



Centrale Studentenraad

UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM
Centrale Studentenraad

Aan: **College van Bestuur**
Betreft: vakevaluaties

Nieuwe Achtergracht 170
1018 WV Amsterdam

Datum: 17-06-2013
Plaats: Amsterdam

Tel: 020-525 3726
csr@uva.nl

Contactpersoon: Alexander Hartveld

Geacht College,

Hierbij doet de Centrale Studentenraad (CSR) u een visie toekomen betreffende vakevaluaties. Graag zouden wij deze met U bespreken op de Overlegvergadering en samen komen tot vervolgstappen om vakevaluaties dichterbij de studenten te brengen.

Veel leesplezier gewenst,

Hoogachtend,

Lucie Gooskens
Voorzitter CSR 12|13

Evalueren kan je leren, maar vergeet niet te communiceren

Een rapport van de Centrale Studentenraad over vakevaluaties



Inhoudsopgave

1. Inleiding en probleemanalyse
2. De ideale situatie
3. Het bereiken van de ideale situatie aan de UvA
4. Verdergaande maatregelen die het overwegen waard zijn:
5. Conclusie, een verbetering op alle facetten

1. Inleiding en probleemanalyse

De Universiteit van Amsterdam (UvA) scoort al jaren ondermaats bij de Nationale Studenten Enquête (NSE) op het gebied van vakevaluaties (Zie Appendix A). Wat gaat er mis en hoe kan de UvA de communicatie met studenten over vakevaluaties verbeteren?

Volgens de Centrale Studentenraad (CSR) krijgen studenten weinig prikkels om te evalueren. Ze zijn de facto geen stakeholders in het proces om hun eigen onderwijs actief te verbeteren omdat ze niets voor hun moeite om te evalueren terugzien: niets van docenten, niets over uitkomsten, niets over concrete veranderingen. Door het gebrek van positieve prikkels om te evalueren wordt het voornamelijk als een ‘zeur-middel’ gebruikt. De studenten hebben volgens de CSR te weinig zicht op hoe het evaluatiesysteem van de UvA werkt en is het systeem weinig studentvriendelijk.

De UvA mist in de ogen van de CSR een groot aantal kansen op het gebied van evaluatie. Als de UvA geen optimaal gebruik maakt van de input van de studenten wordt het onderwijs ook niet structureel verbeterd. De CSR stelt vast dat de UvA investeert in het verbeteren van het gehele evaluatieproces, maar constateert ook dat men nog niet goed weet hoe men de evaluaties dichterbij de studenten kan brengen. Vandaar dit visiedocument van de CSR om samen te werken aan een alomvattende visie om het gehele evaluatieproces te verbeteren.

Het rapport baseert zich op een analyse van de aanpak van andere universiteiten en eerder verschenen rapporten betreffende dit onderwerp. De CSR heeft ook de *best practices* meegenomen in dit visiedocument, zowel binnen de UvA van diverse faculteiten goed functionerende ideeën uit andere (veelal buitenlandse) universiteiten.

2. De ideale situatie

Een universiteit dient een kennisinstelling te zijn waar mensen opgeleid worden tot kritisch denkende burgers en wetenschappers. Een belangrijk onderdeel van kritisch denken is ook kritisch op jezelf zijn. Dit kan behoorlijk persoonlijk en eng zijn en is daardoor niet altijd gemakkelijk. Een open en constructieve cultuur van vertrouwen en respect is essentieel voor het welslagen van het aspect van kritisch denken.

Voor een evaluatie-cultuur moeten studenten en docenten het onderwijs zien als een organisch geheel waarin ze allebei samenwerkende stakeholders zijn. Wat is een open en constructieve cultuur met gezamenlijke stakeholders? Het begint allemaal met vertrouwen, vertrouwen in elkaar en in de positieve intenties die je naar elkaar hebt. Personen moeten erop vertrouwen dat de kritiek die gegeven wordt de intentie heeft om de ander de kans te geven om zichzelf te verbeteren. De intentie moet niet zijn om de ander af te branden of eigen frustratie te spuien¹.

