

Training en certificering basisassessoren

STUDIEHANDLEIDING (2024)

Hogeschool Utrecht: Bureau Assessment & Validering

Bureau Assessment & Validering voldoet aan het Hobéon Keurmerk

Inhoud

Inleiding.....	3
Relevantie.....	3
Kernbegrippen en modellen.....	4
Werkwijze.....	5
Inhoud training.....	6
Vervolgtraject.....	6
Trainingsmateriaal.....	8
Doorlopende professionalisering assessoren	8
Aanwezigheid	8
Trainers.....	8
Overige	9
Bijlagen.....	10
Bijlage 1: Handleiding assessment startbekwaam (versie 2023-2024).....	10
Bijlage 2: Zelfanalyseformulier bekwaamheidseisen	11
Bijlage 3: Assessment-instrumenten.....	14
Bijlage 4: Assessorprofiel.....	17
Bijlage 5: Assessorcompetenties.....	18
Bijlage 6: Collegiale consultatiesessie	23
Bijlage 7: Voorbereidingsopdracht certificeringsbijeenkomst.....	24
Bijlage 8: Veel gestelde vragen assessoren.....	25

Inleiding

“Het is goed dat studenten op deze manier een studie kunnen afsluiten, dat studenten nog een keer de kans krijgen een portfolio te vullen en zichzelf kunnen laten zien voor wie ze zijn en wat ze waard zijn. Daarom een waardevolle cursus om te leren hoe je dit proces in gang zet.”

(deelnemer assessorentraining 2022)

Deze training leidt je op tot gecertificeerd assessor, waarna je ingezet kunt worden bij de opleidingsassessments van Instituut Archimedes (startbekwaam en mogelijk ook masters, PDG of groepsleerkracht vmbo). Op den duur zou inzet bij een lerarenopleiding van de andere Hogescholen ook tot de mogelijkheid kunnen behoren.

Deze assessorentraining is ontwikkeld in samenwerking met acht hogescholen:

Hogeschool Rotterdam, Hogeschool van Amsterdam, Windesheim, Fontys, Noordelijke Hogeschool Leeuwarden, In Holland, Driestar en Hogeschool Utrecht.

Relevantie

Voor Instituut Archimedes ben je als assessor van grote waarde. Onze studenten kunnen door jouw inzet afstuderen middels een toetsvorm (assessment) passend bij het competentiegericht opleiden. Daarnaast heeft het volgen van de training en het werk als assessor ook voor jezelf voordelen.

De belangrijkste punten:

- Je blijft op de hoogte van de ontwikkelingen binnen de lerarenopleiding en levert een bijdrage aan het samen opleiden (door lerarenopleiding en opleidingsscholen) door samen studenten te beoordelen.
- Je draagt bij aan de kwaliteitsbewaking en het niveau van onze toekomstige docenten/collega's.
- Je profileert je als professional.
Door het oefenen met gesprekstechnieken tijdens de training en assessments kun je ook op je werk zorgen voor meer diepgang in de gesprekken met je leerlingen.

“Het leren van de stappen die je kunt maken bij de vraagstelling en het bewust leren door te vragen op een positief kritische manier. Ook het bewust koppelen van de vragen aan de criteria die je onderzoekt.”

(deelnemer assessorentraining 2022)

- Door de training krijg je breder inzicht in hoe je stagiaires of beginnende collega's op je school kunt begeleiden
- Je krijgt zicht op hoe je een portfolio moet schrijven en de eisen die hieraan gesteld worden. Bij het maken van je eigen bekwaamheidsdossier of bij het begeleiden van studenten een prettige bijkomstigheid .
- Een assessment afnemen is een grote uitdaging en geeft tevens veel voldoening. Door de juiste vraagstelling, de juiste houding en de juiste benadering help je de student een goed beeld van zichzelf neer te zetten.

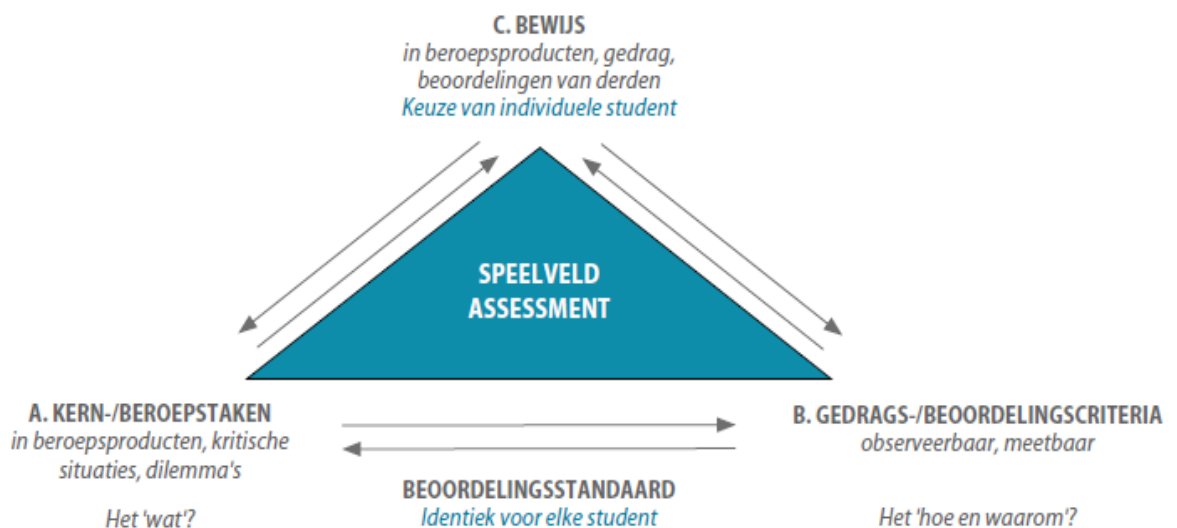
“Fijn ontspannen gesprek. Ik kreeg de ruimte om te vertellen wat ik wilde vertellen. De feedback die ik terugkreeg is prettig. Een positieve insteek met ontwikkelpunten die voor mij herkenbaar zijn.”

(kandidaat assessment 2022)

Kernbegrippen en modellen

De assessmentdriehoek

Een generiek model om rijke leeruitkomsten te ontwerpen en leerwegaafhankelijk te toetsen is de assessmentdriehoek, met als herkenbare elementen: A) kerntaken representatief voor het beroep, B) professioneel gedrag voor hbo'ers, en C) bewijs, waarmee de student dit gedrag kan aantonen. Door de elementen van de driehoek structureel met elkaar te verbinden ontstaat een compleet beeld van de prestatie van de student (de leeruitkomst). Om recht te doen aan de student zijn deskundige begeleiders en assessoren nodig die de kunst van het werken met de driehoek verstaan. De praktijk heeft uitgewezen dat assessments aan kwaliteit, validiteit en betrouwbaarheid winnen, wanneer een goed uitgewerkte driehoek eraan ten grondslag ligt.

