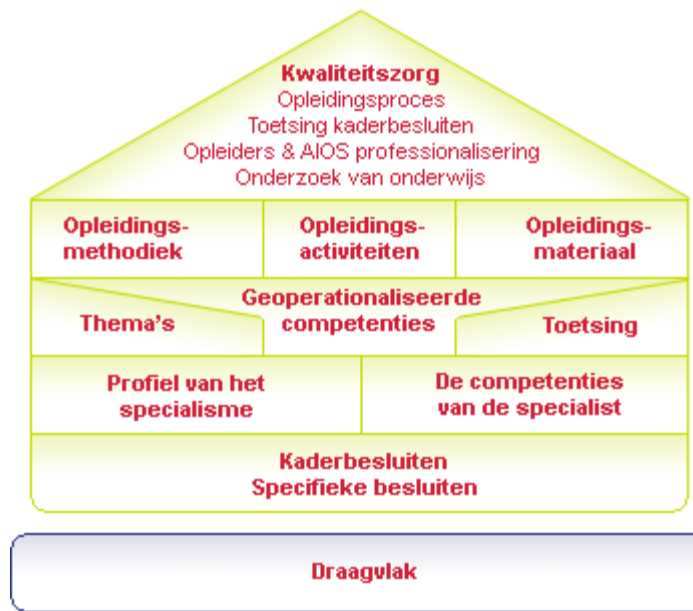
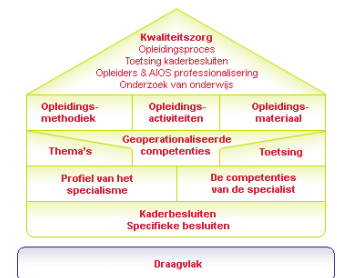


Het nieuwe visiteren

BETER

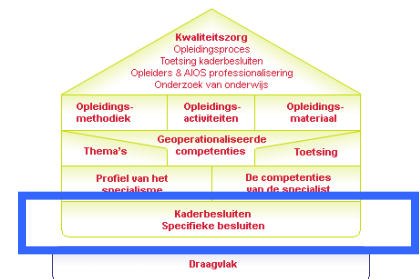


Clemens Rommers
 2-2-2011



Overzicht van ontwikkelingen

- Nieuwe kaderbesluit CCMS 1-1-2011
- Opleidingsplan BETER maart 2010
- Nieuw specifiek besluit revalidatiegeneeskunde april 2010



Het nieuwe visiteren

Opleidingsvisitatie Nieuwe Stijl

Algemene uitgangspunten

1. In de opleidingsvisitatie staat de aios nadrukkelijk centraal. Het oordeel van de aios over de opleiding, opleidingsinrichting en (leden van de) opleider(sgroep) wordt systematisch, expliciet en op meerdere manieren geïnterpreteerd.
2. De opleiding(svisitatie) is een aantoonbaar gezamenlijke verantwoordelijkheid van de opleider en de leden van de opleidingsgroep.
11. De opleidingsvisitatie vindt eens per vijf jaar plaats.
12. De tijdsinspanning tbv de opleidingsvisitatie wordt voor zowel de gevisiteerden als de visiteurs en MSRC zo beperkt mogelijk houden o.a. door gebruik te maken van bestaande informatie. Inspanningen die (noodzakelijkerwijs) moeten worden verricht zijn waardevol voor de dagelijkse praktijk- /opleidingsuitvoering.
13. Zelfevaluatie van de (zorg voor de) kwaliteit van de opleiding is onderdeel van de opleidingsvisitatie. De zelfevaluatie geeft een beeld van de mate van compliantie met de



