



Project 'De opleider op KOERS'

Advies didactische scholing opleiders M+G

Advies didactische scholing opleiders M+G

Project 'De opleider op KOERS'

Opdrachtgever: SOGEON

Utrecht, 25 september 2020

Projectgroep:

Bianca van Os (Programma assistent NSPOH, secretariële ondersteuning)
Ellen Reurslag (instituutsopleider JGZ NSPOH)
Fred Slijkerman Megelink (opleider IZB, tevens lid concilium KAMG)
Ilse Schramel (opleider JGZ)
Jelle Jan de Schipper (opleidingskundige, senior opleider NSPOH, projectleider)
Karien Wielaart (instituutsopleider JGZ TNO)
Putri Hintaran (aios 2^e fase namens LOSGIO)

Facilitator:

Evi Vermeer (senior opleider NSPOH, trainer)

Leesgroep:

Frits Woonink (opleider FG)
Ilona Konijn (aios JGZ)
Ingeborg Tönis (onderwijskundige TNO)
Joanneke Krämer (onderwijskundige NSPOH)
Joan Onnink (opleider B&A, tevens lid concilium KAMG)
Lennart van Zelle (aios JGZ)
Manje Dijkema (opleider JGZ, tevens bestuurslid SOGEON)
Ruben Schmits (aios 2^e fase)
Shucra Nezami (aios MMK)

Inhoud

Voorwoord	4
Samenvatting.....	5
Inleiding.....	6
Opleiders die het verschil maken	6
Het belang van didactische scholingsdagen.....	6
Het project 'De opleider op KOERS'	7
Plan voor didactische scholingsdagen.....	8
De Basisopleiding voor opleiders	8
Wat verstaan we onder didactische scholing en wat niet?.....	8
Evaluatie Individueel Functioneren.....	11
Relevante thema's voor didactische scholingen	11
Thema: Vakmanschap	12
Thema: Leiderschap	14
Thema: Samenwerken.....	16
Thema: Academisering	18
Het proces van het vaststellen van het aanbod van de didactische scholingsdagen	20
Een goed en actueel aanbod borgen.....	23
Bijlagen	24
1 Projectplan, leden projectgroep en leesgroep.....	25
2 Opbouw van de Basisopleiding voor opleiders	27
3 Matrix: relatie thema's didactische scholing tot LPP en CanMEDS.....	28
4 Lijst met begrippen en afkortingen	29
5 Bronnen	29

Voorwoord

U treft hierbij een advies aan wat de projectgroep 'De opleider op KOERS' heeft opgesteld in opdracht van SOGEON. We zijn er als projectgroep trots op dat we ondanks de beperkingen van de Corona-maatregelen dit advies toch tijdig hebben kunnen afronden.

We bedanken de opdrachtgever, Milo Vedder, directeur SOGEON die zowel bij de start als tussentijds beschikbaar was voor nadere afstemming.

We bedanken ook de voorzitter en de leden van het concilium van de KAMG die betrokken wilden zijn bij het project.

Veel dank gaat uit naar Evi Vermeer, senior opleider NSPOH, die als facilitator tijdens de overleggen ons inspireerde om het beste van onszelf in dit project te stoppen. De tekeningen zijn ook van haar hand.

De leden van de leesgroep hebben steeds grondig en tijdig commentaar gegeven waardoor we er vertrouwen in hebben dat dit advies breed gedragen wordt. Dank voor jullie inzet!

Namens de projectgroep,

Jelle Jan de Schipper, projectleider

Samenvatting

In opdracht van SOGEON heeft een projectgroep een plan opgesteld voor het aanbod van didactische scholingsdagen voor opleiders van aios Maatschappij + Gezondheid. Dit plan sluit aan bij de structuur van het Landelijk Werkgeverschap en het vernieuwde Landelijk Opleidingsplan M+G.

In het plan is een overzicht opgenomen van scholing die volgens de projectgroep al dan niet onder didactische scholing vallen.

Adviezen aan de opleidingsinstituten hoe te komen tot een goed scholingsaanbod.

- Stimuleer opleiders om in EIF ook een leerdoel op te nemen over de eigen verdere ontwikkeling als opleider.
- Bied een gevarieerde mix aan in het scholingsaanbod qua aard van de scholing, ervaring, doelgroep, locatie, onderwerpen, planning en opzet.
- Gebruik de thema's vakmanschap, leiderschap, samenwerken en academisering en gebruik de beschreven leeruitkomsten als basis voor het ontwerpen van scholingsdagen.
- Plan een gezamenlijk overleg om het scholingsaanbod af te stemmen en als dat van toepassing is samen te ontwikkelen.
- Realiseer en publiceer een meerjarenplanning, bij voorkeur steeds twee jaar vooruit
- Bied een heldere beschrijving van de inhoud en verwachte uitkomst van een dag didactische scholing en geef daarbij het verschil aan met vergelijkbaar eerder aanbod.
- Ga, in overleg met SOGEON, na wat de beste online omgeving, website of tabblad bij een bestaande website is om het actuele overzicht van het scholingsaanbod van beide instituten te publiceren, en realiseer dit zo spoedig mogelijk.
- Beheer een up-to-date relatiebestand van alle opleiders die daadwerkelijk een aios begeleiden om per deskundigheidsgebied relevante informatie snel te kunnen verspreiden.
- Houd naast het geplande aanbod ruimte voor actueel aanbod.
- Plan bij essentiële ontwikkelingen gezamenlijk een breed landelijk 'offensief' van landelijke of regionale bijeenkomsten, zo nodig per deskundigheidsgebied, gekoppeld aan een goede communicatie naar de betreffende opleiders.
- Ga na bij de samenstelling van het scholingsaanbod of scholing de juiste oplossing is en stimuleer zo nodig de discussie over andere oplossingen.
- Stel een veelzijdig evaluatiesysteem op en gebruik dat actief in een Plan-Do-Check-Act cyclus voor het vaststellen van het scholingsaanbod.
- Gebruik de ondersteuning van een kleine actieve groep uit het werkveld, bijvoorbeeld de projectgroep van dit project.

Inleiding

In deze inleiding leest u de achtergrond van het project 'De opleider op KOERS'.

De paragraaf **Opleiders die het verschil maken** beschrijft het belang van goede opleiders voor goede opleidingen tot arts Maatschappij + Gezondheid. De paragraaf **Het belang van didactische scholingsdagen** geeft aan waarom nadere uitwerking van deze scholingen gewenst is en dat daarvoor een projectgroep wordt aangesteld. In **Het project 'De opleider op KOERS'** staat een korte beschrijving van de werkwijze van deze projectgroep.

