

Inleiding

In het kader van het programma Modernisering Medische Vervolgopleidingen (MMV) is het project ‘Kwaliteitsborging van opleidingen tot sociaal-geneeskundige’ uitgevoerd in opdracht van de drie wetenschappelijke verenigingen KAMG, NVVG en NVAB. Doel van het project is om de kwaliteit van de opleidingen tot sociaal-geneeskundige systematisch te borgen. Er is een cyclisch systeem van toetsing en monitoring ontwikkeld gericht op continue verbetering. Opleidingsinstellingen- en instellingen, wetenschappelijke verenigingen, opleiders en de RGS krijgen hiermee meer greep op de kwaliteit van de opleiding. Het sluit tevens aan op het beleidsdocument van CGS en RGS ‘Van handhaven naar verbeteren’.

Het cyclisch systeem is beschreven in het rapport KOERS (Kwaliteitsvisie Opleidingen En Raamplan Sociale geneeskunde). Dat rapport fungeert als een kwaliteitsvisie en als een raamplan voor de sociaal-geneeskundige opleidingen en is het uitgangspunt voor de landelijke opleidingsplannen van de wetenschappelijke verenigingen en voor de regelgeving van het CGS.

Naast deze kwaliteitsvisie speelt het kwaliteitskader van de wetenschappelijke verenigingen een belangrijke rol. In dit kader zijn voor de diverse actoren van de opleiding kwaliteitsaspecten opgesteld, verdeeld over kwaliteitsdomeinen. De kwaliteitsaspecten zijn concreet, goed meetbaar en relevant (‘smart’).

In KOERS zijn ook de uitgangspunten voor goed opleiden beschreven. Opleiden is een vak en bij goed opleiden hoort ook goed opleiderschap. Daarom is naast KOERS en het Kwaliteitskader dit document ontwikkeld voor praktijkopleiders die een belangrijke actor zijn in het goed opleiden en het vorm geven aan de kwaliteit van de opleiding.

Deze handreiking is geschreven voor praktijkopleiders en hun werkgevers, de opleidingsinstellingen. Hij gaat in op de positie en rol van praktijkopleiders, geeft inhoud aan het begrip goed opleiderschap en biedt een profielschets voor sociaal-geneeskundige praktijkopleiders. Tenslotte staat beschreven hoe de elementen uit deze handreiking verder gebruikt kunnen worden.

Positie en rol van de praktijkopleider

In het kader van een goed en zorgvuldig opleidingsklimaat is het belangrijk dat de praktijkopleider en de aios zich goed en zuiver tot elkaar (kunnen) verhouden, waarbij sprake is van een opleidingsrelatie:

- die over en weer vertrouwen biedt en wekt
- die eenduidig, systematisch en gestructureerd is
- waarin verantwoordelijkheden en bevoegdheden duidelijk afgebakend zijn

De praktijkopleider heeft een eigenstandige plaats/positie in de organisatie van de opleidingsinstelling. De positie van de praktijkopleider ligt niet in de lijnorganisatie. De praktijkopleider kan zich vrij bewegen door de organisatie en zich rechtstreeks wenden/verhouden tot leidinggevende(n) en beleidsadviseur(s) om een adequaat opleidingsklimaat voor de aios te bevorderen.

Als praktijkopleider maakt hij zo mogelijk deel uit van een (regionale) opleidingsgroep binnen de opleidingsinstelling of binnen een samenwerkingsverband van opleidingsinstellingen. Wanneer sprake is van een hoofdopleider functioneert de praktijkopleider onder coördinatie van de hoofdopleider.

De praktijkopleider heeft een eigen verantwoordelijkheid en bevoegdheid voor de begeleiding en beoordeling van de aios in de voortgang van zijn praktijkopleiding en in de ontwikkeling van zijn professionele competenties. Deze specifieke verantwoordelijkheid en bevoegdheid zijn exclusief en staan los van de verantwoordelijkheid en bevoegdheid van (direct) leidinggevenden voor het algemene functioneren van de aios als werknemer in de zorgorganisatie en de beoordeling daarvan. Kortom praktijkopleider en leidinggevende van de aios hebben ieder een eigen verantwoordelijkheid en bevoegdheid die onafhankelijk van elkaar bestaan en worden uitgeoefend.

Om rolvermenging en belangenverstrengeling te voorkomen, kan de praktijkopleider niet tevens de leidinggevende van de aios zijn (en vice versa) voor de duur van de praktijkopleiding.

Draagt actief bij aan het kwaliteitsbeleid:

- genereert feedback
- formuleert verbeterplannen en voert deze ook door

Verwerkt de volgende onderdelen in zijn begeleidingsplan voor de aios:

- handelen voor- en achteraf verantwoord
- Evidence Based werken
- academisch netwerk verkennen

Gebruikt zijn functie als rolmodel bewust en passend in begeleiding.

