knmg

Beleid & Advies
Opleiding & Registratie
Medisch Contact & Artsennet

KADERDOCUMENT

MODERNISERING MEDISCHE VERVOLGOPLEIDINGEN

SCHOLING OPLEIDER **CHVG**

College voor Huisartsgeneeskunde, Verpleeghuisgeneeskunde en medische zorg voor verstandelijk gehandicapten.

KNMG

Postbus 20065

3502 LB Utrecht

17 april 2008

Inhoudsopgave

1. Inleiding
   - 1.1 Aanleiding 3
   - 1.2 Opdracht 3
   - 1.3 Kaderdocument scholing opleider 3

Schema competentieprofiel en scholingsplan opleider en docent 5

2. Uitgangspunten
   - 2.1 Competentiegericht leren 6
   - 2.2 De drie pijlers 6
   - 2.3 Leernetwerk 6
   - 2.4 Leertraject op basis van een leercyclus 6
   - 2.5 Certificering 6

3. Structuur van de scholing
   - 3.1 Fasering 7
   - 3.2 Oriëntatiecursus 7
   - 3.3 Scholingstraject 7
   - 3.4 Levenslang leren 10

4. Kwaliteitsborging
   - 4.1 Kwalificering 11
   - 4.2 Kwaliteitscriteria docent-opleiders 11
   - 4.3 Kwaliteitscriteria gecertificeerde opleiders 11
   - 4.4 Evaluatie 11

Colofon
- Samenstelling van de projectgroep 12
- Bronnen 12

Algemene begrippenlijst t.b.v. modernisering colleges KNMG 13

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

De opleiding voor aios is een beroepsgerichte opleiding waarin het leren van de aios hoofdzakelijk op de werkplek plaatsvindt. Daarnaast is het cursorisch onderwijs ondersteunend en aanvullend. De opleider begeleidt de aios bij het leren op de werkplek. Hier ligt een belangrijke taak en verantwoordelijkheid bij de opleider. Een goed toegeruste opleider draagt bij aan de kwaliteit van dit leren. Daarom rekenen de opleidingsinstituten het tot haar taak om opleiders te scholen. Dit gebeurt op basis van het competentieprofiel van de opleider.
Alle opleidingen tot (medisch)specialist zijn de afgelopen jaren gemoderniseerd. De opleidingen zijn competentiegericht, het leren op de werkplek en het cursorisch onderwijs is geëxpliciteerd en er wordt gericht getoetst en beoordeeld. Leidend hierin is het competentieprofiel van de specialist. Dit vraagt van alle opleiders een omslag in het opleiden en dit heeft consequenties voor hun competentieverwerving.

1.2 Opdracht

Het CHVG is van mening dat de competentieprofielen en de hierop gebaseerde scholingsplannen van de opleider en de docent veldoverstijgend geformuleerd kunnen worden. De Werkgroep Modernisering CHVG ontving van het college de opdracht om samen met en ten behoeve van de drie specialismen, huisartsgeneeskunde, verpleeghuisartsgeneeskunde en medische zorg voor verstandelijk gehandicapten, de volgende activiteiten te verrichten:

- Ontwikkel een competentieprofiel voor de opleider en de docent
- Ontwikkel voor beiden een scholingsplan (vergelijkbaar met het opleidingsplan voor de vervolgopleidingen)
- Organiseer een klankbordgroepbijeenkomst voor afstemming
- Adviseer de werkgroep over mogelijke aanpassingen in regelgeving m.b.t. opleider en docent
- Adviseer de werkgroep over de implementatie van de plannen

Het CHVG heeft de werkgroep verzocht om hierbij de producten van het Project Vernieuwing Huisartsopleiding (PVH 2005) als uitgangspunt te nemen.

De Werkgroep Modernisering heeft deze opdracht aan een projectgroep opleidersprofessionalisering gedelegeerd. In de projectgroep zijn de drie specialismen vertegenwoordigd. Ze wordt ondersteund door de projectmedewerker modernisering medische vervolgopleidingen KNMG. Deze laatste heeft in samenwerking met Blanca Smit, landelijk coördinator DSH (deskundigheidsbevordering stafleden huisartsopleiding) de discussieversie en eindredactie van dit document verzorgd.

Bij de ontwikkeling is gebruik gemaakt van de producten van het Project Vernieuwing Huisartsopleiding.

Schema

De projectgroep heeft als opdracht vier documenten te ontwikkelen. De onderlinge samenhang van deze documenten is afgebeeld op pagina 5.

