



Training  
beoordelen

**WE GAAN VOOR**

**GOLD!**





Naam: Lianne

Functie: Opleidingsadviseur

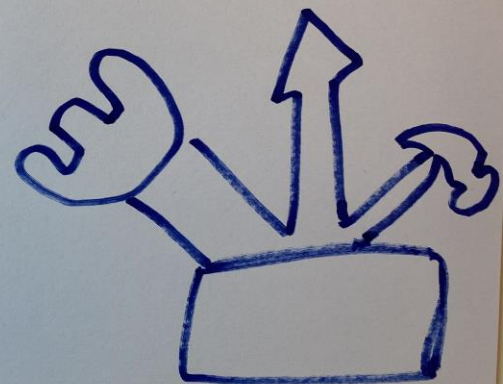
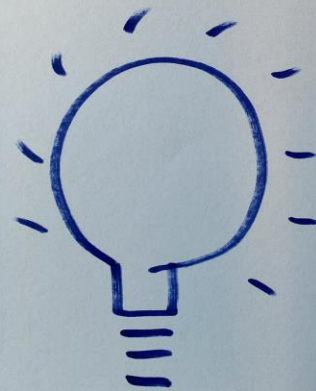
Talent:



Naam: Miriam

Functie: Hoofd academie

Talent:





VAN DER VAART

3

VAN GEENHUIZEN

7

14

16

# PROGRAMMA TEACH THE TEACHER - BEOORDELEN

**09.00 – 09.15 Kennismaking en leervragen inventariseren**

**09.15 – 10.30 Op weg naar de 10 (incl. 15 min. pauze)**

- Wanneer toets je en wanneer beoordeel je?
- Wat is de “10”? (criteria)
- Hoe toets/beoordeel je de “10” ? (instrumenten)
- Op welke manier toets/beoordeel je de “10”? (proces)

**10.30 – 11.30 Jij als beoordelaar**

- Taken als beoordelaar
- Voorbereidingsopdracht
- Competenties als beoordelaar
- Feedback geven en ontvangen

**11.30 – 13.00 Leerklimaat (incl. 15 min. pauze)**

- Theorie
- Objectiviteit
- Dilemma's

“Statistieken meten het proces.  
Het scorebord meet het resultaat.  
Maar dan ben je te laat.  
Zorg dus dat je weet wat je wil meten,  
toets en anticipeer ín het leerproces,  
niet tijdens de wedstrijd”.

