



1. Rol en taken van de beoordelaar

Beoordelen is iets wat iedereen doet in de dagelijkse omgang met elkaar. We nemen iets waar en met die waarneming doen we iets. We geven betekenis aan wat we zien: we interpreteren die waarneming. Daarna geven we ook al snel een waardering aan de hand van een bepaalde norm. Iets is goed of fout, mooi of lelijk, leuk of saai en zo meer.

Beoordelen mag een dagelijkse bezigheid zijn, het wordt anders als een beoordeling gevolgen heeft voor een ander. Beoordelen mag dan best worden beschouwd als een zware verantwoordelijkheid. Beoordelen in de BPV heeft gevolgen voor de leerling. De werkbegeleider speelt bij de beoordeling een grote rol, omdat zij de leerling het meeste meemaakt op de werkplek. Dat betekent dat de werkbegeleider de basis levert voor de praktijkbeoordeling van de leerling. De rol van beoordelaar kenmerkt zich door de volgende opdracht:

Kern van de rol van beoordelaar

De beoordelaar stelt met behulp van een beoordelingssysteem en op basis van in de voorafgaande periode behaalde resultaten vast:

- **in welke mate een leerling voldoet aan de gestelde doelen**
- **wat de gevolgen daarvan zijn voor het verdere leerproces van de leerling.**

Doel van beoordelen:

De leerling weet wat de vereiste kwaliteit is van de beroepsuitoefening en kan zijn vorderingen in het leerproces daarmee vergelijken. Op basis van de gegevens kan de leerling zijn opleidingsproces verder invullen.

Taken die hierbij horen zijn:

- beoordelingsprocedures en –instrumenten toepassen volgens de richtlijnen van de organisatie en/of praktijkopleider.
- verzamelen en registreren van beoordelingsgegevens;
- deelnemen aan beoordelingsgesprekken met leerlingen;
- vaststellen in welke mate de leerling heeft voldaan aan de gestelde doelen;
- evalueren van de randvoorwaarden waarbinnen de leerling aan zijn doelen gewerkt heeft
- vaststellen van de gevolgen voor het leerproces van de leerling
- vaststellen van de gevolgen voor de randvoorwaarden.

De rol van beoordelaar vereist specifieke bekwaamheden. Beoordelen van leerlingen moet objectief en onderbouwd gebeuren. Strikte objectiviteit is echter niet haalbaar. Wel is het mogelijk om meer en meer bewust te worden van het subjectieve element in de beoordeling. Ook besluitvaardigheid is nodig in de rol van beoordelaar. Er moeten tenslotte besluiten genomen worden die gevolgen kunnen hebben voor de leerling, de te regelen randvoorwaarden en de invulling van de werkbegeleiding. Tot slot is betrouwbaarheid een belangrijk onderdeel. De leerling moet er van uit kunnen gaan dat de waardering solide en juist is; het vormt voor hem inzicht in de eisen aan de beroepsuitvoering en hij baseert er zijn verdere opleidingsproces op. Beoordelen van leerlingen heeft daarmee twee doelen:

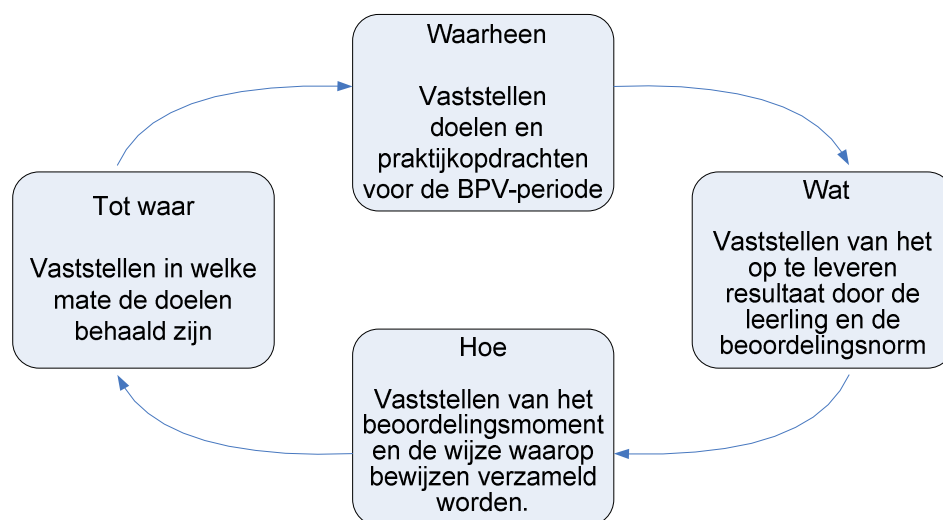
1. feedback geven op behaalde resultaten door de leerling
2. waken over de kwaliteit van de beroepsuitoefening.

De werkbegeleider levert daardoor een bijdrage aan de behoefte aan gekwalificeerde beroepsbeoefenaars.

