

HACKATHON

Een hackathon is een hoog intensief groepsgericht maatwerktraject, inclusief begeleiding bij het in groepsverband ontwikkelen van eigen toetsproducten.

Een hackathon voor toetsbekwaamheid binnen de HAN

Hoe motivatietechnieken bij gamification ook docenten motiveren voor

■ **Frank Bovenkerk, Samantha Graus, Tamara van Schilt –Mol, Ernie Schouten, Angele Welie**

Frank Bovenkerk (docent Experience & Interaction Design, Informatica & Communicatie Academie (ICA)), Samantha Graus (adviseur Leren en Ontwikkelen), Inge de Jager (senior trainer/adviseur hoger onderwijs Cito), Tamara van Schilt-Mol (associate Lector Toetsen en Beoordelen), Ernie Schouten (senior trainer en begeleider) en Angèle Welie (assessor). Met dank aan Maaïke Glimmerveen (voormalig adviseur Leren en Ontwikkelen; niet meer werkzaam bij de HAN). E-mail: samantha.graus@han.nl

Om de toetsbekwaamheid van docenten te verhogen en aantoonbaar te maken biedt de HAN (Hogeschool van Arnhem en Nijmegen) docenten een BKE- en/of SKE-traject aan (Basis en Senior Kwalificatie Examinering). Een standaard BKE-traject binnen de HAN bestaat veelal uit een training, het ontwikkelen van een portfolio op basis van het reflecteren op een eigen toets door middel van het doorlopen van de toetscyclus en het voeren van het criterium gericht interview (CGI) met twee assessoren. Nadat de enthousiaste early adapters deze standaardtrainingen hadden gevolgd, werd gezocht naar een manier om een bredere groep collega's te motiveren voor het volgen van de 'verplichte' BKE-/SKE-certificering. Een manier die passend blijkt te zijn, is professionalisering en certificering op basis van de vraag van opleidingen rondom toetsing, waarbij de aandacht uitgaat naar een kwaliteitsverbetering. Dit heeft vorm gekregen via een hackathon: een hoog intensief groepsgericht maatwerktraject inclusief begeleiding bij het in groepsverband ontwikkelen van eigen toetsproducten. De certificering wordt gebaseerd op een holistische beoordeling van de gezamenlijk gerealiseerde en gepresenteerde toetsproducten. Het blijkt inmiddels de opmaat te zijn voor een overweldigende vraag naar groepsmaatwerktrajecten met als resultaat gemotiveerde en toetsbekwame docenten.

De aanleiding

In het rapport 'Vreemde ogen dwingen' van de Commissie Bruijn (Commissie externe validering examenkwaliteit hoger onderwijs, 2012) werd geadviseerd om landelijke minimumen te stellen met betrekking tot toets-expertise aan toetsbetrokkenen in het hbo. De Expertgroep BKE/SKE (2013) heeft hier

inhoud aan gegeven. De Expertgroep heeft een conceptueel kader ontwikkeld op basis van een kwaliteitspiramide voor eigentijds toetsen en beoordelen (Joosten-ten Brinke, 2011; Sluijsmans, Peeters, Jakobs & Weijzen, 2012) met een toetscyclus die zeven fasen binnen het toetsproces onderscheidt. Daarnaast zijn leeruitkomsten en indicatoren voor BKE en

SKE ontwikkeld. Op basis hiervan worden alle betrokkenen bij toetsing binnen het hbo BKE getraind en gecertificeerd. Daarnaast worden vooral leden van toets- en examencommissies getraind en gecertificeerd op SKE-niveau.

