

Welkom!

Van toetscultuur naar feedbackcultuur

Hoe kom je als team in beweging?



**1 juni
2018**

**Bijdrage symposium Platform Leren
van Toetsen | Hogeschool Rotterdam**

**Eric Entken
Hogeschool Rotterdam**

**Dominique Sluijsmans
Zuyd Hogeschool |
Lectoraat Professioneel Beoordelen**



**ZU
YD**



Dominique Sluijsmans & Mien Segers (red.)

Toetsrevolutie

Naar een feedbackcultuur
in het hoger onderwijs



PHRONESE

www.toetsrevolutie.nl



**ZU
YD**

toetscultuur → feedbackcultuur =

**van toetsgericht denken en handelen naar
doelgericht werken en handelen**

**van het geven van informatiearme cijfers naar
het geven van motiverende en informatierijke
feedup, feedback en feedforward**

**van individueel denken en handelen naar
collectief denken en handelen vanuit
gemeenschappelijke visie over toetsing**

OPWARMOEFENING



**Waar in dat spectrum zit je
opleiding op dit moment?**



**ZU
YD**

**In welke mate ben je zelf
bezig een feedbackcultuur te
stimuleren?**



**ZU
YD**

**In welke mate ben je met
collega's in gesprek over het
stimuleren van een
feedbackcultuur?**

Doel van onze workshop

handvatten bieden om het gesprek over de implementatie van een feedbackcultuur in je organisatie aan te wakkeren

Onze bijdrage

1. Wat zie en hoor je in de praktijk?

2. Welke zes bouwstenen en bijbehorende kernvragen zijn van belang om een feedbackcultuur te realiseren?

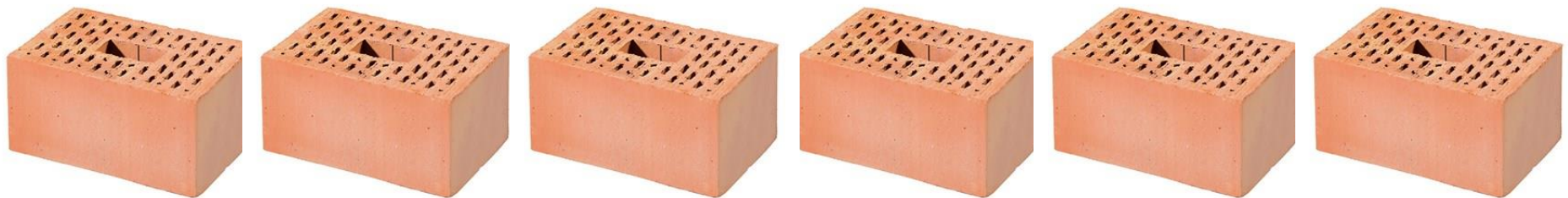
3. Aan de slag met de bouwstenen!

Blok 1

**Wat zie en hoor
ik in de praktijk?**

Blok 2

**Welke zes
kernvragen zijn
van belang om
een
feedbackcultuur
te realiseren?**







1. Visie

**Wat willen we met onze
opleiding met een
feedbackcultuur bereiken en
waarom willen we dat
(toekomstbeeld)?**

- aansluiten bij specifieke context van de organisatie
- aansluiten bij randvoorwaarden/afspraken/wetgeving
- aansluiten bij onderwijsvisie van de organisatie
- balans tussen de gewenste resultaten en de bestaande interne mogelijkheden





2. Structuur

Welke processen richten we in om onze visie en doelen ten aanzien van een feedbackcultuur te realiseren en wie heeft welke verantwoordelijkheid op welk moment?



3. Cultuur

Op basis van welke gedeelde kernwaarden werken wij aan onze visie ten aanzien van een feedbackcultuur?

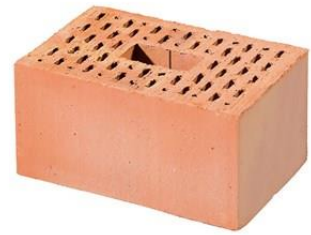
Hebben wij een feedbackcultuur?



4. Mensen

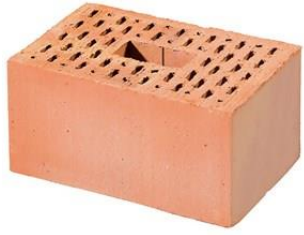
**Welke kennis en vaardigheden
verwachten we van onze
betrokkenen en hoe
ontwikkelen we deze?**





5. Middelen

Hebben we alle middelen in huis om onze visie en doelen ten aanzien van een feedbackcultuur te bereiken (tijd, geld, ICT, huisvesting, materiaal, secretariaat en personeelsmanagement)?



