

Inhoud

Ervaringen van excellente aios	1
Waarom aandacht voor talent?	1
Hoe herken je een talent?	2
Wat bieden huisartsopleidingen nu al?	2
Onderzoek: typen honoursstudenten	2
Honoursdidactiek: ben jij een honoursdocent?	3
Onderzoek: groeperen van talenten	3
12 ideeën voor de huisartsopleiding	3
Willen aios een talentenprogramma?	4
Beperkte uitblinkerbereidheid als cultuurkenmerk	4

Talent

In 'Didactisch Dilemma' worden vragen uit de dagelijkse onderwijspraktijk beantwoord met behulp van wetenschappelijke kennis. Hiermee willen we docenten handvatten bieden bij het opleiden en begeleiden van aios.

Praktijksituatie 1

Tijdens het eerste voortgangsgesprek geeft een eerstejaars aios aan dat zij weinig enthousiast is over het onderwijs op de terugkomdagen. Veel herhalingen van basisstof, matig voorbereide aios en weinig verdieping. Ze vindt het niveau teleurstellend. Je weet dat deze aios gepromoveerd is en flink wat ervaring heeft.

Praktijksituatie 2

In je tweedejaars groep zit een bijzonder irritante aios. Zij weet het altijd beter, is constant met haar telefoon bezig en maakt op jou een ongemotiveerde indruk. In de praktijk doet ze het heel goed, schijnt het. En ook haar scores op de LHK-toetsen zijn bovengemiddeld. Juist omdat zij zo goed is valt haar gedrag je extra tegen.

Praktijksituatie 3

Een excellente derdejaars aios volgt de differentiatie Onderwijs en geeft als stage les in de basisopleiding. Hij is hier enthousiast over en wil er graag meer tijd in stoppen. Daarom vraagt hij jou als module-docent of hij een aantal opdrachten en bijeenkomsten mag schrappen. De module biedt hem niet veel nieuws, aangezien hij al veel van het onderwerp af weet.

Dilemma

De huisartsopleiding selecteert niet de beste sollicitanten voor de opleiding maar iedereen die zo competent is dat er geen studievertraging verwacht wordt. Tijdens de opleiding is er ruim de aandacht voor aios met problemen en vertraging. Aan talentvolle aios wordt veel minder aandacht besteed. Willen we dat zoveel mogelijk aios binnen de tijd de eindstreep halen of is het ons streven excellente huisartsen af te leveren?

Uitspraken van excellente aios over de terugkomdag

'Aios bereiden in de loop van het jaar steeds minder voor'

'Binnen bijeenkomsten zou het meer over complexe zaken dan over de standaard moeten gaan'

'Er is een groot verschil tussen aios qua kennis, motivatie en zelfvertrouwen'

'Met matige of slechte presentaties van aios wordt niets gedaan'

'Meer ruimte, meer kijken naar de persoon i.p.v. regels en handtekeningen'



Waarom aandacht voor talent?

Wat kunnen opleidingen bereiken door aandacht te besteden aan talenten?

Geïnspireerde aios: zorgen dat talentvolle en ambitieuze aios gemotiveerd en uitgedaagd blijven in plaats van weg te zakken.

Nieuwsgierige huisartsen: aios opleiden op tot huisartsen die blijven leren.

Opleiden van leiders: aios worden voorbereid op onderzoeks-, onderwijs-, management- en kaderfuncties.

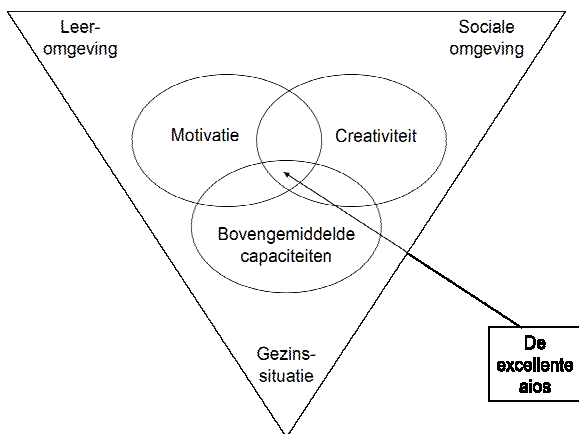
Beter imago: de huisartsopleiding staat bekend als een plek waar je je als docent, opleider en aios kunt ontwikkelen; dit maakt de opleiding aantrekkelijk voor aanstaande aios, docenten en opleiders ook ten opzichte van andere specialistisch vervolgopleidingen.

Maatschappelijke verantwoording: talenten worden ingezet en verder ontwikkeld voor toonaangevende rollen in de zorg, opleiding, bestuur en wetenschap.

Samenwerking: door specifiek aanbod samenwerking met (maatschappelijke) organisaties en andere opleidingen versterken.