1.1 Samenhang tussen de drie rollen

- De rol van beoordelaar staat niet los van de rol opleider en de rol begeleider. Het sluit eigenlijk steeds een deel af dat door de andere rollen al is aangeboden. Dit wordt toegelicht aan de hand van de beoordelingscyclus.

In het navolgende schema treft u een overzicht aan van de beoordelingscyclus.



Waarheen: vaststellen doelen en praktijkopdrachten voor de BPV-periode.

Op het moment dat vastgelegd wordt aan welke doelen de leerling gaat werken en welke praktijkopdrachten hij daarvoor gaat ondernemen, wordt een periode van introductie en oriëntatie afgesloten. De introductie en oriëntatie zijn vooral taken voor de rol begeleider. De rol opleider heeft als taak de leermogelijkheden te koppelen aan de doelen en de praktijkopdrachten van de leerling. Een leerling zal geen doelen of activiteiten opnemen die op de werkeenheden niet uitgevoerd kunnen worden. Het resultaat is dat er reële en haalbare doelen en praktijkopdrachten vastgesteld zijn voor de beschikbare periode.

Wat: vaststellen van het op te leveren resultaat door de leerling en de beoordelingsnorm.

Als vastgesteld is welke praktijkopdrachten uitgevoerd gaan worden, kan besproken worden welk resultaat van de leerling verwacht wordt en wanneer het aan de gewenste kwaliteit van de beroepsuitoefening voldoet. Is bijvoorbeeld opgenomen dat de leerling een groepsactiviteit gaat organiseren, is daarmee nog niets gezegd over waar dat dan aan moet voldoen. Wordt het een sportactiviteit, een gezelligheidsbijeenkomst, een leerbijeenkomst? Hoeveel mensen doen er aan mee? Is het een losse activiteit of een onderdeel van een reeks bijeenkomsten?

Pas wanneer omschreven staat kunnen de beroepsnormen vastgesteld worden. Stel de opdracht is voor een groep kinderen tussen 12 en 16 jaar een sportactiviteit organiseren in de open lucht die twee uur mag duren. Dan kan ingevuld worden waaraan de activiteit moet voldoen. Denk daarbij bijvoorbeeld aan draaiboek, veiligheid, toezicht, aanwezigheid van EHBO, werven van deelnemers. Het samen met de leerling individuele leersituaties plannen en ontwerpen is een taak van de rol opleider. Het ondersteunen van de leerling in het kiezen van de juiste leersituaties voor het uitvoeren van de praktijkopdrachten is een taak van de begeleider. Het vastleggen van een definitief plan en de beoordelingsnorm is de taak van de rol beoordelaar.

Hoe: vaststellen van het beoordelingsmoment en de wijze waarop bewijzen verzameld worden.

In deze stap wordt vastgesteld op welke momenten en op welke wijze onderdelen of het uiteindelijke resultaat dat de leerling oplevert, beoordeeld wordt. Bij de sportactiviteit kan bijvoorbeeld vastgesteld worden dat de sportactiviteit eind juni moet plaatsvinden. Terugredenerend zal dan het draaiboek eind mei beschikbaar moeten zijn en zal een week voor de activiteit alle randvoorwaarden ingevuld moeten zijn. Aan die tijdsplanning kan direct de beoordeling gekoppeld worden. Het draaiboek, het realiseren van de randvoorwaarden en het resultaat (de sportactiviteit) worden apart beoordeeld. Bij alle onderdelen is er sprake van een productbeoordeling en een procesbeoordeling. Bij het draaiboek bijvoorbeeld richt de productbeoordeling zich op; is het compleet, staat alles duidelijk en overzichtelijk beschreven, biedt het houvast voor degene die met het draaiboek moeten werken. De procesbeoordeling richt zich op hoe het tot stand gekomen is; op de juiste momenten de juiste hulpmiddelen gekozen, de juiste hulp gevraagd, gebruik gemaakt van verkregen feedback, goede tijdsinvestering en planning en zo meer: Het is zinvol om voor beide onderdelen duidelijke afspraken

te maken. Vooral de wijze waarop bewijzen verzameld worden, heeft een relatie met de andere rollen. In die rollen wordt de begeleiding geboden, feedback gegeven, toelichting gegeven, en hulp bij reflecteren. Deze afspraken zijn dus even belangrijk voor de werkbegeleider als voor de leerling.

Tot waar: vaststellen in welke mate de doelen behaald zijn.

Na oplevering van het uiteindelijke resultaat, hier na de sportactiviteit, wordt vastgesteld in welke mate de leerling zijn doelen bereikt heeft. De normen die in stap 2 beschreven staan en de reeds gegeven beoordelingen worden erbij genomen om de afweging te kunnen maken. Hebben de afzonderlijke onderdelen een gewenste bijdrage geleverd aan het uiteindelijke resultaat? Is de groepsactiviteit ook echt een groepsactiviteit geweest of hebben mensen 'afgehaakt'? Is het resultaat volgens de normen van het beroep? Heeft de leerling zelfstandig onderdelen uitgevoerd? Heeft hij veel feedback gevraagd? Heeft hij inzicht getoond door op de juiste aspecten belang te leggen?

