

Wijzigingen september 2026:

- uitleg domeinen Biesta opgenomen
- beoordelingsoverleg eruit gehaald
- longitudinaal opleiden opgenomen
- insteek gbt aangepast
- proces bij stoppen opleiding nader toegelicht
- informatie rond afronden opleiding geactualiseerd

Wijzigingen april 2026:

- paragraaf over zichtbaarheid na 'visie op toetsing en beoordeling' gezet (want sluit daar op aan)
- werkwijze beoordelingsproces ingekort en waar mogelijk verwezen naar HON of Canvas
- beoordelingsmomenten hieruit gehaald en verwezen naar curriculumoverzichten
- informatie over het afronden van de opleiding onder apart kopje gezet

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 expertoordeelen 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 experts.

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](#)

"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](#)

Feedback en beoordeling als brandstof voor de ontwikkeling van aios

Feedback 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 en te weten wat behouden moet blijven.

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 feedbackmomenten en actieve reflectie daarop van de aios.

Verantwoord vertrouwen en de 3 domeinen van Biesta

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 het LOKOP worden drie opleidingsdomeinen beschreven: kwalificatie, socialisatie en subjectificatie:

- Kwalificatie: de opleiding draagt bij aan het verwerven van competenties die de aios nodig heeft om het huisartsberoep uit te oefenen.
- Socialisatie: de opleiding draagt bij aan toenemend onderdeel worden van de beroepsgroep.
- Subjectificatie: de opleiding draagt bij aan hoe de aios zich als autonoom, verantwoordelijk en uniek persoon positioneert binnen de opleiding en de beroepsgroep.

Concreet wat we doen

Gedurende de opleiding monitoren diverse beoordelaars de ontwikkeling van de aios met behulp van feedbackmomenten. Dit doen ze in de context van de 7 competenties van de ComBeL, de landelijke thema's, kba's en de 3 domeinen van Biesta. 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 o.b.v. praktijkobservaties, kba's en observaties in de praktijk en het onderwijs. Zij dienen feedback helder te omschrijven en daarbij aan te sluiten op de ontwikkelingsfase van de aios. Op deze manier krijgt de aios passende en transparante input die bijdraagt aan de ontwikkeling tot huisarts.

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.

In een voortgangsadvies worden deze observaties geïntegreerd tot een oordeel m.b.t. de ontwikkeling van de aios en diens voortgang in de opleiding. Er zijn meerdere beoordelaars betrokken om tot een genuanceerd oordeel te komen over de competentieontwikkeling van de aios.

2. Zichtbaarheid

De huisartsopleiding valt onder de verantwoordelijkheid van de commissie geneeskundig specialismen (CGS) en is geaccrediteerd door de registratiecommissie geneeskundig specialismen (RGS). Opleidingskaders en het toetsplan zijn vastgelegd in het landelijke opleidingsplan en nader uitgewerkt in het lokale opleidingsplan.

De opleiding benadert aios als nieuwe collega's; (basis)artsen die zich het vak van huisarts eigen willen maken. 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. In de opleidingsovereenkomst committeert de opleiding zich aan het realiseren van een rijke leeromgeving; het bieden van:

- opleidingsplekken
- onderwijs op terugkomdagen
- didactisch geschoolde opleiders en docenten.

De aios is verantwoordelijk voor een actieve leerhouding. Dit veronderstelt:

- Aanwezigheid van de aios en actieve deelname op de praktijk en aan het cursorisch onderwijs (landelijk en lokaal);
- Leerbaarheid:
 - de aios stelt zich coachbaar, zichtbaar en toetsbaar op in de driehoek
 - kan feedback ontvangen en vertalen naar leerdoelen en gedrag
- 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](#) (proces, taak- of persoonsgericht) 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 de curriculumoverzichten op Canvas: [Curriculum](#).

Daarnaast zijn er elk jaar verschillende formele verplichtingen vanuit Huisartsenopleiding Nederland (HN). Een aantal hiervan is ook landelijk georganiseerd, een aantal wordt lokaal georganiseerd. Tot slot zijn er (landelijke) toets- en feedbackinstrumenten die ingezet kunnen worden. Zowel de verplichtingen als de instrumenten worden toegelicht in *4: Formele verplichtingen* en *5: Instrumentaria*.

