

[Plaats hier het instituut/organisatie beeldmerk]



METIS Kwaliteitssysteem

voor de opleidingen tot Specialist Ouderengeneeskunde

REFLECTIE

Domein 6 Human resources

[plaats hier het instituutslogo]

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)formuleren 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.

<p>6c. Stage opleiders</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Onderwijs en begeleiding door stage opleiders. - Professionalisering. 	<p>6c.1 De stage opleider als coördinator en aanspreekpunt.</p> <p>6c.2 Frequentie praktijkobservaties door de stage opleider.</p> <p>6c.3 Frequentie en waardering leergesprekken.</p> <p>6c.4 Aandacht voor individuele leerdoelen door stage opleiders.</p> <p>6c.5 Rolmodel voor aios.</p> <p>6c.6 Scholingsmogelijkheden voor stage opleiders.</p> <p>6c.7 Evaluatie van stage opleiders door aios.</p> <p>6c.8 Evaluatie van stage opleiders door instituut.</p>
<p>6d. Stafleden met onderwijsontwikkeling in het takenpakket</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Werving en selectie. - Professionalisering. 	<p>6d.1 Beleid: selectiecriteria en procedure.</p> <p>6d.2 Opleiding, ontwikkeling en jaargesprekken.</p>
<p>6e. Stafleden met onderwijsondersteunende taken in het pakket</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Werving en selectie. - Professionalisering. 	<p>6e.1 Beleid: selectiecriteria en procedure.</p> <p>6e.2 Opleiding, ontwikkeling en jaargesprekken.</p>

Reflectieverslag
<i>1. Waar presteert de opleiding goed?</i>
•
<i>2. Waar presteert de opleiding minder goed?</i>
•
<i>3. Hoe is de ontwikkeling verlopen van de aandachtspunten van de opleiding t.o.v. de vorige meting van dit domein? (Verbeterplanning)</i>
•
<i>4. Welke progressie is waarneembaar?</i>
•
<i>5. Welke punten zouden we in de komende vijf jaar willen verbeteren?</i>
•
<i>6. Bij welke punten zouden we hulp willen hebben van andere instituten?</i>
•
<i>7. Met welke punten zouden we andere instituten willen ondersteunen?</i>
•

[Plaats hier het instituut/organisatie beeldmerk]

Verbeterplanning			
<i>Wat</i>	<i>Prioriteit</i>	<i>Wie</i>	<i>Wanneer</i>

Prioriteit 1: Binnen 0,5 jaar oppakken

Prioriteit 2: Binnen 1 jaar oppakken

Prioriteit 3: Zonder datum -> planning volgt in [jaar]

Aanbevelingen SOON t.b.v. verbeteringen in dit domein van Metis

[Plaats hier het instituut/organisatie beeldmerk]

Scoretabellen

De scores krijgen een 'stoplicht' mee om uit te drukken hoe het instituut de score interpreteert.

Gebruik hiervoor het vak met *

Score X	Goed	Voldoende	Onvoldoende
---------	------	-----------	-------------

6a. Docenten

6a.1 Werving en selectie						
<i>Het opleidingsinstituut streeft naar een gevarieerde samenstelling van het docententeam.</i>						
a. Werving vindt plaats volgens een vastgelegde procedure.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
b. Minimaal één docent heeft zitting in de sollicitatiecommissie.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
c. Het competentieprofiel voor docenten wordt gebruikt bij het selecteren van kandidaten.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
d. Voor kandidaten bestaat de mogelijkheid om een dag mee te lopen in het onderwijs.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
e. 100% van de so-docenten is werkzaam in de praktijk.						*

[Plaats hier het instituut/organisatie beeldmerk]

Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
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.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

6a.2 Beleid t.a.v. prestaties en tevredenheid						
<i>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.</i>						
a. Aios worden in de gelegenheid gesteld om feedback te geven over docenten middels schriftelijke enquêtes.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
b. Aios weten hoe zij een klacht of opmerking over een docent kunnen doorgeven aan het instituut.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
c. Het hoofd van de opleiding verzamelt actief feedback over docenten. (1 punt)						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
d. Het hoofd van de opleiding voert jaargesprekken met elke docent, hierin worden (1) de prestaties en tevredenheid besproken en (2) afspraken gemaakt over de persoonlijke ontwikkeling.						*

[Plaats hier het instituut/organisatie beeldmerk]

Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
e. Indien de prestaties van een individuele docent te wensen over laten, wordt in overleg met het hoofd een professionaliseringstraject vastgesteld.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

6a.3 Professionalisering en begeleiding nieuwe docenten						
<i>Het opleidingsinstituut geeft gerichte scholing aan nieuwe docenten conform een beleidsplan.</i>						
a. Nieuwe docenten worden geschoold en begeleid conform een vastgesteld (beleids)plan*.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
b. Alle nieuwe docenten hebben een werkplekbegeleider (mentor) waarmee regelmatig overleg plaatsvindt op basis van onderling gemaakte afspraken.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
c. 100 % van de nieuwe docenten neemt binnen 2 jaar deel aan een basiscursus voor docenten.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

[Plaats hier het instituut/organisatie beeldmerk]

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.							*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee	
Documentatie:							
e. Alle docenten kunnen gebruikmaken van onderwijssupervisie/coaching of intervisie.							*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee	
Documentatie:							
f. Alle docenten kunnen gebruikmaken van onderwijskundige expertise en ondersteuning***.							*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee	
Documentatie:							

6a.4 Professionalisering en begeleiding ervaren docenten							
<i>Het opleidingsinstituut beschikt over een beleidsplan voor de scholing van docenten.</i>							
a. Docenten worden geschoold en begeleid conform een vastgesteld (beleids)plan*.							*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee	
Documentatie:							

[Plaats hier het instituut/organisatie beeldmerk]

b. Professionalisering op maat vormt een onderdeel van het scholingsbeleid.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
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.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
d. Alle docenten kunnen gebruikmaken van onderwijssupervisie/coaching of intervisie.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
e. Alle docenten kunnen gebruikmaken van onderwijskundige expertise en ondersteuning***.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

[Plaats hier het instituut/organisatie beeldmerk]

6a.5 Kwaliteit van de mentor/begeleidend docent						
<i>Oordeel van aios over de aandacht die de mentor/begeleidend docent heeft (gehad) voor het leerproces.</i>						
U reflecteert op het percentage dat “voldoende” scoort voor: 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.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

6a.6 Resultaten van toetsen leiden tot (her)formuleren van leerdoelen						
<i>De mate waarin de resultaten van toetsen bijdragen aan het formuleren of aanpassen van leerdoelen.</i>						
U reflecteert op deze items van de aios-enquête per opleidingsjaar 1, 2 en 3. Als leidraad neemt u het percentage aios dat hierop “(zeer) eens” heeft gescoord. De vraag kan worden opgenomen in eigen aios evaluaties (schriftelijk/mondeling/jaarvertegenwoordiging)						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

6. Opleiders en stageopleiders

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. Opleiders en stage opleiders (>6mnd)

6b.1 De opleider als coördinator en aanspreekpunt						
<i>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)</i>						
a. Aios weten waarvoor de opleider verantwoordelijk is en met welke vragen zij daar terecht kunnen.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
b. Opleider en mentor/begeleidend docent overleggen minimaal drie keer per jaar over het functioneren van de aios, zowel bij goede als slechte resultaten.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
c. Alle opleiders die op dat moment een aios begeleiden zijn bij 80% van de door het opleidingsinstituut georganiseerde terugkomdagen voor opleiders aanwezig.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
d. De opleider draagt zorg voor een up-to-date-leerwerkplan.						*

[Plaats hier het instituut/organisatie beeldmerk]

Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

6b.2 Frequentie praktijkobservaties door de opleider						
<i>Frequentie waarmee klinische praktijkmomenten worden geobserveerd (directe observatie of opgenomen op video), gevolgd door een nabespreking, zoals gerapporteerd door de aios.</i>						
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.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

6b.3 Frequentie en waardering leergesprekken						
<i>Frequentie en waardering van leergesprekken met als doel kennis, vaardigheden of professioneel gedrag te verbeteren, zoals gerapporteerd door aios.</i>						
a. Aios hebben minimaal 40 keer per jaar een leergesprek met de opleider.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
b. 80% van de aios vindt dat de leergesprekken bijdragen aan verbeteren van kennis, vaardigheden en professioneel gedrag.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee

[Plaats hier het instituut/organisatie beeldmerk]

Documentatie:

6b.4 Aandacht voor individuele leerdoelen

Oordeel van aios over de aandacht die de opleider heeft (gehad) voor het monitoren van het leerproces.

