

Beoordelen

Inleiding:

Beoordelen wordt van het feedbackcontinuüm vaak het moeilijkst gevonden, zowel door de beoordelaar als door de beoordeelde. Beoordelen heeft vaak ernstige of minder ernstige gevolgen en dat maakt het mede zo spannend. Beoordelen raakt, meer nog dan vrije feedback, aan allerlei be- en veroordelingen die iemand in zijn geschiedenis heeft meegemaakt. Door deze spanning aan beide kanten ligt het nodeloos vermijden of verzwaren van het beoordelen op de loer. Met dit artikel doen wij een poging jezelf als beoordelaar meer vertrouwen te geven.

Definities:

Feedback in het algemeen	Observaties, gedachten en gevoelens n.a.v. gedrag van de ander aan diegene kenbaar maken (van Leeuwen, Maillé, 2017)
Vrije feedback	Feedback waarbij de ander vrij is om daar al dan niet iets mee te doen (van Leeuwen, Maillé, 2017)
Bijsturen	Tijdens of achteraf meestal kleine suggesties doen voor ander gedrag (en haar gedachten en gevoelens) (van Leeuwen, Maillé, 2017)
Evalueren	Achteraf bespreken om van te leren (Van Dale 2018)
Beoordelen	Het toekennen van een waardering aan een geleverde prestatie (Ensie.cito, 2018)

Bijsturen en evalueren bevinden zich in het continuüm van feedback tussen vrije feedback en beoordeling:

Vrije feedback -----	bijsturen ---	evalueren -----	beoordelen
Nauwelijks noodzaak			Grote noodzaak
om de feedback serieus	-----		om de
feedback serieus			
te nemen			te nemen

In een opleidingssituatie wordt van alle genoemde vormen gebruik gemaakt en ze zijn alle belangrijk.

Zowel bij vrije feedback als bij beoordelen is de onderlinge betrekking van de deelnemers behoorlijk helder. Bij vrije feedback: "Ik wil iets aan je kwijt en kijk maar of je er wat mee wil", bij beoordeling: "Ik vertel je hoe je ervoor staat en daar moet je iets mee".

Hieronder in schema de belangrijkste verschillen tussen beoordelen en feedback/begeleiden:

Begeleiden/feedback

Doel = beter functioneren AIOS

Continue proces

Fouten maken mag

Informeler

Tussen jou en de AIOS/opleider

Opbouw van wederzijds vertrouwen

Proces van samen ontdekken

Beoordelen

Doel = vaststellen en overbrengen van het niveau van het functioneren van AIOS

Op vastgestelde data

Het resultaat telt

Formeler

Beoordeling docenten en opleider en aios zelf afgezet tegen de eisen van de opleiding

Het bestaande vertrouwen zo objectief mogelijk gebruiken

Jouw conclusies naar de aios uitspreken

Waarom beoordelen?

Het onderliggende doel van elke beoordeling in de opleiding is het waarborgen van de kwaliteit van de toekomstige artsen. Zo proberen we de toekomstige patiënten en de artsen zelf te beschermen tegen mogelijke schade. Deze kwaliteit wordt per opleiding beschreven in bepaalde eisen, eindtermen en competenties, die landelijk zijn vastgesteld.

Vanuit dit onderliggende doel is er een waaier van subdoelen en operationalisaties ontstaan. Deze monden uit in de criteria die we bij verschillende beoordelingsmomenten gedurende de opleiding hanteren.

We kunnen onderscheid maken in het doel van de beoordeling, namelijk:

- Het doel is bevorderen van groei (educatief)
- Het doel is een beslissing over toelating/voorrang/afronding (selectief)
- Het doel is een inschatting maken van wat potentieel mogelijk is in de toekomst (indicatief)

Bijvoorbeeld:

Educatief:

Bij consultvoering in de eigen groep worden er video-opnames van consulten beoordeeld met behulp van de MAAS-globaal met de opleider/aios, als voorbereiding op de videoconsultvoeringstoets die door andere docenten wordt beoordeeld. Zo ziet een aios wat zijn sterke en zwakke punten zijn, waaraan hij voor de echte toets nog aan kan gaan werken. Het gaat vooral om analyse van het vertoonde en suggesties ter verbetering voor aios en opleider; dit is een voorbereiding op komende beoordelingen.

Selectief: Twee voorbeelden:

- 1) De aios moet op een bandje laten zien dat hij of zij de hulpvraag van de patiënt boven water krijgt en benoemt, anders mag de aios niet door naar de tweede opleidingsfase.

- 2) In het go-no go gesprek in het 1^e jaar worden alle observaties en de ontwikkeling die de aios heeft laten zien op de verschillende competenties benoemd. Dit leidt tot een eindoordeel.

Indicatief:

De aios kan in haar eigen groep laten zien dat zij een vergadering van professionals kan voorzitten en leiden. We kunnen zo beoordelen of de aios over leidinggevende vaardigheden beschikt en of het zinvol is dit verder te ontwikkelen, bijvoorbeeld door de aios toe te laten tot een cursus 'leidinggeven in de huisartspraktijk'.

