

Domein 6 Human resources

Domein 6 Human resources		
Subdomeinen	Thema's	Indicatoren
6a. Docenten	<ul style="list-style-type: none"> -Werving en selectie. -Beleid t.a.v. prestaties en tevredenheid. -Beleid t.a.v. docentprofessionalisering. 	<ul style="list-style-type: none"> 6a.1 Werving en selectie. 6a.2 Beleid t.a.v. prestaties en tevredenheid. 6a.3 Professionalisering en begeleiding nieuwe docenten. 6a.4 Professionalisering en begeleiding ervaren docenten. 6a.5 Kwaliteit van mentor/begeleidend docent. 6a.6 Resultaten van toetsen leiden tot (her)formulieren van leerdoelen.
6b. Opleiders	<ul style="list-style-type: none"> - Onderwijs en begeleiding door opleiders. - Rolmodel. - Professionalisering en toetsing. 	<ul style="list-style-type: none"> 6b.1 De opleider als coördinator en aanspreekpunt. 6b.2 Frequentie praktijkobservaties door de opleider. 6b.3 Frequentie en waardering leergesprekken. 6b.4 Aandacht voor individuele leerdoelen door opleiders. 6b.5 Rolmodel voor aios. 6b.6 Opleiding, ontwikkeling en toetsing voor opleiders. 6b.7 Evaluatie van opleiders door aios. 6b.8 Evaluatie van opleiders door instituut.
6c. Stage opleiders	<ul style="list-style-type: none"> - Onderwijs en begeleiding door stage opleiders. - Professionalisering. 	<ul style="list-style-type: none"> 6c.1 De stage opleider als coördinator en aanspreekpunt. 6c.2 Frequentie praktijkobservaties door de stage opleider. 6c.3 Frequentie en waardering leergesprekken. 6c.4 Aandacht voor individuele leerdoelen door stage opleiders. 6c.5 Rolmodel voor aios. 6c.6 Scholingsmogelijkheden voor stage opleiders. 6c.7 Evaluatie van stage opleiders door aios.

		6c.8 Evaluatie van stage opleiders door instituut.
6d. Stafleden met onderwijsontwikkeling in het takenpakket	- Werving en selectie. - Professionalisering.	6d.1 Beleid: selectiecriteria en procedure. 6d.2 Opleiding, ontwikkeling en jaargesprekken.
6e. Stafleden met onderwijsondersteunende taken in het pakket	- Werving en selectie. - Professionalisering.	6e.1 Beleid: selectiecriteria en procedure. 6e.2 Opleiding, ontwikkeling en jaargesprekken.

6a.1 Werving en selectie	
Korte beschrijving indicator	Het opleidingsinstituut streeft naar een gevarieerde samenstelling van het docententeam.
Toelichting	Voor een complementaire en doelmatige samenstelling van het docententeam worden zowel specialisten ouderengeneeskunde als gedragswetenschappers geworven. Dit vraagt competenties, zoals ambassadeurschap voor het vak, motivatie, wetenschappelijke interesse, begeleidingsvaardigheden en specifieke vakbekwaamheid.
Nadere beschrijving indicator	Het competentieprofiel voor docenten geeft input voor de werving en selectie van nieuwe docenten. Zittende docenten worden betrokken bij het werven van een nieuwe collega.
Benodigde gegevens	U reflecteert op de volgende items: <ul style="list-style-type: none"> a. Werving vindt plaats volgens een vastgelegde procedure. b. Minimaal één docent heeft zitting in de sollicitatiecommissie. c. Het competentieprofiel voor docenten wordt gebruikt bij het selecteren van kandidaten. d. Voor kandidaten bestaat de mogelijkheid om een dag mee te lopen in het onderwijs. e. 100% van de so-docenten is werkzaam in de praktijk. f. het streven is dat 50% van de gedragswetenschappelijk docenten werkzaam is in de praktijk dan wel gedragswetenschappelijk docenten hebben minimaal een jaar ervaring in de praktijk van de ouderengeneeskunde/zorg.
Documentatie ter toelichting	Hierbij kunt u denken aan: <ul style="list-style-type: none"> - omschrijving wervingsprocedure

6a.2 Beleid t.a.v. prestaties en tevredenheid	
Korte beschrijving indicator	Door een duidelijk beleid te hebben t.a.v. de prestaties van docenten en de tevredenheid over docenten, kan gestuurd worden op het verbeteren van (individuele of team) prestaties.
Toelichting	Om het beleid te informeren wordt op diverse manieren gekeken naar de prestaties en tevredenheid.
Benodigde gegevens	<p>U reflecteert op de volgende items:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Aios worden in de gelegenheid gesteld om feedback te geven over docenten middels schriftelijke enquêtes. b. Aios weten hoe zij een klacht of opmerking over een docent kunnen doorgeven aan het instituut. c. Het hoofd van de opleiding verzamelt actief feedback over docenten. d. Het hoofd van de opleiding voert jaargesprekken met elke docent, hierin worden de prestaties en tevredenheid besproken en afspraken gemaakt over de persoonlijke ontwikkeling. e. Indien de prestaties van een individuele docent te wensen over laten, wordt in overleg met het hoofd een professionaliseringstraject vastgesteld.
Documentatie ter toelichting	<p>Hierbij kunt u denken aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - beleidsomschrijving - format formulier jaargesprek - evaluaties zoals Nivel, eigen onderwijsbeoordelingen - gebruik van jaarlijkse expertisecheck 360-graden feedback instrumenten

