

## Colofon

Deze uitgave is in opdracht van de MBO Raad tot stand gekomen met medewerking van CINOP, Cito en SLO en gefinancierd vanuit SLOA-middelen die ter beschikking zijn gesteld door het Ministerie van OCW. De tekst van deze publicatie is in samenwerking met de beleidsmedewerkers en vertegenwoordigers van bedrijfstakgroepen van de MBO Raad tot stand gekomen.

Auteurs:

John Hendriks (SLO)

Ellen Verheijen (CINOP)

Eindredactie:

An Stalpers (Fotografica)

Klankbordgroep:

MBO Raad

Projectleiding:

Paula Willemse (CINOP)

Uitgave:

© MBO Raad, februari 2008

‘Competentiemeters’ is te downloaden en te bestellen op de website van de MBO Raad: [www.mboraad.nl](http://www.mboraad.nl)





## Inhoud

<b>Voorwoord</b>	<b>5</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>6</b>
<b>2. Behoeftte aan meting bij de opleidingen</b>	<b>7</b>
<b>3. Meter als registratieinstrument</b>	<b>9</b>
<b>4. Meter als assessmentinstrument</b>	<b>11</b>
<b>5. Meter als referentiekader</b>	<b>15</b>
<b>6. Afsluiting</b>	<b>19</b>
<b>Bijlage Competentie Assessment Programma</b>	<b>20</b>
<b>Noten</b>	<b>23</b>



## Voorwoord

Examinering is een van de topics binnen het middelbaar beroepsonderwijs. De invoering van een op competenties gebaseerde kwalificatiestructuur staat gepland op augustus 2010. De examinering met de nieuwe kwaliteitsstandaarden zorgt voor vragen over kwaliteit, vormgeving en uitvoering.

April 2005 heeft de MBO Raad een visiedocument geleverd dat door de leden geaccepteerd is ('Visie op examinering - Kwaliteit en borging van de beoordeling binnen competentiegericht onderwijs'). Als vervolg hierop hebben SLO, Cito en CINOP in opdracht van de MBO Raad aan handreikingen gewerkt die als een concretisering van het visiedocument gezien kunnen worden (*Competentiegericht beoordelen in het mbo*. Januari 2007).

Begin 2007 heeft de MBO Raad de bedrijfstakgroepen gevraagd de meest knellende ondersteuningsvragen te benoemen. Deze vragen zijn door de MBO Raad gebundeld en teruggebracht tot drie kernthema's:

- maken van een examenplan,
- kwaliteit van assessoren,
- competentiemeters.

In drie publicaties wordt elk thema apart belicht.

'Competentiemeters' is de publicatie die u bij deze aantreft.

Een competentiemeter voorziet in de behoefte om het beheersniveau van een competentie vast te stellen. De studie toont echter aan dat niet gesproken kan worden van één type meting.

In totaal zijn negen competentiemeters geïnventariseerd en vervolgens ingedeeld in drie typen: als instrument voor registratie, als instrument voor assessment en een die dient als referentiekader.

De tijd moet uitwijzen aan welk type competentiemeter het meest behoefte zal zijn.

De MBO Raad heeft, in het 'Actieplan examinering' (november 2007) en in het gezamenlijk voorstel met Colo 'Standaardisering van examinering' (januari 2008), aangegeven dat het garanderen van goede examens een speerpunt is. Mbo-instellingen hebben zich hier aan verbonden.

De MBO Raad spreekt de verwachting uit dat de drie publicaties aan de kwaliteit van examinering zullen bijdragen.

## 1. Inleiding

Bij het inrichten van competentiegericht beoordelen in het mbo hebben opleidingen behoefte aan een instrument om competenties te meten.

Deze studie toont aan dat er meer typen competentie-meters zijn, aangezien de opleidingen een meter voor verschillende doeleinden willen inzetten.

De voorbeelden van onderzochte competentiemeters dienen slechts ter illustratie. Er bestaan al meer meters en er zijn ongetwijfeld nog meters in ontwikkeling. De categorisatie en conclusies zullen ook op die meters van toepassing zijn.

Voor de studie zijn negen competentiemeters geïnventariseerd en beschreven:

1. Comtak: roc Rijn IJssel Arnhem  
[www.comtak.nl](http://www.comtak.nl)
2. De Competentiemeter: Noorderpoortcollege Groningen  
[www.competentiemeter.net](http://www.competentiemeter.net)
3. Edupas: Uitgeverij De Toerist en De Dienst  
[www.edupas.nl](http://www.edupas.nl)
4. SSWM-competentiemeter: Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel  
[www.sswm.nl](http://www.sswm.nl)
5. Digitale Competentiemeter: Zorg Consult Nederland  
[www.zorgconsult.nl](http://www.zorgconsult.nl)
6. ConnectICuT: RuG en Hanzehogeschool Groningen  
[www.myskills.nl/connecticut](http://www.myskills.nl/connecticut)
7. Digicom: MTS<sup>plus</sup>, opleiding Mens, Techniek en Samenleving van zeven roc's  
[www.mtsplus.nl](http://www.mtsplus.nl)
8. Competentiematrix in leermanagementsysteem Fronter van ROC Eindhoven  
[www.roceindhoven.nl](http://www.roceindhoven.nl)
9. Tip(s)-top: ROC van Twente, sociaal pedagogisch werk, Almelo  
[www.rocvantwente.nl](http://www.rocvantwente.nl)

## 2. Behoeft aan meting bij de opleidingen

Nu de implementatie van de kwalificatiedossiers in volle gang is willen de opleidingen kunnen meten hoever deelnemers gevorderd zijn met het verwerven van competenties. Verschillende opleidingen ontwikkelen daarom een meetinstrument.

