

MASTER IN DE SPECIALISTISCHE GENEESKUNDE
Herstelplan – februari 2014





MASTER IN DE SPECIALISTISCHE GENEESKUNDE

Herstelplan

Universiteit Antwerpen
Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen

Februari 2014

Inhoud

1	<i>Algemene gegevens</i>	5
2	<i>Beschrijving van de opleiding</i>	5
3	<i>Herstelplan</i>	7
3.1	Oordeel van de visitatiecommissie en de NVAO	7
3.2	Globale visie van de opleiding op het plan ter verbetering	8
3.2.1	Visie van de opleiding	8
3.2.2	Reeds genomen acties	10
3.2.3	Timing	13
3.3	Inhoud van het verbeterplan	14
3.3.1	Facetten met een negatieve beoordeling	14
3.4.1	Andere aanbevelingen van de visitatiecommissie op 'voldoende' beoordeelde facetten en opgenomen in de brief van NVAO d.d. 5 februari 2014	26

1 Algemene gegevens

Naam van de instelling	Universiteit Antwerpen
Naam en functie contactpersoon voor deze aanvraag	Prof. dr. Paul Van Royen Decaan Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen
Tel. nr. contactpersoon	T +32 3 265 25 27
E-mailadres contactpersoon	E paul.vanroyen@uantwerpen.be Mevr. Ilse Verachtert Domeincoördinator Departement Onderwijs T +32 3 265 30 13 E ilse.verachtert@uantwerpen.be

2 Beschrijving van de opleiding

a. Naam van de opleiding	Master in de Specialistische Geneeskunde
b. Graad en kwalificatie	Master of Medicine in de Specialistische Geneeskunde
c. Niveau en oriëntatie	Academische master na master
d. Studieomvang in studiepunten (ECTS)	120 studiepunten
e. Afstudeerrichtingen	<ul style="list-style-type: none"> • geriatrie • pediatrie • anesthesie-reanimatie • cardiologie • dermatologie en venerologie • fysische geneeskunde en revalidatie • gastro-enterologie • gerechtelijke geneeskunde • gynaecologie en verloskunde • heelkunde • inwendige geneeskunde • psychiatrie, meer bepaald in de kinder- en jeugdpsychiatrie • klinische biologie • medische oncologie • neurochirurgie

MASTER NA MASTER IN DE SPECIALISTISCHE GENEESKUNDE

	<ul style="list-style-type: none"> • neurologie • nucleaire geneeskunde • oftalmologie • orthopedische geneeskunde • otorhinolaryngologie • pathologische anatomie • plastische, reconstructieve en esthetische heelkunde • pneumologie • psychiatrie, meer bepaald in de volwassenpsychiatrie • radiodiagnose • radiotherapie en oncologie • reumatologie • urgentiegeneskunde • urologie • stomatologie en mond-, kaak- en aangezichtschirurgie
f. Onderwijstaal	Nederlands
g. Studiegebied	Geneeskunde
h. Titel	Master of Medicine in de Specialistische Geneeskunde
i. Duur van de gevraagde tijdelijke erkenning	3 jaar

3 Herstelplan

3.1 Oordeel van de visitatiecommissie en de NVAO

In haar visitatierapport formuleert de visitatiecommissie haar **integraal oordeel** over de masteropleiding 'Master in Organisatie en Management' als volgt:

" De commissie is van mening dat er op basis van de negatieve beoordelingen op de onderwerpen 'programma', 'inzet van personeel', 'voorzieningen' en 'resultaten' onvoldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn binnen de opleiding Master of Medicine in de specialistische geneeskunde en geeft aldus een negatief eindoordeel over de opleiding "

(Deelrapport Master of Medicine in Specialistische geneeskunde aan de Universiteit Antwerpen, p. 158)

Haar algemene conclusie bij **onderwerp 2: Programma** luidt:

" De commissie beoordeelt de facetten 'eisen professionele en academische gerichtheid', 'samenhang van het programma', 'afstemming vormgeving en inhoud', 'beoordeling en toetsing' en 'toelatingsvoorwaarden' als voldoende. De commissie beoordeelt de facetten 'relatie tussen doelstellingen en inhoud', 'studietijd', en 'masterproef' als onvoldoende.

De commissie constateert dat er duidelijk sprake is van een overgangsfase die door het kennelijk ontbreken van een implementatieplan met gedefinieerde einddoelen, al moeilijk genoeg is. Dit ligt aan de grondslag dat de commissie oordeelt dat er onvoldoende kwaliteitswaarborgen zijn voor verschillende facetten van onderwerp 'Programma'. De commissie is bovendien van mening dat het volledig ontbreken van de implementatie van de masterproef het onmogelijk maakt een globaal positief oordeel uit te spreken over het onderwerp 'programma'. Mede daarom wordt het onderwerp 'programma' negatief beoordeeld.."

(Deelrapport Master of Medicine in Specialistische geneeskunde aan de Universiteit Antwerpen, p. 143)

Haar algemene conclusie bij **onderwerp 3: Inzet van personeel** luidt:

"De commissie beoordeelt de facetten 'eisen academische en professionele gerichtheid' en 'kwantiteit van het personeel' als voldoende. De commissie beoordeelt het facet 'kwaliteit van het personeel' als onvoldoende.

De commissie meent dat het personeel onvoldoende is getraind ten aanzien van het onderwijsconcept van de opleiding. De commissie ziet dedocentenprofessionalisering als één van de hoekstenen om de kwaliteit van de opleiding te waarborgen. Zij meent dan ook dat een ernstige beleidsinspanning vanwege alle betrokken actoren noodzakelijk is om de tekorten te remediëren. Hierbij dient de faculteit, verantwoordelijk voor het personeelsbeleid van het academisch personeel, intensief samen te werken met het universitaire ziekenhuis en de geaffilieerde ziekenhuizen, om zodoende tot een voldoende kwalitatieve personeelsinzet te komen. Daarom beoordeelt de commissie het onderwerp 'personeel' als negatief."

(Deelrapport Master of Medicine in Specialistische geneeskunde aan de Universiteit Antwerpen, p. 148)

Haar algemene conclusie bij **onderwerp 4: Voorzieningen** luidt:

"De commissie beoordeelt het facet 'materiële voorzieningen' als goed. De commissie beoordeelt het facet 'studiebegeleiding' als onvoldoende.

De commissie is van mening dat het facet 'materiële voorzieningen' geenszins de onvoldoende score van het facet 'studiebegeleiding' kan compenseren. De commissie vindt een hoogwaardige studiebegeleiding onontbeerlijk voor het slagen van de opleiding. Daarom wordt het onderwerp 'voorzieningen' negatief beoordeeld."

(Deelrapport Master of Medicine in Specialistische geneeskunde aan de Universiteit Antwerpen, p. 151)

Over **onderwerp 6: Resultaten** oordeelt de commissie:

"De commissie beoordeelt het facet 'onderwijsrendement' als 'voldoende' en het facet 'gerealiseerd niveau' als 'onvoldoende' betreffende het onderwerp 'resultaten'. De commissie meent dat de opleiding potentieel heeft en degelijke afgestudeerden aflevert. De ambitieuze doelstellingen van de opleiding worden evenwel niet bereikt, en dit is onmogelijk zolang het academisch gehalte van het programma geen versterking krijgt. De commissie heeft derhalve een negatief oordeel over het onderwerp 'resultaten' voor deze opleiding."

(Deelrapport Master in Organisatie en Management aan de Universiteit Antwerpen, p. 609)

Brief NVAO d.d. 5 februari 2014:

'Globaal genomen meent de commissie dat de opleiding qua programma niet overeenstemt met de eindkwalificaties die gesteld worden voor een masteropleiding en dat er onvoldoende kwaliteitswaarborgen zijn voor verschillende facetten van het onderwerp 'Programma'. Niet alleen ontbreekt in deze overgangsfase een implementatieplan van de gedefinieerde einddoelen maar tevens ontbreekt ook de implementatie van de masterproef volledig.

De commissie stelt vast dat het personeel onvoldoende is getraind ten aanzien van het onderwijsconcept van de opleiding. Zij ziet de docentenprofessionalisering als één van de hoekstenen om de kwaliteit van de opleiding te waarborgen.

De commissie constateert dat voor het slagen van de opleiding een hoogwaardige studiebegeleiding onontbeerlijk is, maar dat zij die niet heeft aangetroffen.

De commissie stelt vast dat er nog geen formele evaluatie van de opleiding is gestart, doordat de opleiding ervoor geopteerd heeft om aan de klassieke timing vast te houden.

Tenslotte stelt de commissie vast dat er te weinig garanties zijn, dat de ASO voldoende vaardigheden heeft verworven om te voldoen aan zowel de gestelde doelstellingen als aan de verwachtingen van maatschappij en werkveld.

3.2 Globale visie van de opleiding op het plan ter verbetering

3.2.1 Visie van de opleiding

Sinds de visitatie is het wettelijk kader nog niet formeel gewijzigd, maar zijn er belangrijke voorbereidende besprekingen en documenten opgesteld die in de volgende maanden zullen resulteren in nieuwe federale wetgeving met betrekking tot de opleidingen van ASO.

Samengevat waren er volgende initiatieven en besprekingen:

-het opstellen van adviezen van de Hoge Raad (HR) met betrekking tot de inhoud, opvolging en evaluatie van de opleiding (Juli 2012). In deze adviezen wordt de theoretische opleiding, het federaal equivalent van het MaNaMa programma, gespreid over de duur van de opleiding en gezien als in te vullen door de universiteiten.

-de bevestiging van deze adviezen door de voltallige Hoge Raad in 2012 (5 juli 2012) en opnieuw in 2013 (10 september 2013)

-een uitgebreidere discussie over de nieuwe horizontale wetgeving in de HR van 5 December 2013 met hierna de samenvatting van de voorzitter zoals weergegeven in de notulen van deze vergadering:

“De voorzitter verwijst naar de consensus tekst van juni 2012, waar de eindevaluatie door de erkenningscommissies gebaseerd is op drie elementen:

Een attest van de theoretische vorming over de gehele opleiding (in tegenstelling tot de huidige 2 jaar die verplicht door de faculteiten moet gegeven worden). Dit is het equivalent van de manama. Op federaal niveau, spreken we niet van manama, enkel van theoretische opleiding die verweven zit in de manama. Het bepalen van de inhoud hiervan, wordt geleid door de universiteiten in samenspraak met beroepsverenigingen.

Een tweede element zijn de rapporten van de stagemeesters, die de praktische opleiding valoriseren (evaluatie stage boekje). Hier neemt de erkenningscommissie de leiding

En tenslotte is er de eindevaluatie die door de erkenningscommissie en niet door de universiteiten, georganiseerd of gedelegeerd wordt.

Deze drie elementen samen zijn de basis voor de eindevaluatie door de erkenningscommissie”

Door het akkoord over de staatshervorming zullen de erkenningscommissies vanaf 1 Januari 2015 functioneren op het Vlaams Niveau/Gewestniveau. De Decanen van de Vlaamse medische faculteiten hebben reeds initiatieven genomen om deze nieuwe structuur vorm te geven (het actuele voorstel bestaat in het oprichten van een Vlaams Agentschap dat de taak van de erkenning van de gezondheidsberoepen op zich neemt). De taak van de erkenningscommissies zal er evenwel toe beperkt worden om na te kijken of aan de federaal gedefinieerde voorwaarden (zie samenvatting voorzitter HR in de notulering van 5 December 2013) voldaan is door de kandidaat geneesheer specialist.

Verder in dit plan wordt opnieuw naar deze evolutie verwezen. Er zijn dus inmiddels voldoende initiatieven die de randvoorwaarden tot implementatie en opbouw van het programma aanzienlijk (zullen) verbeteren. Binnen het nu uitgetekend federaal en Vlaams opleidingsconcept voor geneesheer specialisten heeft de Master opleiding in de specialistische geneeskunde een duidelijke plaats gekregen. Het programma inclusief de masterproef en het niveau 3 kan hierdoor nu vlotter en met minder weerstanden worden gerealiseerd. Desalniettemin wil de opleiding een aantal maatregelen nemen om alle onduidelijkheden rond masterproef en niveau 3 weg te werken. Er komt een uitgebreid draaiboek rond de masterproef, waarin de rol van zowel ASO als promotor/begeleider staat omschreven, waarin de timing wordt verduidelijkt, de feedbackmomenten worden vastgelegd enzovoort. De modules die de ASO bij aanvang van de opleiding volgt en die hem/haar voorbereiden op het wetenschappelijke werk, zijn inhoudelijk bijgewerkt om een betere basis te vormen.

De prominente plaats die was weggelegd voor de portfolio, blijft behouden. Er wordt gewerkt aan een project dat de omschakeling naar een digitale portfolio hopelijk zal vergemakkelijken; er komen per afstudeerrichting uniforme portfolio's die interuniversitair gelden; de bestaande portfolio's worden verfijnd en ASO's zullen via hun vertegenwoordigers worden betrokken in de verdere evoluties.

