

## Het competentieprofiel van de opleider en leden van de opleidingsgroep

Van: College Consilium (Marion Essers, Christoph Schneider, Joleen Blok en Marloes Damen)  
 Opgesteld op: 1-1-2014  
 Datum van ingang: 21-05-2014  
 Status: geaccordeerd door College Consilium en bestuur OKF  
 Opgesteld: conform statuten van de OKF  
 Geaccodeerd: 21-05-2014

### Inhoudsopgave

Het competentieprofiel van de opleider en leden van de opleidingsgroep ...	1
Hoofdstuk 1. Inleiding.....	2
Hoofdstuk 2. Competentieprofiel opleider en leden van de opleidingsgroep .....	5
1. Toepassen van basisprincipes van opleiden van klifio's .....	5
2. Opleiden op de werkplek.....	5
3. Stimuleren, toetsen en bewaken voortgang.....	5
4. Samenwerken, organiseren en bevorderen opleidingskwaliteit .....	6
Hoofdstuk 3. Criteria voor toetsing .....	7
Hoofdstuk 4. Indicatoren voor scholingsactiviteiten voor opleiders.....	8
1. Toepassen van basisprincipes van opleiden van klifio's .....	8
2. Opleiden op de werkplek.....	9
3. Stimuleren, toetsen en bewaken voortgang.....	10
4. Samenwerken, organiseren en bevorderen opleidingskwaliteit .....	11

# Hoofdstuk 1. Inleiding

## Achtergrond

Opleiden is een vak. Middels het rapport uit 2010 dat deze titel draagt, heeft de Stichting OKF een aanzet gegeven voor een competentieprofiel voor opleiders in de klinische fysica.

In 2012 verscheen het rapport "Professionalisering van opleiders & leden van de opleidingsgroep van de Medisch Specialistische Vervolgopleidingen" van de werkgroep Professionalisering van Opleiders(groep) (POP). De werkgroep POP heeft zich binnen het project Modernisering Medische Vervolgopleidingen (MMV) van de KNMG gebogen over de vraag 'wat moet je (minimaal) kunnen en weten om een AIOS professioneel op te leiden?' Anders gezegd: op welke competenties moet een opleider zich toeleggen om zijn opleidingstaak professioneel te vervullen? Deze rapportage bevat tevens een voorstel voor kaders voor (her)certificering van opleiders en voor kwaliteitsnormen voor scholingsactiviteiten.

Op de door de Stichting OKF georganiseerde opleidingsdag op 29 januari 2013 is het nieuwe profiel van de KNMG als blauwdruk gepresenteerd aan de opleiders klinische fysica en aan klinisch fysici in opleiding. Tijdens de opleidingsdag werd in werkgroepen besproken in hoeverre dit profiel tevens bruikbaar zou kunnen zijn voor de opleiding in de klinische fysica. Hierbij werd het profiel als bruikbare blauwdruk geaccepteerd en er werd feedback geformuleerd. De verzamelde feedback is vervolgens door een werkgroep van de Stichting OKF verwerkt tot dit document "Het competentieprofiel van de opleider en leden van de opleidingsgroep".

Gezien de parallelen tussen de opleiding tot medisch specialist en die tot klinisch fysicus heeft de werkgroep van de Stichting OKF er nadrukkelijk voor gekozen in tekst, structuur en inhoud waar mogelijk aan te sluiten bij bovengenoemd rapport "Professionalisering van opleiders & leden van de opleidingsgroep".

## Opzet van het competentieprofiel

De werkgroep POP van de KNMG heeft voor de vorm van het profiel gezocht naar een zo compact mogelijke weergave, die eenvoudig toepasbaar is en inhoudelijk zo goed mogelijk aansluit bij de opleidingspraktijk en de beoogde modernisering daarvan. Daarbij werden de volgende uitgangspunten vastgesteld voor het te ontwikkelen profiel:

- Toegesneden op de opleidingssituatie van medisch specialisten,
- Herkenbaar voor opleiders en supervisors door zoveel mogelijk aan te sluiten bij een als logisch ervaren indeling van de opleidingspraktijk,
- Praktisch bruikbaar en compact,
- Geschikt om te vertalen naar eindtermen voor scholing en ontwikkeling,
- Geschikt om criteria voor toetsing van competenties op te baseren.

