

A man with short brown hair, wearing a dark blue suit jacket and a red tie, is shown in profile, looking down at a clipboard he is holding. He is standing next to a dark-colored car that has significant damage to its front end, including a large white plastic bumper cover that is cracked and partially detached. The background is slightly blurred, showing some greenery and a building. A large, semi-transparent blue rounded rectangle is overlaid on the lower left side of the image, containing white text.

**De context van
beoordelen en de
doelstelling van beoor-
delen zijn belangrijke
verschillen tussen het
werk van de mbo-
assessor en de
EVC-assessor**

Assessments in het mbo en EVC: overeenkomsten en verschillen

De ontwikkeling van een zelfevaluatie-instrument voor examinatoren in het hoger onderwijs

■ Erik Kaemingk

E. Kaemingk is directeur Bureau2Go. E-mail: erik@kaemingk.org

■ Leon van Belle

L. van Belle is directeur Certiforce. E-mail: info@certiforce.nl

■ Henk Nelissen

H. Nelissen is zelfstandig werkend EVC-specialist. E-mail: hene@vigor.nl

Sinds 2021 is het mogelijk om assessoren te certificeren die EVC-trajecten uitvoeren voor EVC-aanbieders die door het Nationaal Kenniscentrum EVC (NKE) zijn erkend. Deze certificering wordt aangeboden door Bureau2Go, een instelling die onder toezicht van De Examenkamer deze certificering uitvoert. De mogelijkheid om assessoren te certificeren die werkzaam zijn binnen onderwijstrajecten bestaat al langer. In het mbo-onderwijs worden de assessorencompetenties bijvoorbeeld gecertificeerd door Certiforce op basis van een competentieprofiel van de NVE (Nederlandse Vereniging voor Examens). De vraag dringt zich op of en zo ja wat de verschillen zijn en of die verschillen een separaat traject van certificeren rechtvaardigen.

Achtereenvolgens worden in dit artikel de overeenkomsten en verschillen behandeld in (1) de beschreven beroepscompetenties, (2) de methodes die gehanteerd worden en (3) de context waarbinnen de assessoren opereren.

Beroepscompetenties assessoren

De uitwerking van de beroepscompetenties voor de assessor in de mbo-context en de EVC-assessor is beschreven in respectievelijk *Mbo-assessor mbo Certificatieschema* van Certiforce en in de Beroepsstandaard Leerwegonafhankelijke EVC-assessor van het NKE.

Uit beide documenten blijken op een aantal aspecten overeenkomsten tussen de vereiste competenties te bestaan:

- handelt integer en volgens afspraak, objectief, nauwkeurig en accuraat;
- leeft ethische normen na;
- toont empathie en sensitiviteit. Kan luisteren, kandidaten op hun gemak stellen en daarmee een veilig klimaat creëren. Analyseert en koppelt terug;
- bewaart onafhankelijkheid;
- beschikt over zelfkennis (eigen voorkomen, voorkeuren en culturele bagage) en

zelfinzicht en weet wat voor soort kandidaten het best aansluiten op de eigen persoon (affiniteit met beroepsgroep, niveau);

- heeft kennis van de beoordelingsstandaarden en beschikt over diepgaande vak kennis;
- maakt de beoordeling inzichtelijk en voert die uit conform de normen en uitgangspunten die gelden bij de beroepsstandaard;
- volgt periodiek intervisie en supervisie;
- hanteert de beoordelingscriteria objectief en transparant;
- weet welk zichtbaar gedrag en concrete resultaten bij de beoordelingscriteria in de gekozen standaard horen. Herkent dit gedrag in diverse beoordelingsdocumenten en –situaties;
- is vaardig in het gebruik van de drie meest voorkomende assessmentinstrumenten (observatie, beoordelen schriftelijk bewijs en het voeren van een Criterium Gericht Interview).

Voor de mbo-assessor geldt bovendien:

- heeft algemene kennis over examinering;
- heeft kennis van de doelstellingen, procedure (volgorde van stappen) en processen van examinering;
- beschrijft de beoordeling in concrete, aan de vakinhoudelijke CREBO-standaard gerelateerde termen.

