



MENSKUNDIGE ASPECTEN VAN HET BEOORDELEN

Situatie

De ene mens die er al is (bij voorbeeld gediplomeerde) of was (bij voorbeeld praktijkcoördinator) beoordeelt een ander mens (de leerling) die er nog komen moet.

In deze afhankelijkheidsrelatie kan veel misgaan. De leerling kan zich bij voorbeeld verkeerd begrepen voelen, doordat de ander het oordeel onvoldoende duidelijk maakt aan de hand van gestelde eisen en feitelijk gedrag. De beoordeelaar kan bij voorbeeld terugdeinzen voor het uitspreken van een negatief oordeel omdat hij onzeker is. Onzeker over het eigen vermogen tot oordelen, over de wijze waarop de informatie tot stand kwam en over de gevolgen van het uitspreken voor de sociale verhoudingen. Een oordeel kan ook in de lucht blijven hangen omdat niet duidelijk was waartoe beoordeeld werd.

Beide gesprekspartners kunnen zich daarnaast ook nog in het beoordelingsgesprek door de ander overdonderd voelen, zowel bij positieve als negatieve oordelen. Karakters en sociale vaardigheden spelen hierbij een rol.

Vragen

Welke aspecten zijn aan dit specifieke menselijke gesprek te onderkennen?

Waaraan moeten we denken, wat moeten we doen om dit gesprek goed te laten verlopen?

Definitie

Een oordeel is een toegevoegde waarde aan het verschil tussen het gewenste en feitelijk gedrag.

Uitgangspunten

Een oordeel over mensen in een organisatie moet **zoveel mogelijk waar, sociaal aanvaardbaar en doelgericht** zijn. Aan deze criteria moeten oordelen getoetst worden. Onder deze principiële criteria wordt het volgende verstaan.

Een **waar oordeel** berust op de feitelijke werkelijkheid. Dit betekent, dat de mate waarin het feitelijk gedrag afwijkt van het gewenste gedrag door de beoordelaar zoveel mogelijk in de werkelijkheid aangewezen moet kunnen worden.

Een **sociaal aanvaardbaar oordeel** laat de waarde van de leerling als mens intact. De wijze waarop het tot stand komt bevredigt het rechtsgevoel van zoveel mogelijk betrokkenen in de organisatie. Op deze manier verstoort het zo min mogelijk de menselijke verhoudingen. Het eerste geldt in alle tijden. De andere twee facetten zijn gebonden aan de leeftijdsfase van de leerling, de organisatiecultuur en de historische periode waarin wij leven.

Een **doelgericht oordeel** bevordert de ontwikkeling van leerling en organisatie. Het is relevant voor beslissingen in dit kader. Een oordeel uitspreken is een "sociale daad", d.w.z. het verandert de werkelijkheid. Het heeft sociale gevolgen. Zelfs onuitgesproken oordelen doen dat, waarbij het soms beter is uit te spreken wat een ieder al voelt.

Aspecten

1. De meeste methoden van beoordelen schipperen tussen twee polen: het intuïtieve of gevoelsmatige oordeel en het verstandelijke of rationele oordeel.

Het **intuïtieve oordeel** is een samenvattende conclusie uit een reeks van ervaringen, die niet verstandelijk geanalyseerd en verantwoord wordt. Beelden uit concrete ervaringen met leerlingen zijn in de beoordelaar versmolten met niet bewust gemaakte normen. Optredende sympathieën en antipathieën en eventuele vooroordelen van de beoordelaar kunnen het oordeel vertroebelen; de karakterstructuur en menselijke rijpheid van deze zijn bepalend voor de kwaliteit van het oordeel.

Een **verstandelijk oordeel** komt tot stand op basis van een vergelijking van exacte, gerubriceerde en schriftelijk vastgelegde informatie enerzijds met onpersoonlijke, van tevoren vastgestelde, algemeen geldende normen anderzijds. Bij het verstandelijke oordeel liggen de normen in het beoordelingssysteem en zijn streng gescheiden van de feitelijke informatie uit ervaringen. In de uiterste vorm is het eigen oordeel van de beoordelaar uitgeschakeld.

