

Faculteit Governance and Global Affairs

Oplegnotitie voor Vergadering Faculteitsbestuur

Datum FB: 24 januari 2023

Onderwerp / titel van het stuk: Aanpassing systematiek vakevaluaties FGGA
Bijgevoegde / bijbehorende stukken: Discussiestuk aanpassing systematiek vakevaluaties FGGA
Status notitie: Ter bespreking
Contactpersoon Faculteitsbureau: Dianne Karkdijk & Annemarie Bouwman
Opgesteld door: Dianne Karkdijk & Annemarie Bouwman, met medewerking van Koen Caminada

Korte inhoud/achtergrond:

Aanleiding

De FGGA evalueert stelselmatig of zij de beoogde doelstellingen met betrekking tot de onderwijskwaliteit realiseert. Voor het evalueren en monitoren gebruiken we binnen de Universiteit Leiden (best) veel instrumenten: de vak- en curriculumevaluaties, NSE- en NAE-gegevens; de Opleidingskaart; de Opleidingsjaarverslagen; de Midterm reviews van opleidingen; de Opleidingsvisitaties en plan van aanpak/bestuurlijke hantering; de Facultaire onderwijsagenda; de Bestuursmonitor en bestuursafspraken.

In het bijzonder vormen de vakevaluaties een belangrijk, maar heikel instrument binnen ons onderwijs en de manier waarop we onderwijs evalueren. Agelopen jaar zijn er weer 7.500 vak-evaluaties ingevuld. Gemeten over alle 521 geëvalueerde vakken van de FGGA geven onze studenten een fraaie score 7,9 op een schaal van 1-10. Dit cijfer zou iets kunnen zeggen over de tevredenheid onder onze studenten van de door hen gevolgde vakken. Maar er is terecht veel kritiek op de huidige vorm van evalueren. Vanuit de kant van de studenten, vanuit de kant van de docenten, in de relatie tussen medewerkers en leidinggevendenden (ROG-cyclus) en bij bevorderingen (onderdeel Richtlijn bevordering WP).

Discussiestuk

Het Faculteitsbestuur en de OD's vinden dat we binnen de FGGA verstandiger moeten en kunnen omgaan met wat op zichzelf een goed instrument is. Daarom is op veler verzoek een discussiestuk opgesteld door Dianne Karkdijk & Annemarie Bouwman, met medewerking van veel stakeholders die zijn gehoord. Dit discussiestuk beoogt om binnen de faculteit te praten over hoe we beter met die vakevaluaties kunnen omgaan. Dat leidt tot 5 aanbevelingen die passen binnen de kaders die binnen de Universiteit Leiden van kracht zijn. Het gaat hierbij niet om een fundamenteel andere wijze van vakevaluaties, maar vooral een cultuuromslag hoe we binnen de FGGA omgaan met deze vakevaluaties.

Aanbevelingen (concept)

1. Vergroting bewustwording onder studenten over de rol en het gebruik van de vakevaluaties.
2. De frequentie van evalueren kan – waar mogelijk – omlaag; ter bepaling aan de opleidingsdirecties.
3. Aanpassing van de rol van vakevaluaties binnen de ROG-cyclus en bij bevorderingen. Het reflectieverslag onderwijs wordt het prominente instrument. Vakevaluaties dienen als startpunt van gesprek, en niet als uitgangspunt van een beoordeling of bevordering.

4. Een meer op maat gemaakte set van vragen op het evaluatieformulier (binnen de afspraken hierover binnen de Universiteit Leiden).
5. Er wordt ruimte gecreëerd voor docenten/opleidingen om met alternatieve vormen van evalueren te experimenteren.

Route

Het doel is om de komende maanden te komen tot een gedragen aangepaste systematiek van vakevaluaties, en dan met name de wijze waarop we hier binnen de FGGA mee omgaan.

1. Bespreking met FB en de WD's
2. Bespreking binnen instituten (via WD's en OD's)
3. Bespreking met medezeggenschap (FR en OLC's)
4. Aanpassing en nadien vaststelling beleid aanpassing systematiek vakevaluaties FGGA
5. Implementatie (communicatie, HRM-aspecten)

Financiële consequenties: De facultaire bijeenkomst (ad 4) zal iets kosten

Personele consequenties: NEE

Afgestemd met: Koen Caminada, OD's FGGA, Maya Vos, Manon Osseweijer, Berta Fernandez en Monique Jongman (HRM).

Het Faculteitsbestuur wordt gevraagd: Bespreken en instemmen

Bestuurlijke (vervolg)route: Bespreken in alle facultaire gremia + organisatie facultaire bijeenkomst voor alle medewerkers.

Reacties graag naar Dianne Karkdijk: d.e.karkdijk@fgga.leidenuniv.nl

Discussiestuk aanpassing systematiek vakevaluaties FGGA



24 januari 2023

**Annemarie Bouwman
Dianne Karkdijk**

Inhoudsopgave

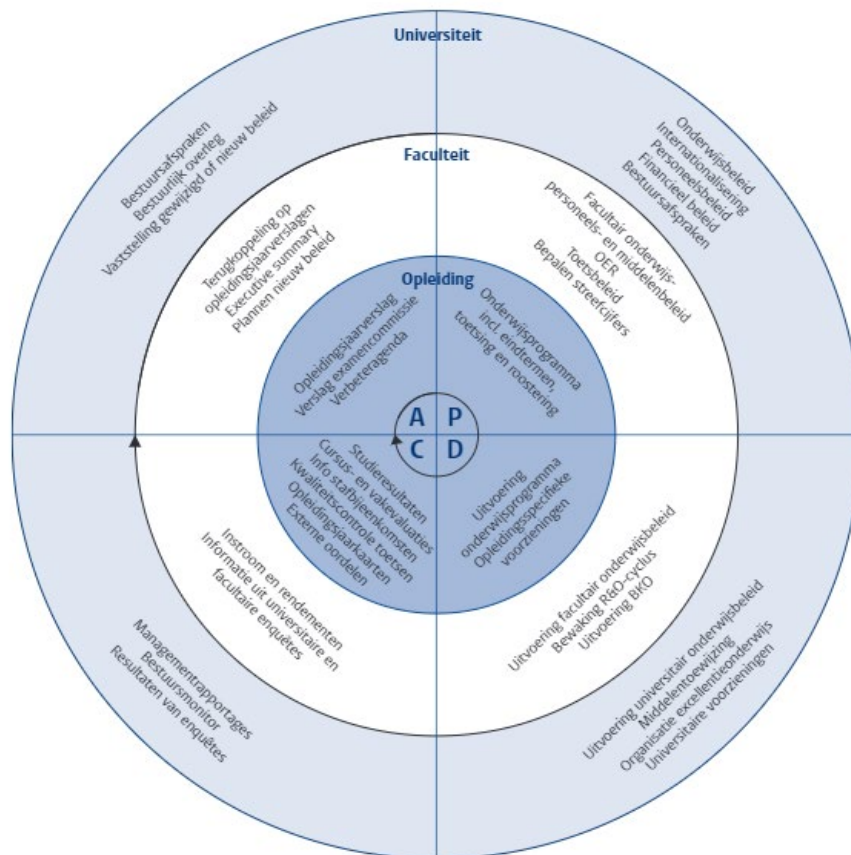
Preambule – plaatsbepaling vakevaluaties	3
1. Inleiding.....	4
2. Advies: verbeter vakevaluaties binnen FGGA aan de hand van vijf aandachtspunten	5
3. Bestaande situatie	9
3.1 Soorten evaluaties, respons, frequentie, evaluatieformulieren, online/ papier	9
3.2 Vakevaluaties formeel in R&O gesprekken FGGA.....	10
3.3 Nadeel vakevaluaties: vertekende uitkomsten.....	10
3.4 Best practices	11
4. Bezwaren.....	12
5. Vervolg	12
Bijlagen.....	13
1. Best practices	13
2. Communicatieplan verbetering vakevaluaties.....	16
3. Uitkomsten interviews FGGA - Conclusies	19
4. Overzicht gehouden interviews.....	25
5. Vakevaluaties formeel R&O	26

Preambule – plaatsbepaling vakevaluaties

(door Koen Caminada)

De FGGA evalueert stelselmatig of zij de beoogde doelstellingen met betrekking tot de onderwijskwaliteit realiseert. Het verbeterbeleid van de Universiteit Leiden is volgens het plan-do-check-act-principe georganiseerd en bestaat uit drie kwaliteitszorgcirkels. Het hart van de kwaliteitszorg is de opleiding. De faculteit vormt de tweede cirkel: zij houdt toezicht op de kwaliteit van de opleidingsprogramma's, verdeelt de personele en financiële middelen, ontwikkelt eigen beleid en vertaalt universitair beleid naar haar opleidingen. De buitenste cirkel is het universitaire niveau: zij is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de universitaire visie en beleid, ontwikkelt instrumenten voor implementatie en monitoring, bewaakt de afspraken met de faculteiten en zorgt voor een gezonde financiële positie van de instelling. Elk van de drie niveaus – opleiding, faculteit, universiteit – moet ruimte hebben om zijn specifieke taak en verantwoordelijkheid in te vullen. De overleggen in de onderwijskolom (onderwijsberaad en ambtelijk onderwijsberaad) vormen een andere belangrijke verbinding tussen de cirkels.

Voor het evalueren en monitoren van het onderwijs gebruiken we binnen de Universiteit Leiden de volgende instrumenten: Cursus- en curriculumevaluaties, NSE en NAE-gegevens; Opleidingskaart; Opleidingsjaarverslagen; Midterm reviews van opleidingen; Opleidingsvisitaties en plan van aanpak/bestuurlijke hantering; Facultaire onderwijsagenda; Bestuursmonitor en bestuursafspraken.



