



**Doel van assessment-
gesprek is nagaan of
de kandidaat diploma-
waardig is**

Arie Dorsman, assessor

■ Ad de Jongh

Drs A.J.C.M. de Jongh is eindredacteur van EXAMENS

■ Rena Punt

Drs R. Punt is redactielid van EXAMENS.

In deze nieuwe serie van het blad EXAMENS lichten we het werk van examenfunctionarissen uit. De kwaliteit van de examinering hangt immers grotendeels af van het plezier en de deskundigheid van de mensen in de organisatie. Wat doen zij? Met wie werken ze samen, en hoe verloopt dat? Wat zijn in hun werk succesfactoren en wat kunnen lezers hiervan leren? Deze keer spreken we Arie Dorsman: assessor bij ROC Zadkine.

Het majestueuze gebouw van het Centraal Station van Rotterdam is het decor van ons interview met Arie Dorsman. In de 25 jaar dat hij actief is in het onderwijs, heeft hij veel ervaring opgedaan met examinering. Eerst als constructeur en vaststeller van examens, later hield hij zich ook bezig met het analyseren van de examenresultaten. Op dit moment is hij docent bij het Rotterdamse ROC Zadkine, met bijbehorende taak het voeren van assessmentgesprekken als sluitstuk van het examen van de kandidaat. Over deze taak als assessor gaan we met hem in gesprek.



Arie Dorsman

Docent met taken

Arie Dorsman is docent aan de opleidingen tot verzorgende (niveau 3) en verpleegkundige (niveau 4). Hij is, 'een docent met taken', dat wil zeggen dat hij naast het lesgeven in de genoemde opleidingen ook nog andere taken uitvoert. Eén van die taken is examinering. Als assessor voert hij assessmentgesprekken met

de kandidaten. Het assessmentgesprek in de opleiding waar hij aan verbonden is gaat over de vraag of de kandidaat diplomawaardig is en of het examenproces is verlopen zoals het zou moeten lopen. Met andere woorden: of de kandidaat als beginnend beroepsbeoefenaar, in casu als verzorgende of als verpleegkundige, kan gaan functioneren.

Het examen bij Zadkine, verpleging en verzorging.

In de opleidingen tot verzorgende en verpleegkundige bij Zadkine worden meerdere examens afgenomen. Er is sprake van een examenmix: er worden meerdere theorie-examens afgenomen op school, en er wordt een Proeve van bekwaamheid afgenomen in de praktijk. Het team verpleging en verzorging heeft er voor gekozen om Proeven van bekwaamheid in te kopen bij het Consortium voor Beroepsonderwijs. De theorie-examens worden door de opleiding zelf geconstrueerd. De Proeve wordt afgenomen in de zorgorganisatie waar de student stage loopt of werkt (als het gaat om een student die de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) volgt). Het oordeel over de Proeve van bekwaamheid wordt gegeven door een opleidings/examenfunctionaris uit de zorgorganisatie. De Proeven worden afgesloten met een assessmentgesprek, dat gehouden wordt door de assessor van Zadkine. De beoordelingscriteria die hieraan ten grondslag liggen zijn afgeleid van het landelijke Kwalificatiedossier van de opleiding, en door het Consortium Beroepsonderwijs verwerkt in een beoordelingsformulier.

Het assessmentgesprek in zijn opleiding

Het assessmentgesprek vindt plaats aan het einde van de opleiding, in principe ongeveer één maand voordat de diplomering is gepland. Arie vertelt hoe hij zich voorbereidt op het gesprek: Voordat het assessmentgesprek begint, bestudeert hij een aantal documenten die betrekking hebben op de examenonderdelen die de kandidaat tijdens de Proeve heeft afgelegd. Hij heeft ook de uitslagen van de theorie-examens, maar deze examens zijn al 'afgerond' en maken geen deel uit van het

assessmentgesprek. Wat wel van groot belang is voor de voorbereiding op het gesprek, is het beoordelingsformulier dat door de beoordelaars uit de zorginstelling is opgemaakt over de afgelegde proeve van bekwaamheid. Het beoordelingsformulier is een standaardformulier, met de beoordelingscriteria van de Proeve van Bekwaamheid zoals die door het Consortium is aangeleverd. Tot slot wordt het logboek van de kandidaat bestudeerd, waarin deze heeft bijgehouden op welke manier er gewerkt is, wat daarvan de resultaten waren en wat tijdens het werken goed of minder goed (of fout) ging. De kandidaat neemt in het logboek ook een verbeterplan op waarin hij beschrijft wat hij anders zou doen als hij in een volgende situatie opnieuw zorg verleent aan de patiënt.