En voor de EVC-assessor:

- kan het assessment structureren, de regie behouden in het assessment en de kandidaat volledig tot zijn/haar recht laten komen;
- creëert tijdens het assessment ruimte voor de kandidaat om zichzelf te presenteren. De houding is uitnodigend en stimulerend, niet toetsend (appreciative inquiry, Neal, 2012);
- heeft inzicht in de te onderzoeken competenties; in de vaktechnische en beroepsoverstijgende competentiestan-

daarden en in de situaties waarin die competenties kunnen worden toegepast;

- beschrijft de beroepsoverstijgende competenties contextonafhankelijk en de vakinhoudelijke competenties gerelateerd aan de indicatoren van de vakstandaard;
- beschikt over zeer ruime vakexpertise en meerjarige ervaring, theoretische expertise en dat in combinatie met actuele ontwikkelingen.

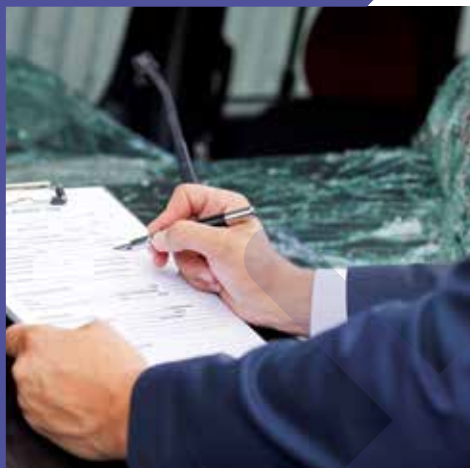
Methodisch kader

Zowel de mbo-assessor als de EVC-assessor maken gebruik van het methodisch kader dat hun ten dienste staat. We lichten de drie belangrijkste methoden er uit (een gedetailleerde operationalisering van deze drie methoden is te vinden in de beroepsstandaarden van de mbo-assessoren en de EVC-assessor).

1. De WACKER-methode: van waarnemen tot oordelen naar rapporteren. De stappen van deze methode worden zowel door de mbo-assessor als de EVC-assessor systematisch doorlopen en hebben als doel een betrouwbaar, valide en transparant en te verantwoorden examen dan wel het EVC-traject te faciliteren. Het verschil in gebruik door de mbo-assessoren en de EVC-assessor kan op hoofdlijnen als volgt worden beschreven: De mbo-assessor gebruikt de methode om bijvoorbeeld de vooraf gedefinieerde specificaties voor een proeve van bekwaamheid te leggen naast wat de kandidaat aandraagt. De EVC-assessor gebruikt deze methode in een open en onderzoekende context en gaat na of het aangedragen materiaal, dan wel de ervaringen van de kandidaat in overeenstemming zijn met de eisen van de vakstandaarden dan wel beroepsoverstijgende standaarden.
2. De STARRT-methode: het scheppen van een vruchtbaar gespreksklimaat waarin kandidaten zich uitgenodigd voelen om hun verhaal te doen. De methode is erop

gericht het aangedragen materiaal systematisch met de kandidaat te onderzoeken/bespreken volgens de stappen van de methode (Situatie, Taak, Activiteiten, Resultaat, Reflectie en Transfer). Hier is het verschil in gebruik van de methode door de assessoren vergelijkbaar met het verschil bij de WACKER-methode: de context van de mbo-assessor is gesloten en afgebakend en de context van de EVC-assessor is open en zijn rol onderzoekend.

3. De VRAAK-criteria die betrekking hebben op het aangeleverde materiaal en/of de aangedragen ervaringen in relatie tot de relevante standaarden. Het gaat om: Variatie, Relevantie, Authenticiteit, Actualiteit en Kwantiteit van de bewijslast. Het aangeleverde schriftelijke bewijs van de student in het mbo moet bijvoorbeeld aan deze criteria voldoen. Bij een EVC-procedure dient al het bewijsmateriaal, waaronder eerder ontwikkelde beroepsproducten van de kandidaat, aan deze criteria te voldoen.
 - Variatie: dit betreft de variatie aan bewijsmateriaal. In een mbo-context is de vereiste variatie vastgelegd in het opleidingsprogramma en in de eisen waaraan bijvoorbeeld het aangeleverde schriftelijke bewijs van de student moet voldoen en is daarmee voorafgaand aan het examen gedefinieerd. Bij een EVC wordt de variatie opgebouwd vanuit verschillende contexten waarin ervaring is opgedaan.
 - Relevantie: dit betreft de mate waarin bewijsmateriaal de criteria dekt van de vakstandaarden (en bij een EVC ook de beroepsoverstijgende standaarden).
 - Authenticiteit: dit verwijst naar het feit dat zelfgemaakt bewijsmateriaal een afspiegeling moet zijn van de ervaring en deskundigheid van de mbo-kandidaat respectievelijk de EVC-kandidaat.
 - Actualiteitswaarde: evident bij het examineren van een mbo-kandidaat; niet concreet afgebakend bij een EVC-



