# 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 van de MBO Raad en medewerkers van de AOC Raad tot stand gekomen.

Auteurs:

Mevr. J. Dams (CINOP)

Mevr. M. Janssen (CINOP)

Mevr. P. Willemse (CINOP)

Dhr. J. van Weeren (Cito)

Dhr. T. van Haperen (SLO)

Eindredactie:

Mevr. P. Willemse (CINOP)

Klankbordgroep:

Beleidsmedewerkers btg's MBO Raad en AOC Raad

Uitgave:

MBO Raad, januari 2007

'Competentiegericht beoordelen in het MBO' is te downloaden en te bestellen op de website van de MBO Raad:

www.mboraad.nl

© 2007, MBO Raad



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind1 1 12-02-07 10:05:33

# Inhoud

Voorwoord 4

1. Op weg naar competentiegericht leren en beoordelen 5
   1.1 Actuele ontwikkelingen 5
   1.2 Leeswijzer voor deze handreikingen 6

2. Contouren van competentiegericht beoordelen 7
   2.1 Nieuwe begrippen en nieuwe werkwijzen 7
   2.2 Kernbegrippen verduidelijkt 7
   2.3 Beoordeling van competenties 9
   2.4 Beoordeling van (vak)kennis 11
   2.5 Beroepsgerichte talenbeheersing 11
   2.6 Erkenning van verworven competenties (EVC) 13

3. Noodzakelijke voorwaarden voor competentiegericht beoordelen in het mbo 15
   3.1 Beoordeling in een kwaliteitsketen 16
   3.2 KCE-standaarden 16

4. Modellen voor competentiegericht beoordelen 18
   4.1 Hoe kies je een beoordelingsmodel? 18
   4.2 Portfolio en proeve van bekwaamheid 19
   4.3 Beoordeling door middel van een methodemix 22
   4.4 Afgeleide beoordelingsmodellen 25
   4.5 Hulpmiddelen en instrumenten 26

5. Beoordelen in de beroepspraktijk 34
   5.1 Een model voor authentiek beoordelen 34
   5.2 Dilemma's rond authentiek beoordelen 36
   5.3 Mogelijkheden en voordelen praktijkexamencentra 37
   5.4 Gradaties van authenticiteit 38



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind2 2 12-02-07 10:05:35

**6. Versterking betrokkenheid beroepenveld bij competentiegericht beoordelen** 39

6.1 Samenwerking met leerbedrijven 39

6.2 Drie scenario's voor samenwerking 40

6.3 Voorbeelden van betrekken beroepenveld bij examinering 43

**7. Rollen van beoordelaars** 45

7.1 De rol van het management 45

7.2 Rollen van (bpv-)docenten 45

7.3 Inrichting van de examenorganisatie 46

7.4 Scholing en training 49

7.5 Rollen van beoordelaars 49

7.6 Competentieprofielen beoordelaars 51

**8. Kwaliteit en verantwoording** 55

8.1 Nieuwe onderwijsmodellen, nieuwe kwaliteitseisen 55

8.2 Wettelijke kaders 56

8.3 Aansluiting interne en externe kwaliteitszorg 57

8.4 Integrale aanpak 59

8.5 Instrumenten en methoden 64

**Bijlage Literatuur en overige bronnen** 67



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind3 3 12-02-07 10:05:35

# Voorwoord

Onderwijsinstellingen in het mbo maken de omslag naar competentiegericht onderwijs. Daarbij hoort een andere manier van beoordelen. Zo eenvoudig als deze constatering klinkt, zo complex is de praktijk.

In 2005 heeft de MBO Raad, samen met de AOC Raad, de nota 'Visie op examinering' gepubliceerd. Aan CINOP, Cito en SLO is gevraagd om een aantal aspecten van deze nota uit te werken in concrete handreikingen. Deze handreikingen vormen een servicedocument voor het middenmanagement. De handreikingen zijn een bron waar gebruikers inspiratie uit kunnen putten. Ze zijn zeker niet voorschrijvend bedoeld.

Een algemeen uitgangspunt is dat een onderwijsinstelling een visie op competentiegericht onderwijs moet hebben om te kunnen bepalen welk model en welke instrumenten voor de beoordeling gekozen worden. In dit document worden modellen en instrumenten besproken. Het is aan elke onderwijsinstelling zelf om te bepalen welk model en welke instrumenten het best bij de eigen onderwijsvisie passen.

De handreikingen zijn gebaseerd op nieuwe uitgangspunten, nieuwe beoordelingsmodellen en voorwaarden om te komen tot een kwalitatief te verantwoorden manier van beoordelen van competenties. Op de vele vragen die gesteld worden rondom competentiegericht beoordelen, worden soms 'slechts' aanzetten tot antwoorden geformuleerd. De ontwikkelingen gaan door en nieuwe antwoorden zullen gezocht en gevonden worden. Deze publicatie moet dan ook gezien worden als een tussenproduct. In 2007 en 2008 zullen de modellen en veronderstellingen nader worden getoetst en uitgewerkt.

Voor u ligt een bijzonder document. Bijzonder, omdat het een document is dat tot stand is gekomen door samenwerking tussen de SLOA-instellingen CINOP, Cito en SLO, en de bedrijfstakgroepen van de MBO Raad. Het is een samenvoeging van veel expertise op het gebied van examinering en daardoor synergie van veel ervaring.

*De Bilt, februari 2007*



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind4 4 12-02-07 10:05:36

# 1. Op weg naar competentiegericht leren en beoordelen

In het middelbaar beroepsonderwijs voltrekken zich belangrijke vernieuwingen die consequenties hebben voor de examinering. Met het oog hierop publiceerde de MBO Raad samen met de AOC Raad in 2005 de nota 'Visie op examinering. Kwaliteit en borging van de beoordeling binnen competentiegericht onderwijs'.

## 1.1 Actuele ontwikkelingen

Deze nota benoemt met name de volgende actuele ontwikkelingen in het middelbaar beroepsonderwijs.

• ***Competentiegericht leren en opleiden***

Bij competentiegericht leren en opleiden ligt de nadruk op de ontwikkeling van competenties, gericht op het adequaat functioneren in de maatschappelijke of beroepsmatige praktijk. Het beroepsonderwijs wordt arbeidsnabij ingevuld.

• ***Nieuwe kwalificatiestructuur***

Bij de ontwikkeling en implementatie van competentiegericht onderwijs is de kwalificatiestructuur een cruciaal instrument. In de nieuwe kwalificatiestructuur, die nog in ontwikkeling is, worden kerntaken en competenties van een startbekwame beroepsbeoefenaar beschreven.

• ***'De regio aan zet'***

De regio is aan zet om binnen de kaders van de kwalificatiestructuur verdere invulling te geven aan het onderwijs. Binnen regionale netwerken krijgen vragende partijen de gelegenheid hun rol te spelen bij het beroepsonderwijs.

De ontwikkelingen die hierboven kort omschreven zijn, vragen om een andere manier van beoordelen en examineren in het middelbaar beroepsonderwijs. In de nota 'Visie op examinering' worden de volgende veranderingen genoemd:

• ***De beoordeling richt zich meer op de essentie van arbeid en maatschappelijk functioneren***

De deelnemer wordt uitgedaagd het bewijs te leveren dat hij in een beroepssituatie vakbekwaam (competent) kan handelen.

• ***Meer ontwikkelingsgericht beoordelen***

Onderwijs en beoordeling zijn erop gericht om competenties te ontwikkelen, veelal in het perspectief van diplomering. Van belang hierbij is dat voor alle betrokkenen steeds duidelijk moet zijn of in een bepaalde situatie sprake is van ontwikkelingsgericht of kwalificerend beoordelen.
Dit sluit overigens niet uit dat beoordelingen die in eerste instantie ontwikkelingsgericht zijn uitgevoerd, later als kwalificerend kunnen worden aangemerkt. Betrokkenen moeten in dat geval van tevoren op de hoogte zijn van de procedure die gehanteerd wordt. In paragraaf 2.3 wordt hierop nader ingegaan.

• ***Betrokkenheid van (regionale) partners***

De betrokkenheid van en het commitment met het werkveld en vertegenwoordigers van het (regionale) beroepenveld nemen toe. Scholen betrekken het werkveld meer bij de inhoud, vorm, afname en evaluatie van de examinering. Hierop wordt elders in deze handreikingen nader ingegaan.

• ***Meer geïntegreerd en authentiek beoordelen***

Bij competenties gaat het om de samenhang tussen kennis, inzicht, vaardigheden en attitudes. Deze worden dan ook geïntegreerd beoordeeld. De beoordeling wordt een afspiegeling van hetgeen in de beroepspraktijk (maar ook in de



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind5 5 12-02-07 10:05:36

maatschappij en op de vervolgopleiding) wordt gevraagd. Dat neemt niet weg dat het zinvol is om bepaalde kennis en vaardigheden afzonderlijk te beoordelen.

• ***Leerwegonafhankelijk beoordelen***

De kwalificatiedossiers bevatten een omschrijving van het vereiste niveau waarvoor opgeleid wordt. De wegen hiernaar toe zullen verschillen. Heterogeniteit in leerwegen en leerwegonafhankelijk beoordelen nemen toe. Zie Baarda e.a. (augustus 2006) voor een evaluatie van de experimenten 2005 / 2006 en 'Kwalificerend examineren' (Ede, oktober 2006).

**1.2 Leeswijzer voor deze handreikingen**

In deze handreikingen zullen de in de voorafgaande paragraaf genoemde punten nader worden uitgewerkt. Allereerst worden in hoofdstuk 2 de contouren van het competentiegericht beoordelen geschetst, zodat duidelijk wordt waaruit de veranderingen in de beoordeling zullen bestaan. In hoofdstuk 3 zal vervolgens worden aangegeven welke noodzakelijke voorwaarden vervuld dienen te worden om in het vernieuwde mbo adequaat te kunnen examineren.

In hoofdstuk 4 worden als concrete handreiking modellen voor competentiegericht beoordelen uitgewerkt. In hoofdstuk 5 wordt ingegaan op de betekenis van het beoordelen in een authentieke context. Dit vraagt om een versterkte betrokkenheid van het beroepenveld bij examinering, die in hoofdstuk 6 aan de orde komt. Voor docenten, praktijkbegeleiders en diverse andere functies leidt het competentiegericht beoordelen tot nieuwe 'rollen' die dienen te worden vervuld. Een adequate uitvoering van deze rollen vereist (het ontwikkelen van) competenties, die in hoofdstuk 7 worden beschreven.

In hoofdstuk 8 komt de borging van de kwaliteit van de beoordeling en examinering aan de orde. Zelfevaluatie is hiervoor een instrument, dat wordt beschreven in de context van het afleggen van interne en externe verantwoording. Ten slotte wordt in de bijlage een overzicht van gebruikte literatuur gegeven, alsmede een verwijzing naar enkele andere bronnen.

De handreikingen in deze publicatie hebben vooral betrekking op het kwalificerend beoordelen en minder op het formatieve, ontwikkelingsgerichte beoordelen. Er wordt zoveel mogelijk uitgegaan van het nieuwe begrippenapparaat rond competentiegericht leren, opleiden en beoor-delen. Verwijzingen naar oude begrippen worden ter voorkoming van misverstanden zo veel mogelijk uit de weg gegaan.

De nieuwe competentiegerichte kwalificatiestructuur is op het moment van uitbrengen van deze publicatie in ontwikkeling. Er wordt momenteel volop geëxperimenteerd met competentiegericht opleiden en leren. Gedurende een aantal jaren zullen er in het mbo oude, experimentele en nieuwe beroepsopleidingen naast elkaar worden verzorgd. Voor de examinering heeft dit tot gevolg dat er gedurende enige tijd zowel volgens de 'oude' op eindtermen en deelkwalificaties gebaseerde kwalificatiestructuur zal worden geëxamineerd, als op basis van de nieuwe kwalificatiedossiers. In deze periode bestaat een risico van begripsverwarring en zal de organisatorische en administratieve afhandeling van de examens extra aandacht vragen.



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind6 6 12-02-07 10:05:36

# 2. Contouren van competentie-gericht beoordelen

Voor de examinering in het mbo gelden uitgangspunten, die in dit hoofdstuk aan de orde komen. Wat nu geldt - en wat ook in de toekomst niet zal veranderen - is dat de examinering zodanig behoort te worden opgezet en uitgevoerd dat:

- deze richtinggevend is voor de primaire doelstelling van het mbo, namelijk het adequaat kunnen functioneren in de beroepspraktijk (en - vanwege de drievoudige kwalificering - ook in de maatschappij (burgerschap) en voor een vervolgopleiding (doorstroom));
- deze ondubbelzinnig antwoord geeft op de vraag óf de deelnemer als beginnend beroepsbeoefenaar kan functioneren in de beroepspraktijk.

Deze eisen houden in dat tijdens de examinering het daadwerkelijk functioneren moet worden beoordeeld. Bovendien moet deze beoordeling informatie opleveren van een zodanige kwaliteit dat een gerechtvaardigde uitspraak kan worden gedaan over het al dan niet kunnen functioneren van een deelnemer in de praktijk.
De examinering in het mbo is gericht op het toekennen van diploma's en certificaten. Dit zijn op de arbeidsmarkt herkende en erkende bewijsstukken dat hun houder in staat is om als beginnend beroepsbeoefenaar een of meer kerntaken of een afgebakend en samenhangend deel van een of meer kerntaken uit te voeren. De examinering moet derhalve van een zodanige kwaliteit zijn dat diploma's en certificaten dit civiel effect hebben en behouden.
Aandachtspunt is tevens, dat competenties niet afzonderlijk beoordeeld worden, maar altijd in samenhang met een werkproces of een kerntaak.

Vanwege de competentiegerichtheid van het leren en beoordelen is het bij de invoering van de (ver)nieuw(d)e mbo-opleidingen van belang dat:

- het beoordelen van competent handelen plaatsvindt in een authentieke context (bij voorkeur in de reële beroepspraktijk, echter in een aantal gevallen in gesimuleerde praktijksituaties);
- er een versterking plaatsvindt van de betrokkenheid van het bedrijfsleven en eventuele andere deskundigen bij de examinering, hetgeen tevens noodzaakt tot een bevordering van de bekwaamheid van de betrokkenen bij de beoordeling.

N.B. Een mbo-docent toetst in een complexe omgeving - namelijk met geïntegreerde competenties - en hij dient dus bekwaam te zijn op deze andere vorm van beoordeling.

### 2.1 Nieuwe begrippen en nieuwe werkwijzen

Het nieuwe denken van docenten, praktijkbegeleiders en praktijkopleiders zal richtinggevend zijn bij het herontwerp van het beroepsonderwijs. Het gevolg is dat bestaande werkwijzen daarbij worden vervangen door andere, die op de nieuwe concepten en ideeën berusten. Te verwachten valt dat er soms ook voor zal worden gekozen om de huidige praktijk in de nieuwe terminologie te herbenoemen.
Dit hoofdstuk introduceert en beschrijft de nieuwe begrippen en instrumenten, met als doel misvattingen te voorkomen. Eerst zal een aantal praktische consequenties worden geformuleerd van een overstap naar competentiegericht beoordelen. Daarbij wordt een nadere uitwerking gegeven aan uitspraken in de nota 'Visie op examinering'.

### 2.2 Kernbegrippen verduidelijkt

De nota Kwalificaties voor competentiegericht beroepsonderwijs (Stuurgroep, april 2006) heeft op een aantal punten begripsmatige helderheid geschapen. Wezenlijk zijn de noties kerntaak, werkproces, competentie, prestatieindica-



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind7 7 12-02-07 10:05:36

toren en vakkennis en vaardigheden, afgedaan hebben beheersingscriterium en kernopgave. De kwalificatie-dossiers die volgens dit format zijn opgesteld, mogen vanaf 1 augustus 2007 gebruikt worden in het mbo.

| **Eerste voorstel voor een format** | **Verbeterd format** | |
|---|---|---|
| Kerntaak | Kerntaak | Substantieel deel van de beroepsuitoefening naar omvang en/of belang |
| Kernopgave | X | |
| X | Werkproces | Afgebakend geheel van beroepsactiviteiten binnen een kerntaak |
| Competentie (beroepscompetentie, sociaal-communicatieve competentie, bestuurlijk-organisatorische competentie etc.) | | |
| | Competentie | Eén uit een lijst van 25 standaardomschrijvingen |
| Beheersingscriterium | X | |
| X | Prestatie-indicator | Normatieve beschrijving van de wijze waarop competenties worden aangewend en vakkennis en vaardigheden worden ingezet bij het succesvol handelen van de (beginnend) beroepsbeoefenaar |
| X | Vakkennis en vaardigheden | Voor zover een basis voor het handelen in de beroepspraktijk |

- Een *kerntaak* betreft een substantieel deel van de beroepsuitoefening naar omvang en/of belang en is kenmerkend voor het beroep. Een kwalificatiedossier kent een beperkt aantal kerntaken, in de regel twee of drie, en slechts bij gemotiveerde uitzondering meer dan vier.

- Een *werkproces* is een afgebakend geheel van beroepsactiviteiten binnen een kerntaak. Een werkproces kent een begin en een eind, heeft een resultaat en geldt als kenmerkend voor de beroepspraktijk. Werkprocessen kunnen zich gelijktijdig voordoen.

- *Competenties* zijn nodig om beroepstaken uit te voeren.

In de nieuwe kwalificatiestructuur wordt uitgegaan van de volgende vijfentwintig standaardcompetenties:

1. Beslissen en activiteiten initiëren
2. Aansturen
3. Begeleiden
4. Aandacht en begrip tonen
5. Samenwerken en overleggen
6. Ethisch en integer handelen
7. Relaties bouwen en netwerken
8. Overtuigen en beïnvloeden
9. Presenteren
10. Formuleren en rapporteren
11. Vakdeskundigheid toepassen



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind8 8 12-02-07 10:05:37

12. Materialen en middelen inzetten
13. Analyseren
14. Onderzoeken
15. Creëren en innoveren
16. Leren
17. Plannen en organiseren
18. Op de behoeften en verwachtingen van de 'klant' richten
19. Kwaliteit leveren
20. Instructies en procedures opvolgen
21. Omgaan met verandering en aanpassen
22. Met druk en tegenslag omgaan
23. Gedrevenheid en ambitie tonen
24. Ondernemend en commercieel handelen
25. Bedrijfsmatig handelen

Het verbeterd format voor de kwalificatiedossiers is opgebouwd uit de delen A, B, C en D. Deel A bevat het beeld van het beroep. In deel B worden per kerntaak die voor een kwalificatie geldt zogenaamde proces-competentie-matrices gegeven. Deze dragen voor de opleiding en examinering een verplichtend karakter. De werkprocessen binnen een kerntaak zijn in een matrix afgezet tegen de competenties die nodig worden geacht om de werkprocessen naar behoren uit te kunnen voeren.
Daarbij is telkens een selectie gemaakt uit de vijfentwintig standaardcompetenties. In deel C worden de specificaties van het kwalificatiedossier gegeven. Dit deel wordt gezien als een servicedocument voor het veld. Elke onderwijsinstelling dient - al dan niet gemodificeerd - deel C van het kenniscentrum te gebruiken of zelf een deel C ontwikkelen met een inhoudelijke en methodologische koppeling naar deel B. Hierover moet verantwoording worden afgelegd aan de inspectie.

**Deel B**

| **Kerntaak 1** | Comp | Comp | Comp | Comp |
|---|---|---|---|---|
| **Werkproces** | x | x | x | x |
| **Werkproces** | x | | x | |
| **Werkproces** | | x | | x |

**Deel C**

| Beschrijving Werkproces | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Resultaat** | | | | |
| Competentie | Component | Prestatie-indicator | Kennis | Vaardigheden |
| ..... | ..... | ..... | ..... | ..... |

### 2.3 Beoordeling van competenties

Voor het beoordelen van competenties kan een onderscheid worden gemaakt in:

- Ontwikkelingsgericht (of formatief) beoordelen
- Kwalificerend (of summatief) beoordelen.

Deze begrippen worden hieronder nader uitgewerkt.

***Ontwikkelingsgericht beoordelen***

Binnen de nieuwe manier van onderwijs speelt ontwikkelingsgericht beoordelen een grotere rol.
Het gaat bij competenties immers om ontwikkelbare vermogens. Feedback geven aan deelnemers met betrekking tot hun functioneren moet deze ontwikkeling bevorderen.



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind9 9 12-02-07 10:05:37

In zo'n geval is sprake van formatieve evaluatie of toetsing: een beoordeling én interpretatie van het functioneren van deelnemers in beroepssituaties heeft tot doel de deelnemer te laten leren.
KCE (maart 2006: 10) spreekt in dit verband van formatief examineren en definieert dit als 'een vorm van examinering die het resultaat van het examen van een kwalificatie niet beïnvloedt.' Populair gezegd: bij formatief toetsen, evalueren of examineren telt de uitslag niet mee voor een certificaat of diploma, maar heeft toetsing uitsluitend tot doel om deelnemers (en hun opleiders) te informeren over de stand van zaken en de voortgang bij het verwerven van competenties.

***Kwalificerend beoordelen***

Als we willen bepalen of een deelnemer competent is, spreken we van summatief beoordelen. KCE (maart 2006: 10) spreekt in dit verband van summatief examineren: een vorm van examinering die het resultaat van het examen van een kwalificatie beïnvloedt. De uitslag telt mee voor het behalen van een certificaat of diploma, en de kwaliteit van die examinering valt onder KCE-toezicht.Voor een kwalificerende evaluatie van iemands functioneren in de beroepspraktijk moet ervoor worden gezorgd dat de prestaties en situaties in hun gezamenlijkheid voor die praktijk voldoende representatief zijn en van een juist niveau.

Naast ontwikkelingsgericht en kwalificerend beoordelen worden ook de termen aanvullend beoordelen en voorwaardelijk beoordelen gebruikt. Deze vormen van beoordelen zijn van een andere orde; ze kunnen, afhankelijk van de wijze waarop ze ingezet worden, onder ontwikkelingsgericht of kwalificerend beoordelen vallen.

***Aanvullend beoordelen***

Het zal niet altijd lukken om de beroepspraktijk in zijn volle omvang en complexiteit op geheel authentieke wijze kwalificerend te toetsen. Kritische situaties die in de praktijk kunnen voorkomen, hoeven zich tijdens de beroepspraktijkvorming niet altijd voor te doen. Het kan gebeuren dat een verkoper in opleiding tijdens zijn winkelstage niet te maken krijgt met agressieve klanten.
Ook zijn er diverse taken die niet kunnen worden uitgevoerd door beperkingen van het leerbedrijf of door de kosten die ermee gemoeid zijn. Er kan bijvoorbeeld sprake zijn van een hoog afbreukrisico als een deelnemer met kostbare machines of grondstoffen moet leren omgaan.
In dergelijke gevallen zal men andere, 'indirecte' middelen te baat moeten nemen om erachter te komen of iemand voldoende competent is. Enkele voorbeelden: een rollenspel, een schriftelijke casustoets waarbij de deelnemer probleemsituaties 'op papier' moet oplossen, een simulatieopdracht op de computer waarbij de deelnemer een machine moet bedienen, of een interview waarbij de deelnemer zijn handelen in een praktijksituatie onder lastige omstandigheden moet beschrijven.  Deze middelen zijn altijd aanvullend en nooit vervangend. Voorop staat de waarneming en beoordeling van adequaat functioneren in beroepspraktijksituaties. Er is ook sprake van een bijzondere manier van aanvullende toetsing indien de branche bepaalde examens verplicht stelt. Dit gegeven valt echter buiten het bestek van deze handreikingen.

***Voorwaardelijk beoordelen***

Wat voor aanvullende beoordeling geldt, geldt ook voor de noodzakelijke kennis en vaardigheden van de deelnemer. Het spreekt vanzelf dat een deelnemer over bepaalde kennis en vaardigheden moet beschikken om überhaupt competent te kunnen zijn. Het beoordelen van deze kennis en vaardigheden is echter altijd voorwaardelijk en niet vervangend voor het demonstreren van competenties in de beroepspraktijk. Ook andere dan op kennis en vaardig-



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind10 10 12-02-07 10:05:37

heden gerichte beoordeling kan voorwaardelijk gesteld zijn. Ontwikkelingsgerichte beoordeling die voorwaardelijk gesteld wordt, maakt geen deel uit van de kwalificerende beoordeling. Of de beoordeling consequenties heeft voor het diploma bepaalt of er sprake is van ontwikkelingsgerichte of kwalificerende beoordeling.

**2.4 Beoordeling van (vak)kennis**

Competentiegericht beoordelen is gericht op een inzet van kennis (weten), vaardigheden (kunnen) en houding (zijn, willen) in reële beroepspraktijksituaties en in de maatschappij. In deel C van de kwalificatiedossiers worden de relevante vakkennis en vaardigheden benoemd. Bij het beoordelen van competenties moet de beoordelingswijze zo zijn ingericht dat deze de mogelijkheid biedt om ook de desbetreffende kennis, vaardigheden en houding geïntegreerd, dus in samenhang te beoordelen.

