

file: voor CRWO-studiedag 16-12-81
81beoord_onderwijsact_RWO.rtf
81beoord_onderwijsact_RWO.pdf

BEOORDELEN VAN ONDERWIJSACTIVITEITEN.

Ben Wilbrink

woensdag 16 december 1981, 10.15 uur, RWO dag
Rotterdam.

Het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam vroeg in maart 1980 het COWO om advies over de onderwijskundige aspecten verbonden aan de ontwerpregeling voor de bevordering tot wetenschappelijk hoofdmedewerker. Een goede reden om op dit verzoek in te gaan is om daarmee te voorkomen dat voor die beoordeling gegevens gebruikt worden die toevallig beschikbaar zijn of makkelijk verzameld kunnen worden, maar die weinig of in het geheel geen validiteit voor dat doel hebben. Een interview in Folia Cicitatis (139~1981) met de nieuwe voorzitter van de commissie Polak illustreert dat, waar deze suggereert dat resultaten van een studenten enquete als ontslaggrond gebruikt zouden kunnen worden.

"Je kunt heel goed onder leiding van een afdeling onderwijsresearch een enquête opzetten die onder alle studenten wordt gehouden, waarbij ze een oordeel geven over het onderwijs in hun verschillende vakken. Dat is helemaal niet vreemd, in Amerika is het de gewoonste zaak van de wereld om studenten te vragen hoe ze over docenten denken. (...) als je zo'n enquête zou hebben en daar duidelijke uitslagen uit kunt halen, niet een paar vage klachten maar systematisch terugkerende duidelijke

uitslagen, dan heb je ook grond onder de voeten voor ontslag. Wij gaan daar niet over adviseren hoor, maar ik geef u dit als mijn mening zodat duidelijk is waar ik sta." (interview van Ton Elias Jr.).

Het gevraagde advies is door mij geformuleerd, en ik zal de hoofdpunten ervan kort aanstippen. Wie het volledige advies, een stuk van 13 kantjes, wil hebben, kan bij mij een exemplaar opvragen.

Typering van deze beoordeling. Laten we eerst analyseren waar het bij deze beoordeling wél, en waar het niet om te doen is.

- Het is een **administratieve** beoordeling: het College van Bestuur bevordert de medewerker, gezien de voordracht, en eventueel gezien het beoordelingsrapport en bijbehorende stukken. Argumenten en bewijsstukken moeten objectieve zeggingskracht hebben voor mensen buiten de vakgroep en buiten de faculteit.
- De beoordeling heeft tevens het doel de medewerker te **begeleiden** in zijn werk: er wordt een tweejaarlijks rapport uitgebracht, zodat de beoordeling formatief is, tot en met de laatste rapportage.
- De beoordeling betreft een behoorlijke taakuitoefening, en heeft daarmee een enigszins marginaal karakter. Over dit punt bestaat weinig duidelijkheid: maar al te makkelijk wordt toch gesproken over het beoordelen van kwaliteit: van de man of vrouw, of van het onderwijs zoals gegeven.
- Het is **geen vergelijkende** beoordeling, zoals bij selectie uit een aantal sollicitanten het geval zou kunnen zijn,." Het is denkbaar hoofdmedewerkersplaatsen via een open sollicitatie te vullen, maar dat is niet de manier waarop het

vandaag de dag gaat, en een afweging van voor en nadelen van zo'n procedure is door mij niet gemaakt, en zal ik waarschijnlijk nooit maken.

- Beoordeeld worden de **onderwijsactiviteiten**, en niet de **onderwijsresultaten**. Onderwijsevaluatie is iets dat volkomen los staat van deze beoordeling, behalve in extreme gevallen waar ze elkaar zeker zullen gaan raken.

Gegevens die onbruikbaar zijn bij deze beoordeling. Daarmee kom ik op het volgende onderwerp: welke gegevens zijn in ieder geval **niet** bruikbaar bij deze beoordeling?

- **studieresultaten** zijn niet alleen, en zeker niet in de eerste plaats, afhankelijk van de inspanning van de docent. Behalve in pathologische gevallen, en dat geldt ook voor de volgende punten, zijn ze onbruikbaar voor deze beoordeling.
- De resultaten van de **onderwijsevaluatie** hangen niet op eenvoudige wijze samen met de inbreng van de docent. Wie zijn onderwijs vernieuwt heeft veel te evalueren, bijvoorbeeld.
- de **studenten-enquete** of **collegevragenlijst** is zeer invalide, te beperkt, en vaag. Daar komt bij dat ook de bevoegdheid van de student om het hem gegeven onderwijs te beoordelen een uiterst beperkte is.
- **meningen van collega's** zijn subjectief en in nog sterkere mate dan de collegevragenlijst onttrekken ze zich aan **normering**; voor globale beoordeling-**achteraf** onbruikbaar.
- **zelfbeoordeling** als serieus middel lijdt onder een te grote bias die persoonlijkheidsverschillen daar inbrengen, en door de verlegenheid waarin betrokkenen precies om die reden gebracht zullen worden.

