



Beste betrokkene bij de masteropleiding Geneeskunde VU,

Hierbij sturen we je de allereerste nieuwsbrief over Programmatisch Toetsen (PT) in de masteropleiding Geneeskunde VU. Deze nieuwe vorm van toetsing zal vanaf september 2021 vanaf masterjaar 1 uitgerold gaan worden over de masteropleiding. Ieder kwartaal kun je van ons een nieuwsbrief verwachten met het laatste nieuws en andere lezenswaardige stukken over programmatisch toetsen.

In deze nieuwsbrief lees je wat programmatisch toetsen nu eigenlijk betekent en besteden we aandacht aan het onderwerp feedback; een belangrijke hoeksteen van deze toetsvorm. De volgende nieuwsbrief staat in het teken van de inbedding van het programmatisch toetsen in de masteropleiding Geneeskunde VU, waarbij we ook een animatiefilm zullen presenteren die het programmatisch toetsen als een zogenaamde explainer visueel weergeeft!

Wij wensen je veel leesplezier en voel je vrij om deze nieuwsbrief te delen met collega's! Mocht je n.a.v. deze nieuwsbrief vragen hebben, schroom dan niet om contact met ons op te nemen via project.pt@vumc.nl.

Vriendelijke groeten,
Het projectteam Programmatisch Toetsen master Geneeskunde VU

Inleiding programmatisch toetsen

It takes a health care system to raise a doctor!

Vanaf 1 september 2021 start de masteropleiding Geneeskunde VU met programmatisch toetsen. Bij programmatisch toetsen kijken we longitudinaal naar de competentie ontwikkeling van de studenten. Dat betekent dat er niet meer per coschap 1 eindbeoordeling zal zijn, maar dat beoordeling over een langere periode plaatsvindt.



Bron: pixabay.com

Waarom gaan we programmatisch toetsen?

Door een programmatisch toetsprogramma in de masteropleiding Geneeskunde VU te implementeren verschuiven we de focus, meer dan voorheen, naar de groei en ontwikkeling van de coassistent. Niet iedereen leert alles in hetzelfde tempo of op dezelfde manier. Programmatisch toetsen sluit hier meer bij aan. Van coassistenten horen we terug hoe het huidige programma ertoe leidt dat ze liever geen feedback vragen als het minder goed gaat, omdat ze bang zijn dan een lager cijfer te halen; en dat terwijl studenten juist het meest kunnen leren van feedback. We realiseren ons dat een andere feedbackcultuur niet van de één op de andere dag geregeld is. Daar gaan we met z'n allen de komende jaren aan werken. Hieronder volgt een schets van hoe programmatisch toetsen er bij ons uit zal komen te zien.

Hoe ziet het programma er uit?

De vaste volgorde van coschappen blijft bestaan en coassistenten starten met het voorbereidend coschap. Tijdens dit eerste coschap is er, naast het aanleren van klinische vaardigheden, aandacht voor vaardigheden die nuttig zijn bij programmatisch toetsen: feedback vragen, leerdoelen stellen, etc. Voorafgaand aan een coschap geeft de coassistent aan wat zijn of haar leerdoelen zijn, bespreekt dat met de betreffende begeleider, werkt hier aan en vraagt gericht feedback. Dat gebeurt aan de hand van beroepssituaties; taken die een arts doet op de werkvloer, zoals het afnemen van een anamnese of het doen van lichamelijk onderzoek. De feedback wordt genoteerd in het digitaal portfolio. Aan het eind van een coschap krijgt de coassistent 'overall' feedback gericht op zijn of haar groei en ontwikkeling en professioneel gedrag.

Er worden geen cijfers meer gegeven. Gedurende een masterjaar heeft de coassistent tussen de coschappen door gesprekken met zijn of haar mentor die een coachende rol heeft en de doelen, groei en ontwikkeling van de student bespreekt. De gesprekken zullen geïntensiveerd worden in vergelijking met de huidige tutorgesprekken. Aan het eind van een masterjaar vult de student een zelf-evaluatie in en de mentor schrijft daarnaast een evaluatie over de student. Ook deze evaluaties komen in het portfolio van de student. Mocht echter gedurende het masterjaar al blijken dat het niet goed gaat, dan bestaat de mogelijkheid om aan een zogenaamde 'noodrem' te trekken.

Aan het eind van een jaar kijkt een beoordelingscommissie (bestaande uit artsen uit diverse disciplines) naar het portfolio. Deze commissie beoordeelt of de student voldoende voortgang boekt en voldoet aan de norm voor het gestelde jaar. Is dat het geval, dan gaat de student door naar het volgende jaar. Is dat niet het geval, dan wordt er een remediëringsplan opgesteld. In de meeste gevallen zal de student door kunnen naar het volgende jaar.

Vragen?

