

Toetsprogramma HOVUmc

Oktober 2013

Inhoudsopgave

Inleiding	4
Leeswijzer	4
1. TOETSPROGRAMMA	5
1.1. Het toetsprogramma gekaderd.....	6
1.2. KBA (Kenmerkende BeroepsActiviteiten)	7
1.3. Selectiecriteria KBA.....	7
1.4. Vindplaatsen voor prestaties	8
1.5. Beoordelen van prestaties	9
1.6. Toetsen in het Toetsprogramma	10
2. REGELGEVING	13
2.1. Protocol Toetsing en Beoordeling	2
2.2. Het beoordelingsdossier.....	3
2.3. Het ontwikkelingsdossier	4
2.4. De onderdelen van het ontwikkelingsdossier	5
2.5. Voortgangsgesprekken.....	6
2.6. Werken met het IOP.....	9
2.7. Aanvullende regelgeving	10
2.8. Checklists verplichtingen.....	12
3. BIJLAGEN	18
3.1. KBA voorbeeld	19
3.2. CV toets	20
3.3. Thema- of casuspresentatie	21
3.4. Opdracht Peer-assesement.....	22
3.5. KPB (Korte PraktijkBeoordeling)	23
3.6. Supervisie.....	24

Inleiding

De huisartsopleiding van VUmc leidt artsen op tot volwaardige, competente huisartsen. Dat impliceert dat ze ook instrumenten heeft om vast te stellen of dat gelukt is. Ze moet in staat zijn om het niveau van functioneren van de aios te toetsen. Toetsen is daarom een van de speerpunten van de opleiding.

Dit Toetsprogramma beschrijft de visie die HOVUmc heeft op de manier waarop zij de aios gedurende de opleiding toetst. Daarbij komen aan de orde allerlei toetsinstrumenten die in de opleiding beschikbaar zijn (zoals de MAAS Globaal, de CV toets, de voortgangsgesprekken), maar met name ook de prestaties die de aios voorlegt ter beoordeling (zoals presentaties, consulten, reflecties op leerervaringen).

Omdat de invulling van de huisartsopleiding vooral steunt op de leerervaringen die de aios in de opleidingspraktijk mee maakt, start daar ook de selectie van die prestaties die voor beoordeling in aanmerking komen. Wij vragen dus aan de aios een zorgvuldige selectie te maken van de prestaties die zij ter beoordeling voorleggen. En vervolgens vragen we aan de beoordelaars (opleiders en docenten, maar soms ook 'peers') om deze selectie te wegen: zijn de prestaties inderdaad veelzeggend? Zijn ze representatief voor de fase van opleiding? Zeggen ze iets over het niveau van ontwikkeling?

Het stellen van deze vragen (en het beantwoorden ervan) leidt tot een heldere communicatie over de voorwaarden waaraan aios moeten voldoen om een voldoende beoordeling te krijgen.

Leeswijzer

Hoofdstuk 1 geeft het kader van dit **toetsprogramma**, introduceert het begrip Kenmerkende Beroepsactiviteiten (KBA), inventariseert de vigerende toetsen en geeft richtlijnen voor beoordelaars.

Hoofdstuk 2 beschrijft de regelgeving rondom het '**Protocol Toetsing en Beoordeling**' en beschrijft de verplichte documenten in het Beoordelingsdossier.

Hoofdstuk 3 beschrijft enkele concrete **toetsvormen**.

1. TOETSPROGRAMMA

1.1. Het toetsprogramma gekaderd

In dit Toetsprogramma beschrijven we voor alle betrokkenen, (aios, opleiders en docenten) hoe de beoordeling van aios Huisartsgeneeskunde bij HOVUmc wordt ingevuld. In dit programma worden de criteria beschreven die beoordelaars gebruiken voor de beoordeling van de prestaties van de aios. Het Toetsprogramma beschrijft de toetspraktijk van de Huisartsopleiding en is een nadere uitwerking van deze twee documenten:

1. Het Protocol Toetsing en Beoordeling

Het Protocol Toetsing en Beoordeling is een landelijk, door de RGS vastgesteld document, waarin de toetsingsprocedure wordt beschreven. Alle huisartsopleidingen in Nederland zijn verplicht deze procedure na volgen en binnen de eigen opleiding uit te werken. Het Protocol is te vinden op:

<http://www.hovumc.nl/content/view/89/156/>

2. Landelijk Toetsplan 2011

Het Landelijk Toetsplan 2011 beschrijft de visie op toetsing en de uitvoering van de verplichte toetsen. Ook worden suggesties gedaan voor aanvullende toetsen. In het Toetsplan 2011 wordt betoogd dat veelvuldig en veelsoortig toetsen door verschillende beoordelaars de beste waarborg biedt voor beoordeling. Er wordt gepleit voor toetsen op het 'does'-niveau van Miller. Het Toetsplan is te vinden op:

http://www.huisartsopleiding.nl/temp/673633193/Landelijk_Toetsplan_1_maart_20111.pdf

Het voorliggende Toetsprogramma is een nadere uitwerking van deze twee procedurele c.q. landelijke documenten en vormt zo het 3^e element in de regelgeving rond Toetsing en Beoordeling. Het presenteert een inhoudelijke visie op de manier waarop toetsen op de huisartsopleiding concreet gestalte krijgt.

Met dit Toetsprogramma vervalt de 'HOVUmc Handleiding bij het Protocol Toetsing en Beoordeling' en de 'HOVUmc Aanvulling op het Protocol.'

In ons Toetsprogramma onderschrijven we de visie op toetsing, zoals geformuleerd in het Landelijk toetsplan 2011. Veel en veelsoortig toetsen: werkplektoetsing staat centraal. Het is onze ambitie om zo veel mogelijk te toetsen aan de hand van concrete prestaties van de aios, op de stageplek en tijdens het cursorisch onderwijs. In het Toetsprogramma brengen we alle relevante toetsen en andere instrumenten in kaart die beoordelaars (opleiders en docenten) kunnen gebruiken om de ontwikkeling van de aios te beoordelen.

1.2. KBA (Kenmerkende BeroepsActiviteiten)

Wij beschouwen de Kenmerkende BeroepsActiviteiten (KBA) als een belangrijk hulpmiddel in de opleiding. Dit concept is gebaseerd op het begrip 'Entrustable Professional Activities (EPA)', zoals geformuleerd door Ole Ten Cate ea. Voor de definitie van Kenmerkende Beroepsactiviteiten volgen we Ten Cate:

“Een KBA is een relevante professionele activiteit, toe te vertrouwen aan een voldoende competente trainee. De KBA's vormen de bouwstenen voor een werkplekcurriculum en verbinden het competentieraamwerk (ComBeL) met de dagelijkse werkelijkheid”.

Het sleutelwoord in deze zin is 'vertrouwen': wat vertrouwt de opleider de aios toe als het gaat om patiëntenzorg? Welke voorbeelden van competent handelen van de aios zijn daarvoor nodig? En hoeveel?

Momenteel worden in landelijke werkgroepen voor allerlei toetsthema's Kenmerkende Beroeps Activiteiten (KBA) gedefinieerd. Die thema's zijn:

- acute zorg
- chronische zorg
- zorg voor ouderen
- SOLK
- terminale en palliatieve zorg
- psychosociale en psychiatrische klachten
- preventieve zorg
- praktijkmanagement

Als het lukt om bij elk van deze thema's voldoende KBA's te benutten, beschikken we over een gevarieerde verzameling toetsen op de werkplek. Daarmee kunnen beoordelaars hun oordeel over de competentie- ontwikkeling van de aios op een betrouwbare manier onderbouwen.

1.3. Selectiecriteria KBA

Als we eenmaal thema's en bijpassende KBA's tot onze beschikking hebben is een volgende vraag: welke criteria zijn van belang als een aios een prestatie ter beoordeling aanbiedt? Kan hij elke consult zo maar aanbieden? Ook als hij in het 3e jaar een consult aanbiedt van een simpele klacht die eigenlijk eerstejaars stof is?

We stellen vast dat niet alles wat de aios aanbiedt, in aanmerking komt om aan beoordelaars voor te leggen die er tijd en energie aan gaan besteden. Het aanbod moet aan bepaalde criteria voldoen, voordat een beoordeling zinvol is. Een prestatie van de aios is geschikt voor beoordeling als:

1. ze een onderdeel vormt van het professionele werk
2. ze leidt tot een herkenbare / erkenbare output
3. ze specifieke kennis, vaardigheid en attitude vereist
4. ze in gelimiteerde tijd zelfstandig uitvoerbaar is
5. ze observeerbaar / beoordeelbaar is
6. ze relevante competentie(s) vereist
7. ze veelzeggend / relevant is voor het gekozen leerdoel

De eerste zes criteria sluiten aan bij de ervaring van docenten en komen grotendeels overeen met de criteria die Ten Cate e.a. formuleren voor het identificeren van een KBA. Met deze criteria zouden we kunnen volstaan als we ervan uitgaan dat het leren in de praktijk verder geen sturing behoeft. Dat is echter niet het geval. Een aios formuleert in ons curriculum immers gericht leerdoelen en leidt daaruit praktijkopdrachten af. Met het oog hierop kunnen we nog een belangrijke criterium toevoegen: de ‘mate van relevantie’ van de prestatie voor het gekozen leerdoel. Hiermee laat de aios zien dat hij zich bewust is van de ontwikkeling die hij doormaakt.