Hoe herken je een talent?

Renzulli (zie model) stelt dat talent/excellentie een combinatie is van bovengemiddelde vaardigheden, motivatie en creativiteit. Mönks verfijnde dat model door omgevingsfactoren (gezin, sociale omgeving en leeromgeving) toe te voegen als voorwaardelijke factoren om talent tot zijn recht te laten komen. Hoewel dit model oorspronkelijk ontwikkeld is voor gebruik bij kinderen lijkt het ook goed te vertalen naar aios. Uit dit model wordt duidelijk dat voor het ontwikkelen van excellente huisartsen naast talent (motivatie, creativiteit en bovengemiddelde capaciteiten), de sociale omgeving en de leeromgeving van grote invloed zijn. Door het creëren van een optimale leeromgeving kan de huisartsopleiding dus een belangrijke invloed hebben op de ontwikkeling van excellente huisartsen.



Figuur. Model voor excellentie, naar Mönks (1993).

Maar hoe herkennen we een talent in onze opleiding?

In een kwalitatieve studie van Paans et al onder paramedici kwam men tot de volgende kenmerken van excellente beroepsbeoefenaren:

- Brede kennis en bereidheid die te delen (professionele nieuwsgierigheid)
- Kan goed samenwerken met anderen
- Bedreven in gespreksvoering/communicatie
- Proactief, initieert nieuwe ideeën en voert die uit/ ondernemend
- Innovatief en creatief
- Introspectief, goed in reflecteren op zichzelf
- Breed perspectief in complexe situaties
- Baseert handelen op evidence

Uit studies onder studenten kunnen we daar nog 'harde werker' en 'betrokken' aan toevoegen. Kortom, een talentvolle aios scoort hoog op elk competentiegebied.

Wat bieden huisartsopleidingen excellente aios nu al?

Uit een inventarisatie bij de verschillende huisartsopleidingen blijkt dat excellente aios op sommige plaatsen extra activiteiten kunnen doen. Een flink deel hiervan is gericht op onderzoek, zoals een masterclass waarin de aios een publiceerbaar artikel schrijft over een zinvol geneeskundig proces bij een veel voorkomende (groep) aandoening(en), een aiotho-traject, het vervullen van onderzoekstages in jaar 2 of de differentiatie onderzoek in jaar 3, het presenteren van een bijzonder goede CAT of verbeterproject op (TOP-)middag met staf, docenten en onderzoekers en excellente CAT's aanmelden voor publicatie in H&W en voor de Jan van Es prijs.

Verder biedt elke huisartsopleiding aios die geen achterstand (!) hebben de mogelijkheid om een differentiatie te doen in jaar 3.

Andere mogelijkheden voor aios die meer kunnen en willen zijn deelname aan commissies: zoals curriculum-, onderwijs- of kwaliteitscommissie, het actief worden op bestuurlijk vlak (LOVAH, Politiek café organiseren, deelnemen aan journalclub), zelf keuze onderwijs maken & uitvoeren en bijzondere prestaties van aios in het plenaire praatje bij hun afzwaaien benoemen. Een enkele huisartsopleiding nodigt aios hiertoe uit onder de noemer aios+traject.

Onderzoek: verschillende typen honoursstudenten!

Een recente vragenlijst studie van de universiteit Twente onder 259 honours studenten laat zien dat honours studenten onderverdeeld kunnen worden in 3 typen studenten, met allemaal eigen wensen voor een aanvullend programma. Taak-georiënteerde honours studenten zijn vooral geïnteresseerd in aanvullende programma's gericht op de eigen discipline, honours studenten met sterk bovengemiddelde capaciteiten zijn geïnteresseerd in kleinschalige programma's voor een selecte groep gelijkgestemden. De groep meer creatieve honours studenten is uit op verbreding en samenwerking met andere disciplines. Met een vast omschreven aanvullend aanbod bedien je dus mogelijk niet alle talenten.

Kolster R, et al. Excellence in higher education. Educational preferences of honours students in the Netherlands. Enschede: Center for Higher Education Policy Studies, 2016.

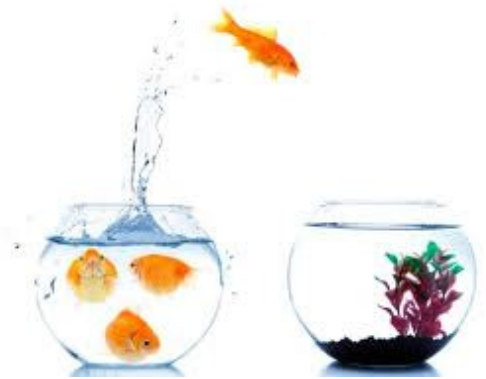
Honoursdidactiek: wat vraagt werken met talenten van jou als docent?

