

| | |
|-----------------|--|
| Aantal pagina's | 2 |
| Aan | Team Technische Bedrijfskunde |
| Onderwerp | Onderwijsnotitie Visitatie opleiding Technische Bedrijfskunde |
| Datum | 5 juli 2024, 14:00-15:00 uur |
| Aanwezigen | 1. Visitatiepanel Hobéon (Voorzitter en panellid) 2. Onderwijsmanager Technische Bedrijfskunde 3. Docent (Voltijd) 4. Examencommissie (Lid) 5. Toetscommissie (Voorzitter) 6. Projectcoördinator visitatie 7. Onderwijskundig adviseur (uitwerking onderwijsnotitie) |

Ontwikkelgesprek Opleiding Technische Bedrijfskunde Hogeschool Rotterdam

De vraag die centraal staat tijdens het ontwikkelgesprek is: *“Hoe zorgen we voor meer levendigheid, plezier en creativiteit bij een student in de eerste twee jaar van de opleiding waarbij ruimte is voor persoonlijke autonomie-voorbij het geven van een cijfer?”* Deze vraag is op basis van het gesprek thematisch uitgewerkt:

1) Beoordelingssystematiek stuurt docent- en studentgedrag

Het begint met de vraag: Wat vraag je een student op te leveren en hoe beschrijf je dat?

- Toetsmatrijzen die heel statisch zijn (score in de vorm van een cijfer; 1- 10) met een strak beoordelingsformulier zorgen voor het onderling vergelijken van studenten. Een meer holistische aanpak bevordert dat de docent beter kijkt naar de verschillende items waar een student zich op dient te ontwikkelen (als individu). Dit stimuleert ontwikkelingsgericht handelen i.p.v. onnodig studenten met elkaar vergelijken. Daarnaast: Studenten blijven gemotiveerder als je feedback én feedforward geeft.
- In de koppeling met beroepsproducten kan deze aanpak ook worden gehanteerd. Uiteindelijk gaat het erom: Waar is de student beter in en waar minder. Ook waar heeft de student ontwikkeling in te halen.
- Aanvulling team TB: Een voorbeeld waar de opleiding het zwart-wit beoordelen heeft losgelaten is het vergroten van taalbewustzijn in jaar 1. De insteek was naar een norm toe werken. (Maximaal aantal fouten in een rapport, volgens een bepaalde structuur opgebouwd, voorwaardelijk voor een voldoende.) De student krijgt nu de ruimte ontwikkeling zichtbaar te maken en naar de norm toe te werken. Hierdoor nemen de studenten verantwoordelijkheid voor hun ontwikkeling. Ze weten vaak zelf ook waar ze minder goed in zijn en kunnen zelf met verbeterplannen aan de slag. Dit werkt beter dan de norm strikt te hanteren (positief effect).

2) Randvoorwaarden toets-systeem om ontwikkeling studenten te stimuleren

- Feedback gericht op wat (uitzonderlijk) goed is en wat niet goed is:
 - De neiging is vanuit accreditatie/ visitatie en examencommissie “bril” zo helder mogelijk alles in normen te vatten. Dit leidt tot het spreekwoordelijk “met de rode pen nakijken”. Focus op wat fout is slaat motivatie en zelfontplooiing uit de student. Er dient een evenwicht te zijn in de “groene en rode pen” hanteren.
- Ruimte in toetsmatrijzen en leeruitkomsten:
 - Toetsmatrijzen en leeruitkomsten (LU) dienen te leiden naar eerlijke feedback waarbij helder is wat een volgende keer wordt verwacht. Een concrete norm waar naar toe wordt gewerkt dient aanwezig te zijn (borging beoogde doelen opleiding).
 - LU mogen globaal worden beschreven zodat er ruimte is voor de verschillende contexten van de student om deze aan te tonen/ te vullen. Domein competenties kunnen ook worden beschreven in LU.
 - Je kunt over een periode heen de ontwikkeling van een student naar een bepaald niveau onderbouwen zonder dat dit op elk moment in de groeicurve zichtbaar is. Dat je studenten niet iedere keer hoeft te laten struikelen voordat ze een volgende horde over mogen.
- Ontwikkelingslijn van de student centraal stellen en visualiseren:
 - Niet in een vak/ module denken, maar de docent als coach die studenten naast kennis bijbrengen, begeleidt in ontwikkeling – vakoverstijgend. Zo heeft iedere docent een bijdrage aan de student.
 - De ontwikkeling van de student volgen (feedback) is cruciaal. Inzet van digitale hulpmiddelen helpt hierbij.
 - Keuze aan de student laten wie de student begeleidt kan stimulerend werken. Organisatorisch mogelijk een uitdaging. Belangrijk is dat je i.i.g. duidelijk maakt voor welk type vragen je bij welke docent je terecht kunt als student.
- Kwaliteit feedback verdient blijvende aandacht:
 - Stimuleren dat de student het beter doet dan de vorige keer, tegelijkertijd ook duidelijk is wanneer de student er nog niet is. Feedback in de trant van: “Het moet concreter”, heeft een student weinig aan. Een voorbeeld of een haakje waar de student daadwerkelijk iets mee kan en begrijpt is noodzakelijk.

