

## Het ontwikkelgesprek

**Opleiding:** Associate degree Ondernemen en Retailmanagement

**Variant:** ad voltijd

**Locatie:** 's-Hertogenbosch

**ISAT-code:** 80010

**Datum ontwikkelgesprek:** 25 oktober 2019

**Aanwezig:**

**Panelleden:**<sup>i</sup> Voorzitter, secretaris

**Opleiding: dhr** MM (kerndocent Ad Ondernemen), mevr. CK (docent Ad Ondernemen), dhr SH (docent Ad Ondernemen), dhr RH (docent Ad Ondernemen en dhr AT (kwalitetiscoördinator Avans Academie Associate degree).

---

### Vraagstukken:

1. Beoordelen van talent. Bij het beoordelen van studenten worden verschillende middelen ingezet zoals schriftelijke examens, beoordeling beroepsproducten en assessments op competenties. Bij de opleiding Ad Ondernemen wordt nu gewerkt met de beoordeling via competenties. Op welke manier kan het beoordelen op talenten ingestoken worden.

2. Leerroute onafhankelijk toetsen In curricula is vaak een vast patroon ontworpen van de onderwerpen en hun afhankelijkheden. Dit schept een verplichting bij de inrichting van de opleiding en het afnemen van de toetsen. Bij de Ad Ondernemen is de volgorde van de ontwikkeling van een onderneming gekozen als patroon. Het toetsen vindt plaats op basis van assessments van deel-competenties uit het Entrecompmodel. Wat betekent het leerwegaafhankelijk toetsen voor het programma?

3. Gamificering Onlangs is nog een keer weer vastgesteld dat mensen het beste leren via games. De opleiding is met een ontwikkelaar van games in gesprek om een game voor Ad Ondernemen te laten ontwikkelen. Wat zijn de voordelen en nadelen van het gebruik van gaming in het leren van studenten. Wat zijn de belangrijkste aandachtspunten om hier rekening mee te houden.

### Conclusies vanuit het ontwikkelgesprek:

1. Beoordelen van het talent. Het verschil tussen startende studenten is erg groot. Vraag is dan: wat je als uitgangspunten nemen bij het beoordelen van ingeleverd werk:
  - De ontwikkeling van de student, of
  - op basis van een norm de relatieve positie t.o.v. die norm?Het gaat dan ook om de vraag moet je vooral beoordelen centraal zetten of gaat het binnen het onderwijs om het ontwikkelen van de student. Het wordt als fit ervaren dat de student zich richt op de wijze waarop de opleiding het beoordelen insteekt. De conclusie van het panel is dat het beide zaken moet omvatten. Begin met stimuleren. Uiteindelijk moet er vanuit de wet- en regelgeving ook een beoordeling komen. Daarmee verantwoord je als opleiding de waarde van het diploma naar het werkveld en de overheid. Besproken wordt hierbij ook of je holistisch of analytisch moet beoordelen. Daar komt het gesprek tot de conclusie dat je integraal moet beoordelen, en dus niet op afzonderlijke aspecten. De rubrics kunnen hier goed bij ondersteunen. Hierbij voorkom je dat je alleen op deelcompetenties wordt afgerekend, dat deelcompetenties aftikbaar zijn. Als dat wel het geval is, dan doet de beoordeling geen recht aan de complexiteit. Durf hier eigen verantwoording in te nemen. Onze mindset belemmert af en toe onze eigen visie. Die laatste is goed. Bij het beoordelen moeten we ons niet richten op de "Chiels" van deze wereld, maar op de grote

middengroep. Bij de "Chiel" kun je dan zeggen: het misschien niet overal 100% een tien, maar het totale plaatje is zo goed, het wordt een tien. Het is net als bij een financieringsaanvraag bij de bank. De bank hanteert hier een integrale kijk op de onderneming bij. Dat zegt dus dat er in de praktijk geen te grote verschillen mogen zitten tussen de beoordeling van de ondernemer en de beoordeling van de onderneming. Zorg ook dat je werkt vanuit een goed verwachtingsbeeld bij de student. Het kan en mag niet zo zijn dat de student denkt dit is heel goed en de beoordeling is heel matig. Het feitelijke beoordelen wordt dan te vaak een onderhandeling. Dat betekent dat de coach tijdens het coachen in zijn feedback een belangrijke taak heeft. Om goed integraal te kunnen beoordelen is het een vereiste dat de coach ook tijdens het gehele proces goed monitort, data verzamelt. Hij kan dan goed zien waar afwijkingen t.o.v. de norm. Daar kan dan op bijgestuurd worden. Nu kan de student een pad bewandelen naar de norm toe. Hiermee bereiken we dat het verschil formatief en summatief toetsen beperkt blijft. De formatieve toetsing is de legitimering voor de summatieve toetsing. Dat betekent dat je dit proces ook voldoende goed moet documenteren. Dat kun je bereiken doordat de student na het gesprek met zijn coach zelf de feedback schrijft, waarop de coach (onderzoeker) dat kan commentariëren met groen, oranje of rood. Hiermee ontstaat een sfeer van al doende te leren.

