

# Hoe beoordelen supervisors onderzoeksvaardigheden: de rubric ontleed.

Auteurs: LMLM Postmes<sup>1</sup>, RAM Bouwmeester<sup>1</sup>, K Scager<sup>2</sup>, MWHC Bol-Schoenmakers<sup>2</sup>, MS van der Schaaf<sup>1</sup>

1. Universitair Medisch Centrum Utrecht (UMCU), 2. Universiteit Utrecht (UU)

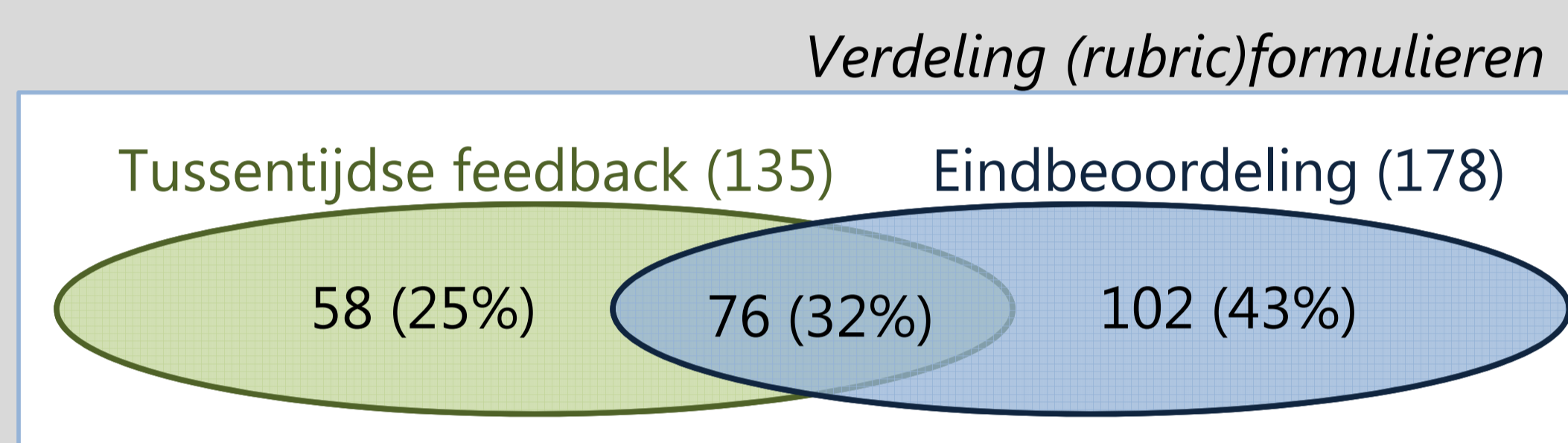
## Inleiding

- Rubrics bevatten doorgaans een set **criteria die volledig gescoord moeten worden**.
- Onderzoeksvaardigheden** focussen vaak op 'hard skills', niet op soft skills.
- Context: een unieke rubric voor onderzoeksvaardigheden geïmplementeerd door de Graduate School of Life Sciences (GSLs) van de Universiteit Utrecht. **Gebruik is optioneel**:
  - Als hulpmiddel bij het **tussentijds feedbackgesprek**
  - en/of als ondersteuning/motivatie **voor de eindbeoordeling**
- Onderzoeksvraag 1) Hoe gebruiken supervisors een vrijblijvende en flexibele rubric?
- Onderzoeksvraag 2) Welke criteria zijn meer en minder voorspellend voor het eindcijfer dat supervisors geven?