Het aanstellen van ASO vertegenwoordigers vanuit elke afstudeerrichting zal hopelijk de communicatie- en informatiestroom vergemakkelijken, zodat veel onduidelijkheden kunnen worden weggewerkt. De jaarlijkse onthaaldag voor de beginnende ASO, waarvoor geen vakantie moet worden opgenomen en die binnen de werkuren wordt georganiseerd, is een nieuwe stap.

Naast ASO worden ook opleiders zoveel mogelijk geïnformeerd en betrokken. Binnen opleiders worden verschillende categorieën onderscheiden:

-coördinerende stagemeeesters : eindverantwoordelijke en titularis van de opleidingsonderdelen per afstudeerrichting(1 per afstudeerrichting)

-stagemeeesters: opleiders die instaan voor de dagdagelijkse opleiding, en die vermeld staan op de officiële stageplannen

-begeleiders: artsen die mee betrokken zijn bij de opleiding maar die geen formele (eind)verantwoordelijkheid hebben.

-docenten: lesgevers die vnl. lesgeven in niveau 1, weg van de werkplek

Alle opleiders worden uitgenodigd om deel te nemen aan de tweede reeks van de professionalisering (eerste reeks: zie verder), die zal uitmonden in een uitgebreid aanbod aan opleiding gerelateerd aan het werkplek leren.

3.2.2 Reeds genomen acties

1.vorbereidend werk: 6 werkgroepen

In het najaar van 2013 stelde de onderwijscommissie van de master specialistische geneeskunde zes werkgroepen vast, met voor elke werkgroep een duidelijk doel:

Werkgroep 1 onduidelijkheid niveau 1. Doel: activeren van aangestelde ZAP en BAP om niveau 3 verder uit te rollen en om doelstellingen concreter te maken.

Werkgroep 2 internationalisering. Doel: in kaart brengen van bestaande initiatieven rond internationalisering i.s.m. de commissie internationalisering faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen (GGW).

Werkgroep 3 portfolio. Doel: integratie stageboekje en portfolio.

Werkgroep 4 masterproef. Doel: implementatie, communicatie en inhoud rol wetenschapper herbekijken.

Werkgroep 5 docentenprofessionalisering. Doel: grote inspanningen in docentenprofessionalisering toegespitst op de noden van het doelpubliek en in functie van het onderwijsconcept van de opleiding.

Werkgroep 6: veilige leeromgeving en studiebegeleiding

De werkgroepen zijn vervolgens aan de slag gegaan en hebben een analyse gemaakt van de noden en een aanzet geformuleerd tot het verbeterplan. De concrete planning die is opgenomen in het verbeterplan is gedeeltelijk voorbereid door deze werkgroepen.

2. extra personeelsondersteuning

De NVAO vraagt in haar brief van d.d. 5 februari 2014 (waarin zij de aanbevelingen uit het visitatierapport overneemt) aan de opleiding om te investeren in onderwijskundig beleidsvoerend vermogen en in onderwijskundige ondersteuning. Hiervoor deed de faculteit GGW beroep op het Strategisch Fonds van de Universiteit Antwerpen, waarbij zij in haar noden verwees naar deze aanbeveling van de visitatiecommissie. Voor 2014 heeft de Faculteit GGW geen beleidsruimte meer voor extra personeel, omdat er binnen de gealloceerde personeelsruimte moet ingeleverd worden. Voor de komende jaren (2015-2017) zal de Faculteit aanbevelingen inschrijven in de uittekening van het personeelsbeleidsplan, in aanvulling van wat kan worden bekomen via het Strategisch Fonds van de Universiteit Antwerpen.

3. Reeds genomen acties

Op basis van de aanbevelingen van de visitatiecommissie werd besloten om voorafgaand op de start van het verbetertraject reeds enkele projecten door te voeren. Deze beslissing werd genomen op basis van noden die als 'dringend' werden ervaren.

Zo werd door de leden van de werkgroep masterproef een start genomen met

- **het implementeren van een masterproef-traject.** Om te beginnen werd een duidelijk tijdspad van ca. drie jaar opgesteld door 3 coördinatoren van de masterproef (Francque, Verhulst, Hendriks). Bij aanvang van het traject dient de ASO een zgn. 'protocol' in dat beschrijft wat het onderwerp van de masterproef is, hoe het onderzoek wordt opgezet en wie de begeleider is. Een voorstel van protocol werd voorgelegd aan en goedgekeurd door de onderwijscommissie, waarna de cursusinformatie werd herschreven en alle nieuwe ASO's werden geïnformeerd tijdens een verplichte onthaaldag (september 2013). De andere ASO's en de stagemeesters kregen een mail rond de aanpassingen die waren gedaan en wat dat voor hen zou betekenen..

Voor wat betreft de masterproef zelf, werd de richtlijn uitgewerkt dat het studieprotocol beoordeeld wordt door de 3 coördinatoren van de masterproef zodat er van bij de start van de masterproef begeleiding is en kwaliteit wordt verwacht. De ASO's kunnen bij de coördinatoren hierover individueel feedback krijgen. Op deze manier wordt het onderzoek in principe tijdig gestart en kunnen de noodzakelijke feedback en bijsturingen gegeven worden met betrekking tot de gebruikte methodologie. Voor sommige ASO's, die reeds verder gevorderd waren in de opleiding, werd de timing aangepast zodat iedereen in staat zal zijn de Masterproef af te leggen voor het beëindigen van de opleiding.

- **het herwerken van het opleidingsonderdeel 'verdere inzichten in klinisch wetenschappelijk onderzoek' uit niveau 1.** Dit opleidingsonderdeel vormt eigenlijk een voorbereiding op het uitwerken van een klinisch wetenschappelijk onderzoek, met een gedetailleerde toelichting bij de essentiële onderdelen van het opstellen van een onderzoeksprotocol. Tot voor 2013 was dit onderdeel algemener en minder sterk gekoppeld aan de masterproef. Sinds 2013 staat het opleidingsonderdeel in het teken van de masterproef, met een update van wetenschappelijke onderzoeksmethoden, uitleg bij het protocol, extra statistiek,... De opdracht, verbonden aan deze les, houdt het formuleren in van een onderzoeksonderwerp en onderzoeksvragen, waarover tijdens de les reeds feedback gegeven wordt. Op deze manier zorgt de les voor een duidelijke link met de eindcompetenties van de rol wetenschapper.

MASTER NA MASTER IN DE SPECIALISTISCHE GENEESKUNDE

Daarnaast werd door de facultair coördinator onderwijs (Peeraer) gestart met **docentenprofessionalisering** rond de korte klinische begeleiding (KKB) en feedback geven. Alle opleiders betrokken bij de Master Specialistische geneeskunde kregen een mail met de uitnodiging om deel te nemen aan een training op de universiteitscampus. Daarnaast werd gevraagd of ze geïnteresseerd waren in een training op de eigen werkplek. In totaal werden 151 opleiders getraind door de facultair coördinator en een BAP-lid (Glazenmakers), gespreid over 25 trainingen:

Campus Drie eiken		
1.	maandag 24 juni 2013	18u00 - 19u00
2.	donderdag 27 juni 2013	18u00 - 19u00
3.	maandag 1 juli 2013	18u00 - 19u00
4.	Dinsdag 9 juli 2013	18u00 - 19u00
5.	maandag 2 september 2013	18u00 - 19u00
6.	donderdag 5 september 2013	18u00 - 19u00
7.	maandag 9 september 2013	18u00 - 19u00
8.	donderdag 12 september 2013	18u00 - 19u00
9.	maandag 16 september 2013	18u00 - 19u00
10.	donderdag 10 oktober 2013	18u00 - 19u00
Op verplaatsing		
1.	woensdag 21 augustus 2013	JAN PALFIJN - MERKSEM
2.	maandag 26 augustus 2013	ORTHOCLINIC - LIER
3.	dinsdag 27 augustus 2013	UZA - OFTALMO
4.	woensdag 28 augustus 2013	JAN PALFIJN - MERKSEM
5.	donderdag 29 augustus 2013	UZA - Pediatrie
6.	woensdag 4 september 2013	MONICA - MKA
7.	vrijdag 6 september 2013	UZA - Gynaeco
8.	dinsdag 10 september 2013	campus Middelheim - Kind en jeugdpsychiatrie
9.	dinsdag 17 september 2013	Klinisch Laboratorium GZA
10.	woensdag 18 september 2013	ZNA STUIVENBERG
11.	dinsdag 24 september 2013	KLINA - BRASSCHAAT
12.	vrijdag 11 oktober 2013	UZA - Heelkunde
13.	vrijdag 18 oktober 2013	UZA - Gynaeco
14.	woensdag 30 oktober 2013	UZA-PNEUMO
15.	vrijdag 8 november 2013	Sint Augustinusziekenhuis

Ten slotte werd ook overgegaan tot de organisatie van een **verplichte onthaaldag voor alle eerstejaars ASO's**. Op deze onthaaldag, waarvoor de ASO's werden vrijgesteld op hun

stagedienst, werd het programma in detail overlopen en meer informatie gegeven over de portfolio, de masterproef,....

3.2.3 Timing

De opleiding vraagt net als de andere opleidingen in Vlaanderen een verbetertraject van drie jaar. Deze periode geeft de opleiding de kans om een aantal nieuwe maatregelen te nemen, deze door te voeren en te evalueren.

De concrete timing is opgenomen in het verbeterplan.

3.3 Inhoud van het verbeterplan

Per facet waarop de opleiding negatief werd beoordeeld, en per element dat daarnaast wordt vernoemd in de brief omtrent het herstelpun van NVAO, wordt telkens vermeld welke acties tot verbetering werden genomen volgens het volgende stramien:

- A. beknopte commentaar van de visitatiecommissie en de NVAO en de aanbevelingen;
- B. de acties die de opleiding zal ondernemen of heeft ondernomen om een negatieve beoordeling om te buigen en om de aanbevelingen van de visitatiecommissie en de NVAO in praktijk te brengen;
- C. tijdpad;
- D. middelen;
- E. indicatoren.

3.3.1 Facetten met een negatieve beoordeling

Facet 2.1 Relatie tussen de doelstellingen en de inhoud van het programma

A.	<p><i>De onderwijsvisitatie Specialistische Geneeskunde, p. 132:</i></p> <p><i>(1)"Hoewel de beschrijving van het programma in zijn geheel als robuust en weldoordacht overkomen, er meerdere informatiesessies werden georganiseerd voor de verschillende geledingen, stelde de commissie vast dat er nog veel onduidelijkheden blijven bestaan bij docenten, begeleiders en ASO's over de concretisering van de doelstellingen en de inhoud van het programma, in het bijzonder met betrekking tot de opleidingsonderdelen in niveau 3 en de masterproef.</i></p> <p><i>De commissie stelde vast dat de opleidingsonderdelen in niveau 3 weliswaar omschreven zijn in de ECTS-fiches, maar dat er bij ASO's grote onduidelijkheid heerst over de concrete leerinhouden en -activiteiten van de opleidingsonderdelen. Ondanks het feit dat de eerste generatie ASO's niveau 3 heeft aangevat, gaven docenten tijdens de gesprekken aan dat momenteel gewerkt wordt aan het definiëren van de concrete leerinhouden. (2)Ook wat betreft de masterproef heeft de commissie vastgesteld dat de opleiding nog niet gestart is met de implementatie en aangeeft de beslissing omtrent de erkenning van niveau 3 binnen het wettelijk verplichting tot academisering af te wachten.</i></p> <p><i>De commissie acht het noodzakelijk om prioritair werk te maken van de concrete implementatie en concrete invulling van de opleidingsonderdelen in niveau 3 en de masterproef. (3)De commissie adviseert de opleiding om de ASO's en het beroepenveld veel nauwer te betrekken bij de curriculumontwikkeling en -hervorming, zodat er snel en efficiënt gehandeld kan worden.</i></p> <p><i>(4)De commissie waardeert de initiatieven tot interuniversitaire samenwerking op niveau 1 voor de rol 'manager', en op niveau 2 en 3 voor de rol 'medicus' bij diverse afstudeerrichtingen. De commissie vraagt zich echter af waarom de interuniversitaire samenwerking zich beperkt tot deze opleidingsonderdelen en niet volledig is doorgetrokken doorheen de volledige opleiding, gezien de doelstellingen en eindtermen identiek zijn voor alle Vlaamse opleidingen. Door de licht afwijkende leerinhouden creëert de huidige situatie verwarring en bijkomende (administratieve) last bij de geaffilieerde stagemeesters en de erkenningscommissies. De commissie ziet dan ook een meerwaarde in verdere intensifiëring van de interuniversitaire samenwerking zodat de ASO's deze schaalvergroting kunnen benutten om bijkomende flexibiliteit in te bouwen in hun opleiding, en dit zowel wat betreft de locatie van de lesmomenten alsook de keuze uit het aanbod aan leerinhouden.</i></p> <p><i>(5)Uit de gesprekken blijkt dat er bij de ASO's een grotere vraag naar internationale</i></p>
----	---