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.

*

Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
-------------	------	--------	------	------------	----	-----

Documentatie:

6b.5 Rolmodel voor aios

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.

80% van de opleiders scoort 'goed' op de vraag of hij/zij als rolmodel fungeert.

*

Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
-------------	------	--------	------	------------	----	-----

Documentatie:

6b.6 Opleiding, ontwikkeling en toetsing voor opleiders

De opleider wordt in staat gesteld om aan de competenties van opleider te voldoen, door een aanbod van landelijke en instituut gebonden professionalisering.

a. 90% van de opleiders is geschoold (of volgt een scholing) conform een vastgesteld (beleids)plan waarin lokale en landelijke mogelijkheden genoemd staan.

*

[Plaats hier het instituut/organisatie beeldmerk]

Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
b. Professionalisering op maat vormt een onderdeel van het scholingsbeleid.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
c. Alle opleiders zijn op de hoogte van mogelijkheden voor (1) begeleiding op maat en (2) onderwijskundige expertise en ondersteuning.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
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 <i>aan de hand van een checklist</i> .						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
e. De aios (exit enquête) en de opleidingsgroep (collega's van de opleider ter plaatse) worden betrokken bij de evaluatie van de opleider (360 feedback).						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee

[Plaats hier het instituut/organisatie beeldmerk]

Documentatie:						
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.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
g. Opleiders volgen intervisie gericht op het opleiden.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
h. Opleiders hebben een IOP.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

6b.7 Evaluatie van opleiders door aios	
<i>Beoordeling door aios van de kwaliteit van de begeleiding van opleiders.</i>	
Score op basis zelfreflectie (uitgedrukt in kleur)	
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.	*

[Plaats hier het instituut/organisatie beeldmerk]

Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

6b.8 Evaluatie van opleiders door instituut						
<i>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.</i>						
Totaalscore						
a. de afgelopen 24 maanden is met 90% van de actieve opleiders een evaluatiegesprek gevoerd.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
b. er is een opleidersdossier waarin gemaakte afspraken worden vastgelegd (rondom scholing, aanstelling, ontwikkelpunten).						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
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. (1 punt)						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
d. iedere opleider heeft een contactpersoon bij de opleiding die hem/haar begeleidt in zijn individuele leerproces.						*

[Plaats hier het instituut/organisatie beeldmerk]

Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

6c. Stage opleiders

6c.1 De stage opleider als coördinator en aanspreekpunt													
<i>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)</i>													
a. Aios weten waarvoor de stage opleider verantwoordelijk is en met welke vragen zij daar terecht kunnen.						*							
<table border="1"> <tr> <td>Prioriteit:</td> <td>Hoog</td> <td>Middel</td> <td>Laag</td> <td>Quick win:</td> <td>Ja</td> <td>Nee</td> </tr> </table>							Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee							
Documentatie:													
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.						*							
<table border="1"> <tr> <td>Prioriteit:</td> <td>Hoog</td> <td>Middel</td> <td>Laag</td> <td>Quick win:</td> <td>Ja</td> <td>Nee</td> </tr> </table>							Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee							
Documentatie:													
c. Alle stage opleiders die op dat moment een aios begeleiden zijn bij 80% van de door het opleidingsinstituut georganiseerde terugkomdagen voor opleiders aanwezig.						*							
<table border="1"> <tr> <td>Prioriteit:</td> <td>Hoog</td> <td>Middel</td> <td>Laag</td> <td>Quick win:</td> <td>Ja</td> <td>Nee</td> </tr> </table>							Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee							
Documentatie:													
d. De stage opleider draagt zorg voor een up-to-date-leerwerkplan.						*							
<table border="1"> <tr> <td>Prioriteit:</td> <td>Hoog</td> <td>Middel</td> <td>Laag</td> <td>Quick win:</td> <td>Ja</td> <td>Nee</td> </tr> </table>							Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee							
Documentatie:													

6c.2 Frequentie praktijkobservaties door de stage opleider						
<i>Frequentie waarmee praktijkmomenten worden geobserveerd (directe observatie of opgenomen op video), gevolgd door een nabespreking, zoals gerapporteerd door de aios.</i>						
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.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