6. Resultaten

Wat leveren de werkzaamheden die wij ten aanzien van een feedbackcultuur inzetten op?



Waar gaat het bij resultaten om?

- Over concrete **producten**: wat zijn de producten van een feedbackcultuur?
- Over **effecten**: welke effecten beogen wij als hogeschool met een feedbackcultuur?

Dus: wat leveren al onze werkzaamheden aan resultaten op? Wie bepaalt het belang van deze resultaten?

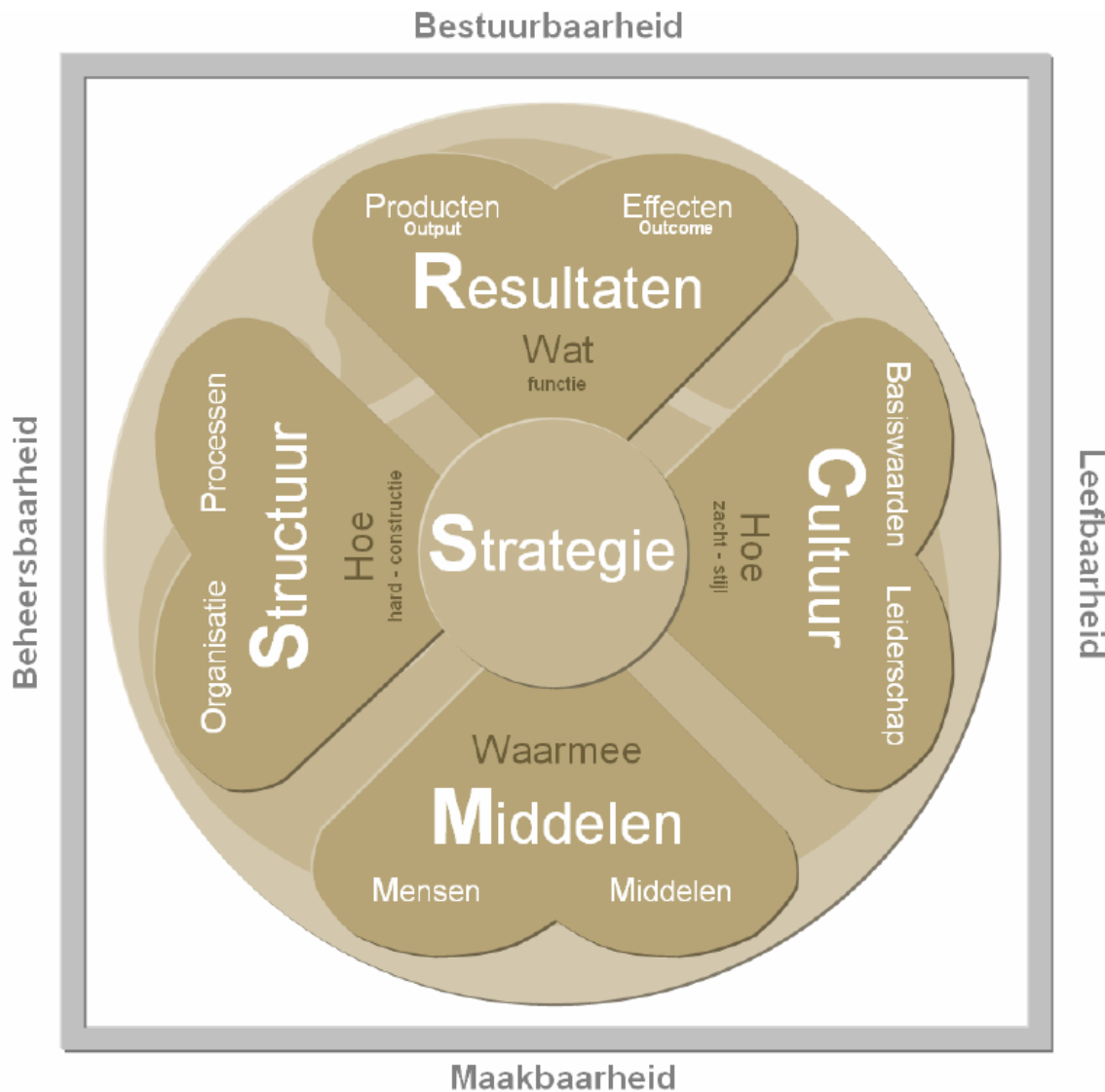
De bouwstenen voor groei en verandering in samenhang



Marcel Nieuwenhuis (2003)



**ZU
YD**



Figuur 6 - Managementbouwstenen in perspectief

Richting van de veranderactiviteit

Karakter van verandering	Bouwstenen	Oriëntatie
De goede dingen doen	(Visie) en Resultaat	Effectiviteit
De dingen goed doen	Mensen en Middelen	Efficiëntie
De dingen beter doen	Structuur en Cultuur	Lerend vermogen

**Wat gebeurt er als er
bouwstenen ontbreken of
onvoldoende zijn uitgewerkt?**



Bron: Marcel Nieuwenhuis (2003)



Blok 3

Aan de slag met de bouwstenen!

