

RGS Evaluatiebezoek werkdocument (opleiding in gecertificeerde instelling)

Dit document is uitsluitend bedoeld voor evaluatiebezoeken aan opleidingen bij opleidingsinstellingen die op grond van een instellingsvisitatie door de RGS zijn gecertificeerd

Opleidingsinstelling: _____

Opleider: _____

Plaatsvervangend opleider: _____

Medisch specialisme: _____

Datum evaluatiebezoek: _____

Datum ontvangst RGS: _____

INHOUD

Inleiding en toelichting

1. Erkenning
 - 1.1. Bestaande erkenning
 - 1.2. Nieuw aangevraagde opleidingsonderdelen
2. Vorige visitatie of evaluatiebezoek en voorgeschiedenis
3. Opmerkingen t.b.v. de evaluatiebezoekcommissie
4. Ingezonden documenten/ documenten ter inzage
5. Gesprekken:
 - 5.1. Artsen in opleiding tot medisch specialist (aiossen)
 - 5.2. Opleider, plaatsvervangend opleider en opleidingsgroep
 - 5.3. Andere functionarissen (stafbestuur, stafconvent, andere zorgprofessionals etc.)
6. Bevindingen
7. Samenvatting van de bevindingen en overwegingen van de evaluatiebezoekcommissie
 - 7.1. Bevindingen betreffende de opleider en opleidingsgroep
 - 7.2. Bevindingen betreffende de opleidingsinstelling
 - 7.3. Te erkennen nieuwe opleidingsonderdelen
8. Afsluitend gesprek met de opleider/plv opleider/opleidingsgroep

RGS Evaluatiebezoek werkdocument (opleiding in gecertificeerde instelling)

Inleiding: het evaluatiebezoek

Vanaf 2020 geldt het nieuwe Kaderbesluit CGS (verder te noemen Kaderbesluit 2020). Het evaluatiebezoek wordt verricht in het kader van regulier toezicht van opleiders en opleidingsinstellingen met een erkenning voor onbepaalde tijd.

Doel en opzet van het evaluatiebezoek

Het evaluatiebezoek wordt uitgevoerd door een evaluatiebezoekcommissie. De evaluatiebezoekcommissie bestaat uit tenminste twee specialist-leden en een aios.

Het evaluatiebezoek richt zich in de kern op de eigen kwaliteitscyclus van de individuele opleiding. Op welke wijze heeft de opleider de kwaliteit van de eigen opleiding geborgd en hoe kan die eventueel verder worden verbeterd? Daarnaast is er expliciet aandacht voor de evaluatie en kwaliteitsverbetering op instellingsniveau.

Het evaluatiebezoek gaat uit van het vertrouwen dat wordt voldaan aan de eisen uit het Kaderbesluit en Kwaliteitskader (vertrouwensbeginsel) en heeft daarom een globaler karakter dan een visitatiebezoek. Het staat de evaluatiebezoekcommissie vrij om op basis van beschikbare informatie, al dan niet steekproefsgewijs, aandacht te besteden aan specifieke onderwerpen die betrekking hebben op de kwaliteit van de opleiding. NB: Het is nadrukkelijk niet de bedoeling - en als het goed is, is dat ook niet nodig - dat de commissie punten afvinkt. Bij een evaluatiebezoek is het zaak een tussenweg tussen 'afvinken' enerzijds en 'blind vertrouwen' anderzijds te bewandelen. In principe dus een globale benadering, maar de commissie kan al dan niet naar aanleiding van de stukken of gesprekken dieper ingaan op een specifiek onderwerp waarbij kwaliteitsnormen (zoals genoemd in het Kwaliteitskader) ook aan de orde mogen komen om na te gaan of de kwaliteitscyclus in de praktijk ook werkt.

Vorbereiding/ op te vragen documenten

De RGS en de evaluatiebezoekcommissie beperken de tevoren op te vragen en tijdens het bezoek te beoordelen documenten tot het noodzakelijke minimum.

Uitgaande van het noodzakelijke minimum, het globale karakter van een evaluatie en het gestelde in C9 van het Kaderbesluit CGS dienen de volgende documenten beschikbaar te zijn:

- Voorafgaand aan het evaluatiebezoek
 - Uitkomsten kwaliteitsinstrumenten/kwaliteitscyclus
 - Lokaal opleidingsplan
 - Het regionaal opleidingsplan, indien van toepassing
- Tijdens het evaluatiebezoek
 - Aiosportfolio's

Het evaluatiebezoek

- Het evaluatiebezoek heeft een zo open mogelijk karakter dat strookt met het doel ervan. In dit werkdocument treft u als bijlage een beschrijving van de manier waarop het gesprek wordt gevoerd aangevuld met voorbeeldvragen.
- Er wordt eerst met de aiosen gesproken, daarna met de leden van de opleidingsgroep en eventueel met andere relevante partners.
- Omdat dit document bedoeld is voor de evaluatie van opleidingen in gecertificeerde instellingen wordt geen aandacht besteed aan opleidingsoverstijgende vraagstukken (de pdca-cyclus van de instelling).
- Inspectie van de opleidingsinstelling is geen verplicht onderdeel van het evaluatiebezoek. Het is ter beoordeling van de evaluatiebezoekcommissie of zij in aanvulling op de reeds verkregen informatie inspectie van faciliteiten, ruimtelijke voorzieningen of specifieke locaties nodig acht om te komen tot een optimale beoordeling van de betreffende opleiding.

RGS Evaluatiebezoek werkdocument (opleiding in gecertificeerde instelling)

Te bespreken onderwerpen

Naast generieke onderwerpen bespreekt de evaluatiebezoekcommissie vakinhoudelijk specifieke onderwerpen. Van de evaluatiebezoekcommissie wordt verwacht dat zij bij het evaluatiebezoek beide aspecten (op basis van beschikbare informatie dan wel steekproefsgewijs) in voldoende mate toetst.

