

Vraag 9. Wat is jouw advies op de wijze van beoordelen gebruik 4-punten matrix te verbeteren?

1	anonymous	Het kopje 'tip en tops' terug laten komen. Soms heb je algemene opmerkingen.
2	anonymous	Kijk of er nog een waardering punt bij kan
3	anonymous	lets meer schrijf ruimte, bij het afwijken van de norm.
4	anonymous	Bij elke toets een zwaardere element erin doen voor een betere punten telling. Omdat er ploegen zijn die alles middelmatig uitvoeren en dus dicht bij elkaar zitten er moet ergens een verschil gemaakt worden
5	anonymous	Ik mis soms de keuze in heel goed. Ploegen doen allemaal goed maar er springt een ploeg uit om iets heel bijzonder goeds.
6	anonymous	De factor tijd, het goed gemotiveerd invullen kost tijd die er niet (altijd) is.
7	anonymous	Zit dit om naar een 10 punt schaal, zodat je meer het verschil tussen de ploegen kan kwantificeren
8	anonymous	geef goede toelichting voor de beoordelaars
9	anonymous	Nee zo door gaan
10	anonymous	lets minder vragen per criteria
11	anonymous	Niet, werkt goed zo. Leer mensen om goede feedback op te schrijven bij de punten. Dan hebben de waargenomen mensen er ook wat aan.
12	anonymous	Ja verbeteren
13	anonymous	Goede scholing aanbieden
14	anonymous	Trek de effecten in de punten iets mee naar elkaar toe.
15	anonymous	Blijven gebruiken
16	anonymous	Oude manier weer gaan gebruiken en dan graag via lpath oid
17	anonymous	Geen verbeterpunten
18	anonymous	Het is belangrijk om duidelijkheid te scheppen, ik zou de uitleg van de 4-punten matrix wijzigen naar Niet acceptabel, Matig, Acceptabel en Wenselijk en beschrijven wat het gedrag is. verder kunnen er zaken zijn die niet van toepassing zijn hier zou een kolom van niet waarneembaar of niet van toepassing toegevoegd kunnen worden. (Inspiratie Frontlinie Training van Erik Hein)
19	anonymous	We moeten het niet meer hebben over dat we gaan beoordelen zoals op een examen. Op een examen gaat het erom dat je wil slagen en dan maakt het niet uit met hoeveel punten. Bij een vaardigheidstoets moet er een verschil komen in punten tussen 8 tot 10 ploeg. Ik hou altijd voor mij zelf bij welke beoordelingen ik een ploeg geeft zo kan ik terug kijken wat de score was bij andere ploegen en indien nodig nog wat kan aanpassen. Zodat er wel een duidelijk verschil gaat komen
20	anonymous	Bijscholing voor waarnemers
21	anonymous	Ik zie op dit moment geen noodzaak om het nu te verbeteren.

Vraag 9. Wat is jouw advies op de wijze van beoordelen gebruik 4-punten matrix te verbeteren?