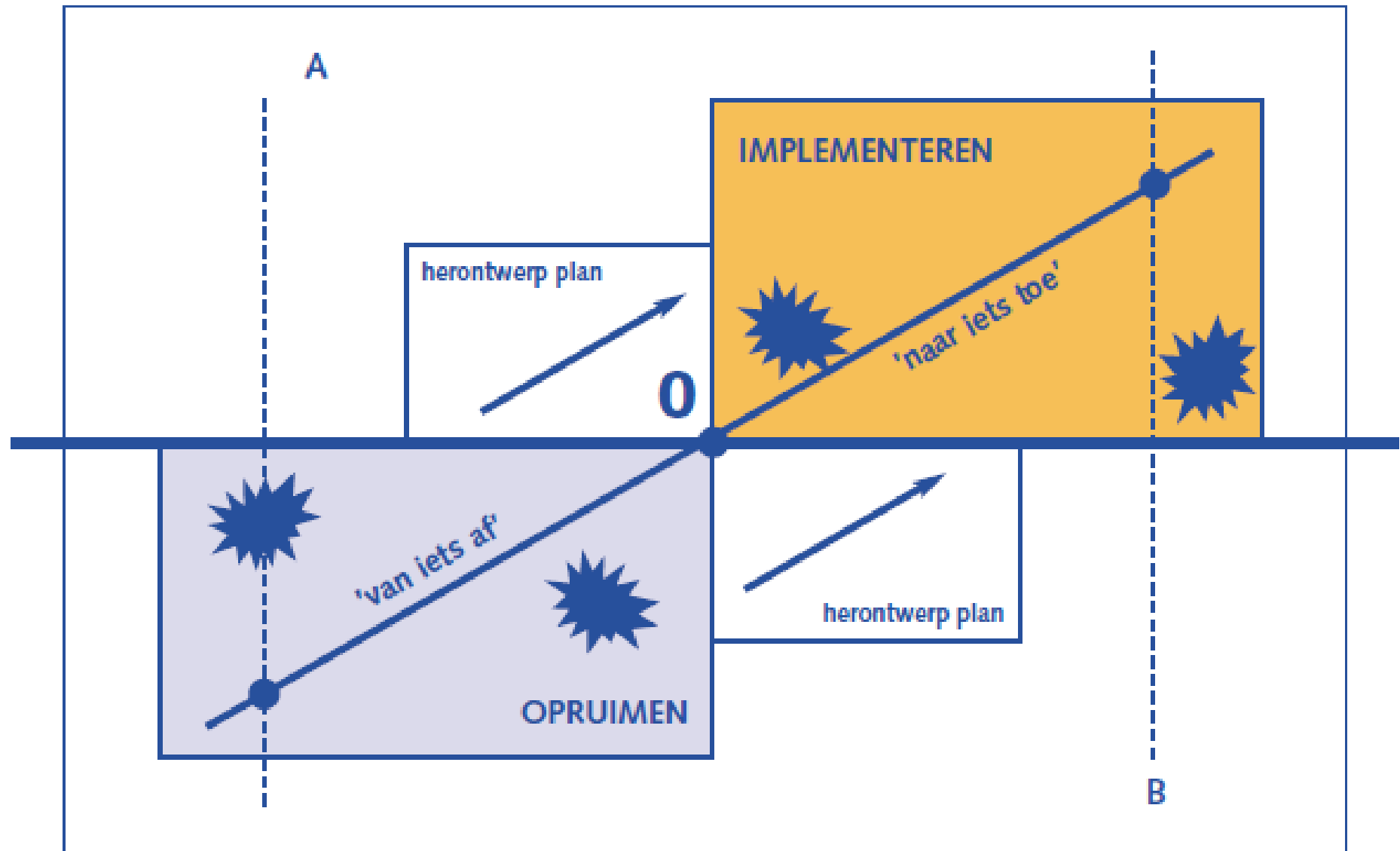
Diephuis & Van Kasteren
(2004): Van ontwerp naar
ontwikkeling



Tot slot







**Waar werken
we naar toe?**

**Hoe komen
we naar de
gewenste
situatie?**

**Waar staan
we nu?**





Dank!



f.p.g.m.entken@hr.nl
dominique.sluijsmans@zuyd.nl

Zie voor PDF boeken: www.toetsrevolutie.nl



**ZU
YD**