



Beleid & Advies  
Opleiding & Registratie  
Medisch Contact & Artsennet

# COMPETENTIEPROFIEL

MODERNISERING MEDISCHE VERVOLGOPLEIDINGEN

VAN DE OPLEIDER CHVG

**College voor Huisartsgeneeskunde, Verpleeghuisgeneeskunde  
en medische zorg voor verstandelijk gehandicapten.**

**KNMG**

**Postbus 20065**

**3502 LB Utrecht**

**17 april 2008**

## Inhoudsopgave

Inleiding	
- Opdracht .....	3
- Schema .....	3
- Werkwijze .....	3
- Functie van het competentieprofiel .....	4
- Indeling in competentiegebieden .....	4
- Tot slot .....	4
Schema competentieprofiel en scholingsplan opleider en docent .....	5
Compact competentieprofiel .....	6
Competentieprofiel van de docent per competentiegebied	
0. Competentiegebied: handelen als expert .....	7
1. Competentiegebied: agogisch handelen .....	8
2. Competentiegebied: didactisch handelen .....	9
3. Competentiegebied: samenwerken .....	10
4. Competentiegebied: organisatie .....	11
5. Competentiegebied: professionaliteit .....	12
Colofon	
- Samenstelling van de projectgroep .....	13
- Literatuur .....	13
- Instrumenten.....	14
Algemene begrippenlijst t.b.v. modernisering colleges KNMG .....	15

# 1 Inleiding

Voor u ligt het competentieprofiel van de opleider College Huisartsgeneeskunde en Verpleeghuisgeneeskunde en Arts voor verstandelijk Gehandicapten (CHVG). Dit profiel is, op verzoek van het CHVG en onder regie van de Werkgroep Modernisering opgesteld door de projectgroep opleidersprofessionalisering CHVG, waarin de drie specialismen vertegenwoordigd waren.

## Opdracht

Het CHVG is van mening dat de competentieprofielen en de hierop gebaseerde scholingsplannen van de opleider en de docent veldoverstijgend geformuleerd kunnen worden. De Werkgroep Modernisering CHVG ontving van het college de opdracht om samen met en ten behoeve van de drie specialismen, huisartsgeneeskunde, verpleeghuisgeneeskunde en medische zorg voor verstandelijk gehandicapten, de volgende activiteiten te verrichten:

- Ontwikkel een competentieprofiel voor de opleider en de docent
- Ontwikkel voor beiden een scholingsplan (vergelijkbaar met het opleidingsplan voor de vervolgopleidingen)
- Organiseer een klankbordgroepbijeenkomst voor afstemming
- Adviseer de werkgroep over mogelijke aanpassingen in regelgeving mbt opleider en docent
- Adviseer de werkgroep over de implementatie van de plannen

Het CHVG heeft de werkgroep verzocht om hierbij de producten van het Project Vernieuwing Huisartsopleiding (PVH 2005) als uitgangspunt te nemen.

De Werkgroep Modernisering heeft deze opdracht aan een projectgroep opleidersprofessionalisering gedelegeerd. In de projectgroep zijn de drie specialismen vertegenwoordigd. Ze wordt ondersteund door de projectmedewerker modernisering medische vervolgopleidingen KNMG. Deze laatste heeft in samenwerking met Blanca Smit, landelijk coördinator DSH (deskundigheidsbevordering stafleden huisartsopleiding) de discussie versie en eindredactie van dit document verzorgd.

Bij de ontwikkeling is naast de producten van het Project Vernieuwing Huisartsopleiding dankbaar gebruik gemaakt van de reeds ontwikkelde producten van o.a. verpleeghuisgeneeskunde en Medische zorg voor Verstandelijk gehandicapten. Tevens zijn de (concept-) opleidersprofielen van CCMS en CSG gebruikt.

## Schema

De projectgroep heeft als opdracht vier documenten te ontwikkelen. De onderlinge samenhang van deze documenten is afgebeeld op pagina 4.