Het komt veel voor dat hogescholen hun medewerkers een training van bijvoorbeeld twee tot vier dagdelen aanbieden. Voor de certificering ontwikkelen de deelnemers vaak een reflectie of een portfolio met een reflectie op een eigen toets op basis van de doorlopen toetscyclus met gebruikmaking van een toetsprogramma en informatie uit een fungerend toetsbeleid. De reflectie/het portfolio wordt beoordeeld aan de hand van beoordelings-indicatoren en/of een assessmentgesprek in de vorm van een CGI. Sommige hogescholen hanteren een meer analytisch gericht certificeringstraject, terwijl andere een meer holistisch traject toepassen. Afgesproken is dat alle hogescholen die aangesloten zijn bij de Vereniging Hogescholen (dat zijn bijna alle hogescholen) elkaars BKE- en SKE-certificeringen erkennen.

Voor de HAN geldt voor BKE-professionalisering en certificering een vergelijkbaar traject zoals hiervoor geschetst. Dit uit zich in het kunnen volgen van verschillende modules, het ontwikkelen van een portfolio dat analytisch wordt beoordeeld op basis van zogenaamde HAN-indicatoren en dat bij een voldoende niveau wordt opgevolgd door een assessmentgesprek met drie deelnemers tegelijk en twee assessoren. HAN-indicatoren zijn BKE-indicatoren die verbijzonderd zijn naar de HAN-onderwijs/toetsvisie. Een portfolio bestaat meestal uit een inhoudelijke geschreven reflectie op basis van alle fasen van de toetscyclus, met bijlagen passend bij de gekozen toets. De deelnemers hebben elkaars portfolio bestudeerd en stellen elkaar daar tijdens het assessmentgesprek vragen over. Daarnaast stellen de assessoren de deelnemers vragen. De assessoren beoordelen de kandidaten op een holistische wijze met de BKE-toetscyclus als kwalitatieve onderlegger.

De trainingen binnen dit 'standaard aanbod' worden door de HAN op basis van open inschrijving aangeboden. De deelnemers komen uit diverse opleidingen en hebben een mix van functies. Het overgrote deel bestaat uit docenten, maar beleidsmedewerkers, directieleden of praktijk-begeleiders nemen ook deel aan het traject. De inhoud van de trainingen is vooral gericht op de toetstechnische aspecten van elke fase uit de toetscyclus. De aansluiting met de thematiek binnen de eigen toetspraktijk van de deelnemers werd door hen echter gemist, waardoor de toetsing onvoldoende aansloot op de behoefte van de deelnemers. Nadat de eerste enthousiaste toets gedrevenen getraind en gecertificeerd waren, ontstond er voornamelijk een externe motivatie om deel te nemen. BKE-bekwaamheid moet immers aangetoond worden. Deze situatie vond de HAN zeer ongewenst. Doorleefde intrinsieke toetsbekwaamheid zorgt ervoor dat niet alleen de kwaliteit van toetsing duurzaam toeneemt, maar ook dat het onderwijs wordt verbeterd. Daarnaast draagt toetsbekwaamheid ertoe bij dat veranderingen in onderwijs en werkveld toetstechnisch en onderwijskundig beter kunnen worden gevolgd, zoals de trend naar meer formatief handelen en de krachtige rol van leerdoelen en beoordelingscriteria daarbij.

De HAN-Hackathon

Binnen de Informatica Communicatie Academie (ICA) (waar Serious Games uit de opleiding CMD Experience Design een semester is), bestond bij docenten vooral de ervaring van een 'moeten' bij het behalen van de BKE. Ook werd een mismatch ervaren tussen de aan te bieden theorie en de toetstechnische behoefte van de docenten. In een gesprek dat met ICA volgde werd een geheel nieuwe aanpak voor een BKE-traject besproken, met een centrale rol voor een hackathon. Deze aanpak wordt door het succes inmiddels enthousiast omarmd door verschillende opleidingen van de HAN.

Een hackathon is een actiegericht bijeenkomst waarbinnen in kleine groepjes creatieve oplossingen worden bedacht én uitgewerkt binnen een gezamenlijk thema (Briscoe & Muligan, 2014).

