



Mbo-assessment in de praktijk

**‘Vertrouw ik deze
kandidaat dit toe?’**

Vroeger was het toetsen aan een tafeltje, maar competentiegericht beoordelen gaat met assessments. Een ‘intersubjectieve inschatting’ van assessoren. Belangrijkste criterium: vertrouw ik hem of haar in die beroepssituatie? Er zijn verschillende opvattingen, andere woordkeuzes en veel scholen zoeken nog.

Bij assessment gaat het om inschatting. Vind je dat de kandidaat voldoende kwaliteiten heeft om te slagen? Ga je aan een tafeltje zitten en vul je een paar multiple-choicevragen in, dan is het snel duidelijk. Te veel fouten, dan ben je gezakt. Geen discussie. Maar waar ligt de lat als het om competenties gaat? Wat is voldoende of goed genoeg als je kijkt naar hoe iemand een tuin aanlegt, een boeket schikt, een agrarisch bedrijf runt of voedingsproducten verwerkt? Scholen zoeken naar de optimale assessment. Hoe kun je de proeve van bekwaamheid zo goed mogelijk inrichten? Hoe kan de kandidaat zijn niveau tonen aan de twee assessoren (schoolassessor en praktijkassessor) die bij de proeve zijn? Wat komt erbij kijken? Er zijn heel verschillende opvattingen over de assessment, de aanpak van het praktijkdeel, de inhoud van het criteriumgerichte interview en de rol van de assessoren. Veel scholen hebben aldus Judith Gulikers, onderzoeker bij Educatie en Competentie Studies (Wageningen UR), nog geen of een beperkte visie op competentiegericht beoordelen. Met als gevaar dat docenten assessments verschillend uitvoeren en er verschillend over communiceren. Een rondje.

De praktijkassessor

Jan Pouwelse, eigenaar van een hoveniersbedrijf in Vlissingen, heeft zeker tien assessments afgenomen. En op zijn bedrijf zijn er ook een paar geweest. Een goede manier van examineren, vindt hij. “Eigenlijk deden we altijd al zoiets. We gaven een medewerker als hij aan het eind van zijn opleiding was een deel van de verantwoordelijkheid. Gewoon om te kijken of hij geschikt was voor het vak. De voorman deed een stapje terug en greep alleen in als het echt mis dreigde te gaan, want ja, het gebeurde toch op het terrein van een particuliere op-

drachtgever. Een foutje bij bestraten is dan oké, maar als de verkeerde boom omgezaagd ging worden, dan stopte het.”

“Zo’n beoordeling was toch heel subjectief. Een stageloper die je zelf had opgeleid, beoordeelde je ook zelf. In de nieuwe situatie beoordelen we anderen. Ik ben daar wel voorstander van, maar het ligt soms moeilijk bij collega’s. Het vraagt ook wel wat. Je moet iemand die je niet kent vrij zijn gang laten gaan. Terwijl de zaak toch goed afgewerkt moet worden. Dat komt dicht bij je financiële situatie.”

“Ja, over financiële vergoeding heb ik

trainingen en logistiek. Ze werken volgens Phoenix of De groene standaard. Hoe gaat het bij AOC Oost?

Leerlingen krijgen als ze aan het begin van de opleiding staan van hun coach te horen wat het eindpunt wordt, zegt Albert Jansen, beleidsmedewerker examinering en onderwijs. De beroepssituaties waarop ze worden voorbereid en de competenties die daarvoor nodig zijn. “Je weet dus wat je aan het eind van het traject moet beheersen.” Bijvoorbeeld goede beslissingen nemen, efficiënte communicatie voeren of passende oplossingen bedenken voor de beroepssituatie die het betreft.

Is er competent gedrag waargenomen en is dit gelet op de beroepspraktijk waarin de beroepsbeoefenaar terecht komt, voldoende of niet?

met Edudelta wel pittige discussies gehad. We willen als bedrijfsassessoren graag een marktconforme vergoeding, maar de school heeft daar geen budget voor. Een halve dag inzet, dan krijgen we zo’n 120 euro. Een goede vakman, en voor een goede assessment heb je een goede vakman nodig – kost veel meer (brancheorganisatie VHG pleit voor een vergoeding van ten minste 250 euro per dagdeel). Bovendien is er nog reistijd.” “Maar goed, ik denk dat het zich wel zal oplossen. Edudelta loopt mee voorop; de hele aanpak is nieuw. Dat de dingen dan niet direct allemaal geregeld zijn, kun je verwachten.”

Vorbereiding

Aoc’s zijn intussen bezig met criteria,

“We streven naar één proeve per leerjaar, maar voor sommige opleidingen is dat niet mogelijk. Bij loonwerk wordt voor aanvang van de stage gevraagd dat leerlingen over machinevaardigheid beschikken. Dat moet dus direct aan het begin van de opleiding. In anderhalve maand tijd worden ze voorbereid op een proeve daarover.”

