



# Landelijk Professionaliseringsplan Praktijkopleiders (LPP)

*Landelijk Professionaliseringsplan Praktijkopleiders ingangsdatum 1 januari 2018, geactualiseerd februari 2022*



## Inhoud

.....	1
<b>1. Inleiding.....</b>	<b>3</b>
1.1 Een Landelijk Professionaliseringsplan voor praktijkopleiders (LPP) .....	3
1.2 Uitgangspunten .....	3
1.3 Actualisering LPP .....	3
<b>2. Positie en rol van de praktijkopleider .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Profielschets van sociaal geneeskundige opleiders.....</b>	<b>4</b>
3.1 Competenties Praktijkopleider (Handreiking 2015) .....	5
3.2 De kritische beroepsactiviteiten voor de praktijkopleider .....	7
<b>4. De basisscholing voor nieuwe praktijkopleiders .....</b>	<b>8</b>
4.1. Visie en kenmerken .....	8
4.2 Drie pijlers van de basisscholing.....	8
4.3 Basisscholing: opzet en inhoud .....	9
1. Startmodule: competentiegericht opleiden algemeen en leren begeleiden op de werkplek .....	9
2. Module: Competentiegericht begeleiden (deel 1) .....	9
3. Module: Feedback, toetsen en beoordelen .....	9
4. Module: Competentiegericht begeleiden (deel 2) .....	9
5. Module: Organiseren, samenwerken, professionaliteit.....	9
4.4 Feedback en ontwikkelingsgerichte toetsing .....	10
4.5 Rol van de buddy tijdens de basisscholing .....	10
4.6 Inhoud portfolio opleider .....	10
4.7 Einde basisscholing.....	10
4.8 Voorwaarden deelname aan de basisscholing .....	11
4.9 Vrijstelling.....	11
<b>5. Vervolgscholing voor erkende praktijkopleiders.....</b>	<b>12</b>
<b>6. Randvoorwaarden van de praktijkopleider en de opleidingsinstelling .....</b>	<b>13</b>



## 1. Inleiding

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

In het kader van het KNMG-programma Modernisering Medische Vervolgopleidingen (MMV) is in opdracht van de wetenschappelijke verenigingen NVAB, KAMG en NVVG/GAV het project 'Kwaliteitsborging van de opleidingen tot sociaal geneeskundige' uitgevoerd. Resultaat van dit project was een cyclisch systeem, waarmee de kwaliteit van de opleidingen systematisch wordt gemeten en geborgd. Dit cyclisch systeem is beschreven in het rapport KOERS (Kwaliteitsvisie Opleidingen en Raamplan Sociale Geneeskunde 2015).

In KOERS zijn ook de uitgangspunten voor goed opleiden beschreven. Opleiden is een vak en bij goed opleiden hoort ook goed opleiderschap. In 2018 is daarom het Landelijk Professionaliseringsplan Praktijkopleiders ontwikkeld. Dit plan gaat in op de rol en de positie van de praktijkopleider, geeft inhoud aan het begrip goed opleiderschap (competentieprofiel) en beschrijft de eisen aan de scholing van de praktijkopleider.

De wens tot professionalisering van praktijkopleiders wordt ook al langere tijd breed gedragen door het veld. In aanvulling op verdere professionalisering hebben praktijkopleiders behoefte aan een goede positie in de organisatie om hun rol en verantwoordelijkheid te kunnen nemen.

Professionalisering van de praktijkopleiders is van groot belang voor een goede implementatie en uitvoering van de Landelijke Opleidingsplannen in de sociale geneeskunde. Deskundigheidsbevordering is een basiscompetentie voor iedere specialist. Het opleiden van een aios in een vierjarige opleiding vereist een verdieping en verbreding van deze competentie.

Dit nieuwe Landelijke Professionaliseringsplan Praktijkopleiders (LPP) beoogt de kwaliteit van de scholing van praktijkopleiders te vergroten en hen daarmee beter toe te rusten om hun cruciale rol goed te vervullen.