	<p><i>stageplaatsen is dan er een aanbod is. Op opleidingsniveau is er geen beleid omtrent internationalisering. De opleiding laat dit haast volledig over aan de afstudeerrichtingen en de coördinerende stagemeesters in het bijzonder. De opleiding is zich bewust van het probleem maar wijst op de wettelijke randvoorwaarden die de verdere uitbouw van een aanbod voor internationale ervaring belemmeren. De ASO's gaven aan dat internationale ervaring vaak wordt afgeremd omwille van de grote nood aan ASO's in de universitaire en geaffilieerde ziekenhuizen om de werking te garanderen.</i></p> <p><i>De commissie betreurt het ontbreken van een opleiding brede visie m.b.t. de internationalisering en het ontbreken van voldoende aanbod door o.a. het gevolg van de strenge wettelijke bepaling en het ontbreken van financiering. De commissie adviseert om binnen de bestaande mogelijkheden een positief klimaat te creëren waarbij een internationale ervaring als een meerwaarde wordt beschouwd. Hierbij ziet de commissie de mogelijkheid tot congresverlof om deel te nemen aan (inter)nationale congressen alvast als een stap in de goede richting.'</i></p> <p>Brief NVAO d.d. 5 februari 2014:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>'Maak prioritair werk van de concrete implementatie en concrete invulling van de opleidingsonderdelen in niveau 3 en de masterproef.</i> • <i>Betrek de ASO's veel intensiever bij de curriculumontwikkeling en -hervorming, zodat er snel en efficiënt gehandeld kan worden.</i> • <i>Intensifieer de interuniversitaire samenwerking zodat de ASO's deze schaalvergroting kunnen benutten om bijkomende flexibiliteit in te bouwen in hun opleiding en dit zowel wat betreft de locatie van de lesmomenten alsook de keuze uit het aanbod aan leerinhouden.</i> • <i>Creëer binnen de bestaande mogelijkheden een positief klimaat waarbij een internationale ervaring als een meerwaarde wordt beschouwd.</i>
<p>B.</p>	<p>De acties die ondernomen worden, zijn:</p> <p>(1) Informatiesessies voor opleiders en ASO's rond de doelstellingen en inhoud van niveau 3, per afstudeerrichting. Deze doelstellingen, inhoud en lesvormen liggen vast. De sessies gaan door op de verschillende sites waar ASO's hun opleiding volgen. Per afstudeerrichting zal de coördinerende stagemeester en een vertegenwoordiger van de afstudeerrichting per opleidingsziekenhuis minstens hebben deelgenomen aan een informatiesessie, zodat er op elke site een aanspreekpersoon per afstudeerrichting is. De lijst van vertegenwoordigers van de afstudeerrichtingen per opleidingsziekenhuis wordt officieel vastgelegd op de onderwijscommissie van april 2014.</p> <p>(2) Masterproef: elke ASO dient 3 jaar voor het afstuderen de topic en uitwerking van de masterproef (protocol) in te dienen zodat een opvolgtraject kan worden opgestart. Hiervoor mailt de administratie naar de studenten en volgen de 3 verantwoordelijken voor de masterproef (Francque, Verhulst, Hendriks) de trajecten op. Er zal een draaiboek worden opgesteld waarin alle informatie en afspraken rond de masterproef worden opgenomen. Ook momenten waarop er feedback is van promotor/begeleider naar de ASO worden opgenomen om feedback te garanderen.</p> <p>(3) nauwer betrekken ASO en beroepenveld: hiervoor werd de onderwijscommissie uitgebreid met vertegenwoordigers van het beroepenveld en zal de afvaardiging van de ASO's in aantal toenemen (10 ASO's in totaal). Daarnaast zal per afstudeerrichting een ASO worden gevraagd als vertegenwoordiger voor directe communicatie, zodat beslissingen en aanpassingen met ASO's uit alle afstudeerrichtingen kunnen worden besproken. (Het beroepenveld was reeds vertegenwoordigd in de onderwijscommissie, maar door middel</p>

	<p>van informatiesessies –zie hoger- zullen zij meer betrokken worden). De ASO's hebben intussen zelf een forum opgericht om meer en betere informatiedoorstroming te voorzien (hiervoor zal webruimte worden gecreëerd).</p> <p>(4) intensifiëring interuniversitaire samenwerking: aangezien de portfolio het middel is om de ASO te begeleiden, werd besloten om deze portfolio interuniversitair te uniformiseren. Hiervoor werd binnen de interuniversitaire werkgroep (o.l.v. prof De Backer) een werkgroep samengesteld met onderwijsmedewerkers van de 4 universiteiten. Deze werkgroep (o.l.v. Peeraer en Van Humbeeck resp. Uantwerpen en KULeuven) zal voor de zomer van 2014 voor elke afstudeerrichting een uniforme (elektronische) portfolio hebben vastgelegd.</p> <p>(5) internationale stageplaatsen: De Hoge Raad heeft inmiddels de voorwaarden van buitenlandse stages gedefinieerd en de facto uitgebreid (maximaal 2 jaar). Binnen dit kader zullen de stageplannen worden aangepast en wordt er de facto meer ruimte gecreëerd tot internationalisering van de vervolopleidingen. Het initiatief tot buitenlandse stage wordt genomen in overleg tussen de ASO en de coördinerende stagemeester. Afhankelijk van de specifieke afstudeerrichting worden mogelijkheden voorzien; zo biedt de European Association for Cardiothoracic Surgery (EACTS) de mogelijkheid om via fellowships uitwisseling binnen Europese centra mogelijk te maken. Ook de European Respiratory Society (ERS) heeft een dergelijk programma.</p>
C.	<p>(1) informatiesessies afgerond eind 2014. Nadat de huidige ASO's en alle opleiders de kans hebben gekregen om (een) informatiesessie(s) bij te wonen, zal jaarlijks de onthaaldag voor nieuwe ASO's en eventueel nieuwe opleiders worden georganiseerd.</p> <p>(2) draaiboek: opmaak april 2014 op basis van aangeleverde informatie van titularissen (Francque, Verhulst, Hendriks)</p> <p>(3) maart 2014: lijst van 30 ASO's vertegenwoordigers vaststellen en webruimte voorzien- en bijkomende vertegenwoordigers ASO's in onderwijscommissie bepalen.</p> <p>(4) heden tot 1 juli 2014</p> <p>(5) continu, bij het opstellen/wijzigen van stageplannen</p>
D.	<p>(1) bestaande middelen: ZAP aanstellingen 2008 (4x40%: Cras, Ramet, Couttenye, Van Schil)</p> <p>(2) Coördinatoren masterproef (Francque, Verhulst, Hendriks) i.s.m. facultair coördinator onderwijs (Peeraer) binnen bestaande aanstelling</p> <p>(3) organisatie: administratie binnen bestaande aanstelling en OC</p> <p>(4) facultair coördinator (Peeraer) binnen bestaande aanstelling</p> <p>(5) financiering door de stagediensten</p>
E	<p>Indicatoren:</p> <p>(1) aanwezigheid van opleiders en ASO's op sessie</p> <p>(2) draaiboek en jaarlijkse opvraag; zichtbare opvolgtrajecten per ASO</p> <p>(3) meer aanwezigheid ASO's tijdens onderwijscommissies, meer communicatie, gebruik webruimte en paginaweergaves, werking van forum ASO's</p> <p>(4) uniforme (elektronische) portfolio</p> <p>(5) inventarisatie internationale stageplannen</p>

Facet 2.5 Studietijd

A.	<p><i>De Onderwijsvisitatie Specialistische Geneeskunde, p. 136:</i></p> <p><i>"Voor de opleiding wordt afgeweken van de standaard indeling van het academiejaar aan de UA. Het academiejaar loopt van 1 augustus tot 31 juli. De opleiding kent geen semesterindeling en geen vastgelegde examenperiode. De leer- en evaluatieactiviteiten worden gespreid over het volledige academiejaar. Naast de studieomvang van 120 studiepunten volgt de ASO de stage van de beroepsopleiding die, afhankelijk van de afstudeerrichting, tussen de 4 en 6 jaar in beslag neemt. Deze stage dient vastgelegd te worden in een stageplan en goedgekeurd door de erkenningscommissie en vergezeld van een geldige arbeidsovereenkomst met een ziekenhuis met een erkende stagedienst.</i></p> <p><i>(1)De commissie stelde vast dat er nog geen kwantitatieve of kwalitatieve studietijdmeting is georganiseerd. De opleiding geeft in het zelfevaluatierapport aan dat de gebruikelijke meetmethodes geen antwoord kunnen bieden voor opleidingen met werkplekleren als werkvorm. In samenwerking met de UGent en de VUB wordt gewerkt aan een project om de leermomenten binnen de stage/werkplekleren te kunnen registreren. Tot op heden zijn er echter nog geen concrete stappen ondernomen in het opstarten van het project en heeft de opleiding enkel een oplistings gemaakt van aanwezige studie belemmerende en -bevorderende factoren en bijhorende genomen maatregelen.</i></p> <p><i>De commissie stelde ook vast dat de studeerbaarheid van de opleiding in gevaar is door het gebrek aan balans tussen de beroepsopleiding via de erkende stage en de opleiding binnen het kader van de masteropleiding.</i></p> <p><i>De ASO's gaven aan dat de werkdruk erg hoog is en ze – als gevolg van de wet op de arbeidsduurbepanking – vaak onder druk worden gezet om de opt-out te ondertekenen bij de wet op de arbeidsduurbepanking. Hierdoor omvat de gemiddelde arbeidsduur 60 uur per week, in plaats van de vastgelegde 48 uur per week. De ASO's gaven aan dat het moeilijk is zich te motiveren om tijd te besteden aan wetenschappelijk werk, simulatieoefeningen en andere opdrachten na een werkdag van soms 12 uur of meer. Dit maakt dat de ASO's de formele lesmomenten verbonden aan de opleiding en de meeste opdrachten als extra werklust zien. De druk om de klinische productie te waarborgen is in bepaalde afstudeerrichtingen dermate hoog dat dit ten koste gaat van tijd voor wetenschappelijke studie, aanwezigheid op congressen en dergelijke. De opleiding heeft naar aanleiding van deze problemen beslist om de lesmomenten minstens driemaal aan te bieden om de aanwezigheid van ASO's te vergroten. Tegelijk werd door de opleiding duidelijk gecommuniceerd naar de universitaire en geaffilieerde stagemeesters dat elke ASO de mogelijkheid moet krijgen om aanwezig te zijn op de lesmomenten. Daarnaast hoopt de opleiding dat de nieuwe wet op de arbeidsduur de mogelijkheid zal bieden aan de ASO om voldoende tijd te besteden aan de masteropleiding.</i></p> <p><i>Tijdens de diverse gesprekken werden ernstige bedenkingen geuit bij de haalbaarheid van de masterproef binnen het huidige opleidingsklimaat. Hoewel in de wet Colla er wettelijk 4 uur per week beschermd tijd voor wetenschappelijk werk is voorzien, wordt deze tijd nauwelijks tot niet toegekend aan de ASO's. De ASO's gaven aan dat het gebrek aan beschermd tijd voor wetenschappelijk werk tijdens de weekdagen een ernstige belemmering vormt voor het produceren van een kwaliteitsvolle masterproef en vrezen dan ook bij het einde van hun opleiding niet te voldoen aan de opgelegde doelstellingen.</i></p> <p><i>Uit de diverse gesprekken heeft de commissie geconcludeerd dat vele universitaire en geaffilieerde stagemeesters moeilijkheden hebben om een onderscheid te maken tussen de studietijd van de masteropleiding en de werktijd van de beroepsopleiding. De commissie stelde vast dat bijgevolg creatief wordt omgesprongen met het benoemen van dagdagelijkse taken behorend tot de beroepsopleiding als leeractiviteiten van de masteropleiding.</i></p>
----	---

