



Toetsboek

Datum: 17 september 2018





Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Toetsen en Beoordelen Algemeen	5
3. Het individuele opleidingsplan (IOP) en het individuele opleidingsschema (IOS)	7
4. Instrumenten voor monitoring van de voortgang	8
4.1 Portfolio	8
4.2. Voortgangsgesprek	9
4.3. Beoordelingsgesprek	10
5. Toetsinstrumenten	11



1. Inleiding

Toetsing en beoordeling zijn geïntegreerde onderdelen van de opleiding. In een competentiegerichte opleiding wisselen leren, toetsing en beoordeling elkaar voortdurend af, zodat de AIOS hun leren beter kunnen richten en een volgende stap kunnen zetten (educatieve toetsing). Daarnaast zijn er de selectieve beoordelingen waarbij de verantwoording naar buiten wordt afgelegd, gekoppeld aan certificering van de AIOS bij het succesvol afronden van de opleiding. Toetsen en beoordelen zijn een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de verschillende, bij de opleiding betrokken, actoren.

Wat kan een toetsboek de praktijkopleider en AIOS opleveren?

Praktijkopleiders, AIOS en soms instituten hebben de laatste jaren geregeld aangegeven behoefte te hebben aan duidelijker criteria voor toetsing en beoordeling. Ook is er de wens de consensus van de beoordeling te verbeteren. Dit toetsboek wil aan die wens tegemoet komen door de toetsen te expliciteren en de kwaliteit (vorm, inhoud, werkwijze, etc.) te verbeteren door deze duidelijk te definiëren en op elkaar af te stemmen. Daarmee kan een gemeenschappelijke taal ontwikkeld worden op basis waarvan tot een meer eenduidig gebruik van toetsen gekomen kan worden.

De kwaliteit van de toetsing en beoordeling kan verbeterd worden door ervoor te zorgen dat meerdere momenten van toetsing en beoordeling in samenhang in de opleiding worden benut, en dat de toetsen door meerdere en verschillende bekwame mensen worden afgenomen.

Als de competenties van praktijkopleiders t.a.v. het toetsen en beoordelen geoptimaliseerd worden, zal de kwaliteit van het toetsen en beoordelen ook toenemen. Het toetsboek biedt dan een handvat om dit in hun professionaliseringstrajecten te bespreken en ermee te oefenen.

Daarnaast wil dit toetsboek, waar mogelijk, tot afstemming komen op het gebied van toetsen en beoordelen tussen de Sociaal Geneeskundig specialismen, Bedrijfsgeneeskunde, Verzekeringsgeneeskunde en arts Maatschappij en Gezondheid inclusief de huidige profielopleidingen.

Werkwijze

Bij het tot stand komen van dit toetsboek werd gebruik gemaakt van materiaal van de NSPOH, de SGBO, uit de verschillende opleidingen SG, uit het project Modernisering Medische Vervolgopleidingen en van andere geneeskundige specialismen.

De werkgroep (NVAB, NVVG/GAV, KAMG met Sociaal Geneeskundigen en opleidingskundigen) maakte als uitvloeisel van de Landelijke OpleidingsPlannen een concept toetsboek en besprak dit tussentijds met de instituten.

Daarnaast werd feedback gevraagd aan de commissie Opleiding NVVG/GAV en het Concilium van de KAMG en de NVAB. Tot slot werd de laatste concept versie (het algemeen kader en de set per specialisme) voorgelegd aan de besturen NVAB, NVVG en KAMG met de vraag om het toetsboek vast te stellen als supplement bij de Landelijke OpleidingsPlannen.

Opbouw toetsboek

KOERS en de nieuwe LOP's bieden een nieuw en gezamenlijk kader voor toetsen en beoordelen binnen de Sociale Geneeskunde. Het ligt dan ook voor de hand dat de Sociaal Geneeskundige verenigingen ook dit toetsboek zoveel mogelijk gezamenlijk vorm hebben willen geven.



Deel 1 van het toetsboek beschrijft, betreffende de Verzekeringsgeneeskunde, hoe men competentiegericht wil toetsen. Het beschrijft ook de aard van de toetsen en de opzet. Het biedt een overzicht van de toetsen die in de praktijk en bij het instituut gebruikt worden.