22	anonymous	De 4-punten matrix is voor mijn gevoel op zichzelf niet te verbeteren. De waarnemers dienen hierin ervaring te krijgen en niet te snel over te gaan op een goed.
23	anonymous	Van 10 naar 8 ploegen per dag
24	anonymous	Een 4 niet motiveren gezien deze vaak niet geschreven word omdat jurylid te druk is met schrijven anders.
25	anonymous	Af te spreken wat de norm is. Bij heel veel vaardigheidstoetsen worden er handelingen/werkwijze gekozen die niet standaard is les leerstof staan. Als de gehele ploeg waarneming op de ochtend afspraken maken over de norm loopt de dag zelf soepeler. Daarnaast heb je tussen de waarnemers geen "eigen" mening of iets goed gedaan wordt maar is dit afgesproken met elkaar.
26	anonymous	Het valt en staat ook met het onderling afstemmen op de dag van de vaardigheidstoets. Je moet met je waarnemers als team functioneren. Dus afstemming over waar je GOED of KO neerzet. Dan wordt de onderbouwing ook beter en zit er een lijn in die niet alleen door de persoon die is waargenomen wordt herkend, maar door de hele spelende ploeg.
27	anonymous	Ik zou graag iets terug zien op het gebied van groepsdynamiek
28	anonymous	Doorzetten, contact met waarnemers vergroten om ervaringen te bespreken en nut- en noodzaak toe te lichten. Daarnaast onderzoeken of dat de waarnemingspunten concreter gemaakt kunnen worden.
29	anonymous	Geen advies
30	anonymous	Duidelijke toelichting wanneer en wat iets maakt om een GOED te geven. Wat maakt iemand beter dan de NORM
31	anonymous	Instructie waarnemers in het schrijven van motivatie
32	anonymous	Voorloping nog even mee doorgaan.
33	anonymous	Haal het stuk "goed" motiveren er weer uit
34	anonymous	geen, voorlopig zo laten
35	anonymous	door de benamingen anders te formuleren het woord norm moet eruit.
36	anonymous	Bijscholing voor waarnemers
37	anonymous	Minder ploegen om zorgvuldiger de lijst in te vullen en bespreken na de inzet
38	anonymous	Laten we dit een paar jaar doen zodat iedereen gewend is. Wel bijscholing doen voor waarnemers die het oude systeem kennen.
39	anonymous	Zorg dat waarnemers niet alleen bijgeschoold worden, maar ook getoetst worden of zij werkelijk weten hoe te handelen.
40	anonymous	De waarnemers moeten kritisch zijn, maar moeten wel hun verhaal kunnen onderbouwen anders is het gewoon goed
41	anonymous	Stap hier heel snel vanaf en ga naar een 6 punten matrix
42	anonymous	Misschien nog iets duidelijker uitleggen

Vraag 9. Wat is jouw advies op de wijze van beoordelen gebruik 4-punten matrix te verbeteren?

43	anonymous	(Bij vraag 4 hierboven moest ik wel uit 5 bolletjes kiezen.) Mijn voorkeur zou één vakje meer hebben om toch een verschil te kunnen maken als alleen in voldoende
44	anonymous	nog een keer bijspijkeren
45	anonymous	Herhaal jaarlijks voor aanvang van seizoen
46	anonymous	Geen
47	anonymous	Geen
48	anonymous	Kost veel tijd met schrijfwerk.
49	anonymous	Dat er niet te snel een KO wordt gegeven
50	anonymous	Zorg dat de beoordelaars goed op de hoogte zijn en dezelfde taal spreken.
51	anonymous	Wat mij betreft is de NORM goed en niet voldoende. Boven de NORM is dan uitstekend. Onder de norm is onvoldoende en onder de NORM en onveilig is ruim onvoldoende. Maakt nog wat beter onderscheid
52	anonymous	Geen
53	anonymous	Aandacht besteden voor omschrijven van de beoordeling GOED.
54	anonymous	Na een langere tijd nog eens evalueren of de bijscholing nog voldoende wordt toegepast.
55	anonymous	kijk nog eens kritisch naar de criteria, soms is iets niet te scoren, omdat er maar een gedeelte wordt uitgevoerd
56	anonymous	Meer beoordelingspunten om toch de nuanceverschillen in het puntentotaal terug te zien.
57	anonymous	Geef juryleden een bijscholing op beoordelen, feedback geven
58	anonymous	Gelijk de toelichting bij goed eraf halen,
59	anonymous	
60	anonymous	Lees goed de les en leerstof over de functie die je beoordeeld maak zelf voor je een lijst met waarneer jij het een goed vind zodat je het bij iedereen hetzelfde houdt
61	anonymous	In GLD/FL hebben de waarnemers een (verplichte) training gevolgd van 6 uur (middag/avond) die verzorgd is door Trigon waarbij eerst de verdieping is ingegaan met uitleg over de matrix en waar vervolgens ook casuïstiek behandeld is. Zelf zag ik deze bijscholing als meerwaarde.
62	anonymous	Blijven bij scholen alle waarnemers voor nieuwe seizoen
63	anonymous	Geef mensen de tijd om er vertrouwd te worden.
64	anonymous	Op de avond ervoor de wijze van beoordelen gezamenlijk doornemen
65	anonymous	Doen
66	anonymous	Voeg een 5e punt toe of maak de kaders per punt smaller

Vraag 9. Wat is jouw advies op de wijze van beoordelen gebruik 4-punten matrix te verbeteren?