	<p><i>De commissie stelde bovendien vast dat het werkplekleren slechts in beperkte mate samenvalt met de stage van de beroepsopleiding. Deze bedraagt 4 tot 6 jaar, afhankelijk van de gekozen specialisatie. Binnen de masteropleiding zijn slechts 24 studiepunten rechtstreeks gekoppeld aan 'Patiëntenzorg en medisch-technische vaardigheden'. Het is echter niet duidelijk op welke basis deze studietijdbegroting werd opgesteld. De commissie stelt dan ook vast dat heel wat leermomenten plaatsvinden tijdens de beroepsopleiding, waarvan slechts een beperkt gedeelte effectief begroot wordt binnen de masteropleiding. Gezien de opleiding aangeeft dat zij streeft naar gemeenschappelijke leerresultaten tussen de masteropleiding en de erkenningscommissies, dreigt in de toekomst dit begrotingsprobleem versterkt naar voor te komen. Voor de meeste afstudeerrichtingen heeft deze afstemming evenwel nog niet plaatsgevonden. (2)Daarom is het belangrijk om beschermde studietijd te garanderen die noodzakelijk is om de vastgelegde competenties te verwerven.</i></p> <p><i>De commissie dringt er op aan om prioritair werk te maken van het creëren van een cultuuromslag richting een opleidingsklimaat waarbij leren centraal komt te staan in plaats van de klinische productie, in het bijzonder in de kleinere afstudeerrichtingen.(3) Hiervoor dienen duidelijke afspraken te worden gemaakt over de plaats van de ASO's binnen de klinische productie en dit zowel binnen het universitair ziekenhuis als geaffilieerde ziekenhuizen. Daarbij dient eveneens duidelijkheid gecreëerd te worden omtrent het eigenaarschap en bijhorende kwaliteitszorg van het werkplekleren. De commissie is van mening dat de opleiding hier een eigen verantwoordelijkheid dient op te nemen, naast het wettelijke kader dat voorzien is. Daarnaast dient de opleiding effectief te starten met het uitvoeren van (kwalitatieve of kwantitatieve) studietijdmetingen om de studietijd en de studeerbaarheid van de volledige opleiding te kunnen monitoren.'"</i></p> <p>Brief NVAO d.d. 5 februari 2014:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Maak prioritair werk van het creëren van een cultuuromslag richting een opleidingsklimaat waarbij leren centraal komt te staan in plaats van de klinische productie. Maak duidelijke afspraken rond de plaats van de ASO binnen de klinische productie en dit zowel binnen de universitaire en geaffilieerde ziekenhuizen. Neem als opleiding hierin een eigen verantwoordelijkheid los van het wettelijk kader dat voorzien is.</i> • <i>Maak werk van studietijd metingen om de studietijd en de studeerbaarheid van de volledige opleiding te kunnen monitoren</i>
<p>B.</p>	<p>De acties die ondernomen worden, zijn:</p> <p>(1) Aangezien het project rond het opmaken van een nieuw instrument rond studietijdmeting geen vervolg kende (wegens gebrek aan personeel om dit project uit te voeren) is er geen instrument om de studietijdmetingen te realiseren. Daarom zal samen met de ASO's projectmatig worden gekeken naar de mogelijkheid waarop de werk- en studietijd/belasting kan worden gemeten en beoordeeld. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van de specifieke werk- en opleidingsplannen (zie hieronder punt 3).</p> <p>(2) Het vrijstellen van een vaste halve dag per week voor de ASO, binnen de werktijd, om aan de master en de eigen opleiding te kunnen werken (wettelijk vastgelegd in de wet Colla). Preferentieel worden alle lessen en opdrachten op deze halve dag georganiseerd. De onderwijscommissie zal een vaste halve weekdag vastleggen voor elke afstudeerrichting. Vervolgens zullen alle opleiders en ASO's ingelicht worden. De ASO's zullen op regelmatige tijdstippen worden bevroegd over de gang van zaken m.b.t. de halve opleidingsdag en de OC zal de regeling strikt opvolgen.</p> <p>(3)Om zicht te krijgen op de activiteiten die een ASO uitvoert, zal aan de coördinerende</p>

	<p>stagemeesters worden gevraagd om voor elke opleidingsdienst een concreet werk- en opleidingsplan te bezorgen aan de onderwijscommissie. . In dit werk- en opleidingsplan worden alle activiteiten waarbij de ASO leert i.f.v. de MSG worden geïdentificeerd, maar ook de andere activiteiten die i.f.v. de beroepsopleiding worden uitgevoerd.</p>
C.	<p>(1) Vanaf de start van de vergaderingen met de afgevaardigde ASO zal de facultaire Cel voor Innovatie en Kwaliteitszorg (CIKO) een project starten dat zal worden afgerond in de eerste helft van 2016. Vervolgens worden de werk- en studietijdmetingen georganiseerd zodat eind 2016 een eerste evaluatie kan plaatsvinden.</p> <p>(2) Onderwijscommissie neemt de beslissing uiterlijk einde maart 2014 i.v.m. de wekelijkse halve lesdag waarop aso worden vrijgesteld; administratie organiseert de informatiestroom i.s.m. voorzitter OC en decaan.</p> <p>(3) De coördinerende stagemeesters i.s.m. CIKO leggen de werk- en opleidingsplannen van de afstudeerrichtingen voor aan de OC uiterlijk 15 mei 2015.</p>
D.	<p>(1) CIKO-coördinator en -stafmedewerker binnen bestaande aanstelling</p> <p>(2) binnen aangestelde mandaten: voorzitter OC en administratie</p> <p>(3) coördinerende stagemeesters en CIKO binnen bestaande aanstellingen</p>
E	<p>Indicatoren:</p> <p>(1) resultaten van werk- en studietijdmetingen, voorgelegd door CIKO</p> <p>(2) aanwezigheid van ASO tijdens lessen,... op vastgestelde halve lesdag/week; resultaten bevraging waaruit blijkt dat de halve lesdag/week geïnstalleerd is</p> <p>(3) werk- en opleidingsplannen wat betreft ASO activiteiten</p>

Facet 2.7 Masterproef

A.	<p><i>De Onderwijsvisitatie Specialistische Geneeskunde, p. 141:</i></p> <p><i>(1)“ Gezien de opleiding nog niet volledig is uitgerold en er nog geen ASO’s zijn gestart met de praktische uitvoering van de masterproef, oordeelde de commissie op basis van de in het zelfevaluatie rapport aangeleverde documenten, beleidsdocumenten ter plaatse beschikbaar, en de diverse gesprekken.</i></p> <p><i>De commissie stelde vast dat de opleiding nog geen enkel initiatief heeft genomen om de masterproef te implementeren. Zowel universitaire en geaffilieerde stagemeesters als ASO’s blijken niet op de hoogte te zijn van de inhoud, vorm en afspraken omtrent de masterproef, waardoor veel verwarring over de zinvolheid van niveau 3 en de opleiding in zijn geheel ontstaat. De opleidingsverantwoordelijken gaven aan dat dit een bewuste communicatiestrategie is als gevolg van de onduidelijke status van niveau 3 als noodzaak voor beroepserkenning alsook de monopolieclaim van de erkenningscommissies op de wetenschappelijke eindproef. De commissie toont begrip voor de complexe situatie maar dringt aan op onmiddellijke communicatie over de masterproef richting stagemeesters en ASO’s, zodat het onderzoeks- en schrijfproces zo snel mogelijk kan aanvatten. Daarnaast dient de opleidingscommissie werk te maken van een formeel beleid omtrent de masterproeven om verantwoordelijkheden, processen en evaluatiecriteria duidelijk te bepalen.</i></p> <p><i>(2)Uit de diverse gesprekken bleek dat er voor kleinere afstudeerrichtingen problemen worden verwacht inzake kwalitatieve begeleiding gezien de beperkte omvang van de staf en het gebrek aan goede inbedding van wetenschappelijk onderzoek binnen de dienst. Daarnaast is het op dit moment niet volledig duidelijk in welke mate de perifere stagebegeleiders en ziekenhuizen een rol kunnen spelen in de begeleiding en ondersteuning van de masterproef. (3)De commissie adviseert om binnen de rol ‘wetenschapper’ voldoende aandacht te besteden aan de onderzoeksvaardigheden van de ASO’s, in het bijzonder inzake onderzoeksmethodologie, zodat er voldoende ervaring is opgebouwd om de masterproef zelfstandig te kunnen uitvoeren.</i></p> <p><i>(4)De commissie adviseert om de implementatie van de masterproef goed te monitoren en de ASO’s hier intensief bij te betrekken, om zodoende snel en efficiënt maatregelen te kunnen nemen indien bijsturing noodzakelijk blijkt. (5)Daarnaast dient de opleiding in samenwerking met de andere universiteiten inspanningen te leveren om tot harmonisering te komen tussen de eindproef van de beroepsopleiding en de masterproef. Hierbij dient efficiëntie en kwaliteit centraal te staan.”</i></p> <p><i>Brief NVAO d.d. 5 februari 2014:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Start onmiddellijk de communicatie over de masterproef richting stagemeesters en ASO’s, zodat het onderzoeks- en schrijfproces zo snel mogelijk kan aanvatten.</i> • <i>Maak werk van een formeel beleid m.b.t. de masterproeven om verantwoordelijkheden, processen en evaluatiecriteria duidelijk te bepalen.</i> • <i>Besteed binnen de rol ‘wetenschapper’ voldoende aandacht aan de onderzoeksvaardigheden van de ASO’s, in het bijzonder inzake onderzoeksmethodologie, zodoende dat er voldoende ervaring is opgebouwd om de masterproef zelfstandig te kunnen uitvoeren.</i> • <i>Monitor de implementatie van de masterproef en betrek de ASO hierbij intensief, om zodoende snel en efficiënt maatregelen te kunnen nemen indien bijsturing noodzakelijk blijkt.</i> • <i>Probeer op korte termijn een consensus te bereiken tussen de universiteiten en erkenningscommissies om de eisen tussen de masterproef en de wetenschappelijke eindproef op elkaar af te stemmen.</i>
----	---

B.	<p>De acties die ondernomen worden, zijn:</p> <p>(1) zie facet 2.1</p> <p>(2) de drie coördinatoren van de masterproef (Francque, Verhulst, Hendriks), tevens titularis van het opleidingsonderdeel 'verdere inzichten in klinisch wetenschappelijk onderzoek', houden een globaal overzicht over het verloop van het onderzoekstraject van de ASO. Hiervoor hebben zij elk de verantwoordelijkheid over een aantal afstudeerrichtingen en zijn zij voor die afstudeerrichtingen aanspreekpunt in geval van moeilijkheden of problemen en staan zij in voor het zoeken van oplossingen. Daarnaast zullen zij ook een aantal verplichte feedbackmomenten inlassen waarbij de promotor/begeleider de ASO feedback geeft op een tussentijds verslag (voortgangsrapport). Op deze manier meent de onderwijscommissie tegemoet te komen aan de problemen/gebreken rond begeleiding. De communicatie hierrond is een aandachtspunt en wordt verder geoptimaliseerd o.m. door het draaiboek masterproef.</p> <p>(3) De inhoud van het vak "Verdere inzichten in klinisch wetenschappelijk onderzoek", dat de ASO volgt bij aanvang van de opleiding, is intussen aangepast. In de studiewijzer is momenteel volgende inhoud te lezen: <i>"De ASO leert tijdens dit opleidingsonderdeel meer over het opzetten van verschillende types van onderzoek (...) Tijdens een introducerend seminarie wordt enerzijds bekeken hoe een probleemstelling wordt omgezet in onderzoeksmethoden, zowel kwantitatief als kwalitatief. Anderzijds worden de grote stappen van het opzetten van een studie overlopen, waarbij aandacht wordt besteed aan ethische principes, elementen in een studieprotocol, .."</i></p> <p>(4) De aanpassingen rond de rol wetenschapper en de masterproef zullen een neerslag vinden in het draaiboek (zie facet 2.1) .</p> <p>(5) De erkenningscommissies zullen een eindevaluatie opstellen die theoretische en praktische kennis , maar ook inzichten in wetenschappelijk onderzoek integreert.</p>
C.	<p>(1) zie facet 2.1</p> <p>(2) de verantwoordelijken zijn reeds aangesteld, het protocol dat wordt opgesteld –zie facet 2.1) zal deze informatie opnemen.</p> <p>(3) dit opleidingsonderdeel is intussen aangepast en loopt</p> <p>(4) zie facet 2.1: protocol en vertegenwoordigers ASO/coördinerende stagemeesters/vertegenwoordigers ziekenhuizen</p> <p>(5) eindevaluatie in het laatste semester van de opleiding door de erkenningscommissies</p>
D.	<p>(1)zie facet 2.1</p> <p>(2) voor twee coördinatoren (Francque en Verhulst) is momenteel geen ZAP-aanstelling voorzien, maar de vraag hiertoe is opgenomen in de opvraag bij het Strategisch Fonds van de Universiteit Antwerpen (zie p 7). De derde coördinator (Hendriks) kreeg in 2012 reeds 5%ZAP voor deze aanstelling.</p> <p>(3)zie facet 2.1</p> <p>(4) zie facet 2.1</p> <p>(5) interuniversitaire werkgroep en erkenningscommissies</p>
E	<p>Indicatoren:</p> <p>(1)zie facet 2.1</p> <p>(2) draaiboek en voortgangsrapport (m.i.v. feedback) in portfolio</p> <p>(3) vernieuwd opleidingsaanbod 'Verdere inzichten in klinisch wetenschappelijk onderzoek'</p> <p>(4) transparantie rond masterproef bij alle ASO's en stagemeesters; neerslag</p>

voortgangsrapport in portfolio (5) vorm/resultaat eindevaluatie, uit te werken door erkenningscommissie
--

