



KWALITEITSKADER OPLEIDINGEN SOCIALE GENEESKUNDE 2023



Modernisering
Medische
Vervolgopleidingen

KAMG
Voor artsen Maatschappij + Gezondheid



KWALITEITSKADER OPLEIDINGEN SOCIALE GENEESKUNDE

juni 2023

INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING	5
1.1 De sociaal geneeskundige vervolgopleidingen	5
2. FUNCTIE VAN HET KWALITEITSKADER SOCIALE GENEESKUNDE	6
2.1 Kwaliteitskader	6
2.2 Overlap Kwaliteitskader en erkenningseisen Kaderbesluit CGS	7
2.3 Vorm en bronnen van het Kwaliteitskader	7
3. UITGANGSPUNTEN, ACTOREN EN KWALITEITSDOMEINEN	8
4. OPBOUW EN KERNVRAGEN PER DOMEIN	9
5. UITWERKING	10
DE AIOS	11
DE PRAKTIJKOPLEIDER	18
DE INSTITUUTSOPLEIDER	26
DE OPLEIDINGSINSTELLING	37
HET OPLEIDINGSINSTITUUT	46
DE (REGIONALE) OPLEIDINGSGROEP	56
BIJLAGEN	57
Bijlage 1 – Schematisch overzicht kwaliteitscyclus NVAB en KAMG	58
Bijlage 2 – Schematisch overzicht kwaliteitscyclus NVVG	59

1. Inleiding

Voor u ligt het kwaliteitskader opleidingen sociale geneeskunde versie juni 2023, aangepast aan het kaderbesluit dat m.i.v. 01-01-2020 van kracht is. Het kwaliteitskader is een aanvulling op het kaderbesluit CGS en staat ten dienste van de kwaliteitscyclus in het kader van KOERS.

Het kwaliteitskader biedt handvatten voor zowel de opleidingsinstellingen als de opleidingsinstituten opdat zij de kwaliteitscyclus in het kader van de geneeskundige vervolgopleiding goed uit kunnen voeren.

1.1 De sociaal geneeskundige vervolgopleidingen

Er zijn 4 sociaal geneeskundige vervolgopleidingen:

- voor verzekeringsartsen
- voor bedrijfsartsen
- voor artsen Maatschappij en Gezondheid
- voor forensisch artsen

Deze opleidingen vinden plaats in door de RGS erkende opleidingsinstellingen: het UWV en (private) verzekeraars, arbodiensten, GGD'en en andere organisaties met een publieke taak zoals Sanquin of Veilig Thuis¹.

De algemene opleidingseisen voor deze opleidingen (cluster 3, sociale geneeskunde) worden door het College Geneeskundig Specialismen (CGS) vastgelegd in het Kaderbesluit CGS: "algemene eisen voor de opleiding, registratie en herregistratie voor de geneeskundig specialist en voor de erkenning van opleiders, opleidingsinstellingen en opleidingsinstituten", dat per 1-1-2020 van kracht is voor de 3 clusters van opleidingen tot geneeskundig specialist. Eventuele aanvullende specifieke opleidingseisen komen voort uit de specifieke besluiten die het CGS voor ieder sociaal geneeskundig specialisme of profiel heeft vastgesteld. De uitgebreide beschrijving van de opleidingen staat in opleidingsplannen die de wetenschappelijke vereniging van ieder specialisme vastlegt in het Landelijke Opleidingsplan (LOP), waarmee het CGS heeft ingestemd.

Kenmerkend voor de opleiding tot sociaal geneeskundige is dat deze overwegend op en rondom de werkvloer plaatsvindt ('werkplekieren'). Verschillende actoren en opleidingsmiddelen spelen daarin een rol. Een kwalitatief goede opleiding stelt de aios in de gelegenheid zich alle relevante aspecten van het specialisme eigen te maken, inclusief wetenschappelijk onderzoek. De aios wordt tijdens en buiten het werk begeleid in haar ontwikkelproces tot zelfstandige beroepsbeoefenaar. De relevante aspecten van het specialisme of profiel zijn vastgelegd door de wetenschappelijke vereniging in het landelijke opleidingsplan (LOP), waarbij tevens het te behalen beheersingsniveau van die inhoud is vastgelegd (het 'wat'). De praktijkopleiders, supervisors² en aiossen hebben de verantwoordelijkheid om de opleiding op de werkvloer vorm te geven (het 'hoe'). Bij grotere opleidingsinstellingen is de hoofdopleider/coördinator tevens verantwoordelijk voor het inbedden van de 'lokale' opleiding in het grotere geheel van de opleidingsinstelling en de doelstellingen van het LOP van de wetenschappelijke vereniging. Zo nodig schakelt de hoofdopleider voor de uitvoering de juiste ondersteunende partners in. Die partners zijn in eerste instantie collega-specialisten, zowel binnen de instelling als daarbuiten (bijvoorbeeld de opleidingscommissies binnen de wetenschappelijke vereniging). Voor het cursorisch onderwijs maakt de opleidingsinstelling gebruik van het aanbod van de opleidingsinstituten (NSPOH, SGBB en TNO).

¹ De actoren in de opleiding van de arts Maatschappij en Gezondheid zijn veranderd: de SSGO en SBOH (werkgever) en Sogoon spelen sinds 1 januari 2019 een rol maar zijn nog niet opgenomen in het Kwaliteitskader. Naast opleidingsperiodes kent de opleiding tot arts Maatschappij en Gezondheid ook stages. Het Kwaliteitskader biedt hiervoor geen kader, dit moet nog ontwikkeld worden.

² Supervisors/mentoren: dit zijn begeleiders van de aios(sen) in de dagelijkse praktijk, niet zijnde praktijkopleiders.

Opleiders³ (bij zowel de instellingen als de instituten), opleidingsinstellingen en opleidingsinstituten dragen een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor het borgen en verbeteren van de kwaliteit van de opleiding en het inrichten van een kwaliteitscyclus (conform Kaderbesluit CGS art. C.9.). In de sociale geneeskunde krijgt dit zijn beslag in een periodieke (tweejaarlijkse) kwaliteitscyclus.

De kwaliteitscyclus voor de sociaal geneeskundige vervolgoopleidingen is in 2015 ontwikkeld in het kader van het KNMG-project Modernisering Medische Vervolgoopleidingen (MMV). De ontwikkeling is destijds uitgevoerd in opdracht van de drie wetenschappelijke verenigingen KAMG, NVVG/GAV en NVAB en gefinancierd door de KNMG. Doel was om de kwaliteit van de opleidingen tot sociaal geneeskundige systematisch te borgen. Er is een systeem van toetsing en monitoring ontwikkeld waarmee opleidingsinstituten- en instellingen, wetenschappelijke verenigingen, opleiders en de RGS meer greep krijgen op de kwaliteit van de opleiding. Het sluit daarmee tevens aan op de nieuwe erkenningen- en toezichtssystematiek van de RGS n.a.v. het Kaderbesluit CGS uit 2020.

Het doel van het cyclisch systeem is het borgen dat de kwaliteit van de opleidingen voortdurend wordt bewaakt en waar nodig wordt verbeterd. Tevens is een belangrijk doel van deze continue verbetercyclus het garanderen van een goed en veilig opleidingsklimaat voor iedere aios.

De kwaliteitscyclus is beschreven in het rapport KOERS (Kwaliteitsvisie Opleidingen En Raamplan Sociale geneeskunde 2015). Dat document fungeert als een kwaliteitsvisie en als een raamplan voor de sociaal geneeskundige opleidingen en is het uitgangspunt voor de landelijke opleidingsplannen van de wetenschappelijke verenigingen. KOERS is in 2020 herzien en aangepast aan het Kaderbesluit CGS. In het ontwikkelde systeem verzorgt het veld zelf de interne kwaliteitsbevordering en -borging (continu en cyclisch), met extern toezicht door de RGS en met feedback van de wetenschappelijke vereniging. Het zwaartepunt van deze kwaliteitsborging ligt op het interne kwaliteitssysteem, dus in het veld. Vervolgens evalueert de RGS conform het Kaderbesluit CGS de uitvoering van het kwaliteitssysteem door het veld. Zo nodig vindt aansluitend intensief toezicht door de RGS plaats.

2. Functie van het Kwaliteitskader sociale geneeskunde

2.1 Kwaliteitskader

In het Kaderbesluit CGS wordt verwezen naar het Kwaliteitskader dat ieder cluster van specialismen opstelt. Het Kwaliteitskader wordt gedefinieerd als een *“door de betreffende (koepel van) wetenschappelijke vereniging(en) of coördinerende opleidingsorganisatie opgesteld of goedgekeurd overzicht van de elementen van kwaliteit die in samenhang met de erkenningseisen uit dit besluit en het betreffende specifieke besluit de gewenste kwaliteit van de opleiding beschrijven”*. In de erkenningssystematiek die is vastgelegd in het Kaderbesluit CGS is als centrale eis opgenomen dat opleidingsinstellingen een interne kwaliteitscyclus hebben om de kwaliteit van de opleidingen te monitoren en voortdurend te verbeteren. Deze kwaliteitscyclus toetst allereerst de basiseisen uit het Kaderbesluit CGS, maar stimuleert bovenal de kwaliteit en veiligheid van de opleidingen middels structurele zelfevaluatie op de kwaliteitsaspecten die aanvullend in het Kwaliteitskader zijn vastgelegd.

Dit Kwaliteitskader heeft tijdens het reguliere toezicht door de RGS dan ook een louter educatief karakter en is daarbij uitdrukkelijk niet bedoeld als ‘afvinklijst’. In het kader van het reguliere toezicht en met inachtneming van voornoemd educatief karakter, kan de RGS wel vragen om over de verbetering van een of meer aspecten te rapporteren.

Pas daar waar het reguliere toezicht overgaat in intensief toezicht zal de RGS naast de erkenningseisen ook nadrukkelijk het kwaliteitskader inzetten, om na te gaan of, en zo ja op welke onderdelen, de kwaliteit van de opleiding tekort schiet. Ook dan blijft het een ‘referentiedocument’ voor het toezicht op de kwaliteit van opleiden, niet bedoeld om tijdens het intensief toezicht rechtstreeks af te rekenen op het

³ In de sociale geneeskunde wordt over het algemeen de term ‘praktijkopleider’ gebruikt voor de opleider binnen de opleidingsinstelling.

niet voldoen aan een of meer van de kwaliteitsaspecten uit het Kwaliteitskader. Bij intensief toezicht kan de RGS het Kwaliteitskader inzetten om gericht nadere informatie op te vragen over kwaliteitsaspecten bij een visitatie ter plaatse. Ook kan de RGS de opleidingsorganisatie of specifieke actoren binnen de organisatie om een zelfevaluatie vragen op specifieke punten van het Kwaliteitskader. In geval van intensief toezicht zal de RGS een advies of voorwaarde altijd baseren op één of meer van de erkenningseisen uit het Kaderbesluit CGS en/of het betreffende Specifieke besluit.

2.2 Overlap Kwaliteitskader en erkenningseisen Kaderbesluit CGS

De kwaliteitsaspecten in het Kwaliteitskader zijn in beginsel aanvullend op de eisen in het Kaderbesluit CGS en/of het betreffende Specifieke besluit en indicatief, maar zullen soms overlap vertonen met die eisen. Het is daarom van belang om bij het gebruik van dit Kwaliteitskader ook altijd te kijken naar de eisen in het Kaderbesluit CGS en/of in het betreffende Specifieke besluit. Die eisen zijn rechtstreeks afdwingbaar, de kwaliteitsaspecten in het Kwaliteitskader niet.

2.3 Vorm en bronnen van het Kwaliteitskader

Het Kwaliteitskader wordt in Kaderbesluit artikel C9.2 nader gedefinieerd: “Het Kwaliteitskader is ingedeeld in algemene kwaliteitsdomeinen die vervolgens per opleidingssector zijn uitgewerkt in kwaliteitsaspecten”. Het Kwaliteitskader Sociale geneeskunde definieert zes kwaliteitsaspecten die voor de interne kwaliteitsmeting belangrijk zijn. Voor alle bij de opleiding betrokken partijen (de actoren) zijn deze kwaliteitsaspecten verder uitgewerkt. Verder zijn voorbeelden van (meet)instrumenten en documenten beschreven, waarmee de actor de kwaliteit van de opleiding kan monitoren.

In de nieuwe opzet van het Kaderbesluit CGS en ‘indikking’ van de specifieke besluiten, zijn de ‘educatieve kwaliteitseisen’ uit de regelgeving gehaald. Het was de bedoeling van het CGS dat deze een plaats krijgen in het Kwaliteitskader. Het Kwaliteitskader Sociale geneeskunde is volgens dit principe vormgegeven.

Voor het Kwaliteitskader Sociale geneeskunde zijn de volgende bronnen gebruikt:

- Kaderbesluit CGS (01-01-2020)
- Kaderbesluit GSG (College Sociale Geneeskunde, 2018), waaruit ‘educatieve of formatieve kwaliteitseisen’ die geen plaats hebben gekregen in het Kaderbesluit CGS (1-1-2020) zijn overgebracht naar het Kwaliteitskader
- KOERS (Kwaliteitsvisie Opleidingen En Raamplan Sociale geneeskunde 2015)
- Handboek MMV Sociale geneeskunde (2007)

Het Kwaliteitskader, behorende bij KOERS, is door de stuurgroep KOERS vastgesteld in 2015 en geactualiseerd in februari 2022. Het CGS heeft op 1 mei 2023 ingestemd met het Kwaliteitskader. Het Kwaliteitskader is op 1 juni 2023 in werking getreden.

Utrecht, juni 2023

3. Uitgangspunten, actoren en kwaliteitsdomeinen

- Het Kwaliteitskader van het interne kwaliteitssysteem sluit aan op het externe toezichtssysteem van de RGS om te voorkomen dat de opleidingsinstituten, opleidingsinstellingen en opleiders dubbel werk moeten verrichten.
- Het Kwaliteitskader is gericht op voortdurende verbetering van de kwaliteit van de opleiding. Het opstellen en uitvoeren van verbeterplannen gebeurt op basis van feedback van alle bij de opleiding betrokken partijen.
- Het gaat in het Kwaliteitskader om toetsing van de kwaliteit van de opleiding, niet om de kwaliteit of voortgang van de opleiding van de individuele aios.
- Informatie is afkomstig uit verschillende bronnen, met behulp van verschillende instrumenten en methoden. Zo wordt een ‘rijk’ en breed beeld van de kwaliteit van de opleiding opgebouwd.
- Waar mogelijk kunnen bestaande kwaliteitsinstrumenten uit de sociaal geneeskundige opleidingspraktijk worden gebruikt. Ook kan het kwaliteitsinstrumentarium uit de opleidingen van medisch specialisten en huisartsen worden vertaald naar de sociaal geneeskundige opleiding.
- De kwaliteitsaspecten zijn voor alle sociaal geneeskundige opleidingen van toepassing.

Het Kwaliteitskader gaat in aansluiting op het visierapport KOERS uit van de volgende **actoren** in de opleiding:

1. AIOS
2. Praktijkopleider, met aanvullende kwaliteitsaspecten voor de functie hoofdopleider/coördinator opleiding
3. Instituutopleider, met aanvullende kwaliteitsaspecten voor de functie eindverantwoordelijk instituutopleider
4. Opleidingsinstelling
5. Opleidingsinstituut (inclusief experts en deskundige docenten)
6. Regionale opleidingsgroep (deze actor is in deze versie van het Kwaliteitskader nog niet nader uitgewerkt, maar dat zal mogelijk in een volgende versie wel gebeuren)

Elk van deze actoren heeft te maken met de volgende **kwaliteitsdomeinen**:

- a. Visie en kwaliteitsbeleid
- b. Academisch niveau
- c. Opleidingsprogramma
- d. Leeromgeving en begeleiding
- e. Toetsing, beoordeling en resultaten
- f. Management, staf en organisatie

Voor elk kwaliteitsdomein zijn **kernvragen** opgesteld (zie paragraaf 4) die vervolgens vertaald zijn naar uitgewerkte vragen bij de afzonderlijke actoren.

4. Opbouw en kernvragen per domein

Allereerst zijn de kwaliteitsdomeinen gedefinieerd; deze domeinen beschrijven een aantal elementen, die die gezamenlijk de kwaliteit van de sociaal geneeskundige opleidingen definiëren. Hierin wordt aangesloten bij de indeling van de kwaliteitsdomeinen van de huisartsen (GEAR) en bij de uitgangspunten van het rapport Scherpbier voor de klinische vervolgoopleidingen.

