

## 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.

Auteur:

Alie Kamphuis (CINOP)

Eindredactie:

An Stalpers (Fotografica)

Klankbordgroep:

MBO Raad

Projectleiding:

Paula Willemse (CINOP)

Uitgave:

© MBO Raad, februari 2008

'Kwaliteit van assessoren' 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. Rollen en competenties van de assessor</b>	<b>7</b>
<b>3. Scenario's voor verhoging van kwaliteit</b>	<b>9</b>
<b>4. Afsluiting</b>	<b>11</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.

'Kwaliteit van assessoren' treft u bij deze aan.

De discussienota gaat over de rollen en taken van een assessor, en geeft scenario's voor het verhogen van de kwaliteit van assessoren. De publicatie voedt de discussie over wenselijkheid en uitvoerbaarheid om assessoren te certificeren.

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

Competentiegericht beoordelen van (EVC-)kandidaten kan door onderwijsinstellingen op verschillende manieren ingevuld worden. Een mix van directe en indirecte methoden (bijvoorbeeld proeve van bekwaamheid en portfolio assessments) wordt algemeen beschouwd als een verantwoorde wijze van beoordelen.

Maar hoe zorgen we dat deelnemers een terechte beoordeling krijgen? Daarin is de kwaliteit van de assessoren van wezenlijk belang. In deze nota staat die centraal.

Eerst zal ingegaan worden op de rollen en taken van een assessor. Vervolgens op verschillende scenario's voor het verhogen van de kwaliteit van assessoren in het competentiegericht beoordelen.

## 2. Rollen en competenties van de assessor

Een assessor beoordeelt of een deelnemer voldoet aan de standaard, het kwalificatieprofiel. Het kan gaan om deelnemers die een mbo-opleiding volgen of om deelnemers die via de erkenning van verworven competenties (EVC) voor diplomering in aanmerking willen komen.

### 2.1 Directe en indirecte beoordeling

De assessor kan het gedrag en de resultaten van de deelnemer tijdens de uitvoering beoordelen (direct). Daarnaast kan de assessor bewijzen van gedrag en resultaten van gedrag op hun waarde beoordelen (indirect).

In de handreiking voor het middenmanagement ‘*Competentiegericht beoordelen in het mbo*’ (MBO Raad, 2007) worden vier rollen van assessoren onderscheiden: praktijkobservator, portfoliobeoordelaar, gespreksleider, expert-beoordelaar.

In de rol van praktijkobservator beoordeelt de assessor *direct* gedrag en resultaten van gedrag tijdens en na de uitvoering van beroepstaken. In de rol van portfolio-beoordelaar en gespreksleider beoordeelt de assessor gedrag en resultaten van gedrag *indirect*.

De expert-beoordelaar kan *direct* en *indirect* de specifieke vaktechniek van een beroepsopleiding beoordelen.

### 2.2 Competentieprofiel assessor

Het competentieprofiel voor een assessor is gebaseerd op de kwaliteitscode van het Kenniscentrum EVC.

#### Kerntaak

De assessor beoordeelt *direct* of *indirect* of een deelnemer voldoet aan de standaard, het kwalificatieprofiel.

#### Werkprocessen

De assessor beoordeelt:

- het gedrag en de resultaten van gedrag tijdens en na de uitvoering van beroepstaken,
- ingediende bewijzen van gedrag en de resultaten,
- bewijzen van gedrag en resultaten in een gesprek met de deelnemer.

#### Competenties

##### *Beoordelen*

De assessor is in staat de competenties van de deelnemer adequaat te beoordelen, aan de hand van de gebruikte instrumenten in de procedure (bijvoorbeeld proeve van bekwaamheid, portfolio, criteriumgericht interview).

De assessor is in staat te beoordelen volgens de standaard, het competentieprofiel.

##### *Observeren*

De assessor is in staat om adequaat de deelnemer te observeren en aan deze observatie, volgens de procedurestandaard, een beoordeling te koppelen.

##### *Interviewen*

De assessor is in staat om met interviewtechnieken de competenties van de deelnemer boven tafel te krijgen en die in het gesprek te vergelijken met de standaard van de beoordelingsprocedure.

##### *Terugkoppelen*

De assessor is in staat om, passend bij het niveau van de deelnemer, constructieve, motiverende feedback te geven over de procedure en de uitslag van de beoordeling.