Dat sluit niet uit dat in sommige gevallen bepaalde kennis apart beoordeeld wordt. Als voor een bepaalde competentie veel kennis nodig is, is het niet altijd mogelijk om deze voldoende af te dekken in een integratieve opdracht, zoals een proeve van bekwaamheid of praktijkopdracht. Het is in dat geval ook heel goed mogelijk om kennis afzonderlijk te beoordelen naast het integratief aantonen van verworven competenties.

Er dient daarbij wel de keuze te worden gemaakt in hoeverre die kennis ontwikkelingsgericht, voorwaardelijk dan wel kwalificerend wordt beoordeeld. Bij het ontwikkelingsgericht of voorwaardelijk beoordelen van kennis telt deze niet mee in de eindbeoordeling.
Een voorbeeld van ontwikkelingsgerichte beoordeling vormen diagnostische kennistoetsen om in kaart te brengen wat het tot dusverre behaalde kennisniveau is en wat nog nodig is om het beoogde eindniveau te behalen. Een ander voorbeeld zijn voorwaardelijke kennistoetsen die bepalend zijn voor deelname aan de kwalificerende beoordeling. Indien kennis kwalificerend beoordeeld wordt, telt dit oordeel mee in de eindbeoordeling en weegt de kennistoets mee met andere kwalificerende beoordelingsinstrumenten.

**2.5 Beroepsgerichte talenbeheersing**

Als het gaat om beroepsgericht taalgebruik vormen zowel beheersing van het Nederlands als van een vreemde taal onderdeel van competenties die voor het adequaat kunnen uitvoeren van bepaalde werkprocessen binnen een kerntaak noodzakelijk zijn. Het zal daarbij gaan om competenties met een communicatief aspect, waarbij sprake is van verbale, al dan niet telefonische contacten met klanten, chefs en collega's of het verwerken van schriftelijke informatie (lezen van handleidingen, brochures, mailberichten, maken van aantekeningen, registreren en het opstellen van mailberichten en brieven).

In ieder geval gelden voor taalbeheersing bij bepaalde werkprocessen prestatie-indicatoren. Zeker aan het gebruik van het Nederlands moeten eisen gesteld worden in de dagelijkse bedrijfscommunicatie. De externe communicatie van een onderneming moet beantwoorden aan standaarden die binnen het zakelijke verkeer gebruikelijk zijn. Een managementassistent die niet in staat is een telefoongesprek in het Engels aan te nemen, is beperkt inzetbaar. Medewerkers in horeca en toerisme moeten zich goed kunnen redden tegenover gasten die van een internationaal gangbare taal gebruik maken.

Voor taalbeheersing geldt bij uitstek dat kennis en vaardigheden een noodzakelijke voorwaarde vormen. Communicatieve competenties kunnen niet 'even' bij het ontwikkelen van beroepscompetenties worden meegenomen. Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid, zowel in het



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind11 11 12-02-07 10:05:38

Nederlands als in een vreemde taal, vergen gerichte training op het gebied van woordkeus, zinsbouw, uitspraak en spelling. Eerst moet de deelnemer voldoende kennis en vaardigheid verwerven in een taal, alvorens hij deze in beroepssituaties of maatschappelijke situaties kan toepassen.

Bij examinering moet deze toepassingsvaardigheid wel binnen de context van het beroep worden beoordeeld. Ook voor beroepsgericht taalgebruik gelden daarbij de eisen van authenticiteit en representativiteit (zie hoofdstuk 3).

Voor de nieuwe kwalificatiestructuur moet het Referentiedocument 'Talen in de kwalificatiedossiers' zijn toegepast als inhoudelijk vereiste bij het ontwikkelen van beroepskwalificaties (Stuurgroep, april 2006: 38). Dit houdt in dat in het kwalificatiedossier per uitstroomvariant de taalvereisten zijn uitgewerkt, zowel qua taal (Nederlands, Engels, Duits, Frans, …), als qua taalvaardigheden (luisteren, voeren van gesprekken, schrijven, …) en qua niveau. Dit betekent dat per uitstroomvariant een taalcompetentieprofiel moet worden opgesteld dat is gebaseerd op het Europees Referentiekader (Council of Europe 2001).

| | Begrijpen Luisteren | Begrijpen Lezen | Spreken Interactie | Spreken Productie | Schrijven |
|---|---|---|---|---|---|
| C2 | | | | | |
| C1 | | | | | |
| B2 | | | | | |
| B1 | | | | | |
| A2 | | | | | |
| A1 | | | | | |

*Het referentiekader of Common European Framework (CEF)*

Dit referentiekader of 'CEF', ontwikkeld door de Raad van Europa, is door de Europese Unie geaccepteerd als internationaal beschrijvingskader voor taalvaardigheid. Het geeft een beschrijving van niveaus van taalbeheersing, uitgesplitst naar vaardigheden (lezen, luisteren, spreken, gesprekken voeren, schrijven). Er worden drie hoofdniveaus onderscheiden (A voor de beginnende taalgebruiker, B voor de gevorderde taalgebruiker en C voor de vaardige, 'near-native' taalgebruiker) die ieder weer in twee subniveaus zijn onderverdeeld. Zo ontstaat een schaal van zes niveaus (A1, A2, B1, B2, C1 en C2). Deze niveauaanduidingen moeten worden gezien als 'ijkpunten' bij de ontwikkeling van taalvaardigheid, die gebruikt kunnen worden om het vereiste taalprestatieniveau bij een uitstroomvariant te definiëren en de actuele taalvaardigheid van een deelnemer 'af te meten'.

Voor de analyse van taalcompetentieprofielen in de kwalificatiedossiers (stand juli 2005) verwijzen wij naar Driessen en Edelenbosch (2006). Taalcompetentieprofielen vormen een verplicht onderdeel van de kwalificatiedossiers. De toetsing van taalvaardigheid binnen de kwalificatiedossiers valt daarmee onder het regime van KCE. Dit voorschrift garandeert zowel een verduidelijking als een harmonisatie van taalvaardigheidseisen.



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind12 12 12-02-07 10:05:38

**2.6 Erkenning van verworven competenties (EVC)**

Als een vijfde kenmerk dat noodzaakt tot een nieuwe manier van beoordelen noemt de nota 'Visie op examinering' de toenemende heterogeniteit in leerwegen. Naast het streven naar een leerwegonafhankelijke beoordeling staat het feit dat kwalificering niet per definitie hoeft te volgen op de afsluiting van een gevolgde opleiding, maar ook de verzilvering kan zijn van zelfstudie of (werk)ervaring. In het laatste geval is sprake van erkenning van verworven competenties ofwel 'EVC'.

EVC is een manier van denken en handelen waarin het herkennen, waarderen en erkennen van competenties (in de zin van voor arbeidsmarkt, maatschappij of persoon relevante kwaliteiten) van individuele deelnemers of werknemers in het licht van hun verdere ontwikkeling centraal staat. EVC verwijst naar competenties die individuen hebben verworven en naar de ontwikkelmogelijkheden daarvan. Competenties worden zichtbaar en kunnen uitgangspunt zijn voor eventuele bijscholing en opleiding van mensen, maar ook voor loopbaanbeleid in instellingen en bedrijven.
De termen 'elders' en/of 'eerder' vinden we niet meer terug in de definitie van EVC binnen het competentiegerichte beroepsonderwijs. Deze begrippen geven aan dat er voorheen sterk vanuit het schoolse leren werd gedacht. Leren begint alleen niet bij school en houdt daar ook niet op. In de huidige kenniseconomie en -samenleving is juist een leven lang leren noodzakelijk voor blijvende arbeidsmarktgeschiktheid.

EVC moet men niet alleen plaatsen in het kader van regulier opleiden en examineren. Het is zeker niet alleen een methode om te komen tot vrijstelling, maar juist een methode om leerwegonafhankelijk vast te stellen welke competenties iemand heeft verworven. Hiervoor zijn instrumenten en procedures beschikbaar. Een EVC-procedure eindigt in een EVC-rapportage, waarin wordt beschreven welke competenties de deelnemer heeft in vergelijking met de gehanteerde standaard. Als de deelnemer na de EVC-procedure een opleiding of scholing volgt kunnen deze aangetoonde competenties worden omgezet in vrijstellingen of een maatwerktraject.

Het is mogelijk EVC meer te laten zijn dan alleen een procedure. Het is ook een principe of kracht: een wijze van denken en handelen in competenties in plaats van opleidingen, werkervaring en diploma's. Het gaat om het erkennen wat iemand al kan, los van diplomering of examinering. Een EVC-procedure kan hierbij aansluiten, maar dit hoeft niet (Van den Dungen, 2005).
Als uitgegaan wordt van dit principe, is EVC niet alleen iets wat uitgevoerd wordt, maar ook iets wat beleefd en nageleefd wordt. EVC staat dan niet op zichzelf, maar is ingebed in de normale gang van zaken binnen onderwijs en bedrijven. Het heeft dan geen 'status aparte', maar is geïntegreerd binnen het competentiedenken en dus ook binnen competentiegericht onderwijs én beoordelen. Tijdens het onderwijsleertraject dat de deelnemer doorloopt en bij de beoordeling van competenties is EVC dan vanzelfsprekend, iets dat je automatisch meeneemt als je wilt beoordelen of een deelnemer voldoet aan de vereiste competenties.

EVC kan dus veel meer zijn dan louter en alleen een procedure die voorafgaand aan een opleiding wordt ingezet. Het kan een automatisch gevolg zijn van competentiegericht beoordelen gedurende de gehele opleiding, zowel gericht op de competenties van beginnende beroepsbeoefenaren als op de competenties die het doel zijn van postinitiële opleidingen en contractactiviteiten die het mbo verzorgt. Niet voor niets worden steeds vaker EVC-loketten of EVC-



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind13 13 12-02-07 10:05:38

centra opgericht om de toegankelijkheid (met name voor volwassenen) en de transparantie van het beroepsonderwijs te bevorderen.

Omdat het belangrijk is de kwaliteit van EVC hoog te houden, is in november 2005 het kwaliteitsmodel EVC ontwikkeld. Dit model is destijds in conceptvorm uitgegeven en in het najaar van 2006 definitief gemaakt op basis van discussies en ervaringen van betrokkenen.
Het model is erop gericht om de transparantie, uitwisselbaarheid en het civiel effect van EVC te waarborgen. Een desbetreffend convenant is onder meer ondertekend door de MBO Raad, om de naleving van de code door de eigen achterban te stimuleren.

Het model is uitgewerkt in de vorm van een kwaliteitsboekje en bestaat uit:

1. De 'kwaliteitscode EVC' waarin de kwaliteitsstandaarden zijn aangegeven, die elk zijn uitgewerkt in meerdere waarderingscriteria.
   De standaarden zijn:
   a. het doel van EVC;
   b. de bevoegdheden van de deelnemers;
   c. vertrouwen in procedure en instrumenten;
   d. onpartijdigheid van assessoren en begeleiders;
   e. kwaliteitsborging en verantwoording.

2. De 'toolbox EVC' die uit vier instrumenten bestaat:
   a. deelnemersevaluatie van EVC;
   b. checklist EVC voor organisaties;
   c. competentieprofiel van de assessor en begeleider; informatie over de verschillende rollen, taken en competenties van de assessor en begeleider in een EVC-procedure;
   d. woordenlijst EVC; definitiebepaling van begrippen rondom EVC.



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind14 14 12-02-07 10:05:38

# 3. Noodzakelijke voorwaarden voor competentiegericht beoordelen in het mbo

Welke visie op competentiegericht onderwijs een onderwijsinstelling ook heeft, de beoordeling moet wel aan een aantal voorwaarden voldoen. Als bepaald moet worden of een deelnemer adequaat in de beroepspraktijk kan functioneren als beginnend beroepsbeoefenaar, dan moet de deelnemer in een situatie worden gebracht waarin hij dit kan demonstreren. Het in de praktijk brengen van deze simpele 'waarheid als een koe' heeft echter wel een aantal consequenties. We noemen hieronder de voornaamste.

• ***Methodemix***

Dit model voor beoordeling streeft naar een mix van verschillende methoden en beoordelingsmomenten, om een zo betrouwbaar en valide mogelijk beeld te krijgen van het competentieniveau van de deelnemer. In paragraaf 4.3 wordt een nadere uitleg gegeven en er volgt tevens een overzicht van criteria die de kwaliteit van het model beïnvloeden.

• ***Authenticiteit***

Op de eerste plaats moet de situatie waarin de deelnemer terechtkomt een afspiegeling zijn van de beroepspraktijk. Dat wil zeggen dat de eisen die aan de deelnemer gesteld worden aan die praktijk ontleend moeten zijn. Met andere woorden: de situatie moet authentiek zijn.

• ***Representativiteit***

Ten tweede is de beroepspraktijk in de regel veelzijdig en complex. Er kunnen zich allerlei omstandigheden, incidenten en problemen voordoen waarmee de deelnemer goed moet kunnen omgaan. Er is dan sprake van een kritische beroepssituatie. Pas als de deelnemer zich kan redden in kritische beroepssituaties, mag worden geconcludeerd dat hij adequaat kan functioneren in de beroepspraktijk. Met andere woorden: de situatie moet representatief zijn voor de beroepspraktijk in al haar veelzijdigheid en complexiteit.

• ***Aanwezigheid van prestatie-indicatoren***

Om te beoordelen of een deelnemer in een beroepssituaties adequaat kan functioneren zijn prestatie-indicatoren nodig. Op basis van prestatie-indicatoren moet een onderscheid kunnen worden gemaakt tussen adequaat en inadequaat functioneren. In Deel C van een kwalificatiedossier wordt door het verantwoordelijke kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven een aantal mogelijke prestatie-indicatoren voorgesteld.

• ***Competente beoordelaars***

Tenslotte moet er iemand zijn die in staat is om te beoordelen in hoeverre het functioneren van de deelnemer aan de gehanteerde prestatie-indicatoren beantwoordt. Komt het door de deelnemer gedemonstreerde samenstel van vakkennis, vaardigheden en attitudes overeen met hetgeen van een succesvol (beginnend) beroepsbeoefenaar mag worden verwacht?
Een transparante beoordeling vereist dat deze aan de hand van expliciete prestatie-indicatoren plaatsvindt, dat wil zeggen aan de hand van concrete gedrags- of productomschrijvingen met daaraan gekoppelde normen voor voldoende kwaliteit. Beoordelaars moeten in staat zijn om zulke prestatie-indicatoren accuraat toe te passen. Ook de Onderwijsraad (2006) benadrukt het belang van deskundigheid van de beoordelaar.



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind15 15 12-02-07 10:05:39

### 3.1 Beoordeling in een kwaliteitsketen

Voor een oordeel over het adequaat functioneren van een persoon in de beroepspraktijk moet aan een aantal voorwaarden worden voldaan. Er ontstaat als het ware een 'keten' van voorwaarden voor een geldige beoordeling, die net zo sterk is als zijn zwakste schakel. Straetmans en Sanders (2001: 36 e.v.) spreken dan ook van een 'kwaliteitsketen'. Als de bovenstaande consequenties van het beoordelen van functioneren in de beroepspraktijk in deze kwaliteitsketen worden ondergebracht, ontstaat het volgende beeld:

- ***Geldige en dekkende prestatie-indicatoren en accurate beoordeling***

Het functioneren van een deelnemer in de beroepspraktijk moet worden beoordeeld aan de hand van geldige en dekkende prestatie-indicatoren. Deze moeten betrekking hebben op de essentiële kenmerken van adequaat functioneren in de praktijk. Zij moeten alle onderdelen van de beroepspraktijk omvatten.
Verder moet accuraat worden waargenomen en beoordeeld in hoeverre het functioneren van de deelnemer aan de prestatie-indicatoren beantwoordt. Dit is de eerste schakel van de kwaliteitsketen. Als aan deze voorwaarden niet wordt voldaan, komt geen geldige beoordeling tot stand.

In traditionele termen gaat het hier om begripsvaliditeit en (beoordelaars) betrouwbaarheid:

1. in hoeverre wordt gelet op cruciale kenmerken van adequaat functioneren in de praktijk en
2. in hoeverre zijn de beoordelaars consistent in hun oordelen en stemmen ze met elkaar overeen?

- ***Een totaalbeeld van functioneren in de beroepspraktijk***

Het beoordeelde functioneren van een deelnemer moet in overeenstemming zijn met de complexiteit van de beroepspraktijk. De deelnemer moet zich kunnen redden in een veelheid van omstandigheden, zoals die in de praktijk kunnen voorkomen, en daarbij zijn bekwaamheid tonen.
In traditionele termen gaat het hier om inhoudsvaliditeit: in hoeverre zijn de waargenomen beroepssituaties dekkend voor de beroepspraktijk?

- ***Een waarheidsgetrouw beeld van functioneren in de beroepspraktijk***

Dan is het ook de vraag in hoeverre de situaties waarin de deelnemer functioneert overeenkomen met werkelijke beroepssituaties. In hoeverre zijn de taken en opgaven waarmee de deelnemer te maken krijgt identiek aan taken en opgaven zoals die in de praktijk voorkomen? Denk daarbij aan zaken als zelfsturing, tijdsdruk en dilemma's rond 'echte' klanten, gasten of zorgvragers, 'echte' leveranciers, collega's en bazen.

In traditionele termen gaat het hier om concurrente validiteit: in hoeverre voorspelt het waargenomen functioneren van de deelnemer zijn daadwerkelijk functioneren in de praktijk?

### 3.2 KCE-standaarden

Sinds 2003 wordt de kwaliteit van examinering in het mbo onderzocht door het kwaliteitscentrum examinering (KCE) aan de hand van een set landelijk vastgestelde standaarden. In het schooljaar 2005-2006 zijn de werkwijze en de standaarden van KCE aangepast, zodat deze ook geschikt zijn voor competentiegericht onderwijs.

**Domein A: Validering door belanghebbenden**

- Standaard 1 (niveau exameneenheid): Het beroepenveld heeft vertrouwen in de kwaliteit van de examinering.
- Standaard 2 (niveau exameneenheid): De student is tevreden over de kwaliteit van de examinering.



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind16 16 12-02-07 10:05:39

**Domein B: Deskundigheid van betrokkenen**

- Standaard 3 (niveau exameneenheid): De betrokkenen bij examinering zijn deskundig.

**Domein C: Exameninstrumentarium**

- Standaard 4 (niveau examenvariant): Het exameninstrumentarium voldoet inhoudelijk aan de uitstroomeisen.
- Standaard 5 (niveau examenvariant): Het exameninstrumentarium voldoet aan toetstechnische kwaliteitseisen.

**Domein D: Processen**

- Standaard 6 (niveau exameneenheid): De examineringsprocessen zijn transparant.
- Standaard 7 (niveau exameneenheid): De examineringsprocessen zijn geborgd.

**Domein E: Wettelijke vereisten**

- Standaard 8 (niveau instelling): De instelling voldoet aan de wettelijke vereisten rondom examinering.



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind17 17 12-02-07 10:05:39

# 4. Modellen voor competentiegericht beoordelen

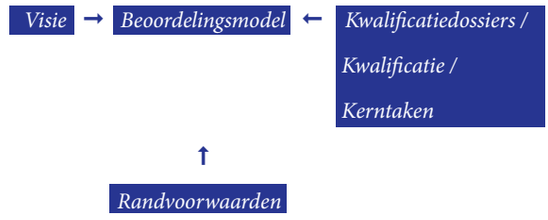
Gegeven de in hoofdstuk 3 beschreven noodzakelijke voorwaarden voor competentiegericht beoordelen, is het zaak om hiervoor een opzet uit te werken die aan die voorwaarden voldoet. In zijn algemeenheid geldt dat de beroepspraktijk het leidende principe moet zijn bij deze uitwerking. We zullen echter ook zien dat dit niet altijd kan, noch hoeft te betekenen dat de beoordeling uitsluitend in reële werksituaties moet plaatsvinden. Hoofdstuk 5 hierna laat zien dat authentiek beoordelen enige nuancering toelaat of zelfs vereist.

Bij de uitwerking van een opzet voor competentiegericht beoordelen binnen de onderwijsinstelling is het verder van belang om de keuze voor mogelijke beoordelingsinstrumenten en -methoden niet uit te stellen tot het laatste moment. Als eerst het onderwijsleerproces wordt ingericht, zonder aandacht voor de wijze van beoordeling, kan dit tot gevolg hebben dat er een 'mismatch' is tussen de inrichting van het onderwijsleerproces en de wijze van beoordelen. Als echter aan het begin van het traject van onderwijsvernieuwing ook gekeken wordt naar de best passende wijze van beoordelen, kan de inrichting van het onderwijsleerproces hierop afgestemd worden. Met andere woorden: er dient een geschikt beoordelingsmodel gekozen te worden dat het beste aansluit bij de inhoud en organisatie van de onderwijsinstelling dan wel unit of opleiding. Aan de hand van het beoordelingsmodel kan de beoordeling verder vorm krijgen en kan tevens het onderwijsleerproces hierop afgestemd worden. In dit hoofdstuk worden enkele beoordelingsmodellen voor kwalificerende beoordeling binnen competentiegericht onderwijs geschetst.

### 4.1 Hoe kies je een beoordelingsmodel?

De keuze voor een bepaald beoordelingsmodel hangt niet af van regels en eisen die van bovenaf zijn opgelegd, maar van de wijze waarop de onderwijsinstelling en/of opleiding het onderwijs wil vormgeven: de visie op onderwijs. De inhoud van de kwalificatiedossiers en bijbehorende kwalificaties en kerntaken kunnen hierbij een rol spelen, maar vormen niet de uitgangspunten.

In schema:




De inhoud van de dossiers is zoals gezegd niet het uitgangspunt bij de keuze voor een bepaald beoordelingsmodel. Wel kan er op opleidingsniveau rekening mee gehouden worden aan de hand van de volgende hulpvragen: Past het gekozen beoordelingsmodel bij de inhoud van het kwalificatiedossier? Wordt er recht gedaan aan het niveau van de kwalificatie en het niveau van beheersing door de deelnemer? Met andere woorden: is de gekozen wijze van beoordelen valide?

Naast inhoudelijke overwegingen spelen ook randvoorwaardelijke overwegingen een rol. Zo zullen financiële en organisatorische mogelijkheden of beperkingen mede bepalend zijn voor de wijze waarop de kwalificerende beoordeling vormgegeven wordt. Het beoordelen aan de hand van de proeve van bekwaamheid in de beroepspraktijk vraagt veel organisatorische maatregelen die wellicht slechts ten dele uitgevoerd kunnen worden binnen de onderwijsinstelling, omdat de financiële mogelijkheden niet toereikend zijn. Ook de mogelijkheid tot inkoop van toetsproducten en de kwaliteit hiervan dient meegenomen te worden in de overwegingen.



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind18 18 12-02-07 10:05:40

Het verwerven van competenties betekent het opdoen van kennis, vaardigheden en houding in samenhang met elkaar, dus geïntegreerd. Om een zo reëel mogelijk beeld te krijgen van de (eerder) verworven competenties van de deelnemer als beginnend beroepsbeoefenaar, is het dan ook van belang dat een deelnemer kennis-, vaardigheids- en houdingsaspecten van een bepaalde competentie in samenhang met elkaar aantoont. Een mogelijkheid om te werken aan het verwerven van competenties binnen het onderwijsleerproces is het inbrengen van integrale opdrachten, ook wel projecten, prestaties of uitdagingen genoemd.

Bij integrale opdrachten werkt de deelnemer aan het maken van een beroepsproduct. De beroepsproducten zijn levensecht en hebben betekenis. Ze zijn afgeleid van de kerntaken uit het kwalificatiedossier. Per kerntaak kunnen meerdere beroepsproducten worden geformuleerd. Een beroepsproduct kan stoffelijk (adviesrapport, zorgplan, technisch product) of niet stoffelijk (verkoopgesprek, les, procescontrole) zijn. Aan de hand van de integrale opdrachten kan de deelnemer aan het beroepsproduct werken. Hiervoor heeft hij bepaalde specifieke kennis en vaardigheden nodig. Om een integrale opdracht met goed gevolg ontwikkelingsgericht of kwalificerend af te kunnen sluiten, is het noodzakelijk dat de deelnemer de mogelijkheid heeft om deze onderliggende kennis en vaardigheden expliciet op te doen en/of te oefenen in een leersituatie. Dit betekent dat naast het werken aan een integrale opdracht, deelnemers kennis en vaardigheden kunnen verwerven in de vorm van bijvoorbeeld workshops of colleges. De inhoud van deze workshops en colleges is dus direct gerelateerd aan de integrale opdracht.

Een middel om het onderwijs op bovenstaande wijze te organiseren is het leerlijnen-model. In dit model kunnen onderwijsactiviteiten uitgezet worden op leerlijnen. Elke lijn heeft een aparte functie voor de deelnemer in het aanwenden van verschillende competenties.

- In de lijn voor praktijkuitdaging (de lijn waar integrale opdrachten op geplaatst worden) staan reële beroepssituaties centraal, waarbij de deelnemer al werkende aan de opdrachten ontdekt wat hij moet doen en hoe hij dat moet doen. De deelnemer wordt hierbij ondersteund door een opdrachtbegeleider (coach).

