



# Landelijk Professionaliseringsplan Praktijkopleiders

*Landelijk Professionaliseringsplan Praktijkopleiders  
Bestuurlijk vastgesteld door KAMG, NVVG/GAV, NVAB: 23 oktober 2017  
Ingangsdatum: 1 januari 2018*



## Inhoud

.....	1
<b>1. Inleiding .....</b>	<b>3</b>
1.1 Een Landelijk Professionaliseringsplan voor Praktijkopleiders (LPP) .....	3
1.2 Uitgangspunten .....	4
1.3 Hoe dit plan tot stand kwam Dit plan is ontwikkeld binnen het Coördinatieteam KOERS met input en advies van:.....	4
<b>2. Kern van het Landelijk Professionaliseringsplan Praktijkopleiders .....</b>	<b>5</b>
2.1. Visie en kenmerken .....	5
2.2 Kern van het professionaliseringsplan: competenties, Kritische activiteiten in kerntaken voor de opleider .....	5
2.3 Competenties Praktijkopleider (uit handreiking 2015) .....	6
2.4 De kritische activiteiten voor de praktijkopleider .....	8
<b>3. De basisscholing voor nieuwe praktijkopleiders .....</b>	<b>9</b>
3.1 Drie pijlers van de basisopleiding .....	9
3.2 Basisscholing thema's en inhoud.....	10
1. Startmodule: competentiegericht opleiden algemeen en leren begeleiden op de werkplek .....	10
2. Module: Competentiegericht begeleiden (deel 1) .....	10
3. Module: Feedback, toetsen en beoordelen .....	10
4. Module: Competentiegericht begeleiden (deel 2) .....	11
5. Module: Organiseren, samenwerken, professionaliteit.....	11
3.3 Feedback en ontwikkelingsgerichte toetsing .....	11
3.4 Begeleiding van de praktijkopleider tijdens de basisscholing .....	12
3.5 Einde basisscholing.....	12
3.6 Voorwaarden deelname aan de basisscholing .....	13
3.7 Vrijstelling.....	13
<b>4. Vervolgscholing voor erkende praktijkopleiders.....</b>	<b>14</b>
Ingangsdatum.....	14
<b>5. Kwaliteitsborging en ontwikkeling: normen erkenning .....</b>	<b>15</b>
<b>6. Verantwoordelijkheden praktijkopleiders- en opleidingsinstelling.....</b>	<b>15</b>



## 1. Inleiding

### 1.1 Een Landelijk Professionaliseringsplan voor Praktijkopleiders (LPP)

Uit KOERS (2015), de Landelijke OpleidingsPlannen (LOP) (2016) en de praktijkervaringen blijkt dat praktijkopleiders een cruciale rol spelen bij de kwaliteit van de praktijkopleiding.

De wens tot professionalisering van praktijkopleiders wordt ook al langere tijd breed gedragen door het veld. Daarbij komen een aantal punten naar voren:

- Praktijkopleiders ervaren dat door gerichte scholing de competenties zich versterken en verdiepen, waardoor men zich als praktijkopleider beter voelt toegerust.
- Verbetering en verdieping van de huidige verplichte driedaagse didactische training wordt gewenst.
- Veel praktijkopleiders hebben behoefte aan meer didactisch onderwijs.
- Onderwerpen die meer aandacht behoeven zijn: toetsen en beoordelen, omgaan met een stagnerende aios. Bij de nascholing voor praktijkopleiders is behoefte aan begeleiding van de aios m.b.t. evidence based werken en begeleiding bij het praktisch wetenschappelijk onderzoek van de aios.
- Het nieuwe LOP vraagt om aandacht voor medisch leiderschap en meer accent op ontwikkeling van reflexieve vaardigheden.
- Er is behoefte aan meer duidelijkheid over geschikte nascholingen voor praktijkopleiders.
- De huidige didactische training is niet competentiegericht. Door de praktijkopleiders ervaring te laten opdoen in een meer competentiegerichte opleiding en praktijkcomponenten expliciet in het onderwijs te betrekken worden hun competenties versterkt.
- Door een sterker accent op competentiegericht onderwijs is de verwachting dat de praktische ervaring die de praktijkopleiders hiermee opdoen en meer inzicht geven meer inzicht geven.
- In aanvulling op professionalisering hebben praktijkopleiders behoefte aan een goede positie in de organisatie om hun rol en verantwoordelijkheid te kunnen nemen.

Daarbij komt dat professionalisering van de praktijkopleiders van groot belang is voor een goede implementatie en uitvoering van de Landelijke OpleidingsPlannen in de sociale geneeskunde:

- Congruent doorbouwen van KOERS, LOP en Professionalisering Praktijkopleiders versterkt de implementatie van de visie op opleiden.
- Een praktisch gelijke werkwijze in de opleiding voor aios en praktijkopleider maakt dat men zich deze zaken sneller eigen maakt.
- Een competentiegerichte opbouw van de basisscholing voor praktijkopleiders geeft inhoud aan de rolmodelfunctie van de praktijkopleider als lerende, waarbij 'transparant werken en leren' en 'zich toetsbaar opstellen' van groot belang zijn.
- Deskundigheidsbevordering is een basiscompetentie voor iedere specialist. Het opleiden van een aios in een vierjarige opleiding vereist echter een verdieping en verbreding van deze basiscompetentie, met name op het gebied van de begeleiding van het werkplekleren en het toetsen/beoordelen van aios.

Dit nieuwe Landelijke Professionaliseringsplan Praktijkopleiders (LPP) beoogt de kwaliteit van het onderwijs voor praktijkopleiders te vergroten en hen daarmee beter toe te rusten om hun cruciale rol goed te vervullen. Dit komt de 'professionele performance' van de aios ten goede en daarmee later ook de kwaliteit van zorg voor de cliënten en opdracht-/werkgevers.

Professionalisering en een betere positionering van de praktijkopleiders vormt één van de belangrijkste randvoorwaarden voor kwaliteitsverbetering van de vervolgoledingen in de Sociale Geneeskunde. Naast competenties behoeven goede opleiders ook over een positie te beschikken om de kritische taken die bij het opleiderschap horen, in te vullen.