Wat is beoordelen?

Beoordelen definiëren wij als het toekennen van een waardering aan geleverde prestaties en vertoond gedrag. Dit waarderen kan alleen vanuit een referentiekader, wat zowel uit bewuste elementen (goed concreet te maken) als uit onbewuste elementen (een niet precies te verwoorden 'pluis/niet pluis gevoel') bestaat.

Het proces van beoordelen bestaat uit:

- 1) Informatie verzamelen ten aanzien van criteria (belangrijke kenmerken van de prestatie of het gedrag die beoordeeld worden)
- 2) Deze informatie wegen met behulp van een bestaand referentiekader met behulp van een norm: een afkappunt tussen voldoende en onvoldoende. Dit kan absoluut (een specifieke medische vaardigheid goed uitvoeren) of relatief (aanmerkelijke vooruitgang in het tonen van empathie)
- 3) Conclusies trekken die leiden tot een beslissing
- 4) Bedenken hoe je de informatie, het wegen, de conclusies en de beslissing formuleert
- 5) Overbrengen van de beoordeling in een gesprek: hierbij is het van belang dat een aios
 - a) Het oordeel kan begrijpen (adequate verwoording)
 - b) Kan zien hoe dit oordeel tot stand is gekomen (onderbouwing)
 - c) Snapt waarom dit oordeel in deze situatie voor haar er toe doet (explicitering van het referentiekader)

Een beoordelingsgesprek voeren

Zoals uit het voorgaande blijkt vergt het voeren van een goed beoordelingsgesprek een goede voorbereiding. Zonder stap 1 tot en met 4 goed te hebben doorlopen kan je eigenlijk geen goed beoordelingsgesprek voeren. Als beoordelaar spreek je conclusies en beslissingen uit waar je behoorlijk zeker van moet zijn. Zo niet, dan val je onherroepelijk in valkuilen als het overdreven en daardoor onhoudbare stelling nemen, of, iets wat veel vaker gebeurt, toelaten dat de aios marchandeert met jouw conclusies.

Daarnaast vereist een goed beoordelingsgesprek het contact blijven houden met de aios en jouw hulp aanbieden om de conclusies te kunnen begrijpen en aanvaarden. Om tijdens het gesprek dit contact goed te kunnen blijven houden moet je een behoorlijke mate van zekerheid hebben over de inhoud van dat wat je over wil brengen. Het is al moeilijk genoeg om én goed te formuleren hoe je tot iets gekomen bent én oog te houden op hoe de boodschap landt.

Daarom werkt het vaak goed om zo'n gesprek samen met bijvoorbeeld een collega-docent te voeren.

Allereerste vereiste is dat het voor alle partijen duidelijk is dat het om een beoordelingsgesprek gaat dat gevolgen heeft.

Tot zover in concept ons artikel over beoordelen. Hierna gaan we later verder over aanwijzingen over wat wel en niet te doen in een beoordelingsgesprek, nazorg, vasthouden van de conclusies, helpen met het plannen maken met de aios om bij een volgende beoordeling beter te scoren. Graag feedback en suggesties over dit halve artikel.

24 januari 2019, Rianne, Aad en Edger

1) wat wel en niet te doen in een beoordelingsgesprek

wel:

- duidelijk maken dat het om een beoordelingsgesprek gaat
- het oordeel vroeg in het gesprek uitspreken
- ruimte laten voor reactie op de beoordeling
- zo goed als mogelijk je oordeel onderbouwen, liefst vanuit verschillende bronnen en zo transparant mogelijk, dus ook je eigen gedachten daarover uitspreken
- bij het wegen van min of meer objectieve waarnemingen plaats je die in een breder kader van wat je van de aios weet of denkt te weten (vb is handig). Dat maakt dat het onvermijdelijk is dat tijdens het wegen subjectiviteit zijn intrede doet. Het te krampachtig vasthouden aan enkel objectieve feitelijkheden maakt oordelen of onmogelijk, of oppervlakkig, of schijnbaar objectief. Subjectiviteit is dus noodzakelijk om het oordeel diepte te geven en vreemd genoeg ook om een oordeel te kunnen begrijpen en aanvaarden. Maar natuurlijk is er een levensgroot gevaar dat subjectiviteit ontspooit tot willekeur. Daarom pleiten wij voor het zo open en transparant mogelijk delen van je subjectieve gedachtengangen met de aios. Om dit in het gesprek te kunnen doen is een goede voorbereiding nodig, waarin de docent haar eigen subjectieve indrukken en gedachten zo precies mogelijk probeert te verwoorden. Hierbij is contact met een collegadocent bijna onontbeerlijk.
- Je oordeel helder verwoorden in het gespreksverslag.

Niet:

- onderhandelen over het oordeel. Soms kan er informatie tijdens het gesprek naar voren komen waardoor je wellicht je oordeel zou kunnen bijstellen. Doe dat echter nooit in het gesprek, maar ga dan zonder de aios de informatie opnieuw wegen. Dit omdat anders de aanwezigheid van de beoordeelde jouw proces van beoordelen teveel beïnvloedt.