

## Competentiegerichte assessoren Fout is niet verkeerd

Toetsen van wat leerlingen geleerd hebben, verandert enorm als je over competenties spreekt. Geen simpel foutenlijstje, maar afspraken over hoe leerlingen in de beroepspraktijk zouden moeten functioneren. Dat is nu het instrumentarium van de assessor.

Het rode potlood kan weg. Fouten strepen is verleden tijd. Het is in het competentiegerichte heden sowieso heel moeilijk om te zeggen of iets fout is of niet. Hoe beoordeel je dan de leerling die moet tonen dat hij over de competenties beschikt om de arbeidsmarkt op te gaan of vervolgonderwijs te volgen? Een gesprek, observatie, een proeve van bekwaamheid? Maar wanneer is de demonstratie van competenties voldoende? Waar ligt

het omslagpunt? Dat zijn geen eenvoudige vragen. Beoordeling van competenties vraagt zorgvuldigheid en een goede voorbereiding. De rol van de beoordelaar is complexer geworden, denkt Anja Doornbos, consultant bij CPS. “Dat erkennen ze zelf ook. Moeilijk is voor hen dan vooral dat er discussie mogelijk is over wat goed is. Het is niet simpelweg: ‘dit is fout’ of ‘deze methode klopt niet’. Dat ligt nu open.” Het gaat nu meer om de vraag of je denkt dat een leerling zich redt in een reële werksituatie. Objectieve criteria bestaan niet meer. “Docenten moeten zich meer bewust worden van het feit dat ze altijd door een bril kijken. En dat dat een vertekening kan opleveren.” In een beoordeling gaan ze immers uit van zichzelf. Met hun oordeel over wat essentieel is voor goed functioneren, eigen ervaringen in de bedrijfstak, sympathieën, emoties, selectieve waarneming en interpretaties. Dat is allemaal nooit volledig buiten te sluiten. “De kunst is dan om je daarvan bewust te zijn, het te delen met je medebeoordelaars en samen te streven naar



een intersubjectief oordeel over de competenties van de leerling.”

### Tips voor assessoren

- Oefen met elkaar en kijk naar verschillen in beoordeling van jou en je collega. In gesprek over wat goed is, kom je tot de (intersubjectieve) essentie van de beoordeling.
- Oefen in waarnemen. Niet een specifiek element, maar het geheel is van belang. Er is ook niet één werkwijze, maar er zijn er verschillende. En als je let op wat je iemand ziet doen, wat zegt dan het non-verbale gedrag?
- Denk in aandachtspunten vooraf, tijdens en erna. Stem tevoren af met medebeoordelaars waar je op let.
- Gebruik dan elkaars kwaliteiten in de beoordeling. Let op zaken waar je expertise ligt.
- Bekwaam je in gesprekstechnieken, dat wil zeggen het stellen van open vragen en het doorvragen. Ga niet zelf invullen en laat de leerling aan het woord.
- Denk na over het resultaat, reflecteer op wat er is gebeurd.
- Vraag ook de leerling eens wat hij van de beoordeling vindt. Of hij deze juist vindt.

### Lijst

Anja Doornbos begeleidt onderwijsvernieuwing gericht op competentiegericht onderwijs. De beroepspraktijk van het groene onderwijs, waar haar werkterrein vooral ligt, is haar niet vreemd; haar man runt een tuinbouwbedrijf in de Noordoostpolder.

Ze heeft ook veel contact met docenten, vertelt ze. Een dag eerder was ze bijvoorbeeld bij AOC Oost in Enschede. “Je ziet dan dat scholen wat die onderwijsvernieuwing betreft allemaal in een verschillend stadium zitten.”

Ze is verder betrokken bij praktijkgericht onderzoek; bijvoorbeeld over de vraag: hoe verhoudt leren in de praktijk zich tot het leren op school? En samen met haar collega Marinus Kamphorst bereidt ze nu de cursus voor assessoren in competentiegericht onderwijs voor. Ze toont het ob-



servatieformulier waarin competenties zijn onderscheiden op basis van een jaar ervaring met docenten die de assessorrol op zich hebben genomen. Die competentiebeschrijving is afgestemd op de nieuwe wet BIO. “We denken dat het goed is om aan te sluiten bij deze wet (waarin competenties die een bepaalde kwaliteit van onderwijspersoneel moeten garanderen). Zo heb je een herkenbare lijst.” In de BIO-lijst gaat het bijvoorbeeld om competenties op interpersoonlijk vlak (een goede sfeer, omgang en samenwerking tussen leerlingen), pedagogisch, organisatorisch en samenwerken. Immers, beoordelen van competenties vereist competenties.