1.4. Vindplaatsen voor prestaties

Tijdens parallelonderwijs voor opleiders en bij meerdaagse cursussen is gebleken dat het heel goed mogelijk is om samen met opleiders ‘achteraf’ KBA’s te identificeren. Daarbij diende het (tussen) profiel van de ComBeL nog als referentiepunt. Wat nog ontbreekt in de ComBeL is de vertaling naar concreet waarneembaar gedrag. De formulering van de Toetsthema’s als voorzet voor de KBA’s, vergemakkelijkt het om deze stap te zetten. Onze overtuiging is dat vanuit de opleidingspraktijk hier een waardevolle bijdrage aan geleverd zal worden.

Onze opleiding is immers een praktijkopleiding. De aios leert het vak in de praktijk, aan de hand van echte praktijkcontacten. Daar vinden ook betekenisvolle ervaringen plaats die als te beoordelen prestaties kunnen dienen.

En daarin wordt ook de ontwikkeling van de competentie van de aios zichtbaar. Naarmate de aios vorderen, vertrouwen opleiders complexere taken aan de aios toe. Het past bij een op de praktijkgerichte opleiding om de aios samen met de opleider en docent (mede) zélf de voorbeelden te laten selecteren die veelzeggend zijn als illustratie van de groei in competentie. Daarbij past ook dat de betrokkenen eerst zélf hun selectie op waarde schatten.

In de ComBeL worden als mogelijke ‘vindplaatsen’ genoemd:

Beoordelaar	Op basis van	Hoe en wanneer?
opleider(s)	Observaties in de praktijk: <ul style="list-style-type: none"> ▪ contacten met patiënten ▪ diensten ▪ verslaglegging ▪ overleg en samenwerking ▪ leergesprekken ▪ voortgangsgesprekken 	Continue feedback, waarbij: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 x per kwartaal evaluatie voortgang m.b.v. ComBeL ▪ aan eind van elke stage voortgangsbeoordeling
Docenten	Observaties in instituutsonderwijs: <ul style="list-style-type: none"> ▪ inbreng/inzet tijdens onderwijs <ul style="list-style-type: none"> ▪ resultaten van opdrachten ▪ evt. aanvullende toetsing ▪ samenwerking in groep ▪ supervisie / intervisie ▪ opeenvolgende individuele opleidingplannen ▪ voortgangsgesprekken 	Continue feedback, waarbij: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 x per kwartaal bespreking IOP en evaluatie voortgang ▪ aan eind stageperiode voortgangsbeoordeling

1.5. Beoordelen van prestaties

Pas nadat een prestatie geaccepteerd is voor beoordeling waardeert de beoordelaar de prestatie. Welke beoordelingsschalen gebruiken we daarbij?

In de vakliteratuur wordt bij de beoordeling door opleiders / expert in praktijkopleidingen een voorkeur uitgesproken voor een zogenaamde ‘verwacht niveau’- schaal (zie hieronder). Experts vormen zich in eerste instantie een globaal oordeel over een prestatie, passend bij het verwachte niveau. Nadat die globale inschatting heeft plaatsgevonden, is het soms wenselijk om een preciezere inschatting te maken (in ‘rapport’- cijfers).

Door de grenswaarden (onder, op of boven het verwachte niveau) toe te kennen kan de beoordelaar zichtbaar maken hoe iemand binnen deze 3 hoofdcategorieën scoort. Met deze informatie is het mogelijk om in een voortgangsgesprek een trend te kunnen vaststellen. De beoordelaar geeft de aios daarmee extra feedback.

(bron: Tijdschrift voor Medisch Onderwijs, volume 29, juni 2010, supplement 3)

Onbeoordeelbaar	Onder verwacht niveau [Onvoldoende]	Volgens verwacht niveau [Voldoende]	Boven verwacht niveau [Uitstekend]
0	4 5	6 7 8	9 10

1.6. Toetsen in het Toetsprogramma

Hieronder worden verschillende voorbeelden genoemd van prestaties die de aios levert en die beoordeeld kunnen worden. Deze prestaties, toetsen en beoordelingsmomenten zijn in drie categorieën onderverdeeld, afhankelijk van de fysieke plek waarin ze geleverd worden. Niet alle prestaties zullen in alle stages aan bod komen. Bij aanvang van de stage worden hierover afspraken gemaakt met de docenten.

Bij het beoordelen ervan vormt de beoordelaar zich een beeld. In dit Toetsprogramma leggen wij vast dat dit beeld vervolgens wordt geconcretiseerd met behulp van de beoordelingsschaal 'verwacht niveau'.

In de opleidingspraktijk

1. KPB (Korte Praktijk Beoordeling)

- Relevantie van het onderwerp (thema module, DART-N/IOP)
- Feedback op een praktische vaardigheid van 5 verschillende collega's
- KPBs aanbieden aan de docent ter bespreking
- Aios analyseert de feedback en formuleert verbeterpunten
- De stageopleider beoordeelt de KPB, de docent registreert de inbreng van de KPBs

2. Beoordeling Diensten a.h.v. checklist zelfstandig dienstdoen huisartsstage en jaar 2

- Consultarts HAP
- Visitearts HAP
- Telefoonarts HAP
- Voldoende diensten om de functies te kunnen beoordelen (waaronder 2 nachtdiensten in de 2^e huisartsstage in jaar 3)
- Dienst in de 2^e jaarstage

Tijdens het cursorisch onderwijs

3. Inbreng reflecterende

- Aanleiding: situatie- prikkel- vraag (reflectiecyclus doorlopen)
- Resultaat reflectie + vervolgstappen benoemen
- Terugkoppeling van vervolgstappen
- Stelt helpende en verdiepende vragen aan anderen
- Toont inzicht in betekenis van de individuele bijdrage in het groepsproces

4. Keek op de week

- Relevantie van het thema
- Uitnodigend voor discussie
- Resultaten van discussie benoemen

5. Presentatie zorgplan (CZ module)

- Relevantie van het onderwerp (thema module, DART-N/IOP)
- Beschreven volgens SAMPC model (zie de website / Jaar 2 / CZ stage / Opdrachten)
- Inleveren van het verslag bij de docenten

6. Beoordeling reflectieverslag supervisie

- Reflecteren over de eigen persoon in relatie tot de sociale omgeving
- Inzicht hebben of kunnen ontwikkelen in het effect van de eigen persoon op het werk
- Consequenties verbinden aan eigen mogelijkheden en beperkingen
- Sturing kunnen geven aan het eigen circulaire leerproces

7. Opdracht Wetenschappelijke Vorming PICO

- Algemene check Evidence based werken door docenten bij alle presentaties
- Opdracht Wetenschappelijke vorming beoordeeld door expert (zie Opdracht WV)

8. LHK (Landelijke Kennistoets)

- Deelname aan alle kennistoetsen gedurende de opleiding
- De LHK wordt beoordeeld door het landelijke bureau toetsing
- Ondergrens is een voldoende score voor 50% van de toetsen
- Eenmalig kan een herkansingstoets aangeboden worden, bij onvoldoende resultaat wordt een procedure nadere toetsing uitgevoerd

In de opleidingspraktijk én tijdens het cursorisch onderwijs

9. Consult bespreking

- Relevantie van het fragment (thema trimester, DART-N/IOP)
- Selectie van het fragment(en)
- Formuleren van hulpvraag/ focus op feedback
- Feedback verwerken/ formuleren van de oogst van de bespreking

10. CV Toets (zie voor uitwerking: Bijlage 2)

11. Opdrachten presenteren (per module gedefinieerd)

- Relevantie van het thema (thema trimester, DART-N/IOP)
- Werkwijze/ plan van aanpak
- Resultaten van de opdracht
- Reflectie op de werkwijze/ overstijgende leerervaringen

12. Aios onderwijs: casus/ thema

- Relevantie van het onderwerp (thema trimester, DART-N/IOP)
- Toelichting op inhoud en werkwijze
- Presentatie van de resultaten

