

Toets- beoordelingsprogramma nieuwe huisartsenopleiding aan de Amstel

1. Visie op toetsing en beoordeling

Het lokale toetsprogramma is in lijn met de uitgangspunten van het landelijk opleidingsplan en de uitwerking daarvan in het lokale opleidingsplan. Het Landelijk Opleidingsplan schetst de kaders voor toetsing en beoordeling in de huisartsopleiding en kiest voor het uitgangspunt *verantwoord vertrouwen*. Het lokale toetsprogramma van de Amsterdamse huisartsopleiding sluit hierop aan. Ons vertrekpunt is de visie op beoordelen die in het LOP als volgt verwoord is.

“Beoordelen is het op gezette tijden doen van uitspraken over het competentieniveau en het tempo van competentieontwikkeling. Dit is een taak van opleiders en docenten. Besluitvorming, geformuleerd als voortgangsbepaling, gaat over de voortzetting en afronding van de opleiding. Dit is de taak van het hoofd van de opleiding. Bij de besluitvorming staat de vraag centraal of de aios naar verwachting in de resterende opleidingstijd de competenties voldoende zal ontwikkelen om aan het einde van de opleiding zelfstandig huisartsgeneeskundige zorg te kunnen leveren. De voortgangsbepaling is gebaseerd op de expertoordelen van opleiders en docenten.

Beoordeling en besluitvorming zijn gebaseerd op de principes van programmatisch toetsen: op basis van een breed scala aan indrukken en observaties ontstaat een beeld van het niveau en de ontwikkeling van competenties. De beoordeling van dit beeld is geen eenvoudige optelsom van meetpunten; het oordeel is gebaseerd op een subjectieve weging door de expert.

De pijlers voor beoordeling en besluitvorming zijn:

- *Expertoordeel van opleider en docent; zij spreken vanuit hun eigen rol en daarbij passende expertise een oordeel uit op basis van hun beeld van de aios.*
- *Beeld van de aios: dit ontstaat door veelvuldige zichtbaarheid binnen de opleidingsrelaties, aangevuld met doelgericht ingezette observatie-instrumenten of toetsen, zoals beschreven in het Landelijk toetsplan.*
- *Voortgangsgesprekken in de driehoek waarin aios, opleider en docent gezamenlijk hun oordeel over competentieniveau en voortgang construeren.*
- *Vangnet: bij twijfel over het competentieniveau en/of onvoldoende beeldvorming hiervan wordt de aios in toenemende mate gevraagd om onderbouwing van diens competentieontwikkeling, met als maximale variant het geïntensiveerd begeleidingstraject (GBT).”*

Bron: Landelijk opleidingsplan: [Landelijk-Opleidingsplan-huisartsopleiding.pdf](#)

Toetsing en beoordeling draagt in belangrijke mate bij aan de opleiding en ontwikkeling van de aios. De krachtige feedback die in dit kader gegenereerd wordt geeft focus aan de leeragenda van de aios en is richtinggevend voor begeleidingsactiviteiten. De aios stellen zich toetsbaar op door actief deel te nemen aan het curriculum en inzage te geven in hun leerproces. Het geheel aan feedback op hun competentieontwikkeling wordt geaggregeerd, geanalyseerd en gewogen tijdens voortgangsgesprekken. Hierbij gaat het nadrukkelijk ook om positieve feedback, want ook als het goed gaat is het fijn om die bevestiging te krijgen.

De opleiding van huisartsen in Nederland steunt op langlopende begeleidingscontacten in de opleidingspraktijken en tijdens terugkomdagonderwijs. Het vak wordt geleerd in de praktijk. De ontwikkeling van de aios wordt gemonitord door meerdere begeleiders middels veelvuldige feedbackmomenten en de actieve reflectie daarop van de aios.

“Programmatisch toetsen is een holistische benadering waarbij wordt gekeken naar de gehele ontwikkeling van de lerende. De leeruitkomsten van de gehele opleiding vormen de ruggengraat waarop beslissingen worden gebaseerd (summatief doel) en de ontwikkeling van de student wordt gevolgd (formatief doel). Het doel van programmatisch toetsen is én het optimaliseren van de betrouwbaarheid van beslissingen én het stimuleren van het leerproces van de student.”

