



Robinet Bargeman - Bureau STERK

WELKOM!

Professionaliseringstraining (certificering) – 19 mrt 23



‘Ik word ik in het aangezicht van de Ander’

(Levinas, 1906-1995)



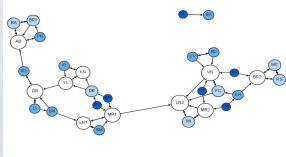
Happy



Missie & visie Bureau STERK

Expert in ontwikkelen en professionaliseren
Expert in leerwegaafhankelijk valideren

Waardevolle bijdrage aan de samenleving





Missie & visie Noloc

Loopbaanvaardige mensen vormen het fundament van een wendbare en vitale arbeidsmarkt. Noloc maakt zich daarom hard voor een zo'n toegankelijk mogelijke kwalitatieve loopbaanbegeleiding en jobcoaching voor iedereen die in Nederland woont of werkt.



Verwachtingen?!

Handvatten, ruimte voor vragen en oefenen



Samen gaan we de toon van de muziek bepalen!

Samen bouwen we door!



Wat komt aan bod - doelen

1. Je hebt met collega's nagedacht, gespard en afspraken gemaakt over de volgende ontwikkelstap(pen) passend bij jouw assessorenrol en – taak en de daarbij horende procedure(s);
2. Je kunt de theoretische kaders uit o.a. de (instructie)video koppelen aan de bedoeling, missie en visie, rol en taak als assessor, procedure Noloc en jouw eigen handelen onderbouwen;
3. De gesprekstechnieken zoals STARRT, L(A)SD, TURBO-vragen en meta- en non-verbale communicatie en het gericht waarnemen zijn (weer) opgefrist.
4. Je formuleert jouw eigen ontwikkelstap tav het invullen van het beoordelingsformulier; de beoordelings- of assessmentsdriehoek en terminologie navolgbaar, herleidbaar en reproduceerbaar maken daarvan onderdeel uit;
5. Je bent je opnieuw bewust van de valkuilen van beoordelen en kunt aangeven hoe je deze met jouw kwaliteiten 'neutraliseert';
6. Je voert het gesprek/CGI vanuit hetzelfde gedachtengoed en hanteert daarbij ontwikkelingsgericht taalgebruik.
7. Je weet hoe je tot afronding van dit traject komt.
 - Vervolgtraject: observatie met nabespreking obv beroepsprofiel (STERKscan 360 graden feedbackscan) en formuleert jouw ontwikkelstap in het 'Ontwikkelplan' uit de STERKscan -> certificaat van deelname.

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?

Wat is de bedoeling van het Noloc en jouw rol en taak als assessor?

1. Kies in stilte een of twee kaartjes die voor jou passen bij de bedoeling
2. Zoek iemand die je nog niet goed kent en deel jouw verhaal.
3. Welke overeenkomsten zijn er? Welke sleutelwoorden?
4. Vorm een viertal en maak één verhaal. Noteer de sleutelwoorden en plaats de kaartjes bij de sleutelwoorden.
5. Er kunnen meerdere kaartjes bij elkaar liggen.
6. Spreek af wie het verhaal in de grote groep vertelt.

Terug naar de bedoeling...



Leven Lang Ontwikkelen



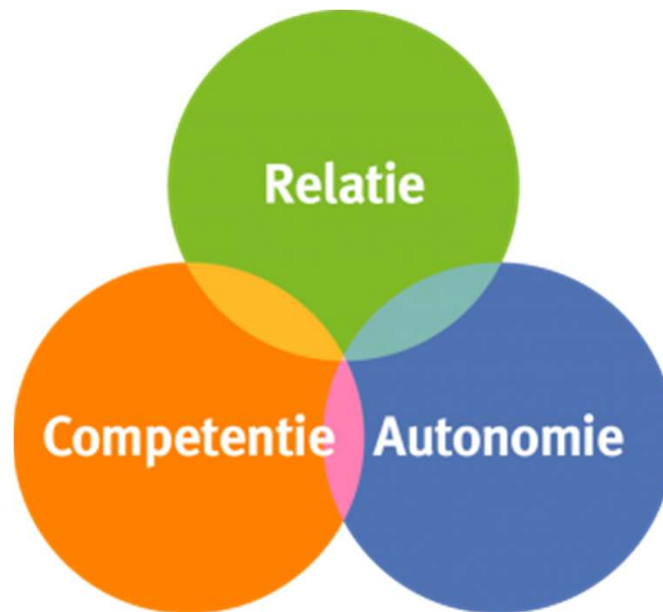
Vonken ipv vinken



Wat wil een mens ten diepste? Psychologische basisbehoeften – Ryan & Deci

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

Serius genomen worden als mens en professional!



Sterkten, kernkwaliteiten, competenties

- Zijn sterkten, kwaliteiten en competenties altijd direct zichtbaar?



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

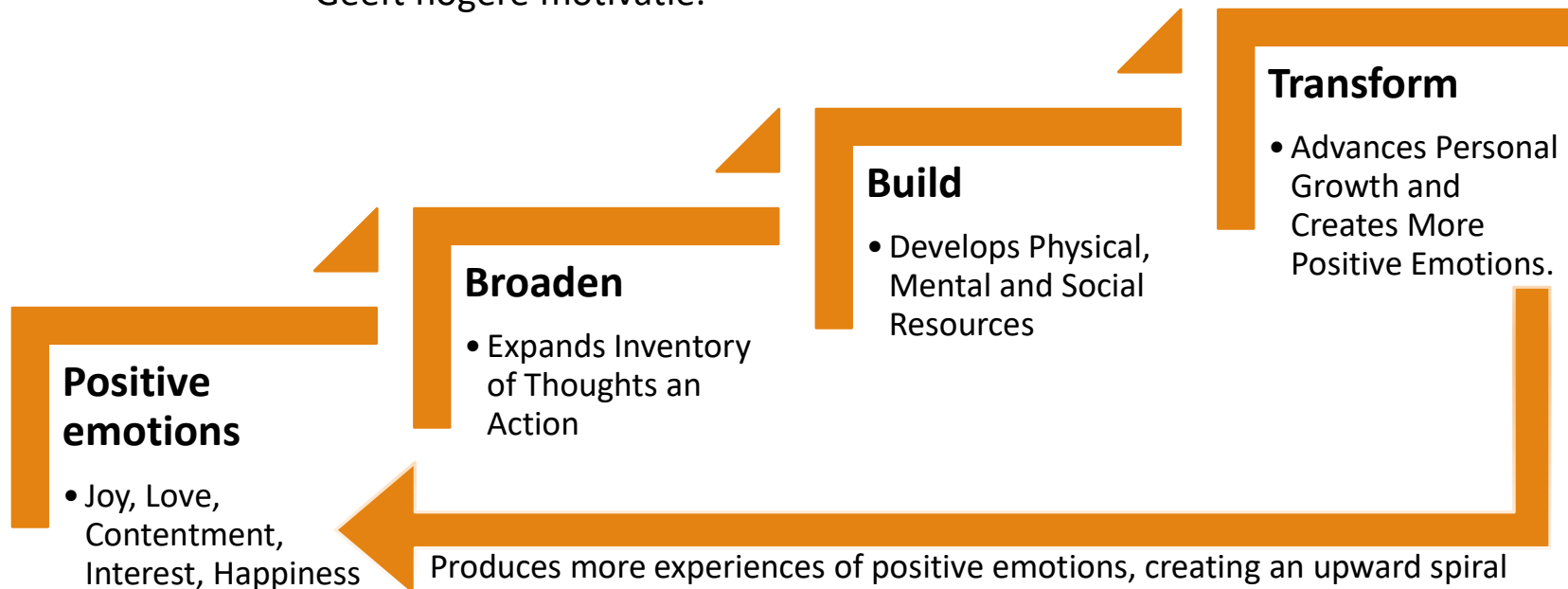
"Positiviteit verandert niet alleen de inhoud van je geest.
Het vergroot de reikwijdte van de mogelijkheden die je ziet"

