

**dr. Henny Beckers**

oogarts, voorzitter masterbeoordelingscommissie MUMC+, nu opleider oogheelkunde

**prof. dr. Gerard Bos**

internist, lid masterbeoordelingscommissie MUMC+

**dr. Roger Rennenberg**

internist, coördinator masteropleiding geneeskunde MUMC+

**dr. Marjan Govaerts**

voorzitter werkgroep toetsing masteropleiding geneeskunde, Faculty of Health, Medicine and Life Sciences, Universiteit Maastricht

NA HET OPLEIDINGSMODEL HEEFT MAASTRICHT NU OOK HET BEOORDELEN VAN STUDENTEN VERNIEUWD

# Maastricht introduceert een allesomvattende beoordeling

In Maastricht is men afgestapt van losse toetsen waarvoor je kunt zakken of slagen. Studenten in de masterfase worden nu beoordeeld op een samenhangend geheel van toetsen en feedbackmomenten.

**E**nkele jaren geleden startten we in Maastricht met een vernieuwde masteropleiding geneeskunde. Dit programma is al eerder in Medisch Contact beschreven.<sup>1</sup> Studenten doorlopen hierin vijf coschappen (tussen twaalf en twintig weken lang), keuzestages, een wetenschapsstage en een semiartsstage, en verblijven langere tijd op eenzelfde werkplek, waar ze actief participeren in het team, en in toenemende mate verantwoordelijkheid dragen voor taken in zorg en/of onderzoek. Door op diverse werkplekken actief in de zorg te participeren ontwikkelen studenten relevante competenties, waardoor ze als arts kennis, technische en interpersoonlijke vaardigheden, en oordeelsvermogen, geïntegreerd en weloverwogen kunnen toepassen.<sup>2,3</sup>

### Nieuw toetsconcept

Het begeleiden en beoordelen van de competentieontwikkeling van studenten op de werkplek is echter ook een uitdaging. Van oudsher is toetsing in de geneeskundeopleiding vooral gericht op kennis en vaardigheden, met na ieder coschap afsluitende toetsen, die met een voldoende moeten worden afgesloten. Voor het nieuwe opleidingsprogramma hadden wij een nieuw toetsconcept voor ogen, waarbij de focus meer ligt op het ontwikkelen en beoordelen van verschillende (generieke) competenties over de diverse coschappen heen. Competenties kunnen zich

immers over langere tijd ontwikkelen, en studenten krijgen gedurende de masteropleiding telkens nieuwe leerkanalen om hierin verder te groeien.

De nieuwe vorm van toetsen vereist een andere aanpak. Wij kozen voor een methode gebaseerd op de principes van 'programma-tisch toetsen', een relatief nieuw concept waarbij elke toets, elk feedbackmoment en elke beoordeling slechts één datapunt is in een groter geheel.<sup>4</sup> Concreet betekent dit dat aan afzonderlijke toetsen en beoordelingen geen zak-slaagbeslissing (d.w.z. voldoende-onvoldoende) meer wordt gekoppeld, maar dat deze bij uitstek bedoeld zijn om feedback te genereren waarvan de student dient te leren.

Een formele zak-slaagbeslissing wordt uitsluitend genomen op basis van veel informatie – dat wil zeggen zo rijk mogelijke feedback – die is verzameld over langere tijd, gegeven door veel verschillende beoordelaars en op basis van toetsing in verschillende omstandigheden. De betrouwbaarheid van zak-slaagbeslissingen wordt geborgd door de veelheid aan informatie, en door zorgvuldige analyse en interpretatie hiervan door een groep van examinatoren.

### Competentieontwikkeling

Gedurende de gehele masteropleiding wordt de competentieontwikkeling van de student gestimuleerd en gemonitord door frequente directe observatie en feedback van situaties op de werkplek, door feedback op specifieke opdrachten en door

Mentoren spelen in het nieuwe systeem een cruciale rol



Het nieuwe opleidingsprogramma in Maastricht legt de nadruk op het ontwikkelen en het beoordelen van verschillende generieke competenties.

