

# LANDELIJK OPLEIDINGSPLAN SPECIALIST OUDERENGENEESKUNDE

**HANDLEIDING: LEREN ONTWIKKELEN & BEOORDELEN**

*Dit document dient uitsluitend als overzicht! Voor de voortgang en het beoordelen dient het e-portfolio Scorion gebruikt te worden.*



SAMENWERKENDE OPLEIDINGEN TOT  
SPECIALIST OUDERENGENEESKUNDE NEDERLAND

## Ten geleide

---

Dit document heeft tot doel een overzicht te bieden van alle ontwikkel- en beoordelingsinstrumenten binnen de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde. Deze handleiding is van toepassing op degenen die met de opleiding starten volgens het Landelijk Opleidingsplan specialist ouderengeneeskunde, herziening 2023

**Het digitale e-portfolio dient gebruik te worden voor het toepassen en gebruiken van de ontwikkel- en beoordelingsinstrumenten.**

NIET KOPIEËREN

## Inhoudsopgave

Inhoudsopgave .....	3
Toelichting bij de handleiding.....	4
Overzicht Ontwikkel – en beoordelingsinstrumenten .....	6
Individueel opleidingsplan (IOP): handleiding.....	8
Individueel opleidingsplan (IOP): formulier.....	9
Korte praktijkevaluatie (KPE): handleiding bij formulier.....	10
Korte praktijkevaluatie (KPE): formulier .....	11
360 <sup>o</sup> -feedback: handleiding bij formulier .....	12
360 <sup>o</sup> -feedback: formulier.....	13
Case Based Discussion (CBD): handleiding bij formulier .....	14
Case Based Discussion: Formulier .....	17
Schriftelijke verslaglegging: handleiding bij formulier.....	18
Schriftelijke verslaglegging: formulier .....	19
Kennistoets .....	20
Presentaties en onderwijs: handleiding bij formulier .....	22
Presentaties en onderwijs: formulier.....	23
CAT: handleiding bij formulier.....	24
CAT: formulier .....	25
Wetenschappelijke leeropdracht: handleiding bij formulier.....	26
Wetenschappelijke leeropdracht: formulier .....	27
Supervisie: handleiding bij formulier.....	29
Supervisieverklaring: formulier .....	30
Voortgangsgesprek: handleiding .....	32
Selectieve beoordeling door (stage)opleider: handleiding bij formulieren.....	33
Selectieve beoordeling aios door (stage)opleider: formulier .....	35
Zelfevaluatie door aios t.b.v. de selectieve beoordeling: formulier .....	39
Selectieve beoordeling door docent: handleiding bij formulier .....	43
Selectieve beoordeling aios door docent: formulier .....	44
Geïntensiveerd begeleidingstraject: handleiding bij plan, tussenevaluatie en eindbeoordeling .....	48
Geïntensiveerd begeleidingstraject aios: plan.....	50
Geïntensiveerd begeleidingstraject aios: tussenevaluatie.....	51
Geïntensiveerd begeleidingstraject aios: eindbeoordeling/selectieve beoordeling .....	52
Bijlage 1. Medisch-technische verrichtingen .....	53

## Toelichting bij de handleiding

---

Deze handleiding is een leidraad voor aios, opleider, docent en andere opleidingsbetrokkenen. De hierin opgenomen instrumenten zijn een uitdrukking van wat voor een aios van belang wordt geacht om zich te kunnen ontwikkelen tot een goed functionerende specialist ouderengeneeskunde. Elk instrument heeft een korte handleiding waarin doelstelling en gebruik staan toegelicht. Aspecten van het competentieprofiel van de specialist ouderengeneeskunde en de kenmerkende beroepsactiviteiten (KBA) zijn opgenomen in de verschillende instrumenten.

In het landelijk opleidingsplan van de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde is de regelgeving omtrent beoordelen vastgelegd in het onderdeel "Leren, ontwikkelen en beoordelen" (hoofdstuk 6). Het opleidingsinstituut kan nog eigen aanvullingen hebben.

### Ontwikkelinstrumenten

Leren en ontwikkelen van aios tot specialist ouderengeneeskunde is iets wat vraagt om 'feedup'. Dit is vooraf goed nadenken en informatie verzamelen over wat je moet en wilt leren en welke resultaten je wilt behalen. In de praktijk is het vervolgens van belang 'feedback' te verzamelen: wat heb ik gedaan, hoe heb ik mijn doel/resultaten bereikt? Dit vraagt om reflectie en vooruitkijken 'feedforward': wat is de volgende stap, hoe ga ik (verder) mijn doelen te bereiken? Feedup, feedback en feedforward vinden continu en cyclisch plaats.

De opleiding heeft een aantal ontwikkelinstrumenten die de aios kan gebruiken voor het bespreken en vastleggen van de formele feedback. Het IOP kan gebruikt worden voor het formuleren van leerdoelen op basis van de feedup en feedforward.

De ontwikkelinstrumenten in het opleidingsplan zijn hulpmiddelen bij het leren en ontwikkelen van de aios tot specialist ouderengeneeskunde. In het opleidingsplan wordt aangegeven wat het minimale aantal te gebruiken ontwikkelinstrumenten is gedurende (de verschillende fasen van) de opleiding (zie ook het overzicht Ontwikkel – en Beoordelingsinstrumenten op pagina 6). De aios en opleider kunnen uiteraard de ontwikkelinstrumenten vaker gebruiken afhankelijk van en passend bij de ontwikkelingsbehoefte van de individuele aios. Een diversiteit aan ontwikkelinstrumenten geeft een representatief beeld van de voortgang in het leerproces.

### Portfolio

Gedurende de gehele opleiding verzamelt de aios feedback, beoordelingen en andere bewijsstukken van ontwikkeling in het portfolio. Dit portfolio heeft tot doel het leerproces van de aios te ondersteunen. De aios, opleider en docent krijgen hierdoor een goed beeld bij de voortgang van het leerproces. Het portfolio biedt de aios ook de mogelijkheid om als hedendaagse professional zijn ontwikkeling en bekwaamheid inzichtelijk te maken. Dit is een vaardigheid die ook in het leven lang leren als professional verwacht wordt. De herregistratie hanteert dezelfde systematiek.

De opleiders en docenten gebruiken de informatie uit het portfolio, in combinatie met andere informatie, om een oordeel te vormen over de vorderingen van de aios en beoordelen of deze voldoen aan de verwachte norm.

### Verplichte producten

Ten behoeve van de competentie wetenschap dient de aios gedurende de opleiding minimaal twee maal een Critically Appraised topic (CAT) te verrichten en te voldoen aan de wetenschappelijke leeropdracht. Daarnaast volgt de aios een supervisietraject. De criteria voor de supervisie, CAT en wetenschappelijke leeropdracht zijn opgenomen in de handleiding leren, ontwikkelen en beoordelen. Feedback op de verplichte producten wordt besproken tijdens de selectieve beoordeling.

#### Voortgangsgesprek

Een belangrijke voorwaarde voor professioneel leren is intrinsieke motivatie. De aios draagt zelf de verantwoordelijkheid om zich te ontwikkelen tot een bekwame specialist ouderengeneeskunde. De opleiding faciliteert dit door een motiverende leeromgeving te bieden. Onderdeel daarvan zijn

voortgangsgesprekken. Gedurende een opleiding- of stageperiode worden één of meer gesprekken gepland tussen de aios, (stage)opleider en docent van het opleidingsinstituut om de voortgang van de competentieontwikkeling in het algemeen en van de KBA's te monitoren. Tijdens dit voortgangsgesprek wordt besproken of de aios zich op dat moment voldoende ontwikkelt om de opleidings- of stageperiode aan het einde met een voldoende beoordeling te kunnen afsluiten. Daarnaast is wederzijdse afstemming en samenwerking ten aanzien van het leerproces van de aios onderwerp van gesprek. Dit gesprek beoogt het opleidingsklimaat voor de aios te versterken. Het karakter van het gesprek is ontwikkelingsgericht. Uitgegaan wordt van een toenemende zelfsturing van de aios waarbij door de aios actief wordt nagedacht over zijn ontwikkeling. Natuurlijk kan de opleider en/of docent ook leeractiviteiten voorstellen en suggesties doen voor het inzetten van bepaalde ontwikkelinstrumenten om zo een beter beeld te krijgen en/of de ontwikkeling van de aios (bij) te sturen. De momenten van voortgangsgesprekken worden duidelijk gemarkeerd in het opleidingsschema voor de aios.

## Beoordelingsinstrumenten

### Selectieve beoordeling

Een beoordeling vindt tijdens de opleiding plaats na de eerste drie maanden van de opleiding, aan het eind van een opleidingsperiode dan wel stageperiode en minimaal drie maanden voor het einde van de opleiding. De beoordeling heeft tot doel om vast te stellen of de aios de KBA's beheerst op het bekwaamheidsniveau dat past bij de opleidingsperiode of stageperiode en voldoende groei toont in de competentieontwikkeling.

De beoordelingsmomenten worden eenduidig afgesproken en duidelijk gemarkeerd en de aios is verantwoordelijk voor het bijtijds uitnodigen van de beoordelaars via het digitaal portfolio. De eindbeoordeling kan plaatsvinden in de periode intramuraal 2 of vanuit een keuzestage in de ouderenzorg waarbij een SO de stage-opleider van de keuzestage is.

### Voortgangsbeslissing door hoofd van de opleiding

Op basis van de beoordelingen van opleider en docent neemt het hoofd van het opleidingsinstituut een besluit over voortgang van de opleiding.

## Verantwoordelijkheden

Het leren en ontwikkelen van de aios vraagt om interactie met de opleider, docent en anderen waar de aios nauw mee samenwerkt. Daarbij heeft ieder een eigen verantwoordelijkheid.

De aios is een arts die de verantwoordelijkheid neemt voor het eigen leerproces en open staat voor feedback. Hij neemt tijd voor leren, stelt vragen en oefent. Hij bekwaamt zich in en reflecteert op eigen handelen en competentieontwikkeling zowel in de praktijk als tijdens de onderwijsactiviteiten. De aios groeit daarin naar meer zelfsturing en gebruikt het IOP om in samenspraak met opleider en docent leerdoelen te formuleren en deze te realiseren. De aios maakt de competentieontwikkeling zichtbaar door leerdoelen, feedbackmomenten en beoordelingen vast te leggen in het portfolio en zich te bekwamen in de KBA's.

De opleider monitort het leerproces en kan voorstellen en suggesties doen voor het inzetten van bepaalde ontwikkelinstrumenten, om zo een beter beeld te krijgen en de ontwikkeling van de aios zo optimaal mogelijk te begeleiden.

De docenten monitoren het leerproces en kunnen suggesties doen voor het inzetten van bepaalde ontwikkelinstrumenten, om zo een beter beeld te krijgen en de ontwikkeling van de aios zo optimaal mogelijk te begeleiden.