“Invulling van het individuele leertraject vraagt goede afstemming met coach en praktijkopleider”, zegt Jansen. “Er wordt gekeken of het leerbedrijf geschikt is voor de voorbereiding op een bepaalde proeve van bekwaamheid. Komt de beroepssituatie waar deze over gaat, er wel voor? En er wordt gekeken naar de voorkennis van de leerling. Daarmee wil je voorkomen dat de leer-

Summatief of formatief

Er zijn twee typen beoordeling te onderscheiden: de summatieve en de formatieve. Want assessment kan gericht zijn op feedback, ontwikkeling of kwalificatie.

Summatieve oordelen leiden tot (kwalificerende) beslissingen. Bijvoorbeeld slagen of zakken, toekenning van studiepunten, een certificaat of deelcertificaat. Vaak betreft het een eindoordeel. De proeve van Helicon Opleidingen is dus altijd summatief.

Formatieve beoordelingen zijn niet gericht op beslissingen, maar op het bijsturen van het proces en leergedrag. Vaak wordt formatief beoordelen gecombineerd met feedback-gesprekken. Hoe gaat het en hoe gaan we verder? Maar zodra een proeve wordt afgesproken, is deze fase gepasseerd. Kortom, ook bij andere aoc's is de proeve bijna altijd summatief.



ling in het bedrijf teveel routine en herhaling krijgt. De school geeft ondersteuning en zorgt met lessen, cursussen en theorie voor de inhoudelijke voorbereiding op de proeve.”

“Als de leerling klaar is, als er is geconstateerd dat hij voldoende goede bewijsstukken in zijn portfolio heeft verzameld en daarmee dus blijkbaar z'n competenties voldoende heeft ontwikkeld en als de verwachting is dat het goed zal gaan, dan mag hij op voor de proeve van bekwaamheid.”

Goed assessment

“Het is een lange weg om te komen tot een goed assessment”, zegt Jan Jacobs, examensecretaris mbo Helicon Oplei-

dingen. Waar de aoc's die zich bij De groene standaard hebben aangesloten proeven van bekwaamheid bij voorkeur op leerbedrijven organiseren, kiest Helicon voor geselecteerde examenlocaties. Met volgens het aoc onder meer voordelen voor organiseerbaarheid en verantwoording naar de inspectie. Er is dan één integrale proeve aan het eind van de mbo-opleiding.

“We zijn een eind op weg, maar we zijn ook al zes of zeven jaar bezig. Het begon met het project Focus onder de KS 2000+ en de vraag: hoe breng je vaardigheid en houding in de examinering naar voren. Toen is al gezegd: we moeten naar een andere examinering. Meer in de praktijk. Assessment is eigenlijk het zien van doen, zo zei iemand bij de Inspectie. Een goede constatering.”

“Voor de assessor is de vraag: heb ik het competente gedrag waargenomen en vind ik het, gelet op de beroepspraktijk waarin de beroepsbeoefenaar terecht komt, voldoende of niet? Daar kan verschil van mening over zijn. Dat bijvoorbeeld iemand uit het bedrijfsleven zegt; dat kan zo echt niet. En dat de assessor van school aanvoert: zo zijn de normen zoals die voor het kwalificatiedossier overeengekomen zijn.”

“Wij letten op veiligheid en inzicht”, zegt praktijkassessor Pouwelse. “Kan iemand goed gestructureerd werken? En denk ik dat hij het een volgende keer zelfstandig zou kunnen?”

Maar beoordeling blijft lastig. Jacobs: “Zo vertelde een assessor over een proeve waarbij een kandidaat bezig was met een bloemwerk. Dat bloemwerk zakte in elkaar, maar ze bleef rustig, pakte de boel weer op, stelde de zaak bij en loste het op. Ondanks de druk van het moment toonde ze wat ze kon. Dan is misschien de traditionele beleving: het is mislukt, ze heeft fouten gemaakt: ze is gezakt. Maar ze toonde wel vakmanschap en competent gedrag. En ze bewees dat ze met druk kan omgaan terwijl mensen haar op de vingers kijken.” Hoe kun je onafhankelijk beoordelen? Met uitschakeling van emoties en sympathie. Bestaat objectiviteit dan wel? Jansen spreekt over ‘intersubjectief beoordelen’. “Je kijkt bij het praktijkgedeelte van een proeve naar de werkpro-

cessen en je beoordeelt op competenties. Je moet je een totaalbeeld vormen en je besluit: ‘ik vertrouw deze leerling deze beroepssituatie wel of niet toe’. Dat gaat niet over details, maar over de grote lijn. Holistisch. Zie je dat de leerling oplossingen vindt en beslissingen neemt die voor die beroepssituatie nodig zijn? In het criteriumgericht interview ga je na: “kan hij beargumenteren waarom hij zo handelt en kent hij zijn verantwoordelijkheden?”