(kennis)toetsen. Al deze gegevens worden (gekoppeld aan in het Raamplan 2009 gedefinieerde competentiegebieden) vastgelegd in het digitaal portfolio, en vervolgens per competentiedomein geaggregeerd. De feedback kan daarna op verschillende manieren aan de student en andere belanghebbenden worden gepresenteerd. Mogelijke overzichten zijn onder meer totaaloverzicht (zie *figuur* op blz. 36), overzicht per competentie, overzicht per werkplek of coschap, of chronologische overzichten van narratieve feedback. Zo ontstaat een rijk en gevarieerd beeld van de ontwikkeling over alle coschappen en stages heen op basis waarvan gefundeerde beslissingen over de voortgang kunnen worden genomen. Niet langer wordt elk coschap met een cijfer of kwalificatie (voldoende/onvoldoende) afgesloten.

#### **Resultaatgerichte coach**

Naast begeleiders op de werkplek spelen mentoren in dit nieuwe systeem een cruciale rol. Elke student heeft een mentor (arts) als resultaatgerichte coach. Een mentor helpt de student regelmatig te reflecteren op de verkregen feedback en op het eigen functioneren, en telkens nieuwe passende leerdoelen te formuleren voor een volgende stage (bij elke stage wordt een nieuw startdocument gemaakt). De student heeft nu gedurende de hele masteropleiding dezelfde mentor. Mogelijk wordt dat in de nabije toekomst

uitgebreid tot de hele studieperiode.

Op drie momenten – na het eerste, tweede en derde jaar – formuleert de mentor een adviesoordeel over de competentieontwikkeling van de student. Daarbij heeft de student eerst een zelfevaluatie gemaakt waarbij de onderdelen van het portfolio als onderbouwing hiervan dient. De mentor doet een uitspraak over de voortgang, en of de student voldoet aan de verwachtingen voor het betreffende moment in de opleiding. Dit betekent ook dat de mentor aan het eind van de opleiding een advies geeft over het bereiken van de eindtermen. De mentor heeft echter nadrukkelijk niet de rol van examiner, om de vertrouwensrelatie met de student niet te schaden en om eventuele bias te voorkomen. Formele beslissingen over de studievoortgang (zak-slaagbeslissingen) worden genomen door een speciaal hiertoe ingestelde onafhankelijke commissie van vijf arts-examinatoren, de Masterbeoordelingscommissie (MBC). De MBC beoordeelt de competentieontwikkeling van alle studenten op de formele, summatieve beoordelingsmomenten, gesteund door het advies van de mentor.

#### **Verdedigbare beslissingen**

Voor het nemen van verdedigbare beslissingen zijn kwantiteit en kwaliteit van de informatie in het portfolio doorslaggevend. De ervaring leert dat dit verschilt per competentiedomein. Voor de

competentie ‘medisch deskundige’ zijn er doorgaans meer dan honderd feedbackmomenten in het portfolio gedocumenteerd. Daarnaast is er informatie uit diverse kennistoetsen waaronder de landelijke voortgangstoets, en resultaten van opdrachten, zoals medicatieopdrachten. Ook voor de andere competentiedomeinen wordt voldoende feedback verzameld, hoewel dit voor een ‘gezondheidsbevorderaar’ vaak lastig blijkt (soms slechts tien tot vijftien feedbackmomenten in de hele masterfase).

In de meeste gevallen levert de informatie in het portfolio een consistent beeld op van de kennis en competentieontwikkeling van de student. Met het gekozen toetsmodel kunnen de opleiders van elke student en uiteindelijk de MBC beoordelen of de wettelijk vastgestelde eindtermen zijn bereikt. De examencommissie hanteert regels en richtlijnen voor de inhoud en kwaliteit van het onderwijs- en toetsprogramma.

## Studievoortgang

De MBC neemt de competentieontwikkeling van alle studenten op de formele, summatieve beoordelingsmomenten door, gesteund door de adviezen van de mentor en een zelfbeoordeling van de student. In verreweg de meeste gevallen constateert de MBC dat de voortgang aan de verwachtingen voldoet. Soms verloopt de studievoortgang echter minder vanzelfsprekend. Dit betreft vooral:

- Studenten die moeite hebben met het behalen van de normen voor de kennistoetsen – met name de voortgangstoetsen –

## We staan toe dat de student zich in eigen tempo ontwikkelt

terwijl de voortgang op de werkplek en ook op de daar beoordeelde competentie ‘medisch expert’ op z’n minst volgens verwachting is.

