

Assessor in het hbo: een vak apart

□ Mart van Dinther

Onder de naam Biloba is Fontys Hogescholen sinds 2003 bezig met een grootschalige vernieuwing van het hbo-onderwijs. De omslag naar competentiegericht opleiden en beoordelen bracht een aantal nieuwe docentrollen met zich mee. Een van deze nieuwe docentrollen is die van assessor. Sinds 2005 zijn ongeveer 750 docenten getraind in de rol van assessor. Hiervoor is het profiel 'assessor hbo' ontwikkeld naar aanleiding van opgedane ervaringen met assessortrainingen en uitwisseling met andere hogescholen.

Onderwijsvernieuwing

Fontys Hogescholen heeft voor het vernieuwingsprogramma van het hbo-onderwijs, dat in 2003 van start is gegaan, de naam Biloba gekozen. De *Ginkgo biloba* is een Japanse notenboom met een tweelobbig blad dat symbool staat voor het tweezijdige karakter van deze onderwijsvernieuwing. Het Biloba-programma omvat enerzijds het inrichten van de Bacheloropleidingen volgens een major-minorconcept en anderzijds een transformatie van de huidige onderwijsleerprocessen. Deze transformatie heeft als doel hbo-studenten competentiegericht en studentgecentreerd op te leiden vanuit een constructivistische opvatting over leren.

Al snel werd duidelijk dat veel traditionele toetsen, hoofdzakelijk gericht op reproductie van kennis, niet goed aansluiten bij deze onderwijstransformatie. Competentiegericht beoordelen vereist namelijk een

integrale toetsing van kennis, vaardigheden en attitudes. Er dienden zich (relatief) nieuwe toetsvormen aan die met de term 'assessment' worden aangeduid. Binnen Biloba wordt de term 'assessment' gebruikt als een verzamelnaam voor toetsen waarbij op een geïntegreerde wijze, met behulp van zo authentiek mogelijke situaties, competenties worden beoordeeld. Voorbeelden hiervan zijn: *performance assessment*, *portfolio assessment*, *Overall Toets* (casustoets gericht op toepassing van kennis en probleemoplossende competenties), *peer assessment*. De huidige praktijk binnen Fontys wijst uit dat klassieke en nieuwe vormen van beoordelen naast elkaar worden ingezet. In de terminologie van Baartman (2008) is er in zo'n geval sprake van 'competentie assessmentprogramma's'. Een voorbeeld hiervan is het inzetten van kennistoetsen in combinatie met portfolio assessments. De omslag naar competentiegericht opleiden en beoordelen bracht tegelijkertijd een aantal nieuwe docentrollen met zich mee. Een van deze nieuwe docentrollen is die van assessor.

Taken van de assessor

Een assessor binnen competentiegericht hbo doet, op basis van zijn oordeel, onderbouwde uitspraken over het niveau van competentieontwikkeling van een student. Deze uitspraken hebben een aanzienlijke invloed op de studieloopbaan van die student. Een assessor gaat dus over 'slagen of zakken', hiermee heeft hij een verantwoordelijkheid en een status die in hoge mate vergelijkbaar zijn met die van een examiner binnen het traditionele onderwijs. Aan de kerntaak van een assessor is, afhankelijk van de in te zetten beoordelingsvormen, een aantal deeltaken te onderscheiden, te weten: het beoordelen van een portfolio, het beoordelen van een performance, het voeren van een assessmentgesprek en het geven van mondelinge en schriftelijke feedback. Een assessor is een 'examinator nieuwe stijl'. Wat deze nieuwe stijl inhoudt wordt hierna met behulp van een aantal karakteristieken beschreven.

Een assessor is een examiner 'nieuwe stijl'



Karakteristieken van het assessment

Het 'assessen van competenties' kent een aantal karakteristieken. Allereerst is dat de integraliteit van een competentiebeoordeling. Een competentie, oftewel een cluster van verwante kennis, vaardigheden en houdingen dat van invloed is op iemands taak (Parry, 1996) kan gezien worden als een geheel, een Gestalt.

Zo'n Gestalt is geen optelsom van de aspecten kennis, vaardigheden en houdingen. Het geheel (de competentie) is namelijk méér dan de som der delen. Assessoren beoordelen dan ook geen losse deelaspecten, maar kijken naar de samenhang tussen de deelaspecten en de samenhang van de deelaspecten met het geheel. Het geheel is het

Voorbeeldfragment uit het domein: *Applied Science*

Competentie: Onderzoek

De *Bachelor of Applied Science* voert, zelfstandig of in teamverband, onderzoek uit aan problemen op natuurwetenschappelijk gebied en levert, vanuit zijn specialisatie, een bijdrage aan het oplossen ervan.