De term meter suggereert dat competenties op objectieve wijze meetbaar zijn. Dat blijkt niet zo eenvoudig, zo niet onmogelijk. In de omschrijvingen van competentie gaat het om ondeelbare, samenhangende kennis-, vaardigheids- en houdingsaspecten die afgestemd zijn op elkaar en op de context en verbonden zijn met taken en activiteiten. Deze kenmerken van competentie staan betrouwbare metingen in de weg. Betrouwbaarheid kan op drie wijzen benaderd worden<sup>1</sup>. De omschrijving van competentie bemoeilijkt een homogene meting. In de eerste plaats verenigt de term verschillende aspecten in zich, waardoor de onderdelen van een meetinstrument verschillende kanten opwijzen en de nauwkeurigheid van de meting in het geding is. In de tweede plaats zijn competenties niet stabiel. Metingen van competenties op verschillende momenten zullen verschillende uitkomsten opleveren. Ten derde is overeenkomst tussen beoordelaars, ofwel de objectiviteit van uitspraken, klein. Bij het beoordelen van competenties zullen subjectiviteit en waardeoordelen altijd een rol spelen.

Competenties zijn moeilijk meetbaar. Dat neemt niet weg dat competenties wel beoordeelbaar zijn. Bij de beoordeling verschuiven de criteria van een mathematische rationaliteit in de richting van situationele redelijkheid. Niet de cijfermatig aantoonbare betrouwbaarheid geeft de doorslag, maar de door deelnemer, docent en werkveld ervaren redelijkheid.<sup>2</sup>

Het voorgaande biedt goede redenen om de benaming competentiemeter te vervangen. Maar vanwege de bekendheid van de term bij het mbo is besloten die te handhaven in deze rapportage.

De inventarisatie van competentiemeters levert een indeling in drie typen: een meter als registratieinstrument, een meter als assessmentinstrument en een meter die dient als referentiekader. De keuze voor een type hangt af van de vragen waar een opleiding antwoorden op wil krijgen.

### *Registratieinstrument*

De inzet van de competentiemeter als registratieinstrument kan uitkomst bieden bij vragen als:

- Hoe houd ik bij aan welke competenties de deelnemers hebben gewerkt?
- Hoe volg ik de deelnemers bij de uitvoering van hun taken?
- Hoe verduidelijk ik over handelingen, prestaties en projecten heen welke competenties een deelnemer goed beheerst?
- Hoe laat ik zien hoever de deelnemer gevorderd is met de taken?
- Hoe maak ik inzichtelijk met welke prestaties de opleiding welke competenties wil laten verwerven?

Hoofdstuk drie gaat in op de meter als registratieinstrument.

### *Assessmentinstrument*

De competentiemeter als assessmentinstrument komt in aanmerking bij vragen zoals:

- Hoe bepaal ik of een deelnemer competenties daadwerkelijk heeft verworven?
- Hoe meet ik de beheersing van competenties los van het aangeboden curriculum?
- Hoe voorspel ik of een deelnemer de vereiste competenties zal gaan beheersen?

De meter als assessmentinstrument komt in hoofdstuk vier aan bod.

Een registratiesysteem houdt bij hoeveel en welke taken een deelnemer heeft afgevoerd van het geheel aan taken. Een assessmentsysteem vergelijkt de scores van een deelnemer met die van een grote referentiegroep.

#### *Meter als referentiekader*

Wil een meting inzichtelijk zijn voor alle betrokkenen dan is het nodig dat men een gemeenschappelijk referentiekader aanhoudt. De behoefte aan overeenstemming is groot.

Behoorlijk wat opleidingen steken tijd in het beschrijven van beheersingsniveaus van competenties en in het vastleggen van uitgebreide sets van beoordelingscriteria. De prestatie-indicatoren in deel c van de kwalificatiedossiers blijken te abstract.

- Kwalificatiedossiers leggen het eindniveau van competenties in werkprocessen vast. Volgens welke criteria bepaal ik of het juiste eindniveau beheerst wordt?
- Hoe kan ik onderscheiden wat wel en wat niet goed wordt beheerst wanneer het eindniveau niet wordt gehaald?
- De nieuwe afspraken rond lbb vragen dat groei wordt aangetoond. Hoe toon ik die aan?

Een oplossing is een referentiekader aan te houden zoals bij de talen. De meter als referentiekader komt terug in hoofdstuk vijf.



### 3. Meter als registratieinstrument

Deze meters registreren, aan de hand van uitgevoerde taken, tot welk niveau de deelnemer competenties heeft ontwikkeld. Het zijn systemen voor voortgangscntrole, instrumenten voor de begeleiding. Wil je die kunnen gebruiken, moet de instelling een heldere beoordelings-systematiek hebben. Het moet duidelijk zijn met welke opdrachten welke competenties tot welk niveau worden ontwikkeld. Het systeem moet gevuld worden met die informatie. Gebruikers kunnen bij enkele van deze competentiemeters de instellingen aanpassen aan de eigen visie, bijvoorbeeld vastleggen hoe vaak een prestatie-indicator beoordeeld moet worden. De meeste meters in de inventarisatie zijn van dit type.

