

## Het ontwikkelgesprek

**Opleiding:** Management  
**Academie:** Avans Academie Associate Degrees (AAD)  
**Variant:** ad-voltime  
**Locatie:** 's-Hertogenbosch:  
**ISAT-code:** 80113  
**Datum ontwikkelgesprek:** 14 december 2023

**Aanwezig:**  
**Panelleden:** Voorzitter, secretaris  
**Opleiding:** KP, MH, AD en AT (notulant)

---

Onderstaand verslag geeft weer het gesprek per onderwerp, zoals dat is aangedragen door de opleiding. Bij elk onderwerp zal eerst de aanzet worden weergegeven, zoals de opleiding het punt van aandacht ziet en daarna volgt het gespreksverslag.

### Holistisch beoordelen:

Probleem dat we als opleiding hierbij ervaren is dat:

- We holistisch willen beoordelen, maar regelmatig vervallen naar veel deelfacetten.
- Een van de redenen dat we dat doen is om bij onderlinge kalibratie van een beroepsproduct vooraf we heldere criteria hebben hoe we met zaken omgaan. Wanneer een 5,5 of 8 etc.
- Ook speelt een rol dat we met het gebruik van criteria studenten beter kunnen sturen in onze feedback.
- de reden voor meer holistisch ook inzet AI door studenten. Dat dit kan leiden tot meer CGI's als toetsvorm. Dit vereist betere afstemming in kalibratie vooraf en tijdens. M.b.t teamontwikkeling (discussie versus dialoog) het team hierin ontwikkelen door volgen training en gerichte kalibratie.

### Gespreksverslag

De opleiding wil het graag hebben over holistisch beoordelen, omdat de student juist om meer details vraagt, waardoor het maken een soort van invuloefening wordt. Dan wordt het beoordelen eerder een afvinklijstje, en dat doet geen recht aan het beroepsproduct als geheel.

Als opleiding vinden we het ook lastig een goed evenwicht te krijgen tussen enerzijds het holistisch beoordelen en het geven van goede formatieve feedback. Waar help je de student mee in zijn leerproces. (Toetsen als ondersteuning aan het leerproces.)

We moeten ons er wel goed bewust van zijn dat holistisch beoordelen niet wil zeggen dat er geen criteria zijn. Je wilt namelijk wel bepaald gedrag zien en je wilt dat er een bepaalde beroepsprestatie wordt geleverd. Wat wel goed is dat je niet overal wegingsfactoren aan gaat ophangen. Door meer gebruik te maken van de tweedeling: voldoende of nog niet voldoende voorkom je dit. Het gebruik van smileys op houding en gedrag kan hier effectief bij zijn. Als je echt holistisch wilt beoordelen is het eigenlijk

niet meer juist een cijfer te geven, daar je dan moet kunnen beargumenteren waarom iets een 6 of een 7 is.

Zorg dat je een product maakt in een juiste beroepscontext en maak gebruik van regelmatige formatieve toetsing op het leerproces, je kunt dan al snel positieve smileys inzetten. Je kunt dan expertise inzetten voor de inhoud en daarbij juist meer inzetten op begeleiding van het beroepsproduct. En ja dat kan er toe leiden dat je bijna geen onvoldoendes meer hebt. Het gaat dan ook dicht tegen programmatisch toetsen aan zitten. Het is aan de opleiding om het pad, stapsgewijs hier op uit te zetten. Bepaal vooraf goed wat je wilt meten. (Niet alle leerresultaten in een keer en wat uit de leercurve). Richt je in het begin op één of twee leeruitkomsten.

Bij het uit te zetten pad horen kleinere experimenten die daarna geëvalueerd gaan worden.

Dit kan in groepjes gebeuren, waarbij ook veel aandacht is voor de individuele ontwikkeling. Het kan zeker daar, waar we nu maar twee maal feedback geven op samenwerking en houding en gedrag een optie om hier in aangepaste vorm elke week, dmv bijvoorbeeld smileys, van te maken.

Het is ook aanbevelingswaardig als er echt stappen worden gezet dit in de voorlichting mee te nemen. Het verwacht ook wat van de student, een meer actieve leerhouding.

### **Diepgang van de opleiding:**

Bij de evaluatie van onze opleiding komt naar boven, vanuit sommige studenten dat de opleiding aan de lichte kant is. Als je echter naar de uitstroomkant kijkt, zie je dat:

- De doorstroom succesvol verloopt, zowel naar de bachelor Breda, de bachelor 's-Hertogenbosch als naar de bachelor van deeltijd;
- Ook zie je dat het werkveld heel tevreden is over het niveau van de gemiddelde student.

