

Het individueel opleidingsplan: prul of praal?

Rozemarijn van der Gulden, Fred Tromp, Claudia Greijn, Bart Thoonen

Artsen moeten hun kennis en vaardigheden voortdurend bijspijkeren: levenslang leren is de norm. Huisartsenopleidingen besteden daarom veel aandacht aan zelfsturend leren. Daarbij hoort een individueel opleidingsplan. In de praktijk zien aiossen het nut ervan vaak niet in, maar een individueel opleidingsplan kan wel degelijk waardevol zijn. Voorwaarde is wel dat de opleiding ruimte maakt voor autonome keuzes van de aios en ervoor zorgt dat opleiders en docenten beschikken over voldoende coachingsvaardigheden.

Toen Wim van der Gulden, grootvader van een van de auteurs, in de jaren '60 startte als docent (en later hoogleraar) proefdiervkunde werd hem verteld dat hij, als hij zijn collegedictaten netjes uitwerkte en uitschreef, zijn hele werkende leven met deze dictaten vooruit zou kunnen. Zo'n uitspraak zou tegenwoordig ondenkbaar zijn. Er zijn weinig beroepen waarin je je hele werkende leven toe kunt met de kennis die je in de collegebanken hebt opgedaan. Levenslang leren is de norm geworden, al helemaal binnen de geneeskunde, waar de ontwikkelingen elkaar snel opvolgen. Artsen moeten hun kennis en vaardigheden voortdurend op peil houden.¹ Levenslang leren is het perspectief, ook voor huisartsen. In de huisartsenopleiding wordt dan ook veel aandacht besteed aan zelfsturend leren, een vaardigheid die nodig is om levenslang te kunnen blijven leren.¹

In de kern komt zelfsturend leren neer op betrokkenheid bij het eigen leerproces op cognitief, motivationeel en gedragsniveau.² Daarbij past een individueel opleidingsplan.³ Binnen huisartsopleidingen zijn individuele opleidingsplannen inmiddels gebruikelijk en ook binnen nascholingen en accreditatieprocedures winnen ze terrein. In de praktijk blijken aiossen echter vaak moeilijk te motiveren voor een individueel opleidingsplan. Een onderzoek van het Nivel wees uit dat in 2018 niet meer dan de helft van de aiossen vond dat zo'n plan toegevoegde waarde had.⁴

In deze beschouwing zoeken we een antwoord op de volgende vragen: wat houdt een individueel opleidingsplan eigenlijk in? Wat maakt het individueel? Wanneer werkt het? En wat maakt een leerdoel effectief?

WAT HOUDT EEN INDIVIDUEEL OPLEIDINGSPLAN IN?

Volgens de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten

is het individuele opleidingsplan een document waarin de afspraken over de persoonlijke leerdoelen vastgelegd zijn die aios en opleider maken op basis van de ambitie, leerwensen en de voortgang van de aios, dat deel uitmaakt van het portfolio.⁵ Deze definitie lijkt op het eerste gezicht helder, maar in de praktijk leven er nog veel vragen. Wat hoort er precies in? Wat is de rol van de aios en wat is die van de huisartsopleider? Hoe verhoudt het individuele plan zich tot de eindtermen van de opleiding? En los van alle praktische zaken: waarom is het belangrijk om leerdoelen vast te leggen? Opvallend is dat het antwoord op die laatste, fundamentele vraag niet te vinden is in het document van de Registratiecommissie, en ook niet in andere medisch-onderwijskundige literatuur.

Zoals gezegd moeten artsen hun kennis en vaardigheden voortdurend blijven ontwikkelen en bijschaven.⁶ Dat veronderstelt echter dat je je bewust bent van je eigen lacunes en dat je zelf je leerdoelen kunt formuleren. Door tijdens de opleiding een individueel opleidingsplan te maken leren aiossen die leerdoelen te benoemen en er actief mee aan de slag te gaan. Zeker in het begin gebeurt dat in samenwerking met opleiders en docenten, maar idealiter komt de verantwoordelijkheid voor het leerproces geleidelijk steeds meer bij de aios te liggen. Al doende legt het individueel opleidingsplan zo een basis voor zelfsturend en uiteindelijk voor levenslang leren.⁷

WAT MAAKT EEN INDIVIDUEEL OPLEIDINGSPLAN INDIVIDUEEL?

De opleiding tot huisarts kent duidelijke kaders en eindtermen. Het opleidingstraject heeft een vast stramien met van tevoren bepaalde stages, opdrachten en toetsen, en iedere aios moet bij het afstuderen aan dezelfde eisen voldoen. Hoe kun je binnen een dergelijke strak afgebakende opleiding een individueel plan formuleren?

