

LOON NAAR WERKEN

Beoordelingsmethoden voor het toekennen van individuele cijfers aan groepsproducten

Het nut van werken in groepen wordt doorgaans door niemand in twijfel getrokken. Iets anders is hoe je groepsproducten - en het groepsproces - moet beoordelen, zeker als dit telt als afronding van een studieonderdeel. Meestal krijgen alle groepsleden hetzelfde eindcijfer. Maar zijn er mogelijkheden voor een gedifferentieerde waardering wanneer er binnen de groep grote verschillen bestaan in geleverde bijdragen?

Introductie

Het is in veel beroepsgroepen van essentieel belang dat je kunt functioneren in een team en dat je gezamenlijk een eindproduct kunt maken. Een onderwijsvorm die zich hierop richt, is het werken in een groep en het maken van een groepsproduct. Vraag hierbij is hoe je dit vervolgens moet beoordelen. Het beoordelen van groepswork is nogal complex en moeilijk objectief te doen, zeker als naast het product ook het leerproces onderdeel vormt van de beoordeling. Wat is ieders aandeel geweest? Hoe kunnen kandidaten worden 'afgerekend' op wat zij daadwerkelijk hebben gepresteerd? Bij groepsproducten waar gedurende enige weken of langer door de groep aan is gewerkt, is niet op voorhand duidelijk welk aandeel de afzonderlijke groepsleden heb-

ben gehad, terwijl het examenreglement vermeldt dat kandidaten individueel moeten worden beoordeeld. Een veel voorkomende oplossing is het groepsproduct te beoordelen en iedereen hetzelfde eindcijfer toe te kennen. Dit kan zeer frustrerend zijn, bijvoorbeeld wanneer bepaalde groepsleden hun afspraken niet zijn nagekomen of als één kandidaat al het werk heeft gedaan en anderen slechts hebben meegelift. Dit moet worden voorkomen, evenals de situatie dat de groepsleden het werk onderling zo hebben verdeeld dat ieder slechts een deel van de vereiste inspanning heeft hoeven te verrichten. Bij twijfel over de inbreng van afzonderlijke groepsleden kan de docent op advies van de begeleider en/of van de groepsleden afwijken van het groepscijfer. Dit moet wel duidelijk aantoonbaar zijn, waarbij het een probleem is dat een begeleider meestal slechts een deel van het proces ziet. In combinatie met peer-assessment (dit is een situatie waarin studenten elkaar beoordelen) kan het beeld completer worden; de cijfertoekenning blijft echter altijd de verantwoordelijkheid van de docent omdat docenten in juridische zin aanspreekbaar zijn op de beoordeling.

Methoden voor beoordeling

Door gebruik te maken van een beoordelingssysteem wordt voor iedereen inzichtelijk wat de verschillende elementen van een beoordeling zijn. Deze elementen staan vermeld in tabel 1. De inhoud van de tabel is algemeen geldig, dat wil zeggen voor verschillende beoordelingssituaties. In dit artikel zal in het bijzonder aandacht worden besteed aan de rol van de beoordelaar en beoordeelde(n) bij groepsproducten. Er zijn geen beperkingen wat betreft het onderwijstype. In iedere scholingssituatie

Het beoordelen van groepswork is nogal complex en moeilijk objectief te doen

waar groepsproducten aan de orde zijn, zijn de hier aangedragen oplossingsbenaderingen toepasbaar.

Beoordeling door de docent

Een docent kan op diverse manieren een cijfer of waardering toekennen aan een groepsproduct en eventueel aan de bijdrage van de afzonderlijke groepsleden. Mogelijke manieren zijn:

- Elke kandidaat krijgt hetzelfde groeps cijfer dat voor het groepsproduct is gegeven.
- Elke kandidaat krijgt als basis het groeps cijfer dat voor het groepsproduct is gegeven, maar hieraan wordt een individuele beoordeling gekoppeld die voldoende moet zijn. 'Meeliftgedrag' kan hiermee worden tegengegaan. Het ontdekken van meeliften is mogelijk ook door individueel gerichte vragen te stellen bij het groeps gesprek of de groeps presentatie, of door tijdens de looptijd van het project de individuele bijdrage aan de voortgang te observeren. Als bijvoorbeeld met Polaris (dit is een softwareprogramma dat communicatie tussen kandidaten registreert) wordt gewerkt, kan de begeleider op de computer zien in hoeverre elke kandidaat regelmatig tussenproducten heeft aangeleverd.
- Elke kandidaat krijgt een individueel cijfer dat tot stand is gekomen uit een combinatie van het groeps cijfer voor het groepsproduct en een individueel cijfer voor de taken die de groepsleden hebben uitgevoerd. Deze cijfers kan de docent middelen, maar er moet dan wel duidelijk kunnen worden onderscheiden wie welke taken heeft uitgevoerd, bijvoorbeeld door gebruik te maken van een logboek dat door de groep is bijgehouden.