De werkgroep van de Stichting OKF heeft deze compacte en praktische opzet overgenomen.

Beide competentieprofielen richten zich op de 'opleidingskundige' (didactische, onderwijskundige en organisatorische) competenties die nodig zijn voor het uitvoeren van opleidingstaken. Daarbij wordt er als vanzelfsprekend van uitgegaan dat de opleider / supervisor een competent medisch specialist dan wel klinisch fysicus is voor alle zeven domeinen van het CanMEDS model, zoals verwerkt in

het Curriculum van de opleiding tot klinisch fysicus. Hij/zij beschikt uiteraard over een geldige registratie voor het betreffende werkterrein.

## Opleiders en supervisors

Het profiel omschrijft competenties waarvan de mate van beheersing mag worden geacht toe te nemen van supervisor via plaatsvervangend en co-opleider tot opleider. Waar in het hiernavolgende sprake is van opleider wordt tevens de plaatsvervangend opleider en co-opleider bedoeld. Supervisor en lid van de opleidingsgroep is eenieder die betrokken is bij de opleiding van klifio's in de dagelijkse praktijk en die vanuit ervaring of vakinhoudelijke expertise kennis of vaardigheden overdraagt dan wel toezicht houdt op adequate uitvoering van werkzaamheden van de klifio. Dit betekent dat co-opleider, plaatsvervangend opleider en opleider tevens supervisor zijn. Van hen wordt evenwel beheersing van enkele aanvullende competenties verwacht die voor de supervisor niet noodzakelijkerwijs van toepassing zijn. Deze zijn in het competentieprofiel apart benoemd.

## Doel

Dit document beschrijft de competenties die supervisors en opleiders die benoemd zijn door de Stichting OKF dienen te beheersen. Het kan worden gebruikt:

- Om activiteiten gericht op de (verdere) professionalisering van opleiders en supervisors vorm te geven (eindtermen van scholings- en ontwikkelingsactiviteiten).
- Als kader om vast te stellen in welke mate individuele opleiders en supervisors competent zijn voor de uitoefening van hun opleidingstaken (criteria voor kwaliteitsbevordering en toetsing).

## Gebruik en leeswijzer

Dit document omvat drie verwante elementen:

1. Een competentieprofiel voor opleiders en supervisors (hoofdstuk 2).
2. Een set aantoonbare indicatoren m.b.t. competentiebeheersing met het oog op (her-)erkenning van de opleider door de Stichting OKF (hoofdstuk 3).
3. Een uitwerking van de competenties naar concrete gedragsvoorbeelden, ten behoeve van didactische scholings- en ontwikkelingsactiviteiten voor opleiders en supervisors (hoofdstuk 4).

### *Ad 1. Competentieprofiel opleider en leden van de opleidingsgroep*

Het competentieprofiel dient – conform het binnen de medische specialismen nu gehanteerde profiel – in de eerste plaats als leidraad voor scholing en ontwikkeling van (beoogd) opleiders en klinisch fysici met een opleidingstaak. Het is nadrukkelijk niet bedoeld om een ranking tussen verschillende opleidingsinstituten te bepalen.