Hieruit blijkt ongetwijfeld dat er onderdelen zijn die verbeterd kunnen worden. Het resultaat is tot stand gekomen mede door de inspanningen van de rol begeleider en opleider. In deze rollen heeft de werkbegeleider steeds over de schouder van de leerling meegekeken. Het vaststellen van de mate waarin de doelen behaald zijn, is tevens het moment waarop de leerling zich opnieuw gaat oriënteren. Vanuit deze oriëntatie ontstaat voor de volgende periode een nieuw plan. De cyclus start weer met stap 1

Om resultaten te kunnen selecteren die tot een beoordeling kunnen leiden, zijn een aantal methodes en instrumenten aanwezig die passend zijn bij het competentiegericht onderwijs. Ze richten zich op het beoordelen van praktijksituaties.

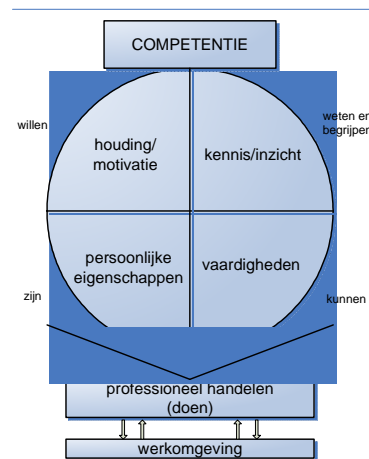
2 Beoordelingsinstrumenten

De beoordeling is altijd gebaseerd op een toets. De toets is daarmee een instrument waarmee de beoordeling uitgesproken wordt. Hoe die toets vorm krijgt is afhankelijk van wat er getoetst wordt. Bij competentiegericht onderwijs gaat de voorkeur voor de praktijkbeoordeling uit naar een toetsing in de reële praktijksituatie.

Een competentie wordt omschreven als:

ontwikkelbare vermogens van mensen om in bepaalde situaties op een effectieve, doelbewuste en gemotiveerde manier resultaatgericht te handelen. Competenties stellen mensen in staat om professioneel te handelen door passende handelwijzen toe te passen om de juiste resultaten te bereiken.

Competenties zijn samengesteld uit vaardigheden (kunnen), kennis (weten), inzicht (begrijpen), houding (waaronder motivatie) en persoonlijke eigenschappen (waaronder karakter). Ze worden in een context toegepast en ontwikkeld.



Uit deze definitie blijkt dat zowel op de onderdelen als op het geheel beoordeeld kan worden. Het weten, kunnen, zijn en willen zijn apart te toetsen en te beoordelen. Dit wordt wel formatief toetsen genoemd. Bij competenties gaat het echter om het tonen van de onderdelen in de beroepspraktijk. Wanneer dat wat getoond wordt overeenkomt met het professioneel handelen, is iemand competent. Het toetsen van het geheel heet summatief toetsen.

Voor het summatief toetsen worden enkele mogelijkheden beschreven.

2.1 Toetsen

- **Proeve van bekwaamheid,**
De proeve van bekwaamheid is een toetsvorm waarmee in de beroepspraktijk de beheersing van beroepsactiviteiten gemeten wordt. Een proeve geeft inzicht of de leerling handelingsbekwaam is door het geïntegreerd toepassen van beroepscompetenties.
- **Projectpresentatie**
Een toetsvorm waarin iemand een presentatie houdt waardoor hij inzichtelijk maakt hoe hij een bepaald resultaat, dienst of product heeft bereikt. In de presentatie wordt duidelijk hoe het werkproces eruit ziet met de daarbij gemaakte stappen en beslissingen.
- **Reflectieverslag en/of reflectiegesprek.**
Een reflectiegesprek is een gesprek waarbij de leerling en de beoordelaar(s) reflecteren op het handelen van de leerling in de praktijk. Dit gesprek kan een aanvulling zijn op een observatie van de werkzaamheden van de leerling.
- **Criteriumgericht interview,**
een gesprek aan de hand van van tevoren vastgelegde criteria. In de praktijk wordt het criteriumgericht interview vaak gebruikt om leerlingen te bevragen op eerder verworven competenties. Dit gebeurt bijvoorbeeld als er na de beoordeling van het portfolio nog onduidelijkheid bestaat over de beheersing van bepaalde competenties.
- **Zelfbeoordeling**
Bij competentiegericht opleiden hoort zelfbeoordeling. Competent zijn wordt aangetoond door verrichtingen of handelingen op de juiste manier uit te voeren, maar ook door er beoordelende uitspraken over te doen, zoals: 'Ik beheers het injecteren nog onvoldoende omdat ik alleen oog had voor de techniek en te weinig op de cliënt lette', of: 'Er zijn deze hele week tijdens het eten geen incidenten voorgevallen. Als ik daarop af kan gaan ben ik in staat de groep zelfstandig bij de maaltijden te begeleiden'. Als je een handeling niet beheerst en zelf tot dat oordeel komt beheers je de betreffende competentie (nog) niet, maar wel een deel ervan. Een onderdeel van zelfbeoordeling is het kunnen beredeneren op welke normen en waarden beoordelingscriteria gebaseerd zijn.
Kritische beschouwing van het eigen handelen is bij de meeste beroepscompetenties een belangrijk beheersings- of succescriterium. Het behoort tot het professionele gedrag (ofwel de beroepshouding) dat onderdeel is van een competentie.
- **360° feedback.**
Dit is een methode om iemands functioneren te evalueren, waarbij gebruik wordt gemaakt van meerdere beoordelaars, die een goed zicht hebben op het dagelijks functioneren van de betreffende persoon. Dat kunnen onder andere zijn: collega's, de leerling zelf, de direct leidinggevende, de begeleider, de docent. In sommige gevallen kan ook de mening van cliënten worden gevraagd. Door de verschillende oordelen van deze personen te combineren, wordt een compleet beeld verkregen van de leerling.
- **Assessment**
Is een toetsvorm waarin iemand in een kunstmatige omgeving tot handelen verlokt wordt. De reacties zijn dan herleidbaar tot een algemeen vermogen tot handelen. Dat vermogen tot handelen kan een zekere voorspelling hebben van het succes in een bepaald beroep.