## Overzicht Ontwikkel – en beoordelingsinstrumenten

Minimale gebruik van ontwikkelinstrumenten	jaar 1	jaar 2	jaar 3
Korte praktijkevaluatie (KPE)	6	4	2
360-graden feedback	1	1	1
Case Based Discussion (CBD)	6	4	2
Schriftelijke verslaglegging	2	2	2
Kennistoets	2	2	2
Presentatie en onderwijs	2	2	2
Voortgangsgesprek	Halverwege elke opleidingsperiode of stage		
Individueel OpleidingsPlan	Zo vaak als gewenst is		
Minimale verplichtingen/ producten			
CAT	1	1	
Wetenschappelijke Leeropdracht	-	-	1
Supervisie	1		
Minimale gebruik van selectieve beoordelingsinstrumenten			
Selectieve beoordeling (stage)opleider	Bekwaamverklaring KBA en competentiebeoordeling		bij afronding van elke stage- en opleidingsperiode
Selectieve beoordeling docent	Onderwijsdagen, portfolio en competentiebeoordeling		bij afronding van elke stage en opleidingsperiode
Geïntensiveerd begeleidingstraject, tussen- en eindbeoordeling	Competentiebeoordeling		Bij afronding GBT

### Toelichting

Het overzicht Ontwikkel – en beoordelingsinstrumenten geeft de aios een (minimale) norm van welke diversiteit aan instrumenten en welk aantal instrumenten nodig is om een representatief oordeel te kunnen geven van de bekwaamheid. Dit kan niet los worden gezien van de kwaliteit van de gekregen feedback. Het wordt verwacht dat de opleider de aios optimaal begeleidt en de leervorderingen volgt. In het opleidingsplan is bewust gekozen voor de term 'ontwikkeling' in plaats van 'toetsing' om duidelijk te maken dat aan kwaliteit meer waarde dient te worden toegekend dan de kwantiteit van bovenstaand schema. Het is uitdrukkelijk de bedoeling om de ontwikkelinstrumenten in te zetten voor het behalen van de individuele leerdoelen en het bereiken van het gevraagde bekwaamheidsniveau en de competenties.

## Hoofdstuk 1: Ontwikkelinstrumenten

NIET KOPIEËREN

## Individueel opleidingsplan (IOP): handleiding

---

### Beschrijving

In de opleiding van de specialist ouderengeneeskunde staan verwerven van bekwaamheid ten aanzien van de beroepsactiviteiten en verwerven van de daarvoor benodigde competenties centraal. De aios beschikt niet van de één op de andere dag over deze bekwaamheden van beroepsactiviteiten en competenties. Het verwerven hiervan is een proces. Dit proces wordt gepland en beschreven in het individueel opleidingsplan (IOP). Vorderingen ten aanzien van de beroepsactiviteiten en competenties worden zichtbaar gemaakt in het digitale portfolio.

### Doel

Het individueel opleidingsplan is een middel om het leerproces te structureren en te volgen.

### Randvoorwaarden

- Voor het uitwerken van een IOP wordt gebruik gemaakt van het formulier individueel opleidingsplan.
- Met enige regelmaat en in ieder geval aan het begin van iedere nieuwe opleidings-/stageperiode stelt de aios een IOP op.
- Het IOP wordt bijgesteld na elk voortgangsgesprek en na iedere selectieve beoordeling.
- De beroepsactiviteiten en competenties die verworven moeten worden in betreffende opleidings-/stageperiode dienen als referentiekader voor de leerdoelen (zie landelijk opleidingsplan).
- De aios verwerkt de verkregen feedback van de betreffende opleidings-/stageperiode in het IOP (hierbij kan gebruik worden gemaakt van de ontwikkelinstrumenten zoals beschreven in deze handleiding)

### Werkwijze

- Het formulier IOP wordt door de aios digitaal ingevuld.
- Bij de start van een opleidings-/stageperiode oriënteert de aios zich op de beroepsactiviteiten en competenties die centraal staan.
- Op basis van de beroepsactiviteiten en competenties formuleert de aios (SMART) leerdoelen.
- De aios concretiseert, door middel van een plan van aanpak hoe hij deze leerdoelen wil bereiken en stelt hiervoor een tijdsplanning op.
- De aios stelt vooraf vast op welke manier een leerdoel wordt geëvalueerd. Voor de evaluatie van een leerdoel kan de aios ook gebruik maken van de beschikbare ontwikkelinstrumenten.
- De aios bespreekt het IOP met de (stage)opleider en docent.
- De docent en (stage)opleider begeleiden het vormgeven van het IOP, rekening houdend met de competenties en bekwaamheid van de AIOS en de te behalen norm aan het einde van iedere stage- en opleidingsperiode
- Denk ook aan je medisch technische verrichtingen. Een overzicht hiervan staat in de handleiding leren, ontwikkelen en beoordelen.



## Individueel opleidingsplan (IOP): formulier

---

Opleidingsperiode /stageperiode:

- Intramuraal 1  Geriatrische revalidatie  Ambulant/ psychiatrie  Ziekenhuisstage  
 Keuzestage  Intramuraal 2

Tijdspanne : van tot (dd/mm/jjjj)

---

*Orienteer je bij de start van een opleidings-/stageperiode welke beroepsactiviteiten en competenties centraal staan, en wat dat betekent voor de leerdoelen waaraan je gaat werken. En neem leerdoelen/aandachtspunten vanuit het voortgangsgesprek mee.*

### Leerdoel 1

Leerdoel (SMART)	Plan van aanpak	Evaluatie

**Toelichting** (Beschrijf bij het leerdoel welke vorderingen je hebt gemaakt. Relateer het aan voorbeelden uit de praktijk, uitkomsten ontwikkelinstrumenten, ed. Indien je geen/nauwelijks vorderingen hebt gemaakt, hoe ga je de komende tijd werken aan het leerdoel?):

### Leerdoel 2

Leerdoel (SMART)	Plan van aanpak	Evaluatie

**Toelichting** (Beschrijf bij het leerdoel welke vorderingen je hebt gemaakt. Relateer het aan voorbeelden uit de praktijk, uitkomsten ontwikkelinstrumenten, ed. Indien je geen/nauwelijks vorderingen hebt gemaakt, hoe ga je de komende tijd werken aan het leerdoel?):

### Leerdoel 3

Leerdoel (SMART)	Plan van aanpak	Evaluatie

**Toelichting** (Beschrijf bij het leerdoel welke vorderingen je hebt gemaakt. Relateer het aan voorbeelden uit de praktijk, uitkomsten ontwikkelinstrumenten, ed. Indien je geen/nauwelijks vorderingen hebt gemaakt, hoe ga je de komende tijd werken aan het leerdoel?):

## Korte praktijkevaluatie (KPE): handleiding bij formulier

---

**Kenmerkende beroepsactiviteiten:** alle

### **Beschrijving**

Evaluatie van kennis, vaardigheden en attitude van een aios in de praktijk door middel van een kortdurende observatie. Binnen de gekozen beroepsactiviteit kiest de aios (in overleg) voor één of twee leervragen.

### **Doel KPE**

De aios verkrijgt gericht feedback op zijn functioneren in de praktijk ten aanzien van een kenmerkende beroepsactiviteit.

### **Feedbackgever**

(Stage)opleider of daartoe bekwame paramedici en (gz-)psychologen, andere geregistreerde specialisten ouderengeneeskunde, ouderejaars aios, verzorgenden niveau 4, verpleegkundigen.

### **Werkwijze**

Een KPE wordt in de praktijk van de aios afgenomen.

De leervraag van de aios staat centraal

Het is wenselijk om de KPE in te zetten om feedback te krijgen op een diversiteit aan leervragen.

Tijdens de opleiding worden tenminste 12 KPE's ingezet.

#### *De aios:*

- Geeft de betreffende beroepsactiviteit en specifiek(e) aandachtspunt(en) aan in het formulier.
- Formuleert in eigen woorden maximaal twee leervragen en een observatiepunt voor de observator. Gebruikt hiervoor ter ondersteuning de toelichting ten aanzien van specificaties en vereiste kennis, vaardigheden en attitude zoals omschreven in de KBA.
- Nodigt de observator uit deze beroepsactiviteit te observeren en geeft aan op welke leervragen hij feedback wil ontvangen.
- Bespreekt met de observator de uitkomsten van de KPE.

#### *De feedbackgever:*

- Observeert aan de hand van de aangegeven leervragen.
- Geeft de aios direct na de observatie feedback over diens functioneren.
- Kan extra aandachtspunten formuleren.

## Korte praktijkevaluatie (KPE): formulier

---

Mailadres feedbackgever:

Functie feedbackgever:

Kenmerkende beroepsactiviteit:

Leervraag van de aios (1):

Leervraag van de aios (2):

### **Feedbackgever**

*Formuleer voorafgaand aan de observatie je eigen observatiepunten op basis van de leervraag van de aios.*

*Wil je de vereiste kennis, vaardigheden en attitude van de betreffende kenmerkende beroepsactiviteit inzien?*

*[uitklapmenu, zie voor tekst de pagina's in de handleiding]*

### **Opmerkingen bij de feedback**

Wat gaat goed?

Wat kan beter?

Overige opmerkingen:

## 360°-feedback: handleiding bij formulier

---

**Kenmerkende beroepsactiviteiten:** Alle (overstijgend)

### Beschrijving

Verschillende observatoren die samenwerken met de aios geven feedback op diens functioneren. Door de verschillende percepties van de observatoren te combineren, wordt een breder beeld verkregen van het functioneren van de aios.

### Doel

De aios verkrijgt feedback op zijn functioneren betreffende de competenties samenwerking, organisatie en professionaliteit.

### Feedbackgevers

(Stage)opleider, andere artsen, paramedici, (gz-)psychologen, verzorgenden, andere disciplines waarmee de aios samenwerkt, de aios zelf.

### Randvoorwaarden

- De 360°-feedback wordt gedurende de opleiding ten minste drie maal afgenomen.
- Er zijn minimaal vier feedbackgevers betrokken, waarvan ten minste de (stage)opleider.
- Alle feedbackgevers dienen samen te werken met de aios.
- Onderwerp van observatie is het functioneren van de aios in de twee voorgaande maanden.

### Werkwijze

*De aios:*

- Stelt in overleg met de (stage)opleider vast wie de feedbackgevers zijn.
- Nodigt in dezelfde week alle feedbackgevers uit.
- Geeft mondelinge toelichting over het gebruik van het instrument.
- Vult voor zichzelf een formulier 360°- feedback in.
- Bespreekt tijdens een leergesprek met de (stage)opleider de observaties:
  - de vergelijking van de zelf-observatie en de observaties van de anderen;
  - de informatie die uit de individuele observaties komt (de observaties hoeven niet globaal te worden samengevat, iedere individuele observatie verstrekt waardevolle informatie).
- Vraagt, indien gewenst, de feedbackgevers om mondelinge toelichting.

*De feedbackgevers:*

- Ontvangen allen in dezelfde week een uitnodiging voor 360°- feedback en worden mondeling geïnformeerd over het gebruik van het instrument en wijze van invullen.
- Vullen het 360°-feedbackformulier in. De feedbackgever geeft op de aangegeven punten aan of dit goed gaat of beter kan. Indien een observatiecriterium niet is geobserveerd in de afgelopen twee maanden, vinkt de observator het hokje 'niet van toepassing (nvt)' aan.
- Beschrijven bij 'opmerkingen' wat er goed gaat, met een (of meerdere) voorbeeld(en) van concreet gedrag en geven tips ten aanzien van verbetering.
- Geven desgewenst (door de aios of de feedbackgever) mondelinge toelichting.

## 360°-feedback: formulier

---

Mailadres observator:

Functie observator:

Kenmerkende beroepsactiviteit:

<i>Observatiecriteria</i>	<b>Gaat goed</b>	<b>Kan beter</b>	<b>n.v.t.</b>
<b>Samenwerking met andere zorgverleners</b>			
<b>De aios...</b>			
Drukt zich adequaat schriftelijk uit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Drukt zich adequaat mondeling uit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geeft opbouwende feedback aan collega's	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Staat open voor de mening en ideeën van collega's en weet deze input op waarde te schatten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geeft de ruimte aan collega's om vragen te stellen en gaat erop in	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is helder in zijn standpunt en kan dit goed verwoorden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kan een besluit nemen en draagt de verantwoordelijkheid voor de gevolgen ervan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Organisatie: het functioneren in de organisatie</b>			
<b>De aios...</b>			
Organiseert zijn werkzaamheden efficiënt en heeft ze op tijd af	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Komt afspraken na of meldt wanneer dit niet lukt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Blijft onder stress effectief functioneren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Professionaliteit: integriteit, oprechtheid, betrokkenheid</b>			
<b>De aios...</b>			
Staat open voor feedback en doet er daadwerkelijk iets mee	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is een betrouwbare collega	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spreekt op integere wijze over de patiënt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accepteert fouten in het eigen handelen en aanvaardt de consequenties ervan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Behoudt professionele afstand van werksituaties zonder afstandelijk te zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Opmerkingen bij de feedback

Wat gaat goed?