### *Ad 2. Criteria voor toetsing*

Om te kunnen beoordelen of competenties voldoende worden beheerst, is het – zeker in het kader van (her)certificering – belangrijk alleen criteria te hanteren waaraan aantoonbaar (objectief, meetbaar) voldaan kan worden. Voor veel in het competentieprofiel genoemde competenties is het niet eenvoudig en soms zelfs onmogelijk dergelijke criteria te ontwikkelen. Om desondanks aan de behoefte aan objectieve indicatoren tegemoet te komen, heeft een werkgroep o.l.v. Paul

Brand voor de medische specialismen een voorstel gedaan voor een lijst van competenties en indicatoren die toetsbaar zijn én passen bij de rol van opleider. Onder 'toetsbaar' wordt verstaan dat de betreffende competentie tijdens visitaties meetbaar moet zijn aan de hand van schriftelijke documentatie. Het competentieprofiel is daarmee teruggebracht tot een lijst van 10 meetbare / aantoonbare criteria voor beheersing van competenties, die door de werkgroep van de Stichting OKF is overgenomen en waar nodig aangepast voor de opleiding klinische fysica. Het resultaat is terug te vinden in hoofdstuk 3 van dit document.

*Ad 3. Indicatoren voor scholingsactiviteiten voor opleiders*

Een goed gekwalificeerde opleidingsgroep bevordert de kwaliteit van het leren van de klifio, maar opleiden/doceren is een vak dat de Scholar-competentie van de klinisch fysicus duidelijk overstijgt. Scholing in dit vak is dan ook noodzakelijk. Om deze scholing te faciliteren bevat hoofdstuk 4 een nadere uitwerking en specificatie van de competenties uit hoofdstuk 2. De specificatie is geformuleerd in de vorm van 'indicatoren'. Deze 'indicatoren' moeten dus worden gezien als leidraad voor het inrichten van scholings- en ontwikkelingsprogramma's en zijn niet bedoeld als afvinklijst voor het beoordelen van individuele opleiders of voor het nemen van besluiten over (al dan niet voortzetten van) erkenning van opleiders of opleidingsgroepen. Hiervoor dienen uitsluitend gevalideerde toetsinstrumenten te worden gebruikt. Wel zou deze specificatie, beschouwd als uitgewerkte doelen voor scholing en ontwikkeling, een rol kunnen gaan spelen bij het beoordelen van de doelmatigheid en kwaliteit van scholingsprogramma's voor opleiders. Tevens kan de gedetailleerdere uitwerking van de competenties klifio's handvatten bieden bij het formuleren van feedback richting hun opleiders en de overige leden van de opleidingsgroep, omdat de indicatoren op gedragsniveau beschrijven wat een klifio van hen mag verwachten.

## **Terminologie en afkortingen**

KPB	Korte Praktijk Beoordeling
MSF	Multi Source Feedback
Portfolio	Opleidingsdossier, bestaande uit o.a. de halfjaarlijkse voortgangsrapportages, stageverslagen, reflectieverslagen

Voor verdere uitleg zie OKF-uitvoeringsreglementen :

Uitvoeringsreglement - Begrippen (gewijzigd per 29 jan 2011)

Uitvoeringsreglement - Eisen opleiding (gewijzigd per 29 jan 2011)

# Hoofdstuk 2. Competentieprofiel opleider en leden van de opleidingsgroep

## 1. Toepassen van basisprincipes van opleiden van klifio's

### Opleider en supervisor

- 1.1. De opleider/supervisor draagt het belang van opleiden uit
- 1.2. De opleider/supervisor past de didactische principes van het leren van volwassenen toe in werkplekleren en formeel onderwijs
- 1.3. De opleider/supervisor past de principes van constructief feedback geven toe
- 1.4. De opleider/supervisor geeft weloverwogen beoordelingen aan klifio's
- 1.5. De opleider/supervisor past beschikbare instrumenten voor het opleiden van klifio's correct toe
- 1.6. De opleider/supervisor reflecteert systematisch op de eigen manier van opleiden
- 1.7. De opleider/supervisor leert vaardigheden systematisch aan

## 2. Opleiden op de werkplek

### Opleider en supervisor

- 2.1. De opleider/supervisor benut de voorkomende werkzaamheden voor het opleiden.
- 2.2. De opleider/supervisor stemt de taken, verantwoordelijkheden en begeleiding van de klifio af op diens niveau van bekwaamheid en zelfstandigheid
- 2.3. De opleider/supervisor expliciteert het eigen optreden als rolmodel en zet dit optreden in om op te leiden
- 2.4. De opleider/supervisor geeft de klifio constructief feedback op diens taakvervulling