Bron: [Programmatisch toetsen – Platform Leren van Toetsen](#)

Recente inzichten in de onderzoeksliteratuur over competentiegericht opleiden pleiten ervoor om drie lagen van competentie te onderscheiden in de medische vervolgoopleidingen.

De eerste laag betreft vakinhoudelijke basiskennis (de huisartsgeneeskundige thema's en vakbekwaamheid). Dit betreft contextonafhankelijke kennis en vaardigheden die noodzakelijk zijn om het vak van huisarts te kunnen uitoefenen. In de huisartsopleiding wordt dit o.a. geborgd in de kwaliteit van de opleidingsplekken, het gebruik van de NHG-standaarden en de verplichte landelijke toetsen en onderwijs.

De tweede laag bestaat uit context-specifieke toepassing van deze kennis en vaardigheden. Deze laag bevat het toepassingsniveau van de competenties in de sociale omgeving en staat centraal in het werken op de stageplek en bij de begeleiding in de opleidingsdriehoek.

De derde laag bestaat uit de persoonlijke professionele ontwikkeling van de aios. Hierbij ligt de focus op de persoonlijke invulling van de competenties door de individuele arts, waardoor geneeskunde kan veranderen in *geneeskunst*. De aios (en later de beroepsbeoefenaar) is hierbij zelf in de lead en maakt subjectieve keuzes in behandelopties en mogelijke specialisaties die het standaardaanbod in de huisartsgeneeskundige zorg overstijgen. Dit ontwikkelingsniveau ondersteunt het pleidooi voor toekomstbestendig opleiden en levenslang leren.

Bron: *Olle ten Cate e.a. “competence as a multilayered construct”. Medical Educ. 2023;1-12*

Wij omarmen in de Amsterdamse opleiding het uitgangspunt van het LOP: *“Verantwoord vertrouwen”*. Dit komt op verschillende manieren tot uitdrukking in de begeleiding in de driehoek en in ons toetsprogramma. We vragen aan de beoordelaars om zich een expertoordeel te vormen op basis van het geheel aan feedback dat de aios gedurende de opleiding verzamelen. In het LOP en in de voorgaande hoofdstukken van het LOKOP worden drie opleidingsdomeinen beschreven: kwalificatie, socialisatie en subjectificatie.

Bij de voortgangsadvisen dient uiteindelijk in de expertoordelen de ontwikkeling van de aios op die drie domeinen te worden gewogen en gewaardeerd. Met hulp van de landelijke thema's, KBA's, veelvuldige praktijkobservaties en feedbackmomenten komt in het langlopende begeleidingscontact van de aios met hun beoordelaars een gewogen eindoordeel tot stand. Het hiervoor beschreven onderscheid in de drie lagen in de competentieontwikkeling helpt ons om toekomstgericht te kijken.

Met het tekenen van de opleidingsovereenkomst vragen we van de aios om zich toetsbaar op te stellen en transparantie te bieden over de voortgang van hun ontwikkeling.

2. Uitwerking Toets protocol

De huisartsopleiding heeft de verantwoordelijkheid om competente huisartsen op te leiden. Deze verantwoordelijkheid van de opleiding wordt geborgd in het beoordelingsproces. Centraal daarin staan de voortgangsgesprekken die elke 3 á 4 maanden plaatsvinden.

De belangrijkste onderlegger voor de voortgangsgesprekken, -adviezen en stagebeoordelingen is de CompetentieBeoordelingsLijst (ComBeL). De ComBeL geeft input voor het oordeel, dat wordt gegeven en

onderbouwd in het voortgangadvies. De aios vult ook zelf een ComBeL in, om aan te geven hoe hij of zij de eigen ontwikkeling ziet.

Tijdens de beoordelingsmomenten spreken de beoordelaars (opleiders en docenten) hun expertoordeel uit over de vraag of de ontwikkeling in beroepsgeschiktheid en -bekwaamheid passend is bij de fase van opleiding. De conclusies worden door hen samengevat in voortgangadviezen.

Op grond hiervan neemt het hoofd van de opleiding een beslissing over de voortgang van de opleiding. De mogelijke adviezen dan wel besluiten zijn:

- De aios wordt zonder voorwaarden toegelaten tot het vervolg van de opleiding;
- De aios wordt voorwaardelijk toegelaten tot het vervolg van de opleiding (plan van aanpak met/zonder verlenging)
- De aios wordt niet toegelaten tot het vervolg van de opleiding.