- Studenten die niet aan de verwachtingen voldoen blijken meldingen over situaties door de mentor of rechtstreeks vanaf een werkplek.
- Studenten die zichzelf melden omdat ze moeite hebben om het voorgestelde programma waar te maken.
- Studenten die niet in staat zijn om het portfolio op de verwachte wijze in te vullen, en daarmee niet in staat zijn om op de formele toetsmomenten een zelfbeoordeling en een oordeel door de mentor af te ronden. Vrijwel altijd is dit een uiting van een onderliggend probleem.

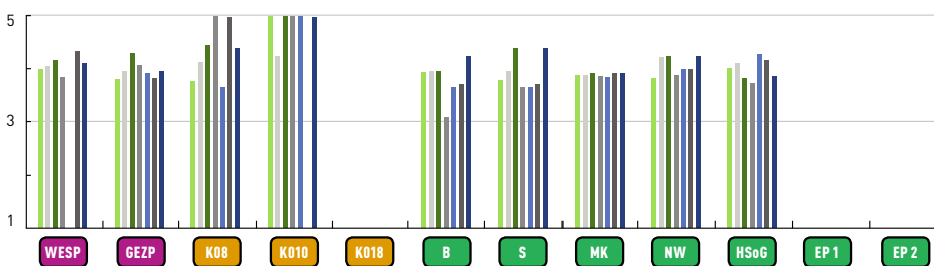
In zo’n situatie nodigt de MBC de student uit voor een gesprek. Zo nodig worden leerplannen bijgesteld, altijd in samenspraak met de student en indien noodzakelijk met de mentor, studie-

## Beoordeling van alle stageonderdelen van de masteropleiding

De grafiek toont de resultaten van een student die alle verplichte stages heeft doorlopen en die geen extra programma’s nodig heeft gehad.

De Y-as geeft de geaggregeerde score op een schaal van 1 tot 5 per competentie. Naast de narratieve beoordelingen op de werkplek wordt

er ook (vaak nog) een cijfer gegeven. Indien dit onder de 3 ligt, is dit een punt van aandacht. Door cijfers te gebruiken kunnen we competenties grafisch weergeven. Dat geeft studenten en beoordelaars wat extra houvast in de overgangperiode naar uitsluitend narratieve feedback.



■ Medisch deskundige     ■ Samenwerker     ■ Gezondheidsbevorderaar     ■ Beroepsbeoefenaar  
■ Communicator     ■ Academicus     ■ Organisator

- Wesp** wetenschapsparticipatie
- Gezp** gezondheidsparticipatie
- KO 8** keuzecoschap (8 weken)
- KO 10** keuzecoschap (10 weken)
- KO 18** keuzecoschap 18 weken (een combinatie van KO 8 en KO 10)
- B** beschouwend
- S** snijdend
- Mk** moeder en kind
- Nw** neurowetenschappen
- HSoG** huisarts en sociale geneeskunde
- EP 1** extra programma 1 (ter ondersteuning)
- EP 2** tweede extra programma (bij ernstiger deficiënties)

adviseurs of psychologische begeleiders. Ook worden remedië-  
ringsafspraken gemaakt om de gewenste einddoelen te bereiken.  
Zo wordt iemand die de eindstreep niet dreigt te halen vroeg  
gesignaleerd, actief benaderd en gestimuleerd de tekortkomin-  
gen tijdig weg te werken. Slechts zeer incidenteel besluit een  
student om voor een andere carrière te kiezen.

### **Niet gemakkelijk**

Dit systeem heeft onmiskenbaar voordelen, allereerst omdat we  
de competentieontwikkeling van studenten conform de eisen van  
het raamplan in kaart kunnen brengen en beoordelen – en daar-  
mee voldoen we aan onze wettelijke taak.