2. Elk mens draagt in zich **twee beelden van zich zelf** mee. Enerzijds is dat een beeld van zijn betere zelf dat alles omvat wat deze mens zou willen worden, hoe deze zich zelf als ideaal ziet. Al deze positieve eigenschappen, strevingen en verlangens vormen samen een lichtend beeld voor de eigen persoon, het hogere ik van de mens. Anderzijds heeft elk mens een beeld van zijn zwakkere zelf, dat de negatieve eigenschappen, strevingen en begeerten bevat.

Dit is de schaduwzijde, de dubbelganger van de mens, het lagere ik. Tussen beide ontwikkelt zich het dagelijkse ik, in en aan het spanningsveld dat tussen beide beelden bestaat.

Het spanningsveld tussen het dagelijkse ik en het lichte hogere ik of de duistere dubbelganger kan ontvlucht worden op twee manieren. Het dagelijkse ik kan één van de polen omarmen, d.w.z. zich ermee identificeren. Het kan deze pool ook ver van zich afstoten, d.w.z. ontkennen. In beide gevallen wordt het dagelijkse ik blind voor het eigen denken, voelen en willen en voor de uitwerkingen daarvan op het oordeel over een ander.

Het onbewuste innerlijke spanningsveld, dat niet geaccepteerd is maar wel bestaat, werkt als een zoeklicht op de tekortkomingen bij de ander. De splinter staat hier voor het niet verdragen van de tekortkomingen, alsook het beter zijn van de ander.

Andere voorbeelden zijn: de pot verwijt de ketel dat hij zwart ziet. De ander wordt negatiever beoordeeld door het niet verdragen van eigen zwakheden. Of: het is niet alles goud wat er blinkt. De ander wordt overgewaardeerd door het kritiekloos omarmen van het eigen ideaalbeeld.

3. Wie beoordeelt?

Vanuit de zorg voor patiënten en voor leerlingen willen de daarvoor verantwoordelijken de leerlingen beoordelen, gezien de eisen van de opleiding.

Vanuit de zorg voor patiënten en zich zelf willen de leerlingen zich zelf beoordelen, gezien de eisen van de opleiding en de ideaalbeelden van henzelf.

Hierbij moeten we rekening houden met de volgende gegevens:

- . De regelingen beogen een zelfstandige gediplomeerde aan het eind van de opleiding.
- . De meeste leerlingen beëindigen hun opleiding in een leeftijdsfase waarin ze kunnen zeggen: ik ben ik, dus anders.
- . De historische periode waarin wij leven vraagt een verhoogd zelfbewustzijn.

4. Wat te beoordelen?

- Wat iemand kan, al heeft ontwikkeld, òf wat iemand nog in petto heeft. Het ene beoordeelt wat de persoon meegerekregen heeft, eindpunt van het verleden. Het andere is het begin van de toekomst.
- De persoon of het gedrag dat in de situatie gevraagd wordt.

Wat te doen?

- A - Zorg dat leerlingen van tevoren weten waarop ze wanneer beoordeeld worden en hoe dat zal gaan: in welke situatie, met wie, schriftelijk, mondeling, enz. wat beoordeeld wordt moet worden aangegeven met opleidingsdoelen. De leerlingen moeten ook weten waartoe ze beoordeeld worden; het doel van de beoordeling moet vaststaan.
- Beoordeel op gedrag, niet op de persoon.
 - Zie de leerling als mens in ontwikkeling.
- B - Zorg dat in de interactie tussen beoordelaar en leerlingen de hiërarchie vermeden wordt, niet de objectief gegeven afhankelijkheidsrelatie, maar de subjectief bepaalde relatie door gedrag en houding. De leerling als volwassene tegemoet treden.
- Daarnaast vraagt het openheid en oprechtheid. Vertel wat je weet, hoe je denkt, wat je ervan vindt.
 - Beoordeel vanuit de waarneming.
- C - Leer als beoordelaar je eigen onvolkomenheden zien en werk eraan. Het is een zuiveringsproces van je eigen oordeelsvermogen. Verschillende methoden zijn hiervoor mogelijk:
- . De terugblik, d.w.z. regelmatig in teruggaande beweging je een beeld vormen van wat er gebeurde en welke werking dat had.
 - . Het inventariseren van je eigen idealen en waarden, sterke kanten en positief morele eigenschappen.
 - . Het kijken naar gedragingen van de leerling waarin je jezelf herkent.
 - . Het zoeken van de "gouden momenten", waarin de leerling het vereiste gedrag probeert.