Het is begrijpelijk dat bovenstaande vragen oproept. Op veel vragen zullen we een antwoord hebben en op een deel wellicht nog niet. We zijn benieuwd wat jullie vinden: wat vind je goed, waar denk je dat we nog aandacht aan moeten besteden? Laat het ons weten, we zijn te bereiken op project.pt@vumc.nl.

'De beste feedback' volgens Babs Zonderhuis

'Als AIOS heb ik hele goede feedback gehad van een intensivist, voor een van mijn tussenbeoordelingen. Het ging over patiëntbesprekingen. Bij een grotere visite deed ik het veel professioneler dan bij een kleinere, met meer achtergrondkennis. Ze zei: 'Je moet dat verschil niet maken'. Ik ben me hier daarna heel bewust van geworden. Wat ik goed vond aan de feedback, is dat zij heel concreet voorbeelden kon noemen die gebaseerd waren op haar observaties. Als je aan mij vraagt wat is goede feedback, dan zeg ik het moet concreet zijn, toegespitst op de persoon en dat er altijd een leerplan moet volgen, dat er opvolging aan wordt gegeven.' In de praktijk ziet ze dit niet altijd terug en tijdens haar eigen opleiding was er ook wel eens teleurstelling over de feedback en dan met name het gebrek eraan: 'Ik vind feedback vaak niet goed, omdat je er niet concreet iets mee kunt. Het is dan oppervlakkig en niet gericht op ontwikkelen.' Feedback zou geen moment-opname moeten zijn, maar een proces met terugkoppeling en progressie. Daar is tijd voor nodig, maar ook een langere samenwerking biedt geen garantie heeft ze ervaren:

'Diegene die me die goede feedback gaf heeft me heel lang gezien, maar dan nog heb ik bij opleiders waar ik 2 of 3 maanden stage liep feedback gehad die niet altijd concreet was. Het ging allemaal wel goed. Maar hoe moet ik dan beter worden? Feedback moet inhoud hebben.' Nu ze zelf als opleider actief is, probeert ze het anders aan te pakken en neemt ze de tijd om inhoudelijk waardevolle feedback te geven, soms ook ongevraagd. Bovendien vindt ze het belangrijk dat er aandacht is voor het pad dat studenten willen volgen en hoe ze hun doelen kunnen bereiken. Feedback gaat niet alleen over het toetsen van vaardigheden en het corrigeren van dingen die niet zo goed gaan, maar bij uitstek ook over doorgroeien: 'Ik geloof er erg in dat je iemands sterke punten moet benoemen, waardoor zij daar nog beter in kunnen worden. Je moet iemand kunnen laten excelleren.'



Babs Zonderhuis is opleider en oncologisch chirurg in Amsterdam UMC



Bron: privébezit Govaerts

‘4 vragen aan’ Marjan Govaerts

In Maastricht is programmatisch toetsen al ingevoerd in de masteropleiding geneeskunde. We hebben hierover vier vragen gesteld aan Marjan Govaerts. Ze is universitair hoofddocent bij de vakgroep Onderwijsontwikkeling en - Onderzoek, faculteit Health, Medicine and Life Sciences (FHML), Universiteit Maastricht. Ze is voorzitter van de Taakgroep Toetsing en is als voorzitter van de Werkgroep Toetsing Masteropleiding nauw betrokken bij de vormgeving en implementatie van programmatisch toetsen.

1. Waarom is programmatisch toetsen een goed idee?

De meesten van ons zijn opgegroeid met een traditionele manier van toetsen: er wordt een beoordeling gegeven over het geleerde en de feedback is een cijfer of een kwalificatie. Maar een cijfer geeft niet aan hoe we kunnen verbeteren en zet doorgaans ook niet aan tot leren als het een eindoordeel is. Met programmatisch toetsen proberen we zowel het leerproces van de student als het besluit of een student voldoet aan de norm te optimaliseren. Gedurende de coschappen ontvangen studenten frequent feedback op hun functioneren in verschillende taken, vanuit verschillende perspectieven en in verschillende contexten. Deze losse toets- of evaluatiemomenten worden ingezet om van te leren: zij leveren rijke feedback op en er worden geen zak-slaagbeslissingen of studiepunten aan gekoppeld. Beslissingen worden altijd genomen op basis van veel en gevarieerde informatie die over langere tijd verzameld is, door een groep van beslissers. Persoonlijk vind ik de essentie van programmatisch toetsen dat het dwingt tot onderwijsontwerp waarin het leren van de student centraal staat.

2. Wat waren voor jullie uitdagingen?

Het creëren van een goede feedbackcultuur en een growth mind set (ook bij studenten) en het zien van toetsing als een instrument voor leren. Ook het creëren van eigenaarschap bij studenten is een uitdaging. Verder vraagt de afstemming en centrale aansturing van het grote aantal betrokkenen op de werkvloer om voortdurende aandacht.