Systematiek

*Kaderbesluit:
CCMS*

*Specifiek besluit:
CCMS + Wetenschappelijke
vereniging*

*Opleidingsplan:
Wetenschappelijke
vereniging*

*Lokaal opleidingsplan:
Opleider +
opleidingsinstelling*

*Individueel opleidingsplan:
AIOS + opleider*

*Opleidingsschema:
AIOS + opleider*

'Light'-versie voor opleiders en supervisors wenselijk voor visitaties

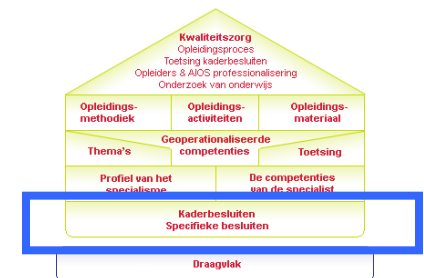
Competentieprofiel kan veel compacter

Paul L.P. Brand,
kinderarts, hoogleraar klinisch
onderwijs, UMC Groningen

Peter M. Boendermaker,
kinderarts, opleider kinderge-
neeskunde, UMC Groningen

Tjalling de Vries,
kinderarts en opleider kinderge-
neeskunde, Medisch Centrum
Leeuwarden

Met het nieuwe kaderbesluit van het Centraal College Medisch Specialismen per 1 januari is ook een ander toetsingskader voor opleiders van kracht geworden. Dit competentieprofiel is echter veel te uitvoerig om praktisch toepasbaar te zijn bij visitaties.



Meetbare competenties

	opleider/plaatsvervangend opleider	lid opleidingsgroep (supervisor)	toetscriterium*
1	geeft voldoende feedback aan aios en documenteert dit conform professionele standaarden	idem	klinische praktijkbeoordelingen, OSATS en andere feedbackinstrumenten conform professionele standaarden (in portfolio aios)
2	is geschoold in onderwijs- en opleidingsmethoden	idem	certificaat van deelname aan <i>teach the teacher</i> of andere cursus gericht op opleidersprofessionalisering
3	volgt nascholing op gebied van onderwijs en opleiding	idem	ten minste 4 punten voor nascholing op het gebied van onderwijs en opleiding per 24 maanden
4	is wetenschappelijk actief	idem (de opleidingsgroep moet aantoonbaar wetenschappelijk actief zijn)	minimaal 1 publicatie per 24 maanden in <i>peer reviewed</i> tijdschrift (voor opleider), en minimaal 1 dergelijke publicatie per 12 maanden voor de opleidingsgroep als geheel
5	neemt deel aan lokaal en regionaal opleidingsoverleg	neemt deel aan opleidingsoverleg in vakgroep of maatschap	aanwezigheid/aantal opleidingsvergaderingen (notulen/presentielijst)
6	kan een lokaal opleidingsplan overleggen	is op de hoogte van inhoud lokaal opleidingsplan	lokaal opleidingsplan
7	kan een programma van opleidingsbesprekingen overleggen	is op de hoogte van inhoud programma van opleidingsbesprekingen en participeert actief in deze besprekingen	samenstelling van het opleidingsprogramma aan de hand van opleidingsbesprekingen en aios-enquêtes
8	voert voortgangsgesprekken met aiossen en maakt hier verslag van conform professionele standaarden	levert aantoonbaar bijdrage aan voortgangsgesprekken met aiossen die onder directe supervisie vallen	aantal per jaar en verslag van voortgangsgesprekken voor elke aios (portfolio aios)
9	voert jaarlijkse beoordelingsgesprekken met aiossen (zo nodig vaker) en documenteert dit conform professionele standaarden	n.v.t.	aantal per jaar en verslag van beoordelingsgesprekken voor elke aios (portfolio aios)
10	laat het functioneren van alle individuele leden van de opleidingsgroep evalueren door de aiossen en onderneemt actie op de genoemde verbeterpunten	laat zijn eigen functioneren als lid van opleidingsgroep evalueren door aiossen en onderneemt actie op de genoemde verbeterpunten	aios-enquête: documentatie van verbeteracties door opleider
11	maakt samen met aios een individueel leerplan waarin leerdoelen zijn geformuleerd, met een plan hoe deze in de komende periode kunnen worden behaald, en documenteert dit conform professionele standaarden	is desgevraagd bereid om als mentor of supervisor van aiossen op te treden	verslag voortgangsgesprekken (portfolio aios)

Beknopt en toetsbaar competentieprofiel van opleider, plaatsvervangend opleider en lid opleidingsgroep.