- De onderliggende kennis en vaardigheden staan centraal in de lijn voor kennis en vaardigheden (conceptuele en vaardigheden-leerlijn). Expertbegeleiders verzorgen de inhoud van deze lijn. Maar dit kan ook op initiatief van het begeleidingsteam van de opleiding.

- In de lijn voor loopbaanreflectie bepaalt de deelnemer in hoeverre hij de juiste stappen heeft gezet in de leerloopbaan. Hiervoor kan hij in gesprek gaan met een (leer)loopbaanbegeleider. In het gesprek worden afspraken gemaakt over vervolgstappen in het leerproces.

Een voorwaarde voor de inrichting van het onderwijs aan de hand van het leerlijnen-model is dat het onderwijs opdrachtgestuurd is.

**4.2 Portfolio en proeve van bekwaamheid**

In deze paragraaf zal dieper ingegaan worden op de definitie en beschrijving van een portfolio en een proeve van bekwaamheid.



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind19 19 12-02-07 10:05:40

***Wat is een portfolio?***

Het inzetten van een portfolio is heel gebruikelijk voor beroepsfotografen, ontwerpers en beeldend kunstenaars. In een zogenaamde showcase laat men zien aan welke projecten men gewerkt heeft, zodat de klant kan inschatten wat men te bieden heeft. In het onderwijs kan een portfolio ook een dergelijke rol vervullen. Het portfolio kan daarnaast nog verschillende andere functies vervullen.

De vier mogelijke portfoliofuncties worden weergegeven in het volgende schema.

| **Functies portfolio** | |
|---|---|
| Ontwikkelingsgericht | Sturen van leerprocessen.<br>Reflecteren. |
| Beoordelingsgericht | Beoordelen van bewijzen van leerresultaten. |
| Showcase | Presenteren van eigen werk. |
| Archief | Basis voor soorten portfolio's.<br>Kennis delen. |

Als een portfolio ontwikkelingsgericht gebruikt wordt, kunnen de deelnemer en zijn begeleider(s) de ontwikkeling van deelnemer tot beginnend beroepsbeoefenaar volgen. Het portfolio heeft een sterk verband met het Persoonlijk Ontwikkelingsplan Plan (POP). In het POP legt de deelnemer vast op welke manier hij aan zijn competenties wil gaan werken.

Bij *ontwikkelingsgericht* gebruik van een portfolio verzamelt de deelnemer bewijzen voor de manier waarop hij gewerkt heeft aan zijn competenties. Voorbeelden van relevante bewijsstukken zijn:

- het resultaat van (integrale) (praktijk)opdrachten;
- het resultaat van buiten de context van georganiseerd leren verworven competenties;
- het resultaat van een proeve van bekwaamheid;
- beoordeling van een casustoets;
- beoordeling van een kennistoets.

Als een portfolio gebruikt wordt voor de *beoordeling* bevat het document een verzameling bewijzen (binnen of buiten het onderwijsleerproces) waarmee de deelnemer aantoont te beschikken over de vereiste competenties bij de kwalificatie. De bewijzen in dit portfolio kunnen oorspronkelijk verzameld zijn voor ontwikkelingsgericht gebruik. Hiervoor dienen de bewijsstukken dan wel te voldoen aan een aantal criteria. Bij beoordelingsgericht gebruik van het portfolio beoordelen de beoordelaars de bewijzen in het portfolio aan de hand van zowel inhoudelijke criteria als criteria voor de kwaliteit van de bewijslast.

Een portfolio kan ook gebruikt worden als *showcase*. De deelnemer bewaart producten waar hij trots op is. Met de producten in de showcase kan de deelnemer opdrachtgevers laten zien wat hij in huis heeft, waarmee de showcase gelijk dient als persoonlijk promotiemateriaal. De inhoud van het portfolio is volledig de eigen verantwoordelijkheid van de deelnemer. De deelnemer bepaalt immers zelf waar hij trots op is en met welke producten hij zich wil profileren.

Het *archief* kan gezien worden als een grote map, waarin de deelnemer alle belangrijke documenten bewaart die hij later wil gebruiken voor een van de functies van het portfolio. Voor het archief is de deelnemer zelf verantwoordelijk (Vis e.a. 2003).

Een voordeel van beoordelen met behulp van een portfolio is dat er een nauwe samenhang is tussen de ontwikkelingsgerichte en kwalificerende beoordelingssetting. Voor de beoordeling kunnen bovendien bewijzen van veel verschil-



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind20 20 12-02-07 10:05:40

lende beoordelingen in het portfolio opgenomen worden. Een beoordelingsgericht portfolio geeft de deelnemer veel vrijheid. Portfolio-assessment sluit direct aan bij competentiegericht opleiden, aangezien de deelnemer zelf moet laten zien/aantonen wat hij kan.

Een nadeel van het beoordelen met behulp van een portfolio is dat de kwaliteit van de uitvoering van de kwalificerende beoordeling achteraf soms moeilijk te borgen is. Daarnaast heeft het bewijsmateriaal vaak betrekking op een beperkt aantal competenties en/of werkprocessen in relatie tot de kerntaak. Het is daarbij lastig vast te stellen of de deelnemer de competenties ook geïntegreerd beheerst en/of de taken voldoende complex en representatief zijn. De omvang van het portfolio kan groot zijn.

***Wat is een proeve van bekwaamheid?***

Een proeve van bekwaamheid biedt de mogelijkheid om geïntegreerd kennis, vaardigheden en beroepshouding te toetsen en te beoordelen. Om een proeve goed te kunnen afleggen, dient de deelnemer een aantal specifieke beroepscompetenties te beheersen en geïntegreerd toe te passen. Een proeve beslaat altijd een vooraf afgebakende periode, variërend van een paar uur tot een dag of enkele weken, waarbij de deelnemer zonder begeleiding beroepsactiviteiten uitvoert. Er is hierbij dus sprake van een kwalificerende beoordelingssetting, waarbij de deelnemer geen hulp meer mag krijgen.
De Onderwijsraad (2006) beveelt het invoeren van integratieve eindtoetsen aan. Zo'n toets kan vorm krijgen in een proeve van bekwaamheid.

In deze beoordelingssetting ontvangt de deelnemer een situatiebeschrijving, opdracht en afnamecondities en is hij op de hoogte van de wijze van beoordeling door de beoordelaars. Het is bij een proeve van bekwaamheid dus erg belangrijk om te zorgen voor een goede, eenduidige instructie voor zowel de deelnemer als de beoordelaar.

Een proeve wordt in veel gevallen op het niveau van een kerntaak ontwikkeld. Een kerntaak biedt een heldere context en geeft informatie over de taken en werkprocessen die een deelnemer moet kunnen hanteren. Zowel het proces als het product wordt in een proeve beoordeeld en in veel gevallen wordt ook expliciet aandacht besteed aan de voorbereiding en evaluatie door de deelnemer.

Een aantal onderdelen zien we terugkomen in elke proeve van bekwaamheid:

- Een realistische en complexe opdracht voor een specifieke kerntaak.
- Heldere prestatie-indicatoren.
- Scoringsvoorschriften en normeringvoorschriften.
- Een reflectie-interview dat betrekking heeft op inzicht in het handelen van de deelnemer.

Het ontwikkelen van een goede proeve is een belangrijk proces, waarbij een aantal vaste stappen doorlopen kan worden:

1. kiezen van een kerntaak, bijbehorende werkprocessen en competenties
   a. eventueel kan bij een combinatie van kerntaken één proeve ontwikkeld worden.
2. kiezen van een beoordelingssetting
   a. in de realistische praktijk;
   b. in een gesimuleerde setting.
3. opstellen prestatie-indicatoren, scoringsvoorschrift en normeringsvoorschrift
   a. gebruik van scorepunten of waarderingen als 'goed', 'voldoende', 'matig' e.d.;
   b. kritieke prestatie-indicatoren (indicatoren waarop voldoende moet worden gescoord) bepalen.



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind21 21 12-02-07 10:05:40

4. uitwerken van de opdracht en het reflectie-interview
   a. bepalen en beschrijven van de opdrachten in de werkomgeving;
   b. beschrijven van de omstandigheden waaronder de deelnemer moet laten zien dat hij een kerntaak, de bijbehorende werkprocessen en competenties beheerst.
5. uitwerken van de instructie voor de deelnemer en de beoordelaar
   a. situatie- en opdrachtbeschrijving;
   b. materialen, middelen en tijd;
   c. wijze van beoordelen.
6. vaststellen van de proeve
   a. zowel door vaststellers uit onderwijs als bedrijfsleven.

Een belangrijk voordeel van het examineren door middel van proeven van bekwaamheid is dat er sprake is van redelijk gecontroleerde omstandigheden.
Het is mogelijk om de complexiteit van de opdracht vooraf vast te stellen. Bovendien is de beoordeling expliciet gericht op waarneembaar gedrag en kunnen meerdere werkprocessen en competenties geïntegreerd beoordeeld worden.

Een nadeel van proeven van bekwaamheid is dat het organiseren ervan veel tijd (en dus geld) kan kosten. Examinering met uitsluitend proeven doet geen recht aan eerder verkregen bewijs van de beheersing van kerntaken, werkprocessen en competenties; er is een scheiding tussen ontwikkelingsgerichte en kwalificerende beoordeling.
De beoordeling vindt veelal pas plaats aan het einde van een traject en de beoordeling is een momentopname. Een ander nadeel is dat niet bij alle kwalificaties de vereiste competenties aan de hand van een proeve kunnen worden beoordeeld.

### 4.3 Beoordeling door middel van een methodemix

In deze paragraaf wordt een geoptimaliseerd beoordelingsmodel voor kwalificerende examinering beschreven. Ook hier is de onderwijsvisie bepalend voor de keuze die een onderwijsinstelling maakt. Het model streeft naar een mix van verschillende methoden en beoordelingsmomenten, om een zo betrouwbaar en valide mogelijk beeld te krijgen van het competentieniveau van de deelnemer. Bij het model wordt een nadere uitleg gegeven en er volgt tevens een overzicht van criteria die de kwaliteit van het model beïnvloeden.

Het model is als volgt opgebouwd:



De grote rechthoek om het model verwijst naar het geheel van beoordelingen binnen de onderwijsinstelling. Hieronder vallen zowel de ontwikkelingsgerichte als kwalificerende beoordeling.



De kleine rechthoek verwijst naar de kwalificerende beoordeling.



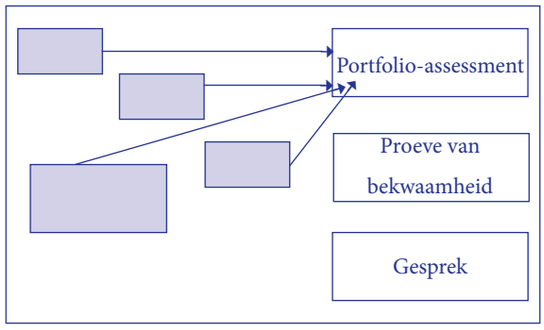
Het grijze blokje verwijst naar beoordelingen die in de formatieve setting zijn verzameld.

→ De pijl verwijst naar de samenhang tussen ontwikkelingsgerichte en kwalificerende beoordeling.

– De streep verwijst naar de scheiding tussen ontwikkelingsgerichte en kwalificerende beoordeling.



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind22 22 12-02-07 10:05:41




*Beoordelingsmodel methodemix*

Bij dit model wordt een portfolio-assessment gecombineerd met een of meerdere proeven van bekwaamheid en/of een gesprek. Beide beoordelingen samen vormen de totale kwalificerende beoordeling van een deelnemer. Binnen dit model zijn verschillende varianten mogelijk. Bepaalde kerntaken en/of competenties worden beoordeeld aan de hand van een proeve en andere aan de hand van het portfolio-assessment. De invulling van deze variant hangt af van de sector, de kwalificatie en de beschrijving van de kerntaken en bijbehorende werkprocessen en competenties (zie ook paragraaf 4.5).
De uitkomsten van het portfolio-assessment kunnen leidend zijn voor de invulling van de proeve, bijvoorbeeld bij twijfel of wanneer uit het portfolio-assessment blijkt dat enkele aspecten nog onderbelicht zijn gebleven of niet beoordeeld konden worden.

In het gesprek kan enerzijds dieper ingegaan worden op de aangeleverde bewijzen in het beoordelingsportfolio of op de uitgevoerde werkzaamheden gedurende de proeve. Aan de hand van het gesprek met de beoordelaars kan de deelnemer aantonen of hij, naast een bekwaam beroepsbeoefenaar, ook een bewust bekwaam beroepsbeoefenaar is. Zo kan de deelnemer gevraagd worden waarom hij in een bepaalde situatie zo gehandeld heeft en of hij dit een volgende keer anders zou doen.
Ook kan gevraagd worden hoe hij in een andere, niet voorgekomen situatie zou handelen. Aan de hand van het gesprek kunnen de beoordelaars een beeld krijgen van het inzicht dat de deelnemer heeft in zijn handelen en dit geeft de beoordelaars een vollediger beeld van de deelnemer als beginnend beroepsbeoefenaar.

Anderzijds kan het gesprek ook tot doel hebben om zaken die niet aan de hand van het portfolio-assessment of de proeve beoordeeld kunnen worden tijdens een gesprek aan de orde te stellen. Dit kan het geval zijn wanneer de deelnemer bepaalde taken niet heeft kunnen demonstreren in de proeve van bekwaamheid, of wanneer taken zich niet hebben voorgedaan in de beroepspraktijk en er dus geen bewijzen verzameld zijn in het beoordelingsportfolio. Dit gesprek vervangt het portfolio-assessment en de proeve van bekwaamheid niet, maar vormt hier een aanvulling op. Het gesprek heeft bij beide varianten een (klein) gewicht in de eindbeoordeling van de deelnemer en is daarmee dus meer dan alleen een laatste afsluiting van een (deel van de) opleiding. Hier dient in de normering en cesuur rekening mee gehouden te worden.

Het gesprek heeft dus wel een gewicht in de eindbeoordeling, aanvullend op het portfolio-assessment, maar het kan het portfolio-assessment niet vervangen.

***Kwaliteitscriteria behorend bij methodemix***

Algemene kwaliteitscriteria

- De beoordeling is transparant. Er moet vooraf duidelijk zijn of sprake is van een leer- of beoordelingssituatie, van ontwikkelingsgericht of kwalificerend examineren.
- Bij een beoordelingssituatie weet de deelnemer waarop hij beoordeeld wordt. De deelnemer weet ook dat het bewijs van de beoordeling in het beoordelingsportfolio kan komen.
- De deelnemer bepaalt welke bewijzen in het beoorde-



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind23 23 12-02-07 10:05:41

lingsportfolio komen en kan hierover overleg plegen met zijn begeleider.
- Er is een heldere procedurebeschrijving voor het portfolio-assessment, de proeve van bekwaamheid en het gesprek en er zijn vooraf bekend gemaakte beoordelingscriteria.
- Er is een heldere normering en cesuur vastgesteld en bekend gemaakt.
- Er is sprake van onafhankelijke, intersubjectieve beoordeling.
- Er is minimaal één beoordelaar afkomstig uit het werkveld.
- De beoordelaars zijn getraind en voldoen aan de vereiste beoordelaarscompetenties.
- De proeve wordt uitgevoerd in een omgeving die een afspiegeling vormt van de beroepspraktijk.
- De proeve wordt uitgevoerd in representatieve beroepspraktijksituaties die veelzijdig en complex zijn.

Kwaliteitscriteria m.b.t. bewijzen
- Het bewijs in het beoordelingsportfolio moet authentiek zijn. Het bewijsstuk moet aantonen dat de deelnemer zelf ervaring en deskundigheid heeft opgedaan.
- Het bewijs in het beoordelingsportfolio moet relevant zijn. De belangrijkste elementen van de competentie moeten worden gedekt en het bewijs moet dus aantonen dat de deelnemer de vereiste beroepsbekwaamheid heeft verworven en adequaat kan toepassen in de toekomstige beroepssituatie.
- Het bewijs in het beoordelingsportfolio moet actueel zijn en inzicht geven in het huidige competentieniveau van de deelnemer.
- Het bewijs in het beoordelingsportfolio moet aantonen dat de deelnemer gedurende langere tijd ervaring en deskundigheid heeft opgedaan in een bepaald competentiedomein. Het bewijs moet dus iets zeggen over de kwantiteit van de competentieontwikkeling van de deelnemer.
- Het bewijs in het beoordelingsportfolio moet verzameld zijn in een variëteit aan contextrijke situaties. Bewijzen dienen een representatieve afspiegeling te zijn van de verschillende taaksituaties waarmee een deelnemer wordt geconfronteerd in een toekomstig beroep. Hierbij gaat het niet alleen om het aantal bewijzen in het algemeen, maar ook om de hoeveelheid verschillende bewijzen die in het beoordelingsportfolio zijn opgenomen.
- Er dient een juiste balans te zijn tussen het aantal bewijzen in het portfolio en de beheersbaarheid/overzichtelijkheid van het portfolio in zijn geheel. Er dienen voldoende bewijzen in het beoordelingsportfolio opgenomen te zijn om ervoor te zorgen dat een realistische afspiegeling wordt gegeven van de beheersing van de competenties; tegelijkertijd dienen er geen al te dikke boekwerken te ontstaan.
- De bewijzen worden verzameld op het vereiste eindniveau van een beginnend beroepsbeoefenaar, tenzij er sprake is van competenties waarbij de deelnemer het leerproces moet aantonen.

Bij dit model is er sprake van een hoge betrouwbaarheid en validiteit, omdat hier gebruik gemaakt wordt van meerdere momenten en meerdere beoordelingsinstrumenten voor de kwalificerende beoordeling waarmee men op een gevarieerde wijze kan vaststellen in hoeverre de deelnemer (bewust) bekwaam is als beginnend beroepsbeoefenaar.

Een voordeel van dit model voor examinering is dat het zich richt op een zeer breed spectrum van de competentiebeoordeling. De betrouwbaarheid en validiteit is het grootst ten opzichte van modellen waarbij enkel een portfolio-assessment of proeve(n) van bekwaamheid gebruikt

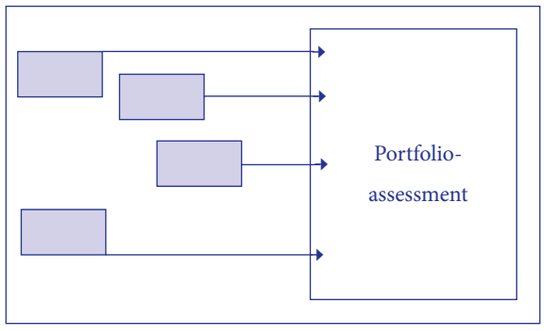


20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind24 24 12-02-07 10:05:41

worden. De inschatting van complexiteit en representativiteit is met dit model het beste te maken. Een nadeel is dat het model meer tijd en inspanning vraagt ten opzichte van modellen met enkel een portfolio-assessment of proeve(n).

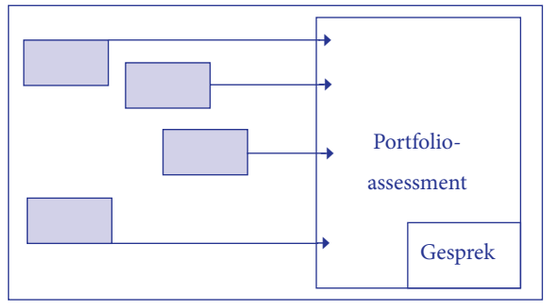
### 4.4 Afgeleide beoordelingsmodellen

De methodemix is een geoptimaliseerd beoordelingsmodel voor kwalificerende examinering. In deze paragraaf worden vijf beoordelingsmodellen besproken die zijn afgeleid van het model met de methodemix.



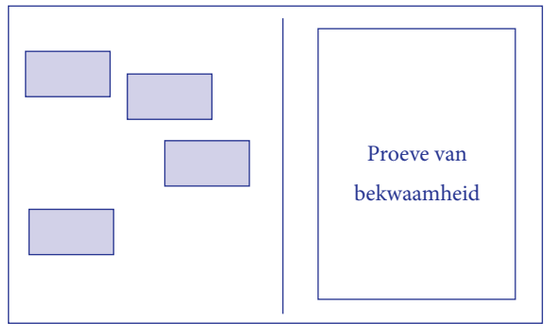

*Beoordelingsmodel 1: Portfolio-assessment*

Bij het portfolio-assessment legt de deelnemer zijn beoordelingsportfolio voor aan een panel/team van onafhankelijke beoordelaars. Bij dit beoordelingsmodel is er geen sprake van een gestandaardiseerde examensetting, aangezien er niet vooraf vastgelegd is wat de inhoud van het 'examen' is. Er is namelijk vooraf niet altijd bepaald welke bewijzen de deelnemer moet leveren. Er is bepaald wat de vereiste competenties zijn en het is aan de deelnemer om bewijzen te verzamelen die aantonen dat hij over deze competenties beschikt. Dit kunnen, in principe, per deelnemer andere bewijsstukken zijn. Er is bij dit model een nauwe samenhang tussen de ontwikkelingsgerichte en kwalificerende beoordeling.




*Beoordelingsmodel 2: Portfolio-assessment met gesprek*

De uitgangspunten voor beoordelingsmodel 2 zijn gelijk aan beoordelingsmodel 1. In beoordelingsmodel 2 wordt het portfolio-assessment echter aangevuld met een gesprek, met als doel om met de deelnemer te reflecteren op competenties.

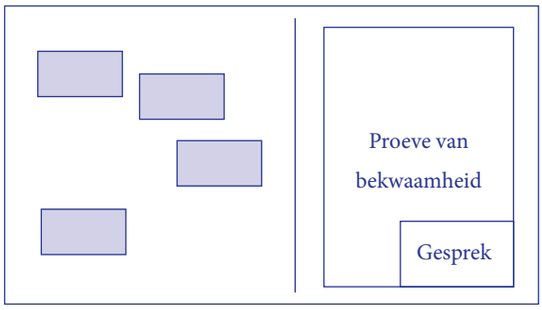



*Beoordelingsmodel 3: Proeve van bekwaamheid*

De instelling gebruikt een of meer proeven van bekwaamheid om vast te stellen of de deelnemer de vereiste competenties heeft verworven. Een variant binnen dit model is om voorafgaand aan de proeve een portfolio-assessment uit te voeren. Dit maakt dan echter geen deel uit van de kwalificerende beoordeling. Een voldoende voor het portfolio-assessment is een voorwaarde voor toelating tot de proeve van bekwaamheid; het portfolio-assessment levert dus een 'go' of 'no go' op.

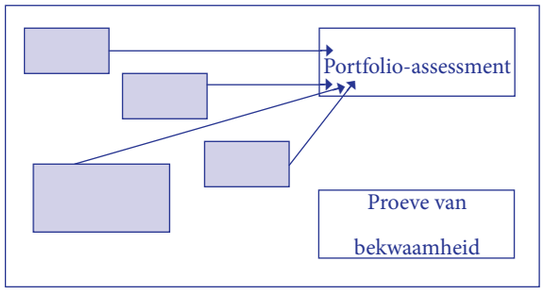


20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind25 25 12-02-07 10:05:42




*Beoordelingsmodel 4: Proeve van bekwaamheid met gesprek*

De uitgangspunten voor beoordelingsmodel 4 zijn gelijk aan die voor beoordelingsmodel 3. In beoordelingsmodel 4 wordt de proeve van bekwaamheid echter aangevuld met een gesprek.




*Beoordelingsmodel 5: Portfolio-assessment en proeve van bekwaamheid*

Bij beoordelingsmodel 5 wordt een portfolio-assessment gecombineerd met een proeve van bekwaamheid. Beide beoordelingen samen vormen de totale kwalificerende beoordeling van een deelnemer.

Binnen dit model zijn verschillende varianten mogelijk.

1. Bepaalde kerntaken en/of competenties worden beoordeeld aan de hand van een proeve en andere aan de hand van het portfolio-assessment.
2. De uitkomsten van het portfolio-assessment zijn leidend voor de invulling van de proeve. Dit kan zich voordoen bij twijfel of wanneer uit het portfolio-assessment blijkt dat enkele aspecten nog onderbelicht zijn gebleven of niet beoordeeld konden worden.

### 4.5 Hulpmiddelen en instrumenten

Zowel de ontwikkeling van een proeve van bekwaamheid als het vormgeven van het portfolio-assessment vragen tijd en aandacht van de ontwikkelaars. Er zijn meerdere mogelijkheden om een proeve of portfolio-assessment vorm te geven; hiervoor zijn geen vastgestelde formats. Wel zijn er inmiddels al tal van voorbeeldinstrumenten en hulpmiddelen beschikbaar waar onderwijsinstellingen gebruik van kunnen maken als zij zelf aan de slag willen met het ontwikkelen van competentiegerichte beoordelingsinstrumenten.

Hieronder treft u vijf voorbeelden aan van mogelijke hulpmiddelen bij het vormgeven en vaststellen van een proeve of portfolio-assessment:

Voorbeeld 1. Opzet procedurebeschrijving portfolio-assessment.
Voorbeeld 2. Opzet proeve van bekwaamheid.
Voorbeeld 3. Opzet beoordelingsformulier proeve van bekwaamheid.
Voorbeeld 4. Checklist vaststellen beoordelingsportfolio.
Voorbeeld 5. Checklist vaststellen proeve van bekwaamheid.