Marca Wolfensberger schetst in haar promotie-onderzoek de kenmerken die je als docent moet hebben om met talenten te kunnen werken. Ben jij een honoursdocent?

- * Je hebt oog voor niveauverschil - je herkent talent
- * Je leert aios om interdisciplinaire connecties te maken
- * Je laat aios actief participeren en wijkt daarbij af van traditionele lesmethoden
- * Je werkt met uitdagende leertaken t.b.v. kritisch en creatief denken
- * Je zorgt dat de aios hun onderzoeksvaardigheden ontwikkelen
- * Je vraagt om wetenschappelijke verdieping
- * Je draagt verantwoordelijkheden over aan de aios
- * Je besteedt veel aandacht aan het leerproces en de weg naar de uitmuntende prestatie toe
- * Je hebt hoge verwachtingen en bent niet snel tevreden
- * Je durft onderscheid te maken
- * Je ondersteunt initiatieven van aios
- * Je daagt aios uit
- * Je geeft kwalitatief zeer goede feedback
- * Je biedt veel ruimte voor eigen keuzes

Onderzoek: Helpt het als we slimme aios bij elkaar in één groep zetten?

In DD 3 (februari 2011) hebben we al gesproken over de effecten van het groeperen van aios op basis van niveau. Zoals beschreven voelen talentvolle aios zich in het onderwijs vaak onvoldoende uitgedaagd en vervelen ze zich, waardoor ze disfunctioneel gedrag gaan vertonen. Sterke aios blijken over het algemeen het best te presteren in een homogene groep. Dit kan weer verrassende bijeffecten geven blijkt uit een studie onder excellente leerlingen in Australië waarin is bestudeerd welke effecten het bij elkaar zetten van talenten had op hun zelfbeeld en op hun gevoel van verveling. Door de studenten bij elkaar te zetten ging hun zelfbeeld omlaag. Dit kan verklaard worden door het big-pond-little-fish-effect (Marsh) wat aangeeft dat het zelfbeeld van mensen bepaald wordt door het niveau van de groep waarin ze werken. De talenten zijn in hun nieuwe groep ineens niet meer de beste van de klas en voelen zich meer gemiddeld. Daar moet dus rekening mee gehouden worden bij aios met een matig zelfvertrouwen. Ze vonden geen verschillen in verveling. De oorzaken die de studenten aangaven voor hun verveling veranderden wel. Ze gaven minder vaak aan zich te vervelen doordat ze zich niet uitgedaagd voelden; het aantal studenten dat zich verveelt doordat ze overvraagd werden steeg echter...
Preckel F, Gotz T, Frenzel A. Ability grouping of gifted students: effects on academic self-concept and boredom. Br J Educ Psychol 2010;80:451-72.



Ruimte voor talent: 12 ideeën voor de huisartsopleiding

- Start een learning community, waarin docenten, onderzoekers en aios samen deskundiger worden op een bepaald terrein
- Daag aios uit om een publiceerbaar artikel te schrijven en begeleid ze hier bij
- Zet talenten in bij onderwijsontwikkeling
- Koppel ze aan een excellente opleider die veel ruimte geeft voor extra activiteiten
- Plaats de aios in een voor hen uitdagende opleidingspraktijk
- Zet talentvolle, ambitieuze aios bij elkaar in een groep (homogeen groeperen)
- Geef excellente aios je beste docenten
- Laat aios participeren in projecten
- Nodig aios uit om hun kennis en ideeën te delen, ook met staf
- Neem ze mee naar congressen, zoals NVMO-congres
- Geef ze ruimte en wees flexibel met verplichtingen
- Nodig ze uit om actief mee te werken aan het verbeteren van de opleiding
- En bovenal: creëer een cultuur waarin excelleren louter positief (ipv arrogant) is.

Wat je vooral niet moet doen is excellente en goed voorbereide aios steeds verdelen over de groepjes, zodat anderen van hen kunnen leren. Of de voorbereidingsopdrachten tijdens het onderwijs nog eens dunnetjes overdoen. Wat ook niet helpt is tevreden zijn met onvoldoende of matige prestaties van aios (middelmaticheid als norm) en/of van aios verwachten dat ze elkaar vertellen dat ze ondermaats presteren. Of vooral aandacht besteden aan aios met problemen of onderpresteerders.

Willen aios een talentenprogramma?