### 1.2 Uitgangspunten

- De opzet van het LPP is competentiegericht en in lijn met KOERS en de Landelijke Opleidingsplannen.
- 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.
- De competenties (eerder uitgewerkt in de 'Handreiking voor praktijkopleiders' 2016) zijn vertaald naar 4 kritische beroepsactiviteiten (KBA's of EPA's, zie paragraaf 3.2) voor de praktijkopleider.
- Het professionaliseringsplan is praktisch en generiek van opzet. Dit betekent o.a. dat de basisscholing 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 samen te volgen zijn.  
De basisscholing wordt aangeboden door de opleidingsinstituten, met een minimum van twee keer per jaar.

### 1.3 Actualisering LPP

De eerste versie van dit plan is ontwikkeld binnen het coördinatieteam KOERS in samenwerking met een aantal partijen. Daarbij is gebruik gemaakt van de voorbeelden van de kaderopleiding voor opleiders van SOON en opleiders van huisartsen en specialisten. Het LPP is in het eerste kwartaal van 2021 herzien door het Coördinatieteam KOERS en in overeenstemming gebracht met geldende regelgeving (Kaderbesluit).



## 2. Positie en rol van de praktijkopleider

In het kader van een goed opleidingsklimaat is het belangrijk dat de praktijkopleider en de aios een opleidingsrelatie kunnen opbouwen:

- die over en weer vertrouwen biedt;
- die eenduidig en gestructureerd is;
- en waarin verantwoordelijkheden en bevoegdheden duidelijk zijn afgebakend.

De praktijkopleider heeft een eigenstandige positie in de organisatie van de opleidingsinstelling. Deze positie ligt niet in de lijnorganisatie. De praktijkopleider kan zich vrij bewegen door de organisatie en zich rechtstreeks wenden tot leidinggevend en adviseurs om een adequaat opleidingsklimaat voor de aios te bevorderen.

Als praktijkopleider maakt zij<sup>1</sup> zo mogelijk deel uit van een (regionale) opleidingsgroep binnen de opleidingsinstelling (of een samenwerkingsverband van opleidingsinstellingen). Wanneer er een hoofdopleider (of coördinator) is aangesteld, functioneert de praktijkopleider onder coördinatie van deze functionaris. De praktijkopleider kan samenwerken met andere artsen, die als verlengde arm van de praktijkopleider fungeren, zoals de supervisor bij de aios bedrijfsgeneeskunde en de mentor bij de aios verzekeringsgeneeskunde. De praktijkopleider draagt zorg voor de continuïteit van de opleiding. Hij zorgt ervoor dat andere professionals (stagebegeleiders, Arboprofessionals en genoemde supervisors/mentoren) een effectieve bijdrage aan de opleiding leveren.

De praktijkopleider heeft een eigen verantwoordelijkheid en bevoegdheid voor de begeleiding en de beoordeling van de aios in het kader van de opleiding. Deze specifieke verantwoordelijkheid en bevoegdheid zijn exclusief en staan los van de verantwoordelijkheid van (direct) leidinggevend voor het algemene functioneren van de aios als werknemer in de organisatie. Kortom, de praktijkopleider en de leidinggevende(n) 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/werkgever van de aios zijn voor de duur van de opleiding. De praktijkopleider staat dus niet in een functionele hiërarchische verhouding tot de aios. Wel is de praktijkopleider verantwoordelijk voor het professioneel handelen van de aios voor wat betreft het werkplek. Dit staat los van de eigen verantwoordelijkheid van de aios (die er vanzelfsprekend ook is). De praktijkopleider is hierop aanspreekbaar.

## 3. Profielschets van sociaal geneeskundige opleiders

De praktijkopleider is van grote betekenis in de competentiegerichte opleiding, waar het werkplek centraal staat. Het competentieprofiel voor praktijkopleiders in de sociale geneeskunde is afgeleid van het competentieprofiel voor opleider (KNMG/MVV) en is in 2015 al in de vorm van de Handreiking Praktijkopleiders gepubliceerd.