In het assessmentgesprek gaat het vooral om – met de inhoud van de genoemde documenten in het achterhoofd – een oordeel te vellen over het functioneren van de kandidaat. Is hij diplomawaardig, heeft de kandidaat voldoende kennis om te kunnen functioneren, is de kandidaat competent (vaardig genoeg) en heeft de kandidaat een houding die past bij een beginnend beroepsbeoefenaar? Het gesprek is ook bedoeld is om na te gaan of het examenproces tijdens het doen van de Proeve correct is verlopen. Het is een manier om de kwaliteit van de totale examinering te borgen. Immers: de kandidaten worden door verschillende beoordelaars, in verschillende zorginstellingen beoordeeld. Met het gesprek kan het oordeel van de praktijkbeoordelaar van de zorginstelling worden geverifieerd.

Op de vraag wat hij doet wanneer hij in het gesprek constateert dat het examenproces niet is verlopen zoals afgesproken antwoordt hij diplomatiek: Je bent afhankelijk van de informatie die je uit documenten hebt gekregen en die je van de kandidaat in het gesprek krijgt. Als er formele zaken niet nagekomen zijn (bijvoorbeeld een opdracht die gewijzigd is), dan is het duidelijk, namelijk dan is de conclusie van het assessmentgesprek dat de kandidaat een herkansing krijgt. Die herkansing kan, afhan-

kelijk van wat er mis gegaan is, verschillende vormen aannemen: de meest verstrekkende is het opnieuw afleggen van de Proeve van Bekwaamheid (inclusief een verlengde stage of een verlenging van de opleiding). Minder verstrekkende vormen van herkansing zijn een extra opdracht moeten uitvoeren of een nieuw verbeterplan schrijven. Met informele zaken, zoals bijvoorbeeld het gevoel dat de kandidaat onheus bejegend is tijdens het afleggen van de Proeve kun je niet zo veel. Hooguit houd je een gevoel dat één en ander niet klopt, maar het bewijs ontbreekt dan'.

Het opleidingsteam heeft maatregelen getroffen om de kwaliteit van de examinering te borgen. Hierin loopt men wel tegen grenzen aan. Arie geeft als voorbeeld: 'Ik voer de assessmentgesprekken meestal alleen. In de meeste gevallen hoeft dat geen probleem te zijn, zeker als de assessor zeer ervaren is. Maar toch zijn er situaties waarin ik twijfel over het oordeel dat ik moet geven. Ik zou het dan prettig vinden dat er in het gesprek twee assessoren zouden zijn. Maar helaas is dat binnen Zadkine niet te organiseren. Enerzijds door de hoeveelheid kandidaten die in een korte periode een assessmentgesprek moeten voeren en anderzijds vanuit kostenoverwegingen. Een assessmentgesprek met twee assessoren kost uiteraard twee keer zoveel tijd en time is money'.

Het ideale assessmentgesprek

Arie houdt een pleidooi voor twee assessoren die het assessmentgesprek voeren: 'de ene assessor zou verbonden moeten zijn aan de school en de andere assessor aan de zorgorganisatie (de arbeidsorganisatie)'. Het assessmentgesprek zou wat hem betreft niet op school moeten plaatsvinden maar in het werkveld (de zorgorganisatie) dicht bij de plek waar de Proeve van Bekwaamheid is afgelegd.

Arie: 'In zo'n gesprek heb je te maken met een assessor die de kandidaat heeft zien functioneren op de werkvloer en die de arbeidsorganisatie goed kent. Je kunt in zo'n gesprek bij de assessor uit het werkveld direct checken of



In ideale assessmentgesprekken functioneren twee assessoren

hetgeen de kandidaat vertelt ook daadwerkelijk in die zorgorganisatie plaatsvindt. Wanneer je met twee personen het assessmentgesprek voert, houd je elkaar ook scherp'.