67	anonymous	Haal de verplichte motivatie bij een G weg. Geef de Bevelvoerder meer beoordelingspunten waarop hij zich kan onderscheiden, hij draagt de verantwoording en mag daarom ook de meeste punten verdienen.
68	anonymous	na 1 seizoen nog niets veranderen. Wel de beoordelingspunten. bij brandbestrijding kan er bij 1 beoordelingspunt maar 1 keer beoordeeld worden terwijl er meerdere waarnemingen beoordeeld moet worden
69	anonymous	Bijscholingsavond n.a.v. afgelopen jaar met je waarnemers uit de regio. Dan de lijsten globaal doornemen, en rode draad eruit pakken en bespreken. Dit geeft meer zekerheid voor volgend jaar waarnemen/beoordelen.
70	anonymous	Niet alle waarnemingspunten zijn geschikt om als goed te beoordelen. Soms is voldoende ook gewoon voldoende en is meer niet mogelijk. Daarbij kijken bij welke punten 'goed' geschreven kan worden. Kan ook d.m.v. vooraf bepalen zwaartepunten en daar de volledige matrix op toepassen.
71	anonymous	Werk met tablets die gekoppeld zijn aan de computer bij de administratie. Na het invullen van de lijst verzend je deze naar de computer, daar word de lijst herteld en in het eindformulier verwerkt met alle tekst.
72	anonymous	nvt
73	anonymous	Op dit moment geen, vooral hiermee doorgaan.
74	anonymous	Geen. Het ziet er goed uit.
75	anonymous	Van tevoren de zwaarte punten vast stellen
76	anonymous	dat er minder gemotiveerd hoeft te worden, mijn voorstel zou zijn, alleen nog onvoldoende en KO motiveren
77	anonymous	Duidelijk aangeven wat er wordt bedoeld
78	anonymous	Wat meer ruimte tussen de regels. En misschien wat human factors erbij
79	anonymous	Geen advies
80	anonymous	geen advies
81	anonymous	Een aantal opmerkingen toevoegen per onderdeel wanneer je bijvoorbeeld een goed kan geven.
82	anonymous	Zie antwoord vraag 8.
83	anonymous	Niets, gewoon zo laten
84	anonymous	Dat zou je tussen voldoende en goed een kolom moeten invoeren, of de beoordeling lijst aanpassen voor alle drie de klassen.
85	anonymous	Gaat goed evaluatie vind ik redelijk snel ,denk dat de meesten er nog aan moeten wennen
86	anonymous	Ik zou er 5 punten matrix van maken net als bij vraag 5
87	anonymous	Misschien voorbeelden geven aan de waarnemers waar een motivatie aan zou moeten voldoen.

Vraag 9. Wat is jouw advies op de wijze van beoordelen gebruik 4-punten matrix te verbeteren?

