



KWALITEITSKADER OPLEIDINGEN SOCIALE GENEESKUNDE



KWALITEITSKADER

OPLEIDINGEN SOCIALE GENEESKUNDE

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding.....	3
2. Uitgangspunten voor het kwaliteitskader	4
3. Opbouw van het kwaliteitskader	5
4. Gebruik van het kwaliteitskader	6
5. De kern van de inzet van elke actor op elk domein.....	8
6. Uitwerking	9
De aios.....	10
De praktijkopleider	11 - 21
De instituutsopleider	22 - 32
De opleidingsinstelling	33 - 42
Het opleidingsinstituut.....	43 - 53
De regionale opleidingsgroep	54

1. INLEIDING

In het kader van het Project Modernisering Medische Vervolgopleidingen (MMV) is een project gestart met als titel 'Kwaliteitsborging van opleidingen tot sociaal-geneeskundige'. Het project is uitgevoerd in opdracht van de drie wetenschappelijke verenigingen KAMG, NVVG en NVAB en gefinancierd door het Project MMV. Doel van het project is 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 gericht op continue verbetering. Het sluit daarmee tevens aan op het beleidsdocument van CGS en RGS 'Van handhaven naar verbeteren'.

Het doel van het cyclisch systeem van toezicht is het borgen dat de opleidingen aansluiten bij het vigerende beroepsprofiel en dat de kwaliteit van de opleidingen voortdurend wordt bewaakt en waar nodig wordt verbeterd. Deze cyclus is beschreven in het rapport KOERS. (Kwaliteitsvisie Opleidingen En Raamplan Sociale geneeskunde). Dat rapport 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 en voor de regelgeving van het CGS.

In het ontwikkelde systeem verzorgt het veld zelf de interne kwaliteitsbevordering en -borging (continu en cyclisch, bijvoorbeeld door middel van interne audits), met extern toezicht door de RGS. Zowel het interne als het externe toezicht vindt periodiek en cyclisch plaats. Het zwaartepunt van deze kwaliteitsborging ligt op het interne kwaliteitssysteem, dus in het veld. Vervolgens houdt de RGS toezicht op de uitvoering van het kwaliteitssysteem van het veld, naast het toezicht dat de RGS houdt op de kwaliteit in de vorm van de erkenning van opleidingsinstituten en -instellingen en opleiders. Onder voorwaarde dat het interne toezicht transparant en cyclisch wordt uitgevoerd, kan het toezicht van de RGS te zijner tijd meer op afstand en aan de hand van veel minder (gedetailleerde) eisen plaats vinden.

Het systeem van toezicht en de eisen die aan een erkenning als opleidingsinstituut of -instelling of opleider worden gesteld, zijn verankerd in regelgeving van het CGS, maar daarnaast spelen de kwaliteitskaders die door de wetenschappelijke verenigingen worden vastgesteld een belangrijke rol. Het kwaliteitskader omvat de kwaliteitsaspecten die voor de interne kwaliteitsbevordering belangrijk zijn. Voor de diverse actoren van de opleiding zijn kwaliteitsaspecten verdeeld over kwaliteitsdomeinen opgesteld, zodat het kwaliteitskader overzichtelijk en uitvoerbaar is. De kwaliteitsaspecten zijn concreet, goed meetbaar en relevant ('smart').

Het kwaliteitskader is ontwikkeld voor praktisch gebruik door de verschillende actoren van de opleiding. Het bevat een kernoverzicht van de kwaliteitsdomeinen met kernvragen en vervolgens kan elke actor gebruik maken van een dekkader met specifieke kwaliteitsaspecten. Verder zijn voorbeelden van (meet)instrumenten en documenten beschreven, waarmee de actor de kwaliteit van de opleiding kan monitoren. In 2015 zal een pilot plaatsvinden met het ontwikkelde kwaliteitskader om te onderzoeken of dit kader helpt om het doel te bereiken waarvoor het is ontwikkeld, namelijk het ondersteunen van de actoren bij (het verbeteren van) de kwaliteitscyclus.

Het Kwaliteitskader, behorende bij KOERS, is door de stuurgroep vastgesteld op 14 oktober 2015.

2. UITGANGSPUNTEN VOOR HET KWALITEITSKADER

- Het kwaliteitskader bevat aspecten en voorbeelden waarmee het kwaliteits(zorg)stelsel als omschreven in KOERS kan worden uitgevoerd.
- Het kwaliteitskader van het interne kwaliteitssysteem sluit aan op het externe toezichtstelsel van de RGS om te voorkomen dat de opleidingsinstellingen, opleidingsinstellingen en opleiders dubbel werk moeten verrichten.
- Het kwaliteitskader van het interne kwaliteitssysteem is niet-bureaucratisch en efficiënt.
- Het kwaliteitskader is gericht op voortdurende verbetering van de kwaliteit van de opleiding. Het opstellen en uitvoeren van verbeterplannen gebeurt op basis van feedback, monitoring en bewaking uit diverse bronnen (dus niet: voldoen aan minimale voorwaarden).
- Het gaat in het kwaliteitskader om toetsing van de kwaliteit van de opleiding in algemene zin, en niet om toetsing van de kwaliteit of voortgang van de opleiding van de individuele aios.
- Waar mogelijk worden bestaande kwaliteitsinstrumenten uit de sociaal-geneeskundige opleidingspraktijk gebruikt. Waar nuttig kan het kwaliteitsinstrumentarium uit de opleidingen van medisch specialisten en huisartsen worden vertaald naar de sociaal-geneeskundige opleiding.
- Het kwaliteitskader bevat de relevante aspecten, die cruciaal zijn voor het functioneren van de opleiding in zowel opleidingsinstituut- als instelling en door de opleiders.
- 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.
- Het aantal kwaliteitsaspecten is in beginsel beperkt.
- De kwaliteitsaspecten binnen elk domein verschillen per actor en hangen in een aantal gevallen samen. De kwaliteitsaspecten zijn wel voor alle sociaal-geneeskundige specialismen van toepassing.
- Aan kwaliteitsaspecten worden voorbeelden gekoppeld waarmee deze aspecten gemonitord kunnen worden. Alhoewel het uitgangspunt is dat de voorbeelden zoveel mogelijk van toepassing zijn op elk sociaal-geneeskundig specialisme, kan er waar nodig wel een differentiatie worden aangebracht.

3. OPBOUW VAN HET KWALITEITSKADER

Allereerst zijn de kwaliteitsdomeinen ingedeeld; deze domeinen zijn een verdeling van onderdelen van de opleidingen van de sociale geneeskunde, die gezamenlijk de kwaliteit van de opleidingen definiëren. Er is gekozen om aan te sluiten bij de indeling van domeinen die de huisartsen kennen en bij de uitgangspunten van het rapport Scherpbier.

Tijdens de ontwikkeling van dit kwaliteitskader bleek dat de begrippen 'normen en indicatoren' niet pasten bij een aantal uitgangspunten. Het ging dan met name om de uitgangspunten dat het kwaliteitskader niet-bureaucratisch en efficiënt moet zijn, en dat het zou moeten uitnodigen en stimuleren tot voortdurende verbetering.

Vanuit bovengenoemde uitgangspunten zijn vervolgens voor ieder kwaliteitsdomein kernvragen geformuleerd: wat wil je bij ieder actor in de kern zien of weten? De volgende stap was het koppelen van de kwaliteitsdomeinen aan de actoren binnen de sociaal-geneeskundige opleiding. Bij elke actor zijn de kernvragen voor elk kwaliteitsdomeinen verder uitgewerkt en vervolgens ingevuld en geconcretiseerd met kwaliteitsaspecten en voorbeelden. De begrippen kernvragen, kwaliteitsaspecten en voorbeelden zijn gekozen om actoren uit te nodigen en te stimuleren tot (zelf)evaluatie en aan de slag te gaan en blijven met verbetering van de opleiding.

Onder kwaliteitsaspecten verstaan we in dit kwaliteitskader de streefwaarden binnen een bepaald kwaliteitsdomein waaraan de actoren tijdens de opleiding voldoen. Per domein zijn meerdere aspecten zo concreet mogelijk beschreven met als uitgangspunt dat ze de actoren faciliteren en stimuleren om de kwaliteit van de opleiding voortdurend te verbeteren. Aan elke groep van kwaliteitsaspecten zijn vervolgens voorbeelden van (meet)instrumenten en documenten toegevoegd. Met de uitkomsten van de (meet)instrumenten en documenten kunnen de kwaliteitsaspecten worden gemonitord. De (meet)instrumenten en documenten sluiten zoveel mogelijk aan bij bestaand (kwaliteits)instrumentarium in de opleiding van de sociale geneeskunde. Dit komt de efficiency ten goede.

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
3. Instituutsopleider, met aanvullende kwaliteitsaspecten voor de functie eindverantwoordelijk instituutsopleider
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 gezien de toekomstige ontwikkelingen in een volgende versie wel gebeuren)

Elk van deze actoren heeft te maken met **kwaliteitsdomeinen**, die voor elke actor anders is qua inhoud. De volgende kwaliteitsdomeinen worden onderscheiden:

- 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 het 'kernoverzicht' in paragraaf 5) die vervolgens zo specifiek mogelijk vertaald zijn naar uitgewerkte vragen bij de afzonderlijke actoren.

4. GEBRUIK VAN HET KWALITEITSKADER

De kwaliteit van de opleidingen hangt grotendeels af van de kwaliteit van de opleidingsinstituten, opleidingsinstellingen en opleiders en de kwaliteit van de samenhang en samenwerking daartussen.