Voor de beschrijving van de onderzochte competentie-meters is gebruik gemaakt van de kwaliteitscriteria<sup>3</sup>:

- Acceptatie; zijn de betrokkenen het eens over de gekozen beoordelingsmethode?
- Transparantie; is het duidelijk voor alle betrokkenen?
- Herhaalbaarheid; verschillen de beoordelaars en situatie?
- Vergelijkbaarheid; is de beoordeling voor alle kandidaten gelijk?
- Eerlijkheid; is er sprake van bevoor- en benadeling?
- Betekenis; heeft de beoordelingsmethode waarde voor deelnemers en voor de arbeidsmarkt?
- Cognitieve complexiteit; is er sprake van complexe denkprocessen?
- Authenticiteit; is er overeenstemming met de beroeps-praktijk?
- Zelfsturing; is er sprake van zelfreflectie en in voldoende mate?
- Onderwijsgevolgen; welk effect heeft de boordeling op het leren?

- Tijd en kosten; is de beoordelingsmethode haalbaar binnen het onderwijstraject en wegen de resultaten op tegen de investeringen?

De criteria zijn aangevuld met de volgende vragen:

- Verschijnt de competentiemeter op computer of papier?
- Wordt er kennis, vaardigheid of houding gemeten?
- Worden er beroeps- of algemene competenties gemeten?
- Hoe komt de eindbeoordeling tot stand?
- Wordt de meter gebruikt voor intake of formatief of summatief?
- Welke consequenties heeft de meter op kwalificeren of op het persoonlijk ontwikkelingsplan?
- Wie beoordelen er in de praktijk of in de simulatie?
- Hebben de beoordelaars een training gehad?
- Worden de uitkomsten meegenomen naar hbo- of andere mbo-opleidingen?
- Is de meter gemaakt door docenten en/of onderwijskundigen?
- Wie heeft de meter betaald?

**Comtak** ► Interview met Jan Luesink, afdeling ict van roc Rijn IJssel in Arnhem

In 2002 was de afdeling ict van het roc Rijn IJssel een proeftuin voor competentiegericht onderwijs. Dat had meer individuele leertrajecten tot gevolg. En al snel werd duidelijk dat een succesvolle invoering staat of valt met een goed volgsysteem.

Comtak biedt de afdeling alle vrijheid eigen keuzes in te voeren. Het systeem is eenvoudig in gebruik en biedt voor de inrichting van het onderwijs allerlei tools: genereren van programma's; overzichten per klas of administratieve groep (dat zijn cursisten van buiten die in het examencentrum toetsen afleggen); dekkingsgraad; studieadviezen.

*Doel*

De intentie is de competentiegroei van de leerling vast te leggen. De competenties zijn gekoppeld aan taken en de groei wordt zichtbaar in de uitvoering van de taken. Met de leerling wordt niet over competenties gesproken, maar over de uitvoering van taken. Als de opleiding van mening is dat een taak vijf keer geoefend moet worden, dan kan dat aangegeven worden.

*Transparantie*

Wat betreft de registratie van de vorderingen is het systeem voor docenten en deelnemers transparant.

*Vergelijkbaarheid, authenticiteit, betekenis, cognitieve complexiteit*

Niet van toepassing.

*Eerlijkheid*

De afdeling kan aan taken verschillend gewicht toekennen.

*Wat wordt er gemeten?*

Comtak is geen toetsstelsel. Aan taken en producten zijn competenties gehangen. Het systeem houdt bij welke taken de leerling heeft afgerond.

De afdeling kan zelf bepalen waar cesuren liggen. Bijvoorbeeld: zeventig procent is voldoende, tachtig procent ruim voldoende, negentig procent uitstekend.

*Hoe komt de eindbeoordeling tot stand?*

De afdeling zal vooraf moeten vaststellen hoe de procedures voor de examinering (het proces) en de examens (het product) verlopen. De afdeling ict heeft dit uitgewerkt in een apart handboek. Voordat een afdeling Comtak kan gebruiken zal zij een samenhangende onderwijsvisie moeten hebben en een duidelijke onderwijsfilosofie.

Ook zullen de onderwijs- en examenprocedures op orde moeten zijn. De opleiding moet op één lijn zitten. Slaag- zakregelingen en andere beslissingsregels worden binnen de toets vastgelegd, niet in Comtak.

*Welke consequenties worden er aan gebonden?*

Doet Comtak geen uitspraken over, bepaalt de afdeling.

*Wie beoordelen en hoe?*

Doet Comtak geen uitspraken over, bepaalt de afdeling.

*Hebben de beoordelaars een training gehad?*

Doet Comtak geen uitspraken over, bepaalt de afdeling.

## 4. Meter als assessmentinstrument

Bij een deel van de geïnventariseerde competentiemeters zijn elementen uit de assessment te herkennen. Veelal gaat het om de vorm en de methodiek die in de meter zijn opgenomen, zoals bij de Digitale Competentiemeter. In de

opzet van het Tip(s)topgesprek komt tot uitdrukking dat het bereiken van overeenstemming over het resultaat doorslaggevend is.

Een samenhangende benadering is bij geen van de meters aangetroffen. De ConnectICuT en De Competentiemeter zijn wel een heel eind gevorderd.

### *De Digitale Competentiemeter* ▶ *Zorg Consult Nederland*

Via Internet wordt in kaart gebracht hoe het staat met de ontwikkeling van de competenties in relatie tot het gewenste competentieprofiel. In de Digitale Competentiemeter komt het profiel te staan waarover binnen de organisatie overeenstemming is bereikt.

#### *Doel*

Het in kaart brengen van de ontwikkeling van de competenties van de medewerkers in relatie tot het gewenste competentieprofiel en vaststellen van de kloof

tussen de aanwezige en de benodigde competenties.