B. Fredrickson

Broaden and Build Theory of Positive Emotions

Cohn & Fredrickson (2010)

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



Waarderend onderzoek – Appreciative Inquiry

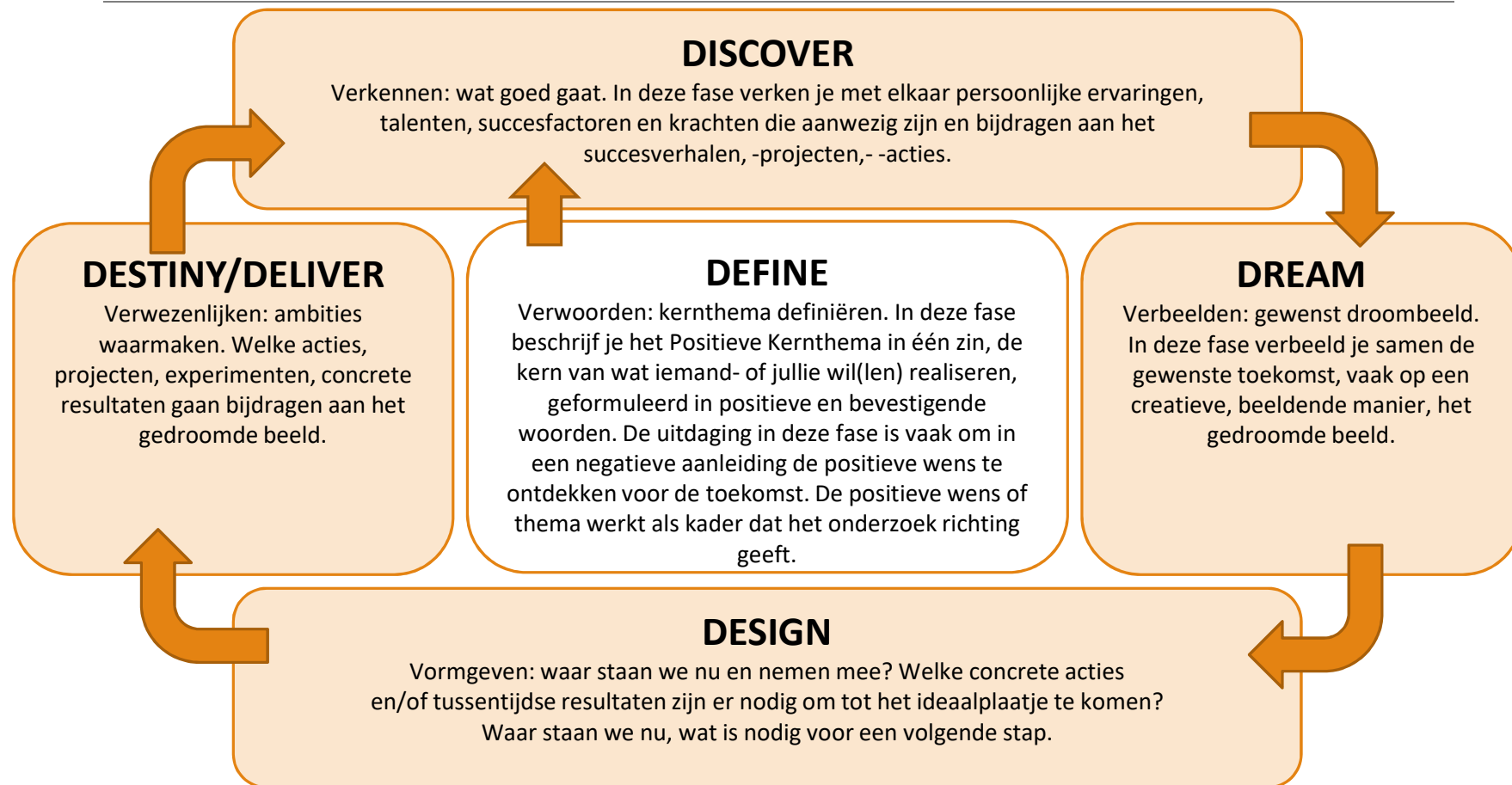


Appreciative Inquiry (Cooperrider en Whitney, 2006)

Er zijn vijf principes waar Appreciative Inquiry zich op baseert

1. Positieve principe; **positieve** emoties geven energie en inspiratie.
2. Sociaal constructivisme; een stroming in de leerpsychologie, waarbij **kennis** in **relatie** met anderen gecreëerd wordt.
3. Poëtische principe; de verandering is een **verhaal** in wording. De uitkomsten staan niet vast aan de start.
4. Simultaneïteit principe; **onderzoek** is een interventie.
5. Anticipatorische principe; **verbeelde toekomst** is de motor van verandering.

Appreciative Inquiry (5D-cyclus)



Positieve psychologie – Seligman – positief taalgebruik



Dit kan je niet.

Je bent hier heel goed in.

Je verwijst niet naar de juiste vakliteratuur.

Je hebt nog niet de kans gehad om je hier in te bekwamen.

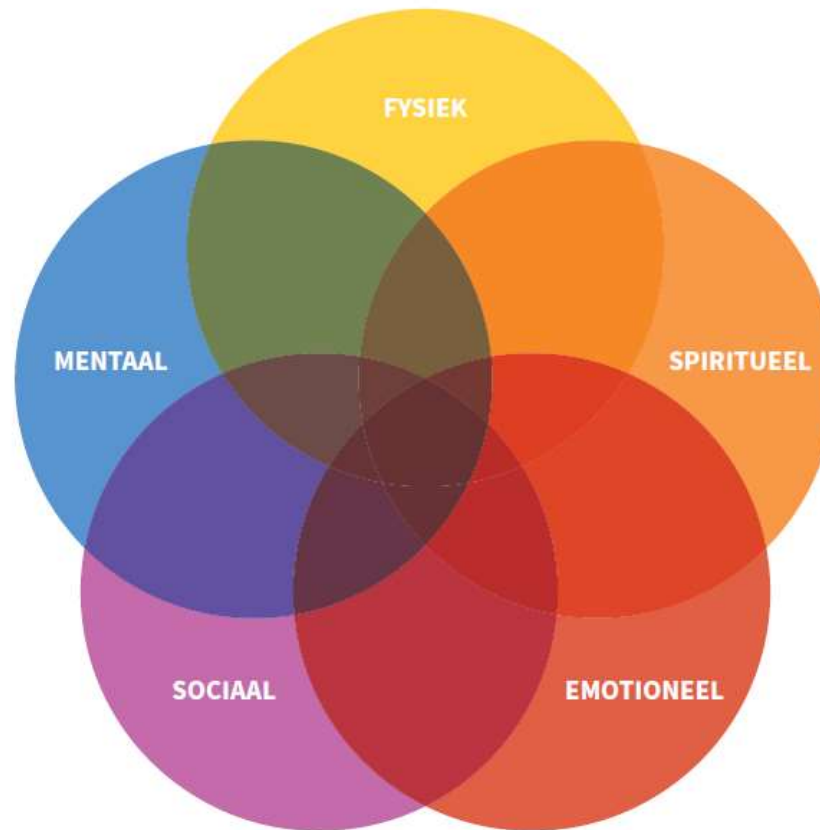
Je weet al het nodige. Een mooie start om het handelingsrepertoire verder uit te breiden.

