

4 Beoordelen

In onze westerse cultuur spreken wij niet zo snel waardering uit. Het leveren van goed werk wordt vaak als vanzelfsprekend gezien. We geven veel eerder kritiek op dingen die ons niet zinnen. Dit blijkt echter grote onvrede van leerlingen met zich mee te brengen. De behoefte aan waardering is bij mensen groot en algemeen. Zo ook bij leerlingen. Zij brengen het geleerde in praktijk en willen graag van u, als praktijkbegeleider eerlijk weten hoe ze het doen.



Figuur 4.1 *Leerlingen hebben behoefte aan waardering. Ze willen weten hoe ze het doen.*

4.1 Wat is beoordelen?

Regelmatig de leerresultaten van een leerling beoordelen tijdens de opleiding is een onmisbaar deel van het opleidingsgebeuren. De praktijkopleider wil controleren of de leerling zijn taak goed heeft uitgevoerd en wat hij eventueel moet bijsturen of herhalen. De leerling wil weten of hij op de goede weg is en waaraan hij /zij extra aandacht moet besteden om het gestelde doel te bereiken. Als wij gaan beoordelen spreken we doorgaans een waardering uit over een aantal gezichtspunten.

Beoordelingsaspecten zeggen iets over houding en instelling van de leerling. Elke beoordeling is een heel persoonlijke zaak waar we snel onze eigen voorkeur in verwerken. Om dit te voorkomen moeten we proberen subjectieve criteria zoveel mogelijk uit te sluiten.

Beoordelingsgesprekken zijn altijd een weergave van 'het verleden'. Verder is het van belang dat een leerling altijd voldoende gelegenheid krijgt om te reageren op datgene wat hem verteld wordt.

Wat maakt beoordelen zo moeilijk?

Het beoordelen van de leerling wordt door veel praktijkopleiders als moeilijk ervaren.

Bij beoordeling van een leerling zul u uzelf vooraf moeten afvragen hoe u op een eerlijke en objectieve manier tot een beoordeling komt. Vaak hebt u in uw hoofd al een oordeel over de leerling. De volgende moeilijkheid is het overbrengen van uw oordeel aan de leerling.

Om het uzelf wat gemakkelijker te maken, is het goed om na te denken over enige knelpunten welke bij een beoordeling op kunnen treden.

- beoordelingsnormen* - Uw *beoordelingsnormen* zijn niet duidelijk.
Dit speelt vooral als u op basis van uw gevoel tot een oordeel bent gekomen. U kunt wel aangeven of het goed of niet goed was, maar u kunt niet uitleggen waarom. Het is voor u niet helemaal duidelijk wat beoordeeld moet worden en waaraan dit getoetst dient te worden.
- negatieve kritiek doel* Hoe brengt u *negatieve kritiek* over?
- Vrijwel iedereen heeft moeite met het overbrengen met negatieve kritiek. Met negatieve kritiek zou u een leerling kunnen kwetsen. Ook kan negatieve kritiek verzet oproepen bij een leerling. Voor u als praktijkopleider is het dan belangrijk om de juiste woorden te vinden voor het overbrengen van de boodschap.
- Wanneer kunt u het beste beoordelen?
U weet niet goed wat het beste moment is om te beoordelen en hoe vaak een en ander dient te gebeuren.

Aandachtspunten bij beoordelen

Om tot een goede, objectieve beoordeling te komen, is het goed om te weten dat ook voor beoordelen een aantal spelregels bestaan.

- positieve punten negatieve punten* We bespreken hierbij de belangrijkste aandachtspunten:
- Vraag u vooraf af wat het *doel* van de beoordeling is. Het is op termijn altijd de bedoeling dat de leerling beter gaat functioneren. U dient zich af te vragen wat het effect van de beoordeling op lange termijn is.
- duidelijke scheiding* - Geef in elk beoordelingsgesprek zowel de *positieve punten* als de *negatieve punten* aan. Het is ondenkbaar dat iemand een opdracht uitvoert en daarbij niets goed doet!
- normen* Bovendien is het algemeen bekend dat juist een positieve benadering sterk motiverend werkt.
- Probeer een *duidelijke scheiding* aan te brengen tussen de beoordeling van de werkprestatie en de beoordeling van het gedrag /werkhouding.
- Stel altijd vooraf *normen* vast waaraan de leerling volgens u aan zou moeten voldoen. Wat moet hij weten en kunnen, wat verwacht u van hem?
- Bedenk dat uw eigen waarden en normen een belangrijke rol kunnen spelen bij het beoordelen. Wat voor de een geldt als toelaatbaar, kan voor een ander onacceptabel zijn.

