

Cover Page



Universiteit Leiden



The handle <http://hdl.handle.net/1887/20771> holds various files of this Leiden University dissertation.

**Author:** Verberg, Christel

**Title:** The characteristics of a negotiated assessment procedure to promote teacher learning

**Issue Date:** 2013-04-18

## **Nederlandse samenvatting**

Het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) wordt gekenmerkt door drie belangrijke componenten: het leren op school, het leren op de werkplek en de verbinding daartussen. Reflectievaardigheden spelen een belangrijke rol bij die verbinding. Studenten kunnen door middel van reflectie hetgeen op school geleerd wordt, toepassen op de werkplek en ze kunnen hun ervaring op de werkplek koppelen aan hetgeen op school wordt onderwezen. Binnen het beroepsonderwijs wordt veel aandacht besteed aan het ontwikkelen van reflectievaardigheden. Van docenten in het mbo wordt verwacht dat zij hun studenten kunnen begeleiden in het aanleren en toepassen van reflectievaardigheden. Uit onderzoek is gebleken dat mbo-docenten het ontwikkelen van reflectievaardigheden belangrijk vinden, maar dat ze behoefte hebben om zich hierin verder te bekwamen.

Professionele ontwikkeling van docenten kan op verschillende manieren plaatsvinden. In dit proefschrift staat het leren van docenten door middel van formatieve assessment centraal. Het onderzoek richt zich op een specifieke vorm van formatieve assessment, namelijk onderhandelend beoordelen. Dit type aanpak voor beoordelen wordt gekenmerkt door een intensieve betrokkenheid van deelnemers bij hun eigen beoordelingsproces en door uitwisseling van gezichtspunten tussen deelnemers (de beoordeelde) en assessoren (de beoordelaars). Deelnemers kunnen in deze aanpak over verschillende aspecten van de beoordeling onderhandelen met hun assessor.

Dit proefschrift omvat vier deelstudies waarin aspecten van onderhandelend beoordelen als methode voor het leren van docenten nader onderzocht worden. Doel is meer inzicht te krijgen in kenmerken van een procedure voor onderhandelend beoordelen, gericht op het leren van docenten bij het ontwikkelen van reflectievaardigheden van de studenten.

### *Procedure voor onderhandelend beoordelen*

Gebaseerd op de theorieën van formatieve assessment en onderhandelend beoordelen werd een procedure voor onderhandelend beoordelen, gericht op

het leren van docenten, ontwikkeld. In deze procedure zijn vier kernelementen belangrijk: 1) er werd een serie beoordelingsgesprekken gevoerd waarin de docent met de assessor kon onderhandelen; 2) er was een overzicht van docentcompetenties beschikbaar dat als uitgangspunt voor de onderhandelingen gebruikt kon worden; 3) de docent en de assessor stelden samen een leercontract op waarin de onderhandelde leerdoelen, leeractiviteiten en te verzamelen bewijsmateriaal beschreven stonden; en 4) de docent verzamelde bewijzen van de bereikte leerdoelen uit de eigen onderwijspraktijk.

De onderhandelingen vonden plaats in drie gesprekken (kernelement 1) verspreid over een periode van twee jaar. Het eerste gesprek was in het voorjaar 2009, het tweede in het voorjaar 2010 en het laatste in de winter 2010/2011. Tijdens deze gesprekken onderhandelde de docent met zijn of haar assessor. De assessor was een ervaren collega van de docent. Voor aanvang van de procedure werd aan de docenten gevraagd of zij bereid waren deel te nemen aan de procedure en welke collega zij daarbij als assessor wilde hebben. Leidinggevende docenten waren uitgesloten van de rol van assessor. De onderzoeker bepaalde uiteindelijk de koppels docent-assessor, gebaseerd op de geuite voorkeuren en de overlap in werktijd. Het overzicht van docentcompetenties (kernelement 2) gaf inzicht in de noodzakelijke competenties die een docent moet hebben om studenten te kunnen begeleiden in het aanleren en toepassen van reflectievaardigheden. De breed gedefinieerde competenties boden ruimte voor onderhandelingen. Voor het eerste gesprek maakten de docenten een concept-leercontract (kernelement 3) met daarin onder andere de leerdoelen waarop zij zich gedurende de procedure wilden richten en hoe ze dat wilden bereiken. Dit concept-leercontract werd voorafgaand aan het gesprek aan de assessor gegeven om het tijdens het gesprek te kunnen bespreken. De bewijzen uit de eigen onderwijspraktijk (kernelement 4) waren bron voor onderhandeling. Dit kon op twee manieren worden ingezet. De onderhandelingen konden gaan over welk soort bewijs aangeleverd zou worden bij welk leerdoel en de onderhandelingen konden gaan over de mate waarin het bewijs daadwerkelijk aantoonde dat de docent een leerdoel had bereikt.