1.3 Kaderdocument scholing opleider

Het scholingsplan is op hoofdlijnen geformuleerd. Het biedt de kaders die richtinggevend zijn voor de scholing van opleiders. De concrete inrichting van de scholing is de verantwoordelijkheid van ieder opleidingsinstituut. De projectgroep beoogt daarnaast met dit plan een aanzet te geven voor een landelijke kwaliteitsborging.
Het is een plan waarbij:

- het competentieprofiel en de daaruit voortkomende thema's bepalend zijn voor de inhoud van de scholing,
- het competentiegericht opleiden leidend is voor de inrichting van de scholing
- een landelijk uniforme wijze van beoordelen en certificeren een bijdrage levert aan de borging van kwaliteit.

Drie relaties

De projectgroep onderscheidt tussen de opleider en het opleidingsinstituut een drietal relaties.

1. Samenwerkingsovereenkomst
   Als een opleider start met het opleiden van aios dan start ook de samenwerkingsovereenkomst met het opleidingsinstituut. In deze relatie onderhouden beiden contact over aios- en opleidingsgerelateerde zaken. Deze relatie blijft bestaan zolang de opleider zijn rol als opleider vervult.
2. Scholingstraject
   De tweede relatie betreft het opleiden van de opleider. Het opleidingsinstituut draagt er zorg voor dat de opleider wordt opgeleid tot een competente opleider. De opleider volgt het scholingstraject. Deze relatie wordt aan het einde van het scholingstraject van de opleider beëindigd. De opleider is dan gecertificeerd opleider. Deze relatie gaat over in relatie 3 “levenslang leren”.
3. Levenslang leren
   De derde relatie betreft de periode na afronding van het scholingstraject van de opleider tot aan het moment dat de samenwerkingsovereenkomst eindigt (zie 1). De opleider is verantwoordelijk voor zijn verdere professionalisering als opleider (levenslang leren). Het opleidingsinstituut is verantwoordelijk voor het volgen van deze professionalisering en het bieden van mogelijkheden hiertoe. De professionalisering kan instituutsoverstijgend plaatsvinden. Uitwisseling van kennis en ervaring tussen de verschillende opleidingen vindt dan plaats.

De projectgroep vindt het onderscheiden van deze drie relaties essentieel voor de inrichting van de scholing. Zo kan een gedifferentieerd scholingsaanbod gecreëerd worden die aansluit bij de persoonlijke interesse en voorkeuren van opleiders na het afronden van het scholingstraject.

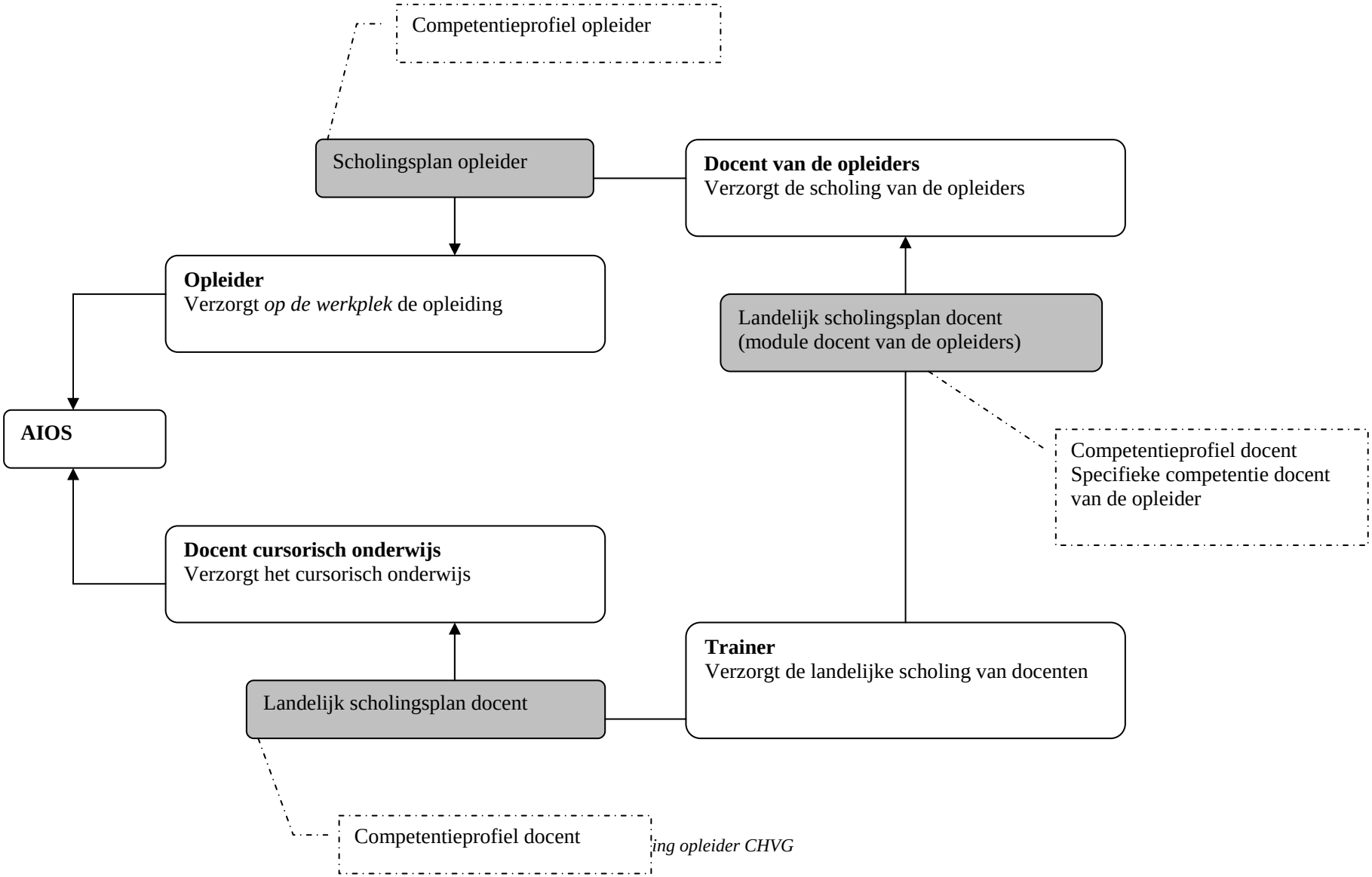
De eerste relatie valt buiten het kader van dit scholingsplan. De tweede relatie staat centraal in dit plan. Het betreft het scholingstraject tot competente opleider. De derde relatie wordt kort omschreven. Het kader reikt een aantal ideeën aan voor invulling van deze relatie.