4.2 De beoordelingsnormen

De normen hebben betrekking op het werk en het gedrag van de leerling. Indien helder is wat het eindresultaat moet zijn, is beoordeling achteraf mogelijk. Indien u goed hebt nagedacht over het eindresultaat, voorkomt u

intuïtieve beoordeling een *intuïtieve beoordeling*. Een goed beredeneerde beoordeling, op basis van een vooraf vastgesteld eindresultaat, is gemakkelijker naar de leerling over te brengen. Hoe duidelijker en nauwkeuriger een opdracht is omschreven, hoe gemakkelijker het wordt om aan te geven wat goed ging en wat niet.

drietal beoordelingsnormen

We hebben te maken met *een drietal beoordelingsnormen*:

kwaliteitsnormen

- de beoordelingsnormen van het praktisch handelen;
- de beoordelingsnormen over gedrag en beroepshouding; - de beoordelingsnormen van de praktijkopleider zelf.

We zullen ze achtereenvolgens behandelen.

kwantiteitsnormen

Beoordelingsnormen van praktisch handelen

Bij de beoordeling van praktische handelingen onderscheiden we *kwaliteitsnormen* en *kwantiteitsnormen*.

Met betrekking tot kwaliteit zijn er enkele richtlijnen welke voor bijna alle werkzaamheden gelden:

- juiste logische werkvolgorde en juiste technische beheersing van handelingen;
- juiste keuze van gereedschap en juiste hantering van dit gereedschap;
- juiste keuze van materiaal en verantwoord gebruik van dit materiaal; - rekening houden met arbeidsomstandigheden en veiligheidsaspecten; - een goed eindresultaat dat voldoet aan de gestelde eisen.

In eerste instantie ligt bij een beoordeling de nadruk op de kwaliteit van het werk. In een later stadium wordt bij een gevorderde leerling meer aandacht bij de beoordeling geschonken aan kwantiteit en zelfstandigheid.

Eveneens dient u er rekening mee te houden dat u in eerste instantie bij een leerling de grote lijnen moet beoordelen. Het gaat erom of de leerling de goede handelingen en de juiste werkwijze kan uitvoeren. Nadat een leerling voldoende tijd heeft gehad om een handeling in te oefenen, kunt u de handeling meer in details gaan beoordelen. Het gaat dan om een goede combinatie van kwaliteit en tempo.

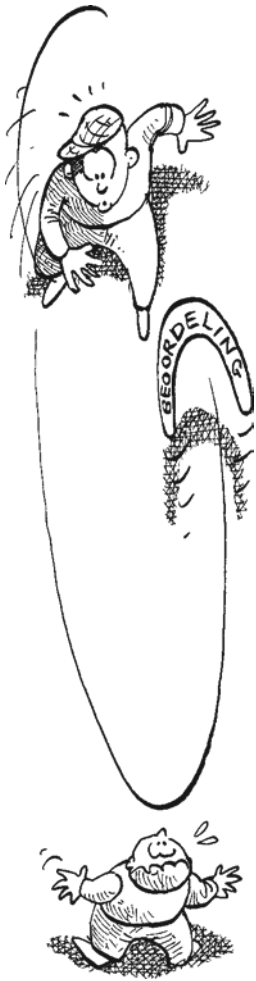
subjectiviteit

Beoordelingsnormen voor gedrag en houding van de leerling

Bij de beoordeling van iemands gedrag moeten wij waken voor *subjectiviteit*. Dit komt omdat de normen welke wij hanteren vaak subjectief zijn. Het is bijzonder moeilijk om de eigen normen niet automatisch op te leggen aan anderen.

interpretatie

Aan gedrag dat wordt waargenomen wordt direct een *interpretatie* gekoppeld. In een beoordeling worden uitspraken nog al eens gebaseerd op interpretaties. Men weet vaak al niet eens meer wat de oorspronkelijke waarneming is geweest. Juist gesprekken die uitgaan van interpretaties kunnen leiden tot overloze welles-nietes-discussies, omdat de leerling en praktijkopleider een andere interpretatie hebben van bijvoorbeeld 'de kantjes er van af lopen'.



Je moet daarom proberen uw gesprek altijd te baseren op datgene wat u werkelijk heeft waargenomen.