De afgelopen jaren hebben we hierop ontwikkelingen in gemaakt door ons curriculum en onze contacturen tegen het licht te houden. Vragen waar we nu met het panel over zouden willen sparren luiden:

- Is de theoretische diepgang voldoende? En hoe kunnen we dit ook voelbaar maken bij de student?
- De verhouding individueel en groepswork? Ongeveer 70% van de EC individueel over 2 jaar gezien, en zijn we er toe overgegaan om ook bij groepsproducten via teambeoordelingen de differentiatie te krijgen in de beoordelingen van de individuele studenten.
- Wat zou de invloed zijn van het feit dat we geen theorietoetsen meer afnemen en hoe daar mee om te gaan?
- Hoe krijgen we meer urgentie bij de studenten die alles vanuit huis willen doen? Een verschijnsel dat we lijken waar te nemen.
- Moeten we hier het werkveld een rol in geven?

### **Gespreksverslag**

Studenten hebben in nogal wisselende bewoording aangegeven dat niet iedereen zich maximaal voelt uitgedaagd, de studie aan de lichte kant vindt. De vraag is dan in hoeverre je hier op kunt differentiëren, voor hen die meer willen.

Dit kan zeker ook online en zorg zeker ook dat je voldoende contacturen hebt. Een aanbeveling is door naar ongeveer 20 uur per week te gaan, waarbij je kan spelen met uren op school zonder begeleiding. Bv. Starten met een kick - off, zelfstandig werken, en daarna een begeleidingsuur, zelfstandig werken en een afsluiter. Hierdoor zijn ze langer op school en kost het niet meer tijd. Maar ook kun je spelen met uren zonder begeleiding dat studenten aan het eind van een tijdvak zaken moeten opleveren.

Daarnaast kun je als opleiding ook kijken of je meerdere modellen wilt aanbieden, zodat studenten keuzes leren te maken. Daarbij zien we wel dat je dan dichterbij tegen niveau zes aan gaat zitten van de bachelor. Je kunt er ook voor kiezen dat je modellen niet frontaal gaat uitleggen, maar meer aangeeft waar de modellen staan of welke modellen ze kunnen gebruiken en dan meer á la PGO zelf leren de modellen op de juiste manier te gebruiken. Daar kun je dan ook goed op begeleiden.

Als de casus zich er voor leent zou de student ook nog zelf op zoek kunnen gaan naar geschikte modellen. Zorg dan wel dat je goede kaders hebt, waarbinnen de student moet zoeken. Dit gaat via curating, je stelt een selectie van bronnen beschikbaar waaruit de student kan werken. Aanvullend op het proces kun je dan weer expertbijeenkomsten gaan inzetten die eventueel facultatief zijn. Hier kunnen ze vooral vakinhoudelijke vragen gaan stellen.

Hier ligt dus ook een mooie kans het vorige punt van holistisch beoordelen te combineren met meer diepgang / verzwaring van de opleiding. Het actieve leergedrag kan hier zeker mee gestimuleerd worden. Het wordt meer leren door toepassen. Het is hierbij ook van belang dat de vraagstukken uit het werkveld komen, hierbij schuur je nog meer tegen het echte werkveld aan.

Als je dat heel open zet, kom je dichterbij de werkelijke problemen van het werkveld. Een mogelijkheid om hier vrijer mee om te gaan is meer uit te gaan van een afstudeerprogramma tijdens de opleiding dan een afstudeerproduct aan het eind waar alles in moet worden getoond.

- Aandachtspunten die hierbij worden genoemd zijn:
- Wees je bewust van meer subjectiviteit in beoordelen, dus houdt het transparant;
- Zorg dat er altijd goed bewijs is;
- Overweeg om een nulmeting te gebruiken. Je kunt de procesvoortgang dan beter monitoren;
- Het is dan wel wat lastiger om de lat te bepalen, Wanneer is iets goed? Stapjes maken, voldoen in het werkveld, voldoen voor de leeruitkomsten:
- Laat werkveld mede de norm bepalen;
- Doe dit in kleine stapjes. Gooi niet alles in één keer om;
- Hierdoor hebben ze het misschien een keer moeilijk, accepteer dat dan en begeleid dit. (theorie van Illias Hadioui (podium / tonen – coulisse / overleggen – kleedkamer om te klagen)

Tot slot is ook genoemd de lector van InHolland Rene Boonstra.