****

**METIS Kwaliteitssysteem**

**voor de opleidingen tot Specialist Ouderengeneeskunde**

**REFLECTIE**

**Domein 6 Faculty Development**

**[plaats hier het instituutslogo]**

**Domein 6 Faculty development**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Domein 6 Faculty Development** | | |
| **Subdomeinen** | **Thema’s** | **Indicatoren** | |
| 6a. Docenten | -Werving en selectie  -Beleid t.a.v. prestaties en tevredenheid  -Beleid t.a.v. docentprofessionalisering | 6a.1 Werving en selectie  6a.2 Beleid t.a.v. prestaties en tevredenheid  6a.3 Professionalisering en begeleiding nieuwe docenten  6a.4 Professionalisering en begeleiding ervaren docenten | |
| 6b. Opleiders | - Rolmodel  - Professionalisering en toetsing | 6b.1 Rolmodel voor aios  6b.2 Persoonlijke jaargesprekken met opleiders  6b.3 Opleiding, ontwikkeling en toetsing voor opleiders | |
| 6c. Stage opleiders | - Professionalisering | 6c.1 Rolmodel voor aios  6c.2 Persoonlijk monitoringsgesprek met stage opleiders  6c.3 Scholingsmogelijkheden voor stage opleiders | |
| 6d. Stafleden met onderwijsontwikkeling in het takenpakket | - Werving en selectie  - Professionalisering | 6d.1 Beleid: selectiecriteria en procedure  6d.2 Opleiding, ontwikkeling en jaargesprekken | |
| 6e. Stafleden met onderwijs ondersteunende taken in het pakket | - Werving en selectie  - Professionalisering | 6e.1 Beleid: selectiecriteria en procedure  6e.2 Opleiding, ontwikkeling en jaargesprekken | |

|  |
| --- |
| **Reflectieverslag** |
| *1. Waar presteert de opleiding goed?* |
|  |
| *2. Waar presteert de opleiding minder goed?* |
|  |
| *3. Hoe is de ontwikkeling verlopen van de aandachtspunten van de opleiding t.o.v. de vorige meting van dit domein? (Verbeterplanning)* |
|  |
| *4. Welke progressie is waarneembaar?* |
|  |
| *5. Welke punten zouden we in de komende vijf jaar willen verbeteren?* |
|  |
| *6. Bij welke punten zouden we hulp willen hebben van andere instituten?* |
|  |
| *7. Met welke punten zouden we andere instituten willen ondersteunen?* |
|  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Verbeterplanning** | | | |
| *Wat* | *Prioriteit* | *Wie* | *Wanneer* |
|  | | | |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Prioriteit 1: Binnen 0,5 jaar oppakken Prioriteit 2: Binnen 1 jaar oppakken Prioriteit 3: Zonder datum -> planning volgt in [jaar]

|  |
| --- |
| **Aanbevelingen SOON t.b.v. verbeteringen in dit domein van Metis** |
|  |

**Scoretabellen**

*De scores krijgen een ‘stoplicht’ mee om uit te drukken hoe het instituut de score interpreteert.*

*Gebruik hiervoor het vak met \**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Score X | Goed | Voldoende | Onvoldoende |