3. Hoe vinden studenten programmatisch toetsen?

Programmatisch toetsen is een fundamenteel andere benadering van toetsen dan studenten gewend zijn. De cultuurverandering, verandering in mind-set en het daadwerkelijk oppakken van eigenaarschap is lastig voor alle studenten, zeker in het begin van de opleiding. Studenten voelen zich soms ook onzeker over hun voortgang, omdat er geen vooraf vastgestelde lijst van toetsen is die ze moeten halen. Later in de opleiding zien meer en meer studenten hoe programmatisch toetsen hen kan ondersteunen in hun persoonlijke competentie-ontwikkeling. Studenten zijn positief over het feit dat alle competenties expliciet aandacht krijgen in het toetsstelsel en over het mentoraat, de mogelijkheden die er zijn om te leren van je fouten en te ontwikkelen in een tempo dat bij jou past. We zien ook een cultuurverandering, in die zin dat studenten steeds vaker en duidelijker aangeven veel meer waarde te hechten aan de feedback die ze krijgen dan aan de scores of aan cijfers; een grote groep studenten pleit zelfs voor het afschaffen van scores. Maar de eerlijkheid gebiedt te zeggen dat er altijd een groep studenten zal zijn die moeite heeft met deze benadering van toetsen. Dat zal niet veranderen - welk systeem van toetsen we ook hanteren. Een belangrijke factor hierbij is het portfolio en de mate waarin het hele toetsstelsel wordt ervaren als een serie van hoepeltjes waar doorheen gesprongen moet worden. In hoeverre wordt het systeem ervaren als ballast, en niet als een hulpmiddel of stimulan in de competentie-ontwikkeling. Het vinden van die balans is een heel delicaat proces.

4. Wat vinden de begeleiders op de werkvloer er van?

Ook hiervoor geldt dat percepties en ervaringen wisselend zijn, en mede beïnvloed door persoonlijke opvattingen over toetsing. Het vinden van de goede balans tussen het geven van structuur enerzijds en autonomie / flexibiliteit anderzijds is lastig. Vrijwel iedereen op de werkvloer erkent het belang van goede feedback op alle voor een arts relevante competenties en ziet ook de meerwaarde van programmatisch toetsen, maar het is een uitdaging om het in te passen in de steeds drukker wordende zorgpraktijk. Daarbij is, zoals gezegd, de (onvermijdelijke) wens tot vastleggen van feedback in een portfolio (administratie- of documentatie”plicht”) een belangrijk aandachtspunt. Maar we ontvangen ook complimenten over de manier waarop we de toetsing hebben vormgegeven! We zien ook dat steeds meer begeleiders op de werkvloer (vaak AIOS) zelf opgegroeid zijn met dit systeem en hun begeleiding en beoordeling bijna als vanzelfsprekend vormgeven op basis van principes van programmatisch toetsen.



Hoe heurt het eigenlijk: feedback geven



1. Feedback is het geven van specifieke informatie aan de student, over de vergelijking tussen een geobserveerde prestatie van een coassistent en een norm, die gegeven wordt met de bedoeling om de prestatie van de coassistent te verbeteren. Vraag aan de coassistent waar je op moet letten of wat zijn of haar leerdoel is voordat je feedback geeft. Zo geef je meer gerichte feedback waar iemand ook echt wat aan heeft.
2. Geef concrete feedback: hoe deed iemand het (wat heb je gezien) ten opzichte van hoe je verwacht dat iemand het doet? Speel hierbij niet op de man (persoon), wel op de bal (taak).
3. Geef feedback op maat. Maak een dialoog van de feedback om een diagnose te stellen en laat de student een strategie bedenken om te verbeteren. Check later ook of het na aanwijzingen/oefening beter gaat.
4. Moedig studenten aan om feedback te vragen zodat ze hun functioneren kunnen verbeteren. Studenten vinden het niet altijd makkelijk om feedback te vragen. Ze zijn bang dat begeleiders het te druk hebben of durven geen feedback te vragen als het niet zo goed gaat. Maak van feedback geven een terugkerende gewoonte en geef aan dat studenten feedback mogen vragen om de drempel te verlagen.
5. Laat studenten de feedback zelf in Scorion opschrijven, dan kun je direct checken of ze begrepen hebben wat er besproken is.

Wil je mee doen aan een training of wil je een training voor je afdeling (kan ook online!), meld je dan aan bij docentprofessionalisering@vumc.nl.

Verder lezen en bronnen (o.a.):

- Lefroy, J., Watling, C., Teunissen, P. et al. Guidelines: the do's, don'ts and don't knows of feedback for clinical education. *Perspect Med Educ* 4, 284-299 (2015).
- Ramani, S. & Krackov, S. Twelve tips for giving feedback effectively in the clinical environment, *Med Teach*, 34:10, 787-791(2012).
- Van de Ridder, J., Stokking, K., McGaghie, W., Ten Cate, O. What is feedback in clinical education? *Med Educ*, 42, 189-197 (2008).

