

Zeven manieren om tot een individueel cijfer te komen bij groepswork

Voorbeelden zijn uitgewerkt voor een groep bestaande uit 3 leden.

1. Ieder groepslid krijgt het groeps cijfer. Individuele verschillen worden niet tot uitdrukking gebracht in de individuele cijfertoekenning. Dit kan ertoe leiden dat gewenst gedrag wordt ontmoedigd (bovenpresteerders krijgen geen beloning naar werken) en ongewenst gedrag (meeliftgedrag) wordt getolereerd en zelfs gehonoreerd.

2. Het cijfer van een groepslid wordt bepaald door de kwaliteit van het groepsproduct en een individueel deelproduct. Er worden dus vier producten ingeleverd en door de docent beoordeeld: de drie deelproducten van de individuele groepsleden en het gemeenschappelijke eindproduct. Probleem bij deze werkwijze is dat het aandeel van de individuele taak ten opzichte van de groepstaak vaak moeilijk te wegen is en dat het lastig is in omvang en moeilijkheid vergelijkbare individuele taken uit te zetten en uniform te beoordelen.

3. Het cijfer van een groepslid wordt bepaald door de kwaliteit van het groepsproduct en de individuele prestatie op een afsluitende toets. Men kan hierbij denken aan een individuele opdracht die aan de groepsopdracht verwant is (verantwoording/ondervraging) of aan een tentamen. Kanttekening bij deze methode is dat het niet eenvoudig is een aanvullende toetsopdracht te construeren die representatief is voor de groepstaak.

4. Het cijfer van een groepslid wordt bepaald door de kwaliteit van het groepsproduct en de individuele bijdrage aan de taak. In dit geval is het groeps cijfer voor het product voor ieder groepslid gelijk. Onderlinge differentiatie wordt door de docent bepaald op basis van diens inschatting van de individuele bijdragen, eventueel aangevuld met informatie uit resultaten peerassessment. Zoals in voorbeeld hieronder wordt geïllustreerd (Conway 1987, Dochy 1999, Bax 2006).

Groepstaak	Student 1	Student 2	Student 3
Zoeken naar literatuur	0	-3	3
Analyseren literatuur	0	3	-3
Rapport schrijven	0	-3	3
Presenteren (mondeling)	0	0	0
Totaal aantal punten	0	-3	3
	<i>groeps cijfer</i>	<i>1 maluspunt</i>	<i>1 bonuspunt</i>

Legenda: 1 punt = belangrijke bijdrage; 0 punt gemiddelde bijdrage; -1 geringe bijdrage.

5. Ieder groepslid krijgt het groeps cijfer, maar maximaal één bonuspunt kan door de groepsleden toegekend worden aan leden die bovengemiddeld hebben bijgedragen aan de groepsprestatie. Als restrictie kan gesteld worden, dat slechts een minderheid van het aantal groepsleden voor een extra cijferpunt in aanmerking komt (van Berkel & van Til, 1997). Deze werkwijze veronderstelt wel dat de beoordelingscriteria op grond waarvan studenten elkaar al dan niet een extra punt kunnen geven transparant en vóóraf kenbaar zijn gemaakt.

6. Ieder groepslid krijgt het groeps cijfer, maar de docent kan individuele groepsleden een bonuspunt geven op grond van bijdrage aan het proces (hoge participatie of kwaliteit van de inbreng). Toekenning van bonuspunten is alleen dan

acceptabel als de docent inzicht heeft gekregen in de wijze waarop het groepsproduct tot stand is gekomen. Voorbeeld van criteria en methode (naar Goldfinch 1994, Dochy 1999, Bax 2006).

<i>Samenwerking(proces)</i>	<i>Student 1 krijgt</i>	<i>Student 2 krijgt</i>	<i>Student 3 krijgt</i>
<i>Participatie en enthousiasme</i>	6	4	3
<i>Met ideeën komen</i>	6	4	2
<i>Open staan voor ideeën</i>	6	2	4
<i>Doelgericht en doelmatig werken</i>	4	6	4
<i>Bijdragen aan functioneren als team</i>	4	4	2
<i>Organiseren en sturen van de groep</i>	4	4	3
<i>Totaal aantal punten</i>	30	24	18
<i>Gemiddelde norm</i>	24 (Boven gemiddeld)	24 (Gemiddeld)	24 (Ondergemiddeld)

Legenda:

3: beter dan de meeste andere teamleden; 2: ongeveer hetzelfde als de andere teamleden; 1: niet zo goed als de anderen; -1 storend voor de groep.