Generieke onderwerpen

De eigen PDCA-cyclus geldt als vertrekpunt voor de bespreking, waarbij kan worden aangesloten op rapportages (indien aanwezig) en de resultaten van door de opleiding gehanteerde kwaliteitsinstrumenten.

PDCA-cyclus

Extract Kaderbesluit art. C.9. Eisen kwaliteitscyclus

1. Aan de kwaliteitscyclus voor de opleiding worden de volgende eisen gesteld:

- a. de methodiek van de kwaliteitscyclus bestaat in ieder geval uit de onderdelen
 - verzamelen en analyseren van gegevens
 - een evaluatief gesprek tussen de opleidingsactoren = opleidingsgroep + aiossen
 - een ontwikkelplan en
 - de uitvoering van dat plan

en sluit aan bij de betreffende erkenningseisen en het betreffende kwaliteitskader;

e. de kwaliteitscyclus wordt ten minste elke twee jaar doorlopen.

Overige generieke onderwerpen

De commissie kan mede op basis van de vooraf beschikbare informatie de volgende onderwerpen aan de orde stellen.

- De aspecten van de opleiding waarover de leden van de opleidingsgroep en de aiossen bijzonder trots zijn.
- De verbeterpunten van de opleiding.
- Veiligheid opleidingsklimaat (Kaderbesluit)
- Betrokkenheid van alle leden van de opleidingsgroep
- Opleidingsplannen (Lokaal, regionaal, individueel) (Kaderbesluit)
 - Zijn ze bekend bij de actoren?
 - Worden ze actief toegepast?
 - In welke mate kunnen de aiossen hun individuele wensen in hun individuele opleidingsplan (IOP) opnemen?
- Ondersteuning van de opleidingsgroep en aiossen (COC)
 - Op welke wijze ondersteunen de instelling en de COC de opleiding
- Voorzieningen/faciliteiten ten behoeve van de opleiding/aiossen (Kaderbesluit)
- Supervisie (Kwaliteitskader)
- Beoordelen competentiegroei aios
 - Bekwaamverklaren
 - Toepassen van EPA's
- Balans werk/ opleiding (Kwaliteitskader)
- Onderwijs (lokaal, regionaal) (Kwaliteitskader)
- Deskundigheidsbevordering leden opleidingsgroep (Kwaliteitskader)
- Wat zijn relevante (maatschappelijke of vakinhoudelijke) ontwikkelingen en hoe krijgen deze vorm in de opleiding? (op zijn minst: kwetsbare ouderen, kostenbewustzijn, individualisering maar ook preventie, antibioticaresistentie e-health, samen beslissen, interprofessioneel werken)

Specifieke onderwerpen

De centrale vraag is hier of de aiossen in staat worden gesteld c.q. zijn om te kunnen voldoen aan hetgeen in het Landelijk opleidingsplan en specifiek besluit staat. Bijvoorbeeld exposure aan specifieke categorieën van patiënten en verrichtingen/operaties.

Advies aan de opleider/ opleidingsgroep

- De evaluatiebezoekcommissie kan aangeven welke punten haar in positieve zin zijn opgevallen en op welke punten er naar haar mening ruimte is voor verbetering. Een advies kan gebaseerd zijn op een punt van kritiek en zal dan in gebiedende wijs worden geformuleerd. Ook kan een positief geformuleerd advies worden gegeven over het voortzetten van een recent ingevoerde verbetering.

RGS Evaluatiebezoek werkdocument (opleiding in gecertificeerde instelling)

- Adviezen van de commissie kunnen zowel op het Kaderbesluit, het betreffende specifiek besluit en landelijk opleidingsplan, als het Kwaliteitskader worden gebaseerd. Over deze adviezen zal een rapportage worden gevraagd.
- Daarnaast kunnen adviezen worden uitgebracht die niet gebaseerd zijn op een van de genoemde kaders. Over deze adviezen zal geen rapportage worden gevraagd.

Advies van de evaluatiebezoekcommissie aan de RGS

De evaluatiebezoekcommissie rapporteert over de resultaten van het evaluatiebezoek aan de RGS.

De adviezen kunnen zijn:

- Voortzetting regulier toezicht al dan niet in combinatie met het advies om aan de opleider een rapportage te vragen over een of meer specifieke onderwerpen. Indien de adviezen aanleiding geven om een rapportage te vragen dan doet de evaluatiebezoekcommissie een voorstel voor de datum waarvoor de rapportage wordt verwacht.
- Voortzetting regulier toezicht met een of meer nadere evaluatiebezoeken.
- Instellen intensief toezicht.

Toelichting op het evaluatiebezoekwerkdocument

Dit evaluatiebezoekwerkdocument is bedoeld om als leidraad en checklist met toelichting te dienen voor de evaluatiebezoekcommissie tijdens het evaluatiebezoek. Het document is bestemd voor evaluatiebezoeken van opleiders/opleidingen in gecertificeerde instellingen onder het regime van het CGS Kaderbesluit 2020.

Dit evaluatiebezoekwerkdocument wordt niet naar de RGS gezonden.

In dit document komen veel verschillende onderwerpen aan de orde. Het is aan de evaluatiebezoekcommissie om aan de hand van de voorbereiding een selectie van onderwerpen en aandachtspunten te maken die tijdens de gesprekken aan de orde komen. Wellicht ten overvloede zij vermeld dat de commissie uit de informatie die voorafgaand aan het evaluatiebezoek is aangeleverd ook al een duidelijk beeld kan krijgen over een aantal zaken, zoals bijvoorbeeld het lokaal en regionaal opleidingsplan.

In dit document en in het evaluatiebezoekrapport treft u onder ieder genummerd onderwerp een tekstblok (zoals hieronder aangegeven) aan met de mogelijkheid om daarin aan te geven welke informatie over het betreffende onderwerp door de evaluatiebezoekcommissie is verkregen.

