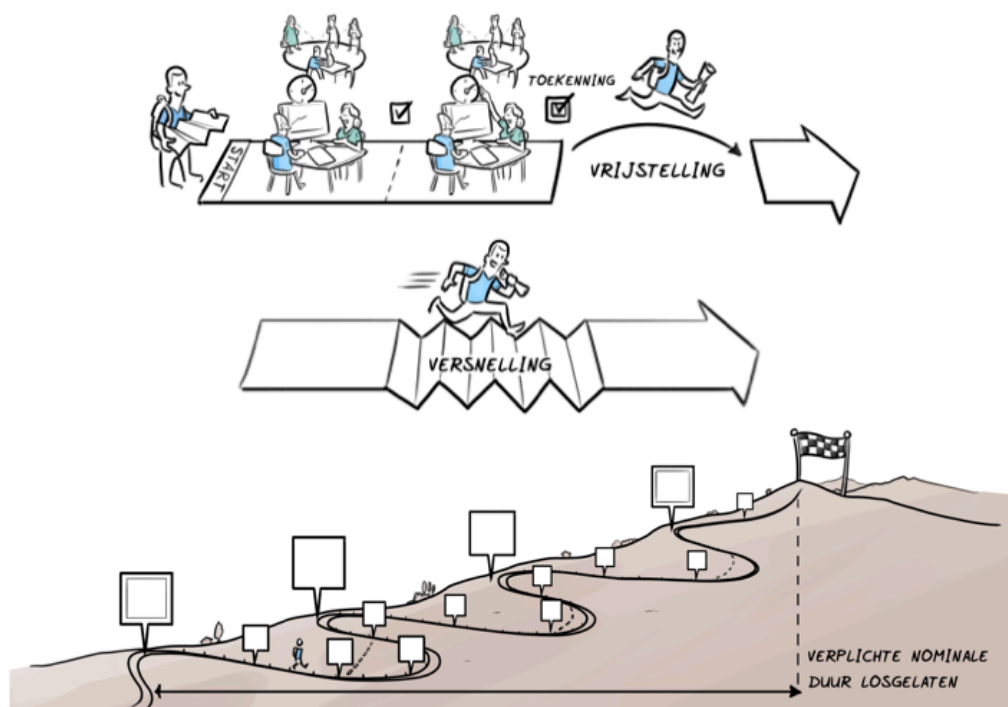


Individualisering van opleidingsduur  
bij medisch specialistische vervolgopleidingen

*Samenvatting regelgeving en toezicht*



*Project Realisatie Individualisering Opleidingsduur (RIO)*

*Deelproject Toezicht en Maatschappelijke Verantwoording*

*April 2016*

## Inleiding

Elke aios is anders en effectief opleiden is maatwerk. Sinds 1 juli 2014 is er meer mogelijk om de duur van de opleiding af te stemmen op de individuele aios. Het College Geneeskundige Specialismen (CGS) heeft regelgeving voor individualisering van de opleidingsduur vastgesteld en de minister van VWS heeft hier mee ingestemd.

Dit document is opgesteld omdat er in het veld behoefte bestaat aan een overzicht van de regelgeving over de individualisering van de opleidingsduur. Wat is er nieuw per 1 juli 2014 en wat is er verder nog aan relevante regelgeving? Daarnaast is er behoefte aan te weten hoe het toezicht van de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS) daarop aansluit. Van belang is daarbij om te bedenken dat de vernieuwing van de medisch specialistische vervolgopleidingen nog niet is afgerond waardoor de praktijk op onderdelen 'vooruit snelt' op de regelgeving. Een voorbeeld daarvan is het denken in (en het toetsen aan de hand van) activiteiten. Dit krijgt in steeds meer opleidingen voet aan de grond. Daarmee gaat de praktijk in feite alweer een stap verder dan de regelgever, die daarvoor ook de ruimte heeft gelaten. Verder is van belang dat het CGS nadrukkelijk streeft naar vermindering van regelgeving. In dat kader is het CGS bijvoorbeeld bezig om de afzonderlijke kaderbesluiten om te vormen tot één kaderbesluit voor alle geneeskundig specialismen. Dit nieuwe kaderbesluit wordt verwacht in 2017.

Dit document bevat:

- uitgangspunten regelgeving individualisering opleidingsduur
- wat is nieuw per 1 juli 2014
- overige voor individualisering relevante regelgeving
- toezicht in het kader van individualisering
- een uitgewerkt overzicht van de belangrijkste (juridische) begrippen / thema's en de regelgeving daarover
- vermelding van wat dit betekent voor de belangrijkste actoren

## Relevante Regelgeving

- Kaderbesluit CCMS versie 1 juli 2014 (Kaderbesluit)
- Regeling specialismen en profielen geneeskunst van de KNMG (Regeling)
- Specifieke besluit: besluit van het CCMS dat het ter uitvoering van de taken [art. 14 Regeling] per specialisme vaststelt
- Richtlijn 2005/36/EG van het Europees Parlement en de Raad betreffende de erkenning van beroepskwalificaties
- Beoordelingscriteria van een competentiegericht opleidingsplan (CGS, 2012)
- Beleidsregels RGS.
- Reglement van Orde van de Geschillencommissie (RvO)

## *Uitgangspunten van de regelgeving individualisering opleidingsduur*

**Efficiënt opleiden** De vaste opleidingsduur voor de individuele aios is losgelaten. Dit past in het competentiegericht opleiden en maakt het mogelijk het opleidingstraject op het individu af te stemmen. Doel van de regeling is het mogelijk te maken dat de aios zo lang als nodig en zo kort als verantwoord wordt opgeleid, waarbij de eindcompetenties door de aios behaald kunnen worden.

**Inhoud leidend** De reeds opgedane ervaring wordt *uitsluitend op inhoud* beoordeeld waarbij wordt getoetst of de veronderstelde competenties ook daadwerkelijk worden gerealiseerd in de praktijk. Hierbij geldt dat:

- de verworven competenties (ongeacht waar opgedaan) relevant zijn voor het specialisme waar de arts in opleiding gaat;
- de resterende opleiding moet leiden tot een "EU-proof-certificaat";
- competenties behaald voor het artsexamen kunnen worden meegenomen.

**Beoordeling door meest inhoudskundige.** De beoordeling van de relevantie van de ervaring voor de opleiding wordt neergelegd bij de persoon/instantie die daar inhoudelijk het best zicht op heeft: de (praktijk)opleider of het hoofd van het opleidingsinstituut.

**Toewijzing verkorting (vrijstelling) gebaseerd op praktijkbeoordeling.** De uiteindelijke toewijzing van de verkorting wordt verschoven naar een later moment in de opleiding zodat de opleider een goed gefundeerd oordeel kan geven over de aanwezigheid van de veronderstelde competenties.

**Aios verantwoordelijk voor inzicht in eerder verworven competenties.** De aios is verantwoordelijk voor het aantoonbaar maken van ervaring en de daarbij verworven competenties (CanMeds). Het duidelijk maken van competenties door aios kan door middel van documentatie worden toegevoegd aan het portfolio.

**Versneld opleiden mogelijk.** Naast de regeling waarin eerder verworven competenties kunnen leiden tot een korter opleidingstraject, is de vastgestelde duur losgelaten zodat flexibilisering van het opleidingstraject mogelijk wordt gemaakt:

- de excellente aios zou sneller het curriculum moeten kunnen doorlopen;
- als ondergrens geldt uitsluitend de Europese minimumduur;
- de inhoudelijke beoordeling ligt bij de (praktijk)opleider/hoofd opleidingsinstituut.

## Uitwerking in de regelgeving

### Wat is er veranderd per 1 juli 2014 (wat is nieuw?)

Per 1 juli 2014 is de verplichte nominale duur van de opleiding losgelaten. Ook zijn de mogelijkheden verruimd om vooraf onderdelen vrij te stellen en tussentijds te versnellen. Dat was het sluitstuk van een ontwikkeling die al een aantal jaren eerder is gestart met de modernisering van de medische vervolgoopleidingen. In de regelgeving is per 1 juli 2014 strikt genomen niet heel veel veranderd. Veel zaken die relevant zijn voor de individualisering van de opleidingsduur waren in het kader daarvan al in de jaren daarvoor geïntroduceerd. Denk daarvoor met name aan zaken als het Individuele Opleidingsplan (IOP), het daarvan afgeleide opleidingsschema (OS) en het portfolio, maar ook het systeem van toetsen en beoordelen.

De hiervoor genoemde uitgangspunten vinden in concreto hun uitwerking in de volgende *wijzigingen* in de regelgeving (in het bijzonder het CCMS Kaderbesluit):

1. De verplichte nominale duur van de opleiding is losgelaten. Op individueel niveau mag van de opleidingsduur worden afgeweken zodat de opleiding zolang als nodig en zo kort als verantwoord is. Afwijken van de nominale duur mag echter alleen op inhoudelijke gronden en op basis van een voorgeschreven procedure. Als ondergrens geldt daarbij uitsluitend de Europese minimumduur. Onder die grens zakken kan wel, maar dan mogen uitsluitend die competenties worden meegenomen die zijn verworven in een erkende opleidingsinrichting.
2. Vrijstelling van onderdelen van de opleiding op grond van eerder verworven competenties wordt door de opleider verleend en niet langer door de RGS. Voorafgaand aan de opleiding vindt overleg plaats waarin aios en opleider het individueel opleidingsplan en het individueel opleidingsschema afstemmen<sup>1</sup>. Ze zijn daarbij op grond van artikel B5 *verplicht* om rekening te houden met eerder verworven competenties. Omdat de RGS niet langer beslist over vrijstelling is een zekere mate van uniformiteit bij het nemen van besluiten tot vrijstelling een aandachtspunt.
3. De aios is verantwoordelijk voor zijn eigen leerproces en voor het inzicht geven in eerder verworven en behaalde competenties. Hij moet zijn eerder verworven competenties aan de hand van documenten kunnen onderbouwen. Welke documenten dat zijn is niet voorgeschreven, wel zijn daarvoor aanbevelingen gedaan in de toelichting op de regelgeving.
4. De opleider moet voorafgaand aan de opleiding een *eerste inschatting* maken van de relevantie van de ervaring die de aios aangeeft te hebben. Daarbij is de *geldigheidsduur* van eerder verworven competenties *losgelaten*. Hij neemt op basis van de stukken en het introductiegesprek een beslissing over het individuele opleidingschema van de aios (dat een resultante is van het individuele opleidingsplan). In het geval er meerdere opleiders zijn behoort ook daarmee afstemming plaats te vinden. Als oordelend opleider geldt de opleider waar de aios het langst in opleiding is. Uit zijn instemming blijkt de betrokkenheid van alle bij de opleiding betrokken opleiders. De beslissing van de opleider dient vanuit een oogpunt van transparantie goed inhoudelijk (door middel van documenten waaruit de eerdere ervaring van de aios blijkt) onderbouwd te zijn.
5. Tijdens de opleiding wordt getoetst of de veronderstelde competenties ook daadwerkelijk worden gerealiseerd in de praktijk. De verleende vrijstelling (resultierend in een kortere opleidingsduur) wordt pas definitief gemaakt na een *tweede* beoordelingsmoment. Voor de procedure wordt aangesloten bij het bestaande stelsel van toetsen en beoordelen met dien verstande dat is voorgeschreven dat er altijd *tenminste twee voortgangsgesprekken* moeten hebben plaatsgevonden voordat de opleider een definitief besluit kan nemen. Beslist de opleider dat de aios het vereiste niveau nog niet bezit, dan moet de inschatting worden bijgesteld en wordt de vrijstelling teruggedraaid via aanpassing van het individuele opleidingsplan en -schema.
6. Tijdens de opleiding kan worden versneld als blijkt dat de aios zich competenties sneller heeft eigen gemaakt dan in het curriculum is opgenomen. Ook daarvoor geldt dat dit moet worden vastgesteld aan de hand van toetsing en beoordeling. De opleider dient gedurende de opleiding na te gaan of de opleidingsduur kan worden bijgesteld afhankelijk van de snelheid waarmee een aios de competenties gedurende de opleiding verwerft. Hij dient zich ervan te vergewissen dat de aios zich bepaalde competenties op een zodanig niveau heeft eigen gemaakt dat hij sneller dan voorzien kan doorstromen naar het volgende opleidingsonderdeel of zich binnen de stage kan gaan richten op andere competenties om zich daarin (verder) te bekwamen. Voor de aios betekent dit dat hij tijdens de opleiding steeds inzicht moet geven in zijn vorderingen.
7. De geschillenregeling is uitgebreid. Die geldt niet meer alleen voor beslissingen over beëindiging of verlenging van de opleiding, maar over *elk besluit* dat over de opleiding wordt genomen. Dit betekent bijvoorbeeld dat de aios voortaan over de beslissing van de opleider om eerder verworven competenties al dan niet tot vrijstelling te laten leiden een

---

<sup>1</sup> Dit gebeurt bij voorkeur in een face-to-face gesprek.

geschil aanhangig kan maken. Komen aios en opleider op enig moment niet samen tot een bevredigend opleidingsprogramma dan kan de aios bij de COC terecht voor bemiddeling. Leidt dat niet tot een oplossing dan kan de aios naar de landelijke Geschillencommissie. Ook vanwege deze uitbreiding in procedurele mogelijkheden is het van belang dat besluiten die de opleider neemt goed onderbouwd en transparant zijn.

