

**Leenknecht, M., Köhlen, M., & Kooij, S. (2024). Leren van 10 jaar Platform Leren van toetsen. In M. Leenknecht, M. Köhlen, S. Kooij, E. Roskam-Pelgrim, & A. Potters (Red.). *Leren van toetsen in het hoger onderwijs* (pp. 161-165). Platform Leren van toetsen.**

#### **Colofon**

Dit boek is een uitgave van Platform Leren van toetsen – 2024

[www.lerenvantoetsen.nl](http://www.lerenvantoetsen.nl)

Redactie: Martijn Leenknecht, Martje Köhlen, Simone Kooij, Els Roskam-Pelgrim & Anne Potters

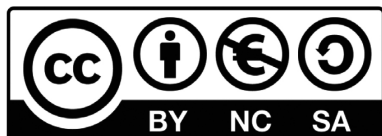
ISBN: 978-94-6506-093-4



Vormgeving: Het Bureau, Grafisch Lyceum Utrecht

Noa Meijer, Timo de Groot & Luca Vermeer

Druk: Ridderprint, [www.ridderprint.nl](http://www.ridderprint.nl)



*Delen, bewerken of voortbouwen op de teksten en materialen uit deze uitgave (het werk) is toegestaan onder de voorwaarden dat de makers van het originele werk worden vermeldt (correcte bronvermelding) en er wordt aangegeven of het werk is veranderd. Het is niet toegestaan de indruk te wekken dat de originele maker instemt met jouw gebruik van het werk of aanpassing ervan. Het werk mag niet worden gebruikt voor commerciële doeleinden. Als je het werk hebt veranderd of je erop voortbouwt, dan moet je het veranderde materiaal verspreiden onder dezelfde licentie.*

# Leren van 10 jaar

## Platform Leren van toetsen

*Martijn Leenknecht (HZ University of Applied Sciences), Martje Köhlen (Hogeschool Inholland) & Simone Kooij (ROC van Amsterdam)*

*Een storm veroorzaken hoefde niet, maar ons doel was wel degelijk om het thema 'leren van toetsen' op de kaart te zetten. We wilden balans brengen in het debat over toetsen en beoordelen in het hoger onderwijs en het besef laten groeien dat er meer is dan de summatieve functie van toetsen. Als je dan na tien jaar terugblijkt en een heel boek kan vullen met voorbeelden en ontwikkelingen, dan kan je concluderen dat het op de kaart zetten is gelukt. Toch zijn we er nog lang niet, zoals ook Dominique Sluijsmans in haar vooruitblik in het vorige hoofdstuk schetst. Het blijft een thema in ontwikkeling. Daarom delen we in dit hoofdstuk wat wij leerden van tien jaar platform en welke succescriteria wij daaruit opmaken voor de toekomst.*

Onze oproep om te leren van toetsen heeft alles te maken met een grotere discussie: de vraag wat de doelstellingen zijn van ons hoger onderwijs. Als we het vaststellen van bekwaamheid en het verantwoorden van deze vaststelling (i.e., de summatieve functie van toetsen) centraal stellen, verheffen we het kwalificeren tot ultieme doelstelling van ons onderwijs. Studenten gaan dan leren voor de toets, waarmee "een hbo-opleiding een aaneengesloten rij van hoepels [wordt], waardoor we studenten laten springen" (Els Pelgrim-Roskam in Leenknecht, 2018, p. 35). Een diploma staat dan gelijk aan het behalen van de toetsen, waardoor we de daadwerkelijke bedoeling uit het oog verliezen: ontwikkelen (Leenknecht & Kooij, 2017).

Als het ontwikkelen van studenten het doel is van ons onderwijs (waar het vaststellen van die ontwikkeling uit voortvloeit), dan willen we toetsen inzetten om richting te geven aan deze ontwikkeling en aan de begeleiding die studenten daarbij nodig hebben. Met toetsen willen we studenten én docenten instrumenten in handen geven om het ontwikkelproces te monitoren en bij te sturen (i.e., de formatieve functie van toetsen). Toetsen zijn daarmee niet langer het sluitstuk, maar het startpunt van leren (Leenknecht & Kooij, 2017).

Hiervoor is innovatie nodig, maar ook loslaten. Het is niet langer alleen relevant of we op ieder tussenmoment de ontwikkeling met enige mate van zekerheid en nauwkeurigheid kunnen vaststellen. Belangrijker wordt of het tussenmoment richting geeft aan vervolgstappen. Het gaat er dus om of toetsen betekenisvol zijn en het gewenste gedrag ontlokken (Leenknecht & Kooij, 2017). Een omslag naar meer holistisch toetsen en gecontroleerd vertrouwen (zie hoofdstuk 5.3)

ligt voor de hand. We kijken steeds meer naar het moment ná de toets: wat gebeurt er bij de student, welke beweging veroorzaken we?