De nieuwe aanpak komt op het volgende neer:

- Er wordt een groepstraject verzorgd voor maximaal vijftien deelnemers van dezelfde academie. Het traject bestaat uit trainingen, begeleiding en certificering en duurt totaal vijf dagen. Een training vindt plaats op vier aaneengesloten dagen die worden gepland in een lesvrije week. Het traject wordt afgesloten met een certificeringsochtend of -middag, twee tot drie weken later. Alle deelnemers zijn verplicht vanaf maandag tot en met donderdag aanwezig te zijn van 09:00 tot 17:00 uur.
- De vier dagen bestaan uit een training (in de ochtend) en daarna begeleiding (in de middag) in het toepassen van de opgedane kennis en inzichten met betrekking tot de ontwikkeling van eigen toetsproducten. Denk hierbij aan leerdoelen, toetsmatrizen, toetsstaken, toetsen en toetsvormen, beoordelingsaspecten, cesuurbepalingen, analyses, evaluaties en dergelijke, met gebruikmaking van bestaande leeruitkomsten/eindkwalificaties, een toetsprogramma en toetsbeleid. De training wordt inhoudelijk afgestemd op de toetsing van de betreffende opleiding. Bij ICA werd gefocust op het toetsen van creatieve competenties. Het ontwikkelen gebeurt onder coaching van een begeleider.
- Tijdens de certificeringsochtend of -middag, twee tot drie weken later, presenteren de deelnemers de gerealiseerde toetsproducten, delen ze hun toekomstige plannen en vindt de certificering feestelijk plaats.
- De presentatie heeft de vorm van een markt met 'kraampjes' waar de producten worden gepresenteerd en waar

deelnemers gesprekken voeren over de producten met collega's en assessoren. Maar de presentatie kan ook de vorm van 'normale' presentaties hebben, net wat de deelnemers ambiëren.

- Collega's en het management van de betreffende opleiding worden nadrukkelijk uitgenodigd deel te nemen aan de markt of de presentaties bij te wonen. Hiermee worden opgedane kennis, inzichten en toetsproducten breder gedeeld.
- Gedurende de twee tot drie weken tussen de training en de markt ontwikkelen alle deelnemers een individuele reflectie op het doorlopen proces en op wat de training en de hackathon hen heeft gebracht. Deze reflectie wordt door assessoren als basis gebruikt om elke deelnemer gedurende de middag te bevragen over hun toetstechnische bekwaamheden.

Doordat de deelnemers gedurende de trainings- en begeleidingsweek in groepjes toewerken naar verschillende gezamenlijk gedragen kwalitatieve toetsproducten die gepresenteerd en beoordeeld worden, ontstaat een sterke en concreet gerichte groepsdynamiek die motiveert om met elkaar tot goede oplossingen te komen. Dit wordt in de wereld van designers en softwareontwikkelaars gezien als een van de krachtigste elementen van een hackathon.

Bij ICA zijn tijdens de hackathon en in de periode erna bijvoorbeeld de volgende toetsproducten ontwikkeld. Een duo ontwierp een app waarmee een toetsontwikkelaar kan vaststellen of de ontwikkelde toets voldoet aan de geldende kwaliteitscriteria. Een deelnemer had een digitale module ontwikkeld waarin het toetsproces binnen ICA duidelijk werd. Een ander duo had het beoordelingsmodel voor de integrale eindtoets herzien en weer een ander duo had het afstudeerprogramma tegen het licht gehouden.

Gebleken is dat de deelnemers in de weken na de hackathon en voor de presentatie-/

certificeringsdag met elkaar aan de slag blijven gaan met het afronden van de toetsproducten. Ze willen immers een goede presentatie met kwalitatief goede toetsproducten neerzetten.