## Overige relevante regelgeving (niet nieuw, wel relevant voor het realiseren van de individualisering van opleidingsduur)

1. Opleidingsplan (landelijk/regionaal/lokaal): De eisen die de regelgeving daaraan stelt zijn niet veranderd en zijn strikt genomen beperkt van omvang. De koppeling van het IOP met landelijke en lokale plannen is echter wel van belang voor de individualisering. De regelgeving bepaalt namelijk dat de opleider vrijstelling heeft verleend (de oordelend opleider gedurende de opleiding), *met inachtneming van het opleidingsplan en het regionale of lokale opleidingsplan*, dient te beoordelen of de aios daadwerkelijk de veronderstelde competenties beheerst. Die plannen moet die beoordeling dan wel mogelijk maken door een indeling in afzonderlijk te toetsen en te beoordelen eenheden.
2. Competenties en bekwaam verklaren: De opleiding is gericht op het behalen van algemene en specialismegebonden competenties. Een competentie krijgt pas betekenis in de context van het werk/c.q. opleidingspraktijk en bestaat uit een samenstel van deelcompetenties. Wetenschappelijke verenigingen operationaliseren de competenties in hun landelijke opleidingsplannen en benoemen situaties waarmee de aios in de praktijk kan laten zien dat hij door de WV benoemde thema's beheerst. Deze situaties worden kenmerkende of kritische beroepssituaties/-activiteiten genoemd. Dit *kan* nader worden uitgewerkt in de vorm van EPA's (Entrustable Professional Activity) die als consequentie hebben dat als ze zijn getoetst een aios die situatie kan worden toevertrouwd *en daarmee bekwaam is verklaard* om de handeling zelfstandig uit te voeren. Onderdelen uit de competenties zijn daarmee voor die situatie ontwikkeld en getoetst. Hiermee kan een aios op basis van "de verklaring" (bijvoorbeeld een aantal KPB's) op een ander moment/ander terrein laten zien hierin al competent te zijn.
3. Individueel opleidingsplan (IOP) en individueel opleidingsprogramma (IOS): De verplichting om een IOP en IOS op te stellen en te onderhouden is er al enige jaren. Het belang ervan neemt echter toe met de vergroting van de mogelijkheden die aios krijgen om hun eigen opleiding vorm te geven en de opleidingsduur te individualiseren. De vorm van IOP en IOS is vrijgelaten, al bevat de regelgeving met name over het IOS wel enige voorschriften. In het kader van het MMV-project zijn daar handreikingen voor opgesteld. Deze zullen door RIO worden aangevuld en geactualiseerd.
4. Toetsen en beoordelen: Het kaderbesluit kent als verplichte toetsinstrumenten de Korte Praktijk Beoordeling (KPB), de Critically Appraised Topic (CAT) en de kennistoets. In een specifiek besluit kunnen nadere eisen worden gesteld aan de functie van de kennistoets. Daarnaast kunnen er andere verplichte toetsinstrumenten in het specifieke besluit worden opgenomen. Dat alles geeft de wetenschappelijke vereniging dus ruimte voor eigen invulling, passend bij de individualisering. In het kader van het IN VIVO project zijn er de afgelopen jaren verschillende richtlijnen voor deze instrumenten opgesteld. Deze zijn uitsluitend adviserend en laten de opleiding / de opleider op zichzelf vrij.
5. Beoordelen: De beoordeling is opgehangen aan een verplichte gesprekscyclus waarbij expliciet wordt stilgestaan bij de vorderingen van de aios aan de hand van het portfolio. De cyclus bestaat uit drie typen gesprekken:
  - a. Voortgangsgesprek (minimaal 4 keer per jaar)
  - b. Jaarlijkse geschiktheidsbeoordeling (1 keer per 1 jaar)
  - c. Eindbeoordeling (ten hoogste 3 maanden voorafgaand aan de beoogde einddatum)Afhankelijk van de uitkomst van de beoordeling (gaat goed dus doorgaan, dusdanige twijfels dat een intensief begeleidingstraject noodzakelijk is of stoppen) worden er meer of minder procedurele eisen gesteld aan de beslissing van de opleider.
6. Portfolio: kent als verplichte onderdelen:
  - a. het individueel opleidingsplan;
  - b. documentatie van minimaal de verplichte toetsingen van de competenties: KPB, CAT, kennistoets en toetsen die eventueel in het specifieke besluit verplicht zijn gesteld;
  - c. verslagen van de voortgangsgesprekken en beoordelingsgesprekken;
  - d. een registratie van de door de aios uitgevoerde verplichte opleidingsactiviteiten;
  - e. een of meer overdrachtsdocumenten.Voor de meeste onderdelen geldt dat de vorm en inhoud daarvan is vrijgelaten.
7. De opleider is verplicht een overdrachtsdocument op te stellen op het moment dat de aios overgaat naar een andere opleider en aan het portfolio is het overdrachtsdocument als verplicht onderdeel toegevoegd.
8. De taak van de COC in het bewaken en bevorderen van de kwaliteit van de in de opleidingsinstelling aanwezige opleidingen. In de toelichting wordt op hoofdlijnen het beoogde kwaliteitsbeleid beschreven. De RGS heeft in het

verlengde daarvan het veld in 2013 geïnformeerd over het belang van een interne PDCA-cyclus. Daarin is aangegeven dat er het voornemen is de regelgeving op dit punt aan te passen en de COC nadrukkelijk een rol te geven in de implementatie van een kwaliteitscyclus door iedere opleidingsgroep. De regelgeving is er nog niet op aangepast, maar omdat daarvoor wel aanknopingspunten zijn te vinden in de bestaande regelgeving wordt er al wel naar gewerkt en wordt bij visitaties aandacht besteed aan de interne PDCA-cyclus.

9. Bemiddelende rol van de COC: de COC heeft een taak in het bewaken van de kwaliteit van de opleiding en de beoordelingen. Daar hoort ook bij het bemiddelen in geval van conflicten tussen opleider en aios. Deze taak is niet veranderd, maar omdat de geschillenregeling is aangepast (zie hierboven bij punt 8) kan de COC nu ook met geschillen over het IOP/IOS te maken krijgen als opleider en aios daar onderling niet uitkomen. Op COC-niveau moeten daar afspraken over worden gemaakt.

## *Toezicht in het kader van individualisering*

1. Het toezicht op de uitvoering van het CCMS Kaderbesluit is belegd bij de RGS. De visie van de RGS op toezicht op de opleidingen in het algemeen is in 2013 verwoord in de gezamenlijke notitie van CGS en RGS "Van handhaven naar verbeteren". In dit model zal toezicht meer op afstand plaatsvinden en de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de opleiding, meer dan tot nu toe het geval is, bij de opleidingsgroep en de opleidingsinrichting komen te liggen via versterking van de interne kwaliteitscyclus<sup>2</sup>.
2. Voor de RGS is relevant dat zij voor het besluit tot inschrijving dat zij aan het einde van de opleiding neemt, moet kunnen vertrouwen op het oordeel van de opleider. Dat oordeel komt tot uiting in de besluiten die hij gedurende de opleiding neemt en aan het eind van de rit in het C-formulier. Dat de RGS vertrouwt op het oordeel van de oordelend opleider<sup>3</sup> is echter niets nieuws, daarin is het CCMS-kaderbesluit in feite niet veranderd. Een belangrijk gevolg van de nieuwe regelgeving is echter wel dat besluiten van de opleider nu op basis van verworven competenties kunnen leiden tot een opleidingsduur die korter kan zijn dan de nominale duur. Dat was voorheen niet het geval. Nieuw (vanuit het perspectief van de RGS) is dat de RGS zonder zelf een toets aan te leggen moet vertrouwen op het oordeel van de opleider t.a.v. vrijstelling of versnelling. De maatschappij wil geborgd zien dat er ondanks de kortere opleidingsduur net zulke goede, zo niet betere specialisten worden opgeleid dan voorheen. Tegen deze achtergrond vindt de RGS in het kader van toezicht dit gevolg zo belangrijk dat hier apart aandacht aan moet worden besteed.
3. Om te kunnen vertrouwen op het oordeel van de opleider is het van belang dat is na te gaan hoe het proces van besluitvorming met betrekking tot individualisering van de opleiding is verlopen, wie de actoren zijn geweest, op basis waarvan de besluitvorming is gepleegd etc. Dat vergt een transparant en eenduidig proces. Op systeem niveau dient daarbij getoetst te worden of de procedure van toetsen en beoordelen die de wetenschappelijke vereniging vastlegt in haar opleidingsplan adequaat is. Dat gebeurt langs verschillende wegen. De eerste is de toetsing vooraf van de opleidingsplannen door het CGS<sup>4</sup>. Daarnaast vormen de landelijke opleidingsplannen een belangrijk onderdeel van het toetsingskader dat bij erkenningsvisitaties wordt gehanteerd (naast het CCMS-kaderbesluit, het specifieke besluit, de regionale plannen en de lokale plannen). Bij visitaties wordt nagegaan of de procedures zoals die op papier staan in de praktijk daadwerkelijk worden toegepast c.q. zijn geborgd.
4. In 2016 worden in het kader van het toezicht op individualisering de volgende acties gepleegd:

*Instructie aan de PVC's/visitatiecommissies om tijdens de visitaties expliciet aandacht te besteden aan individualisering.*

De volgende aandachtspunten zijn door de RGS geformuleerd:

1. Vindt individualisering plaats binnen de opleiding
2. Introductiegesprek
3. Documentatie EVC
4. IOP (herkenbaar document)
5. Voortgangsgesprekken
6. Inzage portfolio
7. Rol aios bij individualisering
8. Rol opleider bij individualisering

Zowel de aios als de opleider worden bevraagd aan de hand van vragen als:

---

<sup>2</sup> In aanvulling op deze visie hebben CGS en RGS inmiddels ook een Position Paper gepubliceerd over herziening van de erkenningsystematiek en het toezicht daarop. Besluitvorming daarop moet nog gepleegd worden.

<sup>3</sup> Zoals genoemd in art. B16, zesde lid van het CCMS-kaderbesluit.

<sup>4</sup> De toetsingscriteria zijn vastgelegd in het document Beoordelingscriteria van een competentiegericht opleidingsplan van de CGS uit 2012.

- Hoe houdt u/de opleidingsgroep rekening met de groei in zelfstandigheid van de aios?
- Hoe individualiseren de opleider en de aios de opleidingsduur van de aios in de praktijk op basis van de groei in competenties?

Er worden steekproefsgewijs enkele portfolio's gelicht om na te gaan in hoeverre aan de regelgeving is voldaan. Dit gebeurt door de inhoud van de portfolio's te toetsen (niet inhoudelijk, maar op procedurele aspecten!) en te bespreken met aios en opleider(s). Daarbij gaat het om elementen als:

- Is het IOP als afzonderlijk document in het portfolio te vinden?
- Bevat het portfolio de voorgeschreven elementen?
- Indien er sprake is van een besluit tot vrijstelling of versnelling:
  - is dan in het portfolio terug te vinden hoe de besluitvorming tot stand is gekomen en
  - op grond waarvan (welk materiaal) de vrijstelling of versnelling is verleend?
  - indien niet aan de regelgeving is voldaan, waarom is dat niet gebeurd?

*Trainingen:* In de trainingen van visitatoren wordt expliciet aandacht besteed aan individualisering. In het kader van de professionalisering van visitatoren en het aanhaken op nieuwe ontwikkelingen worden in 2016 herhaaltrainingen aan alle PVC's aangeboden. In totaal gaat het daarbij om ca. 700 visitatoren (allen in de dagelijkse praktijk ook opleider, lid van een opleidingsgroep of aios).

*Onderzoek:* In de toekomst kan thematisch toezicht flankerend beleid zijn bij het toezicht van de RGS. De RGS benoemt dan bij toerbeurt een thema waar zij in een bepaalde tijd extra aandacht aan besteedt en bereidt de PVC's hierop voor. Vooruitlopend daarop voert de RGS in samenwerking met RIO/TMV, los van het toezicht in het kader van de erkenningsystematiek, in 2016 een breed onderzoek uit naar de wijze waarop opleiders in de praktijk gestalte geven aan de individualisering van de opleiding.

