

Niveaukaart 1:

Beginnend Opleider: 1e jaars



Deze niveaukaart dient als tool voor zowel de begeleider als de beginnend 1e jaars opleider (die de introductie cursus voor HAO's heeft afgerond en voor het eerste jaar een aios in de praktijk heeft).

Bij ieder thema hoort een aantal vaardigheden en activiteiten die een opleider van alle niveaus eigen moet maken. De indicatoren uit het schema (zie achterzijde) zijn gekoppeld aan het niveau van een beginnend 1e jaars opleider. De indicatoren kunnen gebruikt worden om te kijken welke vaardigheden een beginnend 1e jaars opleider beheerst en waar nog leer- of verbeterpunten liggen.

Thema	Opleidersvaardigheden en activiteiten bij thema	Indicatoren
Kennis- en expertise overdracht	<ul style="list-style-type: none"> ■ Instructie geven ■ Demonstreren (laten zien) ■ Expliciet verwoorden van onderliggende denkprocessen en reflecties bij het huisarts-geneeskundig handelen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Heeft aantoonbaar plezier in het werk als huisarts. ■ Toont eigen kennis en vaardigheden (is niet te bescheiden). ■ Legt helder uit en doet voor, expliciteert en motiveert kennis en handelen. ■ Geeft een goed voorbeeld van het gewenste gedrag via demonstratie of een opname. Licht het toe met observeerbare punten en verbaliseert het gedrag en de handelingen.
Een leeromgeving van de praktijk maken	<ul style="list-style-type: none"> ■ Doorvoeren van organisatorische aanpassingen in de praktijk zodat onderwijs onderdeel wordt van praktijkvoering ■ Creëren van draagvlak binnen het praktijkteam (vanwege de komst van de aios) ■ Afspraken maken met de aios over het leren en werken in de opleidingspraktijk ■ Zorgen voor een gevarieerd en waar nodig aangepast patiëntenaanbod ■ Zorgen voor een leeromgeving waarin de aios zich veilig voelt om te leren 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Regelt een werkplek voor de aios volgens de regels van de RGS. ■ Kent de wettelijke bepalingen m.b.t. opleiden van de aios, is op de hoogte van de CAO van de aios en kan deze opzoeken en indien nodig bespreken. ■ Beschikt over een leerwerkplan/profiel van de opleidingspraktijk waarin het inwerkprogramma van de aios staat beschreven evenals een checklist voor kennismaking met de praktijk. ■ Informeert betrokkenen (praktijkteam en patiënten) over de opleiding en kent hun bereidheid hieraan mee te werken. ■ Bespreekt met betrokkenen het leerwerkplan/profiel zodat zij weten wat de gevolgen zijn binnen de praktijk door komst van de aios. ■ Geeft en ontvangt feedback via de geldende regels en draagt hierdoor bij aan een veilig leerklimaat.
Inhoudelijk begeleiden van aios om een beeld te krijgen van het functioneren van de aios	<ul style="list-style-type: none"> ■ Observeren ■ Het voeren van leergesprekken ■ Feedback geven die bruikbaar en relevant is 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Laat zowel zichzelf als de aios observeren (zowel live als per video) door tijdens het spreekuur hiervoor ruimte te reserveren. ■ Voert leergesprekken met de aios volgens de aanbevelingen van de opleiding (frequentie, inhoud en vorm). ■ Geeft betekenisvolle feedback die de aios motiveert.
Toetsen en beoordelen van de aios	<ul style="list-style-type: none"> ■ Toetsen en beoordelen van de aios (met behulp van beschikbare instrumenten en overige bronnen) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Observeert en toetst de aios (zowel door de aios live te observeren als door het bekijken van de videoconsulten van de aios). ■ Ontwikkelt zich als beoordelaar van het functioneren van aios. (bijvoorbeeld door daar in het eigen leerplan aandacht aan te besteden). ■ Adviseert de opleiding over het niveau van het functioneren van de aios. ■ Onderbouwt dit advies met narratieve feedback.
Begeleiden van het leerproces van de aios	<ul style="list-style-type: none"> ■ Volgen en tijdig adviseren in het leerproces van de aios (aan de hand van het portfolio, leerplan van de aios en overige bronnen) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Is nieuwsgierig naar de leerbehoefte van de aios ■ Concretiseert de leerbehoefte van de aios ■ Begeleidt en coacht de aios bij het realiseren van de leerdoelen ■ Is bekend met de onderwijsvisie van de huisartsopleiding
Persoonsgericht begeleiden	<ul style="list-style-type: none"> ■ Voeren van persoonsgerichte leergesprekken ■ Begeleiden bij de ontwikkeling van een professionele identiteit ■ Begeleiding afstemmen op persoonlijke stijl van de aios 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Heeft een open houding naar de aios. ■ Heeft oprechte aandacht voor de aios. ■ Bespreekt met de aios de geldende (ethische) gedrags- en omgangsregels in de praktijk. ■ Realiseert en respecteert dat persoonlijke standpunten van de aios kunnen afwijken van de eigen standpunten. ■ Realiseert dat de persoonlijke stijl en manier van handelen van de aios kan afwijken van de eigen stijl en manier van handelen.
Samenwerken met anderen die betrokken zijn bij de opleiding	<ul style="list-style-type: none"> ■ Doelgericht samenwerken binnen de driehoek aios, opleider en instituut ■ Afstemmen van onderwijs op de praktijk en opleiding 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Staat ervoor open om de eigen rol als opleider te bespreken met de aios en de opleiding. ■ Maakt een eigen leerplan.
Actief ontwikkelen van het eigen opleiderschap	<ul style="list-style-type: none"> ■ Het opleiderschap beschouwen als een apart vak ■ Systematisch en doelgericht werken aan de ontwikkeling van het opleiderschap ■ Actieve deelname aan de kwaliteitscyclus voor opleiders, zoals beschreven in het Kwaliteitsplan Huisartsopleiders 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Toont enthousiasme voor de opleidersrol. ■ Onderkent dat opleiden een vak apart is. ■ Neemt actief deel aan scholing. ■ Staat open voor feedback van aios en groepsbegeleiders op het eigen handelen en gedrag. ■ Kan prioriteren in verbeterpunten.