Tijdens het evaluatiebezoek kwam hierover het volgende naar voren:

- Inzage in documenten:
- Gesprek met aiossen:
- Gesprek met opleiders:
- Informatie van andere gesprekspartners:

De bedoeling van deze blokken is om de onderbouwing van het oordeel van de evaluatiebezoekcommissie over het betreffende onderwerp optimaal inzichtelijk te maken, in het bijzonder in die situaties waarbij de evaluatiebezoekcommissie van mening is dat verbetering mogelijk is.

Het verdient aanbeveling een afdruk van de elektronische versie van dit onderdeel te maken. In het Evaluatiebezoek werkdocument kunnen aantekeningen worden gemaakt. Deze zijn van persoonlijke aard en hoeven niet te worden bewaard. De opleider wordt geadviseerd het blanco evaluatiebezoekwerkdocument ter inzage aan de aiossen aan te bieden, eventueel vergezeld van een vragenlijst, om hen in de gelegenheid te stellen zich op de vragen voor te bereiden.

1 Erkenning

1.1 Bestaande erkenning

Overzicht van de bestaande erkenning:

| Bestaande erkenning | |
|---------------------------|--|
| Opleidingsinstelling | |
| Opleider | |
| Plaatsvervangend opleider | |
| Medisch specialisme | |

| Erkende opleidingsonderdelen | | | |
|------------------------------|---------------------|-------------------|----------------|
| | Opleidingsonderdeel | Opleidingslocatie | Opleidingsduur |
| 1 | | | |
| 2 | | | |

De visitatie / het bezoek vond plaats op: datum

Heeft de commissie vastgesteld dat de aanvraag voor nieuwe opleidingsonderdelen zoals vermeld in overeenstemming is met de bedoelingen van de aanvrager? ja / nee

Indien nee: de aanvraag moet als volgt worden omschreven:

| |
|--|
| |
|--|

2 Vorige visitatie of evaluatiebezoek en voorgeschiedenis

| Definitief besluit | |
|-----------------------|--|
| Erkenningstermijn | |
| Voorwaarden | |
| Zwaarwegende adviezen | |
| Aanbevelingen | |
| Adviezen | |

| Rapportage | |
|--------------------------------|------------------------|
| Rapportage gevraagd? | Ja vóór / Nee / N.v.t. |
| Rapportage ontvangen op | |
| Beslissing RGS over rapportage | akkoord / niet akkoord |

3 Opmerkingen t.b.v. de evaluatiebezoekcommissie

Toelichting: hier zo nodig specifieke aandachtspunten opnemen.

Opmerkingen en aandachtspunten

Opmerkingen Secretaris/Bureau RGS:

| |
|---|
| ▪ |
| ▪ |
| ▪ |

Opmerkingen Evaluatiebezoekcommissie:

| |
|---|
| ▪ |
| ▪ |
| ▪ |

4 Ingezonden documenten/ documenten ter inzage

De commissie heeft ter voorbereiding op het evaluatiebezoek inzage gehad in de volgende documenten:

| | Ingezien |
|---|-----------|
| 1. Uitkomsten kwaliteitsinstrumenten/kwaliteitscyclus | ja / neen |
| 2. Lokaal opleidingsplan | ja / neen |
| 3. Het regionaal opleidingsplan | ja / neen |
| 4. | ja / neen |

5 Gesprekken

Toelichting: De evaluatiebezoekcommissie kan zelf bepalen met welke functionarissen of hulpverleners zij wil spreken. Het ligt voor de hand dat de evaluatiebezoekcommissie spreekt met a(n)iossen, (plaatsvervangend) opleider, de opleidingsgroep en andere direct of indirect bij opzet en uitvoering van de opleiding betrokkenen. Omdat het een opleiding betreft van een opleidingsinstelling die reeds door de RGS in het kader van een instellingsvisitatie is gevisiteerd en gecertificeerd, vindt er geen gesprek plaats met vertegenwoordigers van de Centrale Opleidingscommissie / bestuur medische staf / stafconvent / Leerhuis of Raad van Bestuur. Mocht er aanleiding zijn toch een gesprek met vorengenoemde vertegenwoordigers noodzakelijk te voeren, dan dient hierover eerst contact te worden opgenomen met de secretaris van de RGS.

Aan het begin van het gesprek wordt door de evaluatiebezoekcommissie in het evaluatiebezoek-werkdocument vastgelegd met welke gesprekspartners gesproken wordt. Het doel van het evaluatiebezoek wordt uitgelegd: na te gaan hoe de opleiding in de praktijk functioneert.

Aangegeven wordt dat de conclusies van het gesprek in geanonimiseerde vorm in het evaluatiebezoek-rapport wordt weergegeven en dat het onderdeel van het evaluatiebezoekrapport dat betrekking heeft op de gevoerde gesprekken ter beoordeling van de feitelijke juistheid binnen twee weken per e-mail aan de contactpersoon wordt aangeboden met het verzoek binnen twee weken te reageren (zie begeleidende brief op de laatste pagina).

5.1 Artsen in opleiding tot medisch specialist (aiossen)

Toelichting: De evaluatiebezoekcommissie spreekt met alle aiossen, behoudens zeer dringende redenen voor afwezigheid.

Aan het begin van het gesprek wordt door de evaluatiebezoekcommissie in het evaluatiebezoek-werkdocument vastgelegd met welke aiossen gesproken wordt en wanneer zij in opleiding zijn gegaan. Het doel van het evaluatiebezoek wordt uitgelegd: na te gaan hoe de opleiding in de praktijk functioneert.

De evaluatiebezoekcommissie kan gebruik maken van een voor het specialisme specifieke vragenlijst die voorafgaand aan het evaluatiebezoek aan de aiossen wordt toegezonden. Deze vragenlijst biedt aanknopingspunten voor gespreksonderwerpen in het gesprek met de aiossen. De RGS beveelt aan van een dergelijke vragenlijst gebruik te maken.