Wat kan beter?

Overige opmerkingen:

## Case Based Discussion (CBD): handleiding bij formulier

---

**Kenmerkende beroepsactiviteiten:** Alle

### **Beschrijving**

Een case-based discussion (CBD) is een methodiek om gestructureerd feedback te geven op het klinisch redeneren van de aios. De aios voert naar aanleiding van een klinische casus een gesprek van ongeveer 15 minuten met één of meerdere leden van de opleidingsgroep. Uitgangspunt is een (klinische) praktijkcasus gerelateerd aan een kenmerkende beroepsactiviteit (KBA). Het gesprek kan plaatsvinden na een 'live observatie' met opleider of supervisor, of op basis van een reflectie door de aios en opleider/supervisor achteraf.

### **Doel**

Het geven van kansen aan de aios om zijn aanpak van de casus te bespreken en strategieën te expliciteren en te toetsen. Hierop ontvangt de aios gestructureerde feedback om zo zijn klinisch redeneren te verbeteren. CBD's kunnen in het portfolio gekoppeld worden aan verschillende KBA's. De opleider krijgt een indruk van de mate waarin de aios in staat is de betreffende KBA, of gedeelte van de KBA, uit te voeren met voldoende inzicht in eigen handelen, onder wisselende omstandigheden.

### **Feedbackgever**

(Stage)opleider of een ander lid van de opleidingsgroep.

### **Randvoorwaarden**

- De aios gebruikt dit ontwikkelinstrument 12 keer tijdens zijn opleiding, zes keer in jaar 1, 4 keer in jaar 2 en twee keer in jaar 3.
- Bij de bespreking van de casus wordt feedback gegeven op het niveau van kennis en klinisch redeneren.
- De opleider stelt vier vragen, zie tabel, om informatie te krijgen over het handelen en de motivatie hiervan van de aios.
- De opleider geeft feedback op het supervisieniveau van de aios.

### **Werkwijze**

De casus moet recent zijn (niet meer dan een week oud)

Trek maximaal 15 minuten voor de CBD uit en houd de tijd in de gaten, zet eventueel een alarm.

#### **Stap 1.**

*De aios:*

Geeft aan op welke KBA('s) deze casus betrekking heeft en of het de hele KBA betreft of onderdelen ervan (feedup).

Geeft een gestructureerde samenvatting van de casus.

*De opleider:*

Spreekt met de aios af op welke, eventueel aanvullende, aspecten de opleider gaat focussen tijdens de CBD (bij voorkeur 1 of 2 aspecten)

#### **Stap 2.**

*De aios:*

Beantwoordt de 4 vragen, zie tabel hieronder, en geeft elke vraag voldoende aandacht

*De opleider:*

Stelt de 4 vragen en benoemt concreet de stappen die iemand maakt (b.v. ik hoor dat je dit ziet bij lichamenlijk onderzoek, en daarom denkt aan...)

Checkt: Heeft de aios in zijn antwoorden voldoende 'bewijs' geleverd op alle vier vragen

Checkt: Is de inschatting van de aios over zijn eigen grenzen adequaat?

Blijft zoveel mogelijk vragen gebruiken die begrip, klinische redentatie, besluitvaardigheid en toepassen van medische kennis toetsen. Open en simpele vragen werken het best.

Checkt: Wat zegt je onderbuikgevoel? Maak dit gevoel concreet (competent, nauwgezet, geloofwaardig, oprecht, inzicht eigen beperkingen, geneigd hulp te vragen?).

Denkt indien nodig mee over de casus, maar gaat niet uitgebreid in discussie. Het gaat om het inschatten van de bekwaamheid van de aios, niet van jezelf. Stuur eventueel bij in de nabespreking.

Vermijdt het afvuren van kennisvragen (wat is de meest voorkomende oorzaak van...) Medische kennis op zich wordt via andere toetsvormen getoetst. Bespreek alleen de betreffende patiënt. Voorkomt een college, en geef de aios de ruimte om te vertellen over zijn aanpak van de casus.

<b>Vier vragen voor Case-Based Discussion gericht op de uitvoering van een KBA<sup>1</sup></b>		
	<b>Toelichting en Doel</b>	<b>Hulpvragen</b>
1. Wat heb je gedaan in deze situatie?	Laat de aios de casus (handelingen, bevindingen) en de relatie met de specifieke KBA toelichten. De aios start met de diagnose en stelt een beleid voor. <u>Doel:</u> Check of de aios relevante bevindingen naar diagnose, DD en beleid kan vertalen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Heb je de kern gehaald uit je waarnemingen?</li> <li>- Vat de casus in 2 zinnen samen, en geef in 2 zinnen een conclusie.</li> <li>- Is er een antwoord op de verwijsvraag?</li> <li>- Is er een antwoord op de hulpvraag?</li> </ul>
2. Waarom handelde je zo? Wat waren je overwegingen?	Vraag de aios zijn handelingen te relateren aan relevante achtergrond kennis (anatomie, pathofysiologie, diagnostische tests en/of therapeutisch middelen). <u>Doel:</u> Check klinisch redeneren, mate van begrip en inzicht.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Waarom specifiek deze diagnose?</li> <li>- Wat te doen om de DD helderder te krijgen?</li> <li>- Welk (aanvullend) onderzoek inzetten om de DD helderder te krijgen?</li> <li>- Alternatieve behandelopties?</li> <li>- Wat als patiënt voorgestelde behandeling niet wenst?</li> <li>- Welke preventieve- of leefstijlinterventies stel je voor?</li> </ul>
3. Met welke risico's en mogelijke complicaties heb je rekening gehouden tijdens het handelen?	In hoeverre was aios voorbereid om te gaan met deze risico's en complicaties? <u>Doel:</u> Check risico- beoordeling.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoe ga je het aanpakken met medicatie?</li> <li>- Wat zijn de mogelijkheden en beperkingen van de behandeling?</li> <li>- Wat zijn de mogelijke complicaties en risico's van de voorgestelde behandeling?</li> <li>- Wanneer contacteer je je supervisor?</li> <li>- Wanneer betrek je een ander specialisme in de casus?</li> </ul>
4. Wat als de patiënt of situatie anders/ afwijkend zou zijn geweest? Had je dan anders gehandeld? Hoe?	Denk aan verschillen in cultuur, geslacht, medische voorgeschiedenis, onverwachte bevindingen, mentale of fysieke onregelmatigheden, zelfde casus in avonddienst etc. <u>Doel:</u> Check handelen aios in andere, minder gemakkelijke situaties.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wat als je X had gezien op de röntgenfoto?</li> <li>- Wat als patiënt X had laten zien bij lichamelijk onderzoek?</li> <li>- Wat als patiënt X had gezegd tijdens lichamelijk onderzoek?</li> <li>- Wat als....</li> <li>- Etc.</li> </ul>

### **Stap 3.**

*De aios:*

Geeft een conclusie over zijn klinische redenering en gevolgde strategieën

Geeft aan of hij voldoende inzicht heeft in zijn eigen handelen, onder wisselende omstandigheden

Geeft het superviseniveau aan, de mate waarin hij zichzelf in staat acht de betreffende KBA, of gedeelte ervan, uit te voeren.

Formuleert op basis van de ontvangen feedback van de opleider ontwikkelpunten (feedforward) voor het IOP

*De opleider*

<sup>1</sup> Ten Cate, From case-based to entrustment-based discussions; the clinical teacher Volume 14, Issue 6 December 2017; Pages 385-389

Ten Cate, Hoff. Materiaal workshop Entrustment Based Discussion, maart 2018

Zet de ontwikkeling van de aios centraal door de aios ruimte te geven zijn overwegingen en conclusie te verwoorden.  
Zorgt dat de aios zich gehoord voelt en gaat in op wat het met de aios doet (luistert goed naar de aios en geeft emoties de ruimte).  
Sluit de bespreking af door feedback te geven over wat goed ging en waar dat uit bleek en wat beter kan en waar dat uit bleek en noteert dit op het formulier.

NIET KOPIEËREN



## Case Based Discussion: Formulier

---

Mailadres feedbackgever:

Functie feedbackgever:

Kenmerkende beroepsactiviteit:

Wil je de vereiste kennis, vaardigheden en attitude van de betreffende kenmerkende beroepsactiviteit inzien? [uitklapmenu, zie voor tekst de pagina's in de handleiding

	<b>CBD vragen</b>	<b>Criterium</b>	<b>Feedback</b>
1	<b>Wat heb je gedaan in deze situatie?</b>  Gestructureerd (mondeling) verslag uitbrengen.	<i>Vertaalt relevante bevindingen naar een diagnose en beleid.</i>	Wat gaat goed?  Wat kan beter?
2	<b>Waarom handelde je zo? Wat waren je overwegingen?</b>  Klinisch redeneren	<i>Relateert bevindingen en handelen aan relevante achtergrondkennis ((patho-) fysiologie, diagnostische tests en/of therapeutische middelen.</i>	Wat gaat goed?  Wat kan beter?
3	<b>Met welke risico's en mogelijke complicaties heb je rekening gehouden tijdens het handelen?</b>  Inschatting en analyse risico's en complicaties en adequaat handelen	<i>Geeft een realistische inschatting van risico's en mogelijke complicaties.  Neemt risico's en complicaties in overweging.</i>	Wat gaat goed?  Wat kan beter?
4	<b>Wat als de patiënt of situatie anders/afwijkend zou zijn geweest? Had je dan anders gehandeld? Hoe?</b>  <i>In staat deze activiteit uit te voeren onder verschillende omstandigheden</i>	<i>Geeft adequate voorstellen voor handelwijze in een gelijksoortige casus onder andere omstandigheden</i>	Wat gaat goed?  Wat kan beter?

Overige opmerkingen bij de feedback:

## Schriftelijke verslaglegging: handleiding bij formulier

---

**Kenmerkende beroepsactiviteiten:** alle

### **Beschrijving**

Het gestructureerd bekijken van een schriftelijke verslaglegging. Onder schriftelijke verslaglegging valt dossiervoering (patiëntendossier), verwijs-, consult en ontslagbrieven. Er wordt zowel gekeken naar inhoud, vorm als proces.

### **Doel**

De aios verkrijgt feedback op de schriftelijke verslaglegging. Aan de hand hiervan formuleert de aios eventuele ontwikkelpunten voor het IOP.

### **Feedbackgever**

De (stage)opleider of een, met de patiënt bekende, (medisch) specialist

### **Randvoorwaarden**

- Gedurende de opleiding wordt dit ontwikkelinstrument meerdere malen gebruikt. Variatie in vorm van verslaglegging is vereist.

### **Werkwijze**

*De aios:*

- Bedenkt wanneer hij het ontwikkelinstrument verslaglegging wil gebruiken. Hij kiest de (passende) vorm. De aios formuleert maximaal twee leervragen ten aanzien van de verslaglegging en bedenkt welke resultaten hij wil behalen (feedup).
- Overlegt met diegene die de feedback verzorgt op welke wijze de verslaglegging ter inzage komt. Indien de verslaglegging in het portfolio wordt opgenomen dient dit geanonimiseerd te geschieden en na de bespreking uit het portfolio verwijderd te worden.