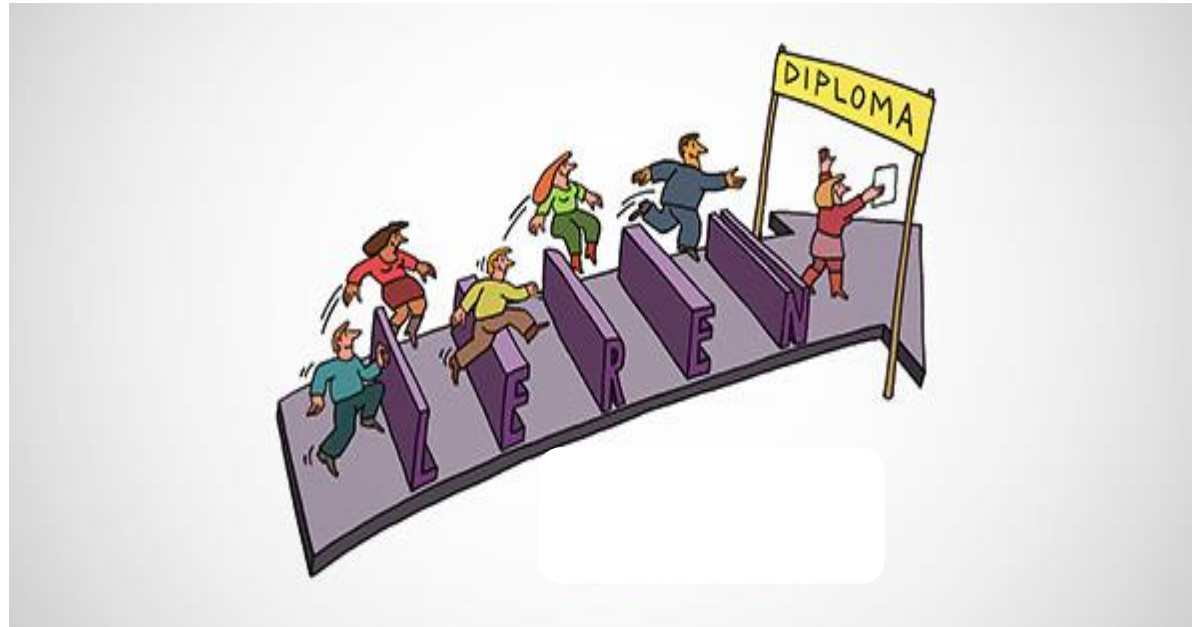


# Agenda

- **Op weg naar de 10**
  - Wanneer toets je en wanneer beoordeel je?
  - Wat is de “10”? (criteria)
  - Hoe toets/beoordeel je de “10” ? (instrumenten)
  - Op welke manier toets/beoordeel je de “10”? (proces)



# Wat is toetsen en wat is beoordelen?



Ga naar [menti.com](https://www.menti.com)

Code: 66 72 89 6

# Wat is toetsen en wat is beoordelen?

## TOETSEN

- Meten, waarderen en begeleiden
- Tweerichtingsverkeer
- Ontwikkelingsgericht
- Formatief
- Door 1 werkbegeleider
- Gebaseerd op 1 tijdsmoment
- Tussentijds

## BEOORDELEN

- Meten, waarderen en beslissen
- Eenrichtingsverkeer
- Prestatiegericht
- Summatief
- Door meerdere werkbegeleiders
- Gebaseerd op meerdere tijdsmomenten
- Aan het einde van de opleiding

# Wat is een 10? - Criteria



Landelijk Overleg Opleidingen Verpleegkunde

## BACHELOR OPROFNU RSING 2020

EEN TOEKOMSTBESTENDIG  
OPLEIDINGSPROFIEL 4.0

Redactie:  
Johan Lambregts  
Ans Grotendorst  
Cuno van Merwijk

# Beoordelingscriteria: Proeven/OSAT's/KPB's



Hoeveel zijn het er?

Waar gaan ze over?

Wat zijn de eindcriteria waarop je beoordeeld?

Wat is voor jou een 6, 8 of een 10?