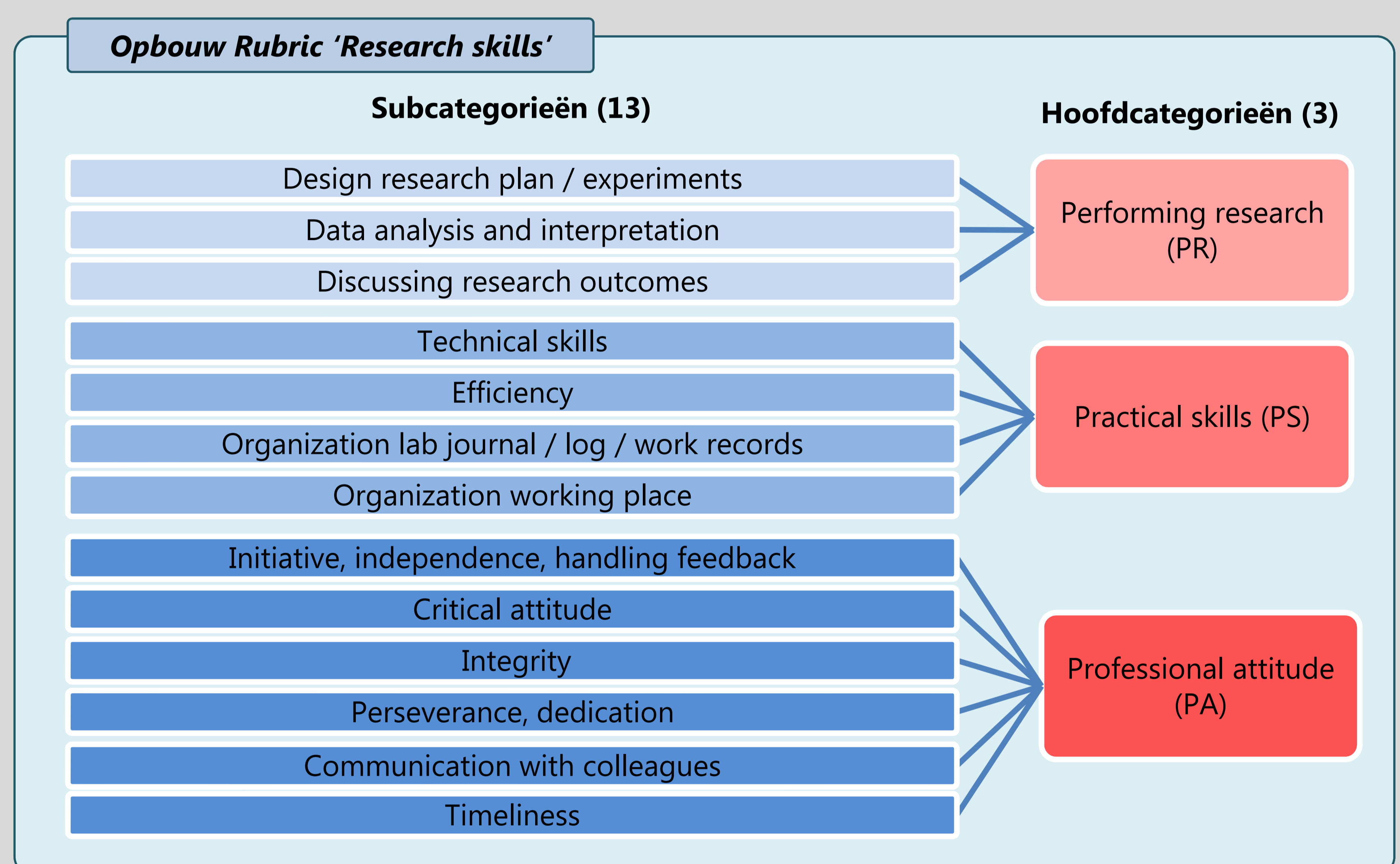
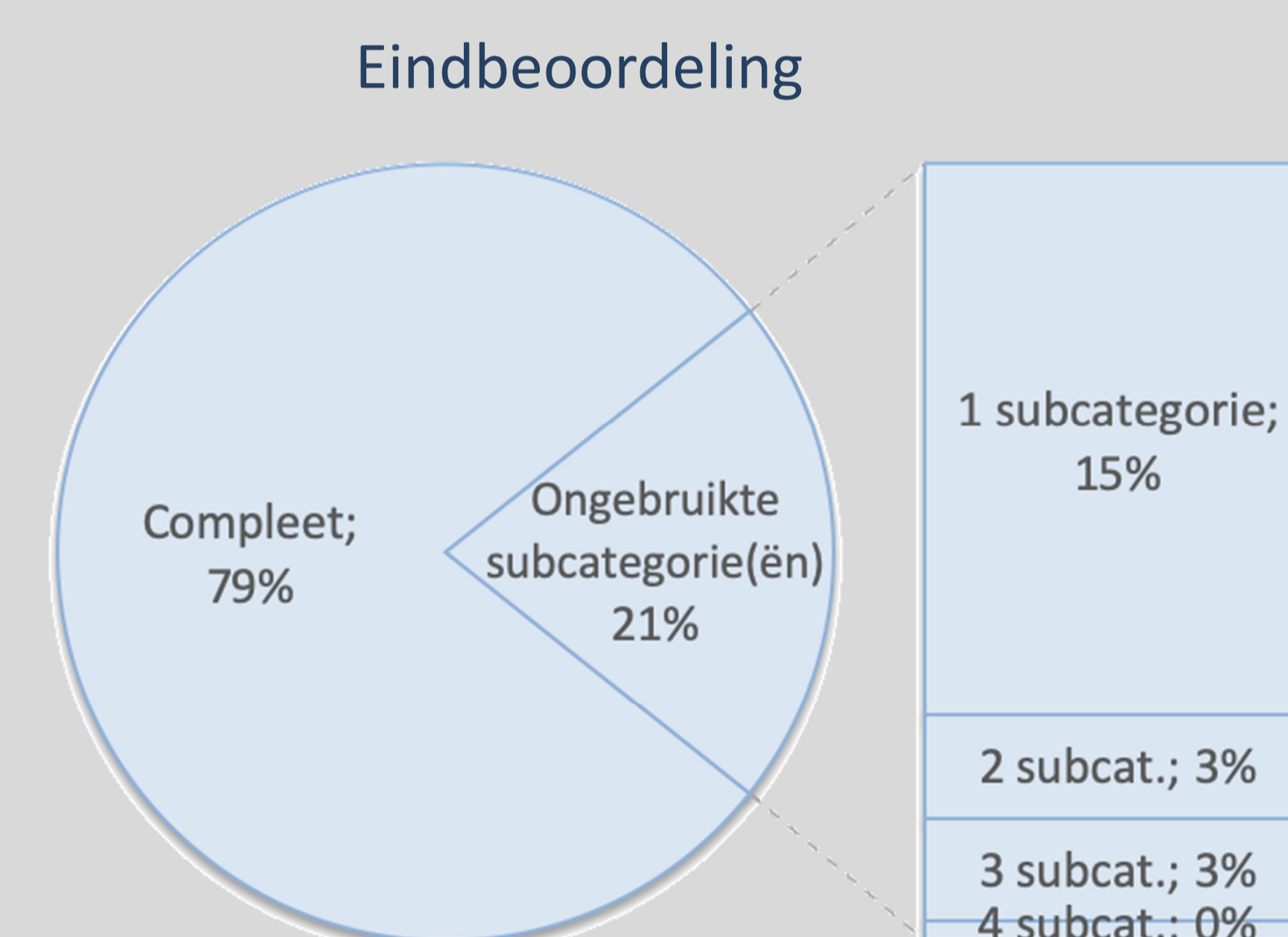
