

# GEAR\*

---

\* Gecombineerde Evaluatie en Audit Ronde

## AUDITVERSLAG HUISARTSOPLEIDING AMC 20 en 21 november 2018



HUISARTSOPLEIDING

NEDERLAND

---

## Samenvatting

### Curriculum

Het opleidingsinstituut zit in een overgangsfase naar een nieuw curriculum, dat per 1 maart 2019 start. Het auditteam heeft waardering voor de grondige wijze waarop deze overgang is aangepakt. Er is een nieuwe structuur opgezet om beslissingen te nemen over de inhoud van het curriculum: besluitvorming en onderlinge afstemming zijn belegd bij themagroepen – waarin docenten en zo mogelijk aios en opleiders vertegenwoordigd zijn- en de curriculumcommissie. Volgens het opleidingsinstituut is de verantwoordelijkheid voor de inhoud van het onderwijs nog niet duidelijk belegd in de structuur: er wordt vanuit gegaan dat de onderwijsontwikkelaars besluiten nemen en de inhoud evalueren, maar hier is nog geen duidelijk beleid voor. In de curriculumcommissie zijn momenteel alle themagroepvoorzitters en overige lijnhouders vertegenwoordigd. Na de eerste ontwikkelfase van het curriculum is nu snel een slagvaardiger, kleinere curriculumcommissie nodig, waarvan de taken en verantwoordelijkheden voor iedereen duidelijk zijn. Gezocht wordt naar een goede mix van competenties op het gebied van o.a. toetsing en beoordeling, kwaliteitscontrole, onderwijskunde en innovatie. Een algemeen aandachtspunt in het nemen van besluiten over de inhoud blijft “less is more, keep it simple”. Het is van belang duidelijke keuzes te maken en het curriculum niet te veel dicht te willen timmeren en te veel onderwerpen en doelen te willen opnemen. Wat je doet kun je dan goed doen (zie 3.1).

Het opleidingsinstituut heeft de afgelopen periode zichtbaar geïnvesteerd in het nauwer betrekken van aios en opleiders in het beleid van de opleiding. Dit blijft echter een aandachtspunt. Een suggestie van aios is om het makkelijker te maken door meer te kunnen doen als onderdeel van de opleiding, in plaats van erbovenop. Het opleidingsinstituut overweegt om onderwijstijd hiervoor te gaan gebruiken en om bijvoorbeeld vrijstellingen voor onderwijsbijeenkomsten te bieden. Ook voor opleiders kan dit worden georganiseerd als onderdeel van de terugkomdagen (zie 3.1 en 3.6).

Voor het nieuwe curriculum was ten tijde van de auditgesprekken nog geen schematisch overzicht beschikbaar van wat (welke thema's/KBA's/competenties), wanneer en op welke manier aan de orde komt (door praktijkleren, zelfstudie, instituutsonderwijs of een combinatie hiervan). Hier wordt aan gewerkt. Dit overzicht zal gaan helpen bij het controleren van de inhoud van het curriculum, bij het inzichtelijk maken van wat waar geleerd kan worden, en bij het samenwerken tussen aios, docenten en opleiders: afstemmen wat waar gebeurt en uitspreken van wederzijdse verwachtingen. Het is zaak om dit overzicht straks goed onder de aandacht te (blijven) brengen van alle betrokkenen: aios, docenten, opleiders en stageopleiders (zie 3.2).

Het auditteam heeft waardering voor de aandacht die het AMC besteedt aan het kiezen van passende werkvormen binnen de onderwijsprogramma's. Hier wordt over nagedacht door de onderwijsontwikkelaars, die hierbij worden ondersteund door onderwijskundigen. De professionele ondersteuning wordt zeer gewaardeerd door de ontwikkelaars. De komende periode wil het AMC nog scherper kijken naar de meest geschikte opleidingsactiviteiten voor de opleidingsdoelen (thema's en KBA's). Het voornemen is om daarbij breder te kijken dan werkvormen in het instituutsonderwijs: dus zelfstudie, praktijkleren, instituutsonderwijs of een combinatie ervan (zie 3.3).

