

Happy

---





**WELKOM!**

**Basistraining assessorvaardigheden**  
**‘Ik word ik in het aangezicht van de Ander’**

(Levinas, 1906-1995)



## Kernwaarden Inholland

- We durven van en met elkaar te leren
- Persoonlijk en dichtbij – we kennen elkaar
- Inclusief – iedereen hoort erbij





## Doelen basistraining assessorvaardigheden

1. Je kent de STERKscan en zet deze bewust in om o.a. een veilige en uitnodigende setting voor de student te creëren en je eigen professionele identiteit als assessor te onderzoeken en te versterken;
2. Je handelt vanuit de bedoeling en kunt de link naar LLO, leerwegaafhankelijk valideren in het onderwijs gekoppeld aan jouw eigen missie en visie toelichten/'verhalen'.
3. Je kunt de theoretische kaders uit o.a. de (instructie)video's koppelen aan de procedure, instrumentenmix, het gedachtengoed waaronder een holistische benadering én jouw eigen handelen;
4. Je kunt minimaal 3 belangrijke onderdelen van de EVC-kwaliteitscode 3.0 benoemen naast de taken van een assessor, de opbouw van een procedure en 'de start van het cgi';
5. Je maakt een start met voorbereiden, gespreksleidraad met startvragen maken en het toetsen van bewijzen aan de VRAAK-criteria;
6. Je bent je bewust van de valkuilen van beoordelen en kunt aangeven hoe je deze met jouw kwaliteiten 'neutraliseert';
7. De gesprekstechnieken STARRT, L(A)SD, TURBO-vragen en meta- en non-verbale communicatie zijn (weer) opgefrist. Net als het belang van observeren;
8. Je kunt volgens de schrijfwijzer een beoordelingsformulier invullen; de beoordelings- of assessmentsdriehoek maken daarvan onderdeel uit;
9. Je voert het nagesprek vanuit hetzelfde gedachtengoed en hanteert daarbij ontwikkelingsgericht taalgebruik.
10. Je weet hoe je tot afronding van dit traject komt.
  - Vervoltraject: observatie met nabespreking en intervisie. Je bent bekend met de kwaliteitsrubric van Inge Oudkerk Pool (STERKscan 360 graden feedbackscan) en formuleert jouw ontwikkelstap in het "Ontwikkelplan" uit de STERKscan.

## Thuisopdracht

---



## Het orkest – verwachtingen

---

Handvatten, ruimte voor vragen en oefenen



Samen gaan we de toon van de muziek bepalen!

## STERKscan – professionele identiteit

- (Verdere) kennismaking in 2-tallen: start met achtergrond/verhaal en/of inspiratie
- 5 - 8 minuten voor ieder!

Leidende vraag training/docentschap:  
**Welke kwaliteiten, inzichten e.d. kun je  
verbinden aan jouw assessorenwerk?**



- Lukt het om elkaar het patroon terug te koppelen?
- Wat ervaar je in de verschillende rollen?

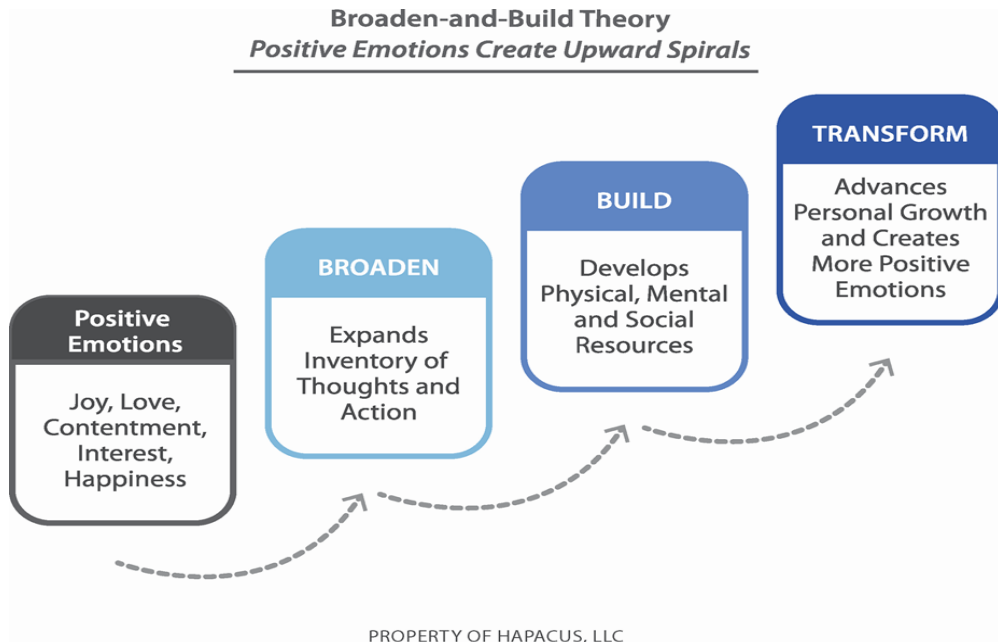
**Plenaire terugkoppeling -> kun je het verhaal van de Ander vertellen?**

## Positieve psychologie

- het voortbouwen op en uitbreiden van persoonlijke kwaliteiten:
  - genereert positieve emoties
    - Levert creativiteit op
    - Geeft hogere motivatie.