De commissie sprak met de volgende aiossen

| | |
|--------------|--|
| Gezamenlijk | |
| Afzonderlijk | |

E-mailadres contactpersoon:

| Naam | In opleiding sinds |
|------|--------------------|
| 1. | |
| 2. | |
| 3. | |
| 4. | |
| 5. | |
| 6. | |
| 7. | |
| 8. | |
| 9. | |

RGS Evaluatiebezoek werkdocument (opleiding in gecertificeerde instelling)

10.

5.2 Opleider, plv opleider en opleidingsgroep

E-mailadres contactpersoon: @

| Naam | In opleiding sinds |
|------|--------------------|
| 1. | |
| 2. | |
| 3. | |
| 4. | |
| 5. | |
| 6. | |
| 7. | |
| 8. | |
| 9. | |
| 10. | |

5.3 Andere functionarissen (stafbestuur, stafconvent, andere zorgprofessionals etc.) met ...

E-mailadres contactpersoon: @

| Naam |
|------|
| 1. |
| 2. |
| 3. |
| 4. |

6 Bevindingen

Aan de navolgende aspecten, die zijn voorzien van een 'stelling' kan het functioneren van de opleiding worden afgelezen. Deze zijn van belang bij de beoordeling van de opzet, inhoud, uitvoering en kwaliteit van de opleiding.

Zelfevaluatie en kwaliteitsbewaking opleidingsinstelling

6.1 (Zelf)evaluatie en kwaliteitsverbetering opleidingsgroep

- Betrokkenen: opleider, opleidingsgroep, aiossen, anderen; alle domeinen
- Referentiekader: Kaderbesluit, Specifiek Besluit, Landelijk Opleidingsplan en Kwaliteitskader.
- Input zelfevaluatie: b.v. notulen opleidingsvergaderingen, uitkomst kwaliteitsmetingen zoals D-rect, exitgesprekken, andere informatiebronnen.
- Vervolgstappen / actiepunten
 - Planning
 - Realisatie
- Zelfevaluatie leidt tot schriftelijk vastgelegde verbeterplannen, waarvan de resultaten na implementatie worden gecheckt (kwaliteitscyclus PDCA model)
- Feedback uit de rapportage bij evaluatiebezoek en aanbevelingen worden in de evaluatie betrokken.

Aandachtspunt voor de evaluatiebezoekcommissie: Bij het beoordelen van de eigen kwaliteitscyclus van de opleidingsgroep dient er door de opleidingsgroep altijd één of meerdere schriftelijk vastgelegde verbeterplannen overlegd te worden, omdat deze een cruciaal onderdeel zijn van een goede kwaliteitscyclus.

Zelfevaluatie en kwaliteitscyclus zoals hierboven beschreven wordt door de opleidingsgroep toegepast.

Tijdens het evaluatiebezoek kwam hierover het volgende naar voren:

- Inzage in documenten:
- Gesprek met aiossen:
- Gesprek met opleidingsgroep:

RGS Evaluatiebezoek werkdocument (opleiding in gecertificeerde instelling)

- Informatie van andere gesprekspartners:

Welke verbeteringen vindt de evaluatiebezoekcommissie gewenst?

6.2 Stand van zaken met betrekking tot gesignaleerde verbeterpunten?

Er is op adequate wijze omgegaan met de voorwaarden en/of zwaarwegende adviezen uit het laatste erkenningsbesluit, of de bij het vorige evaluatiebezoek geconstateerde verbeterpunten waarover adviezen zijn uitgebracht.

Zijn er na het vorige evaluatiebezoek nog verbeterpunten gesignaleerd middels de eigen kwaliteitscyclus?

Tijdens het evaluatiebezoek kwam hierover het volgende naar voren:

- Inzage in documenten:
- Gesprek met aiossen:
- Gesprek met opleidingsgroep:
- Informatie van andere gesprekspartners:

Welke verbeteringen vindt de evaluatiebezoekcommissie gewenst?

6.3 Het opleidingsklimaat

Het opleidingsklimaat is veilig, goed, stimulerend, open en eerlijk.

In de gesprekken kwam hierover aan de orde:

- Gesprek met aiossen:
- Gesprek met opleidingsgroep:
- Informatie van andere gesprekspartners:

Welke verbeteringen vindt de evaluatiebezoekcommissie gewenst?

6.4 Opleidingsgroep

Om de kwaliteit van het functioneren van de opleidingsgroep te beoordelen kan aandacht worden besteed aan de volgende punten:

6.4.1. Didactische scholing leden opleidingsgroep

Er dient een geactualiseerd overzicht te zijn van de didactische scholing van de leden van de opleidingsgroep:

6.4.2. Supervisie

Beschikbaarheid en bereikbaarheid van de opleidingsgroep:

6.4.3. Tijdsbesteding door leden opleidingsgroep aan de opleiding

Aanwezigheid bij opleidingsmomenten/ onderwijs en besprekingen:

6.4.4. Periodieke toetsing en beoordelingen

- Startgesprek, inclusief bespreken voorafgaand aan de opleiding verworven competenties:

RGS Evaluatiebezoek werkdocument (opleiding in gecertificeerde instelling)

- Voortgangsgesprekken, inclusief bespreken individualisering op basis van tijdens de opleiding verworven competenties:
- Beoordelingsgesprekken:

6.4.5. Kwaliteit besprekingen en opleidingsmomenten

- Voor het specialisme relevante besprekingen en refereerbijeenkomsten:
- Generaal Dagelijks Rapport:
- Opleidingsvergaderingen met aiossen:

6.4.6. Verslaggeving / ziektegeschiedenis / statusvoering / medische correspondentie

- De verslaggeving/medische correspondentie voldoen aan de wettelijke en de door de beroepsgroep te stellen eisen:
- Bij belangrijke beslismomenten wordt de aantekening in de ziektegeschiedenis geplaatst dat na overleg met met name genoemde specialisten c.q. opleiders/ supervisors tot een bepaald beleid is besloten.
- Operatieverslagen:

NB: i.v.m. inwerkingtreding van nieuwe privacyregelgeving (AVG) is het niet meer toegestaan om dossiers in te zien. De evaluatiebezoekcommissie zal derhalve d.m.v. gesprekken vast moeten stellen of er m.b.t statusvoering aan de vereisten voldaan wordt.