## Bijlage 1 Belangrijke begrippen/definities

Begrip	Definitie
Aios	Arts(en) in opleiding tot (medisch) specialist
Bekwaamheid	Het vermogen van een beroepsbeoefenaar om in een bepaalde situatie verantwoord een bepaalde handeling uit te oefenen.
Centrale opleidingscommissie (COC)	Een in de opleidingsinrichting aanwezig overlegorgaan ter handhaving en bevordering van een optimaal opleidingsklimaat
Competentie	De bekwaamheid van een specialist om een professionele activiteit in een specifieke authentieke context adequaat uit te voeren door de geïntegreerde aanwezigheid van kennis, inzichten, vaardigheden, attitude, persoonskenmerken of eigenschappen.
Individueel Opleidingsplan (IOP)	Uitwerking van het lokale of regionale opleidingsplan op individueel niveau van de aios dat door de aios en de opleider of lid van de opleidingsgroep voor (het betreffende gedeelte van) de opleiding wordt opgesteld. Is vormvrij.
Oordelend opleider	De opleider die de eindbeoordeling afgeeft. Dit is in principe de opleider waar de aios het langst in opleiding is, maar dat kan ook anders worden afgesproken.
Opleider	Een door de RGS voor de opleiding erkende medisch specialist onder wiens verantwoordelijkheid de gehele opleiding of een gedeelte van de opleiding tot medisch specialist plaatsvindt.
Opleidingsgroep	Het samenwerkingsverband van de medisch specialisten, inclusief de opleider en plaatsvervangend opleider, van een opleidingsinrichting betrokken bij de opleiding van het desbetreffende specialisme.
(Landelijk) Opleidingsplan	Een door een wetenschappelijke vereniging opgesteld en door het CGS vastgesteld plan dat de structuur en inhoud van de opleiding tot medisch specialist beschrijft. Het CGS toetst het plan aan de hand van beoordelingscriteria die zijn gebaseerd op het Kaderbesluit CCMS.
Opleidingsschema (OS)	Een binnen het opleidingsplan, het kaderbesluit en het specifieke besluit passend overzicht van de begin- en einddatum, de volgorde en de locaties(s) van (onderdelen van) de opleiding van de aios. Wordt ook wel Individueel Opleidingsschema (IOS) genoemd. Kent 3 voorgeschreven elementen. Is vormvrij.
Portfolio	Een door de aios bijgehouden verzameling van documenten waarin op systematische wijze de voortgang van de aios wordt gedocumenteerd. Kent 5 voorgeschreven elementen. Is vormvrij.
Voortgangsgesprek	Een gestructureerd gesprek tussen opleider en de aios ten behoeve van reflectie over de opleiding en de voortgang in de ontwikkeling van de aios in het bijzonder.
Vrijstelling	De ontheffing van de verplichting deel te nemen aan een gedeelte van de opleiding omdat de aios voor dat gedeelte beschikt over eerder verworven competenties.



## Bijlage 2 Overzicht relevante regelgeving individualisering opleidingsduur

NB: In deze tabel wordt telkens per onderdeel aangegeven wat de betekenis voor verschillende actoren is en eventueel welke praktische handvatten daarvoor beschikbaar zijn. Daar waar opleider staat vermeld, betreft het ook de plaatsvervangend opleider. De taak kan in veel gevallen ook door een lid van de opleidingsgroep worden uitgeoefend, maar wel altijd *onder verantwoordelijkheid* van de opleider.

1. Duur van de opleiding		
Regelgeving: B5 Kaderbesluit	Toelichting	Betekenis voor actoren / praktische handvatten
<ul style="list-style-type: none"> <li>De duur van de opleiding van de individuele aios is afgestemd op de aios, zodat:               <ol style="list-style-type: none"> <li>de aios de gelegenheid heeft de algemene en de specialisme gebonden competenties te verwerven;</li> <li>de opleiding voldoet aan de eisen van Richtlijn 2005/36/EG (Europese minimumduur).</li> </ol> </li> <li>De algemene duur van de opleiding gaat uit van een ononderbroken opleidingstraject en een volledige werkweek.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De vaste opleidingsduur is voor de individuele aios losgelaten. Dit past in het competentiegericht opleiden en maakt het mogelijk het opleidingstraject op het individu af te stemmen. Doel van een variabele opleidingsduur is het mogelijk maken dat de aios zo lang als nodig en zo kort als verantwoord wordt opgeleid, waarbij de eindcompetenties door de aios behaald kunnen worden.</li> <li>De opleiding dient minimaal aan de eisen opgenomen in Richtlijn 2005/36/EG te voldoen, qua duur en qua erkende opleidingssetting. Voor specialismen waarvan de opleidingsduur gelijk is aan de duur opgenomen in de Richtlijn kan uitsluitend verworven competenties in een erkende opleidingsinrichting worden meegenomen. Dit geldt ook in situaties dat er zoveel verworven competenties zijn dat de opleidingsduur van de aios onder de Europese duur uitkomt.</li> <li>NB: Als het gaat om een opleiding die niet erkend is binnen Europa, dan geldt als minimumduur een fulltime opleiding van minimaal één jaar.</li> </ul>	<p><b>Wetenschappelijk vereniging (Concilium)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ontwikkelt en onderhoudt het landelijke opleidingsplan en het daarop gebaseerde specifieke besluit:           <ul style="list-style-type: none"> <li>Bepalen hoe om te gaan met tijdsindicatoren in het plan</li> <li>Eventueel aanpassen van het specifieke besluit om individualiseren te ondersteunen</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Opleider</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Schat vooraf en tijdens de opleiding competentieniveau van de aios in zodat deze zo lang als nodig en zo kort als verantwoord wordt opgeleid.</li> </ul> <p><b>Ondersteunend materiaal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><a href="#">Stappenplan IO (RGS)</a></li> </ul>

2. Competenties en bekwaam verklaren		
Regelgeving: B2 Kaderbesluit	Toelichting	Betekenis voor actoren / praktische handvatten
<ul style="list-style-type: none"> <li>Definitie van <b>competentie</b>: de <i>bekwaamheid</i> van een specialist om een professionele activiteit in een specifieke authentieke context adequaat uit te voeren door de geïntegreerde aanwezigheid van kennis, inzichten, vaardigheden, attitude, persoonskenmerken of eigenschappen.</li> <li>De opleiding is gericht op het verwerven van de door het CCMS vastgestelde algemene en specialismegebonden competenties, waarbij de specialismegebonden competenties worden verworven op de bijbehorende bekwaamheidsniveaus per specialisme.</li> <li>De specialismegebonden competenties zijn per medisch specialisme vastgelegd in het specifieke besluit.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het CGS heeft algemene competenties vastgesteld voor de opleiding in alle medische specialismen.</li> <li>De opleidingen in de diverse medische specialismen zijn gericht op het behalen van deze algemene competenties. Daarnaast is de opleiding gericht op het verwerven van specifieke competenties, ook wel specialismegebonden competenties genoemd.</li> <li>Een competentie krijgt pas <i>betekenis in de context van het werk/c.q. opleidingspraktijk en bestaat uit een samenstel van deelcompetenties</i>. In de praktijk zijn vaak meerdere competenties noodzakelijk om tot een goed resultaat te komen. Wetenschappelijke verenigingen hebben in hun landelijke opleidingsplannen de competenties geoperationaliseerd en hebben situaties benoemd waarmee de aios in de praktijk kan laten zien dat hij het thema beheerst. Deze situaties worden kenmerkende of kritische beroepssituaties/-activiteiten genoemd.</li> <li>Dit kan nader worden uitgewerkt in de vorm van EPA's (Entrustable Professional Activity) die als consequentie hebben dat als ze zijn getoetst een aios die situatie kan worden toevertrouwd en daarmee bekwaam is verklaard om de handeling zelfstandig uit te voeren. Onderdelen uit de competenties zijn daarmee voor die situatie ontwikkeld en getoetst. Hiermee kan een aios op basis van "de verklaring" (<i>wat niet nader omschreven is maar bijvoorbeeld een aantal KPB's kan inhouden</i>) op een ander moment/ander terrein laten zien hierin al competent te zijn.</li> </ul>	<p><b>Wetenschappelijk vereniging (Concilium)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Stelt specialismegebonden competenties op en verwerkt deze <i>herkenbaar</i> in het landelijke opleidingsplan.</li> <li>Beschrijft de vereiste bekwaamheidsniveaus in het opleidingsplan.</li> <li>Operationaliseert de competenties in het landelijk opleidingsplan en benoemt kenmerkende of kritische beroepsactiviteiten.</li> </ul> <p><b>Aios</b></p> <p>Maakt zich de voorgeschreven algemene en specialisme gebonden competenties eigen en laat in de praktijk zien daarover te beschikken, bijvoorbeeld aan de hand het uitvoeren van kritische beroepssituaties/-activiteiten.</p> <p><b>Opleider</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Beoordeelt tijdens de opleiding de voortgang in het ontwikkelen in competenties, bijvoorbeeld aan de hand het uitvoeren van kritische beroepssituaties/-activiteiten.</li> <li>Beoordeelt en toetst of de aios de veronderstelde competenties op het vereiste niveau beheerst, bijvoorbeeld aan de hand van de wijze waarop de aios kritische beroepssituaties/-activiteiten uitvoert.</li> </ul> <p><b>Ondersteunend materiaal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><a href="#">SOM Handreiking Volgen, beoordelen en verantwoord bekwaam verklaren</a></li> <li><a href="#">SOM Job aid Bekwaam verklaren</a></li> <li><a href="#">SOM Voorbeelden teambeoordeling in opleidingsgroep</a></li> <li><a href="#">SOM Voorbeelden procedures bekwaamverklaring</a></li> <li><a href="#">Richtlijn korte praktijkbeoordeling (In Vivo, Th.J. ten Cate, C.R.M.G. Fluit)</a></li> </ul>
<p>Het begrip <b>bekwaamheid</b> is afkomstig uit de wet BIG (in het bijzonder de art. 35, 36 en 38 wet BIG).</p>	<p>Bekwaamheid heeft betrekking op wat een beroepsbeoefenaar individueel weet en kan, het vermogen van een beroepsbeoefenaar om in een bepaalde situatie verantwoord een bepaalde handeling uit te oefenen. Of iemand daadwerkelijk bekwaam is hangt af van <i>individuele</i></p>	<p><b>Aios</b></p> <p>Bij het verrichten van voorbehouden handelingen beoordelen of het in de gegeven situatie verantwoord is deze handeling (zelfstandig) uit te voeren.</p>

<p>De wet BIG maakt onderscheid tussen deskundigheid (kennen), bekwaamheid (kunnen) en bevoegdheid. Onbekwaam maakt volgens de wet onbevoegd en dus strafbaar. De beoordeling van de bekwaamheid laat de wet BIG <i>aan de betrokkenen zelf over</i>.</p> <p>Wettelijk gezien is een aios zelfstandig bevoegd tot het uitvoeren van geneeskundige handelingen onder de <u>voorwaarde</u> dat hij tevens bekwaam is om een handeling uit te voeren.</p>	<p><i>omstandigheden en van de aard van de zorgsetting.</i></p> <p>Een van de voorwaarden die de wet BIG aan de opleider stelt is dat hij zich ervan moet vergewissen dat de aios bekwaam is om een handeling naar behoren uit te voeren. Het is niet zo dat een aios met een bekwaamverklaring in grotere mate aansprakelijk is voor eventuele schadelijke gevolgen van zijn handelen dan een aios zonder bekwaamverklaring. Of een dergelijke aansprakelijkheid bestaat hangt in de eerste plaats af van de manier waarop de handeling is uitgevoerd.</p>	<p><b>Opleider</b></p> <p>Dient zich ervan te vergewissen dat de aios bekwaam is om een handeling naar behoren uit te voeren.</p>
--	---	---

3. Individueel opleidingsplan (IOP)		
Regelgeving: A1, B4, B8, B9 Kaderbesluit	Toelichting	Betekenis voor actoren / praktische handvatten
<p>Definitie: Het individueel opleidingsplan is een uitwerking van het landelijke opleidingsplan en het lokale of regionale opleidingsplan op individueel niveau van de aios dat door de aios en de opleider of lid van de opleidingsgroep voor (het betreffende gedeelte van) de opleiding wordt opgesteld.</p> <p>Voor aanvang van de opleiding stelt de aios in overleg met de oordelend opleider en de bij de opleiding betrokken opleiders een individueel opleidingsplan op, gebaseerd op eventueel reeds verworven competenties van de aios.</p> <p>De aios draagt zorg voor de onderbouwing van de eerder verworven competenties.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In het individueel opleidingsplan en het opleidingsschema dat daaruit voortvloeit zijn de reeds verworven competenties verdisconteerd. Dit impliceert dat de opleider zowel de voortgang beoordeelt in het ontwikkelen van de competenties die bij het betreffende opleidingsonderdeel behoren, als beoordeelt en toetst of de aios de veronderstelde competenties op het vereiste niveau beheerst.</li> <li>• Het IOP heeft geen voorgeschreven vorm.</li> <li>• Het IOP (en het OS als uitvloeisel daarvan) is bedoeld als groeidocument en hoeft dan ook niet de volledige opleidingsperiode te beslaan.</li> </ul>	<p><b>Aios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Draagt zelf verantwoordelijkheid voor eigen leerproces.</li> <li>• Stelt zijn IOP bij aanvang van de opleiding op dat is gebaseerd op EVC.</li> <li>• Doet dit in overleg met de opleider of lid van de opleidingsgroep.</li> <li>• Draagt zorg voor de onderbouwing van de EVC (documenten).</li> <li>• Onderhoudt het IOP gedurende zijn opleiding.</li> </ul> <p><b>(Oordelend) Opleider</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stelt beginniveau van de aios vast op basis van stukken (onderbouwing van EVC) en introductiegesprek met de aios.</li> <li>• Overlegt met de aios over de invulling van het IOP.</li> <li>• Ziet erop toe dat dit aansluit op het landelijk/lokaal/regionaal opleidingsplan.</li> <li>• Beoordeelt tijdens de opleiding de voortgang in het ontwikkelen in competenties.</li> <li>• Beoordeelt en toetst of de aios de veronderstelde competenties op het vereiste niveau beheerst.</li> </ul> <p><b>Ondersteunend materiaal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">RGS handleiding "Opstellen van het IOP"</a></li> <li>• <a href="#">SOM MMV "Toelichting op het IOP"</a></li> <li>• <a href="#">Job aid "Het introductiegesprek"</a></li> <li>• <a href="#">SOM MMV Checklist introductiegesprek</a></li> <li>• <a href="#">SOM MMV Voortgangsgesprek (inclusief bespreking versnelling)</a></li> <li>• <a href="#">SOM MMV Checklist voortgangsgesprek</a></li> </ul>

