

Met een eerlijk oordeel kom je samen verder

Voert u een bewonderingsgesprek, een knuffelgesprek of bent u zo relatiegericht dat u het maar moeilijk vindt een objectieve beoordeling te geven? Speelt u het op de man en voert u een veroordelingsgesprek? Doe uw voordeel met deze tips voor een effectieve beoordeling van studenten.

Spreek van te voren af waarop u beoordeelt

Lees het volgende stukje eens door:

De lift van een gebouw start op de parterre met zes passagiers. Bij de eerste stop stappen vier mensen in en twee uit. Bij de volgende stop stappen twee passagiers in en drie uit. De volgende keer stappen zeven mensen in. Bij de volgende stop komt één passagier binnen. Dan als de lift weer stopt gaat er één uit en komen er drie bij. Bij de laatste stop stappen twee mensen in en vijf mensen uit.

Beantwoord nu zonder terug te lezen de volgende vraag: Hoe vaak heeft de lift gestopt?

Wist u het antwoord op de vraag? Waarschijnlijk niet. Als u van te voren had geweten wat ervan u werd verlangd, dan had u de vraag makkelijk kunnen beantwoorden. Bij uw student werkt het precies hetzelfde. Als hij van te voren weet op welke punten u hem beoordeelt, kan hij daar rekening mee houden.

Kies meerdere beoordelingsmomenten

Door uw student regelmatig te beoordelen kunt u beter vaststellen hoe hij functioneert. De student kan in meerdere situaties zijn bekwaamheid laten zien. Regelmatig beoordelen geeft u houvast om ook de zaken die minder goed gaan met uw student te bespreken.

Zo bent u in staat om, waar nodig, bij te sturen om de gestelde doelen te bereiken. Aan de hand van de beoordeling stippelt u samen met de student de lijn uit voor het vervolg van de opleiding.

Kies verschillende beoordelingsvormen

U kunt op allerlei manieren producten of diensten van de student beoordelen. Enkele voorbeelden:

a. Observatie

Observeer de student tijdens het uitvoeren van bepaalde handelingen. Geef vooraf aan dat dit gaat gebeuren. Zorg dat er een heldere instructie is van de handelingen die de student gaat uitvoeren. Geef ook aan op welke punten u zult letten.

b. Portfoliobeoordeling

Een portfolio is een map waarin de student 'bewijzen' verzamelt voor de manier waarop hij aan zijn competenties werkt. Deze kan producten bevatten, maar ook verslagen. Deze map kan doorgenomen worden waarbij gekeken wordt of de inhoud voldoet aan de beoordelingscriteria. Tijdens het doornemen van de portfolio kunt u ook vragen stellen aan de student (zie verderop).

c. Productbeoordeling

Bij de beoordeling van een product kijkt u naar het resultaat. U kijkt of het gemaakte product voldoet aan alle eisen van het bedrijf en/of de klant.

d. Gesprek/interview

In een gesprek achterhaalt u door het stellen van vragen of de student voldoende kennis heeft van het werk wat hij uitvoert.

e. Verslagen

U kunt de student vragen om verslagen te maken van bepaalde activiteiten. Geef daarbij vooraf duidelijk aan waaraan dit verslag moet voldoen en waarop u het zult beoordelen.

Tip van een collega-praktijkopleider: Wees niet bang om kritiek te uiten.

'Probeer zo concreet mogelijk te zijn. Wacht niet tot het einde van de stageperiode met je verbeterpunten want dan ontnem je de student de kans om van fouten te leren en zich te verbeteren. Bedenk: zachte heelmeeesters, maken stinkende wonden!'

Kees van Wijck,
Toneelmeester bij het Parktheater in Eindhoven

f. Opdracht/proeve van bekwaamheid

Een proeve is een opdracht/taak die de student zonder begeleiding uitvoert binnen een afgesproken tijd. Belangrijk is dat vooraf een duidelijke omschrijving wordt gegeven van de opdracht, de situatie en de wijze van beoordelen. De beoordeling kan plaatsvinden door observatie, een gesprek achteraf, verslagleggen enz.