Bouwt een constructieve relatie met de individuele aios op:

- schept 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
- is daadwerkelijk geïnteresseerd in de aios
- is respectvol naar aios, toont empathie en kan zich inleven in het ‘in opleiding zijn’ in combinatie met werk/ gezin etc.
- is authentiek en integer als opleider, gaat zorgvuldig om met zijn invloed op de aios
- zorgt dat hij bereikbaar en toegankelijk is voor de aios bij vragen en problemen en zorgt voor continuïteit in de begeleiding
- handhaaft privacy aspecten en afspraken van de aios
- maakt ter introductie kennis met aios, stemt af en maakt werkafspraken, bespreekt de ‘klik’
- stemt zijn begeleiding in culturele, sociale en ethische zin af op de individuele aios
- sluit in de begeleiding aan op de persoon van de aios, zijn leerstijl en niveau wat betreft werkvorm en gesprekstechniek
- daagt de aios steeds opnieuw uit tot dialoog
- toont inspirerend gedrag om te leren en te onderwijzen, weet te enthousiasmeren
- maakt zijn eigen functioneren als opleider bespreekbaar en vraagt de aios feedback
- stelt op basis van reflectie en feedback een eigen verbeterplan op als opleider

Realiseert een evenwichtige uitdagende werkplek:

- 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
- zorgt dat de aios in de breedte van het vakgebied wordt ingezet
- realiseert gericht opleidingsactiviteiten op basis van het individueel opleidingsplan
- maakt een adequate keuze over te gebruiken werkvormen, die aansluiten bij de ontwikkeling en stijl van de aios
- past voor de situaties geschikte gesprekstechnieken toe die passen bij de leersituatie
- hanteert verschillende rollen (instructie, coaching, delegeren) flexibel en passend bij de situatie
- expliciteert het eigen optreden als rolmodel en zet dit optreden in om op te leiden
- expliciteert en motiveert zijn handelen in de voorbeeldfunctie

Past didactische principes van het leren van volwassen toe in het werkplekleren en formeel onderwijs:

- stimuleert de aios tot actief leren
- maakt bij het aanleren van vaardigheden gebruik van de didactische stappen methode
- kan complexe vaardigheden opsplitsen en deelvaardigheden aanleren

Past de principes van het geven van constructieve feedback toe:

- observeert de aios, geeft constructieve feedback en documenteert dit, geeft gestructureerd feedback op basis van afzonderlijke taken
- houdt hierin rekening met het verwachte niveau van de aios
- ondersteunt de aios in zijn leerproces en bevordert zelfreflectie

Past instrumenten van het opleiding juist toe:

- voert kpb’s uit, begeleidt de praktijkopdrachten op juiste wijze en geeft directe feedback
- ondersteunt aios bij het opzetten van portfolio

Bevordert en evalueert de groei van de individuele aios:

- observeert, beoordeelt en bespreekt de voortgang met de aios over een langere periode
- gebruikt voor de voortgangsgesprekken het portfolio en eventuele andere documenten
- komt tot een beargumenteerd oordeel over de voortgang en bekwaamheid van de aios
- bespreekt dit met aios en documenteert dit conform standaarden
- beslist over de consequenties daarvan
- 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
- informeert en stemt af met de instituutopleider/het instituut over de voortgang en verschaft hen de benodigde documenten

Begeleidt de aios naar zelfsturing in het realiseren van zijn opleiding:

- 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 instituutopleider
- ondersteunt bij het formuleren van haalbare en SMART doelen en bijhorend plan van aanpak
- signaleert ineffectief leergedrag, maakt dit inzichtelijk en bespreekt de interventie
- daagt uit tot het verleggen van grenzen en bespreekt de haalbaarheid
- spreekt de intrinsieke motivatie van de aios aan
- bevordert eigenaarschap van de aios voor zijn eigen leerproces

Handelt volgens relevante wet- en regelgeving voor de opleiding tot specialist van CGS en RGS en die van de eigen organisatie.

Draagt bij aan de continuïteit en breedte van de opleiding:

- zorgt voor goede gegevensoverdracht binnen de opleiding van aios
- zorgt voor continuïteit van de opleiding als hij zelf niet aanwezig is

- betreft anderen uit de organisaties of uit het werkveld om een bijdrage te leveren aan de opleiding van de aios
- 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
- zorgt dat hij zijn werk zo organiseert dat hij voldoende bereikbaar is voor de aios en voldoende tijd heeft om op te leiden

Werkt adequaat samen:

- 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
 - zorgt voor een heldere taakverdeling
 - bewaakt samenhang in de opleiding
 - zorgt voor een snelle schakeling bij problemen, incidenten en stagnatie
 - bewaakt dat de IOP’S passen binnen de kaders van het uitgewerkte opleidingsplan.
- 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
- werkt als lid van de wetenschappelijke vereniging samen voor de actualiteit van het landelijk opleidingsplan en beroepsprofiel

De praktijkopleider staat niet in een hiërarchische verhouding tot de aios. Wel is de praktijkopleider – naast de eigen verantwoordelijkheid van de aios – verantwoordelijk voor het professioneel handelen van aios wat betreft de werkzaamheden die onderdeel uitmaken van de praktijkopleiding (= praktijkopdrachten). De praktijkopleider is hierop (ook) aanspreekbaar. Wanneer de opleiding niet goed verloopt, is het belangrijk om de rol van begeleider en de rol van beoordelaar uit elkaar te halen. De wetenschappelijke verenigingen moeten hier in de landelijke opleidingsplannen uitwerking aan geven.