Omdat het belangrijk was dat zowel de docenten als de assessoren de procedure van onderhandelend beoordelen goed begrepen, volgden beide partijen een training voor aanvang van de procedure. Zowel de docenten als de assessoren ontvingen informatie over de procedure, de beoordelingsgesprekken en het onderhandelen. De docenten werden daarbij getraind in het zich voorbereiden voor ieder gesprek. Ook werd besproken welke soorten bewijsmateriaal bruikbaar waren voor verschillende soorten doelen. De docenten werden gestimuleerd om hun leerproces centraal te stellen en de feedback van de assessor niet zonder meer aan te nemen, maar kritisch te beschouwen in het licht van hun eigen leerproces.

De assessoren werden getraind in het bewustmaken van de docenten van hun eigen verantwoordelijkheid in hun leerproces. Door middel van simulaties werden assessoren gestimuleerd om docenten een ander gezichtspunt te laten zien en zich niet te richten op consensus tijdens de gesprekken. De training werd voor het tweede en derde gesprek herhaald.

In **hoofdstuk 1** worden de context, de theoretische uitgangspunten en de onderzoeksvragen van het onderzoek als geheel toegelicht.

Het leren van docenten kan worden bevorderd door formatieve beoordeling, omdat het een docent kan helpen bij het plannen van het leren, het identificeren van sterke en zwakke punten met betrekking tot het eigen functioneren, het formuleren van leerdoelen en leeractiviteiten en het ontwikkelen van vaardigheden om de eigen onderwijspraktijk te verbeteren. Een belangrijk aspect bij formatieve beoordeling is de feedback die iemand krijgt.

In de literatuur over formatief beoordelen wordt de nadruk gelegd op het belang van actieve betrokkenheid van docenten bij hun eigen beoordelingsprocessen en op de sociale, en contextgebonden aard van leren. Dit houdt in dat actieve deelname van docenten zelf, het erbij betrekken van anderen (zoals collega's en studenten) en het uitvoeren van beoordelingen in een authentieke context als cruciaal worden gezien om beoordelingen zinvol te maken voor het leren van docenten. Een aanpak die hierop aansluit, is 'onderhandelend beoordelen'.

Onderhandelend beoordelen wordt gekenmerkt door de hoge mate van betrokkenheid van de deelnemers bij hun eigen beoordeling en door het uitwisselen van gezichtspunten tussen de beoordelaar (de assessor) en de beoordeelde (de deelnemer, in dit geval de docent). Docenten kunnen in deze aanpak onderhandelen over verschillende aspecten van de beoordeling, zoals leerdoelen, te volgen leerroutes, bewijsvoering voor het bereikt hebben van de leerdoelen. Onderhandelingsprocessen tijdens beoordelingen worden verondersteld bij te dragen aan het gevoel van het leerproces in eigen hand te houden en bij te dragen aan de mate waarin de docent initiatief neemt in zijn of haar eigen leerproces.

De meeste literatuur over onderhandelend beoordelen heeft betrekking op het hoger onderwijs, waarbij de student de lerende en de beoordeelde is en de docent de beoordelaar. Er is weinig bekend over de manier waarop onderhandelend beoordelen kan bijdragen aan het leren van docenten.

De hoofdvraag van dit onderzoek is: *Wat zijn de kenmerken van een procedure voor onderhandelend beoordelen, gericht op het leren van docenten?* Om antwoord te kunnen geven op deze hoofdvraag, zijn vier deelstudies uitgevoerd. De hoofdstukken 2 tot en met 5 van dit proefschrift beschrijven deze vier deelstudies.

