[Richtlijnen bij het opstellen van een verbetersleutel 1](#_Toc50105214)

[1.1 Wat is een verbetersleutel 1](#_Toc50105215)

[1.2 Waarom een verbetersleutel? 1](#_Toc50105216)

[1.3 Richtlijnen bij het opstellen van een verbetersleutel 2](#_Toc50105217)

[1.4 Voorbeeld van een verbetersleutel 3](#_Toc50105218)

# Richtlijnen bij het opstellen van een verbetersleutel[[1]](#endnote-2)

## Wat is een verbetersleutel

Een verbetersleutel is een richtlijn die aangeeft op welke wijze de antwoorden van een kandidaat worden beoordeeld. Dit kan het geval zijn bij het afnemen van een telefonische of videoscreening, het beoordelen van een standaard vragenlijst, het oplossen van een case, enz. Het geeft aan welke antwoorden van een kandidaat welke (maximale) scores kunnen krijgen. Het vermeldt welke elementen in een antwoord extra punten krijgen of welke vraag meer doorweegt in het totale puntenaantal.

Een verbetersleutel wordt steeds vooraf opgesteld. Op die manier komt de objectiviteit bij het verbeteren van de antwoorden niet in het gedrang.

## Waarom een verbetersleutel?

Het gebruik van een verbetersleutel:

* Maakt het beoordelingsproces in de selectieprocedure transparant en objectief;
* Maakt het beoordelingsproces betrouwbaarder en eerlijker;
  + indien er *meerdere juryleden* zijn, beoordeel je met een verbetersleutel niet op verschillende manieren en is er onderlinge afstemming
  + indien er *slechts 1 jurylid* is, beoordeel je met een verbetersleutel alle kandidaten op eenzelfde wijze, aan de hand van de vooraf opgestelde criteria
* Maakt het geven van feedback eenvoudiger en aanvaardbaarder omdat er verwezen kan worden naar deze verbetersleutel om duidelijk te maken hoe iemand het ervan af heeft gebracht. Kandidaten zullen sneller het gevoel krijgen dat ze correct beoordeeld werden;
* Geeft een houvast aan juryleden bij de beoordeling (zeker juryleden die niet vaak geconfronteerd worden met selectiegesprekken en selectieprocedures).

## Richtlijnen bij het opstellen van een verbetersleutel

* Bepaal welke antwoordelementen aanwezig moeten zijn in de antwoorden van de kandidaten per vraag/opdracht en bepaal of sommige antwoordelementen meer gewicht moeten krijgen (omdat ze bv. belangrijker zijn).
  + Bepaal welke elementen minimaal aanwezig moeten zijn en wat extra is (bv. kritische reflectie, nuance, een voorbeeld, een verband leggen, …);
  + Bepaal welke elementen in het antwoord minpunten opleveren;
  + Hou ook rekening met de kwaliteit (schrijfstijl, schrijffouten, lay-out, …) van een antwoord en laat dit eventueel ook extra punten opleveren.
* Betrek in de antwoordelementen ook de technische en persoonsgebonden competenties. Een case is bv. het aangewezen middel is om deze competenties te testen. Deze competenties kunnen de antwoordelementen ook mee vorm geven.
* Bepaal voor de verschillende antwoordelementen een maximale score(s).
* Probeer na te gaan welke elementen mogelijks over het hoofd werden gezien en bepaal hoe hiermee zal omgaan worden:
  + Wat met antwoordelementen van een kandidaat die niet in de verbetersleutel opgenomen zijn? Hoe scoor je dit?
  + Wat met antwoordelementen die gedeeltelijk juist zijn? Krijgt de kandidaat dan een deel van de punten of helemaal geen punten?
  + Wat met taal- en spellingsfouten? Worden hiervoor punten afgetrokken? Vanaf hoeveel taal- en spellingsfouten?
  + Wat met terugkerende foute antwoorden? Wordt dit één keer of meerdere keren in het verbeteren verrekend?
  + …

Als uit de antwoorden van de kandidaten blijkt dat een aantal op voorhand opgelijste antwoordelementen onvoldoende zijn, wordt de verbetersleutel, waar nodig, best verder verfijnd of aangepast zodat in een volgende gelijkaardige selectieprocedure voor dezelfde functie, dit opgevangen kan worden.