- Reflectie op de resultaten/ overstijgende leerervaringen

13. Peerassessment (in duo's)

- In duo afspreken praktijkbezoek
- Benoemen aandachtspunten observatie
- Feedback geven aan maatje
- Resultaten vastleggen en verslag op Blackboard zetten

Bij verschillende van de hierboven beschreven toetsen presenteert de aios iets in de groep. Degelijke presentaties zeggen iets over de ontwikkeling die de aios ondergaat als 'huisarts in wording', maar ze hebben ook een didactische kant. Daarom is het goed om ook didactische criteria te noemen. Als aios onderwijs geven, kunnen de onderstaande didactische criteria worden gescoord:

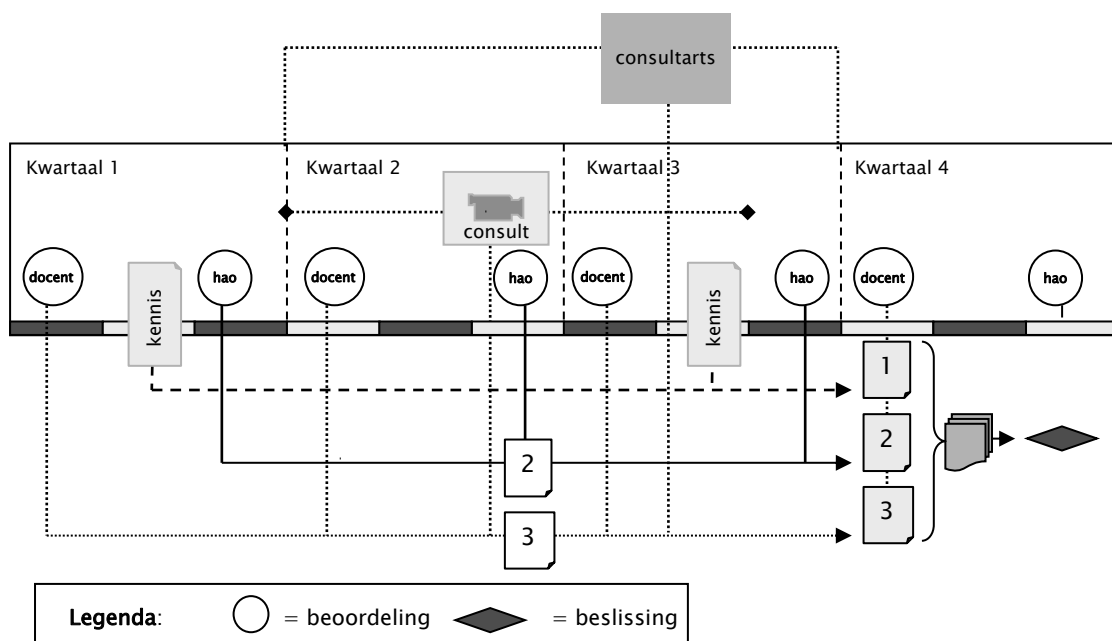
- waardering van de prestatie w.b. professionaliteit/ vakinhoudelijk niveau
- inhoudelijk niveau: EBM / relevante bronnen gebruiken
- kwaliteit voorbereiding en organisatie voorafgaand aan de presentatie
- kwaliteit procesbegeleiding inbrenger tijdens presentatie
- kwaliteit mate van interactie: vraaggestuurd / aansluitend bij vragen van deelnemers
- kwaliteit didactische vaardigheid: activerend / gebruikt passende werkvormen

2. REGELGEVING

2.1. Protocol Toetsing en Beoordeling

In de huisartsopleiding vindt regelmatig toetsing en beoordeling plaats over het functioneren van de aios. De uitvoering is beschreven in het [Protocol Toetsing en Beoordeling](#): Hieronder wordt de uitwerking van de procedure beschreven.

Onderstaand schema geeft een overzicht van de wijze waarop de voortgangsbeslissingen tot stand komen in het eerste jaar van de huisartsopleiding. Een dergelijk schema is ook voor het 2^e en 3^e jaar aanwezig. Voor de overzichtelijkheid wordt nu alleen het schema van het eerste jaar beschreven. Centraal staan de voortgangsgesprekken die elk kwartaal worden gevoerd met docenten en opleider.



De uitslagen van de selectieve beoordelingen worden door het instituut opgeslagen in het Beoordelingsdossier. De beoordelingsformulieren waarop deze beoordelingen zijn gebaseerd worden opgeslagen door de aios in het ontwikkelingsdossier.

Doel: selectieve beoordeling				
Input t.b.v. selectieve beslissing		Actoren		
		Opleider	Docent	hoofd
1	uitslagen LHK (2x)	-	-	◆
2	advies globale beoordeling geschiktheid	○	-	
3	advies globale beoordeling geschiktheid	-	○	

Legenda: ○ = beoordeling / ◆ = beslissing

2.2. Het beoordelingsdossier

In het beoordelingsdossier worden de uitslagen van de beoordelingen opgeslagen. Het beoordelingsdossier wordt beheerd door het instituut en bevat de volgende gegevens:

LHK (Landelijke Huisartsgeneeskundige Kennistoets)

De uitslagen van de toetsen worden geregistreerd in het beoordelingsdossier: onvoldoende – voldoende – goed. De formulieren met de gedetailleerde uitslagen worden toegezonden aan de aios die deze opslaat in het eigen ontwikkelingsdossier.

Adviezen

Opleiders en docenten geven op vastgestelde momenten tijdens de opleiding advies over de voortgang aan het hoofd van de huisartsopleiding. Deze adviezen zijn onafhankelijk van

Doel: educatieve beoordeling				
Onderwerp van toetsing (op basis van ..)	Actoren			
	Aios	Opleider	docent	HONL
Kennis (schriftelijke LHK- toets)	-	-	-	○
Voortgang t.o.v. individueel opleidingsprogramma (observaties in de praktijk)	○	○	-	-
Voortgang t.o.v. individueel opleidingsprogramma (observaties binnen instituut)	○	-	○	-
Consultvaardigheden (video-opnamen)	-	-	○	-

elkaar. De uitslag wordt gearcheveerd door het instituut, met een afschrift aan de aios.

Consultvoering

De docent geeft op vastgestelde momenten in jaar 1 en jaar 3 een beoordeling over de kwaliteit van de arts- patiënt communicatie door de aios. De uitslag wordt gearcheveerd in het beoordelingsdossier, met een kopie voor het ontwikkelingsdossier van de aios.

Diensten

De bekwaamheid van de aios om zelfstandig dienst te doen wordt door de opleider beoordeeld. De uitslag wordt gearcheveerd in het beoordelingsdossier. De aios archiveert de uitslag in het ontwikkelingsdossier. In deze procedure gelden de volgende termijnen:

- Consultarts vóór de 10^e maand in de eerste opleidingsperiode huisartspraktijk (OPH)
- Visite- arts na de 6^e maand van de eerste opleidingsperiode in de huisartspraktijk (OPH) en vóór de 4^e maand van de tweede OPH.
- Telefoonarts na de 9^e maand van de eerste OPH en tenminste drie maanden vóór het einde van de 2^e OPH.
- Diensten in de 2^e jaarstage voor zover van toepassing

Overzicht

Item	Beoordelingsdossier Instituut [HAGSYS]	Ontwikkelingsdossier aios
LHK	Uitslag	Uitslag en formulieren
Adviezen	Uitslag + of -	Uitslag en formulieren
Diensten	Uitslag beoordeling	Uitslag en formulieren
APC	Uitslag	Uitslag en formulieren

2.3. Het ontwikkelingsdossier

In het ontwikkelingsdossier worden documenten verzameld die illustratief zijn voor het presteren van de aios. Het analyseren van deze prestaties geeft de docent en de opleider informatie over de verrichte leeractiviteiten en de behaalde doelen. Ook bij de overgang naar een volgend jaar is de inhoud van het ontwikkelingsdossier informatief voor de nieuwe docent en opleider.

Het bijhouden van het ontwikkelingsdossier is de verantwoordelijkheid van de aios, evenals het inzichtelijk maken voor derden. Met het tekenen van de opleidingsovereenkomst verplicht de aios zich gedurende de opleiding de beoordelende docenten en opleiders alsmede het hoofd van de opleiding toegang te verlenen tot het ontwikkelingsdossier. Het dossier bevat de volgende onderdelen:

Onderdelen uit het Protocol Toetsing en Beoordeling en het Instituutsreglement VUmc

- Verslagen van alle voortgangsgesprekken
- De gescoorde ComBeLs
- Alle achtereenvolgende Individuele ontwikkelingsplannen (IOP's)
- De adviezen van opleider en docent, de gedetailleerde uitslagen van LHK en KOV, en de beoordelingen van diensten en consultvaardigheden
- Deze onderdelen zijn verplicht.