De genoemde hulpmiddelen zijn ontwikkeld door CINOP. Het zijn geen instrumenten op zich, maar ze vormen een onderdeel van een scholings- en/of begeleidingstraject en dienen nog aangepast te worden aan de specifieke visie en inrichting van de onderwijsinstelling.



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind26 26 12-02-07 10:05:42

*Voorbeeld 1. Opzet procedurebeschrijving portfolio-assessment*

***Beginvereisten***

- Aan welke eisen dient voldaan te zijn, voordat het portfolio-assessment afgelegd mag worden?

***Setting***

- Door wie wordt het portfolio-assessment uitgevoerd?
- Op welke locatie wordt het portfolio-assessment (en eventueel gesprek) uitgevoerd?

***Regels en eisen***

- Wat zijn de algemene regels die gelden voor het portfolio-assessment?
- Wat staat centraal bij het portfolio-assessment?
- Aan welke kwaliteitseisen dient het portfolio-assessment te voldoen, zowel voor de communicatie naar de deelnemer als naar derden?

***Verantwoordelijkheden – Voorafgaand aan het portfolio-assessment (en panelgesprek)***

- Wat zijn de verantwoordelijkheden van de deelnemer?
- Wat zijn de verantwoordelijkheden van de beoordelaar?
- Wat zijn de verantwoordelijkheden van het examenbureau?
- Wat zijn de verantwoordelijkheden van de examencommissie?

***Verantwoordelijkheden - Tijdens het portfolio-assessment (en panelgesprek)***

- Wat zijn de verantwoordelijkheden van de beoordelaar?

***Verantwoordelijkheden - Na het portfolio-assessment (en panelgesprek)***

- Wat zijn de verantwoordelijkheden van de beoordelaar?
- Wat zijn de verantwoordelijkheden van het examenbureau?
- Wat zijn de verantwoordelijkheden van de examencommissie?



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind27 27 12-02-07 10:05:42

*Voorbeeld 2. Opzet proeve van bekwaamheid*

| | | |
|---|---|---|
| **Opleidingsnaam:** | | |
| **Kerntaak** | | |
| **Kwalificatiedossier en crebonummer** | | |
| **Titel proeve van bekwaamheid:** | | |
| **Tijdsduur proeve:** | | |
| **Maximale tijdsduur per onderdeel van de proeve:** | **Onderdeel*** | **Tijdsduur** |
| | | u/d** |
| | | |
| **A.** | **Titel proeve van bekwaamheid en korte inleiding** *(in je werk als…)* | |
| **B.** | **Situatiebeschrijving** | |
| | (Korte beschrijving van de proeve → Situatiebeschrijving van de proeve (in welke situatie kan de proeve uitgevoerd worden)) | |
| **C.** | **Afnamecondities** | |
| | (Onder andere aandachtspunten proefvoorbereiding (hulpmiddelen/benodigdheden, afnamecondities, taken proefleiding/beoordelaar, taken andere betrokkenen))<br>Bijvoorbeeld: | |
| | *Deze proeve maak je individueel.* | |
| | *Je mag alle relevante informatiebronnen gebruiken.* | |
| | *(Vervolgens beschrijving van de situatie)* | |
| **D.** | **Resultaat** | |
| | *(Eindresultaat van proeve aangeven)* | |
| **E.** | **Beoordeling** | |
| | Bijvoorbeeld | |
| | *Tijdens de uitvoering van de proeve van bekwaamheid beoordelen twee examinatoren jouw activiteiten en product met behulp van een aantal beoordelingscriteria. Deze beoordelingscriteria kun je vinden op het beoordelingsformulier. De beoordelingscriteria zijn ingedeeld in twee groepen, namelijk proces en het product. Tijdens het werken aan de proeve van bekwaamheid wordt gekeken hoe je de proeve voorbereidt en uitvoert. Ook het product dat je na afloop van de proeve oplevert, wordt beoordeeld.*<br>*Iedere examinator beoordeelt jou op het moment dat je de proeve van bekwaamheid afgerond hebt.* | |



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind28 28 12-02-07 10:05:43

*Voorbeeld 3. Opzet beoordelingsformulier proeve van bekwaamheid*

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Opleidingsnaam:** | | | |
| **Kerntaak:** | | | |
| **Kwalificatiedossier en crebonummer:** | | | |
| **Titel proeve van bekwaamheid:** | | | |
| **Onderdeel:** | | | |
| **Tijdsduur proeve:** | | | |
| | | | |
| **Beoordelaarsinstructie:** | | | |
| **Beoordelingsschema** | | | |
| | **Oordeel** | | |
| **Beoordelingscriteria:** | O | V | G |
| Criteria gedurende deze proeve van bekwaamheid (proces)* | | | |
| **Voorbereiding:** | | | |
| Competentie….. | | | |
| • | | | |
| • | | | |
| • | | | |
| Competentie….. | | | |
| • | | | |
| • | | | |
| • | | | |
| **Uitvoering:** | | | |
| Competentie …. | | | |
| • | | | |
| • | | | |
| • | | | |
| Competentie… | | | |
| • | | | |
| • | | | |
| • | | | |

** Indien van toepassing*



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind29 29 12-02-07 10:05:43

| | **Oordeel** | | |
|---|---|---|---|
| **Beoordelingscriteria:** | O | V | G |
| Criteria waaraan het eindresultaat dient te voldoen (product) * | | | |
| Competentie ….<br>•<br>•<br>•<br>• | | | |
| Competentie…<br>•<br>•<br>•<br>• | | | |

** Indien van toepassing*

| | |
|---|---|
| **Tussenoordeel** /eindoordeel**<br>Proces en product dienen beiden een voldoende te scoren om (dit deel van) de proeve met een voldoende af te kunnen ronden. Als het product niet afleverbaar, en dus onvoldoende is, dient dit door de beoordelaars te zijn vastgesteld.<br>Compensatiemogelijkheden binnen proces:*<br>Compensatiemogelijkheden binnen product:* | |

** Indien van toepassing*

***Afhankelijk van de keuze om een proeve op te splitsen*

| | |
|---|---|
| Data beoordeling proeve: | |
| Examennummer deelnemer: | |
| Datum reflectiegesprek: | |
| Naam beoordelaars: | Beoordelaar 1: |
| | Beoordelaar 2: |
| Handtekening beoordelaar: | Beoordelaar 1: |
| | Beoordelaar 2: |
| Ruimte voor opmerkingen (in te vullen door beoordelaars): | |
| Aandachtspunten voor het reflectiegesprek (in te vullen door beoordelaars): | |



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind30 30 12-02-07 10:05:43

*Voorbeeld 4. Checklist vaststellen beoordelingsportfolio*

Naam opleiding: .....

| 1. | **Aspecten bij vullen van beoordelingsportfolio** | **ja** | **nee** | **n.v.t.** |
|---|---|---|---|---|
| | • Format voor het portfolio | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Kwaliteitseisen die gesteld worden aan het bewijsmateriaal in het portfolio | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Inhoudelijke eisen die gesteld worden aan de bewijsmateriaal in het portfolio | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Instructie voor de examinator/beoordelaar van het beoordelingsportfolio | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Instructie voor de deelnemer | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Verantwoordingsdocument relatie beoordelingsportfolio met competenties en kernta(a)k(en) | ☐ | ☐ | ☐ |
| **2.** | **Procedures bij beoordelen beoordelingsportfolio** | **ja** | **nee** | **n.v.t.** |
| | • Criteria waaraan setting dient te voldoen | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Regels en eisen t.a.v. diverse procedures | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Specifieke eisen t.b.v. beoordelaars | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Taken en verantwoordelijkheden alle betrokkenen voorafgaande aan het beoordelen | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Taken en verantwoordelijkheden alle betrokkenen tijdens het beoordelen | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Taken en verantwoordelijkheden alle betrokkenen na het beoordelen | ☐ | ☐ | ☐ |
| **3.** | **Inhoudelijke aspecten bij beoordelen beoordelingsportfolio** | **ja** | **nee** | **n.v.t.** |
| | • Alle bewijzen komen voort uit vooraf vastgestelde opdrachten en/of beoordelingsmomenten | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Vormeisen bewijsmateriaal | ☐ | ☐ | ☐ |
| | **Instructie beoordelaar** | **ja** | **nee** | **n.v.t.** |
| | • Helder en eenduidig taalgebruik | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Verwachtingen zijn duidelijk | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Beoordelingslijst is hanteerbaar | ☐ | ☐ | ☐ |
| | **Instructie deelnemer** | **ja** | **nee** | **n.v.t.** |
| | • Helder en eenduidig taalgebruik | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Verwachtingen zijn duidelijk | ☐ | ☐ | ☐ |
| | **Scorings- en normeringsvoorschrift** | **ja** | **nee** | **n.v.t.** |
| | • Cesuur is beschreven | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Cesuur is gekoppeld aan kwaliteitseisen en inhoudelijke eisen | ☐ | ☐ | ☐ |

Vastgesteld op: .....

Naam vaststeller(s): .....



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind31 31 12-02-07 10:05:43

*Voorbeeld 5. Checklist vaststellen proeve van bekwaamheid*

Naam opleiding: .....

Naam proeve: .....

| 1. | **Aanwezigheid onderdelen** | **ja** | **nee** | **n.v.t.** |
|---|---|---|---|---|
| | • Format voor de proeve van bekwaamheid | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Instructie voor de examinator/beoordelaar van de proeve van bekwaamheid | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Instructie voor de deelnemer | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Verantwoording relatie proeve met kernta(a)k(en) en competenties | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Beoordelingsprotocol | ☐ | ☐ | ☐ |
| **2.** | **Beoordelingsprotocol** | **ja** | **nee** | **n.v.t.** |
| | • Beoordelingsinstrumenten en overzicht bewijsmateriaal | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Volledig format, minimaal bestaande uit:<br>– deel voor de deelnemer<br>– deel voor de examinator/beoordelaar | ☐ | ☐ | ☐ |
| **3.** | **Proeve van bekwaamheid** | **ja** | **nee** | **n.v.t.** |
| | • Situatiebeschrijving / probleemsituatie | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Duidelijke relatie naar het werk | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Condities waaronder de deelnemer de opdrachten moet uitvoeren | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • De organisatie van de proeve | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Toegestane hulpmiddelen | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Beschikbare tijd | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Beschikbare materialen, gereedschappen | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Duidelijke beoordelingscriteria | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Het te behalen resultaat | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • De wijze van beoordelen en aspecten waarop beoordeeld wordt | ☐ | ☐ | ☐ |
| **4.** | **Beoordelingscriteria** | **ja** | **nee** | **n.v.t.** |
| | • De beoordelingslijst is praktisch hanteerbaar | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Beoordelingscriteria zijn waarneembaar | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Beoordelingscriteria zijn representatief | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Beoordelingscriteria zijn logisch geordend | ☐ | ☐ | ☐ |
| **5.** | **Instructie beoordelaar** | **ja** | **nee** | **n.v.t.** |
| | • Helder en eenduidig taalgebruik | ☐ | ☐ | ☐ |



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind32 32 12-02-07 10:05:44

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | • Verwachtingen zijn duidelijk | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Beoordelingslijst is hanteerbaar | ☐ | ☐ | ☐ |
| **6.** | **Instructie deelnemer** | **ja** | **nee** | **n.v.t.** |
| | • Helder en eenduidig taalgebruik | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Verwachtingen zijn duidelijk | ☐ | ☐ | ☐ |
| **7.** | **Scorings- en normeringsvoorschrift** | **ja** | **nee** | **n.v.t.** |
| | • Onderscheiden scores passen bij aard criteria | ☐ | ☐ | ☐ |
| | • Cesuur en weging rechtvaardig | ☐ | ☐ | ☐ |

Beoordelingssystematiek vastgesteld op: .....

Naam vaststeller(s): .....



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind33 33 12-02-07 10:05:44

# 5. Beoordelen in de beroepspraktijk

In de nota *Visie op examinering* formuleren de MBO Raad en de AOC Raad de ambitie dat afnemers van het onderwijs vertrouwen hebben in de kwaliteit van de examinering. De nota noemt een aantal kenmerken van de nieuwe manier van beoordelen, onder meer:

- De deelnemer wordt uitgedaagd het bewijs te leveren dat hij in een beroepssituatie vakbekwaam (competent) kan handelen.
- Meer geïntegreerd en authentiek beoordelen. De beoordeling wordt een afspiegeling van hetgeen in de beroepspraktijk wordt gevraagd.
- Scholen betrekken leerbedrijven meer bij de inhoud, vorm, afname en beoordeling van de examinering.

De nota legt ook grote nadruk op aspecten van kwaliteitsborging:

- Waar examenproducten soms speelruimte moeten laten voor verschillende uitvoeringswijzen in diverse bedrijven, dient extra aandacht te worden geschonken aan de kwaliteit van processen.
- Waar beoordeling meer complex en integratief is en minder gedetailleerd uitgewerkt in criteria, komt een grotere nadruk te liggen op kwaliteit (bekwaamheid) en onafhankelijkheid van beoordelaars, zowel uit scholen als uit leerbedrijven. Dat betekent dus dat scholen in hun regionale netwerk veel aandacht zullen moeten besteden aan de bekwaamheidsontwikkeling van beoordelaars.
- Scholen 'organiseren' het vertrouwen bij leerbedrijven en andere regionale partners door afspraken te maken over de wijze waarop leerbedrijven (en anderen) betrokken worden bij ontwikkeling en afname van examens.

Bedrijven en instellingen beschikken vaak over de nodige ervaring met de opvang en begeleiding van (nieuw) personeel. Van deze kwaliteiten, vaak ontwikkeld in het kader van een HRD-beleid, kan soms goed gebruik worden gemaakt bij het begeleiden en beoordelen van deelnemers tijdens de beroepspraktijkvorming.

De Stuurgroep Competentiegericht Beroepsonderwijs heeft in een brief-advies aan de staatssecretaris[1] de thematiek van de versterking van de praktijkvorming uitdrukkelijk aandacht gegeven.
De Stuurgroep bepleit:

- Ontwikkeling van veelzijdiger arrangementen schoolpraktijk (bijvoorbeeld docentstages, producerend leren, ondersteuning van praktijkopleiders door scholen bij begeleiding en beoordeling: meer 'coproducties').
- Efficiëntere en effectievere accreditatie van leerbedrijven.
- Dereguleringsmaatregelen rond de bpv.
- Verruiming van binnenschoolse praktijkvormen, aansluitend op de buitenschoolse praktijk.

### 5.1 Een model voor authentiek beoordelen

Bij competentiegericht beoordelen gaat het erom, dat de deelnemer zijn handelingsbekwaamheid aantoont bij het vervullen van beroepsrollen in de praktijk. Belangrijk is daarbij het streven naar een hoge mate van authenticiteit. Doorgaans is dit het best te bereiken door beoordeling in de reële beroepspraktijk. De reële beroepssituatie geeft de deelnemer de meeste uitdaging zijn competenties te tonen. De winst die hierbij behaald wordt is de hoge mate van relevantie en validiteit.
De beoordeling van de deelnemer is gebaseerd op beoordelingscriteria die zo veel mogelijk in samenspraak met het leerbedrijf zijn opgesteld. Bij de kwalificerende beoordeling in de beroepscontext zal het beoordelen door een onafhan-

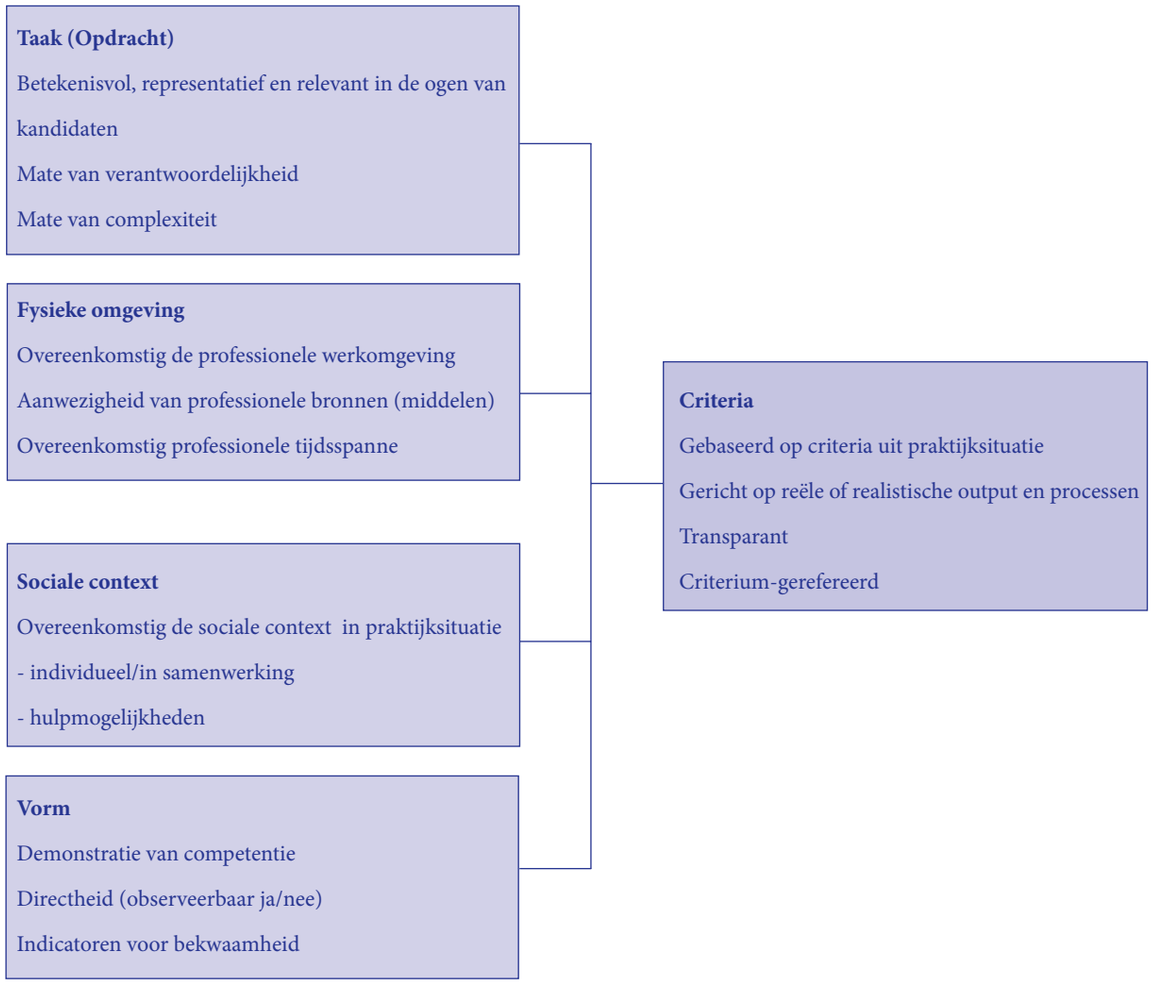
[1] Stuurgroep Competentiegericht Onderwijs, brief d.d. 6 sept. 2005 aan staatssecretaris Rutte met 10 bijlagen, zie met name bijlage 8 Beroepspraktijkvorming



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind34 34 12-02-07 10:05:44

kelijk beoordelaar niet altijd realiseerbaar zijn. In deze beoordelingssituatie is de beoordelaar vaak de begeleider van de deelnemer. De praktijkopleider is echter een ervaren beoordelaar en weet bewust om te gaan met zijn eigen subjectiviteit. Om validiteit en betrouwbaarheid van de beoordeling te waarborgen, zal de kwalificerende beoordeling uitgevoerd moeten worden met behulp van meerdere instrumenten, door meerdere beoordelaars en op verschillende tijdstippen.

Gulikers e.a. (juni 2004) hebben een model ontwikkeld voor authentiek beoordelen. Het model biedt handvatten voor de constructie en het achteraf verantwoorden van het competentiegerichte beoordelingsmodel, doordat het per dimensie van de beoordelingssituatie aandachtspunten aangeeft voor authenticiteit. Het model gaat uit van een realistische invulling van de vijf dimensies uit het onderstaande schema.




*Schema. Het vijf-dimensionaal model voor authentiek beoordelen van Gulikers e.a.*



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind35 35 12-02-07 10:05:45

Om de beoordelingscontext te beschrijven in relatie tot een optimale authentieke context kunnen de vijf dimensies op de volgende wijze worden ingezet:

- in de verantwoording achteraf van de beoordelingscontext in relatie tot de vereiste maar niet te realiseren beroepscontext;
- in de beschrijving van de gewenste te creëren beoordelingscontext ter verduidelijking naar beoordelaars/leerbedrijf;
- als beschrijving van de beoordelingscontext als borging om het niveau van de beoordeling te bewaken;
- als toetscriteria bij het op waarde beoordelen van aangeleverd bewijsmateriaal in het portfolio-assessment.

In hun publicatie trekken Gulikers e.a. de volgende conclusies:

- bij competentiegericht beoordelen dient het authentiek beoordelen van handelingsbekwaamheid centraal te staan;
- authentiek beoordelen vindt zo mogelijk plaats in de reële beroepspraktijk. Waar dat niet goed mogelijk is, vindt beoordeling plaats in een bedrijfssimulatie (in een praktijkexamencentrum of op school). In beide gevallen kan de authenticiteit worden bewaakt met het vijf-dimensiemodel.
- de praktijkopleider van leerbedrijven in de rol van professionele beoordelaar is een belangrijk onderdeel van de kwaliteitsborging van de kwalificerende beoordeling.

**5.2 Dilemma's rond authentiek beoordelen**

Wie authentiek wil beoordelen staat voor de volgende dilemma's:

- Beoordeel je in de bpv of in een bedrijfssimulatie (op school of in een praktijkexamencentrum)?
- Wanneer beoordeel je niet in de praktijk, maar op school?

Uitgangspunt is dat beoordeling van handelingsbekwaamheid bij voorkeur geschiedt in de reële beroepspraktijk. Er kunnen redenen zijn om te examineren in een bedrijfssimulatie op school of in een praktijkexamencentrum, met name:

- *Schaarste aan relevante praktijkplaatsen.*
  Bijvoorbeeld in de opleiding voor managementassistent kan het lastig zijn om taken rond leidinggeven of rond een tweede moderne vreemde taal in een reële praktijksituatie te beoordelen, omdat praktijkplaatsen met deze specifieke taken schaars zijn. In dat geval kan een opleiding ervoor kiezen om de vrijwel overal voorkomende taken in de praktijk te beoordelen en enige meer specifieke taken aanvullend te beoordelen in een bedrijfssimulatie.

- *Te hoge kosten of te hoog afbreukrisico (voor deelnemer of leerbedrijf).*
  Men noemt in dit verband wel het optreden in situaties van criminaliteit of calamiteiten. Maar bijvoorbeeld ook het verstrekken van een echt hypotheekadvies. Dit zullen bank- en verzekeringsbedrijven niet geheel overlaten aan een examenkandidaat.

- *Wenselijkheid om assessmentcondities (beter) te kunnen sturen/beheersen.*
  Bijvoorbeeld: indien een opleiding via een arbeidsproef het probleemoplossend handelen in een aantal kritische situaties wil beoordelen en men wil de zekerheid hebben dat bepaalde typen problemen zich inderdaad voordoen, dan kan men kiezen voor een gesimuleerde setting op school. Een alternatief is, om het handelen in kritische situaties dat zich in de praktijk over langere periodes voordoet, via een reflectieverslag te documenteren en dat middels portfoliobeoordeling en/of panelgesprek een plaats te geven binnen het examen.



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind36 36 12-02-07 10:05:45

- *(Tijdelijke) kwaliteitsproblemen bij beoordeling in de bpv.* Een argument dat vaak genoemd wordt: ontoereikende bekwaamheid bij leerbedrijven om kandidaten te beoordelen. Dit kan leiden tot teveel valse positieve of negatieve beoordelingen.
  Dit is een valkuil als opleidingen te gemakkelijk berusten in de situatie. Ze kunnen beter samen met leerbedrijven werken aan verbeteringen.

**5.3 Mogelijkheden en voordelen praktijkexamencentra**

Speciaal ten behoeve van examinering worden soms voor een opleiding of een gehele branche locaties ingericht met mogelijkheden om praktijksituaties te simuleren, zogenoemde praktijkexamencentra (PEC's). Hierbij kan men bijvoorbeeld ook denken aan kantoorsimulaties of schoolrestaurants. Hier vindt men in principe alle componenten van de beroepspraktijk. Het PEC functioneert, al dan niet ondersteund met open of gesloten simulaties, als een bedrijf zonder omzet- of winstdoelstelling, puur gericht op onderwijs en examinering.

Een PEC kan zich toespitsen op een kwalificatie(richting), bij voorbeeld ict, maar kan ook worden verbreed naar secretariaat, administratie en zelfs beveiliging. Zo ontstaat er een 'bedrijf' waarin geëxamineerd wordt. Dit PEC kunnen we ook als bedrijfssimulatiecentrum (BSC) inzetten ten behoeve van het onderwijsleerproces. De deelnemers weten dan nog beter wat ze bij het examen kunnen verwachten.