Aan het einde van een succesvol opleidingstraject wordt een voltooiingsverklaring afgegeven waarmee aios zich kunnen registreren als beroepsbeoefenaar.

Gedurende de opleiding monitoren diverse beoordelaars de ontwikkeling van de aios met behulp van feedbackmomenten. Feedbackmomenten zijn primair ontwikkelingsgericht en geven feedback op wat de aios al beheersen en waarin nog verbetering wenselijk is. Ze geven enerzijds de aios de mogelijkheid hun ontwikkeling en bekwaamheid zichtbaar te maken. Anderzijds geven ze begeleiders informatie over het niveau van functioneren van de aios. De opdracht aan de beoordelaars is om concrete feedback te geven, helder omschreven en aansluitend op de ontwikkelingsfase van de aios. Op deze manier krijgt de aios passende en transparante input die bijdraagt aan de ontwikkeling tot huisarts. Er zijn meerdere beoordelaars betrokken om gezamenlijk tot een genuanceerd oordeel te komen over de competentieontwikkeling van de aios. In (leer)gesprekken kunnen de opleiders en docenten de feedback van nadere toelichting voorzien.

Feedbackmomenten kunnen aanleiding zijn tot aanvullende afspraken. Hierbij is de uiteindelijk 'proof of the pudding' hoe een aios functioneert in de opleidingspraktijk.

Op de volgende momenten is er specifiek aandacht voor het evalueren van dienstdoen op de huisartsenpost:

- Jaar 1: 1e en 2e voortgangsgesprek
- Jaar 3: 6e maand (+ aftekenen Bekwaamheidsverklaring diensten HAP, deze staat in het e-portfolio)

Hierbij gaat het om: ligt de aios op schema qua leercurve en qua aantal? Is er voldoende variatie in avond-, weekend- en nachtdiensten? Aios en opleider kunnen hiervoor de volgende aandachtspuntenlijst gebruiken:

[Aandachtspuntenlijst-tbv-huisartsopleiding-op-post.docx \(live.com\)](#)

Als hieruit blijkt dat er nog gerichte aandacht nodig is op specifieke aspecten, wordt dit teruggekoppeld aan de docent.

Hieronder staat het beoordelingsproces van de opleiding schematisch weergegeven. Deze schema's zijn gebaseerd op aios die de opleiding voltijds volgen gedurende drie jaar. Voor parttime aios is het beoordelingsproces in jaar 1 en 2 gelijk aan die van voltijds aios. In jaar 3 zijn er aanpassingen die bij het betreffende jaar staan aangegeven. Bij verlof, vrijstellingen of ziekte volgt de aios een individueel schema.

Op indicatie van docent of opleider kan een extra (tussentijdse) beoordeling worden ingelast, bijvoorbeeld bij uitval door langdurige ziekte en/of zwangerschapsverlof.

Als een aios tussendoor van groep wisselt, kan docenten op indicatie gevraagd worden om een extra ComBeL in te vullen, in het kader van overdracht.

Jaar 1

BEOORDELINGSPROCES	WANNEER	TOELICHTING
Voortgangsgesprek	1e: in de 4e maand 2e: in de 8e maand 3e: in de 11e maand	Het 1 ^e of 2 ^e voortgangsgesprek vindt plaats in de driehoek op locatie. De andere twee vinden bij voorkeur plaats in de driehoek (op locatie of online).
Voortgangsadvies opleider	1e: begin van de 5e maand 2e: begin van de 9e maand 3e: begin van de 12e maand	
Voortgangsadvies docent	1e: begin van de 5e maand 2e: begin van de 9e maand 3e: begin van de 12e maand	
Voortgangsbeslissing	In de 12e maand	
OVERIGE ADVIEZEN/BESLUITEN	WANNEER	TOELICHTING
Bespreken aandachtspuntenlijst Leidraad voor het leren diensten	1e en 2e voortgangsgesprek	
Verzoek indienen vrijstellingen	Eerste kwartaal	
Voorlopige toekenning vrijstellingen	Na het 1 ^e voortgangsadvies	
Definitieve toekenning vrijstellingen*	Na het 2 ^e voortgangsadvies	
Voorkeur aangeven voor differentiatie + voorlopig advies hierover van opleider en docent	In de 9 ^e maand	

* de definitieve toekenning van vrijstellingen kan ingetrokken worden als dat in het belang van de voortgang en ontwikkeling van de aios is en de aios in een geïntensiveerd begeleidingstraject zit.

