

ERKENNING VAN VERWORVEN COMPETENTIES (EVC) KAN VANUIT VERSCHILLENDE PERSPECTIEVEN BEKEKEN WORDEN. IN DEZE BIJDRAGE RICHTEN WIJ ONS OP HET OPLEIDINGSPERSPECTIEF WAARBIJ EVC-KANDIDATEN (NOG) NIET ZIJN INGESCHREVEN VOOR EEN SPECIFIEKE OPLEIDING. WE SPREKEN DAN VAN EVC VOOR DE POORT VAN DE ONDERWIJSINSTELLING. AANGEZIEN BEIDE AUTEURS WERKZAAM ZIJN IN HET HOGER ONDERWIJS, ZAL DE FOCUS VOORAL DAAR LIGGEN.

Kwaliteit van EVC standaarden, instrumenten en personen

DESIRÉE JOOSTEN-TEN BRINKE EN MART VAN DINTHER

Om te zorgen dat EVC-procedures voldoen aan (minimale) kwaliteitseisen en vergelijkbaarheid van procedures mogelijk wordt, is door het Kenniscentrum EVC, in samenwerking met relevante actoren in het land zoals de HBO-raad en de MBO-raad, een landelijke kwaliteitscode ontwikkeld. De vijf richtlijnen van de code zijn:

1. Het doel van EVC is het zichtbaar maken, waarderen en erkennen van individuele competenties.
2. De bevoegdheden van EVC-kandidaten beantwoordt aan de behoefte van het individu. Rechten en afspraken met de EVC biedende organisatie zijn duidelijk verwoord.
3. Procedure en instrumenten zijn betrouwbaar en gebaseerd op goede standaarden.
4. Assessoren en begeleiders zijn competent, onafhankelijk en onpartijdig.
5. De kwaliteit van EVC-procedures is geborgd en wordt continu verbeterd.

Het voert te ver om hier de gehele code toe te lichten. Daarvoor verwijzen we naar de website van het kenniscentrum EVC (www.kenniscentrumevc.nl).

Aanbieders van EVC die voldoen aan de eisen van de code mogen zich erkend EVC-aanbieder noemen en worden als zodanig ook opgenomen in een landelijk register van erkende EVC-aanbieders. Met deze code is een basis gelegd voor het optimaliseren van de kwaliteit van EVC.

De vraag is echter of EVC-aanbieders, als ze zich aan de vijf richtlijnen houden, gegarandeerd zijn van de kwaliteit van EVC. EVC is een omvangrijk concept en bestaat uit vele aspecten, zoals de standaard waarop een EVC-beslissing gebaseerd wordt, de instrumenten die ingezet worden en de betrokken personen. De vraag die we in dit artikel willen beantwoorden is wat nu eigenlijk bepalend is voor de kwaliteit van EVC. Als de kwaliteit van de afzonderlijke aspecten van EVC optimaal is, kunnen we dan concluderen dat de kwaliteit van het geheel van EVC goed is? Als de vijf richtlijnen van de code nagevolgd worden, zien we dan geen belangrijke kwaliteitscriteria over het hoofd? In de literatuur (Baartman, Bastiaens, Kirschner, & Van der Vleuten, 2007) vinden we criteria die bepalend zijn voor de kwaliteit van competentiegericht assessmentprogramma's en daarmee voor de kwaliteit van EVC (Joosten-ten Brinke, Sluijsmans, Brand-Gruwel, Jochems, 2007). Aangezien EVC een assessmentprogramma is waarin

Voorbeeldfragment uit het domein: Applied Science Competentie: Onderzoeken 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) Zet een eenvoudig onderzoek op n.a.v. een vraagstelling. Hij laat dit zien door:	Niveau II (oplossend) Vertaalt een aangereikt probleem in concrete vraagstellingen, kiest, onder begeleiding, een onderzoeksstrategie en voert het onderzoek uit. Hij laat dit zien door:	Niveau III (integrerend) Vertaalt een probleem naar een onderzoeksstrategie en voert het onderzoek uit. Hij laat dit zien door:	Niveau IV (genererend) 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 deelvragen.	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 onderdeel van een competentieprofiel