Het bovengenoemde vertrouwen komt tot dusverre niet uit de lucht vallen. Het vertrouwen kan volgens ons wel worden opgebouwd door een universiteit zo transparant en inzichtelijk mogelijk in te richten. Door als universiteit eerlijkheid te geven over de eigen sterktes en zwaktes kunnen medewerkers en studenten zich meer bezighouden met de vormgeving van het onderwijs. Door als universiteit inzichtelijk te maken wat er gebeurt met de evaluaties worden studenten meer gemotiveerd om op een kwalitatief goede manier bij te dragen aan het evaluatieproces. Eerlijkheid en inzichtelijkheid moeten gelden voor zowel de instelling als geheel als voor faculteiten, de opleidingen en docenten & studenten.

Om als een organisch geheel te werken moet dit vertrouwen van onderaf opgebouwd worden, beginnend bij de docent-student relatie. Zij dienen in contact met elkaar te staan en van elkaar te leren. De student neemt kennis tot zich bij de docent, om een academicus te worden. De docent dient de constructieve feedback van de student tot zich te nemen om een beter docent te worden. Ze dienen beiden betrokken te zijn. De docent moet zich betrokken voelen bij zijn studenten en zijn vakgebied. De student moet zich betrokken voelen bij zijn docenten en zijn onderwijsinstelling. Als studenten zichzelf daadwerkelijk als stakeholders beschouwen, zullen ze constructieve, opbouwende kritiek leveren waar docenten ook wat mee kunnen. Het gaat immers om de kwaliteit van hun eigen onderwijs.

Concluderend moet volgens de CSR een cultuur van vertrouwen ontstaan om te starten met goed evalueren. De basis van vertrouwen kan ontstaan door open en transparant te functioneren in alle lagen van de universiteit.

¹ EvaSys heeft onderzoek uitgevoerd over het gebruik van vakevaluaties, de belangen van studenten, en de ingrediënten van een succesvolle evaluatie: Effective Course Evaluation.

3. Het bereiken van de ideale situatie aan de UvA

Het laatste jaar zijn grote verbeteringen gemaakt met het evaluatiesysteem door de invoering van UvA-Q. De invoering van een nieuw systeem gaat gepaard met grote uitgaves, waardoor de universiteit ook de plicht heeft om het maximale uit het systeem te halen. Het *framework* is net klaar en het momentum tot verbetering is er daarom nu. Als basis ziet de CSR graag de volgende twee dingen verbeterd aan de UvA: 1) de communicatie met studenten betreffende evalueren en 2) het nut van het evalueren voor studenten en docenten.

In dit hoofdstuk wordt een drietal oplossingen aangedragen om het functioneren van het evaluatieproces te verbeteren. De oplossingen staan in de ogen van de CSR naast het evalueren van het einde van de module. Hiernaast sluiten de oplossingen elkaar niet uit. De drie oplossingen welke de CSR voordraagt zijn: het inzichtelijke presenteren van de resultaten, kwalitatieve feedback en duidelijk maken wat gebeurd met de gegevens. De drie voorgestelde oplossingen zijn relatief gemakkelijk te implementeren. Verder stelt de SR drie meer controversiële suggesties voor: een verplichte online evaluatie, vroegtijdige evaluatie en het versterken van peer-review en coaching om professionals van elkaar te laten leren.

Oplossing 1: Via een studentpanel in gesprek over het vak

Voordat een docent over problemen in zijn module hoort, is de data eerst langs meerdere schakels gegaan. Van een mening naar een cijfer op een formulier naar een samenvatting, naar een opleidingscommissie, naar een opleidingsdirecteur. Dat zijn de schakels waarlangs de evaluatie (nu) gaat. Maar waarom communiceren studenten en docenten niet direct met elkaar over het vak? In gesprek met studenten kunnen echter belangrijkere details sneller duidelijk worden.