4. Opleidingsschema (OS)		
Regelgeving A1, B8, B9, B11 Kaderbesluit	Toelichting	Betekenis voor actoren / praktische handvatten
<p><b>a Algemeen</b>            Definitie: Een binnen het opleidingsplan, het CCMS Kaderbesluit en het specifieke besluit passend overzicht van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de begin- en einddatum,</li> <li>• de volgorde en</li> <li>• de locaties(s) van (onderdelen van) de opleiding van de aios.</li> </ul> <p>Eisen (inhoudelijk en procedureel):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Voor aanvang van de opleiding stelt de aios in overleg met de oordelend opleider en de bij de opleiding betrokken opleiders naast het IOP ook een opleidingsschema op (B8).</li> <li>• Bij de aanvraag tot inschrijving in het opleidingsregister moet de aios het opleidingsschema indienen bij de RGS.</li> <li>• Dat schema moet de schriftelijke instemming van de oordelend opleider hebben.</li> <li>• Het schema wordt opgesteld met inachtneming van de eisen in het kaderbesluit, het specifiek besluit, het opleidingsplan en het regionale of lokale opleidingsplan.</li> <li>• Indien van toepassing wordt bij het opleidingsschema aangegeven in welke instelling en in welke periode reeds competenties werden verworven. (B9)</li> <li>• Wijzigingen (bijv. vanwege sneller verworven competenties, deeltijd of onderbrekingen in de opleiding) in het opleidingsschema of aanvullingen daarop behoeven <i>altijd</i> de toestemming van de opleider en moeten tijdig worden doorgegeven aan de RGS. (B11)</li> <li>• Indien over het besluit betreffende het opleidingsschema verschil van mening ontstaat tussen aios en oordelend opleider, wijst de oordelend opleider de aios op de geschillenprocedure.</li> <li>• Om voor erkenning als opleider in aanmerking te komen, moet de medisch specialist er op toezien dat in samenspraak met de bij de opleiding van de aios betrokken opleiders een opleidingsschema wordt opgesteld, dat recht doet aan de reeds verworven</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uit het opleidingsschema blijkt of eventueel eerder verworven competenties zijn verwerkt. Indien er sprake is van kortere opleidingsduur op basis van eerder verworven competenties dient de oordelend opleider zich ervan te vergewissen dat wordt voldaan aan de Europese minimumduur. Voor die beoordeling is van belang dat een aios de minimale duur in een erkende setting heeft doorgebracht. Deze beoordeling is uiteindelijk ook van belang voor de afgifte van het diploma door de RGS. <i>Om die reden is zinvol om vast te leggen in welke instelling reeds competenties werden verworven.</i></li> <li>• De aios volgt veelal zijn opleiding in meerdere inrichtingen bij verschillende opleiders. <i>De opleiders gezamenlijk beoordelen</i> de aanvraag en geven aan of deze in beginsel kan leiden tot verkorting van de opleidingsduur. Zij zijn tenslotte als meest inhoudsdeskundige geschikt om deze beoordeling te geven. Dat dit in gezamenlijkheid wordt afgestemd is een logisch gevolg van het in toenemende mate opleiden in clusterverband. Doordat meerdere opleiders betrokken zijn bij de eerste beoordeling van de aanvraag kan een meer gewogen, dan wel objectief oordeel worden gegeven. De oordelend opleider is uiteindelijk degene die instemt met het individueel opleidingsplan dat opgesteld is in het begin van de opleiding. Dit eerste moment betreft een inschatting en is wenselijk vanwege logistieke redenen en voor de aios om een indicatie te krijgen over de duur van zijn opleiding. De eigenlijke beoordeling van de ervaring vindt plaats gedurende de opleiding.</li> <li>• Uit de instemming van de oordelend opleider blijkt de betrokkenheid van alle bij de opleiding betrokken opleiders.</li> <li>• De opleider ziet er op toe dat de aios zo lang als nodig en zo kort als verantwoord wordt opgeleid, waarbij de eindcompetenties door de aios behaald kunnen worden. Tegen die achtergrond beoordeelt de opleider of de</li> </ul>	<p><b>Aios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stelt het OS bij aanvang van de opleiding op (vloeit voort uit het IOP)</li> <li>• Doet dit in overleg met de opleider of lid van de opleidingsgroep</li> <li>• Verwerkt EVC in het schema (inclusief vermelding van de instelling waar de competenties zijn verworven en periode waarin dat is gebeurd)</li> <li>• Zorgt voor schriftelijke instemming van de opleider met het schema</li> <li>• Legt het schema over aan de RGS bij inschrijving in het opleidingsregister</li> <li>• Onderhoudt het OS gedurende zijn opleiding, zorgt voor instemming van de opleider bij wijzigingen</li> <li>• Geeft wijzigingen tijdig door aan de RGS (via 'Mijn RGS')</li> </ul> <p><b>(Oordelend) Opleider</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ziet erop toe dat in samenspraak met de betrokken opleiders een OS wordt opgesteld.</li> <li>• Ziet erop toe dat – indien van toepassing – op de juiste wijze rekening is gehouden met EVC.</li> <li>• Vergewist zich ervan dat indien sprake is van een kortere opleidingsduur wordt voldaan aan de Europese minimumnorm.</li> <li>• Geeft schriftelijk akkoord op het schema (= opleidingsbesluit van de oordelend opleider).</li> <li>• Ziet erop toe dat de aios relevante wijzigingen in zijn IOP verwerkt in het OS en dit meldt aan de RGS (via 'Mijn RGS').</li> <li>• Wijst de aios bij een geschil op de geschillenprocedure.</li> </ul> <p><b>Ondersteunend materiaal</b>  <a href="#">Handleidingen en demo's Mijn RGS</a></p>

competenties van de aios.(C4,1 h)	door de aios inzichtelijk gemaakte reeds verworven competenties kunnen leiden tot verkorting van de opleidingsduur en wordt op basis daarvan een individueel opleidingsplan opgesteld.	
-----------------------------------	--	--

5. Vrijstelling / Eerder verworven competenties		
Regelgeving A1, B9, B11, B13 Kaderbesluit	Toelichting	Betekenis voor actoren / praktische handvatten
<p><b>a. Algemeen</b> Vrijstelling: De ontheffing van de verplichting deel te nemen aan een gedeelte van de opleiding omdat de aios voor dat gedeelte beschikt over <i>eerder</i> verworven competenties.</p> <p>Regeling vrijstelling door de RGS is <i>vervallen</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De vrijstellingsregeling is <i>vervangen</i> door de regeling individualisering opleidingsduur die het mogelijk maakt rekening te houden met reeds verworven competenties. Op die wijze kan de ervaren of excellente aios de opleiding in een kortere duur voltooien.</li> <li>Regelgeving bevat geen criteria voor vrijstelling meer.</li> <li>Er geldt geen termijn meer waarbinnen de kennis en ervaring moet zijn opgedaan.</li> </ul>	<p><b>Wetenschappelijke vereniging (Concilium)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Neemt procedure vrijstelling op grond van eerder verworven competenties op in landelijk opleidingsplan.</li> </ul> <p><b>Aios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vraagt vrijstelling bij opleider aan.</li> </ul> <p><b>Oordelend Opleider</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Beslist op aanvraag aios.</li> </ul> <p><b>Ondersteunend materiaal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><a href="#">SOM MMV Het introductiegesprek</a></li> <li><a href="#">SOM MMV Checklist introductiegesprek</a></li> <li><a href="#">SOM MMV Voortgangsgesprek (inclusief bespreking versnelling)</a></li> <li><a href="#">SOM MMV Checklist voortgangsgesprek</a></li> <li><a href="#">Aanbevelingen Commissie vrijstelling (bijlage 3 van dit document)</a></li> <li><a href="#">Checklist Landelijke opleidingsplan (in ontwikkeling)</a></li> </ul>
<p><b>b. Aanvraag vrijstelling door aios</b> Voorleggen IOP/OS aan de opleider geldt als aanvraag voor vrijstelling indien er sprake is van EVC</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indien de aios reeds ervaring heeft opgedaan kan de aios aan de (oordelend) opleider een aantal documenten aanleveren zodat deze ervaring kan worden verdisconteerd in de opleiding.</li> <li>Deze documenten vormen de grondslag voor de individualisering van de opleidingsduur en maken deel uit van het portfolio.</li> <li>Zie voor <b>inhoud aanvraag</b>: aanbevelingen van de Commissie vrijstelling (bijlage 3).</li> </ul>	<p><b>Aios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Maakt voorafgaand aan de opleiding het IOP en OS, houdt daarbij rekening met EVC's.</li> <li>Maakt opgedane eerdere ervaring inzichtelijk en doet aanvraag bij opleider (legt IOP/OS voor aan opleider).</li> <li>Onderbouwt aanvraag met documenten.</li> <li>Neemt die documenten op in portfolio.</li> <li>Neemt besluit opleider op in portfolio</li> </ul>
<p><b>c. Beoordeling door opleider</b> Met inachtneming van het doel van de regeling wordt beoordeeld of de opgedane ervaring, ongeacht hoelang en in welke setting, relevant is voor het specialisme en welke relevante competenties de arts wordt geacht reeds te beheersen. Bij deze beoordeling wordt het opleidingsplan dan wel het regionale of lokale opleidingsplan als kader gehanteerd.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Voor de totstandkoming van het besluit van de opleider gelden procedurele eisen. Zie bijlage 3 voor de <b>beschrijving van de procedure</b> (ontleend aan de toelichting op het CCMS-kaderbesluit).</li> <li>De opleiding dient minimaal aan de eisen opgenomen in Richtlijn 2005/36/EG te voldoen, qua duur en qua erkende opleidingssetting. Voor specialismen waarvan de opleidingsduur gelijk is aan de duur opgenomen in de</li> </ul>	<p><b>Opleider</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Beoordeelt aanvraag vrijstelling rekening houdend met de eisen die de regelgeving daaraan stelt: <ul style="list-style-type: none"> <li>Is opgedane ervaring relevant voor het specialisme?</li> <li>Hanteert het opleidingsplan dan wel het regionale of lokale opleidingsplan als kader.</li> <li>Ziet erop toe dat ondanks vrijstelling nog steeds wordt voldaan aan de Europese minimumnorm qua</li> </ul> </li> </ul>

	<p>Richtlijn kan uitsluitend verworven competenties in een erkende opleidingsinrichting worden meegenomen. Dit geldt ook in situaties dat er zoveel verworven competenties zijn dat de opleidingsduur van de aios onder de Europese duur uitkomt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>NB: Als het gaat om een opleiding die niet erkend is binnen Europa, dan geldt als minimumduur een fulltime opleiding van minimaal één jaar.</li> </ul>	<p>duur en erkende opleidingssetting [zakken onder de norm mag, mits het EVC betreft die zijn behaald in een erkende inrichting].</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Houdt zich bij beoordeling aan de procedurele eisen: <ul style="list-style-type: none"> <li>Twee beoordelingsmomenten <ol style="list-style-type: none"> <li>Licht beoordelingsmoment voorafgaand aan opleiding op basis van stukken, introductiegesprek en in samenspraak met andere opleiders.</li> <li>Zwaar beoordelingsmoment tijdens opleiding gebaseerd op minimaal twee voortgangsgesprekken.</li> </ol> </li> </ul> </li> </ul> <p><i>NB: het introductiegesprek mag ook door een lid van de opleidingsgroep worden gevoerd.</i></p>
<p><b>d. Opleidingsbesluiten in het kader van vrijstellingen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Het instemmen met het OS (dus de vaststelling van de aanvraag)(B9, lid 3, onder g).</li> <li>Het afwijzen van het OS (dus afwijzen van de aanvraag, idem).</li> <li>Het instemmen met wijzigingen in het OS (B11, lid 1).</li> <li>Het afwijzen van wijzigingen in het OS (B11, lid 1).</li> <li>Het ongedaan maken van wijzigingen in het OS (B13, lid 6)</li> </ul> <p>Voor de toepassing van de geschillenregeling (en dus ook voor de bemiddeling door de COC) wordt aan een besluit van een opleider, opleidingsinrichting of opleidingsinstituut gelijkgesteld:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>de schriftelijke weigering een besluit te nemen;</li> <li>het niet tijdig nemen van een besluit;</li> <li>een feitelijke gedraging alsof het besluit reeds is genomen.</li> </ul> <p>Een besluit is niet tijdig genomen zodra twee weken zijn verstreken na de dag waarop de indiener schriftelijk aan de opleider, de opleidingsinrichting of het opleidingsinstituut heeft verzocht een besluit te nemen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opleidingsbesluiten worden genomen door de oordelend opleider.</li> <li>Oordelend opleider is de opleider waar de aios het langst in opleiding is, tenzij in onderling overleg een andere opleider is aangewezen.</li> <li>Indien zich problemen voordoen tussen opleider en aios bij effectuering van de aanvraag staat de geschillenregeling open conform hetgeen is bepaald in de Regeling specialismen en profielen geneeskunst van de KNMG.</li> <li>De geschillenprocedure met daarbij behorende termijnen is bij beide beoordelingsmomenten van toepassing.</li> </ul>	<p><b>Aios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Neemt besluiten op in portfolio.</li> <li>Zorgt voor tijdige berichtgeving van wijziging OS aan de RGS.</li> </ul> <p><b>Opleider</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bij afwijzen vrijstelling of ongedaan maken verleende korting geeft hij een schriftelijke onderbouwing van zijn besluit aan de aios.</li> <li>Wijst aios op de geschillenprocedure.</li> </ul>