Opleiders die het verschil maken

Het bestuur van de Stichting Sociaal Geneeskundige Opleidingen in Nederland heeft in september 2019 het document 'Aanzet visiedocument didactische scholingen voor opleiders' (SOGION, 2019) vastgesteld. Daarin wordt de belangrijke rol beschreven die de opleiders vervullen om de kwaliteit van de opleidingen tot arts Maatschappij + Gezondheid te waarborgen. Dit wordt beschreven als een realiseerbaar ideaal:

"In de ideale situatie heeft de opleider een goed overzicht van de inhoud en opzet van de opleiding van de aios. De opleider kent de verschillende Entrustable Professional Activities / Kritische Beroepsactiviteiten die voor de opleiding zijn geformuleerd en de bijbehorende praktijktoetsen. De opleider overziet het geheel en kan makkelijk inspringen op diverse persoonlijke opleidingsprogramma's van aios. De opleider weet bij elke nieuwe praktijkperiode aan welk deel van het geheel met de aios wordt gewerkt. Zij weet wanneer het de aios toe te vertrouwen is om het zelfstandig uit te voeren, gebaseerd op de toetsing die de aios zelf verzameld heeft. Ook is er afstemming en consensus tussen opleiders over de manier van en het niveau van beoordelen. Opleiders binnen een opleidingsinstelling kunnen met vertrouwen het stokje overgeven aan een andere collega. Daarvoor is het belangrijk dat opleiders de opleiding als geheel kennen en makkelijk kunnen schakelen. Kennis en kunde over leren, coachen, gespreksvoering en feedback zijn dan ook essentieel.

.....

In ons ideaalplaatje is de opleider zeer competent in de begeleiding van de aios en is zij in staat om stijl en gesprekstechnieken aan te passen aan niveau, karakter en behoefte van de aios. Om het leren te bevorderen is een goed leerklimaat binnen de opleiding heel noodzakelijk. Het leerklimaat omvat allerlei facetten waar de opleider invloed op kan uitoefenen. We streven ernaar dat de opleider weet hoe zij het leerklimaat kan beïnvloeden en optimaliseren voor de verschillende aios." (SOGION, 2019)

Het belang van didactische scholingsdagen

Om de opleiders te ondersteunen om deze bestemming te bereiken is sinds januari 2018 de scholing voor beoogd opleiders ingericht volgens het Landelijk Professionaliseringsplan Opleiders (LPP, 2017). Zij volgen een zesdaagse basisopleiding en gaan gericht aan de slag om zich ook te bekwamen in de praktijk van het opleiden. Verdere ondersteuning ontvangen zij via intervisie en van een ervaren opleider: de buddy. Als hun opleiding tot opleider is afgerond vervolgen zij de intervisie met andere opleiders en volgen zij elk jaar twee dagen didactische scholing. Het LPP gaat uitgebreid in op

invulling van de basisopleiding maar biedt geen nadere uitwerking voor de genoemde didactische scholingsdagen.

Het visiedocument (SOGION, 2019) constateert dat de uitwerking van de didactische scholingsdagen zeer gewenst is. Het benoemt de grote veranderingen die het landelijk werkgeverschap oplevert voor het opleiden in de praktijk en de uitdagingen die dat oplevert voor opleiders. Dat zijn vooral de kortere duur van de stages, de verschillende soorten stages en de overdracht naar een volgende begeleider.

De didactische scholingsdagen zijn een belangrijk instrument om de succesvolle implementatie van het landelijk werkgeverschap en binnenkort van het landelijk opleidingsplan te bevorderen. Het is daarom extra belangrijk dat deze goed aansluiten op deze veranderingen en relevante tools geven aan de opleider.

Het visiedocument (SOGION, 2019) sluit daarom af met de conclusie dat een projectgroep een passend curriculum voor didactische scholingsdagen uit dient te werken, waarin zowel startende opleiders als ervaren opleiders een passend scholingsaanbod kunnen vinden.

Het project 'De opleider op KOERS'

Op basis van de opdracht van SOGION stelde de projectleider een concept projectplan, een projectgroep en een leesgroep samen. Beide groepen bestonden uit opleiders, aios en instituutopleiders en waren gelinkt aan SOGION, LOSGIO, het concilium KAMG en de opleidingsinstituten TNO en NSPOH. In de eerste bijeenkomst in februari 2020 is het projectplan in aanwezigheid van de opdrachtgever, de directeur van SOGION, aangescherpt en vervolgens geaccordeerd. Het projectplan treft u aan als **Bijlage 1** bij dit document.

De projectgroep kwam maandelijks bijeen en legde steeds een tussenproduct voor aan de leesgroep. Het resultaat van het project vindt u in het volgende hoofdstuk: een plan waarin voor de komende 5 jaar (2021 t/m 2025) als uitwerking van het SOGION visiedocument de uitgangspunten, de richting en een omschrijving van het soort dagen voor de didactische scholingsdagen voor opleiders beschreven staat. Het plan wordt voorgelegd aan het SOGION bestuur op de vergadering van 2 september 2020.

Plan voor didactische scholingsdagen

De eerste paragraaf **De Basisopleiding voor opleiders** geeft meer informatie over de zesdaagse basisopleiding. Omdat de beschrijving van het begrip didactische scholing in het LPP nadere concretisering kan gebruiken is een paragraaf opgenomen **Wat verstaan we onder didactische scholing en wat niet?**

Naar aanleiding van het gebruik van het Individueel Ontwikkelingsplan in het LPP volgt een korte paragraaf over de mogelijke rol van EIF: **Evaluatie Individueel Functioneren**.

De leesgroep en de projectgroep hebben ruim de tijd genomen voor een overzicht van mogelijke onderwerpen voor de didactische scholingsdagen. Uiteindelijk leidde dit tot een clustering in vier thema's, beschreven in **Relevante thema's voor didactische scholingen**: vakmanschap, leiderschap, samenwerken en academisering.

Vervolgens beschrijft **Het proces van het vaststellen van het aanbod van de didactische scholingsdagen** de manier waarop de instituten volgens de projectgroep kunnen komen tot een passend curriculum voor didactische scholingsdagen waarin zowel startende opleiders als ervaren opleiders voldoende passend onderwijs kunnen vinden. Tenslotte geeft een paragraaf **Een goed en actueel aanbod borgen** aan hoe dit proces zodanig bewaakt kan worden dat het aanbod steeds aansluit bij de actuele ontwikkelingen en behoeften.

De Basisopleiding voor opleiders

Een opleider is allereerst een kundig specialist in het eigen vakgebied. De regelgeving geeft al aan dat enkele jaren ervaring een vereiste is.

Daarnaast heeft een opleider zich bekwaamd in didactische vaardigheden. Dat gaat verder dan de basale vaardigheden die iedere specialist heeft. Opleiden is een vak apart en kent een specifieke set van kennis, vaardigheden en attitude.

Tenslotte weet een opleider wat er speelt binnen en rondom de opleiding van de aios M+G. Dit geldt zowel voor de grotere kaders (MMV, KOERS, LPP, LWS en het komende LOP) als voor de concrete opleiding van de aios.

De zesdaagse basisopleiding, die beoogd opleiders volgen, biedt een goede basis voor die didactische vaardigheden en voor het inzicht in de opleiding. Voor een beschrijving van de inhoud van deze opleiding zie **Bijlage 2**.

Het vak van opleider beheerst iemand niet na zes dagen onderwijs en per opleider wisselende praktijkervaringen. De didactische scholingen zijn daarom essentieel als vervolg en bieden een verdere verbreding en verdieping.

Omdat er een aanzienlijke groep opleiders is die eerder dan januari 2018 is opgeleid zal het aanbod in didactische scholingen voorlopig ook relevante onderwerpen uit de basisopleiding bevatten.