De assessor kan aangeven op welke punten de deelnemer bekwaam is en de beslissingen uitleggen en onderbouwen. De assessor kan aangeven welke stappen de deelnemer moet zetten om de beoordelingsprocedure succesvol te doorlopen.

#### *Schriftelijk communiceren*

De assessor is in staat om een duidelijk, gedetailleerd en gestructureerd verslag op te stellen over de competenties van de deelnemer, niet over de persoonskenmerken.

#### *Vaktechnisch bekwaam zijn*

De assessor beschikt over voldoende kwalificaties en ervaring in de beroepsactiviteit. De assessor is voldoende vaktechnisch onderlegd en blijft op de hoogte van de ontwikkelingen in de sector. Het technische niveau van de assessor moet tenminste even hoog zijn als van de deelnemer. De assessor is bekend met de procedure, doelstellingen, instrumenten en methodologie van beoordelen. De assessor is bekend met de branche- of bedrijfsstandaarden (beroepscompetentieprofielen, kwalificatieprofielen), de arbeidsmarkt en de beroepsgerichte onderwijsprogramma's.

### **2.3 Meer assessoren**

Een individueel iemand kan voldoen aan het hele competentieprofiel en de verschillende rollen op zich nemen. Het is echter aan te raden meer assessoren in te zetten, ook als ze afzonderlijk voldoen aan het competentieprofiel. Dat zal de kwaliteit van beoordeling alleen maar verhogen. Personen combineren die samen voldoen aan het competentieprofiel, behoort ook tot de mogelijkheden. De combinatie van een expert-beoordelaar enerzijds en een praktijkobservator, gespreksleider en portfoliobeoordelaar anderzijds wordt veelvuldig ingezet.

De rol van expert-beoordelaar wordt dan bijvoorbeeld ingevuld door een praktijkopleider of een andere werknemer van een bedrijf, de andere rollen door een docent of een medewerker van een kennis- of examencentrum. Een combinatie van beoordelaars die allen de rol van expert-beoordelaar en een van de andere rollen in zich verenigen, behoort ook tot de mogelijkheden.

Om de kwaliteit van de beoordeling te waarborgen, moeten instellingen minimaal insteken op meer assessoren die samen aan het competentieprofiel voldoen. De keuze is aan de instellingen om de beoordeling over te laten aan meer personen die allen voldoen aan het competentieprofiel.



### 3. Scenario's voor verhoging van kwaliteit

Hoe zorgt een instelling dat assessoren aan de competenties voldoen en zich blijven ontwikkelen als assessor? Er zijn scenario's variërend van gestructureerd overleg tussen assessoren tot het certificeren van assessoren. Enkele lichten we hier toe.

#### 3.1 Gestructureerd overleg tussen assessoren

Dit scenario heeft betrekking op het overleg over de beoordeling tussen praktijkleiders en docenten. De instelling heeft protocollen beschikbaar om resultaten van dit overleg in kaart te brengen en zo de kwaliteit van de beoordeling te borgen.

Het overleg kan deel uitmaken van de beoordelingsprocedure. Te denken valt aan overleg tussen praktijkopleider en docent die samen aan het beoordelen zijn. De intersubjectiviteit wordt hiermee vergroot, hetgeen de kwaliteit ten goede komt en positief effect heeft op de assessoren.

Het overleg kan ook de vorm hebben van casusvergelijkingen. Dit overleg benut de ervaringen van de assessoren om zo de kwaliteit van de beoordeling en de assessoren te verhogen. Ook is het mogelijk om in het overleg een portfolio te bespreken als casus. Onderling overleg over elkaars afwegingen bevordert de kwaliteit van de assessor. Deze casusbesprekingen kunnen vanzelfsprekend ook deel uitmaken van een training voor een docententeam met praktijkleiders.

#### 3.2 Ontwikkelingsgerichte beoordeling van assessoren

Een ander scenario betreft het ontwikkelingsgericht beoordelen van assessoren. Een ervaren, wellicht gecertificeerde, assessorentrainer of -examinator beoordeelt de competenties van de assessor tijdens en na de roluitvoering. Enkele competenties uit het profiel van de assessor zullen

hierbij leidend zijn. De assessor gaat op basis van de uitslag na welke ontwikkeling nodig is om als assessor beter te functioneren. Het is mogelijk dit scenario te koppelen aan de functioneringsgesprekken zoals onderwijsinstellingen al ingevoerd hebben volgens de wet BIO. Dit scenario is niet alleen voor assessoren werkzaam in onderwijsinstellingen interessant, maar ook voor praktijkleiders die assessor zijn in de beroepspraktijkvorming.