Niveau I (uitvoerend)	Niveau II (oplossend)	Niveau III (integrerend)	Niveau IV (genererend)
Zet een eenvoudig onderzoek op n.a.v. een vraagstelling. Hij laat dit zien door:	Vertaalt een aangereikt probleem in concrete vraagstellingen, kiest, onder begeleiding een onderzoeksstrategie en voert onderzoek uit. Hij laat dit zien door:	Vertaalt een probleem naar een onderzoeksstrategie en voert onderzoek uit. Hij laat dit zien door:	Ervaren beroepsbeoefenaar (zie beschrijving competentie hierboven). Hij laat dit zien door:
Een vraagstelling te vertalen in een concreet uitvoerbaar experiment	Een aangereikt probleem te ontleden in beantwoordbare vragen	Deelvragen te ordenen naar prioriteit en volgorde om zodoende te komen tot (een) onderzoeksstrategie(ën)	Een gegeven probleem te analyseren met behulp van een systematische probleemaanpak
Inhoudelijk met de opdrachtgever over de opdracht te communiceren	Op basis van relevante deelvragen het probleem te analyseren	De gekozen onderzoeksstrategie te verantwoorden	Over voldoende deskundigheid te beschikken om problemen op te sporen op natuurwetenschappelijk gebied
Gebruik te maken van aangereikte literatuur om de vraag te verhelderen	Aanbevelingen te doen voor vervolgstappen	Voorstel(len) te doen over te volgen strategie en uitvoering	In overleg met de opdrachtgever een vraagstelling te formuleren

Figuur 1 Voorbeeld van een competentiestandaard met vier beheersingsniveaus en bijbehorende indicatoren



De competentie is méér dan de som der delen

competentieniveau waarover zij een uitspraak doen. Om te komen tot dat oordeel bekijken zij met een helikopterview het totaal aan bewijs dat de student heeft aangeleverd.

Een tweede karakteristiek is de criteriumgerelateerdheid van een competentiebeoordeling. Een assessor vergelijkt de bewijzen die de student aanlevert met de beoordelingscriteria die zijn ontleend aan een vooraf vastgestelde standaard. Binnen competentiegericht hbo dient het competentieprofiel als de standaard. Dit competentieprofiel moet actueel zijn en te zijn gevalideerd door het betreffende beroepenveld, tevens dient het aan te sluiten bij de algemene en internationaal geaccepteerde kernkwalificaties van de hbo-bachelor. Vanuit het oogpunt van transparantie, hanteerbaarheid en ontwikkelingsgerichtheid dienen competenties op verschillende niveaus van beheersing beschreven te zijn en voorzien van richtinggevend indicatoren. Ter illustratie geeft figuur 1 een voorbeeld van een competentiestandaard met vier beheersingsniveaus en bijbehorende indicatoren. Tevens houdt de assessor sterk rekening met de essentie van het beroep waarvoor wordt opgeleid. De assessor relateert het bewijs van de student altijd aan relevante beroepstaken die worden uitgevoerd in zo authentiek mogelijke beroepssituaties. Dit veronderstelt bij de assessor behalve een grondige kennis van het competentieprofiel ook kennis van de '(beroeps) wereld' achter de competentie(indicatoren). De genoemde elementen: bewijs, beroepstaken/situaties en criteria afgeleid van competenties bepalen tezamen het speelveld bij competentiebeoordelingen (Van Berkel & Te Lintelo, 2007).

Bij competentiegericht beoordelen ligt de nadruk op het leveren van competentiebewijzen door de student zelf (Klarus, 1998). De wijze waarop een assessor het aangeleverde bewijs weegt en beoordeelt op evidentie is daarmee tevens te karakteriseren als 'judgmental' (dus een beoordelende en géén begeleidend rol). Bewijs kan allerlei vormen aannemen variërend van portfoliobewijzen of gedrag tijdens performances tot aan de antwoorden van een student tijdens een assessmentgesprek (criteriumgericht interview). Dit veronderstelt bij een assessor een bepaalde gevoeligheid en openstaan voor diversiteit aan bewijzen, situaties en studenten. Assessoren zijn

tevens prospectief, dat wil zeggen zij zijn tegelijkertijd gericht op de verdere ontwikkeling van de student (Duvekot, 2006). Op basis van een summatief oordeel voorzien zij de student van feedback voor verder leren en ontwikkeling.

