

Inleiding competentieprofiel opleider en supervisor.

In het navolgende document is het competentieprofiel beschreven van de opleider en de supervisor. Bij het formuleren van dit profiel is uitgegaan van de 7 competenties (CanMEDS) zoals vastgelegd in het kaderbesluit CCMS voor alle medisch specialistische vervolgoopleidingen. De taakstelling van de opleider respectievelijk supervisor behelst namelijk de aios in staat te stellen binnen de vastgestelde duur van de opleiding zich alle 7 competenties eigen te maken. De opleider onderscheidt zich hierbij van de supervisor doordat de opleider eindverantwoordelijke is voor de gehele opleiding inclusief de organisatie hiervan en de supervisor een scherp omschreven gedeelte van de opleiding verzorgt met een daarbijbehorende, van de opleider afgeleide, deelverantwoordelijkheid.

De opleiding wordt verzorgd in een setting die gekenmerkt wordt door zogenaamd praktijkleren waarin alle competenties geïntegreerd worden beoefend. Hierin onderscheidt de specialistische vervolgoopleiding zich van de universitaire studie geneeskunde waarin docenten een scherp omschreven (vaak klein) aspect van de verschillende competenties onderwijzen en daartoe geschikte leermiddelen en toetsen gebruiken. Om die reden zijn de verschillende rollen van de docent zoals beschreven door Molenaar en Harden niet vanzelf toepasbaar respectievelijk te vertalen naar de rollen van opleider respectievelijk supervisor.

Ter wille van eenduidigheid zijn conform het kaderbesluit 2005 de gegroepeerde taken van de opleider-supervisor onderverdeeld op basis van de 7 CanMedscompetenties in 4 subcompetenties:

De opleider/supervisor.....

1. Is een rolmodel t.a.v. de competentie x.
2. Onderwijst de leerdoelen van de competentie x, hanteert hierin effectieve onderwijsstrategieën
3. Bewaakt de voortgang van het leerproces van de aios ten aanzien van de competentie x.
4. Draagt zorg voor een effectieve opleidings situatie m.b.t de competentie x.

Per subcompetentie wordt in het generieke deel de competenties en indicatoren benoemd die op alle competenties binnen de subcompetentie van toepassing zijn.

Die taken van de opleider/supervisor met betrekking tot organisatie van opleiding (overleg OOR, generaal rapport, organisatie stage) die niet op directe interactie met de aios berusten zijn ondergebracht bij professionaliteit. De taken die betrekking hebben op eigen professionalisering als docent zijn ondergebracht bij rolmodel.

Voor alle subcompetenties zijn indicatoren geïdentificeerd op grond van eisen kaderbesluit CCMS met betrekking tot opleider, opleidingsgroep en stagebegeleide (C1-9), de literatuur en nationale en internationale beoordelingsinstrumenten. Tenslotte is de mening van de aios mede afgeleid vanuit vigerende beoordelingsinstrumenten en een tweetal enquêtes onder aios dermatologie (Jonkman; schriftelijke mededeling) respectievelijk interne geneeskunde over de kwaliteiten van de ideale opleider.

Afgeleid van het competentieprofiel is een beoordelingsinstrument ontwikkeld waarbij onderscheid is gemaakt tussen de medisch specialist-supervisor, die deel uitmaakt van het opleidingsteam en de medisch specialist-opleider, die (eind)verantwoordelijke is voor de opleiding (of een gedeelte hiervan).

Competenties waarop de opleider/supervisor niet door een aios beoordeeld kunnen worden, wordt toegewezen aan docentprofessionalisering met bijpassende toetsen.

Literatuur

- CCMS Kaderbesluit
- Harden RM, Crosby J. AMEE guide no 20. The good teacher is more than a lecturer: the twelve roles of the teacher. Medical Teacher 2000; 22: 334-347
- Molenaar WM namens Werkgroep Docentprofessionalisering Medisch Onderwijs OCG-DMW en NVMO. Competenties Docenten in het Medisch Onderwijs; 10 juli 2007
- Hoekstra JBL, Holleman F. De ideale opleider. Een enquête in de interne geneeskunde. Tijdschrift voor Medisch Onderwijs 2006;25(2):83-7.