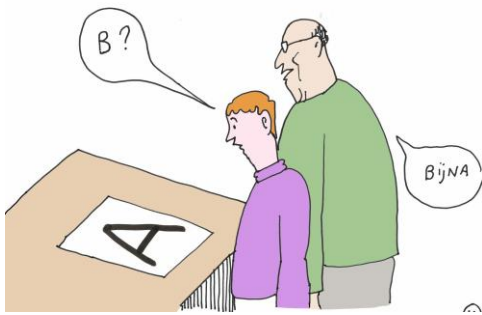


figuur 2: assessmentdriehoek

Holistisch beoordelen

Holistisch beoordelen heeft als uitgangspunt dat een adequate prestatie niet is te reduceren tot een voldoende score op afzonderlijke beoordelingsaspecten; het geheel is meer dan de som van de delen. Holistisch beoordelen is passend wanneer de beoogde leeropbrengsten complex zijn en de prestatie wordt afgezet tegen een standaard. Dit is het geval bij de beoordeling van bekwaamheden een complex proces, product of werkwijze, waarvoor meer dan een oplossing mogelijk is en/of wanneer de toepassingscontexten verschillen.

Met groene pen beoordelen

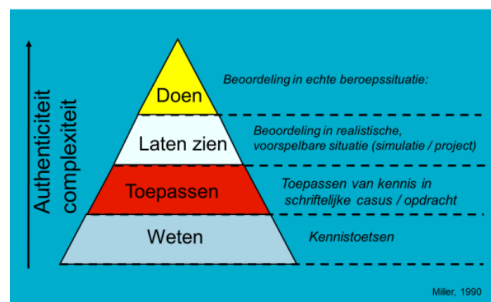


Op zoek gaan naar wat een kandidaat kan en in huis heeft als professional in plaats van op zoek te gaan naar lacunes in kennis en vaardigheden. Ontwikkelingsgericht advies (feedback en feed-forward) past goed bij holistisch en met groene pen beoordelen.

Werkwijze

Het zelf afnemen van een assessment is uiteraard waar het om draait. De training is opgezet volgens het piramidemodel van Miller (fig. 3) en de taxonomie van Bloom (fig. 4). Tevens is rekening gehouden met de onderwijsvisie van de HU: het werken in teams (studenten leren samen, vervullen verschillende (team)rollen ten opzichte van elkaar, benutten elkaar als peers en zijn elkaars 'kritische vriend'), flexibele (formatieve) toetsing en blended onderwijs.

Het piramidemodel van Miller (1990) beschrijft de ontwikkeling van een deelnemer (ongetraind assessor) tot en met het niveau van bekwaam assessor. De deelnemer kan de in de training verworven kennis, vaardigheden en houdingen toepassen in een echte complexe praktijksituatie (assessment startbekwaam).



Figuur 3: Piramide van Miller

De taxonomie van Bloom is in de training te herkennen in de volgende leeractiviteiten:

- Onthouden (assessmentprocedure): formatieve kennistoets
- Begrijpen (opbouw en doel assessment, de assessmentdriehoek, de WACKER-methode)
- Toepassen (actieve verwerkingsopdrachten tijdens de bijeenkomsten, oefenassessment, echt assessment ism ervaren assessor)



fig 4: Taxonomie van Bloom

- Analyseren (reflectie op assessment n.a.v. feedback expert-assessor en bespreking in collegiale consultatiesessie)
- Evalueren (kernreflectie op assessorencompetenties + actieve deelname interview tijdens certificeringsbijeenkomst)

Inhoud training

In de training voor basisassessoren vormen de assessorencompetenties de rode draad (zie bijlage 4 en 5). Niemand start de assessmenttraining blanco; waarschijnlijk beschik je al over eerder verworven competenties die aansluiten bij de competenties voor assessoren.

Daarnaast is het voor jou als assessor belangrijk om het bekwaamheidsprofiel waaraan startbekwame docenten moeten voldoen goed te kennen, omdat dit de standaard is waarop jij als assessor je beoordeling op baseert.

Zowel aan de assessorencompetenties als de bekwaamheidseisen van een startbekwame docent zal tijdens de training regelmatig gerefereerd worden.

Tijdens de training wordt er geoefend met instrumenten die bij het afnemen van een assessment worden ingezet, o.a.: de WACKER-methode, het criterium gericht interview (CGI), de STARR-methode, de assessmentdriehoek en het beoordelen van bewijsstukken. Dit draagt bij aan het ontwikkelen van je assessorencompetenties.

Vervolgtraject

Na vier bijeenkomsten van de basistraining neem je als aspirant-assessor assessments af. Bureau Assessment zal je hiervoor uitnodigen, nadat je je beschikbaarheid hebt opgegeven. Bureau Assessment zal er ook voor zorgen dat je ingeroosterd wordt met een ervaren assessor.

Nadat je een aantal assessments hebt afgenomen (minimaal 2) neem je deel aan een collegiale consultatiesessie, waarin je samen met andere aspirant-assessoren reflecteert op de eerste assessments die je hebt afgenomen. Hier doe je gezamenlijk verslag van (zie bijlage 6).

Na deze sessie ga je verder met het opdoen van ervaring. Op het moment dat je van jezelf vindt dat je voldoet aan het niveau van een gecertificeerd assessor vraag je een observatie door een expert-assessor aan. Deze expert-assessor zal een assessment dat jij uitvoert bijwonen (of achteraf op beeld bekijken) en je hierop feedback geven.

Vervolgens lever je alle documentatie van het geobserveerde assessment alsmede het verslag van de collegiale consultatiesessie in de bureau assessment. Op basis van de door jou ingeleverde documenten stelt een assessorentrainer vast of je op kunt gaan voor de certificering of dat je hiervoor nog niet voldoende toegerust bent. De trainer zal in een persoonlijk gesprek aangeven wat de vervolgstappen zijn indien deze laatste situatie zich voordoet.

Certificering

Tot slot zal er in de certificeringsbijeenkomst door alle deelnemers een presentatie worden gegeven die bestaat uit een terugblik en kernreflectie (bijlage 7).

NOTA BENE: we verwachten dat je uiterlijk 2 jaar na participatie aan de training (eerste 4 bijeenkomsten) deelneemt aan de certificeringsbijeenkomst.