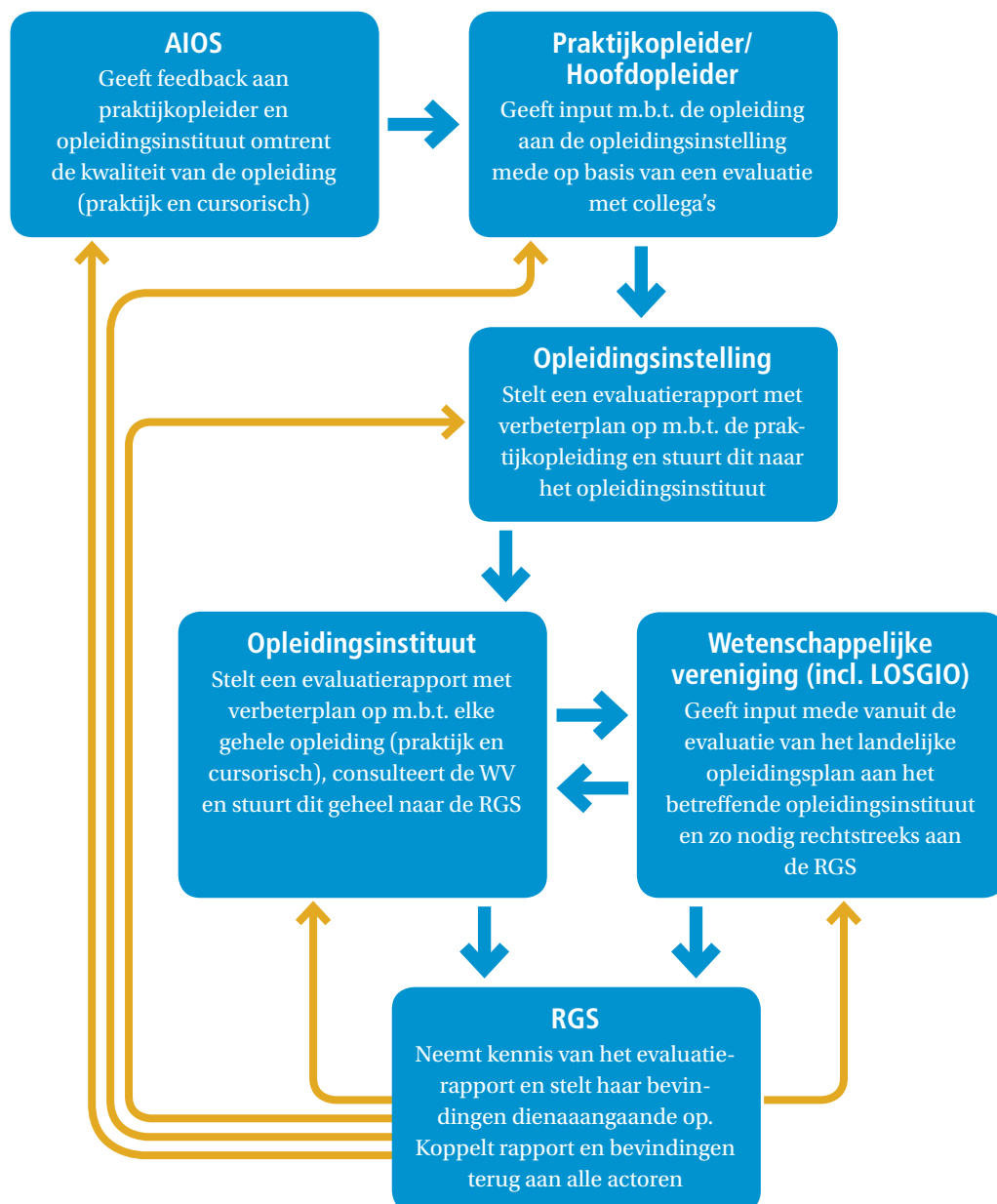
Doel kwaliteitskader

Het kwaliteitskader biedt een kader voor periodieke toetsing en monitoring van de kwaliteit van de opleidingen tot sociaal-geneeskundige. Het bevat kwaliteitsaspecten en bijbehorende (meet)instrumenten en (voorbeeld) documentatie om de kwaliteit te monitoren in de opleidingspraktijk.

Systeem van intern toezicht

Om die kwaliteit te borgen is in KOERS een systeem van intern toezicht beschreven dat een jaarlijkse kwaliteitsevaluatie omvat, op alle niveaus van aios, opleider, instelling, instituut en wetenschappelijke vereniging. Daarbij wordt de kwaliteit van de opleiding zowel inhoudelijk als organisatorisch geëvalueerd, bijvoorbeeld door middel van zelfevaluatie, top-down evaluatie en bottom-up evaluatie (feedback). Gebruik van het kwaliteitskader uit dit document leidt tot deze verschillende vormen van evaluatie. Het kwaliteitskader wordt vastgesteld door de wetenschappelijke verenigingen en goedgekeurd door het CGS.

Schematisch weergegeven is het cyclische systeem van intern toezicht als volgt:



Indeling kwaliteitskader

Het kader start met een overzicht van de verschillende kwaliteitsdomeinen. Voor elk van deze domeinen zijn kernvragen opgesteld. Het beantwoorden van deze kernvragen in de jaarlijkse evaluatiecyclus (volgens KOERS) biedt de actoren zicht op de interne kwaliteit en op eventuele verbeterpunten.

De kernvragen zijn vervolgens per actor verder uitgewerkt tot kwaliteitsaspecten. Deze zijn bedoeld om de actor te faciliteren bij het beantwoorden van de kernvragen en bij het opstellen van eventuele verbeterpunten. De formulering van de vragen per actor is een uitwerking van de kernvragen uit het 'kernoverzicht' in paragraaf 5; dit betekent dat de formulering van de vragen per actor vaak uitgebreider is dan de (compacte) formulering van de kernvragen uit het 'kernoverzicht'. Verder worden documenten en (meet)instrumenten beschreven die de actor kan gebruiken om de kwaliteit van de opleiding aan te tonen.

De opbouw is zo gekozen dat de actor zo veel mogelijk gebruik kan maken van bestaande systemen en documenten om de kwaliteitsaspecten in kaart te brengen en de kwaliteit te kunnen monitoren.

Praktisch gebruik kwaliteitskader

Het kwaliteitskader begint met een overzicht van de kwaliteitsdomeinen voor de opleiding tot sociaal geneeskundige. Bij deze kwaliteitsdomeinen staan kernvragen. Vervolgens kan de actor gebruik maken van het dekkader waarin de specifieke vragen en kwaliteitsaspecten staan beschreven. Om de actor te faciliteren bij het in kaart brengen van de kwaliteit (bij de jaarlijkse interne kwaliteitsevaluatie) zijn de kernvragen verder uitgewerkt in kwaliteitsaspecten. Verder zijn voorbeelden van (meet)instrumenten en documenten beschreven, waarmee de actor de kwaliteit van de opleiding kan monitoren.

Een aantal kwaliteitsaspecten is (nu nog) opgenomen in de erkenningseisen van het kaderbesluit van het CGS. Voor de herkenbaarheid zijn deze eisen in dit document **geel gearceerd**.

Extern toezicht

De RGS houdt zowel toezicht op de uitvoering van het kwaliteitssysteem van het veld als op de kwaliteit in de vorm van de erkenning van opleidingsinstituten en -instellingen en opleiders. Onder voorwaarde dat het interne toezicht transparant en cyclisch wordt uitgevoerd, kan externe toezicht van de RGS te zijner tijd meer op afstand en aan de hand van veel minder (gedetailleerde) eisen plaats vinden.

5. DE KERN VAN DE INZET VAN ELKE ACTOR OP ELK DOMEIN

In onderstaand 'kernoverzicht' is samengevat wat de kern is van de inzet van de actoren zoals aios, praktijk-opleiders, instituutsopleider, opleidingsinstelling en instituut op elk relevant kwaliteitsdomein van opleiden.

De domeinen:	Wat is de bedoeling	Wat wil je bij elke actor in de kern zien of weten?
Visie en kwaliteitsbeleid	Continuïteit en kwaliteit van de opleiding.	<ul style="list-style-type: none"> • Welke visie is uitgewerkt in het kwaliteitsbeleid en waaruit bestaat dit kwaliteitsbeleid? • Hoe is afstemming van de visie en 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.	<ul style="list-style-type: none"> • Hoe bevordert de actor het wetenschappelijke klimaat? • Welke ondersteunende faciliteiten biedt de actor hiervoor aan? • Hoe wordt het handelen van de actor gestimuleerd tot verbreding en verdieping van het academische werk- en denkniveau?
Opleidingsprogramma	Gestructureerd, transparant en adequaat onderwijs.	<ul style="list-style-type: none"> • 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? • Welke ruimte is er voor maatwerk voor de individuele aios?
Leeromgeving en begeleiding	Een professionele en veilige leeromgeving	<ul style="list-style-type: none"> • Hoe biedt de actor 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 binnen het cursorisch onderwijs en het praktijkleren op elkaar af? • Hoe gaat de actor om met eventuele belemmeringen in de opleiding?
Toetsing, beoordeling en resultaten	Toetsing en beoordeling gericht op ontwikkeling van de (competenties van de) aios.	<ul style="list-style-type: none"> • Hoe wordt getoetst/bepaald of aios het vereiste niveau halen? • Waar ligt het accent van de toetsen en is dit conform het landelijk opleidingsplan? • Hoe worden de KBA's getoetst? • Hoe en hoe vaak worden de instrumenten voor toetsing en beoordeling geëvalueerd? • Hoe zijn actoren bij toetsing en beoordeling betrokken?
Management, staf en organisatie	Opleiding zonder obstakels en met een positief eindresultaat	<ul style="list-style-type: none"> • Hoe faciliteren management, staf en de organisatie de opleiding? • Hoe zijn management, staf en organisatie betrokken bij en reflecteren zij op 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 actoren en hoe gaan ze daarmee om?

6. UITWERKING

DE AIOS	ALLE KWALITEITSDOMEINEN	10
DE PRAKTIJKOPLEIDER	VISIE EN KWALITEITSBELEID	11
	ACADEMISCH NIVEAU	12
	OPLEIDINGSPROGRAMMA	13
	LEEROMGEVING EN BEGELEIDING	15
	TOETSING, BEOORDELING EN RESULTATEN	18
	MANAGEMENT, STAF EN ORGANISATIE	20
DE INSTITUUTSOPLEIDER	VISIE EN KWALITEITSBELEID	22
	ACADEMISCH NIVEAU	23
	OPLEIDINGSPROGRAMMA	25
	LEEROMGEVING EN BEGELEIDING	27
	TOETSING, BEOORDELING EN RESULTATEN	30
	MANAGEMENT, STAF EN ORGANISATIE	32
DE OPLEIDINGSINSTELLING	VISIE EN KWALITEITSBELEID	33
	ACADEMISCH NIVEAU	35
	OPLEIDINGSPROGRAMMA	36
	LEEROMGEVING EN BEGELEIDING	37
	TOETSING, BEOORDELING EN RESULTATEN	38
	MANAGEMENT, STAF EN ORGANISATIE	40
HET OPLEIDINGSINSTITUUT	VISIE EN KWALITEITSBELEID	43
	ACADEMISCH NIVEAU	45
	OPLEIDINGSPROGRAMMA	46
	LEEROMGEVING EN BEGELEIDING	47
	TOETSING, BEOORDELING EN RESULTATEN	49
	MANAGEMENT, STAF EN ORGANISATIE	52
DE (REGIONALE) OPLEIDINGSGROEP		54

ALLE KWALITEITSDOMEINEN

Wat is de bedoeling

Op alle domeinen (Visie en kwaliteitsbeleid, Academisch niveau, Opleidingsprogramma, Leeromgeving en begeleiding, Toetsing, beoordeling en resultaten, Management, staf en organisatie) manifesteert de aios zich positief kritisch en betrokken zodat de kwaliteit van de opleiding voortdurend kan worden verbeterd en het opleidingsinstituut, de opleidingsinstelling, de instituutsopleider, de hoofdopleider, de praktijkopleider en de (regionale) opleidingsgroep hun verantwoordelijkheid voor die kwaliteitsverbetering kunnen nemen.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Competentieontwikkeling en academisch niveau <ul style="list-style-type: none"> Hoe draagt de opleiding bij aan de competentieontwikkeling tot verbreding en verdieping van het academische niveau van de professional? Hoe ervaart de aios de opleiding? 	De aios <ul style="list-style-type: none"> is op hoogte van inhoud, opzet, achtergrond en voortgang van de (cursorisch en praktijk) opleiding; neemt deel aan wetenschappelijke dagen van de vereniging en aan workshops gericht op aios. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatiegesprekken met aios; Studiegids en studieprogramma.
Leeromgeving <ul style="list-style-type: none"> Wat vindt de aios van de professionaliteit en veiligheid van de leeromgeving? 	De aios <ul style="list-style-type: none"> signaleert eventuele knelpunten in de organisatie en voortgang van de opleiding en bespreekt deze met de instituuts- en praktijkopleider en leidinggevende. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatiegesprekken met aios; Verslagen van gesprekken tussen aios en opleiders en/of leidinggevende.
Feedback <ul style="list-style-type: none"> Welke feedback geeft de aios om de opleiding aan te verbeteren? Hoe weet de aios wat met zijn feedback wordt gedaan? Tot welke aanpassingen leidt zijn feedback? 	De aios <ul style="list-style-type: none"> geeft gevraagd en ongevraagd advies aan opleider en leidinggevende teneinde de opleiding te optimaliseren; krijgt terugkoppeling over wat er met de feedback is/wordt gedaan. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatiegesprekken met aios. Verslagen van gesprekken tussen aios en opleiders en/of leidinggevende; Evaluatiedocumenten instituut en opleidingsinstelling.
Evaluatie <ul style="list-style-type: none"> Hoe is de aios betrokken bij de evaluatie van de opleiding (cursorisch en praktijk)? 	<ul style="list-style-type: none"> De aios is actief bij de interne kwaliteit van de opleiding betrokken. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatiegesprekken met aios; Studiegids en studieprogramma.
Kwaliteitsaspecten 'par excellence'		
<ul style="list-style-type: none"> Kent de verbetercyclus als omschreven in KOERS en is betrokken bij de uitvoering ervan. Kent de verbeterdoelen voor de opleiding en draagt daar positief-kritisch aan bij. Is doordrongen van nut en noodzaak van een leven lang leren. 		