Niveaukaart 2:

Beginnend Opleider: 2e en 3e jaars



Deze niveaukaart dient als tool voor zowel de begeleider als de beginnend 2e en 3e jaars opleider en bouwt voort op de kaart van beginnend 1e jaars opleider.

Bij ieder thema hoort een aantal vaardigheden en activiteiten die een opleider van alle niveaus eigen moet maken. De indicatoren uit dit schema zijn gekoppeld aan het niveau van een beginnend 2e en 3e jaars opleider. De indicatoren kunnen gebruikt worden om te kijken welke vaardigheden een beginnend 2e en 3e jaars opleider beheerst en waar nog leer- of verbeterpunten liggen.

Thema	Opleidersvaardigheden en activiteiten bij thema	Indicatoren
Kennis- en expertise overdracht	<ul style="list-style-type: none"> ■ Instructie geven ■ Demonstreren (laten zien) ■ Expliciet verwoorden van onderliggende denkprocessen en reflecties bij het huisartsgeneeskundig handelen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Onderbouwt eigen handelen op basis van EBM en de NHG-standaarden en bespreekt dit met de aios. ■ Leert de aios eigen handelen te onderbouwen als van richtlijnen wordt afgeweken. ■ Deelt eigen opgedane ervaringen ten aanzien van diagnostiek en beleid met de aios. ■ Stimuleert de aios het eigen handelen te onderbouwen met actuele informatie volgens de principes van EBM. ■ Stimuleert de aios het eigen handelen te expliciteren in relatie tot de gangbare opvattingen/codes van de beroepsgroep (NHG-standaarden, EBM, consultvoeringsmodel). ■ Bespreekt nieuwe wetenschappelijke inzichten met de aios en past deze toe in het dagelijks handelen. ■ Stimuleert kritisch denken bij de aios. ■ Geeft de aios een goed voorbeeld op het gebied van communicatie met patiënten. ■ Legt helder uit en doet voor, expliciteert en motiveert kennis, handelen, medisch technische vaardigheden en beleid. ■ Leert de aios de beginselen van registreren in het patiëntendossier volgens SOEP. ■ Brengt eigen expertise op het gebied van praktijkmanagement over aan de aios.
Een leeromgeving van de praktijk maken	<ul style="list-style-type: none"> ■ Doorvoeren van organisatorische aanpassingen in de praktijk zodat onderwijs onderdeel wordt van praktijkvoering ■ Creëren van draagvlak binnen het praktijkteam (vanwege de komst van de aios) ■ Afspraken maken met de aios over het leren en werken in de opleidingspraktijk ■ Zorgen voor een gevarieerd en waar nodig aangepast patiëntenaanbod ■ Zorgen voor een leeromgeving waarin de aios zich veilig voelt om te leren 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Is toegankelijk en goed bereikbaar voor de aios bij vragen en problemen. ■ Maakt heldere afspraken over hoe de aios de opleider kan consulteren. ■ Zorgt dat leergesprekken zoveel mogelijk ongestoord gevoerd kunnen worden. ■ Geeft en ontvangt feedback volgens de geldende regels en draagt hierdoor bij aan een veilig leerklimaat. ■ Zorgt dat aios een werkplek heeft die voldoet aan wat er nodig is voor het draaien van spreekuur. ■ Heeft het leerwerkplan van de opleidingspraktijk geïmplementeerd, waar nodig bijgesteld en onderhoudt het. ■ Draagt zorg voor de continuïteit in het opleiden als hij/zij zelf niet aanwezig is legt dit schriftelijk vast. ■ Draagt zorg dat relevante betrokkenen binnen de praktijk (bv. assistentes en POHs) actief betrokken blijven bij de opleiding van de aios. ■ Zorgt dat de aios actief betrokken raakt bij het werk van de andere disciplines en collega's in de praktijk. ■ Informeert alle mogelijke en relevante partners over de opleiding van de aios en kent hun bereidheid hieraan mee te werken. ■ Maakt waar nodig afspraken met andere hulpverleners om de samenwerking tussen aios en hulpverleners te faciliteren. ■ Handelt pro-actief bij eventuele knelpunten in de samenwerking tussen aios en hulpverleners. ■ Handelt volgens de afspraken die door de opleiding en de Vereniging van Huisartsenposten zijn gemaakt bij het dienstdoen op de huisartsenpost. ■ Maakt ruimte in leergesprekken voor bespreking van mogelijke knelpunten in de werkomstandigheden van de aios. ■ Stuurt de kwantiteit en aard van het patiëntenaanbod op geleide van de te ontwikkelen competenties van de aios. ■ Handelt bij voorkomende problemen volgens afspraken en procedures van de huisartsopleiding, de RGS en de SBOH. ■ Weet te handelen in geval van een ingediende klacht tegen de aios.