Voor ieder kwaliteitsdomein zijn kernvragen geformuleerd: wat wil je bij ieder actor in de kern zien of weten? Deze kernvragen zijn per actor verder uitgewerkt en geconcretiseerd met kwaliteitsaspecten en voorbeelden. De kernvragen zijn bedoeld om de actor te inspireren bij het nadenken over de kwaliteit van de opleiding en bij het bedenken van eventuele verbeterpunten. Op deze wijze worden actoren uitgenodigd om aan de slag te gaan met verbetering van de opleiding.

Ook zijn voorbeelden van (meet)instrumenten en documenten toegevoegd, waarmee de kwaliteitsaspecten kunnen worden gemonitord. De (meet)instrumenten en documenten sluiten zoveel mogelijk aan bij bestaand (kwaliteits)instrumentarium in de opleidingen binnen de sociale geneeskunde.

KERNVRAGEN per kwaliteitsdomein

De domeinen	Wat is de bedoeling	Wat wil je van elke actor in de kern zien of weten?
Visie en kwaliteitsbeleid	Continuïteit en kwaliteit van de opleiding.	- Welke visie is uitgewerkt in het kwaliteitsbeleid en waaruit bestaat dit kwaliteitsbeleid? - Hoe is afstemming van het kwaliteitsbeleid tussen het cursorisch onderwijs en praktijkleren geconcretiseerd? - Hoe meet de actor de te realiseren doelen? - Hoe werkt de actor aan continue verbetering van de kwaliteit? - In hoeverre zijn het beleid, de doelen en continue verbetering bekend?
Academisch niveau	Wetenschappelijk niveau van de opleiding.	- Hoe bevordert de actor het wetenschappelijke klimaat? - Welke ondersteunende faciliteiten biedt de actor hiervoor aan? - Hoe wordt de actor gestimuleerd tot verbreding en verdieping van het academische werk- en denkniveau?
Opleidingsprogramma	Gestructureerd, transparant en adequaat onderwijs.	- Hoe is het landelijk opleidingsplan vertaald in een eigen (individueel) opleidingsplan? - Hoe zorgt dit concrete (individuele) opleidingsplan dat de aios zich de vereiste competenties eigen kan maken? - Hoe is de afstemming tussen het cursorisch onderwijs en praktijkleren geregeld? - Welke ruimte is er voor maatwerk voor de individuele aios?
Leeromgeving en begeleiding	Een professionele en veilige leeromgeving.	- Hoe draagt de actor bij aan een professionele en veilige leeromgeving? - Wat doet de actor om de professionaliteit en veiligheid continu te verbeteren? - Hoe worden de actoren getraind en begeleid? - Hoe stemmen de actoren de begeleiding van de aios(sen) binnen het cursorisch onderwijs en het praktijkleren op elkaar af? - Hoe gaat de actor om met eventuele belemmeringen voor de veiligheid in de opleiding?
Toetsing, beoordeling en resultaten	Toetsing en beoordeling gericht op ontwikkeling van de (competenties van de) aios.	- Hoe wordt getoetst/bepaald of aiossen het vereiste niveau halen? - Wordt er getoetst conform het landelijk opleidingsplan? - Hoe worden de KBA's/EPA's getoetst? - Hoe en hoe vaak worden de instrumenten voor toetsing en beoordeling geëvalueerd? - Hoe zijn actoren bij de wijze van toetsing en beoordeling betrokken?
Management, staf en organisatie	Opleiding zonder obstakels en met positief eindresultaat.	- Hoe faciliteren management, staf en de organisatie de opleiding? - Hoe zijn management, staf en organisatie betrokken bij de kwaliteit en de uitvoering van de opleiding? - Welke belemmeringen in de opleidingen doen zich voor en hoe gaat de actor daarmee om? - Welke feedback krijgen management, staf en organisatie van de andere actoren en hoe gaan ze daarmee om?

5. Uitwerking

DE AIOS	VISIE EN KWALITEITSBELEID	11
	ACADEMISCH NIVEAU	12
	OPLEIDINGSPROGRAMMA	13
	LEEROMGEVING EN BEGELEIDING	14
	TOETSING, BEOORDELING EN RESULTATEN	15
	MANAGEMENT, STAF EN ORGANISATIE	17
DE PRAKTIJKOPLEIDER	VISIE EN KWALITEITSBELEID	18
	ACADEMISCH NIVEAU	19
	OPLEIDINGSPROGRAMMA	20
	LEEROMGEVING EN BEGELEIDING	21
	TOETSING, BEOORDELING EN RESULTATEN	23
	MANAGEMENT, STAF EN ORGANISATIE	25
DE INSTITUUTSOPLEIDER	VISIE EN KWALITEITSBELEID	26
	ACADEMISCH NIVEAU	27
	OPLEIDINGSPROGRAMMA	29
	LEEROMGEVING EN BEGELEIDING	31
	TOETSING, BEOORDELING EN RESULTATEN	34
	MANAGEMENT, STAF EN ORGANISATIE	36
DE OPLEIDINGSINSTELLING	VISIE EN KWALITEITSBELEID	37
	ACADEMISCH NIVEAU	38
	OPLEIDINGSPROGRAMMA	39
	LEEROMGEVING EN BEGELEIDING	40
	TOETSING, BEOORDELING EN RESULTATEN	41
	MANAGEMENT, STAF EN ORGANISATIE	43
HET OPLEIDINGSINSTITUUT	VISIE EN KWALITEITSBELEID	46
	ACADEMISCH NIVEAU	48
	OPLEIDINGSPROGRAMMA	49
	LEEROMGEVING EN BEGELEIDING	50
	TOETSING, BEOORDELING EN RESULTATEN	52
	MANAGEMENT, STAF EN ORGANISATIE	54
DE (REGIONALE) OPLEIDINGSGROEP		56

VISIE EN KWALITEITSBELEID

Wat is de bedoeling

De aios bewaakt de continuïteit en kwaliteit van de eigen (praktijk)opleiding.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Kwaliteitsbeleid In hoeverre kent de aios de visie en kwaliteitsbeleid van het instituut en de instelling en weet hij welke aspecten van kwaliteit wezenlijk zijn voor een goede opleiding?	De aios: • is bekend met die aspecten die voor de kwaliteit van de hele opleiding van belang zijn; • heeft zicht op de mate waarin de instituuts- en instellingsvisie op de kwaliteit van haar onderwijs wordt gerealiseerd en gemeten.	• De aios laat in zijn portfolio aan de hand van concrete voorbeelden zien hoe hij bij de verschillende aspecten van de kwaliteitsontwikkeling van de opleiding concreet betrokken is. • Herkenbare feedback door aiossen op dit aspect in kwaliteitsrapportages (inclusief verbeterplannen) van instelling en instituut.
Evaluatie In hoeverre weet de aios hoe de opleiding geëvalueerd wordt en kent hij de actuele stand van zaken?	De aios: • draagt bij aan de verzameling en analyse van gegevens over voortgang, knelpunten, belemmeringen aangaande de kwaliteit en continuïteit van de hele opleiding.	
Continue verbetering Hoe draagt de aios bij aan continue verbetering van de kwaliteit van de opleiding?	De aios: • kent de verbeterdoelen voor de opleiding en draagt daar positief kritisch aan bij; • geeft gevraagd en ongevraagd advies aan praktijkopleider, hoofdopleider, directie en management aangaande kwaliteit en continuïteit van de opleiding.	

ACADEMISCH NIVEAU

Wat is de bedoeling

De aios bewaakt of de opleiding bijdraagt aan de verbreding en verdieping van het eigen academische niveau en neemt daarin eigen verantwoordelijkheid om dit te realiseren.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Competentieontwikkeling en academisch niveau Hoe draagt de opleiding bij aan de competentieontwikkeling tot verbreding en verdieping van het academische niveau van de professional? Hoe ervaart de aios het academische niveau van de opleiding?	De aios is zich bewust van het belang van zijn academische ontwikkeling en vult dit in door o.a.: • op een transparante manier klinisch en evidence based te redeneren; • te reflecteren op zijn werk in de zin van verantwoording, persoonlijk aanpak /attitude en maatschappelijk relevantie; • actief vakliteratuur bij te houden en deze met de praktijkopleider te bespreken; • deel te nemen aan professionele intervisie, onderlinge toetsing en refereeractiviteiten; • deel te nemen aan een vak-relevant netwerk binnen de eigen instelling/ met academische centra/ experts; • actief lid te zijn van de wetenschappelijke vereniging; • deel te nemen aan de wetenschappelijke dagen van vereniging en aan workshops gericht op aiossen; • doordrongen te zijn van nut en noodzaak van levenslang leren.	• Portfolio aios (in het bijzonder de opdrachten gericht op ontwikkeling competentiedomein Kennis & Wetenschap. • Verslagen van gesprekken met praktijkopleider. • Herkenbare feedback door de aios(sen) op dit aspect in kwaliteitsrapportages (inclusief verbeterplannen) van instelling en instituut.
	Kwaliteitsaspecten 'par excellence' De aios is nauw betrokken bij de uitvoering van wetenschappelijk onderzoek en/of publicaties.	• Documentatie in portfolio van aios.

OPLEIDINGSPROGRAMMA

Wat is de bedoeling

De aios bewaakt dat het eigen opleidingsprogramma gestructureerd, transparant en adequaat is voor het bereiken van de eindtermen van de opleiding.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Kaderbesluit CGS In hoeverre neemt de aios de verantwoordelijkheid voor de eigen opleiding, conform het Kaderbesluit CGS?	De aios: • kent het Kaderbesluit CGS en de eigen verantwoordelijkheden van de aios t.a.v. de opleiding; • vult de eigen rol conform het Kaderbesluit in.	• Concrete voorbeelden in portfolio aios (t.a.v. de eisen uit het Kaderbesluit).
Opstellen IOP In hoeverre is het instellingsopleidingsplan adequaat vertaald naar een individueel opleidingsplan (IOP)? Belangrijke elementen daarin zijn: • het doet recht aan de individuele aios; • het biedt ruimte voor maatwerk; • het doet recht aan de breedte van het vak; • het bevordert de samenhang tussen het praktijk- en het cursorisch deel; • het past binnen het kader van de regelgeving.	De aios: • kent het Landelijk Opleidingsplan (LOP); • kent het (lokale) instellingsopleidingsplan; • vertaalt in overleg met de praktijkopleider en instituutopleider het instellingsopleidingsplan naar het eigen individuele opleidingsplan (IOP); • verbindt in het IOP leeractiviteiten met competenties en KBA's/EPA's.	• Concrete voorbeelden van goedgekeurde IOP's (inhoud en bewaking, samenwerking met zowel praktijk- als instituutopleider) in portfolio van de aios. • Herkenbare feedback door de aiosen op dit aspect in kwaliteitsrapportages (inclusief verbeterplannen) van instelling en instituut.
Uitvoering IOP Hoe bewaakt de aios de uitvoering van het eigen IOP?	De aios: • benut praktijksituaties die zich voor doen, als moment voor leren; • bewaakt dat hij/zij in de volle breedte van het vakgebied praktijkervaring op kan doen (conform het LOP); • bewaakt randvoorwaarden voor leren en opleiden zoals b.v. tijd en workload en trekt tijdig aan de bel bij praktijkopleider en/of hoofdopleider indien de randvoorwaarden onvoldoende waarborg bieden.	• Concrete voorbeelden van ondernomen leeractiviteiten in portfolio van de aios. • Concrete voorbeelden hoe studietijd, workload en breedte vakgebied door de aios zijn aangekaart (signalering/ analyse en bijdrage oplossingen).
Wijziging of aanpassing IOP Hoe initieert de aios wijzigingen of aanpassingen van het IOP?	De aios initieert wijzigingen en aanpassingen van de individuele opleidingsplannen, in overleg met praktijkopleider en instituutopleider.	• Concrete voorbeelden van aanpassingen in IOP (in portfolio van de aios).

LEEROMGEVING EN BEGELEIDING

Wat is de bedoeling

De aios bewaakt dat de professionele omgeving een veilig leerklimaat biedt.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Professionele en veilige leeromgeving In hoeverre is de aios tevreden over het leerklimaat en draagt hij bij aan een verbetering daarvan?	De aios draagt bij aan een veilige leeromgeving door: • het maken en nakomen van transparante afspraken; • het respecteren van de praktijkopleider en constructief omgaan met verschillen in waarden/overtuigingen; • het handhaven van privacyaspecten en afspraken; • eventuele knelpunten in de organisatie en voortgang van de opleiding te signaleren en te bespreken met de instituuts- en praktijkopleider en leidinggevende; • proactief te signaleren bij praktijkopleider en/of hoofdopleider indien onveilige of ongewenste leersituaties zich voordoen (incl. het niet voldoen van de praktijkopleider); • bij te dragen aan het vinden van oplossingen indien randvoorwaarden ontbreken; • mee te doen met kwaliteitsmetingen (SET Q, D-rect).	• Verslagen van voortgangsgesprekken en tripartiete gesprekken (in portfolio aios); • D-rect; • SETQ; • 360 graden feedback; • herkenbare feedback door de aiossen op dit aspect in kwaliteitsrapportages (inclusief verbeterplannen) van instelling en instituut.
Competentiegerichte begeleiding In hoeverre maakt de aios mogelijk dat de praktijkopleider invulling kan geven aan competentiegerichte begeleiding?	De aios: • vraagt actief om begeleiding en coaching van de praktijkopleider; • heeft met de praktijkopleider persoonlijk contact en is voor hem voldoende bereikbaar; • analyseert periodiek het eigen leerproces, bespreekt dit zo nodig met de praktijkopleider en stuurt zelf bij; • bewaakt of de leeractiviteiten leiden naar het verwerven van alle benodigde competenties, in de volle breedte van het vak; • bewaakt zelf dat hij gedurende de gehele opleiding onder supervisie blijft staan.	• opdrachten en toetsen (in portfolio aios); • verslagen van voortgangsgesprekken en tripartiete gesprekken (in portfolio aios).

TOETSING, BEOORDELING EN RESULTATEN

Wat is de bedoeling

De aios spant zich in om zich te ontwikkelen en zich de vereiste competenties eigen te maken.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Systeem van toetsen en beoordelen Hoe vervult de aios zijn rol in het systeem van toetsen en beoordelen?	De aios: • is bekend met het toetsbeleid en het doel, de opzet en werkwijze daarbinnen; • begrijpt de toetsmatrix uit LOP en instellingsopleidingsplan; • is bekend met het toetsboek (uitwerking van toetsen en opdrachten); • is bekend met het doel, de opzet en werkwijze van de voortgangscyclus van gesprekken en beoordelingen op basis van het portfolio; • zorgt dat opdrachten en toetsen tijdig en volledig aan de praktijkopleider ter toetsing en beoordeling worden voorgelegd; • vraagt actief om feedback aan de praktijkopleider (en andere begeleiders); • vraagt actief om directe observatie (klinische praktijkbeoordelingen) door de praktijkopleider; • bewaakt dat voortgangsgesprekken tijdig en in voldoende mate plaatsvinden; • houdt zijn/haar (digitale) portfolio bij, overeenkomstig het LOP en instituuts- en instellingsopleidingsplan • verleent de praktijkopleider tijdig toegang tot het digitale portfolio.	• Signalen van aiossen hoe met beoordelingen van opdrachten/toetsen wordt omgaan. • Voorbeelden uit de praktijk van de tripartiete voortgangsgesprekken en beoordelingen (portfolio's, verslagen en evaluaties van ervaringen van aiossen en de praktijk- opleider), bijvoorbeeld: – Zijn er bewijzen dat de aios actief vraagt om feedback/ observatie (KPB's)? – Wordt met bewijzen in portfolio gewerkt? – Geven de zelfevaluatie en de toetsen/beoordelingen richting aan de voortgang in de opleiding? – Zijn bekwaamheidsniveaus vastgesteld? – Heeft de aios zelf aanvragen gedaan voor het vaststellen van bekwaamheidsniveaus? – Wordt er afgestemd over een bijgesteld IOP en IOS? – Is er ruimte voor evaluatie en bespreking leerklimaat en evt. inrichting/ inhoud begeleiding?
Uitvoering van opdrachten en toetsen Hoe voert de aios de opdrachten en/toetsen uit en hoe vraagt hij om terugkoppeling? • Hoe geeft de aios invulling aan zijn rol bij voortgangsgesprekken? • Vraagt de aios aan de praktijkopleider om bekwaamheidsniveaus van KBA's aan te geven?	De aios: • betreft de praktijkopleider bij het concretiseren van leerdoelen en de planning van de bijbehorende activiteiten; • informeert de praktijkopleider tijdig en adequaat over de inlevertermijn van opdrachten en toetsen; • vraagt om een tijdige terugkoppeling van resultaten en consequenties, opdat hij richting kan geven aan zijn opleidingsdoelen en inspanningen; • vraagt de praktijkopleider om het behaalde resultaat uit te drukken in niveaus van bekwaamheid; • bespreekt met de praktijkopleider wat de consequenties hiervan zijn voor het vervolg van het leerproces (tijdens de voortgangsgesprekken en tripartiete gesprekken).	