Wat verstaan we onder didactische scholing en wat niet?

Het LPP geeft aan (paragraaf 4): 'Doel van de opleidingsactiviteiten na de basisscholing is het op peil houden en verder ontwikkelen van de competenties als opleider'. Het onderscheidt daarin drie elementen waarvan de didactische scholing er één is:

- Leren aan de hand van de praktijk: evaluatie met de aios, zelfreflectie en zelfstudie

- Leren in groepsverband: deelnemen aan twee dagen didactische scholing per jaar
- Leren door en met opleiders: intervisie met opleiders, een buddy zijn voor opleiders in opleiding en deelname aan onderwijsontwikkeling inclusief kwaliteitsborging binnen de opleidingsgroep

Deze beschrijving plaatst de dagen didactische scholing in perspectief en onderscheidt deze van de andere elementen. Omdat deelname aan twee dagen didactische scholing per jaar (2 x 6 uur) verplicht is om erkenning als opleider te behouden, is een helder onderscheid met de andere elementen belangrijk. Hieronder beschrijven we daarom wat naar de mening van de projectgroep volgens het LPP al dan niet valt onder didactische scholing.

Alleen de categorie leren in groepsverband valt onder didactische scholingen en komt in aanmerking voor accreditatie. Deze wordt aangevraagd door de opleidingsinstituten. Omdat de RGS het vaststellen van de didactische scholing heeft overgedragen aan de opleidingsinstituten is eenduidigheid hierover van belang.

	Activiteit	Opmerking
Leren aan de hand van de praktijk		
1a	Evaluatie van de opleider, zelfreflectie en zelfstudie.	Verschillende evaluatietools zijn beschikbaar vanuit de opleidingsinstituten.
Leren in groepsverband (= Didactische scholing)		
2a	Dag georganiseerd door opleidingsinstituut met als doel op peil houden en verder ontwikkelen van competenties als opleider.	Landelijk, regionaal of incompany.
2b	Beknpte versie van een deel van het onderwijs van de aios inclusief scholing over de rol van de opleider in de begeleiding.	Te onderscheiden van 4b.
2c	Werkbijeenkomst georganiseerd door een opleidingsinstituut t.b.v. opzetten of verbeteren van aios opleiding.	Bij voorkeur gecombineerd met 2a.
	Toelichting: een werkbijeenkomst georganiseerd en begeleid door een opleidingsinstituut t.b.v. opzetten of verbeteren van aios opleiding, gecombineerd met een bijpassende didactische invulling, is een belangrijke vorm van didactische scholing. Dit kan landelijk, regionaal of bij een opleidingsinstelling plaatsvinden. Terwijl je in relevante groepen gezamenlijk oefent, reflecteert en ontwerpt leer je veel. Denk hierbij aan • oefenen in vergelijkbare beoordelingsnormen toepassen; • opstellen van duidelijkere criteria; • opstellen van nieuwe praktijktoetsen; • (her)ontwerpen van delen van de opleiding van de aios; • ontwikkelen van onderwijs. Omdat blijkt dat dit soms tot misverstanden leidt ('kom ik nu brengen i.p.v. halen?') is het belangrijk om vooraf een goede beschrijving van de dag te communiceren. Een werkbijeenkomst is bovendien een belangrijk podium voor Educatief Partnerschap: opleiders, anderen die betrokken zijn bij de opleiding van de aios en instituutsopleiders	

	kunnen onderling afspraken aanscherpen en gezamenlijk werken aan het verder ontwikkelen van de opleiding van de aios.	
2d	Extern georganiseerde scholing, bijvoorbeeld - MMV-congres (standaard akkoord); - Opleiding tot coach (op aanvraag); - Basis Kwalificatie Onderwijs (op aanvraag); - Leerhuis cluster 2 (op aanvraag); - Aanbod eerste lijns-opleidingsinstituten (op aanvraag).	Aanvraag te beoordelen op didactische relevantie voor opleiders.
	Toelichting: in het Groot Hoofdenoverleg (RGS, wetenschappelijke verenigingen en opleidingsinstituten) is najaar 2019 het volgende vastgesteld: de RGS beoordeelt niet meer of externe scholing in aanmerking komt voor punten didactische scholing, maar dat doen de opleidingsinstituten in onderlinge afstemming; totdat een goed gremium daarvoor is opgezet nemen de wetenschappelijke verenigingen dit op zich. SOGEON stelt zich op het standpunt dat gezien de waarde van scholingen, zoals die bij 2a, 2b en 2c beschreven staan, voor de steeds veranderende opleiding van de aios, in ieder geval één dag per jaar gevolgd wordt bij het instituut dat de opleiding van de aios verzorgt.	
Leren door en met opleiders		
3a	Werkbijeenkomst georganiseerd door opleidingsinstelling of opleidingsgroep (sparren en onderwijsontwikkeling incl. kwaliteitsborging opleiding van de aios).	LPP: eis 6 uur per jaar.
3b	Intervisie als opleider.	LPP: eis 3 x 2,5 uur per jaar.
3c	Fungeren als buddy voor beoogde opleiders.	
Overig		
4a	Informatiebijeenkomst over opleiding aios.	
4b	Inhoudelijke vakspecifieke scholing.	Te onderscheiden van 2b.
4c	Aanwezig zijn bij deel aios opleiding aios (bijv. eindpresentatie van een module).	
4d	Participatie in een profiel- of onderwijscommissie of in het concilium KAMG.	

Tabel 1: concretisering opleidingsactiviteiten LPP

Evaluatie Individueel Functioneren

Het LPP is niet duidelijk over de rol van een IOP als opleider in het kiezen van didactische scholing. Een apart opleiders-IOP bijhouden na de basisopleiding is veelgevraagd. Het is echter heel goed mogelijk om in EIF in ieder geval ook aandacht te besteden aan het opleiderschap. EIF gaat immers over het functioneren als arts M+G; als een arts tevens opleider is maakt dat deel van uit van haar taken als arts M+G. Het kan daarom juist aantrekkelijk zijn om een EIF leerdoel over het opleiderschap op te stellen en een specifieke didactische scholing als actie op te nemen.

Advies aan de opleidingsinstituten:

stimuleer opleiders om in EIF ook een leerdoel op te nemen over de eigen verdere ontwikkeling als opleider.

Relevante thema's voor didactische scholingen

In dit deel beschrijven we vier thema's met per thema essentiële onderwerpen en globale leeruitkomsten. Deze onderwerpen en leeruitkomsten dienen als belangrijke basis voor de instituten om scholingsdagen te ontwerpen met nader uitgewerkte specifieke leerdoelen.

De thema's bevatten zowel de breedte van CanMEDS als die van de kerntaken en de competenties van de opleider zoals beschreven in het LPP. Een verantwoording daarvan vindt u in [Bijlage 3](#).

De thema's zijn gebaseerd op een uitgebreide brainstorm in project- en leesgroep.

De brainstorm zelf kan voor de instituten zinvol zijn ter inspiratie. De projectgroep stuurt deze daarom ter info naar de instituten.

Advies aan de opleidingsinstituten:

gebruik de thema's vakmanschap, leiderschap, samenwerken en academisering en de globale leeruitkomsten als basis voor het ontwerpen van scholingsdagen.