#### *Hoe komt de eindbeoordeling tot stand?*

De Digitale Competentiemeter kan als 360°- en als 180°-feedbackinstrument ingezet worden. In het eerste geval komt de beoordeling tot stand door de medewerker zelf, de leidinggevende, een collega en een collega in opleiding. In het tweede geval zijn de betrokkenen bij de beoordeling de medewerker zelf en de leidinggevende.

### *Tip(s)topgesprek* ▶ *ROC van Twente, sociaal pedagogisch werk, Almelo*

Een format met beroepsinhoud en procedures voor de beoordeling van een student na iedere fase in de opleiding. De student doet projecten en krijgt daar feedback op. Voor het gesprek wordt een aantal zaken verzameld:

- de zelfbeoordeling van de competenties van de student (beoordelingsformulier zit erin);
- de feedbackformulieren van tijdens de projecten;
- de zelfbeoordeling van de begrippenlijst en het taalniveau van de student;
- een lijst met de uitgelegde begrippen door de student;
- de reflectieformulieren van de student van tijdens de projecten.

De student, de coach en een onafhankelijke zaakwaarnemer moeten zich voorbereiden op het Tip(s)topgesprek.

Het gesprek duurt een half uur. De student moet zijn eigen ingevulde beoordelingsformulier toelichten en de begrippen verklaren. De coach let er onder andere op of de student zijn succes of falen toeschrijft aan zichzelf of aan iets of iemand anders.

De student krijgt na het gesprek een (niet-bindend) advies om wel of niet door te gaan naar de volgende fase in de opleiding.

#### *Doel*

Er wordt niet vermeld waar de competenties vandaan komen. De student doet projecten en krijgt daarna feedback. Dan volgt het Tip(s)topgesprek. Er zijn dus meer toetsvormen, maar de uiteindelijke toetsvorm van elke fase is het Tip(s)topgesprek.

## ConnectICuT ► RuG en Hanzehogeschool Groningen

Een online instrument dat kaders en procesmatige ondersteuning biedt, weinig voor de inhoud.

De kern is dat de gebruiker met ConnectICuT snel en eenvoudig competenties kan vastleggen, vragen kan maken, afnemen en registreren.

Met ConnectICuT kan de gebruiker in eigen terminologie een opleidingsprofiel samenstellen en uitwerken zo ver gewenst is, tot het niveau van beoordelingscriteria, indicatoren. Delen uit deze structuur zijn te selecteren in een matrix. Daarmee kunnen geautomatiseerde beoordelingslijsten ontwikkeld worden. Deze beoordelingslijst is dan weer een deel van een peer-assessment, een co-assessment, een expert-assessment of een self-assessment.

Met ConnectICuT kan de docent op internet toetsen maken, ze afnemen of door beoordelaars digitaal laten invullen en een weging aan elke beoordelaar toekennen, toetsen nakijken, feedback geven en resultaten bekijken.

De gebruiker doorloopt een aantal stappen in het programma voordat er een beoordeling vastligt:

- Bepaal het *DOEL* van de meting;
- Bepaal *WAT* de te beoordelen zaken zijn (bijvoorbeeld kennis of het functioneren in een groep);
- Bepaal de *INHOUD* (welke competenties);
- Bepaal *HOE* je gaat beoordelen (welke indicatoren ga je gebruiken voor de beoordelingslijst en hoe laat je deze indicatoren scoren);
- Bepaal *WIE* er bij betrokken zijn (bijvoorbeeld peer-assessment).

De typen vragen die kunnen worden gemaakt met ConnectICuT zijn: meerkeuzevragen, enkele keuzevraag, open vragen, portfoliovraag en blokvraag.

De deelnemers kunnen door het competentiedossier hun actuele ontwikkeling volgen ten opzichte van de opleiding.

*Doel*

- De assessments zijn gebaseerd op algemene en vakspecifieke competenties die per opleiding te kiezen zijn uit een grote competentie-database.
- Docenten kunnen in het instrument kiezen voor verschillende typen opdrachten.

Een mix van opdrachten sluit aan bij de doelen van het competentiegericht onderwijs.

*Herhaalbaarheid*

Er kunnen in het instrument, naar keuze van de docenten, veel verschillende bronnen worden gecombineerd om tot een eindbeoordeling te komen:

de self-assessment, peer-, co- of expert-assessment, verschillende typen opdrachten.

Ook kunnen aan verschillende opdrachten en door verschillende beoordelaars verschillende wegen toegekend worden.

In de pilots is gezien dat het ontwikkelen van valide en betrouwbare vragenlijsten ingewikkeld is en niet altijd slaagt.

*Eerlijkheid*

Sommige competenties kunnen zwaarder worden meegeteld dan andere. Ook is het mogelijk dat de verschillende typen opdrachten de eindbeoordeling beïnvloeden. Dit wordt echter niet door het instrument bepaald, maar door de docenten die het instrument invullen met opdrachten en competenties en wegen.

De Competentiemeter.net ► *interview met Fijte Hofman, Noorderpoortcollege Groningen*

De opleidingen van het Noorderpoortcollege en Alfa-college hebben aangegeven behoefte te hebben aan een instrument waarmee een goed overzicht verkregen kon worden van de voortgang van de deelnemers.

Competentiemeter.net is een online instrument om binnen individuele, competentiegerichte trajecten een lerende te begeleiden en te beoordelen.