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Rol bij evaluatie van toetsinstrumenten In welke mate levert de aios een bijdrage aan een regelmatige evaluatie van de instrumenten voor toetsing en beoordeling?	De aios: • levert een bijdrage aan de evaluatie en doorontwikkeling van praktijktoetsen en opdrachten.	• Evaluatiegegevens van opdrachten en toetsen. • Uitgewerkte voorbeelden van suggesties van aiossen ter verbetering toetsen en opdrachten. • Herkenbare feedback door de aiossen in kwaliteitsrapportages (incl. verbeterplannen) van instelling en instituut.
Rol bij individualisering opleidingsduur Hoe geeft de aios invulling aan de zelfsturing op het leerproces (zowel stagnerende als excellente aios)?	De aios: • analyseert periodiek het eigen leerproces, bespreekt dit zo nodig met de praktijkopleider en stuurt zelf bij; • signaleert zelf tijdig indien de ontwikkeling stagneert en gaat hierover het gesprek aan met de begeleidende opleiders van zowel instelling als instituut (analyse van de stagnatie en een plan van aanpak); de aios informeert in principe zelf zijn management; • signaleert zelf tijdig dat leerdoelen op hoger/uitdagender niveau kunnen worden geformuleerd en betreft de opleiders bij het zoeken naar passende leeractiviteiten.	• Concrete voorbeelden in portfolio aiossen hoe is omgegaan met stagnerende en excellente aiossen (signalering en plan van aanpak). • Concrete voorbeelden van Geïntensiveerd Begeleidingstraject (indien van toepassing).

MANAGEMENT, STAF EN ORGANISATIE

Wat is de bedoeling

De aios adviseert -gevraagd en ongevraagd- de opleidingsinstelling, opdat hij de opleiding vloeiend en zonder obstakels kan volgen.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Feedback In hoeverre geeft de aios feedback aan de instelling omtrent de facilitering van de opleiding? In hoeverre leidt de feedback van de aios tot verbetering?	De aios voert overleg met andere aiossen en geeft gevraagd en ongevraagd advies ter afstemming, bijstelling en verbetering van de (praktijk)opleiding, aan: • de hoofd- of coördinerend opleider; • de eigen praktijkopleider; • de direct leidinggevende m.b.t. de inzet als aios (workload in verhouding tot opleidingsactiviteiten, inzet op taken in relatie tot de KBA's, etc.). De aios vraagt om terugkoppeling wat er met de feedback is/wordt gedaan.	• De aios kan zijn feedback aan de kwaliteitsevaluatie van de opleiding met concrete voorbeelden toelichten in zijn portfolio.
Verbetering In hoeverre levert de aios zelf een bijdrage aan de verbetering van de opleiding (uitvoering van verbeterplan)?	De aios draagt zelf verantwoordelijkheid voor de uitvoering van (onderdelen van) het verbeterplan en levert daarmee een bijdrage aan de verbetering van de (praktijk)opleiding.	• De aios kan zijn bijdrage aan de kwaliteitsverbetering van de opleiding met concrete voorbeelden toelichten (acties, resultaten) in zijn portfolio.

VISIE EN KWALITEITSBELEID

Wat is de bedoeling

De praktijkopleider bevordert en bewaakt de continuïteit en kwaliteit van de (praktijk)opleiding van de individuele aios.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Kwaliteitsbeleid In hoeverre kent de praktijkopleider de visie en kwaliteitsbeleid van het instituut en de instelling?	De praktijkopleider: • is bekend met die aspecten die voor de kwaliteit van de hele opleiding van belang zijn; • heeft zicht op de mate waarin de instituuts- en instellingsvisie op de kwaliteit van haar onderwijs wordt gerealiseerd en gemeten.	• De praktijkopleider laat in zijn portfolio aan de hand van concrete voorbeelden zien hoe hij bij de verschillende aspecten van de kwaliteitsontwikkeling van de opleiding concreet betrokken is. • Uit de kwaliteitsrapportages blijkt wat de input van de praktijkopleider(s) is.
Evaluatie In hoeverre weet de praktijkopleider wat en hoe er geëvalueerd wordt en kent hij de actuele stand van zaken?	De praktijkopleider: • verzamelt en analyseert gegevens over voortgang, knelpunten, belemmeringen aangaande de kwaliteit en continuïteit van de hele opleiding.	
Continue verbetering Hoe draagt de praktijkopleider bij aan continue verbetering van de kwaliteit van de opleiding?	De praktijkopleider: • formuleert activiteiten die bijdragen tot verbetering van de (praktijk-) opleiding en voert deze uit. Dat kan binnen het kader van een tweejaarlijks verbeterplan, maar ook in zijn directe handelen; • geeft gevraagd en ongevraagd advies aan hoofdopleider, directie en management aangaande kwaliteit en continuïteit van de opleiding.	
	Kwaliteitsaspecten 'par excellence'	
	Extra kwaliteitsaspecten hoofdopleider	
Kwaliteitsverbetering Hoe draagt de hoofdopleider bij aan verbetering van het competentiegerichte karakter van de opleiding?	De hoofdopleider: • is bekend met de kenmerkende criteria van competentiegerichte opleiden; • concretiseert dit en legt dit uit aan anderen (b.v. praktijkopleiders, management); • draagt zorg voor de organisatie van de kwaliteitscyclus; • draagt zorg voor de opstelling van de kwaliteitsrapportage.	• Evaluatie bij praktijkopleiders en management. • Gesprekken met hoofdopleider.

ACADEMISCH NIVEAU

Wat is de bedoeling

De praktijkopleider stimuleert het wetenschappelijk niveau van de opleiding en de academische ontwikkeling van de aios.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Rolmodel Hoe vervult de praktijkopleider zijn functie als academisch rolmodel?	De praktijkopleider is zich bewust van het belang van zijn functie als rolmodel en vult dit in door o.a. • klinisch en evidence based te handelen; • te reflecteren op zijn werk in de zin van verantwoording, persoonlijk aanpak/attitude en maatschappelijk relevantie; • actief vakliteratuur bij te houden en deze met de aiossen te bespreken; • deel te nemen aan professionele intervisie, onderlinge toetsing en refereer activiteiten; • lid te zijn van de wetenschappelijke vereniging; • deel te nemen aan de wetenschappelijke dagen van de vereniging.	• De praktijkopleider laat in zijn portfolio aan de hand van concrete voorbeelden zien hoe hij zijn functie als academisch rolmodel neerzet. • De praktijkopleider kan concrete voorbeelden laten zien van deelname aan activiteiten die voor het wetenschappelijk niveau belangrijk zijn (intervisie, onderlinge toetsing, refereerbijeenkomsten, bijdrage aan ontwikkeling van richtlijnen/protocollen, mediprudentie voor de verzekeringsgeneeskunde).
Wetenschappelijk klimaat en ontwikkeling Hoe bevordert de praktijkopleider het wetenschappelijke klimaat? Hoe stimuleert de praktijk- opleider aiossen in hun wetenschappelijk ontwikkeling?	De praktijkopleider stimuleert dit door: • de aiossen te begeleiden in de ontwikkeling van de competentie Kennis en wetenschap; • de aiossen te stimuleren om zich aan te sluiten bij een vak relevant netwerk (academische centra/ experts); • samen met de aiossen literatuur te bespreken, refereerbijeenkomsten.	• Evaluatiegesprekken met de aiossen over hun ervaringen op dit punt. • Feedback van de aiossen, zichtbaar in de kwaliteitsrapportage of bijvoorbeeld D-rect meting.
	Kwaliteitsaspecten 'par excellence' • Is nauw betrokken bij de uitvoering van wetenschappelijk onderzoek en/of publicaties.	• Documentatie in portfolio van praktijkopleider.
	Extra kwaliteitsaspecten hoofdopleider	
Wetenschappelijk klimaat en ontwikkeling Hoe bevordert de hoofdopleider het wetenschappelijke klimaat en stimuleert hij de ontwikkeling?	De hoofdopleider: • faciliteert het contact met academische netwerken en de toegang voor de aiossen; • faciliteert en bevordert het evidence based handelen in de praktijkopleiding door praktijkopleiders, bevordert de discussie en consensus onder de praktijkopleiders op dit punt; van gedrag/ activiteiten die het evidence based; • bevordert professionalisering van praktijkopleiders op dit punt.	• Voorbeelden van contact met academische netwerken. • Concrete voorbeelden van gedrag/ activiteiten die het evidence based handelen bevorderen en evaluatie hiervan. • Evaluatiegesprekken met praktijkopleiders (en aiossen) over dit punt.

OPLEIDINGSPROGRAMMA

Wat is de bedoeling

De praktijkopleider geeft inhoud en vorm aan een gestructureerd, transparant en adequaat praktijk opleidingsprogramma voor de individuele aios.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Opstellen IOP In hoeverre is het landelijk opleidingsplan adequaat vertaald naar een individueel opleidingsplan (IOP) voor de aios? Belangrijke elementen daarin zijn: • het doet recht aan de individuele aios; • het biedt ruimte voor maatwerk; • het doet recht aan de breedte van het vak; • het bevordert de samenhang tussen het praktijk- en het cursorisch deel; • het past binnen het kader van de regelgeving.	De praktijkopleider: • vertaalt samen met de aios het LOP en instellingsopleidingsplan naar het individuele opleidingsplan (IOP) m.n. voor wat betreft het praktijkdeel. Hij ziet erop toe dat in het IOP leeractiviteiten worden verbonden met competenties en KBA's/EPA's.	• Concrete voorbeelden van goedgekeurde IOP's (inhoud en bewaking, samenwerking met aios/praktijkopleider) in portfolio van de aiossen.
Uitvoering IOP Hoe bewaakt de praktijkopleider de uitvoering van het IOP?	De praktijkopleider • baseert leeractiviteiten zoveel mogelijk op praktijksituaties en benut praktijksituaties die zich voordoen, als moment voor leren; • gebruikt activerende werkvormen en zet stimulerende praktijkopdrachten gericht in; • bewaakt dat aiossen in de volle breedte van het vakgebied praktijkervaring opdoet conform het landelijk opleidingsplan instellingsopleidingsplan; • bewaakt randvoorwaarden voor leren en opleiden zoals b.v. tijd en workload.	Concrete voorbeelden in het portfolio van de praktijkopleider, zoals bijvoorbeeld: • concrete leeractiviteiten die door praktijkopleider zijn ingezet dan wel begeleid met mondelinge toelichting; • concrete voorbeelden hoe studietijd, workload en breedte vakgebied door de praktijkopleider worden bewaakt (signalering/analyse en bijdrage oplossingen).
	Kwaliteitsaspecten 'par excellence'	
	Extra kwaliteitsaspecten hoofdopleider	
Verantwoordelijkheden Hoe geeft hoofdopleider vorm aan zijn verantwoordelijkheden wat betreft het instellings- en praktijkopleidingsplan en leidt dit tot gewenste resultaten?	De hoofdopleider: • faciliteert en ziet toe op een adequate opzet, kwaliteit en uitvoering van de praktijkopleiding binnen het goedgekeurde instellingsopleidingsplan; • faciliteert en ziet toe op een tijdige en adequate bijstelling van het instellingsopleidingsplan en de praktijkopleiding op basis van kwaliteitsevaluaties of op basis van wijziging van het landelijk opleidingsplan; • faciliteert en ziet toe op de samenhang tussen de praktijkopleiding, het cursorisch onderwijs en de afstemming en samenwerking met het instituut en eventueel andere instellingen.	• check van uitgevoerde instellingsopleidingsplan aan kaders (LOP en instellingsopleidingsplan); • check aan de hand van aspecten (opbouw, begeleiding, toetsing beoordeling, inhoud); • concrete voorbeelden van de wijze waarop samenwerking en afstemming met instituut op dit punt plaatsvindt; • resultaten van de kwaliteitsevaluatie van de praktijkopleiding en consequenties (bijstelling inhoud en didactiek) die daaraan verbonden worden.

LEEROMGEVING EN BEGELEIDING

Wat is de bedoeling

De praktijkopleider bevordert een veilige en professionele omgeving waarbinnen de aios kan leren.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Professionele en veilige leeromgeving Hoe biedt de praktijkopleider een professionele en veilige leeromgeving? In hoeverre is de aios tevreden over het leerklimaat?	De praktijkopleider bevordert een veilige leeromgeving door: • authentiek en integer gedrag als opleider; • het maken en nakomen van transparante afspraken; • het ruimte bieden aan ontwikkeling van zowel professionele, persoonlijke en emotionele kanten van de aios; • het respecteren van aiossen en constructief omgaan met verschillen in waarden/overtuigingen; • het handhaven van privacyaspecten en afspraken; • de aios(sen) te ondersteunen in het constructief om te gaan met on- veilige leersituaties of met het vinden van oplossingen indien randvoorwaarden ontbreken.	• SETQ; • D-rect; • concrete voorbeelden in portfolio praktijkopleider; • concrete voorbeelden aanpak bij stagnerende of excellente aiossen uit portfolio; • 360 graden feedback; • evaluatiegesprekken met aiossen.
Competentiegerichte begeleiding In hoeverre deelt de praktijkopleider de visie op competentiegerichte begeleiding zoals verwoord in het landelijk opleidingsplan? Hoe geeft de praktijkopleider invulling aan competentie-gerichte begeleiding?	De praktijkopleider: • is verantwoordelijk en beschikbaar voor de aiossen; • begeleidt de individuele aios minimaal 2-6 uur per week en is daarnaast dagelijks voor hem vol doende bereikbaar; • draagt zorg voor de studiebegeleiding van de aiossen; • sluit in gedrag aan bij het opleidingsplan, nl.: – gebruikt vooral een coachende begeleidingsstijl; – zorgt dat opdrachten en toetsen tijdig en met voldoende inhoudelijke feedback worden teruggekoppeld; – analyseert het leerproces en adviseert de aiossen daarin; – weet voor de individuele aios de term 'zelfsturing' in zijn begeleiding concreet vorm te geven: bijvoorbeeld door de aios invloed te laten uitoefenen op de structurering en inhoud van zijn leerproces; – weet aiossen te enthousiasmeren en te stimuleren en uit te dagen tot reflectie.	Concrete voorbeelden in het portfolio van de praktijkopleider, zoals bijvoorbeeld: • (narratieve) feedback op praktijkopdrachten • Feedback op KPB's • Verslagen van leergesprekken tussen praktijkopleider en aiossen Concrete voorbeelden van begeleidingsmomenten in de agenda van praktijkopleider en aiossen. Evaluatiegesprekken met aiossen.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Vervolg competentiegerichte begeleiding	De praktijkopleider: • helpt de aiossen toetsbare opdrachten en haalbare doelen te formuleren die leiden naar het verwerven van de competenties; • bewaakt dat voortgangsgesprekken en het IOP het leren richting geven; • bewaakt met aiossen beschikbare tijd, middelen en ruimte om te kunnen leren; • bevordert en ondersteunt aiös om werkervaring in de breedte van het vak op te doen.	• Evaluatiegesprekken met aiossen.
Professionalisering Hoe is de professionalisering geregeld en hoe wordt de praktijkopleider hierbij door de instelling gefaciliteerd?	De praktijkopleider: • volgt de volledige didactische scholing (cursorisch en praktijkdeel) conform het Landelijk Professionaliseringsplan Praktijkopleiders (LPP). Na de basisscholing neemt de praktijkopleider deel aan intervisie en nascholing (min. aantal dagen /uren per jaar overeenkomstig het LP); • gebruikt actief informatietechnologie om op de hoogte te blijven van de actuele voortgang van de aiossen (zowel bij het instituut als bij de opleidingsinstelling).	• Programma/inhoud van overleggen of nascholing praktijkopleiders.
	Extra kwaliteitsaspecten hoofdopleider	
Professionalisering Hoe bevordert en coördineert de hoofdopleider de activiteiten voor professionalisering van de praktijkopleiders?	De hoofdopleider: bevordert, coördineert en bewaakt (randvoorwaarden voor) professionaliseringsactiviteiten voor praktijkopleiders en houdt een overzicht bij van actueel uitgevoerde professionaliseringsactiviteiten voor praktijkopleiders, evaluatie daarvan en plan voor de nabije toekomst.	• Overzicht van actueel uitgevoerde professionaliseringsactiviteiten voor praktijkopleiders, evaluatie daarvan en plan voor de nabije toekomst.
Continuïteit Hoe worden praktijkopleiders ingezet en wordt gezorgd voor continuïteit in begeleiding voor de aiossen?	De hoofdopleider: • coördineert de inzet van praktijkopleiders en zorgt voor de continuïteit van de begeleiding voor de aiossen.	• Evaluatie bij aiossen en praktijkopleiders.