Onderdelen met achtergrondinformatie

- Het Curriculum Vitae
- De sollicitatiebrief voor de huisartsopleiding

Overige producten die het leerproces inzichtelijk maken

- Proeves van bekwaamheid (opnames van consulten, presentaties, reflecties e.d.)
- Referenties

2.4. De onderdelen van het ontwikkelingsdossier

IOP

Het Individueel ontwikkelingsplan wordt opgesteld en minimaal 1x per 3 maanden geactualiseerd door de aios. Hierin worden de leerdoelen vastgelegd en de manier waarop aan deze leerdoelen gewerkt gaat worden. Alle IOP's dienen te worden bewaard in het ontwikkelingsdossier.

Voortgangsgesprekken

Het voortgangsgesprek wordt voorbereid door de aios en de beoordelaars door het invullen van de ComBeL. Na bespreking met opleider resp. docent wordt door de aios een verslag gemaakt waarin de verschillende afspraken worden vastgelegd. Opleider en docent krijgen dit verslag, vullen het waar nodig aan en accorderen het. De geaccordeerde verslagen worden door de aios in het ontwikkelingsdossier opgenomen.

Consultvaardigheden

Tijdens de opleiding wordt regelmatig een video toets uitgevoerd en geven docenten en opleiders feedback op consulten. Deze feedback wordt opgeslagen in het ontwikkelingsdossier. Tevens wordt in jaar 1 en jaar 3 als formeel onderdeel van het protocol T&B eenmalig een reeks consulten door de docent beoordeeld (zie bijlage 2).

Praktijkopdrachten

Per opleidingsmodule zijn verschillende opdrachten verplicht. Deze zijn beschreven in de handleidingen. De resultaten worden door de aios vastgelegd in het ontwikkelingsdossier en worden gepresenteerd tijdens leergesprekken en/of cursorisch onderwijs.

Toetsen

Op vele momenten worden toetsen afgenomen in de huisartsopleiding (zie deel 1). Een aantal zijn verplicht (zie Protocol T&B) en worden gearchiveerd door de aios. Er is ook plaats voor resultaten van overige toetsen zoals de vaardigheidentoetsen in de praktijk, Kennis Over Vaardigheden-toets (KOV) etc.

Presentaties

Een proeve van bekwaamheid vormen de presentaties tijdens het cursorisch onderwijs. Dit kan aan de hand van praktijkopdrachten aan de orde komen, maar ook bij groepsonderwijs. Ook zelf gegeven aios onderwijs, bijdragen aan externe nascholing, congressen etc. kunnen hier worden opgeslagen.

Reflecties/Toetsing

De huisartsopleiding is gebaseerd op voortdurende feedback op de praktijkervaringen. Self-assessment, peer-assessment, feedback van docenten en opleiders vormen de basis voor het leren.

HIS- registraties

Om inzicht te krijgen of de aios voldoende (en de bij de fase van de opleiding passende) patiëntcontacten heeft in de praktijk, is een periodieke HIS- uitdraai van patiëntcontacten van belang.

Scholing

De aios dient minimaal 40 dagen cursorisch onderwijs te volgen en dient dit zelf te registreren. Een format voor verslaglegging is aanwezig en dient afgetekend te worden door de docenten.

Succesverhalen

Ter ondersteuning van het portfolio kan de aios hier bijzondere ervaringen archiveren, bijvoorbeeld patiëntcontacten of andere ervaringen die aantonen dat de aios zelfstandig kan functioneren als huisarts.

Overige documenten

Ook overige documenten die de aios van belang vindt om de ontwikkeling aan te tonen kunnen een plaats krijgen in het ontwikkelingsdossier.

2.5. Voortgangsgesprekken

De Huisartsopleiding VUmc is een competentiegerichte opleiding. Ter ondersteuning van het leren vinden er regelmatig voortgangsgesprekken plaats met zowel de hao/stageopleider als met de docent(en) van de groep.

In de eerste huisartsenstage vinden op deze manier 8 gesprekken plaats: elk kwartaal een voortgangsgesprek met de opleider en ook een voortgangsgesprek met de groepsdocent(en).

In het tweede jaar vinden 7 voortgangsgesprekken plaats (elk kwartaal een voortgangsgesprek met de groepsdocent(en) en tijdens elke stage minimaal één voortgangsgesprek met de stageopleider (CZ, GGZ en Klinische stage).

In het derde jaar (dus tijdens de tweede huisartsenstage) vinden 7 voortgangsgesprekken plaats (elk kwartaal een voortgangsgesprek met de docent(en) en driemaal een voortgangsgesprek met de opleider (namelijk in het eerste, tweede en derde kwartaal).

Schematische weergave:

Jaar 1	Voortgangsgesprek met:
1 ^e kwartaal	Opleider Docent(en)
2 ^{de} kwartaal	Opleider Docent(en)
3 ^{de} kwartaal	Opleider Docent(en)
4 ^{de} kwartaal	Opleider Docent(en)
Jaar 2	Voortgangsgesprek met:
Klinische stage	Stageopleider 1x Docent(en) 2x
Chronische zorg (VPG)stage	Stageopleider Docent(en)
GGZ- stage	Stageopleider Docent(en)
Jaar 3	Voortgangsgesprek met:
1 ^e kwartaal	Opleider Docent(en)
2 ^{de} kwartaal	Opleider Docent(en)
3 ^{de} kwartaal	Opleider Docent(en)
4 ^{de} kwartaal	Docent(en)

Doel van het voortgangsgesprek

Een voortgangsgesprek is als volgt te typeren: vaststellen studievoortgang, stilstaan bij het leren en maken van afspraken. Doelen van het voortgangsgesprek zijn:

- Balans opmaken door bespreken van belangrijke leerervaringen en het reflecteren hierop
- Richting geven aan je leerproces en de resultaten hiervan evalueren
- Vaststellen van de groei op de verschillende competentiegebieden
- Feedback verwerken in het IOP

De aios presenteert de eigen voortgang op de zeven competentiegebieden. Hiervoor worden verschillende instrumenten aangeboden. De opleider of docent doet dit ook en geeft gericht feedback. Zo toetst de aios het zelfbeeld en ontvangt hij feedback die mede richting kan geven aan het leren in de komende periode.

In het voortgangsgesprek blikt de aios terug op de afgelopen periode en de leerervaringen die zijn opgedaan. Samen met de begeleider (docent of opleider) bekijkt de aios wat de betekenis hiervan is voor het leren in de komende periode. De aios formuleert leerdoelen in het IOP en een bijbehorend plan van aanpak. In een volgend gesprek wordt dan gekeken in hoeverre die leerdoelen behaald zijn of bijstelling behoeven: helpt het gesprek de aios met het afsluiten en bijstellen van doelen en het afspreken van nieuwe of aanvullende leeractiviteiten?

De verzameling van de beschreven leerdoelen en het respectievelijk plan van aanpak vormt samen het IOP.

Voorbereiding van het voortgangsgesprek

Ter voorbereiding op het 'terugblikken' is het van belang na te denken over:

Proces

Hoe gaat het in algemene zin? Kun je voldoende van jezelf kwijt, is er ruimte voor eigen initiatief? Ben je tevreden over de leeromstandigheden en de begeleiding?

Belangrijke leermomenten en leerervaringen van de afgelopen drie maanden

Zowel succeservaringen als ervaringen waaruit blijkt dat nog het een en ander te leren is zijn van belang.

En vooral aan het begin van de opleiding: wat zijn interesses, drives en talenten voor het beroep als huisarts c.q. voor de opleiding tot huisarts.

Onder welk competentiegebied of (kern)competentie valt deze ervaring?

Bekijk aan de hand van het competentieprofiel met welke competentie je leerervaring samenhangt.

Passen bovengenoemde leermomenten en leerervaringen in je IOP?

Waren het 'geplande' leerervaringen, onverwachte gebeurtenissen enz.?

Wat heeft je aan het denken gezet: opmerking van een patiënt, feedback van aios of opleider/docent, een praktijkopdracht, toets? Zijn er doelen uit je IOP die inmiddels behaald zijn?

Wat wil je de komende drie maanden vaker gaan oefenen of meer gaan doen?

Formuleer de leersituaties en leerresultaten die voor jouw leren van belang zijn.

Wat moet er gebeuren, wat moet dit concreet opleveren, wat heb je nodig, hoe ga je dit organiseren?

Hoe, met wie en wanneer ga je die nieuwe leerervaringen evalueren?

Wie kan het beste een oordeel geven over de competenties die je aan het oefenen bent?