Planning

Training	Thema	Inhoud
Dagdeel 1	Introductie op het assessment	Sinke h 1 t/m 4 Blz. 153,154 en 11.5
Dagdeel 2	Oefenen met Assessmentinstrumenten	Sinke 13.5
Dagdeel 3	Beoordelen en rapporteren	Sinke h 10
Dagdeel 4	Oefenassessment	Kandidaat geeft feedback en mede-assessoren geven feedback
Vervoltraining masters (optioneel)	Assessments master	Verschil bachelor- en masterassessment
Afname min. 2 assessments		
Collegiale consultatie sessie	Uitwisseling en reflectie	Met een aantal mede aspirant-assessoren bespreek je a.d.h.v. de assessoren-competenties je opgedane ervaring als aspirant-assessor. Zie bijlage 4, 5 en 6.
Afname assessments om je verder te bekwamen		
Observatie assessment-afname		Observatie van een door jou afgenomen assessment met feedback op je competenties als assessor. Mogelijk vanaf september 2024
Inleveren documentatie bij Bureau Assessment		<ul style="list-style-type: none"> ➤ verslag collegiale consultatie ➤ aantekeningenformulier en beoordelingsformulier van het geobserveerde assessment ➤ feedback van een expert-assessor ➤ persoonlijke reflectie op ontvangen feedback
GO-No GO certificering		Je krijgt een GO als uit je ingeleverde materiaal blijkt dat je minimaal op het niveau van een basisassessor opereert. Bij een No GO ga je eerst meer ervaring opdoen en opnieuw een assessment laten observeren.
Certificeringsbijeenkomst	Presentatie-Intervisie-Certificering	Presentatie over je ontwikkeling als assessor. Zie bijlage 7

Trainingsmateriaal

Verplichte literatuur:

Sinke, G.P.J. (jan 2007) *Aan de slag met assessment, toetsen en beoordelingen in een competentiegerichte leeromgeving*. Onderwijsadviesbureau drs. M.A.F. Dekkers bv, Nuenen.

Berkel, van A. De assessmentdriehoek voor leerwegaafhankelijk toetsen en begeleiden. *Onderwijsinnovatie, Juni 2017, 17-25*. (zie bijlage 8)

Assessmentformats:

<https://husite.nl/stage-en-afstudeerinformatie/assessment-ia/>

Doorlopende professionalisering assessoren

Om als assessor up-to-date te blijven kun je deelnemen aan verschillende professionaliseringsactiviteiten. We bieden ook dit studiejaar weer verschillende certificeringsbijeenkomsten, vervolgtrainingen en workshops aan. Daarnaast zal er in april een landelijke professionaliseringsdag voor assessoren zijn.

De informatiefolder met het aanbod en de wijze van aanmelden is te downloaden op <https://husite.nl/stage-en-afstudeerinformatie/assessment-ia/assessorentrainingen/>

Aanwezigheid

In de training is bewust gekozen voor heterogene groepen bestaande uit toekomstige interne- en veldassessoren, omdat je tijdens het assessment nauw met elkaar samenwerkt en elkaar aanvult vanuit je eigen professionele context.

Tijdens de trainingsbijeenkomsten zal veel ruimte zijn om te oefenen met het kwalitatief beoordelen en hierover met elkaar in gesprek te gaan. Actieve deelname is daarvoor een voorwaarde. Mocht je een bijeenkomst niet aanwezig kunnen zijn, dan bestaat de mogelijkheid om dit dagdeel bij een andere training te volgen. We vragen je om zelf contact op te nemen met de desbetreffende trainer.

Trainers

Trainers	Mail	Trainingstijd	Dagdelen	Vorm
Herry in den Bosch	herry.indenbosch@hu.nl	13:00-17:00	ma. 15-1, 29-1, 12-2 en 11-3	fysiek
Edy van Renselaar en Hannah Wielenga	regula.rexwinkel@hu.nl	13:00-17:00	di. 16-1, 30-1, 13-2 en 12-3	fysiek
Jenny du Plessis (vervolgtraining masters)	Jenny.duplessis@hu.nl	13:00-17:00	wo. 3-4 en 17-4	fysiek online

Overige

De training zelf is gratis. Eventuele reiskosten tijdens de training zijn voor eigen rekening.

Voor het afnemen van assessments ontvangt de veldassessor een onkostenvergoeding (€ 65). HU-assessoren krijgen 4 uur in hun jaartaakformulier.

We hopen op jouw enthousiasme en een prettige samenwerking. We zien je graag tijdens de assessorentraining. Voor meer informatie of met vragen kun je terecht bij assessmentbureau.ia@hu.nl

Met vriendelijke groet,

Ans Visee, Lonny van Asperen en Hannah Wielenga (Bureau Assessment & Validering)

Herry In den Bosch, Edy van Renselaar en Jenny du Plessis (trainers)

Utrecht, januari 2024

Bijlagen

Bijlage 1: Handleiding assessment startbekwaam (versie 2023-2024)

<https://husite.nl/stage-en-afstudeerinformatie/wp-content/uploads/sites/300/2023/10/Handleiding-Assessment-Startbekwaam-bekwaamheidseisen-2023-2024.docx>

Bijlage 2: Zelfanalyseformulier bekwaamheidseisen

(gebaseerd op de volledige beschrijving bekwaamheidseisen)

1 Professionele bekwaamheid			
Definitie	Al bekwaam? + / ± / -	Verder ontwikkelen	Concreet voorbeeld (situatie waarin je dit doet)
<p>Een professionele leraar heeft aangetoond dat hij met zijn vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische kennis en kunde zijn werk als leraar en als deelnemer aan de professionele onderwijsgemeenschap die hij samen met zijn collega's vormt, kan verrichten op een professioneel doelmatige en verantwoorde wijze.</p> <p>Hij heeft gevorderde kennis en kunde binnen zijn vakgebied, de vakdidactiek daarvan en pedagogische theorieën en methodieken die relevant zijn voor zijn onderwijs. Op basis daarvan en ondersteund door gespecialiseerde handboeken en onderwijsmethodes kan hij:</p>			
1.1 Zijn eigen onderwijs vormgeven, afstemmen op het niveau en de kenmerken van zijn leerlingen, uitvoeren, evalueren en bijstellen.			
1.2 Samenwerken met collega's in - en waar relevant ook buiten - de eigen instelling en zijn professionele handelen waar nodig afstemmen met hen.			
1.3 Bijdragen leveren aan onderwijskundige ontwikkelingen door het raadplegen van bronnen, het inbrengen van informatie en kritische bijdragen aan oordeelsvorming en het oplossen van praktijkproblemen.			
1.4 Meewerken aan praktijkgericht onderzoek ten behoeve van onderwijsontwikkelingen en gebruik maken van nieuwe kennis en inzichten uit onderzoek die praktijkgericht zijn uitgewerkt en beproefd.			
1.5 Zijn professionele handelen uitleggen en verantwoorden			
1.6 Zelfstandig vormgeven aan zijn professionele ontwikkeling.			