TOETSING, BEOORDELING EN RESULTATEN

Wat is de bedoeling

De praktijkopleider stimuleert de aios om zich te ontwikkelen en zich de vereiste competenties eigen te maken.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Systeem van toetsen en beoordelen Hoe vervult de praktijkopleider zijn rol in het systeem van toetsen en beoordelen?	De praktijkopleider is: • bekend met het toetsbeleid en kan het doel, de opzet en werkwijze uitleggen aan de aios. Hij begrijpt de toetsmatrix/schema en het toetsboek en past de daarin genoemde instrumenten juist toe in de begeleiding van de aios. Hij stemt daarover af met collegae (supervisors/mentoren); • bekend met het doel, de opzet en werkwijze van de voortgangscyclus van gesprekken en beoordelingen op basis van het portfolio. Hij kan de aios hierin ondersteunen.	• Evaluatie ervaringen bij aiossen hoe praktijkopleiders met de beoordeling van opdrachten/toetsen omgaan. • Voorbeelden uit de praktijk hoe men in (praktijk) opdrachten en toetsen naar de doelen (KBA/EPA en competenties) verwijst. • Voorbeelden uit de praktijk van de tripartiete voortgangsgesprekken en beoordelingen (portfolio's, verslagen en evaluaties van ervaringen van aiossen en praktijkopleider): – Wordt met bewijzen in portfolio gewerkt? – Geven de zelfevaluatie en beoordelingen en bekwaamheidsniveaus richting aan de voortgang in de opleiding? – Worden bekwaamheids- niveaus vastgesteld? – Wordt er afgestemd over een bijgesteld IOP? – Is daarnaast ruimte voor evaluatie en bespreking leerklimateit en eventueel inrichting/ inhoud begeleiding?
Uitvoering van opdrachten en toetsen Hoe begeleidt de praktijkopleider de aios bij uitvoering van opdrachten/toetsen en hoe koppelt hij resultaten terug? Hoe geeft de praktijkopleider invulling aan zijn rol bij voortgangsgesprekken? Hoe stelt de praktijkopleider bekwaamheidsniveaus van de aios vast?	De praktijkopleider: • informeert zich tijdig en adequaat over opdrachten en toetsen die de aios moet (gaan) uitvoeren; • koppelt tijdig resultaten en consequenties terug, zodanig dat de aios richting kan geven aan zijn opleidingsdoel en inspanning; • kan het door aios behaalde resultaat uitdrukken in niveaus van bekwaamheid en kan de consequenties aangeven voor het vervolg van het leerproces tijdens de voortgangsgesprekken en tripartiete gesprekken); • zorgt dat betrokkenen tijdig en adequaat worden geïnformeerd over toetsen, beoordelingen, resultaten en consequenties; • ondersteunt de aios bij: – opbouw/ inrichting van IOP; – het concretiseren van leerdoelen en de planning van de bijbehorende activiteiten; – bewaakt de voortgang van het praktijkdeel van de opleiding.	• Evaluatiegesprekken met de aiossen over hun ervaringen op dit punt.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Evaluatie toetsinstrumenten Worden de instrumenten voor toetsing en beoordeling regelmatig geëvalueerd?	De praktijkopleider: • levert een bijdrage aan de ontwikkeling en evaluatie van praktijktoetsen en opdrachten.	• Verbeterplan laat zien hoe aan kwaliteitsverbetering van toetsen gewerkt wordt. • Evaluatiegegevens van opdrachten en toetsen. • Uitgewerkte voorbeelden van verbetering toetsen en opdrachten.
Ontwikkeling aios Hoe gaat de praktijkopleider om met stagnerende en met excellente aiossen?	De praktijkopleider: • signaleert stagnerende ontwikkeling tijdig. De praktijkopleiders gaan hierover met de aiossen in gesprek en komen met elkaar tot een analyse van de stagnatie en een plan van aanpak. Waar nodig wordt afgestemd met de instituutopleider. Zo nodig wordt een Geïntensiveerd Begeleidings-traject (GBT) conform het kaderbesluit ingezet. De aios informeert in principe zelf zijn management.	• Beleidsstuk, studiehandleiding. • Concrete voorbeelden (met aanbevelingen) in portfolio hoe praktijkopleider omgaat met (signalering en plan van aanpak) bij stagnerende en excellente aiossen. • Concrete voorbeelden van GBT.
	Kwaliteitsaspecten 'par excellence'	
-	-	-
	Extra kwaliteitsaspecten hoofdopleider	
Kwaliteit van opdrachten en toetsen Hoe bevordert de hoofdopleider de kwaliteit van praktijkopdrachten en toetsen en de beoordeling daarvan?	De hoofdopleider: • zorgt voor goede informatie-overdracht aan praktijkopleider(s) en aiossen over toetsmatrix/-schema, toetsboek en concrete opdrachten/toetsen; • stemt aanpak van en consensus over beoordeling af met praktijkopleiders; • zorgt voor afstemming, evaluatie, bijstelling en ontwikkeling met het opleidingsinstituut op dit punt.	• Evaluatie van deze punten bij praktijkopleider(s), aiossen en opleidingsinstituut.

MANAGEMENT, STAF EN ORGANISATIE

Wat is de bedoeling

De praktijkopleider is door de RGS erkend als opleider, geeft feedback en adviseert de opleidingsinstelling zodat de aios de opleiding continu en met behoud van kwaliteit kan volgen en afronden.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Erkenning Hoe draagt de praktijkopleider bij aan zijn erkenning en hoe wordt hij daarbij ondersteund en begeleid door de opleidingsinstelling?	De praktijkopleider draagt zorg voor zijn erkenning als praktijkopleider door te voldoen aan de eisen, zoals beschreven in het Kaderbesluit CGS.	• Erkenning door RGS.
Feedback In hoeverre geeft de praktijkopleider feedback aan de instelling omtrent de facilitering van de opleiding? In hoeverre leidt de feedback van de praktijkopleider tot verbetering? In hoeverre wordt de praktijkopleider adequaat begeleid in de uitvoering van zijn opleiderschap?	De praktijkopleider voert overleg met en geeft gevraagd en ongevraagd advies aan (ter verbetering van de praktijk) opleiding: • de direct leidinggevende m.b.t. het werk als praktijkopleider (eigen functioneren en workload in verhouding tot andere activiteiten; • collega-opleiders ter afstemming of consultatie.	• Praktijkopleider kan zijn bijdrage aan kwaliteitsborging en ontwikkeling van de opleiding met concrete voorbeelden toelichten (acties, resultaten), bijvoorbeeld in zijn portfolio. • Feedback van praktijkopleider is herkenbaar aanwezig in kwaliteitsrapportage • Evaluatiegesprekken met de praktijkopleider.
Evaluatie toetsinstrumenten Worden de instrumenten voor toetsing en beoordeling regelmatig geëvalueerd?	De praktijkopleider: • levert een bijdrage aan de ontwikkeling en evaluatie van praktijktoetsen en opdrachten.	• Verbeterplan laat zien hoe aan kwaliteitsverbetering van toetsen gewerkt wordt. • Evaluatiegegevens van opdrachten en toetsen. • Uitgewerkte voorbeelden van verbetering toetsen en opdrachten.
	Kwaliteitsaspecten 'par excellence'	
-	-	-
	Extra kwaliteitsaspecten hoofdopleider	
Selectie en inzet praktijkopleiders Hoe worden praktijkopleiders geselecteerd en ingezet? Wat is de rol hoofdopleider?	De hoofdopleider: • neemt deel aan selectie praktijkopleiders; • coördineert inzet praktijkopleiders; • zorgt voor continuïteit in begeleiding van aiosen; • adviseert over match tussen aios en praktijkopleider; • heeft een signalerende en bemiddelende rol bij incidenten. • adviseert directie en management over opleidingsbeleid van de instelling.	• Beschrijving selectieprocedure en criteria praktijkopleiders. • Evaluatie praktijkopleiders.

VISIE EN KWALITEITSBELEID

Wat is de bedoeling

De instituutsopleider bevordert en bewaakt de continuïteit en kwaliteit van de opleiding van de aios. Hij richt zich met name op het cursorisch deel en bewaakt een goede afstemming tussen dit deel en de praktijkopleiding.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Kwaliteitsbeleid In hoeverre kent de instituutsopleider de visie en kwaliteitsbeleid van de instelling en de instelling en weet hij welke aspecten van kwaliteit wezenlijk zijn voor een goede opleiding?	De instituutsopleider: • is bekend met die aspecten die voor de kwaliteit van de hele opleiding van belang zijn; • heeft zicht op de mate waarin de instituuts- en instellingsvisie op de kwaliteit van haar onderwijs wordt gerealiseerd en gemeten; • kent de competentiegerichte visie op opleiden en kan deze concretiseren en uitleggen aan anderen.	• De instituutsopleider laat in zijn portfolio aan de hand van concrete voorbeelden zien hoe hij bij de verschillende aspecten van de kwaliteitsontwikkeling van de opleiding concreet betrokken is. • Evaluatie bij aiossen en praktijkopleiders. • Gesprek met praktijkopleiders: hoe worden incidenten rond het opleiderschap opgelost?
Evaluatie In hoeverre weet de instituutsopleider wat en hoe er geëvalueerd wordt en kent hij de actuele stand van zaken?	De instituutsopleider: • verzamelt en analyseert gegevens over voortgang, knelpunten, belemmeringen aangaande de kwaliteit en continuïteit van de hele opleiding.	
Continue verbetering Hoe draagt de instituutsopleider bij aan continue verbetering van de kwaliteit van de opleiding?	De instituutsopleider: • formuleert activiteiten die bijdragen tot verbetering van de opleiding en voert deze uit. Dat kan binnen het kader van een jaarlijks verbeterplan, maar ook in zijn directe handelen; • geeft gevraagd en ongevraagd advies aan hoofdopleider, directie en management aangaande kwaliteit en continuïteit van de opleiding.	
	Extra kwaliteitsaspecten eindverantwoordelijke instituutsopleider	
Kwaliteitsverbetering Hoe draagt de eindverantwoordelijk instituutsopleider bij aan kwaliteitsverbetering van de competentiegerichte karakter van de opleiding?	De eindverantwoordelijk instituutsopleider: • adviseert het instituut tot inhoudelijke en didactische kwaliteitsverbetering van de opleiding; • coördineert de activiteiten van instituutsopleiders op dit punt; • ziet toe op evaluatie van de opleiding op verschillende niveau. Levert input om te komen tot juiste evaluatie aspecten. Zorgt dat de juiste actoren betrokken worden.	• Evaluatie bij instituutsopleiders en management.

ACADEMISCH NIVEAU

Wat is de bedoeling

De instituutopleider stimuleert het wetenschappelijk niveau van de opleiding en de ontwikkeling van de aiossen op dit punt.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Rolmodel Hoe vervult de instituutopleider zijn functie als rolmodel?	De instituutopleider is zich bewust van het belang van zijn functie als rolmodel en vult dit in door o.a. • een adequate wetenschappelijke opleiding af te ronden en kennis/ervaring in stand te houden; • klinisch en evidence based te redeneren; • te reflecteren op zijn werk in de zin van verantwoording, persoonlijk aanpak/attitude en maatschappelijk relevantie; • actief vakliteratuur bij te houden en deze met de aiossen te bespreken; • deel te nemen aan professionele intervisie, onderlinge toetsing en refereer activiteiten; • actief lid te zijn van de wetenschappelijke vereniging; • betrokken te zijn bij de wetenschappelijke dagen van vereniging door deelname aan deze dagen.	• De instituutopleider laat in zijn portfolio aan de hand van concrete voorbeelden zien hoe hij zijn wetenschappelijke kennis en ervaring bijhoudt en zijn functie als rolmodel neerzet, en wat hij evalueert als het effect ervan. • De instituutopleider kan concrete voorbeelden laten zien van deelname aan activiteiten die voor het wetenschappelijk niveau belangrijk zijn (intervisie, onderlinge toetsing, refereerbijeenkomsten over relevante onderwerpen, zoals mediprudentie voor de verzekeringsgeneeskunde).
Wetenschappelijk klimaat en ontwikkeling Hoe bevordert de instituutopleider het wetenschappelijke klimaat? Hoe stimuleert de instituutopleider aiossen in hun wetenschappelijk ontwikkeling?	De instituutopleider: • stimuleert de aiossen om zijn competentie op het gebied van evidence based handelen te ontwikkelen en daarop te reflecteren (bespreken en evaluatieve toetsing van handelen in praktijksituaties); • stimuleert de aiossen om kennis te maken met een vak relevant netwerk met academische centra/experts; • bespreekt samen met de aiossen literatuur en organiseert refereerbijeenkomsten in relatie tot het onderwijs.	• Evaluatiegesprekken met de aiossen over hun ervaringen op dit punt.
	Kwaliteitsaspecten 'par excellence'	
-	-	-

	Extra kwaliteitsaspecten eind-verantwoordelijke instituutopleider	
Wetenschappelijk klimaat en ontwikkeling Hoe bevordert de eind-verantwoordelijke instituutopleider het wetenschappelijke klimaat en stimuleert ontwikkeling?	De eindverantwoordelijk instituutopleider: • faciliteert het contact met academische netwerken en de toegang voor instituutopleiders en aiossen; • zorgt dat er een concrete verbinding is met de leeractiviteiten; • bevordert professionalisering van instituutopleiders op dit punt; • ziet toe op het wetenschappelijk niveau van de docenten bij de inzet in het cursorisch onderwijs; • zorgt dat er bij de uitvoering van het cursorisch onderwijs bij inzet van de docenten een balans is tussen academie en praktijk; • zorgt dat in het instituuts-opleidingsplan leeractiviteiten rond het evidence based handelen en onderzoeksproject goed op elkaar zijn afgestemd; • bevordert de samenwerking met academische werkplaatsen t.b.v. ontwikkeling van de aiossen.	• Voorbeelden van contact met academische netwerken. • Voorbeelden van professionalisering van instituutopleiders op dit punt. • Evaluatie bij aiossen.