<p>Inhoudelijk begeleiden van aios om een beeld te krijgen van het functioneren van de aios</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Observeren ■ Het voeren van leergesprekken ■ Feedback geven die bruikbaar en relevant is 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Observeert de aios zowel live als per video. ■ Voert leergesprekken volgens de aanbevelingen van de opleiding (frequentie, duur, inhoud en vorm). ■ Stimuleert de aios om emotioneel en intellectueel uitdagende situaties te bespreken. ■ Geeft concrete, betekenisvolle feedback volgens de geldende regels, die de aios motiveert tot leren en ontwikkelen. ■ Geeft concrete adviezen en tips naar aanleiding van gegeven feedback aan de aios. ■ Laat zich observeren door zijn of haar aios (zowel live als per video). ■ Benoemt en reflecteert kritisch op de invulling van de eigen voorbeeldfunctie in verschillende situaties ('Handel ik juist? Wat zijn voor- en tegenargumenten? Geef ik het goede voorbeeld aan mijn aios?').
<p>Toetsen en beoordelen van de aios</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Toetsen en beoordelen van de aios (met behulp van beschikbare instrumenten en overige bronnen) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Is op de hoogte van de visie en richtlijnen m.b.t. toetsing en beoordeling van de aios en past deze richtlijnen actief toe. ■ Kent de beschikbare toets- en beoordelingsinstrumenten (Combel, Maas 2, KVP, KPB en Videotoets-plus) en gebruikt deze om de vorderingen van de aios inzichtelijk te maken. ■ Verzamelt relevante informatie met behulp van diverse beschikbare instrumenten (waaronder directe observatie) en andere bronnen om de ontwikkeling van de aios tijdig te toetsen en te onderbouwen. ■ Geeft de aios regelmatig en tijdig betekenisvolle feedback op basis van verzamelde informatie. ■ Draagt zorg dat de gegeven feedback de aios aanzet tot leren (feedback-reflectie-actieplan). ■ Maakt onderscheid tussen hetgeen hij/zij als opleider observeert en het oordeel dat uitgesproken wordt op grond van de observatie. ■ Beoordeelt de aios en doet dit op basis van het portfolio en de beschikbare toetsen en beoordelingsinstrumenten. ■ Geeft een voortgangsadvies aan de opleiding ten aanzien van de ontwikkeling en bekwaamheid van de aios.
<p>Begeleiden van het leerproces van de aios</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Volgen en tijdig adviseren in het leerproces van de aios (aan de hand van het portfolio, leerplan van de aios en overige bronnen) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Luistert naar en bevraagt de aios op zijn/haar leerbehoefte zodat een concrete leervraag met leerdoelen ontstaat. ■ Stimuleert de aios eigen leerdoelen op de agenda van het leergesprek te zetten. ■ Bespreekt mogelijke verschillen tussen leerbehoefte van de aios en door de opleider geconstateerde lacunes. ■ Maakt afspraken met de aios over acties die aansluit bij de geformuleerde leervraag en leerdoelen. ■ Helpt de aios prioriteiten te stellen en stelt indien nodig de eigen prioritering van leerpunten bij zodat het leerproces van de aios beter verloopt. ■ Stimuleert een aios tot het bijhouden van een leerplan op een manier die het leren van de aios bevordert. ■ Leert de aios de regie te nemen over zijn/haar leerproces (plannen, reflecteren, bijstellen) ■ Betrekt het portfolio van de aios in de leergesprekken. ■ Bewaakt het verloop van het leerproces ten opzichte van het leerplan en stemt inhoud en uitvoering van de begeleiding hierop af. ■ Leert de aios regie te voeren over zijn/haar eigen werkdag.
<p>Persoonsgericht begeleiden</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Voeren van persoonsgerichte leergesprekken ■ Begeleiden bij de ontwikkeling van een professionele identiteit ■ Begeleiding afstemmen op persoonlijke stijl van de 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kent verschillende opleidersrollen (expert, docent, coach, beoordelaar, collega, werkgever) en zet dez flexibel en passend in bij een situatie. ■ Weet een balans te vinden tussen teveel en te weinig begeleiden van de aios met zaken die te maken hebben met het werk en vraagt indien nodig om hulp. ■ Weet een balans te vinden te vinden tussen teveel en te weinig begeleiden van de aios met zaken die te maken hebben met de persoon en vraagt indien nodig om hulp . ■ Spreekt de aios aan als zijn/haar gedrag afwijkt van de in de praktijk geldende gedrags- en omgangsregels (bijv. in een leergesprek). ■ Ondersteunt de aios bij het ontwikkelen van een eigen professionele stijl ('wat voor een huisarts ben ik op dit moment en wat voor huisarts wil ik worden?') en maakt verschillen en overeenkomsten bespreekbaar.