Bron: Informatiedossier Universiteit Leiden Instellingstoets Kwaliteitszorg

1. Inleiding

Waarom het gebruik van studentenevaluaties om onderwijskwaliteit te meten problematisch is

Het gebruik van anonieme studentevaluaties om de kwaliteit van het onderwijs te evalueren roept al langere tijd veel discussie op. Dit is niet uniek voor de faculteit Governance and Global Affairs (FGGA) maar speelt ook bij andere faculteiten binnen de Universiteit Leiden, als ook bij andere universiteiten. Eens in de zoveel tijd verschijnt er een kritisch stuk in de *Mare* of zelfs de landelijke media waarin een aantal veelgehoorde bezwaren telkens naar voren komt.¹

Want hoewel de feedback van studenten vaak wel positief is, nodigen deze anonieme evaluaties ook uit tot meedogenloze kritiek van studenten richting het onderwijzend personeel. Ook al heeft niet elke docent met scheldpartijen of ongepaste 'feedback' te maken, dat dit af en toe voorkomt zorgt wel voor discussie onder docenten. Vooral ook omdat positieve studentbeoordelingen de carrière van een docent goed kunnen doen. Een slechte beoordeling daarentegen zou op sommige plekken hogerop komen juist in de weg kunnen staan. De resultaten worden momenteel namelijk ook gebruikt bij de Resultaat en Ontwikkelingsgesprekken van docenten met hun leidinggevenden. Dit kan mogelijk leiden tot een onveilige sfeer op de werkvloer.

Daarnaast kan worden afgevraagd wat de evaluaties nu daadwerkelijk meten: onderwijskwaliteit of studenttevredenheid? Logischerwijs willen opleidingen en leidinggevenden grip hebben op de kwaliteit van het gegeven onderwijs. Echter, uit verschillende wetenschappelijke onderzoeken blijkt dat dit eigenlijk niet is wat gemeten wordt met de studentevaluaties. In plaats daarvan lijken ze eerder een indicatie te geven van studenttevredenheid, hetgeen op zich ook geen onbelangrijke indicator is. Ook binnen de faculteit FGGA lijkt er niet altijd consensus te bestaan over welke informatie er nu opgehaald wordt met de evaluaties.

Bovenstaande zorgen en bezwaren zijn het afgelopen jaar opnieuw onder de aandacht van het faculteitsbestuur gebracht door onder andere de faculteitsraad van FGGA. Zij onderstrepen dat bij sommige docenten binnen onze faculteit de vraag leeft in hoeverre de evaluaties serieus genomen moeten worden en of het terecht is dat er zoveel vanaf kan hangen.

In kaart brengen van het huidige evaluatieproces binnen FGGA: belangrijke aspecten

Naar aanleiding van dit signaal heeft vice-decaan Koen Caminada opdracht gegeven te starten met een project rondom de studentevaluaties. Hoewel hij pleit om de evaluaties te behouden, omdat ze een belangrijke eerste meting van de studenttevredenheid zijn, geeft ook hij aan dat het systeem herijkt moet worden.

- **Centrale vraag: Hoe kunnen we de inzet en het gebruik van de studentenevaluaties binnen FGGA verbeteren?**

Eenzijds is de bedoeling van dit project om het evaluatieproces door te lichten en in kaart te brengen hoe dit proces binnen onze faculteit geregeld is. Hierbij hebben we de volgende verschillende aspecten van het evaluatieproces onderscheiden:

- 1) Logistiek en uitvoerig van de evaluaties: Welke vakken worden geëvalueerd en hoe vaak?

¹ Zie bijvoorbeeld: 'Waarom we moeten stoppen met evaluaties: ze zijn nutteloos', in *Mare*, 9 juni 2022, <https://www.mareonline.nl/opinie/waarom-evaluaties-nutteloos-zijn/> (geraadpleegd op 24 november 2022). Of: 'Studenten krijgen evaluatieles', in *Mare*, 12 april 2018, <https://www.mareonline.nl/nieuws/studenten-krijgen-evaluatieles/> (geraadpleegd op 24 november 2022). Of: 'Docent = eikel, universiteiten klaar met snoeiharde studentenkritiek', *NOS*, 10 april 2018, <https://nos.nl/op3/artikel/2226680-docent-eikel-universiteiten-klaar-met-snoeiharde-studentenkritiek> (geraadpleegd 24 november 2022).

- 2) De inhoud en de opzet van het evaluatieformulier: Welke kwantitatieve en kwalitatieve gegevens probeert het formulier op te halen?
- 3) De rol van studenten: Weten zij waar de evaluatieformulieren voor dienen? Op welke manier vullen zij het evaluatieformulier in en in hoeverre weten zij hoe ze constructieve feedback moeten geven op zo'n formulier?
- 4) De rol van de docent: Wat zijn hun ervaringen met het gebruik van de studentevaluaties binnen FGGA? Halen zij iets uit de feedback die de studentevaluaties opleveren? Zo niet, zijn er andere manieren mogelijk waarop zij hun vak en onderwijs kunnen evalueren?
- 5) De rol van leidinggevenden, opleiding (en opleidingscommissies), instituutsbesturen en faculteit: hoe worden de resultaten van de studentevaluaties geïnterpreteerd? Hoe wordt met de resultaten omgegaan? Wat is de rol van deze gegevens bij bijvoorbeeld een R&O-gesprek of bevorderingen? Wat is hierover vastgelegd door HRM?
- 6) De rol die de evaluaties spelen in het kader van de kwaliteitszorg. Op welke manier dragen de resultaten hiervan bij aan de waarborging en continuering van de kwaliteit van het onderwijs? Welke kaders (bijvoorbeeld in de kwaliteitsgids of in de OER) moeten worden aangepast bij aanpassing van de systematiek rondom de vakevaluaties?

Anderzijds, en hoofdzakelijk, heeft dit project tot doel om het gebruik en de inzet van de studentevaluaties binnen onze faculteit te verbeteren.

Hoe we te werk zijn gegaan

Om tot een advies te komen hebben we zo veel mogelijk betrokkenen binnen de verschillende instituten en onderwijslagen van FGGA gesproken. Zo hebben we naast de verschillende wetenschappelijk-, onderwijs- en opleidingsdirecteuren ook contact gehad met de opleidingscommissies, verschillende docenten, en een aantal studenten. Aan de hand van de opgehaalde input komen we tot een vijftal verbeterpunten die we in dit advies presenteren en onderbouwen. Het is hierbij wel belangrijk om aan te stippen dat er een verschil bestaat tussen de behoeftes van de verschillende opleidingen binnen FGGA. Doordat de advanced masters, LUC en Honours een andere onderwijsopzet hebben (kleinere groepen en meer gebruik van externe docenten), is hun ervaring met de vakevaluaties soms anders dan bij de overige opleidingen binnen FGGA. Echter, bovenstaande aspecten van het evaluatieproces spelen in meer of mindere mate ook bij hen, waardoor de hierop volgende adviezen ook voor hen bruikbaar kunnen zijn. In wat nu volgt lichten wij de vijf punten verder toe.

2. Advies: verbeter vakevaluaties binnen FGGA aan de hand van vijf aandachtspunten

1) Het bewustzijn onder studenten vergroten over de rol en gebruik van de studentenevaluaties.

Uit de gesprekken met studenten en docenten komt naar voren dat studenten niet genoeg op de hoogte zijn waarvoor de vakevaluaties dienen. Ze weten niet altijd dat de resultaten van de evaluaties gebruikt worden ter verbetering van de vakken – iets wat de kwaliteit van hun opleiding ten goede komt. Door dit gebrek aan bewustzijn worden de evaluaties niet altijd op een serieuze manier ingevuld. Daarnaast zouden studenten beter onderricht moeten worden in het geven van 'constructieve feedback', om te voorkomen dat ongepaste en oneerlijke kritiek op het evaluatieformulier beland. Verschillende vormen van voorlichting en communicatie kunnen hier een verschil in maken.

Hierbij moet gebruik gemaakt worden van al bestaande instructiemiddelen, zoals het mentoraat en tutoraat bij de bachelors. Ook al wordt hier bij een aantal opleidingen al aandacht aan besteed, studenten geven aan dat dit mogelijk te kort of te algemeen is en daardoor niet blijft hangen. Er moet dus gekeken worden of dit op een meer effectieve manier kan worden aangepakt. Daarom stellen we voor dat er in samenwerking met de afdeling Communicatie een aantal nieuwe tools ontwikkeld worden. Hierbij kan gedacht worden aan een het ontwikkelen van een instructiefilmpje of een slide die getoond kan worden voorafgaand aan de verspreiding van de evaluaties aan het eind van ieder blok. Daarnaast kan nagedacht worden over de manier waarop de resultaten van de vakevaluaties teruggekoppeld worden door docenten aan studenten of van opleidingscommissies aan studenten. Deze ideeën worden verder uitgewerkt in het bijgevoegde communicatieplan (zie bijlage 2).

2) De frequentie van evalueren met evaluatieformulieren moet – waar mogelijk – omlaag

We hebben geconstateerd dat er een zekere 'evaluatiemoedigheid' bestaat onder studenten. Studenten ontvangen ieder blok meerdere evaluaties. Naast de vakevaluaties van FGGA ontvangen zij ook nog evaluaties vanuit centraal (zoals bijvoorbeeld een programma-evaluatie), als ook landelijke enquêtes (NSE). Mogelijk leidt ook dit ertoe dat de vakevaluaties met minder aandacht worden ingevuld. Een oplossing voor dit probleem kan zijn om sommige vakken eens in de twee of drie jaar te evalueren in plaats van elk jaar. In overleg met de opleidings- en of onderwijsdirecteur kan worden vastgesteld welke vakken hiervoor in aanmerking komen. Om dit inzichtelijk te maken voor de onderwijsadministratie (die de evaluaties aanvragen en organiseren) wordt een overzicht per opleiding opgesteld zodat bij aanvang van elk studiejaar duidelijk is welke vakken wel of niet geëvalueerd moeten worden. Vakken die al langere tijd goed lopen en jaarlijks in dezelfde vorm worden aangeboden komen in aanmerking om minder frequent geëvalueerd te worden. Indien wordt besloten minder te evalueren vraagt dit ook om aanpassing van het kwaliteitszorgkader. Het is belangrijk dat bij een accreditatie de standaarden per opleiding overzichtelijk zijn vastgelegd.

Kanttekening hierbij is wel dat het voor beginnende docenten mogelijk moet blijven om de Basiskwalificatie Onderwijs (BKO) te behalen. Op dit moment is het bijvoegen van de vakevaluaties een belangrijk onderdeel. Voor deze docenten moet het dus mogelijk blijven om gebruik te maken van de vakevaluaties. Daarnaast moeten vakevaluaties ook mogelijk blijven op verzoek of aanvraag van individuele docenten.