Bij de voorbereiding hoort een zelfscore op de zeven competentiegebieden. De opleider of docent zal dat ook doen. Zo kun je samen beoordelen of je 'op schema zit'. In het gesprek

bekijken docent/opleider en aios in hoeverre de oordelen overeenkomen of verschillen. Dit biedt aanknopingspunten voor leerpunten en het maken van een concreet plan.

De huisartsopleiders in de eerste en tweede huisartsenstages en de stageopleiders in het 2^e jaar scoren de competenties aan de hand van een voor de opleidingsperiode specifieke versie van de ComBeL. Voorafgaand aan een voortgangsgesprek met de (stage)opleider scoort de aios ook zichzelf met diezelfde lijsten.

Een voortgangsgesprek met de docent(en) gebeurt aan de hand van de docentversie van de ComBeL. De voorbereiding vindt plaats aan de hand van bovenstaande adviezen. De voorbereiding én de zelfbeoordeling én het geactualiseerde IOP worden minimaal een week voor het gesprek ter beschikking gesteld van opleider/docent en verwerkt in het ontwikkelingsdossier.

Na het voortgangsgesprek

Na het gesprek met de docent / (stage)opleider worden afspraken gemaakt voor de komende periode. Aan het einde van het gesprek noteert de aios de gemaakte afspraken. De (stage)opleider / docent vult waar mogelijk aan, dateert en ondertekent dit verslag. De aios slaat het verslag op in zijn ontwikkelingsdossier. De aios werkt het IOP bij en slaat dit op in het ontwikkelingsdossier.

2.6. Werken met het IOP

Gedurende de gehele opleiding werkt de aios met een Individueel Ontwikkelings Plan (IOP). Dit plan wordt gemaakt op grond van toetsing/feedback en de eigen reflectie op ervaringen in de praktijk. Er komt in te staan aan welke leerdoelen de aios wil werken en hoe de aios tot die doelen is gekomen. Het IOP is een wezenlijk onderdeel van het Ontwikkelingsdossier, waarmee de aios de ontwikkeling gedurende de opleiding richting geeft voor zichzelf en inzichtelijk maakt voor opleiders en docenten.

Elk leerdoel dat is geformuleerd wordt uitgewerkt, bijvoorbeeld in het DART-N format (Doel Activiteiten Resultaat Tijd Nabespreking/toetsing).

Het IOP is een dynamisch document: in de loop van de opleiding komen er doelen bij en gaan er doelen af. Minimaal 1x per 3 maanden (na de voortgangsgesprekken) maakt de aios een bijgestelde versie. Alle versies van het IOP in de loop van de opleiding worden opgenomen in het ontwikkelingsdossier, zodat duidelijk is waarmee de aios bezig is of is geweest. Hieronder volgt een 'voorbeeld' van een leerdoel uit een IOP om een idee te geven hoe zoiets eruit zou kunnen zien.

Voorbeeld: Leerdoel 1 (DART-N- uitwerking voorbeeld)

Doel	Medicamenteuze behandeling bij astma kunnen instellen en bijstellen
Activiteiten	<p>De NHG-standaarden: 'Astma en COPD: Diagnostiek' en 'Astma: behandeling' bestuderen</p> <p>Op code R96 (diagnosecode astma ICPC) zoeken in mijn contactenoverzicht van de patiënten, die ik de afgelopen 2 maanden heb gezien</p> <p>Mijn medicamenteuze beleid vergelijken met wat volgens de Standaard de aangewezen behandeling was geweest: waar heb ik wél en waar níét volgens de Standaard gehandeld?</p> <p>De assistente vragen om de eerste twee patiënten, die een herhaalrecept voor kortdurende luchtwegverwijders willen, een afspraak bij mij te laten maken (dubbele afspraak)</p> <p>Bij deze 2 patiënten op grond van aard en ernst van klachten een optimale medicamenteuze behandeling conform de NHG-standaarden instellen en hen nog 2x voor een controleafspraak zien om het resultaat te bewaken en waar nodig de behandeling aan te passen</p>
Resultaat	Twee patiënten met astma, die goed ingesteld zijn wat betreft hun medicamenteuze behandeling
Tijd	Nodig: 2-3 uren in de komende maand
Nabespreking/ Toetsing	De twee patiënten nabespreken met de opleider

2.7. Aanvullende regelgeving

Aanvullende regelgeving op het protocol toetsing en beoordeling

- a. Bij de (voorlopige) beoordelingen van geschiktheid om de opleiding voort te zetten door docenten en (stage-) opleiders, wordt zowel de deskundigheid van de aios op de 7 taakgebieden beoordeeld als de mate waarin de aios voldoet aan de randvoorwaarden. Bij het oordeel worden ten minste die taakgebieden betrokken, die relevant zijn voor die stage en die de beoordelaar goed zou moeten kunnen beoordelen. Deze worden aangegeven op het betreffende beoordelingsformulier.
- b. Het resultaat van deze beoordelingen wordt gegeven op het daartoe bestemde beoordelingsformulier in een van de volgende categorieën: Goed, Voldoende, Onvoldoende, Zwak, Onbeoordeelbaar. Zij worden opgenomen in het beoordelingsdossier, met een kopie voor het ontwikkelingsdossier van de aios.
- c. Direct na het voortijdig beëindigen van de stage geeft de (stage-) opleider een beoordeling van de geschiktheid van de aios om de opleiding voort te zetten.

- d. Bij onvoldoende beoordelingen van opleiders en / of docenten en bij onvoldoende resultaten op de kennistoets legt de teamleider de behaalde resultaten voor aan de beoordelingsadviescommissie voor. De commissie formuleert een advies aan het Hoofd van de opleiding op basis van:
- de beoordelingen van opleider, docenten en overige stukken in het beoordelingsdossier
 - de regels van het Protocol Toetsing en Beoordeling in de Huisartsopleiding, en de aanvullende regelgeving van het HOVUmc.

Aanvulling regelgeving betreffende de procedure selectieve beoordeling en besluitvorming in jaar 1 en jaar 3, de huisarts stages

De beoordeling van consultvaardigheden van de aios gebeurt aan de hand van opgenomen beeldmateriaal. De aios is verplicht dit materiaal in te leveren in een dusdanig audiovisueel format dat het kan worden afgespeeld op de opleiding.

De uitslag van de toets wordt gegeven op het daartoe bestemde formulier en opgenomen in het ontwikkelingsdossier met een kopie voor het beoordelingsdossier.

Na de derde maand en voor de tiende maand van de eerste Huisarts – stage wordt de vaardigheid om zelfstandig dienst te doen als consultarts beoordeeld door de opleider volgens de in de uitvoeringsregeling van dit reglement beschreven procedure. De beoordeling zelfstandig dienst doen als visitearts dient plaats te vinden na de zesde maand in de eerste Huisarts – stage en voor de vierde maand in de tweede Huisarts – stage. Voor de beoordeling als telefoonarts zijn deze termijnen respectievelijk na de negende maand en voor de 9^e maand van de tweede Huisarts–stage. De uitslagen worden opgenomen in het beoordelingsdossier met een kopie voor het ontwikkelingsdossier.

Aanvulling regelgeving inzake procedure selectieve beoordeling en besluitvorming in jaar 2

Stageopleider en Docenten

Iedere stageopleider en ieder koppel docenten beoordeelt de aios aan het einde van de stage. De uitslagen van de oordelen worden na afloop van de stage opgenomen in het beoordelingsdossier.

Beoordeling

Bij een onvoldoende beoordeling van een stage door de stageopleider of docenten wordt door de teamleider nagegaan:

- In hoeverre dit wijst op een lacune in de competenties die noodzakelijk zijn voor het functioneren als huisarts.
- Hoe de onvoldoende competentie(s) gecorrigeerd kunnen worden.
- Welke aanvulling van het IOP daartoe noodzakelijk wordt geacht. (Dat kan betekenen dat de stage moet worden overgedaan en / of de opleiding verlengd dient te worden.)

2.8. Checklists verplichtingen

De verplichtingen voor de aios zijn beschreven in twee documenten op de website: Checklist verplichtingen en Tijdpad.

De lijst van verplichtingen, zoals die voor elke stage is opgesteld, wordt hieronder weergegeven.

Checklist verplichtingen Jaar 1

Om Jaar 1 succesvol af te ronden, moet de aios verschillende activiteiten ondernemen. Vaak hoort daar een 'bewijsstuk' bij: een formulier, verklaring of verslag bij dat de aios moet inleveren bij de docenten. Hieronder worden deze activiteiten en bewijsstukken opgesomd, met een globale tijdsindicatie die uitgaat van een regulier traject. De docenten lichten dit formulier in het begin van het jaar toe en preciseren de tijdsindicaties. Het is de verantwoordelijkheid van de aios om de deze formulieren, verklaringen en opdrachten op tijd aan te leveren. Tijdens de voortgangsgesprekken komt dit waar nodig aan de orde.