Toetsen in de beroepspraktijk kan niet zonder dat de leerling geobserveerd wordt. Observatie kan open of aan de hand van een observatieschema plaatsvinden. Bij een toets wordt bij een concrete opdracht de observatoren aangereikt. De beoordelaar kan daardoor gericht kijken naar de aspecten waarop de leerling beoordeeld gaat worden.

Welke methode ook wordt toegepast, er zullen vooraf beoordelingsnormen vastgesteld moeten worden. Door de normen vooraf vast te stellen ontstaat de mogelijkheid:

- Voor een valide beoordeling. Als het doel is dat de leerling een plan op kan stellen voor de basiszorg, dan is dát ook hetgeen wat beoordeeld moet worden. Het uitvoeren van de basiszorg is

iets anders. Als u het uitvoeren wél wilt beoordelen, moet u dat ook vooraf noemen als opdracht. Ditzelfde geldt voor normen als tempo, nauwkeurigheid en zorgvuldigheid waarmee de leerling zijn taken uitvoert.

- Voor een objectieve beoordeling. Onder objectief wordt verstaan: het streven om zo weinig mogelijk beïnvloed te worden door persoonlijke factoren en door de situatie waarin de beoordelaar zich bevindt. Het bereiken van objectiviteit wordt mogelijk wanneer de normen vooraf zijn vastgesteld. Beoordelaar en leerling weten vooraf wat beoordeeld gaat worden en welke aspecten bij de beoordeling een rol gaan spelen. Een gelijke opvatting over datgene waar de leerling aan moet voldoen, verhoogt de eerlijkheid van de beoordeling; alle beoordelaars gebruiken dezelfde uitgangspunten.
- Om tot een eenduidige beoordeling te komen. Beoordelaar en leerling hebben duidelijkheid over het gedrag dat de leerling moet laten zien.

Door het opstellen van beoordelingsnormen maakt u, kortom, de opleidingsdoelen meetbaar.

2.2 *Beoordelen*

De gegevens uit de toets worden naast de beroepsnormen gelegd om tot een beoordeling te komen. Beoordelen op basis van vooraf gestelde doelen, praktijkopdrachten en beoordelingsnormen lijkt een formeel moment dat zonder problemen gedaan kan worden. Er zijn echter een aantal aspecten die de beoordeling kunnen beïnvloeden waardoor het toch niet zo gemakkelijk is.

Veel voorkomende valkuilen zijn:

- Er is niet aan de juiste voorwaarden voor beoordeling voldaan. De leerling of u staat teveel onder tijdsdruk, de omgeving leidt af, er is teveel lawaai of de leerling voelt zich teveel bekeken. Daardoor kan de leerling niet tonen wat hij werkelijk kan, of uw oordeel wordt door de omstandigheden beïnvloed.
- De werkbegeleider heeft bepaalde verwachtingen van de (leerresultaten van de) leerling. Daarbij speelt ook sympathie een rol. Hoe meer sympathie, hoe vaker 'fouten' door de vingers gezien worden. Ook hoe minder sympathie, hoe vaker 'fouten' gesignaleerd worden.
- Als zich kort voor het beoordelingsmoment een incident met de leerling heeft voorgedaan, ontstaat de neiging om de resultaten minder positief te waarderen. Ook een slecht humeur, een opkomende verkoudheid of een slechte nacht kunnen invloed hebben op het beoordelingsvermogen van de beoordelaar.
- Als de leerling op één onderdeel een goed resultaat heeft bereikt, bestaat de neiging andere onderdelen ook hoger te waarderen. Andersom geldt hetzelfde: heeft een leerling op één onderdeel slecht gescoord, dan bestaat de kans dat de andere onderdelen ook negatiever beoordeeld worden.
- Als een leerling de doelen niet bereikt heeft, moet vastgesteld worden of dat aan hemzelf is toe te schrijven, of aan andere oorzaken. Denk bijvoorbeeld aan de keus van de instructiemethode, de gegeven feedback, de beschikbare tijd voor het begeleiden, het leerklimaat. Veel beoordelaars zijn geneigd de oorzaken aan de leerling toe te schrijven. Als het aan een van bovengenoemde factoren zou liggen, is de begeleider immers zelf ook verantwoordelijk voor het behaalde resultaat. Neiging om of te streng te zijn of juist te gemakkelijk.
- Het functioneren van de leerling wordt met verkeerde zaken vergeleken. In plaats van het te vergelijken met de afgesproken beoordelingsnormen, wordt het vergeleken met bijvoorbeeld:
 - de vorige beoordeling;
 - andere leerlingen.