* nader uit te werken

seing

Opleidings-
materiaal

Toetsing

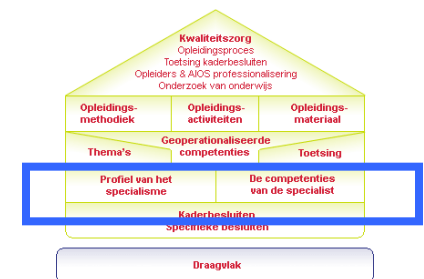
competenties
de specialist

Kaderbesluiten
Specifieke besluiten

Draagvlak

Inhoud opleiding: lokaal (regionaal) opleidingsplan

- ✓ Afgeleid van plan BETER
- ✓ Wat kan een aios waar leren? Regionaal en lokaal vastleggen:
 - *Wat wordt geleerd*
 - *Wie verzorgt wat*
 - *Welke activiteiten leiden daartoe*
 - *Tot welk bekwaamheidsniveau*
 - *Waarmee wordt getoetst*
- ✓ *Afstemming en samenwerking!*



Individueel opleidingsplan

- ✓ Zelf (mede) aan het stuur: active learner
- ✓ Richting en invulling opleiding
- ✓ Opleidingsschema (structuur)
- ✓ Vastleggen in portfolio en bijhouden



Microbesluit
Specifieke besluiten

Draagvlak

SETQ AIOS

‘Systematic evaluation of teaching qualities’(SETQ)-
systeem.

mijn opleider / begeleider in het algemeen dat hij / zij...

opleidingsklimaat 1-6

- 1 ...mij aanmoedigt actief te participeren in discussies
- 2 ...mij stimuleert om problemen in te brengen
- 3 ...mij leert mijn tijd te managen
- 4 ...zich bij besprekingen aan het leerdoel houdt en niet onnodig van het onderwerp afwijkt
- 5 ...mij motiveert tot verdere studie
- 6 ...mij stimuleert om de vakliteratuur bij te houden

Bejegening 7-9

- 7 ...goed luistert naar mij
- 8 ...respectvol is naar mij
- 9 ...goed toegankelijk is

comm. leerdoelen/verwachtingen 10-13

- 10 ...mij helpt leerdoelen duidelijk te formuleren
- 11 ...mij helpt relevante leerdoelen op te stellen
- 12 ...mij helpt leerdoelen te prioriteren
- 13 ...regelmatig terugkomt op gestelde leerdoelen

toetsing 14-17

- 14 ...regelmatig mijn vakinhoudelijke kennis toetst
- 15 ...regelmatig mijn analytisch vermogen toetst
- 16 ...regelmatig de toepassing van vakinhoudelijke kennis op specifieke patiënten toetst
- 17 ...regelmatig mijn vaardigheden toetst die relevant zijn voor het vakgebied

feedback 18-21

- 18 ...mij regelmatig positieve feedback geeft
- 19 ...mij corrigerende feedback geeft
- 20 ...corrigerende feedback ook toelicht
- 21 ...suggesties voor verbetering geeft

rolmodel 22

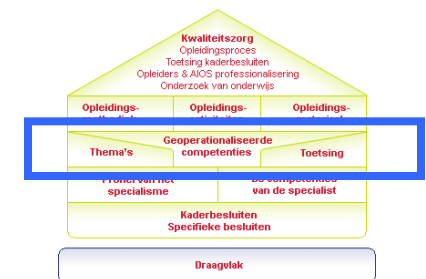
- 22 ...een voorbeeldfiguur is voor mij als specialist in mijn profiel

samenvattend 23

- 23 ...Samenvattend geef ik mijn opleider / begeleider voor zijn / haar opleidingskwaliteiten de score... **

* scores op een vijf-punts Likertschaal 1 zeer mee eens; 2 eens; 3 eens/oneens; 4 eens; 5 zeer mee eens.