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 <ul style="list-style-type: none"> In hoeverre kent de praktijk-opleider de visie en kwaliteits-beleid van het instituut en de instelling en weet hij welke aspecten van kwaliteit wezenlijk zijn voor een goede opleiding? 	De praktijkopleider <ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> 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. Gesprek met opleiders: hoe worden incidenten rond het opleiderschap opgelost?
Evaluatie <ul style="list-style-type: none"> In hoeverre weet de praktijk-opleider wat en hoe er geëvalueerd wordt en kent hij de actuele stand van zaken? 	De praktijkopleider <ul style="list-style-type: none"> verzamelt en analyseert gegevens over voortgang, knelpunten, belemmeringen aangaande de kwaliteit en continuïteit van de hele opleiding. 	
Continue verbetering <ul style="list-style-type: none"> Hoe draagt de praktijkopleider bij aan continue verbetering van de kwaliteit van de opleiding? 	De praktijkopleider <ul style="list-style-type: none"> formuleert activiteiten die bijdragen tot verbetering van de (m.n. praktijk) opleiding en voert deze uit. Dat kan binnen het kader van een twejaarlijks 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 <p>Hoe draagt de hoofdopleider bij aan kwaliteitsverbetering van het competentiegerichte karakter van de opleiding?</p>	De hoofdopleider <ul style="list-style-type: none"> is bekend met de kenmerkende criteria van competitiegericht opleiden; concretiseert dit en legt dit uit aan anderen (b.v. praktijkopleiders, management); 	<ul style="list-style-type: none"> 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 ontwikkeling van de aios.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Rolmodel <ul style="list-style-type: none"> Hoe vervult de praktijkopleider zijn functie als rolmodel? 	De praktijkopleider is zich bewust van het belang van zijn functie als rolmodel en vult dit in door o.a. <ul style="list-style-type: none"> 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 aios 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 de vereniging door deelname aan deze dagen. 	<ul style="list-style-type: none"> De praktijkopleider laat in zijn portfolio aan de hand van concrete voorbeelden zien hoe hij zijn functie als rolmodel neerzet en wat het effect ervan is. De praktijkopleider 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 <ul style="list-style-type: none"> Hoe bevordert de praktijkopleider het wetenschappelijke klimaat? Hoe stimuleert de praktijkopleider aios in hun wetenschappelijk ontwikkeling? 	De praktijkopleider stimuleert dit door <ul style="list-style-type: none"> de aios om zijn competentie op het gebied van onderbouwd handelen te ontwikkelen en daarop te reflecteren; de aios te stimuleren om kennis te maken met een vak relevant netwerk met academische centra/experts; samen met de aios(sen) literatuur te bespreken, refereerbijeenkomsten. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatiegesprekken met de aios over hun ervaringen op dit punt.
	Kwaliteitsaspecten 'par excellence' <ul style="list-style-type: none"> Is nauw betrokken bij de uitvoering van wetenschappelijk onderzoek en/of publicaties. 	<ul style="list-style-type: none"> Documentatie in portfolio van praktijkopleider.
	Extra kwaliteitsaspecten hoofdopleider	
Wetenschappelijk klimaat en ontwikkeling <ul style="list-style-type: none"> Hoe bevordert de hoofdopleider het wetenschappelijke klimaat en stimuleert hij de ontwikkeling? 	De hoofdopleider <ul style="list-style-type: none"> faciliteert het contact met academische netwerken en de toegang voor de aios; faciliteert en bevordert het evidence based handelen in de praktijkopleiding door praktijkopleiders, bevordert de discussie en consensus onder de praktijkopleiders op dit punt; bevordert professionalisering van praktijkopleiders op dit punt. 	<ul style="list-style-type: none"> Voorbeelden van contact met academische netwerken. Concrete voorbeelden van gedrag/ activiteiten die het evidence based handelen bevorderen en evaluatie hiervan. Evaluatiegesprekken met praktijkopleiders (en aios) 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
<p>Opstellen IOP In hoeverre is het 'uitgewerkte' opleidingsplan adequaat vertaald naar een individueel opleidingsplan (IOP)? Belangrijke elementen daarin zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p>De praktijkopleider</p> <ul style="list-style-type: none"> • concretiseert het 'uitgewerkte' inhoudelijke opleidingsplan in het individuele opleidingsplan (IOP) m.n. voor wat betreft het praktijkdeel. Hij doet dat samen met de aios en de instituutsopleider. • Hij zorgt daarbij dat in het IOP leeractiviteiten worden verbonden met competenties en KBA's. 	<ul style="list-style-type: none"> • Concrete voorbeelden van goedgekeurde IOP's (inhoud en bewaking, samenwerking met aios/opleider) in portfolio van de aios.
<p>Uitvoering IOP Hoe bewaakt de praktijkopleider de uitvoering van het IOP?</p>	<p>De praktijkopleider</p> <ul style="list-style-type: none"> • baseert leeractiviteiten zoveel mogelijk op praktijksituaties en benut praktijksituaties die zich voordoen, als moment voor leren; • gebruikt activerende werkvormen en maakt stimulerende praktijkopdrachten en zet deze gericht in; • bewaakt dat aios in de volle breedte van het vakgebied praktijkervaring opdoet conform het landelijk opleidingsplan; • bewaakt randvoorwaarden voor leren en opleiden zoals b.v. tijd en workload. 	<p>Onderstaande voorbeelden kunnen door praktijkopleider in zijn portfolio verzameld worden of hij wordt hierin ondersteund door de administratie van de instelling.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voorbeelden van concrete leeractiviteiten die door praktijkopleider zijn ontworpen dan wel uitgevoerd met mondelinge toelichting. • Concrete voorbeelden hoe studietijd, workload en breedte vakgebied door de praktijkopleider worden bewaakt (signalering/ analyse en bijdrage oplossingen).
<p>Aanpassing IOP Hoe indiceert de praktijkopleider wijzigingen of aanpassingen van het IOP?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De praktijkopleider indiceert wijzigingen en aanpassingen van de individuele opleidingsplannen, in overleg met aios en instituutsopleider. Hij houdt daarbij rekening met de regelgeving, het landelijk opleidingsplan en informeert/ overlegt met betrokkenen. 	<p>Onderstaande voorbeelden kan de praktijkopleider in zijn portfolio verzamelen of hij wordt hierin ondersteund door de administratie van de instelling.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voorbeelden van concrete leeractiviteiten die door praktijkopleider zijn ontworpen dan wel uitgevoerd en 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	
<p>Verantwoordelijkheden Hoe geeft hoofdopleider vorm aan zijn verantwoordelijkheden wat betreft het opleidingsplan en leidt dit tot gewenste resultaten?</p>	<p>De hoofdopleider</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 de praktijkopleiding 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, het cursorisch onderwijs en de afstemming en samenwerking met het instituut en eventueel andere instellingen; • coördineert de ontwikkeling van verschillende leeractiviteiten in praktijksituaties. 	<ul style="list-style-type: none"> • check van uitgevoerde praktijkopleidingsplan aan kader 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 evaluatie 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
<p>Professionele en veilige leeromgeving</p> <ul style="list-style-type: none"> Hoe biedt de opleider een professionele en veilige leeromgeving? In hoeverre zijn de aios tevreden over de opleiding? 	<p>De praktijkopleider bevordert een veilige leeromgeving door</p> <ul style="list-style-type: none"> authentiek en integer gedrag als opleider; het maken en nakomen van transparante afspraken; het ruimte bieden aan zowel professionele, persoonlijke en emotionele kanten van de aios; het respecteren van aios en productief omgaan met verschillen in waarden/ overtuigingen; het handhaven van privacy aspecten en afspraken; de aios te ondersteunen in het constructief om te gaan met onveilige leersituaties of met het vinden van oplossingen indien randvoorwaarden ontbreken. 	<ul style="list-style-type: none"> SETQ; Effect; POP praktijkopleider; concrete voorbeelden van gedrag (m.b.v. STARR-methode) in portfolio of toegelicht in gesprek; concrete voorbeelden aanpak stagnerende of excellente aios uit portfolio; 360 graden feedback; evaluatiegesprekken met aios.
<p>Competentiegerichte begeleiding</p> <ul style="list-style-type: none"> In hoeverre deelt de praktijkopleider de visie op competentiegerichte begeleiding zoals verwoord in het landelijk opleidingsplan? Hoe geeft de praktijkopleider invulling aan competentiegerichte begeleiding? 	<p>De praktijkopleider</p> <ul style="list-style-type: none"> is verantwoordelijk en beschikbaar voor de aios voor wie hij als praktijkopleider fungeert; heeft met de aios persoonlijke contacten en is voor hem voldoende bereikbaar; draagt zorg voor de studiebegeleiding van de aios; sluit in visie op begeleiden aan bij het opleidingsplan en bij de uitvoering daarvan, nl.: <ul style="list-style-type: none"> 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 aios, een andere meer passende 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 aios te enthousiasmeren en te stimuleren en uit te dagen tot reflectie. <p>De praktijkopleider</p> <ul style="list-style-type: none"> is bewust rolmodel voor de aios en zet dat voor zijn ontwikkeling in. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatiegesprekken met aios.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
<p>Vervolg competentiegerichte begeleiding</p>	<p>De praktijkopleider</p> <ul style="list-style-type: none"> • helpt de aios toetsbare opdrachten en haalbare doelen te formuleren die leiden naar het verwerven van de competenties; • bewaakt dat voortgangsgesprekken een positieve rol spelen bij het vormgeven van het leerproces, zo ook dat het IOP het leren richting geeft; • bewaakt met aios beschikbare tijd, middelen en ruimte om te kunnen leren; • bevordert en ondersteunt aios om werkervaring in de breedte van het vak op te doen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluatiegesprekken met aios.
<p>Professionalisering Hoe is de professionalisering geregeld en hoe wordt de praktijkopleider hierbij door de instelling gefaciliteerd?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De (praktijk)opleiders sluiten een basisprogramma (cursorisch en praktijkdeel) op voldoende niveau af en gebruiken daarbij het instrumentarium zoals de aios dat ook doen (portfolio praktijkopdrachten en toetsen, MSF etc.). • In het basisprogramma (min. aantal dagen/uren overeenkomstig document over eisen aan praktijkopleiders dat de wetenschappelijke vereniging heeft vastgesteld) komen competenties rond begeleiden en beoordelen van aios uitgebreid aan bod. Het geeft informatie over de visie en kwaliteitsaspecten van competentiegericht onderwijs, de samenhang tussen praktijk en cursorisch onderwijs en de praktische werkwijze. • Na het basis programma neemt de (praktijk)opleider deel aan intervisie en nascholing (min. aantal dagen/uren per jaar overeenkomstig document over eisen aan praktijkopleiders dat de wetenschappelijke vereniging heeft vastgesteld). • De (praktijk)opleider gebruikt actief informatietechnologie om op de hoogte te blijven van de actuele voortgang van de aios en zijn actuele opleiding zowel bij het instituut als bij de opleidingsinstelling. 	<ul style="list-style-type: none"> • Programma/inhoud van overleggen of nascholing opleiders
	<p>Kwaliteitsaspecten 'par excellence'</p>	
	<p>Wordt zelf getoetst, aan de hand van zijn portfolio en verschillende toetsinstrumenten en kan daarop reflecteren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bewijzen uit eigen portfolio en reflectie daarop voor betekenis en consequenties.
	<p>Extra kwaliteitsaspecten hoofdopleider</p>	
<p>Professionalisering Hoe bevordert en coördineert de hoofdopleider de activiteiten voor professionalisering van de praktijkopleiders?</p>	<p>De hoofdopleider</p> <ul style="list-style-type: none"> • bevordert, coördineert en bewaakt (randvoorwaarden voor) professionaliseringsactiviteiten voor praktijkopleiders. 	<ul style="list-style-type: none"> • Overzicht van actueel uitgevoerde professionaliseringsactiviteiten voor praktijkopleiders en plan voor de nabije toekomst en evaluatie daarvan.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Continuïteit Hoe worden praktijkopleiders ingezet en wordt gezorgd voor continuïteit in begeleiding voor de aios?	De hoofdopleider <ul style="list-style-type: none">coördineert de inzet van praktijkopleiders en zorgt voor de continuïteit van de begeleiding voor de aios.	<ul style="list-style-type: none">Evaluatie bij aios 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
<p>Systeem van toetsen en beoordelen Hoe vervult de praktijkopleider zijn rol in het systeem van toetsen en beoordelen?</p>	<p>De praktijkopleider is</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. Hij heeft daarbij aandacht voor het belang van consensus bij de beoordelingen en stemt daarover af met collegae; • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluatie ervaringen bij aios hoe opleiders 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 en competenties) verwijst. • Voorbeelden uit de praktijk van de tripartiete voortgangsgesprekken en beoordelingen (portfolio's, verslagen en evaluaties van ervaringen van aios en de andere opleider): <ul style="list-style-type: none"> - 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 leerklimaat en eventueel inrichting/ inhoud begeleiding?
<p>Uitvoering van opdrachten en toetsen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoe voert de praktijkopleider de opdrachten en/toetsen uit en hoe koppelt hij resultaten terug? • Hoe geeft de praktijkopleider invulling aan zijn rol bij voortgangsgesprekken? • Stelt de praktijkopleider bekwaamheidsniveaus van competenties? 	<p>De praktijkopleider</p> <ul style="list-style-type: none"> • informeert aios 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 aios behaalde resultaat 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; • zorgt dat betrokkenen tijdig en adequaat worden geïnformeerd over toetsen, beoordelingen, resultaten en consequenties; • ondersteunt de aios bij: <ul style="list-style-type: none"> - opbouw/ inrichting van IOP; - het concretiseren van leerdoelen en de planning van de bijbehorende activiteiten; - bewaakt de voortgang van het praktijkdeel van de opleiding. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluatiegesprekken met de aios over hun ervaringen op dit punt.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Evaluatie toetsinstrumenten In welke mate worden de instrumenten voor toetsing en beoordeling regelmatig geëvalueerd?	De praktijkopleider <ul style="list-style-type: none"> • levert een bijdrage aan de ontwikkeling en evaluatie van praktijktoetsen en opdrachten. Hij gebruikt hierbij de formats uit KOERS, het instellingsopleidingsplan en de input van de aios en opleidersevaluatie. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 aios ?	De praktijkopleider <ul style="list-style-type: none"> • signaleert stagnerende ontwikkeling tijdig. De begeleidende opleiders gaan hierover met de aios in gesprek en komen met elkaar tot een analyse van de stagnatie en een plan van aanpak dat opgevolgd wordt. AIOS informeert in principe zelf zijn management. 	<ul style="list-style-type: none"> • Beleidsstuk, studiehandleiding. • Concrete voorbeelden (met aanbevelingen) in portfolio hoe opleider omgaat met (signalering en plan van aanpak) bij stagnerende en excellente aios.
-	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: <ul style="list-style-type: none"> • zorgt voor goede informatie-overdracht aan praktijkopleider en aios over toetsmatrix/-schema 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluatie van deze punten bij praktijkopleider, aios en opleidingsinstituut.