Het opleidingsinstituut gaat de komende periode bovendien investeren in 'medisch leiderschap' / aios in de lead, waarbij meer nadruk wordt gelegd op het zelf kiezen van geschikte

opleidingsactiviteiten door de aios. Betrokkenen staan positief tegenover deze ontwikkeling en hebben er zin in.

Opleidingsactiviteiten die aios in het bijzonder waarderen zijn intervisie en onderlinge consultatie, het communicatieonderwijs waarbij je bruikbare feedback krijgt op eigen video's en, in het algemeen, onderwijs waarin je wordt aangesproken op "individuele kenmerken", ofwel eigen relevante ervaringen of vragen met betrekking tot het onderwerp kunt bespreken in de groep. Tijdens de gesprekken werden daarnaast de volgende wensen uitgesproken t.a.v. het onderwijs en de opleidingsactiviteiten:

- Docenten zijn positief over de kwaliteit van het onderwijs, het medisch inhoudelijk niveau van het AMC kent een goede reputatie. Aios wensen desondanks meer medisch inhoudelijke diepgang in het onderwijs, vanaf jaar 1.
- Bewegen naar meer themagericht onderwijs door docenten met specifieke expertise.
- Uitbreiden van gezamenlijke opleidingsactiviteiten voor aios, opleiders en docenten, gericht op onderwerpen als praktijkmanagement, preventie en EBM.
- Meer variëteit in activiteiten tijdens de terugkomdag, werkvormen.
- Meer gelegenheid om eigen dilemma's vanuit de praktijk in te brengen tijdens de terugkomdag.

Docenten zijn lovend over de kwaliteit van de ondersteuning vanuit het instituut en de ruimte die er is om je als docent te ontwikkelen. Hoog gewaardeerd zijn de kwalitatief goede onderwijskundige ondersteuning van docenten en de ondersteuning en facilitering van nieuwe docenten (zie 3.5).

Docenten ervaren momenteel een (te) hoge werkdruk door onderwijstaken en projecten. Het is zaak om te kijken naar mogelijkheden om deze druk te verlichten (zie 3.5).

## Leeromgeving

### *Opleidingspraktijk*

Aios zijn in het algemeen tevreden over de toewijzing van opleidingsplaatsen, op basis van voorkeuren en leerwensen. Het AMC steekt hier veel energie in: de koppeling wordt uitgevoerd door vaste medewerkers. De leerwensen van de aios zouden nog verder centraal kunnen worden gesteld in de koppeling *en* in de begeleiding van de aios in de opleidingspraktijk. Het auditteam is enthousiast over het voornemen van de opleiding om het LeerWerkPlan van de opleidingspraktijk hier een nadrukkelijker rol in te gaan laten spelen (zie 4.1).

De visie van het opleidingsinstituut is dat aios, opleider en docent zich als driehoek verantwoordelijk voelen voor het succesvol doorlopen van de opleiding. Het auditteam ziet dat het instituut zichtbaar investeert in het versterken van de driehoek. Voorbeelden hiervan zijn de 'OC op maat', waarin aandacht wordt besteed aan de afstemming van het onderwijs en de begeleiding van de docent en de opleider, en de VGB's in de driehoek (vanaf maart 2019). Zowel aios, opleiders als docenten zijn hier enorm positief over. Daarnaast is er gemeenschappelijke scholing voor docenten en opleiders. Bij het opstellen van leerdoelen en in de begeleiding door de docent en de opleider worden de thema's en KBA's steeds meer gebruikt als hulpmiddel. Ze komen terug in het LeerWerkPlan van de opleidingspraktijk, in het onderwijs aan aios en opleiders op het instituut en in het IOP van de aios (zie 4.2).