De afgelopen tien jaar hebben we geprobeerd deze omslag naar meer leren van toetsen te stimuleren door inzichten te vergaren en te delen. Als we terugblikken op de beweging die we teweeg hebben gebracht, kunnen we vijf succescriteria formuleren voor het samen werken aan leren van toetsen (maar eigenlijk aan elk thema dat leeft).

## **Succescriterium 1: kies een integrale aanpak die je als team omarmt**

Meer leren van toetsen vraagt om meer dan een enthousiaste docent die formatief toetsen gaat toepassen of een training feedbackgeletterdheid voor studenten introduceert. Het vraagt om een systeemverandering en cultuuromslag. We zullen moeten inzetten op teamprofessionalisering en -ontwikkeling, bijvoorbeeld als het gaat om het introduceren van formatief toetsen (zie hoofdstuk 2.3) of het creëren van een feedbackcultuur (zie hoofdstuk 7.2). Ook in onze onderzoeken zagen we een verschuiving van aandacht voor individuele docenten naar focus op teams (zie hoofdstuk 6). Willen we leren van toetsen duurzaam verankeren, dan doen we dit best samen.

Dat het loont om met z'n allen een overstap te maken, hebben we ook gezien in het voorbeeld van Fontys Paramedisch (zie hoofdstuk 5.2). Je kunt samen heldere kaders vaststellen (structuur), de omslag maken richting een nieuwe manier van werken en elkaar hierop scherp houden (cultuur). Dat betekent niet dat er geen ruimte meer is voor individuele verschillen. Uit het portret bleek duidelijk dat de verschillende opleidingen hun eigen inkleuring geven aan de kaders, aansluitend bij de eigen identiteit van de opleiding.

Kies als team bij voorkeur voor een integrale aanpak. Een centrale systematiek of methode kan hierbij behulpzaam zijn. Een voorbeeld hiervan is het Virtual Action Learning bij Avans Hogeschool (zie hoofdstuk 2.2). Deze methodiek wordt echter pas succesvol als het integraal onderdeel wordt van de werkpraktijk. Als het als extra wordt ervaren of botst met andere praktijken, dan verliest een centrale methodiek snel aan kracht. Initiatieven worden het beste met elkaar uitgelijnd. Leren van toetsen is niet iets dat je 'erbij' doet als individuele docent, maar vraagt een integrale aanpak van een geheel team.

## **Succescriterium 2: kalibreer door een kijkje te nemen in andermans keuken**

In de afgelopen tien jaar hebben we ervaren hoeveel energie het geeft om samen op te trekken en elkaar te inspireren en scherp te houden. De vele enthousiaste reacties op de eerste vrijdag van juni tijdens ons jaarlijks Festival Leren van toetsen (zie hoofdstuk 4) spreken boekdelen. De herkenning dat we allemaal aan het worstelen zijn met dezelfde vraagstukken en dat ene

verfrissende idee dat je opdoet in gesprek met collega's van een andere hogeschool is goud waard. Het helpt je obstakels te omzeilen en overwinnen.

Het je laten inspireren door voorbeelden van anderen, maar ook het delen van je eigen casus, het is een vorm van kalibreren. Je krijgt hierdoor scherper in beeld waar je heen wilt ontwikkelen. Neem Anne Potters die in hoofdstuk 3.2 beschrijft hoe ze tot de ontdekking komt dat ze eigenlijk al best goed op weg is om studenten te betrekken bij toetsen. Door de literatuur in te duiken en een dagje mee te lopen bij een andere opleiding vormt ze zich een beter beeld van welke mogelijkheden er nog voor haar liggen in haar eigen lespraktijk. Ze kan met behulp van de observaties een beter en gericht plan maken om het leren van toetsen te verbeteren. Met dat kijkje in andermans keuken werk je als het ware aan je eigen kwaliteitsbesef.

### Succescriterium 3: werk samen en sla de handen ineen

Uitwisselen van ideeën leidt ook tot nieuwe ideeën. Misschien wel het beste voorbeeld hiervan is de themagroep feedbackgeletterdheid (zie hoofdstuk 9.5). Deze ontstond naar aanleiding van het webinar 'Feedback literacy in Higher Education' door feedbackonderzoeker David Carless (zie hoofdstuk 8). Deelnemers startten spontaan een uitwisseling van ideeën op en dit leidde tot de oprichting van de themagroep. Zij kwamen met een hoop nieuwe ideeën, waarvan zij er onder tusschen een aantal gezamenlijk hebben uitgewerkt. De online leesclubbijeenkomsten, waarin een boekhoofdstuk of artikel wordt besproken, en de gesprekstoel feedbackdialogoog (Köhlen & De Vos, 2023) zijn hier uitvloeisels van (zie hoofdstuk 9.5).

