



# Het competentieprofiel van de opleider en leden van de opleidingsgroep

# Het competentieprofiel van de opleider en leden van de opleidingsgroep

## Inleiding

### Woord vooraf: de context

In opdracht van het voormalige CCMS is sinds september 2009 een werkgroep actief op het terrein van de professionalisering van opleiders en opleidingsgroepen. Deze werkgroep professionalisering van Opleiders(groep) (POP) (onder voorzitterschap van prof. dr. Edith ter Braak, internist) maakt deel uit van het project MMV<sup>1</sup> van de KNMG waarin wordt samengewerkt met de NFU<sup>2</sup>, NVZ<sup>3</sup>, STZ<sup>4</sup>, Huisartsopleiding Nederland, KAMG<sup>5</sup>, LVAG<sup>6</sup>, OMS<sup>7</sup> en De Jonge Orde. De werkgroep POP stelt zich ten doel een competentieprofiel te formuleren, een voorstel te doen voor kaders voor (her-)certificering (erkenning) van opleiders te formuleren en kwaliteitsnormen voor scholingsactiviteiten voor te stellen.

### Doel van het competentieprofiel

Het competentieprofiel is hier na weergegeven en beschrijft de benodigde competenties van opleiders<sup>8</sup> en leden van de opleidingsgroep<sup>9</sup> en kan worden gebruikt om:

- Activiteiten gericht op de (verdere) professionalisering van leden van de opleidingsgroep en opleiders vorm te geven (eindtermen van scholings- en ontwikkelactiviteiten).
- Stimuleren van een actieve participatie aan professionalisering door een individuele inspanningsverplichting te definiëren.
- Het profiel is nadrukkelijk niet bedoeld om in deze vorm te gebruiken als "afvinklijstje" bij visitaties of andere vormen van toetsing.

### Tot stand komen

Voor de vorm van het profiel is gezocht naar een zo compact mogelijke weergave, die eenvoudig toepasbaar is (bv. als zakkaartje) en die inhoudelijk aansluit bij de opleidingspraktijk en de beoogde modernisering daarvan. Bij de ontwikkeling zijn bestaande competentieprofielen in ogenschouw genomen (namelijk die van CCMS<sup>10</sup>, CHVG<sup>11</sup>, OOR N-O Nederland<sup>12</sup> en OOR AMC<sup>13</sup>). Deze hebben inhoudelijk als bron van inspiratie gediend, maar zijn niet integraal overgenomen omdat zij niet aan alle uitgangspunten voldeden.

### Uitgangspunten:

De volgende uitgangspunten werden vastgesteld voor het te ontwikkelen profiel:

- Toegesneden op de opleidings situatie van medisch specialisten, wat onder andere impliceert dat deze niet beperkt is tot één op één opleidings situaties.
- Herkenbaar voor opleiders en leden van de opleidingsgroep door zoveel mogelijk aan te sluiten bij een als logisch ervaren indeling van de opleidingspraktijk.
- Praktisch bruikbaar en compact.
- Geschikt om te vertalen naar eindtermen voor scholing en ontwikkeling.
- Eventueel geschikt om criteria voor toetsing van competenties op te baseren.

### Voor wie?

Dit competentieprofiel is primair bedoeld voor en toegesneden op de onder het Kaderbesluit CCMS ressorterende opleidingen tot medisch specialist en de profielen van de KNMG. Het richt zich op de 'opleidingskundige' (didactische, onderwijskundige en organisatorische) compe-

tenties die nodig zijn voor het uitvoeren van opleidingstaken. Daarbij wordt er als vanzelfsprekend van uitgegaan dat de opleider / lid van de opleidingsgroep een competent medisch specialist is in alle zeven domeinen van het CanMEDS model. Hij/zij beschikt uiteraard over een geldige registratie voor het betreffende specialisme of profiel en, indien van toepassing, voor de differentiatie.

Het competentieprofiel beschrijft de competenties van de opleider en zijn deels van toepassing op alle leden van de opleidingsgroep. De competenties van de leden van de opleidingsgroep zijn met een rode balk gemarkeerd. Voor de "stagebegeleider", d.w.z. een specialist die voor een bepaalde stage of differentiatie als deelopleider fungeert, kan het competentieprofiel van de MSRC-erkende (plv.) opleider dienen.

### Structuur en weergave

Het competentieprofiel is weergegeven als een figuur:

**Kolom 1** heeft betrekking op de basisprincipes van opleiden die iedere medisch specialist zou moeten kunnen toepassen.

Deelaspecten die in het opleiden kunnen worden onderscheiden zijn weergegeven als 3 kolommen:

**Kolom 2:** opleiden op de werkplek

**Kolom 3:** stimuleren, toetsen en bewaken van de *voortgang* van de AIOS

**Kolom 4:** samenwerken, organiseren en bevorderen opleidingskwaliteit. In het bovenste, rode, gedeelte staan de competenties van de leden van de opleidingsgroep, veelal in hun rol als supervisor en/of stagegever. In het onderste, blauwe, gedeelte staan de competenties die *daarnaast* van de (plv.) opleider worden verwacht.

De competenties die staan weergegeven in de figuur zijn voor aanbieders van scholing nader gespecificeerd en geformuleerd als 'indicatoren' (zie 'Kaders voor het aanbieden van scholing'). Deze dienen om eindtermen voor scholing en ontwikkeling van opleiders en leden van de opleidingsgroep vast te stellen.