De uitgangspunten geformuleerd in het volgende hoofdstuk vertonen grote overeenkomst met de uitgangspunten geformuleerd in het scholingsplan van de docent. Een transparante opzet, parallel aan het leren van de aios, biedt naar de mening van de projectgroep de meeste kans op succes.

Dit kaderdocument is gericht op de volgende competentiegebieden uit het competentieprofiel van de opleider. Deze zijn:

0. Handelen als expert
1. Agogisch handelen
2. Didactisch handelen
3. Samenwerken
4. Organisatie
5. Professionaliteit

Schema competentieprofiel en scholingsplan opleider en docent



2. Uitgangspunten

2.1 Competentiegericht leren

De aios hebben een competentiegericht opleidingsplan. Om de opleider bekwaam te maken in competentiegericht leren en opleiden, is het scholingtraject van de opleider in analogie met de opleiding van de aios. De uitgangspunten hierbij zijn:

- de scholing is gebaseerd op het competentieprofiel van de opleider
- het leren op de werkplek staat centraal
- het cursorisch onderwijs is aanvullend en ondersteunend voor het leren in de praktijk
- er is aandacht voor de balans tussen kwaliteiten van de persoon en gevraagde competenties van de opleider
- het nemen van eigen verantwoordelijkheid voor het leerproces wordt gestimuleerd
- er wordt competentiegericht getoetst en beoordeeld
- individueel opleidingsplan en portfolio zijn belangrijke instrumenten

2.2 De drie pijlers

Om het leren te optimaliseren en het leerrendement te versterken stoelt het scholingstraject op drie pijlers. Deze zijn:

1. Leren in groepsverband
   Dit cursorisch onderwijs heeft als doel het verwerven van nieuwe kennis en het oefenen van nieuwe vaardigheden.
2. Leren op de werkplek
   De deelnemer gaat op de eigen werkplek aan de slag met praktijkopdrachten aansluitend bij zijn individuele opleidingsprogramma.
3. Individuele begeleiding
   De opleider reflecteert op zijn leerproces, bespreekt persoonlijke leerpunten en ervaringen met de docent van de opleiders en/of zijn mentor.

2.3 Leernetwerk

Het scholingstraject maakt intensief gebruik van de groep als didactische werkvorm. In subgroepen wisselen collega-opleiders gericht kennis en ervaring uit. Het is leren met en van elkaar, zoals het onderling toetsen van inzichten en het verkrijgen van praktische tips (best practices). Dit kan ondersteund worden door gebruik te maken van een elektronische leeromgeving.