Tijdens het evaluatiebezoek kwam hierover het volgende naar voren:

- Inzage in documenten:
- Gesprek met aiossen:
- Gesprek met opleidingsgroep:
- Informatie van andere gesprekspartners:

Welke verbeteringen vindt de evaluatiebezoekcommissie gewenst?

6.5 Relatie lokaal / regionaal instellingsopleidingsplan – landelijk opleidingsplan

Het instellingsopleidingsplan is een adequate afgeleide van het landelijk opleidingsplan en voldoet aan de vereisten onder andere door een juiste koppeling van leerdoelen, leermiddelen, duur/periode, bekwaamheidsniveau en toetsinstrumenten.

Tijdens het evaluatiebezoek kwam hierover het volgende naar voren:

- Inzage in documenten:
- Gesprek met aiossen:
- Gesprek met opleidingsgroep:
- Informatie van andere gesprekspartners:

Welke verbeteringen vindt de evaluatiebezoekcommissie gewenst?

6.6 T.a.v. opleiding / opleidingsonderdelen beschreven:

Alle opleidingsonderdelen inclusief differentiaties, aandachtsgebieden en profielen zijn adequaat beschreven en voldoen aan de vereisten.

Tijdens het evaluatiebezoek kwam hierover het volgende naar voren:

- Inzage in documenten:

RGS Evaluatiebezoek werkdocument (opleiding in gecertificeerde instelling)

- Gesprek met aiossen:
- Gesprek met opleidingsgroep:
- Informatie van andere gesprekspartners:

Welke verbeteringen vindt de evaluatiebezoekcommissie gewenst?

6.7 *Individueel opleidingsplan aios*

Elke aios beschikt over een individueel opleidingsplan waaruit de ontwikkeling in reeds behaalde en van nog te behalen competenties blijkt, inclusief verkorting van de opleiding o.b.v. reeds behaalde of tijdens de opleiding versneld behaalde competenties, en maakt als herkenbaar document deel uit van het portfolio.

Tijdens het evaluatiebezoek kwam hierover het volgende naar voren:

- Inzage in documenten:
- Gesprek met aiossen:
- Gesprek met opleidingsgroep:
- Informatie van andere gesprekspartners:

Welke verbeteringen vindt de evaluatiebezoekcommissie gewenst?

6.8 *Portfolio aios*

Alle aiossen zijn in het bezit van een portfolio dat voldoet aan de eisen zoals beschreven in CGS-KB art. B.13.2.c. en in overeenstemming is met het landelijke opleidingsplan.

Tijdens het evaluatiebezoek kwam hierover het volgende naar voren:

- Inzage in documenten:
-
- Gesprek met aiossen:
- Gesprek met opleidingsgroep:
- Informatie van andere gesprekspartners:

Inspectie portfolio:

Het aantal portfolio's van aiossen dat is ingezien:

aantal

Welke verbeteringen vindt de evaluatiebezoekcommissie gewenst?

6.9 *De aiossen kunnen voldoen aan de bepalingen in het Kaderbesluit en het specifiek besluit en het landelijk opleidingsplan (leerdoelen)*

Het lokale opleidingsplan, het individuele opleidingsplan van de aios en het opleidingsschema wordt adequaat en conform de eisen gevolgd.

Welke verbeteringen vindt de evaluatiebezoekcommissie gewenst?

RGS Evaluatiebezoek werkdocument (opleiding in gecertificeerde instelling)

6.10 Werkzaamheden aios

6.10.1 Oneigenlijke taken uitvoeren

De werkzaamheden van de aios dienen te voldoen aan de leerdoelen (eindtermen). Er horen geen oneigenlijke taken uitgevoerd te worden.

6.10.2 Balans tussen werkbelasting en opleiding

Er is sprake van een zodanige balans tussen werk en opleiding dat de aiossen met in achtneming van de ATW en de toepasselijke CAO kunnen voldoen aan de eisen en verplichtingen uit het Kaderbesluit, Specifieke Besluit en Landelijk Opleidingsplan en geen opleidingsmomenten verloren gaan.

6.10.3 Persoonlijke ontwikkeling en welbevinden van de aiossen

Er is voldoende aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van aiossen.

In de gesprekken kwam hierover aan de orde:

- Gesprek met aiossen:
- Gesprek met opleidingsgroep:
- Informatie van andere gesprekspartners:

Welke verbeteringen vindt de evaluatiebezoekcommissie gewenst?

6.11 Bewaking ontwikkeling alle competenties gedurende de opleiding

De ontwikkeling van alle competenties wordt adequaat en actief bewaakt door de leden van de opleidingsgroep waarbij er in de dagelijkse praktijk adequaat rekening gehouden wordt met de vorderingen in de vakbekwaamheid van de aiossen. Zaken die bij dit onderwerp aan de orde kunnen komen zijn bijvoorbeeld

- De toepassing van EPA's.
- Bekwaamverklaringen.
- Het bekwamen in vaardigheden en technieken.

In de gesprekken kwam hierover aan de orde:

- Gesprek met aiossen:
- Gesprek met opleidingsgroep:
- Informatie van andere gesprekspartners:

Welke verbeteringen vindt de evaluatiebezoekcommissie gewenst?