Hij draagt zorg voor samenhang en continuïteit van de opleiding. Dat betekent dat hij zorgt dat andere professionals (stage-opleiders, collega's en functionarissen in de werkomgeving van de aios) een effectieve bijdrage aan de opleiding geven.

Goed opleiderschap

De uitgangspunten voor goed opleiderschap zijn opgenomen in KOERS. Het betekent dat praktijkopleiders:

- competentiegericht opleiden
- relevante werkzaamheden en passende stages verzorgen voor de aios; daarbij werkt de aios onder verantwoordelijkheid en toezicht van de praktijkopleider
- bijdragen aan het verbinden van praktijk- en cursorisch onderwijs
- de ontwikkeling van de competenties van de aios regelmatig bespreken, toetsen en beoordelen;
- gemotiveerd en bekwaam zijn om op te leiden
- aantoonbaar affiniteit hebben met het delen van kennis (training, onderwijs)
- voldoende vakinhoudelijke ervaring hebben en inhoudelijke professionele senioriteit uitstralen
- aantoonbaar didactische competenties onderhouden
- aantoonbaar zorgdragen voor eigen ontwikkeling
- een goed leer- en werkklimaat realiseren waar scholing en ontwikkeling van alle medewerkers wordt gestimuleerd

Profielschets voor sociaal-geneeskundige praktijkopleiders

De praktijkopleider is een actor van grote betekenis in de competentiegerichte' opleiding, waar het werkplek leren

een belangrijke plaats inneemt. Aanvullend op het competentieprofiel voor opleiders (KNMG/MMV²) zijn er voor de praktijkopleiders in de sociale geneeskunde nuanceringen aangebracht. Deze kunnen worden gebruikt om:

- activiteiten gericht op de (verdere) professionalisering van leden van de opleidingsgroep vorm te geven (eindtermen van scholings- en ontwikkelingsactiviteiten)
- een actieve participatie aan professionalisering te stimuleren door een individuele inspanningsverplichting te definiëren.

De profielschets is nadrukkelijk niet bedoeld om in deze vorm te gebruiken als 'afvinklijstje' bij (kwaliteits)toetsing.

Professionalisering van Opleiders

Om de positie en rol van praktijkopleiders te versterken en hun competenties effectief te vergroten is (verdere) professionalisering van opleiders nodig. Deze handreiking biedt voor de wetenschappelijke verenigingen de basis om een opleidingsplan voor opleiders sociale geneeskunde op te stellen (zoals KOERS in combinatie met de beroeps- en competentieprofielen de basis biedt voor de landelijke opleidingsplannen voor aios). Naast de elementen genoemd onder 2. 'Positie en rol van de praktijkopleider' en in de profielschets voor sociaal-geneeskundige praktijkopleiders is er nog een aantal uitgangspunten voor het opleidingsplan voor praktijkopleiders. Zo is het van belang dat het opleidingstraject voor praktijkopleiders – net als voor aios – is gebaseerd op competentiegericht leren. Er is een basisopleiding en daarna moeten praktijkopleiders hun kennis en vaardigheden op peil houden door vervolgmodes en deskundigheidsbevordering.

Tenslotte

Deze handreiking biedt een basis waarop de wetenschappelijke verenigingen een opleidingsplan voor praktijkopleiders sociale geneeskunde op kunnen stellen. In het opleidingsplan worden naast KBA's ook verdere randvoorwaarden (zoals studiebelasting en duur van de basisopleiding) opgenomen. Het opleidingsplan kan door opleidingsinstituten en opleidingsinstellingen verder uitgewerkt worden in een basisopleiding en vervolgmodes voor praktijkopleiders.

- 1 Bij competentiegericht opleiden gaat het om de samenhang tussen kennis, inzicht, houding en vaardigheden; deze elementen (competenties) zijn nodig om een beroep in de beroepspraktijk en in de maatschappij uit te kunnen oefenen.
- 2 www.medischevervolgopleidingen.nl > competentieprofiel



Project MMV | Domus Medica - Mercatorlaan 1200 | 3528 BL Utrecht
Tel 030-28 23 319 | modernisering@fed.knmg.nl
www.knmg.nl/modernisering

HANDREIKING PRAKTIJKOPLEIDERS