6. Versnellen / Sneller verworven competenties		
Regelgeving: toelichting B5 Kaderbesluit	Toelichting	Betekenis voor actoren / praktische handvatten
<p>Definitie: De regelgeving kent de term Sneller Verworven Competenties niet.</p> <p>De term wordt wel gebezigd in de toelichting op artikel B5 van het kaderbesluit:</p> <p><b>“Eerder verworven competenties en sneller verwerven van competenties</b></p> <p>Deze regeling betreft zowel de verkorting van de opleidingsduur op grond van vóór de opleiding verworven competenties als het sneller dan in het curriculum voorzien verwerven van competenties gedurende de opleiding.”</p>	<p>In de toelichting bij B5 staat verder:</p> <p>Lid 2: de duur van het opleidingstraject kan per aios verschillen en wordt afgestemd op de reeds verworven competenties bij de start van de opleiding en kan worden bijgesteld afhankelijk van de snelheid waarmee een aios de competenties gedurende de opleiding verwerft.</p> <p><b>Het opleidingstraject dient zo efficiënt mogelijk te worden ingericht.</b> Deze bepaling betreft zowel de verkorting van de opleidingsduur op grond van voor de opleiding verworven competenties als het sneller dan in het curriculum voorzien verwerven van competenties gedurende de opleiding.</p> <p><b>Dit betekent dus dat hetgeen hiervoor gesteld is over eerder verworven competenties ook van toepassing is op het tijdens de opleiding versnellen.</b></p> <p>De toelichting zegt over de vereiste procedure bij versnelling weinig specifiek.</p> <p>Versnellen kan alleen om opleidingsinhoudelijke gronden plaatsvinden. Dat wil zeggen alleen als de opleider tijdens opleiding vaststelt dat de aios zich bepaalde competenties voldoende heeft eigen gemaakt en dus binnen een kortere opleidingstijd dan voorzien in het curriculum kan doorstromen naar een volgende stage c.q. zich binnen de stage op andere competenties kan gaan richten om zich daarin (verder) te bekwamen. Dit kan de facto leiden tot een kortere dan de nominale opleidingsduur.</p>	<p><b>Aios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dient gedurende de opleiding inzicht te verschaffen in zijn voortgang zodat de opleider kan bepalen of de aios sneller door kan stromen naar een volgende stage of zich kan gaan richten op andere competenties om zich daarin (verder) te bekwamen.</li> </ul> <p><b>Opleider</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dient gedurende de opleiding na te gaan of de opleidingsduur kan worden bijgesteld afhankelijk van de snelheid waarmee een aios de competenties gedurende de opleiding verwerft.</li> <li>• Dient zich ervan te vergewissen dat de aios zich bepaalde competenties op een zodanig niveau heeft eigen gemaakt dat hij: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ binnen een kortere tijd dan voorzien kan doorstromen naar het volgende opleidingsonderdeel of</li> <li>○ zich binnen de stage kan gaan richten op andere competenties om zich daarin (verder) te bekwamen.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Ondersteunend materiaal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">SOM MMV Voortgangsgesprek (inclusief bespreking versnelling)</a></li> <li>• <a href="#">SOM MMV Checklist voortgangsgesprek</a></li> </ul>

7. Verlengen van opleiding		
Regelgeving: B22 en B.18.4 Kaderbesluit	Toelichting	Betekenis voor actoren / praktische handvatten
<p><b>a. Algemeen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Duur minimaal drie en maximaal zes maanden.</li> <li>• Eén geïntensiveerd begeleidingstraject per opleiding.</li> <li>• Om bijzondere omstandigheden kan de opleider besluiten een tweede begeleidingstraject (niet aansluitend) te laten plaatsvinden.</li> </ul>	<p>De duur van de opleiding kan om opleidingsinhoudelijke redenen worden verlengd, maar <b>uitsluitend</b> via een geïntensiveerd begeleidingstraject. Het kaderbesluit kent daarvoor in B22. een aparte regeling met beschrijving van de te volgen procedure.</p>	<p><b>Ondersteunend materiaal</b></p> <p><a href="#">Stappenplan geïntensiveerd begeleidingstraject van de RGS</a></p>
<p><b>b. Besluit opleider</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tot een geïntensiveerd begeleidingstraject (GBT) kan worden besloten naar aanleiding van: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. een voortgangsgesprek</li> <li>b. een jaarlijkse geschiktheidsbeoordeling of</li> <li>c. een eindbeoordeling.</li> </ul> </li> </ul>	<p>Het besluit tot een geïntensiveerd begeleidingstraject kan ingrijpend zijn voor de aios en is daarom met specifieke waarborgen omkleed.</p>	<p><b>Opleider</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stelt tijdens een opleidingsgesprek de aios van zijn besluit in kennis.</li> <li>• Legt dit besluit schriftelijk vast.</li> <li>• Wijst de aios daarbij op de geschillenprocedure.</li> <li>• Brengt de RGS schriftelijk op de hoogte van zijn besluit.</li> </ul> <p><b>Aios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stelt het IOP en OS bij.</li> <li>• Het IOP vermeldt: <ul style="list-style-type: none"> <li>- de doelen van en de voorwaarden waaronder een geïntensiveerd begeleidingstraject plaatsvindt,</li> <li>- de termijn en de wijze waarop ontwikkeling van de aios zal worden beoordeeld.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>c. Verlenging</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Als de opleiding naar aanleiding van het geïntensiveerd begeleidingstraject wordt <i>verlengd</i>, ziet de opleider er op toe dat ten minste drie maanden voor het oorspronkelijk beoogde einde van de opleiding de aios en de RGS daarvan bericht ontvangt.</li> <li>• Indien de opleiding in deeltijd wordt gevolgd, wordt de periode waarmee de opleiding wordt verlengd, naar rato aangepast.</li> <li>• Instemming opleider en mededeling aan de RGS.</li> <li>• Om opleidingsinhoudelijke redenen kan de RGS besluiten tot het opnieuw volgen van (een gedeelte van) de reeds gevolgde opleiding.</li> </ul>	<p>Indien het geïntensiveerd opleidingstraject tot verlenging van de opleidingsduur leidt gelden aanvullende eisen.</p>	<p><b>Opleider</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zorgt dat aios en de RGS ten minste drie maanden voor het oorspronkelijk beoogde einde van de opleiding bericht ontvangen van de verlenging.</li> <li>• Houdt rekening met deeltijd.</li> <li>• Dient in te stemmen met het aangepaste IOP/OS.</li> <li>• Zendt naar RGS een gemotiveerd voorstel voor verlenging om opleidingsinhoudelijke redenen.</li> </ul> <p><b>Aios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Past IOP/OS aan.</li> <li>• Doet melding van de verlenging aan de RGS (via aangepast OS).</li> </ul>

<p><b>d. Procedure tijdens GBT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tijdens een geïntensiveerd begeleidingstraject vindt ten minste één voortgangsgesprek plaats.</li> <li>• Daarvan wordt een schriftelijk verslag opgemaakt dat wordt ondertekend door opleider en aios.</li> <li>• Bewaarverplichting opleider en aios.</li> </ul>		<p><b>Opleider</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Houdt tenminste één voortgangsgesprek met de aios.</li> <li>• Ziet er op toe dat van een voortgangsgesprek een schriftelijk verslag wordt gemaakt dat zowel door de opleider als de aios wordt ondertekend.</li> <li>• Bewaart een kopie van het verslag.</li> </ul> <p><b>Aios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Voegt het originele verslag van het voortgangsgesprek aan zijn portfolio toe.</li> </ul>
<p><b>e. Afsluiting GBT</b></p> <p>Een geïntensiveerd begeleidingstraject wordt afgesloten met een <u>geschiktheidsbeoordeling</u> (zie eisen aldaar).</p>		

8. Beëindigen van de opleiding		
Regelgeving: B16 Kaderbesluit	Toelichting	Betekenis voor actoren
In het geval de opleider de aios <i>niet geschikt en niet in staat</i> acht de opleiding voort te zetten, besluit hij tot beëindiging van de opleiding (B16 lid 5).	Dit besluit kan de opleider alleen nemen in het kader van de jaarlijkse geschiktheidsbeoordeling of de eindbeoordeling, niet in het kader van een voortgangsgesprek.	<p><b>Opleider</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Moet voorafgaand aan het besluit de leden van de opleidingsgroep raadplegen</li> <li>• Ziet er op toe dat van het voortgangsgesprek een schriftelijk verslag wordt gemaakt dat zowel door de opleider als de aios wordt ondertekend.</li> <li>• Bewaart een kopie van het verslag.</li> <li>• Stelt bij een samengestelde opleiding de andere opleider op de hoogte.</li> <li>• Brengt de aios en de RGS schriftelijk op de hoogte van zijn besluit (formulier RGS) en van de datum waarop de opleiding wordt beëindigd.</li> <li>• Wijst de aios op de geschillenprocedure.</li> </ul> <p><b>Aios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Voegt het originele verslag van het voortgangsgesprek aan zijn portfolio toe.</li> </ul>

9. Portfolio		
Regelgeving: B8, B10 Kaderbesluit	Toelichting	Betekenis voor actoren / praktische handvatten
<p>Definitie: een door de aios bijgehouden verzameling van documenten waarin op systematische wijze de voortgang van de aios wordt gedocumenteerd.</p> <p>De aios is verplicht een portfolio bij te houden met daarin een aantal verplichte onderdelen. (B8)</p> <p>Verplichte onderdelen (B10):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>het individueel opleidingsplan;</li> <li>documentatie van minimaal de verplichte toetsingen van de competenties: KPB, CAT, kennistoets en toetsen die eventueel in het specifieke besluit verplicht zijn gesteld;</li> <li>verslagen van de voortgangsgesprekken en beoordelingsgesprekken;</li> <li>een registratie van de door de aios uitgevoerde verplichte opleidingsactiviteiten;</li> <li>een of meer overdrachtsdocumenten. Daaronder wordt verstaan het verslag dat is opgesteld door de opleider waar de aios het betreffende onderdeel van de opleiding heeft afgerond en dat is gericht aan de opleider waar de aios zijn opleiding vervolgt, met als doel de continuïteit en voortgang van de aios tijdens de opleiding te waarborgen.</li> </ol>	<p>Het portfolio is een instrument dat de aios ondersteuning biedt bij het bewaken van de voortgang van zijn eigen ontwikkeling en hierover te reflecteren. De zelfreflectie van de aios dient op enigerlei wijze te blijken uit het portfolio. De opleider is verplicht er op toe te zien dat de aios een portfolio bijhoudt dat voldoet aan de opleidingseisen. <b>Nieuw</b> is opgenomen dat het overdrachtsdocument deel uitmaakt van het portfolio.</p> <p>De opleider is verplicht een overdrachtsdocument op te stellen op het moment dat de aios overgaat naar een andere opleider. In het kader van de erkenning als opleider zal er op worden toegezien dat opleiders dit nieuwe document daadwerkelijk gebruiken.</p> <p>NB: In de toelichting staat vermeld dat het portfolio tevens bevat een beknopte beschrijving van eerder verworven competenties, staat echter niet in de opsomming van verplichte onderdelen in artikel B10 genoemd.</p>	<p><b>Aios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bewaakt de voortgang van zijn eigen ontwikkeling.</li> <li>Reflecteert hierop.</li> <li>Documenteert op systematische wijze de voortgang van zijn opleiding in het portfolio.</li> </ul> <p><b>Opleider</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Moet erop toezien dat aios zijn portfolio bijhoudt en dat dit voldoet aan de opleidingseisen.</li> <li>Stelt een overdrachtsdocument op gericht aan de opleider waar de aios zijn opleiding vervolgt.</li> </ul> <p><b>Ondersteunend materiaal</b> Job-aid Portfolio (nog in ontwikkeling)</p>