## Werkwijze

De werkgroep heeft de volgende werkwijze gehanteerd:

- Bestaande competentieprofielen bestudeerd
- Wetenschappelijke literatuur mbt competenties voor opleider en docent bestudeerd
- Kenmerkende beroepssituaties van de opleider geïnventariseerd
- Gecategoriseerd naar competenties en competentiegebieden
- Deelcompetenties benoemd
- Conceptprofiel met achterban besproken
- Commentaar verwerkt in een conceptprofiel
- Conceptprofiel aan een klankbordgroep voorgelegd.
- Feedback van de klankbordgroep in het profiel verwerkt

De werkgroep is van mening dat het opleiden van aios een ander vak is dan het werken als specialist. In het vak van opleider zijn daarom ook andere competenties te onderscheiden. De werkgroep heeft om die reden, na de stap “categorisering”, gekozen voor het hanteren van de competenties geformuleerd door de Stichting Beroepskwaliteit Leraren (SBL) als basis voor het competentieprofiel van de opleider en de docent.

## **Functie van het competentieprofiel**

De functie van het competentieprofiel van de opleider is drieledig:

- Het is een beknopte en volledige beschrijving van het vakgebied van de opleider
- Het is het fundament van het scholingsplan voor opleiders
- Het vormt een referentiekader bij de toetsing en beoordeling van een opleider (-in-opleiding)

## **Indeling in competentiegebieden**

Het competentieprofiel van de opleider is ingedeeld in zes competentiegebieden:

- 0. handelen als expert
- 1. agogisch handelen
- 2. didactisch handelen
- 3. samenwerken
- 4. organisatie
- 5. professionaliteit

### **Expert**

Het gebied handelen als expert is toegevoegd als 0<sup>de</sup> competentiegebied. Het handelen als expert vormt het hart van het competentieprofiel van de opleider. Daarin is het bijhouden van de ontwikkelingen op het eigen vakgebied een voorwaarde voor het adequaat kunnen vervullen van de rol als opleider.

### **Agogisch en didactisch handelen**

Het onderscheid agogisch en didactisch handelen is gemaakt om recht te doen aan respectievelijk bekwaamheden gericht op het klimaat als voorwaarde van het leerproces (zowel individueel als op groepsniveau) en bekwaamheden direct gekoppeld aan het leerproces zelf (de krachtige leeromgeving). In een competentiegerichte opleiding wordt relatief veel initiatief en zelfwerkzaamheid van de lerende vereist. Belangrijke voorwaarde om daadwerkelijk tot initiatief en zelfwerkzaamheid te komen, is een veilige leeromgeving. Zich veilig voelen betekent een goed gevoel hebben bij c.q. vertrouwen hebben in de relatie met de opleider. Onder die conditie is het mogelijk (leer)gedrag te beïnvloeden en een langlopend ontwikkelingsproces te begeleiden. De vereiste competentie om die veiligheid te kunnen bieden gaat verder dan sec communicatieve en sociale bekwaamheid. De samenhang tussen (1) beïnvloeding door een deskundige, (2) een ontwikkelingsproces en (3) keuzemogelijkheid voor de persoon die begeleid wordt, is de kern van de agogie<sup>1</sup>.

Het didactisch handelen betreft het inzetten van doelgerichte, onderwijskundige handelingen om het onderwijsleerproces van de individuele aios te activeren, te stimuleren en te sturen. De opleider creëert een krachtige leeromgeving.

De structuur van de competentieprofielen van de opleider CHVG en de docent CHVG komen overeen. Hierdoor worden de overeenkomsten en verschillen tussen de beide profielen inzichtelijk(er) gemaakt.