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, 2020)

In een competentie zijn kennis, vaardigheden en attitude dus geïntegreerd aanwezig. In de Sociale Geneeskunde zijn de opleiderscompetenties verbonden aan Kritische Beroepsactiviteiten (net zoals dat voor de aios is uitgewerkt in het Landelijk Opleidingsplan)<sup>2</sup>. Deze 'kritische beroepsactiviteiten' vormen samen een

---

<sup>1</sup> Waar "zij" staat, kan ook hij gelezen worden

<sup>2</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



geheel van activiteiten, die het praktijkopleiderschap karakteriseren. We gaan ervan uit dat deze activiteiten leerbaar, observeerbaar en toetsbaar zijn. De competenties kunnen worden verworven door het volgen van een didactische scholing. Kernmerken van dit scholingstraject staan verderop in dit professionaliseringsplan uitgewerkt.

### 3.1 Competenties Praktijkopleider (Handreiking 2015)

Er zijn vijf centrale competenties voor de praktijkopleider gedefinieerd:

1. **Handelen als medisch expert**
2. **Didactisch handelen**
3. **Agogisch handelen**
4. **Samenwerken**
5. **Leiderschap<sup>3</sup>**

De uitwerking van de competenties is als volgt:

1 HANDELEN ALS MEDISCH EXPERT	
<b>1.a</b>	<b>Gebruikt zijn functie als rolmodel bewust en passend in begeleiding</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• expliciteert en motiveert zijn professioneel handelen in de voorbeeldfunctie.</li><li>• organiseert zijn werk professioneel en is ook daarin een rolmodel voor de aios</li><li>• werkt evidence based en conform de professionele richtlijnen;</li><li>• maakt gebruik van het academisch netwerk t.b.v. de opleiding van de aios</li><li>• hanteert de ethische en juridische kaders van de beroepsgroep;</li><li>• toont inspirerend gedrag, weet de aios te enthousiasmeren voor het vak.</li></ul>
2 DIDACTISCH HANDELEN	
<b>2.a</b>	<b>Past didactische principes van het leren van volwassenen toe in het werkplek:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• benut de voorkomende werkzaamheden in het begeleiden;</li><li>• spant zich ervoor in dat de aios in de volle breedte van het vakgebied wordt ingezet;</li><li>• stemt de opleidingsactiviteiten af op het individueel opleidingsplan van de aios;</li><li>• stemt zijn begeleiding zoveel mogelijk af op het niveau van zelfstandigheid/bekwaamheid van de aios;</li><li>• past geschikte gesprekstechnieken toe die passen bij de leersituatie;</li><li>• hanteert verschillende begeleidingsrollen (instructie, coaching, delegeren), passend bij de aios en bij de situatie;</li><li>• stimuleert de aios tot actief leren;</li><li>• kan complexe vaardigheden opsplitsen en deelvaardigheden aanleren.</li></ul>
<b>2.b</b>	<b>Past de principes voor het geven van constructieve feedback toe:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• observeert de aios en geeft tijdige en constructieve feedback (narratieve feedback over wat goed gaat en wat beter kan)</li><li>• ondersteunt de aios in zijn leerproces en bevordert zelfreflectie;</li><li>• documenteert de gegeven feedback (in de toetsformulieren, bv. KPB).</li></ul>
<b>2.c</b>	<b>Past instrumenten van de opleiding juist toe:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• kent het LOP, het instellingsopleidingsplan en het toetsboek en past relevante onderdelen ervan toe</li><li>• kent het individuele opleidingsplan (IOP) van de aios</li><li>• observeert de aios regelmatig ( KPB's)t, begeleidt de praktijkopdrachten op juiste wijze en geeft tijdige, narratieve feedback;</li><li>• ondersteunt de aios bij het opzetten van het portfolio.</li></ul>
<b>2.d</b>	<b>Bevordert en evalueert de groei van de individuele aios:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• toetst en beoordeelt de voortgang van de aios over een langere periode;</li><li>• gebruikt voor de voortgangsgesprekken het portfolio en eventuele andere documenten;</li></ul>

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.