2.4 Leertraject op basis van een leercyclus

Het scholingstraject is opgezet als een cyclisch proces dat zich een aantal malen herhaalt, opdat daadwerkelijk een leereffect optreedt dat leidt tot toenemende professionalisering van het feitelijk handelen in de werksituatie.
De stappen in de leercyclus zijn:

1. Verkennen van eerder verworven competenties afgezet tegen de te verwerven competenties.
2. Maken van een individueel opleidingsplan als vertrekpunt en tussentijds referentiekader voor alle leeractiviteiten.
3. Verwerven van competenties door het verkennen van de theorie en het oefenen van vaardigheden aan de hand van (praktijk)opdrachten.
4. Reflecteren op het leerproces en de leeruitkomsten.
5. Bijstellen van het individueel opleidingsplan op grond van feedback.

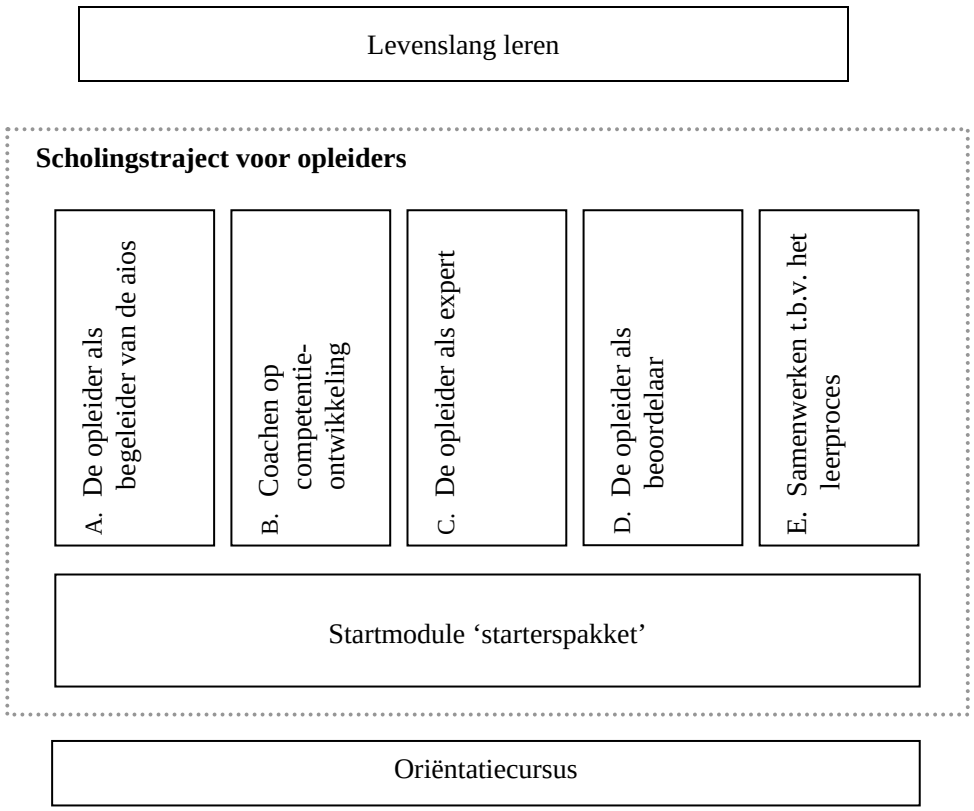
2.5 Certificering

De projectgroep pleit voor een traject van scholing wat uiteindelijk leidt tot certificering. De projectgroep pleit voor (geleidelijke) invoering van certificering op grond van bewezen competenties. Na het succesvol doorlopen van het scholingstraject wordt de opleider gecertificeerd. Deze certificatie voldoet aan landelijke eisen. De projectgroep ziet dit als een belangrijke stap naar het waarborgen van de kwaliteit van opleiders.

3. Structuur van de scholing

3.1 Fasering

In schema ziet dit er als volgt uit:



3.2 Oriëntatiecursus

Doel en inhoud

De oriëntatiecursus heeft als doel de aspirant-opleider te informeren over het opleiden van een aios en de consequenties die dit heeft voor zijn praktijk. Om kennis te maken met het opleiden wordt geoefend met diverse situaties en vindt er een oriëntatie op het competentieprofiel van de opleider plaats. Dit biedt de aspirant-opleider en het opleidingsinstituut de gelegenheid om zich een beeld te vormen van de geschiktheid van de specialist als opleider.

In deze cursus wordt tevens ingegaan op de samenwerkingsrelatie tussen opleider en instituut. Daarnaast worden de regelgeving rondom opleiden toegelicht.