De trainer en de begeleider

De trainer en de begeleider zijn twee verschillende toetsdeskundigen. De begeleider is bij de training betrokken zodat hij precies weet wat de deelnemers aan kennis en inzichten aangereikt hebben gekregen. En vice versa is de trainer ook bij de begeleiding betrokken. Afhankelijk van wat in een middag gebeurt, kunnen aanpassingen in het trainingsprogramma worden doorgevoerd. Deze wijze van werken vergt veel diepgaande en brede toetstechnische kennis en flexibiliteit van zowel de trainer als de begeleider. Niet elke trainer en/of begeleider is hiervoor geschikt.

De trainer richt zich op het aanreiken van kennis en inzichten. De begeleider ondersteunt de deelnemers bij het toepassen van de aangereikte kennis en inzichten binnen de eigen toetsing van de deelnemers; hij adviseert, stuurt en geeft feedback. De feedback moet vooral gericht zijn op het equiperen van de deelnemers om aangereikte informatie te gebruiken en nieuwe informatie zelf te zoeken, zodat zij bij nieuwe onderwerpen zelf en met elkaar tot oplossingen komen (Boud, 2000). De begeleider moet door zijn deskundigheid en zijn wijze van optreden het vertrouwen van de groep hebben.

De certificering

Het proces van beoordelen start al tijdens de vier dagen training en begeleiding. Gedurende de vier dagen krijgen de trainer en de begeleider inzicht in de toetstechnische ontwikkeling van de deelnemers. Aan het einde van de middag wordt door de begeleider tijd genomen om de opbrengsten en de ervaringen van de dag met de deelnemers te bespreken.

De vijfde dag, die in het teken van de certificering staat, kent de volgende opzet:

- De ochtend van de vijfde dag gebruiken de deelnemers voor de opbouw van de markt met kraampjes en het leggen van de laatste hand aan hun presentaties.
- De assessoren hebben van de deelnemers de reflecties ontvangen en deze vooraf bestudeerd, zodat ze zicht krijgen op de waargenomen ontwikkeling die de deelnemers hebben doorgemaakt.
- De assessoren, de trainer en de begeleider nemen in de ochtend alle deelnemers door qua toetstechnische ontwikkeling, bekwaamheid en betrokkenheid bij de ontwikkeling van toetsproducten in de middagen. De assessoren nemen de bevindingen van de trainer en begeleider mee bij hun beoordelingen.
- Vervolgens lopen de assessoren rond op de markt of volgen de presentaties en stellen vragen aan de deelnemers. Het stellen van vragen gebeurt niet alleen als vervolg op de markt of de presentaties, maar ook als vervolg op de informatie van de trainer en de begeleider en informatie uit de reflecties. De antwoorden op de vragen nemen de assessoren mee in hun oordeel over de toetsbekwaamheid van de deelnemers.
- Na afloop van de markt/de presentaties trekken de assessoren zich terug en komen tot hun oordeel over de toetsbekwaamheid van de deelnemers. De assessoren bespreken eventueel nog opvallende deelnemers met de trainer en begeleider. Bij het oordeel wordt rekening gehouden met het groepsresultaat. Een deelnemer die op een bepaald toetstechnisch onderdeel minder scoort, maar wel op andere onderdelen goede scores laat zien, kan toch slagen, vanwege de bijdrage aan het positieve groepsresultaat. Toetsing is immers steeds meer een teamgerelateerde onderwijs-activiteit.

De deelnemers worden individueel gecertificeerd, terwijl de beoordeling een combinatie is van het proces en het resultaat van het

groepswork en de individuele rol en aan te tonen bekwaamheid van elke deelnemer daarbinnen. De beoordeling door de assessoren is hierbij holistisch van aard. Een dergelijk assessment vraagt van de assessoren een hoog toetstechnisch kennisniveau. Niet alle assessoren voelen zich hiertoe in zo'n beoordelingstraject bekwaam.