Vragen > schrijf ze op

# Hoe toets je de 10? - Toetsinstrumenten



**padlet**

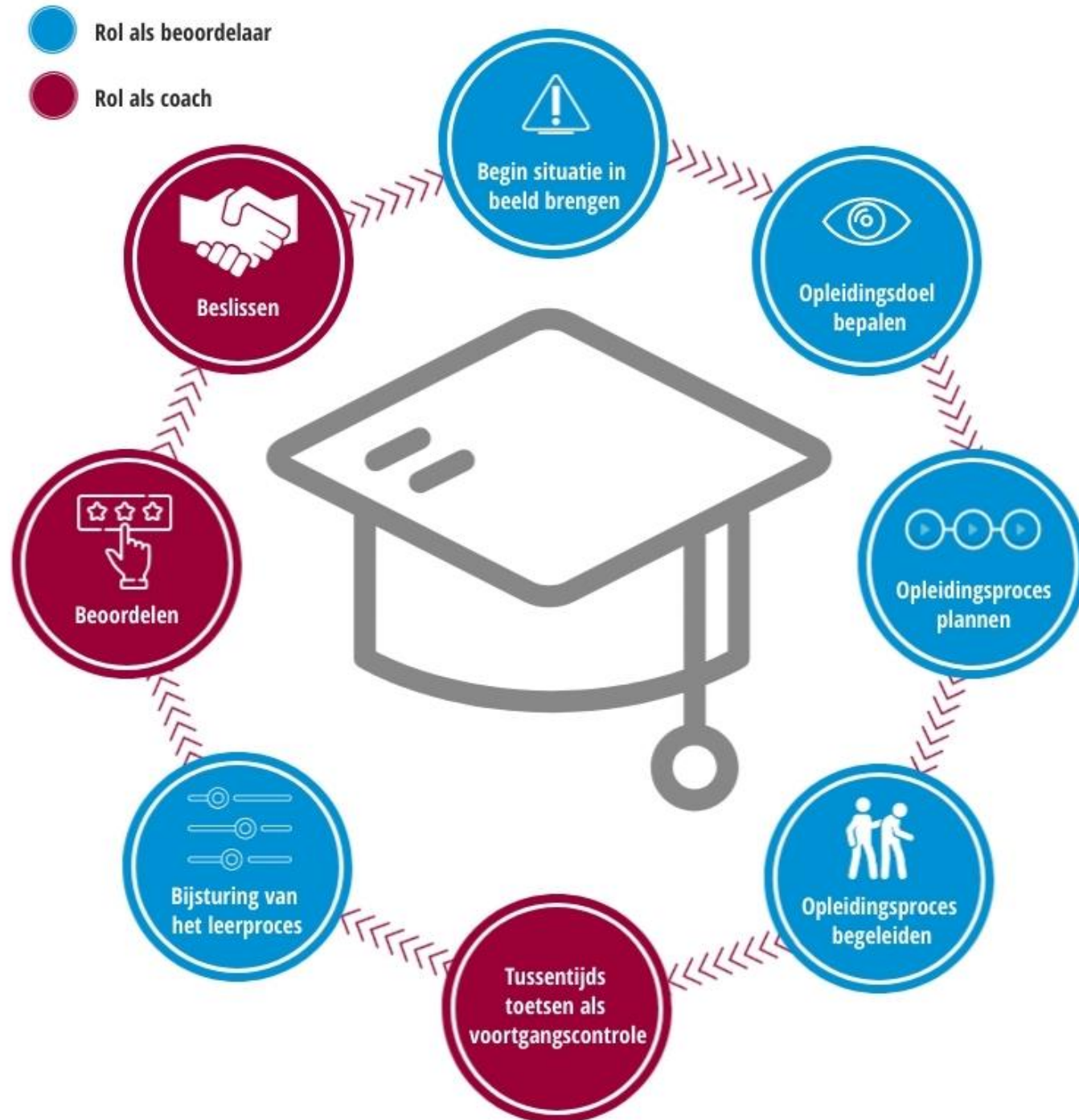
# Criteria

Welk proeve/OSAT/KPB vind je lastig?

Ga daarover met elkaar in gesprek en koppel de belangrijkste conclusies straks weer terug



# Proces



# Agenda

- **Jij als beoordelaar**
  - Taken als beoordelaar
  - Voorbereidingsopdracht
  - Competenties als beoordelaar
  - Feedback geven en ontvangen



“Ik was veel te sturend. We boekten vooruitgang, maar het bracht geen Olympisch goud. Ik heb veel geleerd van mijn eigen fouten. Maar misschien nog wel het meest door na te denken wat voor soort coach ik wil zijn. Uiteindelijk leidde dat tot goud”.



Taken als beoordelaar



# 6 taken als beoordelaar

- Op de hoogte zijn van de criteria en instrumenten
- Toetsen op de afgesproken criteria
- Vaststellen in welke mate er aan deze criteria voldaan wordt
- Evalueren van de randvoorwaarden
- Verzamelen en registreren van beoordelingsgegevens
- Feedback geven

# Competenties als beoordelaar

- Observeren
- Samenwerken
- Accuratesse
- Overtuigingskracht
- Onafhankelijkheid
- Beslisvaardigheid
- Feedback geven en ontvangen
- Schriftelijke communicatie
  
- VOORBEREIDINGSOPDRACHT?