6.12 Onderwijs, lokaal / regionaal / DOO

- Participatie
- Kwaliteit

Het cursorisch onderwijs, lokaal / regionaal / DOO voldoet, qua opzet, inhoud, uitvoering, kwaliteit en participatie van de leden van de opleidingsgroep en de aiossen, aan de vereisten.

Tijdens het evaluatiebezoek kwam hierover het volgende naar voren:

- Inzage in documenten:
- Gesprek met aiossen:

RGS Evaluatiebezoek werkdocument (opleiding in gecertificeerde instelling)

- Gesprek met opleidingsgroep:
- Informatie van andere gesprekspartners:

Welke verbeteringen vindt de evaluatiebezoekcommissie gewenst?

6.13 Opleidingsinstelling

- Beschikbaarheid literatuur en studie-informatie
- Rechtspositie inclusief secundaire arbeidsvoorwaarden. De rechtspositieregeling van de opleidingsinstelling is van toepassing. Alle in het kader van de opleiding verplichte cursussen worden vergoed.
- Faciliteiten algemeen: De faciliteiten qua instrumentarium, ruimten en andere, benodigd voor een adequate opzet en uitvoering van de opleiding in het medisch specialisme / profiel.
Ruimtelijke voorzieningen (inclusief ruimtelijke voorzieningen voor de aiossen): Er dient een adequate ruimte te zijn voor al dan niet patiëntgebonden werkzaamheden, administratie en (sociaal) verblijf bijvoorbeeld tijdens de diensten. Naast een piketkamer t.b.v. de dienstdoende aios dient er een kamer ter beschikking van de aiossen te zijn, waar zij overdag en tijdens de diensten kunnen verblijven.

Tijdens het evaluatiebezoek kwam hierover het volgende naar voren:

- Inzage in documenten:
-
- Gesprek met aiossen:
- Gesprek met opleidingsgroep:
- Informatie van andere gesprekspartners:

Welke verbeteringen vindt de evaluatiebezoekcommissie gewenst?

6.14 Specialisme specifieke zorg/ kwaliteitseisen van de medisch wetenschappelijke vereniging

De leden van de opleidingsgroep voldoen bij de uitoefening van het medisch specialisme aan de kwaliteitseisen van de medisch wetenschappelijke vereniging.

In de gesprekken kwam hierover aan de orde:

- Aiossen:
- Opleidingsgroep:
- Andere gesprekspartners:

Welke verbeteringen vindt de evaluatiebezoekcommissie gewenst?

6.15 Maatschappelijke of vakinhoudelijke ontwikkelingen

Wat zijn relevante (maatschappelijke of vakinhoudelijke) ontwikkelingen en hoe krijgen deze vorm in de opleiding? (op zijn minst: kwetsbare ouderen, kostenbewustzijn, individualisering maar ook preventie, antibioticaresistentie e-health, samen beslissen, interprofessioneel werken)

In de gesprekken kwam hierover aan de orde:

- Aiossen:
- Opleidingsgroep:

RGS Evaluatiebezoek werkdocument (opleiding in gecertificeerde instelling)

- Andere gesprekspartners:

Welke verbeteringen vindt de evaluatiebezoekcommissie gewenst?

6.16 Overig

Omschrijving

In de gesprekken kwam hierover aan de orde:

- Aiossen:
- Opleidingsgroep:
- Andere gesprekspartners:

7 Samenvatting van de bevindingen en overwegingen van de evaluatiebezoekcommissie

7.1 Bevindingen betreffende de opleider en opleidingsgroep

Voldoen de opleider, de plaatsvervangend opleider en de overige leden van de opleidingsgroep aan het kaderbesluit, specifiek besluit, landelijk opleidingsplan en kwaliteitskader? ja / nee

Zijn er specifieke punten die de evaluatiebezoekcommissie in positieve zin zijn opgevallen?

Welke verbeteringen vindt de evaluatiebezoekcommissie gewenst?

Bent u van mening dat de opleider, de plaatsvervangend opleider en de overige leden van de opleidingsgroep de opleiding kunnen voortzetten? ja / nee

Toelichting:

7.2 Bevindingen betreffende de opleidingsinstelling

Voldoet de opleidingsinstelling aan het kaderbesluit, specifiek besluit, landelijk opleidingsplan en kwaliteitskader? ja / nee

Zijn er specifieke punten die de evaluatiebezoekcommissie in positieve zin zijn opgevallen?

Welke verbeteringen vindt de evaluatiebezoekcommissie gewenst?

Bent u van mening dat in de opleidingsinstelling de opleiding kan worden voortgezet? ja / nee

Toelichting:

7.3 Te erkennen opleidingsonderdelen

Wilt u voor de nieuw aangevraagde opleidingsonderdelen erkenning verlenen? ja / nee

Toelichting, bij antwoord 'nee' verplicht:

8 Afsluitend gesprek met de opleider/ plv. opleider / opleidingsgroep / overige gesprekspartners

De evaluatiebezoekcommissie heeft in het afsluitend gesprek met de opleider/ plv. opleider / opleidingsgroep / overige gesprekspartners bovenstaande samenvatting gegeven van de gesprekken en de bevindingen bij inspectie.

De evaluatiebezoekcommissie sprak met:

| Naam |
|------|
| 1. |
| 2. |
| 3. |
| 4. |
| 5. |

De evaluatiebezoekcommissie deelde in het afsluitend gesprek de belangrijkste van haar bevindingen met de opleider c.s. Daarnaast gaf zij een korte samenvatting van sterke en minder sterke punten van de opleiding.

Sterke punten in de opleiding zijn:

| |
|--|
| |
| |
| |

Verbeterpunten:

| |
|--|
| |
| |
| |

Hierop is door de opleider / plv opleider / opleidingsgroep het volgende naar voren gebracht:

| |
|--|
| |
| |
| |

Het onderdeel van het evaluatiebezoeksrapport dat betrekking heeft op het gevoerde gesprek is door de gesprekspartners naar de feitelijke inhoud van het besprokene geaccordeerd.

