**Intern toetsingskader CGS 2024**

**voor een landelijk opleidingsplan[[1]](#footnote-2)**

Ingevuld voor LOP **<specialisme/profiel>**

Op **<datum>**

Onderwijskundige CGS:

De wetenschappelijke verenigingen in de zorg stellen voor de eigen geneeskundige vervolgopleiding een landelijk opleidingsplan op. Hiermee (inclusief wijzigingen daarin) stemt het CGS in.

Landelijke opleidingsplannen voldoen aan de regelgeving van het CGS, te weten het kaderbesluit en het specifieke besluit. Bij vernieuwing of aanpassing van het landelijk opleidingsplan toetst het CGS dit aan onderstaande criteria. Belangrijke afwegingen bij het toetsen van het opleidingsplan zijn in hoeverre het plan of onderdelen uit het plan *haalbaar*, *uitvoerbaar* en *toetsbaar* zijn, zowel voor de opleider als de toetsende instantie (RGS visitatie). Het CGS toetst op hoofdlijnen.

Onderstaande criteria komen voort uit de regelgeving van het CGS en zijn in het schema nader ingevuld.

Als aan onderstaande criteria wordt voldaan, sluit het landelijk opleidingsplan per definitie aan bij de regelgeving van het CGS. Het is een dynamisch document; bij elke toetsing van een opleidingsplan wordt bezien of het aanleiding geeft om het toetsingskader aan te passen.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Beoordelingscriteria CGS** | **Bevindingen**  **Wetenschappelijke Vereniging**  **(alleen ja/nee volstaat niet; graag ook kort toelichten waarom of verwijzen naar de betreffende passages in het LOP)** | **- /+[[2]](#footnote-3)** | **Bevindingen onderwijskundige/secretaris CGS** |
|  |  |  |  |
| 1. **Compliance van het landelijk opleidingsplan** |  |  |  |
| Sluit het plan aan bij het specifieke besluit? |  |  |  |
| Wat zijn de vijf grootste wijzigingen in de nieuwe opleiding ten opzichte van de huidige opleiding |  |  |  |
| Is er een globale kernachtige omschrijving van de professie dat het gehele spectrum van het specialisme[[3]](#footnote-4) in essentie weergeeft? |  |  |  |
| Wordt beschreven waarin het specialisme zich onderscheidt van andere specialismen? |  |  |  |
| Wat is datum van inwerkingtreding, mede in relatie tot het specifieke besluit? |  |  |  |
|  |  |  |  |
| 1. **Samenwerking** |  |  |  |
| In geval van een vooropleiding of stages in een ander specialisme: zijn de vooropleiding of stages in het andere specialisme veranderd? En zo ja, stemt de betreffende vereniging daarmee in? |  |  |  |
| Wat zijn de belangrijkste vakgebieden/specialismen waarmee in de opleiding en/of in het specialisme moet worden samengewerkt?  Hoe hebt u deze vakgebieden/specialismen betrokken bij het opstellen of aanpassen van het nieuwe opleidingsplan? Zo nee, waarom niet? Zo ja, welke input kreeg u? |  |  |  |
|  |  |  |  |
| 1. **Ontwikkelingen** |  |  |  |
| Beschrijft het LOP in een aparte paragraaf de vermoedelijke ontwikkelingen in het eigen vakgebied, eigen positionering en maatschappelijke ontwikkelingen voor de komende 10 jaar?  Denk bij maatschappelijke ontwikkelingen bijvoorbeeld aan:   * patiëntveiligheid * leiderschap * interdisciplinair leren en werken * antibiotica resistentie * kindermishandeling en huiselijk geweld * gender   naast de verplichte ontwikkelingen die hieronder volgen. |  |  |  |
| Beschrijft het LOP hoe deze ontwikkelingen tijdig in de opleiding kunnen worden verwerkt, met aandacht voor o.a. publieke gezondheid en arbeidsgerelateerde aspecten (functiebehoud) en met een duidelijk besef van de grenzen met andere disciplines? |  |  |  |
| Is individualisering als maatschappelijke ontwikkeling beschreven en dusdanig in de opleiding verwerkt dat het in regionale of individuele opleidingen is te vertalen?  Bevat het plan in dat kader richtlijnen voor het omgaan met eerder en sneller verworven competenties en het besluiten over vrijstelling en versnelling? |  |  |  |