*De feedbackgever:*

- Ontvangt van de aios een uitnodiging voor het geven van feedback en heeft inzage in de verslaglegging
- Vult het formulier in, geeft feedback aan de hand van de leervragen
- Kan extra aandachtspunten benoemen
- Bespreekt de feedback met de aios en bekijkt zo nodig de mogelijkheden voor ontwikkelpunten in het IOP (feedforward)

## Schriftelijke verslaglegging: formulier

---

Mailadres feedbackgever:

Functie feedbackgever:

Kenmerkende beroepsactiviteit:

Keuze van verslaglegging: [ ] dossiervoering [ ] ontslagbrief [ ] consultbrief [ ] verwijsbrief

Leerdoel van de aios (1):

Leerdoel van de aios (2):

### **Feedbackgever**

Wil je de aandachtsvelden van de betreffende kenmerkende beroepsactiviteit inzien? *[uitklapmenu, zie voor tekst de pagina's in de handleiding]*

### **Opmerkingen bij de feedback**

Wat gaat goed?

Wat kan beter?

Overige opmerkingen:

### Beschrijving

De landelijke kennistoets is een toets gericht op het vereiste medisch inhoudelijke kennisniveau van de specialist ouderengeneeskunde.

Ze dient de aios inzicht te geven in zijn kennisniveau betreffende de belangrijkste onderwerpen binnen de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde.

De gekozen onderwerpen sluiten dan ook aan bij de KBA's. Afname vindt twee maal per jaar digitaal plaats. Inhoudelijk bestaat elke kennistoets uit 100 vragen, gebaseerd op 4 á 5 inhoudelijke onderwerpen. De inhoudelijke onderwerpen en de gebruikte kennisbronnen worden op voorhand kenbaar gemaakt. Alle onderwerpen komen in de loop van drie jaar een- tot tweemaal aan bod. De 100 toetsvragen worden niet gebundeld naar onderwerp, maar random aangeboden, om de praktijk te benaderen.

De kennistoets is een ontwikkelinstrument met een educatieve aard. De toetsresultaten worden nabesproken op basis waarvan doelen in de kennisontwikkeling meegenomen kunnen worden in het IOP.

### Doelstelling

De ambitie en doelstelling van de kennistoets is het stimuleren van de ontwikkeling en beheersen van een voldoende kennisniveau door de specialist ouderengeneeskunde.

De toets dient de aios inzicht te geven in zijn actuele kennisniveau en hem uit te dagen zich te blijven ontwikkelen en nieuwe leerdoelen te formuleren.

### Feedback

Om het educatieve karakter van de toets te bereiken worden ter voorbereiding op de toets de toetsdoelen en bijbehorende bronnen bekend gemaakt aan de aios om zo het bestuderen van de kennisbronnen te stimuleren en om aios richting te geven tijdens het bestuderen van de stof (Feed up). Aangegeven wordt wat de aios kan doen om zoveel mogelijk uit de kennistoets te halen. Daarnaast kunnen aios na de toetsafname alle beantwoorde vragen inzien. Zo zien zij welke vragen correct en welke fout zijn beantwoord, met een toelichting waarom. Aios worden gestimuleerd deze feedback met hun opleider te bespreken. Om deze reden krijgt per kennistoets een aantal, telkens verschillende, opleiders de kans om de kennistoets ook te maken.

### Werkwijze

*De aios:*

Maakt gedurende zijn opleiding 2 keer per jaar een kennistoets

Stelt op basis van de voorinformatie ontwikkeldoelen op (feedup)

Stelt op basis van de feedback feedforward op

Bespreekt de resultaten, feedback en feedforward, met zijn opleider

Bewaart de uitslag van de kennistoets in zijn e-portfolio

*De opleider:*

Bespreekt het ontwikkelproces (feedup, resultaten/feedback en feedforward)

**Hoofdstuk 2: Verplichte producten**

NIET KOPIEËREN

## Presentaties en onderwijs: handleiding bij formulier

---

### Beschrijving

Een mondelinge presentatie door de aios over een wetenschappelijk artikel of een CAT, met als doel een leerzame interactie (discussie, gesprek, opdracht) of het verzorgen van een onderwijsactiviteit in het deskundigheidsgebied van de ouderengeneeskunde.

### Doel van ontwikkelinstrument

- De aios verkrijgt feedback over: de uitvoering van een onderwijsactiviteit of een CAT en/of presentatie op het deskundigheidsgebied van de specialist ouderengeneeskunde.
- De aios verkrijgt feedback over: de verbale en non-verbale communicatie

### Feedbackgever

(Stage)opleider, docent, specialisten ouderengeneeskunde, aios.

### Werkwijze

*De aios:*

- maakt een plan met ten minste de volgende onderdelen:
  - de doelen die de aios wil bereiken met de activiteit/presentatie bij zijn doelgroep
  - de opbouw van de onderwijsactiviteit/presentatie en inzet van werkvormen
  - de wijze van afstemming bovenstaande items op de doelgroep
  - de wijze van evaluatie
- spreekt met de feedbackgever af over welke punten hij graag feedback wil ontvangen en geeft de feedbackgever toegang tot het feedbackformulier. In geval van meerdere feedbackgevers nodigt de aios ieder afzonderlijk uit voor het invullen van het formulier.
- dient voorafgaand aan de onderwijsactiviteit het plan in bij de feedbackgevers(s)
- voert de activiteit/presentatie uit in aanwezigheid van de feedbackgever(s).
- houdt met de feedbackgever(s) een nagesprek. Daarbij wordt ingegaan op de leerdoelen waarop de aios feedback wilde ontvangen en worden deze middels het feedbackformulier besproken. Hierbij stelt de aios nieuwe leerdoelen op op basis van de gekregen feedback.

*De feedbackgever:*

- ontvangt van de aios toegang tot het feedbackformulier.
- observeert de aios gedurende de onderwijsactiviteit/presentatie.
- bespreekt de feedback na in een gesprek met de aios.

## Presentaties en onderwijs: formulier

---

Mailadres feedbackgever:

Functie feedbackgever:

Kenmerkende beroepsactiviteit:

Keuze van presentaties en onderwijs: [ ] referaat [ ] onderwijsmoment/voorlichting

Feedback **voorbereiding** [*feedback op plan door aios gemaakt voorafgaand aan presentatie/onderwijs*] [*Door feedbackgever in te vullen*]

Leerdoel van de aios (1. gericht op de inhoudelijk uitvoering):

Leerdoel van de aios (2. Gericht op verbale en non-verbale communicatie):

### **Bij het geven van feedback kunnen de volgende punten meegenomen worden:**

Referaat:

- De aios vat het artikel helder samen, zodat de luisteraar het betoog kan volgen zonder het artikel te hebben gelezen
- De aios heeft structuur aangebracht in het referaat
- De aios beoordeelt de kwaliteit van het artikel conform de maatstaven van Evidence Based Medicine
- De aios stelt de relevantie van het artikel voor de dagelijkse praktijk aan de orde
- De aios beheerst de stof zodanig dat hij vragen van het publiek kan beantwoorden

Onderwijsmoment/voorlichting:

- De aios formuleert concrete en haalbare onderwijsdoelen
- De aios bouwt de activiteit logisch op met gebruik van werkvormen passend bij de doelen
- De aios beschrijft wijze van evaluatie
- De aios is op tijd voor de activiteit om benodigde (hulp)middelen te controleren en te installeren
- De aios zorgt voor goede introductie inhoud (belang, context, opbouw, doel)
- De aios gebruikt (audiovisuele) hulpmiddelen functioneel
- De aios houdt de aandacht van de deelnemers vast en bevordert de interactie
- De aios sluit de activiteit duidelijk af
- De aios houdt zich aan de afgesproken tijd

Verbale en nonverbale communicatie:

- rustig spreektempo
- duidelijk intonatie
- oogcontact met deelnemers
- houding en gebaren
- taalgebruik

### **Opmerkingen bij de feedback**

Wat gaat goed?

Wat kan beter?

Overige opmerkingen:

## CAT: handleiding bij formulier

---

### Competenties:

Kennis en Wetenschap

### Beschrijving

Critically Appraised Topic (CAT): een beknopt verslag over de beantwoording van een klinische vraag aan de hand van een kritische beoordeling van wetenschappelijke literatuur door de aios.

### Doel

De aios verkrijgt feedback over:

- het vertalen van een klinische vraag in een zoekopdracht volgens maatstaven van Evidence Based Medicine;
- het verrichten van een search in de juiste databases;
- het kritisch beoordelen van één tot drie wetenschappelijke artikelen die de klinische vraag kunnen beantwoorden.

### Feedbackgever

(Stage)opleider en/of docent

### Randvoorwaarden

- De aios maakt tijdens de opleiding tweemaal een CAT.
- De aios gebruikt voor iedere CAT een ander onderwerp.
- De aios gebruikt als onderwerp van de CAT niet het onderwerp van de scriptie c.q. (keuzestage) wetenschappelijk onderzoek.

### Werkwijze

- De aios formuleert een vraag naar aanleiding van een casus of praktijksituatie. Hij vertaalt de klinische vraag in een zoekopdracht, zodanig dat deze kan worden beantwoord aan de hand van wetenschappelijke literatuur. Eén (bijvoorbeeld bij systematic review) tot maximaal drie artikelen worden door de aios kritisch beoordeeld op relevantie, validiteit en toepasbaarheid voor de praktijk.
- De aios geeft de bevindingen van de wetenschappelijke zoektocht weer in een verslag en beantwoordt de klinische vraag.

### Verslag

Maximaal twee pagina's, met opbouw:

1. Titel.
2. Klinische situatie: korte beschrijving van een casus of klinische situatie die aanleiding gaf tot het uitwerken van de CAT.
3. Vraagstelling: vertaling van klinische vraag in zoekopdracht (bijvoorbeeld volgens het PICO-systeem).
4. Zoekstrategie: korte beschrijving van de manier waarop gezocht is: welke databases zijn geraadpleegd, welke zoektermen zijn gehanteerd, in welke periode en naar wat voor soort onderzoek is gezocht?
5. Evidence: beschrijving van het aantal artikelen dat gevonden is en hoeveel geïncludeerd werden (1 tot 3) in de CAT op basis van kwaliteit.
6. Overzicht uitkomsten relevante artikel(en): kort overzicht van de relevante gegevens, waar mogelijk ondersteund door een grafiek of tabel.
7. Conclusie: korte samenvatting van de bevindingen uit artikel(en).
8. Opmerkingen: kritische beschouwing van de gevonden resultaten. Dit impliceert een beknopte toelichting van de sterke en zwakke kanten van het onderzoek en opmerkingen die relevant zijn voor het beantwoorden van de vraagstelling.
9. Vertaling naar de praktijk: wat betekenen de uitkomsten van besproken artikel(en) voor de klinische praktijk?
10. Literatuur.



## CAT: formulier

---

Mailadres feedbackgever:

Functie feedbackgever:

Onderwerp:

<i>Feedbackcriteria CAT</i>	<b>Gaat goed</b>	<b>Kan beter</b>	<b>n.v.t.</b>
De klinische vraag komt logisch voort uit eigen casuïstiek e.d.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De aios vertaalt de klinische vraag adequaat naar een literatuurzoekopdracht (PICO-vraag)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De aios gebruikt een adequate zoekstrategie: de juiste database, de juiste zoektermen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De aios kiest een type onderzoek dat past bij de vraag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De aios geeft de resultaten helder en leesbaar weer, eventueel met gebruik van tabel/figuur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De aios geeft de kracht/beperkingen van het gevonden resultaat juist weer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De aios geeft de conclusie juist weer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De aios maakt de juiste vertaalslag naar de klinische praktijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De aios geeft de literatuurlijst volledig en juist weer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Opmerkingen bij de feedback

Wat gaat goed?

Wat kan beter?

Overige opmerkingen:

## Wetenschappelijke leeropdracht: handleiding bij formulier

---

**Competenties:** Medisch handelen; Kennis en wetenschap

### Beschrijving

De aios voert tijdens de opleiding eenmaal een wetenschappelijk onderzoek uit en doet verslaglegging hiervan. Het onderzoek kan uitgevoerd zijn in het kader van een wetenschappelijke stage, met een wetenschappelijk artikel als resultaat, of een empirisch- /literatuuronderzoek met een scriptie of wetenschappelijk artikel als resultaat.