### Opleider

- 2.5. De opleider zorgt voor een adequate organisatie van het opleiden op de werkplek
- 2.6. De opleider zorgt voor een adequate organisatie van formele onderwijsmomenten
- 2.7. De opleider herkent leerzame momenten in de praktijk en draagt er zorg voor dat deze door de opleidingsgroep voor het opleiden van de klifio worden benut

## 3. Stimuleren, toetsen en bewaken voortgang

### Opleider en supervisor

- 3.1. De opleider/supervisor geeft de individuele klifio constructief feedback op diens functioneren en voortgang over een langere periode van de opleiding
- 3.2. De opleider/supervisor draagt mondeling en schriftelijk bij aan de beoordelingen van de individuele klifio

## **Opleider**

- 3.3. De opleider begeleidt de klifio bij het formuleren van leerdoelen en van plannen om deze te realiseren
- 3.4. De opleider bespreekt (mede) op basis van input van supervisoren en portfolio met de klifio regelmatig en op constructieve wijze diens functioneren en voortgang
- 3.5. De opleider zorgt voor adequate verslaglegging over het functioneren, de voortgang en de geschiktheid van de klifio
- 3.6. De opleider herkent achterblijvende voortgang in professionele ontwikkeling van de klifio en gebruikt de beschikbare middelen om hierin te interveniëren.

## **4. Samenwerken, organiseren en bevorderen opleidingskwaliteit**

### **Opleider en supervisor**

- 4.1. De opleider/supervisor werkt effectief samen in de opleidingsgroep ten behoeve van een veilig en stimulerend opleidingsklimaat
- 4.2. De opleider/supervisor draagt actief bij aan de kwaliteit van de opleiding
- 4.3. De opleider/supervisor onderhoudt een netwerk van functionele contacten en stimuleert de klifio om ook een netwerk op te bouwen

### **Opleider**

- 4.4. De opleider zorgt voor een adequate organisatie van de opleiding als geheel
- 4.5. Draagt zorg voor de correcte toepassing van relevante regelgeving met betrekking tot opleiding en in dienst hebben van klifio's
- 4.6. De opleider bevordert als leider van de opleidingsgroep het opleidingsklimaat
- 4.7. De opleider draagt zorg voor het systematisch monitoren en verbeteren van de kwaliteit van de opleiding

## Hoofdstuk 3. Criteria voor toetsing

De toetsing van hoe de opleider danwel supervisor competent optreedt in de opleiding, is te toetsen aan de hand van criteria betreffende:

- Relatie en samenwerken van opleider met individuele klifio
- Actieve deelname aan opleidingsoverleggen
- Opzetten en toepassen van een kwaliteitsbeleid voor de opleiding
- Deelname aan opleidingsgerichte scholing.

Het toetscriterium is schriftelijke documentatie over het betreffende thema.

<b>Meetbare / aantoonbare criteria voor competentiebeheersing</b>			
	<b>Opleider (co~, plv~)</b>	<b>Supervisor</b>	<b>Toetscriterium</b>
<b>Relatie en samenwerken van opleider met individuele klifio</b>			
1	Geeft voldoende feedback aan klifio en documenteert dit	idem	Klinische praktijk-beoordelingen (KPB's), Multi Source Feedack (MSF)
2	Vraagt de klifio om feedback op zijn/haar functioneren	idem	Documentatie en verbeteracties door opleider
3	Voert voortgangsgesprekken		Notulen van gesprekken en aantallen gesprekken per jaar
4	Voert jaarlijkse beoordelingsgesprekken met klifio (genotuleerd)		Notulen van gesprek
5	Kan een lokaal opleidingsplan overleggen		Lokaal opleidingsplan
<b>Opleidingsoverleggen</b>			
6	Neemt deel aan lokaal en regionaal opleidingsoverleg	Neemt deel aan opleidings-overleg in vakgroep	Deelname aan Centrale Opleidings Commissie c.q. Vergadering van Opleiders (notulen)
7	Kan een programma van opleidingsbesprekingen overleggen		Programma van gerealiseerde opleidingsbesprekingen
<b>Kwaliteitsbeleid</b>			
8	Past een structureel beleid toe m.b.t. het verbeteren van de kwaliteit van de opleiding		Opzetten en structureel uitvoeren van een PDCA-cyclus, vastgelegd middels b.v. een jaarplan
<b>Scholing van opleider</b>			
9	Is geschoold in onderwijs- en opleidingsmethoden	idem	Certificaat van deelname Teach The Teacher cursus of dergelijke
10	Volgt nascholing op gebied van onderwijs en opleiding	idem	Certificaat van deelname