3.3 Scholingstraject

Startmodule

Doel en inhoud

Dit is de eerste module van het scholingstraject en kan beschouwd worden als een soort "starterspakket". Deze module reikt de opleider de meest elementaire kennis en vaardigheden voor het opleiden van aios aan.

Onderwerpen zijn:

- herkennen van de diverse rollen (expert, coach en beoordelaar)
- opstellen van het individueel opleidingsplan
- communicatievaardigheden
- feedback geven
- instructie geven en consultatievaardigheden
- hanteren van toetsinstrumenten
- van de werkplek een leerplek maken
- regelgeving rondom opleiden

Deze kennis en vaardigheden worden door middel van korte, doelgerichte oefeningen en opdrachten ontwikkeld. Alle competenties van de opleider komen basaal aan bod.

Vervolg van het scholingstraject

Doel

Dit traject bestaat uit verschillende thema's waarin de competenties van de opleider zijn verwerkt. Met behulp van de thema's ontwikkelt de opleider zich tot een competente (gecertificeerd) opleider.

Opbouw

De opleiding is samengesteld uit modulen. In elke module staat een thema centraal met de daarbij behorende competenties. De thema's zijn:

A. De opleider als begeleider van de aios
B. Coachen op competentieontwikkeling
C. De opleider als expert
D. De opleider als beoordelaar
E. Samenwerken ten behoeve van het leerproces van de aios

Van elke module volgt een korte typering met de daaraan gekoppelde competenties van de opleider. De competenties behorend tot het competentiegebied professionaliteit worden hier niet benoemd; deze lopen als rode draad door alle modulen.

A. De opleider als begeleider van de aios

- sturen van werkplekleren
- begeleiden aan de hand van het individueel opleidingsplan
- hanteren van leerstijlen
- inzetten van adequate leeractiviteiten

Competenties:

1.1 realiseert een constructief werk-leerklimaat
1.2 bouwt een constructieve relatie op met de individuele aios
2.1 realiseert een evenwichtige en uitdagende werk-leerplek
2.2 begeleidt de individuele aios naar zelfsturing in het realiseren van zijn/haar opleiding
4.1 organiseert personeelsinzet, middelen en informatiestromen zodanig dat er efficiënt gewerkt en geleerd kan worden.

B. Coachen op competentieontwikkeling

- expliciteren van handelen
- hanteren van leerstijlen
- toepassen van sturingsprincipes
- Inzetten van adequate leeractiviteiten
- omgaan met diversiteit

Competenties:

1.2 bouwt een constructieve relatie op met de individuele aios
1.3 kan omgaan met diversiteit
2.1 realiseert een evenwichtige en uitdagende werk-leerplek
2.2 begeleidt de individuele aios naar zelfsturing in het realiseren van zijn/haar opleiding

C. De opleider als expert

- eigen rol kunnen expliciteren
- heldere instructie kunnen geven
- observeren
- consultatievaardigheden
- aanleren van medisch technische verrichtingen
- voordoen, nadoen en samendoen
- feedback geven

Competenties:
0.0 Is rolmodel voor de verschillende competenties uit het competentieprofiel van de specialist
2.1 realiseert een evenwichtige en uitdagende werk-leerplek
2.2 begeleidt de individuele aios naar zelfsturing in het realiseren van zijn/haar opleiding
4.1 organiseert personeelsinzet, middelen en informatiestromen zodanig dat er efficiënt gewerkt en geleerd kan worden.
4.2 handelt volgens de relevante wettelijke bepalingen met betrekking tot opleiden

D. De opleider als beoordelaar
- voortgang monitoren
- stapsgewijs beoordelen
- hanteren van toetsinstrumenten
- voeren van beoordelingsgesprekken
- toepassen van Protocol toetsen en beoordelen

Competenties:
2.2 begeleidt de individuele aios naar zelfsturing in het realiseren van zijn/haar opleiding
2.3 beoordeelt resultaten en adviseert over de consequenties voor de voortgang
3.1 past samenwerkingsvaardigheden doelgericht toe
3.2 stemt het eigen handelen af met andere betrokkenen bij de ondersteuning van de aios
4.1 organiseert personeelsinzet, middelen en informatiestromen zodanig dat er efficiënt gewerkt en geleerd kan worden.
4.2 handelt volgens de relevante wettelijke bepalingen m.b.t. opleiden

E. Samenwerken ten behoeve van het leerproces van de aios
- aansluiten bij cursorisch onderwijs
- de organisatie hierop inrichten
- aios stimuleren leervragen vanuit praktijk in te brengen in het cursorisch onderwijs
- participeren in de driehoek: docent-aios-opleider