meerdere meetmomenten zitten en meerdere meetinstrumenten gebruikt worden, zou EVC vanuit theoretisch oogpunt moeten voldoen aan de kwaliteitscriteria voor competentiegericht assessmentprogramma's. Deze criteria zijn: (1) geschiktheid voor onderwijsdoelen, (2) transparantie, (3) accepteerbaarheid, (4) vergelijkbaarheid, (5) eerlijkheid, (6) op het juiste niveau (cognitieve complexiteit), (7) tijd en geld, (8) herhaalbaarheid van beslissingen, (9) ontwikkeling van zelfsturend leren, (10) betekenisvolheid, (11) onderwijsgevolgen, en (12) authenticiteit. Deze kwaliteitscriteria zijn ontwikkeld vanuit de gedachte dat de huidige opvattingen over assessments veel

meer de nadruk leggen op de flexibiliteit en levensechtheid van toetsen, het tegelijkertijd beoordelen van kennis, inzichten, toepassing, houding en vaardigheden en dat betrouwbaarheid weergegeven wordt in termen van intersubjectiviteit van beoordelaars.

In dit artikel gaan we de verschillende aspecten die bepalend zijn voor de kwaliteit van EVC verder uitwerken. Daarbij beschouwen we deze aspecten in het licht van zowel de kwaliteitscode als de kwaliteitscriteria voor competentiegericht assessmentprogramma's.

STANDAARDEN

Het eerste element waar we op ingaan zijn de standaarden. De kwaliteitscode EVC refereert naar het bestaan van goede standaarden. Bij een standaard gaat het om de maatstaf of de norm die wordt gehanteerd om de eerder en elders verworven competenties van een kandidaat te beoordelen en die inzicht moet geven in het gewenste niveau van de kandidaat. Dit is wat Baartman en anderen (2007) de cognitieve complexiteit noemen, waarbij de kandidaat moet aantonen dat kennis of vaardigheden verworven zijn die het niveau van de standaard representeren. Deze standaard kan gebaseerd zijn op een beroep, een opleiding of een functie en kan op verschillende manieren gepresenteerd worden. Indien standaarden gebaseerd zijn op competenties (een cluster van verwante kennis, vaardigheden en houdingen (Parry, 1996; Schlusmans, Slotman, Nagtegaal, & Kinkhorst (1999)), moeten deze aan de volgende eisen voldoen:

- aansluiting bij de algemene en internationaal geaccepteerde beschrijvingen van de kwalificaties van een hbo of WO bachelor of master;
- actualiteit en validering door het betreffende beroepenveld;
- beschrijving van het specifieke beroep of samenhangend spectrum van beroepen waar het competentieprofiel betrekking op heeft.

Om ervoor te zorgen dat voor EVC-doeleinden een competentieprofiel acceptabel, transparant en hanteerbaar is voor alle betrokken partijen (kandidaten, begeleiders, assessoren en opdrachtgevers) kunnen er specifiekere eisen aan een competentieprofiel gesteld worden, zoals het gebruik van een beperkt aantal competenties of het voorzien van richtinggevende indicatoren aan de competentieniveaus.

In figuur 1 ziet u een voorbeeld van een onderdeel van een competentieprofiel (ontleend aan: Beroeps- en opleidingsprofiel Applied Science, Fontys Hogeschool Toegepaste Natuurwetenschappen, 2003).

Indien de standaard aan bovenstaande eisen voldoet, biedt deze voldoende de mogelijkheid om er beoordelingscriteria van af te leiden en maatwerktrajecten op te ontwikkelen. In

de huidige praktijk zien we echter dat er een diversiteit aan standaarden wordt gehanteerd. Deze diversiteit uit zich in zowel het al of niet gebaseerd zijn op competenties als op de vormgeving/presentatie van de standaard. Vergelijkbaarheid van standaarden wordt daardoor bemoeilijkt.

EVC-PROCEDURE EN BIJBEHORENDE INSTRUMENTEN

Een tweede element dat we beschouwen is de EVC-procedure met bijbehorende instrumenten. Als de standaard duidelijk is, is het mogelijk om op basis van die standaard de EVC-procedure en de bijbehorende instrumenten verder te ontwikkelen. In de code van het Kenniscentrum wordt daarbij gesproken over betrouwbare procedures en instrumenten. Vanuit psychometrisch oogpunt betekent dit dat de EVC-procedure voor alle kandidaten op dezelfde manier dient te verlopen en dat zij voorafgaande aan de procedure, volledige, eenduidige en heldere informatie krijgen over de procedure, het doel van EVC, de gebruikte standaard, de organisatie, de informatievoorziening, de instrumenten, de beoordelingscriteria, het resultaat en de mogelijkheid tot beroep. De EVC-procedure moet consistent en gelijk zijn voor alle kandidaten. Het resultaat van de EVC-procedure mag niet beïnvloed worden door verschillen tussen begeleiders of verschillen tussen beoordelaars. Daarbij moet het wel mogelijk zijn om tegemoet te komen aan de diversiteit van EVC-kandidaten; tenslotte komt iedere kandidaat binnen met zijn of haar individuele 'schoenendoos met bewijs'. Praktijkonderzoek in de sector kinderopvang en peuterspeelzalen ('EVC-aanbieders komen tot verschillende conclusies', artikel in EVC Magazine, auteur onbekend, 2007) toont echter aan dat lang niet alle EVC-aanbieders tot hetzelfde beoordelingsresultaat komen.