Bij deze aanpak is het streven om met een slagingspercentage van 100% te eindigen. Dit is gebaseerd op het principe dat het leren en de resultaten van het leren (toetsproducten, onderwijsverbetering en toetsverbetering) een teamaangelegenheid is. Wanneer tijdens het trainings-/begeleidingstraject blijkt dat een deelnemer minder goed presteert, wordt deze door de begeleider apart genomen en wordt gesproken over hoe eventueel met remediërende/aanvullende stappen de deelnemer toch op niveau kan worden gekregen. Pas wanneer een deelnemer om bepaalde redenen niet in staat is het traject met succes af te ronden, wordt de deelnemer verzocht een alternatief BKE-traject te volgen.

Tot slot maken de assessoren het slagen bekend en is er een hapje en een drankje om met alle aanwezigen het slagen en het succes van de hackathon feestelijk af te sluiten.

Overwegingen

Het lukt niet altijd om groepen deelnemers vier dagen achter elkaar vrij te roosteren van hun normale taken. Dit lijkt ook bijna uitsluitend in roostervrije weken mogelijk te zijn. Een al toegepast alternatief is dat vier dagen in vier weken worden vrij geroosterd voor de groep. Ook dan geldt de verplichting om alle dagen deel te nemen. Dit levert nagenoeg dezelfde gewenste resultaten op als een hackathon in één week.

Een hackathon is geen magische oplossing. Het gedeelde doel (in dit geval het verbeteren van de kwaliteit van de toetsing) moet eigenlijk al gevoeld worden door de groep voordat

de hackathon begint. Een hackathon kan bestaande krachten hiertoe aanwakkeren en benutten. De wens tot het epische doel moet echter al in de deelnemers aanwezig zijn. Een goede communicatie vooraf is noodzakelijk. Overigens blijkt ook dat terughoudende deelnemers worden meegezogen in het groepsenthousiasme dat vaak spontaan ontstaat.

Een hackathon verwacht veel van de deelnemers. Niet iedereen zal zich veilig voelen binnen een hackathon. Ook het organiseren van een hackathon vraagt nogal wat van de opleiding. Dit leidt ertoe dat opleidingen nu ook kunnen kiezen voor andere vormen van groepsgerichte maatwerktrainingen met een sterke focus op de thematiek binnen de eigen toetspraktijk van de deelnemers. Dit betreft maatwerktrainingen met qua beoordeling een standaard portfolio en een CGI, maar ook met een beoordeling op basis van een groepsopdracht waarbij deelnemers vervolgens in tweetallen een zelfgekozen toetsproduct presenteren aan de hele groep en vragen beantwoorden (in aanwezigheid van assessoren en bij voorkeur docenten en leden van het management van de opleiding die niet in het maatwerktraject zaten). De deelnemers moeten dan nog wel individueel een reflectie schrijven. Tot slot is het mogelijk dat een deelnemer een geheel individueel maatwerktraject doorloopt. De verantwoording voor het aantonen van de leeruitkomsten ligt bij deelnemer. De keuze voor 'product' is volledig vrij.

Tot slot

Met de hackathon blijkt training gericht op toetsbekwaamheid hand in hand te gaan met kwaliteitsverbetering van toetsing en de intrinsieke motivatie om samen aan onderwijs- en toetsverbetering te werken met een positief effect op langere termijn. De certificering van toetsbekwaamheid is geen eindpunt, maar juist een beginpunt.

De onderliggende concepten van een hackathon

Achter de hackathon, om te komen tot gemotiveerde toetsbekwame BKE-ers of SKE-ers, ligt een aantal concepten ten grondslag die mede het succes van een dergelijk BKE-/SKE-traject bepalen. Deze concepten betreffen vooral motivatie-technieken die een hackathon, positieve psychologie, actieleren en games succesvol maken (Chandross, D. 2019). Voor een hackathon specifiek werken Epic Meaning, Social Fabric, Urgent Optimism en Blissfull Productivity (McGonical, 2012) samen om mensen te motiveren een “epic win” te behalen, een gezamenlijke, geweldige en heldhaftige overwinning. Maar ook het concept van ontwikkelingsgericht leren en toetsen en de motivatietheorie van Deci en Ryan (2003) vormen onderliggende concepten.