Facet 3.1 Kwaliteit van personeel

A.	<p><i>De Onderwijsvisitatie Specialistische Geneeskunde, p. 145:</i></p> <p><i>"De commissie stelde vast dat de betrokken docenten en stagemeesters ondanks de uitgebreide en gespecialiseerde vakinhoudelijke competenties onvoldoende didactische competenties hebben om het didactisch concept van de opleiding, het werkplekleren, in de praktijk te brengen. Tijdens de gesprekken met de docenten, universitaire en geaffilieerde stagemeesters gaven deze personen te kennen niet opgeleid te zijn om te werken met een portfolio, coaching, functioneringsgesprekken en evaluatiegesprekken. De betrokkenen uitten tegelijk een duidelijke vraag naar ondersteuning en bijscholing, in het bijzonder de universitaire en geaffilieerde stagemeesters. Momenteel is hiervoor nauwelijks tot geen aanbod. Slechts enkele docenten en stagemeesters hadden op eigen initiatief, vaak in een context buiten de opleiding, dergelijke cursussen gevolgd.</i></p> <p>De commissie ziet de docentenprofessionalisering als één van de hoekstenen om de kwaliteit van de opleiding te waarborgen. Ze adviseert dan ook om op korte termijn grote inspanningen te leveren inzake docentenprofessionalisering, toegespitst op de noden van het doelpubliek en in functie van het onderwijsconcept van de opleiding. De commissie adviseert</p> <p>om niet enkel te focussen op de geaffilieerde stagemeesters maar eveneens op de volledige medische staf van het universitair ziekenhuis die betrokken is bij de dagelijkse begeleiding van ASO's. De commissie adviseert om te overwegen dergelijke opleidingsinitiatieven eveneens aan te bieden voor de geaffilieerde stagemeesters en hun collega's en dit ter plaatse in de perifere ziekenhuizen, zodat de aanwezigheid van deze doelgroep bij de vormingsinitiatieven beter gewaarborgd is."</p> <p><i>Brief NVAO d.d. 5 februari 2014:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Lever op korte termijn grote inspanningen inzake docentenprofessionalisering, toegespitst op de noden van het doelpubliek en in functie van het onderwijsconcept van de opleiding.</i> • <i>Betrek bij de docentenprofessionalisering niet enkel de universitaire stagemeesters maar ook de geaffilieerde stagemeesters en de volledige medische staf betrokken bij het werkplekleren.</i>
B.	<p>De acties die ondernomen worden, zijn:</p> <p>(1) Bevragen van de noden rond didactisch concept 'werkplekleren' bij <i>alle</i> opleiders (coördinerende stagemeesters, stagemeesters en begeleiders)</p> <p>(2) Aanstellen van een coördinator voor het professionaliseringsaanbod</p> <p>(3) Inschakelen (door CIKO) van het ExpertiseCentrum Hoger Onderwijs (ECHO) van de Universiteit Antwerpen om een professionaliseringstraject op te stellen in overeenkomst met resultaten bevraging</p> <p>(4) Opmaken van (inhoud) van opleidingsonderdelen i.s.m. ECHO</p> <p>(5) opstellen en organiseren van het professionaliseringsaanbod met oog voor accreditatie en certificaten</p>

C.	<p>(1) april –mei 2014</p> <p>(2) juni 2014</p> <p>(3) juni-september 2014</p> <p>(4) oktober-december 2014</p> <p>(5) januari-februari 2015</p>
D.	<p>(1) facultair coördinator onderwijs binnen bestaande aanstelling</p> <p>(2) middelen gevraagd bij Strategisch Fonds van de Universiteit Antwerpen</p> <p>(3) bestaand expertisecentrum, ondersteuning vanuit CIKO binnen bestaande aanstellingen</p> <p>(4) coördinator (zie B2) i.s.m. 4x40%ZAP die in 2009 voor de professionalisering voor het programma zijn aangesteld (Lambert, Parizel, Somville, Ysebaert)</p> <p>(5) organisatie door administratie binnen bestaande aanstelling, coördinator, aangestelde ZAP-leden</p>
E	<p>Indicatoren:</p> <p>(1) lijst van noden</p> <p>(2) coördinator met eindverantwoordelijkheid over professionaliseringsaanbod</p> <p>(3) keuzeaanbod van relevante sessies voor alle betrokkenen</p> <p>(4) inhoudelijk sterkte sessies</p> <p>(5) goede organisatie met RIZIV-accreditatie en certificaten</p>

Facet 4.2 Studiebegeleiding

A.	<p><i>De Onderwijsvisitatie Specialistische Geneeskunde, p. 149:</i></p> <p><i>"Op basis van de in het zelfevaluatie rapport aangeleverde documenten en de diverse gesprekken heeft de commissie vastgesteld dat de effectiviteit van de informatievoorziening voldoende is en aansluit bij de behoeften van de ASO's. Er worden verschillende infosessies georganiseerd voorafgaand aan de opleiding en tijdens de eerste maanden van de opleiding.</i></p> <p><i>De digitale leeromgeving (Blackboardomgeving) is het centrale informatiepunt voor de ASO's. ASO's blijken echter onvoldoende hun e-mails te lezen en de informatie op Blackboard te raadplegen. Zij geven tevens aan dat de werkdruk er toe leidt dat ze 's avonds niet meer de moeite doen om de digitale leeromgeving te raadplegen. De opleiding geeft aan dat ze de ASO's blijvend aanzet tot het raadplegen van de verspreide informatie, maar geeft tevens aan dat ze graag de coördinerende stagemeesters graag meer willen betrekken in de informatievoorzieningen. Na een negatieve interne evaluatie van de informatievoorzieningen heeft de opleiding voorzien in een centraal aanspreekpunt dat de ASO's informeert en helpt bij vragen en/of problemen.</i></p> <p><i>De commissie stelde vast dat er een ombudspersoon is aangesteld en bekend is bij de ASO's, maar dat er tot nu toe geen gebruik is gemaakt van deze diensten. In de meeste gevallen nemen de ASO's contact op met het centraal aanspreekpunt of hun universitaire of geaffilieerde stagemeester. Aan de hand van de gesprekken stelde de commissie vast dat dit laatste echter niet evident is, gezien de hiërarchische verhouding tussen beide partijen en er naast de docent-ASO-relatie ook een werkgever-werknemerrelatie bestaat. De commissie werd echter ook op de hoogte gebracht van ernstige problemen binnen bepaalde afstudeerrichtingen en had daarbij het gevoel dat de betrokken ASO's tot op heden nergens gehoor hadden gevonden voor hun problemen. Zo werd de commissie op de hoogte gebracht van situaties waarbij ASO's zich tijdens de nachtdiensten onvoldoende veilig vonden door het ontbreken van bereikbare of aanwezige supervisie, vooral bij de beschouwende maar ook in</i></p>
----	---

	<p><i>mindere mate bij de snijdende specialismen. Deze problemen plaatst de commissie in een ruimere context van het ontbreken van een veilige leeromgeving binnen deze afstudeerrichtingen. Dit hindert (de ontwikkeling van) een goede studiebegeleiding in een omgeving waar (medische) fouten bespreekbaar zijn en er nadien uit geleerd kan worden. Feedback en begeleidings- en evaluatiegesprekken spelen hierin een belangrijke rol (cfr. Facet 2.7 en 3.1). De commissie stelde vast dat het ontbreken van een effectieve en persoonlijk studiebegeleiding in deze afstudeerrichtingen leidt tot een ondermaatse psychosociale begeleiding van de ASO's."</i></p> <p>Brief NVAO d.d. 5 februari 2014:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Bouw een studie- en studietrajectbegeleiding uit aangepast aan de specifieke noden van de ASO's.</i> • <i>Werk aan een veilige leeromgeving, gepaard met een cultuur van teamwerking, binnen alle studeerafrichtingen. Dit betreft, onder andere, veiligheid tijdens wachtdiensten.</i> • <i>Werk preventief aan veel voorkomende problemen zoals stress, burn-out, evenwicht tussen werk en gezin . . . Benader de ASO als werkstudent met bijhorende mogelijke psychosociale, familiale en werkdruk-gerelateerde problemen.</i>
<p>B.</p>	<p>De acties die ondernomen worden, zijn:</p> <p>(1)organisatie van jaarlijkse verplichte onthaaldag voor nieuwe ASO, organisatie van drie formele vergaderingen/jaar met de ASOvertegenwoordigers van de afstudeerrichtingen. Een afgevaardigde vanuit de OC zal de ASO's inlichten over de stand van zaken en evt nieuwe regelingen en zal daarnaast luisteren naar vragen en noden van ASO's en deze terugkoppelen naar de OC. Daarnaast zal deze vergadering ook gebruikt worden om samen met de CIKO te reflecteren over werk- en studietijdmeting.</p> <p>(2)organisatie van COOS, een overlegorgaan voor coördinerende stagemeester die drie keer per jaar samenkomen</p> <p>(3)opstellen van een werkgroep die (onder de vorm van een concreet projectplan) formele oplossingen aanbiedt voor de gestelde problemen rond onveilige situaties tijdens de opleiding, maar ook rond burn-out</p> <p>(4)opnemen van verdere sessies rond feedback en gespreksvoering met ASO's in docentenprofessionalisering (zie facet 3.1) en het opnemen van handleidingen en afspraken rond zowel plannings-, functionerings- als evaluatiegesprekken bij de uniforme portfolio (zie facet 2.1)</p>
<p>C.</p>	<p>(1) vanaf maart 2014: organisatie van vergaderingen ASOvertegenwoordigers, organisatie verplichte onthaaldag voor nieuwe ASO</p> <p>(2) vanaf maart 2014: organisatie van vergaderingen COOS</p> <p>(3) vastleggen werkgroep en aanstellen voorzitter door OC: april 2014; rapport klaar december 2014</p> <p>(4)zie facetten 3.1 en 2.1</p>
<p>D.</p>	<p>(1)voorzitter OC i.s.m. facultair coördinator en administratie (verslaggeving), binnen bestaande aanstellingen</p> <p>(2)idem</p> <p>(3) voorzitter en leden werkgroep: te putten uit aanstellingen in kader van MSG 2008-2012; verslaggeving: administratie binnen bestaande aanstelling</p>

	(4) zie facetten 3.1 en 2.1
E	<p>Indicatoren:</p> <p>(1) verslagen van vergaderingen</p> <p>(2) idem</p> <p>(3) projectplan en uitvoering van dit plan</p> <p>(4) zie facetten 3.1 en 4.1</p>

Facet 6.1 Gerealiseerd niveau

A.	<p>De Onderwijsvisitatie Specialistische Geneeskunde, p. 155:</p> <p><i>'Op basis van de in het zelfevaluatierapport aangeleverde documenten en de diverse gesprekken heeft de commissie vastgesteld dat het realiseren van een robuuste en valide opleiding nog niet gerealiseerd is. Op dit ogenblik heeft de commissie heeft onvoldoende vertrouwen dat de opleiding binnen het huidig kader de doelstellingen zal kunnen realiseren, met uitzondering van de rollen 'communicator' en 'medicus'. Met de bestaande werkvormen en bijhorende toetsing meent de commissie dat er te weinig garanties zijn dat de ASO voldoende vaardigheden heeft verworven om te voldoen aan zowel de gestelde doelstellingen als aan de verwachtingen van maatschappij en werkveld. De commissie adviseert dan ook om maatregelen te nemen om de rollen 'wetenschapper' en 'manager' te expliciteren en/of te versterken en hun integratie in het werkplekleren te bevorderen en op korte termijn een gedegen masterproefbeleid uit te werken.</i></p> <p><i>De commissie is zich er van bewust dat een aantal randvoorwaarden belangrijke hinderpalen zijn in de ontwikkeling van de opleiding, zoals het ontbreken aan een financiering vanwege de overheid, het ontbreken van een feedback- en evaluatiecultuur, de spanningen tussen de universiteiten en de erkenningscommissies en het ontbreken aan een duidelijk wettelijk kader voor niveau 3. De commissie is zich er terdege van bewust dat de UA al stappen heeft ondernomen om tot een oplossing voor deze problemen te komen. De commissie wil dan ook de opleiding en de UA adviseren om deze inspanningen te versterken en te zoeken naar een (maatschappelijk) draagvlak om deze hindernissen op korte termijn weg te werken.</i></p> <p><i>De commissie adviseert verder om werk te maken van meer mogelijkheden tot (inter)nationale uitwisseling en de ondersteuning van de ASO's hiervoor verder uit te bouwen. Voor bepaalde afstudeerrichtingen/disciplines wordt internationale uitwisseling echter gehinderd door de reglementering van de erkenningscommissies. De opleiding dient initiatieven te nemen om in samenspraak met de erkenningscommissies een klimaat te creëren dat toelaat om zonder in te leveren op de doelstellingen, (inter)nationale uitwisseling te kunnen stimuleren en faciliteren.'</i></p> <p>Brief NVAO d.d. 5 februari 2014:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Expliciteer en/of versterk de rollen 'wetenschapper' en 'manager' en bevorder hun integratie in het werkplekleren.</i> • <i>Werk op korte termijn een gedegen masterproefbeleid uit.</i> • <i>Versterk de inspanningen in samenwerking met de andere universiteiten om een (maatschappelijk) draagvlak te vinden om de politieke en juridische hindernissen op korte termijn weg te werken.</i> • <i>Maak verder werk van meer mogelijkheden tot (inter)nationale uitwisseling en bouw de nodige ondersteuning van de ASO's verder uit.</i>
B.	<p>De acties die zullen worden ondernomen, zijn:</p> <p>(1) De onderwijscommissie investeert in het optimaliseren van de bestaande werkvormen</p>