- **feitelijke gegevens** over verzorgd onderwijs zijn beperkt bruikbaar: het zal vaak op **interpretatie** van die gegevens aankomen, en dan duiken alle al genoemde problemen toch weer op.
- voor **alle genoemde gegevens** geldt dan ook het overwegende bezwaar dat het gebruik ervan zal leiden tot gedrag van de docent dat zich conformeert aan deze onjuiste maatstaven, en dat gaat ten koste van de kwaliteit van het onderwijs, dat is een ding dat zeker is.

Hoe dan wel? Wordt ondanks deze bezwaren vastgehouden aan deze administratieve beoordeling, dan zie ik maar één mogelijkheid om een en ander zonder 'ongelukken' te doen verlopen, en dat is een procedure die ongeveer analoog is aan de onderzoektaakbeoordeling; deze gebeurt in sterke mate aan de hand van werkplannen (voor tenminste telkens een tweejarige periode).

Ook voor de onderwijstaak kan in het werkplan vastgelegd worden welke taken de medewerker de komende periode zal verrichten. De medewerker moet met deze taken in kunnen stemmen, hij moet het idee hebben dat hij ze aankan. Het werkplan kan periodiek bijgesteld worden. Ter beoordeling, een zeer marginale beoordeling, staat dan de redelijke uitvoering van de overeengekomen activiteiten. Daarbij gaat het niet om een 'goede' of 'slechte' uitvoering, immers, waar moet je de **normen** daarvoor vandaan halen? Wanneer de vakgroep of faculteit een sterk onderwijsbeleid voert, kan de invulling van zo'n werkplan in heel concrete termen gebeuren: niet alleen een gespecificeerde onderwijslast met een urenbegroting, maar ook aangegeven welke **producten gemaakt** zullen

worden, zoals een syllabus, toetsvragen, een draaiboek voor werkgroepen, maar ook welke **deskundigheden** verworven zullen worden, welke **vernieuwingen** in het onderwijs ontworpen, geïmplementeerd, en experimenterenderwijs ingevoerd zullen worden.

(vraag aan Wim Hofstee: in hoeverre herken je hierin een vorm van **procesevaluatie**, en als je dit voorstel afwijst, wat blijft er dan aan mogelijkheden over behalve afwijzing van de beoordeling zelf?)

Het beschreven advies is bedoeld om tenminste enkele misstanden bij deze beoordeling te voorkomen. Het advies sluit daarmee impliciet aan op de bestuurlijke intentie deze beoordeling serieuzer aan te pakken. Daarmee is echter de beoordeling van het functioneren van de docent wel heel beperkt opgevat en beschreven. Enkele andere punten, waarover we eens zouden kunnen gaan nadenken, zijn bijvoorbeeld:

- Natuurlijk doet iedere docent zijn best; te beoordelen docenten zijn jong en onervaren, en zullen hun colleges grondig voorbereiden om niet het idee te hebben met de billen bloot te gaan. Maar wordt deze inspanning door de omgeving van de docent wel in optimale banen geleid? Hoe zit de formele zowel als de informele beloningsstructuur voor zijn onderwijsinspanningen in elkaar? Is daar verandering in aan te brengen?
- De docent begint onvoldoende voorbereid aan zijn onderwijstaak: onderwijskundige scholing is minimaal. Nog even afgezien daarvan dat RWO

bureaus nog niet zo bar veel aan scholingsactiviteiten kunnen aanbieden, zit hier toch wel een groot probleem, dat ook in de beoordeling door kan spelen: de docent opereert noodgedwongen op grond van nogal persoonlijke opvattingen. Hetzelfde geldt overigens voor zoiets als het vakgroepsbeleid, waaraan de individuele docent zich in belangrijke mate heeft te conformeren. Persoonlijke opvattingen worden gebruikt om beleid en beslissingen te legitimeren en te motiveren. Vaak zijn deze opvattingen van **empirische** aard, ze betreffen veronderstelde empirische samenhangen, maar **zonder** dat de nodige empirische evidentie daarbij beschikbaar is. Docenten (en vakgroepen) kan gevraagd worden hun beweegredenen te expliciteren, waarmee deze beweegredenen vatbaar worden voor discussie.

- De rechten van de student tegenover de docent (of vakgroep) worden onder andere beschermd door artikel 40 van de WUB/TWW0182; bij onjuiste behandeling bij tentamens en examens kan hij in beroep bij een universitaire geschillencommissie. Hierbij staat het beleid van de docent, zijn beweegredenen, de aangegeven gronden waarom iemand's prestaties onvoldoende beoordeeld zijn, en dergelijke, **ter beoordeling**. (bij de beoordeling van de docent mogen uitspraken ex art 40 geen rol spelen, behoudens verwijtbaar gedrag, niet opvolgen van beschikkingen van de geschillencie, of kennis hebbend van jurisprudentie toch daarmee in strijd handelend).
- De docent heeft zich te houden aan in het algemeen rechtsbewustzijn levende regels, 'algemene

,p

≈∂/≈ΔfIÙÈ‡/CEŒ√‡/‡f≥≥≥™≥™≥™≥°iÖI≥I≥I≥I//u/ı

Π

€\$ê€\$êfıIÈ‡‘.....

,Ë

fi

∞∂ˇ· @ˇˇˇ√@ˇˇˇˇˇˇˇˇ

fı/€,ˇ

”°æ#/-/ã7Ö?ˇˇˆÿÙÄxfi

Ä≈U