<p>Samenwerken met anderen die betrokken zijn bij de opleiding</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Doelgericht samenwerken binnen de driehoek aios, opleider en instituut ■ Afstemmen van onderwijs op de praktijk en opleiding 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bespreekt de uitkomsten van de LeoH met de aios nadat het voortgangsgesprek heeft plaatsgevonden (in het kader van veilig feedback kunnen geven door de aios). ■ Werkt op een adequate manier samen met de docent van de opleiding. ■ Bespreekt tijdig lacunes in professioneel handelen en leerhouding van de aios met de opleiding. ■ Reflecteert op de eigen rol als opleider in een probleemsituatie en gaat hierover het gesprek aan met de aios en de opleiding.
<p>Actief ontwikkelen van het eigen opleiderschap</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Het opleiderschap beschouwen als een apart vak ■ Systematisch en doelgericht werken aan de ontwikkeling van het opleiderschap ■ Actieve deelname aan de kwaliteitscyclus voor opleiders, zoals beschreven in het Kwaliteitsplan Huisartsopleiders 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bespreekt regelmatig het eigen functioneren als opleider met de aios en vult dit schriftelijk 2 keer per (opleidings)jaar in met de LeoH. ■ Vraagt (buiten toetsmomenten) om gerichte feedback op het eigen functioneren als opleider aan aios, mede-opleiders en groepsbegeleiders. ■ Stelt, op basis van de verkregen feedback, verbeterpunten voor zichzelf op. ■ Gebruikt eindejaars- en voortgangsgesprekken en toetsresultaten voor het opstellen van een Hao leerplan. ■ Werkt, aan de hand van een kwaliteitscyclus, aan de eigen ontwikkeling als opleider door leeractiviteiten te plannen, uit te voeren, te evalueren en bij te stellen.