	<p>en toetsing en ziet de oplossing hiervoor in de portfolio. De portfolio is opgebouwd rond 4 rollen en kan op deze manier de rollen meer integreren in het werkplekieren. Momenteel loopt er een pilootproject met twee digitale portfolio's (ePass en Medbook) waarbij er een integratie is van stageboekje en MSG-gerelateerde zaken. Ook de interuniversitaire uniformisering per afstudeerrichting is volgens de onderwijscommissie een grote stap voorwaarts. Voor de rol wetenschapper werden reeds een aantal maatregelen genomen, zodat zowel de inhoud van de opleidingsonderdelen in niveau 1 als de inhoud en organisatie van de masterproef (zie hoger) geëxpliciteerd en versterkt zijn. Rond de rol manager is er door de interuniversitaire werkgroep een duidelijk signaal gestuurd naar de werkgroep manager. Hierdoor is ook de rol manager aangepast: de topics sluiten momenteel beter aan bij de noden van de ASO en zijn interuniversitair identiek.</p> <p>(2) maatschappelijk draagvlak is inmiddels versterkt door de hoger genoemde acties binnen het federaal niveau (Hoge Raad) en de nieuw op te richten structuur van de erkenningen (analoog van de erkenningscommissies)</p> <p>(3) nieuwe regelgeving rond buitenlandse stages</p>
C.	<p>(1)lopend – te realiseren voor einde 2014?</p> <p>(2) 2014 voor federale wetgeving, 2015 voor Vlaams decreet rond erkenningsprocedures</p> <p>(3) wetgeving buitenlandse stages 2014</p>
D.	<p>(1)binnen bestaande aanstellingen</p> <p>(2) voorzitter OC, vertegenwoordigers HR</p> <p>(3) vertegenwoordigers HR</p>
E	<p>Indicatoren:</p> <p>(1)portfolio: pilootproject met evaluatie eind 2014/portfolio: uniformisering: zie facet 2.1/wetenschapper: zie facet 2.1 en 2.7/manager: zie studiewijzers en BB</p> <p>(2) adviezen/notulen HR, federale wetgeving, Vlaamse decreten</p> <p>(3) federale en Vlaamse wetgeving</p>

3.4.1 Andere aanbevelingen van de visitatiecommissie op 'voldoende' beoordeelde facetten en opgenomen in de brief van NVAO d.d. 5 februari 2014

Facet 2.2 De professionele en academische gerichtheid van het programma

A.	<ul style="list-style-type: none"> (1)Besteed voldoende aandacht aan het bijbrengen van onderzoekattitude en onderzoekvaardigheden tijdens het werkplekieren, in het bijzonder in niveau 3. (2)Maak werk van een stimulerende onderwijscultuur tijdens de dagdagelijkse praktijk waarin voldoende aandacht is voor de rollen 'wetenschapper', 'communicator' en 'manager', zodat de opleiding meer aansluiting vindt bij de actuele beroepspraktijk. Hiervoor acht de commissie het cruciaal dat er een beter evenwicht tot stand wordt gebracht tussen werkgerelateerde verplichtingen en de ruimte voor opleiding.
B.	<p>De acties die ondernomen zullen worden, zijn:</p> <p>(1)Het aanleren van de onderzoekvaardigheden is reeds omvat in de leerresultaten van de master in de geneeskunde, maar wordt opgefrist als seminarie voor de ASO bij aanvang van de master in de specialistische geneeskunde (zie facet 2.7). Door het expliciteren van de masterproef en het creëren van een beleid hierrond, is de ASO 'verplicht' om het onderzoekstraject in kaart te brengen. Dit zorgt onvermijdelijk voor een</p>

	<p>onderzoeksattitude. Daarnaast omvat het programma in de rol wetenschapper ook de Evidence Based Medicine waarbij voor elke afstudeerrichting er op regelmatige basis een vergadering wordt georganiseerd met de bespreking van wetenschappelijke artikels binnen het vakgebied, het voorstellen van richtlijnen enzovoort. In het hele curriculum komt aldus de rol wetenschapper aan bod. De masterproef als eindproduct is het ultieme bewijs van verworven onderzoeksattitude en –vaardigheden.</p> <p>(2)zie facet 2.5: vastleggen van een halve wekelijkse opleidingsdag en meer intensief overleg met ASO en opleiders om structuur van opleiding te verduidelijken. Daarnaast ook de in kaart te brengen werk- en opleidingsplannen.</p>
C.	<p>(1) lopend</p> <p>(2) zie facet 2.5</p>
D.	<p>(1) organisatie van journal clubs, wetenschappelijke vergaderingen: omvat binnen aanstelling coördinerend stagemeester</p> <p>(2)zie facet 2.5</p>
E	<p>Indicatoren:</p> <p>(1)overzicht van gevolgde wetenschappelijke vergaderingen in portfolio</p> <p>(2)zie facet 2.5</p>

Facet 2.3 De samenhang van het programma

A.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Evalueer grondig de plaats en inhoud van de rol 'manager' zodat de leerinhouden afgestemd zijn op de wensen en noden van de ASO's in de verschillende fasen van hun opleiding.</i>
B.	<p>De acties die ondernomen zullen worden, zijn:</p> <p>Plaats en inhoud van de rol manager is aangepast: zie studiewijzers en vernieuwd overzicht MSG vanaf academiejaar 2014-15. Zowel de inhoud als de plaats van de opleidingsonderdelen is door de interuniversitaire werkgroep aangepast. Bovendien is er gekozen om van 3 naar 2 modules te gaan die beter aansluiten op de noodzakelijke kennis van de ASO's rond management op bepaalde momenten van de opleiding.</p>
C.	<p>De voorbereiding voor de herwerking is intussen afgerond, de nieuwe voorstellen zijn goedgekeurd in de onderwijscommissie en de nieuwe invulling van manager gaat van start vanaf academiejaar 2014-15 voor alle nieuwe ASO. Voor de huidige ASO is er een overgangsprogramma voorzien.</p>
D.	<p>Onderwijscommissie en administratie: binnen bestaande middelen</p>
E	<p>Indicatoren:</p> <p>Vernieuwd opleidingsaanbod manager vanaf 2014-15</p>

Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

A.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Breng meer structuur aan in de opleidingsonderdelen van niveau 2 en 3 en leg duidelijke (minimum)normen op inzake contactmomenten, onderwijsvormen en cursusmateriaal, bij voorkeur een evenwichtige mix tussen zelfstudie en actieve werkvormen zoals workshops, seminaries ...</i>
B.	<p>De acties die ondernomen zullen worden, zijn:</p> <p>Om beter tegemoet te komen aan de vraag naar structuur is er een interuniversitaire</p>

	curriculumwijziging overeengekomen. Er zal enkel nog worden gewerkt met een niveau 1 en een niveau 2 (zie bijlage). Daarnaast zullen de nieuwe werk- en opleidingsplannen ook tegemoet komen aan de bezorgdheden van de commissie, meent de OC.
C.	Zie facet 2.5
D.	Zie facet 2.5 Binnen bestaande aanstelling coördinerende stagemeeesters en CIKO ("verbeteren en borgen van de kwaliteit van de opleiding")
E	Indicatoren: Zie facet 2.5

Facet 2.7 Beoordeling en toetsing

A.	<ul style="list-style-type: none"> (1)Kom tot een integratie van het stageboekje en het portfolio. Geef de prioriteit aan de uitwerking van een elektronisch portfolio. (2)Brenge een cultuur tot stand in de opleiding waarbij (dagelijkse) feedback een evidentie wordt, zodat het werkplekleren kan plaatsvinden in een stimulerende leeromgeving.
B.	<p>De acties die ondernomen zullen worden, zijn:</p> <p>(1) Momenteel loopt het pilootproject met de twee digitale portfoliosystemen. Tegen einde 2014 zal het evaluatierapport van dit project worden neergelegd. Voor dit evaluatierapport, waarvoor interuniversitair wordt samengewerkt, worden in een eerste fase de ASO's bevestigd over hun ervaringen met de e-portfolio door een aantal stellingen rond format, gebruiksvriendelijkheid,...Op basis van de resultaten van deze bevestiging zullen een aantal diepte-interviews en/of focusgroepen plaatsvinden. De interuniversitaire portfoliowerkgroep kan met deze informatie een voorstel maken voor een e-portfolio, waarna bedrijven kunnen ingaan op het aanbod om een e-portfolio te maken. Vervolgens zal de faculteit moeten beslissen hoe zij verder gaat met de digitale portfolio. Gezien het gebrek aan financiering voor dit project moet gezocht worden naar een financiële injectie, aangezien het gaat om een integratie van stageboekje en portfolio MSG en niet enkel om een universitaire invulling. Intussen is dit reeds aangekaart bij de overheid.</p> <p>(2) organigram stagediensten (werk- en opleidingsplan) waarin duidelijk het hanteren van KKB en KCB's een plaats krijgen, naast het deelnemen aan stafvergaderingen, wetenschappelijke meetings en interdisciplinair overleg) zie facet 2.5</p>
C.	<p>(1)eindrapport pilootproject einde 2014, beslissing rond financiering einde 2015</p> <p>(2) zie facet 2.5</p>
D.	<p>(1)pilootproject: middelen aangevraagd bij werkgroep Leeromgevingen van de Universiteit Antwerpen. Verdere financiering digitale portfolio: geen middelen</p> <p>(2) zie facet 2.5</p>
E	<p>Indicatoren:</p> <p>(1) eindrapport pilootproject/eindbeslissing rond financiering</p> <p>(2) zie facet 2.5</p>

Facet 3.3 Kwantiteit personeel

A.	<ul style="list-style-type: none"> <i>Investeer in onderwijskundig beleidsvoerend vermogen om opleiding en het betrokken personeel te sturen en een gedragen toekomstvisie uit te bouwen.</i>
----	--

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Investeer bijkomend in de onderwijskundige ondersteuning voor de opleiding.</i>
B.	<p>De acties die ondernomen zullen worden, zijn:</p> <p>(1) Personeelsleden die reeds werden aangeworven voor de MSG, worden bij doelgesprekken en hun evaluatie, verder aangestuurd tot verhoogde inzet voor de master specialistische geneeskunde</p> <p>(2) Prioriteit bij aanwervingen (onderdeel van opdrachten en weergegeven in vacatures (bij opvolgingen)</p> <p>(3) Bijkomende aanstellingen in het BAP kader</p>
C.	Uitvoering tijdens het ganse verbetertraject
D.	Binnen bestaande aanstelling OC en decaan
E.	<p>Indicatoren:</p> <p>(1) Inventaris opdrachten ZAP en ATP</p> <p>(2) Opdrachtomschrijvingen bij nieuwe vacatures/aanwervingen</p> <p>(3) Bijkomende BAP-aanstellingen</p>

Facet 4.1 Materiële voorzieningen

A.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Besteed de nodige aandacht voor de ondersteuning en ontwikkeling van een elektronisch portfolio en heb daarbij voldoende aandacht voor de noodzaak van technische en onderwijskundige ondersteuning bij het uitbouwen van een duurzame oplossing.</i>
B.	<p>De acties die ondernomen zullen worden, zijn:</p> <p>Zie facet 6.1</p>
C.	Zie facet 6.1
D.	Zie facet 6.1
E.	<p>Indicatoren:</p> <p>Zie facet 6.1</p>

Facet 5.1 Evaluatie resultaten

A.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Start onmiddellijk de formele periodieke evaluatiecyclus op en koppel deze aan duidelijk meetbare streefdoelen, aangepast aan de noden van de opleiding.</i> • <i>Ontwikkel een bruikbaar instrument voor het meten van de studietijd binnen de opleiding.</i>
B.	<p>De acties die ondernomen zullen worden, zijn:</p> <p>De Cel voor Innovatie en Kwaliteitszorg Onderwijs (CIKO) evalueert, volgens een meerjarenplan dat besproken wordt in de CIKO-raad, vierjaarlijks de verschillende opleidingsonderdelen van de verschillende opleidingen van de faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen (GGW), en frequenter op initiatief van de docent, de CIKO stafmedewerker en coördinator, de CIKO-raad en/of de onderwijscommissie Master in de Specialistische Geneeskunde (OC MSG).</p> <p>Volgens de standaardprocedure worden enquêtes over het onderwijs eerst gestuurd naar de titularis van het opleidingsonderdeel voor feedback. Vervolgens wordt het besproken in</p>