De beoordeling over het functioneren van de leerling wordt bekendgemaakt in een gesprek. Om op basis van summatieve toetsing een beoordeling te kunnen uitspreken, is het dus nodig gesprekstechnieken te beheersen

We zijn geneigd om een beoordeling te ervaren als een veroordeling. De emoties die in zo'n gesprek meespelen zijn daardoor sterker aanwezig dan bij een begeleidingsgesprek. Er is angst voor de gevolgen. Bij competentiegericht opleiden is het gevolg altijd een aangepast persoonlijk activiteitenplan. Dit kan uiteindelijk ook gevolgen hebben op de totale opleidingsduur maar dat wordt in het beoordelingsgesprek niet vastgesteld. Toch moet met deze aanwezige dreiging in het gesprek rekening gehouden worden.

De angst voor de gevolgen van het oordeel maakt dat een beoordelingsgesprek vaak start met de verwachting dat het een slechtnieuwsgesprek wordt. Dit kan bij de beoordelaar ook spanning oproepen. De spanning doorbreken, kan aan het begin van het gesprek gebeuren door open, duidelijk en eerlijk in globale termen aan te geven in welke mate de doelen behaald zijn. De leerling krijgt dan de kans zijn emoties te uiten waardoor de verdere bespreking gericht kan worden op onderbouwing van de beoordeling en het formuleren van verbeterpunten.

3 Voorbeeld van beoordelingscyclus

De verschillende rollen van een werkbegeleider zijn zo verweven dat het vaststellen van een beoordeling wel eens moeilijk kan zijn. Tijdens de werkbegeleiding wordt uitgegaan van een collegiale samenwerkingsrelatie en bij de beoordeling wordt van diezelfde werkbegeleider een oordeel verwacht. Doel van alle rollen is de leerling tijdens de BPV te ondersteunen bij het bereiken van de vastgestelde doelen. Voorwaarden voor een goede verbinding tussen de verschillende rollen zijn:

- de doelen moeten maar op één manier begrepen kunnen worden;
- er moeten duidelijke afspraken zijn over wie wat doet in de begeleiding en beoordeling;
- de te volgen procedures moeten duidelijk zijn;
- de beoordeling dient niet op zichzelf te staan, maar is een onderdeel van het doorlopende leerproces.
- bij de eindbeoordeling mag de leerling niet voor verrassingen komen te staan
- er mag geen onduidelijkheid bestaan over de wijze van toetsing

Dit proces wordt uitgewerkt in het persoonlijk activiteitenplan van de leerling. Hieronder volgt een voorbeeld.

3.1 Waarheen: doelen en praktijkopdrachten

De leerling heeft vanuit zijn POP gekozen voor de kerntaak 'ondersteunen bij dagelijkse bezigheden' en wel voor de doelstelling "Ondersteunt bij het ondernemen van sociale activiteiten" Tijdens het gesprek wordt vastgelegd welke praktijkopdracht de leerling hieraan gaat koppelen. Op basis van de informatie uit de oriëntatiefase kiest de leerling voor de volgende opdracht:

'organiseren en uitvoeren van een bingomiddag voor de bewoners/cliënten van de werkeenheden.

Deze opdracht is uit te voeren omdat er op de werkeenheden geregeld activiteiten georganiseerd worden en de doelgroep, bewoners van de werkeenheden bingo een gezellige activiteit vinden waar ze graag een middag aan deelnemen. De behoefte aan zo'n activiteit is dus aanwezig. Er bestaat een draaiboek voor deze activiteit omdat het een geregeld terugkomend gebeuren is. De opdracht wordt dus goedgekeurd.