De eindbeoordeling is uiteraard de verantwoordelijkheid van de docenten, maar bij de totstandkoming hiervan kunnen zij gebruikmaken van adviezen van de kandidaten.

Beoordeling door de docent met advisering van studenten

Bij het beoordelen van de individuele bijdragen aan groepswork kunnen docenten gebruikmaken van informatie die totstandkomt uit diverse vormen van co-, peer- en self-assessment (Leijk e.a., 1996; Milius e.a.,

2001; Cluitmans, 2000). Co-assessment houdt in dat de kandidaten en de docent(en) gezamenlijk het groepsproduct beoordelen.

'Beoordeling door kandidaten' wil zeggen dat de docent de meningen van de groepsleden kan laten meewegen in het eindoordeel. Bij peer- en self-assessment worden de groepsleden betrokken bij de beoordeling van de prestaties van elkaar en bij voorkeur ook van zichzelf. Deze vormen van beoordelen zijn mogelijk door bijvoorbeeld kandidaten de volgende vragen voor te leggen:

- Noem een of meer kandidaten van je groep, inclusief jezelf, die het best hebben gepresteerd (*peer nominations*).

Tabel 1: Beoordelingssysteem voor groepswork

Wat wordt beoordeeld?

- Concreet groepsproduct (paper, ontwerp, e.d.)
- Taakproces (stappenplan, methodiek, e.d.)
- Groepsproces (taakverdeling, communicatie, e.d.)
- Houding /attitude (feedback geven, kritiek krijgen, e.d.)
- Presentatie (mondelinge verdediging, e.d.)

Wie beoordeelt?

- Begeleidende docent
- Tweede docent
- Meer docenten (waaronder eventueel de begeleider)
- Opdrachtgever(s)
- Forum van deskundigen
- Docent, m.m.v. kandidaten (co-assessment)
- Medekandidaten (peer-assessment)_ maar docent blijft eindverantwoordelijk

Wie wordt beoordeeld?

- Groep
- Individueel binnen de groep
- Combinatie groepsaspect en individueel aspect

Hoe wordt beoordeeld (geschikt voor feedback)?

- Globaal (niet geschikt)
- Op detailniveau/analytisch (wel geschikt)
- Kwalitatief (wel geschikt)
- Kwantitatief (niet geschikt)

- Zet je groepsleden en jezelf in een rangorde aan de hand van ieders prestatie (*peer ranking*). Beoordeel elk groeps lid, ook jezelf, op een absolute schaal (*peer rating*).

Een andere methode is het groepsproduct en groepsproces van elkaar te scheiden, waarbij het product door de docent - eventueel met behulp van kandidaten uit andere groepen (co-assessment) - wordt beoordeeld en het proces door middel van peer- en self-assessment. Verder kunnen ook groepstaken en individuele taken worden gescheiden, waarbij het individuele deel door de docent wordt beoordeeld en de groepstaken door middel van

Wanneer wordt beoordeeld?

- Bij de start van het project
- Tussentijds
- Aan het eind

Gevolgen beoordeling

- Hele groep geslaagd
- Bijna geslaagd, twijfelachtig: aanvulling (hele groep of individuele student)
- Niet geslaagd: overdoen (hele groep of individuele student),

Tips voor een grotere validiteit

- Laat kandidaten een logboek schrijven.
- Hanteer beoordelingslijsten die representatief zijn voor:
 - de doelstellingen;
 - de afzonderlijke vakgebieden;
 - het beoogde cognitieve niveau.

Tips voor een grotere betrouwbaarheid

- Schakel bij voorkeur twee beoordelaars in.
- Laat bij twijfel over een voldoende/onvoldoende een tweede beoordelaar het werk nogmaals beoordelen en middel de scores.
- Voorkom een dubbelrol van begeleider en beoordelaar.
- Hanteer een korte beoordelingslijst.
- Maak de procedure inzichtelijk.
- Zorg ervoor dat de criteria vooraf bekend en duidelijk zijn voor studenten.

Hoe kunnen kandidaten worden 'afgerekend' op wat zij daadwerkelijk hebben gepresteerd?

peer- en self-assessment. Met dit resultaat kan de docent de groepsbeoordeling aanvullen met een individuele beoordeling, en de cijfers voor de afzonderlijke taken op verschillende wijzen laten meetellen, bijvoorbeeld in de verhouding van 50/50 of 60/40.