10. Toetsing en beoordeling (gesprekscyclus)		
Regelgeving: B8, B12, B13, B14, B15, B16	Toelichting	Betekenis voor actoren / praktische handvatten
<p><b>a. algemeen</b> B13, lid 4: In het geval de reeds verworven competenties van de aios hebben geleid tot vaststelling van een opleidingsprogramma met een kortere duur van de opleiding dan de duur van de opleiding als bedoeld in artikel B.5, eerste lid, <i>beoordeelt de oordelend opleider gedurende de opleiding, met inachtneming van het opleidingsplan en het regionale of lokale opleidingsplan, of de aios daadwerkelijk de veronderstelde competenties beheerst.</i></p> <p>De volgende onderdelen zijn van belang:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toetsing: (B12)</li> <li>• Beoordeling (B13)</li> <li>• Introductiegesprek (B8)</li> <li>• Voortgangsgesprek (B14)</li> <li>• Jaarlijkse geschiktheidsbeoordeling (B15)</li> <li>• Eindbeoordeling (B16)</li> </ul>	<p>Voor de beoordeling gedurende de opleiding of de aios daadwerkelijk de veronderstelde competenties beheerst wordt aangesloten op de bestaande systematiek van toetsen en beoordelen.</p> <p>Als onderdeel van de modernisering van de medische vervolgoopleidingen is in 2010 een integrale toetsings- en beoordelingscyclus geïntroduceerd met een modern instrumentarium zoals de kennistoets, de korte praktijkbeoordeling en het portfolio.</p> <p>Het kaderbesluit bevat alle voor de aios verplichte toetsinstrumenten en een beschrijving van de verplichte gesprekken die opleider en aios gedurende opleiding dienen te hebben. Deze zijn – ongeacht of er sprake is van een (beoogde) kortere opleidingsduur – voor aios en opleider van groot belang.</p>	<p><b>Ondersteunend materiaal:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">SOM MMV Het introductiegesprek</a></li> <li>• <a href="#">SOM MMV Checklist introductiegesprek</a></li> <li>• <a href="#">SOM MMV Voortgangsgesprek (inclusief bespreking versnelling)</a></li> <li>• <a href="#">SOM MMV Checklist voortgangsgesprek</a></li> <li>• <a href="#">Richtlijn gebruik van toetsresultaten in het portfolio (In Vivo, M.J.B. Govaerts et al.)</a></li> </ul>
<p><b>b. Introductiegesprek (B5/B9)</b></p> <p>Voor aanvang van de opleiding stelt de <b>aios in overleg met de oordelend opleider en de bij de opleiding betrokken opleiders</b> een individueel opleidingsplan op, gebaseerd op eventueel reeds verworven competenties van de aios.</p> <p><i>Het introductiegesprek mag op grond van C, lid 1 onder f ook onder verantwoordelijkheid van de opleider ook door een lid van de opleidingsgroep worden gevoerd.</i></p>	<p>In het kaderbesluit wordt het introductiegesprek niet als zodanig benoemd, maar de verplichting daartoe is wel uit zinsverband en de strekking van de toelichting op te maken.</p> <p>[de RGS heeft het CGS geadviseerd in de regelgeving expliciet helder te maken dat het voeren van dit gesprek verplicht is]</p>	<p><b>Aios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Overlegt voor aanvang van de opleiding met de oordelend opleider en de bij de opleiding betrokken opleiders over de invulling van zijn IOP/OS</li> <li>• In het gesprek wordt expliciet stilgestaan bij eventueel eerder verworven competenties.</li> </ul> <p><b>Opleider</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiseert het introductiegesprek</li> <li>• Waar nodig in samenspraak met andere opleiders</li> <li>• Zorgt ervoor dat eventueel eerder verworven competenties in het gesprek aan bod komen.</li> </ul> <p><i>NB: het introductiegesprek mag ook door een lid van de opleidingsgroep worden gevoerd.</i></p>
<p><b>c. Toetsing (B12)</b></p> <p>Definitie: een onderzoek naar de mate waarin de aios de competentie ontwikkelt (het zich door de aios hebben eigen</p>	<p>De frequentie waarmee de toetsen worden afgenomen bedraagt:</p> <p>a. de KPb <i>ten minste</i> tien maal per opleidingsjaar;</p>	<p><b>Wetenschappelijke vereniging (Concilium)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toets- en beoordelingscyclus beschrijven in het landelijk opleidingsplan.</li> </ul>

<p>gemaakt van de beoogde kennis en vaardigheden (veelal een formatieve toetsing).</p> <p>Verplichte toetsinstrumenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de Korte Praktijk Beoordeling (KPB): instrument om gestructureerde feedback te geven op een geobserveerde taak die door de aios in de praktijk wordt uitgevoerd;</li> <li>- de Critically Appraised Topic (CAT): een presentatie waarin een samenvatting wordt gegeven van een antwoord op een scherp omschreven klinische vraag op basis van literatuuronderzoek, volgens een vaste procedure;</li> <li>- de kennistoets: een periodieke toets tijdens de opleiding die de kennis van de aios zoals vastgelegd in het opleidingsplan weerspiegelt.</li> </ul> <p>In een specifiek besluit kunnen nadere eisen worden gesteld aan de functie van de kennistoets. Daarnaast kunnen er andere verplichte toetsinstrumenten in het specifieke besluit worden opgenomen. Voor elke soort toets geldt een verplichte frequentie.</p> <p><i>NB: de opleider kan de toetsing onder zijn verantwoordelijkheid door leden van de opleidingsgroep laten uitvoeren.</i></p>	<p>b. de CAT <i>ten minste</i> tweemaal per opleidingsjaar en c. de kennistoets <i>ten minste</i> eenmaal per opleidingsjaar, met uitzondering van het laatste opleidingsjaar.</p> <p>In een specifiek besluit of opleidingsplan kan hiervan worden afgeweken door te bepalen dat ook in het laatste opleidingsjaar een kennistoets wordt afgenomen.</p>	<p><b>Opleider</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toetsing inrichten (bepalen wanneer welke toetsen plaatsvinden).</li> <li>• Gesprekscyclus (doen) organiseren.</li> </ul>
<p><b>d. Beoordeling (B13)</b></p> <p>De aios wordt beoordeeld in</p> <p>a. een <u>voortgangsgesprek</u> op de voortgang in zijn ontwikkeling;</p> <p>b. de <u>jaarlijkse beoordeling of hij geschikt en in staat is</u> de opleiding voort te zetten;</p> <p>c. de <u>eindbeoordeling</u> op de geschiktheid het medisch specialisme waarvoor hij wordt opgeleid zelfstandig en naar behoren uit te oefenen.</p>	<p>Voor de beoordeling geldt een verplichte cyclus. Dit zijn minimumeisen.</p> <p>In het kader van een geïntensiveerd begeleidingstraject, is de opleider gerechtigd tot het vaststellen van een extra beoordelingsmoment.</p> <p>NB: In het Kaderbesluit staat vermeld dat de opleider gebruik dient te van het door de RGS vastgestelde formulier. Dit geldt feitelijk alleen nog maar voor het zgn. C-formulier.</p>	<p><b>Wetenschappelijke vereniging (Concilium)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toets- en beoordelingscyclus beschrijven in het landelijk opleidingsplan.</li> </ul> <p><b>Opleider</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Legt beoordeling schriftelijk vast</li> <li>• Bespreekt de beoordeling met de aios</li> <li>• Bij EVC vindt beoordeling (2<sup>e</sup> beoordelingsmoment) plaats aan de start van het onderdeel waarvoor aios EVC heeft of aan het eind van het eerste jaar.</li> <li>• Gebruikt bij de eindbeoordeling het C-formulier van de RGS.</li> </ul> <p><b>Aios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Voegt beoordeling in portfolio.</li> </ul>

<p><b>d1. Voortgangsgesprek (B14):</b> Een gestructureerd gesprek tussen opleider en de aios ten behoeve van <i>reflectie over de opleiding en de voortgang in de ontwikkeling van de aios in het bijzonder.</i></p> <p>a. in het eerste opleidingsjaar ten minste vier, te weten ten minste één per kwartaal; b. in het tweede en derde opleidingsjaar ten minste twee, te weten ten minste één per half jaar; c. in de opleidingsjaren daarna tot het einde van de opleiding ten minste één per opleidingsjaar, waarbij geldt dat een voortgangsgesprek ten minste drie maanden voor het einde van elk opleidingsjaar wordt gehouden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het gesprek kan leiden tot bijstellen IOP / OS.</li> <li>• Het gesprek kan leiden tot een GBT</li> </ul>	<p><b>Opleider</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Heeft tot taak erop toe te zien dat voortgangsgesprekken worden georganiseerd en tijdig plaatsvinden</li> <li>• Ziet erop toe dat er een verslag van het voortgangsgesprek wordt opgesteld [wie dat opstelt maakt niet uit]</li> <li>• Ziet erop toe dat het verslag door opleider en aios wordt ondertekend</li> </ul> <p><b>Aios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zorgt ervoor dat het originele verslag in het portfolio komt</li> <li>• Stelt eventueel zijn IOP en OS bij</li> </ul>
<p><b>d2. Jaarlijkse geschiktheidsbeoordeling (B15)</b></p> <p>De jaarlijkse beoordeling of hij geschikt en in staat is de opleiding voort te zetten.</p>	<p>Dit betreft alleen die beoordelingsgesprekken die tijdens de opleiding plaatsvinden en die gaan over de geschiktheid van de aios om de opleiding voort te zetten en met goed gevolg af te ronden.</p> <p>De geschiktheidsbeoordeling behelst een unilateraal oordeel van de opleider over de aios dient logischerwijs voort te vloeien uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de eerdere gehouden gesprekken</li> <li>- de toetsen</li> <li>- het portfolio</li> <li>- alles wat bijdraagt aan de beoordeling van het competentieniveau van de aios</li> </ul> <p>De opleider beschikt over alle beoordelingen over de voortgang en geschiktheid van alle opleiders bij wie de aios delen van de opleiding volgde, die zitten namelijk in het portfolio.</p> <p>De gedachte hierachter is dat de drempel voor een onverwacht negatieve beoordeling steeds hoger wordt en kan de aios niet worden overvallen door een negatieve beoordeling.</p>	<p><b>Opleider</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Moet voorafgaand aan het besluit de leden van de opleidingsgroep raadplegen</li> <li>• Ziet erop toe dat van het gesprek een schriftelijk verslag wordt gemaakt dat zowel door de opleider als de aios wordt ondertekend.</li> <li>• Bewaart een kopie van het verslag.</li> <li>• Stelt bij een samengestelde opleiding de andere opleider op de hoogte.</li> <li>• Wijst de aios op de geschillenprocedure</li> <li>• Neemt besluit: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ voortzetten</li> <li>○ intensief begeleidingstraject</li> <li>○ beëindiging</li> </ul> </li> <li>• Bij verlenging of beëindiging: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ opleider brengt de aios en de RGS schriftelijk op de hoogte van zijn besluit en van de datum waarop de opleiding wordt beëindigd.</li> <li>○ wijst hij de aios op de geschillenprocedure</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>d3. Eindbeoordeling (B16)</b></p> <p>Ten hoogste drie maanden voor het beoogde einde van de opleiding vindt een beoordelingsgesprek plaats tussen de oordelend opleider en de aios of de aios geschikt en in staat wordt geacht het medisch specialisme waarvoor hij is opgeleid zelfstandig en naar behoren uit te oefenen nadat</p>	<p>Termijn van drie maanden is gekozen om recht te doen aan de term eindbeoordeling en tegelijkertijd de mogelijkheid te scheppen om kleine tekortkomingen in de laatste drie maanden van de opleiding op te heffen of een geïntensiveerd begeleidingstraject op te stellen en in te voeren met een verlenging van de opleiding als gevolg.</p>	<p><b>Oordelend Opleider</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ziet erop toe dat dit gesprek wordt georganiseerd en tijdig plaatsvindt.</li> <li>• Opleider neemt besluit (geeft verklaring af): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ voortzetten tot einddatum en schriftelijke verklaring dat aios op einddatum aan alle vereisten voldoet</li> </ul> </li> </ul>



<p>de opleiding is beëindigd (eindbeoordeling).</p> <p>Beleidsregel bij artikel B.16., eerste lid, Kaderbesluit CCMS De eindbeoordeling vindt op zijn vroegst drie maanden voor het einde van de opleiding plaats.</p>		<ul style="list-style-type: none"><li>○ intensief begeleidingstraject</li><li>○ beëindiging en schriftelijke verklaring dat aios op einddatum niet aan alle vereisten voldoet</li><li>○ bij verlenging of beëindiging:<ul style="list-style-type: none"><li>• Brengt hij de aios en de RGS schriftelijk op de hoogte van zijn besluit en van de datum waarop de opleiding wordt beëindigd.</li><li>• Wijst hij de aios op de geschillenprocedure.</li></ul></li></ul>
--	--	---