OPLEIDINGSPROGRAMMA

Wat is de bedoeling

De instituutopleider geeft inhoud en vorm aan het gestructureerd, transparant en adequaat opleidingsprogramma voor de individuele aios.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Opstellen IOP In hoeverre is het instituutopleidingsplan adequaat vertaald naar een individueel opleidingsplan (IOP)? Belangrijke elementen daarin zijn: • het doet recht aan de individuele aios; • het biedt ruimte voor maatwerk; • het doet recht aan de breedte van het vak; • het bevordert de samenhang tussen het praktijk- en het cursorisch deel; • het past binnen het kader van de regelgeving.	De instituutopleider: • vertaalt samen met de aios het instituutopleidingsplan naar het individuele opleidingsplan (IOP); • zorgt daarbij dat in het IOP leeractiviteiten worden verbonden met competenties en KBA's/EPA's; • keurt samen met de praktijkopleider het IOP van de aios goed; • ziet toe op administratieve bewaking bij het instituut.	• Concrete voorbeelden van goedgekeurde IOP's (inhoud en bewaking, samenwerking met aios/praktijkopleider) uit het administratief systeem van het instituut.
Uitvoering IOP Hoe bewaakt de instituutopleider de uitvoering van het IOP?	De instituutopleider • gebruikt activerende werkvormen, maakt stimulerende opdrachten en zet deze gericht in; • bewaakt dat aiossen in de volle breedte van het vakgebied praktijkervaring opdoen conform het landelijk opleidingsplan.	Onderstaande voorbeelden kunnen door instituutopleider in zijn portfolio verzameld worden of hij wordt hierin ondersteund door de administratie van het instituut. • Voorbeelden van concrete leeractiviteiten die door instituutopleider zijn ontworpen dan wel uitgevoerd met mondelinge toelichting. • Concrete voorbeelden hoe studietijd, workload en breedte vakgebied door de instituutopleider worden bewaakt (signalering/analyse en bijdrage oplossingen).
Aanpassing IOP Hoe indiceert de instituutopleider wijzigingen of aanpassingen van het IOP?	De instituutopleider: • indiceert wijzigingen en aanpassingen van de individuele opleidingsplannen, in overleg met aios en praktijkopleider. Hij houdt daarbij rekening met de regelgeving, het landelijk opleidingsplan en informeert/overlegt met betrokkenen.	Onderstaande voorbeelden kunnen door instituutopleider in zijn portfolio verzameld worden of hij wordt hierin ondersteund door de administratie van het instituut. • Voorbeelden van concrete leeractiviteiten die door instituutopleider zijn ontworpen dan wel uitgevoerd met mondelinge toelichting. • Concrete voorbeelden hoe studietijd, workload en breedte vakgebied door de instituutopleider worden bewaakt (signalering/analyse en bijdrage oplossingen).
	Kwaliteitsaspecten 'par excellence'	
-	-	-

	Extra kwaliteitsaspecten eind-verantwoordelijke instituutopleider	
Verantwoordelijkheid Hoe geeft de eindverantwoordelijk instituutopleider vorm aan zijn verantwoordelijkheden wat betreft het opleidingsplan en leidt dit tot gewenste resultaten?	De instituutopleider die als eindverantwoordelijke voor de opleiding fungeert, stelt in aansluiting op het LOP een instituutopleidingsplan op, dat de koppeling beschrijft tussen leerdoel, opleidingsactiviteit, toets en bekwaamheidsniveau van de opleiding of het betreffende onderdeel daarvan, en stemt dit af met de onderwijscommissie van de wetenschappelijke vereniging. De instituutopleider: • faciliteert en ziet toe op een adequate opzet, kwaliteit en uitvoering van de cursorische opleiding binnen het goedgekeurde instituutopleidingsplan; • faciliteert en ziet toe op een tijdige en adequate bijstelling van de cursorische opleiding op basis van evaluaties betreffende de inhoud, vorm en leerklimaat als ook toetsing en beoordeling; • faciliteert en ziet toe op de samenhang tussen de praktijkopleiding en het cursorisch onderwijs en de afstemming en samenwerking met de instelling en eventueel andere instellingen; • coördineert de ontwikkeling van verschillende leeractiviteiten (incl. opdrachten/ toetsen) in praktijksituaties.	• Check van cursorisch opleidingsplan aan kader instellingsopleidingsplan', check aan de hand van aspecten (opbouw, begeleiding, toetsing beoordeling, inhoud). • Concrete voorbeelden van de wijze waarop samenwerking en afstemming met instelling(en) op dit punt plaatsvindt. • Resultaten van de evaluatie en consequenties (bijstelling inhoud, wetenschappelijk niveau en didactiek) die daaraan verbonden worden.

LEEROMGEVING EN BEGELEIDING

Wat is de bedoeling

De instituutopleider bevordert een veilige en professionele leeromgeving waarbinnen de aios kan leren.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Professionele en veilige leeromgeving Hoe biedt de instituutopleider een professionele en veilige leeromgeving?	De instituutopleider bevordert een veilige leeromgeving door: • authentiek en integer gedrag als instituutopleider; • het maken en nakomen van transparante afspraken; • het ruimte bieden aan zowel professionele, persoonlijke en emotionele kanten van de aios; • het respecteren van de aios en productief omgaan met verschillen in waarden/overtuigingen; • het handhaven van privacyaspecten en afspraken; • de aios te ondersteunen in het constructief om te gaan met onveilige leersituaties of met het vinden van oplossingen indien randvoorwaarden ontbreken.	• Voorbeelden van gedrag (m.b.v. STARR-methode) in portfolio of toegelicht in gesprek; • SETQ; • Effect; • POP Instituutopleider; • Concrete voorbeelden aanpak stagnerende of excellente aiossen uit portfolio; • 360 graden-feedback.
Competentiegerichte begeleiding In hoeverre deelt de instituutopleider de visie op competentiegerichte begeleiding zoals verwoord in het landelijk opleidingsplan? Hoe geeft de instituutopleider invulling aan competentiegerichte begeleiding? In hoeverre en waardoor wordt de aios gestimuleerd?	De instituutopleider: • is verantwoordelijk en beschikbaar voor de aios voor wie hij als instituutopleider fungeert; • heeft met de aios persoonlijke contacten en is voor hem voldoende bereikbaar; • draagt zorg voor de studie-begeleiding van de aios; • sluit in visie op begeleiden aan bij het opleidingsplan en bij de uitvoering daarvan, namelijk: – gebruikt vooral een coachende begeleidingsstijl; – zorgt dat opdrachten en toetsen tijdig en met voldoende inhoudelijke feedback worden teruggekoppeld; – analyseert het leerproces en adviseert de aios daarin; – kan waar dat nodig is voor de individuele aios of een groep aiossen, een andere meer passen- de en effectieve stijl inzetten; – weet voor de individuele aios de term ‘zelfsturing’ in zijn begeleiding concreet vorm te geven: bijvoorbeeld door de aios invloed te laten uitoefenen op de structurering en inhoud van zijn leerproces; – weet aiossen te enthousiasmeren en te stimuleren en uit te dagen tot zelfreflectie.	• Voorbeelden van gedrag (m.b.v. STARR-methode) in portfolio of toegelicht in gesprek; • SETQ; • Effect; • POP Instituutopleider; • Concrete voorbeelden aanpak stagnerende of excellente aiossen uit portfolio; • 360 graden-feedback.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Vervolg competentiegerichte begeleiding	De instituutsopleider: • is bewust rolmodel voor deaios en zet dat voor zijn ontwikkeling in; • helpt deaios toetsbare opdrachten en haalbare doelen te formuleren die leiden tot het verwerven van de competenties; • bewaakt dat voortgangsgesprekken een positieve rol spelen bij het vormgeven van het leer- proces, zo ook dat het IOP het leren richting geeft; • bewaakt metaios beschikbare tijd, middelen en ruimte om te kunnen leren; • bevordert en ondersteunt aiossen om werkervaring in de breedte van het vak op te doen.	
Professionalisering Hoe is de professionalisering geregeld?	De instituutsopleider: • is voldoende competent voor zijn taak, zowel inhoudelijk als didactisch; • volgt de basisscholing voor instituutsopleiders, zoals omschreven in het LPP. • gebruikt actief informatietechnologie om op de hoogte te blijven van de actuele voortgang van deaios en zijn actuele opleiding, zowel bij het instituut als bij de opleidingsinstelling; • neemt eventueel deel aan evaluatie individueel functioneren/visitaties conform regelgeving.	• Programma/inhoud overleggen of nascholing instituutsopleiders. • POP's van instituutsopleiders.
	Kwaliteitsaspecten 'par excellence'	
	• Wordt zelf intercollegiaal getoetst, aan de hand van zijn portfolio en verschillende toetsinstrumenten en kan daarop reflecteren.	• Bewijzen uit eigen portfolio en reflectie daarop voor betekenis en consequenties.
	Extra kwaliteitsaspecten eindverantwoordelijke instituutsopleider	
Professionalisering Hoe bevordert en coördineert de eindverantwoordelijk instituutsopleider de activiteiten voor professionalisering van de instituutsopleiders?	De eindverantwoordelijk instituutsopleider: • faciliteert, bevordert en coördineert professionaliseringsactiviteiten voor instituutsopleiders en houdt een overzicht bij van actueel uitgevoerde professionaliseringsactiviteiten voor instituutsopleiders, evaluatie daarvan en plan voor de nabije toekomst.	• Overzicht van actueel uitgevoerde professionaliseringsactiviteiten voor instituutsopleiders, evaluatie daarvan en planning voor de nabije toekomst.

	Extra kwaliteitsaspecten eindverantwoordelijke instituutsopleider	
Continuïteit Hoe worden instituutsopleiders en docenten ingezet?	De eindverantwoordelijk instituutsopleider: • coördineert de inzet van instituutsopleiders en zorgt voor de continuïteit van de begeleiding voor de aiossen; • coördineert de inzet van docenten in het opleidingsprogramma en de evaluatie daarvan; de inhoudelijke en didactische kwaliteit van de ingezette docenten en een goede mix tussen academische en praktische achtergrond is daarbij essentieel.	• Evaluatie bij aiossen en instituutsopleiders.

TOETSING, BEOORDELING EN RESULTATEN

Wat is de bedoeling

De instituutopleider stimuleert de aios om zich te ontwikkelen en zich de vereiste competenties eigen te maken.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Systeem van toetsen en beoordelen Hoe vervult de instituutopleider zijn rol in het systeem van toetsen en beoordelen?	De instituutopleider: • is bekend met het toetsbeleid en kan het doel, de opzet en werkwijze uitleggen aan de aios; • hij begrijpt de toetsmatrix/schema en past de daarin genoemde instrumenten juist toe in de begeleiding van de aios; • heeft daarbij aandacht voor het belang van consensus bij de beoordelingen en stemt daarover af met collegae; • is bekend met het doel, de opzet en werkwijze van de voortgangscyclus van gesprekken en beoordelingen op basis van het portfolio. Hij kan de aios hierin ondersteunen en bevorderen dat deze het enerzijds zo praktisch mogelijk houdt en anderzijds de kern raakt.	• Evaluatie ervaringen bij aiossen hoe instituutopleiders met beoordelingen van opdrachten/toetsen omgaan. • Voorbeelden uit de praktijk om na te gaan hoe men in (praktijk) opdrachten en toetsen naar de doelen (KBA/EPA en competenties) verwijst. • Voorbeelden uit de praktijk van de tripartiete voortgangsgesprekken en beoordelingen: – portfolio's, verslagen en evaluaties van ervaringen van aiossen en de instituutopleider; – wordt met bewijzen in portfolio gewerkt? – geven de zelfevaluatie en evaluaties en bekwaamheidsniveaus richting aan de voortgang in de opleiding? – worden bekwaamheidsniveaus aangegeven? – wordt er afgestemd over een bijgesteld IOP? – is daarnaast ruimte voor evaluatie en bespreking leer-klimaat en evt. instelling/ inhoud begeleiding?
Uitvoering van opdrachten en toetsen Hoe voert de instituutopleider de opdrachten/toetsen uit en hoe koppelt hij resultaten terug? Hoe geeft de instituutopleider invulling aan zijn rol bij tripartiete voortgangsgesprekken? Stelt de instituutopleider bekwaamheidsniveaus van competenties vast?	De instituutopleider: • informeert aiossen tijdig en adequaat over opdrachten en toetsen; • koppelt tijdig resultaten en consequenties terug en zodanig dat de aios richting kan geven aan zijn opleidingsdoel en inspanning; • kan het door aiossen behaalde resultaat in afstemming met de praktijkopleider uitdrukken in niveaus van bekwaamheid en kan de consequenties aangeven voor het vervolg van het leerproces. Dit komt tijdens de voortgangsgesprekken en tripartiete gesprekken aan de orde; • ondersteunt de aios bij: – opbouw/inrichting van IOP; – het concretiseren van leerdoelen en de planning van de bijbehorende activiteiten; • bewaakt de voortgang van het cursorisch deel van de opleiding; • geeft de verklaring omtrent voltooiing van de opleiding van aan de aios aan de RGS af.	

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Evaluatie van toetsinstrumenten In welke mate worden de instrumenten voor toetsing en beoordeling regelmatig geëvalueerd?	De instituutsopleider: • levert een bijdrage aan de ontwikkeling en evaluatie van toetsen en opdrachten m.n. in het cursorisch deel.	• Verbeterplan laat zien hoe aan kwaliteitsverbetering van toetsen gewerkt wordt. • Evaluatiegegevens van opdrachten en toetsen. • Uitgewerkte voorbeelden van verbetering toetsen en opdrachten.
Ontwikkeling aios Hoe gaat de instituutsopleider om met stagnerende en met excellente aiossen?	De instituutsopleider: • signaleert tijdig een stagnerende ontwikkeling bij de aios. De instituutsopleider gaat hierover met de aios (en praktijkopleider) in gesprek en komen met elkaar tot een analyse van de stagnatie en een plan van aanpak dat opgevolgd wordt. Zo nodig wordt een geïntensiveerd begeleidingstraject (GBT) ingezet. De aios informeert in principe zelf zijn management.	• Opleidingsplan, studiehandleiding. • Concrete voorbeelden in het portfolio hoe instituutsopleider omgaat met (signalering en plan van aanpak bij) stagnerende en excellente aiossen.
	Kwaliteitsaspecten 'par excellence'	
	Aangepast instrumentarium voor excellente aios.	
	Extra kwaliteitsaspecten eindverantwoordelijke instituutsopleider	
Kwaliteit van toetsen en opdrachten Hoe wordt de kwaliteit van opdrachten en toetsen en de beoordeling daarvan bevorderd?	De eindverantwoordelijk instituutsopleider: • zorgt voor goede en soepele informatieoverdracht aan instituuts- en praktijkopleiders, hoofdopleiders en aiossen over toetsmatrix/schema en concrete opdrachten/toetsen; • stemt aanpak en consensus beoordeling af met beoordelaars en instituutsopleiders; • ziet toe op en bevordert tijdige terugkoppeling van feedback en beoordelingen aan aiossen; • zorgt voor afstemming, evaluatie, bijstelling en ontwikkeling op dit punt.	Evaluatie van deze punten bij instituutsopleider, aiossen en opleiding.

MANAGEMENT, STAF EN ORGANISATIE

Wat is de bedoeling

De instituutopleider voldoet aan de basiseisen. Hij geeft feedback en adviseert het opleidingsinstituut zodat de aiossen de opleiding continu en met behoud van kwaliteit kunnen volgen en afronden.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Erkenning Hoe draagt de instituutopleider bij aan zijn erkenning en hoe wordt hij daarbij ondersteund en begeleid door het opleidingsinstituut?	De instituutopleider: draagt zorgt voor erkenning als instituutopleider door te voldoen aan de eisen Kaderbesluit CGS en wordt hierin gefaciliteerd door het instituut.	Erkenning door RGS
Feedback In hoeverre geeft de instituutopleider feedback aan het instituut omtrent de facilitering van de opleiding? In hoeverre leidt de feedback van de instituutopleider tot verbetering? In welke mate wordt de instituutopleider adequaat gefaciliteerd en begeleid in de uitvoering van zijn opleiderschap?	De instituutopleider voert overleg en geeft gevraagd en ongevraagd advies voor de afstemming, bijstelling en verbetering van (het cursorisch deel van) de opleiding m.b.t. continuïteit en kwaliteit met - de direct leidinggevende m.b.t. het werk als instituutopleider (o.a. m.b.t. eigen functioneren en workload in verhouding tot andere activiteiten); - collega-instituutopleiders ter afstemming of consultatie.	Instituutopleider kan zijn bijdrage aan kwaliteitsborging en ontwikkeling van de opleiding met concrete voorbeelden toelichten (acties, resultaten) bijvoorbeeld in zijn portfolio.
	Kwaliteitsaspecten 'par excellence'	
	Extra kwaliteitsaspecten eindverantwoordelijke instituutopleider	
Selectie en inzet instituutopleiders Hoe worden instituutopleiders geselecteerd en ingezet? Wat is de rol van de instituutopleider?	De eindverantwoordelijk instituutopleider: - neemt deel aan selectie instituutopleiders; - coördineert inzet instituutopleiders; - zorgt voor behoud continuïteit in begeleiding van aiossen; - adviseert over match aiös/instituutopleider; - heeft een signalerende en bemiddelende rol bij incidenten; - stemt de evaluatie en bijstelling van samenwerkingsafspraken af met de instellingen.	- Beschrijving selectieprocedure en criteria instituutopleiders. - Evaluatie instituutopleiders

VISIE EN KWALITEITSBELEID

Wat is de bedoeling

De instelling bevordert de continuïteit en kwaliteit van de praktijkopleiding.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Kwaliteitsvisie en verbetering Heeft de opleidingsinstelling een kwaliteitsbeleid en zo ja, waaruit bestaat dit? Hoe meet de instelling de te realiseren (kwaliteits)doelen? Hoe werkt de instelling aan continue verbetering? Wat weten de medewerkers van het bovenstaande en in hoeverre zijn ze betrokken? Hoe heeft afstemming met cursorisch onderwijs plaats en waartoe heeft deze geleid?	De instelling: • heeft een breed gedragen visie op de kwaliteit van haar competentiegerichte onderwijs en op het ontwikkelen van een kwaliteitscultuur; • voldoet aan de eisen ten aanzien van de kwaliteitscyclus zoals beschreven in het Kaderbesluit CGS; • toont aan dat zij de kwaliteit van haar opleidingen systematisch en continu verbetert door: – haar medewerkers, aiossen en vertegenwoordigers van de beroepsgroep van de opleiding actief te betrekken bij de interne kwaliteitszorg; – regelmatig de kwaliteit van haar opleidingen te meten en evalueren bij medewerkers, aiossen en vertegenwoordigers van de beroepsgroep, mede aan de hand van toetsbare kwaliteitsdoelen; – met het (/de) instituut(sopleiders) regelmatig de kwaliteit van de opleidingen te evalueren aan de hand van evaluaties, klachten, verzoeken examencommissie en een verbeterplan op te stellen; – verantwoordelijkheden, processen en werkwijzen te beschrijven; – een beleidsverantwoordelijke aan te wijzen, belast met het bewaken en bevorderen van de kwaliteit van de opleiding; – zicht te houden op de mate waarin zij haar visie op de kwaliteit van haar onderwijs realiseert.	• Kwaliteitshandboek met beschreven beleid (in lijn met Kwaliteitskader en KOERS). • Beschrijving werkprocessen. • Uitgevoerd kwaliteitsbeleid: – Actueel en instelling breed verbeterplan na bespreking directie (verslag); – Verslag van uitgevoerde evaluaties en interne audits; – Verslag wie en op welke wijze daarbij betrokken zijn/waren. • In gesprek met medewerkers kan de instelling overtuigend (en met concrete voorbeelden) vertellen: – welke concrete doelen men – m.b.t. kwaliteit nastreeft, hoe men deze evalueert, bijstelt en – welke knelpunten men daarbij aanpakt; – samenwerking met het instituut wordt daarin meegenomen. • Functieomschrijving en benoeming kwaliteitsmedewerker. De verkregen gegevens kunnen vergeleken worden met de ervaringen van aiossen en praktijkopleiders. De in- houd zou ook terug moeten komen in de evaluatiegesprekken met het opleidingsinstituut betreffende de samenwerking.
Erkenning Hoe heeft de opleidingsinstelling de erkenning geregeld?	De instelling: • voldoet aan de erkenningseisen, zoals opgenomen in het Kaderbesluit CGS; • heeft een opleidingsbeleid dat aansluit bij het Kaderbesluit CGS, KOERS, Kwaliteitskader, LOP en het instituutopleidingsplan.	• Erkenning RGS. • Opleidingsbeleid.
	Kwaliteitsaspecten 'par excellence' De instelling betreft alumni bij de evaluatie van de praktijkopleiding.	