3) Holistisch toetsen – Criteriumgericht interview als toetsvorm in de praktijk

- Voorbeeld panellid bij de DT variant van de opleiding waar zij werkzaam is:
 - Daar wordt alleen gewerkt met het Criteriumgericht Interview (CGI) als toetsvorm. Uitgangspunt is holistisch toetsen waar een rubric aanwezig is (met norm). Het resultaat is o.a. dat het de ontwikkeling van de student zichtbaar maakt. Het dwingt de docent kritisch te zijn in feedback. Welk signaal wil de docent bij de student afgeven?
 - Studenten krijgen bij iedere module en/ of beroepsproduct de opdracht een reflectie te schrijven over zichzelf en hun ontwikkeling. De docenten betrekken de reflectie bij het CGI. De student wordt verantwoordelijk gemaakt/ gestimuleerd de verkregen feedback mee te nemen in de ontwikkeling.
 - Belangrijk om mee te nemen is dat TB niet zwart/ wit is, juist door verschillende contexten waar een student in terecht komt. Er dient wel een basis toets te zijn.
- Werken met CGI vraagt tijd, de basis ervan kun je verwerken in een toetsmatrijs. B.v. werken met een 3 puntschaal (onvoldoende, voldoende en goed). Wat er “tussenvaalt” hangt af van de expertise van de beoordelaar.
- CGI als toetsvorm is geen “redmiddel”. Het is niet rendabel om dit bij alle studenten/ alle vakken te doen. Om de autonomie te stimuleren kun je de basis die hieraan ten grondslag ligt verwerken in de lessen door formatief te toetsen. B.v.: Iedere twee weken een les starten met een intervisie waarin een student iets laat zien van het uitgevoerde werk, of wat de student geleerd heeft. Zo kunnen studenten van elkaar leren en elkaar feedback geven d.m.v. de rubric die de docent ook gebruikt. Naast inhoud (kennis/ expertise) ontwikkelt een student zich ook op het proces, de vorm (beroepsproduct) waarin de student het werk oplevert.
- De toetsvorm bij TB is voornamelijk assessments (neigt naar CGI). TB is tevreden over de wijze waarop studenten getoetst worden (programmatisch toetsen). Studenten ook, zichtbaar in o.a. toegenomen NSE score.
- Werken met CGI, evenals ontwikkelingsgericht begeleiden vraagt om professionalisering van het gehele team. Dit vraagt ook: de examencommissie* vroeg betrekken, informeren over de professionalisering en aanpak.

**De examencommissie dient te weten op welke manier er getoetst wordt en hoe dit werkt. Bij een CGI tast de examencommissie in het donker. Ze hebben erop te vertrouwen dat de beoordelaars dit op een zo goed mogelijke manier hebben opgeschreven, wat er niet staat kan niet getoetst worden. Door de examencommissie en het docententeam in een CGI professionalisering mee te nemen kun je veel beter onder woorden brengen dat dit weliswaar een andere manier van toetsen is maar niet noodzakelijkerwijs minder valide of minder betrouwbaar (ook naar visitatiecommissies/ andere belanghebbenden) wat voor meer begrip over en weer zorgt.*

4) Studenten motiveren – Best Practices

- Inzet “semi- peers” tijdens formatieve toets-momenten:
 - De uitdaging bij formatief toetsen is studenten gemotiveerd houden, omdat ze snel door hebben: “Dat telt toch niet”. 3^e en 4^e jaars feedback laten geven op het werk van de eerste jaars werkt. Hiermee wordt de toon gezet en gaan studenten (taak)volwassener met hun werk om. Daarnaast maakt het zichtbaar waar ze naar toe werken (“dat kan ik straks ook”). Als eerste jaars-studenten elkaar feedback geven geeft dat (vaak) ongemak. Als een docent dit doet wordt de feedback aangenomen, omdat de docent het zegt. Met “semi-peers” is er meer het gesprek, door een bereikbaar voorbeeld te zijn voor de eerste jaars-studenten.
- Extra-curriculaire activiteiten:
 - Bij de opleiding journalistiek (HU) bestaat het Honoursprogramma uit het “verdienen van 5 sterren” om een aantekening te krijgen op het diploma. Het mooie was dat studenten op de gekste manieren een ster konden verdienen. Gevolg: Bijna alle studenten waren enthousiast en hadden 1, 2 of 3 sterren gehaald. Tegelijkertijd met 1,2, of 3 sterren krijg je de aantekening niet, het stelt daarmee niet veel voor. Wat het verschil maakte was het idee, dat het gezien werd en op een bepaalde manier beloond. Door het enthousiasme en betrokkenheid van het docententeam begrepen studenten: “Als ik een idee heb en ik weet dat van de grond te krijgen, dan kan dat ook”. Bijkomstigheid is dat het leerwegaafhankelijk toetsen mogelijk maakt. Voor TB van de Hogeschool Rotterdam zou je dit ook anders kunnen noemen.
 - De opleiding TB wil onderzoeken of dit principe ook bij de opleiding werkt, dat studenten een bepaalde vrijheid kunnen verdienen en meer ruimte hebben om iets anders aan te tonen.
- Aanvulling team TB: Door de introductie van “rollen” krijgen de competenties een gezicht die al heel vroeg in de opleiding nu onderdeel zijn van het gesprek, ook in de assessments. Dat is leuk om te zien.



Tot slot:

Het visitatiepanel is complimenteus over de mate en kwaliteit van zelfreflectie. Het panel is heel benieuwd naar hoe de opleiding TB Rotterdam zich de komende 6 jaar zal ontwikkelen en wenst het team daar veel succes bij! Het opleidingsteam dankt het panel voor de feedback, adviezen en tips.