6a.3 Professionalisering en begeleiding nieuwe docenten	
Korte beschrijving indicator	Het opleidingsinstituut geeft gerichte scholing aan nieuwe docenten conform een beleidsplan.
Toelichting	De opleiding streeft naar kwalitatief goede docenten. Het competentieprofiel van de docent vormt het uitgangspunt voor opleiding en ontwikkeling.
Nadere beschrijving indicator	<p>Nieuwe docenten: docenten die minder dan 2 jaar in dienst zijn van de opleiding. Elke nieuwe docent krijgt ter ondersteuning een werkplekbegeleider (mentor) toegewezen waarmee op regelmatige basis wordt overlegd.</p> <p>Het opleidingsinstituut beschikt over een beleidsplan waarin de scholing van nieuwe docenten wordt beschreven. Het scholingsaanbod bestaat naast het landelijk aanbod uit lokale trainingen. Een didactische basiscursus is een onderdeel van de scholing, zoals de Landelijke Educatie Docenten (LED, door Huisartsopleiding Nederland) LED of Basiskwalificatie Onderwijs (BKO, door diverse UMC's) of een vergelijkbare cursus waarin nieuwe docenten worden getraind in dezelfde didactische en agogische basiscompetenties als welke worden aangeboden in de LED (lokale inwerkafspraken en werkplektraining door ervaren docenten tellen niet mee). Nieuwe docenten worden geobserveerd bij de uitvoering van het onderwijs om in kaart te brengen op welk gebied verdere scholing gewenst is.</p>
Benodigde gegevens	<p>U reflecteert op de volgende items:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Nieuwe docenten worden geschoold en begeleid conform een vastgesteld (beleids)plan*. b. Alle nieuwe docenten hebben een werkplekbegeleider (mentor) waarmee regelmatig overleg plaatsvindt op basis van onderling gemaakte afspraken. c. 100 % van de nieuwe docenten neemt binnen 2 jaar deel aan een basiscursus voor docenten. d. Nieuwe docenten worden minimaal twee keer per jaar geobserveerd** door een onderwijskundige of een ervaren collega-docent in het eerste jaar, met persoonlijke feedback bij de uitvoering van het onderwijs als doel. e. Alle docenten kunnen gebruikmaken van onderwijssupervisie/coaching of intervisie. f. Alle docenten kunnen gebruikmaken van onderwijskundige expertise en ondersteuning***.
Documentatie ter toelichting	<p>Hierbij kunt u denken aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - beleidsplan - observatielijst

*(beleids)plan: hierin staat ook rol van hoofd beschreven

** observatie kan inhouden: directe aanwezigheid tijdens onderwijs, of d.m.v. AV-opnames.

*** onderwijskundige ondersteuning omvat tevens mogelijkheden tot het volgen van docentendagen, het hebben van een ervaren collega als mentor etc.

6a.4 Professionalisering en begeleiding ervaren docenten	
Korte beschrijving indicator	Het opleidingsinstituut beschikt over een beleidsplan voor de scholing van docenten.
Toelichting	De opleiding streeft naar kwalitatief goede docenten. Het competentieprofiel van de docent vormt het uitgangspunt voor opleiding en ontwikkeling.
Nadere beschrijving indicator	<p>Ervaren docenten zijn langer dan 2 jaar in dienst bij de opleiding.</p> <p>Het opleidingsinstituut beschikt over een beleidsplan waarin de professionaliseringsmogelijkheden voor ervaren docenten wordt beschreven. Het scholingsaanbod bestaat naast het landelijk aanbod uit lokale trainingen.</p> <p>Er worden trainingen voor alle docenten gegeven, maar ook trainingen 'op maat' naar ervaren of geobjectiveerde lacunes bij de docenten (zie 6a.2) of op basis van de competentiegerichte feedback. Onderwijs supervisie/coaching en onderwijskundige begeleiding spelen hierbij een belangrijke rol.</p> <p>Observatie van docenten wordt gebruikt om naast de door de docenten zelf ervaren lacunes ook te objectiveren wat leerpunten zijn. Hierbij wordt gebruikgemaakt van een checklist.</p> <p>Ervaren docenten worden geobserveerd bij de uitvoering van het onderwijs ter ondersteuning en ontwikkeling.</p> <p>Alle docenten kunnen gebruik maken van onderwijskundige expertise en ondersteuning.</p>
Benodigde gegevens	<p>U reflecteert op de volgende items:</p> <p>a. Docenten worden geschoold en begeleid conform een vastgesteld (beleids)plan.*</p> <p>b. Professionalisering op maat vormt een onderdeel van het scholingsbeleid.</p> <p>c. Alle docenten worden minimaal twee keer per jaar geobserveerd** door een onderwijskundige of ervaren collega-docent in het eerste jaar, met persoonlijke feedback bij de uitvoering van het onderwijs als doel.</p> <p>d. Alle docenten kunnen gebruikmaken van onderwijs supervisie/coaching of intervisie.</p> <p>e. Alle docenten kunnen gebruikmaken van onderwijskundige expertise en ondersteuning***.</p>
Documentatie ter toelichting	<p>Hierbij kunt u denken aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - beleidsplan - observatielijst - agendering - observaties

*(beleids)plan: hierin staat ook rol van hoofd beschreven

** observatie kan inhouden: directe aanwezigheid tijdens onderwijs, of d.m.v. AV-opnames.*** onderwijskundige ondersteuning omvat tevens mogelijkheden het volgen van docentendagen, het hebben van een ervaren collega als mentor etc.