Een laatste karakteristiek is het communicatieve van de beoordeling, competentiegericht beoordelen is namelijk geen éénzijdig maar een interactief en communicatief proces. In de communicatie zijn assessoren gericht op het verhelderen van het bewijs en het vaststellen van het eigenaarschap, hiertoe zetten zij de student aan tot argumentatie en reflectie. Samengevat kent de rol van assessor binnen competentiegericht onderwijs de volgende karakteristieken: integraliteit, criteriumgerelateerdheid, beroepsgerichtheid, judgmental, ontwikkelingsgericht en communicatief.

Assessorcompetenties

Om de rol van assessor te kunnen waarmaken beschikt een assessor behalve over inhoudelijke kennis van het betreffende beroep/domein ook over een aantal belangrijke competenties. Dit zijn de competenties: analyseren, beoordelen en communiceren. Bij analyseren gaat het om concrete gedragingen als: informatie structureren en hoofd- en bijzaken scheiden, verbanden leggen tussen verschillende soorten informatie, gebruiken van meerdere informatiebronnen en deze op waarde inschatten. Bij beoordelen gaat het om gedrag als: zich een mening vormen door het afwegen van gegevens, relateren van informatie en bewijzen aan de competentie(criteria), betrekken van verschillende alternatieven bij de oordeelsvorming en rekening houden met onzekere of tegenstrijdige informatie, het oordeel onderbouwen. Bij communiceren gaat het om een scala aan gedragsaspecten zoals: op het juiste moment toepassen van vraag- en gesprekstechnieken in het gesprek met de student, betrekken van de medeassessor in de beeld- en oordeelsvorming, het eindoordeel op een overtuigende en constructieve manier overbrengen, ontwikkelingsgerichte feedback geven, het schrijven van een heldere, gestructureerde rapportage.

De persoon van de assessor

Het is inherent aan de professionaliteit van assessoren

Kandidaten vinden het moeilijk om hun niveau te bepalen



dat zij in het bezit zijn van een aantal persoonsgebonden factoren die veelal betrekking hebben op hun attitude. Assessoren zijn integer en in staat om een onpartijdige en onafhankelijke opstelling in te nemen, zowel naar kandidaat als naar opdrachtgever (Joosten-ten Brinke & van Dinther, 2007). Assessoren zijn sterk gericht op mogelijkheden van de student in plaats van op zijn onmogelijkheden, zij zijn gericht op 'de kaas i.p.v. de gaten'. Assessoren bezitten een grondhouding van oprechte belangstelling voor elk individu en zij hebben oog voor diversiteit in zowel de bewijzen als de situatie. Om de stevige eisen die aan de communicatieve vermogens van de assessor gesteld worden waar te kunnen maken, tonen zij een sensitieve responsiviteit naar zowel student als medeassessor. Ook de bereidheid tot samenwerking en zelfreflectie met daarnaast stressbestendigheid zijn essentieel om de rol van assessor te kunnen uitoefenen. Uit het profiel blijkt dat het assessorschap geen sinecure is en dat zeker niet iedereen voor deze rol geschikt is. Binnen Fontys wordt een zogenaamd startprofiel gehanteerd. Hierin staat beschreven welke competenties en houdingsaspecten van een hogeschooldocent worden verwacht bij aanvang van de specialisatie tot assessor. Omdat binnen het hbo ook professionals uit de praktijk als assessor worden

ingezet, is het startprofiel ook voor hen bedoeld.

Professionaliseringsactiviteiten voor assessoren

Binnen Fontys is een basistraining voor beginnende assessoren ontwikkeld. Deze basistraining omvat drie dagen en is gestructureerd volgens de vier eerder genoemde assessortaken. Enkele voorbeelden uit deze training zijn: het systematisch leren beoordelen van een performance of portfolio met behulp van de WAKKER-methode (Waarnemen, Aantekenen, Classificeren, Kwalificeren, Evalueren, Registreren), op een methodische manier een assessmentgesprek voeren aan de hand van de STARR-methode (Situatie, Taak, Aanpak, Resultaat, Reflectie), het geven van ontwikkelingsgerichte feedback met behulp van feedbackregels. Omdat basistrainingen meestal worden gegeven aan assessoren van een bepaald instituut kan er getraind worden met de competentiestandaard van het beroep waarvoor wordt opgeleid.