### ■ PERMA

- Positieve emotions
- Engagement
- Relationship
- Meaning
- Accomplishment



## Waarderend onderzoek – Appreciative Inquiry

- 5 principes:
  - Positiviteits principe
  - Sociaal- constructivisme
  - Poëtisch ( narratief) principe
  - Simultaniteits principe
  - Anticiperende principe



– Cooperrider & Whitney (2006)

## Wat wil een mens ten diepste?

---

**Gezien, gehoord, erkend en gewaardeerd worden om zich blijvend te kunnen ontwikkelen!**

Serius genomen worden als professional!

Vanuit een **positief kritische grondhouding** gebaseerd op **waarderend onderzoek!**



## Vonken ipv vinken

---



## Afronding?!

---



## Talenten, kwaliteiten en competenties

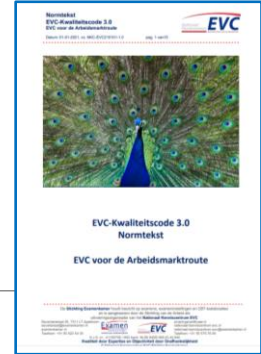
---

- Zijn kwaliteiten en competenties altijd direct zichtbaar?



- Wat zijn de taken van een assessor?
- Wat zijn de beoordelaarseffecten - valkuilen?

[https://www.linkedin.com/posts/daniellebraundr\\_oef-iewww-oe-ai-ooo-als-realiteit-activity-6938000572591554560-DJrd/?utm\\_source=share&utm\\_medium=member\\_android](https://www.linkedin.com/posts/daniellebraundr_oef-iewww-oe-ai-ooo-als-realiteit-activity-6938000572591554560-DJrd/?utm_source=share&utm_medium=member_android)



## Kwaliteitsborging voor goede assessor

EVC = Erkenning van Verworven Competenties

- (Werk)ervaring, kennis en kunde zichtbaar maken tbv de arbeidsmarkt
- onafhankelijk, inhoudsdeskundig en opgeleid/gecertificeerd
- passend profiel en skills
- strikt gescheiden rollen
- actuele ontwikkelingen
- transparantie, betrouwbaarheid -> 4-ogenprincipe
- instrumentenmix -> portfolio, criteriumgericht interview (CGI), werkplekbezoek, simulatieopdracht e.d.
- beoordelings-/assessmentdriehoek, VRAAK-criteria, schrijfwijzer

**herleidbaar-, navolgbaar- en reproduceerbaarheid  
gekoppeld aan de bedoeling!**



## Het doel uitspraak over

- Is er sprake van het **voldoen aan gestelde criteria**.
  - Voldoende mate aantoonbaar gemaakt? Schriftelijk, mondeling?
  - Waarneembaar, zichtbaar, hoorbaar, leesbaar, 'voelbaar' gedrag?!
- Is er sprake van een **consistent en congruent beeld**?
  - Concrete voorbeelden? Handelingsrepertoire?
- Ben je **overtuigd**?
  - Wat heeft jou overtuigd?

## Cesuur bij assessments – leerwegonafhankelijk valideren

---

**FORMATIEF**



ALS DE **CHEFKOK** DE SOEP PROEFT

**SUMMATIEF**



ALS DE **GASTEN** DE SOEP PROEVEN

# Opbouw Criteriumgericht Interview - gekoppeld aan kwaliteitsrubric

---

## Voorbespreking

- Kern-/startvragen

## Procedure

- Relatie opbouwen en kennis maken

## Vragen stellen

- Gespreksstructuur
- Gesprekstechniek (STARRT, Turbo, L(A)SD, metacommunicatie/non-verbale communicatie)

## Beoordelen ahv

- Relevante bewijsstukken, Beroepshandelingen, beoordelingscriteria
- beoordelingstechniek

## Terugkoppeling

- Feedback – feedforward

## Rapporteren

- Vastleggen oordeel

## Afhandeling procedure

- Omgaan met bezwaren

## Dia overzicht gesprekstechnieken

---

Meta-communicatie

Non-verbaal

L(A)SD

Luisteren

Concrete voorbeelden

STARRT

Turbovragen

Tijd/stilte



## Non-verbale communicatie

---

- Welke non-verbale communicatie zie je het meest in CGI's?



## Reflectief luisteren en gespreksleidraad 'bewaken'

---

**L(A)SD**

A is van **AFSTEMMEN**

(motiverende) Gesprekstechnieken

## LUISTEREN volgens Scharmer

---



**Ik luister je  
sterk!**

4 verschillende niveaus:

- downloaden (waarbij je vooral op zoek bent naar bevestiging)
- feitelijk luisteren (waarbij bestaande ideeën worden aangevuld)
- empathisch luisteren (waarbij je voor de ander openstaat)
- generatief luisteren, waarbij je luistert vanuit je intuïtie