Je verbindt voor jouw bekende literatuur aan jouw handelen, je kunt uitleggen hoe je dat met nieuwe vakliteratuur gaat aanpakken.

De kracht van je gedachten - mindset



Holistische benadering





Een positief kritische grondhouding gebaseerd op
waarderend onderzoek!



Wat hebben we voor ogen met het certificeren?!

Worden zoals wij?

Hoe past vertrouwen hierbij? En waarin?

**Ontwikkelingsgericht
met valideringsmoment**



Discipline, toezicht en straf?

Vertrouwen?! Wat doen we al goed met elkaar?!



Pijlers voor valideren

Betrouwbaarheid?

- Hoe nauwkeurig is de gekozen toetsvorm? Wordt de kans op toevalsresultaten zoveel mogelijk geminimaliseerd?

Validiteit?

- Meten we wat we willen meten? Meet de gekozen toetsvorm daadwerkelijk wat de bedoeling is/de indicatoren?

Uitvoerbaarheid?

- Is het in onze organisatie te regelen?

Bruikbaarheid?

- Welke toetsvorm is het meest passend?

Transparant?

- Wordt de student duidelijk gemaakt hoe de validering tot stand komt en welke inspanning van hem/haar wordt verwacht?

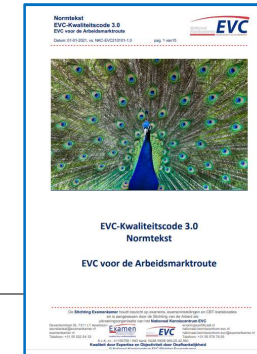
Instrumentenmix?

- Welke instrumenten zetten we in? **Ben jezelf ook een instrument? Embodied knowledge**



Assessor centraal middelpunt?! Vertrouwen





Kwaliteitsborging voor goede assessor

Validatie - EVC = Erkenning van Verworven Competenties

- (Werk)ervaring, kennis en kunde zichtbaar maken tbv loopbaanontwikkeling/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?

Beoordelingsstandaard

Beoordelingsformulier initiële certificering Register Loopbaanprofessional

NAAM KANDIDAAT	DATUM BEOORDELING
----------------	-------------------

Entreecriteria	
Opleidingseis	Is gecontroleerd door DNV voordat het portfolio ter beoordeling aan de assessoren wordt gestuurd.
Werkvervangingsis	Is gecontroleerd door DNV voordat het portfolio ter beoordeling aan de assessoren wordt gestuurd.

AD B2. CURRICULUM VITAE EN MOTIVATIE

Algemeen	Tips en adviezen
Curriculum vitae geeft een goed beeld van de kandidaat.	Op je cv zou je nog iets duidelijker mogen beschrijven voor welke doelgroepen en sectoren je werkt.
Motivatie voor het vak geeft een goed beeld van kandidaat.	Ja geeft een goed beeld.

AD C. CASUSBESCHRIJVINGEN – Ad C.1 Procesbeschrijving begeleidingstraject

Toelichting bij beoordelen

De initiële certificering bestaat uit twee stappen: de assessoren beoordelen eerst het portfolio en daarna volgt het toetsgesprek over de onderdelen die nog niet voldoen aan de norm.

Stap 1 – portfoliobeoordeling

Bij de beoordeling van het portfolio zijn er twee beoordelingsmogelijkheden: voldoet en voldoet nog niet.

- **Voldoet:** de uitwerking van dit onderdeel is in overeenstemming met de norm. Hier hoeven dan ook vragen meer gesteld te worden tijdens het toetsgesprek.
- **Voldoet nog niet:** in vergelijking met de norm is de uitwerking van dit onderdeel nog niet duidelijk of onvolledig. Over dit onderdeel worden vragen gesteld in het toetsgesprek.

Stap 2 – toetsgesprek

Tijdens het toetsgesprek krijgt de kandidaat de gelegenheid om de onderdelen die met *voldoet nog niet* zijn beoordeeld toe te lichten en aan te vullen. De assessor heeft dan drie beoordelingsopties: voldoet, voldoet ten dele en voldoet niet.

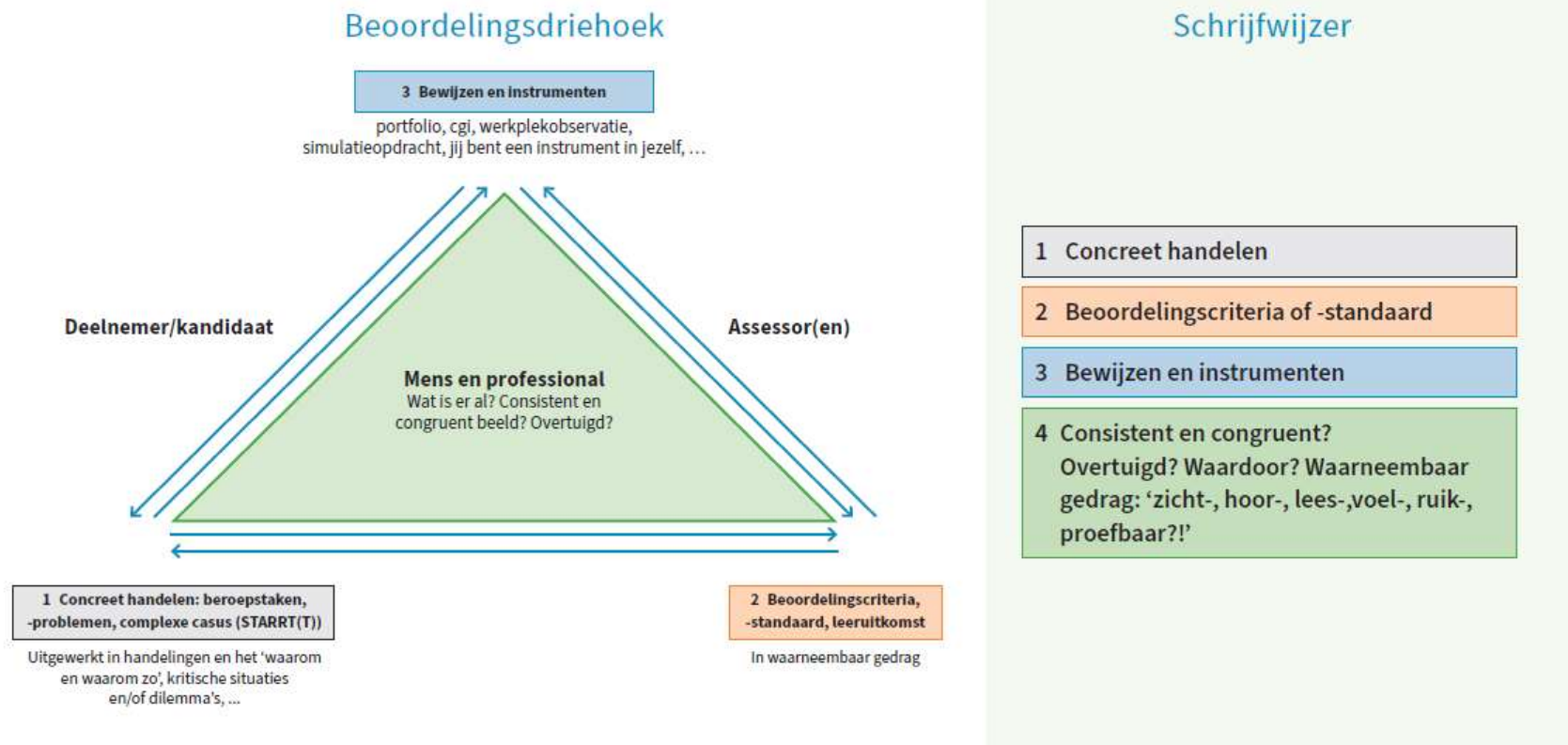
- **Voldoet:** het betreffende onderdeel is tijdens het gesprek goed toegelicht en/of aangevuld. Daarmee voldoet het betreffende onderdeel aan de norm.
- **Voldoet ten dele:** het betreffende onderdeel is onvoldoende toegelicht en/of aangevuld en voldoet nog niet aan de norm. Deze onvolledigheid is echter acceptabel en kan door de kandidaat mogelijk overbrugd worden met een specifieke opdracht. Vermeld onder het kopje 'Eindbeoordeling' concreet hoe de aanvullende opdracht voor dit onderdeel luidt.
- **Voldoet niet:** het betreffende onderdeel is onvoldoende toegelicht en/of aangevuld en de onvolledigheid is niet overbrugbaar met een specifieke aanvullende opdracht. Vermeld onder het kopje 'Eindbeoordeling' waarom dit zo is voor dit onderdeel.