Verplichte opdrachten	Tijdsindicatie
<input type="checkbox"/> Acute problematiek <input type="checkbox"/> Veel voorkomende aandoeningen <input type="checkbox"/> Wetenschappelijke vorming <input type="checkbox"/> Zelf ontworpen opdracht:	In overleg met de docenten
De aios voert bij elk van de thema's een opdracht uit, en kiest een van de voorbeeldopdrachten of een zelf ontworpen opdracht.	

Consultvoering	Tijdsindicatie
<input type="checkbox"/> Beoordeling aios door docent – Consultvoering	In overleg
De aios levert 10 consulten aan die de docenten beoordelen met bovenstaand formulier, eventueel in samenwerking met de hao.	

LHK	Tijdsindicatie
<input type="checkbox"/> LHK (Landelijke Huisartsgeneeskundige Kennistoets)	April en oktober
De aios neemt deel aan alle kennistoetsen die worden aangeboden en behaalt daarvan minimaal 1 voldoende.	

Voortgangsgesprekken	Tijdsindicatie
<input type="checkbox"/> Voortgangsgesprek met hao 1 + ComBeL Jaar 1 - hao	1e kwartaal
<input type="checkbox"/> Voortgangsgesprek met docent 1 & ComBeL Jaar 1 - docent	1e kwartaal
<input type="checkbox"/> Voortgangsgesprek met hao 2 + ComBeL Jaar 1 - hao	2e kwartaal
<input type="checkbox"/> Voortgangsgesprek met docent 1 & ComBeL Jaar 1 - docent	2e kwartaal
<input type="checkbox"/> Voortgangsgesprek met hao 3 + ComBeL Jaar 1 - hao	3e kwartaal
<input type="checkbox"/> Voortgangsgesprek met docent 1 & ComBeL Jaar 1 - docent	3e kwartaal
<input type="checkbox"/> Voortgangsgesprek met hao 4 + ComBeL Jaar 1 - hao	4e kwartaal
<input type="checkbox"/> Voortgangsgesprek met docent 1 & ComBeL Jaar 1 - docent	4e kwartaal
De aios voert 4 voortgangsgesprekken met de hao, 2 tot 4 met de docenten. Van elk van deze gesprekken maakt de aios een verslag en plaatst dat op Blackboard en in het portfolio . Bovendien toont de aios de door de hao ingevulde ComBeL aan de docenten, als zij daar om vragen, conform de afspraken die daarover worden gemaakt.	

Beoordelingsformulieren	Tijdsindicatie
<input type="checkbox"/> Beoordeling aios door hao - na 6 maanden	Na 6 maanden
<input type="checkbox"/> Beoordeling aios door docent - na 6 maanden	Na 6 maanden
<input type="checkbox"/> Beoordeling aios door hao - na 9 maanden	Na 9 maanden
<input type="checkbox"/> Beoordeling aios door docent - na 9 maanden	Na 9 maanden
<input type="checkbox"/> Bekwaamheidsverklaring aios als Consultarts	10e maand
Als onderdeel van het beoordelingsdossier levert de aios het ondertekende origineel van bovenstaande formulieren in bij de docenten en behoudt zelf een kopie. De verklaringen levert de aios tevens digitaal aan op Blackboard en in het Portfolio .	

Checklist verplichtingen Jaar 2 – CZ stage

Om de CZ stage succesvol af te ronden, moet de aios verschillende activiteiten ondernemen. Vaak hoort daar een 'bewijsstuk' bij: een formulier, verklaring of verslag bij dat de aios moet inleveren bij de docenten. Hieronder worden deze activiteiten en bewijsstukken opgesomd, met een globale tijdsindicatie die uitgaat van een regulier traject. De docenten lichten dit formulier in het begin van het jaar toe en preciseren de tijdsindicaties. Het is de verantwoordelijkheid van de aios om de deze formulieren, verklaringen en opdrachten op tijd aan te leveren. Tijdens de voortgangsgesprekken komt dit waar nodig aan de orde.

Verplichte opdrachten	Tijdsindicatie
<input type="checkbox"/> Opdracht – IOP CZ stage <input type="checkbox"/> Opdracht – Peer-assessment Jaar 2 <input type="checkbox"/> Opdracht – KPB in Jaar 2 (5x) <input type="checkbox"/> Opdracht – Probleemgeoriënteerde zorg	In overleg met de docenten
De aios voert deze opdracht uit. In overleg met je docenten worden de bewijsstukken en inleverdata vastgesteld.	

LHK	Tijdsindicatie
<input type="checkbox"/> LHK (Landelijke Huisartsgeneeskundige Kennistoets)	April en oktober
De aios neemt deel aan alle kennistoetsen die worden aangeboden. Van alle kennistoetsen die in Jaar 2 en 3 worden aangeboden scoort de aios minimaal de helft voldoende. Bovendien is tenminste een van de voldoende behaald in Jaar 3.	

Voortgangsgesprekken	Tijdsindicatie
<input type="checkbox"/> Voortgangsgesprek met stageopleider + ComBeL Jaar 2 – CZ stage <input type="checkbox"/> Voortgangsgesprek met docent 1 + ComBeL Jaar 2 – Docent	Halverwege stage In overleg met de docenten
De aios voert 1 voortgangsgesprek met de stageopleider en 1 met de docenten. Van elk van deze gesprekken maakt de aios een verslag en plaatst dat op Blackboard en in het portfolio . Bovendien toont de aios de door de hao ingevulde ComBeL aan de docenten, als zij daar om vragen, conform de afspraken die daarover worden gemaakt.	

Beoordelingsformulieren	Tijdsindicatie
<input type="checkbox"/> Beoordeling aios door stageopleider Jaar 2 <input type="checkbox"/> Beoordeling aios door docent Jaar 2 – CZ stage	Einde stage Einde stage
Als onderdeel van het beoordelingsdossier levert de aios het ondertekende origineel van bovenstaande formulieren in bij de docenten en behoudt zelf een kopie. De verklaringen levert de aios tevens digitaal aan op Blackboard en in het Portfolio .	

Evaluatieformulieren	Tijdsindicatie
<input type="checkbox"/> Evaluatie stages Jaar 2 <input type="checkbox"/> Evaluatie docent door aios	Einde stage Einde stage
De aios vult deze evaluatieformulieren in en overhandigt deze aan de docenten.	

Checklist verplichtingen Jaar 2 – GGZ stage

Om de GGZ stage succesvol af te ronden, moet de aios verschillende activiteiten ondernemen. Vaak hoort daar een 'bewijsstuk' bij: een formulier, verklaring of verslag bij dat de aios moet inleveren bij de docenten. Hieronder worden deze activiteiten en bewijsstukken opgesomd, met een globale tijdsindicatie die uitgaat van een regulier traject. De docenten lichten dit formulier in het begin van het jaar toe en preciseren de tijdsindicaties. Het is de verantwoordelijkheid van de aios om de deze formulieren, verklaringen en opdrachten op tijd aan te leveren. Tijdens de voortgangsgesprekken komt dit waar nodig aan de orde.

Verplichte opdrachten	Tijdsindicatie
<input type="checkbox"/> Opdracht – IOP GGZ stage <input type="checkbox"/> Opdracht – Peer-assessment Jaar 2 <input type="checkbox"/> Opdracht – KPB in Jaar 2 (5x) <input type="checkbox"/> Opdracht – Patiëntgerichte casus presentatie	In overleg met de docenten
De aios voert deze opdracht uit. In overleg met je docenten worden de bewijsstukken en inleverdata vastgesteld.	

LHK	Tijdsindicatie
<input type="checkbox"/> LHK (Landelijke Huisartsgeneeskundige Kennistoets)	April en oktober
De aios neemt deel aan alle kennistoetsen die worden aangeboden. Van alle kennistoetsen die in Jaar 2 en 3 worden aangeboden scoort de aios minimaal de helft voldoende. Bovendien is tenminste een van de voldoende behaald in Jaar 3.	

Voortgangsgesprekken	Tijdsindicatie
<input type="checkbox"/> Voortgangsgesprek met stageopleider + ComBeL Jaar 2 – GGZ stage <input type="checkbox"/> Voortgangsgesprek met docent 1 + ComBeL Jaar 2 – Docent	Halverwege In overleg met de docenten
De aios voert 1 voortgangsgesprek met de stageopleider en 1 met de docenten. Van elk van deze gesprekken maakt de aios een verslag en plaatst dat op Blackboard en in het portfolio . Bovendien toont de aios de door de hao ingevulde ComBeL aan de docenten, als zij daar om vragen, conform de afspraken die daarover worden gemaakt.	