Deel 2 biedt een praktische uitwerking van de toetsen voor de Verzekeringsgeneeskunde. Men treft bij iedere uitgewerkte toets een informatieblad met de werkwijze aan. Een aantal toetsen kan voor alle specialismen gebruikt worden. Dit wordt dan apart aangegeven. Ook worden hier enkele algemene formats aangereikt die gebruikt kunnen worden tijdens de praktijkopleiding.

Omdat het accent in de opleiding sterker is komen te liggen op het leren in de praktijk, worden de toetsen in formats aangeboden zodat *alle* opleidingsinstellingen dezelfde formats kunnen gaan gebruiken.

Voor de toetsen van het opleidingsinstituut ligt dit anders; de instituten hebben eigen toetsen en opdrachten, passend bij hun onderwijsaanbod.



2. Toetsen en Beoordelen Algemeen

In KOERS en de Landelijke OpleidingsPlannen wordt het competentiegericht kader in de betekenis voor toetsen en beoordelen neergezet en wordt het belang daarvan benadrukt.

Samengevat kenmerkt competentiegericht toetsen en beoordelen zich door:

- een voortdurende afwisseling van leren, toetsing en beoordeling.
- een mix van toetsvormen, waarbij de nadruk ligt op toetsing van het handelen in de beroepspraktijk ('doen') en beroepsproducten. De Kritische Beroepsactiviteiten (KBA's) representeren de kenmerkende activiteiten in het beroepspraktijk.
- het zichtbaar maken van competenties die uitgewerkt zijn naar gedragscriteria en aspecten van beroepsproducten, die in de praktijk kunnen worden gemaakt.
- het geven van narratieve feedback aan de AIOS aan de hand van geobserveerd gedrag, aspecten van beroepsproducten in een bepaalde kritische beroepssituatie (KBA). Op basis daarvan formuleert de AIOS een 'voornemen' of 'ontwikkelpunt' voor de toekomst om zijn leren richting te geven.
- het accent te leggen op geregelde toetsing tijdens de opleiding. De kwaliteit van de toetsing wordt bepaald door in meerdere contexten, op verschillende momenten met een mix aan instrumenten en met meerdere beoordelaars, te toetsen. Validiteit en betrouwbaarheid worden met name bepaald door de kwaliteit van het totaal aantal beoordelingen en de wijze waarop dit totaal in samenhang wordt beoordeeld.

Verantwoordelijkheden bij toetsen en beoordelen

Van een AIOS wordt een actieve, reflecterende en verantwoordelijke manier van werken en leren verwacht. Hij stelt zich toetsbaar en proactief op en treedt in toenemende mate zelfsturend op. De AIOS draagt actief bij aan zijn IOP, neemt zijn verantwoordelijkheid in het invullen van zijn IOP en het plannen en maken van toetsen.

Praktijkopleiders (en/of opleidingsgroep) zijn verantwoordelijk voor het op de juiste manier afnemen van de toetsing en beoordeling. Ze koppelen dit tijdig aan de AIOS terug met betekenisvolle narratieve feedback. Zij stimuleren een open leerklimaat.

Het **opleidingsinstituut en de opleidingsinstelling** zijn beiden verantwoordelijk voor het scheppen van een open leerklimaat. Een voorwaarde voor leren is dat fouten gemaakt mogen worden en het professionele handelen open besproken kan worden. De opleidingsinstelling in het bijzonder is verantwoordelijk voor het aanbieden van een breed takenpakket aan de AIOS, waarmee in de loop van de opleiding alle KBA's kunnen worden aangeleerd.

De kwaliteit van de opleiding is gebaseerd op gezamenlijke verantwoordelijkheid van instituten en instellingen. Zij zijn verantwoordelijk voor de juiste inzet van duidelijke en betekenisvolle toetsinstrumenten en voor bekwame opleiders/beoordelaars.

De instituutopleider is daarbij verantwoordelijk voor de professionele kwaliteit van het instituutsdeel van het opleidingsplan. De opleidingsinstelling is eindverantwoordelijk voor de uitvoeringskwaliteit van de praktijkopleiding. Samen zijn zij verantwoordelijk voor het instellingsopleidingsplan.

Doel van toetsing en beoordeling

Toetsing ondersteunt de ontwikkeling van de AIOS en heeft tot doel:

- aan te geven welke competenties voor de beroepsbeoefening van belang zijn (doelbepaling).
- inzicht te geven in de sterke en de zwakke kanten van professioneel handelen (potentie bepaling).
- inzicht te geven in de voortgang en ontwikkeling van competenties (positiebepaling).