BEGELEIDINGSTRAJECT 1

Taken inhoudelijk	Portfolio		Toetsgesprek			Toelichting ¹
	Voldoet	Voldoet nog niet	Voldoet	Voldoet ten dele	Voldoet niet	
0. <u>Procestaken gedurende het gehele traject.</u> <i>Kandidaat beschrijft hoe gaandeweg het traject is ingehaakt op de ontwikkeling van cliënt en/of omstandigheden.</i>	xx		xx			
1. <u>Het voeren van een vraagverhelderend gesprek met cliënt of met cliënt en opdrachtgever.</u> <i>Kandidaat beschrijft en motiveert de gespreksonderwerpen, uitdagingen en resultaten van het vraagverhelderend gesprek</i>	xx		xx			Hoe en tot welke doelstelling zijn jullie precies gekomen?
2. <u>Het maken van een doelgericht begeleidingsvoorstel.</u>	xx		xx			

¹ Beschrijf hoe je tot de waardering bent gekomen. |

Beoordelingsdriehoek en schrijfwijzer





VRAAK-criteria

Bewijzen beoordelen – eisen aan bewijzen

Variatie

Relevantie

Authentiek

Actualiteit

Kwantiteit

Elk bewijs moet voldoen aan: RAA

Elk werkproces/module/beroepstaak moet voldoen aan: VK

Er moeten afwisselende “harde” bewijzen in het portfolio zitten

Beroepsprofiel certicering en recertificering

1		Noloc 360° Zelfscan - CERTIFICERING
2	Lagen	Waarden
3	Kerntaak	ANALYTISCH VERMOGEN
4	Indicator	Selecteert de juiste informatie en criteria uit het Beroepsprofiel en vormt zich een goed beeld van de kandidaat aan de hand van het portfolio.
5	Indicator	Brengt logische structuur aan in veelheid van informatie en brengt daarin samenhang aan.
6	Indicator	Legt relevante verbanden om te komen tot een oordeel binnen de bandbreedte van het Toetsingskader.
7	Kerntaak	OORDEELSVORMING
8	Indicator	Vormt zich een oordeel op basis van feiten, argumenten en afwegingen binnen de bandbreedte van het Toetsingskader.
9	Indicator	Houdt rekening met alle relevante aspecten en weegt deze tegen elkaar af ten behoeve van het bepalen van de geleverde prestatie.
10	Indicator	Onderbouwt de beoordeling met argumenten.
11	Kerntaak	OVERTUIGINGSKRACHT
12	Indicator	De assessor formuleert argumenten en standpunten en weet deze op een overtuigende wijze te verwoorden.
13	Indicator	Weet anderen te overtuigen en gebruikt hierbij ook het perspectief van de ander.
14	Indicator	Stemt argumenten en stijl af op de kandidaat en brengt dit met zorgvuldigheid en duidelijkheid.
15	Kerntaak	COMMUNICEREN
16	Indicator	Is in staat om een beoordeling zowel schriftelijk als mondeling in correct Nederlands te verwoorden en de dialoog te voeren (Criterium Gericht Interview)
17	Indicator	Heeft daarbij niet veel woorden nodig om de kern te raken.
18	Indicator	Brengt een logische opbouw aan in teksten en stemt taalgebruik af op de kandidaat.
19	Indicator	Kan effectief reageren op de weerstand die sommige beslissingen met zich meebrengen en is zich bewust van de valkuil van een persoonlijk oordeel.
20	Kerntaak	SAMENWERKEN
21	Indicator	Zoekt verbinding met collega's/co-assessoren om werk af te stemmen.
22	Indicator	Deelt kennis, informatie en ideeën met collega's en is organisatiesensitief.
23	Indicator	Verbeterd samenwerking en kwaliteit (van het Keurmerk) door feedback te geven en te ontvangen.
24	Indicator	Heeft inzicht in eigen kwaliteiten en valkuilen en weet hoe dit de organisatie en haar ambitie verder kan helpen.
25		