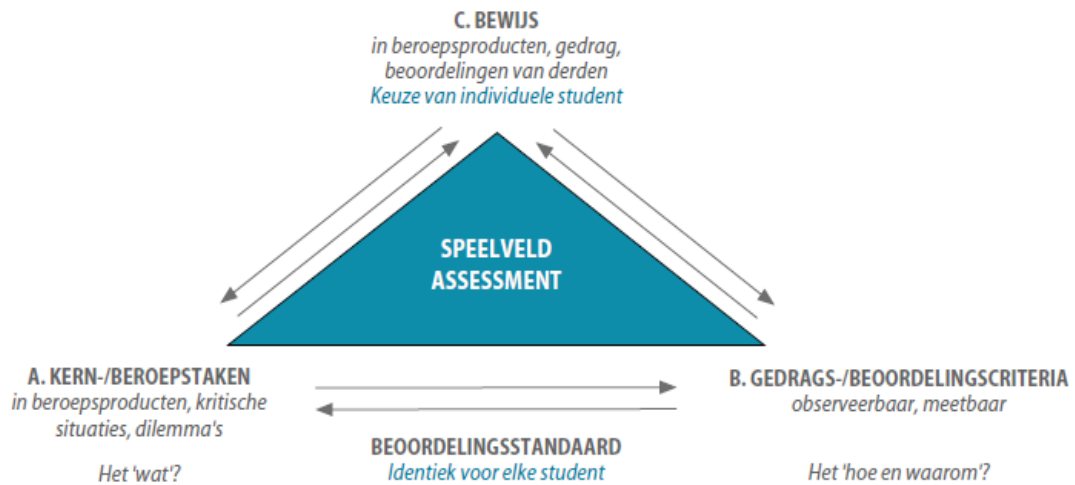
2 Vakinhoudelijke bekwaamheid			
Definitie	Al bekwaam? + / ± / -	Verder ontwikkelen	Concreet voorbeeld (situatie waarin je dit doet)
Vakinhoudelijk bekwaam wil zeggen dat de leraar de inhoud van zijn onderwijs beheerst.			
2.1 Hij 'staat boven' de leerstof en kan die zo samenstellen, kiezen en/of bewerken dat zijn leerlingen die kunnen leren.			
2.1 De leraar kan vanuit zijn vakinhoudelijke expertise verbanden leggen met het dagelijks leven, met werk en met wetenschap en bijdragen aan de algemene vorming van zijn leerlingen.			
2.3 Hij houdt zijn vakkennis en -kunde actueel.			

3 Vakdidactische bekwaamheid			
Definitie	Al bekwaam? + / ± / -	Verder ontwikkelen	Concreet voorbeeld (situatie waarin je dit doet)
Vakdidactisch bekwaam wil zeggen dat de leraar de vakinhoud leerbaar maakt voor zijn leerlingen, in afstemming met zijn collega's en passend bij het onderwijskundige beleid van zijn school. Hij weet die vakinhoud te vertalen in leerplannen of leertrajecten. Hij doet dit op een professionele, ontwikkelingsgerichte werkwijze, waarin de volgende handelingselementen herkenbaar zijn:			
3.1 De leraar brengt een duidelijke relatie aan tussen de leerdoelen, het niveau en de kenmerken van zijn leerlingen, de vakinhoud en de inzet van verschillende methodieken en middelen.			
3.2 Bij de uitvoering van zijn onderwijs volgt hij de ontwikkeling van zijn leerlingen; hij toetst en analyseert regelmatig en adequaat of de leerdoelen gerealiseerd worden en hoe dat gebeurt; op basis van zijn analyse stelt hij zo nodig zijn onderwijs didactisch bij.			

3.3 Zijn onderwijs gaat met de tijd mee.			
--	--	--	--

4 Pedagogische bekwaamheid			
<i>Definitie</i>	Al bekwaam? + / ± / -	Verder ontwikkelen	Concreet voorbeeld (situatie waarin je dit doet)
Pedagogische bekwaamheid wil zeggen dat de leraar op een professionele, ontwikkelingsgerichte werkwijze en in samenwerking met zijn collega's een veilig, ondersteunend en stimulerend leerklimaat voor zijn leerlingen kan realiseren.			
4.1 Hij volgt de 4.2 ontwikkeling van zijn leerlingen in hun leren en gedrag en stemt daarop zijn handelen af.			
4.3 Hij draagt bij aan de sociaal-emotionele en morele ontwikkeling van zijn leerlingen.			
4.4 Hij kan zijn pedagogisch handelen afstemmen met zijn collega's en met anderen die voor de ontwikkeling van de leerling verantwoordelijk zijn. Deze uitspraak heeft een brede betekenis en impliceert ook de bijdrage van de leraar aan burgerschapsvorming en de ontwikkeling van de leerling tot een zelfstandige en verantwoordelijke volwassene.			
4.5 In de context van het beroepsgerichte onderwijs gaat het hier ook om de begeleiding van de leerling bij zijn oriëntatie op beroepen en het ontwikkelen van beroepsidentiteit.			
4.5 Ook in pedagogische zin blijft zijn onderwijs van deze tijd.			

Bijlage 3: Assessment-instrumenten



De assessmentdriehoek

Praktisch artikel

O De assessmentdriehoek voor leerwegaafhankelijk toetsen en begeleiden

Dit artikel is het driehzventigste in een serie praktische artikelen over onderwijsinnovatie. Deze serie heeft de bedoeling om mensen die werkzaam zijn in het hoger onderwijs handreikingen en aanpakpunten te bieden voor eigen initiatieven in onderwijsinnovatie. De onderwerpen van deze reeks kunnen uiteenlopen, maar zullen altijd gaan over het maken van onderwijs en dus over toepassingen van onderwijskundige en onderwistechnologische inzichten in het dagelijks werk van de docent, het onderwijzen of de opleidingsmanager.

Auteurs
Antoinette van Berkel

Van Berkel werkt bij de Hogeschool van Amsterdam en onderzoeksveldingen op het gebied van toetsen en beoordelen, met als speciaal aandachtsgebied assessment en leerwegaafhankelijk toetsen. Daarnaast publiceert ze over genoemde onderwerpen. Meer informatie: <https://www.linkedin.com/in/antoinettevanberkel-06604a10/>

Door gebruik aan te maken is de IP-adres bronnen bij dit artikel komen te verspreiden. Deze is op aanvraag verkrijgbaar van berkel@hva.nl. Ook reacties op dit artikel kunnen naar dit adres.