3. Het beoordelingsproces bij de huisartsopleiding Amsterdam

De huisartsopleiding heeft de verantwoordelijkheid om competente huisartsen op te leiden. Deze verantwoordelijkheid van de opleiding wordt geborgd in het beoordelingsproces. Belangrijke elementen in dit proces zijn de ComBeL, het voortgangsgesprek, het voortgangsadvis, de stagebeoordeling en de voortgangsbeslissing.

De landelijke Competentie Beoordelings Lijst (**ComBeL**) is een handvat om te beoordelen in hoeverre een aios de competenties uit het competentieprofiel van de huisarts beheerst. Zie voor meer informatie: [ComBeL - Huisartsopleiding Nederland](#).

De opleider, docent en aios vullen de ComBeL in en bespreken deze tijdens een **voortgangsgesprek** ([A-Z voortgangsgesprek](#)). De aios vult dus ook zelf een ComBeL in, om aan te geven hoe hij of zij de eigen ontwikkeling ziet. De ComBeLs zijn tijdens het voortgangsgesprek inzichtelijk.

Na het voortgangsgesprek:

- zet de aios de uitkomst van het gesprek vast in een **verslag**. De inhoud van de ComBeLs hoeft hierin niet herhaald te worden, het gaat om de uitkomst van het voortgangsgesprek, het advies t.a.v. de voortgang van de aios en – als het speelt - verschillen van mening over de beoordelingen. De aios legt het verslag ter goedkeuring en waar nodig ter aanvulling voor aan opleider en docent. Daarna voegt de aios het verslag toe aan het portfolio.
- geven opleider en docent een **voortgangsadvis** (jaar 1+3)
- geeft de stageopleider een **stagebeoordeling** en de docent een **voortgangsadvis** (jaar 2).

Het **voortgangsadvis** is een advies aan de aios en aan het hoofd van de opleiding over de voortzetting van de opleiding. Bij het geven van een voortgangsadvis spreken opleiders en docenten hun expertoordeel uit over het niveau en de ontwikkeling van de aios op afzonderlijke competenties. 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**; zij spreken hun expertoordeel uit of de betreffende stage is behaald. In dat jaar geven alleen de docenten een advies over de voortzetting van de opleiding, middels een voortgangsadvis.

Op grond hiervan neemt het hoofd van de opleiding aan het eind van elk jaar 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 (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.

Het beoordelingsproces (inclusief de momenten) verschillen per opleidingsjaar. Het proces staat aangegeven in het curriculumoverzicht van het betreffende jaar, te vinden op Canvas: [Curriculum: Algemene informatie](#). Het proces is gebaseerd op aios die de opleiding voltijds volgen gedurende drie jaar.

Parttime aios

Voor parttime aios is het beoordelingsproces in jaar 1 en 2 gelijk aan die van voltijds aios. In jaar 3 krijgen aios die meer dan 3 maanden uitloop hebben, een derde beoordelingsmoment in de 12^e maand:

Voor alle aios met meer dan 3 maanden uitloop:	Op indicatie (dat spreekt docent met aios af bij het tweede beoordelingsmoment, in de 8e maand):
Beoordeling van opleider: - ComBeL opleider + aios - Voortgangsgesprek opleider + aios - voortgangsadvies opleider	Beoordeling van docent: - ComBeL docent - voortgangsgesprek docent + aios - voortgangsadvies docent

Dienstdoen

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-huisartsopleiding-op-post](#). Als hieruit blijkt dat er nog gerichte aandacht nodig is op specifieke aspecten, wordt dit teruggekoppeld aan de docent.

Individueel schema

Er kan op indicatie van docent of opleider een extra (tussentijdse) beoordeling worden ingelast, bijvoorbeeld bij uitval door langdurige ziekte en/of zwangerschapsverlof, na een ontkoppeling of in het kader van een geïntensiveerd begeleidingstraject. Ook 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.

Vastlegging

Het beoordelingsproces wordt vastgelegd in het e-portfolio van de aios. De aios nodigt opleider en docent via het e-portfolio uit om de ComBeL in te vullen en het voortgangsadvies te geven. Aan het eind van het jaar nodigt de aios de teamleider uit om, namens het hoofd, de voortgangsbeslissing te nemen.