Veel mensen noemen het: reflectief luisteren

## Concrete voorbeelden

---

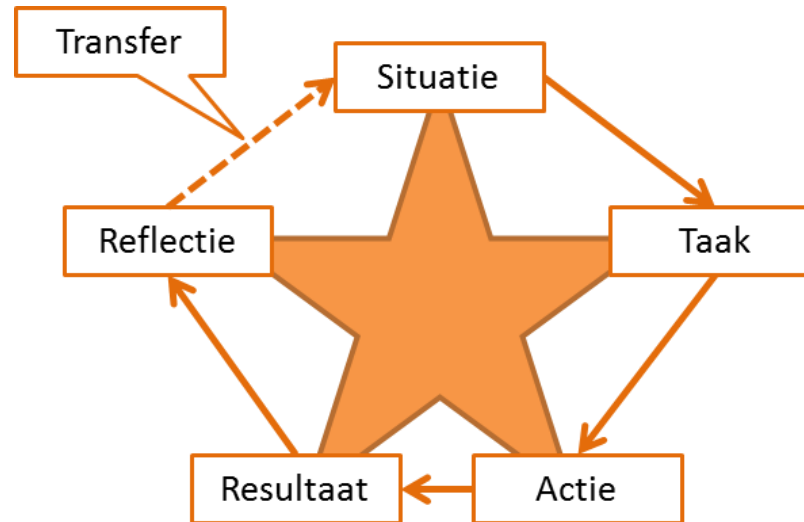
- draagt bij aan bewustwording en –zijn
- vraag voorbeelden uit ‘privé-’ en werksituatie -> professionele identiteit



- nodig uit tot het verbinden van
- in- en uitzoomen -> helicopterview
- onderbuikgevoel? -> minimaal 2 voorbeelden

## STARRT-vraagtechniek

- mag ook SRAT RT zijn.



## TURBO-vragen

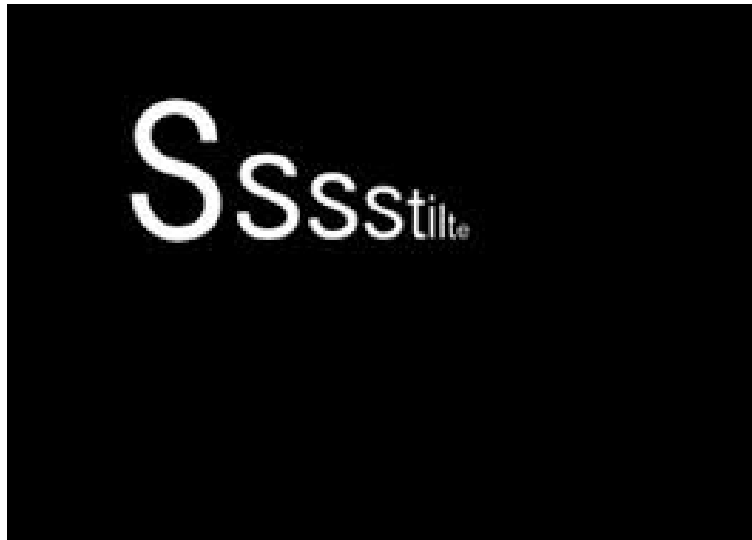
---



Vergelijking, rangvolgorde, mening van anderen, verdieping van de situatie (stel je voor dat ...) en (soms ook gewoon) ja/nee vraag.

