

‘Light’-versie voor opleiders en supervisors wenselijk voor visitaties

# Competentieprofiel kan veel compacter

Paul L.P. Brand,  
kinderarts, hoogleraar klinisch  
onderwijs, UMC Groningen

Peter M. Boendermaker,  
kinderarts, opleider kinderge-  
neeskunde, UMC Groningen

Tjalling de Vries,  
kinderarts en opleider kinderge-  
neeskunde, Medisch Centrum  
Leeuwarden

De auteurs schreven dit artikel  
namens de werkgroep Opleiders-  
professionalisering van de OOR  
Noord-Oost Nederland. Overige  
leden van de werkgroep: Bob  
Geelkerken, Marcel Jonkman,  
Henk Sluiter en Paul Werker.

Correspondentieadres:  
p.l.p.brand@isala.nl;  
c.c.: redactie@medischcontact.nl

Met het nieuwe kaderbesluit van het Centraal College Medisch Specialismen per 1 januari is ook een ander toetsingskader voor opleiders van kracht geworden. Dit competentieprofiel is echter veel te uitvoerig om praktisch toepasbaar te zijn bij visitaties.

**S**inds 1 januari is het nieuwe kaderbesluit van het Centraal College Medisch Specialismen (CCMS) in werking getreden. Hierin zijn de eisen voor medisch-specialistische vervolgopleidingen aanzienlijk verscherpt, zowel voor de opleidingsinrichting en de opleider, als voor alle leden (supervisors) van de opleidingsgroep (de maatschap of vakgroep die de opleiding verzorgt): ‘Voor de beoordeling of de opleidingsgroep als geheel

aan de eisen voldoet, vormt het competentieprofiel van de opleider en supervisor van het CCMS het referentiekader.’<sup>1</sup> Dit competentieprofiel beschrijft vier kerntaken van de opleider en de supervisor: deze is een rolmodel, onderwijst de leerdoelen en hanteert hierbij effectieve onderwijsstrategieën, bewaakt de voortgang van het leerproces van de aios, en draagt zorg voor een effectieve opleidings situatie. Deze vier kerntaken worden vervolgens voor elk van de zeven competentiegebieden uitgewerkt, op grond van literatuuronderzoek en gesprekken met aiossen.<sup>2-5</sup> Het resultaat is een omvangrijk document, met in totaal 47 competenties (die de opleider/supervisor zou moeten beheersen) en 167 indicatoren (waaraan kan worden afgelezen of de opleider/supervisor de betreffende competentie beheerst).

## Onmogelijk

Toen in 2009 het nieuwe besluit werd besproken door de voorzitters van Centrale Opleidingscommissies en Leerhuismanagers in de opleidings- en onderwijsregio (OOR) Noord-Oost Nederland, waren alle deelnemers het erover eens dat het onmogelijk is om tijdens een visitatie iedere medisch specialist met

Opleiders voelen zich vaak ondergewaardeerd ten opzichte van collega's die wetenschappelijk carrière maken.

beeld: Thinkstock



opleidingsbevoegdheid te toetsen op 47 competenties en 167 indicatoren. Daarnaast leefde de wens om de mogelijkheid te onderzoeken van een vorm van erkenning voor medisch specialisten in de regio die evident hun sporen hadden verdiend op het gebied van opleiding, en die er betrokken en enthousiast mee bezig waren (een 'klinisch-opleiderkwalificatie'). Voor deze twee doelen werd een werkgroep Opleidersprofessionalisering samengesteld,

bestaande uit een aantal opleiders uit het UMC Groningen en de daarmee samenwerkende algemene opleidingsziekenhuizen, ondersteund met onderwijskundige expertise vanuit de UMCG Postgraduate School of Medicine, het leerhuis van het UMCG.