Voor een mbo-assessor is het belangrijk om alle ins en outs te weten van examinering

traject, hoewel als richtlijn geldt dat het vakinhoudelijk bewijsmateriaal van een redelijk recente datum is. De richtlijn daarvoor kan per domein of vakgebied verschillend zijn.

- Kwantiteit: bij het examineren van een mbo-kandidaat is dit eveneens vastgelegd in het opleidingstraject en in de exameneisen. Voor een kandidaat in een EVC-traject heeft dit betrekking op de hoeveelheid bewijsmateriaal die wordt aangeboden.

Zowel de mbo-assessor als de EVC-assessor moeten toetsen of de bewijsvoering van de kandidaat voldoet aan deze criteria. Doordat de context waarin deze assessoren werken verschilt, vraagt het wel een andere aanpak. De mbo-assessor kan toetsen of het bewijs volstaat. De EVC-assessor gebruikt het om met de kandidaat bewijsmateriaal te vinden dat aan deze criteria voldoet.

De context van het assessment

De context waarbinnen een mbo-assessor werkt is het onderwijs en moet zich richten op het al dan niet behalen van een diploma als startbekwame beroepsbeoefenaar; een EVC-assessor werkt binnen de context van de arbeidsmarkt en moet zich richten op de inzetbaarheid van de kandidaat in de beroepspraktijk op basis van vakbekwaamheid (Nelissen & Kaemingk, 2021).

Het leertraject van de kandidaat is bekend bij de mbo-assessor. Het gaat om een opleidings-traject met een zekere variatie aan invulling door de verschillende ROC's. De mbo-assessor beoordeelt een kandidaat die een vastgelegde route door de opleiding heeft afgelegd, ingekaderd door een landelijke (CREBO-) standaard. Het niveau is vastgelegd in het CREBO en valt daarmee buiten het onderzoek van de assessor in het mbo. De opleidingscontext is voorafgaand aan het assessment bekend en leidt ertoe dat getoetst kan worden of de kandidaat voldoende competenties heeft opgedaan om als beginnend beroepsbeoefenaar onder begeleiding aan de slag te kunnen. Van een beginnend beroepsbeoefenaar mag worden verwacht dat deze beschikt over veel componenten van kennis op het eigen niveau in het vakgebied, gecombineerd met een drive om nieuwe kennis te vinden. De beginnend beroepsbeoefenaar kent procedures binnen het vakgebied en kan deze toepassen. Heeft een hoog tempo van werken, maar zoekt nog eigen focus en efficiëntie. Het gaat erom dat de mbo-assessor vaststelt of de kandidaat de bekende opleidingsweg conform de eisen met het vereiste (eind)resultaat heeft doorlopen. De rol van de mbo-assessor is toetsend.

De context van een EVC-assessor wordt bepaald door de beroepspraktijk. Die is veelzijdiger en minder ingekaderd dan de opleidingscontext. Het leertraject van de kandidaat is niet vooraf vastgesteld, kandidaten hebben in de beroepspraktijk elk een individuele leerroute gevolgd waarvan de

waarde achteraf moet worden vastgesteld. Vakbekwame beroepsbeoefenaren kunnen over meer diverse ervaringen beschikken. De EVC-assessor onderzoekt of de door de kandidaat aangedragen bewijsvoering voldoet aan de indicatoren en de criteria van zowel een vakinhoudelijke, als een beroepsoverstijgende standaard. De EVC-assessor maakt in principe gebruik van alle ervaringen van de kandidaat die relevant zijn in relatie tot het doel van een EVC-traject. Bij het onderzoeken maakt de EVC-assessor naast de hierboven beschreven methoden ook gebruik van appreciative inquiry. De trits gedrag-resultaat-acceptatie wordt hierbij gehanteerd om na te gaan of de bijdrage van de kandidaat aan het arbeidsproces professioneel en effectief is. Naast de vakinhoudelijke kant onderzoekt de assessor ook het beroepsoverstijgend niveau van de kandidaat en maakt daarvoor gebruik van de Beroepsoverstijgende Competentiestandaard van het NKE. Het beroepsoverstijgende competentieniveau waarop de kandidaat werkt is geen vooraf vastgesteld gegeven, maar moet dus onderzoekend worden vastgesteld.