<p>Persoonsgericht begeleiden</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Voeren van persoonsgerichte leergesprekken ■ Begeleiden bij de ontwikkeling van een professionele identiteit ■ Begeleiding afstemmen op persoonlijke stijl van de aios 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bespreekt en evalueert (op gezette tijden) het professionele handelen en de leerhouding van de aios. ■ Gaat het gesprek aan met de aios: hoe ziet de aios zichzelf als huisarts en op welke wijze wil de aios straks invulling geven aan het huisartsenvak (waarneming, hidha, eigen praktijk). ■ Stimuleert de aios tot het vormen van een eigen professionele identiteit en manier van handelen. ■ Maakt leerbehoeften zichtbaar die door de aios zelf niet direct onderkend worden en coacht de aios bij het formuleren van die leerbehoeften. ■ Laat de aios reflecteren op verschillen in standpunten van patiënt en aios. ■ Is in staat om vast te stellen of afwijkende standpunten, stijl en/of manier van werken van de aios wel of niet aanvaardbaar zijn en onderneemt actie waar nodig (door dit bijv. te bespreken met de aios of te overleggen met collega's of docenten). ■ Gaat zorgvuldig met ethische kwesties om en betreft de aios hierin. ■ Is zich bewust van de eigen invloed op de aios en kan hierin sturen zodat dit ten goede komt aan het leerproces van de aios. ■ Bewaakt de balans tussen betrokkenheid en professionele distantie t.o.v. de aios en bespreekt dit waar nodig met de aios. ■ Coacht en begeleidt de aios in het kunnen omgaan met onzekerheid binnen en de complexiteit van het huisartsenvak.
<p>Samenwerken met anderen die betrokken zijn bij de opleiding</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Doelgericht samenwerken binnen de driehoek aios, opleider en instituut ■ Afstemmen van onderwijs op de praktijk en opleiding 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Signaleert als er knelpunten zijn in de samenwerking tussen opleider en aios en bespreekt die tijdig met de aios, de groepsbegeleiders en collega opleiders. Is in staat te besluiten de samenwerking eventueel te beëindigen, met als uitgangspunt dat het leerproces van de aios zo weinig mogelijk belemmerd wordt. ■ Bespreekt als dit zinvol is de eigen houding als opleider met anderen (groepsbegeleiders, collega opleiders). Reflecteert hierop, bespreekt deze en past de eigen houding aan om het leerproces van de aios te bevorderen. ■ Is in staat de aios een 'no-go' te geven, nadat blijkt dat er geen/onvoldoende verbetering is ten aanzien van eerder besproken aandachtspunten. De opleider onderbouwt zijn conclusie en gaat hierover op respectvolle wijze met de aios in gesprek. ■ Geeft de huisartsopleiding feedback op de vorm en de inhoud van de opleiding en het effect ervan op de aios.
<p>Actief ontwikkelen van het eigen opleiderschap</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Het opleiderschap beschouwen als een apart vak ■ Systematisch en doelgericht werken aan de ontwikkeling van het opleiderschap ■ Actieve deelname aan de kwaliteitscyclus voor opleiders, zoals beschreven in het Kwaliteitsplan Huisartsopleiders 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Blijft actief en planmatig werken aan de ontwikkeling van de eigen opleiderskwaliteiten door deel te nemen aan de kwaliteitscyclus voor opleiders ■ Bewaakt het eigen leerproces en stimuleert zichzelf. ■ Werkt actief aan de eigen ontwikkeling als beoordelaar van aios.

Niveaukaart 3:

Gevorderd Opleider



Deze niveaukaart dient als tool voor zowel de begeleider als de gevorderd opleider en bouwt voort op de kaarten van beginnend 1e jaars opleider en beginnend 2e of 3e jaars opleider.

Bij ieder thema hoort een aantal vaardigheden en activiteiten die een opleider van alle niveaus eigen moet maken. De indicatoren uit dit schema zijn gekoppeld aan het niveau van een gevorderd opleider (4e en 5e jaars). De indicatoren kunnen gebruikt worden om te kijken welke vaardigheden een gevorderd opleider beheerst en waar nog leer- of verbeterpunten liggen.