Competenties:
2.1 realiseert een evenwichtige en uitdagende werk-leerplek
3.1 past samenwerkingsvaardigheden doelgericht toe
3.2 stemt het eigen handelen af met andere betrokkenen bij de ondersteuning van de aios
4.1 organiseert personeelsinzet, middelen en informatiestromen zodanig dat er efficiënt gewerkt en geleerd kan worden.
4.2 handelt volgens de relevante wettelijke bepalingen m.b.t. opleiden
4.3 creëert binnen zijn organisatie / praktijk draagvlak voor het opleiden van aios

Toetsing
Alle beoogde competenties worden gedurende het traject tenminste eenmaal getoetst met behulp van verschillende instrumenten, waaronder toetsstations en opdrachten. Feedback wordt gegeven door de andere deelnemers en de docent.
De uitkomsten van de toetsen worden gewogen op basis van gerealiseerde groei in competenties. Deze ontwikkelingsgerichte beoordeling mondt uit in een advies voor verdere competentieverwerving.

3.4 Levenslang leren

Doel en inhoud

De gecertificeerde opleider zorgt ervoor dat zijn competenties onderhouden worden en dat hij zich blijvend professionaliseert en differentieert in het opleidersvak. Dit kan door het volgen van een scholing op basis van persoonlijke interesses en behoeftes. Daarnaast kan hij een bijdrage leveren aan de scholing of ondersteuning van collega-opleiders,onder meer door het begeleiden van een leernetwerk, het verzorgen van scholing in cursorisch onderwijs en door middel van mentorschap. Als mentor begeleidt een gecertificeerde opleider een startende opleider en stelt zo zijn ervaring in dienst van het leerproces van een collega.

Op landelijk niveau worden modules ontwikkeld en aangeboden. Hiermee wordt op een efficiënte en effectieve wijze gebruik gemaakt van de verschillende kwaliteiten die in de diverse opleidingen aanwezig zijn.

De invulling van " levenslang leren" is in samenspraak met het opleidingsinstituut. Het opleidingsinstituut zal vanuit de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de opleiding van de aios, de kwaliteit van de opleider willen beoordelen.

4. Kwaliteitsborging

Dit hoofdstuk geeft een aanzet tot een kwaliteitsbeleid met betrekking tot de scholing van opleiders. De hier genoemde punten moeten in de context van een implementatietraject nader worden uitgewerkt.

4.1 Kwalificering

De kwaliteit van opleiders speelt een belangrijke rol in het opleiden van aios. Het borgen van deze kwaliteit wordt bevorderd door het opstellen van een aantal landelijke toetsingskaders waaraan een opleider, de praktijk van de opleider en de instituutsopleiding moeten voldoen. De volgende (nog te ontwikkelen) instrumenten kunnen hieraan een bijdrage leveren:

- Protocol Toetsing en beoordeling
- Landelijk toetsingskader (o.m. competentiebeoordelingslijst voor opleiders)
- Praktijkobservaties
- Praktijkaccreditatie
- Audit

4.2 Kwaliteitscriteria docent-opleiders

In het competentieprofiel van de docent is een specifieke competentie voor de docent van de opleiders opgenomen. Deze competentie is het kwaliteitscriterium.
De docent:
onderbouwt het agogisch – en didactisch handelen

- gebruikt het competentieprofiel van de opleider en het scholingsplan als richtinggevend.
- analyseert en expliciteert het eigen handelen als onderwijsgevende in relatie tot opleidingskundige inzichten en de context van de opleider
- is bekend met het specifieke van het opleiden op de werkplek en integreert dit in zijn onderwijs

4.3 Kwaliteitscriteria gecertificeerde opleiders

In het traject voor beginnende opleiders is een belangrijke rol weggelegd voor gecertificeerde opleiders.
De gecertificeerde opleider is een collega-opleider. Ten behoeve van deze rol worden eisen gesteld aan:

- beschikbaarheid en bereidheid;
- het gescheiden houden van taken en verantwoordelijkheden van verschillende rollen;
- feedbackvaardigheden.

4.4 Evaluatie

De werkgroep geeft in overweging om de opleiding van opleiders te toetsen.