Een eerste aandachtspunt is de cultuurverandering die nodig is  
voor een toetsstelsel dat gericht is op leren en niet op afrekenen.  
Zowel bij het vragen om feedback als bij de reflectie op de studie-  
voortgang is een proactieve houding van de student noodzake-  
lijk. Dat is nog niet voor alle studenten vanzelfsprekend. We  
willen dit bevorderen en aan studenten meegeven dat zij ook na  
het afstuderen hun eigen functioneren dienen te bewaken.  
Nog niet alle werkplekken zijn optimaal ingericht om betekenis-  
volle leertaken, en daarmee betekenisvolle feedback, te realiseren.  
Dit heeft deels te maken met logistiek (veel studenten op bepaal-  
de stageplaatsen) maar ook met verschillende ideeën en opvattingen  
over klinisch onderwijs. Optimaliseren van de organisatie van  
het leren op de werkplek zal in de nabije toekomst onze aandacht  
blijven vragen. Daarnaast is selectie (op basis van motivatie en  
kwaliteit) en training van een voldoende groot bestand van men-  
toren een aandachtspunt.

Competentieontwikkeling vraagt tijd, en daar waar nodig geven  
wij de student deze tijd. We geven handen en voeten aan flexibel  
opleiden – met andere woorden: we staan toe dat de student zich  
in eigen tempo ontwikkelt als dat nodig is, maar we monitoren  
ook of de eindtermen (tijdig) bereikt zullen worden. Daarnaast  
vraagt het systeem ook een andere blik van docenten op de rol van  
hun vak c.q. coschap in de artsopleiding, en op de rol van toetsen  
en toetsresultaten. Deze nieuwe benadering van toetsing is niet  
gemakkelijk, zeker niet voor docenten die zelf opgegroeid zijn  
in een andere traditie. Competenties zijn veelal niet discipli-  
nespecifiek en docenten vinden het nogal eens merkwaardig  
dat je 'hun vak' niet hoeft te halen.

Van studenten die in dit systeem afgestudeerd zijn ontvangen  
we inmiddels regelmatig positieve feedback. ■

#### **contact**

henny.beckers@mumc.nl  
cc: redactie@medischcontact.nl

#### **web**

Meer over dit onderwerp vindt u onder dit artikel op [medischcontact.nl](http://medischcontact.nl).

# VELDWERK

DE AIOS



**ANNA VERHULST** is in opleiding  
tot internist in Meander Medisch  
Centrum Amersfoort.

## Onzinnige regel

Na acht maanden externe stages ben ik blij weer aan  
de slag te gaan met een welkom-terug-dienstblok bij  
'mijn eigen' interne geneeskunde. Maar voor ik me  
weer vol vreugde op de volgende diabetische keto-  
acidose kan storten, moet wel het dienstsein van de  
interne geneeskunde opnieuw aan mijn eigen telefoon-  
toestel gekoppeld worden.

'Dat mag alleen met toestemming van een leiding-  
gevende', krijg ik van de ICT-helpdesk te horen.  
Terwijl ik geestdriftig op zoek ga naar een GIF'je van  
een paarse krokodil om terug te sturen, peins ik over  
het waarom van deze onzinnige regel.

Pure regelzucht alleen is te triest om zelfs maar te  
overwegen als oor-  
zaak. Het kan niet  
anders of er is ooit  
misbruik gemaakt  
van de vrijheid om  
dienstseinen aan eigen  
toestellen te koppelen.  
En dus moet er ooit  
een cardioloog zijn  
geweest die op zijn  
vrije middag dacht:  
o, weet je wat lek-  
ker is? Ik zet even

## HEERLIJK EEN BEETJE KLOOIEN MET ELEKTROLYTEN

dat dienstsein van de interne aan! Heerlijk een beetje  
klooiën met elektrolyten en en alle kleurtjes in elk lab  
wegwerken. Precies wat ik nodig heb! Plausibel.  
Of een assistent interne die het dienstsein van de  
chirurg aannam, per abuis op de operatiekamer  
eindigde en toen het verkeerde ledemaat amputeerde.  
Ik kan me daar best wat bij voorstellen.

Ik vermoed dat de harde waarheid dat deze regel ooit  
verzonnen is door iemand die niet weet dat het dienst-  
sein interne geneeskunde aanzetten gelijkstaat aan je  
hand in een wespennest steken: niet doen, tenzij je weet  
waar je mee bezig bent. Deze regel is voor mij persoon-  
lijk nu dan ook uitgegroeid tot een principekwestie. Ik  
heb direct een Smart-leerdoel geformuleerd om deze  
paarse krokodil te ontregelen.

Al vermoed ik dat ik daarvoor wel eerst toestemming  
moet hebben van mijn leidinggevende.