** afwijkende antwoordcategorieën: 1 slecht; 2 matig; 3 gemiddeld; 4 goed; 5 uitsprekend.



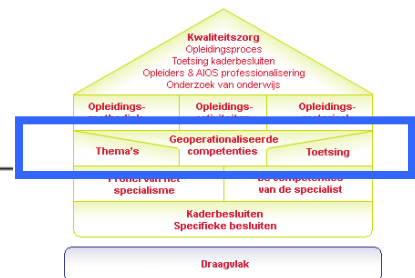
SETQ supervisor

Tabel 1b. Gemiddelde scores per item en per domein waarmee de opleider M&G zichzelf waardeert*

Ik vind dat (gedurende de praktijkopleiding van de aios begeleid) in het algemeen geldt dat ik...	n
opeidingsklimaat 1-6	
1 ...de aios aanmoedig actief te participeren in discussies	70
2 ...de aios stimuleer om problemen in te brengen	74
3 ...de aios leer zijn / haar tijd te managen	69
4 ...me bij besprekingen aan het leerdoel houd en niet onnodig van het onderwerp afwijk	75
5 ...de aios motiveer tot verdere studie	71
6 ...de aios stimuleer om de vakliteratuur bij te houden	69
bejegening 7-9	
7 ...goed luister naar de aios	74
8 ...respectvol ben naar de aios	74
9 ...goed toegankelijk ben	72
comm. leerdoelen/verwachtingen 10-13	
10 ...de aios help leerdoelen duidelijk te formuleren	68
11 ...de aios help relevante leerdoelen op te stellen	71
12 ...de aios help leerdoelen te prioriteren	71
13 ...regelmatig terugkom op gestelde leerdoelen	69
toetsing 14-17	
14 ...regelmatig de vakinhoudelijke kennis van de aios toets	70
15 ...regelmatig het analytisch vermogen van de aios toets	72
16 ...regelmatig de toepassing van vakinhoudelijke kennis op specifieke patiënten toets	66
17 ...regelmatig de vaardigheden van de aios toets die relevant zijn voor het vakgebied	65
feedback 18-21	
18 ...de aios regelmatig positieve feedback geef	72
19 ...de aios corrigerende feedback geef	73
20 ...corrigerende feedback ook toelicht	73
21 ...suggesties voor verbetering geef	74
rolmodel 22	
22 ...een voorbeeldfiguur ben voor de aios als specialist in het betreffende profiel	59
samenvatten d 23	
23 Samenvattend geef ik mezelf voor mijn opleidingskwaliteiten de score... **	65

* scores op een vijfpunts Likertschaal 1 zeer mee eens; 2 eens; 3 eens/oneens; 4 eens 5 zeer mee eens.

** afwijkende antwoordcategorieën: 1 slecht; 2 matig; 3 gemiddeld; 4 goed; 5 uitstekend.

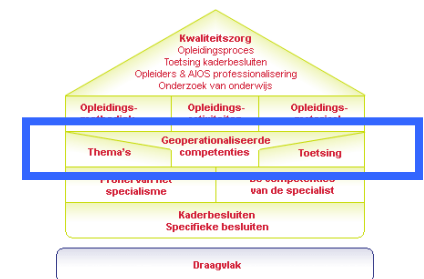


SETQ

TABEL 2 Psychometrische kwaliteiten van zogenaamde SETQ-vragenlijsten in een onderzoek naar het verbeteren van opleiderskwaliteiten van individuele klinisch opleiders; het onderzoek werd uitgevoerd bij stafleden en aiossen van 16 klinische specialismen in het Academisch Medisch Centrum, Amsterdam

item nr	5 constructen en items	factorlading		cronbach- α		gecorrigeerde item-totaal-correlatie	
		aiossen	stafleden	aiossen	stafleden	aiossen	stafleden
	opleidingsklimaat			0,89	0,67		
1	staflid moedigt aiossen aan actief te participeren in discussies	0,619	0,527			0,72	0,44
2	staflid stimuleert aiossen om problemen in te brengen	0,620	0,612			0,73	0,51
3	staflid leert aiossen hun tijd te managen	0,458	0,147*			0,59	0,25
4	staflid houdt zich bij besprekingen aan het leerdoel; wijkt niet onnodig af van het onderwerp	0,527	0,182†			0,61	0,23
5	staflid motiveert aiossen tot verder studie	0,750	0,747			0,76	0,48
6	staflid stimuleert aiossen om de vakliteratuur bij te houden	0,764	0,767			0,69	0,48
7	staflid bereidt zich goed voor op onderwijspresentaties en besprekingen	0,628	0,046‡			0,63	0,31
	bejegening van de aios			0,87	0,73		
8	staflid luistert goed naar aiossen	0,807	0,764			0,77	0,58
9	staflid is respectvol naar aiossen	0,877	0,790			0,79	0,61
10	staflid is goed toegankelijk in de dienst	0,781	0,710			0,69	0,49