### 1.2 Uitgangspunten

- Het geven van onderwijs is een basistaak van iedere sociaal geneeskundig specialist, zoals ook uit hun competenties blijkt. Het begeleiden van aios in een competentiegerichtte opleiding, vraagt echter om een verbreding en verdieping van die basiscompetenties vanuit de idee dat opleiden een vak is.
- De opzet van het LPP is competentiegericht en in lijn met KOERS en de Landelijke OpleidingsPlannen. De competenties (zie 'handreiking voor praktijkopleiders' 2016) zijn gerelateerd aan kritische activiteiten, ondergebracht in kerntaken.
- Het professionaliseringsplan is praktisch, efficiënt van opzet en er wordt kostenbewust met middelen omgegaan. Dit betekent o.a. dat
  - de basisopleiding en aanvullende modules voor alle praktijkopleiders binnen de Sociaal Geneeskunde (Bedrijfsarts, arts Maatschappij en Gezondheid, Verzekeringsarts) breed worden ontwikkeld en door alle praktijkopleiders uit de Sociale Geneeskunde te volgen zijn.
  - de basisopleiding bij voorkeur wordt aangeboden door *samenwerkende* opleidingsinstituten met een minimum van twee keer per jaar.

### 1.3 Hoe dit plan tot stand kwam

Dit plan is ontwikkeld binnen het Coördinatieteam KOERS met input en advies van:

- Invitational Conference praktijkopleiders juni 2016;
- deelnemers workshops MMV congres december 2016;
- opleidingsinstituten, die nu opleidingen voor opleiders aanbieden;
- RGS;
- begeleidingscommissie KOERS;
- input wetenschappelijke verenigingen;
- er is veel gebruik gemaakt van de voorbeelden van de kaderopleiding voor opleiders van SOON en daarnaast van het materiaal van huisartsen en specialisten.



## 2. Kern van het Landelijk Professionaliseringsplan Praktijkopleiders

### 2.1. Visie en kenmerken

Het Landelijk Professionaliseringsplan voor Praktijkopleiders (LPP) is competentiegericht van opzet naar analogie van de opleiding voor aios.

Kenmerken van deze competentiegerichte scholing zijn:

- Het programma is gebaseerd op competenties (uit 2015) in kritische activiteiten van de praktijkopleider, kritische activiteiten zijn samengevat in kerntaken.
- Het leren in een erkende opleidingsinstelling staat meer centraal en wordt ondersteund door een opleiding bij een erkend opleidingsinstituut.
- De leercirkel is verweven in het onderwijs: IOP (Individueel OpleidingsPlan), uitvoering werkend leren, checken stand van zaken (toets en feedback) en bijstellen.
- De praktijkopleider als professional gaat uit van zelfsturing op basis van systematische feedback, hiervoor gebruikte toetsinstrumenten zijn met name: IOP in logboek, praktijkopdracht, KPB's, MSF en (beperkt) portfolio.
- Feedback wordt o.a. gegeven door een buddy, een intervisiegroep voor praktijkopleiders en de aios zelf.
- Individueel maatwerk is mogelijk op basis van reeds verworven competenties in kritische activiteiten, die aangetoond worden in een portfolio.

### 2.2 Kern van het professionaliseringsplan: competenties, Kritische activiteiten in kerntaken voor de opleider

Een competentie is door het CGS gedefinieerd als:

"de bekwaamheid om een professionele activiteit in een specifieke, authentieke context adequaat uit te voeren door geïntegreerde aanwezigheid van kennis, inzichten, vaardigheden, attitude, persoonskenmerken en -eigenschappen" (KOERS, 2015)

Competenties zijn voor praktijkopleiders uitgewerkt in een specifiek competentieprofiel (handreiking 2015). In een competentie zijn kennis, vaardigheden en attitude dus geïntegreerd aanwezig. In de Sociale Geneeskunde is gekozen om voor de uitwerking van de opleiding competenties te verbinden aan de Kritische BeroepsActiviteiten<sup>1</sup> (KBA's) in het LOP. Voor de praktijkopleiders spreken we van 'kritische activiteiten'. Deze 'kritische activiteiten' vormen samen een geheel van activiteiten, die het praktijkopleiderschap karakteriseren. Deze activiteiten zijn observeerbaar en beoordeelbaar. Over het eigen handelen in de kritische activiteiten wordt tijdens de basisscholing feedback verzameld, zodat aan de eigen ontwikkeling richting kan worden gegeven.

---

<sup>1</sup> Een Kritisch BeroepsActiviteit (O. Ten Cate) is onderdeel van een professionele taak, waarvan beoordeeld kan worden of een aios op een bepaald moment zoveel competenties heeft verworven dat hij deze geheel zelfstandig kan uitvoeren op een goede manier. Een KBA heeft een herkenbare en erkenbare output, is observeerbaar en beoordeelbaar, vereist specifieke kennis, vaardigheid, attitude, is zelfstandig uitvoerbaar in gelimiteerde tijd. Een KBA vereist specifieke competenties. Een KBA wordt volgens format in een toetskaart uitgewerkt.



## 2.3 Competenties Praktijkopleider (uit handreiking 2015)

Om de specifieke competenties uit de handreiking 2015 beter te kunnen overzien is voor een ordening in 5 groepen gekozen, namelijk:

1. Handelen als expert
2. Didactisch handelen
3. Agogisch handelen
4. Samenwerken
5. Organiseren

De uitwerking van de competenties is als volgt:

1 HANDELEN ALS EXPERT	
1.a	<b>Gebruikt zijn functie als rolmodel (modelling) bewust en passend in begeleiding</b>
1.b	<b>Verwerkt de volgende onderdelen in zijn begeleidingsplan voor de aios:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• handelen voor- en achteraf verantwoorden;</li><li>• Evidence Based werken;</li><li>• academisch netwerk verkennen.</li></ul>
2 DIDACTISCH HANDELEN	
2.a	<b>Realiseert een evenwichtige uitdagende werkplek:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• benut de voorkomende werkzaamheden in de zorg voor het opleiden en stemt taken van de aios en zijn begeleiding zoveel mogelijk af op diens niveau van zelfstandigheid;</li><li>• zorgt dat de aios in de breedte van het vakgebied wordt ingezet;</li><li>• realiseert gericht opleidingsactiviteiten op basis van het individueel opleidingsplan;</li><li>• maakt een adequate keuze over te gebruiken werkvormen, die aansluiten bij de ontwikkeling en stijl van de aios;</li><li>• past voor de situaties geschikte gesprekstechnieken toe die passen bij de leersituatie;</li><li>• hanteert verschillende rollen (instructie, coaching delegeren) flexibel en passend bij de situatie;</li><li>• expliciteert het eigen optreden als rolmodel en zet dit optreden in om op te leiden;</li><li>• expliciteert en motiveert zijn handelen in de voorbeeldfunctie.</li></ul>
2.b	<b>Past didactische principes van het leren van volwassen toe in het werkplekleren en formeel onderwijs:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• stimuleert de aios tot actief leren;</li><li>• maakt bij het aanleren van vaardigheden gebruik van de didactische stappen methode;</li><li>• kan complexe vaardigheden opsplitsen en deelvaardigheden aanleren.</li></ul>
2.c	<b>Past de principes van het geven van constructieve feedback toe:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• observeert de aios, geeft constructieve feedback en documenteert dit, geeft gestructureerd feedback op basis van afzonderlijke taken;</li><li>• houdt hierin rekening met het verwachte niveau van de aios;</li><li>• ondersteunt de aios in zijn leerproces en bevordert zelfreflectie.</li></ul>
2.d	<b>Past instrumenten van de opleiding juist toe:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• voert KPB's uit, begeleidt de praktijkopdrachten op juiste wijze en geeft directe feedback;</li><li>• ondersteunt aios bij het opzetten van het portfolio.</li></ul>
2.e	<b>Bevordert en evalueert de groei van de individuele aios:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• observeert, beoordeelt en bespreekt de voortgang met de aios over een langere periode;</li><li>• gebruikt voor de voortgangsgesprekken het portfolio en eventuele andere documenten;</li><li>• komt tot een beargumenteerd oordeel over de voortgang en bekwaamheid van de aios;</li><li>• bespreekt dit met de aios en documenteert dit conform standaarden;</li><li>• beslist over de consequenties daarvan;</li><li>• stimuleert en ondersteunt de aios om tot een passend, concreet en haalbaar individueel opleidingsplan te komen voor de volgende opleidingsperiode en keurt dit plan goed;</li><li>• informeert en stemt af met de instituutsopleider/het instituut over de voorgang en verschaft hen de benodigde documenten.</li></ul>
2.f	<b>Begeleidt de aios naar zelfsturing in het realiseren van zijn opleiding:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• ondersteunt bij het opstellen van een concreet en realistisch individueel opleidingsplan binnen de kaders; bewaakt dit plan en indiceert aanpassingen in overleg met aios en instituutsopleider;</li><li>• ondersteunt bij het formuleren van haalbare en SMART doelen en bijhorend plan van aanpak;</li><li>• signaleert ineffectief leergedrag, maakt dit inzichtelijk en bespreekt de interventie;</li><li>• daagt uit tot het verleggen van grenzen en bespreekt de haalbaarheid;</li><li>• spreekt de intrinsieke motivatie van de aios aan;</li><li>• bevordert eigenaarschap van de aios voor zijn eigen leerproces.</li></ul>



3 AGOGISCH HANDELEN	
<b>3.a</b>	<b>Bouwt een constructieve relatie met de individuele aios op:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• scheidt een klimaat waarbij de aios zich vrij voelt om twijfels, fouten en zaken waarin persoonlijke (ethische, morele) opvattingen en emoties een rol spelen te bespreken;</li><li>• is daadwerkelijk geïnteresseerd in de aios;</li><li>• is respectvol naar de aios, toont empathie en kan zich inleven in het 'in opleiding zijn' in combinatie met werk/gezin, etc.;</li><li>• is authentiek en integer als opleider en gaat zorgvuldig om met zijn invloed op de aios;</li><li>• zorgt dat hij bereikbaar en toegankelijk is voor de aios bij vragen en problemen en zorgt voor continuïteit in de begeleiding;</li><li>• handhaaft privacy aspecten en afspraken van de aios;</li><li>• maakt ter introductie kennis met de aios, stemt af en maakt werkafspraken, bespreekt de 'klik';</li><li>• stemt zijn begeleiding in culturele, sociale en ethische zin af op de individuele aios;</li><li>• sluit in de begeleiding aan op de persoon van de aios, zijn leerstijl en niveau wat betreft werkvorm en gesprekstechniek;</li><li>• daagt de aios steeds opnieuw uit tot dialoog;</li><li>• toont inspirerend gedrag om te leren en te onderwijzen, weet te enthousiasmeren;</li><li>• maakt zijn eigen functioneren als opleider bespreekbaar en vraagt de aios feedback;</li><li>• stelt op basis van reflectie en feedback een eigen verbeterplan op als opleider.</li></ul>
4 SAMENWERKEN	
<b>4.a</b>	<b>Draagt bij aan de continuïteit en breedte van de opleiding:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• zorgt voor goede gegevensoverdracht binnen de opleiding van de aios;</li><li>• zorgt voor continuïteit van de opleiding als hij zelf niet aanwezig is;</li><li>• betreft anderen uit de organisaties of uit het werkveld om een bijdrage te leveren aan de opleiding van de aios;</li><li>• informeert management en aios over de randvoorwaarden die beschikbaar en noodzakelijk zijn voor het opleiden, bewaakt deze, spreekt verantwoordelijken hierop aan en moedigt de aios aan initiatief te nemen wanneer randvoorwaarden onvoldoende zijn en neemt dit mee in de evaluatie van kwaliteit;</li><li>• zorgt dat hij zijn werk zo organiseert dat hij voldoende bereikbaar is voor de aios en voldoende tijd heeft om op te leiden.</li></ul>
<b>4.b</b>	<b>Werkt adequaat samen:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• werkt op het gebied van de directe opleiding van de aios samen en stemt af met aios, instituutopleider en andere opleiders en mentoren in de praktijk en<ul style="list-style-type: none"><li>- zorgt voor een heldere taakverdeling;</li><li>- bewaakt samenhang in de opleiding;</li><li>- zorgt voor een snelle schakeling bij problemen, incidenten en stagnatie;</li><li>- bewaakt dat de IOP'S passen binnen de kaders van het uitgewerkte opleidingsplan.</li></ul></li><li>• werkt op het gebied van de kwaliteit van het uitgewerkte opleidingsplan en de organisatie van het opleiden samen en stemt af met de hoofdopleider, indien aanwezig, en andere praktijkopleiders binnen en buiten de opleidingsstelling;</li><li>• werkt als lid van de Wetenschappelijke Vereniging samen voor de actualiteit van het Landelijk OpleidingsPlan en beroepsprofiel.</li></ul>
5 ORGANISEREN	
<b>5.a</b>	<b>Handelt volgens relevante wet- en regelgeving voor de opleiding tot specialist van CGS en RGS en die van de eigen organisatie.</b>
<b>5.b</b>	<b>Draagt actief bij aan het kwaliteitsbeleid:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• genereert feedback;</li><li>• formuleert verbeterplannen en voert deze ook door.</li></ul>