#### Meetbaar

De werkgroep besloot dat het CCMS-competentieprofiel van de opleider teruggebracht

Meetbare competenties			
	opleider/plaatsvervangend opleider	lid opleidingsgroep (supervisor)	toetscriterium*
1	geeft voldoende feedback aan aios en documenteert dit conform professionele standaarden	idem	klinischepraktijkbeoordelingen, OSATS en andere feedbackinstrumenten conform professionele standaarden (in portfolio aios)
2	is geschoold in onderwijs- en opleidingsmethoden	idem	certificaat van deelname aan <i>teach the teacher</i> of andere cursus gericht op opleidersprofessionalisering
3	volgt nascholing op gebied van onderwijs en opleiding	idem	ten minste 4 punten voor nascholing op het gebied van onderwijs en opleiding per 24 maanden
4	is wetenschappelijk actief	idem (de opleidingsgroep moet aantoonbaar wetenschappelijk actief zijn)	minimaal 1 publicatie per 24 maanden in <i>peer reviewed</i> tijdschrift (voor opleider), en minimaal 1 dergelijke publicatie per 12 maanden voor de opleidingsgroep als geheel
5	neemt deel aan lokaal en regionaal opleidingsoverleg	neemt deel aan opleidingsoverleg in vakgroep of maatschap	aanwezigheid/aantal opleidingsvergaderingen (notulen/presentielijst)
6	kan een lokaal opleidingsplan overleggen	is op de hoogte van inhoud lokaal opleidingsplan	lokaal opleidingsplan
7	kan een programma van opleidingsbesprekingen overleggen	is op de hoogte van inhoud programma van opleidingsbesprekingen en participeert actief in deze besprekingen	samenstelling van het opleidingsprogramma aan de hand van opleidingsbesprekingen en aios-enquêtes
8	voert voortgangsgesprekken met aiossen en maakt hier verslag van conform professionele standaarden	levert aantoonbaar bijdrage aan voortgangsgesprekken met aiossen die onder directe supervisie vallen	aantal per jaar en verslag van voortgangsgesprekken voor elke aios (portfolio aios)
9	voert jaarlijkse beoordelingsgesprekken met aiossen (zo nodig vaker) en documenteert dit conform professionele standaarden	n.v.t.	aantal per jaar en verslag van beoordelingsgesprekken voor elke aios (portfolio aios)
10	laat het functioneren van alle individuele leden van de opleidingsgroep evalueren door de aiossen en onderneemt actie op de genoemde verbeterpunten	laat zijn eigen functioneren als lid van opleidingsgroep evalueren door aiossen en onderneemt actie op de genoemde verbeterpunten	aios-enquête: documentatie van verbeteracties door opleider
11	maakt samen met aios een individueel leerplan waarin leerdoelen zijn geformuleerd, met een plan hoe deze in de komende periode kunnen worden behaald, en documenteert dit conform professionele standaarden	is desgevraagd bereid om als mentor of supervisor van aiossen op te treden	verslag voortgangsgesprekken (portfolio aios)

Beknopt en toetsbaar competentieprofiel van opleider, plaatsvervangend opleider en lid opleidingsgroep.  
\* nader uit te werken

Enthousiaste medisch specialisten hebben vaak een grote invloed op de vorming van de aiossen.

beeld: Thinkstock



## SAMENVATTING

- De geschiktheid van opleiders en van leden van opleidingsgroepen wordt sinds 1 januari 2011 getoetst door het competentieprofiel van de opleider als referentiekader te gebruiken.
- Dit competentieprofiel is echter te uitgebreid om toe te passen bij visitaties.
- Een werkgroep in de OOR Noord-Oost Nederland heeft daarom een beknopte en toetsbare versie van het competentieprofiel ontwikkeld.

moest worden tot een lijst van competenties en indicatoren die aan de volgende eisen voldeden:


- toetsbaar;
- passend bij de rol van opleider;
- geen doublure van eerder genoemde competenties.

Onder 'toetsbaar' werd verstaan dat de betreffende competentie tijdens (proef)visitaties meetbaar moest zijn, aan de hand van schriftelijke documentatie. Zo werden competenties als 'toont een persoonlijke gedrevenheid om te onderwijzen en te leren' en 'erkent morele/ethische aspecten van medische beslissingen en heeft een open houding naar de mening van de aiossen hierover' als niet-toetsbaar beschouwd. Ook vond de werkgroep een groot aantal competenties in het profiel beter passen bij de rol van dokter (die op andere wijze reeds getoetst wordt) dan bij de rol van opleider (bijvoorbeeld: 'levert hoogstaande patiëntenzorg op integrale, betrokken en ethisch verantwoorde wijze...' en 'laat zien dat samenwerken een belangrijk fundament van de gezondheidszorg is'). Ten slotte viel op dat verschillende competenties op meerdere plaatsen genoemd werden.