Toetsing vindt gedurende de hele opleiding plaats. Verschillende beoordelaars spelen bij de afname een rol. Beoordelen behelst een oordeel over de competentie-ontwikkeling van de AIOS en over de mate waarin hij voldoet aan de gestelde eisen.

De selectieve beoordeling vindt plaats aan het eind van ieder opleidingsjaar, aan het eind van de opleiding en op momenten dat er sprake is van ernstige stagnatie. Deze beoordeling wordt gegeven door de praktijkopleider en de instituutsopleider, ieder op die onderdelen waar zij het meest deskundig zijn.

Om beide doelen te bereiken is het geven en ontvangen van betekenisvolle feedback essentieel.

Naarmate de beslissing, die op basis daarvan genomen wordt, grotere consequenties heeft, zal het aantal toetsen en de kwaliteit ervan hoger moeten zijn. Voorbeelden daarvan zijn:

- het bepalen van het IOS in geval van eerder verworven competenties.
- het afgeven van een eindverklaring.
- het oordeel om de opleiding te stoppen.



3. Het individuele opleidingsplan (IOP) en het individuele opleidingsschema (IOS)

Het individueel opleidingsschema (IOS) is afgeleid van het Landelijk OpleidingsPlan en concreet ingevuld voor de AIOS op basis van het instellingopleidingsplan. Relevante werkervaring van de AIOS en eventueel daarop gebaseerde vrijstellingen worden in dit IOS verwerkt. Na een intakegesprek bij het instituut met AIOS, praktijkopleider en instituutopleider wordt dit individuele opleidingsschema (IOS) opgesteld en geaccordeerd door praktijkopleider en instituutopleider. Het IOS maakt deel uit van het portfolio.

Het Individuele opleidingsplan (IOP) is het persoonlijke ontwikkelingsplan van de AIOS, dat gedurende de hele opleiding leidraad is voor zijn leerproces. Het IOP is een groeidocument, omdat de AIOS op gezette tijden zijn IOP bijwerkt, wanneer het leerproces voortschrijdt en er nieuwe leerpunten in het vizier komen, zoals het geval bij de voortgangs- en beoordelingsgesprekken. Het IOP maakt deel uit van de voortgangsverslagen en de verslagen van het beoordelingsgesprek.

Toetsen van eerder verworven competenties

Op basis van eerder verworven competenties kan een AIOS vrijstelling aanvragen en/of verkorting van de opleiding. Hij motiveert zijn aanvraag schriftelijk voorafgaand aan het intake-startgesprek.

De gemotiveerde aanvraag vindt plaats per Kritische Beroepsactiviteit (KBA) waarbij de AIOS relevante stukken overlegt (bijvoorbeeld programmabeschrijvingen en cursusdoelen van eerder gevolgd onderwijs, aanwezigheidsverklaringen, beroepsproducten, eerdere feedback en beoordelingen, materialen, e.d.). Per KBA, waar vrijstelling voor wordt gevraagd, vult de AIOS een 'STARTER' in. De aanvraag wordt toegelicht en bevestigd tijdens het intake-startgesprek).

Op basis daarvan komen AIOS, praktijkopleider en instituutopleider samen tot een voorlopige IOS voor de AIOS. In de maanden die volgen kan de vrijstelling, na beoordeling in de praktijk, definitief worden toegekend. Het is nodig vast te leggen wat er in die tijd beoordeeld wordt, met welke criteria en door wie (*regeling: individualisering opleidingsduur*).

Hierbij behorende formats in deel 2:

- *Format IOP en IOS*
- *Format Aanvraag vrijstelling, verkorting op basis van Eerder verworven competenties*
- *Format: Starter*



4. Instrumenten voor monitoring van de voortgang

Om de voortgang van de competentieontwikkeling en het IOS te volgen, worden de volgende instrumenten gebruikt:

- Het portfolio.
- Het voortgangsgesprek.
- Het beoordelingsgesprek.
- De bekwaamheidsbeoordeling / bekwaamheidsverklaring

De formats zijn te vinden in deel 2 van het toetsboek

4.1 Portfolio

Doel portfolio

Het portfolio is een georganiseerde, doelgerichte verzameling materiaal, waarmee de AIOS laat zien welke competenties in de KBA's hij verworven heeft. Hij laat daarbij ook zien hoe hij zijn leerproces structureert, organiseert en tot welke resultaten dat leidt. Het portfolio wordt uitsluitend voor opleidingsdoeleinden gebruikt. Het vormt daarmee input voor de voortgangs- en beoordelingsgesprekken. In het kader van levenslang leren kan het gebruik van het portfolio ook vervolgd worden voor na- en bijscholing na afronding van de opleiding.