## 2.4 De kritische activiteiten voor de praktijkopleider

De kritische activiteiten voor de praktijkopleider zijn geclusterd in 4 kerntaken, die als volgt zijn uitgewerkt:

Kerntaak	Kritische activiteiten voor de praktijkopleider	Competenties
<b>1.</b> <b>Voorwaarden</b> <b>scheppen tot</b> <b>leren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De PO kan de werksituatie van de aios tot leersituaties maken en omgekeerd.</li> <li>De PO beïnvloedt het leerklimaat op de werkplek positief (zoals aspecten als cultuur, verschillende belangen, samenwerking, diversiteit).</li> <li>De PO ondersteunt de aios om het leren in de breedte van het beroep te realiseren.</li> <li>De PO ondersteunt het leren van de aios door hem kritisch te volgen in zijn beroepsuitoefening en het leerproces constructief te sturen.</li> <li>De PO past regels van competentiegericht opleiden toe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agogisch handelen</li> <li>Samenwerken</li> <li>Organiseren</li> </ul>
<b>2.</b> <b>Begeleiden<sup>2</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De PO sluit aan op de leerstijl van de aios en maakt gebruik van zijn eigen leerstijl om het leren van de aios te stimuleren.</li> <li>De PO geeft en ontvangt feedback volgens de feedbackregels. Hij organiseert ook feedback voor zichzelf.</li> <li>De PO zet zichzelf in als rolmodel (modelling)</li> <li><i>De PO formuleert concrete en haalbare leerdoelen in zijn IOP en zet daar gericht passende leeractiviteiten en middelen bij in (bijv. opdrachten, toetsen, etc.).</i></li> <li>De PO ondersteunt de aios om een IOP te maken, daarbij concrete leerdoelen te formuleren en een haalbaar plan te ontwikkelen. <i>Ook doet hij dit zelf in zijn leerproces als opleider.</i></li> <li>De PO kan een startgesprek (tripartiet) voeren met de aios. De PO kan op basis van een portfolio met de aios een effectief en efficiënt voortgangsgesprek voorbereiden en voeren.</li> <li>De PO kan methodisch en adequaat een leergesprek voeren individueel of in een groep. De werkwijze kan worden aangepast tijdens dit gesprek al naar gelang de leervraag van de aios.</li> <li>De PO past de principes van coaching effectief toe.</li> <li>De PO past de principes en methoden toe om de aios te stimuleren te reflecteren en doet dit ook zelf n.a.v. gedraging en situaties.</li> <li><i>De PO kent zijn eigen professionele identiteit en bevordert deze bij de aios o.a. door reflectie en coaching.</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Didactisch handelen</li> <li>Handelen als expert</li> </ul>
<b>3.</b> <b>Feedback</b> <b>organiseren,</b> <b>toetsen en</b> <b>beoordelen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De PO gebruikt 'toetsen en beoordelen' als een essentieel onderdeel voor sturing van het leerproces en zet ze op de juiste momenten in voor de aios. <i>Tegelijk maakt hij ook zelf gebruik van deze instrumenten voor zijn eigen ontwikkeling.</i></li> <li>De PO kan voor een PO optreden als buddy t.b.v. zijn leerproces.</li> <li>De PO kan een effectief, efficiënt en constructief beoordelingsgesprek (tripartiet) voorbereiden en voeren met de aios, op basis van zijn portfolio.</li> <li>De PO leert de aios in toenemende mate om zijn eigen leerproces te sturen en daarbij van feedback te profiteren.</li> <li>De PO komt tot een goed onderbouwd en afgewogen advies over het bekwaamheidsniveau van de aios in relatie tot de KBA's en over het voortzetten van de opleiding.</li> <li>De PO herkent stagnaties en kan een extra begeleidingstraject opstellen, begeleiden en beoordelen en daarin samenwerken met anderen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Didactisch handelen</li> <li>Samenwerken</li> </ul>
<b>4.</b> <b>Organiseren,</b> <b>samenwerken,</b> <b>professionaliteit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De PO faciliteert de schoing binnen de opleidingsinstelling voor de aios en werkt samen met anderen (zoals hoofdopleider, opleidingsgroep e.a.) en delegeert passend werkzaamheden. Ook werkt hij samen met het instituut m.n. de instituutopleider.</li> <li>De PO hanteert conflicten rond het leren en opleiden zodanig dat deze geen belemmering opleveren voor leren de aios.</li> <li>Samen met andere opleiders bespreekt hij ethische dilemma's rond opleiden en hoe professionaliteit van opleiders te bevorderen.</li> <li><i>De PO is in staat beargumenteerd en afgewogen sturing te geven aan zijn eigen professionele ontwikkeling als opleider ook na het beëindigen van de basisscholing.</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Samenwerken</li> <li>Organiseren</li> </ul>

<sup>2</sup> Te verdelen over 2 dagen. Bij de uitvoering van het onderwijs is het handig i.v.m. de doorlooptijd daar een dag over toetsen en beoordelen met de voortgangsinstrumenten tussen te plaatsen.





