

Werkpleklers samen beoordelen: een wegwijzer

12 september 2017

Geschreven door Marloes van Bussel (CINOP Advies), Sabine van Eldik (ILS HAN), Linda Medendorp
(Kennispunt MBO Raad)

Uitgave: Kennispunt Opleiden in de School mbo



Werkpleklersamen beoordelen: een wegwijzer

Hoe kun je als lerarenopleiding en opleidingsschool samenwerken in het beoordelen van het werkpleklersamen van studenten? Dat is de vraag die centraal staat in dit artikel over samen beoordelen. Werkpleklersamen vormt een centraal onderdeel van de lerarenopleiding. Het werkpleklersamen verbindt de theorie van de lerarenopleiding met de authentieke beroepspraktijk van de mbo-school. Lerarenopleiding en de school hebben niet alleen een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de begeleiding van het werkpleklersamen, maar ook voor het beoordelen ervan. In dit artikel hebben we met samenwerkingsverbanden en experts uit mbo en hbo onderzocht waar een goede beoordelingsprocedure aan moet voldoen en hoe dit in samenwerking vorm krijgt.

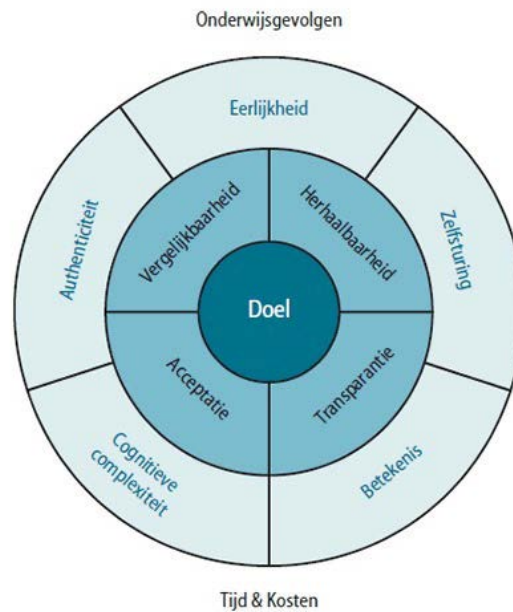
1.1 Werkpleklersamen in het mbo

Een student die de lerarenopleiding volgt, ontwikkelt in vier jaar¹ de competenties die hij nodig heeft om startbekwaam in het onderwijs aan de slag te gaan. Hij doet een combinatie van vakinhoudelijke en pedagogisch-didactische kennis, vaardigheden en houdingsaspecten op en brengt deze op zijn stageplaats in de praktijk en ontwikkelt deze daar verder: werkpleklersamen. Als deze student stageloopt in het mbo, wordt hij ondergedompeld in nieuwe uitdagende situaties: hij krijgt heterogene klassen voor zijn neus, werkt in een net zo heterogeen onderwijsteam, hij koppelt zijn lessen aan de beroepspraktijk van zijn leerlingen en bereidt zijn leerlingen voor op de arbeidsmarkt van de toekomst. Om de ontwikkelingen van deze aankomende docent in kaart te brengen, wordt hij op diverse momenten beoordeeld. Het doel daarvan is tweeledig: de student krijgt feedback op zijn functioneren, en op basis van deze feedback neemt de opleiding beslissingen over voortgang en overgang. Om die reden is het belangrijk dat de beoordeling een rechtvaardige uitspraak doet over het functioneren van de student. Dit roept de vraag op welke kwaliteitseisen een rol spelen bij toetsing en beoordeling bij het werkpleklersamen.

1.2 Het Competentie Assessmentwiel als graadmeter voor kwaliteit

De toetsprogramma's van lerarenopleidingen vormen een samenhangend geheel van toetsen die kennis, vaardigheden en attitude meten. Het Competentie Assessmentwiel (*Figuur 1 - Baartman, Prins, Kirschner & van der Vleuten, 2007*) leent zich goed voor het evalueren van competentiegerichte beoordelingen zoals die van de lerarenopleidingen.