Verantwoordelijkheden t.a.v. het portfolio

Het portfolio is van de AIOS. Hij heeft hierin de regie; hij houdt het portfolio actueel en overzichtelijk en zorgt dat de praktijkopleider en de instituutopleider voorafgaand aan een voortgangs- of beoordelingsgesprek over een actuele versie beschikken.

De praktijk- en instituutopleider beoordelen, ieder naar hun expertise, het portfolio op competentiegroei en (vereist) bekwaamheidsniveau (dus zowel educatief als selectief).

Vanzelfsprekend dient het portfolio vrij te zijn van plagiaat en fraude. Mocht dat niet het geval zijn dan wordt de AIOS daarop aangesproken en neemt de instituutopleider in overleg met de praktijkopleider maatregelen. De ontwikkeling van een digitaal portfolio verdient de voorkeur.

Vorm portfolio

Het portfolio kent de volgende hoofdingeling:

Algemene gegevens: NAW gegevens AIOS, BIG registratienummer, Curriculum Vitae, gegevens opleiding en

datum inschrijving, werkgever/opleidingsinstelling en percentage dienstverband, praktijkopleider, startmoment opleiding, kopie brief inschrijving opleidingsregister.

- Overzicht voortgang**
- Individueel opleidingsschema (IOS), het opleidingsprofiel, eventueel verkregen vrijstellingen en bijstellingen daarvan.
 - Zelfevaluatie/Individueel Opleidingsplan (IOP) per half jaar met doelstellingen).
 - Verslagen van voortgangsgesprekken en beoordelingsgesprekken.
 - Bekwaamheidsbeoordelingen per ijkmoment en/of jaar.
 - Bekwaamheidsverklaringen, indien afgegeven.



- Materialen:**
- Overzicht van de gemaakte toetsen, waaruit blijkt welke toetsen de AIOS op welk moment met succes heeft afgerond.
 - De AIOS kiest per KBA (actuele) materialen, waaruit inhoudelijk blijkt welke ontwikkeling hij heeft doorgemaakt (beroepsproducten, reflectieverslagen, e.d.).

Beoordeling bekwaamheid

De KBA's zijn uitgedrukt in leeruitkomsten. Deze leeruitkomsten geven weer wat de AIOS moet kunnen en doen op verschillende ijkmomenten. Per ijkmoment wordt een bekwaamheidsniveau aangegeven. Deze worden uitgedrukt in niveau van zelfstandig werken, zoals hieronder weergegeven. In een beoordelingsgesprek wordt naar de voortgang van de AIOS gekeken met deze ijkmomenten als referentie. Praktijkopleider en instituutopleider hebben hier een rol in. Wanneer de AIOS op niveau 4 bekwaam blijkt, kunnen zij een bekwaamheidsverklaring afgeven. Deze wordt door de AIOS in zijn portfolio bewaard.

Bekwaamheidsniveaus

Niveau	1	2	3	4	5
Omschrijving	Alleen observeren	Uitvoeren onder directe supervisie	Uitvoeren onder indirecte supervisie	Uitvoeren zonder supervisie	Superviseert anderen

Hierbij behorende formats in deel 2: portfolio en beoordeling bekwaamheid en bekwaamheidsverklaring

4.2. Voortgangsgesprek

Doel voortgangsgesprek

Het voortgangsgesprek is een gesprek waarin de praktijkopleider met de AIOS de resultaten en het proces van de opleiding in de afgelopen periode evalueert. Dit gesprek wordt door beiden voorbereid aan de hand van het IOP en een bijgewerkt en actueel portfolio.

In dit gesprek komt aan de orde:

- Of de doelen uit het IOP voor de afgelopen periode zijn gehaald, wat daarbij geholpen heeft en wat eventuele belemmeringen zijn geweest.
- Of de AIOS gegroeid is in zijn competenties en uit welk materiaal in het portfolio dat blijkt.
- Of de AIOS aan de verplichtingen van de opleiding in de afgelopen tijd heeft voldaan en dus 'op schema' ligt.
- Welke leerdoelen voor de volgende periode worden afgesproken.