Menti.com – 94 57 91 1

# Vorbereidingsopdracht



## Hoe voer jij jouw rol als beoordelaar uit?

- Waar moet je mee door gaan?
- Wat moet je minder doen?
- Wat mag je meer doen?



Te veel van het goede

**Kernkwaliteit**  
Waar ben je heel goed in?

**Valkuilen**  
Waar kan je in doorschieten?

Positieve tegenovergestelde

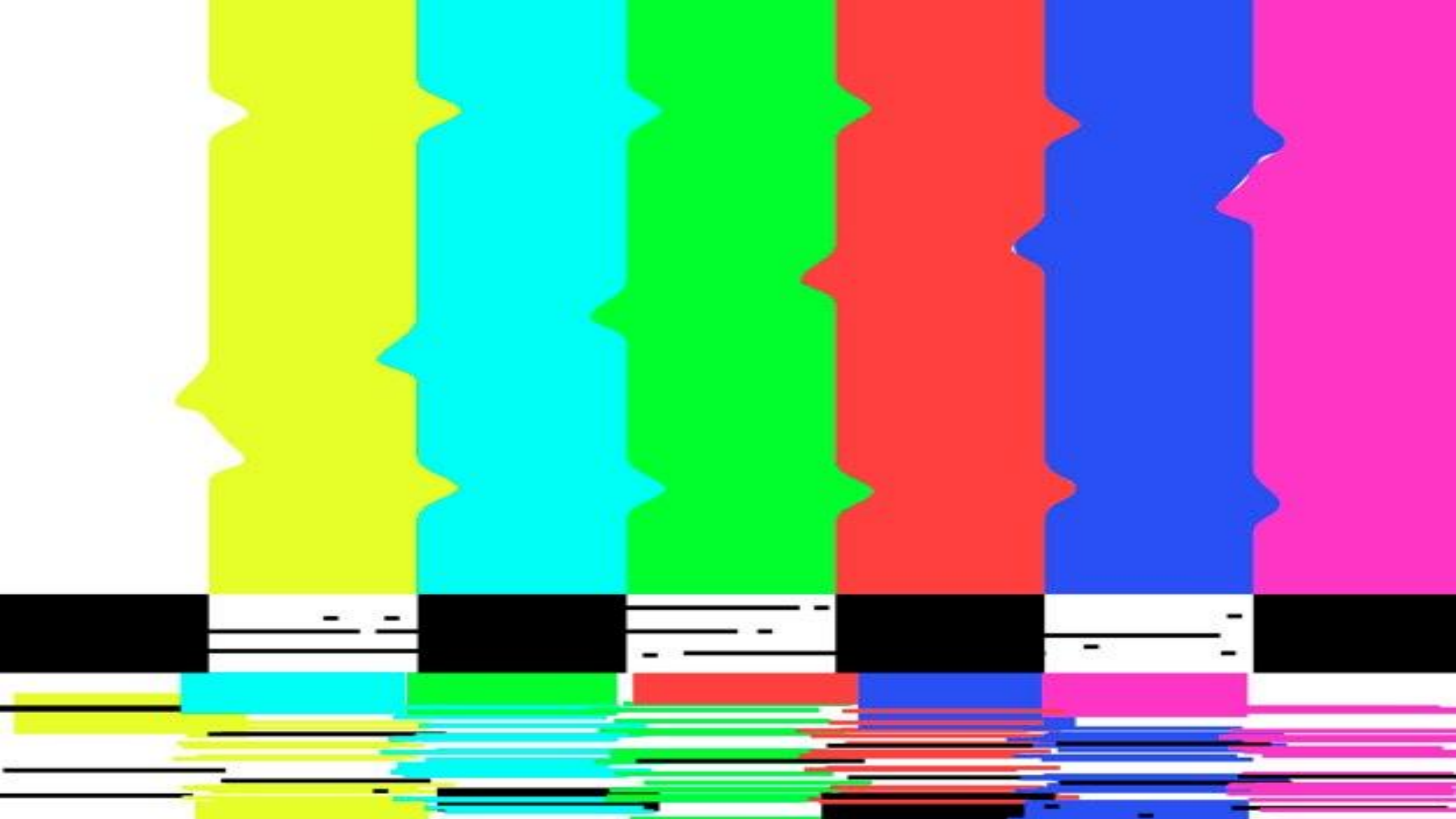
Positieve tegenovergestelde

**Allergie**  
Waar heb je een hekel aan bij anderen?

**Uitdaging**  
Waar zou je beter in willen worden?

Te veel van het goede







# Feedback

## GEVEN & ONTVANGEN

-  BEGIN MET IETS POSITIEFS
-  BESCHRIJF CONCREET GEDRAG
-  DOSEER JE FEEDBACK
-  VERTEL WAT HET JOU DOET
-  DOE SUGGESTIE VOOR VERBETERING
-  VRAAG OM REACTIE
-  MAAK CONCRETE AFSPRAKEN



-  **LUISTER**
-  GA NA OF JE DE ANDER GOED BEGRIJPT
-  **VRAAG DOOR**
-  **ACCEPTEER DE FEEDBACK, OOK ALS JE NIET EENS BENT**
-  **LAAT EERLIJK ZIEN WAT HET JE DOET**
-  **BEPAAAL ZELF OF JE JE GEDRAG WIL VERANDEREN**