## **Tot slot**

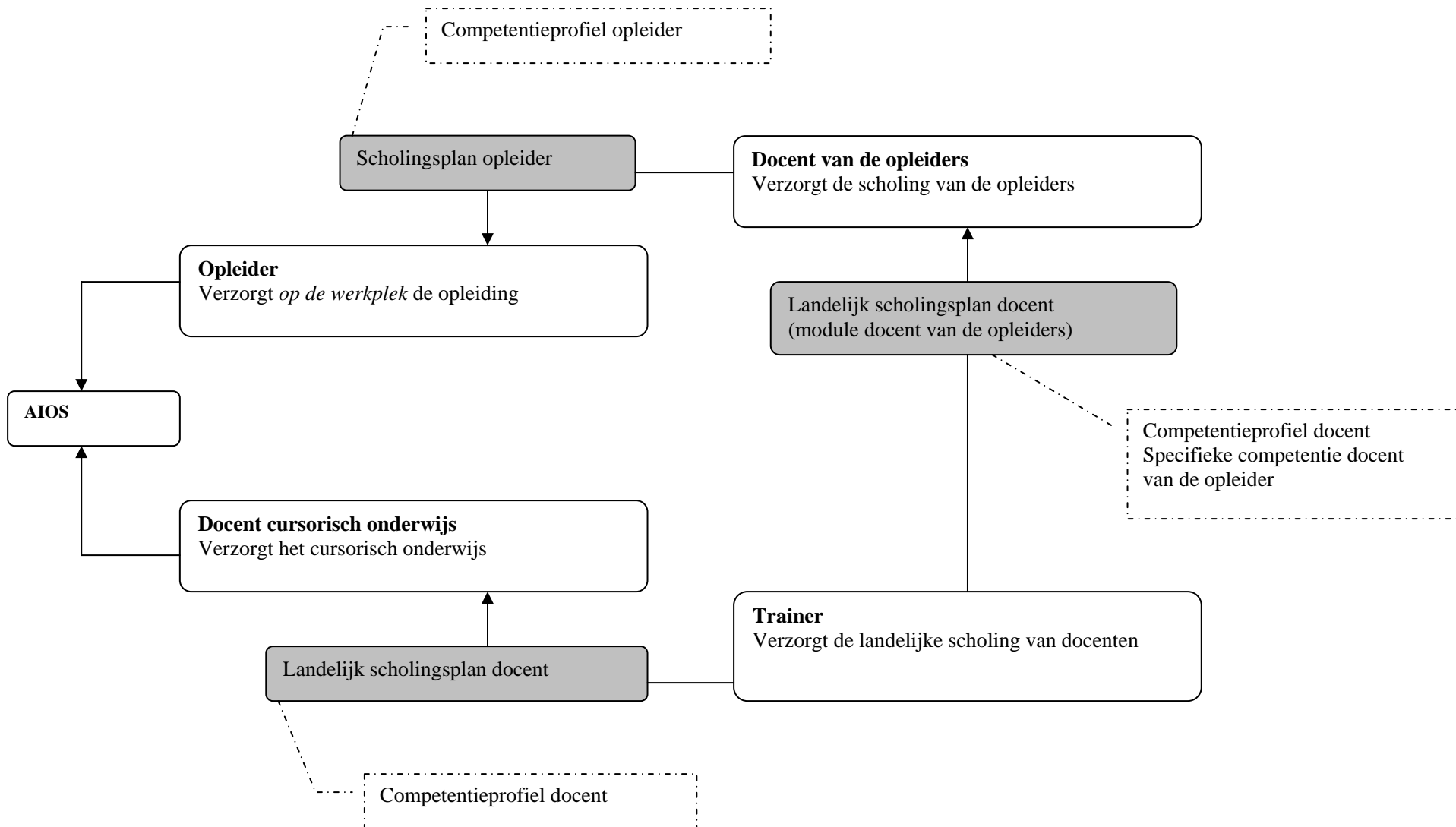
In dit document zijn de begrippen gehanteerd volgens de door de gezamenlijke colleges KNMG en in het kader van modernisering medische vervolgoopleidingen opgestelde begrippenlijst. Uitzondering hierop is het begrip "docent". De werkgroep verkiest deze benaming boven het begrip "instituuтоpleider". De werkgroep zal het CHVG adviseren om hiermee akkoord te gaan.

*Voor de leesbaarheid is ervoor gekozen om de hij-vorm te hanteren. Uiteraard wordt hiermee ook de zij-vorm bedoeld.*

---

<sup>1</sup> Bron: "De agoog: gisteren, vandaag en morgen." Straeten, A. van der; 2002

## Schema competentieprofiel en scholingsplan opleider en docent



## Compact competentieprofiel

De opleider

### 0. Handelen als expert

- is rolmodel voor de verschillende competenties uit het competentieprofiel van de specialist.

### 1. Agogisch handelen

- realiseert een constructief werk-leerklimaat
- bouwt een constructieve relatie op met de individuele aios
- kan omgaan met diversiteit

### 2. Didactisch handelen

- realiseert een evenwichtige en uitdagende werk-leerplek
- begeleidt de individuele aios naar zelfsturing in het realiseren van zijn opleiding
- beoordeelt resultaten en adviseert over de consequenties voor de voortgang

### 3. Samenwerken

- past samenwerkingsvaardigheden doelgericht toe
- stemt het eigen handelen af met andere betrokkenen bij de ondersteuning van de aios