#### Holistisch

Doornbos schetst de verandering. In de oude systematiek was beoordeling erg gericht op deeltaken. Bijvoorbeeld: realiseer je je waar je moet snoeien, kun je alle motoronderdelen benoemen of weet

#### Uitvoering van een proeve van bekwaamheid: waar let je op bij beoordeling?

waar je aftrekposten in een balans plaatst? Vakinhoudelijke kennis bij de examinerer volstond. Die blijft belangrijk, want, zegt Doornbos, “Er is niks zo frustrerend als niet goed beoordeeld worden. Dan reageren leerlingen: ‘die docent zegt dat het zo goed is en nu kom jij ’ Je wilt als leerling toch serieus genomen worden. Een assessor moet dan bijvoorbeeld wel weten wat een goed bloemstuk is.” Maar er wordt nu veel meer gekeken naar het geheel. ‘Holistisch’, zegt Doornbos. Je moet overzicht hebben, tonen dat je diervoorzorg, gewasbescherming, verkoopacties, plantsoenonderhoud of teamoverleg kunt uitvoeren en daarin een goed resultaat kunt behalen. Dat je de essentie vat van waar het

## Objectief en subjectief beoordelen

Het was eenvoudig. Voor een objectieve beoordeling pas je vaste en onbetwifelbare criteria toe. Subjectief wordt een beoordeling zodra er persoonlijke voorkeuren, interpretaties en emoties insluipen. Zo was het vroeger.

Maar objectiviteit veronderstelt dat zaken altijd en overal vaststaan. Dat 2 en 2 4 is, oké. Maar kijk naar waarden of naar wetenschap. Paradigma's verschuiven, waarheid is een loos begrip ('waar is wat werkt') en niets staat voor altijd vast. Net als oordelen over de beste aanpak. Die aanpak, bijvoorbeeld in allerlei groene beroepssituaties, kan afhankelijk zijn van omstandigheden, inzichten en persoonlijke kwaliteiten.

Objectief is dan datgene waar de grootste of machtigste groep mensen het op een bepaald moment over eens is. Dat wordt norm en wet. Nieuwe inzichten kunnen de zaak altijd aan het verschuiven brengen. Dat betekent niet dat objectiviteit een onbruikbaar begrip is geworden; het heeft alleen een andere inhoud gekregen. Bij beoordeling van leerlingen zou je intersubjectiviteit kunnen nastreven. Niet één persoon die bepaalt wat goed is, maar meerdere mensen, collega's en praktijkdeskundigen, die overeenstemming bereiken over wat de essentie is en wat een leerling zou moeten demonstreren.

bij al die beroepsactiviteiten om gaat. “Onze opvatting is ook dat je niet in je eentje kunt beoordelen. Objectiviteit is intersubjectiviteit geworden. Dat is een behoorlijke omslag in denken.”

Dat is één grote verandering. Een andere is dat toetsing nog meer beroepspraktijkgericht moet worden. Het heeft weinig zin om kennis te meten die een leerling waarschijnlijk toch niet gaat gebruiken, maar het moet gaan over competenties om in het beroep waarvoor hij wordt opgeleid goed te functioneren. De bepaling van de essentie zoals bij De groene standaard en Focus gebeurt, past in dezelfde lijn. Dat is alleen een stapje eerder; je →

zou het kunnen zien als het voorbereidende werk voor de assessor die daarmee in een beoordeling aan de slag moet, denkt Doornbos. In een proeve van bekwaamheid.

“De beoordeling is altijd ook een startpunt voor het vervolg en moet daar voldoende input voor geven”, voegt Doornbos nog toe. “In een ontwikkelingsgerichte beoordeling leg je de basis voor verder leren, want competentiegericht leren betekent ook dat je blijft leren. Docenten moeten daar meer aandacht aan schenken, en assessoren ook.” Dat wil zeggen dat je niet alleen kijkt wat er nu is afgesloten, maar ook naar wat er nog voor mogelijkheden zijn en hoe de leerling verder kan.

### **Maatwerk**

CPS wil in januari 2006 met de cursus voor assessoren starten. “Liefst *in company*”, zegt Doornbos. Dicht bij docenten, de praktijk en de plek waar de proeven van bekwaamheid zich afspelen. En bij voorkeur ook in een beperkt team. “Het is interessant om met mensen van elders in een groep te zitten, maar het is wel beter als ze een vergelijkbare achtergrond hebben. En als voorbeelden van proeven herkenbaar zijn.”

Ze wil in elk geval maatwerk bieden, dat wil zeggen dat de cursusinhoud deels afhankelijk is van leervragen. Wat er dan altijd wel in zit, zijn de benodigde competenties van een assessor, de discussie rondom objectiviteit en subjectiviteit van beoordelen, instrumenten voor beoordelen, evaluatie en zelfevaluatie van assessoren, niveaubepaling en bespreking en analyse van de uitvoering van een of meerdere proeven van bekwaamheid. Ja, het is nogal wat, erkent Doornbos. Alle verandering die het competentiegericht beoordelen veronderstelt. Van een cursus van vijf dagdelen, waarbij het laatste dagdeel later is gepland opdat er praktijkervaringen besproken kunnen worden, kun je niet verwachten dat dit proces afgesloten wordt. Het proces wordt in elk geval volop gestart. □