Inhoud

- Samenvatting
- Inleiding
- De assessmentdriehoek
- Leerwegaafhankelijk toetsen en beoordelen met de assessmentdriehoek
- Professionaliseren en certificeren van assessoren
- Leren en begeleiden met de assessmentdriehoek
- De assessmentdriehoek als rode draad

Box 1: De assessmentdriehoek
Box 2: Voorbeeld van kerntaak uitgewerkt in beroepsbehandelingen
Box 3: Voorbeeld van uitgewerkt gedragsonderzoek op eindniveau
Box 4: Voorbeeld van rijke leeruitkomst in de assessmentdriehoek
Box 5: Voorbeelden van vragen over de elementen en verbindingen
Box 6: Randvoorwaarden voor een valide en betrouwbaar leerwegaafhankelijk assessment

Samenvatting
Flexibel opleiden met leeruitkomsten is actueel in het hoger beroepsniveau (OCW, 2015). Leerwegaafhankelijke leeruitkomsten bieden studenten ruimte voor verschillende leeractiviteiten om beoogde resultaten te behalen. Zo ontstaat meer flexibiliteit in opleiden. Zogenaamde 'rijke' leeruitkomsten bevatten de ingrediënten van beroepsbewaamheid en geven studenten bij het leren in de beroepspraktijk een kader om beroepsrelevante taken uit te voeren en professioneel gedrag op hbo-niveau te ontwikkelen. Een generiek model om rijke leeruitkomsten te ontwerpen en leerwegaafhankelijk te toetsen is de assessmentdriehoek, met als herkenbare elementen: A) kerntaken representatief voor het beroep, B) professioneel gedrag voor hbo's, en C) bewijs, waarmee de student dit gedrag kan aantonen. Door de elementen van de driehoek structureel met elkaar te verbinden ontstaat een compleet beeld van de prestatie van de student (de leeruitkomst). Om recht te doen aan de student zijn deskundige begeleiders en assessoren nodig die de kunst van het werken met de driehoek verstaan.

Inleiding
Het hbo leidt studenten op tot beroepsbekwame professionals die voldoende toegerust zijn om te handelen in situaties die representatief zijn voor de kerntaken van het beroep waarvoor wordt opgeleid. De beroepspraktijk levert echter voortdurend nieuwe praktijkvraagstukken op die maken dat we het vaker 'niet weten'. Leren in het hbo vraagt erom dat studenten, docenten en de praktijk samen optrekken. Het is een zoektocht waarbij docenten handreikingen doen aan studenten om praktijkvragen scherp te stellen, strategieën en modellen toe te passen en tot originele analyses en oplossingen te komen. Het is niet voor niets dat onderzoekend vermogen de laatste jaren aan terrein heeft gewonnen. De

Onderwijsinnovatie juni 2017 17

Onderwijsinnovatie, Juni 2017 (dubbelklik om het hele artikel te lezen)

WACKER-methode

Waarnemen	<i>portfolio, presentatie, CGI</i>
Aantekenen	<i>tijdens elke fase</i>
Classificeren	<i>na lezen, kijken en luisteren → bepaalt vragen CGI</i>
Kwalificeren	<i>pas als alle informatie is verzameld</i>
Evalueren	<i>bevindingen bespreken</i>
Rapporteren	<i>als oordeel is vastgesteld en onderbouwd</i>

WACKER-model



STARR(T)-model

LEIDERSCHAP

LSD

Luisteren, Samenvatten en Doorvragen is de basis van effectieve communicatie.



Luisteren

Luisteren is meer dan horen - het is begrijpen wat de ander precies bedoelt.



Samenvatten

Samenvatten is in eigen woorden herhalen wat jij hebt begrepen.



Doorvragen

Doorvragen helpt om zaken (nog) duidelijker te krijgen.



Soorten communicatie • Communicatieve vaardigheden
Actief luisteren • Open vragen stellen

LSD-model

Bijlage 4: Assessorprofiel

Het is een 'kunde' om in korte tijd tijdens het assessment te beslissen of een student bekwaam is om als bevoegd docent te gaan werken. Om recht te doen aan de student die beoordeeld wordt, is het van belang dat de assessor niet alleen getraind is om te beoordelen maar voldoet aan het assessorprofiel. Hiermee wordt de kwaliteit en uniformiteit van de assessoren geborgd. Daarnaast maakt de assessor op een transparante wijze en zo objectief mogelijk aan de student zichtbaar hoe de beoordeling tot stand komt. De verantwoording van de beoordeling is een belangrijk uitgangspunt van het assessorprofiel. Het onderstaande (landelijke) assessorprofiel beschrijft basiskwalificaties de kerntaken en gedragsindicatoren van de assessor.

Basiskwalificaties assessor

- beschikt over relevante en brede expertise en praktijkervaring op het domein van de opleiding;
- is werkzaam in de opleiding (interne assessor) of in een relevante beroepspraktijk (externe assessor);
- heeft ruime ervaring met het begeleiden van hbo- stagiairs of startende collega's;
- heeft hbo-diploma of hoger behaald;
- is klantgericht en oprecht geïnteresseerd in de professionele ontwikkeling van kandidaten;
- werkt efficiënt, accuraat en komt afspraken na;
- communiceert op toegankelijke en overtuigende wijze, zowel mondeling als schriftelijk;
- is leergericht: is bereid te investeren in zichzelf.

Kerntaken Expert assessor

- voert een criteriumgericht interview (= assessmentgesprek) n.a.v. het portfolio om het competentieniveau te bepalen;
- stelt het competentieniveau van de kandidaat vast (en deelt dit mee);
- geeft zo nodig ontwikkelingsgerichte feedback;
- legt bevindingen en eindoordeel vast op daarvoor bestemde formulieren t.b.v. de eindrapportage.

Gedragsindicatoren:

- brengt structuur aan in het assessmentgesprek;
- creëert een sfeer waarin de kandidaat volledig tot zijn recht kan komen;
- past verschillende vraag- en gesprekstechnieken op het juiste moment toe om:
 - het competentieniveau van de kandidaat doelgericht te achterhalen;
 - regie te houden in gesprek;
- relateert ervaringen, werkwijze en bewijzen die de kandidaat inbrengt, aan relevante competentiecriteria;
- herkent producten als bruikbaar bewijs;
- komt tot een onderbouwd eindoordeel en brengt dit op overtuigende en constructieve wijze over;
- geeft ontwikkelingsgerichte feedback;
- legt het oordeel op toegankelijke wijze vast in een rapportage;
- gaat adequaat en klantgericht om met eventuele bezwaren tegen het eindoordeel.

Bijlage 5: Assessorcompetenties

Gebaseerd op: Oudkerk Pool, I. (2013). *Expertiseontwikkeling en professionalisering van de assessor*. Hogeschool van Amsterdam.

De oorspronkelijke versie van de kwaliteitsrubriek bevatte de niveaus Ongetraind, Getraind en Expert. In deze aangepaste versie is het niveau Expert vervangen door Gecertificeerd met daarbinnen twee sub-niveaus van certificering nl. als basisassessor (*of andere benaming*) of als expertassessor. Het onderscheid tussen basis- en expertassessor komt tot uiting in enerzijds de complexiteit van de context waarin de assessor opereert en anderzijds de resultaten van zijn handelen. Het verschil in complexiteit is uitgewerkt in onderstaande contextbeschrijvingen, de verschillen in resultaten zijn per onderdeel van de rubriek beschreven.