Een oplossing hiervoor is standaardisatie, wat betekent dat dezelfde procedures worden nagevolgd en dat zoveel mogelijk de uitvoering en het gebruik van instrumenten voorgeschreven is. Bij EVC-procedures worden standaard vier fasen onderscheiden: de instroomfase (initieëren), de herkenningfase, de waarderings-/erkenningfase en de rapportagefase. Aan de hand van deze vier fasen zullen we dieper ingaan op de consistentie en standaardisatie van procedure en instrumenten.

Creativiteit en complexiteit in handelen				
De kandidaat kan omgaan met vraagstukken in de beroepspraktijk, waarvan het probleem op voorhand niet duidelijk is omschreven en waarop de standaardprocedures niet van toepassing zijn.				
	In het geheel niet	In enige mate	In ruime mate	Volledig
Deze kwalificatie is op mij van toepassing:	☐	☐	☐	☐
Toelichting:				

Figuur 2: een voorbeeldfragment uit een zelfbeoordelingsinstrument quickscan hbo-bachelor (ontleend aan: EVC-procedure van Fontys EVC)

De instroomfase

Een belangrijk onderdeel van de instroomfase is de voorlichting aan geïnteresseerden, zoals studenten, werknemers, werkzoekenden en werkgevers en de werving van EVC-kandidaten. Voorlichting kan gegeven worden met folders en brochures, websites en voorlichtingsbijeenkomsten. Belangrijk hierbij is dat de gegeven informatie concreet en duidelijk is. Op basis van deze informatie kan een kandidaat zich aanmelden en eventueel deelnemen aan een start- of intakegesprek. Dit gesprek kent de volgende doelen:

- informatie bieden over de EVC-procedure (doel, inhoud, kosten, ed.);
- vaststellen van het doel dat de kandidaat met EVC wil bereiken;
- vaststellen welke standaard tijdens de procedure moet worden gebruikt;
- taxeren van de haalbaarheid en zinvolheid van de deelname aan EVC;
- vaststellen of de kandidaat bij deze instelling aan het juiste adres is, en zonodig doorverwijzen.

Instrumenten die bijdragen om deze doelen te kunnen verwezenlijken zijn een curriculum vitae (cv), een zelfbeoordelingsinstrument (quickscan, zie figuur 2) en een intakeformulier. De kandidaat kan of moet van tevoren een standaard-cv invullen en de zelfbeoordeling uitvoeren. Met een zelfbe-

oordeling wordt beoogd de kandidaat bewust te laten nadenken over zijn verworven competenties in relatie tot de standaard. Een intakeformulier is enerzijds de richtsnoer voor het gesprek en het bevat tevens alle besproken punten, conclusies en afspraken die met de desbetreffende kandidaat zijn gemaakt.

Het gebruik van dezelfde instrumenten bevordert vergelijkbaarheid tussen kandidaten, een gelijk verloop van de EVC-procedure, overdracht naar andere betrokkenen en verhoogt daarmee ook de efficiëntie van werken.

De herkenningsfase

Kandidaten die de beslissing hebben genomen om de procedure te vervolgen, weten nu welke standaard gebruikt wordt voor de beoordeling. Tijdens deze fase verzamelen zij bewijzen van eerder leren die gerelateerd dienen te worden aan de standaard. Doel van deze fase is dat de EVC-kandidaat in zijn uitgevoerde activiteiten de genoemde competenties in de standaard herkent. Om dit aan te tonen moet de kandidaat bewijzen verzamelen. De meest gebruikte methode om competenties aan te tonen is via het zogenoemde portfolio-assessment. Een portfolio is een verzameling van werk van een kandidaat waaruit door de kandidaat een deel geselecteerd wordt om competenties aan te tonen (Barrett, 2003). Het portfolio wordt gezien als een van de betere methoden om competenties zichtbaar te maken en beoordeelbaar te maken.