<sup>3</sup> Op basis van het nieuwe Kaderbesluit is de competentie organiseren vervangen door leiderschap.



## Landelijk Professionaliseringsplan Praktijkopleiders

	<ul style="list-style-type: none"><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 voortgang en verschaft hen de benodigde documenten.</li></ul>
<b>2.e</b>	<b>Begeleidt de aios naar zelfsturing in het realiseren van zijn opleiding:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• ondersteunt de aios 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 en bespreekt dit met de aios (en eventueel de instituutsopleider);</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>
<b>3 AGOGISCH HANDELEN</b>	
<b>3.a</b>	<b>Bouwt een constructieve relatie met de individuele aios op:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• schept een klimaat waarbij de aios zich vrij voelt om twijfels, fouten en persoonlijke (ethische, morele) opvattingen en emoties te bespreken;</li><li>• is respectvol naar 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 begeleider, 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;</li><li>• handhaaft privacyaspecten en afspraken met de aios;</li><li>• stemt zijn begeleiding in culturele, sociale en ethische zin af op de aios;</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 begeleider bespreekbaar en vraagt de aios feedback;</li><li>• stelt op basis van reflectie en feedback een eigen verbeterplan op als opleider</li></ul>
<b>4 SAMENWERKEN</b>	
<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>• overlegt regelmatig met de supervisors van de aios;</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 neemt dit mee in de evaluatie van de kwaliteit van de opleiding;</li><li>• moedigt de aios aan initiatief te nemen wanneer randvoorwaarden onvoldoende zijn 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>• stemt af met instituutsopleider, andere opleiders en supervisors/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 t.b.v. de actualiteit van het Landelijk Opleidingsplan.</li></ul>
<b>5 LEIDERSCHAP</b>	
<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 de kwaliteitszorg voor de opleiding:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• genereert feedback over de kwaliteit van de opleiding richting de praktijkopleider en/of hoofdopleider;</li><li>• formuleert (mede) verbeterplannen en voert deze ook door.</li></ul>



### 3.2 De kritische beroepsactiviteiten voor de praktijkopleider

De kritische beroepsactiviteiten voor de praktijkopleider zijn als volgt uitgewerkt:

KBA/EPA	Kritische activiteiten voor de praktijkopleider	Competenties
<b>1.</b> Zorgen voor optimaal leerklimaat voor de aios	<ul style="list-style-type: none"><li>• De PO kan de werksituatie van de aios vertalen naar een leersituatie.</li><li>• De PO beïnvloedt het leerklimaat binnen de instelling positief.</li><li>• De PO gebruikt zijn invloed om het leren in de volle breedte van het beroep te realiseren.</li><li>• De PO ondersteunt het leren van de aios door enerzijds voldoende veiligheid en ondersteuning te bieden en anderzijds voldoende uitdaging.</li><li>• De PO past regels van competentiegericht opleiden toe.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Agogisch handelen</i></li><li>• <i>Samenwerken</i></li><li>• <i>Leiderschap</i></li></ul>
<b>2.</b> Een begeleidingsgesprek voeren	<ul style="list-style-type: none"><li>• De PO sluit in zijn begeleiding aan op de leerstijl van de aios.</li><li>• De PO geeft (en ontvangt feedback) volgens de feedbackregels.</li><li>• De PO ondersteunt de aios bij het opstellen van een IOP (met concrete leerdoelen en passende, haalbare leeractiviteiten).</li><li>• De PO voert – op basis van het portfolio van de aios - een startgesprek met de aios.</li><li>• De PO voert - methodisch en adequaat – periodieke begeleidingsgesprekken.</li><li>• De PO past de principes van situationeel coaching effectief toe.</li><li>• De PO stimuleert de aios te reflecteren op eigen handelen.</li><li>• De PO zet zichzelf in als rolmodel (open staan voor feedback, reflecteert op eigen handelen, etc.).</li><li>• De PO is zich bewust van zijn eigen professionele identiteit en eventuele verschillen tussen hemzelf en de aios.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Didactisch handelen</i></li><li>• <i>Handelen als expert</i></li></ul>
<b>3.</b> Feedback geven, toetsen en beoordelen	<ul style="list-style-type: none"><li>• De PO kent het verschil tussen toetsen en beoordelen</li><li>• De PO kent het verwachte niveau van de aios en de criteria op basis waarvan beoordeeld wordt.</li><li>• De PO kan het (bekwaamheids)niveau van de aios beargumenteerd vaststellen.</li><li>• De PO kan een constructief beoordelingsgesprek 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 ontvangen feedback te profiteren.</li><li>• De PO herkent stagnaties en kan een geïntensiveerd begeleidingstraject vormgeven, in samenwerking met anderen.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Didactisch handelen</i></li><li>• <i>Samenwerken</i></li></ul>
<b>4.</b> Positie innemen als praktijkopleider binnen relevante structuren	<ul style="list-style-type: none"><li>• De PO werkt adequaat samen met andere betrokkenen bij de opleiding binnen de opleidingsinstelling (zoals hoofdopleider, opleidingsgroep, supervisors e.a.) en delegeert passend werkzaamheden.</li><li>• De PO werkt adequaat samen met het instituut m.n. de instituutsopleider.</li><li>• De PO levert actief een bijdrage aan de kwaliteitscyclus van de opleiding (leveren input, meewerken aan verbeteracties).</li><li>• De PO hanteert conflicten rond het leren en opleiden effectief, zodat deze geen belemmering opleveren voor het leren van de aios.</li><li>• De PO bespreekt ethische dilemma's rond opleiden met andere opleiders (interview).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Samenwerken</i></li><li>• <i>Leiderschap</i></li></ul>



## 4. De basisscholing voor nieuwe praktijkopleiders

### 4.1. Visie en kenmerken

Het Landelijk Professionaliseringsplan voor Praktijkopleiders (LPP) is – net zoals de opleiding voor de aios – competentiegericht opgezet. Kenmerken van deze competentiegerichte scholing zijn:

- Het programma is gebaseerd op (bovengenoemde) competenties en kritische beroepsactiviteiten;
- De praktijkopleider-in-opleiding leert in de dagelijkse praktijk in een erkende opleidingsinstelling en wordt daarbij ondersteund door een cursorische scholing bij een erkend opleidingsinstituut;
- De praktijkopleider i.o. maakt zelf ook een IOP (Individueel Opleidingsplan) en voert 4 praktijkopdrachten uit (die corresponderen met de 4 KBA's);
- Feedback wordt o.a. gegeven door een buddy, een intervisiegroep voor praktijkopleiders en de aios(sen);
- Individueel maatwerk (en/of vrijstelling) is mogelijk op basis van reeds verworven competenties, aangetoond in het portfolio.

Op deze wijze ervaren praktijkopleider i.o. hoe het is om feedback te krijgen n.a.v. een praktijkopdracht. Dit 'zelf ervaren' is een van de redenen dat de deelnemers aan deze scholing zelf ook een individueel opleidingsplan (IOP) en een portfolio moeten bijhouden. Praktijkopleiders i.o. maken zo mee hoe een aios deze aspecten van de opleiding beleven.

De basisscholing voor nieuwe praktijkopleiders omvat zes cursusdagen. Na het voltooien van de basisscholing volgt iedere praktijkopleider jaarlijks 2 dagen didactische (bij- en na-) scholing per jaar.

### 4.2 Drie pijlers van de basisscholing

De basisscholing berust op drie pijlers, omdat het verkrijgen van ervaring als praktijkopleider en feedback op het handelen (voor- en achteraf) centraal staat bij het leren. Het gaat daarbij om:

- **Leren op de werkplek (in de erkende opleidingsinstelling):**  
Dit houdt in: het begeleiden en beoordelen van 1 à 2 aios. Zelfstudie en zelfevaluatie.  
Feedback wordt verkregen direct aan de hand van de ervaringen die worden opgedaan en aan de hand van de 4 praktijkopdrachten.
- **Volgen cursorisch didactisch onderwijs (bij een erkend opleidingsinstituut):**  
Dit houdt in: Het deelnemen aan de 6 onderwijscontactdagen bij het instituut.  
Feedback vindt plaats door het werken, oefenen en uitwisselen in de leergroep.
- **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>4</sup> voor praktijkopleiders.