## Gun en geef iemand de tijd

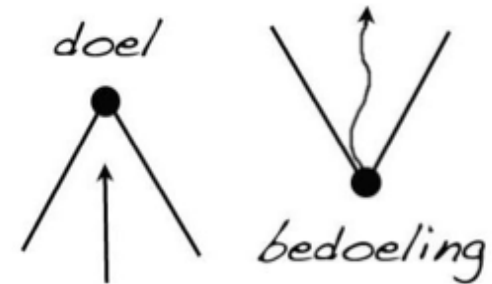
---



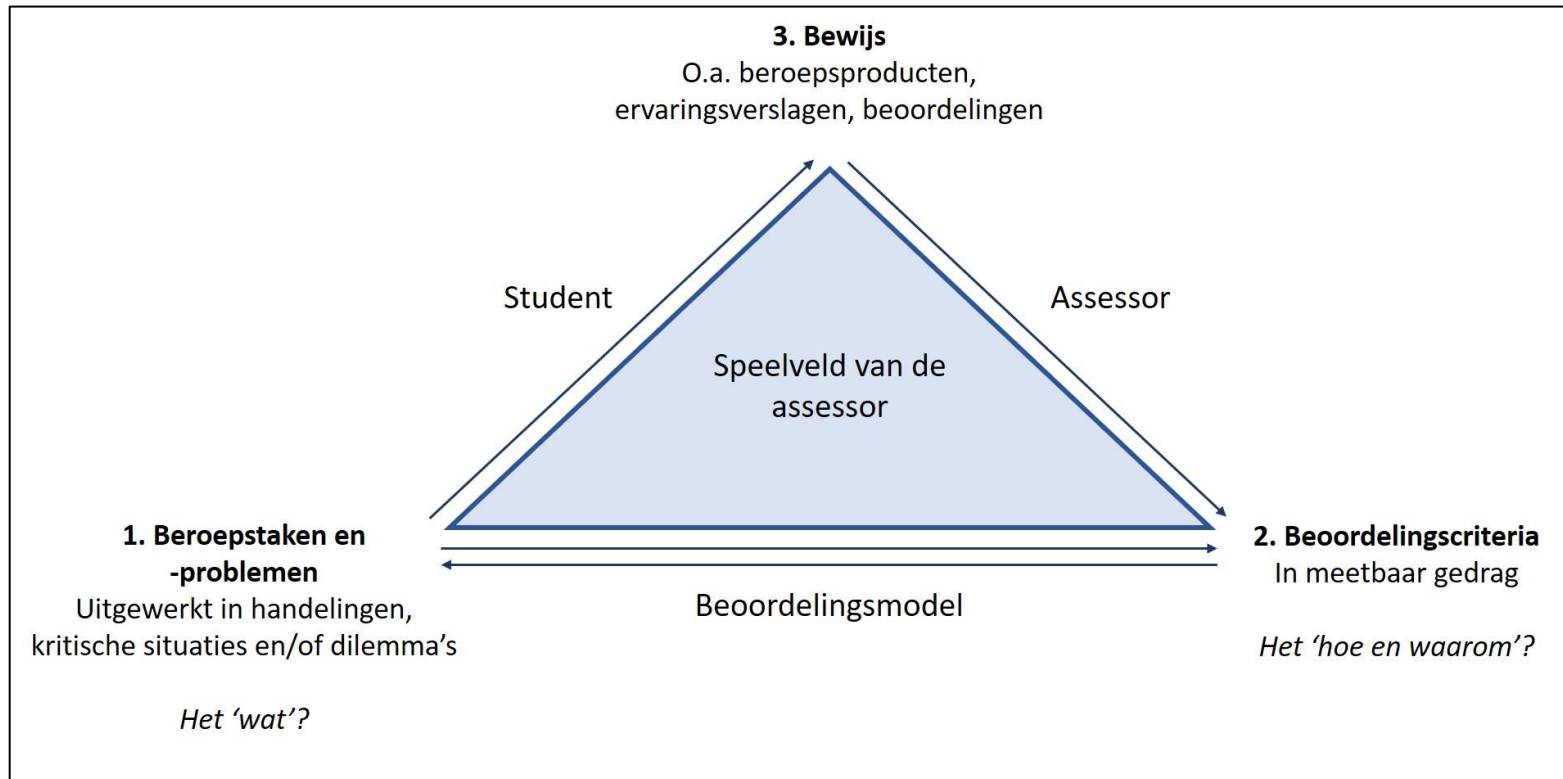
## Wat is de bedoeling van onderwijs?

---

- Pak je inspiratiekaart van het begin-  
bedoeling van onderwijs
- Vertel het verhaal aan je buurman of –vrouw.
- Vragen:  
Hoe past het verhaal bij
  - de bedoeling van onderwijs?
  - jouw missie en visie?
  - jouw visie op ontwikkelen?



## Beoordelings- / assessmentdriehoek



Bron: Antoinette van Berkel, 2017

WAT heeft jou overtuigd?

---

WAT in het antwoord of bewijs heeft jou **overtuigd**?

WAAROM?

**EVIDENCE**

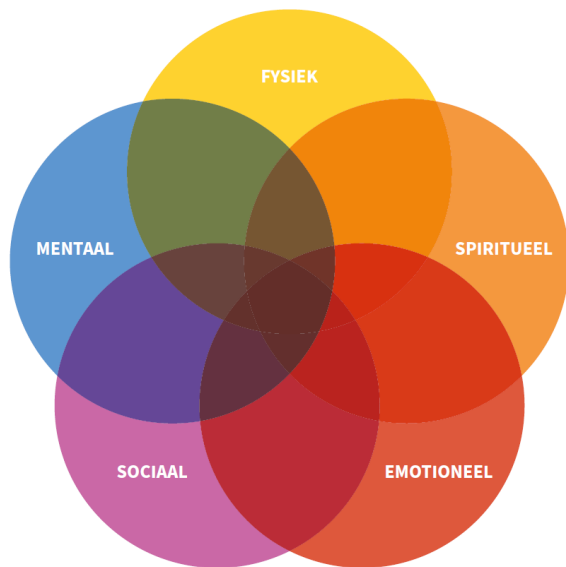
Is er sprake van een **consistent en congruent beeld**?

Patronen zichtbaar?



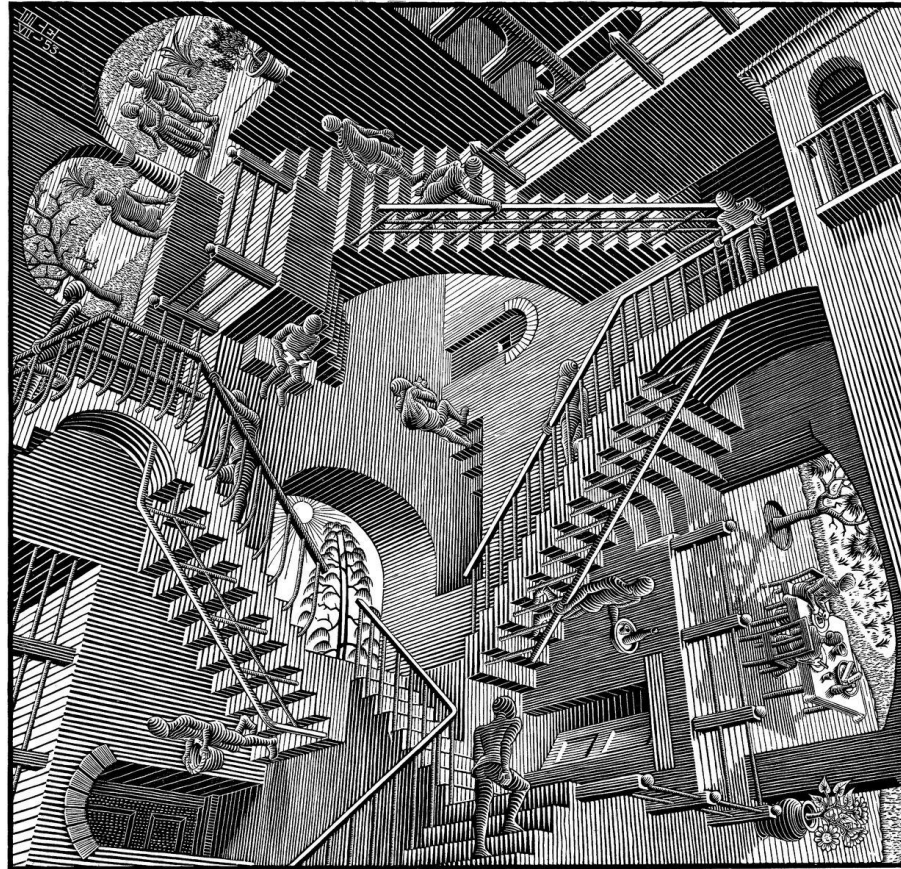
## Holistische benadering?