Van dit gesprek wordt een bondig verslag gemaakt door de AIOS dat ook door hen beiden wordt ondertekend. Het verslag wordt samen met het bijgestelde IOP voor de komende periode opgenomen in het portfolio.

Verantwoordelijkheid

De AIOS is verantwoordelijk voor de planning van deze gesprekken. De praktijkopleider ziet erop toe dat deze gesprekken tijdig plaatsvinden.

Frequentie

In het LOP staat een overzicht van het aantal voortgangsgesprekken, dat per opleidingsjaar wordt gevoerd.

Hierbij behorende format in deel 2: IOP / voortgangsgesprek



4.3. Beoordelingsgesprek

Doel beoordelingsgesprek

Een beoordelingsgesprek vindt aan het eind van ieder opleidingsjaar plaats. Hierbij zijn AIOS, praktijkopleider en instituutsopleider aanwezig. Dit gesprek wordt door de aanwezigen voorbereid aan de hand van het IOP, een actueel portfolio (AIOS) en een evaluatie van de bekwaamheden van de AIOS door praktijkopleider en instituutsopleider, ieder naar hun expertise.

In het gesprek komt aan de orde:

- Of de doelen uit het IOP voor de afgelopen periode zijn gehaald, wat daarin geholpen heeft en wat eventuele belemmeringen zijn geweest.
- Of de AIOS gegroeid is in zijn competenties en uit welk materiaal in het portfolio dat blijkt.
- Welk bekwaamheidsniveau de AIOS – per relevante KBA - heeft gehaald.
- Of de AIOS aan de verplichtingen van de opleiding in de afgelopen tijd heeft voldaan en dus ‘op schema’ ligt. Aan het eind van het eerste jaar staat centraal of de AIOS door kan naar het volgende jaar van de opleiding. Aan het eind van de opleiding staat centraal of de AIOS heeft voldaan aan alle vereisten en de opleiding kan afronden.

Van dit gesprek wordt een bondig verslag gemaakt door de instituutsopleider of praktijkopleider, hetgeen wordt ondertekend door AIOS, praktijkopleider en instituutsopleider. Het verslag wordt samen met het aangepaste IOP voor de komende periode opgenomen in het portfolio. Dit verslag wordt ook bij het instituut bewaard.

De beoordeling is voldoende of niet voldoende. In het geval van een onvoldoende moet duidelijk worden gemaakt wat de AIOS moet doen om alsnog aan het gewenste niveau te voldoen.

Er kan sprake zijn van een zodanige stagnatie in de ontwikkeling dat gebruik moet worden gemaakt van een geïntensiveerd begeleidingstraject van een halfjaar.

Een geïntensiveerd begeleidingstraject van een half jaar kan tweemaal worden aangevraagd, maar niet aaneengesloten. Deze beslissing is de verantwoordelijkheid van praktijkopleider en instituutsopleider en wordt gemotiveerd vastgelegd. Het hoofd van de opleiding en de manager van de opleidingsinstelling worden hierover ingelicht.

Verantwoordelijkheid

De instituutsopleider is verantwoordelijk voor een tijdige planning van deze gesprekken. De praktijkopleider en AIOS zien erop toe dat deze gesprekken tijdig plaatsvinden.

Frequentie

In het LOP staat een overzicht van het aantal beoordelingsgesprekken, dat per opleidingsjaar wordt gevoerd.

Hierbij behorende formats in deel 2: beoordelingsgesprek, bekwaamheidsbeoordeling / bekwaamheidsverklaring



5. Toetsinstrumenten

In de Sociaal Geneeskundige Opleidingen worden op dit moment de volgende toetsvormen onderscheiden:

- Korte Praktijk Beoordeling (KPB) toetsing door praktijk
- PraktijkOpdracht (PO) toetsing door praktijk
- Lange Praktijk Opdracht (LPO) toetsing door praktijk
- Multiple Source Feedback (MSF) toetsing door praktijk
- Kritische Praktijk Reflectie (KPR) toetsing door praktijk
- Stage opdracht toetsing door instituut en praktijk
- Module Opdracht (MO) toetsing door instituut
- Onderzoeksoopdracht toetsing door instituut
- Kennistoets toetsing door instituut

Hieronder volgt een korte beschrijving van de toetsvormen.