Thema	Opleidersvaardigheden en activiteiten bij thema	Indicatoren
Kennis- en expertise overdracht	<ul style="list-style-type: none"> ■ Instructie geven ■ Demonstreren (laten zien) ■ Expliciet verwoorden van onderliggende denkprocessen en reflecties bij het huisartsgeneeskundig handelen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Is zich bewust van eigen sterke en zwakke punten m.b.t. de zeven competenties uit het competentieprofiel van de huisarts. ■ Stemt het overdragen van de eigen expertise af op wat de aios nodig heeft. ■ Geeft de aios waar mogelijk autonomie om zelf tot besluiten te komen. ■ Stimuleert de aios om blinde vlekken te onderzoeken, hierover leerdoelen te formuleren en de aios actief te laten werken aan deze leerdoelen. ■ Vraagt de mening van de aios over zijn/haar handelen in relatie tot de gangbare opvattingen/codes van de beroepsgroep (NHG standaarden, EBM, Consultvoeringsmodel). ■ Bespreekt relevante maatschappelijke ontwikkelingen en past deze toe in het dagelijks handelen (naast het toepassen van nieuwe wetenschappelijke inzichten). ■ Laat de aios benoemen wat hij/zij nodig heeft van de opleider m.b.t. huisartsgeneeskundige kennis en vaardigheden, op basis van de leerbehoefte en leerdoelen van de aios. ■ Draagt kennis over op het gebied van bedrijfsvoering en personeelsbeleid. ■ Stimuleert de aios om relevant inhoudelijk en maatschappelijke ontwikkelingen t.a.v. het huisartsvak te volgen en die regelmatig te bespreken met de opleider.
Een leeromgeving van de praktijk maken	<ul style="list-style-type: none"> ■ Doorvoeren van organisatorische aanpassingen in de praktijk zodat onderwijs onderdeel wordt van praktijkvoering ■ Creëren van draagvlak binnen het praktijkteam (vanwege de komst van de aios) ■ Afspraken maken met de aios over het leren en werken in de opleidingspraktijk ■ Zorgen voor een gevarieerd en waar nodig aangepast patiëntenaanbod ■ Zorgen voor een leeromgeving waarin de aios zich veilig voelt om te leren 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Creëert een werk- en leerklimaat waarin het geven en ontvangen van feedback vanzelfsprekend is. ■ Stimuleert de aios waar mogelijk samen te werken met andere hulpverleners en professionals van sociale wijkteams. ■ Zorgt dat de betrokkenen op de praktijk medeverantwoordelijkheid dragen voor de kwaliteit van de opleiding, door: het delegeren van taken, het bewaken in de uitvoering daarvan en actief te ondersteunen in scholing in de taken. ■ Evalueert regelmatig mogelijke knelpunten in de werk- en leersituatie in de praktijk en neemt hierop gericht actie. ■ Betrekt actief patiënten bij de opleiding van de aios door hen feedback te vragen over het handelen van de aios. ■ Stimuleert het interprofessioneel leren van de aios. ■ Levert een bijdrage aan het oplossen van eventuele knelpunten tussen praktijkmedewerkers en de aios. ■ Bekijkt bij welke overlegstructuren de aios aanwezig kan zijn en nodigt hem/haar daarvoor uit met toestemming van de deelnemers (van bijvoorbeeld het Hagro overleg, FTO of maatschapsoverleg). ■ Stimuleert de aios om zo veel mogelijk zelf het patiëntenaanbod (kwantiteit en kwaliteit) te sturen, aansluitend op het leerplan en in samenwerking met de assistente. ■ Onderneemt waar nodig actie om de patiëntenstroom kwantitatief en kwalitatief bij te sturen. ■ Delegeert de hulpverlening en de praktijkorganisatie aan de aios op basis van zijn/haar bekwaamheid.

Inhoudelijk begeleiden van aios om een beeld te krijgen van het functioneren van de aios	<ul style="list-style-type: none"> ■ Observeren ■ Het voeren van leergesprekken ■ Feedback geven die bruikbaar en relevant is 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Creëert ruimte en rust om specifieke thema's en/of ingewikkelde situaties met de aios te bespreken (bijv. euthanasie, kwetsbare ouderen, gezinnen met multi-problematiek). En stemt de begeleiding af op deze situatie. ■ Stimuleert de aios tot het reflecteren op en formuleren van acties n.a.v. feedback. ■ Bepreekt met de aios welke didactische werkvormen aansluiten bij de voorkeur van de aios (zoals een casusbespreking, video opname, standaarden/richtlijnen, rollenspel, het samen doen van spreekuur, een persoonsgericht leergesprek). ■ Zet verschillende typen leergesprekken in, passend bij de situatie (thema-, taak-, proces-, en persoonsgericht). ■ Stimuleert de aios waar nodig een vervolg te geven aan feedback. Motiveert de aios eigen voornemens te bewaken en ziet toe dat hij/zij gemaakte afspraken uitvoert over het werken aan eigen ontwikkelpunten.
Toetsen en beoordelen van de aios	<ul style="list-style-type: none"> ■ Toetsen en beoordelen van de aios (met behulp van beschikbare instrumenten en overige bronnen) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Begeleidt de aios bij het verzamelen van relevante en representatieve informatie m.b.v. diverse beschikbare instrumenten en andere bronnen (zoals Combel, Maas 2, Video toets-plus, KPB) voor het portfolio. ■ Stimuleert de aios om van zoveel mogelijk betrokkenen feedback te verzamelen (opleiders, peers, patiënten, docenten en andere relevante werkers in de zorg en welzijn). ■ Organiseert of adviseert indien nodig aanvullende momenten en toetsmethodes (buiten de reguliere procedures), in goed overleg met de opleiding. ■ Begeleidt en beoordeelt de aios volgens de toetsvisie van de opleiding en bespreekt dit als hij /zij hier van afwijkt. ■ Heeft zich verdiept in de theoretische achtergrond en onderbouwing van toetsing en beoordeling.
Begeleiden van het leerproces van de aios	<ul style="list-style-type: none"> ■ Volgen en tijdig adviseren in het leerproces van de aios (aan de hand van het portfolio, leerplan van de aios en overige bronnen) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Stimuleert de aios om zaken die minder goed gaan, in te zetten als leermoment. ■ Stimuleert de aios tot het bespreken van fouten en 'bijna-fouten' van zowel opleider als aios. ■ Nodigt de aios uit om handelingen of beleid van de opleider zelf actief te bevragen. ■ Varieert van een meer directieve stijl tot een meer coachende- en begeleidende stijl. Afhankelijk van wat de aios in haar leerproces nodig heeft en de fase waarin de aios zich bevindt.