Drie leden van de werkgroep (ondergetekenden) checkten de 47 competenties aan de hand van de hierboven genoemde criteria. Aldus werd het competentieprofiel teruggebracht tot een lijst van 11 competenties, die werkelijk tot het domein van de opleider (of lid opleidingsgroep) horen, en die toetsbaar zijn aan de hand van over te leggen schriftelijke documentatie. Deze lijst (zie *tabel*) werd geaccordeerd door de overige leden van de werkgroep, en door de voorzitters van de centrale opleidingscommissies en leerhuizen in de OOR.

## Erkenning

Bovengeschetst 'competentieprofiel *light*' is, in afwachting van een definitieve regeling die momenteel door een landelijke werkgroep van de KNMG wordt voorbereid, naar onze mening geschikt voor gebruik bij opleidingsvisitaties. Het biedt daarnaast de mogelijkheid tot het erkennen van de inzet van enthousiaste medisch specialisten die zich evident betrokken hebben betoond bij de opleiding. Juist deze medisch specialisten hebben vaak een grote invloed op de vorming van de aiossen en verdienen erkenning daarvoor. Uit onderzoek is gebleken dat medisch specialisten met affiniteit voor onderwijs en opleiden zich vaak ondergewaardeerd voelen ten opzichte van collega's die wetenschappelijk carrière maken, of uitblinken in een specifiek (vaak hooggespecialiseerd) deel van het vak.<sup>6</sup> Het toekennen van een 'klinisch-opleiderkwalificatie' aan dergelijke collega's kan helpen om hen waardering en erkenning te geven voor hun inspanningen voor onderwijs en opleiding. Zo'n erkenning als 'specialist-klinisch opleider' zou een geldigheid van maximaal vijf jaar kunnen hebben (net als de erkenning voor opleiders en opleidingen), en bij visitaties verlengd kunnen worden als de specialist in kwestie aantoonbaar voldoet aan de criteria uit de tabel.

Wij hopen dat de KNMG het nu onmogelijk toetsbare competentieprofiel aanpast en dat onze vereenvoudigde versie daartoe een aanzet kan zijn. Daarnaast kan ons competentieprofiel bijdragen aan de ontwikkeling van een 'klinisch-opleiderkwalificatie' voor collega's die zich aantoonbaar inzetten voor onderwijs en opleiding. 



De literatuurlijst en meer MC-artikelen over dit onderwerp vindt u bij dit artikel op [www.medischcontact.nl](http://www.medischcontact.nl).

## Literatuur

1. Scheele F, Teunissen P, Luijk SV, Heineman E, Fluit L, Mulder H et al. Introducing competency-based postgraduate medical education in the Netherlands. *Med Teach* 2008; 30: 248-53.
2. Lombarts MJMH, Bucx MJL, Rupp I, Keijzers PJ, Kokke SIM, Schlack W. Een instrument voor de evaluatie van opleiderskwaliteiten van stafleden. *Ned Tijdschr Geneesk* 2007; 151: 2004-8.
3. Flikweert ER, Miedema MT, Briët JW. Beoordelen van opleiders door arts-assistenten. *TMO* 2007; 26: 3-10.
4. Hoekstra JBL, Holleman F. De ideale opleider. Een enquête in de interne geneeskunde. *TMO* 2007; 25: 83-87.
5. Boor K, Teunissen PW, Scherpbier AJ, Vleuten CP van der, Lande J van de, Scheele F. Residents' perceptions of the ideal clinical teacher—a qualitative study. *Eur J Obstet Gynecol Reprod Biol* 2008; 140: 152-7.
6. Ipsen M, Eika B, Morcke AM, Thorlacius-Ussing O, Charles P. Measures of educational effort: what is essential to clinical faculty? *Acad Med* 2010; 85: 1499-505.