Een tweede kanttekening bij dit advies is dat een aantal opleidingen binnen FGGA nog niet zolang bestaat en dat hun vakken daarom nog aan verandering van inhoud en opzet onderhevig zijn. Ook deze vakken zouden (voorlopig) niet in aanmerking komen voor minder frequent evalueren. Wanneer besloten wordt om de frequentie van het evalueren met evaluatieformulieren binnen FGGA omlaag te brengen, vraagt dit ook om aanpassing van wettelijke documenten als de onderwijs- en examenregeling (OER) en de kwaliteitszorggids.

3) Het gebruik van de vakevaluaties bij een ROG: het zou niet langer verplicht moeten zijn om de resultaten van de evaluaties bij te voegen in het personeelsdossier van de docent. In plaats daarvan kan docenten gevraagd worden zelf te reflecteren op hun onderwijs door middel van bijvoorbeeld een reflectieverslag. De evaluaties dienen hierbij dan als startpunt, en niet als uitgangspunt. Op deze manier wordt docenten de keus geboden om ofwel gebruik te maken van de vakevaluaties ofwel van een reflectieverslag.

Op dit moment wordt aan docenten gevraagd de resultaten van de vakevaluaties toe te voegen aan hun ROG-verslag. Daarnaast wordt leidinggevend gevraagd een score te geven voor de onderwijskwaliteit van hun docenten – mede op basis van deze bijgevoegde vakevaluaties. Uit de gesprekken met docenten en leidinggevenden binnen FGGA kwam naar voren dat leidinggevenden binnen onze faculteit de vakevaluaties gebruiken als startpunt voor het ROG. Ze geven aan niet teveel

waarde aan de scores te hechten, maar het belangrijker te vinden dat hun docenten reflecteren op hun eigen vak en onderwijs.

De uitkomsten van de evaluaties kunnen hierbij dienen als een indicatie voor de docent hoe studenten hun vak hebben ervaren, maar zouden niet zonder context gebruikt moeten worden voor andere doeleinden. Echter, de bijgevoegde resultaten van de evaluaties belanden vervolgens wel samen met het ROG-verslag in het personeelsdossier van de docent. Dit kan leiden tot een gevoel van sociale onveiligheid en moet anders.

Binnen het instituut Bestuurskunde is sinds 1-2 jaar de afspraak gemaakt dat het niet langer verplicht is om de resultaten van de vakevaluaties bij het ROG-verslag te voegen. In plaats daarvan kunnen docenten een eigen reflectieverslag toevoegen op basis waarvan het ROG plaatsvindt.² Eventueel zou dit ook goed kunnen werken voor de andere instituten/opleidingen van FGGA. Dit zelfreflectieverslag kan mogelijk ook gebruikt worden voor kwaliteitszorgdoeleinden.

Het zou goed zijn als het Faculteitsbestuur en de Instituutsbesturen aangeven welke rol de vakevaluaties spelen als instrument om het functioneren van docenten te meten. Daarbij zou het uitgangspunt moeten gelden dat vakevaluaties wel ingezet kunnen worden als een meetinstrument van ontwikkeling (van de medewerker en de vakken) en studententevredenheid (naast ook andere instrumenten), maar niet leidend zouden mogen zijn in de procedures tot bevordering (afrekencultuur). Daarom wordt geadviseerd om het gebruik van de scores van de onderwijsevaluaties in de benoemings- en bevorderingsrichtlijnen voor wetenschappelijk personeel te schrappen. In plaats daarvan wordt de nadruk gelegd op reflectie.

4) Aanpassing van het evaluatieformulier onder leiding van een focusgroep

De vragenlijst van de vakevaluatie bestaat deels uit een uit een gestandaardiseerde lijst van vragen, acht in totaal, die voor elk vak van de Universiteit Leiden wordt afgenomen. Deze vragen kunnen niet zomaar door een specifieke opleiding of faculteit aangepast worden. Wel is het mogelijk om een beperkt aantal vragen aan de standaardlijst toe te voegen. Dit is in het verleden dan ook gebeurd op facultair niveau en heeft geleid tot de huidige gestandaardiseerde vragenlijst voor de vakevaluaties.

Het verdient aanbeveling dat een focusgroep wordt ingesteld die in samenwerking met de evaluatieservice van LlinC (voorheen ICLON) kijkt naar de mogelijkheden om het evaluatieformulier aan te passen. Er bestaat namelijk geen eenduidigheid binnen opleidingen als ook niet onder docenten welke vragen wel/niet op een evaluatieformulier zouden moeten staan. Zo is er aan de ene kant een groep die pleit voor meer gerichte kwalitatieve vragen. En aan de andere kant is er een groep die pleit dat er alleen kwantitatieve vragen op het formulier zou moeten staan. Daarnaast staat ook de lengte van het huidige evaluatieformulier staat ter discussie. Bij herziening van het evaluatieformulieren moet wel gewaakt worden voor een zekere werkbaarheid voor zowel de onderwijsadministraties als LlinC. Dit betekent dat er waarschijnlijk geen maatwerk op vakniveau mogelijk is. Er zou daarentegen wel ruimte gemaakt moeten worden om per opleiding een aantal wijzigingen voor te stellen.

Een kanttekening hierbij is wel dat een deel van de vragen op het huidige formulier op centraal niveau is vastgesteld en verplicht aan het evaluatieformulier moeten worden toegevoegd. Echter, over een deel van deze vragen zijn niet al onze opleidingen tevreden. Daarom zou ook op centraal niveau gepleit moeten worden voor een herwaardering van deze vragen. Ook zou er gekeken moeten worden in hoeverre het mogelijk is om deze vragen los te laten en te vervangen door facultair vastgestelde vragen.

² Wij hebben begrepen dat binnen het format van het ROG-verslag er de optie wordt geboden om aan te vinken of de evaluaties wel of niet zijn bijgevoegd. Indien deze niet zijn bijgevoegd moet een reden worden opgegeven. Echter, het is dus niet zo dat het verslag niet verstuurd/opgeslagen kan worden zonder het bijvoegen van de evaluaties.

5) Er moet ruimte gecreëerd worden voor docenten/opleidingen om met alternatieve vormen van evalueren te experimenteren.

Tijdens onze gespreksrondes is gebleken dat onze docenten zeer betrokken zijn bij hun onderwijs en zelf ook op zoek zijn naar manieren om hun vak te evalueren. Dit kan op verschillende manieren. Hierbij moet bijvoorbeeld gedacht worden aan tussentijds evalueren in de klas door middel van plenaire evaluaties tijdens het college waarbij student gevraagd wordt input te geven over het vak, de docent, maar ook over de participatie van medestudenten (en daarmee impliciet ook zichzelf). Sommige docenten proberen dit soort ophaalrondes ook anoniem te doen door studenten bijvoorbeeld tips en tops op te laten schrijven. Voordeel van deze vormen van evalueren is dat het gedaan wordt terwijl het vak nog loopt. Dit in tegenstelling tot de vakevaluaties die vaak na afloop van het vak worden uitgedeeld en waarbij de docent eventuele feedback niet meer direct kan meenemen. Daarnaast is er in het verleden ook wel geëxperimenteerd met het voeren van panelgesprekken die bijvoorbeeld door de studieverenigingen of opleidingscommissies werden georganiseerd.

Net als bij het gebruik van evaluatieformulieren kennen al deze initiatieven ook hun eigen voordelen en bezwaren. Het zou echter goed zijn als docenten de ruimte krijgen om met deze initiatieven te experimenteren. Mogelijk kan een deel van deze manieren van evalueren leiden tot een soort van *toolbox* voor en door docenten die op termijn als alternatief voor de vakevaluaties kan dienen. Het zou goed zijn om een aantal sessies te organiseren waarbij docenten hun ideeën kunnen delen en met elkaar in gesprek kunnen gaan om *best practices* uit te wisselen.

In wat nu volgt zullen we nog wat beter de bestaande situatie binnen FGGA toelichten, als ook het mogelijke vervolg van dit advies. Dit laatste is belangrijk omdat een deel van de bovenstaande verbeterpunten al op korte termijn uitgevoerd kan worden (start semester 2 van 2022-2023). Concreet gaat het hier om punt één en punt drie. De overige verbeterpunten (twee, vier en vijf) hebben mogelijk meer tijd nodig om uitgevoerd te worden. Echter, we denken dat het haalbaar is om deze punten gedurende semester 2 van 2022-2023 verder uit te werken, zodat ze bij de start van collegejaar 2023-2024 in gebruik genomen kunnen worden.

3. Bestaande situatie

3.1 Soorten evaluaties, respons, frequentie, evaluatieformulieren, online/ papier

Als onderdeel van de kwaliteitszorg van het onderwijs worden de vakken van alle opleidingen binnen FGGA momenteel jaarlijks geëvalueerd. Daarnaast maakt onze faculteit ook gebruik van eigen facultaire programma- en eindejaarsevaluaties. De facultaire programma evaluaties worden gebruikt in het geval van de masters en pre-masters en de eindejaarsevaluaties bij de bachelors. Bij deze laatste evaluaties ontvangen de drie verschillende leerlagen allemaal hetzelfde evaluatieformulier en wordt de studenten gevraagd aan te geven op welk leerjaar hun feedback van toepassing is.

De facultaire programma evaluaties zijn in feite dubbelop omdat deze ook door centraal worden georganiseerd. Een nadeel van deze centraal georganiseerde programma evaluaties is dat ze een slechte *response rate* hebben. Onze eigen evaluaties worden over het algemeen ingevuld. Dit heeft te maken met het moment waarop deze evaluaties worden uitgedeeld. Bij de masters gebeurt dit bijvoorbeeld als onderdeel van het proces rondom het aanvragen van het afstuderen, waar centraal deze studenten benadert als ze al zijn afgestudeerd en lastiger te bereiken zijn.

In overleg met de opleidingen, moet gekeken worden of we blijven vasthouden aan de onze eigen (facultaire) evaluaties of dat we deze laten vallen. Mogelijk kan er met centraal overlegd worden om hun evaluaties op een meer gunstig moment te organiseren zodat de *response rate* omhoog gaat. Echter, de focus van dit project gaat nu vooral over de vakevaluaties en niet over de programma evaluaties.