¹ Bij een reguliere voltijd opleiding



Figuur 1. Competentie assessment wiel. Baartman e.a., 2007

De 12 kwaliteitsstandaarden in dit wiel zijn als volgt te omschrijven:

1. geschiktheid voor onderwijsdoelen: alle competenties worden getoetst. Kennis, vaardigheden en attitudes komen ook geïntegreerd aan bod.
2. vergelijkbaarheid: de toetsen worden steeds op vergelijkbare wijze opgezet en uitgevoerd.
3. herhaalbaarheid van beslissingen: de beslissingen over studenten zijn gebaseerd op beoordelingen van meerdere verschillende beoordelaars in verschillende contexten op verschillende momenten.
4. acceptatie: alle betrokkenen (student, opleiding en praktijk) kunnen zich vinden in de opzet en uitvoering van de toetsen.
5. transparantie: de toetsen zijn doorzichtig en begrijpelijk voor alle betrokkenen.
6. eerlijkheid: alle studenten krijgen in het geheel aan toetsen een eerlijke kans om hun competenties te demonstreren.
7. ontwikkeling van zelfsturend leren/zelfsturing: de toetsen stimuleren zelfreflectie bij de studenten en het formuleren van eigen leervragen en leerdoelen.
8. betekenisvolheid: alle betrokkenen vinden de toetsen betekenisvol voor de beroepspraktijk en het leren van de studenten.
9. authenticiteit: de toetsen vormen een goede afspiegeling van kritische beroepssituaties.
10. cognitieve complexiteit: de toetsen meten denkprocessen van studenten en het benodigde niveau van de deze denkprocessen.
11. onderwijsgevolgen: de toetsen hebben een positieve invloed op leren en instructie gerelateerd aan de onderwijsdoelen.
12. tijd en kosten: de haalbaarheid van de ontwikkeling en de uitvoering van het geheel aan toetsen.

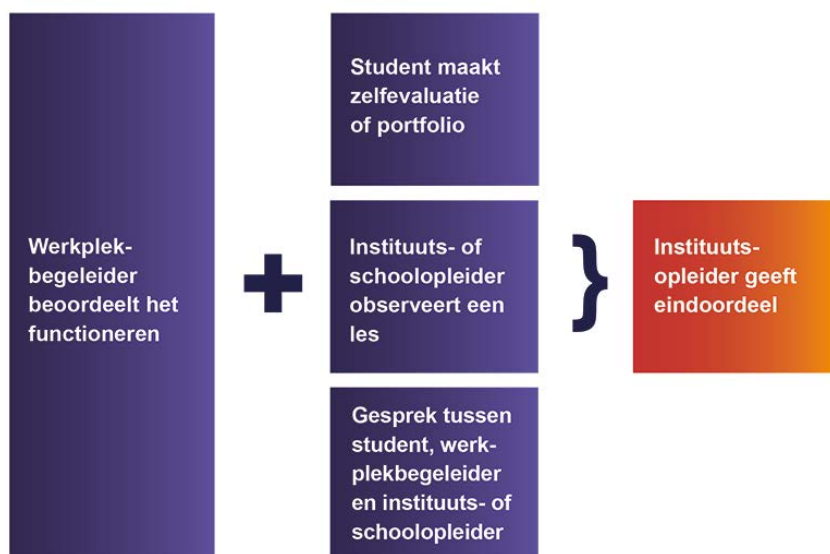
Dit model biedt het inzicht dat werkplekleren de plek bij uitstek is om de competenties van een student aan de lerarenopleiding te beoordelen. Daarbij springen met name de criteria betekenisvolheid en authenticiteit in het oog: werkplekleren sluit nauw aan bij de toekomstige beroepspraktijk van studenten en vormt een goede afspiegeling van kritische beroepssituaties. Reden temeer om een hoge kwaliteit van de beoordeling van werkplekleren na te streven. Hoe doen samenwerkingsverbanden van lerarenopleidingen en mbo-scholen dit in de praktijk?