Thema: Vakmanschap

“De opleider zorgt voor de juiste begeleiding op het juiste moment!”

Inleiding

Bij het vakmanschap gaat het vooral om de specifieke interacties van de opleider met de aios. Een belangrijke voorwaarde voor vakkundig opleiden is dat de opleider regelmatig contact heeft met de aios en haar regelmatig observeert.

Het gaat hier enerzijds om het “opleiden op de werkplek” waarin de opleider supervisie geeft aan de aios. Anderzijds om het “stimuleren, toetsen en bewaken van de voortgang” ofwel het bevorderen en evalueren van de ontwikkeling van de aios.

Dit beschrijven we in drie subthema's:

1. Diverse gesprekstechnieken hanteren

Iedere aios is weer anders; van doener tot denker, van introvert tot extravert etc. Ook de leerstijl kan verschillend zijn. Met al deze verschillen dient de opleider om te kunnen gaan en te weten waar haar eigen blinde vlek zit.

De opleider kan:

- het 'type' aios en de verschillende leerstijlen herkennen en daar zo op reageren dat de aios zich goed kan ontwikkelen;
- in verschillende situaties passende gespreksmethodieken toepassen om de aios te steunen, te motiveren en te stimuleren bij de voortgang van de opleiding;
- constructieve feedback geven aan de aios op diens functioneren en voortgang;
- op zorgvuldige wijze een beoordelingsgesprek voeren, daarbij transparante vastgestelde beoordelingscriteria hanteren en de uitkomst hiervan goed verwoorden in een schriftelijk verslag;
- de voortgang in de ontwikkeling van de aios volgen en bewaken en de aios in voldoende mate uitdagen met werkzaamheden die aansluiten bij diens ontwikkeling;
- het IOP van de aios gebruiken als middel in de begeleiding;
- de verschillende taken en rollen van de arts bespreken met de aios en een (ethische) reflectie bij de aios bevorderen, bijvoorbeeld door een Case Based Discussion te voeren met de aios.

2. Een relatie opbouwen met de aios

De opleider zet zich in vanuit de juiste attitude.

Dat is een attitude om jonge collega's het specialisme te leren, zich daarin onafhankelijk en integer op te stellen, er te zijn voor de aios en een empathische bejegening te hebben.

De opleider kan:

- in het kennismakingsgesprek de randvoorwaarden en verwachtingen beiderzijds bespreekbaar maken en samen vaststellen wat de aios nodig heeft;
- omgaan met emoties en die bespreekbaar maken;
- de ontwikkelmogelijkheden, -behoeften en capaciteiten van de aios in kaart brengen en die bespreken om tot een geschikte leerweg te komen;
- samen met de aios leerdoelen formuleren;

- op zorgvuldige wijze het functioneren, de voortgang en de geschiktheid adequaat schriftelijk vastleggen.

3. Een veilig en uitdagend leerklimaat scheppen

Goed opleiden kan alleen in een veilig leerklimaat. In dit thema komt dat vooral ter sprake waar het de een-op-een relatie tussen opleider en aios betreft.

De opleider kan:

- een veilige sfeer creëren in de opleidingsgesprekken;
- in een veilige werkomgeving houvast en structuur bieden zodat de aios zich kan ontwikkelen;
- een kwalitatief goede opleidingsplek voor de aios borgen;
- een veilige omgeving creëren waarin de aios wordt gestimuleerd emotionele en intellectuele uitdagingen aan te gaan en te bespreken;
- eigen gedrag en kwaliteiten beschrijven en de aios stimuleren om gedrag en kwaliteiten van zichzelf te onderzoeken. Vervolgens kan de opleider duiden wat dit voor de samenwerking betekent. Dit omvat bijvoorbeeld het kunnen toepassen van het model van de Caluwé, Lumina of Talent Motivatie Analyse;
- zich als coach voor de aios opstellen en succesfactoren van coachen toepassen;
- een leertraject met voldoende leeractiviteiten voor de aios opstellen en bespreken;
- de instrumenten voor het opleiden, zoals bijvoorbeeld een KPB, praktijkopdracht en een MSF, correct toepassen om zo de ontwikkeling van de aios te volgen en sterktes en zwaktes tijdig zichtbaar te maken.

Thema: Leiderschap

“De competentie Leiderschap is onontbeerlijk om een goede opleider te zijn!”

Inleiding.

Het Kaderbesluit CGS (B.2.f.) geeft een goede omschrijving van de competentie leiderschap:

- het mogelijk maken van verandering op basis van een persoonlijk en met anderen gedeelde visie;
- het werken aan de ontwikkeling van eigen houding en gedrag;
- het zichtbaar zijn, verantwoordelijkheid nemen en een voorbeeld voor anderen zijn;
- het indien nodig invloed uitoefenen, sturen, coachen en anderen verbinden;
- het organiseren van processen, verbeteren van zorgkwaliteit, duurzaam inzetten van middelen, innovatief en ondernemend zijn.

Bovenstaande activiteiten horen bij uitstek tot het takenpakket van de opleider. Immers:

- de opleider heeft een belangrijke leidende rol bij het voorwaarden scheppen en borgen van de opleiding van de aios; en zij neemt deze rol op zich binnen haar organisatie en binnen het opleidingsnetwerk waarin de aios opgeleid wordt;
- de opleider heeft een helikopterview in het sociaal geneeskundig veld en binnen de maatschappij en zal de aios hierin meenemen;
- de opleider is een rolmodel voor de aios, mede door het professioneel leiderschap dat zij in haar eigen werk laat zien.

Het thema leiderschap zal met de volgende subthema's aan bod komen binnen de didactische scholingsdagen van de opleider:

1. Leiderschap als opleider:

De opleider schept voorwaarden voor de opleiding van de aios en zorgt voor een blijvende borging daarvan.

De opleider is bekend met de kaders van de opleiding, zoals het kaderbesluit, KOERS, het Landelijk Opleidingsplan en het instituuts- en praktijkonderwijsprogramma van de aios. De opleider volgt de veranderingen daarin.

De opleider kan:

- in overleg met het management een gestructureerd, van het Landelijk Opleidingsplan afgeleid, lokaal/regionaal opleidingsplan voor de aios vormgeven waarin geborgd is dat de aios voldoende tijd en gelegenheid krijgt om van de praktijksituatie te leren;
- de interne kwaliteitscyclus volgens het Kwaliteitskader van KOERS organiseren in samenwerking met het management én daarbij betrokken zijn;
- richting geven aan het opleidingsplan van de opleidingsinstelling en zo nodig noodzakelijke verandering in gang zetten;
- proactief handelen bij gebeurtenissen die van invloed zijn op het opleidingsklimaat binnen de organisatie;
- leiderschap tonen in het opleidingsnetwerk rond de aios;
- proactief handelen bij gebeurtenissen die van invloed zijn op het opleidingstraject van de aios;

- de aios inzicht geven in én inspireren en enthousiasmeren voor de rol van de sociale geneeskunde binnen maatschappelijke ontwikkelingen.