Jaar 2

BEOORDELINGSPROCES	WANNEER	TOELICHTING
Voortgangsgesprek	Elke drie maanden	Het voortgangsgesprek vindt bij voorkeur plaats in de driehoek (online mag)
Stagebeoordeling opleider	Aan het eind van elke stage	
Voortgangsadvies docent	Elke drie maanden	
Voortgangsbeslissing	In de laatste maand van jaar 2	
OVERIGE ADVIEZEN/BESLUITEN/ETC.	WANNEER	TOELICHTING
Verzoek indienen differentiatie + definitief advies over differentiaties (van docent)	In de laatste maand van jaar 2	

Jaar 3

BEOORDELINGSPROCES	WANNEER	TOELICHTING
Voortgangsgesprek	1e: in de 4e maand 2e: in de 8e maand 3e: in de 11e maand	Het 1e of 2e voortgangsgesprek vindt plaats in de driehoek op locatie. Het 3e voortgangsgesprek is een eindgesprek, hier hoeven geen ComBELs voor te worden ingevuld.
Voortgangsadvies opleider	1e: begin van de 5e maand 2e: begin van de 9e maand 3e: begin van de 12e maand (bij > 3 maanden verlenging)	Bij parttime aios met meer dan 3 maanden uitloop, geeft een opleider nog een derde advies vier maanden voor einde opleiding.
Voortgangsadvies docent	1e: begin van de 5e maand 2e: begin van de 9e maand 3e: begin van de 12e maand (op indicatie)	Bij parttime aios kan een docent waar nodig een derde advies geven, vier maanden voor einde opleiding, uiterlijk in de 12e maand. Of deze beoordeling wordt gedaan wordt afgesproken in de 8e maand.
Voortgangsbeslissing	In de 12e maand	
Voltooiingsverklaring Huisartsopleiding t.b.v. inschrijving registratie RGS	In de 12 ^e maand	Aios ontvangt ondertekende voltooiingsverklaring circa twee weken voor einde opleiding
Certificaatuitreiking	Binnen 6 weken voor of na officiële einddatum van de opleiding	
OVERIGE ADVIEZEN/BESLUITEN/ETC.	WANNEER	TOELICHTING
Advies over aios-co	Bij 1e voortgangsadvies	
Aanmelding aios differentiatie	Drie maanden voor aanvang	
Bekwaamheidsverklaring diensten HAP	In de 6 ^e maand	

3. Het beoordelingsproces

Gedurende de opleiding vindt er eenmaal per kwartaal **een voortgangsgesprek** plaats tussen de aios, opleider en docent. Dit gesprek vindt in jaar 1 en 3 in elk geval één keer plaats in de driehoek (of vaker op indicatie), bij voorkeur fysiek op de praktijk of op het instituut.

De landelijke CompetentieBeoordelingsLijst (**ComBeL**) dient voorafgaand aan dit gesprek door alle partijen ingevuld te worden. De aios nodigen de opleider en docent hiervoor uit via het **e-portfolio**. In dit voortgangsgesprek wordt zowel gekeken naar de ontwikkeling van de aios in de opleidingspraktijk als tijdens de terugkomdag. Het voortgangsgesprek is bedoeld om de aios feedback te geven op het functioneren in de afgelopen periode en richting te geven aan het leerplan voor de komende opleidingsperiode. De aios verwerken deze “feed forward” in hun leeragenda (Individueel Ontwikkelplan). Ze maken daartoe na afloop een verslag van het voortgangsgesprek en nodigen de opleiders en de docenten uit dit verslag en het aangepaste IOP aan te vullen en vervolgens te accorderen in het e-portfolio.

Behalve bij het laatste voortgangsgesprek in jaar 3, geven opleiders en docenten in jaar 1 en 3 na elk voortgangsgesprek ieder hun onafhankelijk expertoordeel middels het invullen van het **voortgangsadvies** in het e-portfolio, inclusief narratieve onderbouwing. Het expertoordeel bestaat uit een uitspraak over het niveau en de ontwikkeling van de aios op afzonderlijke competenties. Het voortgangsadvies is een advies aan de aios en aan het hoofd van de opleiding over de voortzetting van de opleiding. Leidend is steeds de vraag of er voldoende niveau en ontwikkeling van de competenties is om erop te kunnen vertrouwen dat de aios binnen de gestelde tijd het eindniveau zal kunnen behalen.