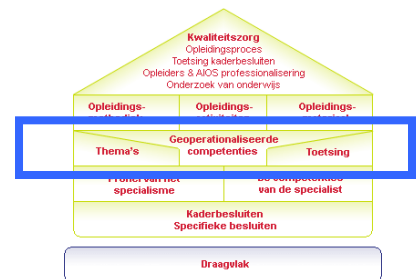
NED TIJDSCHR GENEESKD. 2010;154:A1222



D-Rect

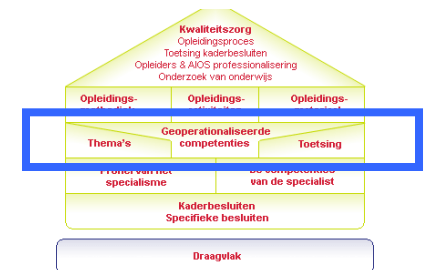
Dutch Residency Educational Climate Test (D-RECT)

	helemaal oneens	redelijk oneens	neutraal	redelijk eens	helemaal eens	niet van toepassing			
	1	2	3	4	5				
Factor: Supervisie									
1	Als ik een supervisor nodig heb, dan kan ik er altijd een bereiken			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	n.v.t.
2	Als ik wil overleggen, zijn mijn supervisoren laagdrempelig benaderbaar			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	n.v.t.
3	Er zijn heldere afspraken wanneer ik om supervisie moet vragen			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	n.v.t.
4	De mate van supervisie is aangepast aan mijn ervaringsniveau			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	n.v.t.
5	Het is duidelijk wie mijn werk superviseert			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	n.v.t.



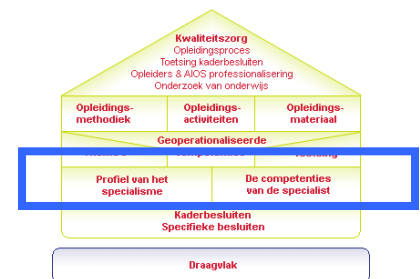
D-Rect

Factor: Rol formele opleider			
41	De formele opleider weet hoe ver ik ben in mijn opleiding	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	n.v.t.
42	De formele opleider stuurt andere leden van de opleidergroep zo nodig bij	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	n.v.t.
43	De formele opleider zet zich actief in voor de kwaliteit van de opleiding	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	n.v.t.
44	Het voortgangsgesprek dat ik hier meemaak, is een zinnig gesprek over mijn functioneren	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	n.v.t.
45	Bij het voortgangsgesprek wordt stilgestaan bij mijn toekomstplannen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	n.v.t.
46	Bij het voortgangsgesprek wordt de inbreng van meerdere supervisors gebruikt	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	n.v.t.
Factor: Overdracht			
47	Bij kritiek op beleid dat ik in overleg met de supervisor heb opgesteld, weet ik mij gesteund door de desbetreffende supervisor	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	n.v.t.
48	Er heerst bij de overdracht een veilige sfeer	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	n.v.t.
49	De overdracht wordt gebruikt als een opleidingsmoment	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	n.v.t.
50	Supervisors nodigen A(N)IOS uit deel te nemen aan discussies tijdens de overdracht	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	n.v.t.



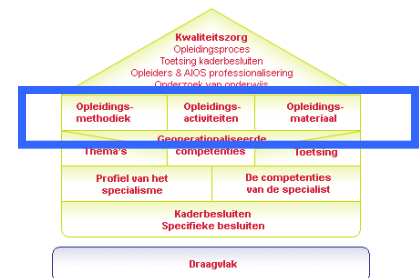
Centrale rol opleider en opleidingsgroep

- ✓ Competentiegericht opleiden
- ✓ Rolmodel
- ✓ Veilig opleidingsklimaat
- ✓ Lokaal opleidingsplan
- ✓ Beoordeling op basis van competentieprofiel