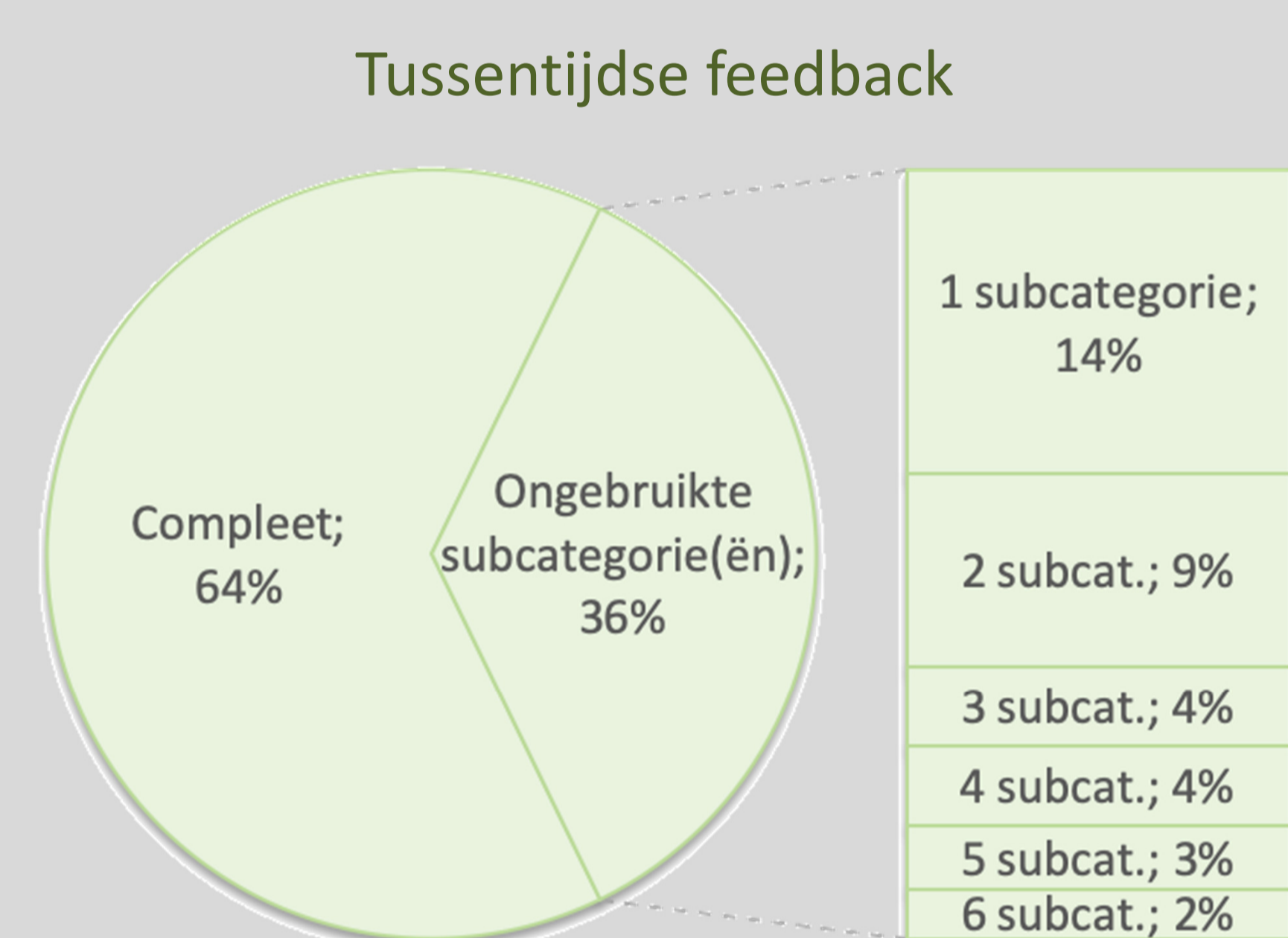
## Methode

