



Handleiding aanpak kwaliteitszorg voor de opleiding

Opleidingskwaliteit

Het doel van KOERS en het Kwaliteitskader is om de kwaliteit van de sociaal geneeskundige opleidingen te verbeteren. Het borgen en steeds verbeteren van de opleidingskwaliteit is een gedeelde verantwoordelijkheid van alle partijen, die betrokken zijn bij de opleidingen tot sociaal geneeskundige.

In opdracht van de wetenschappelijke verenigingen KAMG, NVAB en NVVG is een cyclisch kwaliteitssysteem ontwikkeld voor de opleidingen tot sociaal geneeskundige. Iedere twee jaar evalueren alle betrokken actoren (dus aiossen, opleider, instituutopleider en het management van de opleidingsinstelling en het opleidingsinstituut) de kwaliteit van de opleiding, zowel inhoudelijk als organisatorisch. De resultaten komen samen in een evaluatierapportage, die tevens een verbeterplan bevat.

Alle actoren krijgen zo systematisch zicht op de kwaliteit van de opleiding en spreken gezamenlijk af welke maatregelen worden genomen om de kwaliteit verder omhoog te brengen.

De opleidingsinstelling en het opleidingsinstituut voeren de evaluatie los van elkaar uit:

- De instelling (hoofdopleider, praktijkopleiders, aiossen) richt zich primair in de evaluatie op de praktijkopleiding, maar kijkt daarnaast ook naar de samenhang tussen praktijkopleiding en cursorisch onderwijs.
- De instituten (instituutopleiders en aiossen) evalueren primair het cursorisch onderwijs, maar letten eveneens op de samenhang met de praktijkopleiding.

Instellingen en instituten wisselen de evaluaties uit en pakken zo nodig ook samen (verbeter)acties op.

Dit document biedt een praktische handreiking voor de uitvoering van de kwaliteitscyclus.

Kwaliteitskader

In het interne kwaliteitssysteem speelt het Kwaliteitskader een belangrijke rol. Het Kwaliteitskader beschrijft zes kwaliteitsdomeinen, die samen de kwaliteit van de opleiding bepalen:

- visie en kwaliteitsbeleid
- academisch niveau
- opleidingsprogramma
- leeromgeving en begeleiding
- toetsing, beoordeling en resultaten
- management, staf en organisatie.

In het Kwaliteitskader wordt ieder domein uitgewerkt in een aantal deelaspecten, die per actor verschillend zijn.

NOTA BENE: deze deelaspecten dienen slechts 'ter inspiratie'; ze geven aan waar het in dat betreffende kwaliteitsdomein om gaat. Het is dus niet de bedoeling dat er per deelaspect wordt geëvalueerd.

Stappenplan

Hieronder wordt toegelicht hoe u de kwaliteitscyclus in de opleidingsinstelling kunt uitvoeren. Het is aan te bevelen om iemand aan te wijzen, die het gehele proces organiseert en coördineert (de zgn. kwaliteitscoördinator).

Fase 0: Startbijeenkomst

Geadviseerd wordt om – zeker de eerste keer - de kwaliteitscyclus goed te introduceren bij alle betrokken partijen. Organiseer hiertoe een bijeenkomst, waarvoor de deelnemers aan de kwaliteitscyclus worden uitgenodigd en waar het doel en de aanpak van de kwaliteitscyclus worden uiteengezet. KOERS en het Kwaliteitskader kunnen worden toegelicht, evenals de meetinstrumenten die gebruikt zullen worden.