Hier is een belangrijke overweging dat niet iedere aios dezelfde uitgangspositie heeft en zich langs dezelfde lijnen ontwikkelt. Bij aanvang van de opleiding zijn er grote verschillen in persoonlijkheid, achtergrond en eerder verworven vaardigheden. De een maakt zich makkelijk eigen wat de ander moeite kost, en vice versa. De een heeft zich de laatste jaren toegelegd op promoveren en mag bekwaam geacht worden in het uitvoeren van onderzoek, maar heeft weinig tijd in de spreekkamer doorgebracht. Een ander heeft recentelijk de

DE KERN

- Omdat huisartsen ook na hun studie hun kennis en vaardigheden voortdurend op peil moeten houden, ruimen huisartsenopleidingen veel plek in voor reflecteren en zelfsturend leren.
- Bij zelfsturend leren hoort een individueel opleidingsplan, zodat de aios leert leerdoelen te formuleren en deze te koppelen aan doelgerichte activiteiten.
- Een individueel opleidingsplan is pas individueel als de opleiding ruimte maakt voor autonome keuzes in inhoud en leertraject.
- Het maken van een individueel opleidingsplan vereist van huisartsenopleiders en docenten specifieke vaardigheden op het gebied van coaching. Dit hoort een aandachtspunt te zijn tijdens nascholingen.

geneeskundeopleiding afgerond en herkent het belang van medisch leiderschap, maar heeft nog weinig kennis opgedaan binnen de huisartsgeneeskunde. Weer een ander is al vele jaren werkzaam geweest binnen een ander specialisme, maar heeft de geneeskundeopleiding gevolgd in een tijd waarin nog niet werd nagedacht over begrippen als reflecteren, medisch leiderschap en constructieve feedback.

Het ligt dus voor de hand dat iedere aios een ander traject volgt om hetzelfde eindniveau te bereiken. Een individueel opleidingsplan dat is toegespitst op de eigen behoeften kan daarbij een grote steun zijn [figuur]. Belangrijk is wel dat de aios voldoende autonomie ervaart om zelf richting te geven aan het traject en binnen de eindtermen eigen leerdoelen te formuleren.⁸ Een individueel opleidingsplan is pas daadwerkelijk individueel als de opleiding c.q. de praktijk of het instituut ruimte biedt voor autonome keuzes, bijvoorbeeld door verschillende leertrajecten te faciliteren of door ruimte te creëren voor inhoudelijke differentiatie.

WAT MAAKT DAT EEN INDIVIDUEEL OPLEIDINGSPLAN WERKT?

Doel van een individueel opleidingsplan is dat de aios individuele leerdoelen formuleert en doelgerichter leert.¹ Dit vereist niet alleen een mate van vrijheid, maar ook voldoende vertrouwelijkheid en veiligheid om zich kwetsbaar te durven opstellen. Door te reflecteren, dat wil zeggen kritisch naar zichzelf te kijken, geeft de aios opleiders en docenten een inkijkje op welke vlakken hij nog tekortschiet. Opleiders en docenten zijn echter ook beoordelaars, dus de angst later ergens op te worden afgerekend kan het reflecteren in de weg staan.⁹ Daarom werkt deze benadering alleen als opleiders en docenten inzien dat een beoordeling de aios niet verder helpt en dat feedback geven nuttiger is. Een beoordeling is een uitspraak over geschiktheid die consequenties kan hebben, feedback is richtinggevend en kan iemand bewust maken van de eigen blinde vlekken.¹⁰ Een individueel opleidingsplan werkt het best als opleiders en docenten zich opstellen als coaches, en aiossen helpen hun leerdoelen zo te formuleren dat de kans groter wordt dat ze die ook daadwerkelijk halen.

WAT MAAKT EEN LEERDOEL EFFECTIEF?

Een basis voor het stellen van effectieve leerdoelen biedt de *goal setting theory*.¹¹ De grondleggers van deze theorie hebben in experimenteel onderzoek aangetoond dat het stellen van doelen positief bijdraagt aan de taakprestatie. Ze hebben ook enkele voorwaarden geformuleerd waaraan voldaan moet worden, willen (leer)doelen effectief zijn:

- de doelen moeten specifiek en uitdagend zijn;
- de persoon moet ontevreden zijn over het huidige niveau en de wil hebben om dit te verbeteren;
- de persoon moet vertrouwen hebben dat hij of zij de gestelde taak kan volbrengen (*self-efficacy*).

Opleiders en docenten kunnen deze voorwaarden gebruiken om aiossen te coachen en gezamenlijk op zoek te gaan naar uitdagingen en passende leerdoelen [kader]. Eindtermen,

Figuur

Het verschil tussen een algemeen en een individueel opleidingsplan



COACHENDE VRAGEN OM EEN LEERDOEL TE HELPEN FORMULEREN

Leerdoel, 1e versie:

- Ik wil graag beter worden in de consultvoering met breedspakige patiënten.

Coachende vragen:

- Waarom is het voor jou belangrijk om hiermee aan de slag te gaan?
- Welk aspect van de consultvoering zou je graag willen verbeteren?
- Wanneer weet je dat je dit hebt bereikt?
- Wanneer zou je het bereikt willen hebben?
- Wie of wat kan jou hierbij helpen?