### Doel

- De aios verkrijgt feedback op het proces van onderzoek doen en op het wetenschappelijk eindproduct.
- De feedback heeft tevens een selectief doel: het eindoordeel dient minimaal 'voldoende' te zijn om de opleiding succesvol te kunnen afronden.

### Feedbackgever(s)

Wetenschappelijk begeleider, eventueel tweede feedbackgever afhankelijk van de regels van het opleidingsinstituut.

### Werkwijze

- Het geven van feedback vindt plaats volgens het formulier Wetenschappelijke leeropdracht en de daarin genoemde criteria.
- Er wordt feedback gegeven op het proces en op het eindproduct (concept-artikel, onderzoeksverslag) op inhoud en vorm.
- Keuze van het onderwerp en afstemming met begeleider en feedbackgever(s) geschiedt volgens de regels van het opleidingsinstituut.
- Het onderwerp van onderzoek mag niet hetzelfde zijn als het onderwerp dat voor een CAT wordt gebruikt.

### De aios:

- Formuleert een onderzoeksonderwerp en -vraag in het kader van het wetenschapsonderwijs en beantwoordt die door middel van een empirisch of literatuuronderzoek. Empirisch onderzoek kan ook plaatsvinden in het kader van een keuzestage wetenschappelijk onderzoek.
- De aios verstrekt aan de feedbackgever(s) het eindproduct (artikel of scriptie) en nodigt uit tot het geven van feedback conform de regels en timing van het opleidingsinstituut.

## Wetenschappelijke leeropdracht: formulier

---

Mailadres feedbackgever PROCES:

Functie feedbackgever:

Mailadres feedbackgever EINDPRODUCT:

Functie feedbackgever:

### PROCES

Competentie	Criteria	Gaat goed	Kan beter	n.v.t.
Eigen initiatief en regie	Mate waarin de aios anticiperend in plaats van afwachting heeft gehandeld, activiteiten geïnitieerd, eigen ideeën/oplossingen aangedragen, ongevraagd actie ondernomen, het voortouw genomen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planning, tijdpad, communicatie	Manier waarop het proces in de tijd is verlopen volgens afgesproken tijdpad; mate waarin de aios hierin tijdig knelpunten heeft gesignaleerd en gecommuniceerd met de begeleider	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Creativiteit, inventiviteit	Mate waarin de aios zelf is gekomen tot voorstellen en alternatieven, eigen oorspronkelijke ideeën of nieuwe werkwijzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leergerichtheid	Mate waarin de aios commentaar van begeleider en/of anderen heeft opgenomen en effectief toegepast of opgepakt; blijk heeft gegeven van nieuwsgierigheid / leergierigheid.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Algemeen	Totale indruk proces	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Opmerkingen bij de feedback

Wat gaat goed?

Wat kan beter?

Overige opmerkingen:

**Eindproduct:** Onderzoeksverslag/scriptie  Wetenschappelijk artikel

**Titel van product:**

**EINDPRODUCT**

Onderdeel	Criteria	Gaat goed	Kan beter	n.v.t.
Titel	Juiste weergave onderwerp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inhoudsopgave	Duidelijkheid en correctheid; paginanummering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samenvatting	Gestructureerd; dekt de inhoud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inleiding en doel	Doel volgt logisch uit inleiding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vraagstelling	Expliciet beschreven; volgt logisch uit de inleiding; concreet en helder geformuleerd; duidelijke operationalisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Methoden	<b>Empirisch onderzoek:</b> duidelijkheid opzet onderzoek, onderzochte populatie, uitkomstmaten, beschrijving analyses <b>Literatuuronderzoek:</b> duidelijkheid en reproduceerbaarheid zoekstrategie; beschrijving bronnen en in- en exclusiecriteria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Resultaten	Gerelateerd aan vraagstellingen (worden ze alle beantwoord); correcte en objectieve weergave duidelijke tabellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschouwing	Logische opbouw; blijf van kritisch vermogen m.b.t. resultaten, beperkingen en consequenties; onderbouwing conclusies	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aanbevelingen	Logischerwijs volgend op beschouwing en conclusies	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Literatuurlijst	Overzichtelijkheid; volgens (Vancouver-)richtlijnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lay-out	Verzorgde indruk; vormgeving tabellen en figuren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Taalgebruik	Helder taalgebruik; correct taalgebruik; juiste zinsbouw	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Algemeen	Totale indruk eindproduct	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Opmerkingen bij de feedback**

Wat gaat goed?

Wat kan beter?

Overige opmerkingen:

**Hoe evalueer je de wetenschappelijke leeropdracht van de aios in zijn geheel?**

Gaat goed  Kan beter

**Toelichting door de feedbackgever** (altijd invullen bij 'kan beter'):

## Supervisie: handleiding bij formulier

---

### Competenties:

Communicatie, Samenwerking, Organisatie en Professionaliteit

### Beschrijving

Met dit formulier wordt de voortgang van de supervisie van de aios geëvalueerd. Zowel de aanwezigheid van de aios, de ontwikkeling van de reflectievaardigheden van de aios als vaardigheden in de samenwerking met medesupervisanten worden geëvalueerd.

### Doel

- Vaststellen of de aios zich houdt aan de basisvoorwaarden van deelname aan een supervisiegroep.
- Vaststellen welke ontwikkeling de aios heeft doorgemaakt ten aanzien van reflectie op eigen handelen.
- Vaststellen welke ontwikkeling de aios heeft doorgemaakt van een aantal vaardigheden ten aanzien van medesupervisanten.

### Werkwijze

- De evaluatie vindt plaats met behulp van het formulier Supervisieverklaring.
- De evaluatie vindt plaats halverwege en aan het eind van de supervisie.
- De aios evalueert zijn eigen ontwikkeling. De manier waarop de aios evalueert wordt in samenspraak met de supervisor vastgesteld.
- De supervisor vult de supervisieverklaring in, bespreekt deze met de aios en valideert de supervisieverklaring.

## Supervisieverklaring: formulier

---

Mailadres supervisor:

Functie supervisor:

Aantal gemiste supervisiebijeenkomsten:

Halverwege de supervisie    Aan het einde van de supervisie

### Evaluatie

#### 1. Houdt de aios zich aan de basisvoorwaarden?

Aandachtspunten:

- Komt afspraken na
- Verstuurdt supervisiemateriaal op tijd
- Bereidt zich voor op de bijeenkomst
- Houdt zich aan afspraken van de supervisiegroep

**Toelichting punt 1 door de supervisor:**

#### 2. Hoe evalueer je de volgende vaardigheden van de aios ten aanzien van zichzelf?

Aandachtspunten:

- Formuleert gerichte relevante leerdoelen met betrekking tot het eigen functioneren als beroepskracht
- Kan eigen gedrag in een werksituatie concreet omschrijven, waarin denken, voelen, willen en handelen zijn geëxpliciteerd
- Reflecteert en toont inzicht in eigen sterke en zwakke punten van de beroepscompetenties
- Stelt vragen bij eigen opvattingen, gevoelens en gedrag
- Onderkent de eigen rol en het effect in het gedrag op anderen
- Onderkent en verwoordt eigen normen en waarden in handelen
- Zoekt naar gedragsalternatieven en verwoordt en beschrijft het nieuwe gedrag
- Experimenteert op basis van nieuwe inzichten in de praktijk
- Brengt leerervaringen uit de praktijk naar aanleiding van supervisieleerdoelen terug in de supervisie en beschrijft dit in het reflectieverslag

**Toelichting punt 2 door de supervisor:**

#### 3. Hoe evalueer je de volgende vaardigheden van de aios ten aanzien van de medesupervisanten?

Aandachtspunten:

- Communiceert open over eigen gedrag en gevoel in de beroepsuitoefening
- Vraagt en verwerkt feedback van de andere supervisanten en supervisor
- Stelt explorerende vragen en geeft feedback aan de andere supervisanten
- Werkt samen met de supervisanten en supervisor om de eigen rol te bespreken en kritisch te beschouwen

**Toelichting punt 3 door de supervisor:**

#### Hoe evalueer je de ontwikkeling van de aios in zijn geheel? \*:

Gaat goed    Kan beter

**Toelichting door de supervisor** (altijd invullen bij 'kan beter'):

\* Alleen invullen aan het einde van het supervisietraject.

## Hoofdstuk 3: Voortgang en beoordeling

NIET KOPIEËREN

## Voortgangsgesprek: handleiding

---

### Beschrijving

Gedurende een opleiding- of periode/stageperiode worden één of meer gesprekken gepland tussen de aios, (stage)opleider en docent van het opleidingsinstituut om de voortgang van de competentieontwikkeling en de ontwikkeling van de KBA's te monitoren.

Onderwerp van het voortgangsgesprek is wederzijdse afstemming en samenwerking ten aanzien van het leerproces van de aios. Dit gesprek beoogt het opleidingsklimaat voor de aios te versterken. Het karakter van het gesprek is ontwikkelingsgericht. Feedback, feed-up en feed forward vinden hierin hun plek van en naar de verschillende aanwezigen.

### Doel

- Het leerproces van de aios te ondersteunen, stimuleren en faciliteren.
- Optimale vormgeving van begeleiding en leerklimaat op zowel de praktijkplek als tijdens het onderwijs van het opleidingsinstituut.
- Het borgen van opvolging en continuïteit ten aanzien van gestelde leerdoelen.
- Aios krijgt zicht op zijn competentieontwikkeling en of deze passend is bij de fase van de opleiding.

### Randvoorwaarden

- Uitgegaan wordt van een toenemende zelfsturing van de aios waarbij door de aios actief wordt nagedacht over zijn ontwikkeling.
- Natuurlijk kunnen de opleider en docent ook leeractiviteiten voorstellen en suggesties doen voor het inzetten van bepaalde ontwikkelinstrumenten om zo een beter beeld te krijgen en/of de ontwikkeling van de aios (bij) te sturen.
- De momenten van voortgangsgesprekken zijn duidelijk gemarkeerd in het opleidingsschema voor de aios.

### Werkwijze

Het gesprek vindt plaats halverwege de opleidings- of stageperiode (en indien gewenst op een ander tijdstip wanneer dit in lijn is met de doelen van het voortgangsgesprek).

#### *Aios*

- Aios plant de voortgangsgesprekken met (stage)opleider en docent van het opleidingsinstituut en zorgt ervoor dat deze duidelijk gemarkeerd zijn in zijn opleidingsschema.
- In voorbereiding op het voortgangsgesprek bedenkt de aios welke onderwerpen hij aan bod wil laten komen ten aanzien van het eigen leerproces, leerdoelen en behoefte op het gebied van ondersteuning en begeleiding en of inrichting van de fysieke leeromgeving.

#### *Docent en (stage)opleider*

- Bereiden zich, ieder voor zich, voor op het gesprek aan de hand van hun observaties ten aanzien van leerproces, leerdoelen en geobserveerde begeleidingsbehoeften.

### Borging

Aios, (stage)opleider en docent maken afspraken over de opvolging en het volgende evaluatiemoment (voortgangsgesprek of selectieve beoordeling) van gestelde doelen, afspraken en acties. De aios verwerkt geformuleerde doelen, afspraken en concrete acties in zijn IOP.

Er is dan ook geen apart formulier Voortgangsgesprek.



## Selectieve beoordeling door (stage)opleider: handleiding bij formulieren

---

### Beschrijving:

De (stage)opleider en een docent van het opleidingsinstituut zijn verantwoordelijk voor de selectieve beoordeling. De (stage)opleider beoordeelt het functioneren in de praktijk, de beroepsactiviteiten, de competenties en de doorgemaakte ontwikkeling. Het IOP en de gebruikte ontwikkelinstrumenten zijn hierbij als hulpmiddel te gebruiken.