Fase 1: Gegevens verzamelen

Na de startbijeenkomst vinden diverse activiteiten parallel plaats:

- De aiossen, praktijkopleiders en management van de opleidingsinstelling beoordelen – eerst los van elkaar – de in het Kwaliteitskader genoemde aspecten. Iedere actor gaat dus na in hoeverre de opleiding vanuit zijn perspectief aan de diverse kwaliteitsaspecten voldoet.
- Voor deze beoordeling kunnen verschillende instrumenten worden gebruikt:
 - De evaluatieformulieren, die in het Kwaliteitskader staan.
 - Het is ook mogelijk om via een andere methode gegevens te verzamelen bij de actoren. Bij aiossen en praktijkopleiders zou bijvoorbeeld gebruik kunnen worden gemaakt van de vragenlijst D-rect (Dutch Residency Educational Climate Test)¹
- De kwaliteit coördinator verzamelt de input van de verschillende actoren en verspreidt deze informatie vervolgens naar alle deelnemers.

Fase 2: Gegevens analyseren en verbeterplannen opstellen

- De volgende stap is het organiseren van een groepsbijeenkomst, waar alle actoren bij aanwezig zijn.
 - bij grotere arbodiensten kan (i.p.v. een groepsbijeenkomst) ook gewerkt kan worden met een stuurgroep, waaraan een vertegenwoordiging vanuit alle actoren deelneemt.
- De informatie die uit de ingevulde evaluaties naar voren is gekomen wordt besproken. Ook informatie uit andere bronnen, bijvoorbeeld uit bijeenkomsten met aios en/of praktijkopleiders, jaargroep evaluaties, metingen m.b.v. D-rect, etc. kunnen worden betrokken in deze discussie.
- Gezamenlijk trekken de deelnemers conclusies over de zaken die goed gaan in de opleiding en aspecten, die verbetering behoeven.
- Hierna stellen de deelnemers samen een verbeterplan op voor de komende periode (c.q. het komende jaar).
- Het is hierbij van belang om prioriteiten te stellen; niet alles hoeft in 1x verbeterd te worden. Richt de energie op datgene dat door de meeste actoren het belangrijkste wordt gevonden.

¹ De Dutch Residency Educational Climate Test (D-RECT) is een gevalideerde vragenlijst die informatie biedt over het opleidingsklimaat van een medische vervolgopleiding vanuit het perspectief van de arts in opleiding tot specialist (aios). Dit instrument geeft een indicatie over hoe de aios op het moment dat de vragenlijst wordt afgenomen de opleiding waarden op onderdelen als kwaliteit van de supervisie, feedback en toetsing. Voor de sociale geneeskunde is een aparte vragenlijst ontwikkeld. Nadere informatie hierover is verkrijgbaar via de SGBO.

Fase 3: Rapportage en verbeterplan opstellen

- De evaluatie en het verbeterplan worden op papier gezet (de zgn. kwaliteitsrapportage). Hiervoor kan gebruikt worden gemaakt van een standaard format.
- De kwaliteitsrapportage en verbeterplan wordt intern aan het verantwoordelijk management voorgelegd en door hen vastgesteld.
- De rapportage wordt daarna toegestuurd aan:
 - Het opleidingsinstituut
 - de RGS
 - en aan de wetenschappelijke vereniging.

De RGS (en eventueel de wetenschappelijke vereniging) stuurt haar feedback op het evaluatierapport aan het opleidingsinstituut of de opleidingsinstelling.

Fase 4: Feedback verwerken en acties uitvoeren

- De van de RGS of wetenschappelijke vereniging ontvangen feedback wordt besproken en zo nodig nog verwerkt in het verbeterplan.
- Hierna worden de afgesproken verbeteracties in gang gezet.

Fase 5: voorbereiding en uitvoering volgende meetcyclus

- De kwaliteitscyclus wordt iedere twee jaar uitgevoerd. In het 2^{de} jaar wordt dus gestart met de volgende meetcyclus. Er worden dan opnieuw evaluatiegegevens verzameld en besproken en er wordt een nieuw verbeterplan opgesteld.
- In de kwaliteitsrapportage wordt vanaf de tweede cyclus ook een verantwoording gegeven over de realisatie van de verbeteracties uit de vorige cyclus. Hiermee wordt de PDCA cirkel in gang gezet.