Instrumenten

- Copeland HL, Hewson MG. Developing and Testing an Instrument to Measure the Effectiveness of Clinical Teaching in an Academic Medical Center. Acad. Med. 2000;75:161-166.
- Keemers-Gels, et al. Stafleden op rapport. Medisch Contact Nr. 08 - 20 februari 2004
- M.J.M.H.Lombarts, M.J.L.Bucx, I.Rupp, P.J.Keijzers, S.I.M.Kokke en W.Schlack. Een instrument voor de evaluatie van opleiderskwaliteiten van stafleden. Ned Tijdschr Geneesk. 2007;151:2004-8
- Deventer vragenlijst (Elvira Flikweert)
- Neurologie UMCR vragenlijst
- PHEEMQUEST Postgraduate Hospital Educational Environment Measure Questionnaire
- Orthodontie UMCG vragenlijst

1. Is rolmodel

De opleider/supervisor:

Competentie	Indicator
Generiek	
<ul style="list-style-type: none"> De opleider/supervisor werkt m.b.t. de competenties op excellent niveau, beargumenteert, reflecteert en verklaart zijn eigen handelen. 	<ul style="list-style-type: none"> Toont voorbeeldgedrag in eigen de competenties en onderbouwt dit Harden¹ Toont en stimuleert reflectie op eigen competenties als medisch specialist, heeft begrip van de rol van de eigen persoonlijkheid hierin en maakt dit indien relevant bespreekbaar Harde Geeft aan aios, co-assistenten, patiënt of derden verklaringen voor opinies, adviezen, gemaakte keuzes voor zijn/haar beleid, acties en handelingen: CTEI 9
Professionaliteit	
<ul style="list-style-type: none"> Leverd hoogstaande patiëntenzorg op integere, betrokken en ethisch verantwoorde wijze en toont hierin adequaat professioneel gedrag en voldoet hiermee aan de kwaliteitseisen van de betreffende wetenschappelijke medisch specialisten vereniging; opleidingsgroep C.2.b.ii 	<ul style="list-style-type: none"> ²Straalt enthousiasme uit voor het vak en toont een voorbeeldfunctie in de competenties van het specialisme Harden. Wordt in de organisatie, door collegae en door patiënten gewaardeerd als professional Verheldert en beargumenteert eigen grenzen met betrekking tot de eigen competenties en handelt daarbinnen (idem Harden)
<ul style="list-style-type: none"> Past kennis van culturele, sociale, ethische en etnische factoren bij interpersoonlijke en groepinteracties met aios, studenten, (para) professionals toe 	<ul style="list-style-type: none"> Toont kennis van en begrip voor diversiteit bij interpersoonlijke en groepinteracties met aios, co-assistenten en overige professionals (bv. mbt culturele, etnische, sexe, ethische en etnische aspecten)
<ul style="list-style-type: none"> Toont een persoonlijke gedrevenheid om te onderwijzen en te leren 	<ul style="list-style-type: none"> Gaat bewust en adequaat om met de eigen houding als opleider en toont hierin reflectieve vaardigheden
<ul style="list-style-type: none"> Is zich bewust dat aios leren door observatie en imitatie van kennis, vaardigheden en professioneel gedrag. Harden 	<ul style="list-style-type: none"> Hanteert de verschillende rollen³ flexibel en passend bij de leersituatie Harden Kan in de dagelijkse praktijk feedback geven en ontvangen Harden
<ul style="list-style-type: none"> Werkt systematisch en doelgericht aan onderhoud en verbetering van het professioneel handelen als opleider en organiseert hiervoor eigen bij- en nascholing 	<ul style="list-style-type: none"> Stelt zichzelf toetsbaar op en stelt op basis van verkregen feedback zijn/haar functioneren bij. Weet eigen tekortkomingen te identificeren en eigen bij- en nascholing te organiseren
<ul style="list-style-type: none"> Erkent het belang van audit en toetsen van onderwijs en opleiding bij zichzelf en collega's 	<ul style="list-style-type: none"> Evalueert de eigen opleiding of dat gedeelte waarvoor hij/zij verantwoordelijk is met diegenen die hierover een oordeel kunnen vellen Harden Gebruikt de evaluatie ter verbetering van de opleiding of dat gedeelte waarvoor hij verantwoordelijk is Harden.
<ul style="list-style-type: none"> Kent de eisen voor de opleiding tot specialist van het CCMS en de regelgeving van de eigen organisatie met betrekking tot opleiden van aios en handelt hiernaar 	<ul style="list-style-type: none"> Kent het opleidingsplan van het betreffende specialisme en vertaalt deze naar de eigen opleidings situatie Hij houdt zich aan de instructieregeling die op grond van de modelinstructie is opgesteld door de betreffende opleidingsinrichting; opleider C.3.a.v
Medisch Handelen	
	<ul style="list-style-type: none"> Integreert gegevens uit wetenschappelijk onderzoek en praktijkstandaarden in het eigen medische handelen. CTEI 12 Evalueert op een EBm-gebaseerde wijze medische informatie en plaatst dit in klinische context van de eigen praktijk Past uitkomsten van onderzoek van richtlijnen en protocollen toe