De in het EVC-traject gehanteerde standaard kan overeenkomen met een opleidingsstandaard maar kan ook een door de branche of het bedrijf gedefinieerde standaard zijn. Het kan zijn dat alle aspecten van de standaard worden erkend, maar het kan ook zijn dat een deel van de bekwaamheid wordt erkend. De uitkomst is altijd positief. Het simpele feit dat iemand in staat is om het beroep effectief uit te voeren, is de basis van de bewijslast in een EVC-traject. De uitkomst van dit traject bepaalt in hoeverre de kandidaat vakbekwaam is. Erg belangrijk in een EVC-procedure is dat de juiste standaard wordt gehanteerd. Dit hoeft dus niet te betekenen dat altijd de standaard wordt gehanteerd waarin iemand zijn werkervaring heeft opgedaan, maar het kan ook zijn dat de standaard wordt gehanteerd waarin men werk zou willen gaan uitvoeren (zijinstromers).

Van een vakbekwame beroepsbeoefenaar mag verwacht worden dat competenties zich in de beroepspraktijk ontwikkeld hebben en dat de beoefenaar er blijk van geeft om zelfstandig nieuwe kennis te kunnen vinden. De kandidaat moet er blijk van geven op de hoogte te zijn van actuele feiten en ontwikkelingen in het vakgebied. De EVC-assessor onderzoekt of de beroepsbeoefenaar beschikt over inzicht waardoor verschillende kenniscomponenten, feiten en ervaringen geïntegreerd worden tot een succesvolle bijdrage aan het werkproces. Dat succes moet worden aangetoond in het EVC-traject. In een EVC-gesprek onderzoekt de EVC-assessor de effectiviteit van handelen van de kandidaat.

Conclusie

Als we kijken naar de vereiste competenties en in het proces gehanteerde methodes zijn er veel overeenkomsten tussen een mbo-assessor en EVC-assessor.

De mbo-assessor moet, in tegenstelling tot de EVC-assessor, alle ins en outs van het examineren weten en toetst vanuit de (CREBO-) standaard. De EVC-assessor moet zelf het assessment-traject meer vormgeven en onderzoekt vanuit de eisen die in de beroepspraktijk aan vakbekwame beroepsbeoefenaren gesteld worden. Naast vakbekwaamheid moet ook het beroepsoverstijgende competentieniveau worden vastgesteld. Appreciative inquiry is een methode die alleen in de EVC-context gebruikt wordt.

Het verschil ontstaat met name in de context waarin ze werken en de consequenties voor de rol die ze uit te voeren hebben. Afsluiting van onderwijs vraagt om toetsing of een beroepsbeoefenaar op een verantwoorde wijze aan de slag kan. De rol van de mbo-assessor is om te toetsen of de kandidaat voldoende competenties heeft opgedaan om als beginnend beroepsbeoefenaar aan de slag te kunnen. Vaststellen of een kandidaat vakbekwaam of vakvolwassen is vraagt om een waarderend onderzoekende houding die meer competenties boven tafel krijgt uit een bredere context.

De rol van de EVC-assessor is om te onderzoeken en vast te stellen of de kandidaat als vakbekwame en/of vakvolwassen beroepsbeoefenaar in de beroepspraktijk professioneel en verantwoord handelt.

De toetsende rol van de mbo-assessor is nuttig bij het kunnen beoordelen of iemand in voldoende mate voldoet aan de diploma-eisen voor een beginnend beroepsbeoefenaar. De leercondities die voorafgegaan zijn aan dit toetstraject zijn eenduidig en daarmee toetsbaar. De toetsende rol van de mbo-assessor is minder geschikt voor het vaststellen van vakbekwaamheid of vakvolwassenheid. Bij het vaststellen van vakbekwaamheid of vakvolwassenheid past de onderzoekende rol van de EVC-assessor beter.

Het hier beschreven onderscheid tussen toetsende en onderzoekende assessoren in verschillende contexten rechtvaardigt een eigen opleidings- en certificeringstraject voor beide.