Deze rapportage is uitgebracht op: datum , door de evaluatiebezoekcommissie bestaande uit:

1. ,voorzitter
- 2.
- 3.
- 4.

ADVIES EVALUATIEBEZOEKCOMMISSIE

| Behorend bij evaluatiebezoeksrapport | |
|--------------------------------------|--|
| Opleidingsinstelling | |
| Opleider | |
| Plaatsvervangend opleider | |
| Medisch specialisme | |
| Datum evaluatiebezoek | |

RGS Evaluatiebezoek werkdocument (opleiding in gecertificeerde instelling)

| | HET ONDERWERP WAARVOOR VERBETERING GEWENST IS | ADVIES |
|----|---|--------|
| 1 | | |
| 2 | | |
| 3 | | |
| 4 | | |
| 5 | | |
| 6 | | |
| 7 | | |
| 8 | | |
| 9 | | |
| 10 | | |

| Conclusie met betrekking tot de erkenning | |
|--|---------------------------------------|
| Erkenning voor onbepaalde duur handhaven | ja / nee Indien nee toelichting: . |
| Opleidingsinhoud en -duur (alleen invullen indien anders dan de huidige erkenning) | |
| Locatie(s) | |
| Rapportaget termijn | |

Dit advies is uitgebracht aan de RGS op: datum

door de evaluatiebezoekcommissie bestaande uit:

1. ,voorzitter
- 2.
- 3.
- 4.

E-mailadres contactpersoon evaluatiebezoekcommissie :

RGS Evaluatiebezoek werkdocument (opleiding in gecertificeerde instelling)

BIJLAGE I

Vragen die door de evaluatiebezoekcommissie gesteld kunnen worden n.a.v. de documentatie

U ontvangt ter voorbereiding op het evaluatiebezoek informatie over de desbetreffende opleiding.

Op basis van de informatie kunt u zich een beeld van de opleiding vormen. Onderstaande vragen kunnen u daarbij behulpzaam zijn:

- Wat moeten de opleidingsactoren doen op basis van eisen en verplichtingen vanuit de regelgeving,
- Wat weet ik daarover op basis van erkenningsaanvraag + bijkomende documentatie,
- Wat wil ik nog meer weten om een goed beeld te hebben,
- Op welke wijze/middels welke vragen is dit te verkrijgen voorafgaand of tijdens het evaluatiebezoek

Hieronder vindt u per opleidingsactor voorbeelden van vragen die u bij de uitvoering behulpzaam kunnen zijn.

NB: de vragen zijn bedoeld ter inspiratie voor de discussie en niet als afvinklijst.

Aiossen

Open vraag goede punten/verbeterpunten

- Als je iemand anders je opleiding aan wilt bevelen, wat zijn dan de goede/ sterke punten van jullie opleiding?
- Welk cijfer geven de aiossen hun opleiding en wat zou de opleidingsgroep/opleidingsinstelling moeten doen om een stap hoger te komen? (bv aiossen geven een 7 en wat moet een opleidingsgroep doen om op een 9 te komen)
- Onderbouwing?

1. Erkenningsaanvraag/ Visitatiewerkdocument

- In hoeverre zijn aiossen hiervan op de hoogte c.q. herkennen zij hun opleiding hierin?

2. Opleidingsklimaat

- D-RECT (of een ander instrument m.b.t. het opleidingsklimaat) door aiossen ingevuld: in hoeverre komt de uitkomst nog overeen?
- Is de uitkomst met de aiossen besproken en zo ja: hoe? Mate van tevredenheid?
- Welke bijdrage hebben zij geleverd aan het benoemen van de verbeterpunten?
- Welke verbeterpunten vinden zij het meest essentieel?
- Welke bijdrage gaan zij hier zelf aan leveren?
- Welke problemen verwachten zij hiermee?
- Welk cijfer zouden zij het opleidingsklimaat willen geven en waarom? Onderbouwing?
- In hoeverre zijn de supervisors rolmodel?
- Zijn de omgangsvormen netjes? Spreken stafleden elkaar aan?
- Durven aiossen zelf iemand aan te spreken?
- Een collega aiossen maakt lange werkdagen hoe gaan jullie daarmee om? Stel dat je er niet uitkomt hoe dan?
- Als je overbelast bent wat zou je dan voor actie ondernemen?
- Hoe is de verhouding tussen opleiding en productie?
- In hoeverre zijn aiossen op de hoogte van taken en verantwoordelijkheden van de leden van de opleidingsgroep en wat zien zij daarvan in de praktijk?
- Bijdrage aan opleidingsvergadering: worden hier de punten die aiossen belangrijk vinden besproken?
- Is er een vertrouwenspersoon en is deze bekend bij de aiossen?

3. Supervisie

- Hoe ervaren jullie de supervisie van de opleidingsgroep?
- Hoe wordt een nieuwe aios geïntroduceerd/ingewerkt?
- Worden aiossen wel eens te vroeg "in het diepe gegooid"?
- Zijn er ook specifieke taken en verantwoordelijkheden van de stafleden ten aanzien van de opleiding van aiossen bijvoorbeeld ten aanzien van de verschillende stages of modules?
- Worden supervisors door de aiossen geëvalueerd?
- Hoe vindt de terugkoppeling plaats?

RGS Evaluatiebezoek werkdocument (opleiding in gecertificeerde instelling)

- Welke punten verwachten zij dat eruit komen/zijn gekomen?

Als er geen evaluatie heeft plaats gevonden:

- Wat vinden zij van de supervisie?
- Wordt hierin rekening gehouden met het niveau van een aios?
- Zo ja hoe gaat dat in zijn werk?
- Geven alle supervisors feedback? Hoe verloopt dit? Wat gebeurt er met de resultaten?
- Geldt dit in zijn algemeenheid?