De authenticiteitwaarde van deze trainingen wordt zoveel mogelijk geoptimaliseerd door het werken met 'echte' studentportfolio's, het inzetten van acteurs en indien mogelijk het inzetten van studenten.

Ter ondersteuning van deze basistraining is er een 'oefen'-DVD met videofragmenten ontwikkeld. Tevens

Startprofiel voor de beginnende assessor

Van degene die zich wil specialiseren tot assessor wordt het volgende verwacht:

- heeft hbo-diploma of hoger behaald;
- heeft (als opleidingsdocent) minimaal twee jaar werkervaring op het gebied van beroepsgericht opleiden of heeft (als professional in de praktijk) minimaal twee jaar werkervaring binnen het beroepenveld waarvoor wordt opgeleid en daarnaast recente ervaring in het begeleiden van leerprocessen;
- kent de essentie van het beroep waarvoor wordt opgeleid alsmede de kritische beroepssituaties;
- creëert in situaties met anderen/studenten een veilig klimaat;
- beheerst een aantal basale gespreksvaardigheden (regulerende gespreksvaardigheden, kan actief luisteren, stelt open en concretiserende vragen, geeft concrete feedback);
- schrijft een heldere en gestructureerde rapportage;
- werkt gemakkelijk samen met collega's en staat in een dialoog open voor de inzichten van anderen;
- is klantgericht en oprecht geïnteresseerd in de mogelijkheden van de student;
- stelt zich niet-emotioneel gebonden op ten opzichte van de student;
- betreft in zijn analyse de samenhang tussen deelaspecten en het geheel;
- is leergegericht en bereid in zichzelf te investeren.



In het startprofiel staan competenties en houdingsaspecten van een hogeschooldocent beschreven

is er een digitaal leerarrangement in ontwikkeling, bedoeld voor beginnende assessoren. Ervaringen hebben uitgewezen dat een basistraining niet voldoende is. Om assessorkwaliteiten te onderhouden en door te ontwikkelen is er een scala aan aansluitende vormen van professionalisering in gang gezet, te weten: intervisies, moderatie, leernetwerken, EVC+ training, een certificeringprogramma en een begeleidingstraject 'richting certificering'.

Tot slot

In deze bijdrage is ingegaan op een nieuwe docentrol binnen het hbo, de rol van assessor. Met de bespreking van het profiel 'assessor hbo' is duidelijk gemaakt waardoor er sprake is van een vak apart, een docent-specialisatie. Assessortrainingen waarin docenten op deze rol worden voorbereid, voorzien in een behoefte, getuige het grote aantal trainingen binnen Fontys Hogescholen. Ervaringen wijzen uit dat het organiseren van aansluitende vormen van professionalisering, voor het onderhouden en doorontwikkelen van assessorkwaliteit, een noodzaak is.

Literatuur

Berkel, A. van & Lintelo, L. te (2007). Recht doen aan de kandidaat bij EVC. De rol van de assessor. *Develop*, 3(4), 28-37.

Baartman, K.J. (2008). *Assessing the assessment. Development and use of quality criteria for Competence Assessment Programmes*. Utrecht: Universiteit Utrecht (dissertatie).

Dinther, M. van (2005). *Op weg naar assessments*. Bilobareeks deel 2. Eindhoven: Fontys Hogescholen (interne publicatie).

Duvekot, R. (2006). *Rozen voor het oprapen. Over beroepsvorming, EVC en persoonlijke ontwikkeling*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.

Joosten-ten Brinke, D. & Dinther, M. van (2007). Kwaliteit van EVC: standaarden, instrumenten en personen. *Develop*, 3(4), 17-25.

Kenniscentrum EVC (2006). *Competentieprofiel assessor in EVC-procedure*. Opgezocht 15-02-2008, www.kenniscentrumevc.nl.

Klarus, R. (1998). *Competenties beoordelen*. Den Bosch/Nijmegen: CINOP/KUN (dissertatie).

Parry, S.B. (1996). The quest for competences: competency studies can help you make HRM decisions but the results are only as good as the study. *Training*, 7(33), 48-54.

The European Vocational Training Association (2005). *Accreditation of prior learning. Reference guide for APL assessors and assessment process*. Opgezocht 31-12-2008. http://www.evta.net/III_2008/LLL04%20accreditation.pdf.

□ De heer drs. M. van Dinther is werkzaam als Fontys Biloba programmalijnmanager Toetsing & Assessment bij Fontys PABO Eindhoven Assessment R&D.

E-mail: M.vandinther@fontys.nl.

Ook de examens van de



staan onder toezicht van de

Examen
kamer