---



## Persoonskenmerken en waarderend taalgebruik?

# Patroon detecteren Ijsberg van McClelland – STERKscan



## Maslow: beoordelaarseffecten - valkuilen

---



**Neutralisatie?**

## Verzorgde lunch

---



## Observeren

---

Wat gebeurt er?

## Procedure bij start CGI – geplastificeerd



**STERK**

**Procedure benoemen bij start van het cgi**

- **Doel gesprek uitleggen**
  - We zijn op zoek of jij geschikt bent om deze opleiding succesvol af te ronden waarbij je onopgeleid voor een klas staat.
- **Uitleggen waarom geluidsofnames**
  - Bij geschikt kan opname bevestigd worden
  - Wordt geplooid in veilige omgeving
- **Voor- en geruststellen**
- **Tijdsduur benoemen**
  - 45 minuten (cgi)
  - 30 minuten (reflectiegesprek na proefles)
- **Vragen stellen**
  - Niet alle modules/werkprocessen/competenties/beroepstaken
  - Onderbreken
  - Aantal vragen
  - "Ik ben op zoek" of "Ik wil nog een voorbeeld" of "Ik wil nog meer weten"
  - Op scherp zetten
  - Herformuleren
- **Mondelinge terugkoppeling**
  - Consistentie/congruentie tussen gesprek en andere informatie?
  - Modules/werkprocessen/competenties behaald? Niet behaald? Nog twijfel?
  - Aambevelingen wat ontwikkeling of doorgroei/kracht
- **Meeschrijven**
  - Aantekeningen gebruiken voor schrijven rapportage
- **Rapportage**
  - De rapportage, de geschiktheidsverklaring en bij gebreken geschiktheid het persoonlijk toetsplan worden binnen 5 werkdagen verstuurd aan de kandidaat en de school.
  - Het scholingsplan en de offerte volgen binnen 10 werkdagen na afgifte van de geschiktheidsverklaring en wordt aan het bestuur/de school verstrekt.
- **Evaluatie gesprek**
  - Is er nog iets onbesproken gebleven?
  - Hoe kijkt de kandidaat terug op het gesprek/dag?
  - Feedback voor de assessor(en)?

**GELUIDSOFNAMES MAKEN (indien u alleen als assessor optreedt)**

## Expliciet aandacht gehad voor

---

... op zoek naar: beoordelende rol versus waarderend onderzoekende houding

... maak gebruik van het samenvatten om

- Vakjargon te verweven
- Kernvraag af te hechten en over te gaan naar

... tips bij dikke dossiers

- Start met beoordelingsstandaard internaliseren -> belangrijkste woorden
- Lezen van de 1<sup>e</sup> twee blz om gevoel te krijgen
- Bewijzen openen en scannen
- Met contr F de belangrijkste woorden
- Eventueel concrete situaties lezen
- Vertrouwen dat je kunt in- en uitzoomen en dat de bedoeling is ....

## VRAAK-criteria

---

Bewijzen beoordelen – eisen aan bewijzen

**V**ariatie

**R**elevantie

**A**uthentiek

**A**ctualiteit

**K**wantiteit

Elk bewijs moet voldoen aan: RAA

Elk werkproces/onderwijseenheid/beroepstaak moet voldoen aan: VK

Er moeten afwisselende “harde” bewijzen in het portfolio zitten

## Oefenen voorbereiding - gespreksleidraad

---



## Open start-/kernvragen opstellen

Open	Gesloten						
Vragend voornaamwoord (wie, wat, waar, wanneer, welke, waarom, hoe)	Werkwoord (wil, heb, doe, kunnen)						
Open antwoord	Gesloten antwoord ja/ nee of/ of						
waarheidsgetrouw	Sturend						
Moeilijker te verwerken	Gemakkelijk te verwerken						
<table border="0"><tr><td>kwantitatief</td><td>kwantitatief</td></tr><tr><td>Waarom</td><td>hoeveel</td></tr><tr><td>welke reden</td><td></td></tr></table>	kwantitatief	kwantitatief	Waarom	hoeveel	welke reden		
kwantitatief	kwantitatief						
Waarom	hoeveel						
welke reden							