Voor iedere opleidingsperiode of stageperiode is omschreven welke kenmerkende beroepsactiviteiten minimaal als bekwaam dienen te worden beoordeeld voor het afsluiten van die periode.

De beoordeling van (stage)opleider en docent bevat het advies aan het hoofd van het opleiding of de aios geschikt is de opleiding voort te zetten en te voltooien.

### Doel:

Bepalen of de aios de norm van de opleidingsperiode heeft behaald.

Selectieve beoordeling vindt plaats 4 maanden na start van de opleiding en aan het eind van iedere opleidingsperiode/stageperiode en 3 maanden vóór het einde van de opleiding

### Beoordelaar:

Opleider, stage-opleider.

### Werkwijze:

- De toelichtingsvelden bij beoordelen worden ingevuld met een onderbouwing van het oordeel, of er wordt 'niet door mij te beoordelen' gekozen
- Zie voor bekwaamheidsbeoordeling van de beroepsactiviteiten: toelichting bekwaamheidsbeoordeling.
- Zie voor competentiebeoordeling het competentieprofiel van specialist ouderengeneeskunde (Verenso).

#### De aios:

- Nodigt de (stage) opleider en de docent uit het formulier in te vullen als voorbereiding op het gesprek over de selectieve beoordeling
- Geeft de eigen reflectie ten aanzien van het bekwaamheidsniveau en de competenties weer in het formulier 'zelfevaluatie'

#### De (stage)opleider:

- Vult het formulier in ter voorbereiding op het gesprek over de selectieve beoordeling
- De (stage)opleider rond het formulier af in het e-portfolio met een advies aan het hoofd van het opleidingsinstituut of de aios geschikt is de opleiding voort te zetten of te voltooien.

### Toelichting bekwaamheidsbeoordeling

Aan het eind van elke (stage)periode geeft de opleider een selectief oordeel over de bekwaamheid van de aios in het verrichten van de beroepsactiviteiten die in de (stage) periode aan de orde waren.

Voor deze bekwaamheidsbeoordeling wordt je gevraagd uit 5 niveaus te kiezen:

#### Niveau I Niet bekwaam

De aios heeft kennis van procedures en pathologie, maar wordt niet in staat geacht professionele activiteiten uit te voeren. Een aios met een bekwaamheid op niveau I heeft geen toestemming om een activiteit uit te voeren.

#### Niveau II Onder proactieve supervisie

De aios heeft voldoende kennis en vaardigheid, al of niet verworven met simulatiemethoden, om onder strenge supervisie een professionele activiteit uit te voeren. De aios is een 'novice' of 'leerling'. Er moet in dit stadium sprake zijn van zogeheten *proactieve supervisie*. Dat wil zeggen dat de supervisie niet alleen voortdurend aanwezig is, maar ook dat deze geïnitieerd wordt door en onder controle is van de supervisor.

#### Niveau III Onder reactieve supervisie

In niveau III wordt de aios een professionele activiteit toevertrouwd in die zin dat hij of zij met beperkte supervisie zelfstandig kan werken. Deze supervisie kan worden aangeduid als *reactieve supervisie*. De aios vraagt om supervisie op het moment dat het nodig is; de supervisie moet echter direct beschikbaar zijn, bij voorkeur fysiek, of – als dat verantwoord is – in eerste aanleg

per telefoon. De aios die zich ten aanzien van een activiteit op niveau III bevindt kan worden aangeduid als 'advanced beginner' of 'gevorderd'.

#### **Niveau IV Zonder supervisie (bekwaam)**

De aios op niveau IV wordt een professionele activiteit zonder supervisie toevertrouwd. 'Zonder supervisie' wil niet zeggen dat er geen supervisor is. Er is echter geen beschikbaarheid binnen enkele minuten. De supervisor draagt wel eindverantwoordelijkheid, maar kan, op grond van de bekwaamheid van de aios erop vertrouwen dat de activiteiten in beginsel correct zullen worden uitgevoerd. Op dit niveau kan de aios worden aangeduid als 'competent' of 'bekwaam'. Dit is een belangrijk stadium, omdat dit het niveau weerspiegelt dat de aios zelfstandigheid verwerft. Indien alle relevante professionele activiteiten minimaal op dit niveau kunnen worden toevertrouwd is in feite hiermee het eindniveau in de betreffende stage in de opleiding gedefinieerd. De verklaring van bekwaamheid voor een professionele activiteit is daarom aan dit niveau gekoppeld.

#### **Niveau V Superviseert zelf en geeft onderwijs**

De aios kan een niveau V bereiken. Dat niveau is nodig om supervisie te kunnen geven aan een basisarts, coassistent of verpleegkundig specialist.

## Selectieve beoordeling aios door (stage)opleider: formulier

Opleidingsperiode /stageperiode:

- Intramuraal 1  Geriatrische revalidatie  Ziekenhuisstage  Ambulant/ ouderenpsychiatrie
- Keuzestage 1  Keuzestage 2  Intramuraal 2

Tijdspanne : van tot (dd/mm/jjjj)

Beoordeel het bekwaamheidsniveau van de aios t.a.v. de gevraagde beroepsactiviteiten in deze (stage)periode. [Alleen de tabel die betrekking heeft op de aangevinkte periode verschijnt]

### Normering bekwaamheid bij selectieve beoordeling in de 4e maand:

Doel van de selectieve beoordeling van de aios in de 4e maand is om, op basis van specifiek het functioneren op de competentiedomeinen medisch handelen, communicatie, samenwerking en professionaliteit tot een uitspraak te komen over succesvol voortzetten van de opleiding. De beoordeling van het bekwaamheidsniveau van de aios t.a.v. beroepsactiviteiten heeft bij deze beoordeling een educatief karakter. De selectieve beoordeling betreft met name de genoemde competentiedomeinen. Twijfel/onvoldoende op de genoemde domeinen, en over leerbaarheid, dient in het voortgangsadvies sterk meegewogen te worden.

### Normering bekwaamheid einde opleidingsperiode / stageperiode:

De aios beheerst de genoemde beroepsactiviteiten behorend bij de betreffende stage / opleidingsperiode op niveau 'bekwaam' in die betreffende context.

[ uitklapvel mbt KBA-kaarten van LOP]

Kenmerkende beroepsactiviteiten intramuraal 1	niet bekwaam	bekwaam met proactieve supervisie	bekwaam met reactieve supervisie	bekwaam	bekwaam en superviseert anderen
1. Uitvoeren geriatrisch assessment					
<i>Toelichting:</i>					
2. Opstellen en (doen) uitvoeren van een behandelplan					
<i>Toelichting:</i>					
3. Uitvoeren spoedeisende ouderengeneeskunde					
<i>Toelichting:</i>					
4. Proactieve zorgplanning					
<i>Toelichting:</i>					
5. Beoordelen van wilsbekwaamheid					
<i>Toelichting:</i>					
6. Omgaan met onvrijwillige zorg					
<i>Toelichting:</i>					
7. Uitvoeren van een medicatie evaluatie					
<i>Toelichting:</i>					
8. infectiepreventie/ infectie uitbraak management					
<i>Toelichting:</i>					
10. Regie voeren en samenwerken binnen interprofessionele teams					
<i>Toelichting:</i>					

Kenmerkende beroepsactiviteiten GRZ	niet bekwaam	bekwaam met proactieve supervisie	bekwaam met reactieve supervisie	bekwaam	bekwaam en superviseert anderen

1. Uitvoeren geriatrisch assessment					
<i>Toelichting:</i>					
2. Opstellen en (doen) uitvoeren van een behandelplan					
<i>Toelichting:</i>					
10. Regie voeren en samenwerken binnen interprofessionele teams					
<i>Toelichting:</i>					
9. Uitvoeren van een consultatie					
<i>Toelichting:</i>					
4. Proactieve zorgplanning					
<i>Toelichting:</i>					

<b>Kenmerkende beroepsactiviteiten Ziekenhuisstage</b>	<b>niet bekwaam</b>	<b>bekwaam met proactieve supervisie</b>	<b>bekwaam met reactieve supervisie</b>	<b>bekwaam</b>	<b>bekwaam en superviseert anderen</b>
3. Uitvoeren van spoedeisende ouderengeneeskunde					
<i>Toelichting:</i>					
7. Uitvoeren van een medicatie evaluatie					
<i>Toelichting:</i>					
9. Uitvoeren van een consultatie					
<i>Toelichting:</i>					
4. Proactieve zorgplanning					
<i>Toelichting:</i>					

<b>Kenmerkende beroepsactiviteiten ambulant / psychiatrie</b>	<b>niet bekwaam</b>	<b>bekwaam met proactieve supervisie</b>	<b>bekwaam met reactieve supervisie</b>	<b>bekwaam</b>	<b>bekwaam en superviseert anderen</b>
1. Uitvoeren geriatrisch assessment					
<i>Toelichting:</i>					
2. Opstellen en (doen) uitvoeren van een behandelplan					
<i>Toelichting:</i>					
5. Beoordelen van wilsbekwaamheid					
<i>Toelichting:</i>					
6. Omgaan met onvrijwillige zorg					
<i>Toelichting:</i>					
7. Uitvoeren van een medicatie evaluatie					
<i>Toelichting:</i>					
9. Uitvoeren van een consultatie					
<i>Toelichting:</i>					
10. Participeren in geriatrische netwerken, zorg- en behandelketens					
<i>Toelichting:</i>					

Kenmerkende beroepsactiviteiten intramuraal 2	niet bekwaam	bekwaam met proactieve supervisie	bekwaam met reactieve supervisie	bekwaam	bekwaam en superviseert anderen
10. Regie voeren en samenwerken binnen interprofessionele teams					
<i>Toelichting:</i>					
11. Participeren in geriatrische netwerken, zorg- en behandelketens					
<i>Toelichting:</i>					
12. Participeren in en bijdragen aan kwaliteitsbewaking van zorg en behandeling					
<i>Toelichting:</i>					
13. Superviseren van zorgprofessionals (in opleiding)					
<i>Toelichting:</i>					
14. Bijdragen aan innovatie van de ouderengeneeskunde					
<i>Toelichting:</i>					

### Competentieprofiel Specialist Ouderengeneeskunde (Verenso), functioneren aios:

[uitklapvel naar competentieprofiel SO, Verenso]

#### Medisch handelen\*:

onvoldoende     twijfelachtig     voldoende     niet door mij te beoordelen

*Toelichting:*

#### Communicatie\*:

onvoldoende     twijfelachtig     voldoende     niet door mij te beoordelen

*Toelichting:*

#### Samenwerken\*:

onvoldoende     twijfelachtig     voldoende     niet door mij te beoordelen

*Toelichting:*

#### Kennis en wetenschap:

onvoldoende     twijfelachtig     voldoende     niet door mij te beoordelen

*Toelichting:*

#### Maatschappelijk handelen:

onvoldoende     twijfelachtig     voldoende     niet door mij te beoordelen

*Toelichting:*

**Organisatie:**

onvoldoende     twijfelachtig     voldoende     niet door mij te beoordelen

Toelichting:

**Professionaliteit\*:**

onvoldoende     twijfelachtig     voldoende     niet door mij te beoordelen

Toelichting:

**Leerbaarheid\*:**

onvoldoende     twijfelachtig     voldoende

Toelichting:

\* De met een asterisk aangegeven competentiedomeinen en het item leerbaarheid dienen extra aandacht te krijgen bij de selectieve beoordeling in de 4<sup>e</sup> maand.