### 4. Organisatie

- organiseert personeelsinzet, middelen en informatiestromen zodanig dat er efficiënt gewerkt en geleerd kan worden.
- handelt volgens de relevante wet- en regelgeving
- creëert binnen zijn organisatie/praktijk draagvlak voor het opleiden van aios

### 5. Professionaliteit

- beschouwt het opleiderschap als een wezenlijk aspect van de eigen professie
- werkt systematisch en doelgericht aan verbetering van het eigen beroepsmatig functioneren
- bewaakt de balans tussen betrokkenheid en distantie
- handelt conform geldende ethische gedrags- en omgangsregels

## Competentieprofiel van de docent per competentiegebied

### 0. Competentiegebied: handelen als expert

De opleider beantwoordt aan het competentieprofiel van de betreffende specialist. De opleider is bekend met ontwikkelingen binnen het vakgebied, kortom, een excellent professional.

#### Competenties

- 0.0 De opleider **Is rolmodel voor de verschillende competenties uit het competentieprofiel van de specialist.**
- maakt bewust gebruik van eigen voorbeeldfunctie
  - expliciteert en motiveert eigen handelen

## 1. Competentiegebied: agogisch handelen

Handelen gericht op het realiseren en onderhouden van een constructief werk-leerklimaat waarin de aios zich ontwikkelt tot een zelfsturende, vakbekwame professional.

### Competenties

- |     |             |  |
|-----|-------------|--|
| 1.1 | De opleider | <b>realiseert een constructief werk-leerklimaat</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- draagt zorg voor een veilig opleidingsklimaat waarbij de opleider respectvol, reflectief en ondersteunend is naar de aios</li><li>- is goed toegankelijk voor aios bij vragen en problemen</li></ul>   |
| 1.2 | De opleider | <b>bouwt een constructieve relatie op met de individuele aios</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- creëert een veilige, vertrouwelijke omgeving waarin aios wordt gestimuleerd emotioneel en intellectueel uitdagende situaties te bespreken</li><li>- daagt de aios steeds opnieuw uit tot dialoog</li><li>- is daadwerkelijk geïnteresseerd in en gericht op de aios</li><li>- toont empathie</li></ul> |
| 1.3 | De opleider | <b>kan omgaan met diversiteit</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- kan afstemmen op de eigenheid van de aios in culturele, sociale en ethische zin.</li></ul>   |

## 2. Competentiegebied: didactisch handelen

Handelen gericht op het realiseren en onderhouden van een krachtige leeromgeving<sup>2</sup> waarin aios zich ontwikkelt tot een zelfsturende, vakbekwame professional.

### Competenties

- |     |             |   |
|-----|-------------|---|
| 2.1 | De opleider | <b>realiseert een evenwichtige en uitdagende werk-leerplek</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- realiseert gerichte opleidingsactiviteiten op basis van het opleidingsplan</li><li>- maakt een adequate keuze welke didactische werkvorm aansluit bij de ontwikkeling van de aios</li><li>- past de voor de situatie geschikte gesprekstechnieken efficiënt toe</li><li>- hanteert de verschillende rollen<sup>3</sup> flexibel en passend bij de leersituatie</li><li>- bewaakt en evalueert proces en resultaat</li></ul>                        |
| 2.2 | De opleider | <b>begeleidt de individuele aios naar zelfsturing in het realiseren van zijn opleiding</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- ondersteunt de aios bij het opstellen van zijn individuele opleidingsschema</li><li>- ondersteunt bij het formuleren van haalbare leerdoelen en bijbehorend plan van aanpak</li><li>- signaleert ineffectief leergedrag en maakt dit inzichtelijk</li><li>- daagt uit tot het verleggen van grenzen en bespreekt de haalbaarheid</li><li>- bevordert het eigenaarschap van de aios bij zijn eigen leerproces</li></ul> |
| 2.3 | De opleider | <b>beoordeelt resultaten en adviseert over de consequenties voor de voortgang</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- bewaakt de representativiteit van het portfolio</li><li>- verzamelt relevante informatie tbv de voortgang en beoordeling van de aios</li><li>- koppelt leerresultaten terug</li><li>- beoordeelt en legt de voortgang in het leerproces vast</li><li>- geeft advies aan het hoofd van de opleiding ten aanzien van de voortgang</li></ul>   |

