

Toetsing in de huisartsopleiding (6): De kwaliteit van het staflid in kaart

In een serie neemt *In de praktijk* een kijkje in de wereld van toetsing in de huisartsopleiding. In de vorige bijdragen is stilgestaan bij de kernbegrippen ‘meten, waarderen en beslissen’, waarbij de haio’s Peter en Petra op de voet werden gevolgd. Vijf W-vragen: ‘wat toetst men, waartoe, waarmee, wanneer en (met) wie?’ vormen de leidraad bij toetsing. In deze aflevering staat het toetsen van stafleden, huisartsbegeleiders en gedragswetenschappers centraal.

Dagen op de hei

Peter en Petra gaan twee dagen naar een mooi oord om te trainen en te evalueren hoe het in de groep gaat. Belangrijkste agendapunten zijn de kwaliteit van de haio-terugkomdag en het functioneren van de groepsbegeleiders: gedragswetenschapper Henk en huisartsbegeleider Carla. Petra heeft het evaluatieformulier al ingevuld. Geheel in stijl is Peter er nog mee bezig. ‘Weer lekker op tijd, Peter’, sneert Petra. ‘Timemanagement is en blijft je sterke kant!’

‘Best moeilijk om dat in te vullen’, vindt Peter. ‘Ik ben tevreden over de groep en de begeleiders. Er hangt een goede sfeer, er wordt hard gewerkt, het zijn aardige mensen, wat wil je nog meer?’

‘Gebruik de “weeën”, Peter! Wie en wat toets je, waartoe en hoe kom je tot je waardering? Het gaat vooral om de toelichting straks, zodat iedereen ervan leert, inclusief jij zelf.’

‘Ik dacht dat we een uitje hadden’, glimlacht Peter.

Competenties van de staf

De staf bestaat uit praktiserende huisartsen en gedragswetenschappers. Als groepsbegeleiders zijn zij verantwoordelijk voor het ontwikkelen en uitvoeren van het onderwijs aan groepen haio’s. Daarnaast begeleiden ze als mentor of coach het leerproces van individuele haio’s. Net als de huisartsopleiders hebben ze een voorbeeld- en een didactische functie. Samen met het management van de opleiding faciliteren ze het onderwijs. De kwaliteit van het instituutsonderwijs aan haio’s en hao’s, qua inhoud en methodiek, is een goede parameter voor de kwaliteit van de staf. Natuurlijk dragen haio’s en hao’s daaraan bij. ‘Eerst evalueren we het onderwijs, en daarna de persoon van de begeleider’, zegt Henk. ‘Een feedbackoefening dus. Wees specifiek en concreet. En spaar ons niet; het is geen intercollegiale toedekking!’

Evaluatie van het onderwijs

Carla vervolgt: ‘Tijdens de haio-terugkomdagen komen bepaalde onderdelen regelmatig terug, zoals spuien, consultbespreking, vakinhoudelijke programma’s, praktijkmanagement, wetenschappelijke vorming, persoonlijke begeleiding door je mentor en supervisie. Welk gemiddeld cijfer, van 1 tot 10, geef je hier aan? Wat vond je goed, wat was slecht en wat heb je gemist?’ De gemiddelde score blijkt hoog, een 8,4; prachtig! Maar Henk relateert: ‘Haio’s zijn

vaak mild in hun oordeel, ik heb geleerd bij een 7 al op mijn hoede te zijn. En de scores variëren van 5 tot 10! Laten we eens bekijken waar dat voor staat.’

Er ontstaat een levendige discussie en de plussen en minnen komen op tafel. Competenties en eindtermen geven de doelen aan die haio’s dienen te halen. Maar voor de meeste haio’s is onvoldoende duidelijk wat precies op welk moment en op welk niveau beheerst dient te worden. Met de voortgangskwalificatie (*go/no go!*) in het vooruitzicht is dat een fors probleem. Carla en Henk onderkennen dat: ‘We zullen de criteria vanaf nu concreet bij ieder onderwerp aangeven en daarbij verwijzen naar de Eindtermen.’

‘Laat dat dan in een handig formaat drukken, zodat we het gemakkelijk kunnen naslaan’, vraagt de groep.

‘Doen we’, zegt Henk. ‘Nu het volgende punt.’ Carla vraagt: ‘De groep is zeer te spreken over de mate waarin het instituutsonderwijs aansluit bij het leren in de praktijk; geef eens een voorbeeld?’

‘Ik had genoeg ruimte voor het inbrengen van praktijkervaringen en deze werden in de groep diepgaand besproken’, zegt Petra. Peter valt haar bij: ‘Jullie stimuleren het analyseren van individuele ervaringen en dat leidt tot leerpunten voor de hele groep. Bovendien is de inhoud van het onderwijs goed bruikbaar in de praktijk.’

Ook komen enkele punten aan de orde die voor verbetering vatbaar zijn. Er is te weinig onderwijs op maat, haio’s participeren onvoldoende in onderwijsontwikkeling, en de mentorbespreking ‘effectief leren met behulp van portfolio’ verzandt vaak in discussies over het nut van portfolio. In subgroepen worden nu verbeteringsplannen gemaakt die voldoen aan de SMART-criteria: specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden.

Evaluatie van begeleiders

Na de lunch staan de groepsbegeleiders centraal. Carla en Henk zijn tevreden met de gemiddelde scores voor hun begeleiding: respectievelijk een 8,3 en een 7,9. Maar de spreiding levert opnieuw discussie op. ‘Jullie vakinhoudelijk kennis is prima, maar Henk zou zijn praktijkervaringen meer kunnen inbrengen. We leren graag van jullie expertise’, licht Petra toe. Peter vult aan: ‘Didactisch gezien behoeven de werkvormen wat betreft diversiteit en afwisseling geen uitbreiding. Maar geef wat meer ruimte voor improvisatie. Meer vrijheid en minder sturing. En hebben jullie wel inzicht in mijn individuele ontwikkeling als haio? Ik mis leerzame beoordelingsmomenten.’ Henk en Carla luisteren aandachtig en maken aantekeningen. Ook zij maken een verbeteringsplan en bespreken de evaluatie met het hoofd van de huisartsopleiding, individueel en als koppel, in het kader van functionerings- en beoordelingsgesprekken.

‘Als we dat hadden geweten...!’, roept de groep.

Paul Ram, huisarts, adjunct-hoofd huisartsopleiding Universiteit Maastricht