#### 3.3 Combinatie van expertisen

Dit scenario combineert competente en wellicht gecertificeerde assessoren met assessoren die op een specifiek terrein meerwaarde toevoegen aan de beoordeling. Te denken valt aan praktijkleiders of vakdocenten die zeer kundig zijn in de vaktechnische beoordeling, maar minder in de rapportage. Ze voldoen daarmee slechts aan enkele competenties uit het profiel. Door hen met competente assessoren te laten samenwerken, verhoogt hun inbreng de kwaliteit van de beoordeling en uiteindelijk ook de kwaliteit van de assessoren. Dit scenario houdt rekening met verschillen tussen assessoren en gebruikt rolverdeling over meer personen met elkaar aanvullende competenties.

#### 3.4 Training van assessoren

In een volgend scenario kunnen assessoren door training hun competenties ontwikkelen. De verschillende rollen zijn de basis om breed op te leiden in indirecte en directe vormen van beoordeling. Het is ook mogelijk te focussen op een van de rollen (bijvoorbeeld die van gespreksleider). De trainingen kunnen worden gegeven door medewerkers van de (eigen) instelling of door externe bureaus. Aanvullend kan een instelling audits uitvoeren bij trainers en examinatoren om zo de kwaliteit van de training en examinering te waarborgen. Deze audits kunnen door onafhankelijke competente medewerkers van de (eigen of collega-)instelling worden uitgevoerd.

De assessoren kunnen voor de training een certificaat voor deelname ontvangen. Ze kunnen ook een certificaat van beheersing van de competenties ontvangen, dat gebaseerd is op het competentieprofiel van de assessor. Het kan dan gaan om alle of enkele competenties uit dit profiel. De assessoren leveren voor het certificaat van beheersing een portfolio in met bewijzen van hun competenties, worden beoordeeld tijdens de taakuitvoering of worden criteriumgericht geïnterviewd. Dit certificaat van beheersing kan door de onderwijsinstelling, een kenniscentrum, de branche of door het betreffende externe bureau zijn erkend.

### 3.5 Certificering van assessoren

We sluiten af met het scenario om certificaten landelijk te erkennen. Begin 2008 kennen we het ISO-certificaat persoonlijke vakbekwaamheid assessor.

Certiforce Certificatie-instelling reikt het ISO-certificaat uit en wordt ondersteund door de Nederlandse Vereniging van Examens. In de organisatie zorgt de schemacommissie inhoudelijk voor aanpassing en controle van de assessment-procedure, de commissie van belang-hebbende partijen draagt zorg voor de bestuurlijke kwaliteitscontrole.

De Raad voor Accreditatie heeft goedkeuring gegeven aan het certificeringstraject en blijft de kwaliteit beoordelen.

Kandidaten met aantoonbare relevante ervaring als assessor, maar ook kandidaten die (interne) trainingen hebben gevolgd of anderszins begeleid zijn in het ontwikkelen van de competenties van een assessor, kunnen zich aanmelden bij Certiforce C.i.

In 2007 zijn ook trajecten gestart om door KCE erkend te worden. KC Handel en CINOP zijn in 2007 erkend als leverancier van gecertificeerde assessoren. Maar de taken van het opgeheven KCE worden overgenomen door de Inspectie van het Onderwijs. De KCE-erkenning moet worden omgezet in een andere verantwoorde vorm.

## 4. Afsluiting

De scenario's die in deze nota geschetst zijn, kunnen door instellingen benut worden om de kwaliteit van assessoren te verhogen. De scenario's kunnen als groeimodel worden gehanteerd, waarbij vanuit gestructureerd overleg toegevoegd wordt, via het ontwikkelingsgericht beoordelen, naar gecertificeerde assessoren in 2010.

Het is ook mogelijk om de scenario's te mixen. Voorbeeld, een instelling werkt toe naar samenwerking van een groep van assessoren die deels zijn getraind en deels via gestructureerd overleg zijn voorbereid op hun rollen in de beoordeling.

Voor een kwalitatief verantwoorde assessment is minimaal vereist dat meer assessoren samen voldoen aan het competentieprofiel. Het is aan de instelling om te kiezen voor de wijze waarop de kwaliteit van assessoren wordt verhoogd.