## Gespreksleidraad

---

- Start-/kernvragen
  - Je mist iets
  - Je twijfelt
  - Je zoekt verdieping
  - Je zoekt extra voorbeeld

**Grondige voorbereiding!**



## opdracht 1 gespreksleidraad

---

- [www.bureausterk.nl/IH-basistraining-assessorvaardigheden](http://www.bureausterk.nl/IH-basistraining-assessorvaardigheden)

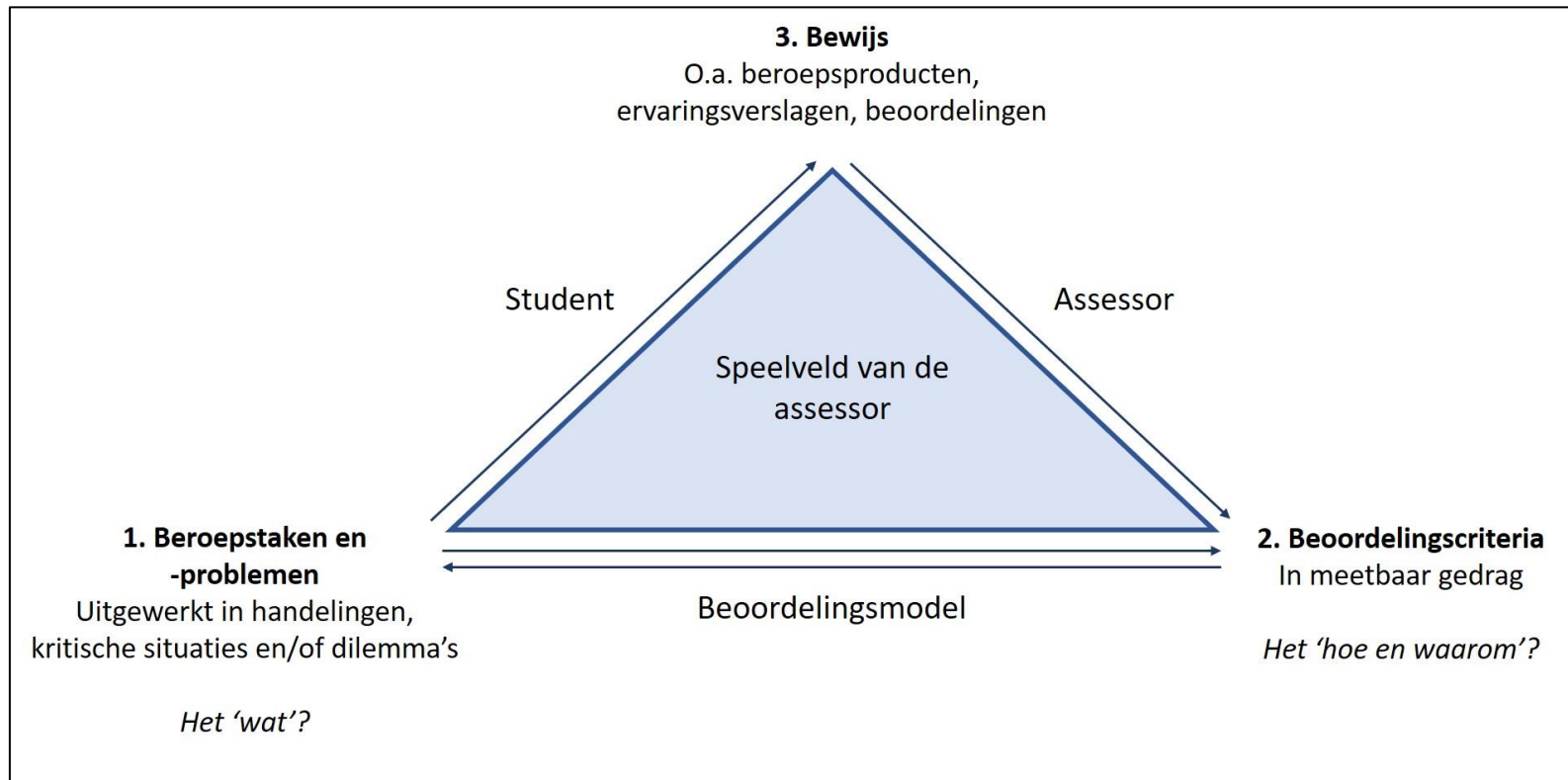
### opdracht gesprekleidraad

- vorm tweetallen passend bij jouw 'fase'
- maak een keus uit het oefenmateriaal
- zoek eerst zelf patroon, noteer 3 start-/kernvragen
- bespreek **daarna** in tweetallen de vragen
- maak in afstemming gespreksleidraad