1. Het afronden van de opleiding

Als het portfolio compleet is, de aios aan alle onderwijsverplichtingen heeft voldaan en de voortgangsadviezen positief zijn, volgt de voortgangsbeslissing dat de aios de opleiding kan afronden. De teamleiders neemt deze beslissing namens het hoofd. Daarna stelt het instituut een verklaring op, ondertekend door het adjunct-hoofd aioszaken van de opleiding. Deze verklaring bestaat uit:

- Verklaring voltooiing huisartsopleiding
- Overzicht van alle stages die de aios heeft gelopen gedurende de opleiding; het Individueel opleidingsschema (IOS) van de aios.

Wanneer aan alle voorwaarden voor afronding van de opleiding is voldaan stuurt het instituut de verklaring uiterlijk 2 weken vóór de einddatum van de opleiding digitaal naar de RGS met een kopie naar de aios. De verklaring komt niet in het e-portfolio te staan. Met de afgifte van de verklaring 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 de registratie gestart kan worden. Tot die tijd is de einddatum die in 'Mijn RGS' staat vaak onjuist. Deze wordt door de RGS aangepast op grond van de voltooiingsverklaring die ze van het instituut ontvangen.

Zie ook canvas: [Afronding opleiding](#)

2. Opleiden in de driehoek – onderlinge consultatie en overdracht

Het opleiden vindt plaats in de **driehoek**; waarbij de driehoek symbool staat voor de samenwerking tussen de **docent, opleider en aios**. Dit is een tijdelijke opleidingsdriehoek, gedurende een bepaalde stage. Als de aios de stage heeft afgerond, komt er een nieuwe samenwerkingsdriehoek rond deze aios; met de nieuwe opleider en (soms) nieuwe docenten.

Leren is een **longitudinaal** proces. Het instituut volgt aios dan ook over de gehele opleidingsduur (3 jaar). Op deze manier krijgen we inzicht in groei en ontwikkeling over de tijd en de patronen die hierin zijn te herkennen. Overdracht van de ene driehoek naar de volgende, is dan ook belangrijk. Deze overdracht vindt schriftelijk en/of mondeling plaats. De overdracht vindt plaats op basis van de ComBeLs, voortgangsadviezen, het IOP en IOS en alle relevante informatie die uit voortgangsgesprekken is gekomen. Aan het eind van jaar 1 is er een overdrachtsverslag; de aios vult dit verslag in, opleider en docent vullen het aan. In het overdrachtsverslag staan aandachtspunten voor jaar 2 en voor jaar 3. Aan het eind van jaar 2 is geen overdrachtsverslag, aangezien voor alle aios in de laatste maand van het jaar ComBeLs, een voortgangsadvies en een stagebeoordeling worden ingevuld. Deze dienen daarmee tevens als overdracht voor jaar 3.

Al deze vormen van overdracht zijn er, om ervoor te zorgen dat er geen belangrijke informatie van het leerproces van de aios verloren gaat. Naast overdracht, vindt er ook onderlinge consultatie plaats over de begeleiding en/of beoordeling tussen opleiders en docenten.

3. 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 geconstateerd dat er zorgen zijn over de ontwikkeling op één of meer competenties. 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.

Extra monitoring

Lichte zorgen zijn vaak binnen de driehoek op te lossen. In dat geval geeft de docent vaak wel bij de teamleider aan dat er zorgen zijn, maar dat de verwachting is dat deze met wat extra aandacht vanuit de driehoek zijn op te lossen. Docenten houden teamleider op de hoogte van de ontwikkelingen zodat deze deaios beter kan monitoren. Bij lichte zorgen krijgt deaios over het algemeen een positief voortgangsadvies (zonder voorwaarden door).

Geïntensiveerde begeleiding

Soms zijn er zorgen over deaios waarbij extra begeleiding buiten de driehoek mogelijk nodig is. Dan zijn er bijvoorbeeld zorgen over ontwikkeling van bepaalde competenties, stagnerende voortgang, een versnipperd IOS (herhaaldelijke onderbreking van de opleiding waardoor er sprake is van discontinuïteit in stage, begeleiding en/of beoordeling), zorgen ofaios de opleiding / het vak qua belastbaarheid aankan of andere opleidingsproblematiek.