### 3. De basisscholing voor nieuwe praktijkopleiders

Het LPP kent een basisscholing en een vervolgtraject. De ingangsdatum is gepland op 1-1-2018. In deze basisscholing wordt de basis voor competenties gelegd als (praktijk)opleider.

#### 3.1 Drie pijlers van de basisopleiding

Het is van belang om de basisopleiding op drie pijlers te laten rusten omdat het verkrijgen van ervaring en feedback op het handelen (voor- en achteraf) centraal staat bij het leren. Het gaat daarbij om:

- **Leren op de werkplek (de erkende opleidingsinstelling):**  
Dit houdt in: Het volgen, begeleiden en beoordelen van 1-2 aios. Zelfstudie en zelfevaluatie. Feedback wordt verkregen direct aan de hand van de ervaringen die worden opgedaan en aan de hand van praktijkopdrachten en Korte PraktijkBeoordelingen (KPB's).
- **Leren in groepsverband (bij een erkend opleidingsinstituut):**  
Dit houdt in: Het deelnemen aan de onderwijscontactdagen (al dan niet middels opdrachten, werkgroepen, blended-learning) van het instituut. Feedback vindt plaats door het werken, oefenen en uitwisselen in de leergroep en eventueel door module toetsen.
- **De individuele begeleiding (met peers):**  
Dit vindt plaats door gesprekken met en feedback van een 'buddy', een erkende, meer ervaren praktijkopleider *en* door actieve deelname en inbreng in een (regionale) intervisiegroep<sup>3</sup> voor praktijkopleiders. De te bespreken onderwerpen liggen in lijn met de kritische activiteiten en competenties voor de praktijkopleider.

	Doorlooptijd	Studiebelastinguur	Drie pijlers
<b>Basisscholing</b> <b>Ingangsdatum</b> <b>gepland op 1-1-2018</b>	<b>1 tot maximaal 1,5 jaar</b>	<b>2 contactdagen:</b> startmodule <b>4 contactdagen:</b> 4 modulen van 1 dag Totaal 6 dagen: van 6 uren indicatief en 4 uur per contactdag <sup>4</sup> zelfstudie aan voorbereiding en maken opdrachten /KPB's.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Contactonderwijs werkplek is leerplek o.a. door het gebruik van opdrachten.</li><li>• Intervisie praktijkopleiders en buddy.</li></ul>

<sup>3</sup> Onder intervisie wordt hier verstaan intervisie specifiek gericht door en voor praktijkopleiders. De intervisiegroep draagt zorg voor een eigen voorzitter en een eigen verslaglegging (datum bijeenkomst, onderwerp, inbreng aard en persoon,)

<sup>4</sup> Dit is inclusief opdrachten op de werkplek en toetsing.



## 3.2 Basisopleiding thema's en inhoud

### 1. Startmodule: competentiegericht opleiden algemeen en leren begeleiden op de werkplek

De volgende onderwerpen komen aan de orde:

- kenmerken competentiegericht opleiden in de huidige opleiding;
- feedback geven en ontvangen, jezelf bewustzijn en inzetten als rolmodel, voeren van leergesprekken, principes reflectie;
- bewust en positief beïnvloeden van leerklimate op de werkplek;
- herkennen en formuleren van leerdoelen en een IOP maken als praktijkopleider i.o. en/of als aios.

*Leren groepsverband* wordt bij het opleidingsinstituut vormgegeven d.m.v. contacturen, waarin vooropdrachten of e-learning worden besproken en vaardigheden worden geoefend.

*Leren op de werkplek* wordt vorm gegeven door opdrachten rond het daadwerkelijk uitvoeren van taken zoals feedback geven, reflecteren, leergesprek vormgeven en modelling.

*Individueel leren* wordt vormgegeven door actieve deelname aan een intervisiegroep en gesprek met buddy.

Voor iedereen die met opleiden te maken is het nodig om zich te oriënteren in theorie van competentiegericht onderwijs, de rol van de praktijkopleider en inzicht in de opbouw van de opleiding voor aios. Het is nodig dit te doen voorafgaand aan de startmodule in de basisopleiding voor opleiders.

### 2. Module: Competentiegericht begeleiden (deel 1)

De volgende onderwerpen komen aan de orde:

- vieren van begeleidingsgesprekken individueel en groepsgewijs;
- voortgangsgesprek voorbereiden en voeren;
- stimuleren tot reflectie en zelfsturing;
- werken met portfolio.

*Leren groepsverband* bij het opleidingsinstituut wordt vormgegeven d.m.v. contacturen, waarin vooropdrachten worden besproken en vaardigheden worden geoefend.

*Leren op de werkplek* krijgt vorm door opdrachten rond het daadwerkelijk uitvoeren van taken, zoals het schrijven van een eigen IOP, het bespreken van IOP's van aios, opnemen van een voortgangsgesprek, opdracht rond bekijken van portfolio van aios, inrichten van eigen portfolio.

*Individueel leren* wordt vormgegeven door actieve deelname aan een intervisie groep, feedback van buddy en zelfstudie.

### 3. Module: Feedback, toetsen en beoordelen

De volgende onderwerpen komen aan de orde:

- ontwikkelingsgericht en selectief beoordelen;
- beoordelingsgesprek, bekwaamheidsbeoordelingen;
- stagnaties herkennen, lastige gesprekken voeren met aios en management m.b.t. opleiden.

*Leren groepsverband* bij het opleidingsinstituut wordt vormgegeven d.m.v. contacturen, waarin vooropdrachten of e-learning worden besproken en vaardigheden als educatief en selectief beoordelen en bespreken worden geoefend.

*Leren op de werkplek* wordt vorm gegeven door opdrachten rond het daadwerkelijk uitvoeren van taken zoals bijvoorbeeld het maken van een eigen portfolio, een video van een beoordelingsgesprek, een daadwerkelijke bekwaamheidsbeoordeling.

*Individueel leren* wordt vormgegeven door actieve deelname aan een intervisiegroep, feedback van buddy en d.m.v. zelfstudie.