Drie samenwerkingsverbanden van lerarenopleidingen en mbo-scholen geven ons een kijkje in de keuken en laten zien hoe zij het beoordelen van werkplekleren hebben vormgegeven: de formeel erkende opleidingsschool Hogeschool Utrecht en ROC Midden Nederland, de aspirant opleidingsschool Hogeschool van Arnhem en Nijmegen en het Graafschap College en het samenwerkingsverband Windesheim en Deltion College waarbij de samenwerking vastgelegd is in een convenant.

Allereerst bekijken we hoe hun beoordelingsprocedures zijn uitgewerkt. Vervolgens komen dilemma's aan bod die spelen bij de kwaliteit van het beoordelen van het werkplekleren en bieden we een aantal expertadviezen voor het omgaan met deze dilemma's.

1.3 In de praktijk: welke beoordelingsprocedures hanteren opleidingsscholen?

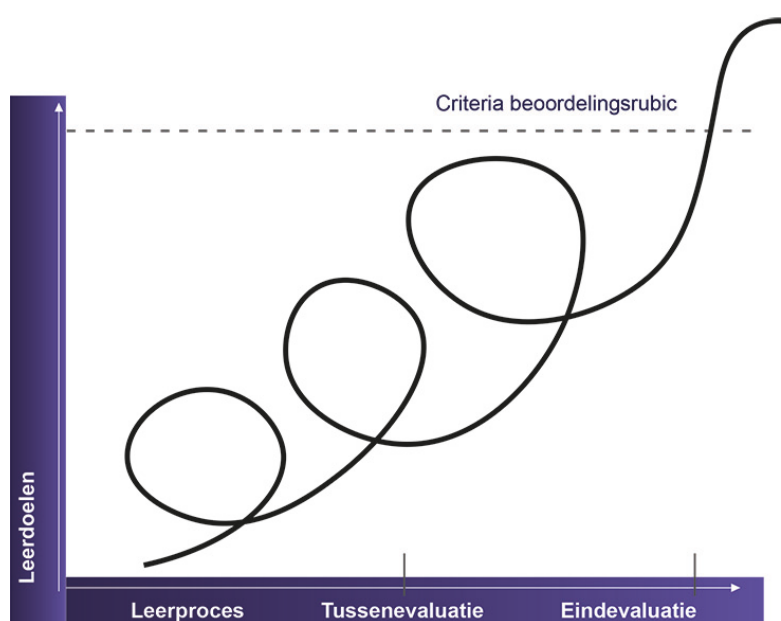
De opleidingsscholen baseren de beoordeling van het werkplekleren op een mix van methoden, zoals een zelfevaluatie of portfolio door de student, lesobservaties en gesprekken tussen student, werkplekbegeleider en instituutsopleider. Daarbij zijn diverse beoordelaars aan zet, zowel de schoolopleider en werkplekbegeleider van de mbo-school als de instituutsopleider. Deze methodemix komt bij alle drie de bevraagde opleidingsscholen naar voren. Het geheel van methoden is weergegeven in Figuur 2.



Figuur 2. Schematische weergave beoordeling werkplekleren



Als leidraad om tot een beoordeling te komen, gebruiken de opleidingsscholen een beoordelingsrubric. Deze rubric is gebaseerd op de wettelijke bekwaamheidseisen. Per jaar worden de criteria waaraan een student moet voldoen in de rubric uitgewerkt. Het functioneren in de praktijk is een zeer belangrijke maatstaf voor alle opleidingsscholen. Bij alle drie de opleidingsscholen vinden in elke stageperiode een tussenevaluatie en een eindbeoordeling plaats. De tussenevaluatie is formatief van aard, met als functie te bepalen aan welke leerdoelen de student nog moet werken om de stage voldoende af te sluiten. De eindbeoordeling is summatief van aard, deze wordt vermeld op de resultatenlijst bij het diploma en moet voldoende afgerond zijn om door te mogen naar het volgende jaar. In Figuur 3 is weergegeven hoe het leerproces van de student verloopt. Tijdens het leerproces leert hij op basis van leerdoelen om zo uiteindelijk te voldoen aan de criteria in de beoordelingsrubric. Wisselend van situatie tot situatie lukt het steeds beter om aan de leerdoelen te voldoen en kan de student nieuwe leerdoelen stellen.