Beoordelingsformulieren	Tijdsindicatie
<input type="checkbox"/> Beoordeling aios door stageopleider Jaar 2 <input type="checkbox"/> Beoordeling aios door docent Jaar 2 – GGZ stage	Einde stage Einde stage
Als onderdeel van het beoordelingsdossier levert de aios het ondertekende origineel van bovenstaande formulieren in bij de docenten en behoudt zelf een kopie. De verklaringen levert de aios tevens digitaal aan op Blackboard en in het Portfolio .	

Evaluatieformulieren	Tijdsindicatie
<input type="checkbox"/> Evaluatie stages Jaar 2 <input type="checkbox"/> Evaluatie docent door aios	Einde stage Einde stage
De aios vult deze evaluatieformulieren in en overhandigt deze aan de docenten.	

Checklist verplichtingen Jaar 2 – Klinische stage

Om de Klinische stage succesvol af te ronden, moet de aios verschillende activiteiten ondernemen. Vaak hoort daar een 'bewijsstuk' bij: een formulier, verklaring of verslag bij dat de aios moet inleveren bij de docenten. Hieronder worden deze activiteiten en bewijsstukken opgesomd, met een globale tijdsindicatie die uitgaat van een regulier traject. De docenten lichten dit formulier in het begin van het jaar toe en preciseren de tijdsindicaties. Het is de verantwoordelijkheid van de aios om de deze formulieren, verklaringen en opdrachten op tijd aan te leveren. Tijdens de voortgangsgesprekken komt dit waar nodig aan de orde.

Verplichte opdrachten	Tijdsindicatie
<input type="checkbox"/> Opdracht – IOP Klinische stage <input type="checkbox"/> Opdracht – Peer-assessment Jaar 2 <input type="checkbox"/> Opdracht – KPB (5x) <input type="checkbox"/> Opdracht – Casuspresentatie Klinische stage <input type="checkbox"/> PICO (bij 6-maands stage)	In overleg met de docenten
De aios voert deze opdracht uit. In overleg met je docenten worden de bewijsstukken en inleverdata vastgesteld.	

LHK	Tijdsindicatie
<input type="checkbox"/> LHK (Landelijke Huisartsgeneeskundige Kennistoets)	April en oktober
De aios neemt deel aan alle kennistoetsen die worden aangeboden. Van alle kennistoetsen die in Jaar 2 en 3 worden aangeboden scoort de aios minimaal de helft voldoende. Bovendien is tenminste een van de voldoende behaald in Jaar 3.	

Voortgangsgesprekken	Tijdsindicatie
<input type="checkbox"/> Voortgangsgesprek met stageopleider + ComBeL Jaar 2 – Klinische stage <input type="checkbox"/> Voortgangsgesprek met docent 1 + ComBeL Jaar 2 – Docent	Halverwege In overleg met de docenten
De aios voert 1 voortgangsgesprek met de stageopleider en 1 met de docenten. Van elk van deze gesprekken maakt de aios een verslag en plaatst dat op Blackboard en in het portfolio . Bovendien toont de aios de door de hao ingevulde ComBeL aan de docenten, als zij daar om vragen, conform de afspraken die daarover worden gemaakt.	

Beoordelingsformulieren	Tijdsindicatie
<input type="checkbox"/> Beoordeling aios door stageopleider Jaar 2 <input type="checkbox"/> Beoordeling aios door docent Jaar 2 – Klinische stage	Einde stage Einde stage
Als onderdeel van het beoordelingsdossier levert de aios het ondertekende origineel van bovenstaande formulieren in bij de docenten en behoudt zelf een kopie. De verklaringen levert de aios tevens digitaal aan op Blackboard en in het Portfolio .	

Evaluatieformulieren	Tijdsindicatie
<input type="checkbox"/> Evaluatie stages Jaar 2 <input type="checkbox"/> Evaluatie docent door aios	Einde stage Einde stage
De aios vult deze evaluatieformulieren in en overhandigt deze aan de docenten.	

Checklist verplichtingen Jaar 3

Om Jaar 3, en daarmee de opleiding tot huisarts, succesvol af te ronden, moet de aios verschillende activiteiten ondernemen. Vaak hoort daar een 'bewijsstuk' bij: een formulier, verklaring of verslag bij dat de aios moet inleveren bij de docenten. Hieronder worden deze activiteiten en bewijsstukken opgesomd, met een globale tijdsindicatie die uitgaat van een regulier traject. De docenten lichten dit formulier in het begin van het jaar toe en preciseren de tijdsindicaties. Het is de verantwoordelijkheid van de aios om de deze formulieren, verklaringen en opdrachten op tijd aan te leveren. Tijdens de voortgangsgesprekken komt dit waar nodig aan de orde.

Instituutsopdrachten	Tijdsindicatie
<input type="checkbox"/> Polyfarmacie en chronische ziektes bij ouderen <input type="checkbox"/> Psychische problematiek of Palliatieve zorg <input type="checkbox"/> Praktijkmanagement	In overleg met de docenten
De aios voert drie instituutsopdrachten uit. De bewijsstukken en inleverdata worden in overleg tussen aios en docenten vastgesteld.	

Consultvoering	Tijdsindicatie
<input type="checkbox"/> Beoordeling aios door docent – Consultvoering	10e maand
De aios levert 6 consulten aan die de docenten beoordelen met bovenstaand formulier, eventueel in samenwerking met de hao.	

LHK	Tijdsindicatie
<input type="checkbox"/> LHK (Landelijke Huisartsgeneeskundige Kennistoets)	April en oktober
De aios neemt deel aan alle kennistoetsen die worden aangeboden. Van alle kennistoetsen die in Jaar 2 en 3 worden aangeboden scoort de aios minimaal de helft voldoende. Bovendien is tenminste een van de voldoende behaald in Jaar 3.	

8 Voortgangsgesprekken	Tijdsindicatie
<input type="checkbox"/> Voortgangsgesprek met hao + ComBeL Jaar 1 – hao	1e kwartaal
<input type="checkbox"/> Voortgangsgesprek met docent + ComBeL Jaar 1 – docent	1e kwartaal
<input type="checkbox"/> Voortgangsgesprek met hao + ComBeL Jaar 1 – hao	2e kwartaal
<input type="checkbox"/> Voortgangsgesprek met docent + ComBeL Jaar 1 – docent	2e kwartaal
<input type="checkbox"/> Voortgangsgesprek met hao + ComBeL Jaar 1 – hao	3e kwartaal
<input type="checkbox"/> Voortgangsgesprek met docent + ComBeL Jaar 1 – docent	3e kwartaal
<input type="checkbox"/> Voortgangsgesprek met hao + ComBeL Jaar 1 – hao	4e kwartaal
<input type="checkbox"/> Voortgangsgesprek met docent + ComBeL Jaar 1 – docent	4e kwartaal
De aios voert 4 voortgangsgesprekken met de hao en 4 met de docenten. Van elk van deze gesprekken maakt de aios een verslag en plaatst dat op Blackboard en in het portfolio . Na elk voortgangsgesprek met de hao levert de aios een ComBeL aan de docenten middels Blackboard. Ter voorbereiding op het voortgangsgesprek met de docent vult de docent de docentversie van de ComBeL in.	

Beoordelingsformulieren	Tijdsindicatie
<input type="checkbox"/> Bekwaamheidsverklaring aios als consultarts	Dient behaald te zijn in Jaar 1
<input type="checkbox"/> Bekwaamheidsverklaring aios als visitearts	1e kwartaal
<input type="checkbox"/> Bekwaamheidsverklaring aios als telefoonarts	Laatste helft Jaar 3
<input type="checkbox"/> Tussenbeoordeling aios door hao	4e maand
<input type="checkbox"/> Tussenbeoordeling aios door docent	4e maand
<input type="checkbox"/> Tussenbeoordeling aios door supervisor	4e maand
<input type="checkbox"/> Eindbeoordeling aios door hao	10 maanden voor einde opleiding
<input type="checkbox"/> Eindbeoordeling aios door docent	10 maanden voor einde opleiding
<input type="checkbox"/> Eindbeoordeling aios door supervisor	Laatste helft Jaar 3
Als onderdeel van het beoordelingsdossier levert de aios het ondertekende origineel van bovenstaande formulieren in bij de docenten en behoudt zelf een kopie. De verklaringen levert de aios tevens digitaal aan op Blackboard en in het Portfolio .	

3. BIJLAGEN

3.1. KBA voorbeeld

Dit voorbeeld illustreert de functie van de KBA als 'schakel tussen het competentieraamwerk en de dagelijkse werkelijkheid' zoals eerder verwoord in de definitie van Ten Cate e.a.. We kiezen op basis van deze onderbouwing voor de stellingname dat de prestaties van de aios aan de basis staan van ons Toetsbeleid.