6a.5 Kwaliteit van de mentor / begeleidend docent	
Korte beschrijving indicator	Oordeel van aios over de aandacht die de mentor/begeleidend docent heeft (gehad) voor het leerproces.
Toelichting	Voor de kwaliteit van de begeleiding van aios is het van belang dat de mentor/begeleidend docent in voldoende mate aandacht heeft voor het opstellen, uitvoeren en evalueren van het individuele opleidingsplan, bij bijzondere opleidingssituaties en op andere essentiële momenten in de opleiding.
Benodigde gegevens	In de aios-evaluatie wordt gevraagd naar de mate waarin de mentor/begeleidend docent aandacht heeft (gehad) voor het opstellen, uitvoeren en evalueren van het individuele opleidingsplan.
Berekening indicatorscore	U reflecteert op het percentage dat "voldoende" scoort voor: <ul style="list-style-type: none"> a. aandacht voor opstellen, uitvoeren en evalueren van het individueel opleidingsplan. b. begeleiding tijdens opleidingsproblemen. c. begeleiding van de mentor /begeleidend docent in het algemeen.

6a.6 Resultaten van toetsen leiden tot (her)formuleren van leerdoelen	
Korte beschrijving indicator	De mate waarin de resultaten van toetsen bijdragen aan het formuleren of aanpassen van leerdoelen.
Toelichting	De diverse toetsen die de aios in zijn portfolio verzamelt geven een beeld van de vordering van de aios. In mentorbijeenkomsten/afstemmingsmomenten met docent is hier aandacht voor. Aan de hand van toetsen en gesprekken krijgt de aios informatie om zo nodig de leerdoelen bij te stellen.
Nadere beschrijving indicator	In de eigen aios-evaluatie worden de aios gevraagd in hoeverre ze het (on)eens zijn met de stelling dat toetsresultaten en mentorbegeleiding/begeleiding door docent leiden tot het (her)formuleren van leerdoelen. Aios: alle aios beoordelen dit voor hun huidige opleidingsjaar. 80% van de aios is het eens met de stelling dat toetsen en mentorbegeleiding/begeleiding door docent leidt tot herformuleren van leerdoelen
Benodigde gegevens	U reflecteert op de scores op deze items van de aios-enquête per opleidingsjaar 1, 2 en 3. De indicatorscore is het percentage aios dat hierop "(zeer) eens" heeft gescoord. De vraag kan worden opgenomen in eigen aios evaluaties (schriftelijk/mondeling/jaarvertegenwoordiging)

6. Opleiders en stage opleiders

Opleiders zijn door de RGS erkende specialisten ouderengeneeskunde onder wiens verantwoordelijkheid een gedeelte van de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde plaatsvindt. *Opleiders begeleiden aios in periodes van 6 tot 12 maanden.*

Stage opleiders: voor stage opleiders die *aios tijdens stages begeleiden (3-6 maanden)* zijn aparte kwaliteitseisen omschreven, zie 6c.

6b.1 De opleider als coördinator en aanspreekpunt	
Korte beschrijving indicator	De opleider zorgt voor planning en organisatie van het praktijkonderwijs/praktijkbegeleiding op de opleidings-/stageplek in contact met betrokkenen van de opleiding en de eigen organisatie. (competentiegebied 3: samenwerken)
Toelichting	Opleiders zijn aanspreekpunt voor alle betrokkenen op de opleidings-/ stageplek en het opleidingsinstituut betreffende de opleidingssituatie van aios (het leerklimaat). De opleider is toegankelijke, verbindende schakel tussen betrokken partijen bij het opleiden in de praktijk. Hij/zij is in staat andere professionals een effectieve bijdrage aan de opleiding te laten geven; verzorgt een effectieve en vertrouwelijke informatieoverdracht over het functioneren van de aios; functioneert als gesprekspartner in de driehoek aios-opleider-mentor
Benodigde gegevens	U reflecteert op de volgende items: a. Aios weten waarvoor de opleider verantwoordelijk is en met welke vragen zij daar terecht kunnen. b. Opleider en mentor/begeleidend docent overleggen minimaal drie keer per jaar over het functioneren van de aios, zowel bij goede als slechte resultaten. c. Alle opleiders die op dat moment een aios begeleiden zijn bij 80% van de door het opleidingsinstituut georganiseerde terugkomdagen voor opleiders aanwezig. d. De opleider draagt zorg voor een up-to-date-leerwerkplan.
Documentatie ter toelichting	Hierbij kunt u denken aan: - evaluatie van opleider door aios - presentielijst Opleiderterugkomdagen - steekproef navraag bij aios, opleiders en mentoren/begeleidend docenten - evaluatie/ jaargesprekken met opleiders - leerwerkplan