ACADEMISCH NIVEAU

Wat is de bedoeling

De instelling bevordert het wetenschappelijk niveau van de praktijkopleiding.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Leeractiviteiten en materialen Hoe bevordert de instelling het wetenschappelijke klimaat?	De opleidingsinstelling: - gaat uit van evidence based handelen en toetst dit in de praktijkopleiding; - voorziet de aiossen van permanente toegang tot voor de opleiding verplichte en overige relevante literatuur; - brengt aiossen in contact met academische netwerken; - draagt eraan bij dat de aios eventueel wetenschappelijk onderzoek in het kader van de opleiding uitvoert i.s.m. een academisch centrum	- Opleidingsprogramma. - Document dat (toegang tot) studiemateriaal en literatuur voor aiossen beschrijft. (Digitaal) studiemateriaal bij opleidingsprogramma. - Aiossen worden bevraagd naar samenwerking met academische netwerken.
Ondersteuning Welke ondersteunende faciliteiten biedt de instelling aan?	De opleidingsinstelling: - heeft praktijkopleiders (of andere begeleiders) die op dit punt voldoende gekwalificeerd zijn; - werkt structureel en aantoonbaar samen met academische centra; - stemt over de randvoorwaarden en de samenhang met het evidence based cursorisch onderwijs af met het opleidingsinstituut.	- Overzicht betrokken praktijkopleiders/begeleiders en hun CV. - Samenwerkingsovereenkomst en/of structureel overleg met academische centra en verslagen hiervan. - Voorbeelden van realisatie van de onderzoeksprojecten, de inzet van experts en van faciliteiten. - Opleidingsprogramma bevat informatie aan aiossen over de samenwerking met academische centra. - Evaluatie van de samenhang van evidence based handelen met de werkwijze binnen het opleidingsinstituut en consequenties in verbeterplan.
Resultaat Welk academisch werk- en denkniveau heeft het handelen van aiossen en in hoeverre draagt de opleidingsinstelling daaraan bij?	- Elke aios sluit het onderdeel evidence based handelen met een voldoende beoordeling af. - De begeleiding van de opleidingsinstelling en van het opleidingsinstituut ondersteunt de aiossen hierin.	- Overzicht resultaten van aiossen wat betreft evidence based handelen (opdracht/toets). - Module in het opleidingsprogramma waarin beschreven staat: – hoe de aios in dit traject wordt begeleid; – wat de mogelijkheden zijn voor begeleiding bij stagnatie.
	Kwaliteitsaspecten 'par excellence' Gepubliceerde artikelen in wetenschappelijke bladen of wetenschappelijke bijdragen aan (inter)nationale symposia.	Overzicht van publicaties.

OPLEIDINGSPROGRAMMA

Wat is de bedoeling

De opleidingsinstelling voorziet in een gestructureerd, transparant en adequaat praktijkonderwijs in afstemming met het cursorisch onderwijs.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Opleidingsplan In hoeverre is het landelijk opleidingsplan (adequaat) vertaald naar het opleidingsplan van de opleidingsinstelling? Hoe zijn het landelijk opleidingsplan en het plan van de opleidingsinstelling vertaald in individuele opleidingsplannen en -schema's? Hoe zorgt dit individueel opleidingsplan dat de aios zich de vereiste competenties eigen kan maken? Welke ruimte is er voor maatwerk voor de individuele aios?	De instelling heeft een vastgesteld opleidingsplan dat is gebaseerd op de eisen uit het Kaderbesluit CGS en het landelijk opleidingsplan en is goedgekeurd door de wetenschappelijke vereniging. Het opleidingsplan: • is een adequate en volledige uitwerking van wat er in het landelijk opleidingsplan wordt aangegeven; • sluit aan bij KOERS, het Kwaliteitskader en het instituutopleidingsplan; • betreft zowel de organisatie als de inhoud van met name het praktische gedeelte van de opleiding; • toont de samenhang van praktijk- en cursorisch onderwijs; • is verdeeld in modules die de aiossen de mogelijkheid tot meer individueel maatwerk bieden; • is gericht op leren en reflectie; • bevat de borging van en afstemming over de samenwerking met praktijkopleiders en -instellingen; • bevat leeractiviteiten of leerdoelen die gerelateerd zijn aan competenties met vertaling naar KBA's/EPA's; • omvat voldoende spreiding over de volle breedte van het vakgebied; • sluit aan bij de in regelgeving voorgeschreven minimum- en maximumduur; • noemt de omvang in uren van het praktische gedeelte van het onderwijs en de studiebelasting/tijdsinvestering van de opleiding.	• Goedgekeurd opleidingsplan. • Informatie over het opleidingsplan en bijbehorend programma binnen de opleidingsinstelling voor de aiossen. • Opleidingsprogramma (met o.a. opleidingsschema, relatie met doelen, verwachte belasting en duur; informatie over begeleiding en beoordeling aanpak en instrumentarium). • Opleidingsschema, toetsmatrix en -schema. • Informatie over toetsen en beoordelen. • Praktijkopleiders kunnen concrete voorbeelden geven over samenhang tussen praktijk- en cursorisch onderwijs en de keuzes die daarin zijn gemaakt.
	Kwaliteitsaspecten 'par excellence' Heeft een aanvullend programma en loopbaan voor excellente aiossen.	

LEEROMGEVING EN BEGELEIDING

Wat is de bedoeling

De opleidingsinstelling voorziet in een gestructureerd, transparant en adequaat praktijkonderwijs in afstemming met het cursorisch onderwijs.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Leerklimaat organisatie Hoe biedt de instelling een professionele en veilige leer-omgeving? Hoe wordt bevorderd dat de praktijkbegeleiding van de aios aansluit op die van het instituut en omgekeerd?	De opleidingsinstelling: • voldoet aan de eisen uit het Kaderbesluit CGS en heeft een leerklimaat dat de aios als professioneel en veilig en stimulerendervaart; • biedt aiossen en praktijkopleider ruimte en faciliteiten om de begeleiding plaats te laten vinden in de breedte van het vak; • ziet erop toe dat de privacy voor de aios m.b.t. tot het portfolio of onderdelen daarvan gewaarborgd wordt; • ziet erop toe dat gegevens die bedoeld zijn om het leren te bevorderen niet gebruikt worden ter beoordeling van het functioneren of voortzetting van het dienstverband.	• Dutch Residents Educational Climate Test. • Ervaring aiossen, praktijkopleiders en instituutopleiders. • Evaluatie bij aiossen en praktijkopleiders over omgang met persoonlijke gegevens en portfolio.
Aanspreekpunt en begeleiding Wat doet de instelling om de veiligheid en professionaliteit te verbeteren?	De opleidingsinstelling: • zorgt voor individuele begeleiding van aiossen gedurende de hele opleiding, waarbij de continuïteit, toegankelijkheid, inhoudelijke ontwikkeling en veiligheid gewaarborgd zijn op het niveau van de instelling en het instituut; • zorgt dat de leerbegeleiding bij de instelling voldoende aansluit bij de individuele aios kenmerken en behoeften. In principe wordt uitgegaan van toenemende zelfsturing.	• Documenten over de begeleiding van aiossen. • Evaluatie op dit punt bij aiossen.
Training opleiders Hoe adequaat zijn de praktijkopleiders en andere begeleiders getraind?	De opleidingsinstelling: • faciliteert zijn praktijkopleiders om zich in deze rol nader te ontwikkelen; • zorgt voor informatie en faciliteert scholing van praktijkopleiders conform LPP.	• Concrete afspraken over facilitering scholing praktijkopleiders.
	Kwaliteitsaspecten 'par excellence'	
-	-	-

TOETSING, BEOORDELING EN RESULTATEN

Wat is de bedoeling

De opleidingsinstelling stimuleert de aios zich te ontwikkelen en over de vereiste competenties te gaan beschikken.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Toetsbeleid Waar ligt het accent van de opdrachten/toetsen en is dit conform het landelijk opleidingsplan?	De opleidingsinstelling: • heeft een instellingsopleidingsplan met een beleid voor opdrachten, toetsing en beoordeling, dat bij het idee dat het enerzijds om evaluatieve toetsing/ beoordeling in het kader van het leerproces gaat en anderzijds dat bepaalde bekwaamheidsniveaus gehaald moeten worden voor verantwoorde zorg. In de uitwerking worden verschillen duidelijk gemaakt; • het toetsbeleid sluit aan bij het LOP en de instituutopleidingsplannen.	• opleidingsplan van de opleidingsinstelling op basis van landelijk opleidingsplan. • Uitgewerkte toetsmatrix/-schema per opleidingsjaar/-groep.
Informatie Hoe zijn de praktijkopleiders en aiossen betrokken bij het toetsbeleid?	Aiossen en praktijkopleiders kunnen gericht invulling geven aan hun verantwoordelijkheid bij het competentiegerichte toetsen en beoordelen. Daarom verstrekt de instelling tijdig relevante informatie over en geeft hen zo nodig ondersteuning bij: • de doelstelling, opzet en werkwijze van het competentiegerichte toetsprogramma (toetsmatrix/-schema) m.n. praktijkcomponent; • de procedure en mogelijkheden rond de deelname aan praktijktoetsen/opdrachten; • wat te doen bij onvoldoende beoordeling, zoals bijvoorbeeld inhaalmogelijkheden/vervangingen van opdrachten; • de concrete inhoud toetsen en opdrachten (tijdig); • de documenten die nodig zijn voor het portfolio.	• Beschikbare info van instelling voor aiossen en praktijkopleiders op dit punt, zoals studiegids en handleiding toetsen en beoordelen. • Uitgewerkt toetsmatrix/-schema. • Beschrijving van opdrachten toetsen. • Ervaringen van aiossen m.b.t. opdrachten en toetsen. • Evaluatie bij aiossen en praktijkopleiders of zij tijdige en voldoende info ontvangen over de opdrachten en toetsen en/of het doel wordt gehaald met evt. alternatieven.
Uitvoering opdrachten en toetsen Hoe adequaat worden de KBA's getoetst? Welk niveau haalt de aios?	De opleidingsinstelling kent opdrachten en toetsen voor aiossen die: • helder en volgens format zijn vastgelegd; • de aiossen ruimte bieden tot eigen inbreng van de praktijk; • inzicht geven in de benodigde (minimale) tijd, beoordelaars, beoordelingscriteria, ondersteunende informatie en informatie over mogelijkheden tot het inhalen van opdrachten of het uitvoeren van vervangende opdrachten.	• Format waarmee de toetsen en praktijkopdrachten worden opgebouwd, indien hiermee gewerkt wordt. • Steekproef uit bestaande en gebruikte toetsen.

Evalueren en faciliteren

Hoe regelmatig worden de instrumenten voor toetsing en beoordeling geëvalueerd en hoe worden praktijkopleiders en aiossen daarbij betrokken?

De instelling

- stelt opleiders/hoofdopleiders in de gelegenheid mee te werken aan de ontwikkeling en verbetering van (praktijk) opdrachten en toetsen, samen met de wetenschappelijke vereniging;
- biedt aiossen en praktijkopleider ruimte en faciliteiten om het toetsbeleid conform het landelijk opleidingsplan en toetsboek uit te voeren.

- Evaluatie bij praktijkopleiders betreffend ervaring m.b.t. investering tijd verhouding productie/ opleiding.
- Evaluatie bij aiossen

