



Beroeps ~~Competentiegericht~~ Examineren

In het kort

René Van Someren

Beroepsgericht Examineren

In het kort

Colofon

De auteur van dit document, dr. mr. René Van Someren, is wetenschappelijk onderzoeker en onafhankelijk adviseur op het werkteerrein van maatschappij, organisatie en onderwijs.

Uitgeverij: Van Someren
E-mail: uitgeverij@vansomeren.com

Omslagontwerp: René Van Someren

© 2009 - 2018 by René Van Someren.

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden veeveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

Correspondentie aangaande- of naar aanleiding van- dit boek, alsmede correspondentie inzake overnemen of reproductie, kunt u richten aan de uitgever.

All rights reserved. No part of this book may be reproduced, stored in a database or retrieval system, or published, in any form or in any way, electronically, mechanically, by print, photoprint, microfilm or any other means without prior written permission from the author.

Correspondence with regard to, or with reference to, this book, as well as correspondence concerning reproduction, can be directed to the publisher.

ISBN 978-90-79641-06-2 NUR 840

<http://www.vansomeren.com>

Voorwoord

Dit boekje is ontstaan naar aanleiding van jaren ervaring in beroepsgericht examineren opgedaan onder meer in de beroepspraktijk, en als manager, vakdocent, examinator, ontwikkelaar en auteur van beroepsexamens, mentor en onderwijs- en examenadviseur.

Zowel binnen onderwijsinstellingen als binnen zelfstandige examenorganen heerst blijkbaar nog onduidelijkheid over beroepsgericht examineren (aanvankelijk competentiegericht examineren genoemd) en over het beroepsgericht leren dat kandidaten op die examens moet voorbereiden. Waar die duidelijkheid wel aanwezig is, lukt het soms om organisatorische en/of praktische redenen nog niet om daar goed en structureel vorm aan te geven. Ook andere oorzaken leiden er toe dat beroepsgericht examineren nog niet altijd vlekkeloos verloopt. Met dit boekje hoop ik wat handvatten aan te reiken welke steun kunnen bieden bij beroepsgericht examineren en bij beroepsgericht onderwijs.

2009, 2010, 2014, 2018

René Van Someren

Inhoudsopgave

Voorwoord	0
Inhoudsopgave	1
1. Inleiding	4
1.1 Diploma = Garantiebewijs	4
1.2 Verwachtingen	5
1.2.1 Vervolgonderwijs	5
1.2.2 Werkgevers.....	6
1.2.3 Gediplomeerden	6
1.3 Duidelijkheid en betrouwbaarheid	7
1.4 Prestige	8
1.5 Perspectief	8
2. Wat is Beroepsgericht Leren / Examineren?	10
2.1 Historie	10
2.2 Examinatoren / assessoren	11
2.3 Examineren.....	12
2.4 Beroepsgericht onderwijs.....	14
3. De examens	17
3.1 Proeven van bekwaamheid.....	17
3.2 Gesimuleerde bedrijfsomgeving	17
3.3 Aandachtspunten	18
3.4 Auteurs	19
3.5 Verwachtingen	20
4. De Examenorganisatie.....	23
4.1 Algemeen	23
4.2 De eigen organisatie of uitbesteden	24
4.3 Niet volledig uitbesteden aan praktijkleerbedrijven	25

4.4	De organisatie.....	27
4.5	Voorbereiding en planning.....	41
4.6	Uitvoering.....	45
4.7	Kwaliteitsbewaking.....	48
4.8	Terugkoppeling naar onderwijs.....	49
5.	Examenkandidaten	52
5.1	Wat verwacht men van kandidaten?.....	52
5.2	Wat mogen kandidaten verwachten?.....	54
6.	Werkgevers.....	56
6.1	Rol van werkgevers.....	56
6.2	Wat mogen werkgevers verwachten?.....	57
7.	Resumerend.....	60



1. Inleiding

1.1 **Diploma = Garantiebewijs**

Ieder diploma van iedere onderwijsinstelling moet men kunnen beschouwen als een garantiebewijs van de onderwijsinstelling c.q. van het examenorgaan. Met dat garantiebewijs *garandeert* men de gediplomeerde, diens ouders en verzorgers, onderwijsinstellingen van vervolgonderwijs en toekomstige werkgevers dat de diplomahouder volledig voldoet aan alle eisen welke men aan het betreffende onderwijs mag stellen.

Een schooldiploma, inclusief ieder vakdiploma, mag nooit gelden als aanmoedigingsprijs of als beloning aan een leerling die zo hard zijn best heeft gedaan, of als een troostprijs voor een leerling wiens beperkingen hem of haar altijd zullen verhinderen volledig aan de gestelde eisen te voldoen.