Ook kan de docent het groeps cijfer verminderen met het aantal kandidaten in de groep en dit vervolgens door de groepsleden zelf opnieuw laten verdelen, waardoor er individuele verschillen kunnen ontstaan. De docent kan dit meenemen in het eindoordeel, waardoor groepsleden, die beter of slechter hebben gepresteerd in de ogen van de groep, een hogere of lagere waardering kunnen krijgen.

Uitwerking van enkele beoordelingsmethoden

Voorbeeld 1

Met de checklist van Goldfinch beoordeelt iedereen zowel zichzelf (self-assessment) als de andere groepsleden (peer-assessment) op procesaspecten (Lejk, 1996). Het toekennen van punten wordt gerelateerd aan de bijdrage van zichzelf ten opzichte van de andere groepsleden op het betreffende aspect. Cijfers op de criteria hebben de volgende betekenis: De docent kan het eindcijfer van het groepsproduct in dit voorbeeld voor de afzonderlijke groepsleden als volgt bepalen. Elk groeps lid dat van iedereen gemiddeld twaalf punten krijgt, krijgt het groepsresultaat voor het eindproduct als eindcijfer. Voor kandidaten die er op bepaalde procesaspecten uitspringen, kan de docent het groepsresultaat naar boven (in het voorbeeld kandidaat a) of naar beneden toe (kandidaat c) bijstellen op grond van de oordelen van de andere groepsleden. De docent zou zelfs kunnen overwegen om kandidaat c het project over te laten doen in een andere groep, bijvoorbeeld wanneer het kunnen samenwerken in een groep een van de doelstellingen is.

Voorbeeld 2

Als het vooral om taakaspecten gaat, kan de docent gebruikmaken van de checklist van Conway e.a. (zie Lejk, 1996) waarbij kandidaten alleen hun medegroepsleden beoordelen. Cijfers op de criteria hebben de volgende betekenis:

3 = beter dan de meeste groepsleden
2 = ongeveer hetzelfde als de andere groepsleden

1 = niet zo goed als de anderen
0 = geen enkele nuttige bijdrage
-1 = storend voor de groep

Schrijf de namen van de groepsleden naast jezelf en geef ieder een waardering	jezelf	kandidaat a	kandidaat b	kandidaat c
Enthousiasme/participatie	2	2	2	0
Met ideeën komen	3	3	2	1
Begrijpen wat vereist wordt	2	3	2	2
Bijdrage aan functioneren als team	2	3	2	-1
Organiseren/controleren van de groep	1	3	1	0
Efficiënt taken uitvoeren	2	2	2	0
Totaal aantal punten:	12	16	11	2

Figuur 1: Peer- en self-assessment gericht op procesaspecten, gebruikt door Goldfinch.

1 = geen enkele nuttige bijdrage
2 = goed geprobeerd, zonder succes
3 = gemiddeld

4 = boven gemiddeld
5 = bijzonder goed

Schrijf de namen van de groepsleden hiernaast	kandidaat a	kandidaat b	kandidaat c	kandidaat d
Zoeken naar literatuur	3	1	5	3
Analyseren literatuur	3	1	5	3
Rapport schrijven	3	2	3	3
Groepspresentatie	3	2	4	3
Totaal aantal punten:	12	6	17	12

Figuur 2: Peer-assessment gericht op taakaspecten en presentatie, gebruikt door Conway

Voorbeeld van toedeling punten aan elkaar	kandidaat a	kandidaat b	kandidaat c
kandidaat a geeft	80	40	60
kandidaat b geeft	60	60	60
kandidaat c geeft	70	50	60
Totaal aantal punten:	210 : 3 = 70	150 : 3 = 50	180 : 3 = 60

Figuur 3: Peer-assessment gericht op een totaaloordeel, gebruikt door Habeshaw.

Bij afwijking van het gemiddelde kan de docent besluiten het eindcijfer van het groepsproduct omhoog of omlaag bij te stellen op grond van de oordelen van de andere groepsleden. Als de verschillen vrij groot zijn, zoals voor kandidaat b, is te overwegen deze kandidaat een aanvullende taak te laten doen om daarmee alsnog te voldoen aan de doelstellingen.

Voorbeeld 3

De verdeling van de punten voor een individueel eindcijfer volgens Habeshaw (zie Lejk, 1996), gaat als volgt. Een groep van drie kandidaten krijgt bijvoorbeeld 60 punten voor elk groeps lid, maar ieder bepaalt voor elk groeps lid - ook voor zichzelf - hoeveel punten deze zou moeten krijgen, gezien diens bijdrage.