MANAGEMENT, STAF EN ORGANISATIE

Wat is de bedoeling

De praktijkopleider voldoet aan de basiseisen. Hij geeft feedback en adviseert de opleidingsinstelling zodat de aiOS de opleiding continu en met behoud van kwaliteit kunnen volgen en afronden.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
<p>Erkenning Hoe draagt de praktijkopleider bij aan zijn erkenning en hoe wordt hij daarbij ondersteund en begeleid door de opleidingsinstelling?</p>	<p>De praktijkopleider draagt zorg voor zijn erkenning als praktijkopleider door te voldoen aan de volgende eisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • is aangewezen als opleider, met de taken en bevoegdheden van de opleider zoals beschreven in het opleidingsbeleid; • is bereid als opleider te fungeren en aan de daaruit voortvloeiende verplichtingen te voldoen; • is ten minste drie jaar geregistreerd als sociaal geneeskundige in het desbetreffende specialisme en werkzaam geweest in een of meer voor het specialisme relevante functies; • heeft in de drie maanden direct voorafgaand aan de erkenning een voor het specialisme relevante functie vervuld binnen de opleidingsinstelling dan wel voor de instelling die gelijktijdig erkenning als opleidingsinstelling aanvraagt; • is ten minste 16 uren per week werkzaam voor de instelling; • heeft een specifieke didactische training gevolgd; • hij wordt hierin door de instelling gefaciliteerd. 	<ul style="list-style-type: none"> • Erkenning door RGS.
<p>Feedback</p> <ul style="list-style-type: none"> • In hoeverre geeft de praktijkopleider feedback aan de instelling omtrent de facilitering van de opleiding? • In hoeverre leidt de feedback van de opleider tot verbetering? • In hoeverre wordt de opleider adequaat begeleid in de uitvoering van zijn opleiderschap? 	<p>De praktijkopleider voert overleg en geeft gevraagd en ongevraagd advies ter afstemming, bijstelling en verbetering (praktijk)opleiding m.b.t. continuïteit en kwaliteit met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de direct leidinggevende m.b.t. het werk als praktijkopleider (o.a. m.b.t. eigen functioneren en workload in verhouding tot andere activiteiten); • collega-opleiders ter afstemming of consultatie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Praktijkopleider kan zijn bijdrage aan kwaliteitsborging en ontwikkeling van de opleiding met concrete voorbeelden toelichten (acties, resultaten), bijvoorbeeld in zijn portfolio. • Evaluatiegesprekken met de praktijkopleider.
-	Kwaliteitsaspecten 'par excellence'	-

	Extra kwaliteitsaspecten hoofdopleider	
Selectie en inzet praktijkopleiders <ul style="list-style-type: none">• Hoe worden praktijkopleiders geselecteerd en ingezet?• Wat is de rol hoofdopleider?	De hoofdopleider <ul style="list-style-type: none">• neemt deel aan selectie praktijkopleiders;• coördineert inzet praktijkopleiders;• zorgt voor behoud continuïteit in begeleiding van aios;• adviseert over match aios/opleider;• heeft een signalerende en bemiddelende rol bij incidenten.	<ul style="list-style-type: none">• Beschrijving selectie procedure en criteria praktijkopleiders.• Evaluatie praktijkopleiders.

VISIE EN KWALITEITSBELEID

Wat is de bedoeling

De instituutopleider 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
<p>Kwaliteitsbeleid In hoeverre kent de instituutopleider de visie en kwaliteitsbeleid van de instituut en de instelling en weet hij welke aspecten van kwaliteit wezenlijk zijn voor een goede opleiding?</p>	<p>De instituutopleider</p> <ul style="list-style-type: none"> • is bekend met die aspecten die voor de kwaliteit van de hele opleiding van belang zijn; • heeft zicht op de mate waarin de instituut- en instellingsvisie op de kwaliteit van haar onderwijs wordt gerealiseerd en gemeten; • kent de visie competentiegerichte visie op opleiden en kan deze concretiseren en uitleggen aan anderen. 	<ul style="list-style-type: none"> • De instituutopleider 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 aios en praktijkopleiders. • Gesprek met opleiders: hoe worden incidenten rond het opleiderschap opgelost?
<p>Evaluatie In hoeverre weet de instituutopleider wat en hoe er geëvalueerd wordt en kent hij de actuele stand van zaken?</p>	<p>De instituutopleider</p> <ul style="list-style-type: none"> • verzamelt en analyseert gegevens over voortgang, knelpunten, belemmeringen aangaande de kwaliteit en continuïteit van de hele opleiding. 	
<p>Continue verbetering Hoe draagt de instituutopleider bij aan continue verbetering van de kwaliteit van de opleiding?</p>	<p>De instituutopleider</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 instituutopleider		
<p>Kwaliteitsverbetering Hoe draagt de eindverantwoordelijk instituutopleider bij aan kwaliteitsverbetering van de competentiegerichte karakter van de opleiding?</p>	<p>De eindverantwoordelijk instituutopleider</p> <ul style="list-style-type: none"> • adviseert het instituut tot inhoudelijke en didactische kwaliteitsverbetering van de opleiding; • coördineert de activiteiten van instituutopleiders 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluatie bij instituutopleiders en management.

ACADEMISCH NIVEAU

Wat is de bedoeling

De instituutsopleider stimuleert het wetenschappelijk niveau van de opleiding en de ontwikkeling van de aios op dit punt.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
<p>Rolmodel Hoe vervult de instituutsopleider zijn functie als rolmodel?</p>	<p>De instituutsopleider is zich bewust van het belang van zijn functie als rolmodel en vult dit in door o.a.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 aios 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • De instituutsopleider 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 instituutsopleider 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).
<p>Wetenschappelijk klimaat en ontwikkeling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoe bevordert de instituutsopleider het wetenschappelijke klimaat? • Hoe stimuleert de instituutsopleider aios in hun wetenschappelijk ontwikkeling? 	<p>De instituutsopleider</p> <ul style="list-style-type: none"> • stimuleert de aios 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 aios om kennis te maken met een vak relevant netwerk met academische centra/experts; • bespreekt samen met de aios literatuur en organiseert refereerbijeenkomsten. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluatie gesprekken met de aios over hun ervaringen op dit punt.
	Kwaliteitsaspecten 'par excellence'	

	Extra kwaliteitsaspecten eindverantwoordelijke instituutopleider	
<p>Wetenschappelijk klimaat en ontwikkeling Hoe bevordert de eindverantwoordelijk instituutopleider het wetenschappelijke klimaat en stimuleert ontwikkeling ?</p>	<p>De eindverantwoordelijk instituutopleider:</p> <ul style="list-style-type: none"> • faciliteert het contact met academische netwerken en de toegang voor instituutopleiders en aios; • 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 instellingsopleidingsplan 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 aios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Voorbeelden van contact met academische netwerken. • Voorbeelden van professionalisering van opleiders op dit punt. • Evaluatie bij aios.