	Kwaliteitsaspecten 'par excellence'	
-	-	-

MANAGEMENT, STAF EN ORGANISATIE

Wat is de bedoeling

De opleidingsinstelling faciliteert de opleiding zo dat de praktijkopleiders de praktijkopleiding continu en met behoud van kwaliteit kunnen begeleiden en aiossen de opleiding succesvol kunnen afronden.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Personeels- en opleidingsbeleid Hoe faciliteren management, staf en de organisatie de opleiding op het gebied van personeels- en opleidingsbeleid?	De opleidingsinstelling: • heeft een personeelsbeleid dat deskundige functie vervulling van de onderwijsstaf borgt en bij- en nascholing van de onderwijsstaf bevordert; • heeft een opleidingsbeleid ten aanzien van allen die bij de opleiding zijn betrokken (medewerkers en externen, b.v. experts). Dat beleid gaat uit van een onderwijsvisie, waarin is opgenomen: beleid op het gebied van de opleiding, ontwikkeling van personeel/praktijkopleiders, voorzieningen, toegankelijkheid en studeerbaarheid voor aiossen met een functiebeperking, verankering van onderzoek in de opleiding, alsmede de verwevenheid tussen de opleiding en het (internationale) beroepenveld en vakgebied.	• Functieprofielen. • Opleidingsbeleid en uitvoering daarvan door eigen medewerkers m.n. praktijkopleiders.
Organisatie Hoe faciliteren management, staf en de organisatie de opleiding op het gebied van organisatie van de opleiding? Hoe wordt geanticipeerd op risico's in de continuïteit en de organisatie van de opleiding?	De opleidingsinstelling • faciliteert praktijkopleiders en aiossen door voldoende tijd voor praktijkopleider en aios vrij te maken c.q. toe te wijzen; • heeft een actueel overzicht van het aantal beschikbare praktijkopleiders en het aantal aiossen; • onderhoudt contacten met de praktijkopleider(s); • wijst een sociaal geneeskundig specialist aan als waarnemend praktijkopleider, zodra een praktijkopleider gedurende een periode van ten hoogste drie maanden zijn taken als opleider niet kan of heeft kunnen verrichten en meldt de aanwijzing onverwijld aan het opleidingsinstituut en de RGS.	• Evaluatie en facilitering randvoorwaarden opleiding. • Actueel overzicht aiossen en praktijkopleiders. • Wijze waarop contacten met praktijkopleiders worden onderhouden en evaluatie van de ervaringen van praktijkopleiders.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Reflectie en feedback Hoe zorgen management, staf en organisatie voor reflectie op de kwaliteit en de uitvoering van de opleiding?	- De opleidingsinstelling neemt op managementniveau deel aan de kwaliteitscyclus. - De opleidingsinstelling heeft een management dat overleg voert, advies vraagt en open staat voor ongevraagd advies ter afstemming, bijstelling en verbetering (praktijk) opleiding over continuïteit en kwaliteit met: - de praktijkopleider (o.a. m.b.t. eigen functioneren en workload in verhouding tot andere activiteiten); - aiossen.	Verslagen van overleg en van (ongevraagd) advies en verbetermaatregelen die zijn afgesproken/genomen.
Informatietechnologie Hoe faciliteren management, staf en de organisatie de opleiding op het gebied van informatietechnologie?	De opleidingsinstelling gebruikt en actualiseert informatie technologie om - opleidingsmanagement info te verkrijgen; - een nauwkeurige en actuele administratieve organisatie van de opleiding bij te houden; - de leeromgeving voor deelnemers digitaal te optimaliseren (info geven, verzamelen en uitwisselen materiaal, inleveren materiaal); - onderbrekingen in kaart te hebben en daarop tijdig te acteren; (deel van de) evaluaties uit te voeren.	(Informatie)systemen. - Actueel digitaal opleidingsdossier voor individuele aios. - Ervaringen van aiossen en praktijkopleiders over digitale ondersteuning.
Samenwerking Hoe is de samenwerking met het opleidingsinstituut en hoe vindt evaluatie van deze samenwerking plaats met als doel continue verbetering van de kwaliteit van de opleiding?	De opleidingsinstelling: - heeft een samenwerkingsovereenkomst met het opleidingsinstituut waarin de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van instituut, instituutopleider, instelling en praktijkopleider zijn beschreven en een aantal randvoorwaarden worden geregeld; - evalueert deze samenwerkingsovereenkomst jaarlijks met het instituut en doet aanpassingen op basis van deze evaluatie gegevens; - gebruikt deze info bij kwaliteitsborging en ontwikkeling en innovatie van de opleiding en neemt deze op in de verbeterplannen.	Evaluatie van de samenwerkingsovereenkomst en bijstellingen en verbeterplannen aan de hand daarvan.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Omgaan met klachten Welke belemmeringen in de opleidingen doen zich voor en hoe gaan management, staf en de organisatie daarmee om?	De opleidingsinstelling: • heeft een laagdrempelige en toegankelijke voorziening voor behandeling van vragen, knelpunten en klachten van aiossen en praktijkopleiders. • stelt de RGS onverwijld op de hoogte indien zich een van de volgende omstandigheden voordoet: a. verandering in een of meer van de omstandigheden; b. de praktijkopleider heeft zijn taak neergelegd of is overleden; c. de werkzaamheden van de praktijkopleider binnen de opleidingsinstelling worden beëindigd of verminderd tot minder dan 16 uur per week; d. de praktijkopleider is geschorst of ingevolge een in kracht van gewijsde gegane rechterlijke uitspraak onder curatele gesteld wegens een geestelijke stoornis; e. de aios is overleden; f. de werkzaamheden van de aios binnen de opleidingsinstelling worden beëindigd of verminderd tot minder dan 16 uur per week; g. de aios is geschorst of ingevolge een in kracht van gewijsde gegane rechterlijke uitspraak onder curatele gesteld wegens een geestelijke stoornis; h. het samenwerkingsverband wordt gewijzigd.	• Klachtenprocedure: beschrijving in werkproces en in opleidingsprogramma; • Bekend bij aiossen (opleidingsplan/-programma); • Ervaring aiossen en praktijkopleiders.
	Kwaliteitsaspecten 'par excellence'	
-	-	-

VISIE EN KWALITEITSBELEID

Wat is de bedoeling

Het opleidingsinstituut bevordert de continuïteit en kwaliteit van het cursorische deel van de opleiding.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Kwaliteitsvisie en verbetering Welke visie is uitgewerkt in het kwaliteitsbeleid en hoe ziet het kwaliteitsbeleid eruit? Hoe werkt het instituut aan continue verbetering? Hoe meet het instituut de te realiseren (kwaliteits)doelen? Wat weten de medewerkers van het bovenstaande en in hoeverre zijn ze betrokken?	Het opleidingsinstituut: • heeft een breed gedragen visie op de kwaliteit van haar competentiegericht onderwijs en op het ontwikkelen van een kwaliteitscultuur; • toont aan dat zij de kwaliteit van haar opleidingen systematisch verbetert door: – haar medewerkers, deelnemers, alumni en de beroepsgroep van de opleiding actief bij de interne kwaliteitszorg te betrekken; – de kwaliteit van haar onderwijs te meten en te evalueren bij deelnemers, medewerkers, alumni en vertegenwoordigers van de beroepsgroep, mede aan de hand van toetsbare kwaliteitsdoelen; – regelmatig de kwaliteit van het onderwijs te evalueren met de instituutsopleiders aan de hand van evaluaties, klachten, verzoeken examencommissie en een verbeterplan op te stellen; – verantwoordelijkheden, processen en werkwijzen te beschrijven; – een beleidsverantwoordelijke aan te wijzen, belast met het bewaken en bevorderen van de kwaliteit van de opleiding; – zicht te houden op de mate waarin zij haar visie op de kwaliteit van haar onderwijs realiseert.	• Kwaliteitshandboek met beschreven beleid (in lijn met Kwaliteitskader en KOERS). • Beschrijving werkprocessen. • Uitgevoerd kwaliteitsbeleid: – actueel en instituut breed verbeterplan na bespreking directie (verslag); – uitgevoerde evaluaties en interne audits; – wie daar hoe bij betrokken zijn/waren; – in gesprek met medewerkers kan instituut overtuigend (en met concrete voorbeelden) vertellen welke concrete doelen men m.b.t. kwaliteit nastreeft, hoe men deze evalueert, bijstelt en welke knelpunten men daarbij aanpakt. Samenwerking met de instelling wordt daarin meegenomen. • Functieomschrijving en benoeming kwaliteitsmedewerker. • De verkregen gegevens kunnen worden afgezet tegen de ervaringen van aiossen en instituutsopleiders. • De inhoud zou ook terug moeten komen in de evaluatiegesprekken met de instellingen betreffende de samenwerking.
Samenwerking Hoe is afstemming met praktijk-opleiding en de wetenschappelijke verenigingen geconcretiseerd en waar heeft deze toe geleid?	Het instituut heeft samenwerkingsafspraken met: • opleidingsinstelling(en); • wetenschappelijke vereniging(en); Jaarlijks vindt evaluatie van deze samenwerking(safspraken) plaats.	• Samenwerkingsovereenkomsten. • Verslagen jaarlijkse evaluaties.
Erkenning Hoe heeft het opleidingsinstituut de erkenning geregeld?	• Het lid van de onderwijsstaf (eindverantwoordelijk instituutsopleider) dat eindverantwoordelijk is voor het opleidingsplan is ten minste vijf jaar ingeschreven in het voor het desbetreffende specialisme relevante register. • Het instituut beschikt over een instituutsopleidingsplan dat goedgekeurd is door de wetenschappelijke vereniging.	• Erkenning door RGS. • Bewijs van goedgekeurd (door WV) instituutsopleidingsplan.

	Kwaliteitsaspecten 'par excellence'	
Alumni	Het instituut betreft alumni bij het kwaliteitsbeleid. Alumni geven een oordeel over de mate waarin het geleerde tijdens de opleiding voldoende is voor de uitoefening van het beroep binnen een specifiek context.	• Evaluatie gegevens van alumni, met analyse en conclusie.
Innovatie	Het instituut werkt aan kwaliteit van de inhoud of vorm van de opleiding door innovatie.	• Directie en medewerkers laten zien hoe aan innovaties wordt gewerkt en waarom.

ACADEMISCH NIVEAU

Wat is de bedoeling

Het opleidingsinstituut bevordert het wetenschappelijk niveau van het cursorisch deel de opleiding en stemt af met de praktijk voor een optimale aansluiting.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Leeractiviteiten en materialen Hoe bevordert het instituut het wetenschappelijke klimaat?	Het opleidingsinstituut: - gaat uit van evidence based redeneren als een geïntegreerd onderdeel van de opleiding dat in het cursorisch (en het praktijk) onderwijs wordt getoetst; - verstrekt ondersteunend actueel studiemateriaal/ literatuur van voldoende wetenschappelijk niveau beschikbaar in de vorm van een goed toegankelijke (digitale) bibliotheek; - brengt aiossen in contact met academische netwerken.	- Opleidingsprogramma. - Studiegids en/of module in studiehandleiding over Evidence Based Management (EBM). - Studiehandleiding beschrijft (toegang tot) studiemateriaal en literatuur voor aiossen. (Digitaal) studiemateriaal bij onderwijsprogramma. - Aiossen worden bevraagd naar samenwerking met academische netwerken.
Ondersteuning Welke ondersteunende faciliteiten biedt het instituut hiervoor aan?	Het opleidingsinstituut: - heeft docenten en instituutopleiders die op dit punt voldoende gekwalificeerd zijn; - werkt structureel en aantoonbaar samen met academische centra, bijvoorbeeld bij de realisatie van de onderzoeksprojecten, bij de inzet van docenten/experts en van faciliteiten; - stemt over de randvoorwaarden en de samenhang met de evidence based praktijkopleiding af met de opleidingsinstelling.	- Overzicht betrokken docenten, CV. - Samenwerkingsovereenkomst academische centra. - Structuur overleg met academische centra. - Verslagen van afspraken. - Studiegids en/of module in studiehandleiding met informatie aan aiossen over samenwerking. - Evaluatie van de samenhang van evidence based handelen met de opleidingsinstelling en consequenties in verbeterplan.
Resultaat Welk academisch werk- en denkniveau heeft het handelen van aiossen en in hoeverre draagt het opleidingsinstituut daaraan bij	Elke aios sluit EBM en het onderzoeksproject met een voldoende beoordeling af. De opleiders (of experts) van het instituut ondersteunen de aiossen hierin.	- Overzicht resultaten van aiossen wat betreft EBM en wetenschappelijk onderzoek (opdracht/toets). - Module in de studiehandleiding waarin beschreven staat: - hoe aiossen in dit traject wordt begeleid; - wat mogelijkheden zijn voor begeleiding bij stagnatie.
	Kwaliteitsaspecten 'par excellence' Gepubliceerde artikelen in wetenschappelijke bladen of wetenschappelijke bijdragen aan (inter)nationale symposia.	Overzicht van publicaties.

OPLEIDINGSPROGRAMMA

Wat is de bedoeling

Het opleidingsinstituut voorziet in een gestructureerd, transparant en adequaat cursorisch onderwijs in afstemming met het praktijkonderwijs.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Opleidingsplan - In welke mate is het landelijk opleidingsplan vertaald naar het instituutopleidingsplan van het instituut? - Hoe zorgt dit instituutopleidingsplan dat de aiossen zich de vereiste competenties eigen kan maken? - Welke ruimte is er voor maatwerk voor de individuele aiossen?	Het instituut heeft een instituutopleidingsplan dat is gebaseerd op het landelijk opleidingsplan en is goedgekeurd door de wetenschappelijke vereniging. Het opleidingsplan: - is een adequate en volledige uitwerking van wat er in het landelijk opleidingsplan wordt aangegeven; - sluit aan bij KOERS; - betreft zowel de organisatie als de inhoud van het praktische en cursorische gedeelte van de opleiding; - toont de samenhang van praktijk- en cursorisch onderwijs; - is verdeeld in modules die de aiossen de mogelijkheid tot meer individueel maatwerk bieden; - is onder meer gericht op leren leren en reflectie; - bevat de borging van en afstemming over de samenwerking met praktijkopleiders en instellingen; - bevat leeractiviteiten of leerdoelen die gerelateerd zijn aan competenties met vertaling naar KBA's/EPA's; - omvat voldoende spreiding over de volle breedte van het vakgebied; - sluit aan bij de regelgeving; - noemt de omvang in uren van het cursorisch onderwijs en de studiebelasting/tijdsinvestering van de opleiding.	- Goedgekeurd instituutopleidingsplan. - Studiegids en studiehandleiding, met name rond keuzemogelijkheden. - Studiegids (met o.a. opleidings-schema, relatie met doelen, verwachte belasting en duur; informatie over begeleiding en beoordeling aanpak en instrumentarium). - Opleidingsschema, toetsmatrix en -schema. - Studiehandleiding met verschillende modules. - Informatie over toetsen en beoordelen. - Instituutopleiders kunnen concrete voorbeelden geven over samenhang tussen praktijk en cursorisch onderwijs en de keuzen die daarin zijn gemaakt.
Onderwijs door derden Hoe is de afstemming met derden aan wie het opleidingsinstituut delen van de opleiding uitbesteedt?	Het instituut: borgt de kwaliteit van de delen van de opleiding die zij extern uitbesteedt.	- Samenwerkingsovereenkomst en praktische uitvoering daarvan. - Evaluatiegegevens en verbeterplannen zijn op dit onderdeel aanwezig en worden opgevolgd (voorbeelden laten zien). - Toont concreet hoe afstemming met andere delen opleidingsprogramma plaats vindt.
	Kwaliteitsaspecten 'par excellence' - Gaat bijzondere samenwerkingsverbanden aan in het kader van innovatie van de kwaliteit van de opleiding. - Doet onderzoek op onderwijskundig gebied. - Heeft een programma voor excellente aiossen.	- Gesprek. - Studiegids en studiehandleiding met modules voor excellente aiossen.

LEEROMGEVING EN BEGELEIDING

Wat is de bedoeling

Het opleidingsinstituut bevordert een professionele en veilige leeromgeving waarin de aios kan leren en zich kan ontwikkelen.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Leerklimaat Hoe biedt het instituut een professionele en veilige leeromgeving?	Het opleidingsinstituut: • heeft een leerklimaat dat tijdens het cursorisch onderwijs als professioneel, veilig en stimulerend wordt ervaren; • draagt uit dat gegevens die bedoeld zijn om het leren te bevorderen niet gebruikt worden ter beoordeling van het functioneren of voortzetting van het dienstverband.	• Ervaring aiossen, praktijkopleiders en instituutopleiders.
Aanspreekpunt en begeleiding Wat doet het instituut om de veiligheid en professionaliteit te verbeteren? Hoe wordt bevorderd dat de praktijkbegeleiding van de aiossen aansluit op die van het instituut en omgekeerd?	Het opleidingsinstituut: • zorgt voor adequate ondersteuning en begeleiding tijdens cursorisch onderwijs, tijdens stage en tijdens onderzoeksprojecten; • zorgt voor individuele begeleiding van aiossen gedurende de hele opleiding, waarbij de continuïteit, inhoudelijke ontwikkeling en veiligheid gewaarborgd zijn op het niveau van het instituut; • zorgt dat de leerbegeleiding bij het instituut voldoende aansluit bij de individuele aiossen (kenmerken en behoeften).	• Studiegids. • Evaluatie aiossen. • Wijze waarop instituutopleiders dit vorm geven. • Evaluatie ervaringen van aiossen en consequenties in verbeterplan.
Docenten en trainers Hoe adequaat zijn de docenten getraind? Hoe worden (gast)docenten op de hoogte gebracht van het programma? Hoe vindt evaluatie van docenten plaats? Hoe worden (gast)docenten gestimuleerd om passende werkvormen te gebruiken?	Het opleidingsinstituut: • zorgt dat docenten adequate opleiding en training hebben gevolgd; • zorgt dat gastdocenten voldoende bekend zijn met hele programma en hun plaats daarin, met de doelgroep en het actuele werkveld en hun lesprogramma daarop afstemmen; • zorgt dat docenten worden geëvalueerd en terugkoppeling krijgen; • zorgt dat docenten worden gestimuleerd activerende werkvormen te gebruiken en aan te sluiten bij de praktijk.	• Docentenbeleid en concrete uitvoering daarvan. • Evaluatie bij aiossen met zo nodig aanpassingen van het programma in overleg met docent. • Evaluatiegegevens van leeractiviteiten met analyse en conclusies. • Evaluatie docenten: bekendheid met doelgroep, activerende werkvorm, aansluiting praktijk, enthousiast.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Training van instituutsopleiders Hoe adequaat zijn de instituutsopleiders getraind?	Het opleidingsinstituut: • faciliteert de instituutsopleiders met verschillende programma's om competenties op het functioneren als instituutsopleiders voor competentiegericht onderwijs te kunnen ontwikkelen en borgen; • zorgt voor informatie en instructie van instituutsopleiders over de inhoud van de opleiding overeenkomstig de samenwerkingsafspraken met de opleidingsinstellingen.	• Module handleiding voor opleiding instituutsopleiders. • Afspraken over de opleiding en de samenwerking instituut/instelling. •
Training van praktijkopleiders Hoe adequaat zijn de praktijkopleiders getraind?	Het opleidingsinstituut: • faciliteert de praktijkopleiders met verschillende scholingsprogramma's, om competenties op het functioneren als opleiders voor competentiegericht onderwijs te kunnen ontwikkelen en borgen; • zorgt voor informatie en instructie van praktijkopleiders over de inhoud van de scholing overeenkomstig de samenwerkingsafspraken tussen het opleidingsinstituut en de opleidingsinstellingen.	• Module handleiding voor scholing praktijkopleiders. • Afspraken over de scholing en de samenwerking instelling/instituut.
	Kwaliteitsaspecten 'par excellence' Rolmodellen en kopstukken uit het veld krijgen een plaats in de uitvoering van het scholingsprogramma.	