# Hoofdstuk 4. Indicatoren voor scholingsactiviteiten voor opleiders

- 1. Toepassen van basisprincipes van opleiden van klifio's**
- 1.1. De opleider/supervisor draagt het belang van opleiden uit**
  - a. gaat integer, respectvol en zorgvuldig om met eigen invloed op de klifio
  - b. toont gedrag dat inspireert en motiveert tot leren
  - c. creëert een veilige, vertrouwelijke omgeving waarin klifio's worden gestimuleerd emotioneel en intellectueel uitdagende situaties te bespreken
  - d. organiseert het eigen werk zodanig dat er voldoende tijd en ruimte is voor opleiden
- 1.2. De opleider/supervisor past de didactische principes van het leren van volwassenen toe in werkplekleren en formeel onderwijs**
  - a. stimuleert de klifio in actief leren
  - b. spreekt de intrinsieke motivatie van de klifio aan
  - c. bouwt een constructieve opleidingsrelatie met de individuele klifio op
  - d. maakt adequate keuzes voor didactische werkvormen die aansluiten bij de ontwikkeling van de klifio
  - e. stemt zijn handelen in culturele, sociale en ethische zin af op de individuele klifio
  - f. past de voor de situatie geschikte gesprekstechnieken efficiënt toe
- 1.3. De opleider/supervisor past de principes van constructief feedback geven toe**
  - a. observeert de klifio en geeft op constructieve wijze feedback en documenteert dit
  - b. houdt hierin rekening met het van de klifio te verwachten niveau
  - c. ondersteunt de klifio in het leerproces en bevordert zelfreflectie van de klifio
- 1.4. De opleider/supervisor geeft weloverwogen beoordelingen aan klifio's**
  - a. komt op basis van de observaties en feedback tot een beargumenteerd oordeel
- 1.5. De opleider/supervisor past beschikbare instrumenten voor het opleiden van klifio's correct toe**
  - a. voert KPB's en multisource feedback correct uit en geeft adequate supervisie
  - b. maakt adequaat gebruik van het portfolio
- 1.6. De opleider/supervisor reflecteert systematisch op de eigen manier van opleiden**
  - a. maakt het eigen persoonlijk en professioneel functioneren bespreekbaar en stelt verbeterpunten vast op basis van verkregen feedback
  - b. stelt door middel van reflectie periodiek de persoonlijke ontwikkelingsbehoefte vast
  - c. hanteert het onderscheid tussen zakelijke en persoonlijke aspecten in het opleiden adequaat
  - d. stuurt het eigen handelen als opleider/supervisor op basis van wetenschappelijke inzichten en 'best practices'
- 1.7. De opleider/ supervisor leert vaardigheden systematisch aan**
  - a. maakt bij het aanleren van vaardigheden gebruik van een didactische stappenmethode
  - b. kan complexe vaardigheden opsplitsen en in deelvaardigheden aanleren



## **2. Opleiden op de werkplek**

### **2.1. De opleider/supervisor benut de voorkomende werkzaamheden voor het opleiden.**

- a. realiseert gerichte opleidingsactiviteiten passend in het opleidingsplan

### **2.2. De opleider/supervisor stemt de taken, verantwoordelijkheden en begeleiding van de klifio af op diens niveau van bekwaamheid en zelfstandigheid**