2. Sturing geven aan de eigen professionele ontwikkeling als opleider

Een opleider dient zich voortdurend bewust te zijn van haar eigen ontwikkeling als opleider en neemt dit mee in haar eigen persoonlijk ontwikkelingsplan (IOP).

De opleider kan:

- een persoonlijk ontwikkelingsplan opstellen voor haar opleiderschap;
- feedback vragen en ontvangen;
- via een PDCA-cyclus haar professioneel ontwikkelingsplan voortdurend bijstellen;
- haar persoonlijk ontwikkelingsplan m.b.t. haar opleiderschap integreren in de jaarlijkse cyclus binnen Evaluatie Individueel Functioneren (EIF).

3. Opleider als rolmodel:

De opleider is zich bewust van de rolmodel-functie die een specialist voor een aios heeft.

De opleider kan:

- nagaan op welke aspecten een aios een rolmodel nodig heeft of nodig kan hebben;
- voor zichzelf benoemen op welke aspecten zij een rolmodel kan zijn voor de aios;
- het rolmodel-zijn bewust en passend inzetten;
- binnen haar organisatie een aios in contact brengen met andere professionals die een rolmodel kunnen zijn.

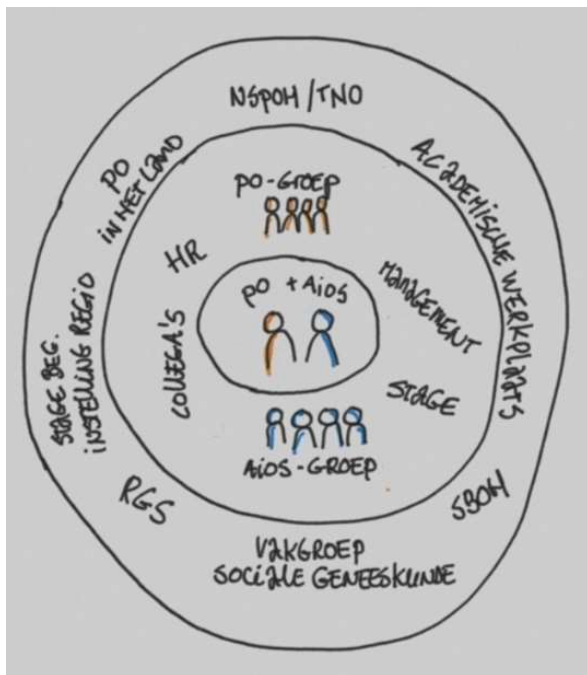
Thema: Samenwerken

“Goede samenwerking is essentieel voor het borgen van de continuïteit!”

Inleiding:

Een van de grootste veranderingen in de vernieuwde opleiding arts M+G is waarschijnlijk de duur van de praktijkperiodes. Voorheen begeleidden opleiders de aios doorgaans gedurende de hele opleiding, dus een periode van 2 jaar bij een fulltime aanstelling of langer bij een parttime aanstelling. Dat is nu verkort tot maximaal 9 maanden¹ bij een fulltime aanstelling.

De opleider verzorgt de begeleiding van de aios nu nog meer met anderen samen.



Denk hierbij aan samenwerking met de instituutsopleider, samenwerking met andere opleiders en met collega's binnen de opleidingsinstelling die de aios ook begeleiden, met het management van de opleidingsinstelling en met de stagebegeleiders van de overige stages (klinische stage, M+G stage en onderzoeksstage). Goede samenwerking is essentieel voor het borgen van de kwaliteit en de continuïteit van het leerproces van zowel de aios als de opleider. Vooral als derden de aios begeleiden zijn duidelijke afspraken over de samenwerking van belang.

Tekening 1 geeft voorbeelden van voor de opleider relevante samenwerkingspartners voor de opleiding van de aios.

Tekening 1: Mogelijke samenwerkingspartners

De opleider zet diverse vormen en technieken van samenwerking in:

- plannings- en afstemmingsgesprekken met managers en Human Resource Management;
- tripartiete gesprekken met aios en instituutsopleider;
- startgesprekken, begeleidingsgesprekken en afsluitende gesprekken bij de verschillende stages met stagebegeleiders / projectleiders / academische werkplaats;
- intervisiebijeenkomsten opleiders;
- vormgeven leerklimaat: opleidingsactiviteiten waar ook anderen dan de aios en de opleider zelf bij betrokken zijn.

Het thema samenwerking zal binnen drie subthema's aandacht krijgen bij de didactische scholingsdagen van de opleider:

¹ Als dezelfde opleider betrokken is bij een volgende stage van 6 maanden kan dit in totaal 15 maanden worden

1. Veilig en stimulerend leerklimaat organiseren

De belangen van de aios, opleider, collega's en organisatie komen niet altijd overeen. Goed opleiden kan alleen in een klimaat waarin zij deze verschillende belangen openlijk kunnen bespreken.

De opleider draagt op organisatieniveau bij aan het bevorderen van een veilig en stimulerend leerklimaat.

Hierbij voelen de meeste aios zich veilig, gestimuleerd en uitgedaagd om te leren. De aios zijn actief en betrokken bij de opleidingsactiviteiten.

De opleider kan:

- haar collega's betrekken bij het begeleiden van de aios en daardoor zorgen voor een lerende werkomgeving;
- randvoorwaarden organiseren die nodig zijn voor opleiden. Dit omvat verwachtingsmanagement, timemanagement en informatiemanagement;
- met collega's een veilige werkomgeving creëren in de organisatie. In een omgeving die houvast en structuur biedt en waarin fouten maken geen ramp is kan de aios zich ontwikkelen;
- met collega's een contextrijke leeromgeving creëren in de organisatie. Dit omvat bijvoorbeeld het organiseren van een journalclub of van een debat rond een actueel maatschappelijk onderwerp.

2. Disciplinaire samenwerking

De opleider kan de samenwerking en het professioneel leren van elkaar met medeopleiders/ praktijkbegeleiders bevorderen.

De opleider kan:

- intervisie binnen de opleidersgroep professionaliseren en verschillende vormen van intervisie toepassen;
- een rolmodel zijn als vakinhoudelijke collega;
- vormgeven aan buddy zijn voor beginnende collega opleiders.

3. Multidisciplinaire samenwerking

De opleider beschikt over vaardigheden om in een multidisciplinaire setting samenwerking te initiëren en te onderhouden. Samenwerkingspartners in deze setting zijn bijvoorbeeld instituutsopleiders, management, Human Resource Management, projectleiders, stagebegeleiders en universitaire medische centra of academische werkplaatsen.

De opleider kan:

- rollen, taken en verantwoordelijkheden in samenwerking bespreekbaar maken. Dit kan bijvoorbeeld via zelfanalyse met behulp van de Teamrollen van Belbin;
- effectief communiceren;
- een netwerk opzetten en onderhouden;
- opdrachtgever- en opdrachtnemerschap vormgeven in communicatie en modelovereenkomsten;

Thema: Academisering

“De opleider ondersteunt de wetenschappelijke ontwikkeling van de aios”

Inleiding

Academisering neemt een belangrijke plaats in, zowel in KOERS als in het LOP. Ook SOGEON heeft een duidelijke opdracht geformuleerd met betrekking tot de academisering van de opleiding arts M+G en dus ook met betrekking tot de academisering van de rol van de opleider.