In jaar 2 geven de opleiders alleen een **stagebeoordeling**; hun expertoordeel over het behalen van de stagedoelen. In dat jaar geven alleen de docenten na ieder voortgangsgesprek een voortgangsadvies.

Voorafgaand aan een beoordelingsmoment vindt een **onderlinge consultatie** plaats onder docenten over het geven van voortgangsadviezen. Deelnemers aan dit overleg zijn de docenten van het opleidingscohort, de teamleider van het betreffende cohort, de Coördinator Geïntensiveerde Begeleidingstrajecten (CGB) en (waar nodig) de assistent van het betreffende jaarteam. Docenten brengen aios in tijdens de onderlinge consultatie. De insteek hiervan verschilt per jaar:

- Jaar 1 en 3: van elkaar leren in beoordelen en begeleiden van aios aan de hand van bespreking van casuïstiek waarbij het ontwikkeltraject en de bijbehorende beoordeling ingewikkeld is. Daarmee bouwen aan een gezamenlijk referentiekader en bijbehorende aanpak.
- Jaar 2: gezamenlijk vaststellen of de aios op koers ligt om binnen de resterende opleidingstijd huisarts te worden of dat er extra begeleiding en/of tijd nodig is.

Deze onderlinge consultatie heeft een adviserend karakter. Daarbij kan de insteek van deze onderlinge consultatie veranderen als daar aanleiding toe is.

Als de aios aan alle onderwijsverplichtingen heeft voldaan, stelt het instituut twee verklaringen op, ondertekend door het hoofd van de opleiding:

1. Verklaring voltooiing huisartsopleiding.
2. Overzicht van alle stages die de aios heeft gelopen gedurende de opleiding. Dit overzicht staat in het Individueel opleidingschema (IOS) van de aios. Dit overzicht wordt ter ondertekening ook voorgelegd aan de aios.

Het instituut stuurt beide verklaringen circa twee maanden voor einddatum digitaal naar de RGS. De aios ontvangt beide ondertekende documenten circa twee weken voor einde opleiding via de post. De verklaringen komen niet in het e-portfolio te staan. Met de afgifte van deze verklaringen geeft het instituut te kennen dat de aios aan het opleidingsplan heeft voldaan. De Voltooiingsverklaring is een essentieel document voor de aanvraag tot inschrijving in het Register van huisartsen. Registratie vindt plaats nadat de aios een e-mail heeft ontvangen van de RGS dat hij of zij de registratie kan starten. Tot die tijd is de einddatum die in 'Mijn RGS' staat vaak onjuist. Deze wordt door de RGS aangepast op grond van het curriculum en de voltooiingsverklaring die ze van het instituut ontvangen.

4. Geïntensiveerd begeleidingstraject

De meeste aios laten gedurende de opleiding een gestage groei zien in kennis, vaardigheden en attitude en doorlopen het opleidingsproces zonder grote haperingen.

Wij schatten op basis van de literatuur en onze eigen ervaringen dat er bij 10 tot 20 procent van de aios gedurende enig moment in de opleiding extra aandacht nodig is om de opleidingsdoelen te halen. In die gevallen wordt tijdens het voortgangsgesprek geconstateerd dat er zorgen zijn over de ontwikkeling op één of meer competenties, of zelfs dat er een duidelijke ontwikkelingsachterstand is. Het herkennen en signaleren van voortgangsproblemen vindt plaats in de driehoek aios-opleider-docent. Opleiders en

docenten geven in de ComBeL aan waar zij zien dat de ontwikkeling van de aios achterblijft en onderbouwen dit oordeel met heldere feedback gebaseerd op concrete observaties en suggesties.

Indien één of meerdere competentiegebieden in de ComBeL of bij het Voortgangsadvies als *twijfel* of *onvoldoende* beoordeeld zijn, is gerichte remediering nodig, eventueel in combinatie met extra opleidingstijd*. Voor de invulling van de begeleiding bij de remediering kunnen groepsdocenten hun directe collega's consulteren, de CGB en/of de teamleider.