*Dergelijke praktijkexamencentra bieden diverse voordelen:*

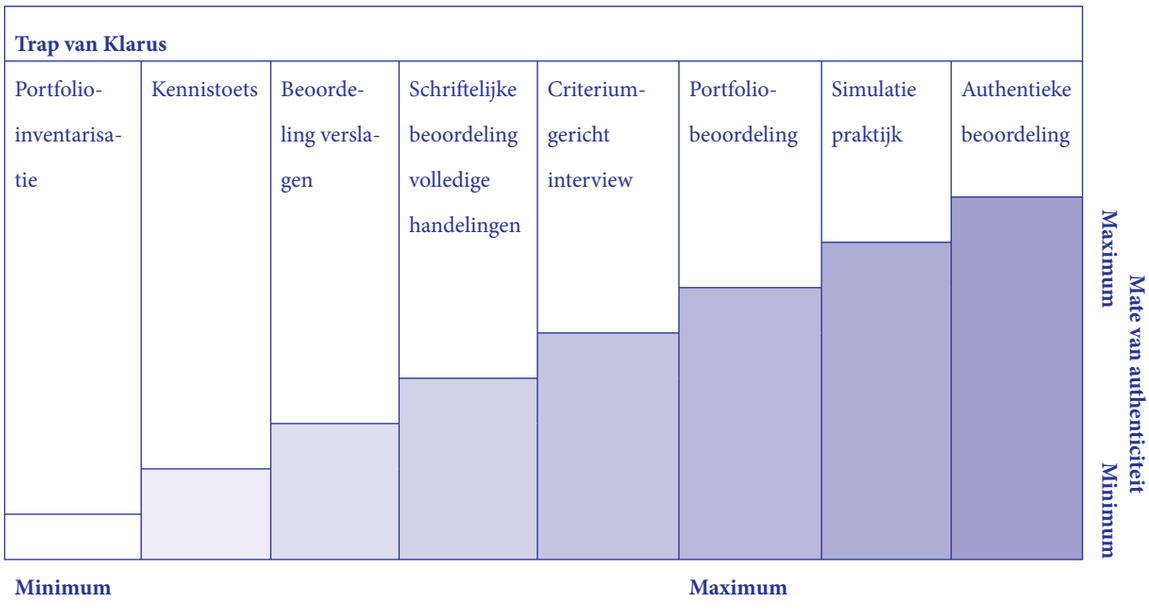
- ze verlichten de organisatie van examens;
- ze leiden tot lagere kosten voor outillages dan schoolgebonden simulaties, omdat outillages door velen kunnen worden gebruikt;
- kwaliteitsbewaking is gemakkelijker te realiseren;
- ze passen binnen het streven naar authentiek, leerweg-onafhankelijk beoordelen;



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind37 37 12-02-07 10:05:45

### 5.4 Gradaties van authenticiteit

Klarus (2001) heeft een overzicht gemaakt, waarin hij verschillende beoordelingsvormen ordent naar mate van authenticiteit en mate van intensiteit (en dus kosten) van procedure. Het overzicht staat bekend als de 'trap van Klarus'.




Uit het overzicht blijkt dat authentiek beoordelen geen zwart-wit kwestie is, maar een kwestie van gradaties minder - meer authentiek, al naar gelang de gekozen beoordelingsvorm. Dat bij het streven naar een zo groot mogelijke authenticiteit ook rekening moet worden gehouden met intensiteit/kostenaspect, waardoor niet altijd voor de meest authentieke vorm zal worden gekozen.



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind38 38 12-02-07 10:05:46

# 6. Versterking betrokkenheid beroepenveld bij competentiegericht beoordelen

Het primaire onderwijsproces vindt zowel op school als in de beroepspraktijk plaats. De ideale situatie is dat onderwijsinstellingen en leerbedrijven zich ontwikkelen tot volwaardige partners en co-makers van loopbaangericht en competentiegericht leren en opleiden, zowel wat betreft het leren en begeleiden als wat betreft het beoordelen (wettelijk gezien is het onderwijs eindverantwoordelijk). Het gaat in dit hoofdstuk met name om de versterking van de betrokkenheid bij de beoordeling.

## 6.1 Samenwerking met leerbedrijven

Bij het vormgeven van samenwerkingsrelaties met leerbedrijven zetten onderwijsinstellingen doorgaans globaal de volgende stappen:

**Stap 1 Visieontwikkeling**

- Met een geselecteerde groep uit de onderwijsinstelling wordt een eigen visie op samenwerken in de regio ontwikkeld en worden voorlopige doelen geformuleerd. Recente ervaringen van teams worden ingebracht.
- De visieontwikkeling wordt voortgezet met enkele stakeholders. Zo wordt gekomen tot gezamenlijke doelen.

**Stap 2 Relatie- en netwerkontwikkeling**

- Er wordt een overzicht gemaakt van huidige en gewenste samenwerkingsrelaties in de regio en een selectie van potentieel interessante (leer)bedrijven.
- De (bpv-)docenten worden voorbereid op het leggen van contacten met deze bedrijven (eventueel door een bescheiden training in het vervullen van deze rol).
- Er worden gesprekken aangegaan met managers en praktijkbegeleiders van regionale bedrijven waarin de wederzijdse behoeften en plannen worden afgetast.

**Stap 3 Inrichten leren en beoordelen op de werkplek**

- De nieuwe competentiegerichte kwalificatiestructuur wordt vertaald naar een opleidingsprogramma waarin het competentiegericht leren en beoordelen op de werkplek een plaats krijgt.
- Er wordt een leeromgeving ontwikkeld voor de deelnemers ter ondersteuning van hun leerproces. Deze leeromgeving kan zowel binnen scholen als binnen bedrijven worden gerealiseerd en kan zowel fysiek als virtueel (elektronisch) zijn.

**Stap 4 Co-makership**

- Er worden afgespraken gemaakt over de rol van de docent en van de praktijkopleider in de opleiding en in het leerproces.
- Op regionaal niveau maken de opleidingen en de bedrijven afspraken over een duurzame kennisuitwisseling.

Het uitvoeren van competentiegericht beoordelen, zoals beschreven in deze publicatie, stelt roc's, aoc's en vakinstellingen voor de uitdaging om een intensievere relatie aan te gaan met regionale bedrijven.

Er zijn twee aspecten van het competentiegericht beoordelen die nadrukkelijk vragen om het versterken van de relatie tussen de onderwijsinstelling en de regio:

1. De beroepseisen van de nieuwe kwalificatiedossiers in het beroepsonderwijs hebben een vrij algemeen karakter. Om ervoor te zorgen dat deze eisen beter aansluiten bij de innovatie en kennisontwikkeling in die specifieke regio is een regionale inkleuring wenselijk.
2. De beschrijving van kerntaken en competenties vereist een beoordelingsvorm waarbij de authentieke beroepscontext de meest wenselijke beoordelingssituatie is.



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind39 39 12-02-07 10:05:46

Hierdoor wordt de rol van leerbedrijven bij de kwalificerende beoordeling groter.

Uit deze twee aspecten komt duidelijk naar voren dat de onderwijsinstelling behoefte heeft om vanuit een gemeenschappelijke visie het competentiegericht beoordelen vorm te geven. De input van het bedrijfsleven kan waardevol zijn, maar het is de vraag of het bedrijfsleven behoefte heeft om hieraan medewerking te verlenen.
Het opbouwen van een samenwerkingsverband tussen de onderwijsinstelling en regionale bedrijven vergt de nodige inspanning. Beide partijen moeten elkaars belangen en hun gemeenschappelijke belangen onderkennen. Het belang om samen het competentiegericht beoordelen vorm te geven, wordt op twee thema's geformuleerd: de kwaliteit van beoordelen en de kwaliteit van de beroepsopleiding in de regio.

Voor het bedrijfsleven is het belangrijk om goed gekwalificeerd personeel te krijgen. Vertaald naar de beide thema's betekent dit voor het bedrijfsleven dat:
- de beoordeling voor hen een gelegitimeerde uitspraak is;
- het niveau van afgestudeerden constant is en voldoet aan de eisen uit het kwalificatiedossier, aangevuld met regionale wensen.

Onderwijsinstellingen moeten zich houden aan de bepalingen van de WEB en zijn onderworpen aan de externe audits van KCE. Een voorbeeld hiervan is de wettelijke bepaling dat de praktijkopleider een wezenlijke bijdrage levert bij de beoordeling van de deelnemer. Vanuit het KCE zijn kwaliteitsstandaarden geformuleerd (zie ook paragraaf 3.2) die onderwijsinstellingen alleen kunnen borgen door afspraken te maken met het regionale bedrijfsleven. De twee meest herkenbare kwaliteitsstandaarden waarover het gaat zijn:
- Standaard 1: het beroepenveld heeft vertrouwen in de kwaliteit van de examinering.
- Standaard 3: de betrokkenen bij examinering zijn deskundig.

De wettelijke bepalingen en kwaliteitsstandaarden verplichten roc's, aoc's en vakinstellingen om juist inhoudelijk de wijze van competentiegericht beoordelen samen met het bedrijfsleven vorm te geven.

**6.2 Drie scenario's voor samenwerking**

Om de samenwerking tussen de onderwijsinstelling en het regionale bedrijfsleven te typeren worden drie scenario's voor samenwerking onderscheiden. Hieronder wordt per scenario beschreven welke betekenis de vorm van samenwerking heeft voor het beoordelen.

*1. Beroepspraktijkvorming als programmatisch onderdeel van opleiden*

In deze vorm is de samenwerking alleen gericht op de praktische uitvoering van de beroepspraktijkvorming. Voor het onderdeel beoordelen in de beroepsopleiding heeft de onderwijsinstelling de rol van hoofdverantwoordelijke en bepaalt deze vanuit een meer gezagsdragende rol hoe de beoordeling wordt uitgevoerd en welke rol het leerbedrijf hierin heeft. Dit betekent dat het leerbedrijf alleen een aandeel heeft in de beoordeling over de periode van de beroepspraktijkvorming. Deze samenwerkingsvorm is ook alleen gebaseerd op de wettelijke bepalingen waarvoor de onderwijsinstelling zich moet verantwoorden.
De laatste jaren is deze samenwerkingsrelatie verder uitgebreid en vooral in de relatie met grotere leerbedrijven is gewerkt naar een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

*2. Opdrachtgestuurd leren*

Deze samenwerkingsrelatie is gericht op het invullen van



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind40 40 12-02-07 10:05:46

competentiegericht leren binnen de gehele beroepsopleiding. De onderwijsinstelling heeft hierbij de rol van opdrachtgever. In deze rol bepaalt de onderwijsinstelling wat er wordt geleerd in de leertrajecten en welke opdrachten en prestaties binnen het bedrijfsleven worden gerealiseerd. Afspraken over de inhoudelijke resultaten van presentaties en opdrachten worden gezamenlijk bepaald. Het bedrijfsleven wordt in deze vorm intensief betrokken bij de beoordeling. Vertegenwoordigers van het regionale bedrijfsleven kunnen binnen de examenorganisatie participeren op alle niveaus: van het vormgeven van de examenorganisatie tot de evaluatie van het beoordelingssysteem.

*3. Leren in regionale netwerken*

In deze samenwerkingsvorm is de onderwijsinstelling niet de sturende factor; ze vervult een gelijkwaardige rol ten opzichte van het regionale bedrijfsleven. Opleidingen en bedrijven werken hierbij in leerarrangementen: het praktijkleren vindt grotendeels plaats in de beroepspraktijk en het persoonlijk ontwikkelplan van de deelnemer is sturend. In deze samenwerkingsrelatie werken de partners vanuit de eigen taak en verantwoordelijkheid en sluit de beoordelingswijze veelal aan op de functionerings- en beoordelingssystematiek van het leerbedrijf. Soms kan hier sprake zijn van schoolleerbedrijven.

***Netwerken opzetten en continueren***

Elk van de bovenstaande drie samenwerkingsvormen heeft een eigen intensiteit in de relatie tussen de onderwijsinstelling en het bedrijfsleven. Als bedrijven in toenemende mate actor worden in de uitvoering van leertrajecten ontstaan partnerships en duurzame samenwerkingsrelaties. Deze intensievere samenwerking heeft het karakter van een netwerk en netwerkrelaties. Indien een onderwijsinstelling deze intensieve relatie wil aangaan, dan heeft dit consequenties voor het management van de onderwijsinstelling. Het management kan minder sturen op regels en prestaties; wederzijdse afhankelijkheid bepaalt meer de opbrengst van de netwerken.

De netwerken worden gekenmerkt door:

- wisselende participatie van diverse belanghebbenden uit de regio (roc, bedrijven, instellingen enzovoort);
- een onderlinge afhankelijkheid bij het realiseren van eigen doelen en belangen;
- communicatie en het werken naar consensus;
- de focus op relationele contacten.

Het thema competentiegericht beoordelen is nooit het enige onderwerp dat de aanleiding vormt om netwerken te creëren. Bovendien hebben niet alle actoren in het netwerk belang bij dit onderwerp. Om netwerkrelaties effectief te benutten, is het voortdurend toetsen van veranderende, gewijzigde of opgeheven wederzijdse afhankelijkheid belangrijk.

In de samenwerkingsvorm 'opdrachtgestuurd leren' en 'leren in regionale netwerken' zijn zowel de inhoud als het proces van het leertraject continue inzet van de discussie tussen roc's en regionale bedrijven. Deze discussies worden op verschillende niveaus tussen deze actoren van de onderwijsinstelling en regionale bedrijven gevoerd.

Op de volgende niveaus ontstaan regionale netwerken:

- Leden van Colleges van Bestuur en vertegenwoordigers regionaal bedrijfsleven.
- Unit- of opleidingsmanagement en bpv-coördinatoren van opleidingen enerzijds en management van regionale bedrijven anderzijds.
- Docenten/opleiders en bpv-coördinatoren met praktijkbegeleiders.
- Deelnemer, bpv-docenten met praktijkbegeleider van het regionale bedrijf of instelling.



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind41 41 12-02-07 10:05:46

***Succesfactoren***

Succesfactoren bij netwerken en netwerkrelaties zijn:

- het interne netwerk van belanghebbenden ondersteunt de externe netwerken;
- de personen in de netwerken hebben vanuit hun eigen organisatie de ruimte om in te kunnen spelen op veranderende omstandigheden;
- deelname is gebaseerd op halen en brengen (actieve participatie).

Het is goed om uit te zoeken wat men binnen de netwerken tussen roc's en leerbedrijven van elkaar kan leren. Voorkomen moet worden dat de onderwijsinstelling alleen komt 'halen' in de relatie. Het is zinvol dat de onderwijsinstelling uitspreekt wat zij leerbedrijven te bieden heeft en kan leren. Ook is het goed rekening te houden met de motieven van bedrijven om met het onderwijs samen te werken. Blokhuis en Leenders (2006) constateren dat bedrijven met het beroepsonderwijs willen samenwerken vanwege onder meer:

- verbetering van de kwaliteit;
- invloed op de inhoud van onderwijsprogramma's;
- werving en selectie van nieuwe medewerkers;
- bijdragen aan kennisontwikkeling en innovatie;
- invullen van maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Het is aan te bevelen om samen met de praktijk het nieuwe onderwijs en de nieuwe examinering te ontwikkelen. Onderwijsinstellingen zijn vaak geneigd zelf een start te maken en de resultaten dan later aan de praktijk voor te leggen. Voor leerbedrijven is het meer stimulerend om vanaf het begin samen te werken aan concrete thema's en producten. Welke bijdrage van een leerbedrijf mag worden verwacht, kan vooraf duidelijk zijn door een instellingsportret te maken dat inzicht geeft in de beschikbare deskundigheid en aanwezige kritische beroepssituaties. Ook in een volwaardige samenwerking met leerbedrijven, gericht op competentiegericht leren, begeleiden en beoordelen, blijft de eindverantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de examinering volgens de wet bij de onderwijsinstelling.

Voor een duurzame samenwerking met het beroepenveld kunnen onderwijsinstellingen (groepen van) leerbedrijven het beste op meerdere niveaus benaderen. De wijze van communiceren kan worden afgestemd op de dynamiek van het betreffende niveau. Niet alleen ontstaat er zo wederzijds vertrouwen op uitvoerend, beleids- en bestuursniveau, ook komen de actuele thema's op alle niveaus binnen de onderwijsinstelling en de leerbedrijven meer tot leven. Om een gevoel van overbelasting in het beroepenveld te voorkomen, is het raadzaam niet steeds met dezelfde mensen uit het beroepenveld te overleggen, maar thema's te verdelen over verschillende bedrijven en instellingen.

***De samenwerking met het regionale bedrijfsleven duurzaam maken***

Samenwerken met het bedrijfsleven vraagt om andere rollen en taken. Leidinggevenden en (bpv-)docenten hebben verschillende rollen buiten de school, in leerbedrijven en -instellingen. Vanuit hun functie gaan ze professionele relaties aan met het (regionale) bedrijfsleven. Het management opereert in deze samenwerking meer op tactisch en strategisch niveau; de (bpv-)docenten doen dat meer op operationeel niveau. Deze rollen noemen we 'buitenrollen'. Ze vragen zowel van docenten als van leidinggevenden een aparte deskundigheid.

De netwerkrelaties verschillen per niveau sterk wat betreft inhoud en dynamiek. Zo pakken de netwerken op strategisch en tactisch niveau meer regionale vraagstukken op en leggen ze bijvoorbeeld in convenanten afspraken vast over het aantal op te leiden deelnemers en het aantal bpv-



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind42 42 12-02-07 10:05:47

plekken. Binnen deze netwerken spelen ook thema's die gekoppeld zijn aan het competentiegericht beoordelen. Denk aan de tevredenheid over het eindniveau van de deelnemers en over de wijze van uitvoering van de kwalificerende beoordeling. In een aantal regio's zijn deze netwerken opgebouwd rondom meerdere onderwijsinstellingen.

De netwerken op operationeel niveau worden gevormd door (bpv-)docenten, bpv-coördinatoren, praktijkopleiders en collega's in het leerbedrijf. Deze netwerkrelaties zijn praktisch van aard en vaak specifiek gericht op een deelnemer of een opleiding. De samenwerkingsvorm kan variëren van een één-op-één-relatie tot werkgroepen met een specifieke opdracht. De thematiek binnen deze netwerken heeft ook een nauwere relatie met het competentiegericht beoordelen en de uitvoerende activiteiten van de examenorganisatie. In tijdelijk opgezette werkgroepen worden bijvoorbeeld beoordelingsinstrumenten ontwikkeld of interne audits voorbereid en uitgevoerd binnen de onderwijsinstelling.

Het bedrijfsleven is primair gericht op het realiseren van haar bedrijfsdoelen. Om ervoor te zorgen dat leerbedrijven een bijdrage leveren aan het aspect competentiegericht beoordelen, is een gezamenlijke belangenanalyse noodzakelijk. Het resultaat van deze belangenanalyse is de basis voor een realistische samenwerkingsrelatie.

Door middel van 'stakeholdermanagement' kan een onderwijsinstelling een doorlopend actueel overzicht houden van de contacten met externe partijen die belanghebbende zijn in hun onderwijs en het onderwijs kunnen beïnvloeden. De netwerken die zowel intern als extern worden gevormd (brancheregiocombinaties, praktijkbijeenkomsten, deelnemersraad, raad van advies etc.) worden beschreven aan de hand van doelstellingen, verwachte opbrengst, samenstelling, frequentie van bijeenkomsten, gewenste ontwikkeling en facilitering. Door deze werkwijze op centraal en teamniveau concreet te beschrijven en te betrekken in de plancyclus komt de opbrengst van het contact met relevante stakeholders beschikbaar als input voor de kwaliteitsborging en de verantwoording naar inspectie en KCE.

### 6.3 Voorbeelden van betrekken beroepenveld bij examinering

Enkele voorbeelden hoe vertegenwoordigers uit de beroepspraktijk betrokken kunnen worden bij de examinering.

*a. Betrokkenheid bij ontwikkeling en vaststelling*

Scholen betrekken het bedrijfsleven actief bij de ontwikkeling van competentiegerichte beoordeling en examinering. Voorbeelden van activiteiten zijn:

- het vormgeven van processen van de examinering;
- het ontwikkelen van examenproducten (opdrachten);
- het formuleren van beoordelingscriteria;
- het beoordelen dan wel vaststellen van examenproducten.

*b. Betrokkenheid bij de afname*

Voorbeelden van activiteiten zijn:

- het bijwonen als observator, assessor enzovoort tijdens de kwalificerende beoordeling in het leerbedrijf of op een andere examenlocatie;
- het optreden als beoordelaar van eindproducten en eindprestaties.

*c. Betrokkenheid bij het evalueren*

Voorbeelden van activiteiten zijn:

- het optreden als auditor bij het auditteam;
- het deelnemen als afgevaardigde van het beroepenveld bij de evaluatie tijdens de vergadering van de examencommissie.



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind43 43 12-02-07 10:05:47

In alle gevallen gaat het erom te streven naar win-win-situaties, zodat de betrokkenheid door de leerbedrijven niet alleen als een last wordt ervaren.

Indien werknemers van leerbedrijven bij beoordelingsonderdelen worden betrokken, heeft de onderwijsinstelling de verantwoordelijkheid actief de bekwaamheidsontwikkeling van medewerkers van de leerbedrijven te bevorderen en ondersteunen. Dit zou kunnen met een deskundigheidsbevordering gericht op de rollen die medewerkers van leerbedrijven vervullen in de examenorganisatie zoals vaststeller, praktijkobservator, portfolio-assessor, panellid of panelvoorzitter.



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind44 44 12-02-07 10:05:47

# 7. Rollen en competenties

Het competentiegericht beoordelen zal plaatsvinden in een nieuwe examenorganisatie. Hierbinnen zullen diverse nieuwe rollen ontstaan voor onder meer managers, (bpv-)docenten en praktijkbegeleiders. Vervulling van de bestaande en nieuwe rollen vereist meer, dan wel andere competenties. In dit hoofdstuk zal worden ingegaan op de veranderende rollen rond de examinering en de hiervoor benodigde competenties.

### 7.1 De rol van het management

Het vormgeven van een eigen visie op competentiegericht beoordelen en de veranderende rol en samenwerking met het werkveld begint met een visie- en beleidsontwikkeling op managementniveau. Dit vraagt van de leidinggevenden onderwijskundig leiderschap. De samenhang tussen beide thema's en de gewenste bijdrage van het bedrijfsleven vraagt ook om een netwerkrelatie tussen leidinggevenden van een onderwijsinstelling en het bedrijfsleven (van directie tot personeelsfunctionarissen).

De manager is een professional die vanuit zijn functie duurzame relatienetwerken aangaat en onderhoudt met bedrijven en instellingen op regionaal en landelijk niveau. Hij is deskundig in het binden en boeien van actoren in zijn regio, doordat hij goed zicht heeft op de belangen van de andere partijen. Zo wordt de win-winsituatie optimaal benut. Aangezien er doorlopend personele wisselingen plaatsvinden binnen leerbedrijven, dient de manager in staat te zijn om in een steeds veranderende omgeving het belang van de onderwijsinstelling vast te houden.

De manager fungeert tevens als linking pin tussen de netwerken op het strategisch en tactisch niveau en de netwerken op operationeel niveau. De personele inzet van bijvoorbeeld deskundigen uit het werkveld als externe beoordelaar of auditor in werkgroepen, wordt op strategisch netwerkniveau afgesproken. Ook binnen de examenorganisatie spelen thema's die een goede interne samenwerking noodzakelijk maken, zowel binnen de onderwijsinstelling als binnen de leerbedrijven.

Specifieke deskundigheid voor de manager:
- Opbouwen en in stand houden van interne en externe netwerken.
- Onderhouden van netwerkrelaties.
- Analyseren van de belangen van actoren en het kunnen vervullen van een bemiddelende en afstemmende rol.

### 7.2 Rollen van (bpv-)docenten

In de samenwerking tussen onderwijsinstellingen en leerbedrijven zijn voor (bpv-)docenten de volgende rollen gesignaleerd:

*1. De docent in de rol van teamlid buitendienst*

In deze rol heeft de docent een bemiddelende en afstemmende rol: van bedrijven naar de onderwijsinstelling en andersom. De docent is verantwoordelijk voor het in het team brengen van de opgedane informatie en bevindingen vanuit de leerbedrijven. Hij is de ogen en oren van een team en zorgt ervoor dat het team bijvoorbeeld de innovaties in het bedrijfsleven volgt en deze vertaalt naar de inhoud van de beroepsopleiding.

Specifieke deskundigheid voor de docent buitendienst:
- Opbouwen en in stand houden van interne en externe contacten.
- Kennis van de innovatieve ontwikkelingen in de branche en de inhoud van de beroepsopleidingen.
- Communicatieve en sociale vaardigheden.