Visiteren

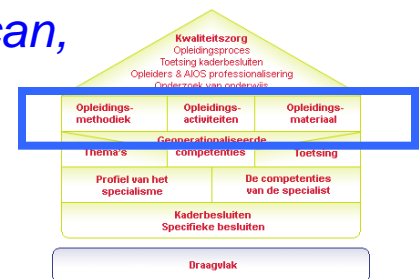
- Vanaf 1 januari 2011 zal getoetst worden of de structuur (zeggen wat je doet) is vastgelegd.
- Vanaf 1 januari 2013 wordt getoetst of het lokale opleidingsproces (doen wat je zegt) wordt uitgevoerd.
- Per 1 januari 2015 zijn de gemoderniseerde opleidingsplannen binnen alle opleidingen conform de modernisering volledig geïmplementeerd en voldoen de opleidingen geheel aan de herziene regelgeving.



De visitatie

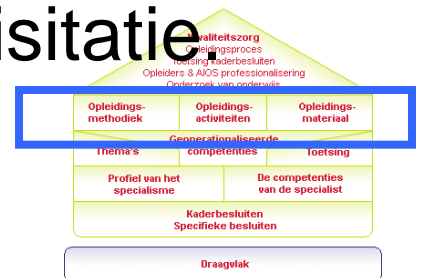
Bij staat de visitatoren de navolgende documentatie ter beschikking:

- Erkenningaanvraag
- Aanvullende documenten :
 - C.V. opleider / plv. Opleider; taken en verplichtingen opleidingsgroep
 - *Competentieprofiel opleider / leden opleidingsgroep (nieuw)*
 - *Lokaal opleidingsplan (nieuw)*
 - Samenwerkingsovereenkomst
 - Opgave onderwijsactiviteiten
 - Overzicht publicaties / voordrachten/ besprekingen/ bijeenkomsten
 - *Toetsmatrix (nieuw)*
 - Notulen vergaderingen opleidingsgroep, COC, etc.
 - Overzicht aios
 - *(zelf)evaluatie: uitkomst, actiepunten, plan van aanpak (nieuw)*
 - *Evaluatie aios: aios-enquête: D-rect, Set-Q, Effect, Quickscan, exitgesprekken, etc. (nieuw)*



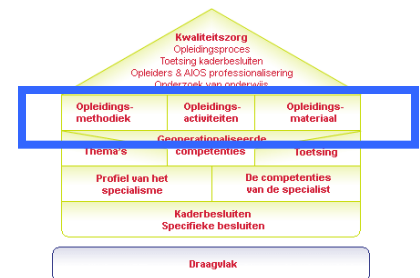
Vorbereiding visitatie

- Wat moeten de actoren doen o.b.v. eisen en verplichtingen vanuit de regelgeving,
- Wat weet ik als visitor daarover o.b.v. erkenningsaanvraag + bijkomende documentatie,
- Wat wil ik als visitor nog meer weten om goed beeld te hebben,
- Op welke wijze / middels welke vragen is dit te verkrijgen voorafgaand of tijdens de visitatie.



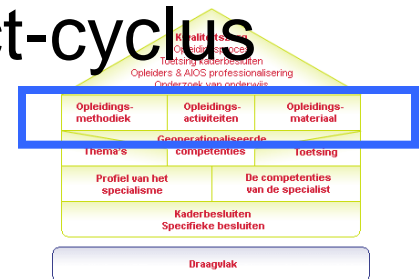
(Zelf)evaluatie

- gericht op de continue verbetering van de kwaliteit van de opleiding.
- De bij de opleiding betrokkenen, - opleider, leden van de opleidingsgroep, aios, opleidingsinrichting, etc. -, houden zichzelf en elkaar de spiegel voor en verzamelen informatie ter verbetering van de kwaliteit van de opleiding.