Om toch tot een zo objectief mogelijke beoordeling te komen aangaande het gedrag, is het belangrijk om het gewenste gedrag zo nauwkeurig mogelijk op papier vooraf te beschrijven. Het gaat dan voornamelijk over normen als zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, omgang met overige werknemers en omgang met uzelf.

Normen voor de beoordeling van de praktijkopleider

Als praktijkopleider dient u zich goed te realiseren dat u, indien u een leerling beoordeelt, tegelijkertijd ook uzelf beoordeelt.

Het is daarom raadzaam om bij het beoordelen uzelf de volgende vragen te stellen:

- Was de taakopdracht voldoende duidelijk voor de leerling?
- Wist de leerling precies wat hij moest doen?
- Was de instructie voldoende duidelijk?
- Is de leerstof op de juiste manier aangeboden?
- rekening gehouden met de mogelijkheden /beperkingen van deze leerling?
- Heeft de leerling voldoende begeleiding gehad tijdens het hele instructieproces?
- Heeft de leerling voldoende tijd gehad om de handelingen in te oefenen? - Heb ik de leerling voldoende gestimuleerd en gemotiveerd?

Het is belangrijk dat u bovenstaand rijtje kritisch doorloopt. Het is niet erg om te moeten constateren dat u wellicht bij een van bovenstaande punten tekort geschoten bent. Iedereen weet dat er in de praktijk dagelijks situaties kunnen

Figuur 4.2 voorkomen waardoor het niet altijd mogelijk om alles precies volgens het *Uw oordeel treft ook* boekje te doen. Daarom is het juist goed om u

te realiseren dat het resultaat *uzelf*. van een leerling niet alleen afhankelijk is van onvermogen of onwil van de leerling.

Opdracht 4.3 Prioriteiten stellen

Bekijk onderstaande punten, maak een keuze en motiveer deze.

Wat vindt u bij het beoordelen van leerlingen het belangrijkste:

- kwaliteit of kwantiteit;
- productie of inzicht;
- eindresultaat of tempo;
- volgend of zelfstandig;
- kunnen of willen;
- gemakkelijk of zelfkritisch?

4.3 Beoordelingsgesprek

Beoordelen wordt al gemakkelijker indien u tijdens een gesprek behalve negatieve ook positieve dingen over een leerling kunt vermelden. Dit is prettiger voor de verstandhouding tussen u en de leerling. Ook dient u te bedenken dat te veel negatieve punten niet bevorderlijk zijn voor de motivatie van uw leerling. De

motivatie blijkt te groeien bij positieve kritiek, dus als u ook aangeeft wat wel goed gaat.

Positieve en negatieve kritiek

Positieve kritiek geven wil niet zeggen dat u snel tevreden bent. Met dingen die niet goed gaan moet u geen genoegen nemen. Het maakt voor een leerling echter veel uit of u tegen hem zegt: "je moet hiermee nog wat extra oefenen" of "jij leert het nooit". Meestal weet een leerling van zichzelf heel goed hoe hij iets gedaan heeft.

U kunt een beoordelingsgesprek dan ook goed beginnen met de vraag: "Wat vond je er zelf van" of "Hoe vond je zelf dat het ging". Veel leerlingen kunnen in een dergelijke situatie al vrij goed aangeven wat wel en wat niet goed ging. Sommige leerlingen hebben ook wel eens de neiging om alleen de goede aspecten te benadrukken. Indien u echter in een dergelijke situatie de leerling laat uitpraten zonder er tegenin te gaan kan een volgende vraag van uw kant zijn: "Was er ook iets wat je niet zo goed vond gaan?". Als de leerling eerst de kans heeft gekregen om te laten merken dat hij niet gefaald heeft, zal hij ook durven op bovenstaande vraag in te gaan. Een leerling durft dan kritisch te zijn tegenover zichzelf. Door deze benadering hebt u hem het gevoel gegeven dat hij hierop niet meteen afgerekend wordt.

Indien u kritiek op een leerling hebt die niet goed valt, luister dan eerst actief naar zijn reactie. Veel mensen hebben namelijk de neiging om met verzet te reageren op negatief commentaar. Vooral mensen die onzeker zijn, zijn sneller geneigd om zich te verzetten, onverschilligheid te tonen of in hun schulp te kruipen.

Opdracht 4.1 Hoe geeft u kritiek?

Neem de tabel over en vul de voorbeelden van negatieve en positieve benadering aan met eigen voorbeelden.