---

<sup>2</sup> “Een krachtige leeromgeving is een leeromgeving die zoveel mogelijk overeenkomt met de omgeving waar het geleerde toegepast moet worden, een omgeving die levensecht is, die uitnodigt tot activiteit, die voorziet in coaching en voortdurend impulsen geeft om zelf te leren en een omgeving die ervoor zorgt dat de student zich het besef van eigen bekwaamheid eigen maakt.” (Cluitmans, J.J. 2003)

<sup>3</sup> rollen: expert: bewaakt inhoud, coach: bevordert het leerproces, beoordelaar: beoordeelt resultaten

### 3. Competentiegebied: samenwerken

Handelen gericht op realiseren en optimaliseren van het opleidingstraject tot specialist door structureel en opbouwend overleg tussen alle betrokkenen (o.a. collega's, docent, opleidingsinstituut).

#### Competenties

- 3.1 De opleider **past samenwerkingsvaardigheden doelgericht toe**
- zorgt voor een heldere taakverdeling, -afstemming en uitvoering met andere (stage)opleider(s) en collega's
  - identificeert problemen en geeft de aios ondersteuning bij het leren oplossen van (dreigende) conflicten
  - neemt verantwoordelijkheid voor consistentie en continuïteit van de opleiding
- 3.2 De opleider **stemt het eigen handelen af met andere betrokkenen bij de ondersteuning van de aios**
- is in staat andere professionals (4) een effectieve bijdrage aan de opleiding te laten geven
  - verzorgt een effectieve en vertrouwelijke informatieoverdracht over het functioneren van de aios
  - functioneert als gesprekspartner in de driehoek aios-opleider-docent

---

<sup>4</sup> Professionals in brede zin van het woord: functionarissen in de werkomgeving van de aios (bijvoorbeeld doktersassistente, medisch specialisten, paramedici, gedragswetenschappers, apothekers, etc.)

#### 4. Competentiegebied: organisatie

Handelen gericht op het realiseren van randvoorwaarden ten behoeve van de werk-leerplek.

##### Competenties

- 4.1 De opleider **organiseert personeelsinzet, middelen en informatiestromen zodanig dat er efficiënt gewerkt en geleerd kan worden.**
- organiseert het eigen werk zodanig dat er voldoende tijd en ruimte is voor opleiden
  - biedt ruimte in de opleiding voor bijwonen van en deelnemen aan activiteiten buiten de eigen werkplek tbv de opleiding (commissies, werkgroepen, etc)
  - bewaakt dat de aios geconfronteerd wordt met patiëntgebonden en niet patiëntgebonden werkzaamheden, die leiden tot gewenste competentieontwikkeling
- 4.2 De opleider **handelt volgens de relevante wet- en regelgeving**
- handelt volgens de relevante regelgeving voor de opleiding tot specialist van het CHVG en de regelgeving van de eigen instelling/praktijk met betrekking tot het opleiden van de aios.
  - handelt volgens de wettelijke bepalingen m.b.t. het opleiden van de aios
- 4.3 De opleider **creëert binnen zijn organisatie/praktijk draagvlak voor het opleiden van aios**
- draagt zorg voor de continuïteit in het opleiden van de aios wanneer hij zelf niet aanwezig is
  - zorgt dat anderen uit zijn organisatie/praktijk een bijdrage kunnen leveren aan het opleidingsproces
  - borgt de continuïteit in het leerwerkplan van de inrichting/praktijk waar hij werkzaam is.

## 5. Competentiegebied: professionaliteit

Handelen gericht op onderhoud en ontwikkeling van de eigen competenties als opleider.

### Competenties

- |     |             |   |
|-----|-------------|---|
| 5.1 | De opleider | <b>beschouwt het opleiderschap als een wezenlijk aspect van de eigen professie</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- toont inspirerend gedrag om te onderwijzen en te leren</li><li>- gaat bewust en adequaat om met de eigen houding als opleider</li><li>- toont plezier in het werk als opleider en als specialist</li><li>- heeft inzicht in het effect van zijn eigen gedrag en waardoor dit gedrag wordt veroorzaakt</li><li>- identificeert zijn eigen valkuilen en gebruikt deze valkuilen als leerinstrument in het opleiden.</li></ul>  |
| 5.2 | De opleider | <b>werkt systematisch en doelgericht aan verbetering van het eigen beroepsmatig functioneren</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- maakt het eigen persoonlijk en professioneel functioneren bespreekbaar en stelt verbeterpunten vast op basis van verkregen feedback</li><li>- stelt door middel van reflectie periodiek de persoonlijke ontwikkelingsbehoefte vast, neemt planmatig deel aan deskundigheidsbevordering en evalueert het effect</li><li>- neemt deel aan opinievorming en ontwikkeling van nieuwe inzichten op het opleidingskundig vakgebied</li><li>- stuurt het eigen handelen als opleider op basis van wetenschappelijke inzichten en 'best practices'</li></ul> |
| 5.3 | De opleider | <b>bewaakt de balans tussen betrokkenheid en distantie</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- kan het onderscheid tussen zakelijke en persoonlijke aspecten in het werk adequaat hanteren</li></ul>  |
| 5.4 | De opleider | <b>handelt conform geldende ethische gedrags- en omgangsregels</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- gaat integer en zorgvuldig om met eigen invloed op de aios</li></ul>   |