Niveaukaart 4:

Ervaren Opleider



Deze niveaukaart dient als tool voor zowel de begeleider als de ervaren opleider en bouwt voort op de kaarten van beginnend 1e jaars opleider, beginnend 2e en 3e jaars opleider en gevorderd opleider.

Bij ieder thema hoort een aantal vaardigheden en activiteiten die een opleider van alle niveaus eigen moet maken. De indicatoren uit dit schema zijn gekoppeld aan het niveau van een ervaren opleider. De indicatoren kunnen gebruikt worden om te kijken welke vaardigheden een ervaren opleider beheerst en waar nog leer- of verbeterpunten liggen.

Thema	Opleidersvaardigheden en activiteiten bij thema	Indicatoren
Kennis- en expertise overdracht	<ul style="list-style-type: none"> Instructie geven Demonstreren (laten zien) Expliciet verwoorden van onderliggende denkprocessen en reflecties bij het huisartsgeneeskundig handelen 	<ul style="list-style-type: none"> Stimuleert de aios relevante medisch inhoudelijke ontwikkelingen of maatschappelijk vraagstukken om te zetten in acties om daarmee het handelen als huisarts te verbeteren. Is een rolmodel op het gebied van alle huisartsgeneeskundige competenties en heeft inzicht in de eigen ontwikkelpunten en grenzen als huisarts. Betrekt de aios actief bij lastige situaties door bijvoorbeeld samen spreekuur en visites te doen. Bespreekt gemaakte fouten en mogelijke oplossingen met de aios.
Een leeromgeving van de praktijk maken	<ul style="list-style-type: none"> Doorvoeren van organisatorische aanpassingen in de praktijk zodat onderwijs onderdeel wordt van praktijkvoering Creëren van draagvlak binnen het praktijkteam (vanwege de komst van de aios) Afspraken maken met de aios over het leren en werken in de opleidingspraktijk Zorgen voor een gevarieerd en waar nodig aangepast patiëntenaanbod Zorgen voor een leeromgeving waarin de aios zich veilig voelt om te leren 	<ul style="list-style-type: none"> Is zich bewust van het eigen gedrag in lastige gespreksituaties met de aios of patiënten en kan indien nodig bewust ander gedrag inzetten. Kiest indien nodig bewust voor een andere rol dan waarop appèl wordt gedaan door de aios (om daardoor het leerproces van de aios te bevorderen). Kan eigen rolconflicten verwoorden en bespreekbaar maken. Stimuleert de aios om patiënten bij de opleiding te betrekken en hen om feedback over het eigen handelen te vragen. Stimuleert de aios feedback te vragen op de samenwerking met andere hulpverleners, professionals uit sociale wijkteams, co-assistenten en aios van andere specialismen. Stimuleert deelname van de aios in het opleiden van co-assistenten en andere aios in de opleidingspraktijk. Ondersteunt en adviseert andere opleiders binnen de opleidingspraktijk (en ziet wanneer dit wel of niet zinvol is).
Inhoudelijk begeleiden van aios om een beeld te krijgen van het functioneren van de aios	<ul style="list-style-type: none"> Observeren Het voeren van leergesprekken Feedback geven die bruikbaar en relevant is 	<ul style="list-style-type: none"> Herkent patronen in de leer- en werkstijl van de aios en signaleert en bespreekt ineffectief leergedrag. Past diverse didactische werkvormen toe en maakt een adequate keuze afhankelijk van inhoud, context, leerstijl en persoon van de aios. Past alle hier genoemde handelingen ook adequaat toe onder bijzondere omstandigheden (bijvoorbeeld op een huisartsenpost en in lastige opleidingsituaties).
Toetsen en beoordelen van de aios	<ul style="list-style-type: none"> Toetsen en beoordelen van de aios (met behulp van beschikbare instrumenten en overige bronnen) 	<ul style="list-style-type: none"> Is in staat om bijzondere trajecten te begeleiden: bijvoorbeeld als er twijfel is of een aios geschikt is voor het huisartsvak. Neemt daarvoor de benodigde toetsen af en beschrijft de argumenten en afwegingen voor de beoordeling. Zorgt dat op respectvolle wijze met de aios wordt omgegaan als de aios na toetsing niet geschikt blijkt. Doet eventueel voorstellen aan de opleiding ter verbetering van de toets- en beoordelingsmethoden. Participeert in ontwerp en/of evaluatie van het toetsbeleid. Neemt deel aan opinievorming en ontwikkeling van nieuwe inzichten op opleidingskundig gebied ten aanzien van toetsing.

