

Opleidingsbeleid Stichting Sociaal Geneeskundige Opleidingen

1 Beleidsdoelstelling Stichting Sociaal Geneeskundige Opleidingen

De wetenschappelijke beroepsverenigingen binnen de Koepel Arts Maatschappij en Gezondheid (KAMG) hechten veel waarde aan opleiding en ontwikkeling van hun leden. In de wetenschappelijke beroepsverenigingen is een actief professionaliseringsbeleid noodzakelijk, om de maatschappelijke veranderingen te volgen. Een van de doelstellingen van de verenigingen is de verhoging van de kwaliteit van het functioneren van hun leden, wat ten goede komt aan vrije en onafhankelijke advisering, dienstverlening aan de opdrachtgever, doelmatigheid en efficiency van de organisatie.

De zorg voor de kwaliteitsverbetering van de advisering neemt daarin een centrale plaats in. Zaken die de verenigingen op het gebied van de kwaliteitsverbetering willen realiseren zijn ondermeer verdergaande deskundigheidsbevordering, middels competentiegericht onderwijs en academisering. Om de bereikbaarheid en continuïteit van de opleiding tot Arts Maatschappij en Gezondheid (M&G) te vergroten heeft de VAGZ, een van de wetenschappelijke verenigingen, het initiatief genomen tot oprichting van de Stichting Sociaal Geneeskundige Opleidingen (SSGO). De SSGO verwierf een eigen erkenning als opleidingsinrichting.

Het opleidingsplan van de SSGO dient alle aspecten van de sociaal medische advisering op het terrein van de arts M&G te borgen. Bij het realiseren van het opleidingsplan is daarom niet alleen mede gekeken naar de onderscheidende werkgebieden van de potentiële opdrachtgevers van de arts M&G in het private domein (zorgverzekeraars) maar ook naar de diverse taken van de arts M&G in het publieke domein (CVZ, NZA, RIVM, VWS e.a.). Het verwerven en uitbreiden van competenties waarbij de eigen weg van het leren voorop staat is vernieuwend. Dit bevordert de effectiviteit en efficiëntie van de professional en hun maatschappelijk handelen.

Op (inter)nationaal niveau vinden ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitsverbetering¹ plaats waarin de artsen M&G willen meegaan.

Te noemen zijn:

- De kennisontwikkeling gaat snel. Om actuele kennis in te zetten dient de professional zelfstandig levenslang te leren en hiertoe een passende attitude en strategie te ontwikkelen.
- Binnen het werkveld van de arts M&G wordt nu gericht energie gestoken in academisering en protocolontwikkeling.
- Van de professional wordt in toenemende mate gevraagd dat hij² transparant is in zijn handelen en dit wetenschappelijk moet kunnen verantwoorden.
- In de gezondheidszorg wordt het realiseren van ketenkwaliteit steeds belangrijker om effectief te kunnen werken. Multidisciplinaire samenwerking krijgt daardoor meer accent. Dit geldt ook voor het werkveld van de arts M&G.

¹ Een voorbeeld hiervan is het CanMEDS kader voor competentiegericht leren dat Canada is ontwikkeld en inmiddels ook in Nederland is geadopteerd. De basis hiervan is vastgelegd in het kaderbesluit.

² Daar waar de mannelijke vorm wordt gebruikt, kan ook de vrouwelijke vorm worden gelezen.

2 Doelstelling leren en ontwikkelen

Het opleidingsbeleid betreft een onderbouwde opzet van systematische maatregelen om de professionalisering van de artsen te bevorderen.

Het ondersteunt de doelstelling om de assistent in opleiding tot specialist (aios) de beroepsopleiding tot arts M&G met een registratie te laten afronden, met een herregistratietraject in het verlengde hiervan.

Het doel beperkt zich niet enkel tot registratie en herregistratie. Het beoogt een leercultuur voor professionals te realiseren en leeractiviteiten te bieden, waarmee de kwaliteit van geneeskundige advisering zich verder zal ontwikkelen.

3 Beleidsuitgangspunten voor leren, opleiden en ontwikkelen

Om aan te sluiten bij actuele ontwikkelingen op het gebied van leren, opleiden en ontwikkelen wordt als uitgangspunt voor beleid gekozen om zoveel mogelijk in te steken op een competentiegerichte manier van leren en opleiden.

Competenties verwerven betekent: "vermogens verwerven om professionele activiteiten, in specifieke, authentieke contexten adequaat uit te voeren door geïntegreerde aanwezigheid van kennis, vaardigheden en attitude".

Om het proces van professionalisering te continueren zal worden nagegaan op welke wijze aansluiting kan worden gevonden bij reeds bestaande geaccrediteerde nascholing.

Uitgangspunten van competentiegericht onderwijs zijn:

- Bewust en gericht gebruik van de praktijk en werkplek als "leerplek": de context is van belang om betekenisvol en gemotiveerd te blijven leren.
- Toenemende zelfsturing bij vordering in de opleiding.
- Aanbieden van rijke leeromgeving, actieve werkvormen, opdrachten in het dagelijks werk, stage en internet.
- Deelnemers zijn verantwoordelijk voor het eigen leren en zijn in interactie met hun omgeving.
- Stimulerende werkrelaties, met aandacht voor voortgang en ondersteuning door middel van begeleiding, tijd en middelen, zijn daarbij van belang.
- Praktijkbegeleiding van het leren door opleider en derden (praktijkbegeleiders).
- Planmatige ondersteuning, feedback en voortgangstoetsing zijn daarbij nodig.