	Doorlooptijd	Studiebelasting
<b>Basisscholing</b> (geldig vanaf 1-1-2018)	1 tot maximaal 1,5 jaar	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>2 contactdagen:</b> startmodule</li><li><b>4 contactdagen:</b> vervolgtraject (Totaal 6 contactdagen)</li></ul> per contactdag <sup>5</sup> 4 uur zelfstudie (voorbereiding en uitvoeren praktijkopdrachten).

<sup>4</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). Deze intervisiegroep kan als ICT-groep worden geaccrediteerd door de wetenschappelijke vereniging.

<sup>5</sup> Dit is inclusief opdrachten op de werkplek.





### 4.3 Basisscholing: opzet en inhoud

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

De eerste twee dagen van de basisscholing leggen de basis, de verdere dagen bieden verdieping.

- basisfilosofie en opzet van het Landelijk opleidingsplan bedrijfsgeneeskunde;
- principes van reflectie;
- feedback geven en ontvangen;
- herkennen leerdoelen van de aios;
- herkennen en formuleren van eigen leerdoelen (als praktijkopleider i.o.) en een IOP maken.

Na het afsluiten van de startmodule is het de bedoeling dat de praktijkopleider i.o. zo spoedig mogelijk 1 à 2 aios(sen) gaat begeleiden. Instroom in het de vervolgmodule is alleen zinvol indien de praktijkopleider i.o. daadwerkelijk als opleider aan de gang gaat. Aan elke vervolgmodule is een praktijkopdracht gekoppeld, waarin een kritische beroepsactiviteit centraal staat.

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

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

De praktijkopleider i.o. voert de eerste praktijkopdracht uit en wordt hierin begeleid door zijn/haar buddy. Tevens neemt de praktijkopleider actief deel aan een intervisiegroep van/voor praktijkopleiders.

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

- ontwikkelingsgericht toetsen en selectief beoordelen;
- voeren van een beoordelingsgesprek, vaststellen bekwaamheidsniveaus;

De praktijkopleider i.o. voert een praktijkopdracht uit en wordt hierin begeleid door zijn/haar buddy. Tevens neemt de praktijkopleider actief deel aan een intervisiegroep van/voor praktijkopleiders.

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

- coachen, reflecteren en zelfsturing;
- stagnaties herkennen, lastige gesprekken voeren met aios en lastige gesprekken voeren met management m.b.t. opleiden.

De praktijkopleider i.o. voert een praktijkopdracht uit en wordt hierin begeleid door zijn/haar buddy. Tevens neemt de praktijkopleider actief deel aan een intervisiegroep van/voor praktijkopleiders.

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

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



- Het eigen werk professioneel organiseren

De praktijkopleider i.o. voert opnieuw een praktijkopdracht uit en wordt hierin begeleid door zijn/haar buddy. Tevens neemt de praktijkopleider actief deel aan een intervisiegroep van/voor praktijkopleiders.

### 4.4 Feedback en ontwikkelingsgerichte toetsing

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

- Praktijkopdrachten zijn hulpmiddelen en maken duidelijk of de praktijkopleider- i.o. de competenties beheerst en wat de sterke en minder sterke punten zijn. Zij helpen daarmee richting te geven aan het leerproces.
- Bij de praktijkopdrachten hebben de buddy en de collegae uit de intervisiegroep een rol.

In de scholing is voor iedere KBA/APA één praktijkopdracht geformuleerd. Daarnaast houdt iedere praktijkopleider i.o. een IOP bij en heeft een eigen portfolio (voor inhoud zie hieronder).