3.2 Wat: het op te leveren resultaat door de leerling en de beoordelingsnorm.

Deze opdracht geeft nog te veel ruimte aan de leerling en is op deze ruime omschrijving niet te toetsen dus ook niet te beoordelen. Het moet bijvoorbeeld voldoen aan de volgende eisen:

- De activiteit moet passen in het activiteitschema van de organisatie. De datum moet daarom in overleg met de activiteitencommissie vastgesteld worden.
- De indeling van de middag is afgestemd op de mogelijkheden van de bewoners/cliënten om zich te kunnen concentreren.
- Het betreft een sociale activiteit. Er moet daarom voldoende gelegenheid geboden worden om sociale contacten aan te gaan. Bingo is een middel, geen doel op zich.
- De ruimte moet dusdanig ingericht zijn dat de bewoners/cliënten met hun rollator of scootmobiel of rolstoel toegang hebben. De hulpmiddelen mogen geen obstructie vormen voor uitgangen
- Het geluid moet niet storend zijn voor mensen met een goed gehoor, maar moet wel te horen zijn door mensen met een slecht gehoor.
- Voor deelnemers die niet in staat zijn zelf de bingo bij te houden is hulp aanwezig.
- Na de activiteit geven bewoners/cliënten aan een gezellige middag gehad te hebben waardoor ze niet te vermoeid geraakt zijn.

De leerling plant vervolgens de volgende activiteiten:

- neemt contact op met iemand uit de activiteitencommissie,
- vraagt het draaiboek op en stelt in overleg de datum vast
- geeft de datum door aan de bewoners/cliënten van de werkeenheid en medewerkers
- neemt het draaiboek door en vraagt zonedig toelichting of verduidelijking aan de contactpersoon van de activiteitencommissie
- reserveert een ruimte en benodigdheden volgens de gangbare procedure
- spreekt af wat er door wie gedaan wordt in de voorbereiding en tijdens de uitvoering van de activiteit.

Tevens geeft de leerling aan wanneer hij welke hulp nodig heeft van wie. Bijvoorbeeld:

- kennis over geluidsinstallatie van iemand uit de activiteitencommissie,
- gegevens over mogelijkheden van bewoners/cliënten uit dossiers of van collega's werkbegeleider
- feedback op de interpretatie van de gegevens door de leerling van de werkbegeleider
- feedback vanuit de activiteitencommissie op het ontwikkelde programma

Hierin is echter nog niet opgenomen welk gedrag van de leerling verwacht wordt. Het is niet altijd even gemakkelijk om concreet duidelijk te maken welk gedrag de leerling precies moet laten zien, of wanneer het nu goed is. Je kunt bijvoorbeeld niet zeggen: "De leerling heeft nu drie keer wel aangeklopt en één keer niet. Respect tonen is voldoende". Het gaat niet alleen om welke handelingen worden verricht, maar ook om de manier waarop. Wat waarneembaar is, is een vrij ingewikkeld geheel van gedrag, mimiek en communicatie. De bedoelingen achter het gedrag moeten ook zichtbaar zijn. Iemand troosten die verdriet heeft wordt bijvoorbeeld twijfelachtig als de leerling eerst iets heeft gemompeld als: "Nee hè, daar gaan we weer".

Om een objectieve beoordeling tot stand te brengen is het nodig dat het vereiste gedrag concreet wordt gemaakt. Dat wil zeggen dat het beschreven wordt in waarneembaar gedrag. Omdat professioneel gedrag uiting geeft aan normen en waarden, is het concretiseren van leerdoelen die met professioneel gedrag te maken hebben niet zo eenvoudig. Er is voor nodig dat de geldende normen en waarden voor iedereen duidelijk en eenduidig zijn.

Deze stap in het beoordelingsproces is dus pas afgerond wanneer ook beschreven staat welk gedrag de leerling moet tonen. Gericht op de bingomiddag kan dit bijvoorbeeld zijn:

- de leerling spreekt duidelijk en verstaanbaar
- spreekt cijfers duidelijk uit en herhaalt deze een maal
- wanneer enkele bewoners/cliënten om een herhaling van de cijfers vragen, vraagt hij eerst om stilte zodat zijn antwoord goed te verstaan is
- laat meer tijd tussen de eerste en tweede melding wanneer geregeld om herhaling van de cijfers gevraagd wordt
- laat een pauze in wanneer de zaal rumoerig is
- wanneer hij zich verspreekt, geeft hij dit duidelijk aan en meldt zo nodig de al wel geldige cijfers nog eens.

3.3 Hoe: het beoordelingsmoment en de wijze waarop bewijzen verzameld worden.

De volgende stap in het beoordelingsproces is het maken van een plan waarin is aangegeven op welke manier en op welke momenten informatie verzameld wordt over de mate waarin de leerdoelen zijn bereikt. Voor de leerling moet duidelijk zijn in welke situatie, door wie en wanneer beoordeeld wordt. Wordt de leerling bijvoorbeeld geobserveerd tijdens een werksituatie? Is er een gesprek of verslag dat als basis voor beoordeling dient?

Houd bij het maken van het plan rekening met de betrouwbaarheid van de beoordeling. Een beoordeling is betrouwbaar wanneer:

- na herhaalde observatie ongeveer hetzelfde wordt waargenomen;
 - verschillende waarnemers ongeveer hetzelfde observeren
- betrek liefst meerdere beoordelaars en spreid de beoordelingsmomenten. Dit verkleint de kans op toeval en/of momentopnamen.