De formulieren en informatiebladen van de praktijktoetsen staan in deel 2 van dit toetsboek

Korte praktijk beoordeling (KPB)

De KPB is een instrument om gestructureerd feedback te geven op een observeerbare taak die door de AIOS wordt uitgevoerd. Deze toets is eenvoudig in de dagelijkse praktijk uit te voeren. Voor de KPB hoeft dus niets extra georganiseerd te worden. Spreekuurconsulten, maar ook overlegsituaties, teamoverleg en patiënten/multidisciplinaire besprekingen kunnen hiermee getoetst worden.

Daarnaast kan een KPB gebruikt worden voor:

- Het toetsen van beroepsproducten aan de hand van benoemde criteria.
- De feedback op/beoordeling van een video-opname.

De uitvoering van de taak van de AIOS kan ook gedeeltelijk worden geobserveerd. De duur van de KPB is niet veel langer dan (een deel van) de afzonderlijke handeling op zich gevolgd door een korte nabespreking.

Praktijkopdracht (PO)

Een Praktijkopdracht is een benaming voor toetsen die in de praktijk worden uitgevoerd en beoordeeld, waarbij een gestructureerde opdracht is afgeleid van een kritische beroepsactiviteit van het specialisme. De taak in uitvoering hoeft bij deze toets dus niet perse geobserveerd te worden. De aandacht kan gericht zijn op verschillende aspecten, zoals op de voorbereiding en organisatie van de taak, reflectie op de context waarbinnen de taak wordt uitgevoerd, observatie rolmodellen, uitwerking van de inhoud van de taak, etc. Sommige praktijkopdrachten kunnen juist worden ingezet bij die taken waarvan het vooraf moeilijk is aan te geven wanneer deze zich voordoen (bijvoorbeeld omgaan met incidenten). Daarom is het zinvol dat praktijkopleider en AIOS al in een vroeg stadium kennis nemen van de verschillende praktijkopdrachten.

Lange Praktijk Opdracht (LPO)

De Lange Praktijk Opdracht is een instrument om gestructureerd feedback te geven op de gehele authentieke taak van de AIOS die, gelet op zijn aard, een langere doorlooptijd heeft.

Tijdens de looptijd kunnen een aantal andere vormen van toetsen worden ingezet (zoals MSF, KPB's, beroepsproducten, zelfreflecties, beoordeling beroepsproducten).



Multiple Source Feedback

Degenen die met de AIOS samenwerken geven feedback op diens functioneren. Het gaat dan om hun persoonlijke ervaring met zichtbaar en frequent voorkomend gedrag. Door deze verschillende percepties te combineren, wordt een breder beeld verkregen van het functioneren van de AIOS in de werksituaties. Het is *geen* beoordelingsinstrument.

Kritische Praktijk Reflectie (KPR)

Deze opdracht stimuleert en toetst het vermogen tot reflectie. Dat is 'kritisch kunnen kijken naar eigen handelen in studie- en praktijksituaties en professioneel handelen'.

Stage opdracht

Een stageopdracht beschrijft welke doelen de AIOS in de stage minimaal moet halen en welke opdrachten hij moet verrichten. In het verslag van de opdracht laat de AIOS niet alleen zien wat hij feitelijk gedaan heeft en hoe, maar hij maakt vooral verslag van zijn leerervaringen en reflectie daarop.

Module Opdracht (MO)

Dit is een opdracht of toets ter afsluiting van een module uit het cursorisch onderwijs met een selectief karakter. Een presentatie kan hier deel van uitmaken.

Onderzoeksopdracht (concept artikel)

Het concept artikel is het schriftelijk resultaat van de wetenschapsstage met een onderzoeksopdracht. Het is van een niveau dat het zou kunnen worden aangeboden ter publicatie. Het artikel hoeft *niet* voor publicatie te zijn geaccepteerd. Het artikel wordt beoordeeld door de begeleider en door een externe deskundige, die door het instituut wordt aangezocht. Praktijkopleiders hebben hierbij een beperkte rol. Daarnaast wordt van de AIOS een reflectie op deze ervaring gevraagd en moet hij zijn data verzameling kunnen overleggen.

Kennistoets

Een toets passend bij de afsluiting van een module uit het cursorisch onderwijs met een selectief karakter, waarbij meerdere open of gesloten vragen (op papier of digitaal) beantwoord dienen te worden. Daarnaast kan gebruik gemaakt worden van casus en essay vragen.