Figuur 1. Motivational Dynamics (McGonical, 2010)

Epic Meaning

Een hackathon staat vrijwel altijd in het teken van het oplossen van een groots probleem. Natuurlijk kan de hackathon zelf het probleem niet geheel oplossen, maar het realiseert wel een eerste duidelijke stap in de oplossingsrichting. In het geval van de BKE-Hackathon, beter onderwijs aan studenten aan kunnen bieden door toetsing te verbeteren.

Social Fabric

Mensen die een gezamenlijk doel hebben, en helemaal als dat episch is, vinden het doorgaans ook fijn om daar samen aan te werken. Om elkaar te inspireren, te ondersteunen en te motiveren. Of om gewoon te kletsen. In het geval van de BKE-Hackathon betekent dit dat de deelnemers elkaar ontmoeten binnen toetsing. Dit schept een band om na afloop met elkaar verder te werken. De ervaring leert inmiddels dat dit inderdaad zo werkt.

Urgent Optimism

Een hackathon geeft de hoop dat het doel ook daadwerkelijk te halen is. Door de focus op het onderwerp ontstaat de neiging om direct vanaf het begin naar de uitdaging te handelen. Hiernaast ontstaat het positieve gevoel dat het doel ook echt te halen is als je nu begint. In het geval van de BKE-hackathon is dat de gezamenlijke presentatie of markt. Het blijkt dat het presenteren van verschillende toetsproducten ook echt haalbaar is. Daarnaast is het geen probleem als een groter product nog niet geheel af is, want de richting laten zien kan ook worden gezien als een behaald doel, binnen de mogelijkheden die er bijvoorbeeld qua tijd waren.

Blissful Productivity

Mensen vinden het in het algemeen fijn om uitdagingen aan te gaan. De opzet van een hackathon, waarbinnen vaak een keuze is aan ‘onderwerpen’, en de sfeer die bij een hackathon hoort, versterken een gevoel van een min of meer vrijwillige deelname dat er weer zorg voor draagt dat de uitdagingen leuk worden, in plaats van werk. Een deelnemer mag tijdens de hackathon ook even van zijn taak af gaan, maar de groepsdynamiek zal hem weer naar zijn taak terugbrengen.

Ontwikkelingsgericht leren en toetsen

De deelnemers stellen hun eigen doelen in de vorm van de te presenteren producten en definiëren wanneer een product goed is (beoordelingscriteria). Deze halen ze uit de theorie, maar maken ze zelf toepasbaar voor hun product. De begeleider ondersteunt de deelnemers hierbij. Hierbij zullen ze ook met elkaar overleggen en elkaars producten tijdens de ontwikkeling, beoordelen. De begeleider legt per deelnemer kort vast waarmee en hoe die zich ontwikkelt en spreekt de deelnemer aan als dit onder een bepaald toetstechnisch (BKE)-niveau komt. De begeleider geeft de deelnemer inzage in zijn persoonlijke ontwikkeling. Hiermee worden ontwikkeling en niveau transparant gemaakt.

Motivatietheorie

Volgens de motivatietheorie van Deci en Ryan (2003) kan de intrinsieke motivatie worden verhoogd als aan drie psychologische basisbehoeften wordt gewerkt:

- **Autonomie**
De vrijheid om een taak naar eigen inzicht uit te kunnen voeren.
In het geval van de BKE-hackathon betekent dit dat een deelnemer een taak zelf kan kiezen of bij een taak kan aansluiten en de uitwerking met de opgedane kennis en inzichten alsmede de presentatie zelf inhoud kan geven.
- **Competentie**
Het vertrouwen in eigen kunnen.
In het geval van de BKE-hackathon krijgt de deelnemers kennis en inzichten aangereikt en kan hij die krijgen bij zijn collega's en door samen te werken. Door kennis en inzichten toe te passen in oplossingen zal de

deelnemer steeds meer vertrouwd worden met de toetstechnische onderwerpen.