*Kenmerken*

- In één oogopslag zicht op individuele ontwikkeling;
- laagdrempelig, gebruiksvriendelijk, aantrekkelijk en visueel;
- flexibel en multi-inzetbaar;
- te gebruiken in elke onderwijsvorm en kwalificatiestructuur;
- snel en eenvoudig te beheren door docent of trajectbegeleider;
- in te vullen door begeleider, lerende én mede-beoordelaar.

De Competentiemeter.net bestaat uit:

- Competentiemeter: het hart van het instrument biedt een visuele weergave van de scores op opdrachten die verbonden zijn aan competenties.
- Competentiebank: hier worden - al dan niet officiële - competentiesets aangemaakt en geplaatst.
- Opdrachtenbank: hier ken de opleiding - al dan niet gevalideerde - opdrachten plaatsen om de competentiemeter te vullen op individueel of groepsniveau.
- Beheer: bevat functies (autorisatie, duplicatie, enzovoort) om de meter op licentieniveau te beheren.

Het gebruik bevordert de dialoog tussen beoordelaar of begeleider en de deelnemer.

Voor alle duidelijkheid De Competentiemeter is geen portfolio- of leerlingvolgsysteem. (Maar kan wel deel uitmaken van een dergelijk systeem.)

*Doel*

In het instrument kunnen de competenties, kerntaken of werkprocessen uit het kwalificatiedossier van de opleiding opgenomen worden. Als een opleiding kiest voor andere factoren waarop te scoren, kan dat ook. Maar dan zal ze zelf de link moeten leggen met het kwalificatiedossier. Het instrument is een soort format dat door de opleiding zelf gevuld moet worden met competenties, kerntaken en werkprocessen waarop te scoren valt met opdrachten.

*Acceptatie*

Omdat het instrument een open structuur heeft, is het denkbaar dat er opdrachten in gezet worden waar alle betrokken zich in kunnen vinden. Dat is afhankelijk van hoe opleidingen hiermee omgaan.

*Herhaalbaarheid*

Het is mogelijk om meer interne of externe personen de rol van beoordelaar te geven (mentor, praktijkbegeleider, medestudent). Eén persoon wordt van tevoren benoemd tot bindend beoordelaar (meestal is dit de mentor).

*Transparantie*

Na inloggen is in een oogopslag te zien hoe een leerling zich ontwikkelt op competenties die horen bij de opleiding of een traject. Scores per opdracht en gemiddelde scores per competentie worden met kleuren zichtbaar gemaakt. Door de openheid van het instrument kan de transparantie per opleiding verschillen.

[De Competentiemeter.net](#) ► *(vervolg)*

#### *Authenticiteit*

Die wordt niet door het instrument bepaald, maar door de invulling ervan. Ook in authenticiteit kunnen grote verschillen bestaan tussen opleidingen.

#### *Betekenis*

Een ingevulde competentiemeter behoort het startpunt te vormen van begeleidings- en beoordelingsgesprekken.

#### *Cognitieve complexiteit*

Die is sterk afhankelijk van hoe een opleiding de structuur invult (dus afhankelijk van de visie op beoordelen).

#### *Eerlijkheid*

Het is mogelijk om verschillende typen opdrachten in de opdrachtenbank van de competentiemeter op te nemen. In een oogopslag is te zien welk type opdracht een deelnemer moet doen om te werken aan bepaalde competenties. Het is ook direct zichtbaar wanneer een bepaalde competentie niet aan bod zou komen, of wanneer er voortdurend gescoord wordt op één type opdracht.

#### *Zelfsturing*

Omdat er meer beoordelaars, zowel intern als extern, ingevoerd kunnen worden, is het ook mogelijk dat deelnemers zichzelf en elkaar beoordelen. Maar uiteindelijk gaat het om de dialoog tussen begeleider/beoordelaar en de lerende.

## 5. Meter als referentiekader

De huidige opzet van de kwalificatiedossiers is gericht op het ontwikkelen van onderwijs en van beoordelingsinstrumenten. De werkprocessen zijn beschreven, waardoor het gemakkelijk is taken, opdrachten en oefeningen te bedenken voor de deelnemers. Weliswaar moeten onderwijsinstellingen dan zelf nog indicatoren en een cesuur bedenken, de prestatie-indicatoren zijn over het algemeen niet gedetailleerd genoeg.

Een groot nadeel van de huidige opzet is dat opleidingen niet vergelijkbaar zijn en dat alleen het eindniveau van een opleiding beschreven is. Je kan dus niet op een eenduidige manier aangeven hoe ver iemand is in competentieontwikkeling. Een gemeenschappelijk referentiekader, zoals bij de talen het common European framework (CEF), biedt dan uitkomst.

In dit hoofdstuk beschrijven we de opzet voor de ontwikkeling van een competentiemeter volgens de systematiek van het CEF. De stappen voor realisatie lichten we toe. De realisatie van zo'n referentiekader vraagt een gezamenlijke aanpak. Er is dus eerst een brede discussie nodig over de wenselijkheid van zo'n type meter. Die discussie hopen we met dit rapport op gang te brengen.

### Opzet

Het CEF is een kader waarin voor de verschillende taalhandelingen (spreken, schrijven, luisteren) als niveaus zijn omschreven. Competenties worden gedefinieerd als gedrag.<sup>4</sup> Iemand die voor het Engels of Frans qua gesproken interactie niveau A2 beheerst, kan over zichzelf zeggen: 'Ik kan communiceren over eenvoudige en alledaagse taken die een eenvoudige en directe uitwisseling van informatie over vertrouwde onderwerpen en activiteiten betreffen'. 'Ik kan korte sociale gesprekken hanteren,

zelfs terwijl ik gewoonlijk niet voldoende begrijp om het gesprek zelfstandig gaande te houden.'