Geef in het plan, naast het hoe en de eisen ook de volgende zaken aan:

- Wat is het doel van de toets?
- Door wie wordt hij beoordeeld?
- Wanneer hoort hij de uitslag?

Wanneer de leerling dit weet, is een deel van de spanning al weg voor dat hij met de toets begint en het minder de kans op een door stress veroorzaakte slechtere uitvoering van de beroepstaak. Niet alle spanning is weg want hij moet zich nog steeds bewijzen.

Wanneer een leerling weet dat de opdracht “serveren van voedsel en drank” zich richt op een tevreden cliënt, zal hij zich tijdens de toets minder zorgen maken over het feit dat hij per ongeluk eerst de drank in een verkeerde beker geschonken heeft. Hij kan dit tenslotte herstellen.

Ook de wetenschap wie beoordeeld en hoe dat gebeurt kan spanning verminderen. Wordt een verslag beoordeeld terwijl hij er niet bij is, of wordt hij geobserveerd terwijl hij een beroepstaak uitvoert?

Stel dat de leerling een beroepstaak uitvoert en daarbij beoordeeld gaat worden door iemand waarvan hij denkt dat deze hem niet goed vindt functioneren. In een gesprek vooraf kan dan tevoren meer duidelijkheid verkregen worden.

“Ik heb het gevoel dat mijn contactpersoon uit de activiteitencommissie mij eigenlijk niet goed vindt. Zij is wel aardig tegen me, maar geeft eigenlijk alleen maar kritiek. Het maakt me onzeker en ik ben daardoor extra zenuwachtig voor de toets.”

In het gesprek kan dan bijvoorbeeld duidelijk worden dat deze persoon een heel andere mening heeft.

“ik vind dat je het eigenlijk wel goed doet, je bent alleen altijd zo stil dat ik me afvraag of je het wel leuk vind”.

Het kan maar beter duidelijk zijn.

3.4 Tot waar: in welke mate de doelen behaald zijn.

De toets is geweest, dus nu het moment om vast te stellen in welke mate de doelstelling behaald is. Wanneer u voor de beoordeling afhankelijk bent van de informatie die door anderen (bijvoorbeeld collega's) wordt verstrekt, is het van groot belang concrete informatie te vragen

Als het om beoordelen gaat vervallen mensen vaak in vaag, wollig taalgebruik, zoals:

- Ik heb zo'n gevoel dat hij niet zo gemotiveerd is naar de bewoners toe;
- Soms denk ik dat hij op de automatische piloot werkt;
- Op een of andere manier kan ik het aan de cliënten merken als hij vroege dienst hebt gehad. Dan zijn ze een beetje hoteldebotel;
- Tja, ik weet niet, het is meer een gevoel, maar omdat ik hier al 10 jaar werk weet ik wel dat het klopt.

De belangrijkste redenen waarom mensen onduidelijke, vage informatie geven zijn:

- Vage informatie is niet zo confronterend en kwetsend, je kunt er verschillende kanten mee op.
- De beoordelaar baseert zijn oordeel op zijn 'gevoel', dat al lang geleden door enkele gebeurtenissen, werd gevormd. Of zijn eerste indruk van de leerling was niet best, en van die indruk is hij niet meer afgekomen.
- Het 'gevoel' van de beoordelaar wordt niet zozeer veroorzaakt door wat de leerling werkelijk doet, maar door de bedoeling die de beoordelaar denkt dat erachter zit. Hij denkt bijvoorbeeld dat de leerling snel werkt om op tijd naar huis te kunnen en niet om efficiënt te werken. En met zo'n vermoeden wordt snel werken ineens 'afraffelen'.

Een van de kwaliteiten van de beoordelaar is objectiviteit. Dat betekent dat oordelen over de leerling niet worden gebaseerd op gevoel of intuïtie, maar op waarneembaar gedrag. Dat betekent niet dat gevoel en intuïtie niet geldig zijn. Ervaren beroepsbeoefenaars kunnen wel degelijk een goed gevoel voor talent en geschiktheid ontwikkelen. Maar ze zijn zich er vaak niet van bewust waar dat gevoel door veroorzaakt wordt.

Ook gevoel en intuïtie worden gevoed door waarnemingen, door iets wat voor uw ogen gebeurt. U ziet hoe een 'nieuweling' zich beweegt op zijn eerste dag en hoe cliënten op hem reageren. U ziet zijn oogopslag, u hoort het volume en de toon van zijn stem, u ziet hem afwachten, initiatief nemen of reageren. Alles wat u waarneemt vergelijkt u (onbewust) met eerdere ervaringen en daar rolt vervolgens een conclusie uit: 'Die is ervoor in de wieg gelegd', 'Hij wil te graag', 'Die kijkt de kat uit de boom', of 'Nee, dat zal nooit wat worden'.

De concrete informatie die u nodig hebt, zijn de gegevens die in de tweede stap vastgelegd zijn. Dat is dus ook de informatie die u aan andere beoordelaars vraagt. Ook wanneer u zelf niet aanwezig geweest bent bij de bingo-middag, krijgt u informatie over de uitvoering daarvan. Deze informatie vormt samen met de gegevens uit de periode van voorbereiding de basis voor het beoordelingsgesprek.