4 Voorwaarden voor uitvoering

De opleidingsinrichting, de Stichting Sociaal Geneeskundige Opleidingen, functioneert onder verantwoordelijkheid van het bestuur. Om de bovengenoemde opleidingsdoelstellingen te realiseren zal de SSGO als opleidingsinrichting aan de volgende voorwaarden voldoen:

- is door de RGS erkend als opleidingsinrichting;
- stelt een beleidsverantwoordelijke aan voor het bewaken van de kwaliteit van de praktijkopleiding. In een bijlage is aangegeven op welke wijze deze functionaris de kwaliteit van de opleiding bewaakt;
- faciliteert dat de aios ervaring kan opdoen in alle beroepsactiviteiten van het specialisme, onder verantwoordelijkheid van een opleider [Gestreefd wordt naar maximaal twee aios per opleider. In bijzondere omstandigheden kan hiervan worden afgeweken wanneer de opleider aannemelijk maakt dat hij voor iedere aios voldoende tijd beschikbaar heeft];
- draagt er zorg voor dat de werkzaamheden van de aios die niet relevant zijn voor de opleiding beperkt blijven;

- ziet erop toe dat de aios kan deelnemen aan alle activiteiten die het opleidingsinstituut, waarmee een overeenkomst is gesloten (i.c. de NSPOH) in het kader van de opleiding organiseert. Deze zijn beschreven in de studiegids: zoals het bijwonen van de contactdagen, het deelnemen aan werkgroepen, maken van praktijkopdrachten, het volgen van stages, deelnemen aan ICT [De aios neemt hiervoor initiatief, hierop wordt toegezien door de opleider.];
- de opleider en eventuele derden aan wie de opleider opleidingstaken delegeert (praktijkbegeleiders) beschikken over de mogelijkheid om tijdens de opleiding alle opleidingsinstrumenten, zoals KPB en voortgangsgesprekken, toe te passen;
- de opleider en praktijkbegeleiders nemen deel aan didactische trainingen, (docenten)overleg en overige activiteiten opgezet voor opleiders van de opleidingsinrichting, in overleg met het samenwerkend opleidingsinstituut (i.c. de NSPOH);
- de opleidingsinrichting faciliteert dat de aios onderzoek kan verrichten in het kader van de opleiding, zo mogelijk binnen de eigen werkpraktijk [Opleider/praktijkbegeleider en eventueel opdrachtgever bekijken het voorstel op haalbaarheid en relevantie.];
- de opleidingsinrichting faciliteert een jaarlijks overleg tussen opleider en de instituutsopleiders in het kader van voortgang en evaluatie [De volgende punten worden besproken: knelpunten in de opleiding, voortgang, inhoudelijke accenten, afstemming theorie en praktijkopleiding.];
- de opleidingsinrichting faciliteert een regelmatig overleg tussen opleiders, praktijkbegeleiders, en de beleidsverantwoordelijke vanuit de opleidingsinrichting over algemene aspecten van de opleiding, waaronder voortgang, inhoudelijke aspecten en onderlinge afstemming ("netwerk");
- bij duurzame uitval van een opleider en/of praktijkbegeleider (langer dan twee maanden) wijst de opleidingsinrichting een waarnemend opleider en/of praktijkbegeleider aan,
- de opleidingsinrichting benoemt een vertrouwenspersoon tot wie aios zich kunnen richten;
- de opleidingsinrichting heeft een samenwerkingsovereenkomst met een opleidingsinstituut te weten de NSPOH. De eisen die gesteld worden aan de opleider/begeleider en de opleidingsinrichting zijn ook uitgewerkt in een bijlage bij de samenwerkingsovereenkomst tussen de SSGO en NSPOH.

Aanvullende voorwaarden die de opleidingsinrichting stelt ter ondersteuning van het leren

- Beschikbaarheid van internet op de werkplek.
- Er is toegang tot vakliteratuur al dan niet in digitale vorm
- De aios worden gestimuleerd en gefaciliteerd hun verworven kennis en competenties in te zetten voor de deskundigheidsbevordering van anderen.
- De in de studieovereenkomst tussen aios en opleidingsinstelling gemaakte afspraken, waarin naar voren komt wat de consequenties kunnen zijn indien de opleiding niet binnen de tijd wordt afgerond of bij fraude/onprofessioneel handelen zijn ook van toepassing op de praktijkopleiding.
- Er is een geregeld overleg tussen opleiders en instituutsopleider over een aantal punten zoals individuele deelnemers, evaluaties, voorbereiding programma(s), ontwikkelingen in het veld die van belang zijn voor de opleidingssituatie.
- Indien van toepassing hebben opleider en praktijkbegeleider contact met de opdrachtgever van de aios om de voortgang van de opleiding als geheel te bespreken en knelpunten op te lossen. Zo nodig, zal de instituutsopleider daarbij aanwezig zijn.

Te toetsen door de RGS aan de hand van:

1. Samenwerkingsovereenkomst SSGO en NSPOH.
2. Aanvraag erkenning als opleidingsinrichting of geldige SGRC erkenning als opleidingsinrichting.
3. Certificaten van de NSPOH betreffende de initiële didactische opleiding van de opleider en de terugkomdagen.
4. Praktijkopleidingsplan van de aios, portfolio/opleidingsdossier van de aios, verslagen van het formele overleg tussen opleider en aios, verslagen voortgangsgesprekken en eindgesprek.
5. Verslagen van netwerkbijeenkomsten en overleg tussen opleidingsinrichting en opleidingsinstelling.