## Colofon

### Samenstelling van de projectgroep:

- Jos van Berkel: verpleeghuisarts, Verpleeghuisgeneeskunde Gerion VUmc
- Drs. Caroline Dekker: andragoog Landelijk Huisartsen Opleiders Vereniging (LHOV)
- Drs. Ingrid Doornbos: onderwijskundige, Verpleeghuisgeneeskunde Gerion VUmc
- Frans Ewals: arts verstandelijk gehandicapten, Medische zorg voor verstandelijk gehandicapten, Erasmus MC
- Kees van Gelder: verpleeghuisarts, Verpleeghuisgeneeskunde, UMC St Radboud
- Dr. Jan Lavrijsen: verpleeghuisarts, Verpleeghuisgeneeskunde, UMC St Radboud
- Marien Nijenhuis: arts verstandelijk gehandicapten, Medische zorg voor verstandelijk gehandicapten, Erasmus MC
- Drs. Corry den Rooyen: onderwijskundige, projectmedewerker modernisering medisch vervolgoopleidingen KNMG
- Drs. Blanca Smit: onderwijskundige, Huisartsopleiding Nederland (HON), DSH (Deskundigheidsbevordering Stafleden Huisartsopleiding)
- Drs. Anne de Wit: gz-psycholoog, Verpleeghuisgeneeskunde Gerion VUmc

### Literatuur:

- Aan de slag met competenties: competentiegericht leren in het HBO en MBO, Cluitmans, J.J., M.A.F. Dekkers, Nuenen, onderwijsadviesbureau Dekkers, 2003
- Algemene competenties van de medisch specialist. Website [www.knmg.nl](http://www.knmg.nl) (->opleiding & registratie -> colleges -> modernisering CHVG -> algemene competenties van de geneeskundig specialist (pdf-bestand))
- CanMEDS 2005 Framework. The Royal College of Physicians and Surgeons of Canada.
- CHVG Kaderbesluit, 2004
- Competenties Docenten in het Medisch Onderwijs, Molenaar WM namens Werkgroep Docentprofessionalisering Medisch Onderwijs OCG-DMW en NVMO.; 10 juli 2007
- Competentiegerichte leeromgevingen. Onder redactie van: Dr. K. Schlusmans, drs. R. Slotman, drs. C. Nagtegaal, drs. G. Klinkhorst. Uitgeverij Lemma, Utrecht 1999
- Competentiegid voor startbekwame leraar voor het 2e graadsgebied. Hogeschool Rotterdam, Lerarenopleiding VO/BVE
- Cluitmans, J.J. (2002) In: Handboek Toetsplanontwikkeling in competentiegericht onderwijs. G. van Zutven, M. Polderdijk, M. de Volder.
- De agoog: gisteren, vandaag en morgen. Straeten, A. van der; 2002
- De ideale opleider. Een enquête in de interne geneeskunde. Hoekstra J.B.L., Holleman F. Tijdschrift voor Medisch Onderwijs 2006;25(2):83-7
- Identifying factors that influence workplace learning in post graduate medical education, Stock-Koch, L., S. Bolhuis, R. Koopmans, Education for Health, Volume 20, issue 1,17 april 2007
- Meesterschap. Van verkenning naar herkenning van de goede huisartsopleider. Boendermaker, P.M., Elsevier Gezondheidszorg, Maarssen, 2003
- The good teacher is more than a lecturer: the twelve roles of the teacher. Harden R.M., Crosby J. AMEE guide no 20. Medical Teacher 2000; 22: 334-347
- SBL bekwaamheidseisen VO/BVE. Stichting Beroepskwaliteit Leraren en ander onderwijspersoneel. [www.lerarenweb.nl](http://www.lerarenweb.nl)