De CSR ziet een panel voor zich welke het probleem van de schakels voorkomt. De docent kan studenten oproepen om vrijwillig deel te nemen aan een panelgesprek om het vak te bespreken. Het evaluatiemoment kan bijvoorbeeld plaatsvinden na drie weken. Hier kunnen de eerste problemen en suggesties besproken worden, waarbij zowel de docent als studenten direct profiteren. Ook kan het vak na het tentamen nog een keer als geheel worden geëvalueerd met het gehele studentpanel.

De voordelen van deze panel gesprekken zijn dat

- kleine ergernissen besproken worden,
- de docent kan doorvragen over een thema
- de docent nieuwe ideeën direct bij studenten kan peilen
- de docent betrokkenheid signaleert door openbaar naar panelleden te zoeken
- ook de studenten die voor het tentamen al afhaken bij de evaluatie betrokken worden
- studenten alle vakken volgen en hierdoor in staat zijn te vergelijken en tips te geven
- studenten op deze manier stakeholders worden van het eigen onderwijs en een actieve rol kunnen spelen in het verbeteren van het onderwijs

Plan van aanpak vanuit de organisatie:

- Het bekijken en evalueren van de best practice aan de FNWI en het VUmc waar dit systeem al in werking is gezet
- Het adviseren van deze vorm van evaluatie aan de faculteiten
- Ruimte maken in de uren allocatie van de docenten voor het panelgesprek met studenten
- Een student assistent per jaar instellen om de organisatie op zich te nemen en zo de tijdsinzet van de docent beperken:
- Docent begeleiden en de voordelen van deze vorm van evalueren aantonen.

Uit gesprekken met docenten en studenten aan de FNWI en het VUmc, waar dit systeem een best practice is, bleek dat dit systeem het beste werkt als een student assistent de bijeenkomst voor de docent organiseert. Voordat de docent aanwezig is kan de assistent met de studenten het gesprek voorbereiden, in een vrije sfeer waar alles aanspreekbaar is. Verder bestaat de taak van assistenten uit het contacteren van studenten en de docent om een datum te kiezen, het boeken van een ruimte, en het maken van notulen voor de OC.

Verder kan gekozen worden voor:

- een collega docent aan een aantal colleges en het gesprek deel te laten nemen om constructief feedback te geven vanuit het zicht van een docent ([Onderzoek McKinsey](#))
- deze vorm van evaluatie verplicht te stellen, tenzij aan bepaalde eisen is voldaan
- de twee vakken van het blok tegelijk te evalueren

Zonder grote organisatorische problemen kan door het institutionaliseren van studentenpanels een constructieve dialoog tussen studenten en docenten ontstaan. Door de lage kosten ziet de CSR veel voordelen als studenten en docenten regelmatig samen stilstaan bij hoe men het onderwijs kan verbeteren. Want normaalgesproken durf je als student een docent geen ongevraagd feedback te geven.

Oplossing 2: Maak duidelijk aan studenten wat er is ondernomen om het vak te verbeteren

“Wat gebeurt er met de resultaten van de ingevulde evaluatie formulieren”. Voor veel studenten is dit onduidelijk, daarom stelt de CSR een actie van de docent voor:

- die een minuut collegetijd kost
- studenten zien dat er iets met hun evaluatie gebeurt
- de docent ertoe brengt de vakevaluatie te bestuderen en verbeterpunten te identificeren

Docenten kunnen namelijk aan het begin van een nieuwe collegeserie laten zien wat bij de vorige evaluaties de input van studenten was. De docent vertelt dan ook wat er aan hand van die feedback aan het curriculum is veranderd. En afsluitend kan de docent ook meteen vragen naar vrijwilligers voor het studentenpanel. Hierdoor zien studenten dat de docent hen wil betrekken en activeren om mee te denken, en laat hen zien dat er iets gebeurt met de vakevaluaties. Optioneel kan deze informatie ook in de studiegids of de module handleiding opgenomen worden.

Als studenten zien dat goede academici ook kritisch op hun eigen werk zijn, en hier constructief over willen praten, worden studenten ook sneller goede academici.