6b.2 Frequentie praktijkobservaties door de opleider	
Korte beschrijving indicator	Frequentie waarmee klinische praktijkmomenten worden geobserveerd (directe observatie of opgenomen op video), gevolgd door een nabespreking, zoals gerapporteerd door de aios.
Toelichting	Het is belangrijk voor de kwaliteit van de begeleiding van de aios dat de opleider regelmatig (klinisch) handelen van de aios bijwoont en/of opneemt en bekijkt. Uiteraard is dit vooral nuttig als deze ook worden nabesproken. Voor deze indicator wordt gekeken naar de frequentie in het eerste opleidingsjaar.
Nadere beschrijving indicator	U reflecteert op de frequentie waarmee de opleider in de praktijk observeert (directe observatie of opgenomen op video) gevolgd door een nabespreking met de aios. Aios hebben minimaal 40x per jaar een praktijkobservatie.
Documentatie ter toelichting	Hierbij kunt u denken aan: - evaluatie van opleider door aios - steekproef navraag bij aios en opleiders - evaluatie/ jaargesprekken met opleiders

6b.3 Frequentie en waardering leergesprekken	
Korte beschrijving indicator	Frequentie en waardering van leergesprekken met als doel kennis, vaardigheden of professioneel gedrag te verbeteren, zoals gerapporteerd door aios.
Toelichting	Het is belangrijk voor de kwaliteit van de begeleiding van de aios dat de opleider wekelijks leergesprekken met de aios voert en dat deze leergesprekken positief gewaardeerd worden door de aios.
Nadere beschrijving indicator	U reflecteert op de volgende streefscores: a. Aios hebben minimaal 40 keer per jaar een leergesprek met de opleider. b. 80% van de aios vindt dat de leergesprekken bijdragen aan verbeteren van kennis, vaardigheden en professioneel gedrag.
Benodigde gegevens	Evaluatie van opleiders of (informatie van) aios.

6b.4 Aandacht voor individuele leerdoelen	
Korte beschrijving indicator	Oordeel van aios over de aandacht die de opleider heeft (gehad) voor het monitoren van het leerproces.
Toelichting	Voor de kwaliteit van de begeleiding van de aios is het van belang dat de opleider in voldoende mate aandacht heeft voor de individuele leerdoelen.
Nadere beschrijving indicator	In de aios evaluatie wordt gevraagd naar de mate waarin de opleider aandacht heeft (gehad) voor het opstellen, uitvoeren en evalueren van de individuele leerdoelen van de aios.
Benodigde gegevens	U reflecteert op het percentage aios dat "voldoende" scoort voor aandacht bij opstellen van het individueel opleidingsplan en het percentage aios dat "voldoende" scoort bij aandacht voor uitvoeren individueel opleidingsplan.
Berekening indicatorscore	Gebruik de score van uw instituut uit de NIVEL vragenlijst, of neem de vraag op in een eigen evaluatie instrument. Baseer uw zelfreflectie op deze score.

6b.5 Rolmodel voor aios	
Korte beschrijving indicator	De opleider heeft een functie als rolmodel voor de aios en is vakbekwaam. De opleider voldoet aan de competenties van opleider, zoals omschreven in het competentieprofiel voor opleiders.
Toelichting	De opleiding streeft naar kwalitatief goede opleiders. Het competentieprofiel van de opleider vormt het uitgangspunt voor opleiding en ontwikkeling.
Benodigde gegevens	U reflecteert op de volgende streefscore: 80% van de opleiders scoort 'goed' op de vraag of hij/zij als rolmodel fungeert.
Documentatie ter toelichting	- eigen aios-evaluatie met rolmodel gerelateerde items; - er kan (in eigen evaluaties) gebruik gemaakt worden van een onderdeel van de EFFECT: a) 'goed' is een score van minimaal 8 uit 11 punten op het deel 1 "de opleider/supervisor als rolmodel". of b) 'goed' kan worden gedestilleerd uit het percentage opleiders dat 'ja' scoort op item 11 uit de EFFECT domein 1 (item 11: "de opleider is voor mij een rolmodel van hoe ik als specialist ouderengeneeskunde wil handelen.")