| Is aandacht voor de kwetsbare ouderen als maatschappelijke ontwikkeling beschreven en in competenties en in EPA’s/KBA’s verwerkt?  Bevat het LOP een paragraaf waaruit blijkt hoe dit onderwerp vervolgens is geïnternaliseerd in de opleiding of welke gevolgen dat onderwerp/die aandacht heeft voor de opleiding? |  |  |  |
| Is kostenbewustzijn als maatschappelijke ontwikkeling in de opleiding verwerkt en is dat dusdanig gedaan dat het in regionale of individuele opleidingen is te vertalen? |  |  |  |
| Is duurzame inzetbaarheid en functiebehoud in de opleiding verwerkt, oftewel, leert de aios tijdens de opleiding om als geneeskundig specialist in staat te zijn tot zelfzorg?[[4]](#footnote-5) |  |  |  |
| Zijn de volgende beleidsthema’s van VWS in de opleiding verwerkt:   1. het bevorderen en behouden van kwaliteit van leven in alle stappen van het zorg –en behandelproces (preventie, gezonde leefstijl en positieve gezondheid); 2. het samen bespreken van en beslissen over behandelopties van arts en patiënt waarbij rekening wordt gehouden met de uniciteit van de patiënt (samen beslissen, zelfmanagement); 3. het gebruik van digitale technologie bij communicatie en behandeling (innovatie/e-health). |  |  |  |
|  |  |  |  |
| 1. **Competenties en beroepsactiviteiten** |  |  |  |
| Zijn de algemene competenties uit het kaderbesluit vertaald naar het eigen specialisme (vakspecifiek)? |  |  |  |
| Zijn de competenties uit het specialismespecifieke competentieprofiel vertaald in observeerbare en toetsbare beroepsactiviteiten of eenheden, bijvoorbeeld in de vorm van EPA’s, KBA’s of thema’s? |  |  |  |
| Bevatten deze eenheden een beschrijving van relevante kennis, vaardigheden en gedrag? |  |  |  |
| Is een schema aanwezig waaruit blijkt aan welke competentie(s)(gebieden) elke beroepsactiviteit of eenheid is gekoppeld? |  |  |  |
| Worden in de beroepsactiviteiten of eenheden bekwaamheidsniveaus of ijkpunten onderscheiden? |  |  |  |
| Zijn de beroepsactiviteiten of eenheden aan leermiddelen/opleidingsactiviteiten verbonden(bijvoorbeeld patiëntenbesprekingen, referaten, onderzoek, congressen)? |  |  |  |
|  |  |  |  |
| 1. **Structuur en inhoud van de opleiding** |  |  |  |
| Is er een schematisch overzicht van de structuur van de opleiding, met daarin de onderdelen (modules of stages) van de opleiding en zo nodig waar deze plaats vindt? |  |  |  |
| Is aangegeven hoe de volgende elementen over de opleiding zijn verdeeld:   * het werken in de praktijk * cursorisch onderwijs * tijd voor zelfstudie |  |  |  |
| Is ten aanzien van het werken in de praktijk aangegeven per onderdeel   * of deze verplicht of optioneel is en * wat de minimale en maximale duur is? |  |  |  |
| Is ten aanzien van het cursorisch onderwijs aangegeven hoeveel dagen per jaar hieraan besteed moeten worden? (voor cluster 2 geldt een minimum van 10 dagen cursorisch onderwijs per jaar) |  |  |  |
| Is aangegeven hoe het cursorisch onderwijs het leren op de werkplek ondersteunt? |  |  |  |
| Indien**[[5]](#footnote-6)** aiossen tijdens de opleiding ANW-diensten moeten doen: is in het LOP het volgende beschreven:   * wat is de maximale (en eventueel minimale) omvang van ANW-diensten tijdens de opleiding?   Dit kan in absolute getallen of in percentages worden beschreven. Duidelijk moet zijn of de normgetallen/percentages per maand, per jaar, per (stage)onderdeel van de opleiding of voor de gehele opleiding gelden en in hoeverre de ANW-diensten dan zijn verdeeld. Ook moet duidelijk zijn in welk onderdeel van de opleiding geen diensten nodig zijn. Als normpercentage houdt het CGS als richtsnoer een maximum aan van 25%, maar heeft voorkeur voor een lager percentage.