¹ Tekstueel aan klinische setting en modernisering aangepast² Vetgedrukte indicatoren zijn opgenomen in het beoordelingsinstrument opleider/supervisor³ rollen: expert: bewaakt inhoud, coach: bevordert het leerproces, beoordelaar: beoordeelt resultaten

Communicatie	
<ul style="list-style-type: none"> Past de voor de situatie geschikte communicatieve strategieën en technieken toe; 	<ul style="list-style-type: none"> Toont effectieve communicatie met patiënt, familie, aios, co-assistenten en in de verschillende overlegsituaties; Geeft in diezelfde situaties aan aios en co-assistenten effectief feedback⁴;
Samenwerking	
<ul style="list-style-type: none"> Laat zien dat samenwerken een belangrijk fundament van de gezondheidszorg is 	<ul style="list-style-type: none"> Draagt bij aan doelmatig overleg met collegae en andere zorgverleners; Faciliteert continuïteit van zorg; Bevordert een atmosfeer van wederzijds respect; Identificeert en ondersteunt bij (dreigende) interprofessionele conflicten; Formuleert doelstellingen voor zichzelf en het team en lost conflicten op;
Kennis en Wetenschap	
<ul style="list-style-type: none"> Bevordert de verbreding en ontwikkeling van wetenschappelijke vakkennis 	<ul style="list-style-type: none"> Stimuleert en bevordert klinisch wetenschappelijk onderzoek van de leden van de opleidingsgroep en de aios. Opleidingsgroep C.4.e.i
<ul style="list-style-type: none"> Is wetenschappelijk actief en heeft wetenschappelijke interesse; 	<ul style="list-style-type: none"> Publiceert in nationaal en internationaal erkende vakliteratuur. Houdt kennis en inzicht als medisch specialist op peil door het regelmatig deelnemen aan geaccrediteerde bij- en nascholingsactiviteiten; opleidingsgroep C.4.d.i
Maatschappelijk Handelen	
	<ul style="list-style-type: none"> Betrekt maatschappelijke context in patiëntenzorg; Toont principes van kostenbewust handelen; CTEI 15
<ul style="list-style-type: none"> Handelt volgens de relevante wettelijke bepalingen en regelgeving m.b.t. tot patiëntenzorg en opleiden 	<ul style="list-style-type: none"> Handelt volgens de relevante wettelijke bepalingen en regelgeving mbt tot patiëntenzorg Handelt volgens de relevante wettelijke bepalingen mbt de opleiding
<ul style="list-style-type: none"> Gaat adequaat om met eigen fouten, heeft daarin een voorbeeldfunctie en kan zijn fouten als voorbeeld stellen 	<ul style="list-style-type: none"> Stelt eigen fouten als voorbeeld
Organisatie	
<ul style="list-style-type: none"> Is rolmodel in het in balans houden van werk en privé; 	<ul style="list-style-type: none"> Bewaakt zijn werktijd (blijkt uit reflectie, portfolio, etc.)
<ul style="list-style-type: none"> Is rolmodel op het gebied van effectief en doelmatig werken in een gezondheidszorgorganisatie; 	<ul style="list-style-type: none"> Creëert ruimte voor reflectie op de competenties; Is beschikbaar voor overleg met collegae, besprekingen, etc. opleidingsgroep C.4 .a.i
<ul style="list-style-type: none"> Organiseert het eigen werk zodanig dat er voldoende tijd en ruimte is voor opleiden en patiëntenzorg CTEI 4; opleider C.1.c 	<ul style="list-style-type: none"> Deelt zijn/haar werktijd zo in dat er ruimte is voor zowel opleiden als patiëntenzorg Neemt het met de opleiding samenhangende werk op zich; CTEI 4 opleidingsgroep C.4.c.i Is beschikbaar voor overleg met de aios; Opleidingsgroep C.4.a.i Is goed toegankelijk voor de aios bij vragen en/of problemen
	<ul style="list-style-type: none"> Wikkelt schriftelijke berichtgeving als opgesteld door aios binnen aanvaardbare tijd af Bereidt voortgangsgesprekken voor, voert deze adequaat uit Zorgt voor adequate verslaglegging over de voortgang van de opleiding van de aios Optimaliseert logistieke en administratieve ondersteuning van aios.
<ul style="list-style-type: none"> Maakt bij het inrichten van de opleiding optimaal gebruik van ICT 	<ul style="list-style-type: none"> Incorporeert ICT (-mogelijkheden) in zijn dagelijkse werkzaamheden als medisch specialist en als opleider

⁴ competenties die niet door de aios kunnen worden beoordeeld, zullen m.b.v. scholing zoals TtT worden beoordeeld.
Competentieprofiel opleider/supervisor medisch specialist

2. Onderwijst

De opleider/supervisor:

Competentie	Indicator
Generiek	
<ul style="list-style-type: none"> Onderwijst en coacht de aios in de ontwikkeling van de (deel-)competenties, geeft hierin zo nodig het goede voorbeeld en past hierin effectieve onderwijsstrategieën en -technieken toe 	<ul style="list-style-type: none"> Past diverse onderwijsmethodieken toe, afgestemd op de leersituatie, leerdoelen en leerbehoefte van de aios, coacht hem en treedt zonodig op als rolmodel
Professionaliteit	
	<ul style="list-style-type: none"> Geeft aios feedback over de wijze waarop zij de grenzen van hun eigen beroepsuitoefening bewaakt
	<ul style="list-style-type: none"> Stimuleert aios om zelfstandig te leren en bevordert daarmee hun autonomie in het nemen van beslissingen (Docent Algemeen); CTEI 2
<ul style="list-style-type: none"> Erkent morele/ethische aspecten van medische beslissingen en heeft een open houding naar de mening van de aios hierover 	<ul style="list-style-type: none"> Expliciteert hierin het eigen handelen en dat van de aios zijn/haar werkomgeving en stelt daar waar nodig onderwerpen ter discussie; Gebruikt situaties waarin de professionaliteit tekortschiet als leermoment
Professionaliteit m.b.t. onderwijskundige competenties	
<ul style="list-style-type: none"> Stuurt op basis van onderwijskundige principes het leerproces van de aios. Harden 	<ul style="list-style-type: none"> Sluit in begeleidingsstijlen aan op de leerstijl van de aios Harden Past het opleiden aan het competentieniveau en de behoeften van de aios (ervaring, kundigheid, interesse etc) aan CTEI 7 kan alternatieve programma's aan aios aanbieden Maakt de aios bewust van diens eigen verantwoordelijkheid voor het te volgen onderwijs of de opleiding. Harden
<p><i>Micro-niveau⁵</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Past principes van individueel en (klein) groepsonderwijs in de context van leren van volwassenen effectief toe Is in staat de te overdragen informatie onderwijskundig te organiseren en te presenteren; Harden Past de eisen die gesteld worden aan de kwaliteit van beoordelen en toetsen toe.; Harden <p><i>Meso-niveau</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Is in staat onderwijsmateriaal te ontwikkelen, te beoordelen, te selecteren en aan te passen. Harden Past principes van opleidingsontwikkeling (doelen formuleren, selecteren van onderwijsmethodiek, ontwikkelen van evaluatie) toe Past kennis van opleidingsorganisatie en innovatie toe 	<ul style="list-style-type: none"> Maakt een adequate keuze welke didactische werkvorm aansluit bij de ontwikkeling van de aios en past deze toe Kent aard en niveau van de competenties van de opleiding c.q. het opleidingsgedeelte waarvoor hij verantwoordelijk is, de relatie met andere onderdelen van de opleiding en de na te streven resultaten; Harden
Medisch Handelen	
	<ul style="list-style-type: none"> Onderwijst aios diagnostische vaardigheden (klinisch redeneren, keuze/interpretatie van aanvullend onderzoek, etc) CTEI 13. Implementeert evidence-based medicine in de medische supervisie; Superviseert en coacht de aios bij de uitvoering van klinische en technische vaardigheden in de patiëntenzorg (anamnese, lichamelijk onderzoek, diagnostische en therapeutische procedures); CTEI 11
	<ul style="list-style-type: none"> Superviseert en coacht de aios in effectieve en ethisch verantwoorde patiëntenzorg
Communicatie	
	<ul style="list-style-type: none"> Onderwijst effectieve communicatieve vaardigheden in relatie tot aios, co-assistent, patiënt, familie en diverse

⁵ Conform niveau-indeling Molenaar, et al
Competentieprofiel opleider/supervisor medisch specialist