Figuur 3. Leerproces student tijdens werkplekieren



Om de kwaliteit van deze beoordelingsprocedure helder te krijgen, leggen we deze naast de criteria van het Competentie Assessmentwiel. De rubric zorgt voor geschiktheid voor onderwijsdoelen (criterium 1, geschiktheid voor onderwijsdoelen). De tussenevaluatie maakt dat de beoordeling ook gericht is op ontwikkeling (criterium 7, ontwikkeling van zelfsturend leren/zelfsturing). Dat de beoordeling gericht is op ontwikkeling en dat de beoordeling een leerzaam moment is, maakt de beoordeling betekenisvol voor studenten (criterium 8, betekenisvolheid). De keuze om het oordeel van het werkplekieren doorslaggevend te maken voor overgang naar het volgende jaar zorgt voor acceptatie bij verschillende partijen (criterium 4, acceptatie). De beoordelingsprocedure helder uitwerken, draagt bij aan het voldoen aan kwaliteitseisen zoals acceptatie (criterium 4, acceptatie) en

transparantie (criterium 5, transparantie). Ook zorgt dit ervoor dat een beoordeling zo vergelijkbaar mogelijk kan verlopen voor alle studenten (criterium 2, vergelijkbaarheid). De inzet van verschillende beoordelaars met een verschillende achtergrond en hen in overleg laten komen tot een oordeel, vergroot de herhaalbaarheid van de beslissing (criterium 3, herhaalbaarheid van beslissingen). Afhankelijk van de eisen van de zelfevaluatie of de diepgang van het gesprek kan met de beoordeling ook voldaan worden aan het criterium cognitieve complexiteit (criterium 10, cognitieve complexiteit). Men kijkt dan naar de denkprocessen van de student tijdens het functioneren op de werkplek.

Binnen de samenwerkingsverbanden zijn instituutsopleiders en schoolopleiders het met elkaar eens dat het beoordelen van werkpleklers hoge eisen stelt aan beoordelaars. De beoordelaar is degene die op basis van verschillende momenten waarop hij de student ziet functioneren in de praktijk, een oordeel geeft. Om ervoor te zorgen dat de beslissingen die zij maken herhaalbaar (criterium 3) en eerlijk (criterium 6) zijn, worden ze opgeleid. Professionalisering is een belangrijk middel om ervoor te zorgen dat de beoordelaars beschikken over de juiste kennis, vaardigheden en houding om te kunnen beoordelen. Vaak ontwikkelen en verzorgen lerarenopleidingen en mbo-scholen deze professionaliseringsactiviteiten samen.

Bovenstaande beschrijving laat zien dat samenwerkingsverbanden het Competentie Assessmentwiel goed kunnen gebruiken voor het evalueren van de kwaliteit van de beoordeling van werkpleklers. Bij navraag aan de geïnterviewden blijkt dat een die beoordeling recht doet aan het functioneren van de student, objectief is, laat zien waar de beoordeling op gebaseerd is, feedback genereert en verloopt volgens afgesproken werkwijze het belangrijkste. Hierbij komen kwaliteitseisen zoals eerlijkheid, geschiktheid voor onderwijsdoelen, vergelijkbaarheid, betekenisvolheid, transparantie en acceptatie naar voren.

Door beperkte tijd en met het oog op haalbaarheid (criterium 12) doen zich ook beperkingen voor bij het inrichten van de beoordelingsprocedure. Dit leidt tot dilemma's. Op basis van de verhalen van de drie opleidingsscholen, lichten we er vier dilemma's uit. Twee beoordelingsexperts uit het mbo en hbo, Albert Jan Hoeve, strategisch onderwijsadviseur Deltion college en Desirée Joosten-ten Brinke, Lector Kwaliteit van toetsen en beoordelen bij Fontys lerarenopleiding Tilburg geven een advies bij deze dilemma's.