Er zijn verschillende lastige aspecten aan het evaluatieproces:

- De uitkomsten van de evaluaties zijn vaak vertekend, zie 3.3
- Studenten geven niet altijd constructieve feedback
- Er is een lage respons en er zijn veel (dubbele) evaluaties
- Er is weerstand bij docenten tegen de vrije ruimte voor opmerkingen in het evaluatieformulier
- Evaluatieresultaten worden op verschillende manier ingezet in R&O gesprekken

Er is al jaren kritiek op vakevaluaties, bij universiteiten in binnen- en buitenland. Ook bij andere faculteiten van de Universiteit Leiden is het een onderwerp dat leeft:

- Bij de Faculteit Sociale Wetenschappen (FSW) is begin 2022 een beleidsnotitie geschreven waarin vooral het respons- en doelmatigheidsprobleem beschreven wordt. Zij benadrukken ook het sociale veiligheidsaspect. De vragen met betrekking tot respons en doelmatigheid van de huidige evaluatie-instrumenten geven aanleiding tot aanpassing van het beleid met betrekking tot cursus- en programma evaluaties. FSW geeft ook aan dat het eigenlijk een universitair probleem is dat breder opgepakt moet worden.
- De Faculteit Geesteswetenschappen (FGW) heeft met meer dan 50 opleidingen en 35 opleidingscommissies geen goed zicht op hoe de uitvoering in alle gevallen verloopt. Wel gebruiken zij een Onderwijsevaluatiekader met richtlijnen en handreikingen voor cursus- en programma-evaluaties. Facultair uitgangspunt is dat elke cursus tenminste eenmaal per drie jaar geëvalueerd moet worden. Nieuwe cursussen worden in elk geval geëvalueerd, net als cursussen van docenten die een BKO traject volgen. De indruk bestaat echter dat in veel opleidingen bijna alle cursussen jaarlijks worden geëvalueerd, ondanks dat de faculteit er regelmatig op wijst dat het misschien ook een tandje minder kan.
- Ook bij de Faculteit Wiskunde en Natuurwetenschappen (FWN) is er een aantal jaren geleden een notitie geschreven door een van de medewerkers van de afdeling Kwaliteit en Onderwijs.
- Het ICLON gaf aan dat bij het LUMC het evaluatieformulier recent is aangepast en dat het formulier erg is ingekort.

Verschillende faculteiten binnen de Universiteit Leiden kijken op dit moment naar de frequentie van hun vakevaluaties en het onderwerp staat op de agenda van het Netwerk Kwaliteitszorg.

3.2 Vakevaluaties formeel in R&O gesprekken FGGA

Formeel is met betrekking tot vakevaluaties het volgende vastgelegd bij FGGA:

- Op de intranetpagina over R&O gesprekken worden onderwijs-evaluaties genoemd als onderdeel van het jaarrapport;
- In het format voor het jaarrapport worden ze ook genoemd;
- In de R&O regeling zelf zijn ze niet expliciet opgenomen;
- HR controleert niet of ze daadwerkelijk toegevoegd worden, dat is aan de leidinggevende;
- FGGA heeft geen aanvullend beleid/richtlijnen.
- In zowel het leerstoelenbeleid als in de richtlijn bevordering WP staat iets over het gebruik van vakevaluaties. Een docent moet positieve evaluatiescores voorleggen (doorgaans een score van 4 of hoger/ Minimaal een score 3), zie bijlage 5.

Bij leerstoelprocedures worden onderwijs-evaluaties van docenten bijgevoegd als deze beschikbaar zijn. Er ligt een voorstel om deze evaluaties alleen aan de benoemingsadviescommissie te vertrekken en niet mee te sturen aan het CvB.

Verder heeft het FB ooit besloten alleen de cijferresultaten in het dossier op te nemen en niet de antwoorden op de open vragen. Als het kan worden die eraf geknipt. Dit laatste geldt ook voor de verzoeken voor UHD-bevorderingen die aan het FB worden voorgelegd. Daar zitten ook alleen de cijfers in het dossier.

3.3 Nadeel vakevaluaties: vertekende uitkomsten

Er blijken veel problematische kanten aan evaluaties te zitten waardoor uitkomsten erg vertekend kunnen raken:

- **Het moment van evalueren**

Het moment waarop het evaluatieformulier wordt uitgedeeld kan mogelijk invloed hebben op de manier waarop een student het formulier invult. Een student die net negatieve feedback heeft gekregen of net een moeilijk tentamen achter de rug heeft, is mogelijk ook negatiever in zijn of haar evaluatie. Op deze manier zou een goede docent kunnen worden afgerekend door studenten die een laag cijfer hebben ontvangen, of die zijn gecorrigeerd bij wangedrag/niet aan regels houden. Bij FGGA worden de evaluatieformulieren om deze reden in bijna alle gevallen uitgedeeld voordat de cijfers bekend zijn.

- **Aspecten van het vak**

Verschillende aspecten van een vak hebben invloed op de beoordeling:

- Moeilijkheid van een vak. Een moeilijk vak krijgt vaak een slechtere beoordeling dan makkelijk vak. Methodische vakken vinden studenten lastig en worden dus negatief beoordeeld.
- Grootte van het vak (met veel studenten) of een kleiner vak.
- Master- of Bachelorvak, verschil in hoe serieus een evaluatie ingevuld wordt.
- Voorbereidingstijd van een docent.
- Nieuwheid van een vak, het maakt uit of een vak nieuw is of al langer loopt. Het is daarbij goed om te weten hoe het vak het 'doet' ten opzichte van andere vakken of eerdere edities.
- Verschil in voorkennis en verwachtingen bij studenten.

- **Baises**

Uit de verschillende gesprekken die we hebben gevoerd met docenten en medewerkers bij FGGA blijkt dat er een aantal criteria mogelijk van invloed zijn op de uitkomst van de vakevaluaties die niet gerelateerd zijn aan onderwijskwaliteit. Een deel van deze biases wordt volgens hen ook

genoemd in wetenschappelijk onderzoek naar de inzet en het gebruik van de evaluaties.³ Hierbij moet gedacht worden aan:

- Geslacht: vrouwen krijgen standaard slechtere beoordelingen.
- Etniciteit: blanke docenten scoren hoger.
- Accent: docenten met een accent behalen lagere scores.
- Charme: populaire, knappe, vlotte, extraverte docenten halen betere scores dan meer introverte 'serieuze docenten', ook al is dat niet perse wat je tot een betere of mindere docent maakt.
- Professorbonus

- **Anoniem klagen**

Anonimiteit is soms aanleiding om maar wat te roepen.

- **Lage respons, resultaten niet representatief**

Groot probleem is de lage respons van studenten. Evaluaties worden te vaak afgenomen en studenten worden 'enquêtémoe'. Bij online evalueren is de respons helemaal laag (volgens onze schatting ligt hierbij de respons tussen de 15 en 25 procent). Door lage respons zijn de resultaten niet representatief. Grote kans ook dat de mensen die heel ontevreden zijn de evaluatie wel invullen.

- **Betrouwbaarheid**

Wat zegt de feedback? Kwaliteit is niet hetzelfde als studenttevredenheid.

Studentenbeoordelingen zijn niet altijd betrouwbaar:

- Studenten geven soms meedogenloze kritiek, maken agressieve of seksueel getinte opmerkingen of vullen evaluaties soms niet serieus in.
- Studenten zijn soms niet naar college geweest en vullen wel het formulier in.
- Studentenoordeel staat niet gelijk aan onderwijskwaliteit. Het is geen goede maat voor het onderwijzend vermogen van de docent, het is vaak meer een populariteitsmeting.
- De toegevoegde waarde van het onderwijs is niet zomaar meetbaar. Die blijkt vaak jaren later, als studenten zich opeens realiseren wat ze aan een cursus hebben gehad. Zeker bij de taaiere vakken hebben ze dat op het moment zelf niet altijd door.
- Persoonlijke likes & dislikes beïnvloeden de beoordeling van docenten door studenten. Waarbij studenten bijvoorbeeld veel meer kijken naar of de colleges 'leuk' waren, en niet zozeer of een vak onderwijskundig goed in elkaar zit. Een goed vak kan uitdagend zijn en studenten uit hun comfortzone halen. Maar juist zo'n vak scoort vaak laag.

- **Invloed moment van evalueren**

Het moment van evalueren kan uitmaken voor de evaluatiescores en het respons. Na een leuke discussie met gratis snackjes: meteen een hogere score. Na een moeilijk tentamen: lagere score.

3.4 Best practices

Onderdeel van dit project waren interviews met betrokkenen binnen de verschillende instituten en onderwijslagen van FGGA. Het gaat hierbij om onderwijs- en opleidingsdirecteuren, docenten, studenten en ook hebben we contact gehad met de opleidingscommissies en mensen van andere faculteiten/ universiteiten (zie overzicht in bijlage 4). Meerdere mensen experimenteren zelf op het gebied van vakevaluaties en hebben interessante voorbeelden en ideeën aangedragen. Het is goed om hier ruimte aan te bieden en deze experimenten en voorbeelden kunnen wellicht inspireren.

In bijlage 1 zijn verschillende inspirerende best practices te vinden, van binnen en buiten de Universiteit Leiden, aansluitend bij de adviezen uit hoofdstuk 1.

³ Een vergelijkend literatuuronderzoek valt niet onder de reikwijdte van dit project.

4. Bezwaren

Het onderwerp vakevaluaties blijkt een belangrijk onderwerp dat leeft bij bijna alle docenten, en het is belangrijk om ermee aan de slag gaan. Het gaat ook om een cultuurverandering, dit kan best lastig zijn en heeft tijd nodig. Het is belangrijk dat het onderwerp op de agenda blijft staan, en dat het gesprek voorop staat.

Het blijkt een lastig onderwerp te zijn waar de meningen over uiteen lopen. Maar zoals uit het advies blijkt zijn er verschillende oplossingen waarmee voor verbetering kan worden gezorgd. Er wordt een palet aan oplossingen voorgesteld waarbij er veel ruimte is voor eigen invulling van docenten.

Er is niet één perfecte oplossing om de inzet en het gebruik van vakevaluaties te verbeteren. De respons is niet ineens 100%, evaluaties zijn nooit helemaal betrouwbaar en studenten zullen vervelende opmerkingen blijven geven. Ook zal wellicht niet iedereen zich in het voorstelde advies kunnen vinden.