Basisassessor (of andere benaming)

Neemt één type assessments af volgens een strikt beschreven assessmentprocedure en hanteert de daarbij voorgeschreven instrumenten correct. Opereert als uitvoerder doelgericht en volgens de geldende kwaliteitseisen. Toont een open houding, is zich bewust van zijn eigen subjectiviteit en zoekt naar intersubjectieve overeenstemming. Werkt aan zijn eigen ontwikkeling als assessor middels intercollegiale consultatie en/of deelname aan professionaliseringsactiviteiten en /of het raadplegen van (andere) bronnen.

Expertassessor:

Neemt verschillende type assessments af en kan assessmentprocedures en -instrumenten afstemmen op omstandigheden. Past zijn handelen aan op het doel van het betreffende assessment alsmede de diversiteit, achtergrond en context van de kandidaten. Heeft een brede kennis en een eigen visie op assessment gebaseerd op eigen ervaring, inzichten uit professionaliserings-bijeenkomsten en/of onderzoek. Opereert als kritisch expert en levert een bijdrage aan kwaliteitszorg of -verbetering. Geeft zelfstandig vorm aan zijn doorontwikkeling als assessor en levert daarnaast ook bijdrage aan de ontwikkeling van zijn co-assessoren.

1. Relatie opbouwen , Kennismaken		
Ongetraind	Getraind	Gecertificeerd
<ul style="list-style-type: none"> De assessor is vriendelijke, stelt zichzelf voor. 	<ul style="list-style-type: none"> Stelt de student op zijn gemak. Heeft een uitnodigende houding. Is alert op de aanwezigheid van eventuele weerstanden, angst of onzekerheid en is in staat om die op een empathische wijze te benoemen. 	<ul style="list-style-type: none"> Stelt de student op zijn gemak Doorbreekt, neutraliseert eventuele weerstanden of irritaties in het gesprek.
<p>Resultaat: Stelt de student op zijn gemak.</p>	<p>Resultaat: De student voelt zich op zijn gemak en is in staat een open gesprek te voeren met de assessoren.</p>	<p>Resultaat – basis en expert De student voelt zich op zijn gemak en is in staat een open gesprek te voeren met de assessoren en de vereiste informatie te verstrekken.</p>
2. Gespreksstructuur		
Ongetraind	Getraind	Gecertificeerd
1.Opening	1.Opening	1.Opening
<ul style="list-style-type: none"> De assessor is vriendelijk maar onvolledig over de procedure van het CGI en het beoordelende karakter daarvan. De inhoudelijk bevindingen van de assessor over het portfolio worden niet met de student gedeeld. De bewijzen die de student nog moet aandragen om aan de criteria te voldoen worden niet besproken. Niet alle onderdelen van de opening worden benoemd (voorstellen, doel van het gesprek, uitleg procedure, agenda, rolverdeling assessoren, ruimte voor vragen student). 	<ul style="list-style-type: none"> De assessor legt het doel van het gesprek uit en bespreekt de procedure, de taak- en rolverdeling van de assessoren. Er is ruimte voor vragen van de student. De inhoudelijke bevindingen van de assessor over het portfolio worden met de student gedeeld. De bewijzen die de student nog moet aandragen om aan de criteria te voldoen worden niet besproken. 	<ul style="list-style-type: none"> Voorstellen, unfreezing/relaxation, doel gesprek, uitleg procedure, agenda, rolverdeling assessoren, ruimte voor vragen student. De student krijgt precies te horen wat de assessor nog te weten wil komen. Het “assessment-speelveld” is voor de student en assessor transparant.

<p>Resultaat: De student weet niet wat er wordt verwacht, heeft als het ware te maken met een 'verborgen agenda' van de assessoren. Waarop de focus tijdens het CGI blijft onduidelijk.</p>	<p>Resultaat: De student kent de procedure van het CGI maar heeft inhoudelijk onvoldoende informatie om te begrijpen waar de assessor naar op zoek is. Het gewenste niveau en de criteria worden te globaal en te algemeen getoetst. Student weet niet precies waar de assessoren naar op zoek zijn.</p>	<p>Resultaat - basis De student kent de procedure van het CGI en het is helder wat de relatie is tussen de vragen en de beoordelingscriteria. Resultaat – expert De student weet exact waar de assessoren naar op zoek zijn.</p>
2.Midden	2.Midden	2.Midden
<ul style="list-style-type: none"> ○ De overgang van de opening naar het vraaggedeelte (middengedeelte) van het CGI wordt niet duidelijk gemarkeerd. ○ De assessor luistert vriendelijk en reageert op de student vanuit zijn eigen referentiekader. ○ De assessor zit vaker in de begeleidende- dan in de beoordelende rol. ○ De assessor houdt niet de regie over het gesprek. De structuur lijkt eerder op een 'gewoon' gesprek waarin de gesprekspartners beurtelings het initiatief nemen en volgen. Het gesprek blijft daardoor algemeen beschrijvend. ○ De bewijzen die nodig zijn om tot een beoordeling te komen, worden niet verzameld. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ De assessor houdt zich aan de structuur van het gesprek en geeft aan wanneer het vraaggedeelte (middengedeelte) van het CGI start. ○ De assessor is bekend met de gesprekstechnieken zoals STARRT en LSD en past deze technieken geheel of gedeeltelijk toe om een indruk te krijgen van het competentie- en hbo niveau van de student. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ De assessor verzamelt de vereiste informatie m.b.t. de te beoordelen competenties. ○ Benoemt telkens het onderwerp van gesprek, vraagt door en rondt af door concluderen samen te vatten.
<p>Resultaat: De student komt niet tot de reflectie over de aanpak van een beroepssituatie en de leeropbrengst daarvan.</p>	<p>Resultaat: De assessor gebruikt STARRT en LSD technisch gezien wel maar focust niet of onvoldoende op verdieping en reflectie. De student krijgt onvoldoende informatie over zijn kunnen en de assessor heeft onvoldoende informatie om te beoordelen.</p>	<p>Resultaat – basis De assessor hanteert de technieken correct en krijgt voldoende informatie om te kunnen beoordelen. Resultaat - expert De assessor heeft de technieken geïnternaliseerd en gebruikt ze vloeiend. De regie en focus op wat men te weten wil komen is goed, bij de student vindt verdieping en reflectie plaats.</p>
3.Eind	3.Eind	3.Eind
<ul style="list-style-type: none"> ○ De assessor heeft niet voldoende bewijzen kunnen verzamelen en beëindigd het gesprek met een subjectief getint oordeel. ○ De vervolprocedure wordt niet of onvoldoende aangegeven. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ De assessor ontdekt vaak pas aan het eind welke informatie nog ontbreekt om tot een onderbouwd oordeel te komen. Het oordeel kan ongefundeerd en of niet onderbouwd en daardoor subjectief op de student overkomen. ○ De assessor geeft de termijn aan waarbinnen de student de rapportage ontvangt en (indien van toepassing) hoe de student bezwaar kan aantekenen. ○ De vervolprocedure wordt aangegeven. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ De assessor beëindigd het gesprek met een onderbouwd oordeel, geeft de termijn aan waarbinnen de student rapportage ontvangt en - indien van toepassing - geeft procedure van bezwaar aan.
<p>Resultaat: De student is wel of niet tevreden over de uitslag en gaat eventueel zelf op zoek naar manieren om bezwaar aan te tekenen.</p>	<p>Resultaat: De student ervaart het oordeel van de assessor als subjectief. Zowel de student als de assessoren kennen de procedure van het CGI.</p>	<p>Resultaat - basis Het is voor de student duidelijk welk niveau en welke criteria getoetst worden. Resultaat - expert Zowel student als assessoren weten op elk moment 'waar' ze zich bevinden in het gesprek en welk onderwerp aan de orde is. De student reflecteert over de aanpak van een beroepssituatie en de leeropbrengst daarvan.</p>