2. Leerroute onafhankelijk toetsen Het toetsen zou meer vanuit de studentvraag moeten kunnen komen: Ik ben nu klaar met de stof verwerken volgens mij, zou ik nu kunnen gaan toetsen. Dit zou de werkdruk kunnen beperken, beter verdelen. Zaken die dit belemmeren, zijn: dat de instructie dan anders georganiseerd moet worden. De student moet dan snel weten, hoe hij zijn bekwaamheid kan aantonen. Er is ook enige angst dat de student te veel uitstelgedrag laat zien, als er geen vastgelegde momenten zijn. Het uitstelgedrag van de student kan historisch verklaard worden, maar anderzijds hoort het ook bij het ontwikkelen de student als professional. Daarnaast wordt het groepsgedrag als een verklarende factor gezien het mogelijke uitstelgedrag. We moeten beseffen dat uitstelgedrag in het verleden te beperkt gevolgen heeft gehad in het huidige onderwijssysteem. Besproken wordt in dat kader het tijdspad van een bachelor feitelijk (wat heeft hij allemaal wel of niet gehaald) en wat zegt de OER dat er allemaal tussentijds gehaald zou moeten zijn. Weinig studenten volgen dit ideale pad. Waarschijnlijk wil een grote groep ook niet zo maar versnellen. Het gevolg is dat ij in het onderwijs alles volplannen en dan sturing te geven via geplande toetsen. Via het goede gesprek tussen opleiding / coach en student moet onderzocht worden wat de feitelijke oorzaak is, dat benoemen en daar op acteren. Essentieel hierbij is dat we de docent als professional inzetten en niet als afvinker van lijstjes. Er moet daarbij evenwicht zijn tussen afvinken en het professionele gedrag.
3. Gamificering  
Gamificering is een uiterst probaat middelen om het leren te sturen en te intensiverendenticeren. Voor Ad Ondernemen is er echter naar de mening van het team geen game die recht doet aan het echte ondernemen en de visie van de opleiding: het werken aan je eigen onderneming. De vraag die wel beantwoord moet worden luidt: wil je als opleiding een game om van te leren, of wil je de opleiding in gamedie vorm? De opleiding geeft hierbij in eerste instantie aan dat zij vooral een game wil om van te leren. Nu de vraag is opgeworpen, vindt de opleiding het echter zeker ook een interessante vraag om hier nader hij stil te staan. Overwogen wordt of je van keuze I naar keuze II kunt gaan. Gewezen wordt hierbij op het werk van Werbach. De mening hierover is niet helemaal helder. Zeker als pilot kun je hiermee aan de gang gaan. Het zijn echter wel twee verschillende dingen. Eisen die je mogelijkwelns wel aan het spel zou moeten kunnen stellen is dat het in niveau's werkt. Je kunt door oefenen verder komen. Je bent dan aan het leren en aan het ontwikkelen. Zo kent de Landal-game door herhaling zeker mogelijkheden. Het belang van herhaling moet niet onderschat worden. Zo zie je dan bij een game als:

Mario dat je kunt kiezen uit specialiseren of generaliseren. Probeer ook via Excel spelelementen invoeren. Voor de begeleiding daarbij kun je opteren voor consulten eventueel aangevuld met een strippenkaart. Er wordt ook op gewezen dat het competitie-element nuttig kan zijn, mits niet altijd dezelfde zichtbaar onderaan staat. Conclusie: gamificering doet zeker iets met mensen, zeker als ze ergens moeite mee hebben: herhalen en zien dat je beter wordt. Ook hier wordt wel gezien dat de kennis en begeleiding van docenten ontwikkelt moet worden

---