Ook in deze fase zijn er instrumenten die bijdragen aan het adequaat samenstellen van een portfolio, zoals een instructie, een portfoliosjabloon en een overzicht van 'good en bad practices'. Een instructie is nodig om te komen van een al of niet geheel gevulde schoenendoos met bewijzen tot een gestructureerd en georganiseerd portfolio. Van de kandidaat wordt verwacht dat hij/zij bewijzen kan selecteren die relevant zijn voor de standaard en aansluiten bij het gewenste niveau, dat hij deze bewijzen kan ordenen, op zijn competenties en onderbouwing van de bewijzen kan reflecteren. Een overzicht van goede voorbeelden van soorten bewijs is hierbij een geschikt instrument.

Voorbeelden van bewijsmateriaal zijn:

1. leerervaringen (gerealiseerde beroepsproducten, diploma, certificaat, getuigschrift cursus, resultaten van een toets of test, werkstuk/opstel, verslag beoordelingsgesprek, video-opname / foto's, stagebeoordeling);
2. werkervaringen (getuigschrift werkgever, functiebeschrijving, beoordeling door leidinggevende, verklaring van een organisatie of bedrijf, bedrijfsbezoek, video-opname/foto's, verslag functioneringsgesprek, interview met werkgever of direct leidinggevende, gerealiseerde beroepsproducten);
3. hobby's en vrijwilligerswerk (verklaringen van activiteiten en taken binnen het verenigingsleven).

Bij het verzamelen van bewijzen moet de kandidaat rekening houden met eisen die gesteld worden aan elk afzonderlijk bewijs en aan het geheel van bewijzen (ook wel evidentie-eisen genoemd). Echtheid, relevantie en actualiteit zijn belangrijke eisen die aan de bewijzen worden gesteld. Uit het bewijs moet blijken dat het betrekking heeft op de kandidaat zelf (echtheid), het bewijs moet passen bij de standaard en tot stand gekomen zijn binnen een situatie die relevant is voor de opleiding (relevantie), het bewijs is zodanig actueel dat het betrekking heeft op het huidige competentieniveau (actualiteit). Daarnaast moet elk bewijs voorzien zijn van referenties waarin een oordeel of feedback staat van personen of instanties (leidinggevend, collega's of cliënten) die een zinvolle uitspraak kunnen doen over het gedrag of product dat deze kandidaat in zijn portfolio opneemt.

Het geheel van bewijzen moet voldoen aan de eisen van (1) structuur en organisatie en (2) meervoudig bewijs. Dit betekent dat de bewijzen zodanig worden aangeboden dat het document een georganiseerd en overzichtelijk beeld geeft om te komen tot een juist oordeel over de competentiebeheersing en er dienen per competentie bewijzen te worden aangeleverd.

Deze eisen kunnen per opleiding variëren, maar moeten helder zijn voordat een EVC-kandidaat begint met het samenstellen van het portfolio. Voordat de kandidaat het portfolio ter beoordeling indient, zal de kandidaat nogmaals kritisch het portfolio bekijken en zichzelf beoordelen.

De waarderings- en erkenningsfase

In deze fase van de EVC-procedure beoordelen onafhankelijke en deskundige assessoren of de kandidaat daadwerkelijk relevante competenties op het gewenste niveau heeft verworven.

In het portfolio-assessment beoordelen de assessoren, eerst onafhankelijk en daarna gezamenlijk, de kwaliteit van de bewijzen in het aangeleverde portfolio en geven aan of de student voldoende bewijs heeft geleverd om voor erkenning van een competentie(niveau) in aanmerking te komen. Daarbij hanteren de assessoren dezelfde eisen als bekend zijn bij de kandidaat. Doorgaans volgt er na het assessment van het portfolio een assessmentgesprek. Tijdens dit gesprek wordt de kandidaat op een methodische manier bevraagd om enerzijds naar aanleiding van het ingeleverde portfolio verder in te gaan op het aangeleverde bewijs en anderzijds wordt in dit gesprek het zogenoemde 'eigenaarschap' vastgesteld. Voorafgaand aan het assessmentgesprek hebben de assessoren vastgesteld en op een beoordelingsformulier aangegeven waar het assessmentgesprek zich op zal gaan richten.

Naast het portfolio-assessment is het mogelijk om andere assessmentvormen te gebruiken zoals een performance-assessment, waarbij de kandidaat bepaald gedrag moet laten zien, een schriftelijke toets, waarbij bijvoorbeeld schrijfvaardigheid getoond moet worden, of een gesprek waarin de kandidaat zich ook daadwerkelijk de 'eigenaar' toont van het aangeleverde bewijs.