11. Landelijke opleidingsplannen		
Regelgeving: B1, B4 Kaderbesluit	Toelichting	Betekenis voor actoren / handvatten voor de praktijk
<p>1. De opleiding is per specialisme beschreven in het opleidingsplan van de betreffende wetenschappelijke vereniging.</p> <p>2. Het opleidingsplan bevat tenminste:</p> <p>a. een beschrijving van het specialisme;</p> <p>b. de specialismegebonden competenties <i>met de bijbehorende bekwaamheidsniveaus</i>;</p> <p>c. de structuur en inhoud van de opleiding;</p> <p>d. de plaats van de opleiding;</p> <p>e. specialismespecifieke toetsing en beoordeling;</p> <p>f. de opleidingsmethodiek, inclusief het cursorisch onderwijs;</p> <p>g. de opleidingsactiviteiten;</p> <p>h. een kwaliteitsparagraaf.</p>	<p>Het opleidingsplan wordt opgesteld door de wetenschappelijke vereniging en heeft een aantal verplichte onderdelen.</p> <p>Het plan moet worden voorgelegd aan het CGS die het besluit toetst aan de hand van het Kaderbesluit en het daarop gebaseerde Toetsingskader. Het CGS kan instemming alleen onthouden wegens strijd met het kader besluit of het specifieke besluit.</p> <p>Het opleidingsplan vormt de basis voor de uitwerking in het regionaal of lokaal opleidingsplan van de opleider(s).</p>	<p><b>Wetenschappelijke vereniging (Concilium)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschrijft de opleiding met daarin de verplichte onderdelen die in samenhang beschreven moeten zijn.</li> <li>• Legt het plan voor aan het CGS.</li> </ul> <p><b>Ondersteunend materiaal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">SOM Handreiking opleidingsplan gebaseerd op EPA's</a></li> <li>• <a href="#">SOM Job aid EPA's</a></li> <li>• <a href="#">SOM Sjabloon EPA beschrijving</a></li> <li>• <a href="#">Beoordelingscriteria van een competentiegericht opleidingsplan (CGS)</a></li> </ul>

12. Eisen en verplichtingen opleider		
Regelgeving: C1, C4 Kaderbesluit	Toelichting	Betekenis voor actoren
<p>C1 en C4 bevatten de eisen en verplichtingen van de opleider.</p> <p>g. hij is bereid aios op te leiden, ook indien het een aios betreft die op aanwijzing van de RGS een nieuwe opleidingsplaats zoekt indien de aios door de Geschillencommissie in het gelijk is gesteld of in de gevallen als bedoeld in artikel C.24.;</p> <p>Hij voert zijn taken voortvloeiende uit artikel B.9., B.10., onder e., B.11., B.14., B.15., B.16., B.18., B.21. en B.22. zelf uit, of hij laat deze taken onder zijn verantwoordelijkheid uitvoeren door de plaatsvervangend opleider.</p> <p>Hij kan zijn taken, voortvloeiende uit artikel B.8., onder g. en B.12., onder zijn verantwoordelijkheid laten uitvoeren door een lid van de opleidingsgroep.</p>	<p>De aanwijzing aan de opleider geeft de RGS slechts indien <i>bemiddeling van de plenaire visitatiecommissie of (het Concilium van) de betreffende wetenschappelijke vereniging zonder resultaat is gebleven</i>. Zonder deze aanwijzingsmogelijkheid is de RGS niet in staat uitvoering te geven aan een beslissing van de Geschillencommissie als hier bedoeld of aan artikel C.24. (voortzetting opleiding bij einde erkenning).</p>	<p><b>Opleider</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verstrek de RGS te allen tijde alle benodigde informatie over de opleiding en de aios;</li> <li>• Draagt door eigen handelen en leiderschap zorg voor een <i>gunstig opleidingsklimaat</i>;</li> <li>• Voert voorzover hier relevant de volgende taken zelf uit of laat deze door de plv. opleider uitvoeren: <ul style="list-style-type: none"> <li>• opstellen overdrachtsdocument</li> <li>• instemming met OS</li> <li>• houden van voortgangsgesprekken</li> <li>• jaarlijkse geschiktheidsbeoordeling</li> <li>• eindbeoordeling</li> <li>• intensief begeleidingstraject</li> </ul> </li> <li>• Kan het introductiegesprek en de toetsing door leden van de opleidingsgroep laten uitvoeren</li> <li>• Bij een uitspraak van de Geschillencommissie spant hij zich in om een nieuw opleidingsplaats te vinden;</li> <li>• Hij ziet er op toe dat in samenspraak met de bij de opleiding van de aios betrokken opleiders een opleidingsschema worden opgesteld, dat recht doet aan de reeds verworven competenties van de aios.</li> </ul>
<p>h. hij heeft een lokaal plan opgesteld dat de <i>koppeling beschrijft tussen leerdoel, leermiddel, toets en bekwaamheidsniveau</i> van het onderdeel van de opleiding dat hij wil verzorgen</p>	<p><i>Toelichting:</i> De opleider is de centrale figuur bij competentiegericht opleiden en de implementatie van het opleidingsplan van de betreffende wetenschappelijke vereniging. Hij wordt dan ook bekend geacht met het opleidingsplan en dient dit landelijke plan om te zetten naar een plan dat aansluit op de lokale setting waarin hij opleidt. In dit lokale plan legt de opleider onder meer vast in welke volgorde of op welke wijze de thema's in de opleidingsinrichting aan bod komen en of dat in lijn- of in blokleren wordt aangeboden. Is er sprake van met elkaar samenwerkende opleidingsinrichtingen, dan kan worden gekozen voor een regionaal opleidingsplan.</p>	<p><b>Opleider</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Landelijk plan omzetten naar een plan dat aansluit op de lokale setting waarin hij opleidt</li> <li>• Vastleggen in welke volgorde of op welke wijze de thema's uit het landelijke opleidingsplan aan bod komen</li> </ul>

13. Oordelend opleider		
Regelgeving: B8, B9, B11, B13, B16 Kaderbesluit	Toelichting	Betekenis voor actoren
<ul style="list-style-type: none"> <li>Definitie: De opleider die de eindbeoordeling afgeeft.</li> <li>B8, onder g: Voor aanvang van de opleiding stelt de aios in overleg met de <b>oordelend opleider</b> en de bij de opleiding betrokken opleiders een opleidingsplan op, gebaseerd op eventueel reeds verworven competenties van de aios.</li> <li>B9, lid 3 onder g: Bij de aanvraag tot inschrijving in het opleidingsregister moet de aios een opleidingsplan indienen dat de <i>schriftelijke instemming van de oordelend opleider</i> heeft.</li> <li>B11, lid 1: Wijzigingen in het opleidingsplan behoeven de instemming van de <b>oordelend opleider</b>.</li> <li>B11, lid 3: Indien over het besluit betreffende het opleidingsplan verschil van mening ontstaat tussen aios en <b>oordelend opleider</b>, wijst de oordelend opleider de aios op de geschillenprocedure.</li> <li>B16, lid 6: De verklaring..., wordt afgegeven door de opleider (<b>oordelend opleider</b>): <ul style="list-style-type: none"> <li>a. die is erkend voor het verzorgen van een opleidingsduur van ten minste twee jaar, en</li> <li>b. onder wiens verantwoordelijkheid de aios het langstdurende gedeelte van zijn opleiding volgde, en</li> <li>c. die door middel van het formulier, bedoeld in het derde resp. vijfde lid, verklaart dat het portfolio van de betreffende aios volledig en juist is.</li> </ul> </li> <li>B16, lid 8: In afwijking van het zesde lid kunnen de bij de betreffende opleiding betrokken opleiders in onderling overleg afspreken dat een andere opleider dan genoemd in het zesde lid, <i>met goedkeuring van de RGS</i>, de verklaring, bedoeld in het derde of vijfde lid, afgeeft.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Als oordelend opleider wordt beschouwd de opleider waar de aios het langst in opleiding is.</li> <li>In onderling overleg tussen de opleiders kan ook een van de andere opleiders worden aangewezen als oordelend opleider. Daarvoor is wel instemming van de RGS vereist.</li> <li>De oordelend opleider heeft een aantal specifieke taken.</li> <li>De oordelend opleider mag de taken <b>voortvloeiend</b> uit B8, lid 9 (dus het introductiegesprek, het opstellen van IOP en OS etc.) en het toetsen (B12) op grond van C4, lid 1 onder f) aan leden van de opleidingsgroep overlaten. Uit de term “voortvloeiend” kan worden opgemaakt dat dit ruim mag worden opgevat.</li> </ul>	<p><b>Oordelend opleider</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Stelt beginniveau van de aios vast op basis van stukken (onderbouwing van EVC) en introductiegesprek met de aios.</li> <li>Overlegt met de aios en de andere opleiders over de invulling van het IOP/OS.</li> <li>Ziet erop toe dat het IOP aansluit op het landelijk/lokaal/regionaal opleidingsplan.</li> <li>Stemt schriftelijk in met het OS en met wijzigingen daarin.</li> <li>Beoordeelt tijdens de opleiding de voortgang in het ontwikkelen in competenties.</li> <li>Beoordeelt en toetst of de aios de veronderstelde competenties op het vereiste niveau beheerst.</li> <li>Geeft de eindbeoordeling af (geschikt/niet geschikt).</li> </ul>

14. Eisen en verplichtingen opleidingsgroep		
Regelgeving: C3, C6 Kaderbesluit	Toelichting	Betekenis voor actoren
<p>C3 en C6 beschrijven de eisen en verplichtingen waar de leden van de opleidingsgroep aan moeten voldoen. Enkele relevante eisen zijn:</p> <p>a. zij hebben een gedifferentieerd activiteiten- en belangstellingsterrein binnen het vakgebied van het betreffende medische specialisme en bieden een palet aan patiëntenzorgtaken <i>waarmee de beschreven leerdoelen kunnen worden behaald</i>;</p> <p>b. zij <i>ondersteunen</i> de opleiding en de aanvraag daarvoor en <i>zijn op de hoogte</i> van het CCMS kaderbesluit, het specifieke besluit, bedoeld in artikel A.2., en het opleidingsplan, bedoeld in artikel B.3.;</p> <p>g. zij houden in het kader van onderlinge toetsing verplichte complicatie- en kwaliteitsbesprekingen.</p> <p>Enkele relevante verplichtingen</p> <p>c. zij bewaken de voortgang van het leerproces van de aios ten aanzien van de algemene en specialismegebonden competenties;</p> <p>d. zij creëren een gunstig en veilig opleidingsklimaat waarin de aios zich kan ontwikkelen tot medisch specialist;</p> <p>e. zij zien er op toe dat de aios zijn eisen en verplichtingen van dit besluit, het opleidingsplan, bedoeld in artikel B.3., en het specifieke besluit, bedoeld in artikel A.2., nakomt;</p>	<p>De opleider en de plaatsvervangend opleider werken ten behoeve van de opleiding samen met de opleidingsgroep en maakt daarvan ook daadwerkelijk onderdeel uit. In dit artikel is een aantal eisen geformuleerd voor de leden van de opleidingsgroep. De opleidingsgroep wordt als zodanig niet apart erkend door de RGS, maar betrokken bij de beoordeling van de opleider en de plaatsvervangend opleider. Indien de beoogde opleidingsgroep niet aan deze eisen voldoet dan kan de opleider niet worden erkend. Dit artikel stelt eisen aan de leden van de opleidingsgroep. De groep wordt echter als geheel beoordeeld, en niet de afzonderlijke leden.</p> <p>Centraal staat het creëren van een gunstig en veilig opleidingsklimaat. Hiermee wordt bedoeld, dat de voorwaarden aanwezig zijn waaronder een opleiding tot stand kan komen en in stand kan blijven met een zo groot mogelijk rendement voor de individuele aios.</p> <p>Het creëren en in stand houden van een dergelijk klimaat is een verantwoordelijkheid van de gehele groep medisch specialisten in een inrichting. Ook hebben de aios ten opzichte van elkaar de verplichting een gunstig leerklimaat te onderhouden. Met veiligheid wordt bedoeld, dat de aios in een omgeving verkeert waarin het mogelijk is dat fouten worden besproken en twijfels worden geuit zonder dat daaraan negatieve consequenties worden verbonden.</p> <p>Ook moet het mogelijk zijn dat ondervonden beperkingen in alle openheid aan de orde gesteld worden. Er dient, anders gezegd, gestreefd te worden naar een sfeer waarbinnen het melden van fouten en het hebben van onzekerheden vanzelfsprekend is en waar actief gelegenheid wordt geboden voor relativering en (zelf)kritiek, zonder repercussies. Op deze wijze kunnen zelfkritiek en daarmee aangrijpingspunten voor verbetering tot uitdrukking komen. Ook kan de aios in een dergelijke sfeer zijn of haar beperkingen en mogelijkheden leren inzien. Voor een goed leerklimaat is ook van belang, dat door de opleiders een eenheid van aanpak van problemen wordt gehanteerd.</p>	<p><b>Leden opleidingsgroep</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Creëren een gunstig en veilig opleidingsklimaat waarin de aios zich kan ontwikkelen tot medisch specialist;</li> <li>• Bewaken de voortgang van het leerproces van de aios ten aanzien van de algemene en specialismegebonden competenties;</li> <li>• Zijn op de hoogte van de relevante regelgeving</li> <li>• Zien er op toe dat de aios zijn eisen en verplichtingen van het kaderbesluit, het opleidingsplan en het specifieke besluit, bedoeld nakomt.</li> </ul>