4. Opleidingsplan, (lokaal/ individueel)

- In hoeverre kennen de aiossen het lokaal opleidingsplan?
- Zijn zij betrokken geweest bij de ontwikkeling ervan?
- Hebben de aiossen bij aanvang van hun opleiding een gesprek met de opleider over hun IOP?
- Hebben aiossen invloed op het individuele opleidingsplan?
- Hoe wordt het gebruikt in de gesprekken die zij hebben?
- Wat wordt er met hun portfolio gedaan? Hoe wordt dit bij de gesprekken gebruikt?
- Welke goede en welke verbeterpunten zijn er t.a.v. portfolio?
- Idem t.a.v. toetsing?
- Idem t.a.v. gesprekken?
- Idem t.a.v. leermiddelen als overleg, CAT, bespreking probleempatiënt: in hoeverre zijn deze leerzaam, wat doet men ter verbetering, zien zij resultaten en hoe worden deze weer geëvalueerd?
- Wetenschap staat beschreven in het opleidingsplan: hoe participeren aiossen hierin? Hoe worden zij hierin gestimuleerd, resp. begeleid?
- Maakt de opleidingsgroep gebruik van formele bekwaamverklaringen?
- Wordt de opleiding en de opleidingsduur van de aios in de praktijk geïndividualiseerd op basis van reeds verworven competenties en/of de groei in competenties? Op welke wijze gebeurt dit?

5. Zelfevaluatie (kwaliteitscyclus van de opleiding) en rapportage

- Is er een voor de aiossen als zodanig hekenbare kwaliteitscyclus van de opleiding?
- In hoeverre zijn de aiossen hierbij betrokken?
- Hebben jullie invloed op de kwaliteit van jullie opleiding?
- Hoe gaat het in zijn werk?
- Hebben jullie een recente versie met verbeterplannen gezien?
- T.a.v. de resultaten uit de verbeteracties: zijn door deze verbeteracties de daarbij behorende probleem inderdaad opgelost?
- Waar worden de resultaten besproken (welke bespreking), en hoe verloopt dit?
- Met name welke resultaten zijn tot dusver geboekt: zo concreet mogelijk en wat zijn de vervolgstappen?

Opleider/opleidingsgroep

Open vraag goede punten/verbeterpunten

- Hoe beoordeelt de opleidingsgroep de opleiding in zijn geheel, wat zijn sterke punten wat zijn verbeterpunten?

1. Erkenningsaanvraag/ Visitatiewerkdocument

- Daaraan nog iets toe te voegen? Kloppen de aangevraagde opleidingsonderdelen, opleidingsduur en locaties? Als de gegevens niet juist zijn dan moet de visitatiecommissie hierin geen wijzigingen aanbrengen, maar wel dit in het rapport gedetailleerd vermelden.

2. Opleidingsklimaat

- Hoe beoordeelt de opleidingsgroep het opleidingsklimaat, en waarom?
- N.a.v. evaluatie (b.v. Set-Q, D-RECT): hoe heeft de groep de uitslag ervaren?
- Hoe zijn zij gekomen tot welke verbeterpunten?
- Wat heeft dat tot nu toe opgeleverd?
- Welke vervolgstapjes denken zij te gaan doen?

3. Supervisie

- Hoe zorgt de opleidingsgroep voor optimale supervisie van de aiossen?
- Welke prioriteiten willen zij hierin stellen?
- Hoe denken zij dat op te pakken?

RGS Evaluatiebezoek werkdocument (opleiding in gecertificeerde instelling)

- Welke resultaten beogen zij/wanneer zijn zij tevreden?
- Hoe is de EFFECT, of een vergelijkbare evaluatie, verlopen?
- Wat heeft het tot nu toe concreet opgeleverd? / resultaten?
- Wat zijn de vervolgstappen?
- Hoe is geborgd dat aiossen adequaat ingewerkt worden?

4. Opleidingsplan/IOP

- In het lokale plan staan leerdoelen-middelen-bekwaamheidsniveau en toetsen beschreven: wanneer is de laatste update gemaakt van het lokaal opleidingsplan?
- Zijn de meest recente wijzigingen in landelijk opleidingsplan en/of Specifiek Besluit al verwerkt in het lokaal opleidingsplan?
- Feedback en toetsen: is in plan vastgelegd: denkt men dat dit uitvoerbaar is? Wat wel/niet? Rol aiossen? Rol supervisor?
- Hebben de aiossen bij aanvang van hun opleiding een gesprek met de opleider over hun IOP
- Hoe wordt het IOP van een aios verder ontwikkeld/aangepast?
- Maakt de opleidingsgroep gebruik van formele bekwaamverklaringen?
- Wordt de opleiding en de opleidingsduur van de aiossen in de praktijk geïndividualiseerd op basis van vooraf behaalde competenties of groei in competenties tijdens de opleiding? Op welke wijze gebeurt dit?

5. COC /opleidingsinstelling

- Hoe ervaart de groep dat de inrichting/COC omgaat met kwaliteit, ondersteuning, etc.?

6. Zelfevaluatie (kwaliteitscyclus van de opleiding) en rapportage:

- Hoe heeft de opleidingsgroep de eigen kwaliteitscyclus vormgegeven?
- Welke informatiebronnen worden gebruikt (b.v. D-RECT, Set-Q notulen opleidingsvergaderingen, exitgesprekken, audits, proefvisitaties/ -evaluaties etc.)?
- Wat levert het de opleiding op? Concreet (laten) benoemen en doorvragen
- Hoe is de groep hierbij betrokken?
- Wie schrijft het verbeterplan?
- T.a.v. de resultaten uit de verbeteracties: zijn deze blijvend?
- Wat zijn de volgende stappen en hoe worden die gezet?
- Welke resultaten heeft men voor ogen?
- Hoe is geborgd dat alle leden van de opleidingsgroep voldoende didactische scholing volgen?