Het voordeel van eenzelfde referentiekader is dat men zaken met elkaar kan vergelijken. Zo kan blijken dat een deelnemer bij aanvang Nederlands op C1 beheerst terwijl voor de opleiding B2 voldoende is. Dat beheersingsniveau is in gedragstermen eenvoudig te omschrijven.

Voor beroepscompetenties kan op dit moment alleen het eindniveau worden bepaald. Binnen dezelfde opleiding kunnen dan nog beoordelingscriteria verschillen. Uiteraard ziet de Inspectie van het Onderwijs, in het verleden was dat de taak van het KCE, er op toe dat de criteria het niveau adequaat beschrijven. Maar de invalshoeken kunnen verschillen.

De kwalificatiedossiers zoals ze op dit moment voor het mbo zijn opgesteld gaan niet uit van expliciete niveauomschrijvingen. De complexiteit van de te beheersen competentie zit verborgen in de werkprocessen. Zo moet de ondernemer detailhandel niveau vier klantgericht zijn (competentie r) net als de verkoper op niveau twee.

De mate van klantgerichtheid is af te leiden uit de werkprocessen. De ondernemer detailhandel niveau vier informeert de klant over de verkoophandeling, ontvangt en benadert klanten, voert verkoop en adviesgesprekken, plaatst een bestelling voor de klant en handelt klachten af. De verkoper op niveau twee doet hetzelfde, maar voert geen adviesgesprekken. Het voeren van adviesgesprekken vraagt dus meer competentie in klantgerichtheid.

Uitgaande van de kwalificatiedossiers zouden dus de beoordelingscriteria bij de opleiding tot verkoper en bij de opleiding tot ondernemer wat betreft klantgerichtheid precies hetzelfde zijn, behalve bij adviesgesprekken. Dit lijkt vreemd. Verwacht je niet ook meer zelfstandigheid en beter omgaan met complexere situaties bij de ondernemer?

En wat is precies het verschil tussen verkoop- en adviesgesprekken, welk gedrag is waarneembaar? Welke beoordelingscriteria zouden we op basis van het dossier opstellen om het verschil tussen verkoper en ondernemer wat betreft klantgerichtheid duidelijk te maken?

Een omschrijving van zo'n niveau bevat gedragindicatoren behorend bij een specifieke competentie.

Deze beschrijvingen zijn dus beroeps- en contextonafhankelijk.

Zie de voorbeelden voor de competenties b, c en l.

Het referentiekader dat wij voorstellen deelt de 25 competenties in op verschillende niveaus, bijvoorbeeld drie oplopende goed te onderscheiden niveaus A, B en C.

**Competentie b: aansturen**

Niveau A	Niveau B	Niveau C
Wijst deeltaken toe aan een kleine groep en geeft instructies over de wijze van uitvoering.	Wijst deeltaken en bevoegdheden toe en geeft instructies over de wijze van uitvoering, rekening houdend met de capaciteiten van het individu.	Wijst deeltaken en bevoegdheden toe en geeft instructies over de wijze van uitvoering, rekening houdend met de capaciteiten van het individu. Verandert ineffectief gedrag van een medewerkers door deze aan te spreken en schept voorwaarden voor een optimale prestatie.

**Competentie c: begeleiden**

Niveau A	Niveau B	Niveau C
Assisteert collega's bij het uitvoeren van deeltaken.	Adviseert en coacht collega's door het geven van heldere en constructieve feedback bij het uitvoeren van taken.	Motiveert en coacht medewerkers bij het uitvoeren van taken en bij hun persoonlijke ontwikkeling. Daagt ze uit hun grenzen te verleggen.

**Competentie l: materialen en middelen inzetten**

Niveau A	Niveau B	Niveau C
Voert onder begeleiding deeltaken uit met behulp van de aangegeven materialen en middelen.	Gebruikt bij deeltaken de materialen en de hulpmiddelen op de juiste wijze	Voert de opgegeven taken met inzet van de juiste materialen en middelen op efficiënte wijze uit.



Vervolgens wordt er een link gelegd tussen de competenties zoals beschreven in een specifiek kwalificatiedossier, dus de competenties die een deelnemer moet beheersen voor het behalen van een diploma, en het vereiste niveau waarop die competenties beheerst moeten worden conform het referentiekader.

Een verkoper moet bijvoorbeeld klantgericht zijn, samenwerken en kunnen onderhandelen op niveau B, voor de ondernemer detailhandel is niveau C vereist.

### Referentieniveaus

Competentie	Beroepsopleiding	verkoper	ondernemer detailhandel
Samenwerken en overleggen (competentie e)		B	C
Ethisch en integer handelen (competentie f)		B	C
Op behoeften en verwachtingen van de klant richten (competentie r)		B	C

Doordat meer niveaus beschreven zijn op basis van gedragsindicatoren kan eenvoudig inzichtelijk worden gemaakt hoever een deelnemer op weg is.

Daarmee is dit een meter waarmee de ontwikkeling van een deelnemer gevolgd kan worden. Doordat de beheersingsniveaus van de verschillende competenties los van de beroepseisen weergegeven worden, kunnen er ook gemakkelijker verwachtingen worden uitgesproken over doorstroom.