* De maximale verlenging is 6 maanden gedurende het geheel van de opleiding (bij deeltijd naar rato). Zie verder regelgeving.

We onderscheiden 3 niveaus met betrekking tot de opleidingstrajecten die stagneren:

- Niveau 1: De inschatting is dat de aios met extra focus en aandacht van de opleiders en docenten binnen de reguliere begeleidingsmogelijkheden in staat is om de gewenste ontwikkeling te laten zien. De begeleidingstaak blijft belegd bij de reguliere opleiders en de groepsdocenten.
- Niveau 2: In aanvulling op de reguliere begeleiding op niveau 1 wordt verplicht extra begeleiding aangeboden. Dit kan gebeuren door eigen docenten, door andere docenten of door externen. De CGB wordt nu eindverantwoordelijk voor de procesbegeleiding en monitoring van het traject. De CGB handelt in afstemming met de Beoordelings Advies Commissie (BAC). De dagelijkse begeleiding van de aios blijft in de driehoek, bij de docent en opleider. De BAC kan voor deze remediering adviseren tot extra opleidingstijd (verlenging), hierover besluit het hoofd.
- Niveau 3: De hulp op niveau 1 en 2 hebben onvoldoende effect gehad. Het hoofd van de opleiding neemt na advies van de BAC een besluit over het stopzetten van de opleiding. BAC en hoofd zijn verantwoordelijk voor monitoring.

Niveau 2 en 3 kunnen geformaliseerd worden tijdens een voortgangsadvies dan wel voortgangsbeslissing:

- Niveau 2: door onder voorwaarden: plan van aanpak met/zonder verlenging
- Niveau 3: aios wordt niet toegelaten tot het vervolg van de opleiding.

Indien geformaliseerd, kan niveau 2 alleen worden opgeheven bij een volgende voortgangsbeslissing. Tot die tijd worden opleiders en docenten geïnformeerd over de voorwaarden. Niveau 3 kan niet worden opgeheven.

Bij een remediëringstraject niveau 1 en 2 stelt de aios een plan van aanpak op, geformuleerd met concrete, toetsbare doelen die de gewenste ontwikkeling zichtbaar moet maken. De aios stemt dit af met de (stage)opleider en docenten en - als er sprake is van niveau 2 - met de CGB. In het plan van aanpak is tevens vastgelegd hoe de gewenste ontwikkeling gemonitord wordt en hoe het gewenste eindniveau vastgesteld wordt.

Bij voldoende resultaat wordt het remediëringstraject afgerond. De verslaglegging vindt plaats in het e-portfolio. Het verslag is toegankelijk voor de begeleiders van komende opleidingstrajecten, zowel docenten als (stage)opleiders. Bij onvoldoende resultaat wordt een nieuw plan van aanpak overwogen. Indien er geen perspectief is op een succesvol vervolg van de remediëring volgt een advies vanuit de BAC aan het hoofd van de opleiding om de opleidingsovereenkomst te beëindigen.

5. Zichtbaarheid en toetsinstrumenten

De huisartsopleiding valt onder de verantwoordelijkheid van de commissie geneeskundig specialismen (CGS) en is geaccrediteerd door de registratiecommissie geneeskundig specialismen (RGS). Opleidingkadens en

het toetsplan zijn vastgelegd in het landelijke opleidingsplan en nader uitgewerkt in het lokale opleidingsplan.

De opleiding benadert aios als jonge collega's; basisartsen die zich het vak van huisarts eigen willen maken. In de opleidingsovereenkomst committeert de opleiding zich aan het realiseren van een rijke leeromgeving en vraagt van de aios een actieve leerhouding. Dit veronderstelt:

- Aanwezigheid van de aios en actieve deelname op de praktijk en het cursorisch onderwijs (landelijk en lokaal);
- Transparantie: de aios stelt zich zichtbaar en toetsbaar op;
- Eigenaarschap: de aios neemt verantwoordelijkheid in de eigen leerontwikkeling.

Opleiders en docenten zijn leidend in het vormgeven van de krachtige leeromgeving en de opleidingsactiviteiten.