- **Sociale verbondenheid**
Weten dat je anderen kunt vertrouwen en wat aan elkaar hebt.
In het geval van de BKE-hackathon is dit krachtigste element uit de motivatietheorie. Een hackathon laat de deelnemers juist samenwerken en daarbinnen moeten de deelnemers zich veilig voelen omdat juist vertrouwen in elkaar en samenwerken met elkaar leidt tot nieuwe en doordachte ideeën en oplossingen. Overigens hebben de trainer en de begeleider hierin een sterke rol om hieraan bij te dragen. Zij zijn voorwaardenscheppend hiervoor.

Het blijkt, dat als vervolg op verschillende hackathon-trajecten, de deelnemers ook na de certificering met elkaar blijven samenwerken om te komen tot een kwalitatieve toetsing. Het is waarschijnlijk dat de positieve aspecten van het hackathonconcept en de motivatietheorie van Deci en Ryan (2003) hieraan ten grondslag liggen. Maar ook de motiverende rol van trainer, begeleider en assessor spelen een belangrijke rol. ■

Literatuur

- Boud, D. (2000). Sustainable assessment: rethinking assessment for the learning society. *Studies in continuing education*, 22(2), 151-167.
- Briscoe, G. & Mulligan, C. (2014). Digital innovation: The hackathon phenomenon. Geraadpleegd op 19 februari 2019 van <https://qmro.qmul.ac.uk/xmlui/bitstream/handle/123456789/11418/Briscoe%20Digital%20Innovation:%20The%20Hackathon%20Phenomenon%202014%20Published.pdf?sequence=2>

- Chandross, D. (2019) I helped invent Gamification... the field is dead... What lies ahead? LinkedIn. Geraadpleegd op 18-02-2019 van <https://www.linkedin.com/pulse/i-helped-invent-gamification-field-deadwhat-lies-chandross-ph-d/>
- Commissie externe validering examen-kwaliteit hoger onderwijs (2012). Vreemde ogen dwingen. Eindrapport Commissie externe validering examenkwaliteit hoger beroepsonderwijs. De Haag: HBO-raad, vereniging van hogescholen.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1993). Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. Zeitschrift für Pädagogik, 39(2), 223-238.
- Expertgroep BKE/SKE (2013). Verantwoord toetsen en beslissen in het hoger onderwijs. Een voorstel voor een programma van eisen voor een basis- en seniorkwalificatie examinering (BKE/SKE). De Haag: Vereniging Hogescholen.
- Joosten-ten Brinke, D. (2011). Eigentijds toetsen en beoordelen. Lectorale rede. Tilburg: Fontys Lerarenopleiding Tilburg.
- McGonigal, J. (2012) Beter dan echt: Hoe games ons gelukkiger, slimmer en socialer maken (pp. 69 - 70). Amsterdam: Maven Publishing B.V.
- Sluijsmans, D.M.A., Peeters, A., Jakobs, L., & Weijzen, S. (2012). Kwaliteit van toetsing onder de loep. Onderwijsinnovatie, 4, 17-25.

Oproep

Werp eens een blik op de Toetskaart van Nederland

Enkele jaren geleden nam de redactie van EXAMENS het initiatief voor de 'Toetskaart van Nederland', een overzicht van veel op toetsgebied, dat door aanbieders zelf wordt ingevuld. Een blik op de toetskaart laat zien dat ook veel te vinden is. Biedt u iets aan op toetsgebied, plaats het op de toetskaart. Het gebruik is eenvoudig. Nieuwsgierig naar wat de Toetskaart al aan informatie biedt? Zie <http://e-xamens.nl/nl/toetskaart-van-nederland/>