88	anonymous	?
89	anonymous	In de bijscholing waarde van aangeven
90	anonymous	Niveau voor voldoende niet als beginnend beroeps beoefenaar
91	anonymous	Geen
92	anonymous	Brief duidelijk dat goed alleen geldt als echt boven de norm wordt gepresteerd
93	anonymous	Er een 5 punts matrix van de maken
94	anonymous	evt. een uitmuntend er bij + 15 punten
95	anonymous	Geen advies
96	anonymous	Geen advies
97	anonymous	Geen verbetering nodig.
98	anonymous	Bijscholing
99	anonymous	Bedenk iets waarbij je toch een zwaarte kunt kunt aangeven in de beoordeling
100	anonymous	Jury minder laten motiveren alleen de onvoldoende en de KO
101	anonymous	Alle waarnemers bijscholen en later twee jaarlijks herhalen
102	anonymous	geen verbeterpunten
103	anonymous	Beoordelaars meenemen in wat is de norm (herhaling dus).
104	anonymous	maak het aub digitaal, met voorbedachte commentaren en vrij in te vullen commentaren, op mobiel of spraakgestuurd
105	anonymous	Duidelijkere feedback, met Misschien al wat standaarden.
106	anonymous	Je zou waarnemers voorafgaand aan een seizoen kunnen toetsen op eigen kennis en kunde om daarmee kwaliteit waarneming te vergroten (naast training feedback en waarneming uiteraard)
107	anonymous	Wanneer de waarnemer gebruikmaakt van de SGI-methode (Situatie, Gedrag en Impact), helpt dit om beoordelingscriteria concreet en eenduidig te maken. Dit voorkomt dat beoordelaars verschillend interpreteren wat bijvoorbeeld 'matig' of 'goed' betekent, en draagt bij aan consistentie in de beoordeling. De actuele les- en leesstof vormt hierin een waardevolle ondersteuning.
108	anonymous	?
109	anonymous	Kopje NIET GEDAAN er op zetten en er een minimaal aantal punten aan vast koppelen
110	anonymous	Weet dat dit lastig is qua planning , maar misschien nog wat meer tijd om de toelichting in te vullen door de waarnemers. nu is het afgelopen na een inzet , evalueren en daarna de lijsten invullen.
111	anonymous	Concrete adviezen voor de waarnemers zoals motivatie voorbeelden in teksten

Vraag 9. Wat is jouw advies op de wijze van beoordelen gebruik 4-punten matrix te verbeteren?

112	anonymous	Weet zo niet
113	anonymous	Ken je basisprincipes goed
114	anonymous	Nee
115	anonymous	Iedereen nog bij scholen
116	anonymous	Ik zou een 5 punten matrix overwegen; voldoende, goed en uitmuntend waarbij de laatste, evenals 1 en 2 gemotiveerd moeten worden maar dan ook "waarom" .
117	anonymous	Geef het de tijd om in te voeren
118	anonymous	Maak een lay out met bijv basisprincipes en voeg die toe in de map
119	anonymous	Bijscholen, blijven herhalen en voldoende momenten laten waarnemen
120	anonymous	nog niet direct verbeteringen. het is ook een kwestie van vaker gebruiken
121	anonymous	bijscholing organiseren en mensen meenemen in het goed formuleren van een motivatie
122	anonymous	Beoordelaars motiveren en helpen bij het invullen
123	anonymous	Met elkaar het dialoog aangaan
124	anonymous	blijven hameren hoe deze 4 punten matrix gebruikt dient te worden
125	anonymous	Regionaal tussentijds scholing, 1 lijn.
126	anonymous	mogelijkheid om specifiekere beoordelingszaken toe te voegen aan de lijsten, dus niet de matrix zelf aanpassen
127	anonymous	Neem meer tijd voor het invullen van de motivatie, beperk het aantal spelende ploegen per scenario. Dit geeft mogelijk ruimte voor waarnemers om te komen tot een goede motivatie/onderbouwing. Bij twijfel overleg met de (ass) coördinator
128	anonymous	minder motiveren
129	anonymous	Misschien nog een keer uitleg geven van de 4-punten matrix tijdens een overleg moment.
130	anonymous	Zo laten
131	anonymous	Mensen bijscholen
132	anonymous	Meer mogelijk heden mis wel de 5 en de 8 bij beoordeling
133	anonymous	Meer specifieke beoordelingspunten toevoegen die niet in het standaard lijstje/procedure staan die manschap niet makkelijk kunnen leren.
134	anonymous	Vind het prima zo
135	anonymous	.
136	anonymous	Deze komende tijd blijven gebruiken,
137	anonymous	Ik heb er geen zicht op

Vraag 9. Wat is jouw advies op de wijze van beoordelen gebruik 4-punten matrix te verbeteren?