Dit document heeft betrekking op landelijke erkende diploma's. Dat houdt bijvoorbeeld in dat de garantie van een school in Vlissingen ten aanzien van haar gediplomeerden, niet uitsluitend binnen Vlissingen waarde heeft, maar minstens even geldig is voor vervolgonderwijs en voor de arbeidsmarkt in Delfzijl of enige andere plaats binnen Nederland. Krachtens Europese wet- en regelgeving houdt het eveneens in dat

vervolgonderwijs en de arbeidsmarkt binnen Europa volledig moeten kunnen vertrouwen op de juistheid en op de dekkingsgraad van alle landelijke erkende diploma's, behaald binnen Nederland.

Een diploma heeft ook overeenkomsten met een getuigschrift, verstrekt door een werkgever aan een werknemer aan het einde van de arbeids-overeenkomst. Middels een dergelijk getuigschrift legt men getuigenis af van de wijze waarop de werknemer heeft gefunctioneerd. Wie een dergelijk getuigschrift niet naar waarheid opstelt, kan door benadeelden, zoals een volgende werkgever, wettelijk aansprakelijk worden gesteld voor schade welke daardoor is veroorzaakt.

1.2 Verwachtingen

Met een schooldiploma wekt men bepaalde verwachtingen. Op onderwijsinstellingen en examen-organen rust de belangrijke taak om zeker te stellen dat die verwachtingen juist en realistisch zijn.

1.2.1 Vervolgonderwijs

Als leerlingen een diploma krijgen zonder (volledig) te voldoen aan de eisen welke daaraan hadden moeten worden gesteld, dan worden instellingen voor vervolgonderwijs door het toeleverende onderwijs opgezadeld met onnodige en onredelijke zorg. Het

vervolgonderwijs moet dan relatief veel tijd en energie in de betreffende leerlingen steken. Dat gaat ten koste van leerlingen welke wel volledig aan de gestelde criteria voldoen. De leerlingen welke het, ondanks de extra tijd en energie, toch niet redden, worden – vaak ten onrechte – in negatieve zin in de statistieken van de *ontvangende* onderwijsinstelling opgetekend.

1.2.2 Werkgevers

Werkgevers moeten er verzekerd van zijn dat gediplomeerden minimaal voldoen aan de criteria welke hun diploma's aan hen stellen. Niet zelden voelen werkgevers zich misleid door een diploma, wanneer een nieuwe werknemer blijkt niet aan de gestelde eisen te voldoen. Werkgevers moeten deze werknemers dan alsnog (bij)scholen, of zij zijn gedwongen hen op straat zetten.

1.2.3 Gediplomeerden

Gediplomeerden en hun naasten investeren in hun toekomst op basis van de verwachtingen welke hun schooldiploma's bij hen hebben gewekt. Die investeringen zullen minder, of niets opleveren, indien bij gediplomeerden valse verwachtingen zijn gewekt over hun bekwaamheden, door hen op oneigenlijke gronden een diploma te verstrekken. Niet zelden

knokken mensen jaren lang tegen zichzelf en tegen frustraties om te voldoen aan de valse verwachtingen welke hun vooropleiding bij hen heeft gewekt, om zich vervolgens gedesilluseerd over te moeten geven aan het kiezen van een ander pad dat beter bij hen past.

1.3 Duidelijkheid en betrouwbaarheid

Kwalitatief goed, onpartijdig, vakbekwaam en professioneel examineren leidt tot duidelijkheid bij alle betrokkenen. Die duidelijkheid kan zijn:

- De examenkandidaat beschikt volledig over alle vereiste competenties;
- De examenkandidaat is nog niet zo ver;
- De examenkandidaat is niet geschikt voor het gekozen vakgebied op het geëxamineerde niveau.

Op basis van heldere, betrouwbare beoordelingen kan men gepaste keuzes maken zoals: vervolgonderwijs, werken, herexamen doen of een ander vakgebied kiezen. Indien men kandidaten niet correct toetst op basis van algemeen geldende eisen, of indien men, ondanks ontoereikende examenresultaten, kandidaten toch laat slagen, ontnemt men die mensen de mogelijkheid om belangrijke keuzes in hun leven goed

te funderen. Wel beschouwd “solt” men dan met hun leven, ongeacht of nobele ideeën of gevoelens daar aan ten grondslag liggen.

1.4 *Prestige*

Uitstroomcijfers en slagingspercentages zijn zowel voor onderwijsinstellingen als voor docenten van groot belang. Bewust of onbewust laat men soms belangen van leerlingen wijken voor dergelijke zelfdienende belangen.

1.5 *Perspectief*

De verleiding kan groot zijn om het ‘geven’ van een diploma als een nobel gebaar te beschouwen. In werkelijkheid heeft het meer nadelige gevolgen indien men ten onrechte iemand ‘geslaagd’ verklaart.