Begeleiden van het leerproces van de aios	<ul style="list-style-type: none"> Volgen en tijdig adviseren in het leerproces van de aios (aan de hand van het portfolio, leerplan van de aios en overige bronnen) 	<ul style="list-style-type: none"> Laat in toenemende mate de monitoring van de eigen ontwikkeling (plannen, reflecteren, bijstellen) over aan de aios en monitort en bespreekt dit indien nodig.
Persoonsgericht begeleiden	<ul style="list-style-type: none"> Voeren van persoonsgerichte leergesprekken Begeleiden bij de ontwikkeling van een professionele identiteit Begeleiding afstemmen op persoonlijke stijl van de aios 	<ul style="list-style-type: none"> Gebruikt een breed arsenaal aan communicatieve technieken (bijvoorbeeld onderhandelen, meta-communiceren, aankaarten van vermijdingsgedrag) tijdens ingewikkelde gespreksituaties zoals negatieve feedback geven, omgaan met meningsverschillen of in conflicten of gemaakte fouten. Maakt gevoelige onderwerpen bespreekbaar in een persoonsgericht leergesprek. Begeleidt de aios als hij/zij tegen zichzelf aanloopt (bijvoorbeeld in geval van faalangst, onzekerheden of perfectionisme). Herkent waar de eigen verantwoordelijkheid in de begeleiding als opleider ophoudt en onderneemt dan passende actie.
Samenwerken met anderen die betrokken zijn bij de opleiding	<ul style="list-style-type: none"> Doelgericht samenwerken binnen de driehoek aios, opleider en instituut Afstemmen van onderwijs op de praktijk en opleiding 	<ul style="list-style-type: none"> Durft zich in hoo groepen kwetsbaar op stellen. Helpt (indien nodig) andere opleiders om de balans te bewaken tussen betrokkenheid en distantie. Helpt andere opleiders zich bewust te worden van de eigen invloed op de aios en de mogelijke valkuilen hierin. En ziet of dit wel of niet ondersteunend is voor de collega opleider. Treedt als mentor op voor beginnende opleiders. Levert bruikbare feedback aan collega's in hoo groepen op de opleiding. Zet de eigen ervaring als opleider in tijdens hoo groepen (op een voor collega's bruikbare wijze). Ondersteunt minder ervaren opleiders op een zinvolle manier in ingewikkelde situaties en bij klachten tegen aios. Reflecteert in spanningsvolle situaties over de eigen houding en communiceert hierover met direct betrokkenen op integrale wijze. Participeert in ontwerp, uitvoering en/of evaluatie van onderwijsprogramma's voor aios en opleiders. Geeft gevraagd en ongevraagd advies over de kwaliteit van de opleiding en neemt hierin verantwoordelijkheid. Doet voorstellen ter verbetering van de richtlijnen en/of de vorm en inhoud van de opleiding en het effect op de aios.
Actief ontwikkelen van het eigen opleiderschap	<ul style="list-style-type: none"> Het opleiderschap beschouwen als een apart vak Systematisch en doelgericht werken aan de ontwikkeling van het opleiderschap Actieve deelname aan de kwaliteitscyclus voor opleiders, zoals beschreven in het Kwaliteitsplan Huisartsopleiders 	<ul style="list-style-type: none"> Pakt pro-actief de ontwikkeling en planning van het eigen opleiderschap binnen of buiten de kwaliteitscyclus op. Onderschrijft het gegeven dat het opleiderschap een vak is waar 'een leven lang leren' een van de uitgangspunten is. Is een rolmodel voor andere opleiders op het gebied van verworven opleidercompetenties. En op het gebied van inzicht hebben in de eigen ontwikkelpunten, de eigen grenzen en de manier van up-to-date blijven als opleider. Neemt deel aan opinievorming en ontwikkeling van nieuwe inzichten op het opleidingskundig vakgebied.