6b.6 Opleiding, ontwikkeling en toetsing voor opleiders	
Korte beschrijving indicator	De opleider wordt in staat gesteld om aan de competenties van opleider te voldoen, door een aanbod van landelijke en instituut gebonden professionalisering.
Toelichting	De opleiding streeft naar kwalitatief goede opleiders. Het competentieprofiel van de opleider vormt het uitgangspunt voor opleiding en ontwikkeling. De opleiding stimuleert de opleider actief bij het volgen van bij- en nascholing op het gebied van onderwijs en begeleiding.
Nadere beschrijving indicator	<p>Het opleidingsinstituut beschikt over een beleidsplan waarin de scholing van beginnende en ervaren opleiders wordt beschreven (beginnende opleiders: 0-2 jaar; ervaren opleider >2 jaar werkzaam als opleider).</p> <p>Het scholingsaanbod bestaat naast het landelijk aanbod uit lokale trainingen, scholingsmomenten en begeleiding op maat: onderwijskundige begeleiding, opleidingscoaching of- supervisie.</p> <p>Feedback van aios (o.a. exit enquête), collega's (o.a. 360-fb) en collega-opleiders (observatie) wordt gebruikt om naast de door de opleiders zelf ervaren lacunes te objectiveren wat leerpunten zijn. Het inzetten van collega-opleiders voor het bespreken van ontwikkelpunten en het verkrijgen van feedback, bevordert bovendien de onderlinge ervaringsuitwisseling.</p>
Benodigde gegevens	<p>Geef de opleiding een score:</p> <p>a. 90% van de opleiders is geschoold (of volgt een scholing) conform een vastgesteld (beleids)plan waarin lokale en landelijke mogelijkheden genoemd staan.</p> <p>b. Professionalisering op maat vormt een onderdeel van het scholingsbeleid.</p> <p>c. Alle opleiders zijn op de hoogte van mogelijkheden voor begeleiding op maat en onderwijskundige expertise en ondersteuning.</p> <p>d. Alle opleiders worden in de gelegenheid gesteld om, in het kader van de eigen ontwikkeling als opleider, minimaal een keer per twee jaar geobserveerd* te worden door een collega-opleider van een andere locatie aan de hand van een checklist.</p> <p>e. De aios (exit enquête) en de opleidingsgroep (collega's van de opleider ter plaatse) worden betrokken bij de evaluatie van de opleider (360 fb).</p> <p>f. Het hoofd van de opleiding verbindt consequenties aan het onvoldoende volgen van bij- en nascholing, en/of het volgen van de in het beleidsplan vastgestelde verplichte scholingen.</p> <p>g. Opleiders volgen intervisie gericht op het opleiden.</p> <p>h. Opleiders hebben een IOP.</p>
Documentatie ter toelichting	<p>Hierbij kunt u denken aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - beleidsplan - observatielijst - agendering - observaties

* observatie kan inhouden: directe aanwezigheid tijdens onderwijs, of d.m.v. AV-opnames.

6b.7 Evaluatie van opleiders door aios	
Korte beschrijving indicator	Beoordeling door aios van de kwaliteit van de begeleiding van opleiders.
Toelichting	Elke opleider dient te worden geëvalueerd zodat de kwaliteit van opleiders, zoals deze door aios wordt gewaardeerd, actief kan worden versterkt en bijgewerkt.
Indicatorscore	Als input voor deze evaluaties dienen onder andere de door de aios ingevulde SOON-formulieren 'Evaluatie opleider en opleidingsinstelling door aios', de POP's van de opleiders en scores op de NIVEL enquête.
Benodigde gegevens	

6b.8 Evaluatie van opleiders door instituut	
Korte beschrijving indicator	Evaluatiegesprekken zijn de gelegenheid voor de opleiding om te evalueren en belangrijke feedback te kunnen geven vanuit het instituut. Tevens vormt het evaluatiegesprek het moment om gemaakte afspraken te evalueren en consequenties te verbinden aan onvoldoende prestaties.
Toelichting	De opleiding streeft naar kwalitatief goede opleiders. Het competentieprofiel van de opleider vormt het uitgangspunt voor opleiding en ontwikkeling.
Benodigde gegevens	U reflecteert op de volgende items: a. de afgelopen 24 maanden is met 90% van de actieve opleiders een jaargesprek gevoerd. b. er is een opleidersdossier waarin gemaakte afspraken worden vastgelegd (rondom scholing, aanstelling, ontwikkelpunten). c. de opleider ontvangt een kort verslag van het evaluatiegesprek; een door zowel het hoofd als de opleider ondertekende versie wordt in het opleidersdossier toegevoegd. d. iedere opleider heeft een contactpersoon bij de opleiding die hem/haar begeleidt in zijn individuele leerproces.
Documentatie ter toelichting	- Beschrijving evaluatiegesprekken. - Administratief overzicht contactmomenten opleiders i.v.m. evaluatiegesprekken.

6c. Stage opleiders

In dit deel worden stage opleiders bedoeld die *aios tijdens stages begeleiden*. Dit kan bijvoorbeeld een ambulante, klinische (zoals ziekenhuisstage) of wetenschappelijke (keuze)stage betreffen.

Stage opleiders die minder dan twee stages van max. 3 maanden per jaar begeleiden worden niet in dit kwaliteitssysteem meegenomen.