### Vaststelling van het competentieprofiel

Het CGS heeft in de vergadering van 13 juni 2012 het competentieprofiel vastgesteld. Tevens is besloten het huidige competentieprofiel uit het Kaderbesluit CCMS te schrappen en daarvoor in de plaats de regelgeving aan te vullen met de eis dat opleiders en leden van de opleidingsgroep geaccrediteerde scholing volgen, die is gebaseerd op de ontwikkeling van de in het competentieprofiel beschreven competenties.

1 MMV = Modernisering Medische Vervolgopleidingen

2 Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra

3 NVZ vereniging van ziekenhuizen

4 Samenwerkende Topklinische opleidingsZiekenhuizen

5 Koepel Artsen Maatschappij en Gezondheid

6 De Landelijke Vereniging voor Medisch Specialisten in Opleiding

7 Orde van Medisch Specialisten

8 Door de MSRC erkende opleiders en plaatsvervangend opleiders conform Kaderbesluit CCMS 2011

9 Als bedoeld in het Kaderbesluit CCMS 2011

10 Centraal College Medische Specialismen

11 College voor Huisartsgeneeskunde, Verpleeghuisgeneeskunde en medische zorg voor verstandelijk gehandicapten

12 Opleiding- en OnderwijsRegio Noord-Oost

13 Opleiding- en OnderwijsRegio Academisch Medisch Centrum

# Competentieprofiel opleider en leden van de opleidingsgroep

## 1. Toepassen van basisprincipes van opleiden van aios

### Opleider

- 1.1 Draagt het belang van opleiden uit
- 1.2 Past de didactische principes van het leren van volwassenen toe in werkplek en formeel onderwijs
- 1.3 Past de principes van constructief feedback geven toe
- 1.4 Geeft weloverwogen beoordelingen aan aios
- 1.5 Past de instrumenten voor het opleiden van aios correct toe
- 1.6 Reflecteert systematisch op eigen manier van begeleiden/opleiden
- 1.7 Leert vaardigheden systematisch aan

### Leden van de opleidingsgroep

## 2. Opleiden op de werkplek

### Opleider

- Supervisie geven aan individuele aios in de patiëntenzorg**
  - 2.1 Benut de voorkomende werkzaamheden in de patiëntenzorg voor het opleiden en stemt de taken van de aios en de begeleiding van de aios af op diens niveau van bekwaamheid en zelfstandigheid
  - 2.2 Expliciteert het eigen optreden als rolmodel en zet dit optreden in om op te leiden
  - 2.3 Geeft de aios constructief feedback op diens taakvervulling
- Supervisie geven aan individuele aios in de patiëntenzorg**
  - 2.4 Zorgt voor een adequate organisatie van het opleiden op de werkplek
  - 2.5 Zorgt voor een adequate organisatie van formele onderwijsmomenten
  - 2.6 Herkent leerzame momenten in de praktijk en draagt er zorg voor dat deze door de opleidingsgroep voor het opleiden van de aios worden benut

### Leden van de opleidingsgroep

## 3. Stimuleren, toetsen en bewaken voortgang

### Opleider

- Bevorderen en evalueren van groei en ontwikkeling van de individuele aios**
  - 3.1 Geeft de individuele aios constructief feedback op diens functioneren en voortgang in een langere periode van de opleiding
  - 3.2 Levert mondeling en schriftelijk op zorgvuldige wijze een relevante bijdrage aan de onderbouwing van de beoordelingen van de individuele aios door de opleider
- Toetsen en stimuleren van de voortgang van de individuele aios in de opleiding als geheel**
  - 3.3 Begeleidt de aios bij het formuleren van leerdoelen en van plannen om deze te realiseren
  - 3.4 Bespreekt (mede) op basis van input van supervisors en portfolio met de aios regelmatig en constructief diens functioneren en voortgang
  - 3.5 Zorgt voor adequate verslaglegging over het functioneren, de voortgang en de geschiktheid van de aios
  - 3.6 Herkent achterblijvende voortgang in professionele ontwikkeling van de aios en gebruikt de beschikbare middelen om hierin te interveniëren

### Leden van de opleidingsgroep

## 4. Samenwerken, organiseren en bevorderen opleidingskwaliteit

### Opleider

- Samenwerken binnen de opleidingsgroep**
  - 4.1 Werkt effectief samen in de opleidingsgroep ten behoeve van een veilig en stimulerend opleidingsklimaat
  - 4.2 Draagt actief bij aan de kwaliteit van de opleiding
- Organiseren en bevorderen van de kwaliteit van de opleiding als geheel**
  - 4.3 Zorgt voor een adequate organisatie van de opleiding als geheel
  - 4.4 Draagt zorg voor de correcte toepassing van relevante regelgeving m.b.t. opleiden en in dienst hebben van aios
  - 4.5 Bevordert als leider van de opleidingsgroep het opleidingsklimaat
  - 4.6 Draagt zorg voor het systematisch monitoren en verbeteren van de kwaliteit van de opleiding

### Leden van de opleidingsgroep

De competenties van de **opleider** gelden deels ook voor de **leden van de opleidingsgroep**.

Meer informatie over de werkzaamheden en leden van de werkgroep Professionalisering Opleiders(groep) vindt u op [www.knmg.nl/modernisering](http://www.knmg.nl/modernisering) → Scholing opleiders