Casus Patiënt met decompensatio cordis

De aios staat aan de balie enkele verontruste kinderen van een bejaarde dame te woord. De kinderen geven aan dat "het zo niet langer kan". Vervolgens legt de aios een huisbezoek bij deze dame af, die acute decompensatio cordis blijkt te hebben. Hij overlegt met de cardioloog en besluit thuiszorg in te schakelen. In het leergesprek en op de terugkomdag wordt de casus besproken.

Toelichting

De opleider/docent kan bij de beoordeling van de ontwikkeling van de aios gebruik maken van werkplekbeoordelingen. Dit zijn voorbeelden van 'kritische beroepssituaties'. Als in een voorbeeld meerdere observanten hun feedback kunnen geven neemt de waarde van de beoordeling toe. Daarom is in dit voorbeeld zeker ook de feedback van de assistente en de praktijkondersteuner van belang.

De observatie van de opleider verschaft in dit geval inzicht in de niveaus 3 en 4 van de piramide van Miller ("shows how" en "does"). Tijdens de nabespreking kunnen daarnaast de niveaus 1 ("knows") en 2 ("knows how") aan bod komen. Door de casus te bespreken en de aios te bevragen werkt de toets ook sturend in het leerproces. Als stramien voor de feedback gebruikt de opleider de competentiegebieden om zo te zorgen dat meer dan de medisch-inhoudelijke aspecten aan bod komen. In een complexe casus komen meerdere competentiegebieden samen.

1. Medisch handelen: adequate diagnose, therapie en afspraken?
2. Communicatie: hoe verliep het gesprek aan de balie met de familie en hoe pakte de aios het driegesprek tijdens de visite vervolgens op?
3. Samenwerking: hoe werkte de aios samen met de assistente? Maakte de aios efficiënt en doelgericht gebruik van consultatie van de cardioloog? Hoe pakte hij/zij het inschakelen van de thuiszorg op?
4. Organisatie: aanzet voor een discussie over de organisatie van de hulp?
5. Maatschappelijk handelen: aanzet voor een discussie over de mantelzorg?
6. Kennis en wetenschap; de aios zoekt in de literatuur naar eventuele comorbiditeit en de invloed van medicijngebruik en presenteert de casus in een onderwijssituatie.
7. Professionaliteit: aanzet tot reflectie van de aios op de feedback.

Uit: Landelijk Toetsplan 2011

3.2. CV toets

Beoordeling CV toets:

In het kader van de consultvoeringstoets worden 6 consulten beoordeelt die voldoen aan de onderstaande criteria:

- de aios levert 10 consulten in waarvan 6 consulten ter beoordeling geselecteerd worden
- de opgenomen consulten zijn zo veel mogelijk aaneensluitend
- de aios levert bij elk consult een korte beschrijving met aandachtspunten
- de docent waardeert de selectie naar relevantie (spreiding, complexiteit, representatief voor de fase van opleiding)
- de docent waardeert de consulten met behulp van de Maas Globaal
- de docent vult het beoordelingsformulier in en geeft een toelichting op het oordeel
- bij een beoordeling 'onvoldoende' is er gelegenheid voor een herkansing

3.3. Thema- of casuspresentatie

De aios levert een bijdrage aan het cursorisch onderwijs in de vorm van een verplichte thema of een casuspresentatie. De aios kiest daarvoor zelf een inhoudelijk onderwerp, passend binnen de onderstaande randvoorwaarden. De docent weegt de prestatie (bijvoorbeeld met behulp van een 3 punt schaal: onder verwacht niveau, volgens verwacht niveau of boven verwacht niveau).

Relevantie van het onderwerp

- Onderbouwing van het thema in relatie tot het thema van het trimester
- Onderbouwing van het thema t.a.v. de eigen leeragenda van aios/ groep
- Waardering van het onderwerp als voorbeeld van een 'kritische beroepssituatie'

Toelichting op inhoud en werkwijze

- Toelichting op de keuze voor de focus in de presentatie (betekenisvolle inhoud)
- Keuze in de werkwijze (selectie van aanpak)
- Onderbouwing van de resultaten (Evidence?)

Presentatie van de resultaten

- Selectie van vragen en gevonden antwoorden; take- home message
- Weging/waardering van de gevonden resultaten
- Waardering van de presentatie door de groep/deelnemers

Reflectie op resultaten/ overstijgende leerervaringen

- Weging van de kwaliteit van de gevonden resultaten
- Betekenis van de leerervaring t.a.v. competenties van de aios
- Relevantie voor andere leerdoelen

3.4. Opdracht Peer-assesement

Gedurende de module gaan de aios in subgroepen bij elkaar op praktijkbezoek (in 2 of 3-tallen) en observeren elkaar. Zo mogelijk nemen de bezoekers ook deel aan een leergesprek met de opleider. De ontvangende aios formuleert vooraf aandachtspunten voor feedback en maakt een verslag van het bezoek. Het verslag wordt aangeboden aan de opleider(s) en docent(en)

Afspreken praktijkbezoek

- De aios maken koppels of trio's voor het praktijkbezoek op basis van belangstelling
- De ontvangende aios stemt de dagagenda af op het peerassessment
- De aios kiezen in overleg het moment van het bezoek en tegenbezoek

Benoemen aandachtspunten observatie

- De ontvangende aios benoemt de focus voor de observatie(s)
- De bezoekende aios richt zich op deze focus en voegt eventueel een eigen focus toe
- De bezoekende aios vormt zich een beeld van stageplaats / leeromgeving

Feedback geven aan maatje

- De bezoekende aios geeft feedback volgens de feedbackregels
- De ontvangende aios ontvangt de feedback volgens de feedbackregels
- De bezoekende aios geeft feedback over de stageplaats/ leeromgeving

Resultaten vastleggen en verslag op Blackboard zetten

- De ontvangende aios schrijft een reflectie naar aanleiding van de peerassessment
- De ontvangende aios biedt het verslag ter lezing aan de docent aan
- De ontvangende aios doet verslag van het peerassessment aan de opleider

3.5 KPB (Korte PraktijkBeoordeling)

Wat moet de aios doen?

Van vijf verschillende collega's om feedback vragen en een KPB laten invullen. Mag ook een aios zijn bijvoorbeeld door middel van een peerassessment, maar ook een supervisor. Aan het einde van de stage moet de aios de vijf KPB's meenemen en laten zien aan de docent. We bespreken de winst van de feedback in relatie tot het IOP.

Hoe moet de aios verslag leggen?

Vijf KPB's laten invullen: wat is geobserveerd, wie heeft geobserveerd en waar heb je om gevraagd aan feedback. Zijn er verbeterpunten? Wat ging goed?

Hoe wordt dit gewaardeerd en gewogen?

Als de aios het heeft gedaan, wordt het afgevinkt op de beoordelingslijst. We zijn niet heel streng hiermee als mensen er vier hebben is het ook goed.

Is er een norm?

De aios hebben een inspanningsverplichting.

3.6. Supervisie

Doel 1: Reflecteren over de eigen persoon in relatie tot de sociale omgeving

Eigen gedrag in een werksituatie concreet kunnen beschrijven

- Kunnen beschrijven hoe dit gedrag wordt beïnvloed door gevoelens, normen en waarden, vooroordelen, kennis en ervaring, en situationele omstandigheden
- Zich open kunnen stellen voor nieuwe informatie en alternatieve zienswijzen
- Vragen kunnen (laten) stellen die leiden tot verdieping van inzicht in het persoonlijk functioneren binnen de huisartsenrol

Doel 2: Inzicht hebben of ontwikkelen in het effect van de eigen persoon op het werk

Het eigen functioneren kunnen vergelijken met de algemene eisen die het beroep stelt

- Feedback kunnen vragen en ontvangen
- Persoonlijke functioneren in de huisartsenrol kunnen beschrijven
- Komen tot inzicht in persoonlijke grenzen
- Zicht krijgen op effect van het eigen gedrag op de ander

Doel 3: Consequenties verbinden aan eigen mogelijkheden en beperkingen

- Inzichten omzetten in professioneel handelen
- Gedrag veranderen, experimenteren met gedragsalternatieven
- Keuzes maken
- Gegevenheden accepteren
- Persoonlijke stellingnames formuleren

Doel 4: Sturing kunnen geven aan het eigen circulaire leerproces

- Zelfstandig het circulair leerproces kunnen doorlopen
- Aan kunnen geven hoe het eigen leerproces in gang kan worden gehouden
- Kunnen beschrijven op welke punten verdere ontwikkeling in het werk van belang is
- Opvattingen, beroeps- en of werkprincipes kunnen integreren die een verdere professionalisering als huisarts mogelijk maken