3.5 Het beoordelingsgesprek

De verzamelde gegevens zijn vergeleken met de beschreven doelen en beroepsnormen. Door deze vergelijking komt u tot een beoordeling. Met de beoordeling geeft u aan in welke mate de leerling zijn doelen bereikt heeft. Het leidt tot een invulling van het verdere opleidingsproces.

Vage informatie, daar heeft de leerling niets aan. Hij weet niet precies wat ermee bedoeld wordt en hoe het bij hem (want het gaat over hem) zichtbaar is. Ook kan hij niets proberen te verbeteren, want wát hij zou moeten verbeteren, dat is hem eigenlijk niet verteld.

Hij heeft er behoefte aan duidelijk en concreet te vernemen wat in zijn handelen goed is en wat nog verbeterd moet worden. Hij heeft behoefte aan dezelfde informatie als die u van de andere beoordelaars gevraagd heeft.

De beoordeling wordt voor de leerling duidelijk en acceptabel wanneer:

- goed wordt beargumenteerd waarom iets wel of nog niet behaald is;
- ondersteuning geboden wordt in het plannen en ondernemen van methoden om de doelen wel volledig te behalen.

Ondanks dat de beoordeling bij competentiegericht leren niet gericht is op het uitspreken van een voldoende of onvoldoende maar op het wel of nog niet behaald hebben van de doelen, kan het voor de leerling toch een teleurstelling betekenen.

Probeer niet de teleurstelling van de leerling te vermijden door:

- U bij voorbaat te verontschuldigen: "Natuurlijk is de begeleiding ook niet helemaal in orde geweest, en was ik een weekje ziek, maar toch moet ik je vertellen dat ..."
- Te doen alsof er nog verschillende uitkomsten mogelijk zijn: "We moeten het eens hebben over ..."
- Het uitspreken van de beoordeling uit te stellen door eerst over andere zaken te beginnen.
- Eerst alle argumenten te geven voor u de beoordeling geeft.
- Verzachtende woorden te gebruiken waardoor het lijkt of het doel al bijna behaald is
- Erop aan te sturen dat de leerling zelf de beoordeling uitspreekt: "Je weet zeker wel waar het over gaat?"
- Naar de beoordeling toe te werken door eerst alle beoordelingspunten langs te gaan en te eindigen met de conclusie: 'Nou, je snapt het zeker wel, je hebt de doelstellingen nog niet behaald

Het teleurstellende nieuws betekent voor de leerling altijd een probleem dat moet worden verwerkt.

Het kan afweerreacties veroorzaken, zoals:

- Ontkennen. "Dat meen je niet. Daar had ik nooit op gerekend."
- Agressie. De leerling kan erg boos worden en de begeleider verwijten gaan maken.
- Verdriet. De leerling barst in huilen uit.
- Wanhopig en zielig doen. De leerling ziet er geen gat meer in, zegt dat zij het nooit zal kunnen en dat zij er maar beter mee kan stoppen.
- Zich verdedigen. De leerling vecht elke argument en voorbeeld aan.

Als beoordelaar kunt u geneigd zijn hierin mee te gaan en er inhoudelijk op te reageren. Voor u het weet bent u ook uzelf aan het verdedigen of argument op argument aan het stapelen. Hierdoor ontstaat er een vervelend welles-nietes-gesprek, wat tot niets leidt.

Ook komt het voor dat de beoordelaar probeert de leerling te overtuigen van zijn gelijk, zodat hij het ermee eens is. Maar dat is niet het doel van het gesprek. De leerling hoeft het er niet mee eens te zijn. Hij moet inzicht krijgen in de beroepseisen en zijn eigen opleidingsproces.

Een andere reactie die geen verwerking van het teleurstelende nieuws toelaat is direct met bedachte oplossingen of een plan van aanpak komen.

Beter is het om ruimte te geven voor het verwerkingsproces door actief te luisteren. Hiermee laat u zien dat u luistert en probeert zich in de leerling te verplaatsen. Op een gegeven moment komt de vraag om concrete verbeterpunten aan te reiken en zal de leerling ertoe overgaan naar de toekomst te kijken: "En wat nu?"

Als dat niet gebeurt en de leerling blijft hangen in ontkenning en verdediging kunt u overgaan tot een zin als: "Nu zijn we weer op het punt van daarnet. We draaien in een kringetje rond." "Ik hoor je steeds de schuld bij anderen leggen. Hierdoor komen we niet tot oplossingen en dat vind ik vervelend."

Op het moment dat de leerling toekomstgerichte vragen gaat stellen – "Wat moet ik nu verder doen?" - is de beoordelingscyclus rond. De leerling kan zich opnieuw gaan oriënteren en een volgend persoonlijk activiteitenplan opstellen.

De afronding van het gesprek bestaat uit een samenvatting en een bevestiging van de gemaakte afspraken.