### 4.5 Rol van de buddy tijdens de basisscholing

De individuele begeleiding van de praktijkopleider vindt plaats door een 'buddy'. Dit is een ervaren, reeds erkende praktijkopleider. Diens begeleiding is gericht op het ondersteunen van de ontwikkeling van de praktijkopleider i.o. Hij/zij bespreekt met de praktijkopleider i.o. diens vragen en dilemma's e.d. Ook begeleidt hij/zij de praktijkopleider i.o. bij de praktijkopdrachten. De praktijkopleider i.o. neemt de feedback van de buddy en andere feedback-gevers mee in zijn IOP.

- De praktijkopleider i.o. nodigt de buddy uit voor een 'startgesprek' waarin leerdoelen, wensen en verwachtingen t.a.v. het scholingstraject worden besproken. 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 basisscholing (praktijk- en cursorisch deel) volledig en met voldoende resultaat heeft afgerond. De buddy bekijkt het portfolio van de praktijkopleider i.o. en geeft hierover feedback aan het opleidingsinstituut.
- Wanneer de buddy en/of de instituutsopleider 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/coördinator bij de opleidingsinstelling.

### 4.6 Inhoud portfolio opleider

De praktijkopleider bouwt tijdens het scholingstraject een portfolio op, dat minimaal onderstaande documenten omvat:

1. IOP en verslag leerproces: het IOP en minimaal 2 verslagen (reflectie) over het eigen leerproces;
2. Naam van de begeleidde aios(sen)
3. Feedback van de begeleidde aios(sen)
4. Bewijs van deelname aan intervisie praktijkopleiders
5. Data bijeenkomsten (+ agenda/gespreksonderwerpen) met buddy
6. Bewijsstukken van de 4 praktijkopdrachten

### 4.7 Einde basisscholing

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

- zelfstandig alle kritische beroepsactiviteiten in gangbare situaties op voldoende niveau kan uitvoeren;
- en bij moeilijke situaties hulp/advies vraagt (aan de hoofdopleider of een ervaren collega-praktijkopleider) en/of zijn/haar vraag bij intervisie inbrengt.



De praktijkopleider i.o. overlegt aan haar buddy haar beperkte maar 'complete' portfolio uiterlijk 18 maanden na de start van de basisscholing. De buddy tekent het portfolio af voor akkoord.

Hierna stuurt de praktijkopleider i.o. het portfolio aan het opleidingsinstituut.

Het instituut voegt een overzicht toe met data en modules van het gevolgde cursorisch onderwijs.

Op basis van deze documenten geeft het instituut een eindverklaring af, waaruit blijkt dat de praktijkopleider bekwaam is.

### 4.8 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>6</sup>.
- de praktijkopleider i.o. is gemotiveerd voor zijn taak.
- 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.

### 4.9 Vrijstelling

Individueel maatwerk is mogelijk indien de praktijkopleider i.o. tijdig en op basis van bijgevoegd bewijsmateriaal kan aantonen dat hij al competenties bezit in een of meerdere kritische beroepsactiviteiten (KBA's of EPA's).

De aanvraag tot vrijstelling wordt beoordeeld door het instituut/de instituutsopleider, die verantwoordelijk is voor de basisscholing.

---

<sup>6</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.



## 5. Vervolgscholing voor erkende praktijkopleiders

Reeds erkende praktijkopleiders behouden hun erkenning en hoeven de basisscholing niet opnieuw te doorlopen. Wel nemen ze deel aan de jaarlijkse bij- en nascholing.

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

Het vervolgtraject is eveneens gebaseerd op 3 pijlers:

1. *Werkplekleren:*

Dit houdt in: begeleiding van de aios, feedback van de aios, zelfreflectie en zelfstudie.

2. *Volgen cursorisch didactisch onderwijs (bij het erkende opleidingsinstituut):*

Dit houdt in: deelname aan twee contactdagen per jaar, passend bij het eigen IOP.

