

Verslag van het ontwikkelgesprek met de visitatiecommissie

Op 14 mei 2019 voerde de visitatiecommissie een ontwikkelgesprek over de Bachelor en Master Geschiedenis met een aantal medewerkers van deze twee opleidingen. Bij dit gesprek waren, naast de leden van de visitatiecommissie, aanwezig: prof.dr. Maaike van Berkel (departementsvoorzitter en hoogleraar Middeleeuwse Geschiedenis), dr. Lien Foubert (voorzitter van de opleidingscommissie), dr. Harm Kaal (opleidingscoördinator), dr. Stephan Mols (onderwijsdirecteur), drs. Margriet de Rooij (studieadviseur) en dr. Daniëlle Slootjes (coördinator van de BA Comparative European History). Tijdens het ontwikkelgesprek legden zij een aantal vragen aan de visitatiecommissie voor. Hieronder volgt een kort verslag van de discussie die naar aanleiding van deze vragen werd gevoerd.

1. We hechten veel belang aan de vorming van zelfstandige, zelfredzame studenten die de verantwoordelijkheid nemen voor hun studie. Hoe kunnen we de zelfredzaamheid bevorderen? Waar trek je de grens tussen het bieden van structuur en het aandragen van informatie of steun en zelfredzaamheid? Wat voor soort invulling geven we aan het mentoraat?

Een van de belangrijkste adviezen van de commissie is om hier te werken met *peer feedback*. Veel hangt af van de 'cultuur' binnen een bepaald cohort. Hoe gaan studenten met elkaar om? Spreken ze elkaar aan op hun gedrag? De opleiding doet met de intensieve week (onder meer) al veel om de studenten goed toe te rusten, maar vaak valt het kwartje pas als studenten elkaar aanspreken op een zelfstandige werkhouding. Daarom verdient het aanbeveling om vooral in te zetten op *peer feedback*: studenten die elkaar stimuleren om bepaald studiegedrag te vertonen, ouderejaars die als studentmentor eerstejaars begeleiden. In Leuven zijn goede ervaringen opgedaan met deze vorm van peer-assisted learning. Aandacht voor het mentoraat is ook van belang bij de Engelse BA. Om studenten uit verschillende landen en culturele achtergronden goed in het onderwijs te integreren is het raadzaam dit in het onderwijs zelf in te zetten. Een voorbeeld van een meer persoonlijke benadering in het onderwijs waarbij studenten hun cultureel diverse achtergrond als positief konden inzetten: bij een college over koloniale relaties op de VU wordt studenten gevraagd een voorwerp mee te nemen dat in hun ogen iets over koloniale verhoudingen vertelt. Dit levert direct interessante en diverse perspectieven op die geschiedenis.

Om het groepsproces in de werkcolleges goed te sturen kan overwogen worden om als opleiding zelf de indeling van de werkgroepen ter hand te nemen (in plaats van vrije inschrijving) en zo voor een evenwichtige, zo breed/divers mogelijke samenstelling te zorgen.

2. Rendement: hoe kunnen we het rendement verbeteren zonder de kwaliteit van de opleiding op het spel te zetten en zonder de werkdruk voor de docenten te vergroten (door extra tussentijdse opdrachten etc. in te voeren)?

De opleiding doet al veel om de rendementen te verhogen. In België wordt niet met een BSA gewerkt, maar zijn de rendementen na vier jaar vergelijkbaar met Nederland.

Om de overgang van B1 naar B2 te verbeteren wordt ons aangeraden om meer schrijfopdrachten/werkstukken te introduceren in B1 en studenten ook duidelijk te maken waarom deze schrijfvaardigheid voor onze opleiding zo van belang is.

Ook komt het advies om onze volgtijdelijkheid te versoepelen en het methoden en vaardighedenonderwijs over meerdere cursussen te verspreiden, zodat niet één cursus als absolute ingangseis moet gelden voor deelname aan een vervolgcursus.

3. Positie van de studieadviseurs binnen de opleiding en binnen het departement; welke rol vervult de studieadviseur ten opzichte van studenten en de collega's die het onderwijs verzorgen?

Nauw contact tussen de studieadviseur en de opleiding is van belang: de studieadviseur die de opleiding goed kent. Dat moeten we vooral proberen te handhaven. Ervaringen bij o.a. de VU waar dat verdwenen is, zijn niet positief. Daarnaast is het van belang dat studenten een duidelijk aanspreekpunt hebben voor vragen over stages en buitenlandverblijf. Nu zijn er veel verschillende loketten (IO, Career Service etc.), maar de studieadviseur is idealiter het meest zichtbare aanspreekpunt.

4. De opleiding heeft nu veel toetsen: hoe kunnen we de toetsdruk voor studenten en docenten verlichten?

Van de Belgische collega's komt het advies om meer met semestertoetsen te werken en niet na elke periode te toetsen. Bij de VU zijn goede ervaringen opgedaan met het opnemen van een reeks opdrachten/portfolio als ingangseis voor deelname aan de eindtoets. De opdrachten/portfolio wordt als voldaan/niet voldaan beoordeeld; student krijgt niet op alle opdrachten inhoudelijke feedback, soms is er sprake van peer feedback.

Hetzelfde systeem wordt ook bij grotere onderzoeksopdrachten toegepast. Een uitgewerkt voorstel van het werkstuk met SQ maakt dan bijvoorbeeld 30% van het eindcijfer uit.

5. Diversiteit: hoe kunnen we binnen onze opleiding diversiteit (breed geïnterpreteerd) bevorderen, zowel ten aanzien van staf als van studentenpopulatie?

Gezien de instroom van studenten uit het buitenland in onze BA is het van belang om de docenten goed toe te rusten voor het werken in een international classroom. Bovendien is het belangrijk een klimaat en omgeving te creëren waarbij studenten en stafleden van diverse achtergrond zich thuis en veilig voelen. De collega's van de VU en Leuven hebben goede ervaringen met trainingen voor de staf op het terrein van diversiteit in het onderwijs, begeleiding internationale studenten, en een inclusieve leeromgeving. De commissieleden benadrukken dat meer diversiteit en internationalisering natuurlijk meer is dan zorgen voor een goed niveau van het Engels.

6. Hoe moet het departement omgaan met het gegeven dat er momenteel bij de Faculteit der Letteren vrijwel geen mogelijkheden zijn om van UD bevorderd te worden tot UHD? Wat zijn de ervaringen op dit terrein bij andere opleidingen Geschiedenis in Nederland en België?

De commissie ziet het probleem en had zelf ook al geconstateerd dat het opvallend is dat er in een grote opleiding als geschiedenis geen UHD's zijn. Tegelijkertijd zien de leden van de commissie ook geen snelle oplossing voor dit probleem.

De Belgische situatie is heel anders. Daar zijn standaard bevorderingstrajecten. Tegelijkertijd zijn de Belgische collega's weer sterk onder de indruk van het grote aantal UDs dat in Nederland aangesteld kan worden. Zij stellen het voor als een keuze tussen ofwel minder collega's die bevorderd kunnen worden, ofwel meer collega's die niet bevorderd kunnen worden. Het eerste, zo stellen de Belgische collega's, is nadelig voor de doorstroom van jonge beginnende academici.

Bij de VU is bij een reorganisatie de eis gesteld dat voor bepaalde taken, zoals een opleidingsdirecteur, UHDs ingezet dienen te worden en bestaat ook de optie om vanuit verrichte taken en bewezen competenties op het terrein van onderwijs door te groeien naar UHD.