5. Vervolg

We stellen de volgende vervolgroute voor:

- a. Bespreking met FB en de WD's
- b. Bespreking binnen instituten (via WD's en OD's)
- c. Bespreking met medezeggenschap (FR en OLC's)
- d. Ophaalronde via facultaire bijeenkomst van 2 uren onder leiding van een moderator (externe expert)
- e. Aanpassing en nadien vaststelling beleid aanpassing systematiek vakevaluaties FGGA
- f. Implementatie (communicatie, HRM-aspecten)

Bijlagen

1. Best practices

Onderdeel van dit project waren interviews met betrokkenen binnen de verschillende instituten en onderwijslagen van FGGA. Het gaat hierbij om onderwijs- en opleidingsdirecteuren, docenten, studenten en de opleidingscommissies. Daarnaast hebben we ook contact gezocht met een aantal mensen van andere faculteiten/ universiteiten (zie overzicht in bijlage 4). Meerdere docenten experimenteren zelf op het gebied van vakevaluaties en hebben interessante voorbeelden en ideeën aangedragen. Het is goed om hier ruimte aan te bieden en deze experimenten en voorbeelden kunnen wellicht inspireren.

Hieronder volgen verschillende best practices, van binnen en buiten de Universiteit Leiden, aansluitend bij de adviezen uit hoofdstuk 1:

- Bewijszijn onder studenten vergroten & constructieve feedback geven
- De inzet van vakevaluaties bij ROG
- Tussentijds evalueren en in gesprek gaan met studenten

Bewustzijn onder studenten vergroten & constructieve feedback geven

Studenten geen idee belang evaluaties

Veel studenten geven aan dat zij niet weten wat met de evaluaties gedaan wordt: *Soms zie ik later nog wel een bericht, maar meestal heb ik geen idee. En als ik dan heel veel (dezelfde) evaluaties moet invullen, op een onhandig moment na een tentamen, werkt dit niet echt motiverend. Er zou meer ruimte moeten zijn om in gesprek te gaan met docenten.*

Studenten uitleg geven over feedback geven

Het is goed om tijd in te ruimen voor de evaluatie zelf en om evaluaties kort toe te lichten. Hierbij benadrukken dat:

- Evaluaties echt worden gelezen door de docent en programmacommissies, en helpen het vak te evalueren en verbeteren. Door dit te benadrukken reageren studenten zich hopelijk minder af en geven ze meer onderbouwde feedback (en ook complimenten!).
- Docenten graag constructieve feedback ontvangen.
- Evaluaties een rol spelen in de beoordeling van niet alleen vak maar ook docenten. Studenten hebben dus een verantwoordelijkheid in hoe ze de evaluatie invullen.

Feedback geven opnemen in het mentoraat

Een onderdeel feedback geven in het mentoraat: hoe geef je nuttige en opbouwende feedback. Voorbeelden van vervelende feedback worden gebruikt en er wordt laten zien wat daar de impact van is. Docenten hebben het gevoel dat het echt helpt om hier aandacht aan te besteden en dat ze zo betere feedback krijgen.

Studenten geven wel soms aan dat ze het een jaar later alweer vergeten zijn, dus herhaling kan wellicht geen kwaad.

De inzet van vakevaluaties bij ROG

Informatie met zorg bekijken

Het is belangrijk niet alleen naar het de docentscore van de evaluaties te kijken. Er zijn zoveel factoren die meespelen (hoeveel studenten, hoe representatief, wat voor soort vak,...). Het is vooral belangrijk om de evaluaties met zorg te bekeken, en te kijken naar de groei en verbetering van een persoon.

Vakevaluaties om te monitoren

Bij beoordelingen wordt steeds meer meegewogen wat over de jaren heen de 'score' is. Als je een impopulair vak hebt en je weet de evaluatie wat op te krikken, dan is dat ook positief. Vakevaluaties moeten gebruikt worden om te monitoren zonder het als scores voor onderwijzend personeel te gebruiken – tenzij een docent er echt uit springt vanwege structureel lagere scores of klachten. Dan ga je in gesprek.

Evaluaties geen onderdeel ROG

Uit veel onderzoeken is gebleken dat evaluaties geen onderwijskwaliteit meten en dat een bepaalde groep docenten benadeeld wordt. Dit geeft onrust en een onveilige cultuur. Gebruik het als signalerend in plaats van afrekenend instrument. Ik gebruik geen evaluaties in het ROG dossier. Wel ga ik bij docenten op bezoek, bekijk ik materiaal, scriptiebeoordelingen en ga ik het gesprek aan. Mijn advies: haal evaluaties uit personeelsdossiers en breng de frequentie omlaag!

Andere weg bij Bestuurskunde: evaluaties zijn zinloos voor ROG

Bij Bestuurskunde zijn we dit jaar een andere weg in geslagen wat betreft vakevaluaties: de informatie uit vakevaluaties is zinvol (daar kun je van leren), maar voor ROG zijn de evaluaties zinloos. Het gaat om de reflectie op het onderwijs. Evaluaties kunnen daar bij gebruikt worden, maar zijn zeker niet allesbepalend! Er is nu een cultuur waarbij het instrument een enorme rol heeft bij de beoordeling van iemand, daar moeten we vanaf.

Tussentijds evalueren en in gesprek gaan met studenten

Verbeteringen doorvoeren bij dezelfde groep

Ik vraag studenten om anoniem minstens één ding te noemen dat ze goed vinden aan het vak, en minstens één ding dat beter kan. De reacties zijn niet alleen veel inhoudelijker dan kritiek achteraf, maar geven ook de mogelijkheid om nog verbeteringen door te voeren bij dezelfde groep. Dit helpt mij als docent, en zorgt ervoor dat studenten zich serieus genomen voelen. Maar of ik er ook een betere beoordeling door krijg? Ik heb geen flauw idee.

Niet-anonieme panelgesprekken

Alle studenten mogen zich hiervoor aanmelden en kritiek geven. Dat is constructief. Een kritische houding van studenten vind ik fantastisch, aan opbouwende kritiek heb ik heel veel, dit zorgt voor beter onderwijs.

Studenten vinden tussentijdse evaluatie belangrijk

Met een evaluatie tussendoor kan er nog wat veranderd worden. Dit gebeurde bij een vak door middel van stemmen en dat werkt goed!

Ga er creatiever mee om

Zoek naar een ander format waarbij studenten elkaar versterken en corrigeren. Laat studenten en docenten elkaar in de ogen kijken en met elkaar in gesprek gaan. Dit is heel anders dan anoniem een formuliertje invullen. Jaarlijkse feedbacksessies bijvoorbeeld voor evt. alleen grootste vakken die het fundament leggen.

Discussies waardevoller dan evaluatieformulieren

Een plenaire evaluatie in de klas, en dan echt open zijn en luisteren. Eventueel anoniem met post-its, tips en tops laten opschrijven. Dat haalt soms de scherpe randjes er vanaf, omdat ze bepaalde kwesties al direct met de docent of coördinator in de klas hebben kunnen bespreken. En ze merken dan ook dat er verschillen zijn tussen studenten in wat ze wel of niet positief vinden, waardoor studenten beseffen dat veel keuzes in onderwijs afwegingen zijn. Ik vind die feedback en discussie met studenten voor mijn eigen vakken en mijn functioneren veel waardevoller dan de vakevaluaties die ze dan daarna nog doen.

Even informeel evalueren geeft een gevoel

Een docent evalueert veel informeel: ze vraagt altijd aan studenten 'how is the course going for you?'. Door dit regelmatig te vragen hoopt ze dat studenten ook bij haar komen als ze een probleem hebben. Deels sociaal wenselijke antwoorden misschien, maar helpt toch om een gevoel te krijgen. Polls kunnen hier ook bij helpen, al gebruikt ze die tot nu toe nog niet vaak.

Open environment where you show to be open to criticism

I guess panel discussions with the lecturer or maybe the program director can be very useful. In my opinion, however, the best way to get an honest opinion is to ask students during the course what they think of it and approach them also afterwards and in breaks. Having an open environment where you show to be open to criticism is the best way to actually receive useful input.

2. Communicatieplan verbetering vakevaluaties

Probleemstelling

Hoe kunnen we de vakevaluaties bij FGGA verbeteren?

Doelgroepen

- Studenten
- Medewerkers
- Leidinggevenden

Studenten:

- Studenten die een slecht cijfer of slechte feedback hebben gekregen van een docent vullen vaak evaluaties slechter in.
- Aspecten van een vak:
 - Vakken die moeilijk zijn worden slechter ingevuld;
- Baises; er is samenhang met criteria die niet gerelateerd zijn aan onderwijskwaliteit;
- Lage respons invullen enquêtes;
- Studenten zijn zich niet bewust van wat de evaluaties voor invloed hebben op de docenten (in de beoordeling en persoonlijk).

Docenten:

- Wat kunnen docenten zelf doen om studenten bewust te maken van goed evalueren?
- Hoe kunnen ze leren omgaan met negatieve evaluaties?
- Hoe kunnen docenten aanpassingen/ verbeteringen communiceren?

Leidinggevenden:

- Vakevaluaties spelen een rol bij de beoordeling van de docenten. Weten de leidinggevenden die de docenten beoordelen dat aspecten van het vak meetellen? Dat baises een invloed heeft? Hoe kunnen we de leidinggevenden daar bewust van maken?

Opleidingscommissie:

- Hoe kunnen opleidingscommissies aanpassingen communiceren?

Communicatieoplossingen

- **Studenten het belang van goed evalueren laten zien:**

Via de docenten;

Docenten moeten de studenten, aan de start van een te evalueren vak, duidelijk maken wat er met de resultaten van eerdere evaluaties is gedaan en wat zij eventueel verbeterd of aangepast hebben. Op deze manier wordt hopelijk duidelijk voor studenten hoe de evaluaties bijdragen aan de verbetering van het vak.

Toolkit voor docenten voor in de collegezaal;

Hierin moet een handreiking staan zodat docenten weten wat ze kunnen vertellen, tips voor evalueren in de klas en ze moeten de beschikbaarheid hebben tot een template waarin ze een slide kunnen maken waarin verbeteringen van het vak, mogelijk gemaakt door de vakevaluaties, zichtbaar gemaakt kunnen worden. Met deze toolkit kan worden ingespeeld op verschillen per instituut.

Doelgroep: docenten

Via verhaal, delen in studentennieuwsbrief;

Via een casus studenten laten inzien welke aspecten van een evaluatie er voor kan zorgen dat een vak echt beter wordt. Insteek: *Je mening is belangrijk en waardevol voor ons, maar we kunnen pas echt verbeteren als je ons eerlijk en onderbouwd vertelt wat er beter kan.* Nadruk leggen op het positieve aspect van evalueren.

Doelgroep: studenten.