#### *Studie 1: Raamwerk met docentcompetenties*

**Hoofdstuk 2** beschrijft de eerste studie, die zich richtte op het verkrijgen van inzicht in docentcompetenties die volgens diverse belanghebbenden noodzakelijk zijn bij het begeleiden van verpleegkundestudenten in het reflecteren. Een overzicht van deze docentcompetenties was tevens noodzakelijk om als uitgangspunt te dienen bij de onderhandelingen. De volgende onderzoeksvraag stond centraal: *Welke docentcompetenties zijn volgens diverse belanghebbenden nodig om verpleegkundestudenten te begeleiden bij het aanleren en toepassen van reflectievaardigheden?* Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden is een kwalitatief onderzoek uitgevoerd volgens de principes van responsieve evaluatie, waarbij dialogen tussen de verschillende belanghebbenden een belangrijke rol spelen. Belanghebbenden in deze studie waren verpleegkundestudenten,

docenten van de verpleegkundeopleiding en verpleegkundigen uit zorginstellingen, die verpleegkundestudenten begeleiden tijdens hun stages. Andere belanghebbenden waren onderwijscoördinatoren en directeurs van mbo-scholen en wetenschappers op het gebied van beroepsonderwijs en werkpleklers. Voor deze studie zijn individuele interviews, groepsinterviews, homogene focusgroepbijeenkomsten en heterogene focusgroepbijeenkomsten georganiseerd. In totaal hebben 95 belanghebbenden deelgenomen.

De belanghebbenden bespraken vragen als: Wat is het doel van reflecteren voor (student-)verpleegkundigen? Welke activiteiten moet een student ondernemen om te kunnen reflecteren?, Welke activiteiten moet een docent ondernemen om de student te begeleiden bij het reflecteren? De uitkomsten resulteerden in een overzicht met docentcompetenties. De bijbehorende criteria en standaarden zijn in Appendix 1 opgenomen.

#### *Studie 2: Onderhandelen*

Een aanname bij onderhandelend beoordelen is dat de onderhandelingsprocessen docenten ruimte bieden om invulling te geven aan hun eigen leerproces, waardoor docenten een hoge mate van controle over en verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces kunnen ervaren.

De focus van **hoofdstuk 3** is het onderhandelingsproces tijdens de beoordelingsgesprekken. Het doel van de tweede studie was om meer inzicht te krijgen in de onderhandelingsprocessen tussen de docent en zijn of haar assessor. De onderzoeksvragen hierbij waren: a) *In welke mate vonden onderhandelingen plaats tijdens de beoordelingsgesprekken en hoe zagen die onderhandelingen eruit?* en b) *Hoe denken docenten en assessoren over het onderhandelen tijdens de beoordelingsgesprekken?*

Om de eerste vraag te beantwoorden zijn drie gesprekken van drie docenten met hun assessor getranscribeerd, negen gesprekken in totaal. De gedetailleerde analyse was gericht op ketens van interacties, die gekarakteriseerd konden worden als onderhandeling. Om de tweede vraag te beantwoorden is tijdens twee interviews, halverwege en aan het eind van de procedure, de mening van de docenten en assessoren over onderhandelen bevestigd.

Uit de analyse van interacties bleek dat docenten en assessoren wel tegengestelde standpunten naar voren brachten, maar dat dit niet vaak gebeurde (in minder dan 0,7 % van het totaal aantal gecodeerde uitspraken tijdens de geanalyseerde gesprekken). Ook bleek dat veel uitingen van tegenovergestelde standpunten geïsoleerd bleven in de dialoog. Dit betekent dat men doorgaans meteen overging naar een ander onderwerp of dat er geen verdere argumenten *voor* of *tegen* een bepaald standpunt werden uitgewisseld. In de negen geanalyseerde gesprekken konden in totaal slechts zeven reeksen van interacties als werkelijke onderhandeling worden gekarakteriseerd

Een reden voor het zeer geringe voorkomen van onderhandelingen kan misschien gevonden worden in de houding van zowel de docenten als de assessoren ten opzichte van het onderhandelen. De assessoren gaven aan dat zij het moeilijk vonden om te onderhandelen met een collega, onder andere doordat ze het lastig vonden om een collega te beoordelen en te confronteren met tegenstrijdigheden in gedrag van de docent. Deze bevindingen stemmen overeen met andere onderzoeksresultaten over het samenwerken van docenten. Tijdens samenwerking steunen docenten elkaar, maar geven ze elkaar zelden kritische en constructieve feedback.