1		Noloc 360° Zelfscan - CERTIFICERING
2	Lagen	Waarden
3	Kerntaak	ANALYTISCH VERMOGEN
4	Indicator	Selecteert de juiste informatie en criteria uit het Beroepsprofiel en vormt zich een goed beeld van de kandidaat aan de hand van het portfolio.
5	Indicator	Brengt logische structuur aan in veelheid van informatie en brengt daarin samenhang aan.
6	Indicator	Legt relevante verbanden om te komen tot een oordeel binnen de bandbreedte van het Toetsingskader.
7	Kerntaak	OORDEELSVORMING
8	Indicator	Vormt zich een oordeel op basis van feiten, argumenten en afwegingen binnen de bandbreedte van het Toetsingskader.
9	Indicator	Houdt rekening met alle relevante aspecten en weegt deze tegen elkaar af ten behoeve van het bepalen van de geleverde prestatie.
10	Indicator	Onderbouwt de beoordeling met argumenten.
11	Kerntaak	OVERTUIGINGSKRACHT
12	Indicator	De assessor formuleert argumenten en standpunten en weet deze op een overtuigende wijze te verwoorden.
13	Indicator	Weet anderen te overtuigen en gebruikt hierbij ook het perspectief van de ander.
14	Indicator	Stemt argumenten en stijl af op de kandidaat en brengt dit met zorgvuldigheid en duidelijkheid.
15	Kerntaak	COMMUNICEREN
16	Indicator	Is in staat om een beoordeling zowel schriftelijk als mondeling in correct Nederlands te verwoorden en de dialoog te voeren (Criterium Gericht Interview)
17	Indicator	Heeft daarbij niet veel woorden nodig om de kern te raken.
18	Indicator	Brengt een logische opbouw aan in teksten en stemt taalgebruik af op de kandidaat.
19	Indicator	Kan effectief reageren op de weerstand die sommige beslissingen met zich meebrengen en is zich bewust van de valkuil van een persoonlijk oordeel.
20	Kerntaak	SAMENWERKEN
21	Indicator	Zoekt verbinding met collega's/co-assessoren om werk af te stemmen.
22	Indicator	Deelt kennis, informatie en ideeën met collega's en is organisatiesensitief.
23	Indicator	Verbeterd samenwerking en kwaliteit (van het Keurmerk) door feedback te geven en te ontvangen.
24	Indicator	Heeft inzicht in eigen kwaliteiten en valkuilen en weet hoe dit de organisatie en haar ambitie verder kan helpen.



Toespitsing: Kwaliteitsrubric - opbouw Criteriumgericht Interview CGI

Voorbespreking

- Kern-/startvragen

Procedure

- Relatie opbouwen en kennis maken

Vragen stellen

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

Beoordelen ahv

- Relevante bewijsstukken, Beroepshandelingen, beoordelingscriteria
- beoordelingstechniek

Terugkoppeling

- Feedback – feedforward

Rapporteren

- Vastleggen ontwikkelingsgericht validatiemoment

Afhandeling procedure

- Omgaan met bezwaren

Gespreksvoering



Open deuren toch even 😊



Vingeroefening - taalgebruik

Hoe hoor je onderstaande? Hoe voelt het voor de ander? Wat denk je dat er beoogt wordt?

Hoe sluit het aan bij de bedoeling?

- Je zet dingen duidelijk, maar ook stellig neer.
- Je geeft een berg informatie.
- Je bent een vakman, daar twijfel ik niet aan.
- Je bent in het algemeen goed opgeleid voor ons vak.
- Dan ontwikkel je een visie op ons vak.

Non-verbale communicatie in het assessment

- Welke non-verbale communicatie past een assessor?
- Welke non-verbale signalen neem je het meest waar bij de ander?



Procedure bij start CGI



BUREAU 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 geluidsopnames**
 - Bij geschil kan opname beluisterd worden
 - Wordt geupload 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?
 - Aanbevelingen wbt ontwikkeling of doorgroeikracht
- **Meeschrijven**
 - Aantekeningen gebruiken voor schrijven rapportage
- **Rapportage**
 - De rapportage, de geschiktheidsverklaring en bij gebleken geschiktheid het persoonlijk toetsplan worden binnen 5 werkdagen verstrekt 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?
 - Feedforward voor de assessor(en)?

GELUIDSOPNAMEN MAKEN (indien u alleen als assessor optreedt)

(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**


De STERKscan en de Ijsberg van McClelland


Professionele identiteit in woord en beeld

STERKSCAN THYS LIEVELD

ZELFBEELD

 LUIFSPREUK
 LEIDERSCHAPSTIJL
 KERNEKWALITEITEN
 TROTS OP

PROFESSIELE NORMEN
 DYNAMIEK VAN DE ORGANISATIE
 LEES-, KIJK- EN LUISTERTIPS
 STEBKSTE GEDRAGSINDICATOREN
 BRILJANTE MISLUKING

STERKSCAN EN 360° FEEDBACK

 Ambitie en inspiratie
 Profiteren en positioneren
 (Met collega's en werknemers)
 (Intra-organisatorische)
 (Inter-organisatorische)
 (Onderzoek en ontwikkeling)
 (Paradigma verschuiving)

AMBITIES **INSPIRATIE**


VISIE
 "Wat ik opent in het toekomstbeeld"

Gedrag
Kennis
Vaardigheden

Wat doe je?

Opvattingen
Overtuigingen
Normen

Wat vind je?

Drijfveren
Waarden
Karakter

Wat wil je?

Ijsberg van McClelland



(motiverende) Gesprekstechnieken

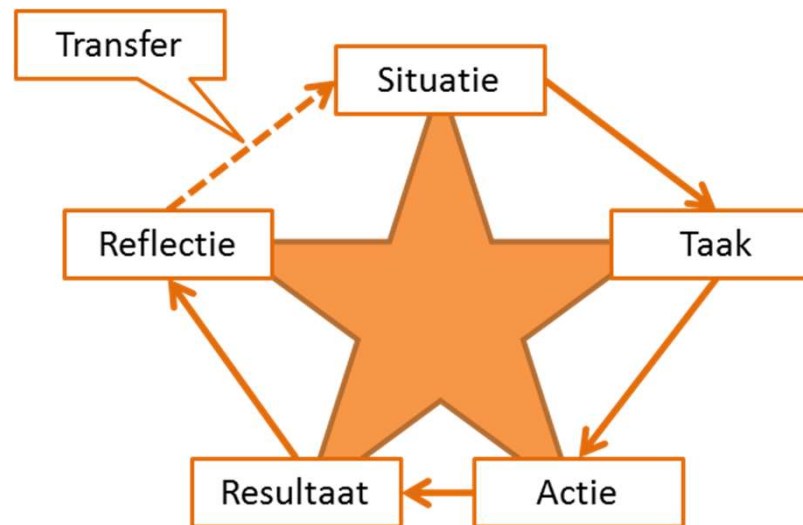
Reflectief luisteren en gespreksleidraad 'bewaken'

L(A)SD

A is van AFSTEMMEN

STARRT-vraagtechniek

- mag ook SRAT RT zijn.