### 4. Module: Competentiegericht begeleiden (deel 2)

De volgende onderwerpen komen aan de orde:

- Coachen, reflecteren en zelfsturing.

*Leren groepsverband* wordt vormgegeven met contacturen, waarin (voor)opdrachten worden besproken en vaardigheden zoals reflecteren en coachen worden geoefend.

*Individueel leren* wordt vormgegeven door actieve deelname aan een intervisie groep met eigen inbreng, feedback van buddy en zelfstudie.

### 5. Module: Organiseren, samenwerken, professionaliteit

De volgende onderwerpen komen aan de orde:

- opleidingsklimaat beïnvloeden;
- omgaan met spanningen en conflicten;
- professionaliteit en ethiek voor de opleider;
- rol bij borgen en ontwikkelen kwaliteit vervolgopleiding tot specialist.

*Leren groepsverband* wordt vormgegeven d.m.v. contacturen, waarin vooropdrachten of e-learning worden besproken en vaardigheden als beïnvloeden opleidingsklimaat en omgaan met conflicten bijvoorbeeld aan de hand van casuïstiek.

*Leren op de werkplek* wordt vorm gegeven door opdrachten rond het daadwerkelijk uitvoeren van taken zoals het maken van een sterke zwakte analyse en krachtenveldanalyse van eigen klimaat op opleidingsplek, evalueren van eigen IOP.

*Individueel leren* wordt vormgegeven door actieve deelname aan een intervisie groep en leren, feedback van buddy en zelfstudie.

### 3.3 Feedback en ontwikkelingsgerichte toetsing

Competentiegericht onderwijs gaat uit van een cyclisch leerproces, waarbij ervaring wordt opgedaan. Aan de hand van zelfevaluatie en door verkregen feedback op deze ervaring kan de lerende zich een beeld vormen waar hij 'staat' en kan hij tot een volgende stap in het leerproces komen. Uitgangspunten daarbij zijn:

- Toetsen zijn hulpmiddelen en maken duidelijk of de opleiders de competenties beheersen, wat de sterke en minder sterke punten zijn. Zij helpen daarmee richting te geven aan het leerproces.
- Er wordt gebruik gemaakt van o.a. KPB's, MSF, portfolio en focust zich op kritische activiteiten van de praktijkopleider.
- Bij het ontwikkelingsgericht toetsen hebben de buddy en de collegae uit de intervisiegroep een rol.
- De rol van het instituut beperkt zich bij toetsing tot het geven van feedback tijdens het cursorisch onderwijs.

Hieronder volgt een overzicht van mogelijke toetsen passend bij kritische activiteiten in kerntaken van de praktijkopleider.

- KPB's, video-opdrachten en KPR zijn verplichte toetsinstrumenten, met minimaal 1 toets per kerntaak.
- Daarnaast houdt iedere praktijkopleider i.o. een IOP bij en heeft een eigen portfolio (voor inhoud zie hieronder).

Kerntaak	Toets voor portfolio
1. Voorwaarden scheppen tot leren	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Schriftelijke analyse leerklimaat in eigen werksituatie of die van aios met bespreking buddy</li><li>2. <b>KPB</b> of beschrijving: Begeleidingsplan en afspraken met aios</li><li>3. Op aantal punten evaluatie / feedback van aios</li></ol>



<b>2. Begeleiden</b>	<b>4. KPB (of video) feedback geven</b> <b>5. KPR op 'inzet' als rolmodel</b> 6. Module (Casus)opdracht 'leerstijl gericht' begeleiden
	<b>7. KPB (en/of video) leergesprek met zelfevaluatie en evaluatie door aios of</b> <b>8. KPB en/of video opdracht</b> coachen met zelfevaluatie en evaluatie door aios
	<b>9. KPB en/of video</b> waarbij PO een leergesprek voert (individueel of in een groep) waarbij al naar gelang de leervraag van de aios de werkwijze wordt aangepast tijdens dat gesprek <b>10. IOP met heldere doelen en bijstelling daarvan</b> <b>11. Eigen Portfolio met zinvolle, efficiënte inrichting</b>
<b>3. Feedback organiseren en toetsen</b>	<b>12. Video/KPB beoordelingsgesprek bekwaamheid</b> 13. Evaluatieverslag met buddy feedback waarin praktijkopleider (praktijkvoorbeelden van stimuleren 'zelfsturing' 14. Evaluatieverslag met buddyfeedback n.a.v. praktijkvoorbeelden van argumentatie bekwaamheid, herkenning stagnatie of omgaan excellente aios.
<b>4. Organiseren, samenwerken, professionaliteit</b>	16 <b>KPR</b> bijvoorbeeld moeilijkheden begeleiding, stagnatie, dilemma, geschil met management 17 Beschrijving inbreng intervisie, feedback en resultaat

### 3.4 Begeleiding van de praktijkopleider tijdens de basisscholing

De individuele begeleiding van de praktijkopleider vindt plaats door een 'buddy'. Dit is een reeds erkende praktijkopleider. Diens begeleiding is gericht op het ondersteunen van de ontwikkeling van de praktijkopleider i.o. Dit betekent dat hij met de praktijkopleider i.o. diens vragen en dilemma's e.d. bespreekt. Hij kan ook toetsen, KPB's afnemen of nabespreken. De praktijkopleider i.o. neemt de feedback van de buddy en anderen die feedback geven mee in zijn IOP.

- De praktijkopleider i.o. nodigt de buddy uit voor een 'startgesprek' waarin hij zijn IOP voorlegt, bespreekt en zo nodig aanvult en verdere wensen en verwachtingen t.a.v. het leren en ontwikkelen onderling worden uitgesproken. De praktijkopleider i.o. nodigt de buddy uit voor een voortgangsgesprek en een eindgesprek, waarop zij op basis van het portfolio met elkaar de voortgang bespreken en aandachtspunten voor de ontwikkeling benoemen.
- De taak van de buddy zit er op, als de praktijkopleider de basisopleiding, praktijk- en cursorisch deel, heeft afgerond.
- Wanneer in uitzonderlijke gevallen de buddy en/of de instituutopleider ernstige twijfels hebben over de geschiktheid van de praktijkopleider voor zijn taak dan nemen zij hun verantwoordelijkheid en bespreken dit met de praktijkopleider i.o. en daarna met de hoofdopleider bij de opleidingsinstelling.