In het geval van een performance-assessment dienen eventuele opdrachten, instructies, rolbeschrijvingen voor acteurs en dergelijke van tevoren te zijn verstrekt. Ook hierbij geldt dat zoveel mogelijk gestandaardiseerd moet worden en dat de assessoren eenduidig en methodisch werken. Door gebruik te maken van verschillende beoordelaars die vanuit verschillende perspectieven tot een eindoordeel komen kan de betrouwbaarheid toenemen. Het beoordelingsmoment mondt uit in een vaststelling van de competentie(niveau)s door de assessoren. Dit wordt vastgelegd in een EVC-rapportage.

Hierna volgt de formele stap van het erkennen. Deze stap gebeurt niet meer vóór de poort van de opleiding, maar pas op het moment dat de kandidaat het resultaat van zijn beoordeling gaat ‘verzilveren’ door zich in te schrijven bij een bepaalde opleiding. De examencommissie van de opleiding kan het beoordelingsresultaat erkennen door het toekennen van vrijstellingen, studiepunten, of een maatwerktraject. EVC voor de poort stelt de kandidaat in de gelegenheid om met het beoordelingsresultaat naar een andere onderwijsinstelling te gaan. De praktijk zal moeten uitwijzen in hoeverre onderwijsinstellingen elkaars EVC-rapportages accepteren.

De rapportagefase

Volgens de regels van de code moet de EVC-procedure eindigen in een uniforme en eenduidige EVC-rapportage waarin staat welke standaard de basis is geweest voor de EVC-beoordeling en welke competentie(niveau)s zijn aangetoond. Dit vaste onderdeel van de rapportage wordt door Duvekot (2006) ook wel de summatieve of retrospectieve kant van EVC genoemd. In veel gevallen zal, afhankelijk van de vraag van de kandidaat (of opdrachtgever), in het kader van een loopbaan-, trainings- of opleidingsadvies ook nog ontwikkelingsgerichte informatie zijn opgenomen. Deze kant is (Duvekot, 2006) de formatieve of prospectieve kant van EVC, die het eigenlijke leren of (kennis)ontwikkeling stimuleert. Op de website van Kenniscentrum EVC is een format beschikbaar voor alle aanbieders van EVC. In dit format is uitgegaan van een set minimale eisen die in een EVC-rapportage verwerkt dienen te worden.

Tot zover de standaard, de procedure en de instrumenten als elementen die bepalend zijn voor de kwaliteit van EVC. In de volgende paragraaf gaan we in op de betrokken personen als belangrijk aspect voor de kwaliteit van EVC.

KWALITEIT VAN ASSESSOREN, BEGELEIDERS EN ANDERE BETROKKENEN

De vierde regel uit de kwaliteitscode van het Kenniscentrum EVC heeft betrekking op de assessoren en begeleiders: Assessoren en begeleiders zijn competent, onafhankelijk en onpartijdig, aldus de code. Aangezien ook andere betrokkenen bij EVC, zoals secretariaatmedewerkers en andere ondersteuners, invloed hebben op de kwaliteit van het geheel zullen we in deze paragraaf achtereenvolgens ingaan op de taakuitvoering en verantwoordelijkheden van assessoren, begeleiders, en andere betrokkenen.

Assessoren

De taak van een EVC-assessor is het doen van onderbouwde uitspraken over het niveau van de competenties van een EVC-kandidaat. Om deze hoofdtaak te bewerkstelligen onderscheiden we de taken: (1) Het beoordelen van een portfolio en/of een performance, (2) het voeren van een assessmentgesprek, (3) het geven van feedback en (4) het opstellen van een EVC-rapportage.

Om deze taken goed te kunnen uitvoeren is de onafhankelijkheid en onpartijdigheid van assessoren essentieel. Daarom dienen assessoren geen andere relatie met de kandidaat te hebben dan die onvermijdelijk en noodzakelijk is voor hun werkzaamheden als assessor. Een assessor kan dan ook nooit ook als begeleider van dezelfde kandidaat optreden.

Daarnaast zijn echter andere maatregelen nodig om het subjectieve element te minimaliseren. Een assessor dient een kandidaat te beoordelen op basis van alleen die criteria die in de betreffende standaard zijn opgenomen. Een assessor dient dan ook alert te zijn op valkuilen bij beoordeling zoals ‘eerste indruk’ of ‘stereotypering’. Op een methodische manier waarnemen, analyseren en beoordelen zijn essentiële vaardigheden.