Huisartsopleiding AMC-UvA

Didactisch Dilemma verschijnt
onregelmatig.
Samenstellers:
Nynke van Dijk
Bernadette Snijders Blok

E-mail:
b.m.snijdersblok@amc.uva.nl
n.vandijk@amc.uva.nl

Eerder verschenen nummers:
van Didactisch Dilemma

nummer 1 Motivatie
nummer 2 Transfer
nummer 3 Niveauverschil
nummer 4 Vakexpert
nummer 5 Feedback
nummer 6 Beoordelen
nummer 7 Zelfbeoordeling
nummer 8 Rolmodel

Een nummer ontvangen?
Op de verzendlijst voor
toekomstige nummers?
Stuur een mail naar
b.m.snijdersblok@amc.uva.nl

Met vragenlijsten voor en na het eerste jaar en aan het eind van de opleiding vroegen wij aios huisartsgeneeskunde of zij een honoursprogramma een goed idee zouden vinden. Hierbij hanteerden we als definitie van honoursprogramma: "In de honoursgroep komen aios die zeer gemotiveerd zijn én de capaciteiten hebben om een hoger niveau dan gemiddeld te behalen. In deze groep wordt de studiestof meer verbreed en verdiept dan in de reguliere groepen. Dit vereist o.a. van de aios dat zij zeer goed voorbereid zijn".

Van de 88 instromende aios deden er 51 (58%) mee aan het onderzoek. 74.4% schatte in de capaciteiten te hebben om deel te nemen aan een honoursprogramma en 45.1% zou zich ook aanmelden. Voor 27.9% zou de mogelijkheid deel te nemen aan een honoursprogramma de keuze voor de opleiding beïnvloeden. De belangrijkste redenen voor deelname waren de wens tot meer verdieping en verbreding. Redenen om niet deel te nemen waren de eigen inschatting onvoldoende gemotiveerd of getalenteerd te zijn en behoefte aan tijd voor andere dingen.

We hebben de deelnemende aios ook aan het eind van de opleiding hun mening over honoursonderwijs gevraagd. Nog steeds waren veel aios enthousiast. 71% vond een honoursprogramma een goed idee voor jaar 1, 78.4% voor jaar 2 en 3, waarvan de helft aangaf dat het vooral zinvol was voor jaar 3. Ze vinden het een goed idee omdat de opleiding moet verdiepen/ verbreden, niet remmen, niveau verschillen groot zijn en je beter opgeleide huisartsen krijgt. Voordeel voor jaar 3 is dat je beter weet wat je wilt / waarop je je wilt oriënteren. Als tegen argumenten noemen zij dat er al veel naast kan. Verder meent een aantal aios dat het geen betere huisartsen oplevert of dat van al het onderwijs het niveau omhoog moet, een tweedeling voorkomen moet worden en de vraag is wie bepaalt of een aios excellent is. In jaar 2 is de dynamiek zo anders dat een honoursprogramma wellicht niet werkt.

Ruim 24% gaf aan het eind van de opleiding aan in jaar 1 te hebben willen deelnemen, alleen jaar 3 wil 25% en voor jaar 2+3 is dat 16.7%. Ze wilden dit omdat ze er goede ervaringen mee hadden, verdieping zochten en het nu te saai vonden en zich beter wilden voorbereiden op hun verdere carrière. Belangrijkste reden om niet deel te nemen waren tijd en andere verplichtingen en de wens te focussen op de praktijk en het werken als arts.

Bron: van Dijk N, Snijders Blok BM. Nog ongepubliceerd.

Een cultuur van beperkte uitblinkerbereidheid

In een artikel over Nederlandse ondeugden wordt de Hollandse volksaard in een historisch perspectief geplaatst. Onze burgerlijkheid verdraagt geen excentriciteit: 'niemand is beter dan een ander'! Nivellering en gelijkheidsdrang kenmerkt de Nederlander. Wij zijn dan ook een volk met een beperkte uitblinkerbereidheid. Deze cultuur zie je sterk terug in ons onderwijs- en beoordelingssysteem waarbij we niet veel meer aan docenten/opleiders durven vragen dan of een aios aan de minimumeisen voldoet.



Literatuur

- Drayer, L. (2011). Excellentieprogramma's in de bachelor: inventarisatie NL. Presentatie ORD 2011, Maastricht.
- Groot Zevert MJM, van Eijl PJ, Keesen FJM (1997). Oriëntatie op 'Honors Programs'. Een literatuurstudie. IVLOS, Utrecht. <http://www.uu.nl/uupublish/content/MEDED57.pdf>
- Guldmond H. (1994) Van de kikker en de vijver. Groepseffecten op individuele leerprocessen. Garant. Leuven/Apeldoorn.
- Mönks F, en Ypenburg I. (1993) Hoogbegaafde kinderen thuis en op school, Assen, Dekker en van de Vegt, (herdruk Samson, H.D. Tjeenk Willink, 1995, ISBN 90 6092 861
- Renzulli, J. (1985). The three-ring conception of giftedness. A developmental model for creative productivity. In: Sternberg en Davidson, Conceptions of giftedness, Cambridge, MA, Cambridge University Press.