	overlegsituaties (visite, besprekingen, MDO); CTEI 14
Samenwerking	
	<ul style="list-style-type: none"> • Onderwijst aios in effectieve samenwerking (leersituaties zijn: polikliniek, overdracht, OK, overdracht van dienst, visite, besprekingen, MDO)
	<ul style="list-style-type: none"> • Gebruikt tekortkomingen in samenwerking als leermomenten; • Gebruikt overdrachtsmomenten om ketenzorg te verduidelijken.
Kennis en Wetenschap	
	<ul style="list-style-type: none"> • Onderwijst kennis en wetenschap (CAT, klinisch redeneren, onderwijs)
	<ul style="list-style-type: none"> • Vertaalt resultaten van wetenschappelijk onderzoek en richtlijnen binnen het praktijkleren
	<ul style="list-style-type: none"> • Stimuleert aios tot het formuleren van een zoekvraag en uitvoeren van een CAT; • Begeleidt de aios bij het refereren of het houden van een voordracht en/of presentatie.
	<ul style="list-style-type: none"> • Motiveert en stimuleert aios tot het verrichten van wetenschappelijk onderzoek; • Begeleidt aios bij het verrichten van wetenschappelijk onderzoek, schrijven van een wetenschappelijk artikel of wijst de aios de weg naar een andere, hiertoe meer uitgeruste begeleider;
Maatschappelijk Handelen	
	<ul style="list-style-type: none"> • Onderwijst en coacht bij discussies over maatschappelijke aspecten van de zorg, plaats en rol van zorg in de maatschappij en de ontwikkelingen daarin • Onderwijst de aios over preventieve aspecten van de zorg; • Onderwijst de aios om patiëntenzorg te plaatsen in breder kader van gezondheidszorg; • Stimuleert discussies over maatschappelijke aspecten van de zorg;
	<ul style="list-style-type: none"> • Stimuleert aios tot nadenken en innemen van standpunten over ethische kwesties in de zorg;
	<ul style="list-style-type: none"> • Onderwijst in juridische aspecten van de patiëntenzorg;
	<ul style="list-style-type: none"> • Onderwijst in het veilig en op juiste wijze melden van incidenten bij de juiste instantie • Gebruikt (bijna) fouten als leermiddel; • Begeleidt AIOS bij fouten en incidenten in de zorg, zowel wat betreft de emotionele als de procedurele⁶ kant er van.
Organisatie	
•	<ul style="list-style-type: none"> • Coacht de aios (bij problemen) in aandacht verdelen tussen patiëntenzorg, opleiding, persoonlijke ontwikkeling en andere (sociale) activiteiten en zoekt met de aios zo nodig naar oplossingen
•	<ul style="list-style-type: none"> • Richt voor het opleidingsgedeelte waarvoor hij verantwoordelijk is de opleiding in • Richt op adequate wijze werkactiviteiten in als leermoment (bijv. bedside teaching, ochtendrapport, papieren visite, overlegsituaties, etc.) CTEI 10
•	<ul style="list-style-type: none"> • Stimuleert kritisch gedrag in aanvraag diagnostiek en therapie en onderwijst over kostenaspecten in de zorg; • Onderwijst de aios om patiëntenzorg efficiënt en effectief uit te voeren;
•	<ul style="list-style-type: none"> • Onderwijst en coacht de aios in het organiseren en delegeren van taken naar andere zorgprofessionals;

⁶ Op het vetgedrukte ligt bij deze indicator de nadruk, *Competentieprofiel opleider/supervisor medisch specialist*

3. Bewaakt de voortgang

De opleider/supervisor:

Competentie	Indicator
Generiek	
Opleider⁷	
<ul style="list-style-type: none"> Stimuleert en ondersteunt de AIOS bij het formuleren van (individuele) leerdoelen op de competentiegebieden en het opstellen, realiseren en evalueren van opleidingsplannen. 	<ul style="list-style-type: none"> Bepaalt met de aios wat deze met betrekking tot de competentie moet leren, bij wie en met welk doel Motiveert de aios verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen leerproces; Herkent bij aios de situatie van een onvoldoende ontwikkeling van de vereiste competenties en onderneemt samen met hem de noodzakelijk geachte stappen ter verbetering.
<ul style="list-style-type: none"> Draagt er zorg voor dat de aios wordt gesuperviseerd, effectief feedback krijgt, getoetst en beoordeeld wordt op het niveau van de competentieontwikkeling 	<ul style="list-style-type: none"> Laat de aios zelfstandig werken naar gelang zijn/haar ervaring en kundigheid CTEI 3 Geeft aanwijzingen die relevant zijn voor en in het belang van de opleiding en van de patiëntenzorg en houdt rekening met de vorderingen in de vakbekwaamheid van de aios opleidingsgroep C.4.b.ii Past de eisen die gesteld worden aan beoordelen en toetsen overeenkomstig het Protocol Toetsing en Beoordeling toe Beoordeelt de aios conform de opleidingseisen; opleider C.3.a.vi
Supervisor	
<ul style="list-style-type: none"> Stimuleert en ondersteunt de AIOS bij het formuleren van (individuele) leerdoelen op de competentiegebieden en het opstellen, realiseren en evalueren van opleidingsplannen voor dat gedeelte van de opleiding waarvoor de supervisor verantwoordelijk is. 	<ul style="list-style-type: none"> Motiveert de aios verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen leerproces;
<ul style="list-style-type: none"> Superviseert de aios en past diverse beoordelingsinstrumenten op juiste wijze toe 	<ul style="list-style-type: none"> Geeft duidelijk aan wat van de aios wordt verwacht tijdens het uitvoeren van werkzaamheden, passend bij het competentieniveau CTEI 6 Past de diverse beoordelingsinstrumenten (KPB, en OSAT's) op juiste wijze toe. Harden Evalueert een aios, stelt het competentieniveau vast en formuleert op basis hiervan, samen met de aios, nieuwe leerdoelen. Harden Herkent bij aios de situatie van een onvoldoende ontwikkeling van vereiste competenties en onderneemt samen met hem de noodzakelijk geachte stappen ter verbetering.
Professionaliteit	
	<ul style="list-style-type: none"> Geeft aios feedback over de wijze waarop zij de grenzen van hun eigen beroepsuitoefening bewaakt
	<ul style="list-style-type: none"> Stimuleert aios om zelfstandig te leren en bevordert daarmee hun autonomie in het nemen van beslissingen (Docent Algemeen); CTEI 2 Geeft aios regelmatig feedback, zowel positief als negatief ten aanzien van hun opleidingsvoortgang (Docent Algemeen); CTEI 5 Controleert bij aios en andere werkers of de supervisie, etc. daadwerkelijk wordt gegeven en dat rekening wordt gehouden met de ervaring en competentieniveau van de aios; (Docent Algemeen);