Eén van de taken van de opleider is om ‘de aios in brede zin didactisch te ondersteunen’ op het gebied van academisering.

De opleider heeft om de aios op het gebied van academisering te kunnen ondersteunen vooral het volgende nodig:

- scholingen binnen de didactische rol van de opleider;
- scholingen waar de opleider zelf academische vaardigheden ontwikkelt.

Het gaat hierbij om drie subthema’s:

1. Critical Appraisal of a Topic (CAT)

Voor alle opleiders is het relevant om te weten hoe de CAT-opdracht bij het opleidingsinstituut opgezet is en wat hun rol is bij het geven van de nodige didactische begeleiding. Dat kan door een didactische scholing (2b uit tabel 1).

Degenen die meer vaardig willen worden in het zelfstandig uitvoeren van een CAT kunnen naast deze didactische scholing een inhoudelijke scholing daartoe volgen (4b uit tabel 1).

Degenen die kundig zijn in het uitvoeren van een CAT kunnen een rol innemen in hun opleidingsinstelling om meerdere aios hierbij te begeleiden. De inzet van deze opleiders of andere medewerkers van een opleidingsinstelling is des te relevanter voor het begeleiden van de CAT opdrachten die de aios niet bij het opleidingsinstituut maar in de werksituatie uitvoert.

De opleider kan:

- de onderdelen van de CAT-module benoemen en beschrijven;
- de aios ondersteunen in het identificeren van vragen uit de praktijk die relevant zijn om in de wetenschappelijke literatuur te onderzoeken;
- de maatschappelijke relevantie van de uitkomsten met de aios bespreken;
- andere deskundigen binnen de opleidingsinstelling inzetten om zo nodig de aios aanvullend te ondersteunen

De opleider die kundig is in het zelfstandig uitvoeren van een CAT kan bovendien:

- de aios ondersteunen in het formuleren van een goede en onderzoekbare vraag;
- de aios ondersteunen bij het zoeken van literatuur;
- met de aios de gevonden literatuur kritisch bespreken.

2. Opzetten van onderzoek

De aios zal in ieder geval een onderzoek uitvoeren tijdens de onderzoeksstage. De academische werkplaatsen spelen een belangrijke rol bij het begeleiden van dat onderzoek. Het is hierbij dan ook vooral belangrijk dat de opleider de eigen rol goed afgrenst en goed samenwerkt met de andere begeleiders die bij het onderzoek betrokken zijn.

Daarnaast zijn er regelmatig mogelijkheden voor de aios om tijdens de andere stages een kleinschalig onderzoek uit te voeren. De opleider zal in de begeleiding daarvan waarschijnlijk een groter aandeel

kunnen hebben. Toch is het ook dan van belang om goed te kunnen onderscheiden voor welke onderdelen ze wellicht beter kan verwijzen naar anderen.

De opleider kan:

- de rol van de opleider tijdens de onderzoeksstage benoemen en afgrenzen van de taken van de professionals van de academische werkplaats;
- de verschillende elementen van het onderzoekstraject beschrijven;
- verschillen tussen onderzoeksmethodieken beschrijven;
- de aios ondersteunen met het identificeren van een onderwerp;
- de maatschappelijke relevantie van het onderwerp en de uitkomsten met de aios bespreken;
- andere deskundigen van de opleidingsinstelling en van het netwerk daarbuiten (regionale kenniswerkplaats, academische werkplaats) inzetten om zo nodig de aios aanvullend te ondersteunen;
- ondersteuning en sturing geven bij kleinschalig opgezette onderzoeken en zo nodig verwijzen naar anderen.

3. Opleider als 'wetenschapper':

De opleider draagt haar algemene academische houding over aan de aios.

De opleider kan:

- een nieuwsgierige grondhouding t.o.v. wetenschappelijke ontwikkelingen tonen;
- wetenschappelijke literatuur kritisch lezen;
- een rolmodel als vakinhoudelijke collega zijn of verwijzen naar een rolmodel;
- een nieuwsgierige, kritische houding van de aios bevorderen.

Het proces van het vaststellen van het aanbod van de didactische scholingsdagen

Het is belangrijk dat het aanbod van didactische scholingsdagen voldoende keus biedt aan de opleiders. Dit kan als het een voldoende gevarieerde mix is op basis van de volgende factoren:

- Aard van de scholing
 - Didactische scholing (2a uit tabel 1)
 - Aios begeleiden bij onderdelen van het instituutsonderwijs (2b uit tabel 1)
 - Werkbijeenkomst georganiseerd door opleidingsinstituut (2c uit tabel 1)
- Ervaring:
 - Specifiek prikkelend aanbod voor ervaren opleiders
 - Aanbod wat zowel voor ervaren als voor onervaren opleiders interessant is
- Doelgroep:
 - Specifiek aanbod voor bepaalde deskundigheidsgebieden
 - M+G breed aanbod, SG breed aanbod of een nog breder aanbod met andere specialismen of beroepsgroepen
- Locatie:
 - Specifiek voor een bepaalde regio of opleidingsgroep
 - Landelijk aanbod
 - Online aanbod
- Onderwerpen:
 - Vooral en allereerst te kiezen uit de vier thema's, desgewenst gecombineerd
 - Algemeen didactisch
 - Onderdelen uit de basisopleiding voor opleiders die eerder dan januari 2018 zijn opgeleid
 - Relevant voor het begeleiden van specifieke onderdelen van de opleiding van de aios
- Planning:
 - Vaste dag per jaar (zoals bij het MMV-congres)
 - Losse dagen
- Opzet:
 - Modules van meerdere dagen of dagdelen over een onderwerp met gelegenheid tot oefenen of toepassen in de tussenliggende periode
 - Een dag over één onderwerp
 - Een dag met deels een gezamenlijk programma en daarnaast keuze uit een aanbod van workshops

Advies aan de opleidingsinstituten:

een gevarieerde mix aanbieden in het scholingsaanbod en daarbij rekening houden met bovengenoemde factoren.

Ieder jaar alle soorten scholing aanbieden en daarbij de hierboven beschreven mix hanteren is niet haalbaar en levert een te versnipperd aanbod op met voor een aantal soorten scholing onvoldoende deelnemers. Het verwachte aantal deelnemers is bovendien lastig te voorspellen. Een aantal mogelijke oplossingen daarvoor zijn samenwerking tussen de opleidingsinstituten, een meerjarenplanning en een transparant maar flexibel aanbod. Dit wordt hieronder uitgewerkt.

Goede afstemming en samenwerking tussen de opleidingsinstituten bij de ontwikkeling van het scholingsaanbod is belangrijk. Dit maakt het mogelijk om het aanbod zo uitgebreid mogelijk te maken, overlap te voorkomen en is daarnaast nodig om een vergelijkbare inhoudelijke boodschap te geven aan de opleiders.

Advies aan de opleidingsinstituten:

plan vroeg in het najaar een gezamenlijk overleg om het scholingsaanbod af te stemmen en als dat van toepassing is samen te ontwikkelen.