[[6]](#footnote-7) Indien dit maximum onverhoopt te laag is voor de opleiding, geef dan aan waarom dit percentage hoger moet zijn;   * hoe wordt de omvang van de diensten in de praktijk berekend?   Het is voor het CGS van belang dat duidelijk is of de ANW-diensten binnen het hiervoor bedoelde maximum valt, en hoe de diensttijd wordt gecompenseerd;   * hoe zijn tijdens de diensten leermomenten geborgd?   Het CGS vindt het daarbij bijvoorbeeld van belang:   * + dat er voldoende exposure is aan patiëntenzorg die zich in de dienst voordoet;   + dat er voldoende tijd is om het vereiste zelfstandigheidsniveau in de dienst te bereiken en te behouden;   + dat er naast de diensten en de compensatie daarvoor voldoende exposure aan zorg overblijft gedurende de reguliere tijden (doorgaans overdag)   + dat een opleider of lid van de opleidingsgroep aanwezig of bereikbaar is en deze een dienst nabespreekt; * wordt vermeld dat de arbeidstijdenwet of de van toepassing zijnde CAO (zo ja, welke dan) wordt gevolgd? |  |  |  |
|  |  |  |  |
| 1. **Opleidingsfilosofie en voortgang/beoordeling** |  |  |  |
| Is op basis van een opleidingsfilosofie (hoe willen wij opleiden, centraal staat het werkplekleren) de opleiding vormgegeven (Bijvoorbeeld: modules, blokleren, lijnleren, thematisch, stages, EPA’s, KBA’s etc.)? |  |  |  |
| Is beschreven hoe de ontwikkeling en voortgang in de vakbekwaamheid van de aios kan worden gemonitord en of, en zo ja hoe daarbij gebruik wordt gemaakt van bekwaamverklaringen? |  |  |  |
| Wordt er gebruik gemaakt van portfolio en voortgangsgesprekken en voldoen deze aan de minimale eisen als omschreven in het kaderbesluit? |  |  |  |
| Bevat het plan een schema of toetsmatrix waaruit blijkt wanneer, wat, met welke toetsvorm, in welke competentie- of bekwaamheidseenheid wordt getoetst? |  |  |  |
| Is er een beschrijving van de beoordelingsprocedure en de beroepsprocedure? |  |  |  |
|  |  |  |  |
| 1. **Kwaliteit en implementatie** |  |  |  |
| Staat in een kwaliteitsparagraaf beschreven hoe de opleiders worden geprofessionaliseerd? |  |  |  |
| Is daarin beschreven hoe de landelijke opleiding (het LOP) cyclisch wordt geëvalueerd en verbeterpunten worden benoemd en uitgevoerd? |  |  |  |
| Hoe is geborgd dat het plan (inclusief bekwaam verklaren) landelijk/regionaal/lokaal kan worden uitgewerkt of geïmplementeerd? |  |  |  |
| Als er onderdelen van de oude opleiding qua benaming of inhoud zijn veranderd in de nieuwe opleiding, is er een tabel waaruit blijkt hoe de oude onderdelen zich tot de nieuwe onderdelen verhouden?  (dit is van belang voor de omzetting van oude naar nieuwe erkenningen door de RGS) |  |  |  |
| Is met de RGS afgestemd wat er van de nieuwe opleiding en op welk detailniveau in MijnRGS vastgelegd moet worden?  (dit is van belang voor de implementatie van het LOP door de RGS) |  |  |  |
|  |  |  |  |
| 1. **Slotaspecten** |  |  |  |
| Is er een overgangsregeling nodig voor aiossen of opleiders van de oude opleiding naar de nieuwe opleiding? Zo ja, hoe luidt die?  (hoeft niet in het LOP te staan) |  |  |  |

1. Dit toetsingskader is door het CGS vastgesteld op 9 maart 2016. Het is voor het laatst door het CGS gewijzigd op 8 november 2023. [↑](#footnote-ref-2)
2. - = onvoldoende of niet aanwezig, + is akkoord [↑](#footnote-ref-3)
3. Daar waar specialisme of specialist staat, worden daaronder ook profiel respectievelijk profielarts begrepen. [↑](#footnote-ref-4)
4. Nieuw met ingang van 1 januari 2023 [↑](#footnote-ref-5)
5. Nieuw met ingang van 1 juli 2023. [↑](#footnote-ref-6)
6. Het normpercentage kan ook worden uitgedrukt als minimumpercentage van de gewerkte uren/dagen/maanden etc. overdag. Dat zou dan als richtsnoer tenminste 75% zijn. [↑](#footnote-ref-7)