6c.1 De stage opleider als coördinator en aanspreekpunt	
Korte beschrijving indicator	De stage opleider zorgt voor planning en organisatie van het praktijkonderwijs/praktijkbegeleiding op de opleidings-/stageplek in contact met betrokkenen van de opleiding en de eigen organisatie. (competentiegebied 3: samenwerken)
Toelichting	Stage opleiders zijn aanspreekpunt voor alle betrokkenen op de opleidings-/ stageplek en het opleidingsinstituut betreffende de opleidings situatie van aios (het leerklimaat). De stage opleider is toegankelijke, verbindende schakel tussen betrokken partijen bij het opleiden in de praktijk. Hij/zij is in staat andere professionals een effectieve bijdrage aan de opleiding te laten geven; verzorgt een effectieve en vertrouwelijke informatieoverdracht over het functioneren van de aios; functioneert als gesprekspartner in de driehoek aios-stage opleider-mentor/begeleidend docent
Benodigde gegevens	U reflecteert op de volgende items: a. Aios weten waarvoor de stage opleider verantwoordelijk is en met welke vragen zij daar terecht kunnen. b. Stage opleider en mentor/begeleidend docent overleggen minimaal drie keer per jaar over het functioneren van de aios, zowel bij goede als slechte resultaten. c. Alle stage opleiders die op dat moment een aios begeleiden zijn bij 80% van de door het opleidingsinstituut georganiseerde terugkomdagen voor opleiders aanwezig. d. De stage opleider draagt zorg voor een up-to-date-leerwerkplan.
Documentatie ter toelichting	Hierbij kunt u denken aan: - evaluatie van stage opleider door aios - presentielijst Opleiderterugkomdagen - steekproef navraag bij aios, stage opleiders en mentoren/begeleidend docenten - evaluatiegesprekken met stage opleiders - leerwerkplan

6c.2 Frequentie praktijkobservaties door de stage opleider	
Korte beschrijving indicator	Frequentie waarmee praktijkmomenten worden geobserveerd (directe observatie of opgenomen op video), gevolgd door een nabespreking, zoals gerapporteerd door de aios.
Toelichting	Het is belangrijk voor de kwaliteit van de begeleiding van de aios dat de stage opleider regelmatig (klinisch) handelen van de aios bijwoont en/of opneemt en bekijkt. Uiteraard is dit vooral nuttig als deze ook worden nabesproken.
Nadere beschrijving indicator	U reflecteert op de frequentie waarmee de stage opleider in de praktijk observeert (directe observatie of opgenomen op video) gevolgd door een nabespreking met de aios. Aios hebben minimaal 40x per jaar een praktijkobservatie.
Documentatie ter toelichting	Hierbij kunt u denken aan: - evaluatie van stage opleider door aios - steekproef navraag bij aios en stage opleiders - evaluatie/ jaargesprekken met stage opleiders

6c.3 Frequentie en waardering leergesprekken	
Korte beschrijving indicator	Frequentie en waardering van leergesprekken met als doel kennis, vaardigheden of professioneel gedrag te verbeteren, zoals gerapporteerd door aios.
Toelichting	Het is belangrijk voor de kwaliteit van de begeleiding van de aios dat de stage opleider wekelijks leergesprekken met de aios voert en dat deze leergesprekken positief gewaardeerd worden door de aios.
Nadere beschrijving indicator	U reflecteert op de volgende streefscores: a. aios heeft minimaal 20 keer per 6 maanden een leergesprek met de stage opleider. b. 80% van de aios vindt dat de leergesprekken bijdragen aan verbeteren van kennis, vaardigheden en professioneel gedrag.
Benodigde gegevens	Evaluatie van stage opleiders of (informatie van) aios.

6c.4 Aandacht voor individuele leerdoelen	
Korte beschrijving indicator	Oordeel van aios over de aandacht die de stage opleider heeft (gehad) voor het monitoren van het leerproces.
Toelichting	Voor de kwaliteit van de begeleiding van de aios is het van belang dat de stage opleider in voldoende mate aandacht heeft voor de individuele leerdoelen.
Nadere beschrijving indicator	In de aios evaluatie wordt gevraagd naar de mate waarin de stage opleider aandacht heeft (gehad) voor het opstellen, uitvoeren en evalueren van de individuele leerdoelen van de aios.

Benodigde gegevens	U reflecteert op het percentage aios dat “voldoende” scoort voor aandacht bij opstellen van het individueel opleidingsplan en het percentage aios dat “voldoende” scoort bij aandacht voor uitvoeren individueel opleidingsplan.
Berekening indicatorscore	Gebruik de score van uw instituut uit de NIVEL vragenlijst, of neem de vraag op in een eigen evaluatie instrument. Baseer uw zelfreflectie op deze score.

6c.5 Rolmodel voor aios	
Korte beschrijving indicator	De stage opleider heeft een functie als rolmodel voor de aios en is vakbekwaam.
Toelichting	De stage opleider voldoet aan de competenties van stage opleider, zoals omschreven in het competentieprofiel voor opleiders.
Nadere beschrijving indicator	Feedback van aios (o.a. exit enquête), collega’s (o.a. 360-fb) en collega-opleiders (observatie) wordt gebruikt om naast de door de stage opleiders zelf ervaren lacunes te objectiveren wat leerpunten zijn.
Benodigde gegevens	U reflecteert op de volgende streefscore: 80% van de stage opleiders scoort ‘goed’ op de vraag of hij/zij als rolmodel fungeert.
Documentatie ter toelichting	- eigen aios-evaluatie met rolmodel gerelateerde items; - er kan (in eigen evaluaties) gebruik gemaakt worden van een onderdeel van de EFFECT: a) ‘goed’ is een score van minimaal 8 uit 11 punten op het deel 1 “de opleider/supervisor als rolmodel.” of b) ‘goed’ kan worden gedestilleerd uit het percentage opleiders dat ‘ja’ scoort op item 11 uit de EFFECT domein 1 (item 11: “de opleider is voor mij een rolmodel van hoe ik als specialist ouderengeneeskunde wil handelen.”

