

# Beoordelen is mensenwerk.

*Bij het beoordelen gaat het om mensen die in ontwikkeling zijn.*

## Uitgangspunten

- Beoordelingen moeten leiden tot groei.
- Bij de beoordeling moet gekozen worden voor een werkvorm waarin het zichtbaar wordt hoe de leerling(werknemer) presteert.
- Beoordelingen moeten plaats vinden onder verschillende condities en omstandigheden.

## Voorwaarden

- Beoordeel op basis van vooraf verstrekte criteria van de competentie.
- Gebruik zoveel mogelijk 'harde', dat wil zeggen meetbare criteria en maak de zogemaande 'zachte' criteria zo hard mogelijk door ze duidelijk te omschrijven.
- Betrek de leerling(werknemer) bij de beoordeling.
- Houd rekening met de verhouding tussen positieve bevestiging en kritiek (zie figuur Sandwichfeedback).
- Beoordeel zowel het product/dienst als het proces.
- Maak naar aanleiding van de beoordeling duidelijke afspraken met de leerling(werknemer) over de vervolgstappen en nieuwe doelstellingen.

## Werkwijze

Beoordeel objectief

- Wat moet er gerealiseerd worden?
- Hoeveel of hoe goed moet dit zijn?
- Hoe moet het gerealiseerd worden?
- Wanneer moet dit gerealiseerd zijn?

‘Het onderwijs is veranderd en leidt nu competentiegericht op. De leerling(werknemer) wordt nu niet alleen beoordeeld op kennis en vaardigheden maar ook op inzicht en gedrag.’

Een beetje opschieten, want ik moet het ook nog beoordelen!



## Hanteer de volgende beoordelingsaspecten

**Authenticiteit:** is het product daadwerkelijk afkomstig van de leerling(werknemer)?

**Actualiteit:** weerspiegelt het bewijs het huidige competentieniveau van de leerling(werknemer)?

**Relevantie:** hoe specifiek is het bewijs voor de te beoordelen competentie?

**Kwaliteit van het eindproduct:** in welke mate komt het product overeen met de gewenste kwaliteit (criterium, standaard)?

**Kwantiteit:** is het aantal bewijzen, of de duur van een ervaring, voldoende om uitspraken te doen over de competentie?

**Variatie:** is de competentie in verschillende contexten bewezen?

**Bijzonderheden: (...)**

## waardering

## Doorloop de volgende fasen van gespreksvoering

### Beoordelingsgesprek fasen:

1. Inleiding
2. Informatie verzamelen
3. Evalueren
4. Plannen

### Inhoud:

- Onderwerp, doel, procedure en tijdsduur aangeven.  
Beschrijvend, feiten weergeven en situaties terughalen.  
Positieve en negatieve punten aangeven en het totale oordeel.  
Doel stellen, plan maken en tijdspad afspreken

## Maakt gebruik van "Sandwichfeedback"

Begin met te benoemen wat goed gaat. Geef vervolgens verbeterpunten aan.  
Vat het geheel samen en spreek een positieve verwachting voor de toekomst uit.