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind45 45 12-02-07 10:05:48

*2. De docent in de rol van coach van praktijkopleiders*

Binnen het competentiegericht leren en beoordelen levert de praktijkopleider een grotere bijdrage dan voorheen bij de opleiding van de deelnemer. De omvang van deze bijdrage wordt sterk bepaald door de gemaakte afspraken op strategisch niveau en de teamspecifieke afspraken binnen de onderwijsinstelling. Bij het competentiegericht beoordelen kunnen de organisatorische en coördinerende rollen en taken van de praktijkopleider toenemen. Zo kan de praktijkopleider een grotere verantwoordelijkheid hebben bij de kwalificerende beoordeling waarvoor het hanteren van bijvoorbeeld gesprekstechnieken een noodzakelijke vaardigheid is.

In de rol van coach ondersteunt en begeleidt de docent de praktijkopleiders in hun nieuwe rollen en taken bij het opleiden en beoordelen van deelnemers. De docent signaleert de behoefte aan deskundigheidsbevordering bij praktijkopleiders en organiseert hiervoor trainingen. Als coach hanteert de docent een coachende werkstijl, gericht op het optimaliseren van de taken van de praktijkopleider.

Specifieke deskundigheid voor de docent als coach:

- Coachingsvaardigheden.

*3. De docent in de rol van netwerker*

De docent heeft in deze rol de taak zijn professionele netwerk met contactpersonen van (leer)bedrijven te onderhouden. Deze netwerken van contacten en relaties zijn constant aan verandering onderhevig door personele wisselingen binnen leerbedrijven. Dit vraagt om een actieve inzet bij het opbouwen van contacten en het creëren van nieuwe ingangen. Ook heeft de netwerker de taak om interne netwerken te creëren en te continueren.

Specifieke deskundigheid voor de docent als netwerker:

- Intern en extern relatiebeheer hanteren.
- Kennis van branche- en vakinhoudelijke aspecten van de beroepsopleidingen.
- Communicatieve en sociale vaardigheden.

*4. De docent in de rol van adviseur*

Als adviseur herkent de (bpv-)docent bij bedrijven de leer- en opleidingsvragen van zittend personeel. Bovendien is hij in staat om daar adequaat op te reageren. In gesprek met praktijkopleiders, personeelsfunctionarissen en werkgevers van bedrijven, maar ook met bijvoorbeeld CWI en andere relevante instanties kan de adviseur scholingsvragen traceren en afhandelen. De adviseur geeft voorlichting aan bedrijven en adviseert hen over specifieke leertrajecten. Afhankelijk van de beleidsafspraken van de onderwijsinstelling is deze (bpv-)docent betrokken bij contractactiviteiten van de onderwijsinstelling.

Specifieke deskundigheid voor de docent als adviseur:

- Intern en extern relatiebeheer hanteren.
- Kennis van branche- en vakinhoudelijke aspecten van de beroepsopleidingen.
- Acquisitievaardigheden.

Afhankelijk van de rolverdeling binnen een docententeam kan één docent een of meerdere rollen vervullen.

**7.3 Inrichting van de examenorganisatie**

Voor het uitvoeren van kwalificerend beoordelen is een goede inrichting van de examenorganisatie noodzakelijk. Uit de praktijk blijkt onder andere dat bij competentiegericht beoordelen meer mensen betrokken zijn, dat er meer procedures zijn en beoordelingen minder uniform worden uitgevoerd. Om ook bij deze beoordelingswijze aan interne en externe kwaliteitseisen (KCE) te voldoen is een optimale examenorganisatie noodzakelijk.



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind46 46 12-02-07 10:05:48

***Beschrijving rollen en taken back- en frontoffice***

De inrichting van de examenorganisatie wordt beschreven als backoffice en frontoffice. Bij de backoffice ligt de nadruk van de werkzaamheden op de verantwoording en kwaliteitszorg, bij de frontoffice liggen de werkzaamheden in de directe uitvoering van beoordelingen (richting deelnemer en leerbedrijf). In beide vormen zijn diverse functies te onderkennen en spelen verschillende actoren een rol.

| **Rollen backoffice** | **Omschrijving van de taken** |
|---|---|
| Ontwikkelgroep | • Ontwikkelen van beoordelingsmodellen, -instrumenten en -instructies<br>• Ontwikkelen van toetsplannen en verantwoordingsdocumenten<br>• Ontwikkelen van beoordelingsprocedures |
| Vaststellingsgroep | • Vaststellen van beoordelingsmodellen, -instrumenten en -instructies<br>• Vaststellen van toetsplannen en verantwoordingsdocumenten<br>• Beoordelen en vaststellen van inkoop of uitbesteding examinering |
| Examencommissie | • Interne goedkeuring instrumentarium<br>• Verantwoordelijk voor kwaliteitszorg |
| Examenbureau | • Logistieke en administratieve taken |
| Commissie van bezwaar/beroep | • Bemiddeling bij bezwaren |
| Manager of opleidingscoördinator | • Visie en beleid vormen over competentiegericht beoordelen<br>• Verantwoordelijk voor het uitvoeren van competentiegericht beoordelen |
| Kwaliteitszorgmedewerker | • Interne legitimering van beoordelingsprocedures (toezien dat deze procedures voldoen aan interne en externe (KCE) standaarden)<br>• Coördinatie van interne audits door KCE |
| Auditoren | • Beoordelen interne procedures |

In de backoffice krijgen vooral het management en de ontwikkelgroep een uitbreiding van taken. De auditor is een nieuwe functie. Deze functie is meestal gekoppeld aan interne medewerkers met kennis van de examenorganisatie en kwaliteitszorg.

In de backoffice krijgt het management (of opleidingscoördinator) ook een duidelijker taak bij het vormgeven van het competentiegericht beoordelen. De structuur van beoordelen is niet meer vastgelegd in kwalificatiedossiers of servicedocumenten en voorgeschreven vanuit de exameninstellingen. Een opleidingsteam kan, vanuit het competentiegerichte kwalificatiedossier, een eigen beoordelingsmodel ontwikkelen. Vanuit het management worden hiervoor de kaders aangereikt en vindt gerichte sturing plaats.

Het definitieve beoordelingsmodel komt veel meer tot stand op basis van:

- de visie en de kaders van het beleid op instellings- of unitniveau;
- personele en financiële armslag van de onderwijsinstelling of de unit;
- specifieke afspraken van het opleidingsteam;
- innovatiekracht van opleidingsteams;
- betrokkenheid van de leerbedrijven en het kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven.



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind47 47 12-02-07 10:05:48

Deze onderwijsvernieuwing zal zich de komende jaren voltrekken terwijl er voor 'oude' opleidingen nog geëxamineerd wordt op basis van eindtermen. Dat betekent grote risico's omdat deze situatie de examenprocessen complexer maakt. Mocht dit leiden tot onvoldoende functioneren van de examenprocessen, dan kan de onderwijsinstelling sancties verwachten en zelfs het recht op diplomering verliezen. Managers en opleidingscoördinatoren dienen daarom sterk te sturen om oude en nieuwe processen goed naast elkaar te laten verlopen.

Ontwikkelgroepen hebben de taak om beoordelingsmodellen te ontwerpen op basis van kwalificatiedossiers. Bij een kwalificatiedossier is er geen blauwdruk voor het juiste beoordelingsmodel. Wel zijn er landelijke voorbeelden van stappenplannen in omloop die de ontwerpfases bij het construeren van modellen en beoordelingsinstrumenten vermelden. De aanloopperiode van het competentiegericht beoordelen vraagt om creativiteit en innovatiekracht van constructeurs.
De auditor maakt deel uit van een auditteam in het kader van de kwaliteitszorg rond de examinering. Hij heeft de opdracht om interne audits uit te voeren, dwars door het hele roc heen en op alle niveaus met alle functionarissen binnen de examenorganisatie. Deze interne audits moeten leiden tot verbeter- en actieplannen (per unit en per team) om op die manier de kwaliteit van de examinering te optimaliseren.

| **Rollen frontoffice** | **Omschrijving van de taken** |
|---|---|
| Manager of opleidingscoördinator | • Algemene leiding<br>• Businessplan<br>• Relatiebeheer/accountmanagement<br>• Personeel & organisatie<br>• Aansturen deskundigheidsbevordering ontwikkelaars/ beoordelaars (intern en extern) |
| Examenbureau | • Logistieke en administratieve taken naar KCE, leerbedrijven en kandidaten |
| Bpv-docent / bpv-coördinator | • Relatiebeheer leerbedrijven<br>• Adviseren en coachen praktijkopleiders |
| Kwaliteitszorgmedewerker | • Coördineert communicatie met KCE<br>• Ondersteunt teams bij kwaliteitszorg |
| Beoordelaars | • Voorbereiden en uitvoeren beoordelingen<br>• Opstellen advies voor bijv. examencommissie |
| Auditoren | • Beoordelen externe procedures (leerbedrijven, examenlocaties) |

Bij alle medewerkers in de frontoffice heeft een verschuiving van de inhoud van hun functie plaatsgevonden. Deze verschuiving is vooral veroorzaakt door de toename van externe contacten rondom de thema's kwaliteitszorg en competentiegericht beoordelen.

Door de invoering van externe en interne kwaliteitsstandaarden voor examinering gaat de onderwijsinstelling veel meer communiceren met KCE, leerbedrijven in de regio, deelnemers en praktijkopleiders die kwalificerende beoordelingen uitvoeren.



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind48 48 12-02-07 10:05:48

Medewerkers van onderwijsinstellingen onderhouden externe netwerken, voeren tevredenheidsonderzoeken uit en adviseren/coachen praktijkopleiders bij de uitvoering van beoordelingen.

Het beoordelen van competenties wordt aan de hand van andere methoden en instrumenten uitgevoerd. De beoordeling van competenties in de context van de reële beroepssituatie is een valide beoordeling. Leerbedrijven zijn daardoor ideale locaties voor beoordelingsmomenten. Het is de taak van de medewerkers van de frontoffice om samen met het leerbedrijf deze examenlocatie te creëren. De methoden van beoordeling, zoals observeren, portfoliobeoordeling en het voeren van gesprekken, vragen om andere deskundigheden van de beoordelaars. Met beoordelaars bedoelen we ook de beoordelaars die als werknemer bij het leerbedrijf in dienst zijn. De onderwijsinstelling dient ervoor te zorgen dat deze beoordelaars deskundig genoeg zijn voor het uitvoeren van hun taken.

**7.4 Scholing en training**

De kwaliteit van het personeel dat verantwoordelijk is voor de uitvoering van het onderwijs en examinering is één van de belangrijkste factoren. Instellingen nemen zelf allerlei maatregelen om deze kwaliteit te handhaven of te vergroten. Zij organiseren scholings- en trainingsbijeenkomsten of kopen scholing in. Zij borgen kwaliteit door in frequente gesprekken persoonlijke ontwikkelplannen te bespreken. Tegelijkertijd staat het HRM-beleid passend bij competentiegericht leren en opleiden bij de meeste onderwijsinstellingen nog in de kinderschoenen. Tot de tijd dat dit beleid actief haar beslag krijgt zou persooncertificering een leemte kunnen aanvullen.

Persooncertificering zal meer en meer haar intrede doen in het onderwijs. Verschillende instellingen organiseren nu al persooncertificeringstrajecten voor assessoren en begeleiders in het onderwijs.
Als blijkt dat een onderwijsinstelling op een vertrouwenwekkende manier kan aantonen dat de eigen kwaliteitszorg op orde is, bijvoorbeeld omdat een andere erkende organisatie al een deel getoetst heeft, zou verdere externe controle achterwege kunnen blijven. Het toepassen van persooncertificering van docenten in hun rol van assessor of beoordelaar betekent een kwaliteitsgarantie van de deskundigheid van betrokkenen bij examinering.

**7.5 Rollen van beoordelaars**

Het Kenniscentrum EVC heeft voor de assessor een kwaliteitscode opgesteld. Deze kwaliteitscode wordt momenteel door het Kenniscentrum EVC aangescherpt met normeringen horend bij de standaarden. Deze kwaliteitscode kan een instelling zichzelf opleggen als norm voor de kwaliteit van de assessor. Het convenant behorend bij deze kwaliteitscode is in november 2006 ondertekend door MBO Raad, HBO-raad, AOC Raad, Paepon, CWI en sociale partners (zie ook paragraaf 2.6).

Competenties van de beoordelaars worden hieronder beschreven vanuit vier rollen.

*1. Beoordelaar in de rol van praktijkobservator*

Beoordelingsmomenten binnen een proeve van bekwaamheid vinden meestal plaats tijdens het uitvoeren van het praktische handelen en het bespreken van dit handelen. De beoordelaar heeft de taak om dit praktisch handelen te observeren en met behulp van de daarvoor geschikte instrumenten zijn bevindingen vast te leggen. De gesprekken in deze beoordelingsvorm hebben vaak tot doel om te bepalen of de deelnemer zijn handelen kan verantwoorden. Van de beoordelaar wordt verwacht de juiste vragen te stellen en met de antwoorden een juiste beoordeling te geven.



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind49 49 12-02-07 10:05:49

Specifieke deskundigheid:
- Interviewcapaciteiten.
- Observatie- en beoordelingscapaciteiten.

Het moeilijkste van deze rol is het komen tot een oordeel op basis van observaties en interpretaties. De ervaring leert dat deze deskundigheid opgebouwd dient te worden. De beoordelaar ontwikkelt onder andere zijn deskundigheid door met andere beoordelaars resultaten van observaties te evalueren. Een veel gebruikte oefenvorm is video-opnamen te maken van de beoordeling en deze beelden te evalueren.

*2. Beoordelaar in de rol van portfolio-assessor*

Het portfolio-assessment is een beoordelingsmoment waarbij de deskundigheid van de beoordelaar gericht is op het op juiste waarde schatten van bewijsmateriaal. Het portfolio-assessment wordt niet altijd uitgevoerd op basis van vooraf afgesproken bewijzen. Aan de hand van de aangeleverde bewijzen dient de beoordelaar een uitspraak te doen of de deelnemer voldoende heeft aangetoond over de competenties te beschikken binnen de gewenste situatie.

In een aantal gevallen wordt het portfolio-assessment gecombineerd met een gesprek volgens de STAR-methodiek (Situatie, Taak, Actie, Resultaat). Deze vraagtechniek daagt de deelnemer uit zijn handelen te beschrijven en te verantwoorden aan de hand van reële situaties. Dit gesprek heeft dan tot doel de waarde van het aangeleverde bewijsmateriaal in te schatten.

Specifieke deskundigheid:
- Evaluatiecapaciteiten.
- Vaktechnische capaciteiten.
- Beoordelingscapaciteiten.
- Interviewcapaciteiten.

Door de grote variatie aan bewijsmateriaal en de onderlinge verschillen tussen portfolio's is het vormen van een betrouwbare beoordeling over de relevantie en dekking van het materiaal een lastige opdracht. Het is daarom gebruikelijk, dat meerdere beoordelaars worden betrokken bij het beoordelen van een portfolio met bewijzen. De training van beoordelaars is daarom gericht op het goed onderling communiceren van beoordelaars en het formuleren van een gezamenlijk oordeel. De deskundigheid wordt opgebouwd, door regelmatig met andere beoordelaars de definitieve beoordeling te toetsen, te reflecteren op de wijze van samenwerking en nieuwe inzichten vast te leggen.

Interviewcapaciteiten worden verkregen door het trainen van gesprekstechnieken (STAR-methodiek, 'stellen van open vragen' en interventietechnieken). Een groot deel van deze trainingen is gericht op het praktisch oefenen en werken aan eigen casussen uit de praktijk.

*3. Beoordelaar in de rol van gespreksleider*

Soms zal er een gesprek worden gepland waarbij de beoordelaar informatie verzamelt bij de deelnemer om zijn oordeel te kunnen geven over de competentie van de deelnemer. Voor de organisatie van deze gesprekken is er de volgende rolverdeling; de onafhankelijke voorzitter, de notulist en de vragensteller. De beoordelaar dient elk van deze drie rollen te kunnen vervullen.

Specifieke deskundigheid:
- Observatie- en beoordelingscapaciteiten.
- Interviewcapaciteiten/gesprektechnieken (rol als voorzitter).
- Evaluatiecapaciteiten.
- Schrijverscapaciteiten.



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind50 50 12-02-07 10:05:49

In de praktijk blijkt dat de beste training voor deskundigheidsbevordering het op video opnemen van de gesprekken is. Deze opnames dienen uitstekend om te reflecteren op eigen handelen en zijn prima oefenmateriaal voor andere beoordelaars.

*4. Beoordelaar in de rol als expertbeoordelaar*

Bij deze beoordelaar wordt een sterk beroep gedaan op zijn vaktechnische kennis om tot een betrouwbaar oordeel te komen. Deze beoordelaar heeft een rol binnen alle beoordelingsmodellen, zijn oordeel is echter gericht op de specifieke vaktechniek van een beroepsopleiding. Aangezien hij zijn rol als beoordelaar kan uitvoeren tijdens observaties of in gesprekken met deelnemers zal deze persoon ook over de overige deskundigheden dienen te beschikken.

Specifieke deskundigheid:

- Observatie- en beoordelingscapaciteiten.
- Interviewcapaciteiten/gesprektechnieken.
- Evaluatiecapaciteiten.
- Vaktechnische capaciteiten.

In de praktijk blijkt deze rol het meest uitgevoerd te worden door de praktijkopleider of een andere werknemer van het leerbedrijf. Over de wijze waarop zorg gedragen kan worden voor deskundigheidsbevordering van deze beoordelaar kan (nog) geen algemene uitspraak worden gedaan. Overigens is binnen leerbedrijven vaak de nodige expertise in het begeleiden en beoordelen van werknemers aanwezig, die ook kan worden ingezet voor het beoordelen van de bpv van een mbo-deelnemer.

**7.6 Competentieprofielen beoordelaars**

De rollen van begeleider en beoordelaar zijn gescheiden in een beoordelingsprocedure. De beoordelaar speelt met name een rol in de fase van het beoordelen en waarderen van competenties. In de volgende paragrafen volgt meer informatie over de verschillende rollen van de beoordelaar en over capaciteiten waarover hij moet beschikken om ze naar behoren te kunnen vervullen.

*Kenmerkende competenties:*

- Observatie- en beoordelingscapaciteiten, objectiviteit: hij probeert subjectieve ervaringen zo objectief mogelijk te beoordelen.
- Interviewcapaciteiten: de beoordelaar slaagt erin het beste bij de beoordeelden naar boven te brengen, hij stelt veel vragen zonder onmiddellijk een oordeel te vellen, maar om de authenticiteit van de bewijzen te onderzoeken.
- Evaluatiecapaciteiten (beoordeling): hij geeft de beoordeelden feedback op een constructieve en aanmoedigende wijze die voldoet aan hun behoeften en aangepast is aan hun niveau van vertrouwelijkheid.
- Schrijverscapaciteiten: de beoordelaar weet hoe hij een duidelijk, gedetailleerd en gestructureerd verslag moet opstellen. Hij zorgt ervoor dat de beoordelingsdossiers geactualiseerd zijn en een audit kunnen doorstaan.
- Vaktechnische capaciteiten: de beoordelaar moet bewijzen dat hij vaktechnisch onderlegd is: hij moet beschikken over voldoende ervaring en kwalificaties in de geëigende discipline (beroepsactiviteit).

*De taken en werkprocessen van de beoordelaar inzake portfolio-assessment:*

- De beoordelaar beoordeelt de waarde van het portfolio en de bekwaamheidsbewijzen aan de hand van verschillende criteria: authenticiteit, actualiteit, relevantie voor kwalificatie-eisen c.q. competenties, hoeveelheid en verscheidenheid van de bewijzen.
- De beoordeelde wordt gevraagd meer informatie te verschaffen om een evenwichtige beoordeling mogelijk te maken. Vóór het onderhoud zal de beoordelaar de docu-



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind51 51 12-02-07 10:05:49

menten die de kwalificatie beschrijven, grondig hebben doorgenomen. Deze documenten beschrijven de doelstellingen, inhoud en het niveau. Op deze manier bereidt de beoordelaar het onderhoud met de beoordeelde voor.

- Mogelijk bewijs: ondervragingen, vorige ervaringen en successen, assessments (zie verder), projecten en taken, simulaties (zie verder), verslagen, bewijzen aangeleverd door derden.
- De beoordelaar haalt bewijzen uit zo veel mogelijk situaties.
- Uitvoeren van een criteriumgericht interview.
- Wanneer de beoordelaar zijn onderhoud baseert op bepaalde criteria (bijvoorbeeld de STAR-methode) wordt er heel wat informatie verkregen. Wanneer men informatie wil verkrijgen over hoe de beoordeelde zich in het verleden gedroeg in bepaalde specifieke situaties, is een sterk gestructureerd onderhoud onontbeerlijk.
- De beoordelaar overtuigt zich ervan dat de bewijzen uit het werk van de beoordeelde zelf komen.
- De beoordelaar verbindt bewijzen en capaciteiten met behulp van instrumenten, bijvoorbeeld een matrix.
- De beoordelaar legt het verband tussen bewijzen en onderliggende competenties.
- De beoordelaar vergelijkt de bewijzen met eisen uit standaarden.
- Het resultaat dat de beoordeelde behaalde, wordt vergeleken met een erkende beoordelingsstandaard.
- Inzake de bekwaamheden van de beoordeelde neemt de beoordelaar consistente, eerlijke, valide en betrouwbare beslissingen die enkel gebaseerd zijn op de overeengekomen standaard.
- De beoordelaar baseert zijn beslissing op de relevante bewijzen uit de prestatie en de kennis van de beoordeelde.
- De beoordelaar kan inconsistenties in de bewijzen uitleggen en oplossen.
- De beoordelaar is in staat andere interviewtechnieken te gebruiken, zoals het stellen van verdiepende vragen, waardoor mensen worden geholpen om hun capaciteiten te verduidelijken.
- De beoordelaar kan een verslag opstellen.
- De beoordelaar noteert de resultaten van de portfoliobeoordeling op gestandaardiseerde wijze zodat de examencommissie een oordeel kan vellen.

*Opmerkingen inzake het proces:*

- Om elk belangenconflict te vermijden, kan de begeleider nooit de beoordelaar van het portfolio zijn.
- Een portfolio op papier evalueren betekent dat er heel wat bewijsmateriaal moet worden doorgenomen.
- Bij een elektronische portfolio is het risico op vervalsing groter: de beoordeelden kunnen documenten vervalsen en/of scannen.
- In Nederland, Zweden en Frankrijk bestaan er voorbeelden van computergestuurde instrumenten voor zelfbeoordeling.
- Het is wenselijk na te gaan of er een synergie mogelijk is tussen de opvatting over het portfolio en de ontwikkelingen in Europass.
- Het gevaar bestaat dat tijdens het interview met de beoordeelden, de technische specialisten hun eigen vakjargon gebruiken; daarom is het belangrijk dat tijdens het onderhoud rekening wordt gehouden met de hele draagwijdte van de beroepsnorm.

*De taken en werkprocessen van de beoordelaar in een proeve van bekwaamheid:*

- Hij organiseert en coördineert de proeve van bekwaamheid (infrastructuur, instrumenten, enzovoort):
  - hij standaardiseert de testsituaties.
- Tijdens de beoordeling observeert hij gedrag en resultaten (producten, processen):



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind52 52 12-02-07 10:05:50

- hij evalueert het proces;
- hij evalueert het product;
- hij onderscheidt observatie en interpretatie (objectiviteit!).

• Hij maakt aantekeningen:
- hij gebruikt daarvoor een observatieformulier.

• Hij leidt een beoordelingsinterview:
- om de redenering van de beoordeelde te peilen;
- om het 'waarom' achter het gedrag te ontdekken;
- om de onderliggende kennis te testen.

• Hij interpreteert en evalueert activiteiten die verband houden met de vereiste competenties:
- hij evalueert activiteiten/producten: wat beantwoordt aan de competenties (kwaliteit).

• Hij legt het verband tussen competenties en de standaard:
- hij gebruikt een gestructureerd beoordelingsformulier;
- hij beslist aan welke criteria werd voldaan en in welke mate.

• Hij overlegt met andere beoordelaars:
- hij observeert onafhankelijk;
- hij probeert achteraf tot een consensus te komen.

• Hij stelt het eindrapport op:
- hij verschaft duidelijke informatie aan de examencommissie over het resultaat van de beoordeling.

• Hij geeft de beoordeelde of de begeleider feedback.