Op aanwijzing van de docenten zal de teamleider van het cohort deaios dan bespreken in de [BeoordelingsAdviesCommissie](#) (BAC) of te kijken of er voor dezeaios een geïntensiveerd begeleidingstraject (GBT) nodig is. Deze extra begeleiding wordt dan gedaan door een coördinator geïntensiveerde begeleiding (CGB).

Beoordelings Advies Commissie (BAC)

De BAC is een overlegorgaan waarin overlegd wordt overaios waar mogelijk iets extra's nodig is buiten de reguliere begeleiding in de driehoek. Bijvoorbeeld bij ontkoppelingen, zorgen over ontwikkeling van competenties, stagnerende voortgang, een versnipperd IOS waarbij er sprake is van discontinuïteit in stage, begeleiding en/of beoordeling, zorgen ofaios de opleiding / het vak qua belastbaarheid aankan of andere opleidingsproblematiek.

Zie verder: [BAC: Algemene informatie](#)

Een geïntensiveerd begeleidingstraject (GBT) houdt in:

- deaios wordt gekoppeld aan een CGB. Deze coördineert het begeleidingstraject in afstemming met opleider en docenten. De dagelijkse begeleiding blijft bij de opleider en docenten.
- deaios ontvangt een brief over de voorwaarden, inhoud en duur van het traject, met de bijbehorende beoordelingsmomenten. Iedereen die vanuit de opleiding betrokken is bij dit GBT, wordt in de cc. meegenomen in deze brief (opleiders, docenten, teamleider, CGB, hoofd enaiosbureau).
- deaios schrijft een plan van aanpak, om aan de hand van gerichte actiepunten te werken aan de competentiegebieden die verbetering behoeven.
- indien nodig wordt extra coaching/begeleiding ingezet op de competenties die verbetering behoeven.
- soms is een verlenging* nodig van de stage (en daarmee van de opleiding) om competenties op niveau te brengen en/of voor voldoende zicht/beoordelingstijd voor opleider/docent.
- Een GBT gaat vaak gepaard met 'bijsturing nodig' in de ComBeL en/of een voortgangsadvies 'onder voorwaarden door'.

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

Zie ook: [KNMG_RGS_Flyer_GBT_A4L-LR\(3\).pdf](#)

Dringend adviesgesprek

In opleiding zijn kost tijd, aandacht en energie. Het is dus belangrijk dat de aios voldoende tijd, aandacht en energie heeft om in opleiding te kunnen zijn. Soms is dan niet het geval en dan beïnvloedt de belastbaarheid van de aios op een negatieve wijze het functioneren en de opleidbaarheid van de aios. Dit kan ook (mede) veroorzaakt worden door het ontbreken van relevante werkervaring.

Het instituut kan dan een dringend adviesgesprek met de aios voeren. Het advies is dan om de opleiding tijdelijk te onderbreken, zodat de aios kan werken aan de eigen belastbaarheid, dan wel relevante werkervaring opdoen zodat de aios daarna beter beslagen ten ijs de opleiding kan herstarten. Soms is het immers een goede keuze om de opleiding (tijdelijk) te onderbreken en die in een later, meer passend, stadium weer op te pakken.

Goed om te weten:

- Het is een dringend advies van het instituut aan de aios, geen verplichting. De aios beslist of deze meegaat in het advies of door wil gaan met de opleiding.
- Als de aios binnen een jaar herstart kan dat door lokaal te solliciteren.
- Als de aios na langer dan een jaar herstart moet deze landelijk solliciteren.
- Na de tijdelijke onderbreking, bij de herstart, zal de aios gekoppeld worden aan een CGB om de aios goed te laten landen.
- Indien nodig kan er bij de herstart een extra beoordelingsmoment worden afgesproken en/of een GBT worden ingezet
- Als het advies is om werkervaring op te doen, dan geeft het instituut aan om welke werkervaring het gaat. Er is een referent nodig met wie het instituut – als de aios de opleiding wil hervatten - contact kan opnemen over de uitvoering van de werkzaamheden.

Gedurende het traject wordt de aios besproken in de BAC. Als de aios de competenties naar een voldoende niveau weet te ontwikkelen en het laatste voortgangsbepalend advies gedurende het GBT positief is, dan heeft de aios voldaan aan de voorwaarden. Het traject wordt dan (schriftelijk) opgeheven en de aios kan de opleiding zonder extra begeleiding vervolgen.