Arie beseft dat zijn ideale assessmentgesprek waarschijnlijk organisatorisch niet uitvoerbaar is, maar hij zou het een vooruitgang vinden wanneer deze methode steekproefsgewijs zou plaatsvinden. Arie noemt nog drie manieren waarop de kwaliteit van het assessment verder verhoogd en verankerd kan worden. 'Ten eerste zou de school per examenperiode assessoren kunnen toewijzen. Niet alle assessoren bij elke examenperiode inzetten, maar een beperkt aantal zodat er ruimte en tijd overblijft voor collegiale feedback en intervisiebijeenkomsten. Je kunt dan rekening houden met de competenties van de individuele assessoren. Nu ben je assessor wanneer je de cursus voor assessoren hebt gevolgd. Maar een cursus is

niet zaligmakend. Het gaat ook om zaken als ervaring, kennis van het werkveld hebben en kennis van het opleidingsprogramma. Ten tweede kan de examencommissie de resultaten van de assessmentgesprekken analyseren. Je kan kwantificeren welke beoordelingen assessoren geven en zo zien of daar bepaalde patronen in te onderscheiden zijn. Een derde manier om de kwaliteit te checken is dat de examencommissie achteraf (papieren) herbeoordelingen van assessmentgesprekken kan doen.

Verbetering van de kwaliteit van het werk als assessor

Tijdens ons gesprek wordt duidelijk dat Arie pragmatisch te werk gaat als assessor. Behalve het stellen van goede vragen vindt hij sfeer een belangrijk aspect van het gesprek: 'Het is van het grootste belang dat je in de eerste minuten van het gesprek een sfeer kunt neerzetten waarin zowel de kandidaat als de assessor zich op zijn gemak voelt. Het gesprek moet een gelijkwaardige uitwisseling van ideeën zijn tussen kandidaat en assessor'.

We willen natuurlijk ook graag weten hoe Arie zelf zijn eigen deskundigheid bevordert. Collegiale feedback vindt hij hiervoor een bruikbaar instrument. 'Doordat je als assessor solistisch opereert is het van belang om met collega-assessoren regelmatig van gedachten te wisselen over je werk en de verbetering van je werk als assessor. Ik heb goede ervaringen met intervisiebijeenkomsten, maar deze organiseren we slechts sporadisch. Elke docent zit vol; er is vrijwel geen tijd voor gezamenlijk overleg'. Dat hij niet alleen assessor is maar ook docent versterkt de kwaliteit van het gesprek, aldus Arie: 'Je kent immers de opleiding die de kandidaat heeft gevolgd'.

Recente ontwikkelingen

Arie ziet enkele ontwikkelingen die van invloed zijn op zijn werk als assessor. Als eerste noemt hij het expliciet uitdragen van de onderwijs-

visie door de opleiding, zodat duidelijk wordt dat examinering is ingebed in het gehele proces.

Daarnaast ziet hij dat het examineren als summatief proces ondersteund wordt door het formatieve proces. Hij acht dat van belang omdat dan de ontwikkeling van de kandidaat ook in beeld gebracht wordt.

In de kwalificatiedossiers ziet hij dat het toetsen van competenties vervangen wordt door het toetsen van werkprocessen. Hij ziet gedurende zijn onderwijsloopbaan daarin een ontwikkeling: in het verleden ging het om het afvinken van vaardigheden, daarna is er een meer holistische benadering gekomen waarbij kennis, vaardigheden en houdingen werden geïntegreerd. Nu lijkt het erop dat er weer meer specifiek gekeken wordt naar één aspect: de werkprocessen waarbij de competenties naar de achtergrond verschuiven.

Hij geeft aan dat wil hij werkprocessen kunnen beoordelen hij toch wil nagaan welke competenties de kandidaat bezit.

Een ontwikkeling die hij verfoeit is de verhoging van de administratieve druk in het examenproces. Hij vindt dat de logistiek van het examenproces goed doordacht moet worden en zodanig moet zijn dat deze transparant is voor de kandidaat en de examenfunctionarissen., waardoor de uitvoering van de examenprocessen centraal staat, zonder dat er onevenredig veel tijd aan de administratieve afwikkeling besteed hoeft te worden.

Hij ziet verder dat examenleveranciers bij het construeren van examenproducten samenwerken met vertegenwoordigers van scholen. En dat is van belang, aldus Arie.

'Kwaliteit van toetsing is volgens mij.....

Tot slot van het gesprek vragen we Arie om de volgende zin af te maken.

Kwaliteit van toetsing is volgens mij.....

'Eénduidig werken door alle examenfunctionarissen!'. ■