⁷ In verband met specifieke verantwoordelijkheid van de opleider zijn hier specifieke competenties voor de opleider onderscheiden.

Medisch Handelen	
	<ul style="list-style-type: none"> • Geeft feedback over hoe de aios omgaat met eigen grenzen stellen ten aanzien van medisch handelen
Communicatie	
	<ul style="list-style-type: none"> • Geeft feedback over patiëntencontact, familiegesprekken, slecht-nieuwsgesprekken van de aios, na observatie • Geeft feedback over de werkwijze in diverse overlegsituaties met collega's en andere disciplines • Geeft feedback op de wijze van statusvoering en schriftelijke berichtgeving naar collega's. • Ziet er op toe dat de statusvoering en correspondentie van aios aan door de beroepsgroep te stellen eisen voldoet Opleidingsgroep C.4.b.
Samenwerking	
	<ul style="list-style-type: none"> • Geeft feedback over de wijze waarop wordt deelgenomen aan overleg en werkgroepen • Geeft feedback over de wijze waarop de verantwoordelijkheid van de patiëntenzorg wordt overgedragen aan anderen. • Geeft feedback over de wijze waarop de noodzakelijke informatie voor overdracht van een collega arts wordt verkregen
Kennis en Wetenschap	
	<ul style="list-style-type: none"> • Geeft aios feedback over hun wetenschappelijke prestaties (CAT, referaten, voordrachten voor wetenschappelijke vereniging, poster(presentaties), artikelen, e.d.)
Maatschappelijk Handelen	
	<ul style="list-style-type: none"> • Geeft aios feedback ten aanzien van het voorkomen, onderhandelen en oplossen van een interprofessioneel conflict • Geeft feedback over het begrip voor de situatie van de patiënt (ook in uitzonderlijke omstandigheden) en diens sociale achtergrond • Geeft feedback over het hanteren van binnen Nederland vigerende gedragscodes en juridische aspecten van de gezondheidszorg • Geeft feedback waarop met incidenten in de zorg wordt omgegaan • Beoordeelt de aios conform de opleidingseisen; opleider C.3.a.vi
Organisatie	
	<ul style="list-style-type: none"> • Geeft feedback over de wijze waarop de aios zijn dagelijkse activiteiten organiseert
	<ul style="list-style-type: none"> • Geeft feedback over taakdelegatie
	<ul style="list-style-type: none"> • Geeft feedback over de wijze waarop gebruik wordt gemaakt van de beschikbare middelen en voorzieningen, wordt bijgedragen aan een zo effectief en efficiënt mogelijke bedrijfsvoering en gezondheidszorgsysteem

4. Zorgt voor een effectieve opleidingssituatie

De opleider/supervisor:

Competentie	Indicator
Generiek	
<ul style="list-style-type: none"> Faciliteert de aios dat hij geconfronteerd wordt met een gevarieerd aanbod van leermomenten dat leidt tot de gewenste ontwikkeling van de competenties 	<ul style="list-style-type: none"> Draagt zorg voor leermomenten mbt de competentieontwikkeling en verwijst indien nodig door Creëert voldoende ruimte voor opleidingsmomenten m.b.t. competentieontwikkeling in evenwicht met de patiëntenzorg Ziet er regelmatig op toe dat de door de aios verrichte werkzaamheden voldoen aan de algemene competenties zoals neergelegd in artikel B.2. derde lid alsmede aan de specialisme-gebonden competenties, bedoeld in artikel B.2., tweede lid, en houden supervisie op de aios; opleidingsgroep C.4.b.iii Draagt er zorg voor dat er voor de aios voldoende tijd beschikbaar is voor theoretische verdieping Draagt er zorg voor dat er tussen de aios en andere medische specialisten voldoende contact is; Opleidingsgroep C.4.c.iii Richt de opleiding in en past dit aan naar de context waarin dit plaatsvindt (bedside, polikliniek, achter de microscoop, operatiekamer etc) CTEI 10
<ul style="list-style-type: none"> Draagt er zorg voor dat een aios belast wordt met een klinische taakstelling die past bij een eerder vastgesteld niveau van de competentie 	<ul style="list-style-type: none"> Biedt ruimte voor het benutten van klinische activiteiten als leermoment voor de competentieontwikkeling
<ul style="list-style-type: none"> Creëert een veilig leerklimaat waarin de aios zich kan ontwikkelen tot specialist 	<ul style="list-style-type: none"> Stelt stimulerende vragen die leergedrag bevorderen (verzoekt om verklaringen, stelt Socratische vragen, reflectieve vragen ed) en reflecteert hierop; Docent Algemeen, Harden Creëert ruimte voor structurele momenten van reflectie Creëert op informele wijze een open atmosfeer waarin uitwisseling van ideeën kan plaatsvinden Harden Bevordert het veilig reflecteren
Professionaliteit	
Opleider	
<ul style="list-style-type: none"> Draagt door eigen handelen en leiderschap zorg voor een veilig opleidingsklimaat waarbij de supervisoren enthousiast, respectvol, reflectief en ondersteunend zijn naar aios. 	<ul style="list-style-type: none"> Brengt een goede en veilige leeromgeving tot stand , waarin aios en anderen worden gestimuleerd om fouten, incidenten en emotioneel belastende zaken open te bespreken CTEI 1 en docent algemeen Weet de opleidingsgroep aan te sturen op het gebied van professionaliteit en grijpt in bij dreigende ontsporing Begeleidt AIOS bij fouten en incidenten in de zorg, zowel wat betreft de emotionele als de procedurele kant er van
Met betrekking tot de opleidingsgroep	
<ul style="list-style-type: none"> Draagt zorg voor een gezamenlijk gevoelde verantwoordelijkheid van de opleidingsgroep om de opleidingsactiviteiten een structurele plaats binnen de eigen organisatie te geven 	<ul style="list-style-type: none"> Geeft aanwijzingen die relevant zijn voor en in het belang zijn van de opleiding van de aios en van de patiëntenzorg en houdt rekening met de vorderingen in de vakbekwaamheid van de aios opleidingsgroep C.4.b.ii Motiveert collega's t.a.v. opleiden van aios en geeft hen hierop feedback. (Harden) Faciliteert op een effectieve en vertrouwelijke wijze informatieoverdracht over het functioneren van aios tussen supervisoren
<ul style="list-style-type: none"> Organiseert (personeel)inzet, middelen en informatiestromen met de betrokken partijen zodanig dat er efficiënt en effectief gewerkt en geleerd kan worden 	<ul style="list-style-type: none"> Houdt regelmatig stafbesprekingen, klinische conferenties en refererbijsprekingen waarbij in beginsel alle leden van de opleidingsgroep aanwezig zijn; opleidingsgroep C.2.c.i Houdt in het kader van onderlinge toetsing probleemoplossende patiëntenbesprekingen; opleidingsgroep C.2.c.ii