3. Gesprektechniek (STARRT, LSD, metacommuniceren, enz.)		
Ongetraind	Getraind	Gecertificeerd
<ul style="list-style-type: none"> De assessor is onbekend of onbewust bekwaam in het hanteren van gesprekstechnieken zoals STARRT, LSD die hij nodig heeft om de ontbrekende bewijzen op tafel te krijgen. De S van Situatie komt soms aan bod, soms ook de A van Aanpak. Metacommunicatie wordt niet bewust ingezet als middel om tot een beoordeling/verdieping te komen. Hetzelfde geldt voor Turbovragen. 	<ul style="list-style-type: none"> De assessor luistert actief, vraagt door en vat samen (LSD). De assessor probeert d.m.v. vragen, samenvattingen of onderbrekingen de regie in het gesprek te houden. De assessor is bekend met de methodieken als STARRT en LSD en past die regelmatig toe om door te vragen op het handelingsrepertoire van de student in een concrete beroepssituatie. De assessor oefent met de rol van examiner/beoordelaar maar valt nog vaak terug in de meer volgzaam rol van begeleider. Nog niet alle elementen van STARRT komen systematisch en consequent aan bod. Met name de R van Reflectie en/of Resultaat en naar de T van Transfer worden overgeslagen. 	<ul style="list-style-type: none"> Luistert actief. Hanteert geëigende gesprekstechnieken zoals STARRT om door te vragen naar concreet gedrag en naar denk- en beslisprocessen. Verkent de reikwijdte van bekwaamheidsseis (transfer). Houdt regie in het gesprek (Luisteren-Samenvatten-Doorvragen). Past, indien nodig, de techniek van metacommuniceren toe op niveau van relatie en inhoud. Sluit aan bij student voor wat betreft taalgebruik en niveau van communiceren.
<p>Resultaat: Student weet niet of hij op de goede weg is. Er komt geen reflectie op gang over het leerproces en er komt geen samenvatting als bewijs voor de beoordeling van de bekwaamheid.</p>	<p>Resultaat: De student krijgt veel ruimte voor uitweidingen. De assessor onderbreekt de student zelden of niet en de tijd wordt voor een groot deel gevuld met het bespreken van zaken die al in het portfolio stonden of die irrelevant zijn voor de beoordeling. De student weet onvoldoende over zijn beheersingsniveau en over de kennis of vaardigheden, attitudes, die bij het bekwaamheidsniveau horen en die nog ontbreken.</p>	<p>Resultaat – basis: De vereiste informatie voor competentiebeoordeling komt op tafel. Resultaat - expert: Een gesprek met diepgang waarbij de vereiste informatie voor competentiebeoordeling op tafel komt.</p>
4. Relatie bewijsstukken, beroepshandelingen en beoordelingscriteria		
Ongetraind	Getraind	Gecertificeerd
<ul style="list-style-type: none"> De assessor is onbekend met de VRAAK criteria voor de beoordeling van de bewijzen (Variatie, Relevantie, Authenticiteit, Actualiteit, Kwantiteit). De assessor is onbekend met de beoordelingsdriehoek (portfolio/bewijzen-beroepshandelingen-beoordelingscriteria). 	<ul style="list-style-type: none"> De assessor is bekend met de VRAAK criteria (Variatie, Relevantie, Authenticiteit, Actualiteit, Kwantiteit) om bewijzen mee te beoordelen. De assessor is bekend met de beoordelingsdriehoek, waarin bewijzen, beroepshandelingen en beoordelingscriteria structureel met elkaar verbonden worden. 	<ul style="list-style-type: none"> Beoordeelt bewijzen op Variatie, Relevantie, Authenticiteit, Actualiteit, Kwantiteit. Hanteert de beoordelingsdriehoek waarin bewijzen, beroepshandelingen en beoordelingscriteria structureel met elkaar verbonden worden. Herkent genoemde bewijzen als bruikbaar bewijs. Relateert bewijzen aan de juiste competenties/bekwaamheden. Legt indien nodig verbanden tussen competenties/bekwaamheden.
<p>Resultaat: Competentie-/bekwaamheidsbeoordeling wordt door de student als subjectief ervaren.</p>	<p>Resultaat: De assessor hanteert VRAAK en de beoordelingsdriehoek als instrumenten om de bewijzen van de student op bruikbaarheid te toetsen.</p>	<p>Resultaat: basis en expert De vereiste informatie voor onderbouwde competentie / bekwaamheidsbeoordeling komt op tafel.</p>
5. Beoordelingstechniek		
Ongetraind	Getraind	Gecertificeerd
<ul style="list-style-type: none"> Omdat de assessor onbekend is met de beoordelingsinstrumenten is het niet mogelijk om tot een transparant oordeel te komen. 	<ul style="list-style-type: none"> De assessor benoemt het handelen van de student in termen van de competentie-/bekwaamheidsindicatoren uit de gehanteerde standaard. De assessor beoordeelt in 3 stappen: observeren, registreren en beoordelen. De assessor onderbouwt de beoordeling met voorbeelden uit het portfolio, praktijkopdracht en CGI 	<ul style="list-style-type: none"> Past de geëigende beoordelingstechnieken gestructureerd toe en hanteert de beoordelingsdriehoek. Onderbouwt per competentie/bekwaamheid het oordeel met voorbeelden van competent gedrag uit portfolio, praktijkopdracht en gesprek gerelateerd aan de beroepsstandaard.

	<ul style="list-style-type: none"> De assessor komt tot een eindbeoordeling en stemt dit af met de co-assessor. De assessor informeert de student op toegankelijke wijze over het oordeel en de onderbouwing. 	<ul style="list-style-type: none"> Komt tot een oordeel en stemt dit af met de mede-assessor voor een intersubjectief oordeel. Bij verschil van mening over de beoordeling wordt met gebruik van feiten uit portfolio, praktijkopdracht en gesprek consensus bereikt. Informeert de student op toegankelijke wijze over het oordeel en geeft onderbouwing.
Resultaat: De beoordeling is subjectief en kan sterk afwijken van het oordeel van een volgend assessor. Student ervaart de beoordeling als subjectief.	Resultaat: Eenduidige en transparante werkwijze van assessoren onderling. Student ervaart beargumenteerde beoordeling.	Resultaat – basis Eenduidige en transparante werkwijze van assessoren onderling. Student ervaart een per competentie / bekwaamheid beargumenteerde beoordeling. Resultaat - expert Eenduidige en transparante werkwijze waarop het oordeel tot stand komt met als eindresultaat een intersubjectief oordeel op de beoordelingsstandaard. Student ervaart het ook zo.