**6a. Docenten**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **6a.1 Werving en selectie** | | | | | | | |
| *Het opleidingsinstituut streeft naar een gevarieerde samenstelling van het docententeam.* | | | | | | |  |
| a. Werving vindt plaats volgens een vastgelegde procedure. | | | | | | | \* |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| b. Minimaal één docent heeft zitting in de sollicitatiecommissie. | | | | | | | \* |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| c. Het competentieprofiel voor docenten wordt gebruikt bij het selecteren van kandidaten. | | | | | | | \* |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| d. Voor kandidaten bestaat de mogelijkheid om een dag mee te lopen in het onderwijs. | | | | | | | \* |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| e. 100% van de so-docenten is werkzaam in de praktijk. | | | | | | | \* |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| f. het streven is dat 50% van de gedragswetenschappelijk docenten werkzaam is in de praktijk dan wel gedragswetenschappelijk docenten hebben minimaal een jaar ervaring in de praktijk van de ouderengeneeskunde/zorg. | | | | | | | \* |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **6a.2 Beleid t.a.v. prestaties en tevredenheid** | | | | | | | |
| *Door een duidelijk beleid te hebben t.a.v. de prestaties van docenten en de tevredenheid over docenten, kan gestuurd worden op het verbeteren van (individuele of team) prestaties.* | | | | | | |  |
| a. Aios worden in de gelegenheid gesteld om feedback te geven over docenten middels schriftelijke enquêtes. | | | | | | | ***\**** |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| b. Aios weten hoe zij een klacht of opmerking over een docent kunnen doorgeven aan het instituut. | | | | | | | \* |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| c. Het hoofd van de opleiding verzamelt actief feedback over docenten. (1 punt) | | | | | | | \* |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| d. Het hoofd van de opleiding voert jaargesprekken met elke docent, hierin worden (1) de prestaties en tevredenheid besproken en (2) afspraken gemaakt over de persoonlijke ontwikkeling. | | | | | | | \* |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| e. Indien de prestaties van een individuele docent te wensen over laten, wordt in overleg met het hoofd een professionaliseringstraject vastgesteld. | | | | | | | \* |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **6a.3 Professionalisering en begeleiding nieuwe docenten** | | | | | | | |
| *Het opleidingsinstituut geeft gerichte scholing aan nieuwe docenten conform een beleidsplan.* | | | | | | |  |
| a. Nieuwe docenten worden geschoold en begeleid conform een vastgesteld (beleids)plan\*. | | | | | | | *\** |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| b. Alle nieuwe docenten hebben een werkplekbegeleider (mentor) waarmee regelmatig overleg plaatsvindt op basis van onderling gemaakte afspraken. | | | | | | | *\** |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| c. 100 % van de nieuwe docenten neemt binnen 2 jaar deel aan een basiscursus voor docenten. | | | | | | | *\** |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| d. Nieuwe docenten worden minimaal twee keer per jaar geobserveerd\*\* door een onderwijskundige of een ervaren collega-docent in het eerste jaar, met persoonlijke feedback bij de uitvoering van het onderwijs als doel. | | | | | | | *\** |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| e. Alle docenten kunnen gebruikmaken van onderwijssupervisie/coaching of intervisie. | | | | | | | *\** |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| f. Alle docenten kunnen gebruikmaken van onderwijskundige expertise en ondersteuning\*\*\*. | | | | | | | *\** |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **6a.4 Professionalisering en begeleiding ervaren docenten** | | | | | | | |
| *Het opleidingsinstituut beschikt over een beleidsplan voor de scholing van docenten.* | | | | | | |  |
| a. Docenten worden geschoold en begeleid conform een vastgesteld (beleids)plan\*. | | | | | | | *\** |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| b. Professionalisering op maat vormt een onderdeel van het scholingsbeleid. | | | | | | | *\** |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| c. Alle docenten worden minimaal twee keer per jaar geobserveerd\*\* door een onderwijskundige of ervaren collega-docent in het eerste jaar, met persoonlijke feedback bij de uitvoering van het onderwijs als doel. | | | | | | | *\** |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| d. Alle docenten kunnen gebruikmaken van onderwijssupervisie/coaching of intervisie. | | | | | | | *\** |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| e. Alle docenten kunnen gebruikmaken van onderwijskundige expertise en ondersteuning\*\*\*. | | | | | | | *\** |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |

**6. Opleiders en stageopleiders**

Opleiders zijn door de RGS erkende specialisten ouderengeneeskunde onder wiens verantwoordelijkheid een gedeelte van de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde plaatsvindt. *Opleiders begeleiden aios in periodes van 6 tot 12 maanden*.

Stage opleiders : voor stage opleiders die aios tijdens stages begeleiden (3-6 maanden) zijn aparte kwaliteitseisen omschreven, zie 6c.