### 3.5 Einde basisscholing

Aan het **eind van de basisscholing** wordt verwacht dat de praktijkopleider i.o.:

- zelfstandig alle kritische taken op voldoende niveau kan uitvoeren;
- in gangbare situaties;
- en bij moeilijke situaties hulp/advies vraagt of bij intervisie inbrengt.

De praktijkopleider overlegt aan het instituut zijn beperkte maar 'complete' portfolio uiterlijk 18 maanden na de start van het onderwijs. Dit bevat onderstaande stukken:



1. **IOP en verslag leerproces:** Dat is een IOP en bijstellingen daarvan. Minimaal 2 verslagen van het eigen leerproces, waarin verkregen feedback van buddy of intervisiegroep of aios is meegenomen en verwezen wordt naar het resultaat van de toetsen. De buddy tekent dit verslag mee voor akkoord.
2. **Data bijeenkomsten** met agenda gespreksonderwerpen getekend door buddy.
3. Een **overzicht** (incl. data) van de **intervisiegroep** is bijgevoegd waaruit blijkt hoe vaak de praktijkopleider heeft meegedaan en wat zijn inbreng was, getekend door de voorzitter van de intervisiegroep.

Het instituut voegt een overzicht toe met data en modules waaruit blijkt dat de praktijkopleider i.o. deze goed heeft afgerond.

Op basis van deze documenten kan het instituut een certificaat of verklaring afgeven, waaruit blijkt waarin de praktijkopleider zich heeft bekwaamd.

### 3.6 Voorwaarden deelname aan de basisscholing

Om deel te kunnen nemen aan de basisscholing dient voldaan te worden aan de volgende eisen:

- de praktijkopleider i.o. is 3 jaar werkzaam als specialist binnen de Sociale Geneeskunde<sup>5</sup>.
- de praktijkopleider i.o. is gemotiveerd voor zijn taak. Werkgever en opleidingsinstituut kunnen hem daarop bevragen.
- werkgever/opleidingsinstelling bevestigen hun keuze voor een praktijkopleider i.o. door hem aan te melden bij een instituut en hem te faciliteren in de praktijkopleiding.
- zo snel mogelijk na de start van de scholing dient de praktijkopleider i.o. daadwerkelijk een a(n)ios te begeleiden. Dit is vereist omdat de opleiding ook een praktijkdeel kent met KPB's.

### 3.7 Vrijstelling

Individueel maatwerk is mogelijk indien de a.s. praktijkopleider tijdig en op basis van een gesprek n.a.v. een aanvraag 'Starter'<sup>6</sup> met bijgevoegd materiaal kan aantonen dat hij al competenties bezit in een bepaalde kritische activiteit voor opleiders taken en hoe hij deze verworven heeft.

De vrijstelling wordt aangevraagd en beoordeeld door het instituut/de instituutsopleider, die verantwoordelijk is voor de modules van de praktijkopleiding.

---

<sup>5</sup> Voor de profielopleidingen binnen het specialisme arts Maatschappij en Gezondheid geldt dat de praktijkopleider i.o. 3 jaar werkzaam is als profielarts en/of specialist binnen de Sociale Geneeskunde.

<sup>6</sup> Een 'starter' is een format, waarin op een aantal vaste punten degene die competenties claimt, deze kan toelichten als ook de wijze waarop hij die verworven heeft. Hij laat dit format vergezeld gaan van concrete materialen waaruit dat blijkt. Een Format van een starter is te vinden in het Toetsboek, een supplement van de verschillende LOP's.



## 4. Vervolgscholing voor erkende praktijkopleiders

Doel van de opleidingsactiviteiten na de basisscholing is het op peil houden en verder ontwikkelen van de competenties als praktijkopleider.

Het vervolgtraject van het LPP is ook gebaseerd op 3 pijlers:

1. *Het leren aan de hand van de praktijk:*  
Dit houdt in: evaluatie met de aios, zelfreflectie en zelfstudie.
2. *Leren in groepsverband (het erkende opleidingsinstituut):*  
Dit houdt in: Het deelnemen aan de twee contactdagen passend bij het IOP bij een erkend opleidingsinstituut. Aandachtspunten:
  - a. Deze dagen of leeractiviteiten passend bij de kritische activiteiten van de praktijkopleider kunnen bij de erkende opleidingsinstituten worden gevolgd, of op andere plaatsen die de instituten in overleg met de wetenschappelijke vereniging hebben aangewezen.
  - b. Natuurlijk oriënteert de praktijkopleider zich op de opleiding die de aios volgt. Hij ontvangt daartoe tijdig voldoende info van het instituut schriftelijk of digitaal. Ook kunnen instituten informatie bijeenkomsten aanbieden. Deze informatie *bijeenkomsten* over de opleiding van de aios behoren *niet* tot de professionaliseringsaanbod en zijn daarom ook **niet** geaccrediteerd.
3. *Het leren door en met praktijkopleiders:*  
Dit houdt in:
  - De praktijkopleider neemt deel aan de intervisiegroep (3 x 2,5 uur per jaar) voor praktijkopleiders. Hij brengt daarbij actief eigen casuïstiek in. Er wordt een deelnemerslijst getekend en lijst van onderwerpen bijgehouden.
  - Hij fungeert als buddy voor praktijkopleiders i.o.
  - Deelname (6 uur per jaar) sparring- en onderwijsontwikkeling incl. kwaliteitsborging opleiding binnen de (*regionaal, districtsgewijs, o.i.d*) 'opleidingsgroep' al dan niet met hoofdopleider.