Een belangrijke vaardigheid van assessoren is het integraal beoordelen vanuit een helicopterview. Niet elke docent heeft

deze vaardigheid in huis en zal daarop getraind moeten worden. De kwaliteit van een EVC-procedure is voor een groot deel afhankelijk van de wijze waarop EVC-assessoren de mogelijkheid hebben gekregen zich te bekwaamen in deze rol. Maar een training op zich leidt echter niet vanzelf tot de vereiste bekwaamheid. Hiervoor is het van belang dat na de training zij ook daadwerkelijk worden ingezet als EVC-assessor om ervaring op te doen. Daarnaast blijft deskundigheidsbevordering in de vorm van intervisie en thematische bijeenkomsten noodzakelijk.

De kwaliteitscode EVC schrijft voor dat assessoren aantoonbaar competent dienen te zijn en dat zij hun bekwaamheid dienen te onderhouden. Dit veronderstelt een kwaliteitszorgsysteem van certificering van assessoren. Zo'n systeem van certificering dient enerzijds een transparante procedure te bevatten en gebaseerd te zijn op het competentieprofiel van de EVC-assessor. Tevens dienen de certificerende instanties en het systeem van certificering zelf getoetst en gevalideerd te worden. Het ligt voor de hand om hiervoor externe deskundigen in te schakelen.

Begeleiders

Binnen EVC wordt de rol van assessor sterk benadrukt, daarvoor bestaat het gevaar dat de rol van EVC-begeleider wordt onderschat. Echter, ook EVC-begeleiders dienen aantoonbaar competent te zijn. De begeleidingsrol omvat zowel de begeleiding van de intake als ook het begeleiden van het traject erna tot aan het assessment.

Taken van de begeleider kunnen zijn:

1. het uitleggen van de procedure en het toelichten van documenten;
2. helpen bepalen welke competenties een kandidaat verder uit kan werken;
3. richtlijnen geven met betrekking tot de keuze van de bewijsstukken.

De begeleider zal echter niet bepalen welke bewijzen de kandidaat moet kiezen, maar kan wel een aantal tips of aanwijzingen geven over wat als bewijsstuk eerder geschikt zal zijn. Het is niet de taak van de begeleider om voor de kandidaat bewijsmateriaal te verzamelen, de teksten van de kandidaat

(naar vorm of inhoud) te herschrijven of een voorspelling te geven over het mogelijke resultaat.

Het samenstellen van een portfolio is voor een groot aantal EVC-kandidaten een complexe taak. Het inzetten van een begeleider is dan ook met name in deze fase geschikt. De begeleider kan ondersteuning geven bij het vaststellen of bepaalde bewijzen mogelijk wel of niet geschikt zijn. De assessor is echter degene die onafhankelijk van de begeleider het portfolio beoordeelt. Aan het advies van een begeleider kunnen dan ook geen rechten ontleend worden. De student is en blijft zelf te allen tijde verantwoordelijk voor de inhoud van het portfolio.

*Kwaliteitscode EVC: assessoren dienen
aantoonbaar competent te zijn en dienen
hun bekwaamheid te onderhouden.*

Voor EVC-begeleiders zijn de volgende attitudes en vaardigheden van belang: klantvriendelijk en klantgericht, uitnodigend, aandachtgevend gedrag vertonen, de kandidaat benaderen vanuit een gelijkwaardige positie, doorvragend, concretiserend, samenvattend, gericht op wat de kandidaat in huis heeft, 'gericht op de kaas en niet de gaten' en rolvastheid.

Naast de inzet van personen als begeleiders, kan de begeleiding ook vormgegeven worden door zogenoemde 'agents'; zoals een website, een overzicht van veelgestelde vragen met bijbehorende antwoorden, en een helpdesk voor procedurele vragen.

Andere betrokkenen

Naast de assessoren en de begeleiders zijn ook anderen bij EVC betrokken die de kwaliteit van EVC kunnen beïnvloeden.

De afdeling waar registratie plaatsvindt en waar de informatievoorziening vandaan komt moet vooraf goed geïnformeerd zijn over taken, bevoegdheden en verantwoordelijk-

heden. De systemen waar zij mee werken moeten toegerust zijn om de EVC-aanvragen te verwerken en te volgen.

De juridische kaders moeten helder zijn. Indien het gaat om het beoordelen van competenties voor de poort, moet het duidelijk zijn of een opleiding daarna de mogelijkheid tot erkenning biedt. Op het moment dat een opleiding wel vrijstellingen biedt maar geen op maat gesneden traject is er hoogstens sprake van studieverlichting, maar geen studieverkorting doordat studenten bij voorbeeld een half jaar moeten wachten op een volgende aansluitende module. Bij EVC voor de poort moet duidelijk zijn van welke beroepsprocedure een kandidaat gebruik kan maken, omdat de kandidaat dan nog niet als student aanspraak kan maken op de beroepsprocedures voor ingeschreven studenten.