Assessor gesprekstechnieken

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

Expliciteren, het hardop benoemen



TURBO-vragen



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

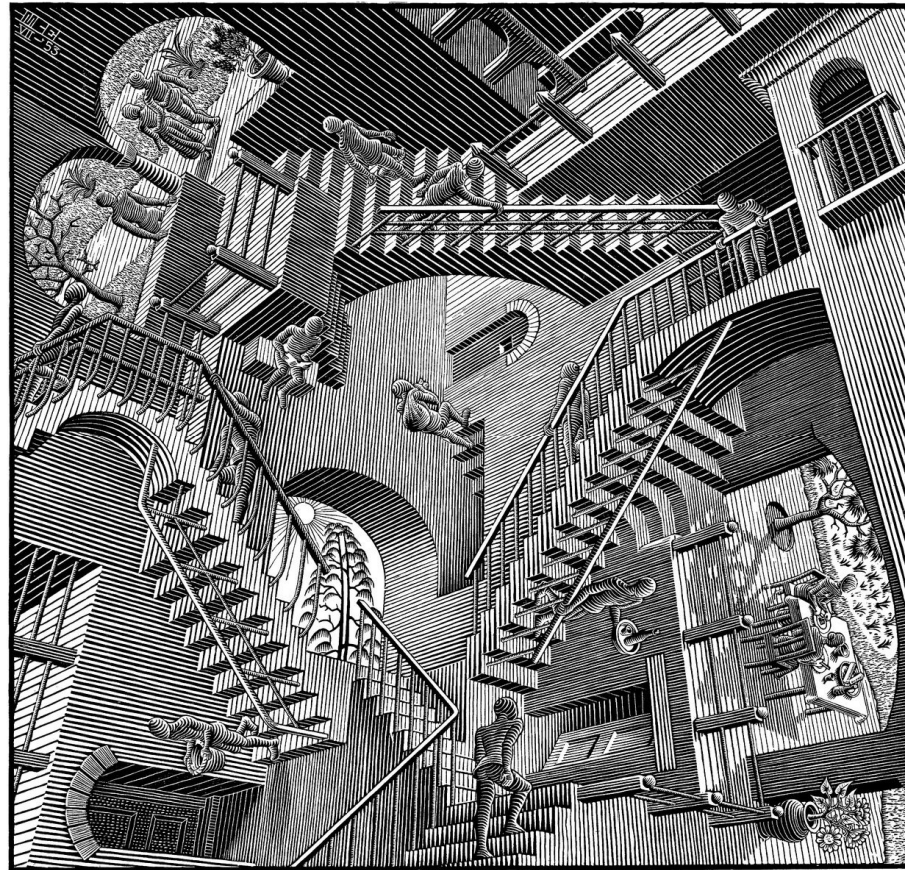


Gun en geef iemand de tijd





Patroon detecteren Ijsberg van McClelland – STERKscan





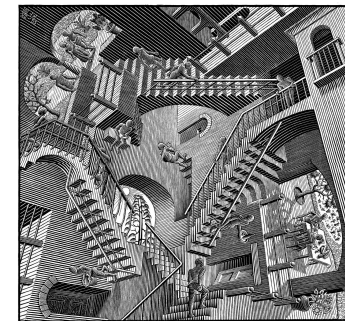
Gesprekstechniek op een rij

1. Kies het midden -> 'oordeelvrij', evenwaardig -> open-minded en nieuwsgierig
2. Open vragen stellen -> waardevolle vragen
3. Reflectief luisteren -> L(A)SD -> expliciteer
4. Verbinden, bevestigen = bekrachtigen -> aanmoedigen, uitnodigen
5. Concrete voorbeelden -> persoonlijk en professioneel
6. Kracht van taal en beelden -> STERKscan
7. Ambities -> 'Mijn ontwikkelplan' -> toekomstperspectief
8. Na inleiding, kern, afronding -> terugvragen en -geven -> feedforward

Vind als eerste positieve patronen! 

Concrete voorbeelden – verbind, bevestig = bekrachtig

De 5-D cyclus van Waarderend Onderzoek (Appreciative Inquiry)



Geheugensteun

Laat **OMA** thuis



OPINIES
MENINGEN
ADVIEZEN

Wees een **OEN**



OPEN
EERLIJK
NIEUWSGIERIG

Smeer **NIVEA**



NIET
INVULLEN
VOOR
EEN
ANDER

Maak je **DIK**



DENK
IN
KWALITEITEN

Denk aan **ANNA**



ALLES
NAVRAGEN
NIETS
AANNEMEN

Gebruik **LSD L(A)SD**



LUISTEREN
SAMENVATTEN
DOORVRAGEN
AFSTEMMEN

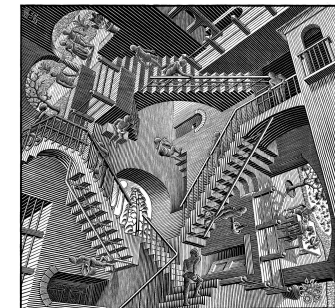
WAT heeft jou overtuigd?

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

WAAROM?

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

Patronen zichtbaar?



Cesuur bij assessments – valideren



ontwikkelen, bouwen
begeleider



assessor 75 – 80%
cruciale indicator 100%

Tevreden?!

**WAT GA JE MORGEN
IN DE PRAKTIJK DOEN?**

Blijvend ontwikkelen en 'nadenkstand'



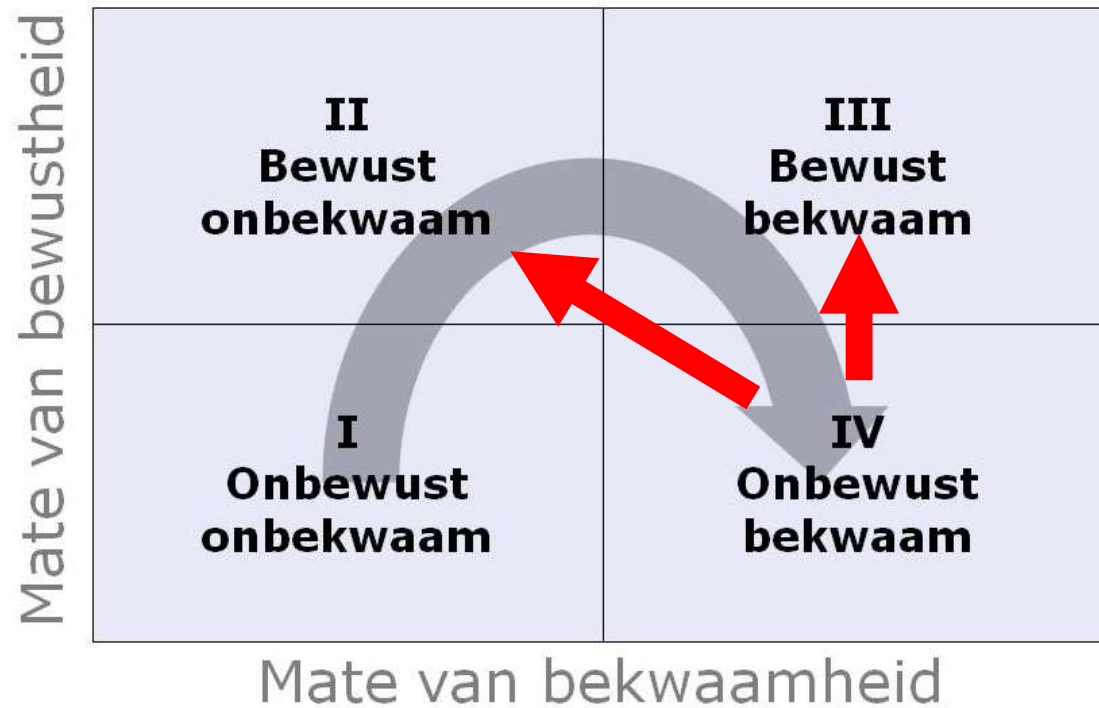
Le Penseur - Auguste Rodin, 1881

Op scherp ;-)

Wat gebeurt er?



Bewust(er) bekwaam



Leerfasen van Maslow

Maslow: beoordelaarseffecten - valkuilen



Neutralisatie?