“Het is moeilijk scherpe criteria te stellen voor wat goed is en wat niet. Dat is zeker niet objectief vast te stellen. Om beoordelaarsverschillen zo klein mogelijk te maken, moeten assessoren structureel afstemmen over instrumenten en de manier van beoordelen.”

Examenlocatie

Ook bij Helicon ligt beoordeling bij twee assessoren: de gecertificeerde examinator, een docent die een training heeft gedaan, en een gecommiteerde, iemand uit het bedrijfsleven.

“De wens is dat de proeve kort is”, zegt Jacobs. De gemiddelde duur is nu twee uur. “We zijn nog bezig om opdrachten voor de proeve scherper te maken, concreter en praktischer. Maar omdat we maar één PvB hebben, moeten we het hele kwalificatiedossier in een proeve zien te krijgen. De kunst is om in een heel kleine omgeving de opdracht zo uitdagend te maken dat al het relevante competente gedrag getoond kan worden.”

“De voorbereidingstijd is niet voor elke leerling altijd hetzelfde. Bij niveau 1 is er nauwelijks voorbereiding nodig. Je moet dan meedraaien in een proces. Maar het kan ook zijn dat je ter voorbereiding op een proeve op niveau 4 een ondernemingsplan moet maken.”

“De examenlocatie is in het geval van bbl vaak de werkplek. Voor de dagschool wordt een geschikte plek gezocht waar de proef volledig uit te voeren is. In Deurne hebben ze bijvoorbeeld alle faciliteiten voor de proeven van paardenhouderij en hoefsmeden. Voor voeding is hier (Boxtel) een techniekhal en voor aanleg van tuinen kunnen we bijvoorbeeld naar IPC Groene Ruimte. En in Nijmegen is er op school een kleine dierenkliniek.”

Criteria gericht interview

Zodra een kandidaat aan een proeve toe is, maakt AOC Oost afspraken met een bedrijf. Er moet een praktijkassessor gevraagd worden en een assessor van school, liefst geen bekende van de leerling. Er moet ook de nodige apparatuur aanwezig zijn.

“Bij veehouderij is er een proeve die een paar weken duurt”, vertelt Jansen. “Een kandidaat loopt mee op een bedrijf dat hij niet kent. In de tweede week neemt hij de werkzaamheden over met mogelijke ondersteuning van de ondernemer/assessor. Dan bekijkt de schoolassessor met de ondernemer of die het aandurft de kandidaat het bedrijf te laten runnen terwijl de bedrijfsleider meekijkt. Er wordt een logboek bijgehouden van de belangrijkste beslismomenten en eventuele ingrepen. Aan het eind van de derde week wordt het criteria gerichte interview gehouden en dan gaat het erom of de bedrijfsleider zegt: ‘ik zou hem op het bedrijf de functie van medewerker wel toevertrouwen.’”

“Dat criteria gerichte interview is eigenlijk een gestructureerd gesprek tussen twee assessoren en de kandidaat (ongeveer een uur). Dat gaat volgens de start-methode. Er wordt uitgegaan van een situatie (S). Wat was daarin de taak van de deelnemer (T)? Welke acties heb je ondernomen (A)? En wat is het resultaat? De R kan ook staan voor reflectie: waarom heb je het gedaan zoals je het gedaan hebt? En er is, voor de hogere niveaus, ook nog een T van transfer, hoe zou je het eventueel anders kunnen doen? Wat zou je doen als een bepaalde omstandigheid net wat anders was?”

Lammetjes

Ayla Kniest (18), derdejaars diermanagement in Doetinchem (AOC Oost), heeft het meegemaakt van de andere kant van de tafel. Ze deed in januari een schapenstage – hoe je lammetjes helpt bij de geboorte - en werd ook beoordeeld. De voorbereiding was op school, ze zag er films en deed een proeve. “De leraar kwam kijken en stelde vragen.” Verder was de stagebegeleider betrokken bij beoordeling en het gesprek achteraf, vertelt ze. “Een goede aanpak”, vindt ze. “Je weet waar je je op voorbereidt, je kunt je port-



Een totaalbeeld vormen en besluiten: ‘ik vertrouw deze leerling deze beroepssituatie wel of niet toe’

folio invullen en tijdens het gesprek vertel je hoe de stage ging.”

“Wat er behalve een betere financiële tegemoetkoming nog anders zou moeten”, vraagt Pouwelse. “Goede voorlichting naar het bedrijfsleven. Het kost soms veel moeite om een bedrijf te vinden voor afname van een proef.” □