- Bruikbaarheid van de subcategorieën met behulp van missing data analyses
- Regressieanalyses op hoofd- en subcategorieën ter verklaring van het eindcijfer

## Eerste resultaten



### Bruikbaarheidsanalyse



	Tussentijdse feedback (niet ingevuld)	Eindbeoordeling (niet ingevuld)
<b>PR</b>	- Data analysis and interpretation (n = 22, 19.5%) - Design research plan (n = 8, 6.3%)	5- 10 % 10 – 20%
<b>PS</b>	- Efficiency (n = 14, 11.6%) - Organization (n = 11, 8.9%)	
<b>PA</b>	- Perseverance, dedication (n = 16, 13.4%) - Integrity conscientiousness (n = 11, 8.9%) - Critical attitude (n = 8, 6.3%)	- Perseverance dedication (n= 9, 5.3%) - Integrity conscientiousness (n = 14, 8.5%)

Gemiddelde score PA ( $\beta = .41, p < .000$ )  
 Gemiddelde score PR ( $\beta = .32, p < .000$ )  
 Gemiddelde score PS ( $\beta = .19, p = .003$ )  
**Adjusted R<sup>2</sup> 0.71 Eindcijfer**

Design research plan / experiments (PR) ( $\beta = 0.29, p = .004$ )  
 Initiative, independence, handling feedback (PA) ( $\beta = 0.26, p < .000$ )  
 Efficiency (PS) ( $\beta = 0.20, p < .000$ )  
 Timeliness (PA) ( $\beta = 0.18, p < .000$ )  
 Perseverance, dedication (PA) ( $\beta = 0.17, p = .001$ )  
**Adjusted R<sup>2</sup> 0.71 Eindcijfer**

## Discussie

- 1a) Supervisors nemen de ruimte om subcategorieën niet in te vullen, met name bij de tussentijdse feedback.
- 1b) 'Efficiency (PS)' en 'Perseverance, dedication (PA)' worden relatief weinig ingevuld tijdens de tussentijdse feedback, maar zijn wel belangrijke voorspellers voor het eindcijfer.
- 2) Professional attitude blijkt een belangrijke voorspeller voor het eindcijfer: ongewenste 'grote speler' of belangrijke vergeten factor voor onderzoeksvaardigheden?