<p>de CIKOraad voor advies en in de onderwijscommissie van de opleiding voor besluitvorming. Tot slot krijgen de studenten/stagiairs feedback via een wijze afgesproken met de onderwijscommissie.</p> <p>Enquêtes over prestaties van docenten worden enkel besproken in kleine kring door de CIKO coördinator met de decaan. Zo nodig wordt de docent uitgenodigd voor een gesprek.</p> <p><u>Beschrijving van de huidige evaluatiecyclus opleiding MSG</u></p> <p><u>Module-enquêtes</u></p> <p>Voorafgaand de indiening van het zelfevaluatierapport werd, behoudens voor capita selecta, niveau 1 van de MSG bevestigd in mei 2011. De resultaten werden besproken in de OC MSG van 6 juli 2011, beschreven in het zelfevaluatierapport op p.142-143.</p> <p>Naast de bespreking in de onderwijscommissie werd ook bevonden dat de vraagstelling en antwoordopties van de enquêtes (behoudens IPSIG2) te beperkt waren om goede conclusies te kunnen trekken. Tijdens CIKOraad 69 (31.07.2013) werden nieuwe enquêteformulieren besproken en toekomstige planning van evaluatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voorstel om de enquêtes jaarlijks af te nemen in het kader van de nieuwe visitatie in drie jaar - Motiveren van studenten om de enquête in te vullen: <ul style="list-style-type: none"> • Door in de begeleidende enquête-brief de studenten aan te geven wat de gevolgen kunnen zijn • Door feedback te geven over de opvolging van de ingevulde enquêtes: bespreking en CIKOraad en onderwijscommissie in de aanwezigheid van ASO-vertegenwoordigers • Door de lesgevers te mailen om te vragen of ze de studenten kunnen motiveren de enquêtes in te vullen, aangezien ze hiermee feedback krijgen over hun lessen: dit is pas mogelijk vanaf AJ 2013-2014 <p>In mei (m.b.t. IPSIG2) en augustus 2013 werden alle modules van de truncus communis bevestigd van niveau 1 tot 3 na afronding van de toetsing, zijnde:</p> <p>Niveau 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evidence Based Medicine voor gevorderden: 02.08.2013 met reminder 09.08.2013: 35 respondenten/85 aangeschrevenen = 41,2% - Verdere inzichten in klinisch wetenschappelijk onderzoek: 02.08.2013 met reminder 09.08.2013: 35 respondenten/87 aangeschrevenen = 40,2% - Capita selecta voor de ziekenhuisarts, inclusief praktische oefeningen: 12.08.2013 met reminder 21.08.2013: 23 respondenten/65 aangeschrevenen = 35,4% - Organisatie van de praktijkvoering: 02.08.2013 met reminder 09.08.2013: 34 respondenten/86 aangeschrevenen = 39,5% - Communicatievaardigheden voor gevorderden (IPSIG2): 23.05.2013 met reminder 06.06.2013: 84 respondenten/160 aangeschrevenen = 52,5% <p>▪</p> <p>Niveau 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sturing van zorgprocessen: 26.08.2013: 19 respondenten/59 aangeschrevenen = 32,2% <p>Niveau 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ziekenhuismanagement: 12.08.2013 met reminder 22.08.2013: 11 respondenten/45 aangeschrevenen = 24,4% <p>De bespreking van de resultaten volgt de standaardprocedure van evaluaties van het onderwijs (zie 1. hierboven). Een selectie van stagiairs zijn betrokken in de</p>

	<p>onderwijscommissie. De andere stagiairs krijgen feedback. Intussen zijn de resultaten doorgestuurd naar de titularissen voor feedback en besproken tijdens CIKOraad 71 (6.11.2013). In een volgende stap zullen ze besproken op de onderwijscommissie van 26 februari 2014.</p> <p>De ontbrekende bevraging van de masterproef is opgenomen als onderdeel van het facultair toets beleid 2013-2014 en zal gestalte beginnen te krijgen vanaf januari 2014.</p> <p><u>Stage-enquêtes</u></p> <p>CIKO GGW plant zesmaandelijks stage-enquêtes waarbij de modules worden geëvalueerd die niet behoren tot de truncus communis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 08.2011: Enquête via een alternatief evaluatiesysteem - 22.08.2012 met reminder: 57 respondenten/172 aangeschrevenen = 33,1% - 11.02.2013 met reminder: 70 respondenten/231 aangeschrevenen = 30,3% - 16.08.2013 met reminder: 67 respondenten/231 aangeschrevenen = 29% - Volgende stage-enquêtes staan gepland voor februari en augustus 2014. <p>Na de stage-enquête van het voorjaar van 2014 zullen de resultaten bekend gemaakt worden aan de stagedienst om de kwaliteit van de opleiding blijvend te verbeteren. De procedure zal (voorlopig) bestaan uit een eerste bespreking van de resultaten door de CIKO stafmedewerker en coördinator met de decaan en voorzitter OC, om daarna de data op volledige of aangepaste wijze (rekening houdend met de privacy van de stagiair) door te sturen naar de stagedienst.</p> <p>Om de responsgraad te verhogen zal samen met de feedback aan de stagediensten gevraagd worden de studenten te motiveren de bevraging in te vullen, zodat de betrouwbaarheid van de data verhoogd kan worden.</p> <p>Focusgroepen</p> <p>Tijdens CIKOraad 69 (31.07.2013) werd qua bijkomende kwaliteitszorg voor de opleiding MSG besloten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uitwerken van een systeem van focusgroepen, waar een persoon per (basis)discipline de opleiding als geheel bespreekt met de ASO's.
C.	In de loop van 2014 zullen de stagediensten waarover informatie bekend is (a.h.v. ingevulde vragenlijsten) feedback krijgen. Dit is de start van de feedbackperiode die jaarlijks zal plaatsvinden.
D.	Binnen bestaande aanstellingen CIKO-stafmedewerker, coördinator, voorzitter OC, decaan.
E	Feedback naar stagediensten

Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering

A.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Stel een duidelijk implementatieplan op met duidelijke en meetbare doelstellingen zodat er globaal toekomstplan tot stand komt.</i>
B.	<p>De acties die ondernomen zullen worden, zijn:</p> <p>Doordat de opleiding intussen voor een aantal afstudeerrichtingen is uitgerold en er een zicht is op goede punten en aandachtspunten, kan er een implementatieplan worden gemaakt voor de aandachtspunten onder de vorm van het verbeterplan dat tevens wordt ingediend bij de NVAO. Daarnaast zal de facultair coördinator onderwijs een draaiboek</p>

	maken voor de verdere organisatie van alle aspecten die met de MSG te maken hebben.
C.	Verbeterplan: klaar tegen einde februari. Draaiboek: klaar tegen september 2014
D.	Verbeterplan: aanzet en uitwerking door voorzitter OC en facultair coördinator, decaan, leden onderwijscommissie, vertegenwoordigers ASO en CIKO. Draaiboek: facultair coördinator onderwijs i.s.m. onderwijscommissie. Alle binnen bestaande aanstellingen.
E	Indicatoren: Verbeterplan (einde februari 2014) en draaiboek (einde september 2014)

Facet 6.2 Onderwijsrendement

A.	<ul style="list-style-type: none"> Schenk bijzondere aandacht aan de groep ASO's die afhaken omwille van de hoge werkdruk.
B.	De acties die ondernomen zullen worden, zijn: Bevraging van ASO's die afhaken om te peilen naar de oorzaken
C.	Op jaarlijkse basis
D.	Door studietrajectbegeleider die hiervoor is aangesteld, binnen bestaande aanstelling
E	Indicatoren: Overzicht van oorzaken waarom ASO afhaken door studietrajectbegeleider

Geïntegreerd tijdpad en overzicht indicatoren

A. Tijdpad

Actie	Facet (ten)	Timing	Uitvoering / Monitoring
*1 Informatiesessies voor stagemeeesters en ASO's rond de doelstellingen en inhoud van niveau 3, per afstudeerrichting. Deze doelstellingen, inhoud en lesvormen liggen vast. De sessies gaan door op de verschillende sites waar ASO's hun opleiding volgen. Per afstudeerrichting zal de coördinerende stagemeeester en de vertegenwoordiger van de afstudeerrichting per opleidingsziekenhuis minstens hebben deelgenomen aan een informatiesessie, zodat er op elke site een aanspreekpersoon per afstudeerrichting is. De lijst van vertegenwoordigers van de afstudeerrichtingen per opleidingsziekenhuis wordt officieel vastgelegd op de onderwijscommissie van april 2014.	2.1	Afgerond eind 2014	Uitvoering: ZAP aanstellingen 2008 (4x40%: Cras, Ramet, Couttenye, Van Schil) met administratieve ondersteuning voor organisatie door E. Jeursen Monitoring: voorzitter OC/decaan
*2 Masterproef: elke ASO in het derde jaar jaar voor het afstuderen de topic en uitwerking van de masterproef in te dienen zodat een opvolgtraject kan worden opgestart. Hiervoor mailt de administratie naar de studenten en volgen de 3 verantwoordelijken voor de masterproef (Francque, Verhulst, Hendriks) de trajecten op. Voor deze werkwijze wordt een	2.1	protocol (draaiboek): opmaak april 2014 op basis van aangeleverde informatie van	Uitvoering: Francque, Verhulst, Hendriks, Peeraer Monitoring: voorzitter OC/decaan

draaiboek opgemaakt voor de jaarlijkse opvolging. Voor de ASO's die de opleiding hebben aangevat voor 2013-14 is er een overgangsregeling voorzien, die eveneens gedocumenteerd is en opgenomen wordt in het protocol.		titularissen (Francque, Verhulst, Hendriks)	
*3 Nauwer betrekken ASO en beroepenveld: hiervoor werd de onderwijscommissie uitgebreid met vertegenwoordigers van het beroepenveld en zal de afvaardiging van de ASO's in aantal toenemen (10 ASO's in totaal). Om de ASO's de mogelijkheid te geven hieraan maximaal te participeren zullen de data ruim op voorhand worden vastgelegd en zullen ook stagemeesters op de hoogte worden gebracht dat 'hun' ASO's een taak hebben binnen de OC. Daarnaast zal per afstudeerrichting een ASO worden gevraagd als vertegenwoordiger voor directe communicatie, zodat beslissingen en aanpassingen met ASO's uit alle afstudeerrichtingen kunnen worden besproken. (Het beroepenveld was reeds vertegenwoordigd in de onderwijscommissie, maar door middel van informatiesessies – zie hoger- zullen zij meer betrokken worden). De ASO's hebben intussen zelf een forum opgericht om meer en betere informatiedoostroming te voorzien (hiervoor zal webruimte worden gecreëerd).	2.1	maart 2014: lijst van 30 ASO vertegenwoordigers vaststellen en webruimte voorzien	Uitvoerders: Peeraer ism ASO Monitoring: voorzitter OC/decaan
*4 Intensifiëring interuniversitaire samenwerking: aangezien de portfolio het middel is om de ASO te begeleiden, werd besloten om deze portfolio interuniversitair te uniformiseren. Hiervoor werd binnen de interuniversitaire werkgroep (o.l.v. prof De Backer) een werkgroep samengesteld met onderwijsmedewerkers van de 4 universiteiten. Deze werkgroep (o.l.v. Peeraer en Van Humbeeck resp Uantwerpen en KULeuven) zal voor de zomer van 2014 voor elke afstudeerrichting een uniforme (electronische) portfolio hebben vastgelegd.	2.1	Deadline 1 juli 2014	Uitvoerder: Peeraer, De Backer Monitoring: voorzitter OC/decaan
*5 Internationale stageplaatsen: De Hoge Raad heeft inmiddels de voorwaarden van buitenlandse stages gedefinieerd en de facto uitgebreid (maximaal 2 jaar). Binnen dit kader zullen de stageplannen worden aangepast en wordt er de facto meer ruimte gecreëerd tot internationalisering van de vervolopleidingen. Het initiatief tot buitenlandse stage wordt genomen in overleg tussen de ASO en de coördinerende stagemeester. Afhankelijk van specifieke afstudeerrichting worden mogelijkheden voorzien; zo biedt de European Association for Cardiothoracic Surgery (EACTS) de mogelijkheid om via fellowships uitwisseling binnen Europese centra mogelijk te maken. Ook de European Respiratory Society (ERS) heeft een dergelijk programma. De onderwijscommissie zal een visietekst opstellen over internationalisering.	2.1	2015	Uitvoering: visietekst: OC/voorwaarden:Hoge Raad/De Backer Monitoring: Vlaamse decanen
*6 Aangezien het project rond het opmaken van een nieuw instrument rond studietijdmeting geen vervolg kende (wegens gebrek aan personeel om dit project uit te voeren) is er geen instrument om de studietijdmetingen te realiseren. Daarom zal	2.5	2016	Uitvoering: CIKO-coördinator en –stafmedewerker ism ASO Monitoring: voorzitter