OPLEIDINGSPROGRAMMA

Wat is de bedoeling

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

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
<p>Opstellen IOP In hoeverre is het instellingsopleidingsplan adequaat vertaald naar een individueel opleidingsplan (IOP)? Belangrijke elementen daarin zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>De instituutsopleider</p> <ul style="list-style-type: none"> • concretiseert samen met de praktijkopleider en de aios het instellingsopleidingsplan van de aios in het individuele opleidingsplan (IOP) m.n. voor wat betreft het cursorisch deel; • zorgt daarbij dat in het IOP leeractiviteiten worden verbonden met competenties en KBA's; • keurt het IOP van de aios goed; • ziet toe op administratieve bewaking bij het instituut. 	<ul style="list-style-type: none"> • Concrete voorbeelden van goedgekeurde IOP's (inhoud en bewaking, samenwerking met aios/opleider) uit het administratief systeem van het instituut.
<p>Uitvoering IOP Hoe bewaakt de instituutsopleider de uitvoering van het IOP?</p>	<p>De instituutsopleider</p> <ul style="list-style-type: none"> • baseert leeractiviteiten zoveel mogelijk op praktijksituaties en benut praktijksituaties die zich voordoen, als moment voor leren; • gebruikt activerende werkvormen, maakt stimulerende opdrachten en zet deze gericht in; • bewaakt dat aios in de volle breedte van het vakgebied praktijkervaring opdoen conform het landelijk opleidingsplan. 	<p>Onderstaande voorbeelden kunnen door instituutsopleider in zijn portfolio verzameld worden of hij wordt hierin ondersteund door de administratie van het instituut.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voorbeelden van concrete leeractiviteiten die door instituutsopleider zijn ontworpen dan wel uitgevoerd met mondelinge toelichting. • Concrete voorbeelden hoe studietijd, workload en breedte vakgebied door de instituutsopleider worden bewaakt (signalering/ analyse en bijdrage oplossingen).
<p>Aanpassing IOP Hoe indiceert de instituutsopleider wijzigingen of aanpassingen van het IOP?</p>	<p>De instituutsopleider</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>Onderstaande voorbeelden kunnen door instituutsopleider in zijn portfolio verzameld worden of hij wordt hierin ondersteund door de administratie van het instituut.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voorbeelden van concrete leeractiviteiten die door instituutsopleider zijn ontworpen dan wel uitgevoerd en mondelinge toelichting. • Concrete voorbeelden hoe studietijd, workload en breedte vakgebied door de instituutsopleider worden bewaakt (signalering/analyse en bijdrage oplossingen).
	Kwaliteitsaspecten 'par excellence'	

Verantwoordelijkheid

Hoe geeft de eindverantwoordelijk instituutopleider vorm aan zijn verantwoordelijkheden wat betreft het opleidingsplan en leidt dit tot gewenste resultaten?

De eindverantwoordelijk instituutopleider :

- faciliteert en ziet toe op een adequate opzet, kwaliteit en uitvoering van de cursorische opleiding binnen het goedgekeurde instellingsopleidingsplan;
- 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 instituutsopleider bevordert een veilige en professionele leeromgeving waarbinnen de aios kan leren.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
<p>Professionele en veilige leeromgeving Hoe biedt de instituutsopleider een professionele en veilige leeromgeving?</p>	<p>De instituutsopleider bevordert een veilige leeromgeving door:</p> <ul style="list-style-type: none"> • authentiek en integer gedrag als opleider; • 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 privacy aspecten en afspraken; • de aios te ondersteunen in het constructief om te gaan met onveilige leersituaties of met het vinden van oplossingen indien randvoorwaarden ontbreken. 	<ul style="list-style-type: none"> • Voorbeelden van gedrag (m.b.v. STARR-methode) in portfolio of toegelicht in gesprek; • SETQ; • Effect; • POP Instituutsopleider; • Concrete voorbeelden aanpak stagnerende of excellente aios uit portfolio; • 360 graden-feedback.
<p>Competentiegerichte begeleiding</p> <ul style="list-style-type: none"> • In hoeverre deelt de instituutsopleider de visie op competentiegerichte begeleiding zoals verwoord in het landelijk opleidingsplan? • Hoe geeft de instituutsopleider invulling aan competentiegerichte begeleiding? • In hoeverre en waardoor worden de aios gestimuleerd? 	<p>De instituutsopleider:</p> <ul style="list-style-type: none"> • is verantwoordelijk en beschikbaar voor de aios voor wie hij als instituutsopleider fungeert; • heeft met de aios persoonlijke contacten en is voor hem voldoende bereikbaar; • draagt zorg voor de studiebegeleiding van de aios; • sluit in visie op begeleiden aan bij het opleidingsplan en bij de uitvoering daarvan, namelijk: <ul style="list-style-type: none"> - 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 aios, een andere meer passende 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 aios te enthousiasmeren en te stimuleren en uit te dagen tot zelfreflectie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Voorbeelden van gedrag (m.b.v. STARR-methode) in portfolio of toegelicht in gesprek; • SETQ; • Effect; • POP Instituutsopleider; • Concrete voorbeelden aanpak stagnerende of excellente aios uit portfolio; • 360 graden-feedback.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Vervolg competentiegerichte begeleiding	<p>De instituutsopleider</p> <ul style="list-style-type: none"> • is bewust rolmodel voor de aios en zet dat voor zijn ontwikkeling in; • helpt de aios 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 leerproces, zo ook dat het IOP het leren richting geeft; • bewaakt met aios beschikbare tijd, middelen en ruimte om te kunnen leren; • bevordert en ondersteunt aios om werkervaring in de breedte van het vak op te doen. 	
<p>Professionalisering Hoe is de professionalisering geregeld?</p>	<p>De instituutsopleider</p> <ul style="list-style-type: none"> • is voldoende competent voor zijn taak, zowel inhoudelijk als didactisch. Na afsluiting van het basisprogramma neemt de instituutsopleider deel aan intervisie en passende nascholing (min. 2 dagen per jaar). Ter ondersteuning van de competentieontwikkeling wordt gebruik gemaakt van hetzelfde type instrumenten als in het MVO (portfolio, praktijkopdrachten, toetsen, MSF etc.); • gebruikt actief informatietechnologie om op de hoogte te blijven van de actuele voortgang van de aios en zijn actuele opleiding, zowel bij het instituut als bij de opleidingsinstelling. 	<ul style="list-style-type: none"> • Programma/inhoud overleggen of nascholing opleiders. • POP's van instituutsopleiders.
	Kwaliteitsaspecten 'par excellence'	
	<p>Wordt zelf getoetst, aan de hand van zijn portfolio en verschillende toetsinstrumenten en kan daarop reflecteren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bewijzen uit eigen portfolio en reflectie daarop voor betekenis en consequenties.
	Extra kwaliteitsaspecten eindverantwoordelijk instituutsopleider	
<p>Professionalisering Hoe bevordert en coördineert de hoofdopleider de activiteiten voor professionalisering van de instituutsopleiders?</p>	<p>De eindverantwoordelijk instituutsopleider:</p> <ul style="list-style-type: none"> • faciliteert, bevordert en coördineert van professionaliseringsactiviteiten voor instituutsopleiders. 	<ul style="list-style-type: none"> • Overzicht van actueel uitgevoerde professionaliseringsactiviteiten voor praktijkopleiders en plan voor de nabije toekomst en evaluatie daarvan.

	Extra kwaliteitsaspecten eindverantwoordelijk instituutsopleider	
Continuïteit Hoe worden instituutsopleiders en docenten ingezet ?	De eindverantwoordelijk instituutsopleider: <ul style="list-style-type: none">• coördineert de inzet van instituutsopleiders en zorgt voor de continuïteit van de begeleiding voor de aios;• 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.	<ul style="list-style-type: none">• Evaluatie bij aios en praktijkopleiders.

TOETSING, BEOORDELING EN RESULTATEN

Wat is de bedoeling

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

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
<p>Systeem van toetsen en beoordelen Hoe vervult de instituutsopleider zijn rol in het systeem van toetsen en beoordelen?</p>	<p>De instituutsopleider</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluatie ervaringen bij aios hoe opleiders 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 en competenties) verwijst. • Voorbeelden uit de praktijk van de tripartiete voortgangsgesprekken en beoordelingen: <ul style="list-style-type: none"> – portfolio's, verslagen en evaluaties van ervaringen van aios en de andere opleider; – 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?
<p>Uitvoering van opdrachten en toetsen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoe voert hij de instituutsopleider de opdrachten/toetsen uit en hoe koppelt hij resultaten terug? • Hoe geeft de instituutsopleider invulling aan zijn rol bij voortgangsgesprekken? • Stelt de instituutsopleider bekwaamheidsniveaus van competenties? 	<p>De instituutsopleider</p> <ul style="list-style-type: none"> • informeert aios 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 aios 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: <ul style="list-style-type: none"> – 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 aan de aios af. 	

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Evaluatie van toetsinstrumenten In welke mate worden de instrumenten voor toetsing en beoordeling regelmatig geëvalueerd?	De instituutsopleider <ul style="list-style-type: none"> • levert een bijdrage aan de ontwikkeling en evaluatie van toetsen en opdrachten m.n. in het cursorisch deel. Hij gebruikt hierbij de formats uit KOERS, het 'uitgewerkte' opleidingsplan en de input van de aios en opleidersevaluatie. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 aios ?	De instituutsopleider <ul style="list-style-type: none"> • signaleert tijdig een stagnerende ontwikkeling. De begeleidend opleiders gaan hierover met de aios in gesprek en komen met elkaar tot een analyse van de stagnatie en een plan van aanpak dat opgevolgd wordt. De aios informeert in principe zelf zijn management. 	<ul style="list-style-type: none"> • Beleidsstuk, studiehandleiding. • Concrete voorbeelden (met aanbevelingen) in het portfolio hoe opleider omgaat met (signalering en plan van aanpak bij) stagnerende en excellente aios.
Kwaliteitsaspecten 'par excellence'		
Aangepast instrumentarium voor excellente aios		
Extra kwaliteitsaspecten eindverantwoordelijk instituutsopleider		
Kwaliteit van toetsen en opdrachten Hoe wordt de kwaliteit van opdrachten en toetsen en de beoordeling daarvan bevorderd?	De eindverantwoordelijk instituutsopleider <ul style="list-style-type: none"> • zorgt voor goede en soepele informatieoverdracht aan instituuts- en praktijkopleiders, hoofdopleiders en aios 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 aios; • zorgt voor afstemming, evaluatie, bijstelling en ontwikkeling op dit punt. 	Evaluatie van deze punten bij instituutsopleider, aios en opleiding.