Een andere maatregel is een voor de deelnemers inzichtelijke meerjarenplanning aan te houden omdat de opleidingsinstituten niet iedere scholing elk jaar zullen kunnen aanbieden. Uiteraard dient het daarnaast mogelijk te blijven om extra dagen te organiseren op basis van actuele ontwikkelingen of op verzoek van het werkveld. Het inzichtelijk maken van het aanbod kan onder andere door een toegankelijke website op te zetten waarop zowel de meerjarenplanning als extra onderwijsaanbod zichtbaar is.

Advies aan de opleidingsinstituten:

realiseer en publiceer een meerjarenplanning, bij voorkeur steeds twee jaar vooruit.

Advies aan de opleidingsinstituten:

bied een heldere beschrijving van de inhoud en verwachte uitkomst van een dag didactische scholing en geef daarbij het verschil aan met vergelijkbaar eerder aanbod.

Advies aan de opleidingsinstituten:

ga, in overleg met SOGEON, na wat de beste online omgeving, website of tabblad bij een bestaande website is om het actuele overzicht van het scholingsaanbod van beide instituten te publiceren, en realiseer dit zo spoedig mogelijk.

De opleidingsorganisatie en ook de taken van de opleider blijven in ontwikkeling. Binnen het werkveld M+G verwachten we de komende periode veel ontwikkelingen gezien de implementatie van het LOP richting één alomvattende opleiding tot arts M+G (met vijf deskundigheidsgebieden). Ook zijn er nieuwe taken beschreven in het LOP. Dit geldt bijvoorbeeld voor het 'vaststellen van het niveau van bekwaamheid'. Als duidelijk is hoe het werkveld dit wil concretiseren zullen de opleidingsinstituten snel daarna een training dienen te ontwikkelen om deze op te nemen in het pakket van didactische scholingsdagen. Een vastgesteld pakket van scholingsdagen voor de komende vijf jaar is daarom niet zinvol.

Advies aan de opleidingsinstituten:

beheer een up-to-date relatiebestand van alle opleiders die daadwerkelijk een aios begeleiden om per deskundigheidsgebied relevante informatie snel te kunnen verspreiden.

Advies aan de opleidingsinstituten:

houd naast het geplande aanbod ruimte voor actueel aanbod.

Advies aan de opleidingsinstituten:

plan bij essentiële ontwikkelingen gezamenlijk een breed landelijk 'offensief' van landelijke of regionale bijeenkomsten, zo nodig per deskundigheidsgebied, gekoppeld aan een goede communicatie naar de betreffende opleiders.

De opleidingsinstituten zullen bij het bepalen van het aanbod van didactische scholingen steeds dienen af te wegen of scholing de juiste oplossing is. Soms zijn namelijk (ook) andere maatregelen aangewezen.

- Reflectie bevorderen bij de opleiders in de werksituatie: de opleidingsinstituten kunnen verschillende 'assessment-tools' ter beschikking stellen, zoals zelfbeoordelingslijsten, MSF-formats en vragenlijsten waardoor de aios gericht feedback kan geven (ondersteuning van 1a uit tabel 1). De opleidingsinstituten kunnen ook de aios toerusten om het gesprek aan te gaan met hun opleider over de eigen wensen en behoeften en feedback naar hun opleider te verwoorden. De opleidingsinstituten kunnen dit desgewenst als vast agendapunt laten opnemen in het format van het voortgangsgesprek.
- Evaluatie van afspraken: na de eerste ervaringen in een betrekkelijk nieuwe structuur als het LWS is het belangrijk dat de bij de opleiding van de aios betrokken partijen de

gemaakte afspraken evalueren en zo nodig aanpassen. Dit kan bijvoorbeeld gelden voor de taakinvulling van de instituutopleider, opleider en stagebegeleider of voor de overdracht naar een volgende stage.

Advies aan de opleidingsinstituten:

ga na bij de samenstelling van het scholingsaanbod of scholing de juiste oplossing is en stimuleer zo nodig de discussie over andere oplossingen.

Een goed en actueel aanbod borgen

Het is belangrijk dat het aanbod van de didactische scholingsdagen goed aansluit bij de actuele taken van de opleider en de behoeften van de opleidingspartners die samenwerken bij de opleiding van de aios. Mede daarom is het belangrijk dat de instituten een goedwerkend evaluatiesysteem opstellen en gebruiken als onderdeel van een Plan-Do-Check-Act cyclus. Het dient daarbij te gaan om evaluatie op meerdere niveaus (de scholingsdagen, het totale aanbod en de manier waarop het aanbod wordt vastgesteld) en door meerdere groepen actoren. Een externe adviesgroep kan de instituten ondersteunen bij het vaststellen van het aanbod.

Advies aan opleidingsinstituten:

stel een veelzijdig evaluatiesysteem op en gebruik dat actief in een Plan-Do-Check-Act cyclus voor het vaststellen van het scholingsaanbod;

gebruik de ondersteuning van een kleine actieve groep uit het werkveld, bijvoorbeeld de projectgroep van dit project.

Bijlagen

1 Projectplan, leden projectgroep en leesgroep

Projectplan SOGEON project: 'De opleider op KOERS'.

Inleiding

Het bestuur van SOGEON heeft in september 2019 de aanzet tot een visiedocument didactische scholingen voor opleiders vastgesteld. Daarin wordt beschreven wat er in het landelijk werkgeverschap veranderd is voor opleiders en welke uitdagingen dat oplevert. Daarin wordt ook in aanzet beschreven welke mogelijkheden de didactische scholingsdagen bieden om de succesvolle implementatie van het landelijk werkgeverschap te bevorderen en de opleiders daarbij te ondersteunen.

Opdrachtgever

Als vervolg op het visiedocument geeft SOGEON de opdracht aan een projectgroep om een curriculum voor didactische scholingsdagen uit te werken.

Doel project

Erkende opleiders hebben twee dagen per jaar aan didactische scholing nodig om hun erkenning te behouden. Het doel van het project 'De opleider op KOERS' is om deze dagen zodanig in te vullen dat de opleiders de aiOS in de opleidingsstructuur van het landelijk werkgeverschap optimaal kunnen ondersteunen.

Resultaat van het project:

Het resultaat is een document: een plan waarin voor de komende 5 jaar (2021 t/m 2025) als uitwerking van het SOGEON visiedocument de uitgangspunten, de richting en een omschrijving van het soort dagen voor de didactische scholingsdagen voor opleiders beschreven staat.

Het plan is concreet genoeg om op basis daarvan het programma van de dagen in te vullen. Het plan is geaccordeerd door het SOGEON bestuur (vergadering 2-9-20).

De projectgroep streeft naar een breed draagvlak bij het concilium KAMG.

De randvoorwaarden voor het plan:

- sluit aan op de basisopleiding opleiders zoals die in het LPP is beschreven;
- gaat uit van de situatie van het landelijk werkgeverschap en de eisen die dat stelt aan de opleider;
- is gebaseerd op KOERS en het Landelijk OpleidingsPlan M+G;
- gaat uit van nauwe samenwerking tussen opleiders en instituutsopleiders;
- biedt voldoende mogelijkheden voor zowel de beginnende als de ervaren opleider;
- is ook inspirerend en zinvol voor de niet-gesubsidieerde opleidingen;
- onderkent het belang van inhoudelijke scholing binnen de didactische rol van de opleider;
- geeft een advies aan SOGEON hoe om te gaan met ander scholingsaanbod zoals het MMV congres;
- onderzoekt de wenselijkheid van regionaal aanbod;
- is haalbaar;

- geeft aandacht aan de rol van de opleider bij de academisering van de aios in zowel 1^e als 2^e fase;
- komt tot stand in regelmatige communicatie met bestuur van SOGEON en het concilium van de KAMG.