Colofon

Samenstelling van de projectgroep:
- Jos van Berkel: verpleeghuisarts, Verpleeghuisgeneeskunde Gerion VUmc
- Drs. Caroline Dekker: andragoog Landelijk Huisartsen Opleiders Vereniging (LHOV)
- Drs. Ingrid Doornbos: onderwijskundige, Verpleeghuisgeneeskunde Gerion VUmc
- Frans Ewals: arts verstandelijk gehandicapten, Medische zorg voor verstandelijik gehandicapten, Erasmus MC
- Kees van Gelder: verpleeghuisarts, Verpleeghuisgeneeskunde, UMC St Radboud
- Dr. Jan Lavrijsen: verpleeghuisarts, Verpleeghuisgeneeskunde, UMC St Radboud
- Marien Nijenhuis: arts verstandelijk gehandicapten, Medische zorg voor verstandelijik gehandicapten, Erasmus MC
- Drs. Corry den Rooyen: onderwijskundige, projectmedewerker modernisering medisch vervolgopleidingen KNMG
- Drs. Blanca Smit: onderwijskundige, Huisartsopleiding Nederland (HON), DSH (Deskundigheidsbevordering Stafleden Huisartsopleiding)
- Drs. Anne de Wit: gz-psycholoog, Verpleeghuisgeneeskunde Gerion VUmc

Bronnen:

- Competentiegerichte leeromgevingen. Onder redactie van: Dr. K. Schlusmans, drs R. Slotman, drs C. Nagtegaal, drs G. Klinkhorst. Uitgevrij Lemma, Utrecht 1999.
- Competentiegids voor startbekwame leraar voor het 2e graadsgebied. Hogeschool Rotterdam, Lerarenopleiding VO/BVE.
- Concept Competentieprofiel opleider CHVG, Project Opleidersprofessionalisering, Utrecht, november 2007.
- Concept Scholingsplan docent, Proejct opleidersprofessionalisering, Utrecht, november 2007.
- Handboek Toetsplanontwikkeling in competentiegericht onderwijs. Cluitmans. J.J., G. van Zutven, M. Polderdijk, 2002.
- Scholingsplan opleiders, Project Vernieuwing Huisartsopleiding, Utrecht, oktober 2005.

Algemene begrippenlijst t.b.v. modernisering colleges KNMG[1]

Begrip	Omschrijving
Beoordeling	Een oordeel over de voortgang c.q. de stand van zaken in de competentieontwikkeling van de aios;
Competentie	De bekwaamheid om een professionele activiteit in een specifieke, authentieke context adequaat uit te voeren door de geïntegreerde aanwezigheid van kennis, inzichten, vaardigheden, attitude, persoonskenmerken en eigenschappen.
Cursorisch onderwijs	Gestructureerd onderwijs in cursusvorm, in samenhang met praktijkleren.
Eindbeoordeling	Een geschiktheidsbeoordeling van de aios aan het eind van de opleiding.
Geïntensiveerd begeleidingstraject	Aanvullende begeleiding tijdens een in tijd omschreven deel van de opleiding met als doel het herstellen van de vertraging in de competentieontwikkeling van de aios.
Geschiktheidsbeoordeling	De beoordeling van de opleider en de instituutsopleider (a) tijdens de opleiding: of zij de aios al dan niet geschikt en in staat achten de opleiding voort te zetten of (b) aan het eind van de opleiding: of de aios het specialisme waarvoor hij is opgeleid zelfstandig en naar behoren kan uitoefenen nadat de opleiding is beëindigd.
Geschillenprocedure	De procedure over geschillen die betrekking hebben op de vorm, inhoud en duur van de opleiding of de inschrijving in het opleidingsregister, zoals vastgelegd in het kaderbesluit.
Handboek CSG	Het Handboek Modernisering Medische vervolgopleidingen Sociale Geneeskunde, opgesteld door de werkgroep modernisering CSG en vastgesteld door het CSG.
Individueel opleidingsplan (IOP)	Uitwerking van het opleidingsplan van het betreffende specialisme op individueel niveau.
Instituutsopleider	Een specialist, ingeschreven in één van de registers van de HVRC en werkzaam in een opleidingsinstituut, die de aios tijdens de opleiding begeleidt.
Instituutsopleiding	Cursorisch onderwijs in een opleidingsinstituut, georganiseerd in leerlijnen, dat de competentieontwikkeling van de aios ondersteunt en dat met de praktijkopleiding een geïntegreerd geheel vormt;
Kennistoets	Een periodieke toets tijdens de opleiding die de kennis van de aios zoals vastgelegd in het opleidingsplan weerspiegelt.
Korte Praktijk Beoordeling (KPB)	Instrument om gestructureerde feedback te geven op een geobserveerde taak die door de aios in de praktijk wordt uitgevoerd.
Kritische Beroeps Activiteit (KBA)	Een activiteit die ‘men kan toevertrouwen’ aan een aios op het moment dat voldoende competenties zijn verworven om de activiteit zelfstandig uit te voeren
Logboek	Een registratie van door de aios uitgevoerde opleidingsactiviteiten, waarin ten minste de verplichte opleidingsactiviteiten zijn opgenomen.
Module	Een in tijd en inhoud omschreven onderdeel van de opleiding waaraan competenties en vaste beoordelingsmomenten zijn verbonden.
Multi Source Feedback (MSF)	Gestructureerd verzamelen, verwerken en bespreken van feedback over de houding en het gedrag van de aios verkregen vanuit verschillende perspectieven zoals collega’s, cliënten, en leidinggevenden.
Opleider	Een door de HVRC voor de opleiding erkende specialist onder wiens verantwoordelijkheid de gehele opleiding of een gedeelte van de opleiding tot specialist plaatsvindt.
Opleiding	De opleiding of gedeelte van de opleiding tot specialist
Opleidingsactiviteit	Een activiteit die in het kader van en ten behoeve van de opleiding van de aios plaatsvindt;
Opleidingsgroep	Het samenwerkingsverband van de medisch specialisten, inclusief de