MANAGEMENT, STAF EN ORGANISATIE

Wat is de bedoeling

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

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
<p>Erkenning Hoe draagt de instituutsopleider bij aan zijn erkenning en hoe wordt hij daarbij ondersteund en begeleid door het opleidingsinstituut?</p>	<p>De instituutsopleider</p> <ul style="list-style-type: none"> • draagt zorgt voor erkenning als instituutsopleider door te voldoen aan de volgende eisen: <ul style="list-style-type: none"> - is ten minste drie jaar ge-registreerd als sociaal genees-kundige in het desbetreffende specialisme en ten minste 16 uur per week werkzaam in een of meer voor het specialisme relevante functies; - is aangewezen als instituuts-opleider, met de taken en bevoegdheden van de opleider zoals beschreven in het opleidingsbeleid; - is bereid als opleider te fungeren en aan de daaruit voortvloeiende verplichtingen te voldoen; - heeft een specifieke didactische training gevolgd; - hij wordt hierin door het instituut gefaciliteerd. 	<ul style="list-style-type: none"> • Erkenning door RGS
<p>Feedback</p> <ul style="list-style-type: none"> • In hoeverre geeft de instituuts-opleider feedback aan het instituut omtrent de facilitering van de opleiding? • In hoeverre leidt de feedback van de opleider tot verbetering? • In welke mate wordt de opleider adequaat gefaciliteerd en begeleid in de uitvoering van zijn opleiderschap? 	<p>De instituutsopleider voert overleg en geeft gevraagd en ongevraagd advies voor de afstemming, bij-stelling en verbetering van (het cursorisch deel van) de opleiding m.b.t. continuïteit en kwaliteit met</p> <ul style="list-style-type: none"> • de direct leidinggevende m.b.t. het werk als instituutsopleider (o.a. m.b.t. eigen functioneren en workload in verhouding tot andere activiteiten); • collega-opleiders ter afstemming of consultatie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Instituutsopleider kan zijn bij-drage aan kwaliteitsborging en ontwikkeling van de opleiding met concrete voorbeelden toelichten (acties, resultaten) bijvoorbeeld in zijn portfolio.
	Kwaliteitsaspecten 'par excellence'	
	Extra Kwaliteitsaspecten eindverantwoordelijk instituutsopleider	
<p>Selectie en inzet instituutsopleiders</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoe worden instituutsopleiders geselecteerd en ingezet? • Wat is de rol van de instituuts-opleider? 	<p>De eindverantwoordelijk instituuts-opleider</p> <ul style="list-style-type: none"> • neemt deel aan selectie instituuts-opleiders; • coördineert inzet instituutsopleiders; • zorgt voor behoud continuïteit in begeleiding van aios; • adviseert over match aios/opleider; • heeft een signalerende en be-middelende rol bij incidenten; • stemt de evaluatie en bijstelling van samenwerkingsafspraken af met de instellingen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Beschrijving selectie procedure en criteria instituutsopleiders. • Evaluatie instituutsopleiders.

VISIE EN KWALITEITSBELEID

Wat is de bedoeling

De instelling bevordert de continuïteit en kwaliteit van de praktijkopleiding.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
<p>Kwaliteitsvisie en verbetering</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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? 	<p>De instelling</p> <ul style="list-style-type: none"> • heeft een breed gedragen visie op de kwaliteit van haar competentiegerichte onderwijs en op het ontwikkelen van een kwaliteitscultuur; • toont aan dat zij de kwaliteit van haar opleidingen systematisch en continu verbetert door: <ul style="list-style-type: none"> - haar medewerkers, studenten, alumni 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 studenten, medewerkers, alumni en vertegenwoordigers van de beroepsgroep, mede aan de hand van toetsbare kwaliteitsdoelen; - met het(/de) instituut(s)opleiders) 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kwaliteitshandboek met beschreven beleid (in lijn met Kwaliteitskader en KOERS). • Beschrijving werkprocessen. • Uitgevoerd kwaliteitsbeleid: <ul style="list-style-type: none"> - actueel verbeterplan MVO en instituut breed na bespreking directie (verslag); - uitgevoerde evaluaties en interne audits; - wie en op welke wijze daar bij betrokken zijn/waren. • In gesprek met medewerkers kan de instelling overtuigend (en met concrete voorbeelden) vertellen: <ul style="list-style-type: none"> - 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 meegeenomen. • Functieomschrijving en benoeming kwaliteitsmedewerker. <p>De verkregen gegevens kunnen vergeleken worden met de ervaringen van aios en praktijkopleiders. De inhoud zou ook terug moeten komen in de evaluatiegesprekken met het opleidingsinstituut betreffende de samenwerking.</p>

Erkenning

Hoe heeft de opleidingsinstelling de erkenning geregeld?

- Tot haar zorg en dienstverlening behoort het verlenen van individuele gezondheidszorg in het specialisme waarvoor zij opleiding verzorgt;
 - Heeft zorg en dienstverlening overeenkomstig de desbetreffende wetgeving ten doel en is daarvoor verantwoordelijk;
 - De kwaliteit van haar zorg en dienstverlening staat onder toezicht op de wijze als in of bij de desbetreffende wetgeving is bepaald;
 - In het kader van voornoemd toezicht zijn haar geen beperkingen opgelegd en geen voorwaarden gesteld die direct verband houden met de individuele gezondheidszorg die zij verleent.
- Erkenning RGS.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
<p>Vervolg Erkenning</p>	<p>Heeft een opleidingsbeleid dat voldoet aan de volgende eisen:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. het is in voor de RGS toetsbare elementen opgesteld; b. het beschrijft de wijze waarop de aios binnen de instelling dan wel het samenwerkingsverband van instellingen aan de opleidings-eisen van het betreffende specialisme kan voldoen; c. het beschrijft de faciliteiten ten behoeve van de opleider en de aios; d. het beschrijft de afspraken die met het opleidingsinstituut zijn gemaakt over de opleiding en training van opleiders; e. het borgt: <ol style="list-style-type: none"> i. dat de aios ervaring kan opdoen in alle taken van het beroepsprofiel van het betreffende specialisme; ii. dat de werkzaamheden van de aios die niet relevant zijn voor de opleiding beperkt blijven; iii. dat de opleider bekend is met de specifieke problematiek binnen het werkerrein van de aios; iv. dat er voldoende contact is tussen opleider en aios en de opleider voldoende bereikbaar is voor directe raadpleging; v. dat de aios kan deelnemen aan alle activiteiten die het opleidingsinstituut in het kader van zijn opleiding organiseert; vi. dat de opleider kan deelnemen aan didactische trainingen, docentenoverleg en andere door het opleidingsinstituut of de opleidingsinstelling voor de betreffende opleiders in het kader van de opleiding georganiseerde activiteiten; vii. dat de opleider de aios in het kader van de praktijkopleiding kan onderwijzen; viii. dat de totale beroepsactiviteiten van de aios en van de opleider de arbeidsvoorwaarden van de instelling niet overschrijden; <p>• Voert het opleidingsbeleid volgens een implementatieprogramma in.</p>	<p>• Erkenning RGS.</p>
	<p>Kwaliteitsaspecten 'par excellence'</p>	

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 <ul style="list-style-type: none"> • gaat uit van evidence based handelen als een geïntegreerd onderdeel van de opleiding dat in het praktijkonderwijs wordt getoetst; • heeft ondersteunend actueel studiemateriaal/literatuur van voldoende wetenschappelijk niveau beschikbaar in de vorm van een (digitale) goed toegankelijke bibliotheek; • brengt aios in contact met academische netwerken. 	<ul style="list-style-type: none"> • Opleidingsprogramma. • Document dat (toegang tot) studiemateriaal en literatuur voor aios beschrijft. • (Digitaal) studiemateriaal bij opleidingsprogramma. • Aios wordt bevraagd naar samenwerking met academische netwerken.
Ondersteuning Welke ondersteunende faciliteiten biedt de instelling aan?	De opleidingsinstelling <ul style="list-style-type: none"> • heeft praktijkopleiders die op dit punt voldoende gekwalificeerd zijn; • werkt structureel en aantoonbaar samen met academische centra. Dit moet zorgen voor een sterker wetenschappelijk karakter van de opleiding en meer wetenschappelijk onderzoek; • stemt over de randvoorwaarden en de samenhang met het evidence based cursorisch curriculum af met het opleidingsinstituut. 	<ul style="list-style-type: none"> • Overzicht betrokken praktijkopleiders en hun CV. • Samenwerkingsovereenkomst en/ of structureel overleg met academische centra en verslagen hiervan. • Voorbeelden van realisatie van de onderzoeksprojecten, bij de inzet van experts en van faciliteiten. • Opleidingsprogramma bevat informatie aan aios over de samenwerking met academische centra. • Evaluatie van de samenhang van evidence based handelen met de werkwijze binnen de opleidingsinstelling en verbeterplan.
Resultaat Welk academisch werk- en denk-niveau heeft het handelen van aios en in hoeverre draagt de opleidingsinstelling daaraan bij?	<ul style="list-style-type: none"> • Elke aios sluit het onderdeel evidence based handelen met • een voldoende beoordeling af. De begeleiding van de opleidingsinstelling en van het opleidingsinstituut ondersteunt de aios hierin. 	<ul style="list-style-type: none"> • Overzicht resultaten van aios wat betreft evidence based handelen (opdracht/toets). • Module in het opleidingsprogramma waarin beschreven staat: <ul style="list-style-type: none"> - 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.	<ul style="list-style-type: none"> • 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
<p>Opleidingsplan</p> <ul style="list-style-type: none"> 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? 	<p>De instelling heeft een vastgesteld opleidingsplan dat is gebaseerd op het landelijk opleidingsplan en is goedgekeurd door de wetenschappelijke vereniging.</p> <p>Het opleidingsplan :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 met name het praktische gedeelte van de opleiding; toont de samenhang van praktijk- en cursorisch onderwijs; is verdeeld in modulen die de aios 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; 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Goedgekeurd opleidingsplan. Informatie over het opleidingsplan en bijbehorend programma binnen de opleidingsinstelling voor de aios. 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.
	<p>Kwaliteitsaspecten 'par excellence'</p> <ul style="list-style-type: none"> Heeft een aanvullend programma en loopbaan voor excellente aios 	