**Afspraken voor het IOP:****Overige opmerkingen:****Voortgangsadvies van de (stage)opleider aan het hoofd van de opleiding:**

- De aios kan doorgaan met de opleiding
- De aios kan niet doorgaan met de opleiding
- Twijfel: er is twijfel over de voortgang van de opleiding

**Toelichting, overweging** (altijd invullen bij onvoldoende of twijfel):

**Ruimte voor eventuele afwijkende zienswijze van de aios ten aanzien van deze selectieve beoordeling:**

## Zelfevaluatie door aios t.b.v. de selectieve beoordeling: formulier

Opleidingsperiode /stageperiode:

- Intramuraal 1  Geriatrische revalidatie  Ziekenhuisstage  Ambulant/ ouderenspsychiatrie
- Keuzestage 1  Keuzestage 2  Intramuraal 2

Tijdspanne : van tot (dd/mm/jjjj)

Aan de hand van dit formulier schat de aios zijn bekwaamheidsniveau in t.a.v. de gevraagde beroepsactiviteiten en competenties in deze (stage)periode. [Alleen de tabel die betrekking heeft op de aangevinkte periode verschijnt]

### Normering bekwaamheid bij selectieve beoordeling in de 4e maand:

Doel van de selectieve beoordeling van de aios in de 4e maand is om, op basis van specifiek het functioneren op de competentiedomeinen medisch handelen, communicatie, samenwerking en professionaliteit tot een uitspraak te komen over succesvol voortzetten van de opleiding. De beoordeling van het bekwaamheidsniveau van de aios t.a.v. beroepsactiviteiten heeft bij deze beoordeling een educatief karakter. De selectieve beoordeling betreft met name de genoemde competentiedomeinen. Twijfel/onvoldoende op de genoemde domeinen, en over leerbaarheid, dient in het voortgangadvies sterk meegewogen te worden.

### Normering bekwaamheid einde opleidingsperiode / stageperiode:

De aios beheerst de genoemde beroepsactiviteiten behorend bij de betreffende stage / opleidingsperiode op niveau 'bekwaam' in die betreffende context.

[ uitklapvel mbt KBA-kaarten van LOP]

Kenmerkende beroepsactiviteiten intramuraal 1	niet bekwaam	bekwaam met proactieve supervisie	bekwaam met reactieve supervisie	bekwaam	bekwaam en superviseert anderen
1. Uitvoeren geriatrisch assessment					
<i>Toelichting:</i>					
2. Opstellen en (doen) uitvoeren van een behandelplan					
<i>Toelichting:</i>					
3. Uitvoeren spoedeisende ouderengeneeskunde					
<i>Toelichting:</i>					
4. Proactieve zorgplanning					
<i>Toelichting:</i>					
5. Beoordelen van wilsbekwaamheid					
<i>Toelichting:</i>					
6. Omgaan met onvrijwillige zorg					
<i>Toelichting:</i>					
7. Uitvoeren van een medicatie evaluatie					
<i>Toelichting:</i>					
8. infectiepreventie/ infectie uitbraak management					
<i>Toelichting:</i>					
10. Regie voeren en samenwerken binnen interprofessionele teams					
<i>Toelichting:</i>					

<b>Kenmerkende beroepsactiviteiten GRZ</b>	<b>niet bekwaam</b>	<b>bekwaam met proactieve supervisie</b>	<b>bekwaam met reactieve supervisie</b>	<b>bekwaam</b>	<b>bekwaam en superviseert anderen</b>
1. Uitvoeren geriatrisch assessment					
<i>Toelichting:</i>					
2. Opstellen en (doen) uitvoeren van een behandelplan					
<i>Toelichting:</i>					
10. Regie voeren en samenwerken binnen interprofessionele teams					
<i>Toelichting:</i>					
9. Uitvoeren van een consultatie					
<i>Toelichting:</i>					
4. Proactieve zorgplanning					
<i>Toelichting:</i>					

<b>Kenmerkende beroepsactiviteiten Ziekenhuisstage</b>	<b>niet bekwaam</b>	<b>bekwaam met proactieve supervisie</b>	<b>bekwaam met reactieve supervisie</b>	<b>bekwaam</b>	<b>bekwaam en superviseert anderen</b>
3. Uitvoeren van spoedeisende ouderengeneeskunde					
<i>Toelichting:</i>					
7. Uitvoeren van een medicatie evaluatie					
<i>Toelichting:</i>					
9. Uitvoeren van een consultatie					
<i>Toelichting:</i>					
4. Proactieve zorgplanning					
<i>Toelichting:</i>					

<b>Kenmerkende beroepsactiviteiten ambulante / psychiatrie</b>	<b>niet bekwaam</b>	<b>bekwaam met proactieve supervisie</b>	<b>bekwaam met reactieve supervisie</b>	<b>bekwaam</b>	<b>bekwaam en superviseert anderen</b>
1. Uitvoeren geriatrisch assessment					
<i>Toelichting:</i>					
2. Opstellen en (doen) uitvoeren van een behandelplan					
<i>Toelichting:</i>					
5. Beoordelen van wilsbekwaamheid					
<i>Toelichting:</i>					
6. Omgaan met onvrijwillige zorg					
<i>Toelichting:</i>					
7. Uitvoeren van een medicatie evaluatie					
<i>Toelichting:</i>					
9. Uitvoeren van een consultatie					
<i>Toelichting:</i>					
10. Participeren in geriatrische netwerken, zorg- en behandelketens					
<i>Toelichting:</i>					



<b>Kenmerkende beroepsactiviteiten intramuraal 2</b>	<b>niet bekwaam</b>	<b>bekwaam met proactieve supervisie</b>	<b>bekwaam met reactieve supervisie</b>	<b>bekwaam</b>	<b>bekwaam en superviseert anderen</b>
10. Regie voeren en samenwerken binnen interprofessionele teams					
<i>Toelichting:</i>					
11. Participeren in geriatrische netwerken, zorg- en behandelketens					
<i>Toelichting:</i>					
12. Participeren in en bijdragen aan kwaliteitsbewaking van zorg en behandeling					
<i>Toelichting:</i>					
13. Superviseren van zorgprofessionals (in opleiding)					
<i>Toelichting:</i>					
14. Bijdragen aan innovatie van de ouderengeneeskunde					
<i>Toelichting:</i>					

### **Competentieprofiel Specialist Ouderengeneeskunde (Verenso), functioneren aios:**

*[uitklapvel naar competentieprofiel SO, Verenso]*

#### **Medisch handelen\*:**

onvoldoende     twijfelachtig     voldoende     niet door mij te beoordelen

*Toelichting:*

#### **Communicatie\*:**

onvoldoende     twijfelachtig     voldoende     niet door mij te beoordelen

*Toelichting:*

#### **Samenwerken\*:**

onvoldoende     twijfelachtig     voldoende     niet door mij te beoordelen

*Toelichting:*

#### **Kennis en wetenschap:**

onvoldoende     twijfelachtig     voldoende     niet door mij te beoordelen

*Toelichting:*

#### **Maatschappelijk handelen:**

onvoldoende     twijfelachtig     voldoende     niet door mij te beoordelen

*Toelichting:*

**Organisatie:**

onvoldoende     twijfelachtig     voldoende     niet door mij te beoordelen

Toelichting:

**Professionaliteit\*:**

onvoldoende     twijfelachtig     voldoende     niet door mij te beoordelen

Toelichting:

**Leerbaarheid\*:**

onvoldoende     twijfelachtig     voldoende

Toelichting:

\* De met een asterisk aangegeven competentiedomeinen en het item leerbaarheid dienen extra aandacht te krijgen bij de selectieve beoordeling in de 4<sup>e</sup> maand.

**Afspraken voor het IOP:**

**Overige opmerkingen:**

## Selectieve beoordeling door docent: handleiding bij formulier

---

### **Beschrijving:**

De (stage)opleider en een docent van het opleidingsinstituut zijn verantwoordelijk voor de selectieve beoordeling. De docent beoordeelt de competenties en de doorgemaakte ontwikkeling. De docent baseert zijn oordeel op het functioneren van de aios in het onderwijs en de inhoud van het portfolio. De docent beoordeelt zowel kwalitatief als kwantitatief de inhoud van het portfolio. De beoordeling van docent en (stage)opleider bevat het advies aan het hoofd van het opleidingsinstituut of de aios geschikt is de opleiding voort te zetten en te voltooien.

### **Doel:**

Bepalen of de aios de norm van de opleidingsperiode heeft behaald. Selectieve beoordeling vindt plaats 4 maanden na start van de opleiding en aan het eind van iedere opleidingsperiode/stageperiode en 3 maanden vóór het einde van de opleiding

### **Beoordelaar:**

Docent opleidingsinstituut

### **Werkwijze:**

- De toelichtingsvelden bij beoordelen worden ingevuld met een onderbouwing van het oordeel, of er wordt 'niet door mij te beoordelen' gekozen
- Zie voor competentiebeoordeling het competentieprofiel van specialist ouderengeneeskunde (Verenso).
- Vereiste producten/beoordelingen voor betreffende periode dienen in het portfolio zijn opgenomen (bijvoorbeeld product CAT, beoordeling supervisie)

#### *De aios:*

- Nodigt de (stage) opleider en docent uit het formulier in te vullen als voorbereiding op het gesprek over de selectieve beoordeling
- Geeft de eigen reflectie ten aanzien van het bekwaamheidsniveau en de competenties weer in het formulier 'zelfevaluatie'.
- Is verantwoordelijk voor de compleetheid van het portfolio.

#### *De docent:*

- Vult het formulier in ter voorbereiding op het gesprek over de selectieve beoordeling
- De docent beoordeelt de leerbaarheid en zowel kwalitatief als kwantitatief de inhoud van het portfolio. Daarnaast beoordeelt de docent de competenties
- De docent rond het formulier af in het e-portfolio met een advies aan het hoofd van het opleidingsinstituut of de aios geschikt is de opleiding voort te zetten of te voltooien.

## Selectieve beoordeling aios door docent: formulier

---

Opleidingsperiode /stageperiode:

- Intramuraal 1  Geriatrische revalidatie  Ziekenhuisstage  Ambulant/ ouderenpsychiatrie
- Keuzestage 1  Keuzestage 2  Intramuraal 2

Tijdperiode : van tot (dd/mm/jjjj)

### Functioneren tijdens onderwijsdagen, algemeen:

#### Portfolio-beoordeling

##### Kwantiteit van de ontwikkelinstrumenten / producten

Zijn er voldoende ontwikkelinstrumenten/producten ingezet en afgerond voor de betreffende periode?

- ja  nee  n.v.t.

Opmerkingen (altijd invullen bij 'nee')

##### Kwaliteit van de de ontwikkelinstrumenten / producten

Zijn de ontwikkelinstrumenten op wisselde tijdstippen afgenomen?

- ja  nee  n.v.t.

Opmerkingen (altijd invullen bij 'nee')

Zijn de ontwikkelinstrumenten in wisselende situaties afgenomen?

- ja  nee  n.v.t.

Opmerkingen (altijd invullen bij 'nee')

Zijn de ontwikkelinstrumenten afgenomen door verschillende beoordelaars?

- ja  nee  n.v.t.

Opmerkingen (altijd invullen bij 'nee')

Is de CAT afgerond?

- ja  nee  n.v.t.

Opmerkingen (altijd invullen bij 'nee')

Zijn er nog leerpunten mee te nemen in IOP?

- ja  nee

Is de Supervisie afgerond?

- ja  nee  n.v.t.

Opmerkingen (altijd invullen bij 'nee')

Zijn er nog leerpunten mee te nemen in IOP?

- ja  nee

Is de Wetenschappelijke leeropdracht afgerond?

- ja  nee  n.v.t.

