

Ontwikkelsprek

Opleiding: HALO (Opleiding tot Leraar Lichamelijke Opvoeding)

Datum gesprek: Donderdag 4 november 2021

Aanwezig: Menno Slingerland, Peter Wildschut, Jora Wolfgram, Ellen poot, Pim Koolwijk,
Guy van der Meulen

Vragen vanuit de opleiding:

- A) Als opleiding borgen we het eindniveau door 47 gedragscriteria te beoordelen. De hoeveelheid te beoordelen gedragscriteria is vooral bij de eindwerken vakwerkplan en stage te groot. In het huidige model kiezen we ervoor om elk criteria te toetsen op eindniveau zonder compensatie mogelijkheden. Graag gaan we in gesprek om antwoord te krijgen op de vraag: Is er ruimte binnen de gedragscriteria om minder rigide te toetsen en hoe kunnen we dit realiseren?
- B) In de rapportage krijgen we bij standaard 3 het advies: "Het beoordelen van stages en afstudeerwerken is nog een punt van aandacht, evenals de kwaliteit van de feedback." Graag gaan we in gesprek hoe we de feedback nog structureler kunnen inbedden, welke eisen er gesteld dienen te worden aan de kwaliteit en hoe we dit kunnen gaan realiseren?
- C) Het vier-ogen principe aangaande eindwerken is een arbeidsintensief proces. Graag zouden we hier een efficiëntie slag willen maken en idealiter het werkveld een rol van betekenis te geven. In de afstudeerstage zien we mogelijkheden om professionals uit het werkveld te betrekken en vanuit die kant aan het vier-ogen beleid te voldoen. Graag gaan we het gesprek aan hoe we die rol betekenis kunnen geven zonder afbreuk te doen aan de borging van het eindniveau.

A)

De Opleiding bepaalt zelf het aantal gedragscriteria. Dit doe je op basis van het landelijk opleidingsprofiel. De HALO heeft ervoor gekozen om dit vrij specifiek te doen. Dit is niet vereist. De reden voor het specifiek beschrijven van de gedragscriteria lag in het feit dat bij de Peer audit inconsistentie is geconstateerd en dat de uitwerking bij afstuderen niet overal navolgbaar was. Na de Peer audit is door de opleiding hard gewerkt om dit op orde te krijgen (in de aanloop naar de accreditatie).

Opleiding kan ook n.a.v. het beroepsprofiel leeruitkomsten formuleren (geven marge op de producten en het gedrag).

Kalibreren is binnen het proces van beoordelen enorm belangrijk. Door goed aan te geven met elkaar waar de bewijzen zitten voor studenten t.a.v. het leerproces wordt een gemeenschappelijke kwaliteit geborgd. .

Leeruitkomsten kunnen een goede beschrijving geven van wat je wilt bereiken.

De huidige 47 gedragscriteria zijn gebaseerd op het beroepsprofiel.

Met elkaar vaststellen wat daarin de kernwaardes zijn is waardevol. Maak bij de verandering naar leeruitkomsten kleine stappen, neem voor deze ontwikkeling meerdere jaren. Op deze manier kan je iedereen meekrijgen in deze transitie.

De beweging richting leeruitkomsten staat geformuleerd in het bestuursakkoord. Alle lerarenopleidingen zijn hiermee bezig.

Op deze manier kan je ook de indicatoren meer holistisch benaderen en de omzetting maken van (analytische) indicatoren naar (holistische) leeruitkomsten. Als eerste stap zou het advies zijn het clusteren van de gedragscriteria. Dat is een goede werkwijze (gebaseerd op je kernwaarden).

N.a.v. de peer-audit is de opleiding aan de hele veilige kant gaan zitten. Dit geeft mogelijkheden om het nu wat meer geclusterd (te benaderen)

Advies: Investeren in de afstemming en kalibratie sessies, nadruk op het gesprek / kalibreren. Bij de beoordeling is de kunst dat iedereen (elke beoordelaar) vanuit de zelfde bril kijkt.

Zorg dat je de basisdocumenten meeneemt bij de verandering (opleidingskader etc.).

Pilot PABO/ALO -> werkt volledig met leeruitkomsten -> student moet aantonen/bewijzen dat hij/zij iets kan.

Transitieperiode, neem de tijd voor bewustwording en de tijd om deze verandering door te maken.

De winst bij het werken vanuit leeruitkomsten zit in verzelfstandiging en zelf verantwoordelijk voelen van de student. De student moet aantonen/bewijzen dat hij/zij iets beheerst.

Dynamiek -> beweegdomein docenten zijn gewend om lessenserie te volgen en toe te werken naar een toets moment. Student moet meer vanuit de praktijk zijn voorbeelden aantonen via bijv. een portfolio.

Vergt een Open blik van het team.

Rol van de examencom. en toetscom. Advies om deze twee gremia direct meenemen in het proces.

Iemand van extern ook mee laten kijken of uitleg geven over bijv. holistisch beoordelen (Peter Wildschut wil graag een bijdrage leveren)

B)

Feedback geven t.a.v. stagebeoordelingen en eindwerken. Verschil in de mate van feedback was per docent zeer uiteenlopend. Bandbreedte was heel groot. Ga naar een (procedurele) standaardisatie. Geef altijd feedback, geef de mogelijkheid tot gesprek. Er waren verschillende wijze van het team t.a.v. feedback geven geconstateerd. Ga met het (sub)team in gesprek hoe je dat eenduidiger kan doen.

Formatief moment voor een summatief moment creëren. Niet te specifiek feedback geven (kost ook veel tijd). Neem tijd om ook hier weer te kalibreren. Geef feedback op de hoofdlijnen.

Nadenken als team welke feedback je geeft. Maak de student onderdeel van de feedbackloop. Bijv. intervisielessen. Minder feedback geven vanuit de individuele docent. Meer integreren vanuit een docent en student samen.

Theorie die hierbij past is Assessment literacy. Betrek het werk van David Carless en Naomi Winston hierbij voor de in- en uitvoering. Het principe is 'rijke' feedback gerelateerd aan de vragen van de student binnen zijn/haar leerproces.

Vier ogen principe

Hoe doen andere opleidingen dat?

Worden professionals uit het werkveld meegenomen bij het beoordelen?

Procedure voor de beoordeling op het lesgeven aangepast bij Fontys. Doorgetrokken in het afstudeerjaar. Aan de voorkant al op stagebezoek gaan. Al vroegtijdig kalibreren met de

werkplekbegeleider. En nulmeting voor de student. De route naar de eindstreep heeft formatieve elementen. Contact via teams.

T.a.v. de validatie is het risicovol als het bezoek aan het eind zit. Er is dan maar 1 beoordeling.

Rubric geeft een kijkkader aan het begin. Kalibreer met werkplekbegeleider. Schoolopleider (is examiner d.m.v. certificering) en lerarenopleider op basis van gelijkwaardigheid het gesprek aangaan rondom de beoordeling. Dit vergt een andere insteek van de stagebeoordelaar van de HALO.

Indien er geen sprake is van een opleidingsschool kan een andere vakdocent de beoordeling doen, mits gecertificeerd!

Advies: Opfriscursussen en kalibraties op de academie voor het werkveld.

Criteriumgericht interview ->

Klassiek toetsen aan het einde van de rit verlaten. Toewerken naar toetsing gedurende het proces waardoor toetsing ingezet kan worden t.b.v. feedback aan studenten.