1.4 Dilemma's bij het beoordelen van werkpleklers

Dilemma 1: de diversiteit van het beroep

Hoe ga je om met het diversiteit van het vak van docent in de beoordeling? De praktijk van het beroep van docent is divers (Tartwijk, Tigelaar, Veldman en Janssen, 2008). Van situatie tot situatie doet de onderwijspraktijk een beroep op verschillende competenties. Gaat het om kennisoverdracht of leert de docent vaardigheden aan? Kan de docent inspelen op actuele ervaringen van leerlingen in de beroepspraktijk? Kan een docent uitvoering geven aan de verschillende taken en rollen als docent in het beroeps onderwijs, zoals het begeleiden van de beroepspraktijkvorming, het ontwikkelen van innovatief onderwijs dat voorbereidt op de veranderende arbeidsmarkt en het coachen van studenten

bij hun studieloopbaan? De taken en rollen van een mbo-docent staan beschreven in het kwalificatiedossier van de mbo-docent (MBO Raad, 2015). Deze verschillende rollen komen echter niet terug in de beoordelingsrubric van de lerarenopleiding. Verder zijn er vaak meerdere manieren en/of handelingen mogelijk om in een situatie tot een goed resultaat te komen (Tartwijk, e.a., 2008). Deze diversiteit van het beroep van docent vraagt om het beoordelen van meerdere situaties in verschillende contexten, wat leidt tot extra complexiteit bij het beoordelen van werkplekleren. Het is de werkplekbegeleider die op basis van meerdere momenten in meerdere situaties de student ziet functioneren en dat beoordeelt. Daarnaast beoordeelt de instituutsopleider maar één moment, waarbij het belangrijk is dat hij of zij bepaalt of dat moment representatief is voor het vak van docent en of de wijze waarop de student dat uitoefent representatief is voor zijn functioneren. Kortom, in hoeverre weerspiegelt de beoordeling de diversiteit van het vak van docent? Leiden de beoordelingen van verschillende studenten tot vergelijkbare beoordelingen? Is het mogelijk om eerder de gemaakte beslissingen op basis van de beoordelingen te herhalen?

Expertadvies:

- Stel bij het beoordelen ten alle tijden de competenties centraal. Het gaat om het beoordelen van de competenties, die ingezet worden in die specifieke situatie. Welke competenties zijn ingezet, met welk doel en tot welk resultaat heeft dat geleid? De aandacht gaat dan uit naar de competenties en minder naar de situatie, waarmee het aandeel van de situatie in het beoordelen kleiner wordt.
- Analyseer bij het beoordelen de context van de beroepssituatie. Waarom is deze gemakkelijk of moeilijk? En in hoeverre is dat dan van invloed op het resultaat?
- Expliciteer de beoordelingsrol van werkplekbegeleider en instituutsopleider. De werkplekbegeleider krijgt dan de rol om het functioneren van de student over de gehele linie te beoordelen. Het resultaat is een oordeel over het typische functioneren van de student. De instituutsopleider beoordeelt een moment. In dat moment presteert de student naar zijn beste kunnen. Die prestatie wordt vergeleken met de lat waarop hij of zij zou moeten presteren. Het resultaat is een oordeel van het maximale presteren van de student.

Dilemma 2: begeleiden versus beoordelen

Hoe geef je als begeleider een goede beoordeling? Werkplekbegeleiders zijn verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de student. Daarom zijn ze nauw betrokken bij de student en bouwen ze een band op met de student. Er kan sprake zijn van een klik of juist niet. Ze leren de student als collega kennen en zien de ontwikkeling die de student doormaakt en ook hoe de student functioneert in diverse rollen op school. Bij een beoordeling gaat het om het beoordelen van het functioneren van iemand enkel en alleen op basis van de criteria uitgewerkt in de rubric. Het geven van een beoordeling vraagt om een objectieve blik en om het nemen van afstand. Eerdere ervaring of persoonlijke voorkeuren mogen geen rol spelen. In de interviews gaven de samenwerkingsverbanden aan dat als een student veel potentieel laat zien, ze dit mee willen laten spelen in de beoordeling. In hoeverre dient een werkplekbegeleider al deze indrukken uit te schakelen en alleen zijn beoordeling te baseren op wat hij ziet tijdens het beoordelingsmoment? Hoe goed zijn begeleiders daartoe in staat? Krijgen alle studenten een eerlijke kans om hun kunnen aan te tonen?