# Feedbackregels



# Casus

- Je hebt net met een collega in opleiding meegelopen om te beoordelen. Helaas kom je tot de conclusie dat je collega niet voldoet aan de criteria. Dat zou betekenen dat je een onvoldoende moet geven.
- Jouw collega's hebben tijdens de toetsmomenten wel steeds groen licht gegeven.
- Je twijfelt of deze persoon het kan of niet. Dat vind je lastig in te schatten. Tijdens het beoordelingsmoment laat jouw collega in opleiding het in ieder geval niet zien.
- Oefen dit gesprek

# Casus

- Casus helder?
- Rolverdeling maken: collega in opleiding, werkbegeleider en observant
- Feedback gesprek oefenen
- Nabespreken



# Agenda

- **Leerklimaat**
  - Theorie
  - Objectiviteit
  - Dilemma's

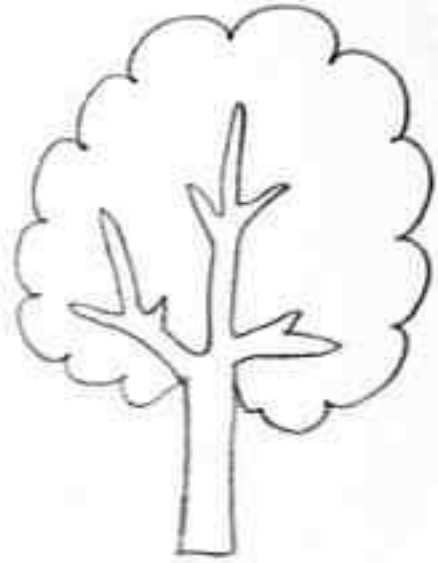
“Ik heb nog nooit een wedstrijd gewonnen met focus op de zwakke punten. Focus op de sterke punten en je krijgt veel meer zelfvertrouwen”.





- 
- 
- Persoon 1: Beschrijf jouw tekening aan de anderen zonder de tekening te laten zien.
  - De rest: Teken op basis van de instructies. Je mag vragen stellen.
  - Na 1 minuut: Terug in de groep > tekeningen naast elkaar leggen.