(Zelf)evaluatie

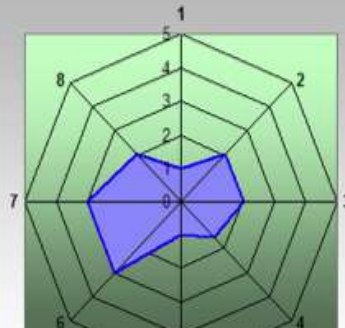
- Wie zijn bij de evaluatie betrokken?
- Hoe is de evaluatie in zijn werk gegaan?
- Waarop had de evaluatie betrekking?
- Wat waren de bevindingen?
- Zijn er vervolgstappen / actiepunten afgesproken?
- Realisatie; waaruit komt de verbetering tot uiting?
- Komt het proces: de plan-do-check-act-cyclus op gang?



Uitkomst zelfevaluatie

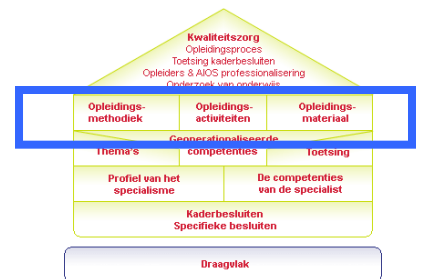
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
154			Domein	1A	De opleider(sgroep)			Opleiding: _____ Datum zelfevaluatie: _____ Uitgevoerd door: _____ Score zelfevaluatie: <input type="text" value="1,67"/>					
155				inhoud van de opleiding									
156													
157													
158				Samenvatting resultaten zelfevaluatie									
159													
160													
161													
162													
163													
164			Aspect	1	Opleidingsplan								
165			Indicator	1.1	Lokaal opleidingsplan					1			
166			Indicator	1.2	Opleidingsonderdelen					2			
167			Indicator	1.3	Toetsbeleid					2			
168			Aspect	2	Opleidingsprogramma								
169			Indicator	2.1	Werkplekieren					1,5			
170			Indicator	2.2	Niet-patientgebonden activiteiten als leermiddel					1			
171			Indicator	2.3	Onderwijs					3			
172			Indicator	2.4	Individueel toetsplan					3			
173			Aspect	3	Kwaliteit van de opleiding								
174			Indicator	3.1	Programma-evaluatie					2			
175			Indicator	3.2	Externe toetsing					nvt			
176													
177													
205													
206													
207													
208													
209													
210													
211													
212													
213													
214													
215													
216													
217													
218													
219													
220													
221													
222													

Opleidingsdomein: Opleidersgroep (inhoud)



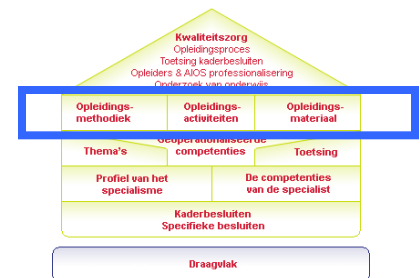
Pas op

- Verwacht de eerste keer geen of niet alleen maar hoge scores
- Uitkomsten kunnen richting geven aan verdere ontwikkeling van kwaliteit
- Zelfevaluatie is een eerste stap



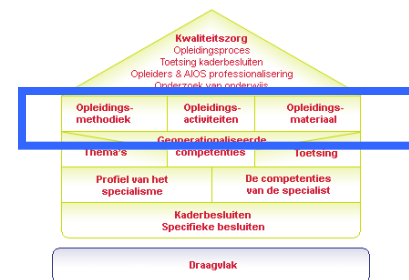
Toetsmatrix

- Vastleggen: wat, waarmee, welk niveau
- Planning, tijdstippen en momenten
- CAT's
- 360 graden beoordeling
- Kennistoets/voortgangstoets
- Voortgangsgesprekken
- Beoordelingsgesprekken



360 graden feedback

- *Geheel mee oneens - Mee oneens - Deel mee eens/deels mee oneens - Mee eens - Geheel mee eens*
- Medisch handelen
- Bezit kennis en vaardigheid naar de stand van het vakgebied
- Past het diagnostisch en therapeutisch arsenaal van het vakgebied goed toe
- Vindt snel de vereiste informatie en past deze goed toe
- Voert de behandeling uit overeenkomstig de huidige maatstaven van de medische wetenschap
- Neemt beslissingen in de patiëntenzorg door op het juiste moment acties te ondernemen of oordelen uit te spreken
- Is in staat een adequaat behandelplan op te stellen
- Voorkomt onnodige verwijzingen



Wat hebben we geleerd