[1] De begrippenlijst is in het kader van modernisering opgesteld en door de drie colleges KNMG vastgesteld. April 2007

	opleider en plaatsvervangend opleider, van een opleidingsinrichting betrokken bij de opleiding van het desbetreffende specialisme;
Opleidingsplan CCMS	Een door de betreffende wetenschappelijke vereniging opgesteld en door het CCMS vastgesteld plan dat de structuur en inhoud van de opleiding tot medisch specialist bevat en dat de basis vormt voor het individueel opleidingsplan;
Opleidingsplan CSG	Een door het opleidingsinstituut in samenwerking met de beroepsvereniging(en) opgesteld plan dat een overzicht geeft van de structuur en inhoud van de opleiding en dat de basis vormt voor het individueel opleidingsplan.
(Landelijk) Opleidingsplan CHVG (voorheen raamcurriculum)	Een aan het CHVG voorgelegd en door CHVG vastgesteld opleidingsplan dat op hoofdlijnen een overzicht geeft van de structuur en inhoud van de opleiding tot specialist. Dit plan vormt de basis voor het IOP
Opleidingsschema	Een overzicht van de begin- en einddatum, de volgorde en de locatie(s) van (onderdelen van) de opleiding van de aios dat past binnen het opleidingsplan.
Overdrachtsformulier	Een schriftelijk verslag dat de weerspiegeling vormt van de competentieontwikkeling van de aios aan het einde van een gedeelte van de opleiding bij een opleider. Het verslag wordt door de opleider opgesteld en door opleider en aios ondertekend. Het verslag is gericht aan de opleider waar de aios zijn opleiding vervolgt en heeft ten doel de continuïteit en voortgang van de opleiding te waarborgen.
Portfolio	Een door de aios bijgehouden verzameling van documenten waarin op systematische wijze verantwoording wordt gedocumenteerd.
Praktijkopleiding	In een opleidingsinrichting leren van de vaardigheden en de daaraan ten grondslag liggende wetenschappelijke concepten respectievelijk de denk- en werkwijzen die nodig zijn voor het functioneren als specialist in het betreffende specialisme waarbij in toenemende mate zelfstandig wordt gewerkt onder begeleiding van een opleider en die met de instituutsopleiding een geïntegreerd geheel vormt;
Protocol Toetsing en Beoordeling	Het geheel aan afspraken op welke momenten met welke toetsinstrumenten de aios wordt beoordeeld en hoe besluitvorming plaatsvindt over de voortgang en voltooiing van de opleiding.
Stage	Een gedeelte van de opleiding onder verantwoordelijkheid van een opleidingsinstituut, waarbij kennis nemen van en inzicht verkrijgen in de praktijk op de voorgrond staat en de eigen werkzaamheid ondergeschikt is;
Thema	Een onderdeel van een specialisme waarin voor dat specialisme logisch samenhangende beroepsactiviteiten of beroepssituaties zijn geclusterd;
Toetsing	Een onderzoek naar de mate waarin de aios de competentie ontwikkelt (het zich door de aios hebben eigen gemaakt van de beoogde kennis en vaardigheden (veelal een formatieve toetsing).
Voortgangsgesprek	Een gestructureerd gesprek tussen de opleider en de aios en in voorkomende gevallen de instituutsopleider, ten behoeve van reflectie over de opleiding en de voortgang in de ontwikkeling van de aios in het bijzonder.