LEEROMGEVING EN BEGELEIDING

Wat is de bedoeling

De opleidingsinstelling bevordert een professionele en veilige leeromgeving waarin de aios kan leren en zich kan ontwikkelen.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
Leerklimaat organisatie <ul style="list-style-type: none"> Hoe biedt de instelling een professionele en veilige leeromgeving? Hoe wordt bevordert dat de praktijkbegeleiding van de aios aansluit op die van het instituut en omgekeerd? 	De opleidingsinstelling <ul style="list-style-type: none"> heeft een leerklimaat dat de aios als professioneel en veilig en stimulerend ervaart; biedt aios en praktijkopleider ruimte en faciliteiten om de begeleiding plaats te laten vinden in de breedte van het vak; ziet er op toe dat de privacy voor de aios m.b.t. tot het portfolio of onderdelen daarvan gewaarborgd wordt; ziet er op toe dat gegevens die bedoeld zijn om het leren te bevorderen niet gebruikt worden ter beoordeling van het functioneren of voortzetting van het dienstverband. 	<ul style="list-style-type: none"> Dutch Residents Educational Climate Test. Ervaring aios, praktijkopleiders en instituutopleiders. Evaluatie bij aios 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 <ul style="list-style-type: none"> zorgt voor individuele begeleiding van aios 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Documenten over de begeleiding van aios. Evaluatie op dit punt bij aios.
Training opleiders Hoe adequaat zijn de praktijkopleiders en andere begeleiders getraind?	De opleidingsinstelling <ul style="list-style-type: none"> faciliteert zijn praktijkopleiders om zich in deze rol nader te ontwikkelen; zorgt voor informatie en instructie van praktijkopleiders over de inhoud van de opleiding overeenkomstig de samenwerkingsafspraken. 	<ul style="list-style-type: none"> Concrete afspraken over facilitering. Afspraken over de opleiding en de samenwerking tussen instelling en instituut.
	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
<p>Toetsbeleid Waar ligt het accent van de opdrachten/toetsen en is dit conform het landelijk opleidingsplan?</p>	<p>De opleidingsinstelling</p> <ul style="list-style-type: none"> • heeft een lokaal opleidingsplan met een beleid voor opdrachten, 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 voor verantwoorde zorg. In de uitwerking worden verschillen duidelijk gemaakt; • kent toetsing die plaatsvindt volgens de kaders van de landelijke toetsmatrix, als beschreven in KOERS en het landelijk opleidingsplan en die geconcretiseerd is in een toetsmatrix en schema zoals te vinden in het opleidingsplan van het opleidingsinstituut. 	<ul style="list-style-type: none"> • opleidingsplan van de opleidingsinstelling op basis van landelijk opleidingsplan. • Uitgewerkte toetsmatrix/-schema per opleidingsjaar/-groep.
<p>Informatie Hoe zijn de praktijkopleiders en aios betrokken bij het toetsbeleid?</p>	<p>Aios 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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/vervangende opdrachten; • de concrete inhoud toetsen en opdrachten (tijdig); • de documenten die nodig zijn voor het portfolio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Beschikbare info van instituut voor aios en opleiders op dit punt, zoals studiegids en handleiding toetsen en beoordelen. • Uitgewerkt toetsmatrix/-schema. • Beschrijving van opdrachten toetsen. • Ervaringen van aios m.b.t. opdrachten en toetsen. • Evaluatie bij aios en praktijkopleiders of zij tijdige en voldoende info ontvangen over de opdrachten en toetsen en/of het beoogde doel wordt gehaald met evt. alternatieven.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
<p>Uitvoering opdrachten en toetsen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoe adequaat worden de competenties in de KBA's getoetst? • Hebben opdrachten en toetsen ook gewenste effecten bij aios? • Welk niveau halen aios? 	<p>De opleidingsinstelling kent opdrachten en toetsen voor aios die</p> <ul style="list-style-type: none"> • helder en volgens format zijn vastgelegd; • relaties leggen met de KBA's en competenties; • de aios 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Format waarmee de toetsen en praktijkopdrachten worden opgebouwd, indien hiermee gewerkt wordt. • Steekproef uit bestaande en gebruikte toetsen.
<p>Evalueren en faciliteren</p> <p>Hoe regelmatig worden de instrumenten voor toetsing en beoordeling geëvalueerd en hoe worden praktijkopleiders en aios daarbij betrokken?</p>	<p>De instelling</p> <ul style="list-style-type: none"> • stelt opleiders/hoofdopleiders in de gelegenheid mee te werken aan de ontwikkeling en verbetering van (praktijk) opdrachten en toetsen die samen met het instituut en evt. de wetenschappelijke vereniging worden; • biedt aios en opleider ruimte en faciliteiten om het 'uitgewerkte' toetsbeleid conform het landelijk opleidingsplan uit te voeren. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluatie bij praktijkopleiders betreffend ervaring m.b.t. investering tijd verhouding productie/opleiding. • Evaluatie bij aios.
-	Kwaliteitsaspecten 'par excellence'	-

MANAGEMENT, STAF EN ORGANISATIE

Wat is de bedoeling

De opleidingsinstelling faciliteert de opleiding zo dat de praktijkopleider(s) het praktisch deel van de opleiding continu en met behoud van kwaliteit kunnen begeleiden en aios de opleiding succesvol kunnen afronden.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
<p>Personeels- en opleidingsbeleid Hoe faciliteren management, staf en de organisatie de opleiding op het gebied van personeels- en opleidingsbeleid?</p>	<p>De opleidingsinstelling</p> <ul style="list-style-type: none"> • heeft een personeelsbeleid dat deskundige functievervulling 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/opleiders, 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Functieprofielen. • Opleidingsbeleid en uitvoering daarvan door eigen medewerkers m.n. praktijkopleiders.
<p>Organisatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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? 	<p>De opleidingsinstelling</p> <ul style="list-style-type: none"> • faciliteert opleiders en aios de opleiding te verzorgen c.q. te volgen door voldoende tijd voor opleider en aios vrij te maken cq. toe te wijzen; • heeft een actueel overzicht van het aantal beschikbare opleiders en het aantal aios; • onderhoudt contacten met de opleider; • wijst een sociaal-geneeskundig specialist aan als waarnemend opleider, zodra een opleider gedurende een periode van drie maanden zijn taken als opleider niet kan of heeft kunnen verrichten en meldt de aanwijzing onverwijld aan het opleidingsinstituut en de RGS. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluatie en facilitering randvoorwaarden opleiding. • Actueel overzicht aios en opleiders. • Wijze waarop contacten met opleiders worden onderhouden en evaluatie van de ervaringen van opleiders.
<p>Reflectie en feedback Hoe zorgen management, staf en organisatie voor reflectie op de kwaliteit en de uitvoering van de opleiding?</p>	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> • de praktijkopleider (o.a. m.b.t. eigen functioneren en workload in verhouding tot andere activiteiten); • aios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Verslagen van overleg en van (ongevraagd) advies en verbetermaatregelen die zijn afgesproken/genomen.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
<p>Informatie technologie Hoe faciliteren management, staf en de organisatie de opleiding op het gebied van informatietechnologie?</p>	<p>De opleidingsinstelling gebruikt en actualiseert informatie technologie om</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • (Informatie)systemen. • Actueel digitaal opleidingsdossier voor individuele aios. • Ervaringen van aios en opleiders over digitale ondersteuning.
<p>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?</p>	<p>De opleidingsinstelling</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluatie van de samenwerkingsovereenkomst en bijstellingen en verbeterplannen aan de hand daarvan.
<p>Omgaan met klachten Welke belemmeringen in de opleidingen doen zich voor en hoe gaan management, staf en de organisatie daarmee om?</p>	<p>De opleidingsinstelling</p> <ul style="list-style-type: none"> • heeft een laagdrempelige en toegankelijke voorziening voor behandeling van vragen, knelpunten en klachten van aios en opleiders. • stelt de RGS onverwijld op de hoogte indien zich een van de volgende omstandigheden voordoet: <ul style="list-style-type: none"> a. verandering in een of meer van de omstandigheden; b. de opleider heeft zijn taak neergelegd of is overleden; c. de werkzaamheden van de opleider binnen de opleidingsinstelling worden beëindigd of verminderd tot minder dan 16 uur per week; d. de opleider is geschorst of ingevolge een in kracht van gewijsde gegane rechterlijke uitspraak onder curatele gesteld wegens een geestelijke stoornis; e. de aios is overleden; 	<ul style="list-style-type: none"> • Klachtenprocedure: Beschrijving in werkproces en in opleidingsprogramma; • Bekend bij aios (opleidingsplan/-programma); • Ervaring aios en opleiders.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	
-	-	-

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
<p>Kwaliteitsvisie en verbetering</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welke visie is uitgewerkt in het kwaliteitsbeleid en hoe ziet het kwaliteitsbeleid eruit? • Hoe werkt de instelling 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? 	<p>Het opleidingsinstituut</p> <ul style="list-style-type: none"> • heeft een breed gedragen visie op de kwaliteit van haar competentiegerichte onderwijs en op het ontwikkelen van een kwaliteitscultuur; • toont aan dat zij de kwaliteit van haar opleidingen systematisch verbetert door: <ul style="list-style-type: none"> - haar medewerkers, studenten, alumni en de beroepsgroep van de opleiding actief bij de interne kwaliteitszorg te betrekken; - de kwaliteit van haar opleidingen te meten en te evalueren bij studenten, medewerkers, alumni en vertegenwoordigers van de beroepsgroep, mede aan de hand van toetsbare kwaliteitsdoelen; - regelmatig de kwaliteit van de opleidingen te evalueren met de instuutopleiders aan de hand van evaluaties, klachten, verzoeken examencommissie en een verbeterplan op te stellen; - verantwoordelijkheden, processen en werkwijzen te beschrijven; - primaire doelstelling van het kwaliteitsbeleid is het ontwikkelen, uitvoeren en evalueren van de visie en van het competentiegericht opleiden op post-academisch niveau; - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kwaliteitshandboek met beschreven beleid (in lijn met Kwaliteitskader en KOERS). • Beschrijving werkprocessen. • Uitgevoerd kwaliteitsbeleid: <ul style="list-style-type: none"> - actueel verbeterplan MVO en instituut breed 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 aios en praktijkopleiders. • De inhoud zou ook terug moeten komen in de evaluatiegesprekken met de instellingen betreffende de samenwerking.
<p>Samenwerking</p> <p>Hoe is afstemming met praktijkopleiding en de wetenschappelijke verenigingen geconcretiseerd en waar heeft deze toe geleid?</p>	<p>Het instituut heeft samenwerkingsafspraken met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • opleidingsinstelling(en); • wetenschappelijke vereniging(en); <p>Jaarlijks vindt evaluatie van deze samenwerking(safspraken) plaats.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Samenwerkingsovereenkomsten. • Verslagen jaarlijkse evaluaties.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
<p>Erkenning Hoe heeft het opleidingsinstituut de erkenning geregeld?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Het lid van de onderwijsstaf (eindverantwoordelijk coördinerend instituutsopleider) dat eindverantwoordelijk is voor het opleidingsplan is ten minste vijf jaar ingeschreven in het voor het desbetreffende specialisme relevante register. 	<ul style="list-style-type: none"> Erkenning door RGS.
	Kwaliteitsaspecten 'par excellence'	
<p>Alumni</p>	<p>Betrekt 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatie gegevens van alumni, met analyse en conclusie.
<p>Innovatie</p>	<p>Het instituut werkt aan kwaliteit van de inhoud of vorm van de opleiding door innovatie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> • gaat uit van evidence based redeneren als een geïntegreerd onderdeel van de opleiding dat in het cursorisch (en het praktijk) onderwijs wordt getoetst; • heeft ondersteunend actueel studiemateriaal/literatuur van voldoende wetenschappelijk niveau beschikbaar in de vorm van een goed toegankelijke (digitale) bibliotheek; • brengt aios in contact met academische netwerken. 	<ul style="list-style-type: none"> • Opleidingsprogramma MVO. • Studiegids en/of module in studiehandleiding over EBM. • Studiehandleiding beschrijft (toegang tot) studiemateriaal en literatuur voor aios. • (Digitaal) studiemateriaal bij onderwijsprogramma. • Aios wordt bevestigd naar samenwerking met academische netwerken.
Ondersteuning Welke ondersteunende faciliteiten biedt het instituut hiervoor aan?	Het opleidingsinstituut <ul style="list-style-type: none"> • heeft docenten en instituutsopleiders 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. Doel: een sterker wetenschappelijk karakter van de opleiding en meer wetenschappelijk onderzoek; • stemt over de randvoorwaarden en de samenhang met het evidence based praktijkcurriculum af met de opleidingsinstelling. 	<ul style="list-style-type: none"> • Overzicht betrokken docenten, CV. • Samenwerkingsovereenkomst academische centra. • Structuur overleg met academische centra. • Verslagen van afspraken. • Studiegids en/of module in studiehandleiding met informatie aan aios over samenwerking. • Evaluatie van de samenhang van evidence based handelen met de opleidingsinstelling en verbeterplan.
Resultaat Welk academisch werk- en denkniveau heeft het handelen van aios en in hoeverre draagt het opleidingsinstituut daaraan bij	<ul style="list-style-type: none"> • Elke aios sluit EBM en het onderzoeksproject met een voldoende beoordeling af. De opleiding en begeleiding van het instituut ondersteunen de aios hierin. 	<ul style="list-style-type: none"> • Overzicht resultaten van aios wat betreft EBM en wetenschappelijk onderzoek (opdracht/toets). • Module in de studiehandleiding waarin beschreven staat: <ul style="list-style-type: none"> - hoe aios 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.	<ul style="list-style-type: none"> • 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
<p>Opleidingsplan</p> <ul style="list-style-type: none"> In welke mate is het landelijk opleidingsplan vertaald naar het opleidingsplan van het instituut? Hoe zorgt dit opleidingsplan dat de aios zich de vereiste competenties eigen kan maken? Welke ruimte is er voor maatwerk voor de individuele aios? 	<p>Het instituut heeft een instellingsopleidingsplan dat is gebaseerd op het landelijk opleidingsplan en is goedgekeurd door de wetenschappelijke vereniging.</p> <p>Het opleidingsplan :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 modulen die de aios 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; 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Goedgekeurd opleidingsplan. 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.
<p>Onderwijs door derden</p> <p>Hoe is de afstemming met derden aan wie het opleidingsinstituut delen van de opleiding uitbesteedt?</p>	<p>Het instituut</p> <ul style="list-style-type: none"> borgt de kwaliteit van de delen van de opleiding die zij extern uitbesteedt. 	<ul style="list-style-type: none"> 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.
	<p>Kwaliteitsaspecten 'par excellence'</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 aios. 	<ul style="list-style-type: none"> Gesprek. Studiegids en studiehandleiding met modules voor excellente aios.