Praktijkvoorbeelden

Werkverantwoordelijke in Electra, Gas en Water

Voor het installeren, aanpassen en onderhouden van gas, water en elektra installaties zijn veel technisch geschoolde mensen nodig. Je moet het nodige weten van elektra, energie, gebruikte materialen, technieken om foutloos te kunnen installeren en kennis hebben van wat er fout kan gaan. Het beroep vraagt om exacte mensen die een installatie foutloos achter kunnen laten, of de beslissing kunnen nemen om een installatie buiten bedrijf te stellen. Een werkverantwoordelijke beschikt over inhoudelijke kennis en over de nodige competenties om een klus samen met collega's en klanten te kunnen klaren. Er is een groot tekort aan technisch geschoold personeel, maar zonder de benodigde papieren mag je iemand niet als werkverantwoordelijke aanstellen.

In de praktijk zijn er veel mensen met ervaring

die geschikt kunnen zijn als werkverantwoordelijke. Met behulp van EVC kan worden aangetoond of iemand daadwerkelijk geschikt is. Bij een EVC-traject dat zowel door EVC-assessoren werd uitgevoerd als door docenten die opgeleid waren tot assessor viel op dat beide anders omgaan met bewijsmateriaal. Docenten vroegen bij het beoordelen van het werkproces voornamelijk naar certificaten van opleidingen die door de aspirant werkvoorbereiders waren verzameld. EVC-assessoren vroegen daar ook naar, maar lieten zich daarnaast bovendien leiden door rapporten en verslagen van werk dat ze hebben uitgevoerd. Het gebruiken van dergelijke bronnen leidde ertoe dat kon worden vastgesteld hoe de kandidaat vormgeeft aan het toepassen en ontwikkelen van competenties in de beroepspraktijk. Voor het vaststellen of de kandidaat voldoet aan diploma-eisen was deze additionele informatie niet nodig. Voor het bepalen van de inzetbaarheid van de kandidaat in de beroepspraktijk was deze informatie wel noodzakelijk.

Buurtsportcoach

Een buurtsportcoach heeft als taak om meer mensen te laten sporten in een buurt. Ze motiveren mensen om deel te nemen aan sportactiviteiten die dat van huis uit niet uit zichzelf doen. Een buurtsportcoach heeft bij uitstek de vaardigheid nodig om mensen te motiveren. Naarmate de mensen uit zijn doelgroep zich beter kunnen identificeren met hem, lukt het beter om mensen over te halen. Hoewel de opleiding aan een Hbo-instelling wordt gegeven is het nog geen erkend beroep. Veel mensen die er geschikt voor zijn hebben zelf geen hbo-opleiding gevolgd, maar zijn er in de praktijk mee aan de slag gegaan. Hbo-niveau betekent dat de coach niet alleen mensen kan motiveren en in staat is om zijn eigen werkproces vorm te geven, maar ook dat

hij vanuit een breder perspectief kan zien of het werk dat hij doet tot het gewenste effect leidt. Hij moet zelf de effectiviteit van zijn werk kunnen beoordelen en vanuit een breder en ook theoretisch perspectief kunnen beoordelen hoe zijn werk effectiever en doelmatiger kan.

De hbo-docenten die assessor waren in dit voorbeeld vroegen naar diploma's en certificaten waarmee ze kennis zouden kunnen aantonen. De meeste kennis en ervaring was door de coaches op een praktische manier opgedaan. Als de hbo-docent deze in de praktijk opgedane kennis beoordeelt op een wijze zoals een EVC-assessor dat mag en kan, dan was een groter deel van de competenties van de buurtcoaches erkend geworden en had dat geleid tot tenminste een verkorting van het vervolgleertraject. ■

Literatuur

- Neal M.A. (2012) Appreciative Assessment Inquire! EdCan Network: <https://www.edcan.ca/articles/appreciative-assessment-inquire/>
- Nelissen, H. & Kaemingk, E. (2021). De kwaliteit van de EVC-assessor. Examens, tijdschrift voor de toetspraktijk, 2, xx-xx.

Links

- Profiel assessor in het onderwijs: <https://certiforce.nl/examinering-internationale-beroepspraktijk/>
- Profiel EVC-assessor: <https://www.examenkamer.nl/index.php/kennisbank/documenten/file/144-profiel-etc-assessor>
- Beroepsoverstijgende Competentiestandaard: <https://www.ervaringscertificaat.nl/standaarden/competentie>