6c.6 Scholingsmogelijkheden voor stage opleiders	
Korte beschrijving indicator	Stage opleiders moeten in staat zijn in korte tijd (3-6 maanden) essentiële competenties van hun vakgebied over te dragen aan de aios. Hoewel een stage opleider niet hoeft te voldoen aan het competentieprofiel voor opleiders, is het wel noodzakelijk dat hij/zij over enige didactische en begeleidingsvaardigheden beschikt.
Toelichting	Het opleidingsinstituut beschikt over een overzicht voor stage opleiders waarin de scholingsmogelijkheden staan beschreven. Stage opleiders die structureel begeleiden worden uitgenodigd voor de lokale opleidingsdagen. Alle actieve stage opleiders worden in staat gesteld gebruik te maken van onderwijskundige ondersteuning.
Benodigde gegevens	U reflecteert op de volgende items: a. Stage opleiders die structureel stages begeleiden kunnen voor hun onderwijsprofessionalisering gebruikmaken van een scholingsoverzicht waarin lokale en landelijke mogelijkheden genoemd staan. b. De aios (exit enquête) wordt betrokken bij de evaluatie van de stage opleiders. c. Actieve stage opleiders kunnen gebruikmaken van onderwijskundige expertise en ondersteuning en weten waar zij dit kunnen aanvragen.
Documentatie ter toelichting	Hierbij kunt u denken aan: - scholingsoverzicht - nieuwsbrief / informatievoorziening stage opleiders - evaluaties

6c.7 Evaluatie van stage opleiders door aios	
Korte beschrijving indicator	Beoordeling door aios van de kwaliteit van de begeleiding van stage opleiders.
Toelichting	Elke stage opleider dient te worden geëvalueerd zodat de kwaliteit van stage opleiders, zoals deze door aios wordt gewaardeerd, actief kan worden versterkt en bijgewerkt.
Indicatorscore	Begeleidingskwaliteit is persoonlijk en van vele factoren afhankelijk. Eens in de twee jaar wordt deze kwaliteit geëvalueerd vanuit het opleidingsinstituut. Als input voor deze evaluaties dienen onder andere de door de aios ingevulde SOON-formulieren 'Evaluatie opleider en opleidingsinstelling door aios' en de POP's van de opleiders.
Benodigde gegevens	- Scores op de NIVEL - evaluatie van stage opleider door aios formulieren - evaluatiegesprekken met stage opleider vanuit instituut-

6c.8 Evaluaties van stage opleiders door instituut	
Korte beschrijving indicator	Evaluatiegesprekken met stage opleiders vormen de gelegenheid voor de opleiding om te evalueren en belangrijke feedback te kunnen geven vanuit het instituut. Tevens vormt het een moment om gemaakte afspraken te vervolgen en consequenties te verbinden aan onvoldoende prestaties.
Toelichting	De opleiding streeft naar kwalitatief goede stage opleiders. Het competentieprofiel van de opleider (rekening houdend met de positie van de stage opleider) vormt dan ook het uitgangspunt van deze gesprekken.
Benodigde gegevens	U reflecteert op de volgende items: a. de afgelopen 24 maanden is met 90% van de actieve stage opleiders een monitoringsgesprek gevoerd. b. voor elke stage opleider worden gemaakte afspraken rond scholing, aanstelling en ontwikkelpunten vastgelegd*. c. de stage opleider ontvangt een kort verslag van het evaluatiegesprek.
Documentatie ter toelichting	Hierbij kunt u denken aan: - agendering contactmomenten - dossiervoering - voorbeeld verslagen (geanonimiseerd, met toestemming)

* Wanneer didactische of onderwijsgerelateerde scholing binnen eigen dienstverband of op eigen initiatief gevolgd is, kan dit uiteraard als scholing voor de werkzaamheden voor ouderengeneeskunde worden aangemerkt. Een overzicht uit GAIA (medisch specialisten) of een ander portfolio-overzicht (voor andere beroepsgroepen) kan hier inzicht in bieden.

6d. Stafleden met onderwijsontwikkeling in het pakket*

Stafleden met onderwijsontwikkeling in het pakket, hierna te noemen 'onderwijsontwikkelaars' zijn ervaren docenten (specialist ouderengeneeskunde of gedragswetenschapper) die enkele competenties hebben toegevoegd aan hun docentcompetenties. Deze competenties staan beschreven in het [Competentieprofiel docent CHVG](#) (pagina 8 en 9). In dit kwaliteitsdomein gaan we er vanuit dat de onderwijsontwikkelaar voorafgaand aan aanstelling in deze functie reeds voldoet aan de docentcompetenties.