6. Feedback geven

Ongetraind	Getraind	Gecertificeerd
<ul style="list-style-type: none"> De assessor in de rol van begeleider/coach kent de feedbackregels en kan die goed toepassen. 	<ul style="list-style-type: none"> De assessor kent de feedbackregels en kan die goed toepassen. Geeft feedback op maat gekoppeld aan concrete voorbeelden uit het portfolio of CGI. 	<ul style="list-style-type: none"> Past het model en de regels van feedback geven toe.
Resultaat: De student heeft feedback ontvangen en het is in grote lijnen duidelijk welke competenties/bekwaamheden en bijbehorend hbo-niveau zijn aangetoond, welke niet of gedeeltelijk. Hoe het oordeel tot stand is gekomen is niet transparant waardoor gemakkelijk discussie ontstaat over het oordeel.	Resultaat: De student heeft feedback ontvangen en het is duidelijk welke competenties/bekwaamheden en bijbehorend hbo-niveau zijn aangetoond, welke niet of gedeeltelijk.	Resultaat – basis en expert: De student heeft feedback ontvangen en het is duidelijk welke competenties/bekwaamheden en bijbehorend hbo-niveau zijn aangetoond, welke niet of gedeeltelijk. Tevens is (indien nodig) helder gemaakt waaraan hij nog moet werken om het vereiste niveau te behalen.

7. Vastleggen oordeel

Ongetraind	Getraind	Gecertificeerd
<ul style="list-style-type: none"> De assessor legt bevindingen vast, eventueel na afstemming met co-assessor op het daarvoor bestemde rapportageformat. Dit gebeurt naar beste weten en volgens eigen inzicht van de assessor. De assessor is nog onbekend met de uniforme regels die voor rapportages gelden. 	<ul style="list-style-type: none"> Legt bevindingen, na afstemming met co-assessor, toegankelijk vast op het daarvoor bestemde rapportageformat. Beschrijft de wijze waarop het oordeel tot stand is gekomen. 	<ul style="list-style-type: none"> Legt bevindingen, na afstemming met de co-assessor, toegankelijk vast op het daarvoor bestemde rapportageformat. Beschrijft de wijze waarop het oordeel tot stand is gekomen. Onderbouwt dit oordeel met bevindingen uit het portfolio, praktijkopdracht en gesprek (toelichting op bewijs, gedrag, denk- en beslisprocessen, reflectie en transfer).
Resultaat: De kwaliteit van de rapportage is afhankelijk van de kwaliteit van schriftelijke verslaglegging van de assessor.	Resultaat: In de rapportage is op toegankelijke wijze vastgelegd op welke manier het oordeel tot stand is gekomen. Het oordeel is onderbouwd met bevindingen uit portfolio, beeldmateriaal/presentatie en CGI en geeft een totaaloverzicht van de beoordeelde competenties/bekwaamheden.	Resultaat – basis In de rapportage is op toegankelijke wijze vastgelegd op welke manier het oordeel tot stand is gekomen. Het oordeel is onderbouwd met bevindingen uit portfolio, praktijkopdracht en gesprek en geeft een totaaloverzicht van de beoordeelde competenties / bekwaamheden en hbo-niveau. Resultaat - expert Het intersubjectieve oordeel is per competentie/bekwaamheid gerelateerd aan het hbo-niveau en de beoordelingsstandaard.

8. Omgaan met bezwaren (indien van toepassing)		
Ongetraind	Getraind	Gecertificeerd
<ul style="list-style-type: none"> ○ De assessor hoort bezwaren aan. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Assessor hoort de bezwaren aan en verzamelt de verkregen informatie. ○ Assessor geeft aan waar de student de procedure van bezwaar kan vinden. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Assessor hoort bezwaren aan en doet dit studentgericht met gebruik van ADSIC (Aanmoedigen , Doorvragen, Samenvatten, Informeren, Controleren).
<p>Resultaat: De student is teleurgesteld over de uitslag, maar weet dat er bezwaar aangetekend kan worden.</p>	<p>Resultaat: Er is naar de student geluisterd en hij heeft informatie verkregen waar hij de procedure van bezwaar kan vinden en welke stappen te nemen.</p>	<p>Resultaat - basis Er is naar de student geluisterd en hij heeft informatie verkregen waar hij de procedure van bezwaar kan vinden en welke stappen te nemen.</p> <p>Resultaat - expert De student voelt zich gehoord in zijn bezwaar. Er is naar hem geluisterd en waar mogelijk informatie gegeven om onduidelijkheden, misverstanden weg te nemen. Hij weet waar hij de procedure van bezwaar kan vinden en welke stappen te nemen.</p>

Bijlage 6: Collegiale consultatiesessie

Geef je op voor deelname aan een online collegiale consultatiesessie. Tijdens deze sessie bespreek je jullie ervaringen met het afnemen van assessments met elkaar. Bij deze bijeenkomst is er (afgezien bij de opstart) geen trainer van de HU aanwezig.

Vul de rubric van de assessorencompetenties voorafgaande aan de consultatiesessie voor jezelf in en wissel tijdens de bijeenkomst per competentie concrete ervaringen, handelingen, leeropbrengsten en leervragen uit.

Maak van deze uitwisseling een gezamenlijk verslag door onder de 8 beschreven competenties in de rubric assessorencompetenties (bijlage 4) een korte weergave te geven van de belangrijkste opbrengst van jullie uitwisseling.

Vermeld op het verslag de datum van jullie sessie jullie voor- en achternamen.

Data collegiale consultatiesessies:

- ma. 3 juni 2024 van 16:00-17:30 uur, inschrijven kan via deze link: [2023-2024 Aanbod professionalisering voor assessoren \(office.com\)](#)
- nog te plannen sessies in het studiejaar 2024-2025

Bijlage 7: Voorbereidingsopdracht certificeringsbijeenkomst

Maak een presentatie van 10 minuten voor de andere deelnemers aan de certificeringsbijeenkomst waarin je terugblijkt op je ervaring en ontwikkeling als assessor en inzoomt op één of twee assessorencompetenties en een leervraag formuleert die je de andere deelnemers kunt voorleggen.

De certificeringsbijeenkomst is fysiek; dit maakt de keuze voor de vorm waarin je je presentatie giet vrij.



Korthagen-reflectiemodel

Bijlage 8: Veel gestelde vragen assessoren

[Veelgestelde vragen | Werkplekleren \(husite.nl\)](#)