Worden al veel competenties beheerst die in een volgende opleiding ook nodig zijn op een hoger niveau, dan mag verwacht worden dat doorstroom haalbaar is. Dat men ook kan aangeven dat een deelnemer iets op een hoger niveau beheerst, is een voordeel in vergelijking met de huidige situatie waarin veel scholen alleen de score bijhouden of een deelnemer iets voldoende heeft afgerond.

Voor de realisatie van zo'n meter is nodig dat voor alle 25 competenties niveauomschrijvingen worden gemaakt. Welke instantie kan dat doen?

En per opleiding moet worden aangegeven welk niveau per competentie vereist is. Is dat een taak voor de kbb's of eerder voor de individuele onderwijsinstellingen?

Beide zaken vragen natuurlijk de nodige tijd en inspanning. Is de behoefte zo groot dat zo'n investering gerechtvaardigd is?



## 6. Afsluiting

Het onderzoek naar competentiemeters maakt inzichtelijk dat in het mbo behoefte bestaat aan drie verschillende competentiemeters.

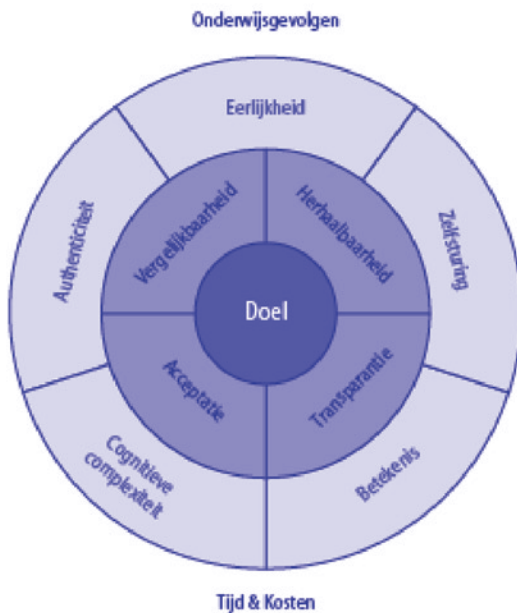
Opleidingen die behoefte hebben aan het bijhouden van de activiteiten en de vorderingen van hun deelnemers hebben behoefte aan een registratiesysteem. Die opleidingen zetten de competentiemeter in als een volgsysteem. Om de vorderingen van de deelnemers te kunnen volgen, dienen de opleidingen procedures en beslisregels rondom beoordelingen vast te leggen.

Opleidingen die willen vaststellen of hun deelnemers competenties hebben verworven, hebben behoefte aan een assessmentinstrument. Onder de geïnventariseerde instrumenten zijn interessante aanzetten aangetroffen om tot een samenhangende benadering van assessment te komen. Verschillende instrumenten beperken assessment tot een specifieke methodiek.

Van het eerste en tweede type competentiemeter zijn verschillende in gebruik, dan wel in ontwikkeling. Anders is het gesteld met het derde type, de competentiemeter als referentiekader. Dit type wil van de 25 competenties drie niveaus omschrijven. De niveaubeschrijvingen resulteren in een referentiekader dat vergelijkbaar is met het CEF voor de talen.

Dit type meter verkeert in de discussiefase. Met de aandachtspunten willen wij een bijdrage leveren aan de opinievorming.

## Bijlage Competentie Assessment Programma



### Kern

Passen de gebruikte assessmentvormen bij het onderwijs en zijn de vormen gericht op competenties?

### Doel

Ofwel, geschiktheid voor CAP-leerdoelen.

- Het dekt het competentieprofiel.
- Kennis, vaardigheden en attitudes worden geïntegreerd beoordeeld.
- Het bestaat uit een mix van beoordelingsvormen.
- Het bevat zowel summatieve als formatieve beoordelingsvormen.
- Gekozen beoordelingsvormen passen bij de leerdoelen.

Beoordelingsvormen: meerkeuzetoetsen, schriftelijke toetsen met open vragen, presentaties, productbeoordeling, functioneringsgesprek, criteriumgericht interview, observatie in gesimuleerde situatie, observatie in werksituatie, proeve van bekwaamheid, portfolio, enzovoort.

### Eerste ring

De vier criteria *acceptatie*, *herhaalbaarheid*, *transparantie* en *vergelijkbaarheid* vormen de basis voor CAP's. Deze criteria zijn voorwaarde voor de tweede ring. Zo moet het CAP eerst transparantie hebben om te kunnen kijken naar de betekenis voor de deelnemers.

#### *Acceptatie*

- Deelnemers kunnen zich vinden in de beoordelingscriteria.
- Deelnemers kunnen zich vinden in de uitvoering.
- Docenten kunnen zich vinden in het doel, de beoordelingscriteria en de procedures.
- Beroepenveld kan zich vinden in de beoordelingscriteria en de procedures.
- Deelnemers, docenten en het beroepenveld hebben vertrouwen in de kwaliteit.

#### *Herhaalbaarheid*

- Voor een summatief eindoordeel wordt elke competentie meer keren beoordeeld.
- Voor een summatief eindoordeel worden meer beoordelaars gecombineerd.
- Bij summatieve beoordeling worden beoordelaars met een verschillende achtergrond ingezet (docent, bedrijfsleven, vervolgonderwijs, medeleerling).
- Tussen de verschillende beoordelaars vindt een gelijkwaardig overleg plaats waarin ieders oordeel wordt onderbouwd.
- Beoordelaars zijn getraind en competent voor de verschillende beoordelingsvormen.
- Een summatief oordeel wordt gebaseerd op beoordelingen in verschillende werksituaties.