Ook werkgevers spelen een rol in het erkennen van EVC en zijn daarmee van belang voor de kwaliteit van EVC. De mogelijkheid is aanwezig dat een kandidaat het resultaat van EVC wil inzetten ten behoeve van zijn carrière. Als een werkgever het resultaat van EVC niet erkent, zal het doel waarmee de kandidaat de EVC-procedure is ingegaan niet bereikt worden.

CONCLUSIE EN DISCUSSIE

De vraag die we in dit artikel wilden beantwoorden is wat nu eigenlijk bepalend is voor de kwaliteit van EVC. Voor het optimaliseren van de kwaliteit van de afzonderlijke aspecten kunnen we concluderen dat vergelijkbaarheid en transparantie de meest genoemde criteria zijn. Vergelijkbaarheid houdt in dat de EVC-procedure consistent, gestandaardiseerd en gelijk is voor alle kandidaten. Een lastig punt daarbij is dat EVC wel tegemoet moet komen aan de diversiteit van EVC-kandidaten en een diversiteit aan standaarden. Mogelijk dat het gebruik van een Europees kwalificatiekader (EQF) hier in de toekomst verbetering in gaat brengen (Bjørnåvold, 2007). Het doel van EQF is het geven van ondersteuning bij het transparant indelen van kwalificaties naar niveaus. EQF geeft op acht niveaus een set van descriptoren die de leerresultaten aangeven. De leerresultaten zijn beschreven als een combinatie van kennis, vaardigheden en competenties.

Het resultaat van EVC mag niet beïnvloed worden door verschillen tussen begeleiders of verschillen tussen beoordelaars.

Voor het specifieke geval waarbij EVC-kandidaten na de EVC-procedure een opleiding instromen, mogen er geen systematische verschillen bij afstuderen zijn tussen deze studenten en studenten die op een andere manier de opleiding binnenkomen. De eis van transparantie komt bij alle elementen terug en is ook de basis voor het eerder genoemde Europese kwalificatiekader EQF. Het doel van EVC, de gebruikte standaard, de procedure, de organisatie, de informatievoorziening, de instrumenten, de beoordelingscriteria, het resultaat, en de onderwijsgevolgen: alles moet zo transparant mogelijk zijn. Een heikel punt is nog in hoeverre opleidingen geneigd zijn om de EVC-rapportages die uitgegeven zijn bij andere instellingen over te nemen bij het erkennen van competenties. Als we er niet in slagen om daarvoor een vertrouwensbasis te ontwikkelen, zullen de mogelijkheden van EVC niet volledig benut worden. Bij eenduidige toepassing en naleving van de kwaliteitscode EVC is uitwisselbaarheid mogelijk van EVC-rapportages tussen opleidingsinstellingen en opleidingen en is de waarde van EVC op de arbeidsmarkt transparant. Een eenduidige EVC-rapportage kan een bijdrage leveren aan enige vorm van civiel effect.

De kwaliteitscode EVC noemt de kandidaat, de assessoren en de begeleiders. Zoals in de vorige paragraaf is aangegeven, zijn er ook andere betrokkenen die van belang zijn voor een goede uitvoering van EVC. De acceptatie van EVC zal toenemen als alle partijen – kandidaten, begeleiders, assessoren, programmamanagement, examencommissie, arbeidsmarkt – het doel en het resultaat van EVC accepteren.

Een heikel punt in de discussie over de kwaliteit van EVC is de factor tijd en kosten. In de kwaliteitscode wordt wel gerept over tijd (tijdspad voor de hele procedure is realistisch, haalbaar en bekend) maar niet over de kosten. Baartman e.a. (2007) geven aan dat zowel de kosten als de tijd die de kandidaat moet investeren in balans moeten zijn met de mogelijke opbrengst van EVC. Om de behandeltermijnen haalbaar en redelijk te laten zijn, kunnen kandidaten in de herkenningfase ondersteund worden bij het verzamelen van bewijs en het samenstellen van het portfolio. De tijdsbesteding aan de kant van de opleiding moet echter ook in evenwicht zijn met het resultaat van de inspanning. Het toevoegen van extra meetmomenten in de EVC-procedure moet

gestopt worden als het resultaat hiervan geen toegevoegde waarde meer heeft. Het inzetten van een EVC-begeleider op een efficiënte manier behoeft training waarin goede instructiematerialen worden gebruikt met bijvoorbeeld goed practices van feedback.