**Instrumenten:**

- Competentieprofiel docent huisartsopleiding, Project Vernieuwing Huisartsopleiding, Utrecht september 2005
- Competentieprofiel huisarts, Project Vernieuwing Huisartsopleiding. LHV/NHG, 24 augustus 2005
- Competentieprofiel opleider CCMS, werkgroep modernisering CCMS, juni 2007
- Competentieprofiel opleider CSG, werkgroep modernisering CSG
- Developing and Testing an Instrument to Measure the Effectiveness of Clinical Teaching in an Academic Medical Center. Copeland H.L., Hewson M.G. Acad. Med. 2000;75:161–166
- Een instrument voor de evaluatie van opleiderskwaliteiten van stafleden M.J.M.H. Lombarts, M.J.L. Bucx, I. Rupp, P.J. Keijzers, S.I.M. Kokke en W. Schlack. Ned Tijdschrift Geneeskunde 2007;151:2004-8
- PHEEMQUEST Postgraduate Hospital Educational Environment Measure Questionnaire Boor, K., Scheele, F., van der Vleuten, C. P., Scherpbier, A., Teunissen, P. W., and Sijtsma, K. Psychometric properties of an instrument to measure the clinical learning environment. Med Education 2006
- Stafleden op rapport, Keemers-Gels, et al.. Medisch Contact Nr. 08 - 20 februari 2004

## Algemene Begrippenlijst t.b.v. modernisering Colleges KNMG<sup>5</sup>

<b>Begrip</b>	<b>Omschrijving</b>
Beoordeling	Een oordeel over de voortgang c.q. de stand van zaken in de competentieontwikkeling van de aios;
Competentie	De bekwaamheid om een professionele activiteit in een specifieke, authentieke context adequaat uit te voeren door de geïntegreerde aanwezigheid van kennis, inzichten, vaardigheden, attitude, persoonskenmerken en eigenschappen.
Cursorisch onderwijs	Gestructureerd onderwijs in cursusvorm, in samenhang met praktijkleren.
Eindbeoordeling	Een geschiktheidsbeoordeling van de aios aan het eind van de opleiding.
Geïntensiveerd begeleidingstraject	Aanvullende begeleiding tijdens een in tijd omschreven deel van de opleiding met als doel het herstellen van de vertraging in de competentieontwikkeling van de aios.
Geschiktheidsbeoordeling	De beoordeling van de opleider en de instituutsopleider (a) tijdens de opleiding: of zij de aios al dan niet geschikt en in staat achten de opleiding voort te zetten of (b) aan het eind van de opleiding: of de aios het specialisme waarvoor hij is opgeleid zelfstandig en naar behoren kan uitoefenen nadat de opleiding is beëindigd.
Geschillenprocedure	De procedure over geschillen die betrekking hebben op de vorm, inhoud en duur van de opleiding of de inschrijving in het opleidingsregister, zoals vastgelegd in het kaderbesluit.
Handboek CSG	Het Handboek Modernisering Medische vervolgoopleidingen Sociale Geneeskunde, opgesteld door de werkgroep modernisering CSG en vastgesteld door het CSG.
Individueel opleidingsplan (IOP)	Uitwerking van het opleidingsplan van het betreffende specialisme op individueel niveau.
Instituutsopleider	Een specialist, ingeschreven in één van de registers van de HVRC en werkzaam in een opleidingsinstituut, die de aios tijdens de opleiding begeleidt.
Instituutopleiding	Cursorisch onderwijs in een opleidingsinstituut, georganiseerd in leerlijnen, dat de competentieontwikkeling van de aios ondersteunt en dat met de praktijkopleiding een geïntegreerd geheel vormt;
Kennistoets	Een periodieke toets tijdens de opleiding die de kennis van de aios zoals vastgelegd in het opleidingsplan weerspiegelt.
Korte Praktijk Beoordeling (KPB)	Instrument om gestructureerde feedback te geven op een geobserveerde taak die door de aios in de praktijk wordt uitgevoerd.
Kritische Beroeps Activiteit (KBA)	Een activiteit die 'men kan toevertrouwen' aan een aios op het moment dat voldoende competenties zijn verworven om de activiteit zelfstandig uit te voeren
Logboek	Een registratie van door de aios uitgevoerde opleidingsactiviteiten, waarin ten minste de verplichte opleidingsactiviteiten zijn opgenomen.
Module	Een in tijd en inhoud omschreven onderdeel van de opleiding waaraan competenties en vaste beoordelingsmomenten zijn verbonden.
Multi Source Feedback (MSF)	Gestructureerd verzamelen, verwerken en bespreken van feedback over de houding en het gedrag van de aios verkregen vanuit verschillende perspectieven zoals collega's, cliënten, en leidinggevendenden.
Opleider	Een door de HVRC voor de opleiding erkende specialist onder wiens verantwoordelijkheid de gehele opleiding of een gedeelte van de opleiding tot specialist plaatsvindt.
Opleiding	De opleiding of gedeelte van de opleiding tot specialist