***Persoonlijke houdingen***

De volgende aspecten zijn relevant voor alle beoordelaars (in al hun verschillende rollen). De beoordelaars moeten beschikken over deze houdingen of ze ontwikkelen.

| | |
|---|---|
| Het geheel beoordelen | Holistische beoordeling van het EVC-proces waarbij de beoordeelde het middelpunt is. |
| Aandacht voor detail | Scherp observatievermogen; weet hoe hij met details moet omgaan. |
| Culturele en linguïstische gevoeligheid | De beoordelaar is empathisch, hij ontwikkelt een multiculturele houding naar mensen met een andere culturele en linguïstische achtergrond. |
| Onafhankelijkheid | De beoordelaar stelt zijn eigen evaluatie op en respecteert hierbij de observatie- en evaluatieformulieren. |
| Integriteit | Uiterst eerlijk en betrouwbaar<br>Kan ethische normen naleven in beroepsgebonden activiteiten<br>Respecteert het privé-leven van de beoordeelde. |
| Interpersoonlijke gevoeligheid | De beoordelaar gaat gemakkelijk om met verbale en niet-verbale interpersoonlijke communicatie en kan zichzelf verplaatsen in de beoordeelde.<br>Hij heeft respect voor de gevoelens van de beoordeelde. |
| Intrapersoonlijke gevoeligheid | Is zich bewust van de invloed van zijn eigen gedrag op andere mensen (vooral in testsituaties). |
| Luisterbereidheid | Stelt relevante vragen zodat wat vaag is, verduidelijkt wordt.<br>Luistert aandachtig naar de beoordeelde. |
| Steun | De beoordeelde moet zich op zijn gemak voelen. |



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind53 53 12-02-07 10:05:50

| | |
|---|---|
| Volharding | Doorzettingsvermogen, geeft niet op zolang het probleem niet is opgelost. |
| Verdraagzaamheid | Stabiele prestatie onder druk en/of tegenwerking. |
| Werken met anderen | De beoordelaar vergelijkt (bij de beslissingneming) het resultaat van zijn beoordeling met dat van de tweede beoordelaar en beiden komen tot een gemeenschappelijke beslissing. |



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind54 54 12-02-07 10:05:50

# 8. Kwaliteit en verantwoording

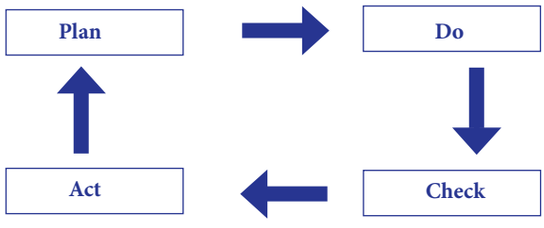
Het herontwerp van het mbo heeft behalve voor de beoordeling van de deelnemers ook gevolgen voor de beoordeling van de kwaliteit, zowel intern in het kader van verbeterdoelstellingen als extern vanwege de wettelijke verantwoordingsplicht. De behandeling van dit thema start met het toelichten van de drie kernbegrippen kwaliteit, kwaliteitszorg en zelfevaluatie.

• *Kwaliteit*

Voor een omschrijving van het begrip kwaliteit wordt aangesloten bij de opvatting van de Onderwijsraad. Deze vat kwaliteit op als het geheel van wenselijke hoedanigheden, zoals deugdelijkheid of effectiviteit van organisaties. Deze waardering is gerelateerd aan een of meer normen. Kwaliteit kan verwijzen naar een product, dienst of proces.

• *Kwaliteitszorg*

Kwaliteitszorg wordt opgevat als een actieve gerichtheid om die wenselijke hoedanigheden ook daadwerkelijk te realiseren. Kwaliteitszorg nodigt uit om te laten zien wat je kunt. In het begrip kwaliteitszorg liggen vier deelprocessen besloten die samen een cyclus vormen.
In de cyclus van kwaliteitszorg wordt de Deming-cirkel (ook wel 'PDCA-cyclus' genoemd) vaak toegepast.




• Plan: het plannen (bepalen van de gewenste output)
• Do: het uitvoeren (realiseren van de output)
• Check: het controleren (vergelijken van de realiteit en de norm)
• Act: het bijsturen (evalueren en ingrijpen)

• *Zelfevaluatie*

We spreken van zelfevaluatie als de instelling zelf het initiatief neemt en zelf de evaluatie uitvoert, waarbij de instelling voorwerp is van analyse. Daarbij besluit de instelling zelfstandig welke acties genomen gaan worden ter verbetering van de kwaliteit. De nadruk ligt bij de instelling zelf als verantwoordelijke voor de kwaliteit van het door haar aangeboden onderwijs en de examens.
Zelfevaluatie is met andere woorden het op eigen initiatief systematisch beoordelen van processen en resultaten en het daaraan verbinden van conclusies in de vorm van verbeteracties. Zelfevaluatie geeft antwoord op de vraag: wat is de huidige situatie op bepaalde aspecten en wat zou beter kunnen? Zelfevaluatie wordt gezien als noodzakelijke voorwaarde voor kwaliteitszorg en motor voor kwaliteitsverbetering.

**8.1 Nieuwe onderwijsmodellen, nieuwe kwaliteitseisen**

Nieuwe onderwijsmodellen en nieuwe vormen van examinering kenmerken zich door meer accent op zelfverantwoordelijkheid en feedback, op autonomie en op het zelf aandragen van bewijzen van kwaliteit. Competenties zijn de belangrijkste bouwstenen van moderne opleidingen. Begrippen zoals maatwerk, flexibiliteit en prestaties doen met het herontwerp hun intrede. Het competentiebegrip centraal stellen heeft gevolgen voor deelnemers. Van hen wordt meer initiatief verwacht in het aantonen van het eigen kunnen.

Hetzelfde geldt voor docenten; van hen wordt een andere begeleiding verwacht, die onder meer gericht is op het ondersteunen van dit proces van uitnodigen en deelnemers stimuleert om hun vakbekwaamheid daadwerkelijk te laten zien.



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind55 55 12-02-07 10:05:50

Bij interne en externe audits worden docenten en andere medewerkers die betrokken zijn bij examinering bevraagd op kwaliteitsaspecten. Ook hier gaat het om het aandragen van bewijzen en het bewust zijn van kwaliteit. Wat geldt voor deelnemers, docenten en teams, kan men doortrekken naar de gehele onderwijsinstelling.

Dit verhoudt zich moeilijk met een bureaucratisch, rigide, op beheersing gebaseerd systeem van controle. Moderne processen en procedures van verantwoording zouden bij moeten dragen aan het verhogen van kwaliteit en herontwerpgedachtegoed ondersteunen.
De huidige wettelijke kaders betekenen voor roc's, aoc's en vakscholen een grote inspanning, waarbij men de vraag kan stellen of de huidige werkwijze bijdraagt aan echte kwaliteitsgaranties. De ervaring leert dat roc's, aoc's en vakscholen onvoldoende uitgenodigd worden om pro-actief invulling te geven aan een kwaliteitszorgsysteem dat past bij moderne opvattingen over verantwoorden.

KCE is een relatief jonge organisatie die als ambitie heeft om ruimte te laten voor eigen verantwoordelijkheid. Dit blijkt bijvoorbeeld uit een vernieuwing van de standaarden en uit het inmiddels toegepaste principe van proportioneel meten. Uit de praktijk blijkt dat er (nog) onvoldoende afstemming bestaat tussen de kwaliteitszorgcyclus van onderwijsinstellingen en de wijze van controle door KCE. Onderwijsinstellingen hebben te maken met veel regels en onderwerpen waarover zij verantwoording moeten afleggen. Zij ervaren regelmatig spanning tussen de eisen van externe partijen, bijvoorbeeld tussen die van de Inspectie en KCE.

**8.2 Wettelijke kaders**

In artikel 1.3.6. van de WEB is opgenomen dat de onderwijsinstelling een stelsel van kwaliteitszorg moet inrichten. Instellingen dienen aan kwaliteitsverbetering te werken en de kwaliteit van het onderwijs regelmatig te beoordelen. Deze beoordeling gebeurt met betrokkenheid van onafhankelijk deskundigen en belanghebbenden. Het bevoegd gezag maakt regelmatig, en voor wat betreft de examens jaarlijks een verslag. In dit verslag wordt openbaar verantwoording afgelegd over de manier waarop de instelling heeft gewerkt aan het leveren van de gewenste kwaliteit en omvat de beoordeling van de kwaliteit van het onderwijs, de uitkomsten van die beoordeling en het voorgenomen beleid in het licht van die uitkomsten.

Met de invoering van de nieuwe examensystematiek mbo zijn roc's, aoc's en vakscholen zelf verantwoordelijk geworden voor de inrichting en uitvoering van de examens. De examens moeten voldoen aan landelijk vastgestelde kwaliteitsstandaarden (zie paragraaf 3.2). Elke instelling moet jaarlijks publieke verantwoording afleggen over de kwaliteit van de examens. De bewijsvoering hiervan ligt primair bij de instellingen. KCE baseert zich op de zelfevaluatie van de onderwijsinstelling.

Er zijn twee instanties die beoordelen, de Inspectie en KCE, waarbij de methodieken niet goed op elkaar zijn afgestemd. Het integraal inhoud geven aan kwaliteit van zowel het leren als de examinering wordt bemoeilijkt doordat instellingen te maken hebben met verschillende toezichthouders.

In de nieuwe werkwijze van KCE worden twee fasen onderscheiden: een onderzoeksfase en een verificatiefase. In de onderzoeksfase onderzoekt KCE op basis van documenten van de instellingen de kwaliteit van examinering. De opgestelde zelfevaluatie, het instrumentarium van examinering en documenten als de onderwijs- en examenregeling (OER) en een kwaliteitshandboek zijn de belangrijk-



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind56 56 12-02-07 10:05:51

ste input voor dit onderzoek. Deze fase levert een auditprofiel op. Vervolgens vindt een meer of minder uitgebreide verificatie op de instelling plaats. Het KCE kan een goedkeurende, voorwaardelijke of afkeurende verklaring afgeven. Een roc, aoc of vakschool kan worden gedwongen de examineringsactiviteiten uit te besteden. Dit betekent dat een instelling de eerste drie studiejaren niet zelf het examen van die betreffende opleiding mag verzorgen. Daar staat tegenover dat als een instelling in de onderzoeksfase laat zien dat de kwaliteit op orde is, dit financiële voordelen biedt en de tijdsinvestering beperkt blijft.

***Bevindingen KCE en beleidsreactie OCW***

Het Examenverslag MBO 2004-2005 is het eerste examenverslag van KCE (2005). Dit rapport bevat de resultaten van de instellingen wat betreft de examenkwaliteit tijdens het eerste jaar onder de nieuwe controlesystematiek. KCE formuleert hierin verschillende aandachtspunten. Het betreft het verbeteren van de toetskwaliteit van de examenproducten. Een tweede aandachtspunt dat uit de onderzoeken naar voren kwam, is het implementeren en verbeteren van het kwaliteitszorgsysteem met betrekking tot examinering. Ook is het van belang, zo constateert KCE in dit verslag, dat de verschillende belanghebbenden (deelnemers en het beroepenveld) structureel bij de zelfevaluatie worden betrokken.

De staatssecretaris van OCW onderkent in een beleidsreactie op het examenverslag dat instellingen nog bezig zijn de examenprocessen te implementeren. Tijdig de vereiste kwaliteit leveren vraagt adequate aansturing door het management. De staatssecretaris constateert verder dat kwaliteitszorg duidelijk op de agenda staat en dat met een goed functionerend kwaliteitszorgstelsel ten aanzien van de examens de instelling zelf tijdig tekortkomingen kan vaststellen en waar nodig tijdig verbeteracties in gang kan zetten.

We kunnen concluderen dat er vertrouwen is in de werkwijze en in de kwaliteit van examens. Tegelijkertijd kunnen we concluderen dat er nog een weg te gaan is en dat de kwaliteit van examens, het borgen van die kwaliteit door een goed werkend systeem van kwaliteitszorg en zelfevaluatie, nog wel even aandachtspunten zullen blijven.

**8.3 Aansluiting interne en externe kwaliteitszorg**

De MBO Raad en de AOC Raad pleiten in hun nota 'Visie op examinering' voor een goede aansluiting tussen interne kwaliteitszorg en de externe kwaliteitsborging. De ambitie is dat afnemers van het onderwijs vertrouwen hebben in de kwaliteit van de examinering. Het civiel effect van het diploma hangt sterk samen met dit vertrouwen.

De leden van de MBO Raad en de AOC Raad formuleren in hun nota dat zij:

- streven naar een wijze van externe borging die past bij de huidige ontwikkelingen in de richting van competentiegericht onderwijs;
- hun verantwoordelijkheid nemen voor de inrichting en uitvoering van een systeem van interne kwaliteitszorg, waarbij zij zelf eigen kwaliteitsstandaarden formuleren in samenspraak met (regionale) partners waaronder het bedrijfsleven;
- willen dat externe verantwoording zoveel mogelijk aansluit bij het interne kwaliteitszorgsysteem (zelfevaluatie). De frequentie van het externe toezicht zou beter afgestemd moeten worden op de kwaliteitscyclus van de instellingen;
- streven naar integratie van kwaliteitszorg van examinering in het totale kwaliteitszorgsysteem. Concreet betekent dit dat de methoden en tijdstippen van kwaliteitscontrole van KCE afgestemd moeten worden op die van de Inspectie. Wenselijk is een integraal kwaliteitszorgsysteem waaruit door alle relevante actoren (KCE, Inspec-



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind57 57 12-02-07 10:05:51

tie, gemeentes, OCW) informatie kan worden gehaald om aan die partijen verantwoording af te kunnen leggen. De invulling en de intensiteit van de externe controle hangt af van de kwaliteit die de onderwijsinstelling levert. Dit wordt aangeduid met de term proportioneel toezicht. Dit laatste punt is inmiddels door KCE ingevoerd.

Uit deze visie komt een beeld naar voren van instellingen die op een congruente manier invulling willen geven aan zelfevaluatie en verantwoording. Een systeem dat conform het herontwerp van opleidingen ruimte laat voor variëteit en maatwerk. Een beeld ook van mbo-instellingen die het belang onderschrijven van een deugdelijke kwaliteitsborging en permanente verbetering van de kwaliteit van examens nastreven, hetgeen niet gepaard hoeft te gaan met permanente controle. Instellingen zijn vanzelfsprekend bereid verantwoording af te leggen van publieke middelen. Er is behoefte aan een betere afstemming met actoren zoals Inspectie en KCE en een behoefte aan een meer intern gerichte integrale aanpak. Een aanpak die de hele organisatie raakt in het werken aan kwaliteit. Dit houdt in dat de onderwijsinstelling haar rol moet nemen door met medewerkers continu te werken aan kwaliteitsbewustzijn. Dit vraagt onder meer een goede aansturing van het management.
In de volgende paragrafen wordt de geschetste problematiek verder uitgewerkt en ingegaan op de manier waarop die visie handen en voeten gegeven kan worden voor wat betreft:

- de gewenste integrale aanpak;
- de relatie tussen onderwijsvernieuwing en kwaliteitszorg;
- de interne organisatie en de rol van het management.

Het verbeteren van de afstemming in processen, procedures en inhoud tussen enerzijds onderwijsinstellingen en anderzijds KCE en Inspectie is een kwestie die de MBO Raad met zijn leden verder verkent. Op termijn zijn wellicht andere vormen van kwaliteit en toezicht beter passend dan de huidige vormen van verantwoording.

De discussie zou zich kunnen richten op de winst van twee toezichthouders en op het vergroten van de eigen verantwoordelijkheid van de onderwijsinstellingen. In die discussie kan het rapport van McDaniel en Immers (juni 2006) een vertrekpunt zijn. In dit rapport, uitgevoerd in opdracht van het Koning Willem I College, het Friesland College en het ROC Eindhoven, met financiële ondersteuning van het Procesmanagement Herontwerp MBO, wordt gepleit voor accreditatie als alternatief systeem voor de mbo-sector.
In een bijeenkomst met als thema 'Consensus kwaliteitsborging en toezicht', waar vertegenwoordigers van de MBO Raad, Ministerie van OCW, Onderwijsinspectie, COLO, Paepon en het Gemeenschappelijk procesmanagement aanwezig waren, zijn onlangs verschillende knelpunten in het huidige systeem geconstateerd.
Als uitgangspunten voor een nieuw systeem van kwaliteitszorg zijn onder andere genoemd: het toezicht komt in handen van één externe onafhankelijke toezichthouder en het externe toezicht sluit aan bij het interne toezicht van de instellingen.

***Enkele valkuilen***

- ***Statische structuuroplossingen in plaats van dynamisch werken aan kwaliteitsbewustzijn***

  Invulling geven aan kwaliteitsborging vraagt om duidelijke regels en richtlijnen. Wat we zien is dat regels al snel doel worden en dat kwaliteitszorg louter technisch geïnterpreteerd wordt. Een tweede risico is dat er weinig ruimte is voor eigen invulling. Het 'wat en hoe' liggen vast. Het sturen op regels wordt gekenmerkt door een eenzijdige sturing. Dominant is controle, beheersing, toezicht en regulering. Met alleen een handboek kwaliteits-



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind58 58 12-02-07 10:05:51

zorg of een handboek examinering realiseert men nog geen verbeteringen.
Het dynamisch werken aan kwaliteitsbewustzijn focust op prestaties en resultaten. Het 'wat' ligt vast, het 'hoe' is vrij. Het sturen op prestaties wordt gekenmerkt door transparante afspraken en waar nodig bijsturen en ingrijpen in het proces.

- ***Onvoldoende samenhang in activiteiten gericht op het verbeteren van kwaliteit***

  De huidige praktijk laat een versnippering aan activiteiten zien. Een kwaliteitszorgmedewerker heeft in de praktijk bijvoorbeeld weinig contact met medewerkers die verantwoordelijk zijn voor de kwaliteit van de examens. Dit is voor een deel te verklaren door de huidige situatie dat roc's, aoc's en vakscholen te maken hebben met twee toezichthouders met elk hun eigen methoden en planningen. Binnen de onderwijsinstellingen is vaak sprake van een enorme diversiteit aan instrumenten en aanpakken die op unitniveau of instellingsniveau weinig samenhang vertonen. Het wiel wordt regelmatig opnieuw uitgevonden. Meer samenhang in activiteiten gericht op kwaliteitsverbetering vraagt centrale aansturing.

- ***Externe gerichtheid***

  De huidige kwaliteitssystemen en regelgeving leggen vrij nauwkeurig vast wat een medewerker in een bepaalde situatie moet doen. Gedetailleerde doelen, matrijzen, standaarden, interne en externe audits, protocollen en procedures, vastgelegd in een handboek brengen een cultuur met zich mee die elk eigen initiatief of kritiek hierop in de kiem dreigt te smoren. In het streven naar kwaliteit zullen de vrijheid om af te wijken, de eigen verantwoordelijkheid en het zelfevaluerende vermogen meer accent moeten krijgen. Met het oog op het voorkomen van sancties doen verschillende instellingen aan windowdressing.
  Er zijn voldoende voorbeelden te noemen van jaarplannen die enkel voor Inspectie of KCE gemaakt worden en verder weinig impact hebben.

Een bijkomende valkuil is dat door de veelheid van procedures het zicht ontnomen wordt op de focus van de verbetering. Gebrekkige doelstellingen maken vaak dat zaken die echt belangrijk zijn te weinig aandacht krijgen. Dit vraagt een heldere focus van met name het management en een tijdige reflectie op die doelen en op de systematiek van het implementeren van regels en richtlijnen.

### 8.4 Integrale aanpak

De focus van zelfevaluatie en verantwoording is nadrukkelijk verbonden met de integrale aanpak en het vormgeven van de parallel tussen onderwijsvernieuwing en kwaliteitszorg. Aansturing door het management zal op deze punten gericht zijn. Die integrale aanpak wordt hieronder nog even kort samengevat en de relatie met onderwijsvernieuwing beknopt toegelicht.
Daarna worden de belangrijkste taken van het management geschetst aan de hand van het cascademodel en de cyclus van kwaliteitszorg.

De gewenste integrale aanpak heeft betrekking op verschillende niveaus:

- Integrale instellingsbrede aanpak op instellingsniveau (roc, aoc of vakschool). Binnen verschillende roc's lijkt het alsof onderwijsvernieuwingen en kwaliteitszorg zich geheel los van elkaar ontwikkelen. Vaak ontbreekt een instellingsbrede aanpak.
- Integrale aanpak van kwaliteitszorg van onderwijs en examinering. Dit vraagt integratie tussen KCE en Inspectie. Die gewenste afstemming bevordert dat de kwaliteitscyclus voor examinering opgenomen kan worden in de algemene kwaliteitszorgcyclus.



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind59 59 12-02-07 10:05:52

- Het externe toezicht dient bovendien zoveel mogelijk aan te sluiten bij het interne kwaliteitszorgsysteem van de onderwijsinstelling.

***Relatie onderwijsvernieuwing en kwaliteitszorg***

Er is een parallel te trekken tussen dat wat van een deelnemer verwacht wordt in een competentiegerichte benadering van beoordelen en de kwaliteit die van instellingen verwacht mag worden. Men zou die parallel als volgt kunnen doortrekken: de instelling levert bewijzen van kwaliteit en is in staat om systematisch op de kwaliteit van examinering te reflecteren. De uitkomsten van de beoordeling zijn tevens beginpunt voor verbetering en verdere ontwikkeling. Onderwijsvernieuwing wordt versterkt als de kwalitatieve en kwantitatieve resultaten ervan in een kwaliteitszorgsysteem worden gevolgd en toegankelijk worden gemaakt voor reflectie en bijsturing. Deze versterking wordt natuurlijk niet gerealiseerd als kwaliteitszorg slechts bij enkele medewerkers neergelegd wordt. Reflectie en bijsturing zouden bij iedere medewerker op alle niveaus in de organisatie moeten gebeuren.

Onderwijsinstellingen ondervragen zichzelf meer en meer op prestaties en resultaten. Zo gemakkelijk men oordelen uitspreekt over deelnemers, zo gemakkelijk moet het worden om een eerlijke zelfevaluatie van de eigen prestaties uit te voeren.

Kwaliteitszorg is een cruciaal instrument in de continue reflectie op de opdracht van het onderwijs en examinering en op het werken aan de verbetering van de examens.

Een voortdurende reflectie op de vraag of de goede dingen goed worden gedaan is essentieel. Dit is nog geen gangbare praktijk. De PDCA-cyclus kan hierbij een goed hulpmiddel zijn.

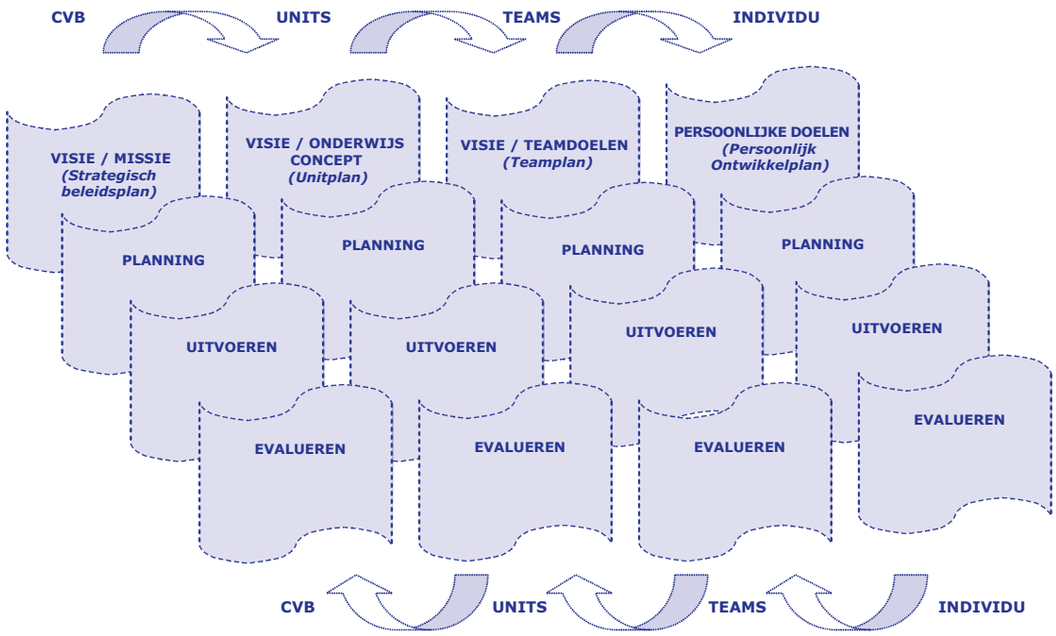
***Interne organisatie en rol van het management***

Kwaliteitszorg is iets dat raakt aan ieders eigen werk en verder reikt dan louter een organisatorische aangelegenheid. Het realiseren van kwaliteitsbewustzijn vraagt een adequate aansturing van het management op alle niveaus. Voor het daadwerkelijk inhoud geven aan zelfregie, eigen verantwoordelijkheid en het leveren van garanties voor eigen kwaliteit is een passende sturingswijze nodig. Er zijn immers mensen nodig die het proces van kwaliteitsborging met succes implementeren. Het succesvol implementeren stelt eisen aan de rollen van het management. Het sturen op resultaten en personen en het realiseren van verbeteringen is een effectiever sturingsperspectief dan het sturen op regels.

Het cascademodel kan behulpzaam zijn bij het zichtbaar maken van wat nu eigenlijk ingevoerd moet worden en langs welke weg die invoering verloopt. Wat vraagt een integrale aanpak en het nastreven van meer congruentie tussen herontwerp en verantwoording van het CvB, van unitdirecties, teams en individuele docenten?