Oplossing 3: Inzichtelijke presentatie van resultaten

De CSR stelt een online platform voor waardoor opleidingscommissies, docenten en studenten de resultaten van evaluaties kunnen inzien.

Als resultaten overzichtelijk gepresenteerd worden creëert dit een gevoel van openheid en betrokkenheid, iets dat essentieel is voor een constructieve evaluatiecultuur. Per onderwijspartner ziet de CSR de volgende rechtvaardiging voor dit project:

- Docenten kunnen hier gebruik van maken om de stand van zaken in hun vak te begrijpen en met andere vakken te kunnen vergelijken
- Studenten die de moeite nemen om evaluatie formulieren in te vullen ook wel het recht zouden moeten hebben om de uitkomsten te kunnen zien
- De OC's kunnen hier goed gebruik van maken omdat het een overzicht geeft
- De Programmadirecteuren kunnen inzien welke vakken hun aandacht nodig hebben

De CSR ziet op sommige faculteiten de oplossing om de individuele resultaten in een .pdf-bestand per vak op blackboard te publiceren. Het probleem van een Likert Schaal evaluatie is dat een cijfer alleen niets waard is. Een 3.5 voor een vak kan goed of slecht zijn, afhankelijk van of het opleidingsgemiddelde bij 4 of bij 2 ligt. Daarom is het beschikbaar stellen van individuele samenvattende .pdf's weinig informerend als er geen anchor voor een vergelijk wordt gegeven. Deze benchmark kan de voorgaande jaren, een universiteits- faculteits- of een opleidingsgemiddelde zijn. Dit overzicht zal ook goed van pas komen voor de OC's in hun verantwoording.

Ook in de faculteiten is hier vraag naar. Zo gaf de decaan van de economische faculteit tijdens een Overleg Vergadering met de Facultaire Studentenraad aan dat de mogelijkheid van UvA-Q tot benchmarken doorslaggevend was voor ondersteuning van UvA-Q.

De website met de overzichtelijke tabel van de vakken zou de volgende functies moeten bezitten:

- Een student kan inloggen en ziet dan alle vakken in haar opleiding, gesorteerd naar jaar van de studie en semester (of de referentie die voor studenten het meest belangrijk is)
- Voor ieder vak worden de kern data zoals de algemene beoordeling van het vak en van het onderwijs getoond
- Deze cijfers worden met een benchmark vergeleken, waar de gebruiker kan kiezen tussen een benchmark van de opleiding, faculteit of voorgaande jaren.
- Er kan bijvoorbeeld zelfs nog van en naar de studiegids gelinkt worden
- Vergelijkbaar met hoe Harvard er mee aan de slag gaat: <https://www.cs50.net/q/>

Plan van aanpak:

- Budget vrijmaken, bespreken met de onderwijsdirecteuren
- De UvA biedt een minor programmeren aan waar de ontwikkeling van het systeem zou kunnen worden uitgevoerd

4. Verdergaande maatregelen die het overwegen waard zijn:

Deze maatregelen gaan verder dan de voorgestelde oplossingen en bereiken ook niet allemaal het doel van 'het evalueren dichterbij de studenten brengen'. Wel zijn ze in de ogen van de CSR het overwegen waard, en indien de evaluatie-cultuur vorm krijgt, eventueel te implementeren.

Maatregel 1: Verplichte online evaluatie

Direct na het tentamen is misschien niet het beste moment om een vak te evalueren. Uit ervaring blijkt dat aan de Summer School van het LSE online wordt geëvalueerd, en dit verplicht is om het cijfer te krijgen. Dit is een best practice die misschien ook aan de UvA geïmplementeerd kan worden.