### plenaire terugkoppeling

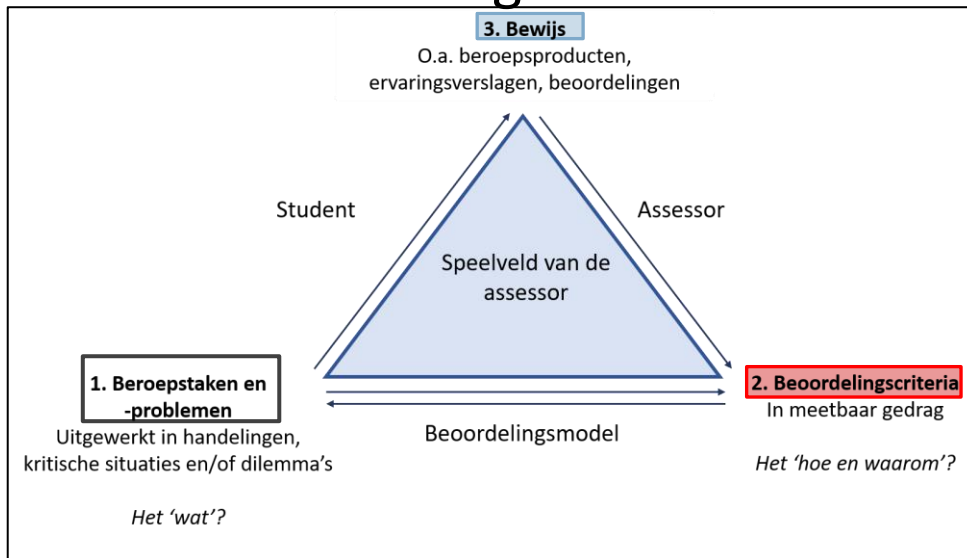
## Beoordelings-/assessmentdriehoek



Antoinette van Berkel, 2017

# Beoordelingsdriehoek en schrijfwijzer

## Beoordelingsdriehoek



Antoinette van Berkel, 2017

## Schrijfwijzer

### 1. Criteria

2. Bewijzen en instrumenten  
(portfolio, CGI, werkplekbezoek ed)

3. Ben je overtuigd? Waardoor?  
Zichtbaar, hoorbaar, waarneembaar of  
leesbaar gedrag.

## Voorbeeld beoordeling (komt uit beoordeling flex fasedossier 1b)

---

Als doel bij deze beroepstaak had je een gestructureerde les binnen de tijdsplanning. Uit de beoordelingen van de vakken en je verantwoording blijkt dat je dat doel behaald hebt. Je bereidt je lessen gestructureerd voor. Het is mooi om te lezen hoe je heel bewust je lessen hebt voorbereid na de lessen op de opleiding en de verdieping in de theorie. Je hebt daardoor heel bewuste keuzes gemaakt in je lessen, bijvoorbeeld het visualiseren bij de woordenschatlessen. Voor fase 2a kan je je meer verdiepen in de inzet van activerende didactiek. Zet ook dan je onderzoekende houding in door op zoek te gaan in de literatuur wat de voordelen zijn en welke werkvormen er zijn. Welke leerwerktaak zou je hierbij kunnen gebruiken?

1. Criteria
2. Bewijzen en instrumenten (portfolio, CGI, werkplekbezoek ed)
3. Ben je overtuigd? Waardoor? Zichtbaar, hoorbaar, waarneembaar of leesbaar gedrag.

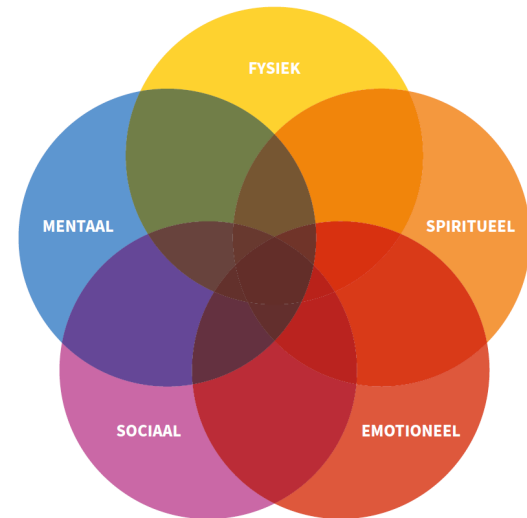
## Voorbeeld beoordeling (komt uit beoordeling flex fasedossier 1b)

---

Als doel bij deze beroepstaak had je een gestructureerde les binnen de tijdsplanning. **Uit de beoordelingen van de vakken en je verantwoording blijkt** dat je dat doel behaald hebt. **Je bereidt je lessen gestructureerd voor. Het is mooi om te lezen hoe je heel bewust je lessen hebt voorbereid na de lessen op de opleiding en de verdieping in de theorie. Je hebt daardoor heel bewuste keuzes gemaakt in je lessen, bijvoorbeeld het visualiseren bij de woordenschatlessen.** Voor fase 2a kan je je meer verdiepen in de inzet van activerende didactiek. Zet ook dan je onderzoekende houding in door op zoek te gaan in de literatuur wat de voordelen zijn en welke werkvormen er zijn. Welke leerwerktaak zou je hierbij kunnen gebruiken?

## Goed onderbouwde beoordelingsamenvatting schrijven

- Lezer overtuigen door
  - Context
  - Bevindingen
  - Beoordelingsstandaard
  - beoordelingsmethodiek
- Beoordeling gericht op doel passend bij de bedoeling
- Een beoordeling is herleidbaar, navolgbaar en reproduceerbaar
- Waarderend taalgebruik



De beoordeling  
geeft een holistisch  
beeld van de mens.