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 <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ervaring aios, opleiders en instituutsopleiders.
Aanspreekpunt en begeleiding <ul style="list-style-type: none"> • Wat doet het instituut om de veiligheid en professionaliteit te verbeteren? • Hoe wordt bevorderd dat de praktijkbegeleiding van de aios aansluit op die van het instituut en omgekeerd? 	Het opleidingsinstituut <ul style="list-style-type: none"> • zorgt voor adequate ondersteuning en begeleiding tijdens cursorisch onderwijs, tijdens stage en tijdens onderzoeksprojecten; • zorgt voor individuele begeleiding van aios gedurende de hele opleiding, waarbij de continuïteit, toegankelijkheid, inhoudelijke ontwikkeling en veiligheid gewaarborgd zijn op het niveau van de inrichting en het instituut; • zorgt dat de leerbegeleiding bij het instituut voldoende aansluit bij de individuele aios kenmerken en behoeften. In principe wordt uitgegaan van toenemende zelfsturing. 	<ul style="list-style-type: none"> • Studiegids. • Evaluatie aios. • Wijze waarop instituutsopleiders en praktijkopleiders dit vormgeven. • Evaluatie ervaring bij aios en verbeterplan.
Docenten en trainers <ul style="list-style-type: none"> • 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 <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Docentenbeleid en concrete uitvoering daarvan. • Evaluatie bij aios 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.

<p>Training van instituutsopleiders</p> <ul style="list-style-type: none"> Hoe adequaat zijn de instituutsopleiders getraind? 	<p>Het opleidingsinstituut</p> <ul style="list-style-type: none"> faciliteert de instituutsopleiders met verschillende programma's om competenties op het functioneren als opleiders 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Module handleiding voor opleiding instituutsopleiders. Afspraken over de opleiding en de samenwerking instituut - instelling.
---	---	--

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
<p>Training van praktijkopleiders</p> <ul style="list-style-type: none"> Hoe adequaat zijn de praktijkopleiders getraind? 	<p>Het opleidingsinstituut</p> <ul style="list-style-type: none"> faciliteert de praktijkopleiders met verschillende programma'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 opleiding overeenkomstig de samenwerkingsafspraken tussen het opleidingsinstituut en de opleidingsinstellingen. 	<ul style="list-style-type: none"> Module handleiding voor opleiding praktijkopleiders. Afspraken over de opleiding en de samenwerking instelling - instituut.

	<p>Kwaliteitsaspecten 'par excellence'</p> <p>Rolmodellen en kopstukken uit het veld krijgen een plaats in de uitvoering van het opleidingsprogramma.</p>	
--	--	--

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
<p>Toetsbeleid Waar ligt het accent van de opdrachten/ toetsen en is dit conform het landelijk opleidingsplan ?</p>	<p>Het opleidingsinstituut</p> <ul style="list-style-type: none"> • heeft een opleidingsplan 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 voor verantwoorde zorg. In de uitwerking worden verschillen duidelijk gemaakt; • kent toetsing die plaatsvindt volgens de kaders van de landelijke toetsmatrix, als beschreven in KOERS en het landelijk opleidingsplan en die geconcretiseerd is in een toetsmatrix en schema zoals te vinden in het opleidingsplan van het opleidingsinstituut. 	<ul style="list-style-type: none"> • Instellingsopleidingsplan van het opleidingsinstituut op basis van het landelijk opleidingsplan. • Uitgewerkte toetsmatrix/schema per opleidingsjaar/ groep. • Studiegids en -handleiding met o.a.. uitgewerkt toetschema.
<p>Informatie Hoe zijn de instituutsopleiders en aios betrokken bij het toetsbeleid?</p>	<p>Aios en opleiders kunnen gericht invulling geven aan hun verantwoordelijkheid bij het competentiegerichte toetsen en beoordelen. Daarom verstrekt het instituut tijdig relevante informatie over en geeft hen zo nodig ondersteuning bij:</p> <ul style="list-style-type: none"> • doelstelling, opzet en werkwijze van het competentiegerichte toetsprogramma (toetsmatrix/-schema); • de werkwijze rond portfolio en over voortgangsgesprekken, bekwaamheidsniveau's; • 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; • de documenten die nodig zijn voor het portfolio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Beschikbare informatie van instituut voor aios en opleiders 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.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
<p>Uitvoering opdrachten en toetsen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoe adequaat worden de competenties in de KBA's getoetst? • Hebben opdrachten en toetsen ook gewenste effecten bij aios ? • Welk niveau halen aios? 	<p>Het opleidingsinstituut kent opdrachten en toetsen voor aios die</p> <ul style="list-style-type: none"> • helder en volgens format zijn beschreven; • relaties leggen met de KBA's en competenties; • aangeven hoe de relatie met de praktijk is; • de aios ook ruimte bieden voor eigen inbreng van de praktijk; • inzicht geven in de benodigde (minimale) tijd, beoordelaars en beoordelingscriteria, ondersteunde informatie en informatie over mogelijkheden tot het inhalen van opdrachten of het uitvoeren van vervangende opdrachten; • beoordelaars van toetsen die voldoende gekwalificeerd zijn en hun beoordeling/feedback tijdig en helder terugkoppelen. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 terugkoppeling plaatsvindt.
<p>Individualisering</p> <p>Hoe heeft het instituut de individualisering van de opleiding georganiseerd?</p>	<p>Het instituut</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 en competenties. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 instituutsopleiders binnen profiel om tot afstemming van deze beoordelingen te komen.
<p>Examencommissie</p> <p>Hoe is de examencommissie samengesteld en hoe functioneert deze?</p>	<p>Het instituut</p> <ul style="list-style-type: none"> • heeft een reglement examencommissie, op basis waarvan een examencommissie is samengesteld en waarin de taken van de commissie zijn vastgelegd. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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).
<p>Evaluatie</p> <p>Hoe regelmatig worden de instrumenten voor toetsing en beoordeling geëvalueerd en hoe worden instituutsopleiders, praktijkopleiders en aios daarbij betrokken?</p>	<p>In het kader van de kwaliteitsevaluatie 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de ervaringen van aios en beoordelaars; • de analyse en conclusies van de examencommissie; • verbeterinzichten van (instituut) opleiders (intervisie en deskundigheidsbevordering); • actuele gegevens bij over de resultaten van toetsen/opdrachten (groepsniveau en vergelijking tussen groepen in relatie tot leeractiviteiten. 	<ul style="list-style-type: none"> • Betreffende item in verbeterplan. • Verslag van werkwijze evaluatietoetsen en hoe er consequenties aan worden verbonden. • Gebruikelijke schriftelijke terugkoppeling van examencommissie over dit punt. • Concrete voorbeelden van verbeteringen. • Ervaren aios, praktijk- en instituutsopleiders dat opdrachten en toetsen gewenste effecten hebben?

	Kwaliteitsaspecten 'par excellence'	
	<ul style="list-style-type: none"> • Van de toetsen wordt aangegeven hoe validatie plaatsvindt. • Het instituut faciliteert de aios met een digitaal portfolio. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 aios de opleiding succesvol kunnen afronden.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
<p>Personeels- en opleidingsbeleid Hoe faciliteren management, staf en de organisatie de opleiding op het gebied van personeels- en opleidingsbeleid?</p>	<p>Het instituut</p> <ul style="list-style-type: none"> • heeft een personeelsbeleid dat deskundige functievervulling van de onderwijstaf borgt en bij- en nascholing van de onderwijstaf 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/opleiders, 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Functieprofielen. • Opleidingsbeleid en uitvoering daarvan eigen medewerkers m.n. Instituutsopleider. • Opleidingsbeleid docenten, uitvoering en eventuele bijstelling daarvan.
<p>Onderwijscommissie Hoe zorgen management, staf en organisatie voor reflectie op de kwaliteit en de uitvoering van de opleiding?</p>	<p>Het instituut heeft een onderwijscommissie die</p> <ul style="list-style-type: none"> • ten minste eenmaal per jaar bijeen komt; • is samengesteld uit voor het betreffende specialisme relevante deskundigen uit de kringen van opleiders, (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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Samenstelling Onderwijscommissie. • Verslagen vergaderingen. • Leden onderwijscommissie.
<p>Informatietechnologie Hoe faciliteren management, staf en de organisatie de opleiding op het gebied van informatietechnologie?</p>	<p>Het instituut gebruikt en actualiseert informatie technologie om</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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). 	<ul style="list-style-type: none"> • (Informatie)systemen. • Actueel digitaal opleidingsdossier voor individuele aios. • Ervaringen van aios en opleiders over digitale ondersteuning.

Kernvraag	Kwaliteitsaspecten	Blijken bijvoorbeeld uit
<p>Vervolg informatietechnologie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • aios 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. 	
<p>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?</p>	<p>Het instituut</p> <ul style="list-style-type: none"> • heeft een samenwerkingsovereenkomst met de opleidingsinstelling(en), waarin de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van instituut, instituutsopleider, instelling en opleider zijn beschreven en een aantal randvoorwaarden worden geregeld; • evalueert de samenwerking en afstemming m.b.t. de opleiding (op basis van de 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Getekende samenwerkingsovereenkomst.
<p>Informatie naar RGS Hoe organiseren management, staf en organisatie de informatie naar de RGS?</p>	<p>Het instituut bericht de RGS omtrent:</p> <ul style="list-style-type: none"> • welke aios gaan deelnemen aan de opleiding; • de goedkeuring van gewijzigde opleidingschema's; • verleende vrijstellingen; • een onderbreking van de opleiding door een aios; • de resultaten van de audits. 	<ul style="list-style-type: none"> • RGS ontvangt dit tijdig.
<p>Omgaan met klachten Welke belemmeringen in de opleidingen doen zich voor en hoe gaan management, staf en de organisatie daarmee om?</p>	<p>Het instituut</p> <ul style="list-style-type: none"> • heeft een laagdrempelige en toegankelijke voorziening voor behandeling van vragen, knelpunten en klachten van aios, opleider en/of instelling. 	<ul style="list-style-type: none"> • Klachtenprocedure: beschrijving procedure in studiegids. • Bekend bij aios (studigids/-handleiding). • Ervaring aios en opleiders.
	<p>Kwaliteitsaspecten 'par excellence'</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertrouwenspersoon • Jaarlijks evaluatiegesprek met de opleidingsinstellingen (op managementniveau) • Extra studievoorzieningen/faciliteiten zoals bibliotheek en podcast. 	<ul style="list-style-type: none"> • Beschrijving werkproces. • Ervaringen aios met vertrouwenspersoon. • Getekend verslag. Studiegids.

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.