Aios zijn over het algemeen tevreden over de begeleiding van hun opleiders. Zij vinden het de verantwoordelijkheid van de aios om initiatief te nemen in het plannen van leergesprekken en het bepalen van de onderwerpen waar je als aios feedback op wilt. Het helpt daarbij wel als aios en opleiders vanuit het opleidingsinstituut instructies krijgen, bijvoorbeeld "plan een procesgericht leergesprek" of "besteed de komende periode in een van de leergesprekken

aandacht aan preventie". Wel komt het nog voor dat opleiders minder feedback geven dan de aios zouden willen en minder dan de richtlijnen hiervoor vanuit het opleidingsinstituut (zie 4.2).

### Stages

Aios hebben waardering voor de moeite die wordt gedaan om een goede matching te krijgen op basis van de voorkeuren van de aios. Zij waarderen de keuzemogelijkheden voor de stages. In de praktijk kiezen veel aios toch nog op basis van reisafstand. Het opleidingsinstituut wil stimuleren dat aios steeds meer gaan kiezen op basis van *leerwensen*. De hoop is dat het nieuwe StageLeerWerkPlan, waarin stageplekken de leermogelijkheden nog specifiek benoemen, hieraan gaat bijdragen.

De leerzaamheid van de stages wordt relatief goed gewaardeerd. De leerzaamheid kan volgens betrokkenen verder worden vergroot door: a) nadrukkelijker expliciteren van de doelen van de stages aan alle betrokkenen, b) realiseren dat nog meer aios en opleiders de individuele leerdoelen van aios bespreken en organiseren dat de aios hieraan kan werken, c) blijven investeren in regelmatige feedback van opleiders aan de aios, bijvoorbeeld met behulp van een KPB.

Het opleidingsinstituut evalueert en verbetert de kwaliteit van de stages met behulp van evaluaties van de aios, jaarlijkse bezoeken en het curriculum voor stageopleiders. Er is tevens een stagekwaliteitscommissie, die vier keer per jaar bijeenkomt. De wens van de coördinator stages is dat deze commissie de komende periode meer 'beleidsvormend' zal functioneren en nauwer gaat samenwerken met het onderwijsteam. Een wens van het opleidingsinstituut is bovendien om de werving verder te verbeteren: momenteel wordt minder geworven dan zou moeten. Hier is nog geen duidelijk beleid voor.

### HAP

Het auditteam ziet dat huisartsopleiding AMC verschillende maatregelen neemt om de kwaliteit van het opleiden op de post te borgen. Het opleidingsinstituut is nog niet volledig tevreden met de post als leeromgeving (zelfevaluatie). Uit de gesprekken kwamen de volgende aandachtspunten naar voren:

- *Gelegenheid om ervaring op te doen als regiearts/ telefoonarts.* Lastig is dat er ten eerste geen goede definities van deze rollen zijn, omdat ze op elke post weer anders worden ingevuld. Er is ook discussie of de huisartsopleiding überhaupt tot regiearts moet opleiden. De wens van het opleidingsinstituut is om een pilot op te starten voor het ervaring opdoen als *telefoonarts*.
- *Werkklimaat / leerklimaat.* Het blijft zaak om te investeren in het leerklimaat op de HAP's. Vooral docenten en opleiders die we spraken vinden de HAP vaak nog te weinig 'leeromgeving' en te veel losstaan van de rest van de opleiding.
- *Expliciteren leerdoelen post.* Docenten zouden de HAP duidelijker willen markeren als leeromgeving: wat kun je op de post leren dat je niet in de opleidingspraktijk kan leren? Er zou een richtlijn gemaakt kunnen worden voor leerdoelen, die aios en opleiders als handvat kunnen gebruiken. Denk aan specifieke aspecten van consultvoering, communicatie en teamsamenwerking.

### Alle leeromgevingen

In het nieuwe curriculum neemt het IOP een centrale plaats in. Het is een hulpmiddel bij het (leren) plannen van de opleiding door de aios (aios in the lead) en de begeleiding hiervan door opleider en docent. Het doel is: (in de driehoek) benoemen van haalbare, relevante leerdoelen, bedenken hoe deze te realiseren, nagaan of doelen inderdaad bereikt zijn. Momenteel vindt een groot deel van de aios op het AMC – net als de aios op andere opleidingen – het 'invullen van het IOP-format' geen zinvolle exercitie. Het auditteam is positief over de manier waar op het AMC flexibel omgaat met het IOP en vooral de achterliggende doelen benadrukt aan de aios. Zaak is echter om de komende periode het beleid rondom het werken met het IOP nog verder te

verhelderen aan aios, (stage)opleiders en docenten en te stimuleren dat er mee gewerkt kan blijven worden, op een manier die past bij de aios (zie 4.2).