Opmerkingen (altijd invullen bij 'nee')

Zijn er nog leerpunten mee te nemen in IOP?

ja  nee

### Competentieprofiel Specialist Ouderengeneeskunde (Verenso), functioneren aios:

[uitklapvel naar competentieprofiel SO, Verenso]

#### **Medisch handelen\*:**

onvoldoende  twijfelachtig  voldoende  niet door mij te beoordelen

Toelichting:

#### **Communicatie\*:**

onvoldoende  twijfelachtig  voldoende  niet door mij te beoordelen

Toelichting:

#### **Samenwerken\*:**

onvoldoende  twijfelachtig  voldoende  niet door mij te beoordelen

Toelichting:

#### **Kennis en wetenschap:**

onvoldoende  twijfelachtig  voldoende  niet door mij te beoordelen

Toelichting:

#### **Maatschappelijk handelen:**

onvoldoende  twijfelachtig  voldoende  niet door mij te beoordelen

Toelichting:

#### **Organisatie:**

onvoldoende  twijfelachtig  voldoende  niet door mij te beoordelen

Toelichting:

#### **Professionaliteit\*:**

onvoldoende  twijfelachtig  voldoende  niet door mij te beoordelen

Toelichting:

#### **Leerbaarheid\*:**

onvoldoende  twijfelachtig  voldoende

Toelichting:

\* De met een asterisk aangegeven competentiedomeinen en het item leerbaarheid dienen extra aandacht te krijgen bij de selectieve beoordeling in de 4<sup>e</sup> maand.

**Afspraken voor het IOP:**

**Overige opmerkingen:**

**Voortgangsadvies van de docent aan het hoofd van de opleiding:**

- De aios kan doorgaan met de opleiding
- De aios kan niet doorgaan met de opleiding
- Twijfel: er is twijfel over de voortgang van de opleiding

**Toelichting, overweging** *(altijd invullen bij onvoldoende of twijfel):*

**Ruimte voor eventuele afwijkende zienswijze van de aios ten aanzien van deze selectieve beoordeling:**

**Hoofdstuk 4: Geïntensiveerd begeleidingstraject**

NIET KOPIEËREN

## Geïntensiveerd begeleidingstraject: handleiding bij plan, tussenevaluatie en eindbeoordeling

---

### Beschrijving

Een geïntensiveerd begeleidingstraject (GBT) wordt ingesteld wanneer de achterstand met betrekking tot de verwerving van de competenties door de aios niet verbeterd door reguliere educatieve maatregelen.

Een GBT wordt altijd voorafgegaan door een (extra) selectieve beoordeling met een 'twijfelachtig' als voortgangsadvies aan het hoofd door (stage)opleider en/of docent.

Het GBT is een individueel begeleidingstraject gericht op verbetering van de competenties die daarbij als twijfelachtig of onvoldoende beoordeeld zijn.

Het traject wordt afgesloten met een selectieve beoordeling met advies aan het hoofd over de voortgang van de opleiding en een besluit van het hoofd over de voortgang van de opleiding.

### Doel

Het doel van een GBT is:

- Verbetering van de competentiebeheersing door de aios tot het gewenste niveau.

### Subdoelen kunnen zijn:

- Opsporen van de oorzaken van de opgelopen achterstand in de competentieontwikkeling en competentiebeheersing van de aios.
- Duidelijkheid creëren over de opleidbaarheid van de aios.

### Randvoorwaarden

- De duur van een GBT is in het algemeen drie maanden.
- Het uitgangspunt is een maximum van 2 GBT's gedurende de totale opleiding. Die niet direct op elkaar mogen volgen.

### Werkwijze

- Het startpunt is een 'twijfelachtig' als voortgangsadvies aan het hoofd op basis van een selectieve beoordeling en de daarin geconstateerde stagnaties in de competentieontwikkeling van de aios.
- Naar aanleiding van de selectieve beoordeling vindt overleg plaats tussen aios, (stage)opleider en docent(en) over de problemen, de doelen binnen het traject, en de daarbij passende activiteiten en toetsen. De docent stelt op basis hiervan in het "Geïntensiveerd begeleidingstraject aios" een plan voor het GBT op in overleg met aios en (stage)opleider. Dit Word-document bevat naast een onderdeel 'plan' ook een onderdeel 'tussenevaluatie' en een onderdeel 'eindbeoordeling/selectieve beoordeling'.
- Als het onderdeel 'plan' van "Geïntensiveerd begeleidingstraject aios" document klaar is, stuurt de docent het naar de aios en uploadt de aios het document "Geïntensiveerd begeleidingstraject aios" in Scorion (onder Documenten: maak mapje GBT). De aios nodigt de docent, (stage)opleider en het hoofd digitaal uit het plan te accorderen (emailadressen van deze drie personen invoegen). De aios geeft daarmee aan zelf het plan te accorderen. Volgorde van accorderen is docent, (stage)opleider en vervolgens hoofd.
- Gedurende het GBT wordt de opleiding van de aios, onder voorwaarden zoals beschreven in het "Geïntensiveerd begeleidingstraject aios" document, vervolgd.
- Halverwege het GBT traject vindt een tussenevaluatie plaats: docent en opleider gebruiken hiervoor het onderdeel 'tussenevaluatie' van het "Geïntensiveerd begeleidingstraject aios" document.  
Als de 'tussenevaluatie' besproken is met de aios stuurt de docent het naar de aios en uploadt de aios het aangepaste document "Geïntensiveerd begeleidingstraject aios" in Scorion. De aios nodigt de docent en (stage)opleider digitaal uit de tussenevaluatie te accorderen. De aios geeft daarmee aan dat de tussenevaluatie met de aios besproken is. Volgorde van accorderen is docent en vervolgens (stage)opleider.
- Aan het einde van het GBT vindt de eindbeoordeling plaats: een selectieve beoordeling. Docent en opleider gebruiken hiervoor het onderdeel 'eindbeoordeling/selectieve beoordeling' van het "Geïntensiveerd begeleidingstraject aios" document. Als de 'eindbeoordeling/selectieve beoordeling' besproken is met de aios stuurt de docent het naar de aios en uploadt de aios het aangepaste document "Geïntensiveerd begeleidingstraject aios" in Scorion. De aios nodigt de docent en de (stage)opleider uit de selectieve beoordeling en het voortgangsadvies aan het hoofd te geven. De aios nodigt het hoofd uit om een voortgangsbeslissing te nemen na ontvangst van de gegeven voortgangsadviezen.



- Het hoofd neemt een beslissing over de voortgang van de opleiding conform de procedure.

*Via het e-portfolio ontvangen docent, (stage)opleider en hoofd een uitnodiging om de eindbeoordeling digitaal te accorderen nadat de aios dit document in het portfolio heeft geüpload en die uitnodiging heeft verstuurd.*

NIET KOPIEËREN

## Geïntensiveerd begeleidingstraject aios: plan

---

Naam aios :

Mailadres aios :

Mailadres docent 1 :

Mailadres (stage)opleider :

---

Opleidingsfase :  Basisfase /  Verdiepingsfase

Intramuraal 1  Geriatrische revalidatie  Ambulant/ psychiatrie  Ziekenhuisstage

Keuzestage  Intramuraal 2

Tijdspanne GBT : van tot (dd-mm-jjjj)

### 1. Aanleiding

*Wat is de concrete aanleiding voor het instellen van een GBT? Vermeld beknopt de voorgeschiedenis.*

### 2. Competentieontwikkeling

*Welke competenties heeft de aios twijfelachtig/onvoldoende ontwikkeld? Gebruik daarbij de eerder ingevulde beoordelingsformulieren gekoppeld aan de competenties van de opleiding.*

### 3. Analyse

*Geef een analyse van de geconstateerde tekortkomingen. Maak hierbij gebruik van voorbeelden uit de dagelijkse praktijk van de aios.*

### 4. Resultaten, plannen en ontwikkelinstrumenten

*Beschrijf op concrete wijze welke resultaten de aios gehaald dient te hebben aan het einde van het GBT. Beschrijf welke stappen worden ondernomen om de gewenste resultaten te behalen. Vermeld hierbij welke acties worden ondernomen, door wie en op welk tijdstip, inclusief de inzet van ontwikkelinstrumenten.*

### 5. Afspraken over evaluatie

*Vermeld hier de afspraken over tussenevaluatie en eindbeoordeling (selectieve beoordeling) van het GBT*

**Datum eindbeoordeling/selectieve beoordeling GBT:**

**Overige opmerkingen (van docent, (stage)opleider, aios)**

*Via het e-portfolio ontvangen docent, (stage)opleider en hoofd een uitnodiging om de eindbeoordeling digitaal te accorderen nadat de aios dit document in het portfolio heeft geüpload en die uitnodiging heeft verstuurd.*

## Geïntensiveerd begeleidingstraject aios: tussenevaluatie

---

### **Tussenevaluatie resultaten**

Evalueer de resultaten van de aios. Maak hiervoor gebruik van de gemaakte afspraken zoals deze staan vermeld in Geïntensiveerd begeleidingstraject aios: plan.

### **Overige opmerkingen (van docent, (stage)opleider, aios)**

## Geïntensiveerd begeleidingstraject aios: eindbeoordeling/selectieve beoordeling

---

### Eindbeoordeling (selectieve beoordeling)

Beoordeel de resultaten van de aios. Maak hiervoor gebruik van de gemaakte afspraken zoals deze staan vermeld in Geïntensiveerd begeleidingstraject aios: plan.

Geef vervolgens je eindoordeel:

- Voldoende
- Twijfelachtig
- Onvoldoende

En op basis daarvan een advies aan hoofd van de opleiding:

- Voortzetten van de opleiding
- Voortzetten van de opleiding onder voorwaarden
- Beëindigen van de opleiding

### Overige opmerkingen (van docent, (stage)opleider, aios)

#### Voortgangsbeslissing hoofd van de opleiding:

- Voldoende, opleiding van de aios wordt voortgezet
- Twijfelachtig, de opleiding van de aios kan worden voortgezet onder voorwaarden
- Onvoldoende, de opleiding wordt niet voortgezet

Via het e-portfolio ontvangen docent, (stage)opleider en hoofd een uitnodiging om de eindbeoordeling digitaal te accorderen nadat de aios dit document in het portfolio heeft geüpload en die uitnodiging heeft verstuurd.

## Bijlage 1. Medisch-technische verrichtingen

---

### Beschrijving

De aios maakt tijdens zijn opleiding actief gebruik van mogelijkheden om zich te bekwamen in de medische verrichtingen. Deze lijst is een hulpmiddel, geen verplichting, waarmee de aios in gesprek met de opleider kan afstemmen welke verrichtingen relevant zijn om vaardig in te zijn. Hier kunnen dus ook andere vaardigheden aan toegevoegd worden. Er zijn medisch-technische verrichtingen die niet vanzelf in de praktijk aan bod komen. Denk dan aan een meeloopstage, keuzeonderwijs, Startclass of skillslab om te oefenen en er zo vaardig in te worden.

De aios denkt actief na, in overleg met de opleider, in welke verrichtingen de aios zich wil bekwamen. Het kan bijdragen aan een verbetering van de kwaliteit van kwetsbare ouderen omdat de aios de medische verrichting zelf op locatie kan uitvoeren en niet hoeft te verwijzen.

<b>Medisch-technische verrichtingen waaronder:</b>
Intraveneus infuus inbrengen (vooral gericht op naald inbrengen)
Maagsonde inbrengen
Diep uitzuigen keel/trachea met slijmzuiger
Necrotomie
Wond hechten en lijmen
Katheteriseren man
Katheteriseren vrouw
Verwisselen suprapubisch katheter en/of PEG-katheter
Onderzoek m.b.v. vaginaal speculum
Pessarium verwisselen
Tamponeren bloedneus
Intraveneus, subcutaan en intramusculair spuiten
Lokale anesthesie
ECG maken
Bloedglucose bepalen m.b.v. glucometer
Bloedafname via venapunctie
Hypodermoclyse inbrengen
Verwisselen tracheacanule
Zuurstof toedienen met zuurstofcilinder/ zuurstofconcentrator
Hechtingen/nietjes verwijderen
Kweek afnemen (wond, keel, anus, vagina)
Punteren van cyste/seroom / incideren van abces
Cerumen verwijderen
Tiltechnieken
Verbandtechnieken (drukverband, mitella, zwachtelen oedemateus been)
.....
.....