Training ontwikkelen / studenten attenderen

Maak op een positieve manier feedback geven een onderdeel van het aanbod voor studenten.

Attendeer studenten er gedurende het jaar, en als de vakevaluaties aanbod komen op deze training.

Doelgroep: studenten

Bijvangst: response rate van de evaluaties omhoog krijgen.

- **Baises en studenten zijn zich niet bewust van wat de evaluaties voor invloed hebben op de docenten**

Een video ontwikkelen waarin verschillende aspecten aan bod komen:

- starten met een korte animatie: waarom vakevaluatie, de vakevaluatie wordt ingevuld en dan..
- verhalen van docenten waarin naar voren komt wat voor negatieve evaluaties ze krijgen (die niks met het vak te maken hebben). Wat doet het met ze?
- Feiten/ wist je dat: deze zaken (biases) hebben invloed op de evaluatie.
- Wat kan jij (de student) doen? (vul de evaluatie zo goed en eerlijk mogelijk in) Je mening is belangrijk!

De video kan in de collegezaal worden getoond maar ook verspreid worden via de nieuwsbrieven, zowel studenten als medewerkers.

Primaire doelgroep: studenten.

Secundaire doelgroep:

leidinggevenden (hen bewust maken van wat de evaluaties met een docent doen.

docenten (je bent niet alleen, we vinden het belangrijk om dit aan te kaarten en er wat mee te doen)

- **Wat kunnen docenten zelf doen? Hoe moeten ze met negatieve evaluaties omgaan?**

Lunchbijeenkomsten

Een reeks lunchbijeenkomsten voor docenten organiseren waarbij verschillende thema's aan bod komen: Evalueren in de klas (hoe praat je met je studenten over verbeteringen in een vak:), omgaan met negatieve evaluaties, feedback ontvangen (welke goede dingen haal ik eruit), waar kan ik terecht voor hulp en wat kan je van elkaar leren?

Doelgroep: docenten.

- **Zijn leidinggevenden zich bewust van de biases? Hoe moeten ze omgaan met vakevaluaties tijdens beoordelingen?**

Handout ontwikkelen met de rol van vakevaluaties tijdens beoordelingen

Deze handout is er om leidinggevenden bewust te maken welke biases en aspecten van het vak spelen bij het invullen van de evaluaties. Hoe moet je als leidinggevende hiermee omgaan in de beoordeling?

Doelgroep: leidinggevenden.

Video's ter inspiratie:

- Drie docenten vertellen over hun studentevaluaties: <https://nos.nl/l/2226681>
Korte en indrukwekkende video!
 - Video NWO om hun beoordelaars op de eigen bias te wijzen: <https://www.nwo.nl/inclusief-beoordelen>
Algemene inzichten die misschien als basis kunnen dienen voor het ontwikkelen van eigen video's.
-

Slides die bij Bestuurskunde gebruikt worden bij het invullen van het evaluatieformulier:

Evaluatieformulieren: concrete tips

- Geef constructieve beschaafde feedback: wat ging er fout + suggesties voor verbetering
- Dus niet:
 - 'docent was echt superkut!'
 - 'Lekker jurkje had ze weer aan tijdens het laatste college'
 - 'Saaaaai...?'
- Wel:
 - 'Tijdens dit vak lag de nadruk in de literatuur erg op 'onderwerp x' terwijl 'onderwerp y' ook interessant had kunnen zijn'
 - 'Ik had andere verwachtingen van het tentamen. Ik had verwacht dat de vragen 'zo' waren maar nu blijkt dat ze 'zo' zijn. Kan dat duidelijker worden gecommuniceerd?'
 - 'De deadline van het paper zat wel erg kort op de deadline van de outline. Daardoor hadden we niet genoeg tijd om de feedback te verwerken. Kan er volgend jaar wat meer tijd tussen zitten?'

Evaluatie

We horen graag hoe we het vak leerzamer en aantrekkelijker kunnen maken voor komende jaargangen.

- Wat vonden jullie van het vak?
- Wat ging goed?
- Wat kan er beter?
- Wat vonden jullie van de literatuur?
- Aanwezigheid.

Evaluatieformulier

- Schrijf alsjeblieft nuttige feedback op het formulier.
- Niet: Ik vond het vak slecht, maar: De volgende elementen kunnen mijn inziens beter, namelijk X en Y
- Probeer ook suggesties voor verbetering te geven wanneer je problemen vaststelt. Zo kunnen wij er het beste van leren!

3. Uitkomsten interviews FGGA - Conclusies

Hieronder volgt een samenvatting van de verschillende interviews die we de afgelopen maanden met verschillende studenten, docenten, opleidingscommissies, opleidingsdirecteuren en de OD's en WD's van FGGA hebben gehouden. Gezien de grote hoeveelheid aan informatie en standpunten die we hebben opgehaald, hebben we geprobeerd dit hieronder thematisch te ordenen. De informatie komt af en toe rechtstreeks uit de interviews en is daarom hier en daar woordelijk genoteerd.

1. Algemeen: nadelen maar ook waardevolle informatie

Tijdens de interviews bleek dat de meningen over vakevaluaties erg uiteen lopen. Wat opvalt is dat veel collega's zelf het gevoel hebben namens een grote groep te spreken, en dat ze niet zo op de hoogte zijn van de verschillende nuances die er onderling bestaan.

Er zijn collega's die de vakevaluaties niet willen afschaffen, maar vinden dat het roer om moet en dat het veel beter kan. Er is ook een groep docenten die juist meent dat studentevaluaties niet gebruikt moeten worden als middel om de kwaliteit en effectiviteit van het onderwijs te meten, en daarom afgeschaft moeten worden. Zij vinden dat de inzet van de evaluaties bij de beoordeling van het onderwijzend personeel in strijd is met de verplichtingen die leidinggevendenden hebben ten opzichte van hun werknemers. In het bijzonder omdat docenten hierdoor worden blootgesteld aan een oneerlijk risico op benadeling (*harm*), en dan met name 'individuals from disadvantaged groups'.

Daarnaast zijn er docenten die aangeven dat de informatie uit vakevaluaties zinvol is, maar zinloos voor ROG. Het gaat naar hun idee meer om de reflectie, vakevaluaties kunnen daar eventueel bij gebruikt worden.

Veel docenten geven aan dat de evaluaties waardevolle, nuttige informatie bieden en dat de meeste feedback deugt. In hun optiek geldt dit voor het merendeel van de commentaren en komt het maar een enkele keer voor dat er vervelend commentaar op de evaluaties terecht komt.

Evaluaties hebben een signaalfunctie, geven een beeld van het totaalplaatje en zijn vaak het begin van een gesprek. De meeste docenten vinden evaluaties nuttig en passen hun onderwijs regelmatig aan. Een groot gedeelte van de docenten wil de evaluaties behouden en vindt het niet nodig om minder te evalueren. Ze vinden het ook goed voor studenten dat hun mening er toe doet. Voor nieuwe programma's (bijv. BaSS) zijn evaluaties heel belangrijk als temperatuurmeting, het is handig te horen wat studenten ervan vinden.

Een aantal opleidingen geeft aan dat de evaluaties juist niet nodig zijn om te horen dat het niet goed gaat. Als een vak niet goed loopt dan komt dit gedurende het blok al eerder aan het licht omdat er al genoeg mensen bij betrokken zijn (werkgroepdocenten, hoofddocent, opleidingscoördinator etc.). Evaluaties worden daar niet voor gebruikt want deze signaleren dit te laat.

Voor de OLC's daarentegen zijn de resultaten van de evaluaties meer van belang: vooral als een vak slecht beoordeeld wordt is dat voor hen reden om actie te nemen. Zij delen dan hun zorgen en verbeterpunten met de onderwijsdirecteur en opleidingscoördinator.

Veel collega's geven aan dat vakevaluaties lastig zijn als instrument, en dat er problematische kanten zijn waar ze mee worstelen:

- Reacties zijn soms stuitend, biases diskwalificeren de evaluaties. Je kunt niet vergelijken.
- Studenten uiten soms hun frustraties, dan gaat het niet echt om de kwaliteit van het onderwijs.

- Studenten vullen vaak het formulier terwijl ze nooit naar colleges zijn gekomen. Als voorbeeld wordt genoemd dat bij een vak 122 van de 422 studenten aanwezig waren bij het startcollege. Deze studenten vullen wel het formulier in....
- Je loopt continu achter de feiten aan. Wat studenten nu opschrijven is voor de volgende groep.
- Docenten kunnen erop afgerekend worden, het kan je functioneren bepalen.
- Uit verschillende studies blijkt dat hogere evaluaties niet samenhangen met beter onderwijs. Terwijl verschillende typen docenten wel slachtoffer zijn (vrouwen, etniciteit). Onvriendelijke teksten kunnen schade aanrichten.
- Evaluaties zijn cijfers en die worden altijd serieus genomen. Soms frustrerend. Leidinggevenden kijken altijd naar cijfers. Ook blijven evaluaties een rol spelen bij bevordering. Dit staat haaks op dat je als Universiteit inclusief wilt zijn.
- Sommige docenten zijn tegen het meten van studententevredenheid. Eerstejaars die aangeven 'ze was leuk/ lief'. Daar heb je niks aan, het gaat om wat je iemand bij brengt.
- Ook de overige biases (in paragraaf 3.2) worden genoemd.

Belangrijke punten blijven:

- Wat meet je? Hoe happy studenten zijn is niet gelijk aan onderwijskwaliteit.
- Hoe ga je de evaluaties gebruiken? De pijn zit 'm in het gebruik van evaluaties bij de beoordeling van docenten.

Docenten lieten weten dat studenten soms wel hele hoge verwachtingen hebben die niet realistisch zijn. Ze willen bijvoorbeeld veel individuele feedback wat niet haalbaar is. Het is belangrijk om die verwachtingen bij te stellen bij studenten, en uit te leggen dat sommige onderdelen bewuste keuzes zijn of vakafhankelijk zijn.

2. Studenten constructieve feedback leren geven

Studenten vullen een evaluatie vaak snel in en zijn zich niet bewust van het effect van een evaluatie. Ze hebben meestal niet het idee dat er echt iets mee gedaan wordt. Veel collega's en studenten vinden het een goed idee om meer uitleg te geven over evalueren: over het gebruik van evaluaties en over wat we verstaan onder constructieve feedback.