Ondanks het feit dat er in de training voor de docenten en assessoren veel aandacht is geweest voor onderhandelen, kritische feedback en het relationele aspect tussen assessor en docent, zijn deze aspecten tijdens de procedure zelf niet goed tot uiting gekomen.

### *Studie 3: Agency*

De docenten kunnen in een onderhandelende beoordelingsmethode veel initiatief tonen en de ervaring hebben dat zij hun leerproces zelf in handen hebben. In het Engels wordt daar de term 'agency' voor gebruikt. Agency manifesteert zich op twee manieren. Enerzijds betreft het een gevoel van controle hebben en anderzijds betreft het de mate waarin docenten daadwerkelijk actief betrokken zijn en initiatief nemen in hun eigen leerproces, door leerdoelen te formuleren en activiteiten te ondernemen.

**Hoofdstuk 4** beschrijft de derde studie, die als doel had het begrip ‘agency’ in een procedure voor onderhandelend beoordelen te verkennen. Hierbij werden de volgende onderzoeksvragen geformuleerd: a) *Welke leerdoelen en leeractiviteiten hebben docenten nagestreefd?* b) *In welke mate hebben docenten een gevoel van agency ervaren tijdens de procedure voor onderhandelend beoordelen?* en c) *In welke mate is agency zichtbaar in de interacties tussen assessor en docent over de leerdoelen en leeractiviteiten van de docent?*

Om de eerste twee vragen te beantwoorden zijn gedurende twee interviews (halverwege en aan het eind van de procedure) drie docenten bevraged over hun gevoel van agency. Daarnaast zijn de docenten gevraagd om aan te geven aan welke leerdoelen en leeractiviteiten ze hebben gewerkt. Om de derde vraag te beantwoorden zijn van drie docenten hun drie beoordelingsgesprekken geanalyseerd om te achterhalen hoe de leerdoelen en leeractiviteiten to stand kwamen tijdens die dialogen. De resultaten laten zien dat de docenten een hoge mate van agency hebben ervaren, hoewel dit niet altijd even goed zichtbaar was tijdens de beoordelingsbijeenkomsten zelf. Een verklaring hiervoor kan zijn dat agency niet direct gerelateerd is aan specifieke elementen van de procedure (zoals de beoordelingsbijeenkomsten) of het nemen van initiatieven in het formuleren en aanpassen van leerdoelen en leeractiviteiten, maar dat het vooral gaat om het gevoel van keuzevrijheid.

#### *Studie 4: Bereikte leeropbrengsten*

De laatste studie was gericht op het verkrijgen van inzicht met betrekking tot de vraag of onderhandelend beoordelen wel of niet bijdraagt aan het leren van docenten volgens de betrokken docenten zelf. **Hoofdstuk 5** beschrijft de leeropbrengsten die de deelnemende docenten bereikten. Hierbij werden de volgende onderzoeksvragen geformuleerd: a) *Hoe zinvol vinden leerkrachten de verschillende elementen van de procedure voor onderhandelend beoordelen voor hun professioneel leren?* en b) *Welke leeropbrengsten (in termen van verandering) rapporteren docenten als resultaat van hun deelname aan de procedure?*



In deze studie werden achttien docenten en negen assessoren betrokken. De resultaten tonen aan dat het merendeel van de docenten de formatieve beoordelingsgesprekken met hun assessor (zeer) nuttig vond voor hun professioneel leren, in het bijzonder de vragen en de feedback van de assessoren. Over het geheel genomen gaven de docenten aan dat de verschillende elementen van de procedure hadden bijgedragen aan hun leerproces. De docenten gaven aan dat ze verschillende veranderingen zagen bij zichzelf. Dit betrof vooral veranderingen op het gebied van kennis, overtuigingen en houdingen, zoals het bewust worden van hun eigen onderwijspraktijk en veranderingen in hun eigen onderwijspraktijk, vooral het toepassen van andere soorten van vragen in gesprekken met studenten. Verandering in studentresultaten werd minder genoemd.

In **hoofdstuk 6** worden de belangrijkste conclusies, discussiepunten en beperkingen van het onderzoek besproken. Hierin worden de belangrijkste conclusies, discussies, beperkingen en implicaties van het onderzoek besproken. Ook worden aanbevelingen gedaan voor vervolgonderzoek.