MASTER NA MASTER IN DE SPECIALISTISCHE GENEESKUNDE

samen met de ASO's projectmatig worden gekeken naar de mogelijkheid waarop de studietijd kan worden gemeten.			OC/decaan
*7 Het vrijstellen van een vaste halve dag per week voor de ASO, binnen de werktijd, om aan de master te kunnen werken (wettelijk vastgelegd in de wet Colla). Preferentieel worden alle lessen en opdrachten op deze halve dag georganiseerd. De onderwijscommissie zal een vaste halve weekdag vastleggen voor elke afstudeerrichting. Vervolgens zullen alle opleiders en ASO's ingelicht worden. De ASO's zullen op regelmatige tijdstippen worden bevroegd over de gang van zaken m.b.t. de halve opleidingsdag en de OC zal de regeling strikt opvolgen.	2.5	Vaststellen tegen einde april 2014	Uitvoering: onderwijscommissie, informatiestroom: administratie Monitoring: voorzitter OC/decaan
*8. Om zicht te krijgen op de activiteiten die een ASO uitvoert, zal aan de coördinerende stagemesters worden gevraagd om voor elke opleidingsdienst een concreet werk- en opleidingsplan te bezorgen aan de onderwijscommissie. . In dit werk- en opleidingsplan worden alle activiteiten waarbij de ASO leert i.f.v. de MSG worden geïdentificeerd, maar ook de andere activiteiten die i.f.v. de beroepsopleiding worden uitgevoerd.	2.5	15 mei 2015	Uitvoering: coördinerende stagemesters (ism CIKO) Financiering: Vlaamse decanen Monitoring: OC/decaan
*9 De inhoud van het vak "Verdere inzichten in klinisch wetenschappelijk onderzoek", dat de ASO volgt bij aanvang van de opleiding, is intussen aangepast. In de studiewijzer is momenteel volgende inhoud te lezen: <i>"De ASO leert tijdens dit opleidingsonderdeel meer over het opzetten van verschillende types van onderzoek (...) Tijdens een introducerend seminarie wordt enerzijds bekeken hoe een probleemstelling wordt omgezet in onderzoeksmethoden, zowel kwantitatief als kwalitatief. Anderzijds worden de grote stappen van het opzetten van een studie overlopen, waarbij aandacht wordt besteed aan ethische principes, elementen in een studieprotocol, .."</i>	2.7	Reeds voltooid	Uitvoering: Francque, Verhulst, Hendriks Monitoring: OC
*10 De aanpassingen rond de rol wetenschapper en de masterproef zullen enerzijds een neerslag vinden in het draaiboek (zie facet 2.1) maar ook in (een) vergadering(en) met alle afgevaardigden van de afstudeerrichtingen (zowel ASO als vertegenwoordigers per ziekenhuis).	2.7	Voor eind 2014	Uitvoerders: OC/coördinerende stagemesters Monitoring: voorzitter OC/decaan
*11 De erkenningscommissies zullen een eindevaluatie opstellen die theoretische en praktische kennis, maar ook inzichten in wetenschappelijk onderzoek integreert.	2.7	2015	Uitvoerders: erkenningscommissies Monitoring: Vlaamse decanen
*12 Bevragen van de noden bij <i>alle</i> opleiders	3.1	April-mei 2014	Uitvoerders: Peeraer Monitoring: voorzitter OC/decaan
*13 Aanstellen van een coördinator voor het professionaliseringsaanbod	3.1	Najaar 2014	Uitvoerders: voorzitter OC/decaan

MASTER NA MASTER IN DE SPECIALISTISCHE GENEESKUNDE

			Monitoring: voorzitter onderwijsraad
*14 Inschakelen (door CIKO) van het ExpertiseCentrum Hoger Onderwijs (ECHO) van de Universiteit Antwerpen om samen een professionaliseringstraject op te stellen in overeenkomst met resultaten bevraging	3.1	Najaar 2014	Uitvoering: CIKO Monitoring: voorzitter OC/decaan
*15 Opmaken van (inhoud) van opleidingsonderdelen i.s.m. ECHO	3.1	Jan-feb-maart-april 2015	Uitvoerder: coördinator (X) ism 4x4o%ZAP die in 2009 voor de professionalisering voor het programma zijn aangesteld (Lambert, Parizel, Somville, Ysebaert) en CIKO Monitoring: voorzitter OC/decaan
*16 opstellen en organiseren van het professionaliseringsaanbod met oog voor accreditatie en certificaten	3.1	Vanaf mei 2015	Uitvoering: coördinator (X) ism 4x4oZAP en Jeursen Monitoring: voorzitter OC/decaan
*17 organisatie van jaarlijkse verplichte onthaaldag voor nieuwe ASO, organisatie van drie formele vergaderingen/jaar met de ASOvertegenwoordigers van de afstudeerrichtingen. Een afgevaardigde vanuit de OC zal de ASO's inlichten over de stand van zaken en evt nieuwe regelingen en zal daarnaast luisteren naar vragen en noden van ASO's en deze terugkoppelen naar de OC. Daarnaast zal deze vergadering ook gebruikt worden om samen CIKO te reflecteren over studietijdmeting.	4.2	Vanaf maart 2014	Uitvoering: organisatie Jeursen, inhoud OC Monitoring: voorzitter OC/decaan
*18 organisatie van COOS, een overlegorgaan voor coördinerende stagemeester die drie keer per jaar samenkomen	4.2	Vanaf maart 2014	Uitvoering: organisatie Jeursen, inhoud voorzitter OC Monitoring: voorzitter OC/decaan
*19 opstellen van een werkgroep die (onder de vorm van een concreet projectplan) formele oplossingen aanbiedt voor de gestelde problemen rond onveilige situaties tijdens de opleiding, maar ook rond burn-out	4.2	Werkgroep april 2014, rapport december 2014	Uitvoering: leden werkgroep Monitoring: voorzitter OC/decaan
*20 De onderwijscommissie investeert in het optimaliseren van de bestaande werkvormen en toetsing van wetenschapper en manager en ziet de oplossing hiervoor in de portfolio. Momenteel loopt er een pilootproject met twee digitale portfolio's (ePass en Medbook) waarbij er een integratie is van stageboekje en MSG-gerelateerde zaken.	6.1	Deadline rapport half 2014	Uitvoering: werkgroep portfolio Monitoring: Vlaamse decanen
*21 maatschappelijk draagvlak is inmiddels versterkt door de	6.1	Begin 2015	Uitvoering: voorzitter OC,

MASTER NA MASTER IN DE SPECIALISTISCHE GENEESKUNDE

hoger genoemde acties binnen het federaal niveau (Hoge Raad) en de nieuw op te richten structuur van de erkenningen (analoog van de erkenningscommissies)			vertegenwoordigers HR Monitoring: Vlaamse decanen
*22 nieuwe regelgeving rond buitenlandse stages	6.1	Begin 2015	Uitvoering: vertegenwoordigers HR Monitoring: Vlaamse decanen
*23 zoeken naar financiering digitale portfolio	2.7	Eind 2015	Uitvoering: voorzitter OC/decaan Monitoring: Vlaamse decanen
*24 Personeelsleden die reeds werden aangeworven voor de MSG, worden bij doelgesprekken en hun evaluatie, verder aangestuurd tot verhoogde inzet voor de master specialistische geneeskunde	3.3	doorlopend	Uitvoering: decaan Monitoring: OC
*25 Prioriteit bij aanwervingen (onderdeel van opdrachten en weergegeven in vacatures (bij opvolgingen)	3.3	doorlopend	Uitvoering: decaan Monitoring: OC
*26 Bijkomende aanstellingen in het BAP kader	3.3	doorlopend	Uitvoering: OC Monitoring: decaan
*27 Betreffende de modules die hoofdzakelijk uit contactonderwijs op de campus bestaan, werd de bevraging door CIKO aan de hand van aangepaste enquetes systematisch uitgevoerd vanaf mei 2013, en dit voor de 3 niveaus. Bespreking van de resultaten (conform de kwaliteitscyclus van CIKO) in de OWC is gepland voor maart 2014. Voor het bewaken van de kwaliteit van het werkplekleren worden sinds augustus 2011 zesmaandelijks stage-enquetes afgenomen. Na afronden van de bevraging van februari II. zullen de eerste resultaten besproken worden in het voorjaar 2014. (Omwille van het garanderen van de anonimiteit van de respondenten is dit van bij aanvang gepland na 3 jaar bevraging.) De ontbrekende bevraging van de masterproef is opgenomen als onderdeel van het facultair toetsbeleid en zal gestalte krijgen vanaf januari 2014.	5.1	Start feedback aan stagemeesters na augustus 2014	Uitvoering: CIKO Monitoring: voorzitter OC/decaan
*28 verbeterplan/implementatieplan	5.2	December 2015	Uitvoering: Peeraer Monitoring: voorzitter OC/decaan
*29 Bevraging van ASO die afhaken om te peilen naar de oorzaken	6.2	doorlopend	Uitvoering: Ulenaers Monitoring: voorzitter OC/decaan

B. indicatoren

- *1: aanwezigheid van opleiders en ASO's op de georganiseerde informatiesessies
- *2: draaiboek masterproef: jaarlijkse opvraag onderwerpen; opvolgtrajecten in portfolio
- *3: meer aanwezigheid van ASO's tijdens onderwijscommissies; meer communicatie onder meer via de verantwoordelijke ASO's per afstudeerrichting; gebruik webruimte en paginaweergaves, werking van forum ASO's
- *4: uniforme (elektronische) portfolio
- *5: inventarisatie internationale stageplaatsen
- *6: instrument voor studietijdmeting en resultaten van afname
- *7: aanwezigheid van ASO's tijdens lessen,... op vastgestelde halve lesdag/week; resultaten bevraging waaruit blijkt dat de halve lesdag/week geïnstalleerd is.
- *8: werk- en opleidingsplannen wat betreft ASO activiteiten
- *9: aangepaste studiewijzer
- *10: draaiboek masterproef/informatiesessies
- *11: vorm/resultaat eindevaluatie, uit te werken door erkenningscommissie
- *12: lijst van noden rond professionaliseren werkpleklers
- *13: aanstellen coördinator met eindverantwoordelijkheid professionaliseringsaanbod
- *14: keuzeaanbod relevante sessies docentenprofessionalisering
- *15: inhoudelijk sterke sessies
- *16: goede organisatie professionaliseringstrajecten met RIZIV-accreditatie en certificaten
- *17: verslagen van de vergaderingen
- *18: verslagen van de vergaderingen
- *19: projectplan, uitvoering projectplan
- *20: rapport pilootproject e-portfolio
- *21: adviezen/notulen HR, federale wetgeving, Vlaamse decreten
- *22: federale en Vlaamse wetgeving
- *23: financiering digitale portfolio
- *24: inventaris opdrachten ZAP en ATP
- *25: opdrachtomschrijving bij nieuwe vacatures/aanwervingen
- *26: bijkomende BAP-aanstellingen
- *27: feedback naar stagediensten
- *28: verbeterplan/implementatieplan
- *29: overzicht van oorzaken waarom ASO's afhaken

Master in de specialistische geneeskunde

120 studiepunten verplicht uit lagere opleiding (54 SP), hogere opleiding (36 SP) en de masterproef (30 SP)

Lagere opleiding voor een (groep van) discipline(s) (22 subgroepen)

52 studiepunten verplicht uit competentiedomein **wetenschapper** (15 SP), **medicus** (27 SP), **manager** (4 SP) en **communicator** (6 SP)

Verder inzichten in klinisch wetenschappelijk onderzoek (3 SP)	Capita selecta voor de ziekenhuisarts, incl. praktische oefeningen (6 SP)	Organisatie en sturing van zorgprocessen (4 SP)	Communicatievaardigheden voor gevorderden, incl. praktische oefeningen (6 SP)
EBM voor gevorderden, incl. praktische oefeningen (6 SP)	Aanvullingen in x, deel 1 (6 SP)		
Wetenschappelijke verdieping in x, deel 1 (6 SP)	Probleemoplossend vermogen en vaardigheden in x, deel 1 (15 SP)		

Hogere opleiding per discipline (30 subgroepen)

38 studiepunten verplicht uit competentiedomein **wetenschapper** (9 SP), **medicus** (21 SP), **manager** (5 SP) en **communicator** (3 SP)

Praktische oefeningen in EBM, deel 2 x (3 SP)	Aanvullingen in x, deel 2 (6 SP)	Ziekenhuismanagement (5 SP)	Praktische oefeningen in communicatie (3 SP)
Wetenschappelijke verdieping in x, deel 2 (6 SP)	Probleemoplossend vermogen en vaardigheden in x, deel 2 (15 SP)		

Masterproef

30 studiepunten verplicht uit competentiedomein **wetenschapper** (30 SP)

Masterproef (30 SP)