Als er geen of te weinig vooruitgang wordt geboekt, kan een consequentie zijn:

- door met de opleiding onder aangescherpte voorwaarden, eventueel met een verlenging;
- stoppen met de opleiding.

1. (Mogelijk) stoppen met de opleiding

Als de opleider en/of docent aangeeft dat vanuit zijn waarneming en beoordeling de ontwikkeling dan wel het niveau van functioneren van de aios onvoldoende is om in de resterende opleidingstijd op het niveau van een zelfstandig functionerend huisarts te komen, dan wel grote zorgen daarover heeft, is er sprake van (mogelijk) stoppen met de opleiding, ingegeven vanuit het instituut.

Proces rond (mogelijk) stoppen met de opleiding

- bespreking in de BAC over de beoordeling door opleider en docent en over het beeld dat naar boven komt rond de ontwikkeling en het functioneren van de aios gedurende de hele opleiding
- de BAC brengt een advies uit, waarbij er over het algemeen twee opties zijn:
 - de BAC ziet nog een mogelijkheid (of sluit niet uit dat die er is) dat de aios binnen de beschikbare tijd op het vereiste competentieniveau komt -> dan volgt vaak een aanpassing op het reeds ingestelde GBT

- de BAC ziet geen mogelijkheid meer voor de aios om binnen de gestelde tijd het vereiste competentieniveau te bereiken -> dan volgt verdere proces rond (mogelijk) stoppen met de opleiding.

In het tweede geval:

- CGB informeert de aios informeel over het advies van de BAC en dat de aios nog nadere informatie krijgt
- voorzitter van de BAC informeert de aios via mail over het advies van de BAC en het verdere proces, docent, opleider, teamleider, CGB, hoofd in de cc.
- voorzitter BAC stelt een onderbouwing op bij dit advies i.s.m. de betreffende teamleider, CGB en docenten
- voorzitter BAC stuurt onderbouwing naar het hoofd
- het hoofd verdiept zich in de casus a.d.h.v. de onderbouwing en het portfolio van de aios
- het hoofd nodigt de aios uit voor een zienswijzegesprek en stuurt met deze uitnodiging de onderbouwing van het advies mee
- het hoofd voert een zienswijzegesprek met de aios, de aios kan tijdens dit gesprek aangeven hoe hij/zij tegen het advies aankijkt, coördinator toetsing sluit aan bij het gesprek en maakt een verslag van het gesprek.
- na het zienswijzegesprek neemt het hoofd een besluit en informeert de aios hier telefonisch over
- daarna stuurt het hoofd een schriftelijke bevestiging van besluit aan de aios, het aiosbureau, de docenten en opleider(s) in de periode van het GBT, de CGB, teamleider en coördinator toetsing.

Soms meldt een aios zich ziek in de periode van deze beoordeling. In dat geval doet het instituut via de arbo-contactpersoon navraag bij de bedrijfsarts of de aios in staat is om een gesprek te voeren over de beoordelingen en de voortgang van de opleiding.

Ook vindt er afstemming plaats met de arbo-contactpersoon over mogelijke vervolgstappen (zoals geen re-integratie starten tot uitkomst zienswijzegesprek).

Na besluit 'stoppen met de opleiding' zal waar nodig een terugblik/evaluatiegesprek plaatsvinden met de betrokken opleiders, docenten en CGB's, het hoofd en coördinator toetsing.

Een aios kan bezwaar maken tegen het besluit 'stoppen met de opleiding' en tegen een ingesteld GBT. Zie voor deze procedure: [Geschillencommissie | KNMG](#)

2. Formele verplichtingen

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													
20 diensten 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 of op verzoek van opleider/docent													

*toets vindt plaats in maart en september

**maart-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													
KVB's – in te zetten naar eigen behoefte of op verzoek van opleider/docent													

*toets vindt plaats in maart en september

**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 conform Leidraad Diensten														
Zelfstandige periode (twee weken)														
Supervisie / intervisie														
Educatieve toets complexe consultvoering														
INSTRUMENTARIA		mnd	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
KVB's / KPB's – in te zetten naar eigen behoefte of op verzoek van opleider/docent														

*toets vindt plaats in maart en september

3. Instrumentaria

KPB's (korte praktijkbeoordeling)

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 vaardigheidsbeoordeling)

Het KVB-formulier kan je in elk jaar 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](#)