Op verschillende plekken geven docenten al korte uitleg. Ze nemen 5-10 minuten voor evaluaties en bereiden studenten hier kort op: *neem de tijd, geef feedback waar we wat aan hebben (niet het vak was saai)*. Soms wordt hier ook een slide bij gebruikt met instructies (zie bijlage 2). Een video vinden veel collega's ook een goed idee. Bij CSM wordt dit nog niet gedaan en zou het een quick win zijn. Op sommige plekken kan het wellicht gecombineerd worden met het mentoraat.

Sinds drie jaar is feedback geven bij BSK onderdeel van het mentoraat. Tijdens een mentoraatsessie worden voorbeelden van vervelende feedback getoond en wordt de impact daarvan besproken. Ook bij de Skills Labs van BaSS wordt hier aandacht aan besteed. Docenten hebben het gevoel dat het echt helpt om hier aandacht aan te besteden en dat ze zo betere feedback terug krijgen.

Wanneer docenten 10 minuten de tijd nemen voor een evaluatie zal de respons mogelijk hoger zijn. Opleidingsdirecteuren kunnen het belang hiervan benadrukken bij docenten. Ook zou het goed zijn om bij de opening van een vak te benoemen wat er vorig jaar uit de evaluaties kwam en dat er wat mee gedaan wordt.

Docenten kunnen veel meer meegeven wat met de evaluaties gedaan wordt, bijvoorbeeld:

- Opdracht aan docenten: geef in je eerste college aan wat is er meer gedaan.
- Berichtje op Brightspace: dank voor jullie evaluaties, we gaan er iets mee doen.
- Bericht in de vakwijzer/syllabus, dit zou eigenlijk standaard moeten zijn!

3. Rol vakevaluaties bij ROG

Bestuurskunde is dit jaar een andere weg ingeslagen: vakevaluaties hoeven niet meer bijgevoegd te worden bij ROG. De informatie uit vakevaluaties is zinvol, maar zinloos voor ROG. Het gaat naar hun idee om de reflectie op het onderwijs en docenten kunnen daar vakevaluaties bij gebruiken, maar dit is niet meer verplicht. Er wordt aangegeven dat er nu een cultuur is waarbij het instrument een enorme rol heeft bij de beoordeling van de docent, daar moeten we vanaf. Het instrument is niet representatief, niet valide en niet meer van deze tijd. De ongepaste opmerkingen die soms op het formulier belanden zijn niet meer van deze tijd. Vakevaluaties meten geen onderwijskwaliteit. Een ROG wordt door die onderwijsbeoordelingen heel beladen terwijl docenten graag over hun onderwijs praten. Geef docenten vertrouwen! Gebruik vakevaluaties als informatief instrument in plaats van als afrekenend instrument. Advies geïnterviewden: haal vakevaluaties (de cijfers 3 en 4) uit de personeelsdossiers en het bevorderingsbeleid.

Veel geïnterviewden geven aan dat evaluaties altijd standaard bijgevoegd moeten worden bij ROG verslagen. Echter, leidinggevendenden kennen een steeds minder belangrijke rol toe aan de vakevaluaties: ze worden gebruikt in ROG, maar altijd met een korreltje zout. Er wordt gekeken naar de hele linie, de grote lijnen.

Bij ISGA wordt rekening gehouden met bases. Leidinggevendenden bij ISGA weten goed hoe vakken in elkaar zitten. Bij methodenonderwijs scoren docenten soms laag, echter dit hoeft niet slecht te zijn. Een moeilijk vak is ook goed, het moet ook niet te makkelijk zijn.

Beleid bij BSK: docenten zijn niet verplicht om vakevaluaties te presenteren bij een ROG. Iedereen moet wel reflecteren op het onderwijs (wat kan beter), en reflecteren vanuit de studenten kant, maar dat mag dus zonder evaluaties. Dit is afgesproken met hoogleraren en WD's.

Veel geïnterviewden geven aan dat evaluatiescores soms negatieve invloed hebben. Docenten delen soms scores met elkaar en dat kan persoonlijk echt wel wat doen met mensen. Docenten (voornamelijk jonge docenten) gaan hierdoor soms aan zichzelf twijfelen. Voorgesteld wordt om persoonlijke feedback voortaan niet door te geven.

Cijfers gaan soms een eigen leven leiden en scores uit evaluaties komen altijd terug: via opleidingscommissies, Onderwijs Dashboard,.... op hele essentiële momenten. Er is een score, een nummer dus het is objectief. Het enige wat iemand ziet is een 6. Wat de N nou was....

Het is belangrijk dat leidinggevendenden zich blijven realiseren dat er veel problematische kanten aan evaluaties zitten. De kwaliteit van evaluaties gaat bijvoorbeeld sterk naar beneden bij een grote groep (bijv. 140 studenten). Idee is een slide/ overzicht maken voor managers als reminder:

- Groepsgrootte: is het een groot vak voor 350 studenten, of klein vak voor 50 studenten?
In kleine groep veel persoonlijker contact en hogere scores.
- Verschil werkgroepen – hoorcolleges.
- Hoe lang de cursus al loopt
- Vakken/ scores vergelijken kan niet! Geen nut.
- Overige biases...

4. Frequentie: minder vaak evalueren

Minder evalueren wordt vaak genoemd, kwaliteit voor kwantiteit. Studenten moeten in korte tijd veel evaluaties invullen en er is sprake van evaluatiemoedigheid. Het is nu een stortvloed aan evaluaties met een lage respons als gevolg. Opties die genoemd worden:

- Evaluaties afschaffen
- Per instituut aan het begin van het jaar een lijst kunnen maken: welke vakken lopen goed, hebben dezelfde docent en hoeven dus niet geëvalueerd te worden.

- Wel evalueren bij: nieuwe vakken, veel verloop van docenten, vakken die veranderd zijn, vakken die problematisch zijn... en daarbij een random element. Bijvoorbeeld elke drie jaar evalueren. Prima om per jaar een lijst te maken met alle te evalueren vakken.
- Evaluaties combineren: 1 evaluatie per blok voor 3 vakken?
- 33% van de vakken evalueren, dus om de drie jaar.
- Minder evalueren → bijv. bij grote vakken niet 350 studenten vragen, maar 75 random. Dan nemen studenten het ook serieuzer.
- Tutoren niet meer evalueren, dit heeft geen zin.

Maar vaak is evalueren waarschijnlijk toch nodig vanwege: SKO, BKO, jonge docenten die naast ervaren docenten betrokken bij een vak, docenten die een nieuwe baan ambiëren en dan graag evaluaties willen.

Daarnaast speelt dit probleem ook met betrekking tot programma-evaluaties/ eindejaarsevaluaties. Deze worden zowel op facultair niveau als universitair niveau afgenomen, en zijn dus dubbelop.

5. Evaluatieformulier: uiteenlopende ideeën

Een deel van de collega's is tevreden met het huidige evaluatieformulier. Maar er zijn ook docenten die het evaluatieformulier graag anders zien. Er zijn verschillende ideeën over het evaluatieformulier:

Voorstanders gesloten vragen

- Vooral de 1^e vraag, waarin gevraagd wordt om een *overall* cijfer, is goed.
- Open vragen zijn problematisch: 1 iemand zegt iets en je kunt er vaak niet veel mee (bijv. koud in de zaal).
- Docenten worden vooral geschaad door nare opmerkingen, maak formulieren zonder open vragen.
- Zorg voor een andere vorm voor kwalitatieve commentaren om zo de respons te verhogen.

Voorstanders open vragen

- Sloop het cijfermatige uit de evaluaties, docenten hebben het meest aan open vragen.
- Open vragen hebben wel nut, hier nemen mensen de moeite om iets op te schrijven. Boxjes tikken is wel heel makkelijk.
- Open vragen zijn goed om te zien waar studenten zelf mee komen.
- Tip: open vragen meer structureren en categorieën aanbrengen.

Andere vragen

- Het evaluatieformulier gaat nu over de inhoud en de organisatie. Het is belangrijk om de vragen op de juiste plek te stellen en niet dubbelop.
- Ruimte voor het reflecterend vermogen van studenten! Andere cultuur kweken! Andere evaluatievragen:
 - Rapportcijfer is onzin, weerspiegelt niks. Wat is goed, een 7 of een 9?
 - Ruimte voor zelfreflectie. Bijv. *Ik heb veel geleerd, wat had ik zelf beter kunnen doen, ik kwam altijd goed voorbereid naar de hoorcolleges, ...*
 - Ruimte voor reflectie op de groep/ medestudenten. Bijv. *Wat vond je van de kwaliteit van de inbreng van je medestudenten?*
 - Vraag: de organisatie zat goed in elkaar – anders formuleren
 - Algemeen oordeel over de docent gericht insteken: *de docent inspireerde, stimuleerde kritisch denken*
- Evaluatie moet niet alleen op vakniveau. Bijvoorbeeld ook een vraag: *Wat wil je zien in de komende vakken? (inhoudelijk, didactisch,...).*
- Uitleg geven over constructieve feedback in het instructiegedeelte op het evaluatieformulier.
- Herinnering/ waarschuwing op het formulier zelf zal doeltreffender zijn dan studenten leren feedback geven.

6. Overige ideeën

Papier/ Digitaal

Uit de gesprekken blijkt dat de rector magnificus geen fan is papieren evaluaties. Echter, de papieren evaluaties hebben een hogere *response rate* dan de digitale evaluaties. Ook collega's gaven aan dat online evalueren efficiënter is, maar dat ook *response rate* belangrijk is. Als er weinig respons is kun je er niets mee. Optie zou zijn online, maar dan in de les 10 minuten de tijd nemen om studenten het formulier online in te laten vullen.

De meeste collega's zijn sterk voorstander van papieren evaluaties:

- Hogere response, als een evaluatie uitgedeeld wordt vullen studenten de evaluatie eerder in, dan wanneer een evaluatie gemaïld wordt.
- Uitgebreidere feedback, studenten nemen meer tijd om na te denken en te reflecteren.
- Studenten zijn eerlijker.
- Representatiever, online evaluaties vullen studenten vooral in als ze commentaar hebben.

Moment van evalueren: na laatste werkgroep of na tentamen

Veel docenten vinden het een goed idee om een evaluatie uit te delen bij de laatste werkgroep. Na een tentamen zijn studenten er klaar mee en hebben ze geen zin in een evaluatie. Dit is niet het goede moment. Als je studenten evaluaties laat invullen tijdens de werkgroepen zijn ze nog niet beïnvloed door de tentamenuitslag. Aan de andere kant wil je mogelijk ook nog vragen opnemen over het tentamen of de leerdoelen (bijvoorbeeld: Zijn de leerdoelen bereikt? Hoe worden de leerdoelen beoordeeld?). Hoewel docenten misschien ook voldoende hebben aan de uitslag van het tentamen.