6d.1 Beleid: selectiecriteria en procedure	
Korte beschrijving indicator	Het onderwijsinstituut streeft naar hoogwaardig onderwijs en stelt hiervoor ervaren onderwijsontwikkelaars aan. Onderwijsontwikkelaars ondersteunen de onderwijskundige visie van het instituut en zijn in staat deze te vertalen naar het inhoudelijk onderwijs, waarbij zij de lijn van het curriculum waarborgen.
Toelichting	Het ontwerpen van goed onderwijs vraagt om inhoudsdeskundigen die in staat zijn de benodigde inhoud met behulp van onderwijskundige en didactische inzichten, aantrekkelijk en gedegen aan te bieden aan zowel (gast)docent als aios.
Nadere beschrijving indicator	Er bestaat (nog) geen competentieprofiel voor onderwijsontwikkelaars dat gebruikt kan worden bij de selectie.
Benodigde gegevens	U reflecteert op de volgende items: a. werving vindt plaats volgens een vastgelegde procedure. b. minimaal een inhoudsdeskundige docent heeft zitting in de sollicitatiecommissie. c. 100% van de onderwijsontwikkelaars is werkzaam in de praktijk en/of geeft onderwijs. d. onderwijsontwikkelaars zijn op de hoogte van actuele ontwikkelingen doordat zij betrokken zijn bij praktijk, onderzoek, onderwijs etc.
Documentatie ter toelichting	Hierbij kunt u denken aan: - beleidsplan

* Indicator is facultatief: alleen van toepassing wanneer binnen het instituut sprake is van deze of vergelijkbare functie/taak. Het kan voorkomen dat een staflid meerdere rollen vervult: zoals die van onderwijsontwikkelaar en docent. Doorloop in dit geval de items uit deze indicator voor zover van toepassing en geef een korte toelichting.

6d.2 Opleiding, ontwikkeling en jaargesprekken met onderwijsontwikkelaars*	
Korte beschrijving indicator	Het instituut beschikt over een beleidsplan voor de professionalisering van onderwijsontwikkelaars.
Toelichting	De opleiding streeft naar kwalitatief goed en onderscheidend onderwijs. Onderwijsontwikkelaars worden in staat gesteld/geacht om op de hoogte te zijn van de actuele onderwijskundige en didactische inzichten en ontwikkelingen in het medisch vervolgonderwijs, zodat deze meegenomen kan worden in het ontwerpen van nieuwe onderwijsmomenten voor aios.
Benodigde gegevens	U reflecteert op de volgende items: a. Onderwijsontwikkelaars worden geschoold conform een vastgesteld (beleids)plan. b. Professionalisering op maat vormt een onderdeel van het scholingsbeleid. c. Van alle onderwijsontwikkelaars worden minimaal drie producten per jaar voorzien van feedback door een onderwijskundige en docent. d. Alle onderwijsontwikkelaars kunnen gebruikmaken van onderwijskundige expertise en ondersteuning. e. Het hoofd van de opleiding neemt de gegeven feedback en ontwikkeling van de onderwijsontwikkelaar mee in het jaargesprek en verbindt consequenties aan het niet nakomen van in jaargesprekken gemaakte afspraken.
Documentatie ter toelichting	Hierbij kunt u denken aan: - beleidsplan - observatielijst - agendering - observaties

* Indicator is facultatief: alleen van toepassing wanneer binnen het instituut sprake is van deze of vergelijkbare functie/taak. Het kan voorkomen dat een staflid meerdere rollen vervult: zoals die van onderwijsontwikkelaar en docent. Doorloop in dit geval de items uit deze indicator voor zover van toepassing en geef een korte toelichting.

6e. Stafleden met onderwijsondersteunende taken

6e.1 Beleid: selectiecriteria en procedure	
Korte beschrijving indicator	Het onderwijsinstituut streeft naar hoogwaardige onderwijsondersteuning. Werknemers in deze functies ondersteunen de missie en visie van het instituut en zijn in staat deze te vertalen naar hun eigen werkzaamheden.
Toelichting	
Nadere beschrijving indicator	Er bestaat (nog) geen competentieprofiel voor ondersteuners dat gebruikt kan worden bij de selectie.
Benodigde gegevens	U reflecteert op de volgende items: a. werving vindt plaats volgens een vastgelegde procedure. b. minimaal een directe collega heeft zitting in de sollicitatiecommissie.
Documentatie ter toelichting	Hierbij kunt u denken aan: - beleidsplan

6e.2 Opleiding, ontwikkeling en jaargesprekken met onderwijsondersteuners	
Korte beschrijving indicator	Het instituut beschikt over een beleidsplan voor de professionalisering van onderwijsondersteuners.
Toelichting	De opleiding streeft naar kwalitatief goed en onderscheidend onderwijs. Ondersteuners worden in staat gesteld zich te scholen en ontwikkelen in de voor hun functie van belang zijnde competenties.
Benodigde gegevens	U reflecteert op de volgende items: a. Professionalisering op maat vormt een onderdeel van het scholingsbeleid. b. Het hoofd van de opleiding neemt de gegeven feedback mee in het jaargesprek en verbindt consequenties aan het niet nakomen van in jaargesprekken gemaakte afspraken.
Documentatie ter toelichting	Hierbij kunt u denken aan: - beleidsplan - observatielijst - agendering - observaties