



HOE ONTWERP JE EEN GEDRAGSASSESSMENT?

De complexiteit van een gedragsassessment vraagt erom dat je veel vooraf uitwerkt om de toets transparant, valide en betrouwbaar uit te kunnen voeren. Het gaat om de volgende onderdelen:

- Opdracht: doel en inhoud van het assessment in de vorm van een beschrijving van de praktijksituatie/het dilemma/de opdracht en instructies voor de student. Zorg voor meerdere varianten/versies van opdrachten om fraude te voorkomen.
- Handreiking voor studenten voor verantwoording van/reflectie op hun handelen/competenties, bijvoorbeeld de STARRT-methodiek.
- Observatieprotocol en beoordelingsmodel: met daarin de beoordelingscriteria, ook wel *gedragsindicatoren of -ankers* genoemd, om het handelen/de competenties van de student te observeren, categoriseren, beoordelen en onderbouwen.
- Procedure: beschrijving van de toetsvorm, duur, opbouw van het assessment, o.a. aanwezigheid en voorbereidingstijd (ter plekke?) voor student en eventuele herkansing voor studenten.
- Randvoorwaarden: denk aan a. criteria voor deelname (student), b. het opleiden/trainen van assessoren voor een eenduidige werkwijze o.a. voor het gebruik van het beoordelingsmodel en -formulier (gezamenlijke interpretatie en toepassing), het observeren van gedrag, het voeren van het cgi, het tot stand brengen, vastleggen en onderbouwen van het oordeel (eerst individueel, dan samen), het geven van feedback en -forward; c. het berekenen (en toekennen) van een realistische urenvergoeding voor assessoren voor het uitvoeren van de genoemde stappen; d. profiel voor de inzet van een acteur (bij simulatie); d. roostering.
- Instructies voor assessoren m.b.t. de stappen van het assessment, namelijk observeren, registreren, cgi voeren, beoordelen, oordeel bespreken met student inclusief onderbouwing en feedback.
- Instructies voor de toetsorganisatie.

Aandachtspunten bij het ontwerp

- Bij het ontwerp van deze complexe toetsvorm is het raadzaam collega's te betrekken, zoals docenten, een onderwijskundige of assessmentdeskundige en/of vertegenwoordigers van de toets- en/of examencommissie.
- Het uitvoeren van een gedragsassessment vergt veel tijd van assessoren (zie randvoorwaarden). Een realistisch aantal uren per assessment moet dus wel beschikbaar zijn.

- De tijdsduur van de toets varieert afhankelijk van te toetsen doelen/competenties. Ga uit van een realistisch aantal doelen/competenties die in ongeveer 40 minuten kunnen worden getoetst (= observatie gedrag en cgi; dat is dus *exclusief de beoordelingsstappen van de assessoren*) in verband met de belasting van zowel assessoren als student.
- Bij de evaluatie van de toets kunnen de volgende vragen behulpzaam zijn:
 - Zijn de beoordelingscriteria goed toepasbaar? Bieden ze houvast? Zijn ze voldoende onderscheidend van elkaar? Discrimineren ze voldoende tussen prestaties van verschillend niveau?

Tip: Zorg bij het ontwerp voor constructive alignment, d.w.z. afstemming van de toetsvorm op de leerdoelen en leeractiviteiten van de onderwijseenheid. Gebruik bij het ontwerpen van een gedragsassessment de assessment driehoek. Hiermee breng je de (beroeps)taak, de beoordelingscriteria en het gewenste gedrag in kaart.

Bekijk ook: [Goed om te weten \(PDF\)](#)

Wat zijn kwaliteitseisen aan een gedragsassessment?

De HvA hanteert vier kwaliteitseisen voor toetsen, namelijk:

1. Leer- en feedbackfunctie: toetsing en beoordeling is ontwikkelingsgericht.
2. Transparantie: de inhoud en het proces van de toetsing is voor alle betrokkenen duidelijk.
3. Validiteit: de toets meet wat gemeten moet worden.
4. Betrouwbaarheid; de toets levert onder dezelfde omstandigheden hetzelfde resultaat op.

Hoe beoordeel je een gedragsassessment?

De beoordeling heeft betrekking op de observatie van het gedrag en de verantwoording daarvan door de student in het cgi. Voor de beoordeling doorlopen de assessoren de volgende stappen:

- Individueel stellen de assessoren vast in welke mate de gedragsobservaties en het cgi voldoen aan de gedragscriteria; ze hanteren hierbij de geldende beslisregels en onderbouwen hun oordeel met bevindingen uit het assessment.
- De assessoren bespreken hun individuele beoordelingen met elkaar en komen op basis daarvan en met behulp van de beslisregels tot een gezamenlijk eindoordeel.
- De assessoren onderbouwen hun eindoordeel met bevindingen van de gedragsobservatie en het cgi en verwoorden deze in de vorm van feedback en -forward.
- De assessoren leggen de beoordeling en onderbouwing vast op het beoordelingsformulier.
- De assessoren geven het eindoordeel aan de student met onderbouwing, feedback en -forward.

Hoe geef je studenten een actieve rol?

Je kunt studenten op verschillende onderdelen betrekken bij een gedragsassessment.

Bijvoorbeeld:

- *Bij het ontwerp:* bij het uitwerken van opdrachten en gedragsindicatoren, bijvoorbeeld in rubrics. Dit draagt bij aan hun kwaliteitsbesef.

- Laat studenten kijken naar een criteriumgericht interview en bespreek het met hen.
- Laat studenten kijken naar een authentiek gedragsassessment en bespreek dit met hen.
- *Tijdens stages en praktijkperiodes:* vraag stage- en praktijkbegeleiders studenten feedback te geven op het uitvoeren van kenmerkende en kritische beroepstaken in de praktijk met behulp van de gedragsindicatoren.
- *Bij de voorbereiding op het assessment:*
 - Doe een oefenassessment in de klas en laat studenten
 - Elkaar observeren en feedback geven met behulp van de gedragsindicatoren.
 - Vragen bedenken voor het cgi en deze stellen in het oefenassessment.
 - Vervolgstappen bedenken en opschrijven voor het optimaliseren van het getoonde gedrag.

TIP BIJ HET GEVEN VAN HET OORDEEL EN FEEDBACK AAN DE STUDENT:

Naast het eindresultaat in de vorm van een cijfer of woordbeoordeling, geef je mondeling feedback aan de hand van het ingevulde observatieformulier en beoordelingsformulier. Benoem hierbij voorbeelden van het geobserveerde gedrag tijdens het assessment. Zorg ervoor dat je feedback behapbaar is voor de student, d.w.z. in begrijpelijke taal, specifiek en niet teveel of te gedetailleerd. Het is gebruikelijk om in elk geval toelichting te geven op verbeterpunten (feedback en -forward). Benoem daarnaast expliciet positieve punten voor een optimale leerervaring. Het kan daarbij handig zijn om de student te vragen naar wat hij/zij meeneemt van de feedback en wat zijn/haar vervolgacties zijn.

Tip: Bij de HvA Academie is een online cursus voor assessoren beschikbaar in Brightspace, aangevuld met een training van een dag op locatie voor docententeams met gebruik van de assessmentmaterialen van de opleiding. Wil je hiervan gebruik maken, neem dan contact op met assessor@hva.nl

Score HvA

Datum 7-May-25

Versie 1.0