Expertadvies:

- Markeer de overgang van begeleiding naar beoordeling. Het is niet gemakkelijk om onderscheid te maken tussen begeleiden en beoordelen. Laat voor de student duidelijk zijn wanneer deze momenten plaatsvinden, en wat van hem/haar verwacht wordt en wat hij/zij kan verwachten in beide situaties. De werkplekbegeleider begeleidt en adviseert bijvoorbeeld niet meer als het moment van beoordelen is aangebroken. De feedback die volgt uit de beoordeling kan wel meegenomen worden naar de volgende fase in het leerproces.
- Pleeg intervisie. Intervisie is een mooie vorm van professionaliseren, waarbij beoordelaars in gesprek gaan over het onderscheid tussen begeleiden en beoordelen. Mogelijke gespreksonderwerpen zijn: valkuilen die je ervaart als beoordelaar, de manieren waarop je informatie over een student verzamelt en de wijze waarop je deze informatie interpreteert en op waarde schat. Ook kunnen beoordelaars middels intervisie samen oefenen met beoordelen.

Dilemma 3: subjectiviteit minimaliseren

Hoe zorg je ervoor dat een beoordeling zo objectief mogelijk is? Beoordelen is mensenwerk en dat betekent dat er altijd een bepaalde mate van subjectiviteit aanwezig is. Met behulp van hulpmiddelen zoals rubrics en gezamenlijk oefenen met beoordelen, kun je de objectiviteit bij het beoordelen vergroten. Echter zal het nooit 100% objectief zijn. Vaak hebben professionals zelfs het gevoel in één oogopslag te kunnen zien of iemand een goede docent is of niet. Tegelijkertijd heeft iedereen ook zijn eigen beeld van wat een goede docent is. Een ervaren docent heeft zichzelf jarenlang ontwikkeld en daarbij een eigen beeld gevormd van het docentschap. Hoe is de invloed van eigen interpretatie zo klein mogelijk te houden? Hoe kan de herhaalbaarheid van beslissingen op basis van de beoordeling zo groot mogelijk zijn?

Expertadvies:

- Hanteer een vier-ogenprincipe. Hiervoor zijn verschillende mogelijkheden denkbaar, bijvoorbeeld: inzet van een tweede beoordelaar op het toetsmoment zelf, toetsmomenten opnemen en deze later door een tweede beoordelaar laten beoordelen, steekproefsgewijs met twee beoordelaars beoordelen en bij twijfelgevallen met twee beoordelaars beoordelen.
- Beoordeel meerdere momenten. Een oordeel baseren op beoordelingen van meerdere momenten, waarbij ook nog variatie is in de context, vergroot de objectiviteit.
- Laat de student meelopen met verschillende docenten. De student krijgt zo feedback vanuit verschillende perspectieven. Het mbo biedt hier mooie gelegenheid voor, omdat studenten vaak terecht komen in een onderwijsteam. Docenten uit het team, die niet de werkplekbegeleider zijn, kunnen dan toch een rol spelen. Een bijkomend voordeel is dat leraren in het mbo, doordat ze ook competentiegericht onderwijs verzorgen al bekend zijn met het beoordelen van gedrag en het functioneren van studenten. Het is in deze gevallen wel belangrijk dat de docenten competent zijn als beoordelaar op basis van de eisen die het samenwerkingsverband telt en dat zij bij de beoordeling de competenties zoals uitgewerkt in de beoordelingsrubric voor ogen houden.

Dilemma 4: zicht op kwaliteit

Hoe weet je zeker dat de kwaliteit van de beoordelingen hoog is? De drie samenwerkingsverbanden geven aan vertrouwen te hebben in de beoordelingen die ze geven, maar het antwoord op de vraag moeten ze schuldig blijven. De scholen zorgen voor een zo goed mogelijke beoordeling door de juiste personen te selecteren, door betrokkenen te professionaliseren, door te werken met beoordelings-instrumenten en –criteria, door veel over de inhoud van het vak en de casussen met elkaar te bespreken. De samenwerkingsverbanden treffen maatregelen om zo goed mogelijk te voldoen aan de kwaliteitsstandaarden, maar hoe weet je zeker dat je aan de kwaliteitsstandaarden voldoet?