Oefenen



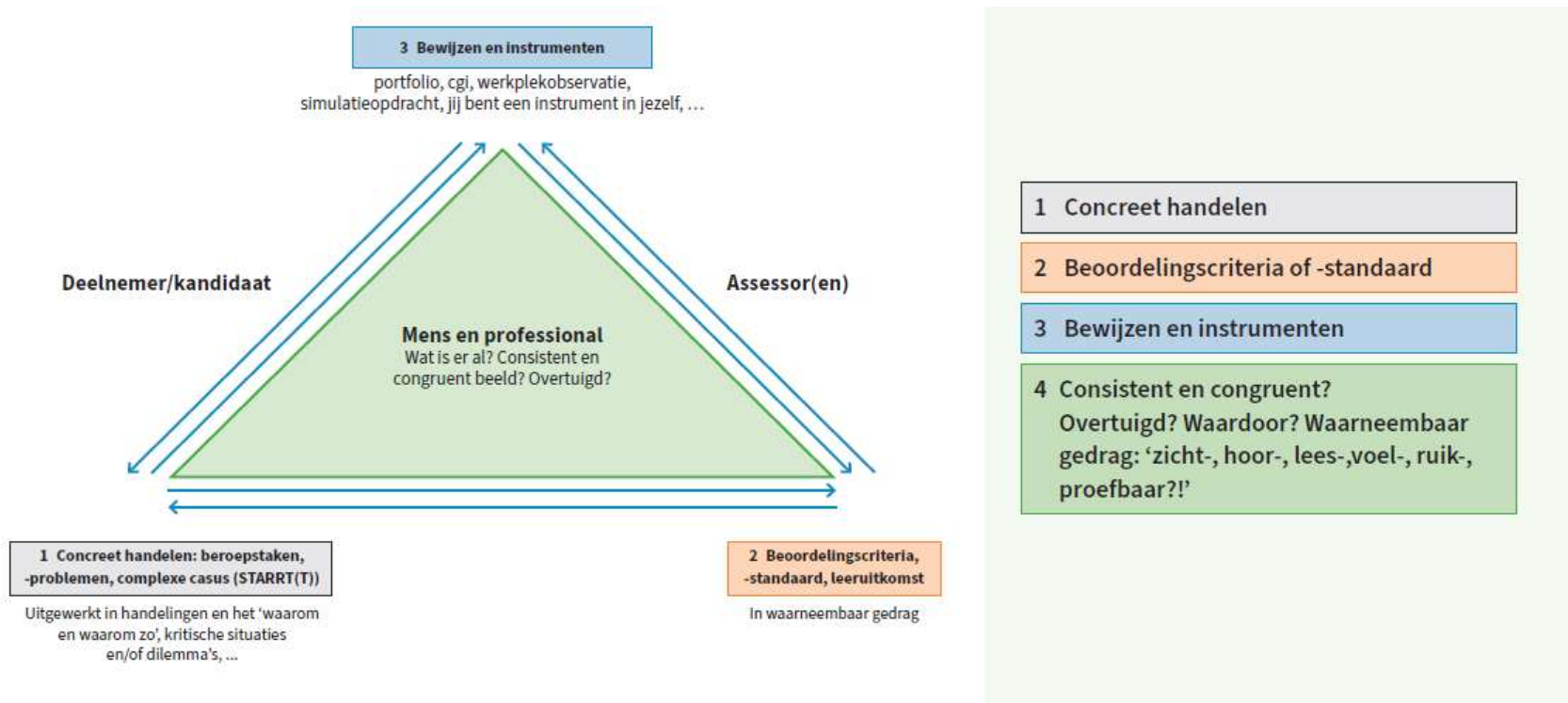
Gespreksleidraad

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

Grondige voorbereiding!

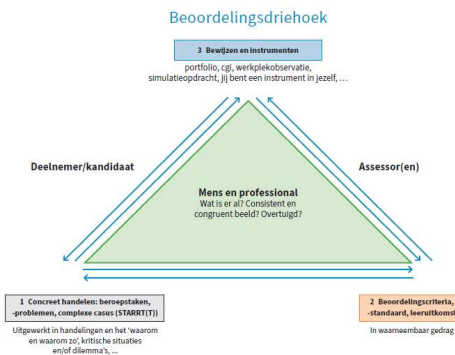


Beoordelingsdriehoek en schrijfwijzer



Overtuigend en een consistent en congruent beeld zichtbaar en aantoonbaar; navolgbaar, herleidbaar en reproduceerbaar?

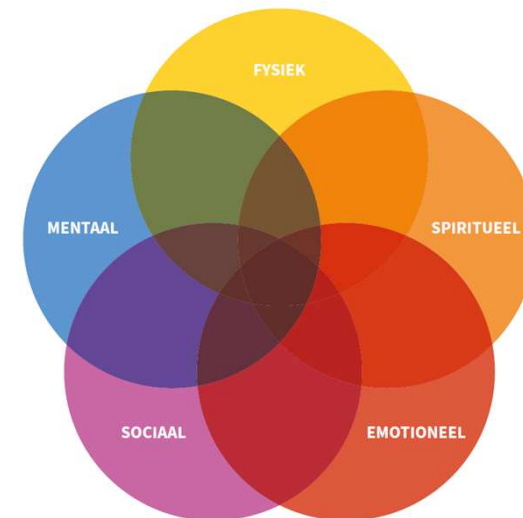
- Samen bespreken beoordelingsformulier rapportage



~~de kunst van het~~
schrijven is steeds
~~zoveel te schrappen~~
~~dat duidelijk wordt~~
~~wat bedoeld is.~~

Goed onderbouwde beoordeling 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.

opdracht 1 beoordelingsformulier oefen- en gespreksmateriaal – patronen en kernvragen

Korte contextschets

opdracht

- vorm tweetallen
- wat valt je op als je eerste blz. gelezen hebt?
- hoe zou je het patroon/patronen omschrijven?
- waar ga je naar opzoek? En is/zijn hier start-/kernvragen te formuleren? Zo ja, welke?

plenaire terugkoppeling



opdracht 2 beoordelingsformulier oefen- en gespreksmateriaal – ontwikkeladvies

opdracht

- vorm een nieuw tweetal
- tweede blz het ontwikkeladvies
- **behouden**, **anders doen** en **stoppen**?
- wat valt op in de twee ontwikkeladviezen?
- welke concrete suggesties geef je mee aan de assessor
- welke vragen roept het op voor ons allen?
- hoe onderbouw je jouw vragen en mogelijk daaruit voortvloeiende suggesties vanuit het (theoretisch) kader, de bedoeling, missie en visie?



plenaire terugkoppeling

opdracht 3 jouw eigen beoordelingsformulier -> trots!

opdracht

- vorm weer een ander nieuw tweetal
- pak je eigen beoordelingsformulier
- waar ben je trots op?
- welk stukje in het bijzonder is hiervan een voorbeeld?
- welke kwaliteiten, sterkten en competenties worden hiermee zichtbaar?
- hoe sluit dat aan bij jouw verhaal en de bedoeling?
- kun je ook een voorbeeld geven vanuit jouw privé setting die hierop aansluit?



plenaire terugkoppeling

opdracht 3 jouw eigen beoordelingsformulier -> volgende ontwikkelstap

opdracht

- met dezelfde persoon verder
- bekijk eerst jouw eigen beoordelingsformulier vanuit de volgende vragen:
- **behouden**, **anders doen** en **stoppen**?
- welke concrete suggesties kun je voor jezelf formuleren?
- bespreek de bevindingen met elkaar.
- wat ga je opnemen in jouw ontwikkelplan in de STERKscan?



plenaire terugkoppeling

Lifted?! Vonken?