<sup>5</sup> De begrippenlijst is in het kader van modernisering opgesteld en door de drie colleges KNMG vastgesteld. April 2007

Opleidingsactiviteit	Een activiteit die in het kader van en ten behoeve van de opleiding van de aios plaatsvindt;
Opleidingsgroep	Het samenwerkingsverband van de medisch specialisten, inclusief de opleider en plaatsvervangend opleider, van een opleidingsinrichting betrokken bij de opleiding van het desbetreffende specialisme;
Opleidingsplan CCMS	Een door de betreffende wetenschappelijke vereniging opgesteld en door het CCMS vastgesteld plan dat de structuur en inhoud van de opleiding tot medisch specialist bevat en dat de basis vormt voor het individueel opleidingsplan;
Opleidingsplan CSG	Een door het opleidingsinstituut in samenwerking met de beroepsvereniging(en) opgesteld plan dat een overzicht geeft van de structuur en inhoud van de opleiding en dat de basis vormt voor het individueel opleidingsplan.
(Landelijk) Opleidingsplan CHVG (voorheen raamcurriculum)	Een aan het CHVG voorgelegd en door CHVG vastgesteld opleidingsplan dat op hoofdlijnen een overzicht geeft van de structuur en inhoud van de opleiding tot specialist. Dit plan vormt de basis voor het IOP
Opleidingsschema	Een overzicht van de begin- en einddatum, de volgorde en de locatie(s) van (onderdelen van) de opleiding van de aios dat past binnen het opleidingsplan.
Overdrachtsformulier	Een schriftelijk verslag dat de weerspiegeling vormt van de competentieontwikkeling van de aios aan het einde van een gedeelte van de opleiding bij een opleider. Het verslag wordt door de opleider opgesteld en door opleider en aios ondertekend. Het verslag is gericht aan de opleider waar de aios zijn opleiding vervolgt en heeft ten doel de continuïteit en voortgang van de opleiding te waarborgen.
Portfolio	Een door de aios bijgehouden verzameling van documenten waarin op systematische wijze verantwoording wordt gedocumenteerd.
Praktijkopleiding	In een opleidingsinrichting leren van de vaardigheden en de daaraan ten grondslag liggende wetenschappelijke concepten respectievelijk de denk- en werkwijzen die nodig zijn voor het functioneren als specialist in het betreffende specialisme waarbij in toenemende mate zelfstandig wordt gewerkt onder begeleiding van een opleider en die met de instituutopleiding een geïntegreerd geheel vormt;
Protocol Toetsing en Beoordeling	Het geheel aan afspraken op welke momenten met welke toetsinstrumenten de aios wordt beoordeeld en hoe besluitvorming plaatsvindt over de voortgang en voltooiing van de opleiding.
Stage	Een gedeelte van de opleiding onder verantwoordelijkheid van een opleidingsinstituut, waarbij kennis nemen van en inzicht verkrijgen in de praktijk op de voorgrond staat en de eigen werkzaamheid ondergeschikt is;
Thema	Een onderdeel van een specialisme waarin voor dat specialisme logisch samenhangende beroepsactiviteiten of beroepssituaties zijn geclusterd;
Toetsing	Een onderzoek naar de mate waarin de aios de competentie ontwikkelt (het zich door de aios hebben eigen gemaakt van de beoogde kennis en vaardigheden (veelal een formatieve toetsing).
Voortgangsgesprek	Een gestructureerd gesprek tussen de opleider en de aios en in voorkomende gevallen de instituutopleider, ten behoeve van reflectie over de opleiding en de voortgang in de ontwikkeling van de aios in het bijzonder.