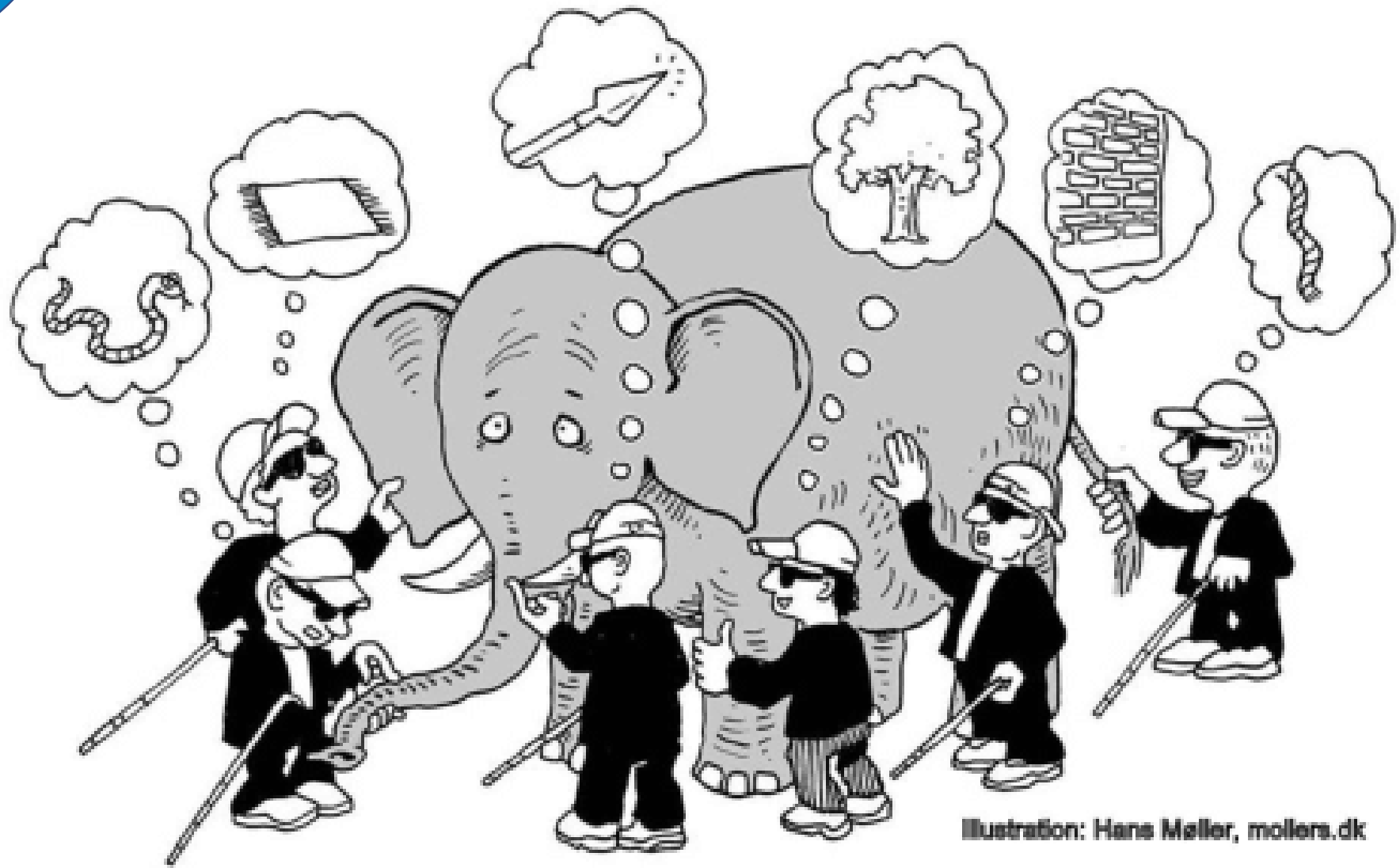


Illustration: Hans Møller, mollers.dk

# Observeren

- Objectief beoordelen bestaat uit 3 stappen:
  1. Observeren en registreren
  2. Classificeren en waarderen
  3. Evalueren
- Observeer en beschrijf altijd eerst concreet het waargenomen gedrag en geef dan pas een beoordeling!

**VOOR**



**TEGEN**