### Toetsing en beoordeling

Aios, opleiders en docenten weten hoe getoetst en beoordeeld wordt: het formele 'programma' is duidelijk. De coördinator toetsen heeft een belangrijke rol in het verduidelijken van het waarom van toetsing en beoordeling en bij de begeleiding van het proces. Dit wordt zichtbaar gewaardeerd door alle partijen.

Het opleidingsinstituut is voornemens om de visie op 'programmatisch toetsen' en 'aios in the lead' verder te expliciteren naar aios, opleiders en docenten. Hiertoe is een verbeterplan opgesteld. Het auditteam onderschrijft dat dit nodig is en heeft er vertrouwen in dat dit gaat bijdragen aan nog meer duidelijkheid en praktische handvatten voor feedback, toetsen en beoordelen - en een nog betere samenwerking in de driehoek op dit gebied.

Enkele aios zijn enorm tevreden over de systematische feedback die zij van hun opleider krijgen, gekoppeld aan hun eigen doelen. In de huidige situatie is de kwaliteit van de feedback nog te wisselend per opleider. Het opleidingsinstituut is voornemens om samen met opleiders te gaan werken aan het vergroten van het aantal observatiemomenten en de kwaliteit van de feedback. De randvoorwaarden zijn hiervoor aanwezig evenals ideeën van aios, docenten en opleiders hoe dit aan te pakken (zie 5.2).

De wens van het opleidingsinstituut is dat aios in vakinhoudelijke programma's meer feedback van de docent gaan krijgen en dat docenten meer inzicht gaan krijgen in het functioneren van hun aios. In docentprofessionalisering wordt daarom aandacht besteed aan de manier waarop je als docent meer en vaker feedback kunt geven. Dit is mogelijk een *good practice* voor andere opleidingen. Het auditteam is benieuwd wat de resultaten hiervan zullen gaan zijn. (5.3)

In de huidige situatie ervaren de aios op het AMC de begeleiding van hun opleider en hun docenten nog te veel als twee verschillende trajecten. Het opleidingsinstituut heeft daarom de afgelopen periode twee belangrijke maatregelen genomen: het invoeren van een Voortgangsbeoordelingsgesprek (VGB) op de opleidingspraktijk, met aios, opleider en docent en het invoeren van 'OC op maat-onderwijs' voor opleiders, gericht op afstemming tussen het opleiden in de praktijk en het onderwijs op het instituut. De komende periode evalueert de opleiding of met deze maatregelen het beoogde doel bereikt wordt. Aios, opleiders en docenten zijn hier positief over. Volgens de opleiders en docenten die we spraken bieden deze twee middelen voldoende gelegenheid om samen te begeleiden en te beoordelen, naast enkele andere helpende factoren (zie 5.4), zoals een geschreven overdracht van de opleiders van jaar 1 naar jaar 2 en jaar 3.

Verbetermogelijkheden t.a.v. de gezamenlijke begeleiding en beoordeling van de opleider en docent zijn: het invullen van de ComBeL door de docent, systematische aandacht voor het IOP in het Voortgangsbeoordelingsgesprek, het gebruik van het e-Portfolio en de samenwerking tussen docenten en stageopleiders (zie 5.4).

Het opleidingsinstituut constateert in haar zelfevaluatie dat er geen planmatige evaluatie bestaat van het toetsprogramma en de uitvoering ervan. Het auditteam heeft echter gezien dat de kwaliteit van toetsing en beoordeling op allerlei manieren wordt bewaakt. Het is zaak dit vast te houden en samen met aios en opleiders structureel aandacht te blijven besteden aan de visie op toetsen en de uitvoering hiervan.