Inrichting van het project en werkwijze

Er wordt een projectgroep samengesteld en een leesgroep. In deze groepen doen opleiders, aios, instituutopleiders en onderwijskundigen mee en zijn er voldoende linken naar beide opleidingsinstituten, het LOSGIO, SOGEON en het concilium KAMG.

De projectgroep komt maandelijks bijeen. De leesgroep krijgt ook maandelijks documenten om feedback op te geven.

Tijdslijn

Opstellen plan: februari 2020 tot en met juni 2020.

Afronden plan en voorleggen aan bestuur SOGEON: juli en augustus 2020.

2 september 2020: beoordeling plan door bestuur SOGEON.

Daarna communicatie definitieve plan aan concilium KAMG, verdere implementatie van het plan door de opleidingsinstituten door daadwerkelijke invulling van de dagen vanaf 1 januari 2021 en in december 2021 een evaluatie daarvan.

Opdrachtgever:

Milo Vedder (directeur SOGEON)

Projectgroep:

Bianca van Os (Programma assistent NSPOH, secretariële ondersteuning)

Ellen Reurslag (instituutopleider JGZ NSPOH)

Fred Slijkerman Megelink (opleider IZB, tevens lid concilium KAMG)

Ilse Schramel (opleider JGZ)

Jelle Jan de Schipper (opleidingskundige, senior opleider NSPOH, projectleider)

Karien Wielaart (instituutopleider JGZ TNO)

Putri Hintaran (aios 2^e fase namens LOSGIO)

Facilitator:

Evi Vermeer (senior opleider NSPOH, trainer)

Leesgroep:

Frits Woonink (opleider FG)

Ilona Konijn (aios JGZ)

Ingeborg Tönis (onderwijskundige TNO)

Joanneke Krämer (onderwijskundige NSPOH)

Joan Onnink (opleider B&A, tevens lid concilium KAMG)

Lennart van Zelle (aios JGZ)

Manje Dijkema (opleider JGZ, tevens bestuurslid SOGEON)

Ruben Schmits (aios 2^e fase)

Shucra Nezami (aios MMK)

2 Opbouw van de Basisopleiding voor opleiders

Deze opbouw is gebaseerd op het Landelijk Professionaliseringsplan Opleiders.

Deel 1.

Bestaat uit 2 onderwijsdagen. De opleiders hebben doorgaans nog geen aios.

- Dag 1. Ik als opleider
 - De kaders van de opleiding van de aios
 - Wat voor opleider wil je zijn?
 - Eerste hand aan het IOP als opleider
 - Het leerklimaat (veilig, professioneel en stimulerend maar hoe dan?)
 - Een tipje van de sluier: over feedback geven
- Dag 2. Daar zal je van leren
 - Het startgesprek
 - Toetsen en beoordelen (deel 1)
 - Het IOP afronden

Na deel 1 gaat de opleider zelfstandig verder met het praktijkdeel van de opleiding. Zij werkt verder met de acties uit het IOP, voert praktijktoetsen uit en neemt die op in een portfolio, vraagt een senior opleider om buddy te zijn, sluit zich aan bij een intervisie groep voor opleiders en gaat een aios begeleiden.

Deel 2.

Bestaat uit 4 onderwijsdagen. De opleiders volgen dit ongeveer 6 maanden na het eerste deel. Nu hebben de opleiders doorgaans wel een aios en werken in het onderwijs zoveel mogelijk met eigen casuïstiek.

- Dag 3. Van leiden naar begeleiden
 - Situationeel begeleiden (deel 1)
 - Feedback geven
- Dag 4. Toetsen en beoordelen
 - Allerhande toetsen en ervaringen
 - Beoordelende gesprekken voeren
- Dag 5. Van coachen naar toevertrouwen
 - Situationeel begeleiden (deel 2)
 - Coaching
- Dag 6. Een betere opleiding... begint bij jezelf
 - Kwaliteit van de opleiding
 - Intervisie
 - Eindpresentaties

De beoogde opleider sluit de basisopleiding en het praktijkdeel af door een door de buddy geaccordeerd portfolio op te sturen naar het opleidingsinstituut. Als dit in orde is geeft het opleidingsinstituut een eindverklaring af en de beoogde opleider stuurt die naar de RGS.

3 Matrix: relatie thema's didactische scholing tot LPP en CanMEDS

	Vakmanschap als opleider	Samenwerking	Leiderschap	Academisering
CanMEDS				
Medisch handelen				
Communicatie	X			
Samenwerken		X		X
Medisch leiderschap			X	
Maatschappelijk handelen			X	
Kennis en Wetenschap				X
Professionaliteit			X	
LPP Competenties				
Handelen als expert				X
Didactisch handelen	X			
Agogisch handelen	X			
Samenwerken		X		
Organiseren			X	
LPP Kerntaken				
Voorwaarden scheppen tot leren	X		X	
Begeleiden	X			
Feedback organiseren, toetsen en beoordelen	X			
Organiseren, samenwerken, professionaliteit		X	X	

4 Lijst met begrippen en afkortingen

- B&A	Beleid & Advies
- EPA	Entrustable Professional Activity
- FG	Forensische Geneeskunde
- IZB	Infectieziektebestrijding
- JGZ	Jeugdgezondheidszorg
- KAMG	Koepel Arts Maatschappij + Gezondheid
- KBA	Kritische Beroepsactiviteit
- KPB	Korte Praktijkbeoordeling
- KOERS	Kwaliteitsvisie Opleidingen en Raamplan Sociale Geneeskunde
- LOP	Landelijk Opleidingsplan
- LOSGIO	Landelijk Overleg Sociaal Geneeskundigen in Opleiding
- LPP	Landelijk Professionaliseringsplan Praktijkopleiders
- LWS	Landelijke Werkgeverschap
- M+G	Maatschappij + Gezondheid
- MMK	Medische Milieukunde
- MMV	Modernisering Medische Vervolgopleidingen
- MSF	Multisource Feedback
- NSPOH	Netherlands School for Public and Occupational Health. Opleidingsinstituut voor arts M+G
- SG	Sociale Geneeskunde
- SOGEON	Stichting Sociaal Geneeskundige Opleidingen in Nederland
- TNO	Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek. Opleidingsinstituut voor arts M+G, profiel Jeugdarts

5 Bronnen

- 'Aanzet visiedocument didactische scholingen voor opleiders' (SOGEON, 2019), intern document Bestuur SOGEON
- Kaderbesluit CGS, 20-D 1079 Kaderbesluit CGS 11 december 2019 – inw. 1 januari 2020, <https://www.knmg.nl>
- Landelijk Professionaliseringsplan Praktijkopleiders, bestuurlijk vastgesteld door KAMG, NVVG/GAV, NVAB: 23 oktober 2017, websites betreffende wetenschappelijke verenigingen