Voordelen:

- Kort commentaar van studenten voor nieuwe studenten zou ook wenselijk zijn, wat dan in de studiegids gepresenteerd zou kunnen worden. Als voorbeeld hiervoor geldt de [website van de Harvard website CS50](#) met deze vier vragen:
 - *What were the strengths of this course?*
 - *What would you like to tell future students about this class?*
 - *What did you learn? How did this course change you?*
 - *Please comment on David's teaching.*
- Evaluatie niet meer direct na het tentamen
- Duurzamer dan papiergebruik
- Studenten kunnen bijvoorbeeld al vroeger een evaluatie afgeven als er een issue brandt
- Na het afgeven van de evaluatie kan men de student meteen naar een overzicht van de resultaten doorverwijzen, zie oplossing 1
- Een online platform kan bovendien gebruikt worden om in een video het proces van de evaluatie uit te lichten, een appel van de Rector te plaatsen, en contactinformatie in te zien
- Anonimiteit kan gegarandeerd worden

Nadeel:

- Moeilijk om studenten naar het platform te krijgen en geen mailtjes te sturen.
- Forceren van evaluatie kan op weerstand stoten, daarom is het wenselijk de mogelijkheid te bieden om het vak niet te evalueren, maar wel met een verklaring over waarom

Maatregel 2: Peer-Review en Peer-Learning

Het McKinsey rapport *How the Worlds Most improved schools keep getting better* geeft aan dat docenten het beste van elkaar kunnen leren, en de school een coach voor onderwijs aanbiedt.

Theme	Description	Example interventions
Raising calibre of entering teachers and principals	<ul style="list-style-type: none">▪ Recruiting: The system raises the entry bar for new teacher candidates▪ Preparation and induction: The system raises pre-service training quality and certification requirements	<ul style="list-style-type: none">▪ Recruiting programs▪ Pre-service training▪ Certification requirements
Raising calibre of existing teachers and principals	<ul style="list-style-type: none">▪ Professional development: The system raises professional development requirements and provides more opportunities for self-, peer-, and center-led learning and development▪ Coaching on practice: Instructional coaches work with teachers to strengthen their skills in areas such as lesson planning, student data analysis, and in-class pedagogy▪ Career pathways: The system creates teacher and leadership specializations through career pathways, raising expectations with each successive pathway rung and increasing pay accordingly	<ul style="list-style-type: none">▪ In-service training programs▪ School-based coaching▪ Career tracks▪ Teacher community forums

- Hoe zou het onderwijs er uitzien, als elke docent een keer in de les van een Docent van het Jaar had gezeten?
- Hoe zou het onderwijs er uitzien als de docenten van een opleiding meermaals per jaar bij elkaar in de klas gaan zitten om hun ervaringen te delen?
- Hoe zou het onderwijs er uitzien als elke faculteit een coach zou hebben die als enige taak zou hebben docenten te helpen bij het verbeteren van hun vak? Het onderzoek van Mariska Knol toont het positieve effect van coaching gecombineerd met vakevaluatie aan

Maatregel 3: Evaluatie na 3 weken in het vak

De London School of Economics (Ook gebruiker van EvaSys) heeft dit ingevoerd en de respons schoot omhoog. Uit onderzoek blijkt namelijk dat studenten het liefst en beste evalueren op een moment dat ze er zelf nog baat bij hebben, midden in het vak dus. Vandaar ook dat de SR kwalitatieve evaluaties na 3 weken voorstelt. Maar ook de docent heeft er baat bij: Er vallen altijd een aantal studenten al tijdens het vak af, uit gesprekken bleek dat een grote ergernis van docenten was dat ze geen respons krijgen van deze studenten.

Voordelen:

- Niet direct na het tentamen
- Er kan nog bijgestuurd worden door de docent
- Studenten hebben nog persoonlijk baat bij het evalueren

Nadeel:

- Het tentamen kan niet meer in een alomvattende evaluatie bekeken worden
- Het vak wordt niet meer als geheel geëvalueerd, maar alleen het eerste deel

Het studentpanel zou een tussenoplossing hiervoor kunnen zijn, in combinatie met een schriftelijk evaluatie in week 8.