* Laat de verbetersleutel nalezen door een collega die voldoende voeling heeft met de materie. Deze persoon kan eventueel fouten en/of inconsistenties aan het licht brengen in de verbetersleutel en op die manier de kwaliteit verhogen.
* Stel eventueel aan de hand van de verbetersleutel een scoringstabel op die gebruikt kan worden bij de beoordeling van de antwoorden: dit is bv. aangewezen wanneer een kandidaat een mondelinge toelichting geeft van een case.

## Voorbeeld van een verbetersleutel

Bij het oplossen van een case, het afnemen van een telefonische of videoscreening, het evalueren van een standaardvragenlijst, enz. wordt doorgaans niet naar exacte kennis gepeild. Hierdoor is het niet altijd gemakkelijk om een eensluidend voorbeeldantwoord te formuleren. Daarom is het aangewezen te werken met ruimere evaluatiecriteria en antwoordelementen die belangrijk en aanwezig moeten zijn in de antwoorden van een kandidaat. Op basis daarvan kunnen dan punten toegekend worden.

Wanneer een kandidaat een mondelinge toelichting moet geven of wanneer een opdracht erin bestaat om een presentatie te geven, dan kan je zowel inhoudelijke als presentatie-evaluatiecriteria in de verbetersleutel opnemen.

Onderstaande voorbeelden van verbetersleutels kan je ook perfect met elkaar combineren: je kan verschillende scoringselementen combineren in 1 verbetersleutel.

*Vraag 1: vraag rond analyse/inzicht*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Zwak** | **Eerder zwak** | **Voldoende** | **Eerder sterk** | **Sterk** |
| Begrip van de situatie en context  (max. 1 punt) | 0 | 0.25 | 0.5 | 0.75 | 1 |
| Analyse van probleem/context  (max. 2 punten) | 0 | 0.5 | 1 | 1.5 | 2 |
| Onderbouwing/argumentatie  (max. 2 punten) | 0 | 0.5 | 1 | 1.5 | 2 |
| Logische structuur in antwoord  (max. 1 punt) | 0 | 0.25 | 0.5 | 0.75 | 1 |
| Kritische reflectie/eigen mening  (max. 2 punten) | 0 | 0.5 | 1 | 1.5 | 2 |
| Schrijfstijl  (max. 1 punt) | 0 | 0.25 | 0.5 | 0.75 | 1 |
| Meer dan 5 schrijffouten | 0.5 punt minder | | | | |
| Nieuwe inzichten | 1 extra bonuspunt | | | | |
| Presentatievaardigheden  (max. 3 punten) | 0 | 1 | 1.5 | 2 | 3 |

*Vraag 2: presentatieopdracht*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Zwak** | **Eerder zwak** | **Voldoende** | **Eerder sterk** | **Sterk** |
| Gebruik correct taalgebruik  (max. 1 punt) | 0 | 0.25 | 0.5 | 0.75 | 1 |
| Helder en duidelijk praten  (max. 2 punten) | 0 | 0.5 | 1 | 1.5 | 2 |
| Houding en non-verbaal gedrag  (max. 3 punten) | 0 | 1 | 1.5 | 2 | 3 |
| Gebruik hulpmiddelen  (max. 1 punt) | 0 | 0.25 | 0.5 | 0.75 | 1 |
| Tijdsaspect  (max. 1 punt) | 0 | 0.25 | 0.5 | 0.75 | 1 |
| Vorm (aantrekkelijk, boeiend, interactief, …)  (max 2.5 punten) | 0.5 | 1 | 1.5 | 2 | 2.5 |
| Inhoud  (max. 2.5 punten) | 0.5 | 1 | 1.5 | 2 | 2.5 |

*Vraag 3: kennis en redeneervraag*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Zwak** | **Eerder zwak** | **Voldoende** | **Eerder sterk** | **Sterk** |
| X, Y, Z is in de antwoorden aanwezig waardoor kandidaat kennis heeft van X  (max. 3 punten) | 0 | 1 | 1.5 | 2 | 3 |
| X, Y, Z is in de antwoorden aanwezig waardoor de kandidaat ervaring heeft met Y  (max. 3 punten) | 0 | 1 | 1.5 | 2 | 3 |
| Denkfout die systematisch terugkomt in antwoord | 0.5 punt minder | | | | |

1. Gebaseerd op: ‘VERBETERSLEUTELS EN EVALUATIECRITERIA’, KU Leuven: <https://www.kuleuven.be/onderwijs/evalueren/verbetersleutels-evaluatiecriteria>, laatste update: 26-04-2019. [↑](#endnote-ref-2)