<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelt en onderhoudt een bij- en nascholingsplan op het gebied van onderwijs en opleiding mbt de opleidingsgroep 	<ul style="list-style-type: none"> • Houdt een bestand bij van gevolgde leermodules en behaalde kwalificaties op het gebied van docentprofessionalisering van alle leden van de opleidingsgroep
Met betrekking tot derden	
<ul style="list-style-type: none"> • Laat andere specialismen een effectieve bijdrage aan de opleiding geven 	<ul style="list-style-type: none"> • Voert gestructureerd overleg met andere relevante hulpverleners; opleider C.1.h
<ul style="list-style-type: none"> • Schept en onderhoudt goede werkrelaties met partijen betrokken bij de uitvoering van de opleiding en het leren, zowel binnen als buiten zijn eigen organisatie 	<ul style="list-style-type: none"> • Participeert actief in voor de opleiding voor aios verplichte onderwijsactiviteiten met betrekking tot het opleidingsgedeelte waarvoor hij/zij verantwoordelijk is; opleidingsgroep C.4.c.ii • Weet strategieën te ontwikkelen die weerstanden, kwetsbaarheden en zorgen bij professionals omtrent (veranderingen in) onderwijs te adresseren
<ul style="list-style-type: none"> • Is op de hoogte van de regionale en landelijke netwerken rond de opleiding en is bereid hierin te participeren 	<ul style="list-style-type: none"> • Heeft een stimulerende en desgevraagd initiërende rol in het overleg van regionale opleiders
Medisch Handelen	
	<ul style="list-style-type: none"> • Belast de aios met een klinische taakstelling die past bij een eerder vastgesteld niveau van de competentie medisch handelen • Geeft duidelijk aan wat van de aios wordt verwacht tijdens een stage/dienst CTEI 6
Communicatie	
	<ul style="list-style-type: none"> • Stelt de aios vragen die het leren stimuleren (bijvoorbeeld verklarende, socratische en/of reflectieve vragen, etc.); CTEI 8
Samenwerking	
	<ul style="list-style-type: none"> • Stelt aios in staat klinische consulten van eigen patiënten bij te wonen • Stelt de aios in staat om in teamverband te kunnen functioneren met daarin aandacht voor het herkennen en respecteren van verschillende hiërarchische en functionele rollen (schisisteam, reanimatieteam, verloskamerteam, FTO, MDO, etc.
Kennis en Wetenschap	
<ul style="list-style-type: none"> • Weet eigen tekortkomingen te identificeren op gebied van patiëntenzorg respectievelijk opleiding, en eigen bij- en nascholing te organiseren. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evalueert opleidingprogramma's volgens beproefde methodieken; • Draagt actief bij aan ontwikkeling van het vak van opleider; • Volgt systematisch geaccrediteerde bijscholing ten behoeve van het opleiderschap. • Past uitkomsten van onderzoek en richtlijnen m.b.t. opleiden van aios toe in het opleiden
	<ul style="list-style-type: none"> • Draagt er zorg voor dat de aios kan profiteren van de bijzondere kennis van de stafleden en van het wetenschappelijk klimaat van de afdeling van de opleidingsinrichting; • Stelt de aios in staat tot het houden/volgen van een referaat, CAL en theoretische verdieping (lokaal, regionaal en landelijk) van het betreffende gedeelte van de opleiding; Stageopleider C.9.1.a • Creëert ruimte voor nascholing en congresbezoek door de aios; • Zorgt voor het opleidingsgedeelte waarvoor hij verantwoordelijk is voor een bijgehouden bestand van richtlijnen en protocollen dat steeds voor de aios beschikbaar is.
Maatschappelijk Handelen	
<ul style="list-style-type: none"> • Draagt zorg voor een veilige manier van reflectie over complicaties 	<ul style="list-style-type: none"> • Creëert met de aios een superviserrelatie waarin hij wordt gestimuleerd om twijfels, fouten en zaken waarin een persoonlijke (ethische /morele) opvatting een rol speelt te bespreken; • Begeleidt aios bij fouten en incidenten in de zorg, bespreekt

	<p>deze openlijk en erkent eigen rol hierin;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Draagt zorg voor het veilig reflecteren hierover • Bevordert het veilig en op juiste wijze melden van incidenten bij de juiste instantie • Draagt er zorg voor dat de aios zijn verplichtingen, bedoeld in het kaderbesluit en de specifieke besluiten, kan nakomen; opleidingsgroep C.4.a.iii
•	<ul style="list-style-type: none"> • Creëert ruimte voor aios voor bijwonen werkgroepen en commissies om ervaring op te doen en bij te dragen aan niet patiëntgebonden maatschappelijke gezondheidszorgaspecten;
Organisatie	
<ul style="list-style-type: none"> • Richt op adequate wijze werkactiviteiten op de polikliniek en afdeling in en benut deze als leermoment, bijv. bedside teaching, ochtendrapport, papieren visite, overlegsituaties, etc 	<ul style="list-style-type: none"> •
<ul style="list-style-type: none"> • Bewaakt randvoorwaarden, werkaanbod en –druk van AIOS om stagnaties in het opleiden te voorkomen en adviseert de organisatie hierover. 	<ul style="list-style-type: none"> • Draagt zorg dat er geen oneigenlijke taken worden uitgevoerd • Draagt zorg voor werktijden conform cao; de taakstelling is adequaat • Draagt zorg voor reduceren van oneigenlijk werk • Treedt voor de aios als mentor op bij problemen in de persoonlijke sfeer, niet gerelateerd aan onderwijs of opleiding; Harden • Stelt de aios in staat aanwezig te zijn bij opleidingsmomenten (lokaal, regionaal, landelijk)
	<ul style="list-style-type: none"> • Zorgt voor bekendheid met alle partijen welke invloed hebben op de (dagelijkse) gang van zaken binnen de zorg (ondersteunende diensten als facilitaire dienst, administratie, etc). • Creëert ruimte voor aios voor bijwonen protocolontwikkelingen, werkgroepen en commissies om ervaring op te doen en bij te dragen aan de beleidsmatige en organisatorische aspecten;