## Oefenen

---



## Opdracht 2 beoordelingsamenvatting analyseren

[www.bureausterk.nl/IH-basistraining-assessorvaardigheden](http://www.bureausterk.nl/IH-basistraining-assessorvaardigheden)

- Vorm tweetallen passend bij jouw 'fase'
- Maak een keus uit het oefenmateriaal op landingspagina
- Bestudeer nogmaals de beoordelingsstandaard en de schrijfwijzer.
- Welke positieve punten lees je? Welke aanbevelingen, ontwikkelsuggesties kun je doen?
- Wat neem jij mee uit dit voorbeeld?
- Maak een start met het beschrijven.
- Bespreek jouw bevindingen in tweetallen

### Plenaire terugkoppeling



## Eigen kwaliteiten

---

- Pak je eigen STERKscan erbij
- Welke kwaliteiten, inzichten verbind je en zet je in bij het leerwegaafhankelijk valideren?
- Deel een trotsmoment gesprek/ beoordeling
- Koppel jouw persoons- en professionele kenmerken aan het succes van het trotsmoment
- Wat wens je dat een student nadien teruggeeft over het CGI en rapportage?

## Plenaire terugkoppeling

## Vervolgstappen tbv certificaat deelname

- thuisopdracht – STERKscan
- training volgen
- BEELDopnames: assessment met observatie en nabespreking
  - Aan [assessmentbureau.pabo@inholland.nl](mailto:assessmentbureau.pabo@inholland.nl)
  - Met kernvragen opsturen
  - Hoorbaar toestemming student
  - Jij bent hoofdassessor – in the lead
- ontwikkelplan maken
- intervisie deelname 11 april



**CERTIFICAAT**

Bureau STERK verklaart dat 

met goed gevolg de training tot **baals assessor** heeft afgelegd.

Plaats: CULEMBORG Datum:

Namens Bureau STERK,  
*Robinet Bergeman*

Handtekening kandidaat:



STERK BUREAU is een onderdeel van de Hogeschool Inholland. Het is een onderdeel van de Hogeschool Inholland. Het is een onderdeel van de Hogeschool Inholland.





## Duizendpoot - Doelen basistraining assessorvaardigheden

1. Je kent de STERKscan en zet deze bewust in om o.a. een veilige en uitnodigende setting voor de student te creëren en je eigen professionele identiteit als assessor te onderzoeken en te versterken;
2. Je handelt vanuit de bedoeling en kunt de link naar LLO, leerwegaafhankelijk valideren in het onderwijs gekoppeld aan jouw eigen missie en visie toelichten/'verhalen'.
3. Je kunt de theoretische kaders uit o.a. de (instructie)video's koppelen aan de procedure, instrumentenmix, het gedachtengoed waaronder een holistische benadering én jouw eigen handelen;
4. Je kunt minimaal 3 belangrijke onderdelen van de EVC-kwaliteitscode 3.0 benoemen naast de taken van een assessor, de opbouw van een procedure en 'de start van het cgi';
5. Je maakt een start met voorbereiden, gespreksleidraad met startvragen maken en het toetsen van bewijzen aan de VRAAK-criteria;
6. Je bent je bewust van de valkuilen van beoordelen en kunt aangeven hoe je deze met jouw kwaliteiten 'neutraliseert';
7. De gesprekstechnieken STARRT, L(A)SD, TURBO-vragen en meta- en non-verbale communicatie zijn (weer) opgefrist. Net als het belang van observeren;
8. Je kunt volgens de schrijfwijzer een beoordelingsformulier invullen; de beoordelings- of assessmentsdriehoek maken daarvan onderdeel uit;
9. Je voert het nagesprek vanuit hetzelfde gedachtengoed en hanteert daarbij ontwikkelingsgericht taalgebruik.
10. Je weet hoe je tot afronding van dit traject komt.
  - Vervoltraject: observatie met nabespreking en intervisie. Je bent bekend met de kwaliteitsrubric van Inge Oudkerk Pool (STERKscan 360 graden feedbackscan) en formuleert jouw ontwikkelstap in het "Ontwikkelpun" uit de STERKscan.



## Maya Angelou (1928 – 2014)

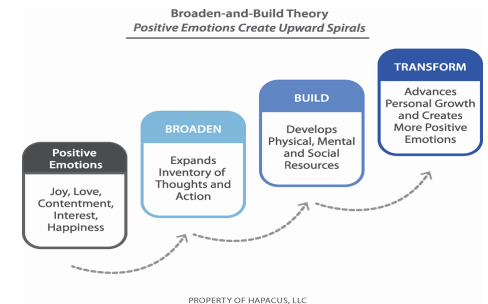
---

**‘People will forget what you said,  
people will forget what you did,  
but people will never forget how you  
made them feel.’**



## De bedoeling: denken in kansen en mogelijkheden - groei

- Positieve psychologie - Seligman en Csikszentmihalyi (2000)
- Broaden and built effect - Fredrickson (2001)
- Growth versus fixed mindset - Dweck (2000)
- Appreciative Inquiry (methodiek STERKscan) – Cooperrider & Whitney (2006)
- Zelfdetermination Theory – Ryan & Deci (2002)
- Professionele identiteit – Ruijters & Simons (2016)
- Het prachtige risico van onderwijs – Biesta (2015)
- Theory U – Otto Scharmer (2013)
- Polarisatie: inzicht in de wij-zij dynamiek – Brandsma (2016)
- Identiteit – Paul Verhaeghe (2012)
- Homo Deus – Harari (2017)



## Landingspagina blijft

---

- Bron
- Bibliotheek
- Inspiratie
- Context
- Handvatten