In het geval dat alle elementen optimaal zijn, is het van belang dat de kwaliteit ook optimaal blijft en zonodig verbeterd. Om dit te realiseren zijn geplande en systematische acties nodig om in voldoende mate het vertrouwen te geven dat EVC voldoet aan de gestelde kwaliteitseisen. In de literatuur wordt deze term ook aangeduid als 'validering'. In de huidige situatie kunnen EVC-aanbieders zich landelijk laten erkennen. In dat geval wordt er, na beoordeling door een externe beoordelende instantie, een verklaring afgegeven dat EVC, de procedures en alle betrokken onderdelen, voldoen aan de kwaliteitscode. Als EVC voldoet aan de norm, verhoogt dat het maatschappelijke vertrouwen. Het beoordelen van (voorlopig) erkende EVC-aanbieders op grond van de kwaliteitscode EVC is een uitwerking van externe borging. De vraag is echter wie op zijn beurt weer bijdraagt aan de kwaliteitsborging van deze externe beoordelaar. Zijn de criteria die daarin gesteld worden valide, volledig en bruikbaar? En werken de verschillende externe beoordelaars op dezelfde wijze?

In deze bijdrage hebben we EVC bekeken vanuit het perspectief van EVC aan de poort van een onderwijsinstelling. Bij het invoeren van EVC in deze functie moet duidelijk zijn wat de onderwijsgevolgen hiervan zijn. EVC moet alleen geïmplementeerd worden als er positieve effecten te verwachten zijn en negatieve gevolgen geminimaliseerd kunnen worden. Aangezien de kwaliteitscode breder inzetbaar is dan alleen aan de poort van onderwijs, zou dit criterium uitgebreid kunnen worden naar de gevolgen die EVC kan hebben voor een carrière.

Drs. Desirée Joosten-ten Brinke is onderzoeker en onderwijsstechnoloog bij de Open Universiteit Nederland. Haar promotieonderzoek richt zich op de vraag hoe EVC-kandidaten ondersteund kunnen worden in hun zelfbeoordeling en bij de portfoliosamenstelling voor een efficiënte uitvoering van EVC. Daarnaast is ze projectleider EVC voor de implementatie van EVC bij de Open Universiteit Nederland.

Mart van Dinther werkt bij Fontys PABO Eindhoven met als taakgebied Assessment R&D. Daarnaast is hij programamanager van de Biloba programmalijn Toetsing & Assessment. Biloba is een Fontys-breed onderwijsvernieuwingprogramma. Hij werkt aan een proefschrift over het effect van competentiegericht opleiden en beoordelen op de 'self-efficacy' van hbo-studenten.

LITERATUUR

- Baartman, L.K.J., Bastiaens, T.J., Kirschner, P.A., & Vleuten, C.P.M. van der (in druk). Evaluating assessment quality in competence-based education: A qualitative comparison of two frameworks. *Educational Research Review*.
- Barrett, H.C. (2003). Electronic Portfolio. In A. Kovalchick, & K. Dawson (Eds.), *Educational Technology; an Encyclopedia*. Santa Barbara, CA: ABC-CLIO.
- Bjørnåvold, J. (2007). The Potential impact of the European Qualifications Framework (EQF) on systems for validation of non-formal and informal learning. In: R. Duvekot, G. Scanlon, A. Charraud, K. Schuur, D. Coughlan, T. Nilsen Mohn, J. Paulusse & R. Klarus (Eds.), *Managing European diversity in lifelong learning*. (p. 79-94). HAN University, Foundation EC-VPL & Hogeschool van Amsterdam.
- Duvekot, R. (2006). *Rozen voor het oprapen. Over beroepsvorming, EVC en persoonlijke ontwikkeling*. Uitgave Hogeschool van Amsterdam.
- Joosten-ten Brinke, D., Sluijsmans, D.M.A., Brand-Gruwel, S. & Jochems, W.M.G. (in druk). The quality of procedures to assess and credit prior learning: implications for design. *Educational Research Review*.
- Kenniscentrum EVC (2007), *EVC-aanbieders komen tot verschillende conclusies*, *EVC Magazine*, nr. 5 (2), p. 4-6.
- 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*, vol. 33 no. 7, p. 48-54.
- Schlusmans, K., Slotman, R., Nagtegaal, C., & Kinkhorst, G. (1999). *Competentiegericht leeromgevingen*. Utrecht: Lemma.