- a. hanteert de verschillende begeleidingsrollen (instructie, coaching, delegeren) flexibel en passend bij de leersituatie

### **2.3. De opleider/supervisor expliciteert het eigen optreden als rolmodel en zet dit optreden in om op te leiden**

- a. maakt expliciet gebruik van de eigen voorbeeldfunctie
- b. expliciteert en motiveert het eigen handelen

### **2.4. De opleider/supervisor geeft de klifio constructief feedback op diens taakvervulling**

- a. baseert feedback op observatie van afzonderlijke taken
- b. geeft feedback op gestructureerde wijze
- c. weet middels feedback het leerproces bij te sturen

### **2.5. De opleider zorgt voor een adequate organisatie van het opleiden op de werkplek**

- a. zorgt voor organisatie voor personeelsinzet, middelen en informatiestromen zodanig dat er efficiënt gewerkt en geleerd kan worden
- b. draagt er zorg voor dat er een lokaal opleidingsplan (leerplan) is, afgeleid van het landelijk plan conform de geldende eisen
- c. draagt zorg voor een adequate verslaglegging en administratie van de opleiding

### **2.6. De opleider zorgt voor een adequate organisatie van formele onderwijsmomenten**

- a. realiseert een afgewogen programma van opleidingsbesprekingen en – activiteiten met de gehele opleidingsgroep en klifio's, en bewaakt adequate participatie van alle supervisoren hierin
- b. draagt er zorg voor dat de daarvoor in aanmerking komende gemeenschappelijke activiteiten als patiënt- en werkbeprekingen zo worden ingericht dat deze effectief als leermoment worden benut
- c. ontwikkelt, beoordeelt en selecteert onderwijsmateriaal en past dit zo nodig aan voor de lokale situatie

### **2.7. De opleider herkent leerzame momenten in de praktijk en draagt er zorg voor dat deze door de opleidingsgroep voor het opleiden van de klifio worden benut**

- a. bewaakt dat de klifio die werkzaamheden uitvoert, die leiden tot gewenste competentieontwikkeling
- b. stimuleert klifio's t.b.v. hun opleiding tot bijwonen van en deelnemen aan activiteiten buiten de eigen werkplek, zoals commissies, werkgroepen, etc

### **3. Stimuleren, toetsen en bewaken voortgang**

#### **3.1. De opleider/supervisor geeft de individuele klifio constructief feedback op diens functioneren en voortgang over een langere periode van de opleiding**

- a. observeert de klifio over een langere periode, geeft op constructieve wijze feedback over diens functioneren en documenteert dit
- b. beoordeelt en bespreekt de voortgang van de klifio over een langere periode
- c. houdt hierbij rekening met het van de klifio te verwachten niveau
- d. stimuleert de klifio tot het formuleren van haalbare leerdoelen en ondersteunt hem daarbij

#### **3.2. De opleider/supervisor draagt mondeling en schriftelijk bij aan de beoordelingen van de individuele klifio**

- a. neemt resultaten van opleidingsactiviteiten en evaluaties mee in de onderbouwing van de beoordeling van de klifio
- b. informeert de opleider over zijn beoordeling van de klifio en adviseert de opleider over de consequenties van deze beoordeling voor de voortgang van de opleiding van de klifio

#### **3.3. De opleider begeleidt de klifio bij het formuleren van leerdoelen en van plannen om deze te realiseren**

- a. stimuleert bij het opstellen, realiseren en evalueren van het individuele opleidingsplan
- b. stimuleert klifio tot actief vormgeven van het eigen leerproces

#### **3.4. De opleider bespreekt (mede) op basis van input van supervisoren en portfolio met de klifio regelmatig en op constructieve wijze diens functioneren en voortgang**