Morgen al 😊!

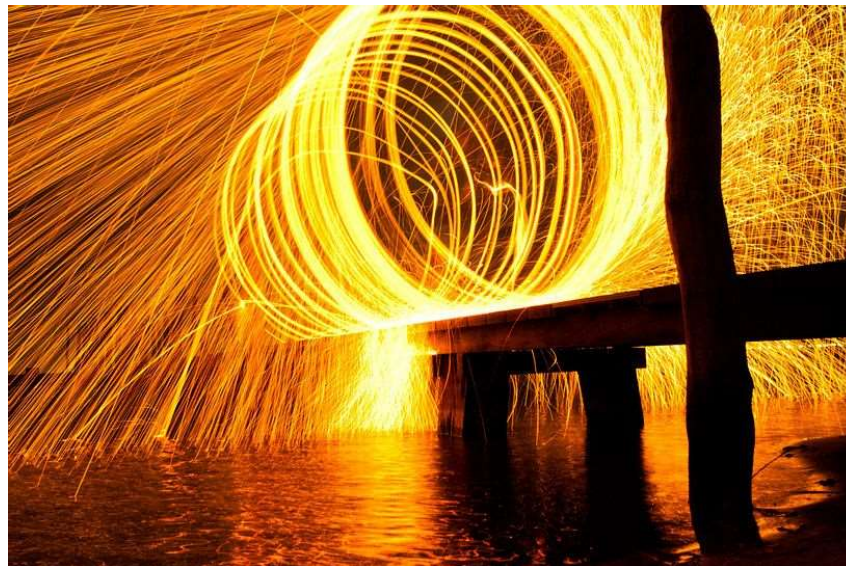
**WAT GA JE MORGEN
IN DE PRAKTIJK DOEN?**

BUREAU
STERK

www.bureausterk.nl

De bedoeling

- Pak je inspiratiekaart(jes) erbij
- Hoe past het genoteerde op het STERKkaartje hierbij?



Vervolgstappen tbv certificaat deelname

- *thuisopdracht* – STERKscan
- training volgen
- BEELDopnames: assessment met observatie en nabespreking
 - Aan s.bedavi@bureausterk.nl en cc rbargeman@bureausterk.nl
 - Met kernvragen opsturen
 - Hoorbaar toestemming kandidaat
 - Jij bent hoofdassessor – in the lead
- ontwikkelplan maken
- *intervisie deelname*





Wat komt aan bod – doelen – SAMEN?!

1. Je hebt met collega's nagedacht, gespard en afspraken gemaakt over de volgende ontwikkelstap(pen) passend bij jouw assessorenrol en – taak en de daarbij horende procedure(s);
2. Je kunt de theoretische kaders uit o.a. de (instructie)video koppelen aan de bedoeling, missie en visie, rol en taak als assessor, procedure Noloc en jouw eigen handelen onderbouwen;
3. De gesprekstechnieken zoals STARRT, L(A)SD, TURBO-vragen en meta- en non-verbale communicatie en het gericht waarnemen zijn (weer) opgefrist.
4. Je formuleert jouw eigen ontwikkelstap tav het invullen van het beoordelingsformulier; de beoordelings- of assessmentsdriehoek en terminologie navolgbaar, herleidbaar en reproduceerbaar maken daarvan onderdeel uit;
5. Je bent je opnieuw bewust van de valkuilen van beoordelen en kunt aangeven hoe je deze met jouw kwaliteiten 'neutraliseert';
6. Je voert het gesprek/CGI vanuit hetzelfde gedachtengoed en hanteert daarbij ontwikkelingsgericht taalgebruik.
7. Je weet hoe je tot afronding van dit traject komt.
 - Vervolgtraject: observatie met nabespreking obv beroepsprofiel (STERKscan 360 graden feedbackscan) en formuleert jouw ontwikkelstap in het 'Ontwikkelplan' uit de STERKscan -> certificaat van deelname.

Samen bouwen we een ecosysteem

Landingspagina: <https://bureausterk.nl/home/noloc-training-assessor/>

- Instructievideo's
- Bron
- Bibliotheek
- Inspiratie
- Context
- Handvatten



Vragen en evaluatie



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.’**



VONKEN en VIERNEN!



Happy?! Samen voor een krachtige beroepsgroep!



Maslow: beoordelaarseffecten - valkuilen



Neutralisatie?

Glimlacht ze?

A

B

C

D

E



F

G

H

I

J



Beoordelingscriteria - standaard

Glimlacht ze?

% beoordelaars dat aangeeft dat 'ze glimlacht'

De overeenstemming (N = 19)
 / = meerderheid zegt "nee"
 Gemiddelde intercorrelatie = 0.40

83	11	11	28	6
				
28	72	89	78	56
				

Horn-effect sym- of antipathie



- Ook eerste indruk en laatste waarneming

Halo-effect self fulfilling prophecy – ‘net-als-ik’



Beoordelings- en scoringstendenties - significant effect



Beoordelings- en scoringstendenties - verschil in strengheid



Beoordelings- en scoringstendentie - sequentie-effecten



Impressie van anderen



Contaminatie-effecten - cumulatie van coulance

InHolland gaf te makkelijk diploma's weg

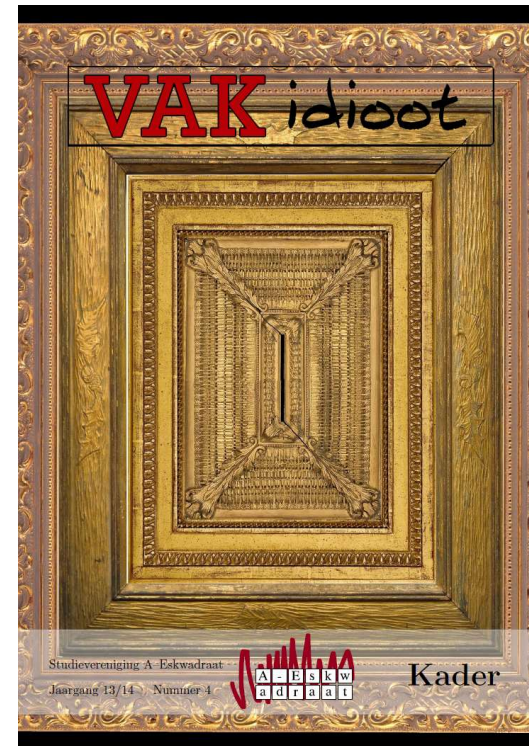
“Ook bestuursvoorzitter Geert Dales van InHolland onderstreepte in zijn reactie nog eens dat niemand binnen de hogeschool uit was op financieel gewin. Medewerkers van de opleiding zouden, “deels uit naïviteit, deels uit betrokkenheid”, de regels uit het oog zijn verloren.”

“Of de studenten te soepel zijn beoordeeld, is onduidelijk omdat de commissie-Leers zich niet over hun afstudeerwerk heeft gebogen. Wel staat volgens de commissie vast dat de drempel om te mogen afstuderen voor hen lager lag dan voor 'gewone' studenten.”

<http://www.nu.nl/binnenland/2340242/inholland-gaf-makkelijk-diplomas-weg.html>



Contaminatie-effecten - statuseffect



Rolvermenging



dealen met ongemak!