**6b. Opleiders en stage opleiders (>6mnd)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **6b.1 Rolmodel voor aios** | | | | | | | |
| *De opleider heeft een functie als rolmodel voor de aios en is vakbekwaam. De opleider voldoet aan de competenties van opleider, zoals omschreven in het* [*competentieprofiel*](https://www.huisartsopleiding.nl/images/huisartsopleiders/Competentieprofiel_van_de_opleider_CHVG2.pdf) *voor opleiders.* | | | | | | |  |
| 80% van de opleiders scoort ‘goed’ op de vraag of hij/zij als rolmodel fungeert. | | | | | | | \* |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **6b.2 Persoonlijke jaargesprekken met opleiders** | | | | | | | |
| *Jaargesprekken zijn de gelegenheid voor de opleiding om te evalueren en belangrijke feedback te kunnen geven vanuit het instituut. Tevens vormt het jaargesprek het moment om gemaakte afspraken te evalueren en consequenties te verbinden aan onvoldoende prestaties.* | | | | | | |  |
| **Totaalscore** | | | | | | |  |
| a. de afgelopen 12 maanden is met 90% van de actieve opleiders een jaargesprek gevoerd. | | | | | | | *\** |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| b. er is een opleidersdossier waarin gemaakte afspraken worden vastgelegd (rondom scholing, aanstelling, ontwikkelpunten). | | | | | | | *\** |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| c. de opleider ontvangt een kort verslag van het jaargesprek; een door zowel het hoofd als de opleider ondertekende versie wordt in het opleidersdossier toegevoegd. (1 punt) | | | | | | | *\** |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| d. iedere opleider heeft een contactpersoon bij de opleiding die hem/haar begeleidt in zijn individuele leerproces. | | | | | | | *\** |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **6b.3 Opleiding, ontwikkeling en toetsing voor opleiders** | | | | | | | |
| *De opleider wordt in staat gesteld om aan de competenties van opleider te voldoen, door een aanbod van landelijke en instituut gebonden professionalisering.* | | | | | | |  |
| a. 90% van de opleiders is geschoold (of volgt een scholing) conform een vastgesteld (beleids)plan waarin lokale en landelijke mogelijkheden genoemd staan. | | | | | | | *\** |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| b. Professionalisering op maat vormt een onderdeel van het scholingsbeleid. | | | | | | | *\** |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| c. Alle opleiders zijn op de hoogte van mogelijkheden voor (1) begeleiding op maat en (2) onderwijskundige expertise en ondersteuning. | | | | | | | *\** |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| d. Alle opleiders worden in de gelegenheid gesteld om, in het kader van de eigen ontwikkeling als opleider, minimaal een keer per twee jaar geobserveerd\* te worden door een collega-opleider van een andere locatie *aan de hand van een checklist*. | | | | | | | *\** |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| e. De aios (exit enquête) en de opleidingsgroep (collega’s van de opleider ter plaatse) worden betrokken bij de evaluatie van de opleider (360 feedback). | | | | | | | *\** |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| f. Het hoofd van de opleiding verbindt consequenties aan het onvoldoende volgen van bij- en nascholing, en/of het volgen van de in het beleidsplan vastgestelde verplichte scholingen. | | | | | | | *\** |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| g. Opleiders volgen intervisie gericht op het opleiden. | | | | | | | *\** |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| h. Opleiders hebben een IOP. | | | | | | | *\** |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |

**6c. Stage opleiders**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **6c.1 Rolmodel voor aios** | | | | | | | |
| *De stage opleider heeft een functie als rolmodel voor de aios en is vakbekwaam.* | | | | | | |  |
| 80% van de stage opleiders scoort ‘goed’ op de vraag of hij/zij als rolmodel fungeert. | | | | | | | \* |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **6c.2 Persoonlijk monitoringsgesprek met stage opleiders** | | | | | | | |
| *Persoonlijke monitoringsgesprekken met stage opleiders vormen de gelegenheid voor de opleiding om te evalueren en belangrijke feedback te kunnen geven vanuit het instituut. Tevens vormt het een moment om gemaakte afspraken te vervolgen en consequenties te verbinden aan onvoldoende prestaties.* | | | | | | |  |
| a. De afgelopen 24 maanden is met 90% van de actieve stage opleiders een monitoringsgesprek gevoerd. | | | | | | | \* |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| b. Voor elke stage opleider worden gemaakte afspraken rond scholing, aanstelling en ontwikkelpunten vastgelegd\*. | | | | | | | \* |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| c. De stage opleider ontvangt een kort verslag van het monitoringsgesprek. | | | | | | | \* |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **6c.3 Scholingsmogelijkheden voor stage opleiders** | | | | | | | |
| *Stage opleiders moeten in staat zijn in korte tijd essentiële competenties van hun vakgebied over te dragen aan de aios. Hoewel een stage opleider niet hoeft te voldoen aan het* [*competentieprofiel*](https://www.huisartsopleiding.nl/images/huisartsopleiders/Competentieprofiel_van_de_opleider_CHVG2.pdf) *voor opleiders, is het wel noodzakelijk dat hij/zij over enige didactische en begeleidingsvaardigheden beschikt.* | | | | | | |  |
| a. Stage opleiders die structureel stages begeleiden kunnen voor hun onderwijsprofessionalisering gebruikmaken van een scholingsoverzicht waarin lokale en landelijke mogelijkheden genoemd staan. | | | | | | | \* |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| b. De aios (exit enquête) wordt betrokken bij de evaluatie van de stage opleiders. | | | | | | | \* |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| c. Actieve stage opleiders kunnen gebruikmaken van onderwijskundige expertise en ondersteuning en weten waar zij dit kunnen aanvragen. | | | | | | | \* |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |

**6d. Stafleden met onderwijsontwikkeling in het pakket\***

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **6d.1 Beleid: selectiecriteria en procedure** | | | | | | | |
| *Het onderwijsinstituut streeft naar hoogwaardig onderwijs en stelt hiervoor ervaren onderwijsontwikkelaars aan. Onderwijsontwikkelaars ondersteunen de onderwijskundige visie van het instituut en zijn in staat deze te vertalen naar het inhoudelijk onderwijs, waarbij zij de lijn van het curriculum waarborgen.* | | | | | | |  |
| a. werving vindt plaats volgens een vastgelegde procedure. | | | | | | | \* |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| b. minimaal een inhoudsdeskundige docent heeft zitting in de sollicitatiecommissie. | | | | | | | \* |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| c. 100% van de onderwijsontwikkelaars is werkzaam in de praktijk en/of geeft onderwijs. | | | | | | | \* |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| d. onderwijsontwikkelaars zijn op de hoogte van actuele ontwikkelingen doordat zij betrokken zijn bij praktijk, onderzoek, onderwijs etc. | | | | | | | \* |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **6d.2 Opleiding, ontwikkeling en jaargesprekken met onderwijsontwikkelaars\*** | | | | | | | |
| *De opleiding streeft naar kwalitatief goed en onderscheidend onderwijs. Onderwijsontwikkelaars worden in staat gesteld/geacht om op de hoogte te zijn van de actuele onderwijskundige en didactische inzichten en ontwikkelingen in het medisch vervolgonderwijs, zodat deze meegenomen kan worden in het ontwerpen van nieuwe onderwijsmomenten voor aios.* | | | | | | |  |
| a. Onderwijsontwikkelaars worden geschoold conform een vastgesteld (beleids)plan. | | | | | | | \* |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| b. Professionalisering op maat vormt een onderdeel van het scholingsbeleid. | | | | | | | \* |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| c. Van alle onderwijsontwikkelaars worden minimaal drie producten per jaar voorzien van feedback door een onderwijskundige en docent. | | | | | | | \* |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| d. Alle onderwijsontwikkelaars kunnen gebruikmaken van onderwijskundige expertise en ondersteuning. | | | | | | | \* |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| e. Het hoofd van de opleiding neemt de gegeven feedback en ontwikkeling van de onderwijsontwikkelaar mee in het jaargesprek en verbindt consequenties aan het niet nakomen van in jaargesprekken gemaakte afspraken. | | | | | | | \* |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |

**6e. Stafeleden met onderwijsondersteunende taken**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **6e.1 Beleid: selectiecriteria en procedure** | | | | | | | |
| *Het onderwijsinstituut streeft naar hoogwaardige onderwijsondersteuning. Werknemers in deze functies ondersteunen de missie en visie van het instituut en zijn in staat deze te vertalen naar hun eigen werkzaamheden.* | | | | | | |  |
| a. werving vindt plaats volgens een vastgelegde procedure. | | | | | | | \* |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| b. minimaal een directe collega heeft zitting in de sollicitatiecommissie. | | | | | | | \* |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **6e.2 Opleiding, ontwikkeling en jaargesprekken met onderwijsondersteuners** | | | | | | | |
| *Het instituut beschikt over een beleidsplan voor de professionalisering van onderwijsondersteuners.* | | | | | | |  |
| a. Professionalisering op maat vormt een onderdeel van het scholingsbeleid. | | | | | | | \* |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |
| b. Het hoofd van de opleiding neemt de gegeven feedback mee in het jaargesprek en verbindt consequenties aan het niet nakomen van in jaargesprekken gemaakte afspraken. | | | | | | | \* |
|  | | | | | | | |
| Prioriteit: | Hoog | Middel | Laag | Quick win: | Ja | Nee | |
| Documentatie: | | | | | | | |