7. De groep bepaalt zelf hoe het totaal aantal scorepunten wordt verdeeld over de individuele groepsleden. Bij een eindscore van 60 krijgt een groep van 3 leden 180 punten (3 groepsleden x 60 cijferpunten) die de leden naar eigen inzicht (i.c. naar rato van de geleverde bijdragen) kunnen verdelen. Bijvoorbeeld zoals in de peer-assessmentmethode 'Pool of Marks' (Habeshaw 1993, Dochy 1999).

	<i>Student 1</i>	<i>Student 2</i>	<i>Student 3</i>
<i>Student 1 geeft</i>	80	40	60
<i>Student 2 geeft</i>	60	60	60
<i>Student 3 geeft</i>	70	50	60
<i>Gemiddeld gekregen punten</i>	70	50	60

De verantwoordelijkheid voor de beoordeling legt de docent deels bij de groep en is alleen binnen duidelijke en vooraf aangegeven grenzen toe te passen. Net als bij de al genoemde methoden waarbij de student betrokken wordt bij de beoordeling van medestudenten, geldt dat de validiteit in het geding is als er op oneigenlijke gronden wordt beoordeeld (zoals het geval kan zijn bij groepsconflicten).

Voorbeeld Integrale beoordelingslijst 'Werken in projecten'

Legenda: Bijdrage is: 5 = Uitzonderlijk; 4 = bovengemiddeld; 3 = gemiddeld; 2 = ondergemiddeld; 1 = geen enkele nuttige bijdrage

	Weging 0/0,5/1	5	4	3	2	1	Oordeel op categorie
1 Taakuitvoering							<input type="checkbox"/>
• <i>het zich oriënteren op probleem, deelvragen en context</i>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• <i>het ontwerpen van een plan van aanpak</i>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• <i>het vergaren van informatie</i>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• <i>analyseren en gebruik van informatie</i>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• <i>presenteren van informatie</i>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2 Samenwerken (proces)							<input type="checkbox"/>
• <i>het opereren als teamlid (actief en loyaal deelnemen, bijdragen en gebruik maken bijdragen anderen)</i>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• <i>leiding geven planuitvoering (coördineren van plannen: verdelen, afstemmen en taken, toezien op de uitvoering)</i>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• <i>leiding geven aan besprekingen (voorzitten, structureren en gaande houden discussie, oplossingsgericht sturen)</i>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• <i>nemen van besluiten (betrekken suggesties en voorstellen van anderen, afwegen voorstellen met projectplan)</i>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3 Sociaal communicatieve vaardigheden							<input type="checkbox"/>
• <i>het geven, ontvangen en gebruik van feedback</i>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• <i>het stimuleren van medestudenten</i>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• <i>het omgaan met conflicten (onderkennen conflict en verschillende kanten, komen tot constructieve voorstellen)</i>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4 Werkhouding							<input type="checkbox"/>
• <i>het omgaan met regels (houdt zich aan afspraken spreekt anderen daar op aan, wijkt – in overleg – af indien nodig)</i>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• <i>assertiviteit (neemt initiatief, komt op voor zichzelf en anderen)</i>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• <i>zelfreflectie (is kritisch naar eigen functioneren en trekt lering uit opgedane ervaring)</i>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• <i>het kunnen omgaan met stress-situaties (werken onder tijdsdruk)</i>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• <i>het motiveren bij 'vast' zitten (ideeënvorming om 'los' te komen, doorzettingsvermogen)</i>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Naar: Lejk & Wyvill (1996) In: Milius, J.J. e.a. (2001) Werken aan academische vorming: ideeën voor actief leren in de onderwijspraktijk