Negatieve kritiek	Positieve kritiek
Dat doe je fout.	Dit gaat al beter.
Je snapt er niets van!	Dit is ook een moeilijk onderdeel, ik zal het nog eens uitleggen hier blijven we nog even aan werken.
Je leert het ook nooit!	Met wat extra oefenen kun je hier nog in groeien. Kan het niet vlugger?
Hier deugt werkelijk niets van!	

Wanneer beoordelen?

vast tijdstip

Het tijdstip en de regelmaat van beoordeling zijn belangrijk. Tijdig signaleren leidt tot tijdig bijsturen. Het is van belang dat u regelmatig met de leerling de stand van zaken eens samen bekijkt. Het beste is om hiervoor een *vast tijdstip* met de leerling af te spreken en er ongeveer een half uur voor uit te trekken. U kijkt dan samen met de leerling naar wat goed verliep en naar datgene waar nog aan gewerkt moet worden. Daarnaast is het belangrijk om een plan voor de komende tijd met de leerling op te stellen. Blijf niet vaag, maar geef concrete punten aan.

Beoordelen en begeleiden van de leerling zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Beoordelen is alleen nuttig als er begeleiding in de praktijk op volgt. Begeleiden wordt effectief als u via beoordelingen weet op welk gebied de leerling begeleiding nodig heeft. Begeleiden kan plaats vinden bij het inoefenen, het motiveren van de leerling of het oplossen van problemen. De hieruit resulterende verbetering in productiviteit en kwaliteit van het werk, komt geheel ten goede aan uw bedrijf en uw bedrijfstuk.

Opgacht 4.2 Theorie versus praktijk

Tijdens het lezen van de theorie bent u hoogstwaarschijnlijk punten van herkenning tegen gekomen. In deze opdracht wordt u nog eens met de neus op de feiten gedrukt.

- a Hoe vaak en op welke onderdelen heeft u de afgelopen week uw leerling beoordeeld? Geef in het kort aan hoe deze beoordelingen hebben plaatsgevonden. Waarop werd beoordeeld, welke vervolgspraken zijn gemaakt, enzovoort? b Heeft u de leerling wel eens zijn eigen werk laten beoordelen? Wat viel u hierbij op?
- c Observeert u de leerling wel eens tijdens zijn werk? Kunt u hier iets mee als het om verdere begeleiding van de leerling gaat?
- d Kunt u het eens zijn met de algemene spelregels van het beoordelen? Kunt u zelf nog aanvullende spelregels bedenken?
- e Denk eens na over de handeling die u onlangs een leerling heeft aangeleerd.
 - Welke beoordelingsnormen zijn voor deze handeling van toepassing?
 - Kunt u aangeven wat uw eigen normen zijn ten aanzien van werk en werkhouding?
 - Vindt u het moeilijk als een leerling hier anders mee om gaat?
 - Bent u van mening dat een leerling zich dient aan te passen aan uw normen?

4.4 Samenvatting

Beoordelen is persoonlijk en geeft een richting aan zowel de leerling als aan uzelf en moet zo eerlijk en subjectief mogelijk gebeuren.

We kennen drie beoordelingsnormen:

- De normen van het praktisch handelen.
Kwaliteit van het werk komt op de eerste plaats, daarna komt aandacht voor kwantiteit, zelfstandigheid en tempo.
- De normen van gedrag en houding van de leerling.
Het gaat hierbij om een subjectieve beoordeling van het gedrag van de leerling met betrekking tot zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en omgang met collega's en met uzelf.
- De normen voor de beoordeling van de praktijkopleider.
Het resultaat van de leerling is niet alleen afhankelijk van zijn of haar wil of onvermogen. U moet ook kritisch naar uzelf kijken.

In een beoordelingsgesprek haalt u zowel positieve als negatieve kritiek aan. Geef een leerling de kans om te reageren en speel vervolgens op deze reactie in.

Probeer altijd samen met uw leerling te beoordelen op een vast en

terugkerend tijdstip.

4.5 Opdrachten

In de eerste opdracht ervaart u dat u niet alleen het resultaat voor de beoordeling telt.

In de laatste twee opdrachten oefent u achtereenvolgens:

- het beoordelen van een handeling;
- het beoordelen van een werkstuk /verslag.

Opdracht 4.3 Beoordelen: observeren en vragen stellen

Het is belangrijk dat u uw leerling op een goede manier beoordeelt op zijn of haar functioneren. Dit kan niet door alleen op het resultaat af te gaan. Hiervoor moet u precies weten hoé uw leerling de taak heeft uitgevoerd en onder welke omstandigheden. Daarvoor moet u naast kijken ook vragen stellen. In deze opdracht leert u volledig te observeren met behulp van het S.T.A.R.interview.