In lijn met programmatisch toetsen, kunnen alle onderwijsactiviteiten inzage geven op de ontwikkeling van de aios. De basis van de opleiding ligt op de praktijk, het cursorisch onderwijs is daaraan ondersteunend. In de praktijk leren aios zelfstandig patiëntenzorg te bieden onder supervisie van een opleider. Vaste onderdelen op de praktijk die belangrijk zijn om een indruk van functioneren te krijgen zijn:

- Het leergesprek van een uur met de opleider: tijdens huisartsstages dagelijks, tijdens externe stages wekelijks;
- Feedback vragen en krijgen op basis van geplande en ad-hoc-observaties van zowel opleider als andere medewerkers in de opleidingspraktijk;
- Wekelijkse om-en-om spreekuren op de praktijk;
- Voortgangsgesprekken.

Vaste onderdelen op de terugkomdag zijn drie blokken: het Leren van ervaringen en het Vaardighedenonderwijs in de ochtend en het Thematisch onderwijs in de middag. De globale inhoud hiervan is te vinden in het curriculum.

Daarnaast zijn er elk jaar verschillende formele verplichtingen vanuit Huisartsenopleiding Nederland (HON). Een aantal hiervan is ook landelijk georganiseerd, een aantal wordt lokaal georganiseerd. Tot slot zijn er (landelijke) instrumentaria die ingezet kunnen worden.

Formele verplichtingen & instrumentaria

Jaar 1 – 1e huisartsstage

LANDELIJK GEORGANISEERD	mnd	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Landelijke huisartsgeneeskundige kennistoets (LHK-toets)													
Kennis over vaardighedentoets (KOV-toets)													
STARTclass huisartsgeneeskunde I + BLS/AED training													
LOKAAL GEORGANISEERD	mnd	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Bijhouden e-portfolio en IOP													
Dienstdoen op de HAP conform Leidraad diensten													
Zelfstandige week*													
Intervisie													
Educatieve toets (voorbereiding op de BCT)													
Basis consultvoeringstoets (BCT)													

INSTRUMENTARIA	mnd	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
KVB's / KPb's – in te zetten naar eigen behoefte													

*maat-groepen hebben de zelfstandige week in de 4e en 9e maand (juni en november), september-groepen in de 5e en 10e maand (januari en juni).

Jaar 2 – externe stages

LANDELIJK GEORGANISEERD	mnd	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Landelijke huisartsgeneeskundige kennistoets (LHK-toets)													
STARTclass huisartsgeneeskunde II + BLS/AED training*													
LOKAAL GEORGANISEERD	mnd	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Bijhouden e-portfolio en IOP													
INSTRUMENTARIA	mnd	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
KPB's – richtlijn: 1x per maand													

*aios volgen dit in de eerste maand van de SEH-stage

Jaar 3 – 2e huisartsstage

LANDELIJK GEORGANISEERD	mnd	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Landelijke huisartsgeneeskundige kennistoets (LHK-toets)*													
Landelijke tweedaagse													
STARTclass huisartsgeneeskunde III													
LOKAAL GEORGANISEERD	mnd	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Bijhouden e-portfolio en IOP													
20 diensten op de HAP													
Zelfstandige periode (twee weken)													
Supervisie													
<i>Educatieve toets (voorbereiding op de CCT)**</i>													
<i>Complexe consultvoeringstoets (CCT)**</i>													
INSTRUMENTARIA	mnd	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
KVB's / KPB's – in te zetten naar eigen behoefte													

* toets vindt plaats in maart en september

** Insteek hiervan wordt nog uitgewerkt, daarmee kan de naam en/of periode nog veranderen

6. Bijlage

KPB's (korte praktijk beoordeling)

Een KPB kun je inzetten voor gerichte feedback, gebaseerd op een geobserveerde concrete situatie. Richtlijn:

- Voor jaar 2: één kpb per maand
- Voor jaar 1 en 3: naar behoefte.

[Korte Praktijkbeoordeling \(KPB\) - Huisartsopleiding Nederland](#)

KVB's (korte vaardigheids beoordeling)

Het KVB-formulier kan je in jaar 1 en 3 gebruiken voor gerichte feedback over het uitvoeren van een medisch technische vaardigheid, in het licht van een van de 7 competentiegebieden.

Er is geen richtlijn voor het aantal kvb's, het formulier kan naar behoefte ingezet worden.

[Korte Vaardigheid Beoordeling \(KVB\) - Huisartsopleiding Nederland](#)