Een aanname was, dat docenten bij onderhandelend beoordelen ruimte krijgen om zelf invulling te geven aan hun eigen leerproces, waardoor ze een hoge mate van controle kunnen ervaren en zelf initiatieven ondernemen. De algemene discussie is gericht op de drie elementen van deze aanname: onderhandelingen, agency, en het leerproces van docenten.

Wat betreft de geringe hoeveelheid onderhandelingen tijdens de formatieve beoordelingsgesprekken werden verschillende mogelijkheden bediscussieerd. Alhoewel het onderhandelen een belangrijk onderdeel van de training was, leek het erop dat de docenten vergeten waren hoe te onderhandelen of zich onvoldoende bewust waren van hun mogelijkheden. Dit kan te maken hebben met het feit dat er een ruime tijd tussen de beoordelingsgesprekken zat. De assessoren daarentegen waren zich goed bewust van de mogelijkheid om te onderhandelen. Maar ook zij negeerden verschillende mogelijkheden. Ze vonden het moeilijk hun collega kritische feedback te geven en te beoordelen. Dit kan mede veroorzaakt worden door de schoolcultuur, want op de meeste scholen

is het niet gebruikelijk dat docenten kritisch zijn naar elkaar. Ook het feit dat de meeste docenten een verpleegkundige achtergrond hebben kan hierbij een rol hebben gespeeld. Uit onderzoek is gebleken dat verpleegkundigen moeite hebben om kritisch te zijn en in conflictueuze situaties vermijdend gedrag laten zien. Dit zou het voor docenten met een verpleegkundige achtergrond nog moeilijker kunnen maken dan voor andere docenten om kritisch naar elkaar te zijn. Ook de manier waarop het concept onderhandelen is gedefinieerd in dit onderzoek kan bepalend zijn geweest voor het geringe voorkomen van onderhandelingen.

Ondanks het feit dat er zeer weinig onderhandeld werd, hebben de docenten toch een sterk gevoel van agency ervaren. Dit kan veroorzaakt zijn doordat er in de training veel nadruk werd gelegd op de eigen onderwijspraktijk. Ook werd benadrukt dat het overzicht van docentcompetenties als uitgangspunt en leidraad gebruikt kon worden en niet als keurslijf moest worden opgevat. Het nemen van initiatief was wisselend zichtbaar tijdens de gesprekken. Uit de gespreksanalyses werd, door het op dat moment ontbreken van aanvullende informatie, niet duidelijk of docenten wel of niet bewust een suggestie van de assessor over hun onderwijspraktijk of competentie negeerden.

Alhoewel de docenten zelf van mening zijn dat hun deelname aan de procedure voor onderhandelend beoordelen heeft bijgedragen aan hun leerproces, is het toch evident dat de docenten leermogelijkheden onbenut hebben gelaten doordat ze te weinig werkelijk onderhandeld hebben en een te weinig kritische houding ten opzichte van elkaar aannamen.

Dit onderzoek kent een aantal beperkingen. Een beperking is dat de meeste data betrekking hebben op de percepties van de docenten en niet op externe observaties van hun lespraktijk. Een tweede beperking is dat in dit onderzoek niet de studentresultaten betrokken zijn en een derde beperking is het geringe aantal respondenten.

De resultaten van dit onderzoek dragen bij aan de huidige kennis over onderhandelend beoordelen als methode om het leren van docenten te bevorderen.

Aanvullend onderzoek is nodig om te achterhalen hoe onderhandelingen tijdens beoordelingsgesprekken gestimuleerd kunnen worden. Ook kunnen andere keuzen worden gemaakt wat betreft de inrichting van procedures voor onderhandelend beoordelen. Gedacht kan worden aan meer frequente gesprekken tussen docent en assessor, een korter tijdsbestek van de procedure of ook een summatief doel bij de beoordelingsgesprekken. Onderzocht zou kunnen worden of een andere inrichting van de procedure andere effecten heeft op het leren van docenten en op het onderhandelingsproces. Daarnaast kan het gebruik van verschillende procedures voor onderhandelend beoordelen ook in andere schoolcontexten onderzocht worden. Op deze manier wordt de wetenschappelijke kennis op het gebied van assessment in het algemeen en van onderhandelend beoordelen in het bijzonder vergroot. Bovendien zouden er dan meer concrete en gefundeerde adviezen voor de toepasbaarheid en effectiviteit van onderhandelend beoordelen voor de onderwijspraktijk gegeven kunnen worden.