Beloning

Verschillende collega's geven aan dat een boekenbon, vergoeding of koffietje (in ruil voor een evaluatie of deelname aan een panel) de respons kan verhogen. Dit brengt wel kosten met zich mee, maar er mag iets tegenover staan. Dit is nodig als je het echt goed wilt aanpakken. Ook dan bias, maar wel meer respons. Met de huidige middelen gaat het niet lukken.

Andere vormen van evalueren

➤ Panel

Nadelen:

- Kost extra tijd
- Niet representatief (wie geven zich op...?)

Het zou beter zijn om als docent een vinger aan de pols te houden en input te vragen in de brede zin van het opleiden van docenten. Link professionalisering, kwaliteitsgelden.

➤ Tussentijds evalueren

Evalueren gebeurt vaak ook tussentijds en informeel. Soms met post-its of een online quiz. Vaak is dit heel positief en nuttig. Soms wordt er een simpel, algemeen formulier gebruikt voor *mid-course evaluations*. Studenten waarderen dit en de feedback is nuttig, want op deze manier kan er nog tijdens de loop van een vak veranderingen bij huidige groep doorgevoerd worden. Wanneer docenten in gesprek gaan met studenten kunnen keuzes worden uitgelegd. Studenten willen vaak graag meedenken en hebben goede ideeën. De geïnterviewde studenten geven aan dat ze het prettig vinden als docenten het gesprek aangaan en om feedback vragen: *wat vonden jullie ervan, wat kan beter?*

Studenten noemen als optie nog: 'juryplicht' bij een hoorcollege. Hierbij wordt random een aantal studenten uitgekozen die aan het eind het vak mogen nabespreken met de docent.

- Peer Review: leren van collega's
 - Bij ISGA kijken tutoeren soms een collegesessie bij elkaar mee om van elkaar te leren en feedback te geven. Ook de onderwijsdirecteur en onderwijsmanager bezoeken hier en daar colleges van docenten om een vinger aan de pols te houden.
 - Naast experts van het ICLON kunnen collega's bij elkaars onderwijs kijken en feedback geven. Je kunt elkaar tips geven: manier van lesgeven, materiaal, ... Hier kun je veel meer van leren! Veel beter voor verbetering van de kwaliteit.

- Ga creatiever om met evaluaties en zoek met elkaar naar een ander format:
 - Met alleen informatie over constructief evalueren kom je niet ver. Zoek naar een ander format waarbij studenten elkaar versterken en corrigeren. Laat een groep studenten met elkaar en met een docent in gesprek gaan! Ze kunnen dan ook kritisch zijn, maar dit is constructief.
 - Organiseer bijv. gesprekken/feedbacksessies met een groep hele diverse studenten met verschillende cijfers (5, 6, 7, 8, 9, ...). Het is belangrijk dat studenten en docenten bij elkaar zijn en elkaar in de ogen kijken. Een docent kan dingen uitleggen en verwachtingen bijstellen. Hoor- en wederhoor. Dit is heel anders dan anoniem een formuliertje invullen.
 - Evt. alleen de grootste vakken/ mastervakken die het fundament leggen. Met een drankje erbij voor studenten. Of elk jaar een vak. Discussie na afloop op papier voor iedereen beschikbaar.
 - Evalueer niet te vaak en zorg niet voor veel extra werk. Bijvoorbeeld 2x per jaar een sessie (Januari en Mei/Juni) en dan 2, 3 vakken tegelijk en dan elk jaar andere vakken. Evt. is hierbij een rol weggelegd voor de studieverenigingen.

4. Overzicht gehouden interviews

Onderstaande personen zijn geïnterviewd voor het project vakevaluaties:

- Sterre Burmeister, Assessor FGGA
- Berta Fernandez, Senior beleidsmedewerker FGGA
- Jeroen Wolbers, Assistant Professor of Crisis Governance & Onderwijsdirecteur ISGA
- Maarja Beerkens, Associate Professor of International Governance & Onderwijsdirecteur Bestuurskunde
- Madeleine Hosli, Professor International Relations, Opleidingsdirecteur MIRD
Ragnild Drange, Studietoelichting en Studieadviseur MIRD
Naya Pessoa, Education & Research Officer MIRD
Tommy van Steen, Assistant Professor in Cybersecurity Governance at the Institute of Security and Global Affairs & Opleidingsdirecteur Cyber Security
- Eamon Aloyo, Assistant Professor at the Institute of Security and Global Affairs (MIRD)
- Zakia Shiraz, Assistant Professor ISGA & sponsor professor Honours College
- Elena Bondarouk, Assistant Professor Institute of Public Administration
Roelien van der Wel, Docent Instituut Bestuurskunde
Michel Michaloliakos, Docent Instituut Bestuurskunde
- Celesta Kofman, Onderwijsmanager ISGA
Pauline Hutten, Beleidsmedewerker ISGA
(via hen Daan Weggemans, Ernst Dijkhoorn)
- Paul Hudson, Associate Professor, Onderwijsdirecteur LUC
Caitlin Utuma, Policy officer education LUC
- Rik de Rooter, Associate Professor & Opleidingsdirecteur Master Public Administration
Toon Kerkhoff, Universitair docent & Opleidingsdirecteur Bachelor Public Administration
Annabel Goth, Teamleider onderwijsteam / beleidsmedewerker Bestuurskunde
- Max van Lent, Universitair docent Faculteit Rechten/ FGGA
- Laura Schneider, Beleidsmedewerker Onderwijs Faculteitsbureau FSW
- Rassoul Coelen, student-lid Instituutbestuur Bestuurskunde
- Groep 2^e jaars Bestuurskunde studenten: Jack Dahly, Faarnaz Pour Morshed, Jikke van den Berg
- Giles Scott-Smith, Dean LUC & Wetenschappelijk Directeur LUC
- Bram Klievink, Hoogleraar Digitalisation and Public Policy, Instituut Bestuurskunde
- Maarten van der Ven, Teamleider onderwijsbeleidsonderzoek ICLON
Kirsten Ran, coördinator Tentamen en Evaluatieservice ICLON
- Bernard Steunenbergh, Hoogleraar Bestuurskunde & Wetenschappelijk Directeur Instituut BSK
- Antoaneta Dimitrova – Hoogleraar Comparative Governance & Vice Wetenschappelijk Directeur ISGA

Verder hebben we via mail input gekregen van:

- LUC - Joppe Brieffies
- OLC BaSS en CSM - Jeanine Roy van Zuidewijn
- MOLA (MPS) - Bert Fraussen
- Cybersecurity - Geoffrey Harteveld
- BOLC Bestuurskunde - Johan Christensen -
- Joris Droogh, Commissaris Onderwijs, Bestuurskundige Interfacultaire vereniging Leiden (B.I.L.)
- Maarten Bergwerff – Beleidsmedewerker Faculteit Geesteswetenschappen
- Docenten andere universiteiten:
 - Giorgio Touburg, Erasmus Universiteit Rotterdam
 - Sterre Leufkens, Universiteit Utrecht
 - Annet Pauwelussen, Universiteit Leiden/ nu Universiteit Wageningen

5. Vakevaluaties formeel R&O

- Op de [intranetpagina over R&O gesprekken](#) worden onderwijs-evaluaties genoemd als onderdeel van het jaarrapport. In het format voor het jaarrapport worden ze ook genoemd, in de R&O regeling zelf zijn ze niet expliciet opgenomen.
- In zowel het leerstoelenbeleid als in de richtlijn bevordering WP iets staat over het gebruik van vakevaluaties:
 - o <https://www.organisatiegids.universiteit leiden.nl/binaries/content/assets/governance-and-global-affairs/fgga/belangrijke-documenten/190619-nl-versie-vastgestelde-richtlijn-benoeming-en-bevordering-wp-fgga-na-fbwdf.pdf>
 - o <https://www.medewerkers.universiteit leiden.nl/binaries/content/assets/ul2staff/po/personneelsbeleid-en-gedragscodes/hooglerarenbeleid-2017-ned>

FGGA Richtlijn benoeming en bevordering WP

Toetsingscriteria:

	UD 2 Schaal 11	UD 1 Schaal 12
Algemene criteria	<ul style="list-style-type: none"> - Is gepromoveerd - Heeft wetenschappelijke creativiteit en productie blijkend uit publicaties met een trackrecord die voldoende is volgens de specifieke normen van het vakgebied - Is een gewaardeerd docent die positieve onderwijs-evaluaties kan voorleggen (minimaal een score 3) 	<ul style="list-style-type: none"> - Is gepromoveerd - Heeft tenminste 3 jaar werkervaring als UD 2 (en voldoet ruim aan alle daarvoor geformuleerde criteria) - Is in het bezit van een onderwijskwalificatie (BKO/SKO) - Heeft een reeks van positieve R&O verslagen

Toetsingscriteria:

	UHD 2 (Schaal 13)	UHD 1 (Schaal 14)
Algemene criteria	<ul style="list-style-type: none"> - Is gepromoveerd - Heeft tenminste 3 jaar ervaring als UD1 (en voldoet ruim aan alle daarvoor geformuleerde criteria) - Heeft wetenschappelijke creativiteit en productie blijkend uit publicaties met een trackrecord dat zeer goed is volgens de specifieke normen op het vakgebied - Is een gewaardeerd docent die positieve onderwijs-evaluaties kan voorleggen (doorgaans een score van 4 of hoger) - Heeft aantoonbaar een breed inzicht in het vakgebied van de betrokken wetenschappelijke groep en in de samenhang met andere wetenschapsgebieden - Heeft internationale zichtbaarheid/netwerken - Heeft een onderwijskwalificatie (BKO/SKO) - Heeft een reeks van positieve R&O verslagen bij voorkeur van de afgelopen 3 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> - Is gepromoveerd - Heeft tenminste 3 jaar ervaring als UHD 2 (en voldoet ruim aan alle daarvoor geformuleerde criteria) - Is in het bezit van een onderwijskwalificatie (BKO/SKO) - Heeft een reeks van positieve R&O verslagen bij voorkeur van de afgelopen 3 jaar