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind60 60 12-02-07 10:05:52




*Cascademodel*

***Activiteiten CvB:***

- Externe communicatie met actoren zoals MBO Raad/ AOC Raad, Procesmanagement Herontwerp, KCE en Inspectie gericht op het bevorderen van integraliteit van kwaliteitscontrole. Streven naar afstemmen doelen en periodes uit eigen interne cyclus van zelfevaluatie en verantwoording met externe cyclus van Inspectie en KCE.
- Intern vaststellen met unitdirecteuren welke doelen het komende jaar centraal staan. Doelen worden gesteld binnen kaders zoals strategisch beleidsplan, directiestatuten en functiebeschrijvingen. Het CvB stelt op hoofdlijnen de doelen vast. Op unitniveau wordt bepaald hoe deze doelen gerealiseerd gaan worden.
- Vooraf is op hoofdlijnen duidelijk aan welke kwaliteitsdoelen gewerkt gaat worden. Een unit, sector of team kan zelf nog doelen toevoegen. In het format van de rapportage staan alle indicatoren van KCE, Inspectie of eigen standaarden. Op basis van de indicatoren worden alle relevante documenten verzameld. Het 'wat' ligt vast, het 'hoe' krijgt haar invulling in managementcontracten tussen de unitmanager en teams die vervolgens weer hun vertaalslag hebben naar teamplannen.
- Speerpunten van verbetering staan vermeld in managementcontracten, teamplannen en persoonlijke ontwikkelplannen.
- Vaststellen welke functionarissen welke rapportage opleveren. Zorgdragen voor afstemming tussen kwaliteitszorgmedewerkers en medewerkers specifiek belast met kwaliteit van examens.
- Bewaken voortgang door tussentijdse gesprekken. Verbeterpunten krijgen plaats in managementcontracten.
- Reflecteren op eigen implementatiestrategie.

***Activiteiten Unitdirectie:***

- Intern vaststellen met afdelingsdirecteuren en kwaliteitszorgmedewerkers welke doelen het komende jaar centraal staan en hoe deze doelen gerealiseerd gaan worden. Doelen worden gesteld binnen de afspraken die met het CvB gemaakt zijn.



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind61 61 12-02-07 10:05:52

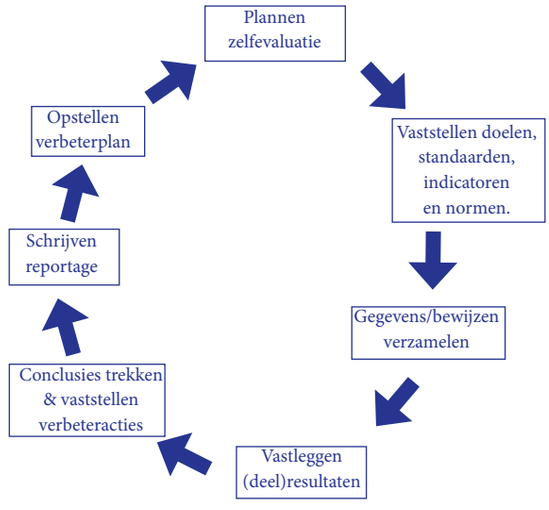
- Vaststellen (identiek) systeem van kwaliteitszorg voor alle units.
- Opstellen contracten met afdelingsdirecteuren. In de contracten zijn de volgende categorieën opgenomen: doelen, voorgenomen activiteiten, normen, behaalde resultaten, ondernomen activiteiten, evaluatie en verbeterdoelen.
- Aansturen taken en verantwoordelijkheden examencommissie en kwaliteitszorgmedewerkers. Op unitniveau zou meer nog dan nu het geval is afstemming of integratie plaats kunnen vinden tussen medewerkers betrokken bij examinering en medewerkers betrokken bij kwaliteitszorg. Deze stafmedewerkers kunnen prima een rol vervullen in het afstemmen van contracten, het kritisch bekijken of doelen 'smart' geformuleerd zijn, het meedenken in typen bewijzen die verzameld kunnen worden en in het verzorgen van scholing.
- De vastgelegde activiteiten worden uitgevoerd. In de interne cyclus van kwaliteitszorg gaat het onder meer om:
  - plannen van de zelfevaluatie;
  - vaststellen doelen, standaarden en indicatoren;
  - gegevens verzamelen: productevaluaties, organiseren tevredenheidsonderzoeken deelnemers, medewerkers en bedrijven, interne audits;
  - vastleggen resultaten;
  - conclusies trekken en vaststellen verbeteracties;
  - rapportage;
  - opstellen verbeteracties.
- Behaalde resultaten zoals scores op indicatoren worden geregistreerd en van bewijsstukken voorzien.
- Bewaken en aansturing van de voortgang door tussentijds gesprekken over resultaten met bewijsstukken. Verbeterpunten krijgen plaats in teamcontracten.

***Activiteiten Teams:***

- Verbeterplannen van units worden naar teamniveau vertaald.
- Uitvoering geven aan doelen, standaarden en indicatoren zoals vastgelegd in teamcontracten.
- Op teamniveau wordt de examinering gepland en uitgevoerd. Constructie van examens, vaststelling van examens, bepalen cesuur, afname en evalueren van examenresultaten zijn onderdelen van de examencyclus. Hier wordt de kwaliteit bepaald en vindt de verbetering plaats.
- Bewaken en aansturing van de voortgang door tussentijdse gesprekken over resultaten met bewijsstukken. Verbeterpunten krijgen plaats in individuele persoonlijke ontwikkelplannen.

***Cyclus van kwaliteitszorg/zelfevaluatie***

Zelfevaluatie en verantwoording wordt opgevat als een cyclisch proces waarin verschillende activiteiten te onderscheiden zijn.




*Cyclus zelfevaluatie en verantwoording*

Deze ***cyclus van kwaliteitszorg*** is op verschillende niveaus bruikbaar.

In deze cyclus is de eerder geschetste Deming-cirkel (of PDCA-cyclus) herkenbaar.



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind62 62 12-02-07 10:05:53

***Rol stafmedewerkers in relatie tot rollen van het management en uitvoerders***

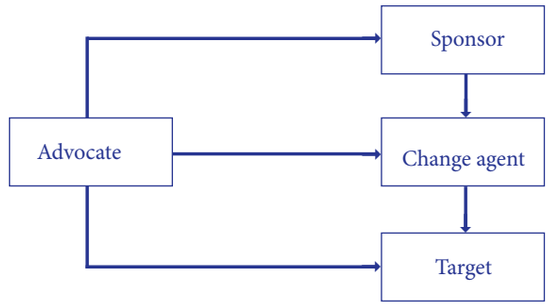
Het is goed om nog even apart stil te staan bij de rol van stafmedewerkers. De praktijk laat zien dat stafmedewerkers veel energie steken in het doorvoeren van veranderingen, terwijl de afstemming met de lijnverantwoordelijken hierbij vaak achterwege blijft.

Voor het effectief realiseren van een beter kwaliteitssysteem (of welke verandering dan ook) is het nuttig om rollen goed te onderscheiden.

Hiervoor gebruiken we de rollen in verandertrajecten zoals die geformuleerd zijn in 'Naar een flexibel organisatieregime in roc's' (Biessen e.a. 2005).

Stafmedewerkers ('de advocate') zijn de pleitbezorgers van de verandering: zij ondersteunen en hebben van het management een goed omschreven rol in het proces. Zij kunnen bijvoorbeeld een rol hebben in het afstemmen van teamcontracten, het checken of doelen 'smart' geformuleerd zijn en bewijzen meetbaar zijn. Zij hebben geen lijnverantwoordelijkheid en geen formele bevoegdheden. Een valkuil voor stafmedewerkers is dat zij onvoldoende de lijnmanagers aanspreken op hun verantwoordelijkheden of zelf een sturende rol nemen. Het management (en dus niet de stafmedewerker) stuurt de uitvoerders aan. Het management legitimeert, stimuleert, faciliteert en bestendigt. De zogenoemde 'sponsor' is iemand uit de lijn van de organisatie. Dit kan bijvoorbeeld het CvB, een unitdirecteur of afdelingsmanager zijn.

De 'change agent' is als lijnmanager verantwoordelijk voor de implementatie van de verandering. De change agents communiceren zowel met het management als met degenen op wie de verandering gericht is. De target is de doelgroep waarop de verandering gericht is, veelal zullen dit docenten zijn. Aan hen zal duidelijk gemaakt moeten worden wat de noodzaak van de verandering is en wat dit gaat betekenen. Verwachtingen dienen op elkaar afgestemd te worden.




*Rollen in verandertrajecten*

• *Sponsor*

Legitimeert de verandering:

- uitdragende rol;
- betalende rol;
- bestendigende rol;
- stelt prioriteiten, creëert omgeving en klimaat waarin verandering in de geplande periode en binnen het budget gerealiseerd kan worden.

• *Change agent*

- voert de verandering door;
- is kritisch naar zijn sponsor;
- werkt niet harder dan zijn sponsor.

• *Target*

- doelgroep waarop de verandering betrekking heeft;
- zullen nut en noodzaak van de veranderingen moeten uitvinden;
- wat wordt van hen verwacht?

• *Advocate*

- wil graag de verandering ondersteunen;
- heeft geen lijnverantwoordelijkheid;
- heeft geen formele bevoegdheden;



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind63 63 12-02-07 10:05:53

- krijgt van het management een rol in het verander-
  proces.

Om een integrale aanpak van kwaliteitszorg op de verschillende niveaus te implementeren, is een bewust gepland verandertraject, waarin sprake is van een overwogen gekozen rolverdeling tussen de verschillende actoren absolute noodzaak. Belangrijk is dat het CvB zijn sponsorrol inneemt, dat de lijnmanager verantwoordelijk wordt gehouden voor de implementatie en dat er draagvlak bij de doelgroep wordt verkregen.

**8.5 Instrumenten en methoden**

Er zijn legio instrumenten voor kwaliteitszorg op de markt. Bij de keuze van instrumenten is het zaak dat er gekozen wordt voor instrumenten die passen bij één integrale aanpak voor de gehele interne kwaliteitszorg. Zelfevaluatie en verslaglegging rond examinering zouden niet geïsoleerd aangepakt moeten worden. Hieronder volgen enkele voorbeelden.

***Voorbeeld 1. Stappenplan voor het opstellen van een zelfevaluatierapport***

| | |
|---|---|
| 1. | Het CvB stelt vast welke functionarissen de rapportage opleveren en welke kwaliteitsaspecten in de zelfevaluatie een plaats krijgen. Voordat de rapportage opgesteld wordt, moet duidelijk zijn welke kwaliteitsaspecten minimaal ingevuld worden en wat een sector of team zelf kan toevoegen. |
| 2. | Speerpunten van verbetering staan vermeld in managementcontracten, teamplannen. |
| 3. | In het format van de rapportage staan alle indicatoren van KCE, Inspectie of anderszins. Op basis van deze indicatoren worden alle relevante documenten verzameld. |
| 4. | Per indicator wordt ingevuld of wel of niet voldaan is aan de betreffende indicator. |
| 5. | De bewijsstukken worden vermeld en aangegeven wordt waar de bewijsstukken gearchiveerd zijn. |
| 6. | Per indicator wordt een toelichting gegeven over de stand van zaken. |
| 7. | Met betrokkenen wordt besproken wat de verbeterpunten zijn. |
| 8. | Verbeterpunten krijgen plaats in managementcontract en teamplan. |
| 9. | Verbeteringen worden aangestuurd en zijn onderwerp in voortgangsgesprekken. |



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind64 64 12-02-07 10:05:53

*Voorbeeld 2. Een mogelijke inhoudsopgave van het examenverslag*

**1. Inleiding**

1.1 Doel zelfevaluatie.

1.2 Instrumenten voor gegevensverzameling.

1.3 Werkwijze.

**2. Instellingsgegevens**

2.1 Organogram: betrokken bij examinering.

2.2 Aantal deelnemers.

2.3 Aantal medewerkers.

2.4 Verbeterpunten.

**3. Resultaten**

3.1 Stand van zaken met betrekking tot de verbeterpunten (uitkomsten).

3.2 Stand van zaken met betrekking tot de standaarden KCE (uitkomsten).

3.3 Resultaten zelfevaluatie.

3.4 Resultaten audits.

3.5 Tevredenheid beroepenveld.

3.6 Tevredenheid deelnemers.

3.7 Evaluatie beoordelingsperiodes.

3.8 Evaluatie van het OER en het opleidingsprogramma.

**4. Conclusies en verbeterpunten**

4.1 Naar aanleiding van evaluaties.

4.2 Naar aanleiding van stand van zaken realisatie verbeterpunten.

*Voorbeeld 3. Een onderdeel van een teamcontract specifiek gericht op zelfevaluatie*

| Standaard/Doelen | | | | |
|---|---|---|---|---|
| A | | | | |
| B | | | | |
| C | | | | |
| Indicator | Ja | Nee | Bewijsstuk | Waar opgeslagen |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| O Voldoende<br>O Onvoldoende (afhankelijk van geformuleerde norm) | | | | |
| Verbeteractiviteiten: | | | | |



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind65 65 12-02-07 10:05:54

### *Voorbeeld 4. Tips/handreikingen voor auditees*

Uit trainingen voor auditoren en auditees kunnen enkele bruikbare tips geselecteerd worden. We geven deze hieronder samengevat weer.

- weet vanuit welke rol je gaat antwoorden (constructeur, voorzitter examencommissie, vaststeller);
- ben je bewust van het onderscheid tussen leren en examineren;
- maak de gehanteerde procedures expliciet (handboeken, checklisten en dergelijke).
- denk cyclisch in termen van plan-do-check-act. In de audit gaat het om de feitelijke situatie;
- ben gefocust op bewijzen in de vorm van akkoordverklaringen, plannen van aanpak, verslagen van bijeenkomsten, feedback-rapportages, bewijzen waaruit de betrokkenheid met bedrijven blijkt;
- toon bij elke summatieve beoordeling de relatie met de eindtermen/competenties aan. Eindgesprekken worden schriftelijk verslagen.

### *Voorbeeld 5. Tips/handreikingen voor auditoren voor het voeren van auditgesprekken*

Audits kunnen uitgevoerd worden bij deelnemers, leden van de examencommissies, constructeurs, beoordelaars, vaststellers, examinatoren, medewerkers van bedrijven.

- Binnen instellingen is men geneigd kwaliteitszorg-medewerkers of andere staffunctionarissen als interne auditoren in te zetten. Het is een idee om in elke laag van de organisatie medewerkers als auditor op te laten treden. Dit vraagt wel scholing vooraf, maar het effect op het kwaliteitsbewustzijn van medewerkers is veel groter. Deze medewerkers hebben immers een direct effect op hun omgeving.
- Stel vanuit de instelling het stramien van de audit vast:
  - Introductie: voorstellen, doel van de audit toelichten, aangeven wat er met de resultaten gebeurt, op gemak stellen etc.
  - Audit: geef vooraf richtvragen mee.
  - Afronding: vraag naar een algeheel cijfer voor de geleverde kwaliteit (waarom niet hoger of lager?).

Richtvragen hebben idealiter betrekking op de doelen en standaarden zoals die in het teamplan geformuleerd zijn. Richtvragen kunnen de cyclus volgen van voorbereiding van examens, uitvoering/afname en nazorg.



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind66 66 12-02-07 10:05:54

# Bijlage. Literatuur en overige bronnen

**Gebruikte en aan te bevelen literatuur**


Baarda (red), R., Van den Berg, J. en Huisman, J. (augustus 2006) *Leren langs nieuwe wegen. Evaluatie kwalificatiestructuur mbo 2005/2006.* 's-Hertogenbosch: CINOP.

Berg, J. van den, en Doets, C. (red). (2005) *Een dag zonder leren, is een verloren dag. Onderzoek Proeftuinen 2004-2005.* 's-Hertogenbosch: CINOP.

Biessen, J., Ebbens, F., van Esch, W. van, Kleuskens, R. en Thielen, P. (2005) *Naar een flexibel organisatieregime in roc's, deel 1 en 2.* 's-Hertogenbosch: CINOP.

Blokhuis, F. en Leenders, E. (2006) *Beroepspraktijkvorming: het organiseren van interactie.* 's-Hertogenbosch: CINOP.

Bos, E.L. (1998) *Competentie: verheldering van een begrip. (OTEC-rapport 98/R01)* Heerlen: Open Universiteit.

CINOPtiek *Themanummer Leren in de regio. Bedrijfsleven en onderwijs moeten krachten bundelen.* 's-Hertogenbosch: CINOP.

CLOP-Magazine *Themanummer Beoordelen van competenties.*
's-Hertogenbosch: CINOP.

Council of Europe (2001) *Common European Framework of Reference for Languages: Learning, teaching, assessment.* Cambridge University Press.

Driessen, M. en Edelenbosch, P. (2006) *Talen Tellen. Een analyse van de taalcompetentieprofielen in de nieuwe kwalificatiestructuur.* 's-Hertogenbosch: CINOP.

Droste, J.P., Born, P. van den, Hermanussen, J. en Willemse, P. (2004) *Competentiegericht leren vormgeven, zo kun je dat doen* (hoofdstuk 3). 's-Hertogenbosch: CINOP.

Dungen, M. van den, Pijls, T. en Boerma, S. (2003) *Organisatie en verantwoording van examinering en EVC.* 's-Hertogenbosch: CINOP.

Dungen, M. van den (2005) 'In EVC domineert het opleidings-denken nog' in Develop nr. 3-4, pp. 35-38; interview door Ans Grotendorst.

Gemeenschappelijk Proces Management (2006) *Kwalificerend examineren in competentiegericht beroepsonderwijs.* Ede: GPM.

Grotendorst, A., van Aken, I. en Heida, A. (2006) *Bekwaamheid op de proef gesteld. Perspectieven op competentiegericht beoordelen.* Houten: BSL.

Gulikers, J.T.M., Bastiaens, Th. J., en Kirschner, P.A. (juni 2004). *Perceptions of authentic assessment: five dimensions of authenticity.* Paper presented at the second biannual joint Northumbria/EARLI SIG assessment conferentie. Bergen, Noorwegen.

Helder, D. en Dijk, P. van (2006) *Examenmix, de complete examinering, versie 0.12.* Amersfoort: KCE.

KCE (2005) *Examenverslag KCE 2004-2005.* Amersfoort: KCE.

KCE (2006) *Examinering Rapport van een onderzoek naar kwaliteitsverbetering.* Amersfoort: KCE.

KCE (2006) *Onderzoek naar de instrumenten van examinering.* Amersfoort: KCE.

KCE (2006) *Nieuwe standaarden en werkwijze KCE, versie 30 mei 2006.* Amersfoort: KCE.

Klarus, R. (2001) *Verzilveren van competenties.* Wageningen: Stoas Onderzoek.

MBO Raad (2005) *Visie op examinering.* De Bilt: MBO Raad.

McDaniel, O. en Immers, R. (2006) *Innovatie, kwaliteit en toezicht. Accreditatie als een alternatief systeem voor de BVE-sector.* CBE Consultants Nederland BV.

Merriënboer, J.J.G. van, Klink, M.R. van der en Hendriks, M. van der (2002) *Competenties: van complicaties tot compromis. Over schuifjes en begrenzers. Een studie in opdracht van de Onderwijsraad.* Den Haag: Onderwijsraad.




20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind67 67 12-02-07 10:05:54

Moelands, H. en Weeren, J. van (2003) *Beoordelen met portfolio's. BVE Brochurereeks Perspectief op assessment 3.* Arnhem: Cito.

OCW (2004) Koers BVE, *Het regionale netwerk aan zet.* 's-Gravenhage: ministerie OCW.

OCW (2005) *Beleidsnotitie Governance in het onderwijs.* 's-Gravenhage: ministerie OCW.

Onderwijsraad (2006), *Examinering: Draagvlak en toegankelijkheid.* Den Haag: Onderwijsraad.

Roelofs, E.C. en Sanders, P.F. (2003) *'Beoordeling van docentcompetenties' in M. Mulder e.a. (eds.), Bevoegd, maar ook bekwaam?* Groningen: Wolters-Noordhoff.

Sanders, P.F. en Roelofs, E.C. (2002) *Beoordeling van docentcompetenties.* Bijdrage aan VOR Thema-conferentie.

SLO (2006) *Innovatiewijzer Anders Beoordelen.* Enschede: SLO.

Straetmans, Gerard J.J.M. en Sanders, Piet F. (2001) *Beoordelen van competenties van docenten.* Den Haag: HBO-Raad (Landelijk Programmamanagement Educatief Partnerschap,
zie ook www.educatiefpartnerschap.nl/publicaties.)

Stuurgroep Competentiegericht Beroepsonderwijs (2006) *Kwalificaties voor competentiegericht beroepsonderwijs. Kwalificaties ontwikkelen in een samenhangende structuur voor het middelbaar beroepsonderwijs.* Zoetermeer: COLO.

Vis, E., Bom, W., en Vegt, M. van der (2003) *Onderwijsinnovatie boven portfolio.* 's-Hertogenbosch: CINOP.

Weeren, J. van (2004) 'Assessing Professional Competence: *Some Basic Considerations' in Educational Technology'*/ January-February, pp. 28-33.

Willemse (red), P. , Dungen, M. van den., Visser, K., Gaalen, I. van, en Raanhuis, M. (2004) *Beoordelen: geen sluitstuk. Onderweg naar het beoordelen van competenties.* 's-Hertogenbosch: CINOP.

**Instrumenten kwaliteitszorg**

Er zijn legio instrumenten voor kwaliteitszorg op de markt. Bij de keuze van instrumenten is het zaak dat er gekozen wordt voor instrumenten die passen bij één integrale aanpak voor de gehele interne kwaliteitszorg. Zelfevaluatie en verslaglegging rond examinering zouden niet geïsoleerd aangepakt moeten worden.
We lichten er hier drie instrumenten uit die specifiek voor het mbo-veld ontwikkeld zijn:

***INK-positiebepaling onderwijs***

Scholen die hun functioneren integraal tegen het licht willen houden, kunnen gebruik maken van een speciaal voor het onderwijs ontwikkelde versie van de positiebepaling van het INK-managementmodel. Dit instrument voor zelfevaluatie werkt via internet en is bedoeld voor leidinggevenden en sleutelfiguren van roc's. Het KPC stelt een demo beschikbaar op haar website.

***Kwaliteitsmonitor examinering en kwaliteitsmonitor Onderwijs en Leren***

De kwaliteitsmonitor Examinering is een webbased instrument voor mbo-instellingen dat aangeeft in welke fase van het INK-model de examinering op de onderwijsinstelling zich bevindt. Met dit instrument kunnen instellingen zich voorbereiden op de komst van KCE en monitoren of men op de goede weg is. Cito verspreidt het instrument. Daarnaast kent het Cito de Kwaliteitsmonitor Onderwijs en Leren, eveneens webgebaseerd, waarmee roc's een zelfevaluatie van het primaire proces kunnen uitvoeren. De criteria die de Inspectie bij het beoordelen van een zelfevaluatieverslag hanteert zijn hierin meegenomen.

***www.ROCspiegel.nl***

www.ROCspiegel.nl is een online instrument voor kwaliteitszorg in het mbo-onderwijs. Het is mogelijk om via



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind68 68 12-02-07 10:05:55

enquêtes kwaliteitsmetingen uit te voeren en de resultaten van deze onderzoeken direct online te analyseren. Op basis van een landelijk beheerde database met stellingen is benchmarking ten opzichte van landelijke kengetallen mogelijk. De verschillende rapportages vanuit het instrument kunnen direct gebruikt worden in de kwaliteitscyclus van de mbo-instelling.

***www.kenniscentrumevc.nl***

EVC beoogt de erkenning, waardering en ontwikkeling van wat een individu heeft geleerd op school, thuis of op het werk. Mensen moeten flexibel zijn, zodat ze zich aan nieuwe (arbeids)omstandigheden kunnen aanpassen. Niemand is daardoor ooit uitgeleerd. Het Kenniscentrum maakt EVC bekender, stimuleert het gebruik en draagt bij aan kwaliteitsverhoging.
Het centrum faciliteert kennisuitwisseling en kennisproductiviteit over EVC. Vanuit de praktijk van duaal leren heeft het kenniscentrum bijgedragen aan een brede discussie, die tot een definitieve kwaliteitscode heeft geleid. Het Kenniscentrum brengt EVC-aanbieders in beeld die volgens dit model werken.
Op de website vindt u ook instrumenten en praktijkverhalen van EVC-professionals en slimme combinaties van Leren en Werken.

***www.herontwerpmbo.nl***

Sinds 2004 geven onderwijsinstellingen vorm en inhoud aan competentiegericht beroepsonderwijs, deels in de vorm van experimenten. Deze experimenten leveren veel kennis en ervaringen op. Scholen die de experimenten uitvoeren komen van tijd tot tijd bijeen in clusters.
Het procesmanagement Herontwerp mbo organiseert regelmatig clusteroverschrijdende projecten en verzamelt interessante producten van onderwijsinstellingen binnen de clusters.
De opbrengsten uit de experimenten worden op die manier breed gedeeld.
De meest interessante praktijkvoorbeelden geeft het procesmanagement jaarlijks uit. De producten worden op de website geplaatst.



20070085 MBO Raad Binnenwerk.ind69 69 12-02-07 10:05:55