Deze dagen of leeractiviteiten kunnen bij de erkende opleidingsinstituten worden gevolgd of bij andere aanbieders van didactische scholing (die de instituten in overleg met de wetenschappelijke vereniging hebben aangewezen).

Nota bene: de informatiebijeenkomsten, die door de instituten bij de start van de opleiding worden georganiseerd voor aios en praktijkopleider behoren *niet* tot het didactisch professionaliseringsaanbod en zijn ook **niet** geaccrediteerd.

3. *Het leren door en met praktijkopleiders:*

Dit houdt in:

- De praktijkopleider neemt actief deel aan de intervisiegroep (3 x 2,5 uur per jaar) voor praktijkopleiders.
- De praktijkopleider kan fungeren als buddy voor praktijkopleiders i.o.
- de praktijkopleider neemt actief deel aan de cyclus van de kwaliteitszorg voor de opleiding binnen de eigen opleidingsinstelling, conform KOERS.

Vervolgscholing	Doorlooptijd	Studiebelasting
Vanaf 1-1-2018	Gedurende de tijd dat de praktijkopleider de aios begeleidt	<ul style="list-style-type: none"><li>• 2 contactdagen per jaar van 6 uur</li><li>• 3 x 2,5 uur intervisie per jaar</li><li>• 6 uur deelname aan kwaliteitszorg voor de opleiding binnen de eigen instelling</li></ul>



## 6. Randvoorwaarden van de praktijkopleider en de opleidingsinstelling

De eisen in het LPP 2020 zijn in overeenstemming met de erkenningseisen voor opleiders uit het Kaderbesluit CGS:

- De specialist is tenminste 3 jaar geregistreerd als sociaal geneeskundige<sup>7</sup>
- De specialist is tenminste voor 16 uur per week als specialist in de (opleidings)instelling werkzaam.
- De specialist conformeert zich aan de voor diens specialisme van kracht zijnde erkenningseisen en het betreffende kwaliteitskader;
- De specialist is bereid en gemotiveerd om als opleider te fungeren en aan de daaruit voortvloeiende verplichtingen te voldoen.
- De specialist heeft deelgenomen aan de didactische basisscholing, zoals vastgesteld door de eigen sociaal geneeskundige wetenschappelijke vereniging of koepelorganisatie
- De specialist is lid van de wetenschappelijke vereniging.

Verder gelden de volgende bepalingen:

### **Begeleiding aios tijdens basisscholing:**

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

### **De erkenning als opleider vervalt indien:**

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

### **Span of control**

Een praktijkopleiders mag maximaal 4 aios tegelijk opleiden.

### **Aantal praktijkopleiders**

Iedere aios wordt door minimaal 2 praktijkopleiders begeleid tijdens de duur van de opleiding. De praktijkopleiders stemmen de samenwerking en overdracht zorgvuldig met elkaar af.

### **Samenwerking tussen praktijkopleider en andere begeleiders van de aios**

- De opleider kan in zijn instelling samenwerken met andere artsen (supervisors/mentoren) en andere relevante deskundigen. Deze supervisors werken dan a.h.w. in een 'verlengde arm'-constructie mee aan de opleiding van de aios.
- 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.

### **Accreditatie van didactische scholing**

Deelname aan de didactische basisscholing en verdere bij- en nascholing zijn geaccrediteerd en tellen als deskundigheidsbevordering bij de herregistratie.

---

<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).



### **Verantwoordelijkheden opleidingsinstelling**

De opleidingsinstelling is verantwoordelijk voor:

- de werving en selectie van de praktijkopleiders in samenspraak met de hoofdopleider.
- de aanmelding van de beoogde praktijkopleider i.o. voor het scholingstraject bij het instituut.
- de facilitering van de didactische professionalisering voor haar praktijkopleiders
- de facilitering voor begeleiding van de aios. De praktijkopleider (i.o.) heeft per individuele aios per week minimaal 2 uur beschikbaar.
- het desgevraagd aanleveren van een actueel overzicht van de erkende praktijkopleiders aan de RGS, de opleidingsinstellingen en wetenschappelijke verenigingen.