



## Mijn student leert van een eerlijke beoordeling

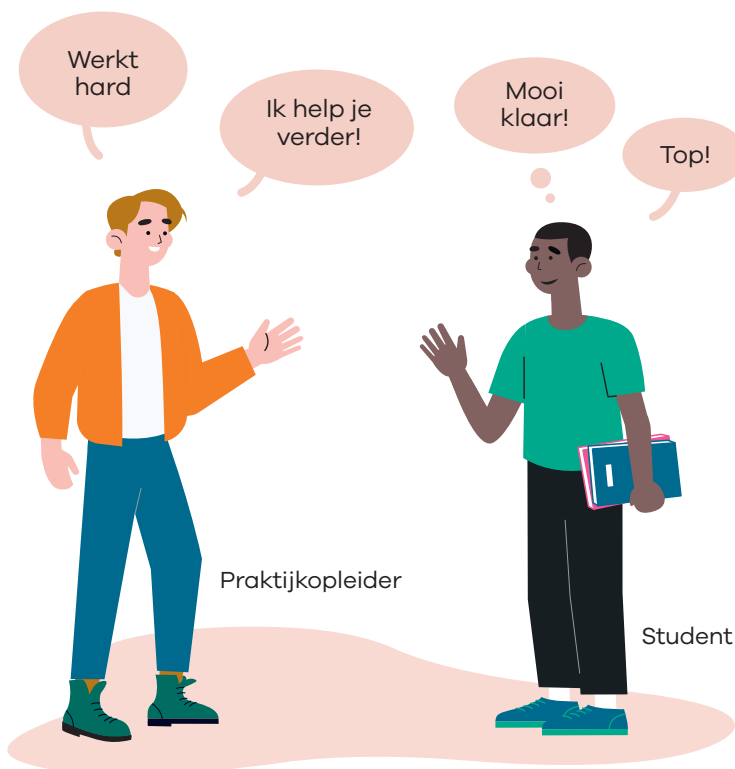
Je student eerlijk beoordelen wil zeggen dat je je baseert op objectieve feiten en niet op een subjectieve mening. Beperk je beoordeling tot de feiten die je concreet benoemt. Je student beoordeel je op van te voren vastgestelde criteria. Meestal zijn dat de competenties die een student moet beheersen om een goede beroepsbeoefenaar te worden en gericht zijn op de ontwikkeling van je student. Altijd in de context van werk. Misschien wordt deze student wel jouw toekomstige nieuwe collega.

### Achtergrondinformatie

Een competentie is 'een in gedrag waarneembare combinatie van kennis, vaardigheden, houding en/of persoonskenmerken (persoonlijke kwaliteiten) waarmee in een arbeidssituatie doelen worden bereikt.'

Onderbouw waarom je het cijfer 4 of 6 geeft. Of een 10. Waar baseer je je cijfer op? Hou daarbij rekening

met het niveau van je student en hoe ver je student is in de opleiding. Laat je student van te voren weten waar je je beoordeling op baseert. Beschrijf wat je ziet concreet op. Wat gaat goed en wat kan er beter? Laat je bij de beoordeling niet leiden door jouw persoonlijke voorkeur of door meningen van anderen over je student. Vergelijk geen studenten met elkaar, vergelijk je student ook niet met jezelf.



### Werkend principe

Eerlijke beoordelen: wat werkt niet zo goed en wat wel?

### Wat werkt niet:

- Praktijkopleider: "Je werkt hard en ik wil je niet in de problemen brengen. Je krijgt van mij een voldoende."
- student: "Mooi, een voldoende: dit kan ik dus."

### Effect:

- Je student denkt dat hij dit onderdeel goed beheerst. Eenmaal aan het werk blijkt zijn/haar diploma minder waard dan mag worden verwacht. Je voormalige student blijkt bepaalde onderdelen helemaal niet goed te beheersen.



**Wat werkt wel:**

- Praktijkopleider: "Je werkt hard, doet enorm je best maar bepaalde onderdelen gaan nog niet goed. Ik geef je voor nu een onvoldoende. Dat is niet erg, want je bent nog aan het leren. Samen kijken we hoe we die onvoldoende naar een voldoende kunnen ombuigen."
- student: "Hier baal ik flink van. Ik heb zo hard gewerkt. Maar het klopt: de planning was een zootje. Fijn dat je me gaat helpen om dit beter te leren."

**En nog even dit**

Onbewust neem je jezelf altijd mee in je begeleiding van je student, zo ook met de beoordeling. Als je zelf een snelle werker bent, of een vlotte prater, is het niet nodig dit ook te verwachten van je student. Kijk zo onbevooroordeeld mogelijk naar je student.

Als je eenmaal een oordeel hebt over iemand, positief dan wel negatief, is dat nog best lastig om dat oordeel bij te stellen. Wees je daar van bewust en geef je student een eerlijke kans. Realiseer je dat de relatie die jij met je student hebt een rol speelt: vind je de student aardig of juist niet. Het kan je oordeel vertroebelen. Ben je er van bewust dat je dit niet

laat meewegen in je oordeel. Geef heel regelmatig feedback aan je student over het werk, gedrag en houding, dat stimuleert de ontwikkelingen en groei en voorkomt dat er aan het einde onvoldoendes zijn of dat je student verrast is over jouw beoordeling. Bespreek wat je je student met jouw feedback ziet doen. Maak ook dat zo concreet mogelijk. En vraag je collega's wat voor cijfer zij de student zouden geven en bespreek eventuele verschillen in jullie cijfers.

**Meer trainingen en hulpmiddelen:**

SBB ondersteunt praktijkopleiders bij het begeleiden van studenten met handige trainingen en hulpmiddelen. Ontdek ons uitgebreide aanbod via Alles voor praktijkopleiders op [s-bb.nl](http://s-bb.nl) of neem contact op met jouw adviseur praktijkleren.