Leerdoel, verbeterde versie:

- Ik heb van huis uit geleerd dat het onbeleefd is om mensen te onderbreken, dit doe ik dan ook weinig. Hierdoor lopen mijn consulten vaak uit, waardoor ik minder tijd heb voor andere patiënten.
- Ik zou graag leren hoe ik gesprekken kan structureren op een voor de patiënt en mij acceptabele manier, zodat ik het consult binnen 10 minuten kan afronden.
- Ik ga inventariseren hoe mijn collega's dit doen. Dingen waar ik mij comfortabel bij voel ga ik uitproberen. Over 3 maanden ga ik een dag lang de tijd van mijn consulten bijhouden om te checken of deze over het algemeen binnen 10 minuten blijven.

opdrachten en een toetsprogramma vormen daarbij het kader dat inzicht geeft in het huidige en het gewenste niveau van ontwikkeling.¹²

OOK DOCENTEN MOETEN LEREN

Uit het voorgaande moge duidelijk zijn dat individuele opleidingsplannen een aanzienlijk beroep doen op de kennis en coachvaardigheden van opleiders en docenten. Het is niet vanzelfsprekend dat ze die in voldoende mate bezitten.¹³ Ook opleiders en docenten zullen de noodzakelijke vaardigheden moeten ontwikkelen in nascholingen en professionaliseringsprogramma's.¹⁴

CONCLUSIE

Individuele opleidingsplannen kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan de ontwikkeling van levenslang lerende professionals, mits ze ruimte bieden aan autonome keuzes in leerdoelen en leertrajecten. Het formuleren van uitdagende en haalbare doelen vereist een leeromgeving die uitnodigt en uitdaagt, en opleiders en docenten die aiossen vakkundig kunnen coachen. Een individueel opleidingsplan zonder ruimte

voor autonome keuzes blijft een 'moetje'. Daarentegen kan een individueel opleidingsplan dat zelfsturend leren ondersteunt een aanwinst zijn, voor de aios én voor de opleiding. Daadwerkelijk iets om mee te pralen! ■

LITERATUUR

1. Van Houten-Schat MA, Berkhout JJ, Van Dijk N, Endedijk MD, Jaarsma ADC, Diemers AD. Self-regulated learning in the clinical context: a systematic review. *Med Educ* 2018;52:1008-15.
2. Zimmerman BJ. Investigating self-regulation and motivation: Historical background, methodological developments, and future prospects. *Am Educ Res J* 2008;45:166-83.
3. Sandars J, Cleary TJ. Self-regulation theory: applications to medical education: AMEE Guide No. 58. *Med Teach* 2011;33:875-86.
4. Vis E, Batenburg R, Van der Velden L. De kwaliteit van de opleiding tot huisarts anno 2018: een onderzoek onder huisartsen in opleiding. Utrecht: Nivel, 2018. www.nivel.nl, geraadpleegd 18 mei 2020.
5. Handleiding voor het opstellen van het Individueel Opleidingsplan (IOP). Utrecht: Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten, 2013.
6. Vannieuwenborg L, Goossens M, De Lepeleire J, Schoenmakers B. Voortgezet medisch onderwijs voor huisartsen: een programmaconcept. *Tijdschr Geneesk* 2015;71(20).
7. Murdoch-Eaton D, Whittle S. Generic skills in medical education: developing the tools for successful lifelong learning. *Med Educ* 2012;46:120-8.
8. Deci EL, Ryan RM. The 'what' and 'why' of goal pursuits: human needs and the self-determination of behaviour. *Psychological Inquiry* 2000;11:227-68.
9. Vivekananda-Schmidt P, Marshall M, Stark P, Mckendree J, Sandars J, Smithson S. Lessons from medical students' perceptions of learning reflective skills: a multi-institutional study. *Med Teach* 2011;33:846-50.
10. Norcini J, Burch V. Workplace-based assessment as an educational tool: AMEE Guide No. 31. *Med Teach* 2007;29:855-71.
11. Locke E, Latham G. New directions in goal-setting theory. *Current Directions in Psychological Science* 2006;15:265-8.
12. Holmboe ES, Sherbino J, Long DM, Swing SR, Frank JR. The role of assessment in competency-based medical education. *Med Teach* 2010;32:676-82.
13. Pelgrim EA, Kramer AW, Mokkink HG, Van der Vleuten CP. The process of feedback in workplace-based assessment: organisation, delivery, continuity. *Med Educ* 2012;46:604-12.
14. Armson H, Lockyer JM, Zetkalic M, Konings KD, Sargeant J. Identifying coaching skills to improve feedback use in postgraduate medical education. *Med Educ* 2019;53:477-93.

Van der Gulden R, Tromp F, Greijn CM, Thoonen BP. Het individueel opleidingsplan, prul of praal? *Huisarts Wet* 2020;63:DOI:10.1007/s12445-020-0814-3.

Radboudumc, afdeling Eerstelijngeneeskunde, Vervolgopleiding tot huisarts (VOHA), Nijmegen: R. van der Gulden, psycholoog; dr. B.P.A. Thoonen, huisarts n.p. Radboudumc, afdeling Eerstelijngeneeskunde, Sociaal-geneeskundige beroepsopleidingen (SGBO), Nijmegen: dr. F. Tromp, psycholoog; C.M. Greijn, cultureel antropoloog; Claudia.Greijn@radboudumc.nl. Mogelijke belangenverstrengeling: niets aangegeven.