**Transparantie**

- Deelnemers weten of een beoordeling formatief of summatief is.
- Deelnemers kennen en begrijpen de beoordelingscriteria.
- Deelnemers weten en begrijpen hoe het wordt uitgevoerd.
- Docenten kennen en begrijpen het doel, de criteria en de procedure.
- Praktijkbegeleiders kennen en begrijpen het doel, de criteria en de procedure.
- Een externe partij kan op basis van de vastgestelde procedures en de beschrijving van het CAP een controle uitvoeren.

**Vergelijkbaarheid**

- Beoordelingsopdrachten zijn voor alle deelnemers vergelijkbaar en eventuele verschillen worden verantwoord.
- Werkomstandigheden zijn voor alle deelnemers vergelijkbaar en met eventuele verschillen wordt rekening gehouden in het oordeel.
- Beoordelingscriteria zijn voor alle deelnemers vergelijkbaar en eventuele verschillen worden verantwoord.
- Beoordelingsprocedure is voor alle deelnemers vergelijkbaar en eventuele verschillen worden verantwoord.

**Tweede ring**

Deze bestaat uit *authenticiteit, betekenis, cognitieve complexiteit, eerlijkheid* en *zelfsturing*. De criteria komen voort uit nieuwe ideeën over beoordelingskwaliteiten.

**Authenticiteit**

- Opdrachten bevatten activiteiten die deelnemers in hun toekomstig beroep moeten uitvoeren.
- Werkomstandigheden tijdens de beoordeling lijken op die in het toekomstig beroep.
- De sociale context tijdens de beoordeling lijkt op die in het toekomstig beroep.
- Eisen lijken op die waar werknemers in het beroep op worden afgerekend.

**Betekenis**

- Deelnemers vinden de feedback van de formatieve beoordelingsmomenten zinvol voor hun leerproces.
- Deelnemers vinden de feedback van de summatieve beoordelingsvormen zinvol voor hun leerproces.
- Deelnemers ervaren de beoordeling als leermoment.
- Deelnemers vinden de eisen betrekking hebben op het toekomstig beroep.
- Docenten en bedrijven stellen de eisen die betrekking hebben op het toekomstige beroep.

**Cognitieve complexiteit**

- Beoordelingsopdrachten roepen de denkstappen op die beginnend beroepsbeoefenaren hanteren.
- Bij de uitvoering van een opdracht moeten leerlingen uitleggen waarom zij bepaalde keuzen maken.
- Beoordelingseisen zijn (ook) gericht op de gehanteerde denkstappen.
- Opdrachten vereisen het denkniveau van beginnende beroepsbeoefenaren.

**Eerlijkheid**

- Er zijn procedures vastgesteld om eventuele fouten in de beoordeling te corrigeren.
- Beoordeling weegt mee naar belang van een competentie.
- De beoordelaars zijn niet bevooroordeeld.
- De beoordelingsopdrachten zijn gevarieerd.
- Deelnemers ervaren de beoordeling als eerlijk.

**Zelfsturing**

- Deelnemers beoordelen zichzelf of elkaar.
- Beoordelingsvormen stimuleren het leren geven en ontvangen van feedback.
- Beoordelingsvormen stimuleren het leren reflecteren op de eigen ontwikkeling.
- Beoordelingsvormen stimuleren het formuleren van leerdoelen gebaseerd op de eigen ontwikkeling.

**Buiten de ring**

De indicatoren *onderwijsgevolgen, tijd en kosten* hebben een plaats buiten de ring. De indicatoren laten zien waarbinnen de assesment zich afspeelt, ze geven de samenhang aan met het onderwijs.

**Tijd en kosten**

- Vooraf wordt een inschatting gemaakt van de tijd en de kosten voor een CAP.
- Bij de keuze voor een mix van beoordelingsvormen wordt daar rekening mee gehouden.
- Jaarlijks wordt geëvalueerd of het efficiënter kan.
- De resultaten moeten opwegen tegen de tijd en kosten die worden geïnvesteerd.

**Onderwijsgevolgen**

- Het roept bij deelnemers de gewenste leerprocessen op in de voorbereiding van een beoordeling.
- Deelnemers worden op een positieve manier beïnvloed.
- Docenten worden op een positieve manier beïnvloed.
- Het CAP wordt verbeterd als negatieve gevolgen worden ondervonden.
- Het curriculum wordt aangepast als de resultaten van het CAP dit vereisen.

## Noten

- 1 Tom Luken (2004) Zijn competenties meetbaar?  
*Tijdschrift voor hoger onderwijs*, 38 - 52.
- 2 Marinka Kuijpers, *Loopbaanontwikkeling, Onderzoek naar competenties*; Universiteit Twente, 2003, 188.
- 3 Liesbeth K.J. Baartman, Frans J. Prins, Paul A. Kirschner en Cees P.M. van der Vleuten (2007). Kwaliteitsmeting van Competentie Assessment Programma's via zelf-evaluatie. *Onderwijsinnovatie 1*, 17 - 26.
- 4 Het is aan te bevelen om competenties te definiëren als vermogen of gedrag, maar niet beide in een definitie op te nemen. (...) Voor de ondeelbaarheid die zo kenmerkend is voor definities van competenties, zoals blijkt uit de studie in opdracht van de Onderwijsraad (Merriënboer, Van der Klink en Hendriks, 2002), lijkt derhalve geen empirische basis als het gaat om loopbaancompetenties. (Jurroen Cluitmans en Ruud Klarus (2003). *Competentiebeoordeling: een pleidooi voor congruentie. Tijdschrift voor hoger onderwijs 23*, 225.)