TOETSING, BEOORDELING EN RESULTATEN

Wat is de bedoeling

Het opleidingsinstituut bevordert een programma, instrumentarium en randvoorwaarden zodat de aios gestimuleerd wordt om zich te ontwikkelen en over de vereiste competenties gaat beschikken.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Toetsbeleid Waar ligt het accent van de opdrachten/toetsen en is dit conform het landelijk opleidingsplan?	Het opleidingsinstituut: • heeft een instituutopleidingsplan met een beleid voor toetsing en beoordeling dat aansluit bij het idee dat het enerzijds om evaluatieve toetsing/ beoordeling in het kader van het leerproces gaat en anderzijds dat bepaalde bekwaamheidsniveaus gehaald moeten worden; • kent toetsing die plaatsvindt volgens de kaders van de landelijke toetsmatrix, als beschreven in KOERS en het landelijk opleidingsplan.	• Instituuts-opleidingsplan van het opleidingsinstituut op basis van het landelijk opleidingsplan. • Uitgewerkte toetsmatrix/-schema per opleidingsjaar/ groep. • Studiegids en -handleiding met o.a. uitgewerkt toetsschema.
Informatie Hoe zijn de instituutopleiders en aiossen betrokken bij het toetsbeleid?	Aiossen en opleiders kunnen invulling geven aan hun verantwoordelijkheid bij het toetsen en beoordelen. Daartoe verstrekt het instituut tijdig relevante informatie over en geeft hen zo nodig ondersteuning bij: • doelstelling, opzet en werkwijze van het competentiegerichte toetsprogramma(toetsmatrix/ toetsschema); • de werkwijze rond portfolio en over voortgangsgesprekken, bekwaamheidsniveaus; • de procedure en mogelijkheden rond de deelname aan toetsen/ opdrachten; • wat te doen bij onvoldoende beoordeling, zoals bijvoorbeeld inhaalmogelijkheden/vervangende opdrachten; • de concrete toetsen en opdrachten; • het vullen van het portfolio.	• Beschikbare informatie van instituut voor aios en opleiders (van zowel instituut als instelling) op dit punt, zoals studiegids en handleiding toetsen en beoordelen. • Uitgewerkt toetsmatrix/-schema. • Vragen aan aios en opleiders of zij tijdige en voldoende info ontvangen over de opdrachten en toetsen.
Uitvoering opdrachten en toetsen Hoe adequaat worden de KBA's/EPA's getoetst? Welk bekwaamheidsniveau halen aios?	Het opleidingsinstituut zorgt voor opdrachten en toetsen voor aios die: • helder en volgens format zijn beschreven; • relaties leggen met de KBA's/EPA's en competenties; • aangeven hoe de relatie met de praktijk is; • de aios ruimte bieden voor inbreng vanuit de praktijk; • inzicht geven in de benodigde (minimale) tijd, beoordelaars en beoordelingscriteria, ondersteunende informatie en informatie over mogelijkheden tot het inhalen van opdrachten of het uitvoeren van vervangende opdrachten;	• Format waarmee de toetsen worden opgebouwd, indien hiermee gewerkt wordt. • Steekproef uit bestaande en gebruikte toetsen. • Overzicht beoordelaars in tijdschema's en concrete voorbeelden. • Voorbeeld terugkoppeling opdrachten en toetsen (tijdigheid, wijze waarop terug- koppeling plaatsvindt).

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Vervolg uitvoering opdrachten en toetsen	Het opleidingsinstituut zorgt voor: • beoordelaars van toetsen die voldoende gekwalificeerd zijn en hun beoordeling/feedback tijdig en helder terugkoppelen.	
Individualisering Hoe heeft het instituut de individualisering van de opleiding georganiseerd?	Het instituut: • heeft een helder en uitgeschreven beleid t.a.v. de individualisering van de opleiding; aanpassing van het programma vindt plaats op beoordeling en bewijzen in relatie tot KBA/EPA en competenties.	• Concrete voorbeelden van IOP's inclusief eventuele aanpassing van de opleiding met afwegingen en argumenten (niet alleen veel voorkomende aanvragen). • Beleid en procedures over individualiseringopleiding zowel intern als voor aios/praktijkopleider aanwezig. • Overlegvorm tussen instituuts-opleiders binnen het instituut om tot afstemming van deze beoordelingen te komen.
Examencommissie Hoe is de examencommissie samengesteld en hoe functioneert deze?	Het instituut: • heeft een reglement examencommissie, op basis waarvan een examencommissie is samengesteld en waarin de taken van de commissie zijn vastgelegd.	• Reglement examencommissie. • Samenstelling examencommissie. • Verslagen vergaderingen. • Jaarlijks verslag t.b.v. RGS/datum verzending. • Verslag van bespreking daarvan met directie en eventuele daaruit voortvloeiende consequenties voor kwaliteitsbeleid (acties jaarplan).
Evaluatie Hoe regelmatig worden de instrumenten voor toetsing en beoordeling geëvalueerd en hoe worden instituutsopleiders, praktijkopleiders en aiossen daarbij betrokken?	In het kader van de kwaliteits-evaluatie zorgt het instituut voor de evaluatie van toetsen en opdrachten. Dit kan leiden tot bijstelling van de toetsmatrix/-schema (van instituut) of van de inhoud van de toetsen. Bij de evaluatie zijn betrokken: • de ervaringen van aiossen en beoordelaars; • de analyse en conclusies van de examencommissie; • verbeterinzichten van instituuts-opleiders (intervisie en deskundigheidsbevordering); • actuele gegevens bij over de resultaten van toetsen/ • opdrachten (groepsniveau en vergelijking tussen groepen in relatie tot leeractiviteiten.	• Betreffende item in verbeterplan. • Verslag van werkwijze evaluatie-toetsen en hoe er consequenties aan worden verbonden. • Gebruikelijke schriftelijke terugkoppeling van examencommissie over dit punt. • Concrete voorbeelden van verbeteringen. • Ervaren aiossen, praktijk- en instituutsopleiders dat opdrachten en toetsen gewenste effecten hebben?
	Kwaliteitsaspecten 'par excellence'	
	• Van de toetsen wordt aangegeven hoe validatie plaatsvindt. • Het instituut faciliteert de aiossen met een digitaal portfolio.	• Digitaal portfolio.

MANAGEMENT, STAF EN ORGANISATIE

Wat is de bedoeling

Het opleidingsinstituut faciliteert de opleiding zodat de instituutsopleider(s) het cursorisch deel van de opleiding continu en met behoud van kwaliteit kunnen begeleiden en aflossen de opleiding succesvol kunnen afronden.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Personeels- en opleidingsbeleid Hoe faciliteren management, staf en de organisatie de opleiding op het gebied van personeels- en opleidingsbeleid?	Het opleidingsinstituut: • heeft een personeelsbeleid dat deskundige functie vervulling van de onderwijsstaf borgt en bij- en nascholing van de onderwijsstaf bevordert; • heeft een opleidingsbeleid ten aanzien van allen die bij de opleiding zijn betrokken (medewerkers en externen b.v. docenten). Dat beleid gaat uit van een onderwijsvisie. Dit omvat in elk geval: beleid op het gebied van onderwijs, ontwikkeling van personeel/instituutsopleiders, voorzieningen, toegankelijkheid en studeerbaarheid voor studenten met een functiebeperking, verankering van onderzoek in het onderwijs, alsmede de verwevenheid tussen onderwijs en het (internationale) beroepenveld en vakgebied.	• Functieprofielen. • Opleidingsbeleid en uitvoering daarvan eigen medewerkers m.n. Instituutsopleider. • Opleidingsbeleid docenten, uitvoering en eventuele bijstelling daarvan.
Onderwijscommissie Hoe zorgen management, staf en organisatie voor reflectie op de kwaliteit en de uitvoering van de opleiding?	Het instituut heeft een onderwijscommissie die: • ten minste eenmaal per jaar bijeen komt; • is samengesteld uit voor het betreffende specialisme relevante deskundigen uit de kringen van praktijkopleiders, (koepels van) werkgevers waartoe de opleidingsinstellingen behoren, sociaal geneeskundige wetenschappelijke verenigingen en de representatieve organisatie van artsen in opleiding; • gevraagd en ongevraagd adviseert over de kwaliteit, organisatie, inhoud en opzet van de opleiding.	• Overzicht samenstelling Onderwijscommissie. • Procedure benoeming leden onderwijscommissie • Verslagen vergaderingen.
Informatietechnologie Hoe faciliteren management, staf en de organisatie de opleiding op het gebied van informatietechnologie?	Het instituut gebruikt en actualiseert informatietechnologie om: • opleidingsmanagement info te verkrijgen; • een nauwkeurige en actuele administratieve organisatie van de opleiding bij te houden; • de leeromgeving voor deelnemers digitaal te optimaliseren (info geven, verzamelen en uitwisselen materiaal, inleveren materiaal).	• (Informatie)systemen. • Actueel digitaal opleidingsdossier voor individuele aflossen. • Ervaringen van aflossen en praktijkopleiders over digitale ondersteuning

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Vervolg informatietechnologie	• aiossen een volgsysteem te bieden • zodat zij hun 'stand van zaken' kunnen bijhouden (resultaten en inschrijving, IOP, onderbreking etc.); • tripartiete gesprekken en beoordelingsgesprekken te initiëren; • onderbrekingen in kaart te hebben en daarop tijdig te acteren; • deel van de) evaluaties uit te voeren.	
Samenwerking Hoe is de samenwerking met de opleidingsinstelling en hoe vindt evaluatie van deze samenwerking plaats met als doel continue verbetering van de kwaliteit van de opleiding?	Het instituut: • heeft een samenwerkings-overeenkomst met de opleidingsinstelling(en), waarin de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van instituut, instituutopleider, instelling en praktijkopleider zijn beschreven en een aantal randvoorwaarden worden geregeld; • evalueert de samenwerking en afstemming m.b.t. de opleiding (op basis van de samenwerkings-overeenkomst) jaarlijks met de instelling(en) en doet aanpassingen op basis van deze evaluatie gegevens; • gebruikt deze info bij kwaliteitsborging en ontwikkeling en innovatie van de opleiding en neemt deze op in de verbeterplannen.	• Getekende samenwerkings-overeenkomst. • Verbeterplan in kwaliteitsrapportage.
Informatie naar RGS Hoe organiseren management, staf en organisatie de informatie naar de RGS?	Het instituut bericht de RGS tijdig omtrent: • welke aiossen gaan deelnemen aan de opleiding; • de goedkeuring van gewijzigde opleidingsschema's; • verleende vrijstellingen; • een onderbreking van de opleiding door een aios; • de resultaten van de audits.	• Berichtgeving aan RGS.
Omgaan met klachten Welke belemmeringen in de opleidingen doen zich voor en hoe gaan management, staf en de organisatie daarmee om?	Het instituut: • heeft een laagdrempelige en toegankelijke voorziening voor behandeling van vragen, knelpunten en klachten van aiossen, opleider en/of instelling.	• Klachtenprocedure: beschrijving procedure in studiegids. • Bekend bij aiossen (studiegids/studiehandleiding). • Ervaring aiossen en praktijk- en instituutopleiders.
	Kwaliteitsaspecten 'par excellence'	
	• Vertrouwenspersoon • Jaarlijks evaluatiegesprek met de opleidingsinstellingen (op managementniveau) • Extra studievoorzieningen/faciliteiten zoals bibliotheek en podcast.	• Beschrijving werkproces. • Ervaringen aiossen met vertrouwens- persoon. • Getekend verslag van evaluatiegesprek. • Studiegids.

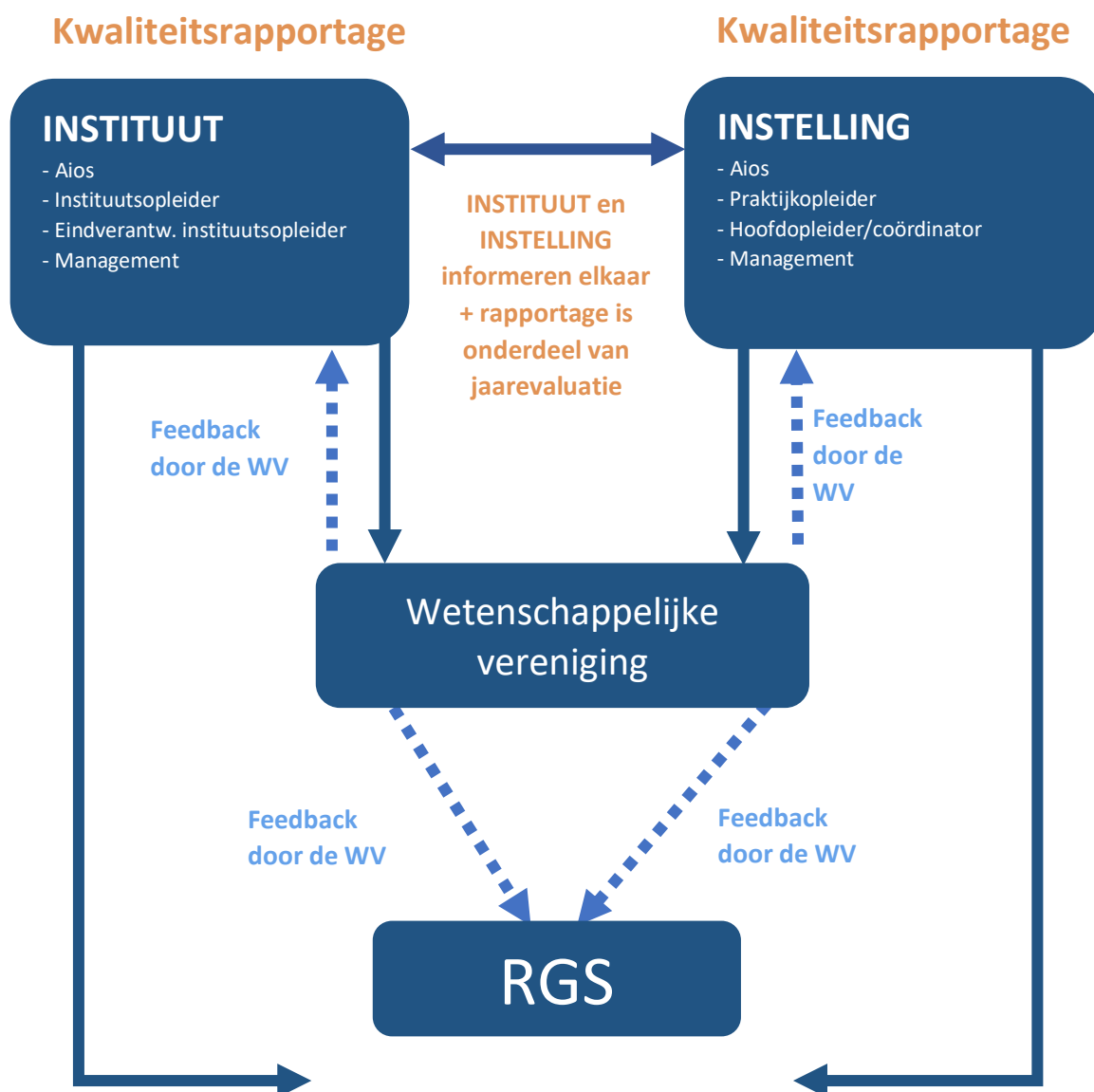
DE (REGIONALE) OPLEIDINGSGROEP

Deze actor is in deze versie van het Kwaliteitskader nog niet uitgewerkt. Dat zal in de toekomst wel gebeuren, wanneer er dergelijke opleidingsgroepen actief worden/zijn in de opleiding voor sociaal geneeskundigen.

Bijlagen

1. Schematisch overzicht kwaliteitscyclus NVAB en KAMG
2. Schematisch overzicht kwaliteitscyclus NVVG

Bijlage 1 – Schematisch overzicht kwaliteitscyclus NVAB en KAMG



Bijlage 2 – Schematisch overzicht kwaliteitscyclus NVVG