6c.3 Frequentie en waardering leergesprekken						
<i>Frequentie en waardering van leergesprekken met als doel kennis, vaardigheden of professioneel gedrag te verbeteren, zoals gerapporteerd door aios.</i>						
a. aios hebben minimaal 20 keer per 6 maanden een leergesprek met de stage opleider.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
b. 80% van de aios vindt dat de leergesprekken bijdragen aan verbeteren van kennis, vaardigheden en professioneel gedrag.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

6c.4 Aandacht voor individuele leerdoelen						
<i>Oordeel van aios over de aandacht die de stage opleider heeft (gehad) voor het monitoren van het leerproces.</i>						
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.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

6c.5 Rolmodel voor aios						
<i>De stage opleider heeft een functie als rolmodel voor de aios en is vakbekwaam.</i>						
80% van de stage opleiders scoort 'goed' op de vraag of hij/zij als rolmodel fungeert.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

6c.6 Scholingsmogelijkheden voor stage opleiders						
<i>Stage opleiders moeten in staat zijn in korte tijd 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.</i>						
a. Stage opleiders die structureel stages begeleiden kunnen voor hun onderwijsprofessionalisering gebruikmaken van een scholingsoverzicht waarin lokale en landelijke mogelijkheden genoemd staan.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee

[Plaats hier het instituut/organisatie beeldmerk]

Documentatie:						
b. De aios (exit enquête) wordt betrokken bij de evaluatie van de stage opleiders.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
c. Actieve stage opleiders kunnen gebruikmaken van onderwijskundige expertise en ondersteuning en weten waar zij dit kunnen aanvragen.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

6c.7 Evaluatie van stage opleiders door aios						
<i>Beoordeling door aios van de kwaliteit van de begeleiding van stage opleiders.</i>						
Score op basis zelfreflectie (uitgedrukt in kleur)						
Als input voor deze evaluaties dienen onder andere de door de aios ingevulde SOON-formulieren 'Evaluatie stage opleider en opleidingsinstelling door aios' en scores op de NIVEL enquête.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

6c.8 Evaluatie van stage opleiders door instituut						
<i>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.</i>						

[Plaats hier het instituut/organisatie beeldmerk]

a. De afgelopen 24 maanden is met 90% van de actieve stage opleiders een monitoringsgesprek gevoerd.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
b. Voor elke stage opleider worden gemaakte afspraken rond scholing, aanstelling en ontwikkelpunten vastgelegd*.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
c. De stage opleider ontvangt een kort verslag van het evaluatiegesprek.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

6d. Stafleden met onderwijsontwikkeling in het pakket*

6d.1 Beleid: selectiecriteria en procedure						
<i>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.</i>						
a. werving vindt plaats volgens een vastgelegde procedure.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
b. minimaal een inhoudskundige docent heeft zitting in de sollicitatiecommissie.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
c. 100% van de onderwijsontwikkelaars is werkzaam in de praktijk en/of geeft onderwijs.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
d. onderwijsontwikkelaars zijn op de hoogte van actuele ontwikkelingen doordat zij betrokken zijn bij praktijk, onderzoek, onderwijs etc.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

6d.2 Opleiding, ontwikkeling en jaargesprekken met onderwijsontwikkelaars*						
<i>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.</i>						
a. Onderwijsontwikkelaars worden geschoold conform een vastgesteld (beleids)plan.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
b. Professionalisering op maat vormt een onderdeel van het scholingsbeleid.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
c. Van alle onderwijsontwikkelaars worden minimaal drie producten per jaar voorzien van feedback door een onderwijskundige en docent.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
d. Alle onderwijsontwikkelaars kunnen gebruikmaken van onderwijskundige expertise en ondersteuning.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

[Plaats hier het instituut/organisatie beeldmerk]

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.							*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee	
Documentatie:							

6e. Stafleden met onderwijsondersteunende taken

6e.1 Beleid: selectiecriteria en procedure						
<i>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.</i>						
a. werving vindt plaats volgens een vastgelegde procedure.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
b. minimaal een directe collega heeft zitting in de sollicitatiecommissie.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

6e.2 Opleiding, ontwikkeling en jaargesprekken met onderwijsondersteuners						
<i>Het instituut beschikt over een beleidsplan voor de professionalisering van onderwijsondersteuners.</i>						
a. Professionalisering op maat vormt een onderdeel van het scholingsbeleid.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						
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.						*

[Plaats hier het instituut/organisatie beeldmerk]

Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						