Scholing volgens de basisscholing	Doorlooptijd	Studiebelastinguur	Pijlers
<b>Ingangsdatum gepland op 1-1-2018</b>	<b>Gedurende de tijd dat de praktijkopleider de aios begeleidt</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 2 contactdagen per jaar van 6 uur (certificaat)</li><li>• - 3 x 2 - 2,5 uur intervisie bijeenkomst (verslag)</li><li>• - 6 uur sparring- en onderwijsontwikkeling incl. kwaliteitsborging opleiding binnen de (<i>regionaal, districtsgewijs, o.i.d</i>) 'opleidingsgroep' al dan niet met hoofdopleider (verslag)</li><li>• Praktijk werk met aios</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Modules contactonderwijs<ul style="list-style-type: none"><li>- Intervisie praktijkopleiders</li><li>- Gesprekken met hoofdopleider</li><li>- Buddy a.s. PO</li></ul></li><li>• Praktijkwerk met aios</li></ul>

### Ingangsdatum

De voorgestelde ingangsdatum voor de vernieuwde basisscholing is 1-1-2018. Deze datum is zo gekozen omdat dan ook de nieuwe eisen voor de vervolgscholing op die datum ingaan.

Reeds erkende praktijkopleiders behouden hun erkenning en hoeven de basisscholing niet opnieuw te doorlopen.



## 5. Kwaliteitsborging en ontwikkeling: normen erkenning

De uitgangspunten voor de kwaliteitsborging en ontwikkeling staan in KOERS. 'Professionalisering opleiders' vormt een onderdeel van de tweejaarlijks interne kwaliteitscyclus volgens KOERS. Daarbij wordt gebruikt gemaakt van het kwaliteitskader. Daarnaast is er nog de externe kwaliteitsborging zoals de visitatie door de RGS. Verdere ontwikkeling worden hier de komende paar jaar op verwacht.

## 6. Verantwoordelijkheden praktijkopleiders- en opleidingsinstelling

Op dit moment is de huidige regelgeving vastgelegd in het in het kaderbesluit. Voor de implementatie van het LPP wordt verwacht dat in de toekomst de regelgeving in ieder geval de volgende punten ondersteunt:

### 1. Eisen voor erkenning als praktijkopleider:

- Is tenminste 3 jaar geregistreerd als sociaal geneeskundige<sup>7</sup> en is in het betreffende specialisme werkzaam in een voor het specialisme relevante functie.
- Is tenminste voor 16 uur per week in de instelling werkzaam.
- Is bereid en gemotiveerd om als opleider te fungeren en aan de daaruit voortvloeiende verplichtingen te voldoen.
- Bekwaamt zich als praktijkopleider 'in een specifieke didactische training' 'volgens actuele eisen ( 1-1-2018) LPP' en wordt daarin gefaciliteerd door de opleidingsinstelling.
- Is lid van de Wetenschappelijke Vereniging.

### 2. Bekwaamheid voor de praktijkopleider betekent:

- Afronden (nieuwe) basisscholing per 1-1-2018. Dit geldt dan voor nieuw op te leiden praktijkopleiders.
- Voldoen aan professionaliseringseisen voor reeds erkende praktijkopleiders conform actuele LPP ( per 1-1-2018).

### 3. Basisscholing voor praktijkopleiders:

- Uiterlijk 3 maanden na afronding van de startmodule dient de praktijkopleider i.o. een aios te begeleiden.

### 4. De erkenning als opleider vervalt indien:

- De opleider 2 jaar lang geen aios heeft opgeleid.
- En/of als de opleider niet aan zijn professionaliseringseisen voldoet.
- De opleidingsinstelling de praktijkopleider niet langer ondersteunt dan wel deze taak toevertrouwt.

### 5. Span of control voor praktijkopleiders is maximaal 4 aios.

### 6. De praktijkopleider zorgt ervoor dat de aios tijdens zijn opleiding met meerdere praktijkopleiders te maken krijgt bij de begeleiding de beoordeling.

---

<sup>7</sup> Voor de profielopleidingen binnen het specialisme arts Maatschappij en Gezondheid geldt de eis tenminste 3 jaar geregistreerd als profielarts en/of specialist).



**7. De basisscholing en de professionalisering van de praktijkopleider kunnen meegenomen worden bij de herregistratie.** De deelname aan de kwaliteitscyclus kan opgevoerd worden binnen de ODB cyclus.

**8.** De opleidingsinstelling biedt de RGS, de opleidingsinstituten en de commissie Opleiding van de WV desgevraagd een overzicht van de actuele erkende praktijkopleiders.

De **opleidingsinstelling** is verantwoordelijk voor

- de kwaliteit en de uitvoering van de praktijkopleiding conform het kwaliteitskader (KOERS).
- de werving en selectie van de praktijkopleiders in samenspraak met de hoofdopleider.  
De instellingen:
  - melden de beoogde praktijkopleider i.o. aan voor het basisonderwijs bij het instituut.
  - houden een actueel overzicht bij van praktijkopleider en aios per opleidingsinstituut.
  - zorgen voor een open en uitdagend opleidingsklimaat.
  - zorgen voor de facilitering van de professionalisering voor haar praktijkopleiders
  - zorgen voor de facilitering voor begeleiding van de aios, daarbij wordt uitgegaan dat de praktijkopleider (of degene die namens hem de taken verricht) daarvoor gemiddeld 2-3uur per week beschikbaar heeft.

**De span of control en de tijdsbesteding van de praktijkopleider.**

- Als regel wordt geadviseerd de praktijkopleider met niet meer dan **2 maximaal 4 aios** te laten werken. Naast het opleiden dient hijzelf ook uitvoerend werk te kunnen blijven doen.
- De opleider kan in zijn 'regio' **samenwerken** met andere artsen (uit zijn opleidingsgroep) en andere relevante deskundigen. Hierdoor houdt de praktijkopleider wat tijd over voor ander opleidingszaken.
- Betrokkenheid van anderen biedt de aios nieuwe expertise en feedback uit een ander perspectief. Het verrijkt zijn leeromgeving. Een eis is wel dat afspraken hierover met de praktijkopleider schriftelijk worden vastgelegd.
- Naast de individuele begeleiding kan binnen het instellingsopleidingsplan worden afgesproken dat er ook **begeleiding in groepjes aios** (4 - 7) plaats kan vinden. Ook hier kan de praktijkopleider tijdswinst behalen en de aios profiteren van een rijkere omgeving waarbinnen gediscussieerd kan worden, opdrachten gepresenteerd of andere activiteiten georganiseerd kunnen worden (bijv. casuïstiekbespreking).