15. Interne kwaliteitsbewaking		
Regelgeving: C11 Kaderbesluit	Toelichting	Betekenis voor actoren / praktische handvatten
<p>De centrale opleidingscommissie fungeert als overlegorgaan ter handhaving en bevordering van een gunstig en veilig opleidingsklimaat en heeft daartoe de volgende taken:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>het bevorderen van de samenwerking tussen de verschillende medisch specialistische opleidingen;</li> <li>het voorbereiden op visitaties;</li> <li>het bespreken van de belangen van de aios;</li> <li>het bespreken van kritiekpunten van de zijde van opleiders en aios;</li> <li>het bemiddelen bij geschillen als bedoeld in de Regeling;</li> <li>het jaarlijks opstellen van een jaarverslag over de opleidingsactiviteiten gedurende het kalenderjaar;</li> <li><i>het bewaken en bevorderen van de kwaliteit van de in de opleidingsinrichting aanwezige opleidingen;</i></li> <li>het overleggen over algemene en specifieke opleidingsaangelegenheden.</li> </ol> <p>In de toelichting op C11 wordt op hoofdlijnen het beoogde kwaliteitsbeleid beschreven.</p>	<p>Uit de toelichting op C11, onder g: Het CGS heeft voor ogen dat de COC de komende jaren op de navolgende wijze invulling gaat geven aan deze taak:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>De COC bevordert dat de algemene competenties van medisch specialist ook herkenbaar worden in het organisatie- en managementbeleid van de opleidingsinrichting ("clinical governance");</li> <li>De COC stimuleert de uitvoering van kwaliteitsvisitatie en opleidingsaudits en daartoe noodzakelijke professionele ontwikkeling;</li> <li>Op grond van auditrapportages kan de COC gevraagd en ongevraagd adviseren omtrent discipline overstijgende zaken die de opleidingen betreffen;</li> <li>De COC evalueert jaarlijks het discipline overstijgend onderwijs of laat het evalueren en adviseert op grond daarvan tot bijstellingen;</li> <li>De COC bevordert binnen de opleidingsinrichting docentprofessionalisering;</li> <li>De COC streeft ernaar om in samenspraak met de opleiders van de opleidingsinrichting op termijn (maximaal vijf jaar) een systeem van interne opleidingsvisitaties te ontwikkelen en implementeren. Deze visitaties maken te zijner tijd onderdeel uit van het visitatierapport ten behoeve van de RGS.</li> <li>De COC kan naar aanleiding van de notulen van de opleidingsvergadering gevraagd en ongevraagd de opleidingsgroep adviseren omtrent de specifieke opleiding. Wanneer de COC daar aanleiding toeziet kan deze tot een interne visitatie besluiten. De gronden hiervoor moeten worden vastgesteld.</li> </ol> <p>Het CGS heeft er nadrukkelijk voor gekozen om deze invulling nog niet vast te leggen in de regelgeving.</p>	<p><b>COC</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bewaakt en bevordert van de kwaliteit van de in de opleidingsinrichting aanwezige opleidingen, waarbij het gestelde in de toelichting op C11 kaderbesluit als richtsnoer kan gelden.</li> </ul> <p><b>Ondersteunend materiaal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><a href="#">Brochure Stimulans voor interne kwaliteitsverbetering van de Geneeskundige vervolgoopleidingen (Scherpbier 2.0)</a></li> </ul>
<p><b>Interne PDCA-cyclus</b></p> <p>De RGS heeft het veld in 2013 geïnformeerd over het belang van een interne PDCA-cyclus. Daarin is aangegeven dat er het voornemen is de regelgeving op dit punt aan te passen en de COC nadrukkelijk een rol te geven in de implementatie van een kwaliteitscyclus door iedere</p>	<p>Citaat uit brief RGS d.d. 12 augustus 2013: "Het uiteindelijke doel van het monitoren en continu verbeteren van de opleidingskwaliteit is altijd goede patiëntenzorg. Om die professionals af te leveren die daarvoor kunnen zorgen, is het nodig dat elke actor in dat opleidingsproces daaraan kan bijdragen en verantwoording kan dragen. De RGS vindt</p>	<p><b>Ondersteunend materiaal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><a href="#">SOM MMV PDCA kaartje</a></li> </ul>

<p>opleidingsgroep. De regelgeving is er nog niet aangepast, maar omdat daarvoor wel aanknopingspunten zijn te vinden in de bestaande regelgeving wordt er al wel naar gewerkt en wordt bij visitaties aandacht besteed aan de PDCA-cyclus.</p>	<p>het dan ook van belang dat iedere opleidingsgroep een kwaliteitscyclus PDCA-cyclus implementeert. De RGS laat hierbij de opleidingsgroep geheel vrij in hun keuze voor de instrumenten en gegevens gebruikt worden bij de kwaliteitscyclus. Meetinstrumenten als D-RECT, SETQ, EFFECT kunnen gebruikt worden maar zijn niet altijd het meest geschikt voor kleinere opleidingen. Andere bronnen zoals exitgesprekken, notulen van opleidingsvergaderingen of resultaten van proefvisitaties kunnen eveneens informatie geven over de kwaliteit van de opleiding. Belangrijkste punt bij de toetsing van een kwaliteitscyclus is dat er op basis van beschikbare informatie een verbeterplan geformuleerd wordt en dat geborgd is dat door opleidingsgroep en aios nagegaan wordt of de beoogde resultaten bereikt worden.</p>	
---	--	--

16. Geschillenregeling / bemiddelende rol COC		
Regelgeving: art. 43 en 44 Regeling en Reglement van Orde Geschillencommissie (m.n. artt. 1, 2 en 3)	Toelichting	Betekenis voor actoren / praktische handvatten
<p>Artikel 43. Regeling <i>Geschillencommissie</i></p> <p>b. De registratiecommissie stelt een onafhankelijke geschillencommissie in voor de behandeling van geschillen, verder te noemen geschillencommissie.</p> <p>c. De geschillencommissie heeft tot taak geschillen te beslechten tussen partijen, niet zijnde de registratiecommissie, voor zover een geschil betrekking heeft op een besluit van een opleider, opleidingsinstituut of een opleidingsinrichting.</p> <p><i>Artikel 44. Bemiddeling</i>  <i>Alvorens een geschil als bedoeld in artikel 43 aanhangig wordt gemaakt bij de geschillencommissie, wordt in het geschil bemiddeld.</i></p> <p><i>Artikel 3 RvO Voorafgaande bemiddeling</i></p> <p>1. Een geschil waarin geen bemiddeling als bedoeld in art 44 Regeling plaats vond, is niet ontvankelijk.</p> <p>2. De bemiddeling geschiedt afhankelijk van het specialisme of profiel waarin de aios in opleiding is door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de centrale opleidingscommissie als bedoeld in art. C.11 kaderbesluit CCMS van de opleidingsinrichting waar de aios in opleiding is.</li> </ul> <p>De centrale opleidingscommissie kan daarbij gebruik maken van een mediator.</p> <p>Procedurele eisen aan voorafgaande bemiddeling: artikel 3 RvO</p> <p>Procedurele eisen geschilbeslechting: art. 4 t/m 12 RvO</p>	<p>Een aios die het niet eens is met een besluit van de opleider over de opleiding kan tegen dit besluit een geschil aanhangig maken bij de landelijke geschillencommissie. Voor deze procedure gelden specifieke termijnen en procedurele eisen.</p> <p>Van belang is daarbij in eerste instantie vooral dat de indiener niet ontvankelijk is als hij niet eerst voor bemiddeling bij de COC van de eigen instelling aanklopt.</p> <p>Ook daarvoor gelden termijnen en procedurele eisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- schriftelijk verzoek aan de COC</li> <li>- binnen vier weken de dag na die waarop het besluit door de opleider bekend is gemaakt.</li> <li>- de centrale opleidingscommissie bevestigt schriftelijk de ontvangst aan de indiener.</li> <li>- de bemiddeling is er op gericht het geschil in der minne te schikken.</li> <li>- de duur van de bemiddeling is maximaal 6 weken vanaf de datum waarop de ontvangst van het verzoek aan partijen is bevestigd.</li> <li>- zodra de bemiddelende persoon of organisatie, of een van de partijen, het geschil onbemiddelbaar acht, doet hij daarvan schriftelijk mededeling aan de andere betrokkenen.</li> <li>- de eventuele kosten van bemiddeling worden door partijen gezamenlijk en voor gelijke delen gedragen, tenzij bij de bemiddeling anders is overeengekomen.</li> </ul> <p>Voor de toepassing van de geschillenregeling (en dus ook voor de bemiddeling door de COC) wordt aan een besluit van een opleider, opleidingsinrichting of opleidingsinstituut gelijkgesteld:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de schriftelijke weigering een besluit te nemen;</li> <li>- het niet tijdig nemen van een besluit;</li> </ul>	<p><b>Aios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dient binnen vier weken na besluit opleider schriftelijk verzoek tot bemiddeling in bij de COC.</li> <li>• NB: dit kan ook als er <u>geen</u> besluit door de opleider wordt genomen (zie kolom hiernaast).</li> </ul> <p><b>Opleider</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wijst de aios in voorkomende gevallen op het bestaan van de geschillenregeling en de mogelijkheid van bemiddeling door de COC.</li> <li>• Werkt mee aan het in der minne regelen van het geschil.</li> </ul> <p><b>COC</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Legt intern vast op welke wijze de bemiddelende rol is geregeld (interne procedure).</li> <li>• Maakt de procedure bekend bij de aios.</li> <li>• Bevestigt een verzoek tot bemiddeling schriftelijk aan de indiener.</li> <li>• Beoordeelt of het geschil bemiddelbaar en ziet erop toe dat / zorgt ervoor dat bemiddeling binnen 6 weken na de ontvangstbevestiging wordt beproefd.</li> <li>• Als de COC het geschil onbemiddelbaar acht doet hij daarvan schriftelijk mededeling aan de betrokkenen.</li> </ul> <p><b>Ondersteunend materiaal</b>  <a href="#">Geschillencommissie</a></p>



	<p>- een feitelijke gedraging alsof het besluit reeds is genomen.</p> <p>Een besluit is niet tijdig genomen zodra twee weken zijn verstreken na de dag waarop de indiener schriftelijk aan de opleider, de opleidingsinrichting of het opleidingsinstituut heeft verzocht een besluit te nemen.</p>	
--	---	--

## BIJLAGE 3 Vrijstelling

### Aanbevelingen inhoud aanvraag

Over de inhoud van de aanvraag tot vrijstelling zijn in het rapport van de Commissie vrijstelling van het CGS april 2013 de volgende aanbevelingen opgenomen:

- een opsomming van uitgevoerde activiteiten;
- de tijdsduur van de ervaring;
- specifieke doelgroepen van patiënten en de betrokken begeleiders;
- een beschrijving van de competenties en tot welk niveau die zijn opgedaan. Daarbij wordt een koppeling gemaakt naar het CanMedsmodel;
- een voorstel voor welk opleidingsonderdeel vrijstelling wordt aangevraagd. Hierbij wordt rekening gehouden met de minimale duur die in een erkende setting gevolgd dient te worden volgens de Europese normen;
- een toelichting van de voormalig beoordelaar of begeleider;
- een aanvulling met eventueel nog andere beschikbare documentatie van de aios om zijn ervaring te bewijzen.

### Procedure vrijstelling

- aios maakt voorafgaand aan de opleiding het IOP en IOS, houdt daarbij rekening met EVC's en onderbouwt deze aan de hand van documenten;
- aios legt IOP/IOS over aan de opleider (= tevens aanvraag vrijstelling indien er sprake is van EVC).

#### *Eerste (lichte) beoordelingsmoment*

- voorafgaand aan de start van de opleiding
- opleider stemt IOP/OS af met aios [introductiegesprek] en toetst op EVC en EU-minimumnorm;
- opleider stelt in samenspraak met andere opleiders het IOS vast (besluit);
- bij afwijzing van de aanvraag door de opleider geeft hij de aios daarvan een schriftelijke onderbouwing.
- aios dient schema in bij RGS;

#### *Tweede (zwaardere) beoordelingsmoment*

- variabel moment, in te vullen vanaf zes maanden na de start van de opleiding
  - doel is om vast te stellen of de ervaring op grond waarvan verkorting van de opleidingsduur is aangevraagd zich ook daadwerkelijk in de opleidingspraktijk van het specialisme vertaalt in competenties op de geclaimde domeinen en een verkorting van de opleidingsduur daarmee geëffectueerd kan worden;
  - vindt bij voorkeur plaats aan de start van het onderdeel waarvoor vrijstelling is aangevraagd;
  - aan dit tweede moment liggen minimaal twee voortgangsgesprekken ten grondslag (B14, lid 6 jo. B13, lid 4); Dit kan worden gecombineerd met "reguliere" voortgangsgesprekken. Duidelijk moet echter zijn dat ook expliciet aandacht is voor beoordeling van eerder verworven competenties.
  - indien de opleider bij het tweede beoordelingsmoment oordeelt dat de aios de bij aanvang van de opleiding veronderstelde competenties niet of in onvoldoende mate beheerst, wordt de kortere opleidingsduur geheel of gedeeltelijk ongedaan gemaakt. Het opleidingsonderdeel waarop de veronderstelde competenties betrekking hebben moet dan alsnog worden gevolgd. Er is dan geen reden voor een geïntensiveerd begeleidingstraject, maar wel tot aanpassing van het opleidingsschema;
  - bij het ongedaan maken van de verleende korting door de opleider geeft hij de aios daarvan een schriftelijke onderbouwing.
- Voor praktische handvatten: zie ook: [SOM MMV Het introductiegesprek](#) en [SOM MMV Checklist introductiegesprek](#).