Figuur 4.3 Het S.T.A.R. model.

Benodigheden

Werkblad 10

Werkwijze

Deze opdracht wordt met de hele groep uitgevoerd.

Voorbereiding

De groep wordt verdeeld in vier groepjes en één speler. De speler kreeg de opdracht om macaroni te maken en heeft deze taak inmiddels volbracht. De vier groepjes moeten middels een interview een volledige observatie verkrijgen.

- Groep S staat voor situatie en wil weten wat de omstandigheden waren waarin de speler zijn taak moest uitvoeren.
- Groep T staat voor taak en wil weten wat de speler precies moest doen.
- Groep A staat voor actie en wil weten welke activiteiten de speler ondernomen heeft om zijn taak uit te voeren.
- Groep R staat voor resultaat en wil weten wat het resultaat is van de ondernomen acties.

De groepen bereiden het S.T.A.R.-interview voor door vragen op te stellen om de juiste informatie te krijgen. De speler leest zijn rol op werkblad 10.

Uitvoering

Start het S.T.A.R.-interview. Groep R begint met het stellen van al haar vragen. Vervolgens groep A, dan groep T en tot slot groep S. De speler beantwoordt alle vragen naar aanleiding van zijn rol en naar eigen inzicht in zijn rol.

Afsluiting

Stelling: Een resultaat komt nooit alleen.

Bespreek nu deze stelling met de hele groep. Verzamel tijdens deze bespreking vijf nuttige tips voor een goede beoordeling.

Opdracht 4.3 Koffietoets

In deze opdracht zult u ervaren dat u vaak de persoon en niet de handeling zelf beoordeelt.

Benodigdheden

- koffie en thee;
- melk en suiker;
- servies en een dienblad; - werkblad 11.

Werkwijze

Deze opdracht wordt met de hele groep uitgevoerd.

Vorbereiding

In dit rollenspel speelt een cursist voor leerling. Deze leerling moet klanten (de medecursisten) van koffie of thee voorzien. De 'leerling' wordt van tevoren op de hoogte gesteld van de beoordelingscriteria (zie werkblad 11).

Uitvoering

De 'leerling' schenkt koffie en thee. Nadat iedereen van koffie en thee is voorzien, vult u het beoordelingsformulier op werkblad 11 in.

Evaluatie

Evalueer de kwaliteit van beoordelen:

- Wat is de gemiddelde eindbeoordeling die 'de leerling' gekregen heeft?
- Stel u bent op vakantie en een ober komt u op deze manier bedienen als zojuist door de leerling is gedaan. Wat zou dan uw eindbeoordeling zijn?
- Toen u de leerling heeft beoordeeld, heeft u toen de persoon of de handelingen beoordeeld?

Afsluiting

De leerling heeft zijn beoordeling ontvangen. Maar hier eindigt het leerproces niet. Hoe kunt u de beoordeling gebruiken om deze leerling beter te leren serveren?

Opdracht 4.4 Beoordelen van een werkstuk

Regelmatig moeten leerlingen een werkstuk maken op het praktijkbedrijf. In deze opdracht gaat u een werkstuk beoordelen. Hiervoor maakt u zelf een beoordelingsformulier met beoordelingscriteria.

Benodigdheden

U ontvangt van de cursusleider een werkstuk van een leerling. U kunt ook een werkstuk nemen van een leerling op uw praktijkbedrijf.

Werkwijze

Het eerste gedeelte van de voorbereiding maakt u alleen, het tweede gedeelte wordt in viertallen uitgevoerd. De uitvoering wordt weer individueel uitgevoerd en de afsluiting met de hele groep.

Vorbereiding

- Maak een formulier voor het beoordelen van een werkstuk. Spiek hiervoor op het formulier van werkblad 10 of vraag uw cursusleider om beoordelingsformulieren die op het AOC gebruikt worden. Formuleer de criteria zó dat u zo objectief mogelijk kunt beoordelen.
- Bespreek met drie medecursisten vervolgens de criteria na en stel de vijf beste beoordelingscriteria vast.

Uitvoering

Beoordeel nu het werkstuk. Vul hiervoor uw formulier in.

Afsluiting

Bespreek samen de volgende vragen.

- Welke eindbeoordelingen heeft het verslag van de medecursisten gekregen?
- Wat is de oorzaak van de verschillen in eindbeoordeling?
- Welke tips kunt u deze leerling geven om zijn werkstuk te verbeteren?