Formuleer heldere beoordelingscriteria

Bepaal vooraf waarop u gaat beoordelen. Stel criteria en normen vast. Vertel de student hoeveel criteria voldoende moeten zijn om een positief resultaat te behalen.

Valkuilen

1. De 'gekleurde bril'

Beoordelingen zijn sterk afhankelijk van de relatie tussen praktijkopleider en student. Een emotionele band tussen praktijkopleider en student van welke aard ook zal het oordeel van de praktijkopleider vertroebelen. Ook bijvoorbeeld een slechte nachtrust of persoonlijke problemen van de praktijkopleider kleuren de bril waarmee hij het gedrag van de student beoordeelt.

2. 'Leve uw evenbeeld'

De praktijkopleider neemt zichzelf mee. De eigenschappen die de praktijkopleider in zichzelf waardeert, zal hij ook graag zien in de student. Hetzelfde geldt voor gedeelde opvattingen. Het is veel moeilijker iemand te beoordelen die heel anders denkt dan iemand die dezelfde opvattingen deelt.

Een praktijkopleider die (te) hoge eisen aan zichzelf stelt en die een student begeleidt die voor zichzelf reële eisen stelt, zal snel geneigd zijn de student als lui te bestempelen.

3. Het 'halo- en horn-effect'

Het oordeel over één bepaald aspect van het gedrag straalt uit naar de hele beoordeling van die persoon. Dit kan leiden tot een algeheel gunstig oordeel (halo-effect; halo = stralenkrans) of tot een totaal ongunstig oordeel (horn-effect; horn = duivel).

Als een student bijvoorbeeld precies volgens de regels met gereedschap of machines omgaat, wil dat nog niet zeggen dat hij ook altijd de veiligheidsvoorschriften in acht neemt. Of als iemand niet goed kan omgaan met een Apple-computer, betekent dat niet meteen dat hij ook niet goed kan omgaan met een PC.

Tip van een collega-praktijkopleider: Vertrouw op uzelf!

'Toen ik net praktijkopleider was vond ik het beoordelen van een student best lastig. Vooral als ik niet helemaal tevreden was over de student. Ik vroeg me af of ik het wel goed zag en of ik de student niet teveel benadeelde. Tijdens de beoordelingsgesprekken die ik voerde met de school en de student merkte ik echter dat ik vaak dezelfde dingen waarnam als de docent op school. Logisch, want een student wordt niet opeens een ander mens in een stage of leerbaan. Een student die bij ons vaak te laat komt, doet dit ook op school. Een student die zich bij ons lomp gedraagt, is ook op school geen charmante jongen. Kortom, praktijkopleiders, vertrouw op jezelf!'

Jeroen Croonenberg,
Praktijkopleider AV bij Sound & Vision in Culemborg

4. 'Eens een dief altijd een dief'

Als een oordeel gevestigd is, dan is dit vaak voorgoed. Ons oordeel houdt weinig rekening met veranderingen en ontwikkelingen. Bedenk bijvoorbeeld eens hoe moeilijk een eerste indruk zich laat veranderen.

5. 'De beoordelaar heeft een karakter'

Uiteraard beïnvloedt ook de persoonlijkheid van de praktijkopleider de beoordeling. Enkele voorbeelden: de praktijkopleider is hard en stelt hoge eisen. De student kan hierdoor last van faalangst krijgen, dat kan de prestaties van de student negatief beïnvloeden. De praktijkopleider is makkelijk en snel tevreden. Hij neigt ernaar de student positiever te beoordelen dan de student verdient. Het gevolg hiervan kan zijn dat een student denkt dat hij goed werk verricht, maar dat hij bij een ander bedrijf merkt dat het beter kan.