138	anonymous	De term 'goed' toepassen als standaard waardoor voldoende dus net iets minder is maar wel beargumenteren waarom je het minder vindt dan goed.
139	anonymous	misschien meerkeuze erbij zetten wat aansluit bij 'goed'
140	anonymous	de mensen aansturen/ helpen als ze deze invullen, dan kun je gelijk de feiten benoemen
141	anonymous	Op dit moment geen.
142	anonymous	Ik heb daar zo 123 geen advies voor
143	anonymous	Weet ik niet, daar heb ik dit jaar te weinig voor beoordeeld.
144	anonymous	Vooraf beter de criteria van de oefening van de dag bespreken wat is goed wat is fout in de ogen van alle aanwezige beoordelaars.
145	anonymous	Pas de eerste keer ingevoerd (zie 10)
146	anonymous	geen advies
147	anonymous	Meer mee oefenen/trainen, en elkaar hier bij ondersteunen
148	anonymous	Zo doorgaan
149	anonymous	zie 8
150	anonymous	De waarnemers moeten voldoende tijd hebben of nemen om de toelichting goed in te vullen. Het vertraagt het invoeren van de lijsten als de motivering niet of niet duidelijk is ingevuld.
151	anonymous	Wellicht nog eens bijscholen van de waarnemers
152	anonymous	ik heb geen advies
153	anonymous	.
154	anonymous	Bijscholing en afspraken maken onderling waarnemers om het verschil goed te kunnen maken en toch goede opbouwende feedback te kunnen geven
155	anonymous	KO te zwaar -15. Is niet reel. Kun je niet meer goedmaken.
156	anonymous	Ko moet lichter
157	anonymous	Ko lichter meer mogelijkheid geven om verschil te maken tussen slordig en netjes
158	anonymous	KO is te harde straf, dus ga naar -10 punten. Maak een 5-punten matrix, waarbij je onvoldoende, voldoende en goed niet hoeft te motiveren, en KO en zeer goed wel.
159	anonymous	houden zoals gedaan, nu niet gelijk veranderen
160	anonymous	Voorbeelden bij matrix wanneer goed ingevuld kan worden
161	anonymous	mee doorgaan en erover blijven praten, info avond, of casus maken of iets dergelijks
162	anonymous	Meer handvaten voor motivatie beoordeling Goed
163	anonymous	Geen

Vraag 9. Wat is jouw advies op de wijze van beoordelen gebruik 4-punten matrix te verbeteren?

164	anonymous	-
165	anonymous	Bijscholing waarbij aandacht voor het feit dat men om goed te beoordelen boven de stof moet staan.
166	anonymous	Vooral doorgaan en misschien een hulpmiddel bieden aan degene die er moeite mee hebben.
167	anonymous	Voeg vragen toe welk niet alleen van technische aard zijn maar meer op persoonlijke aard
168	anonymous	Ga terug naar veel minder beoordeel punten, dit voegt niets toe en houdt je weg bij het echt goed waarnemen, het zit hem in een paar kwaliteiten voor de deelnemer. Het is een toets geen examen, het gevaar is dat je een aantal vooral bepaalde zwaarte punten waar de deelnemers het verschil gaan maken gaat gebruiken in je beoordeling en de rest voor de vorm gaat aankruisen, wat een zinloze en tijdrovende bezigheid is.
169	anonymous	Niet gedaan er bij. Dan 0 punten. Als je iets niet doet word er vaak een onvoldoende gegevens wat teleurstellend overkomt bij de ploeg.
170	anonymous	De waarnemers blijven "bijscholen" over deze manier van waarnemen, beoordelen en feedback geven. Als het systeem gesnapt wordt dan vult het zich vanzelf goed in.
171	anonymous	ervaren en bijstellen. actief na elke wedstrijd ophalen waar het bijgeschaafd kan worden. en dan 1x per seizoen herzien.
172	anonymous	Nvt
173	anonymous	Beter uitleg over het 4 punten matrix
174	anonymous	8 ploegen op 1 dag gaat perfect als het er meer worden wordt het stress maar ik begrijp dat het vooral bij ons in gelderland niet makkelijk anders kan
175	anonymous	trainingen voor waarnemers herhalen.