Expertadvies:

- Hanteer een systematische aanpak voor de kwaliteitsborging. Een van de samenwerkingsverbanden gaat binnenkort aan de slag met het uitwerken van een kwaliteitszorgplan waar het samen beoordelen onderdeel van uitmaakt. Daarbij is een aanpak nodig waarmee de kwaliteit van de beoordeling geëvalueerd wordt. Het vraagt om een systematische aanpak, gebaseerd op een goede evaluatievraag, het verzamelen van passende gegevens, het trekken van conclusies met relevante betrokkenen en vervolgens het opstellen van verbeterpunten.
- Breng als opleidingsschool je ambitie in beeld. Voor het evalueren van de kwaliteit is het belangrijk dat je stip op de horizon duidelijk is. Vanuit daar kunnen kwaliteitscriteria bepaald worden. Het is zinvol om hierbij alle stakeholders te betrekken, aangezien zij een verschillende perceptie kunnen hebben van de kwaliteit van beoordelen.
- Zet alumni in bij het evalueren van de kwaliteit. Alumni kunnen nu ze klaar zijn met hun opleiding en gestart zijn met werken van een afstandje terug kijken op hun beoordeling. Wat vonden ze goed, wat kon beter en hoe eerlijk vonden ze hun beoordeling, ook gezien de context waarin ze nu werken?

De pluspunten van samenwerken aan samen beoordelen

Beoordelen is een belangrijk onderdeel van het werkplekleren. Het competentie assessment wiel van Baartman beschrijft criteria waaraan een goede beoordeling voldoet. Het beoordelen vraagt om een zorgvuldig ontwerp en uitvoering, wat lerarenopleiding en scholen steeds meer in samenspraak doen. Samenwerken biedt voordelen, zoals:

- 1) Samenwerking geeft vertrouwen in elkaars werk. Er zijn korte lijntjes tussen de verschillende betrokkenen. Dit levert meer overeenstemming op tussen lerarenopleiding en mbo-school over waar de student aan moet voldoen.
- 2) Doordat lerarenopleiding en mbo-school regelmatig afstemmen over het functioneren van de student op de werkplek, heeft de lerarenopleiding beter zicht op de leerbehoeften van de student. Hiermee wordt ook de mogelijkheid gecreëerd om snel in te grijpen bij problemen en aandacht op maat te bieden.
- 3) Samenwerken in het beoordelen zorgt ervoor dat de bijdrage van alle betrokkenen bij begeleiding en beoordeling van studenten optimaal benut wordt. De werkplekbegeleider heeft goed zicht op het dagelijks functioneren van de student. De instituutsopleider is door de grotere afstand tot de student objectiever en bewaakt de kwaliteit van de beoordelingsprocedure.

Met de handreikingen in dit artikel kunnen bestaande en nieuwe samenwerkingsverbanden van lerarenopleidingen en mbo-scholen het gezamenlijk beoordelen van werkplekleren een kwaliteitsimpuls te geven.

Dit artikel is tot stand gekomen met medewerking van:

- Marlies van Gendt van ROC Midden Nederland en Dick Bastiaanssen van Hogeschool Utrecht
- Jan Theunissen van Deltion College en Eduard Boer van Windesheim
- Ruth Mijnen van Graafschap College en Gerald Steverink van Instituut voor leraar en school van Hogeschool Arnhem Nijmegen

En met dank aan de beoordelingsexperts:

- Albert Jan Hoeve, Strategisch Onderwijsadviseur bij Deltion College
- Dr. Desirée Joosten-ten Brinke, Lector Kwaliteit van toetsen en beoordelen, Fontys lerarenopleiding Tilburg.

Geschreven door Marloes van Bussel (CINOP Advies), Sabine van Eldik (ILS HAN), Linda Medendorp (Kennispunt MBO Raad)

Wilt u meer weten neem dan contact op met het Kennispunt opleiden in de school mbo vial.medendorp@mboraad.nl