Als we de handen ineen slaan (Leenknecht, 2018), dan is er meer mogelijk dan we denken. Als individuele docent of als enkele opleiding of hogeschool, kan je niet altijd voldoende tijd en ruimte vrijmaken om op ontwikkelingen in te haken. Neem Hogeschool Rotterdam en HZ University of Applied Sciences, twee hogescholen die aan de wieg stonden van Platform Leren van toetsen. Zonder de samenwerking in het platform hadden ze de afgelopen jaren niet zulke mooie stappen kunnen zetten op het vlak van leren van toetsen. Bij HZ ontstond bijvoorbeeld een community programmatisch toetsen en deden meerdere opleidingen mee aan het onderzoek naar feedbackcultuur (zie hoofdstuk 7.2). Naast de kennis en inzichten die samenwerken opleveren, is ook het netwerk zelf relevant. Professionals weten elkaar sneller te vinden. Bekend maakt bemand.

### Succescriterium 4: laat je niet opjagen

Dominique Sluijsmans beschreef het ook al in haar bijdrage in hoofdstuk 10.1: het belang van vertragen en stilstaan. We hebben afgelopen jaren geleerd dat het goed is om tijd te nemen voor reflectie en bezinning en vooral niet mee te willen in de *rat race* die onderwijsland kenmerkt. We buitelen soms over elkaar met nog meer vernieuwende ideeën. De ene innovatie is nog niet uitgekristalliseerd of een nieuwe doet al weer z'n intrede. We hebben bij Platform Leren van toetsen bewust gekozen voor een aanpak van bezinning en evaluatie. De onderzoeken (zie hoofdstuk

6) zijn hier een goed voorbeeld van. Bovendien hebben we een hoge kwaliteitsstandaard gehanteerd, waarbij kwaliteit voor snelheid ging. Alle blogs en materialen die op onze website verschijnen, hebben minimaal twee feedbackrondes doorlopen en kenmerken zich door onderbouwing en verantwoording.

In de afgelopen tien jaar zijn we regelmatig uitgedaagd door materialen of blogs van anderen. Dit waren vaak sterk opiniërende stukken die botsten met onze denkbeelden of bijdragen die naar ons idee niet helemaal hadden begrepen hoe de vork in de steel zit. We voelden in die gevallen de sterke drang om direct te reageren, maar hebben altijd eerst binnen bijvoorbeeld een themagroep overleg gehad wat de beste manier van reageren is. Vaak is dit niet het opgooien van nog meer meningen of ideeën, maar juist het bijdragen met een reflectie of bezinning. Hoofdstuk 5.1 over programmatisch toetsen is hier een voorbeeld van.

En ook voor opleidingen en docenten geldt dat tijd en ruimte nemen voor bezinning en reflectie loont. We zien het bij het cluster team Commerciële economie en Communicatie (hoofdstuk 7.2), die door gezamenlijke reflectie de neuzen dezelfde kant op kregen en daardoor nu wel stappen hebben gezet richting een feedbackcultuur. Hoe paradoxaal het ook klinkt, rust en ruimte voor bezinning en reflectie kan dus juist bijdragen aan het in beweging komen. Daarnaast helpt het om inzichten eerst te vertalen naar de eigen praktijk en ze een eigen inkleuring te geven, zodat een effectieve werkwijze kan worden ontwikkeld (zie ook hoofdstuk 5.2).

## Succescriterium 5: werk vanuit energie

Het laatste succescriterium dat we iedereen willen meegeven is de kracht van energie en enthousiasme. We staan iedere keer weer versteld van wat er in gang kan worden gezet als mensen enthousiast zijn en dit enthousiasme delen. Alle opbrengsten van Platform Leren van toetsen zijn tot stand gekomen op basis van vrijblijvendheid en passie. De mooiste opbrengsten ontstaan wanneer mensen zich persoonlijk verbonden voelen met het thema en worden aangesproken op hun inzichten en expertise. Het enige wat je daar voor moet doen is mensen erkennen voor hun kwaliteiten, aansluiten bij hun enthousiasme (en dit af en toe wat aanwakkeren), en de energie niet doodslaan met regels en afspraken.

Kortom, biedt ruimte, rust en vertrouwen. Het is het beproefde concept van het platform, dat tot vele mooie resultaten heeft geleid. Niet een storm of revolutie, maar een continue stroom aan ideeën, werkvormen en inzichten.

## Bronnen

Köhlen, M., & De Vos, T. (2023, 6 september). Hoe stimuleer je een feedbackdialoog? Eerste ervaringen met een gesprekstoel. *Platform Leren van toetsen*. <https://lerenvantoetsen.nl/hoe-stimuleer-je-een-feedback-dialoog-eerste-ervaringen-met-een-gesprekstoel/>

Leenknecht, M. J. M. (2018). De handen ineem om te leren van toetsen: samenwerking gericht op ontwikkeling. *Examens*, 2018(2), 34-37.

Leenknecht, M. J. M., & Kooij, S. E. (2017). Leren van toetsen: ontwikkelen als doel. *HO Management*, 9(2), 4-7.