- a. creëert een opleidingsrelatie waarin de klifio wordt gestimuleerd om twijfels, fouten en zaken waarin een persoonlijke (ethische / morele) opvatting een rol speelt te bespreken
- b. verzamelt relevante informatie met betrekking tot de voortgang van de klifio en bespreekt deze met de klifio in voortgangs- en beoordelingsgesprekken
- c. signaleert ineffectief leergedrag van de klifio en maakt dit inzichtelijk voor de aios
- d. beoordeelt resultaten en beslist over de consequenties hiervan voor de voortgang van de klifio in de opleiding

#### **3.5. De opleider zorgt voor adequate verslaglegging over het functioneren, de voortgang en de geschiktheid van de klifio**

- a. legt de voortgang in het leerproces van de klifio, inclusief eventuele problemen daarin, adequaat vast
- b. maakt verslagen van voortgangs- en beoordelingsgesprekken

#### **3.6. De opleider herkent achterblijvende voortgang in professionele ontwikkeling van de klifio en gebruikt de beschikbare middelen om hierin te interveniëren.**

- a. stelt eventuele problemen in de voortgang van de klifio vast, bespreekt deze met de klifio en maakt hier een verslag van
- b. maakt met de klifio zo nodig een verbeterplan met toetsbare verbeterdoelen en -acties
- c. bewaakt consequenties van een dergelijk verbetertraject voor de opleiding van de klifio
- d. erkent zijn eigen mogelijkheden en onmogelijkheden bij het corrigeren van niet goed lopende opleidingen

## **4. Samenwerken, organiseren en bevorderen opleidingskwaliteit**

- 4.1. De opleider/supervisor werkt effectief samen in de opleidingsgroep ten behoeve van een veilig en stimulerend opleidingsklimaat**
- 4.2. De opleider/supervisor draagt actief bij aan de kwaliteit van de opleiding**
  - a. neemt deel aan bij- en nascholing op het gebied van onderwijs en opleiding
  - b. gebruikt opleidingsevaluaties om de kwaliteit van de eigen bijdrage aan de opleiding te verbeteren
  - c. draagt constructief bij aan evaluaties van de opleidingssituatie
- 4.3. De opleider/supervisor onderhoudt een netwerk van functionele contacten en stimuleert de klifio om ook een netwerk op te bouwen**
- 4.4. De opleider zorgt voor een adequate organisatie van de opleiding als geheel**
  - a. zorgt voor een heldere taakverdeling en -afstemming met andere (stage)opleider(s) binnen de opleidingsgroep en andere betrokken collega's
  - b. bewaakt samenhang en continuïteit van de opleiding
  - c. laat andere professionals een effectieve bijdrage aan de opleiding geven
  - d. draagt zorg voor de onderlinge inhoudelijke afstemming van opleidingstaken zowel met de opleidingsgroep als ook met de klifio's (opleidingsvergadering, etc.)
- 4.5. De opleider draagt zorg voor de correcte toepassing van relevante regelgeving met betrekking tot opleiding en in dienst hebben van klifio's**
- 4.6. De opleider bevordert als leider van de opleidingsgroep het opleidingsklimaat**
  - a. bevordert een constructief en veilig opleidingsklimaat binnen de opleiding
  - b. herkent conflicten met betrekking tot opleiden en gaat oplossend te werk
- 4.7. De opleider draagt zorg voor het systematisch monitoren en verbeteren van de kwaliteit van de opleiding**
  - a. voert evaluaties met betrekking tot de opleiding uit en gebruikt de uitkomsten hiervan voor de verbetering/ontwikkeling van de opleiding
  - b. participeert in interne audits (of vergelijkbaar) en gebruikt de uitkomsten hiervan voor de verbetering van de opleiding
  - c. past kennis met betrekking tot organiseren en innoveren van opleiden toe
  - d. neemt deel aan lokaal en regionaal/landelijk opleidingsoverleg t.b.v. afstemming over continuïteit en kwaliteit van de opleiding
  - e. ontwikkelt en onderhoudt een bij- en nascholingsplan op het gebied van onderwijs en opleiding voor de gehele opleidingsgroep