5. Conclusie: verbetering met werking op alle facetten van de UvA

Door het invoeren van de voorgestelde evaluatiemaatregelen kan iedereen aan de UvA in de ogen van de CSR profiteren op het gebied van de kwaliteit van onderwijs. De versterking en verdieping van de docent-student relatie is een belangrijke stap naar een constructieve en open academische gemeenschap, en evaluatie kan de brug zijn die verbetering toelaat. Door middel van inzichtelijke communicatie en een actieve houding vanuit de docent kan deze de student activeren om bij de verbetering van het onderwijs stil te staan. Hierdoor neemt de student de positie van een stakeholder in.

Daarnaast zou een open, transparant en centraal gefaciliteerd evaluatiesysteem een Unique Selling Point van de UvA kunnen worden. Door middel van direct docent-student contact (studentpanels), een geharmoniseerde evaluatie (UvA-Q), en een online overzicht met benchmarks kan de UvA koploper van Nederland worden op dit gebied.

De CSR is heel graag bereid om actief mee te denken met de UvA om tot een goede evaluatiecultuur te komen en opent naar aanleiding van het rapport graag het gesprek.

Apendix A: NSE Score

Actuele instellingsnaam	Betrokkenheid (themascore)			Onderwijsevaluaties die onder studenten plaatsvinden			Informatie over de uitkomsten van onderwijsevaluaties			De wijze waarop je opleiding gebruik maakt van de uitkomsten van			De manier waarop je opleiding op klachten en problemen reageert		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Erasmus Universiteit Rotterdam	3,2	3,2	3,2	3,6	3,7	3,7	2,9	2,9	2,9	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,2
Maastricht University	3,3	3,3	3,3	3,8	3,7	3,8	3,0	3,1	3,1	3,2	3,2	3,3	3,2	3,2	3,2
Nyenrode Business Universiteit	3,3	3,5	3,5	3,7	3,8	3,9	3,2	3,3	3,2	3,2	3,4	3,4	3,3	3,3	3,5
Open Universiteit Nederland	3,6	3,7	3,7	3,7	3,9	3,8	3,4	3,6	3,6	3,5	3,7	3,6	3,7	3,7	3,9
Radboud Universiteit Nijmegen	3,2	3,2	3,2	3,6	3,7	3,7	2,7	2,7	2,8	3,1	3,1	3,1	3,2	3,2	3,2
Rijksuniversiteit Groningen	3,2	3,2	3,2	3,5	3,6	3,6	2,9	2,9	2,9	3,1	3,1	3,1	3,1	3,2	3,2
Technische Universiteit Delft	3,2	3,1	3,2	3,5	3,5	3,6	2,8	2,8	2,8	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,2
Technische Universiteit Eindhoven	3,3	3,4	3,4	3,7	3,8	3,8	3,1	3,1	3,1	3,2	3,3	3,4	3,3	3,3	3,4
Tilburg University	3,1	3,1	3,1	3,5	3,6	3,6	2,7	2,7	2,7	3,0	3,0	3,0	3,0	3,1	3,1
Universiteit Leiden	3,1	3,1	3,1	3,5	3,6	3,7	2,7	2,7	2,7	3,0	3,0	3,0	3,0	3,1	3,2
Universiteit Twente	3,4	3,4	3,4	3,8	3,8	3,8	3,0	3,1	3,1	3,3	3,3	3,3	3,4	3,4	3,4
Universiteit Utrecht	3,2	3,2	3,3	3,7	3,7	3,8	2,8	2,8	3,0	3,0	3,1	3,2	3,1	3,2	3,2
Universiteit van Amsterdam	3,0	2,9	2,9	3,4	3,4	3,4	2,6	2,5	2,5	2,9	2,8	2,8	3,0	2,8	2,8
Vrije Universiteit Amsterdam	3,1	3,0	3,0	3,5	3,4	3,5	2,7	2,6	2,6	3,0	2,9	2,9	3,1	3,0	2,9
Wageningen University	3,5	3,6	3,6	4,0	4,1	4,0	3,0	3,0	3,0	3,5	3,5	3,6	3,6	3,6	3,7

Laagste scores zijn gemarkeerd

Bron: NSE 2012
Contact: Studiekeuze123