2. Wat is Beroepsgericht Leren / Examineren?

2.1 *Historie*

Beroepsgericht Leren bestaat al lang. Lang vóór het ontstaan van het gildenwezen bekwaamde men zich in een vak of ambacht door in de leer te gaan bij vader, moeder, of als gezelschap bij een meester in het vak. Men leerde het vak door het in de praktijk te beoefenen, begeleid door een ervaren, bekwaam beroepsbeoefenaar. Na jaren kon de gezelschap, middels het maken van een meesterwerk, aantonen zelf in voldoende mate zijn vak meester te zijn om vervolgens zelfstandig, als meester in zijn vak, zijn beroep verder uit te oefenen. Na het ontstaan van het gildenwezen zagen ook andere vakgenoten er op toe dat de afgenomen proeve van bekwaamheid inderdaad, naar hun maatstaven, leidde tot vervaardiging van een meesterwerk. Zij moesten zeker weten dat de aspirant meester volledig zou voldoen aan alle eisen welke aan hem als bekwaam beroepsbeoefenaar gesteld werden.

De kern van beroepsgericht leren en van beroepsgericht examineren is identiek aan wat zojuist is beschreven. De term ‘het Nieuwe Leren’ is hierop dus niet van toepassing.

2.2 Examinatoren / assessoren

Uit de vorige paragraaf kan men opmaken dat ten aanzien van de vakbekwaamheden van examinatoren van beroepsgerichte examens andere, en veelal aanvullende, eisen worden gesteld dan aan examinatoren van theorie-examens. Tijdens een theorie-examen fungeren examinatoren meestal als surveillanten die toezien op presentie en gedrag, bijvoorbeeld om fraude te voorkomen of te bestrijden. Deze surveillanten behoeven geen inhoudelijke kennis te hebben van de examenstof. Beoordelen van werk van examinandi kan dus volkomen los staan van afnemen van examens. Beoordeling geschiedt veelal ofwel per computer, dan wel aan de hand van antwoordlijsten of antwoordmodellen. Ook dat beoordelen vereist soms geen, of weinig eigen vakbekwaamheden, gerelateerd aan de examenstof.

Tijdens een beroepsgericht examen vallen het moment van beoordelen en afnemen met elkaar samen. Terwijl examinandi hun proeve van bekwaamheid afleggen, beoordelen vakbekwame assessoren de examinandi op basis van criteria welke gelden binnen de betreffende beroepspraktijk. Het is daarbij essentieel dat de examinatoren (assessoren) zelf de te beoordelen competenties in de praktijk volledig meester zijn. Het volstaat daarbij dus niet om theoretische kennis te hebben van het vak of van de beroepspraktijk. Het blijkt namelijk dat theoretici doorgaans een verkeerde voorstelling hebben van de werkelijke, actuele

beroepspraktijk en van de eisen welke in de praktijk aan beroepsbeoefenaars worden gesteld.

2.3 Examineren

Beroepsgerichte examens worden afgenomen in de beroepspraktijk of in een gesimuleerde beroepspraktijk. Terwijl examinandi als leerling-werknemers hun proeven van bekwaamheid afleggen, worden zij op hun functioneren en op hun resultaten beoordeeld door meesters in het betreffende vak.

Dus niet louter het eindresultaat wordt beoordeeld, maar het volledige traject dat de kandidaat tijdens de examinering doorloopt. Zo wordt de kandidaat beoordeeld op algemene werknemersvaardigheden. Deze bepalen of een werkgever de betreffende persoon in dienst kan nemen en in dienst kan houden. Taalvaardigheid en rekenvaardigheid zijn eveneens belangrijke aspecten. Ook moeten examinandi hun eigen functioneren goed kunnen beoordelen, aangezien dat een eerste vereiste is voor voorkoming van fouten en voor bewust verbeteren van het eigen functioneren.

Men kan stellen dat tijdens een beroepsgericht examen kandidaten worden beoordeeld op:

- *Vakmatige en methodische vaardigheden*
- *Bestuurlijk-Organisatorische en Strategische vaardigheden*
- *Sociaal-communicatieve en Cultureel-communicatieve vaardigheden*
- *Leervermogen en vormgeving*

Vakmatige en Methodische vaardigheden

Hierbij bepaalt men de antwoorden op vragen zoals:

- ❖ “Beheerst de kandidaat het vak?”
- ❖ “Past de kandidaat daarbij behorende methodes (op correcte wijze) toe?”
- ❖ “Gaat de kandidaat op correcte wijze om met middelen en gereedschappen?”

Bestuurlijk-Organisatorische en Strategische vaardigheden

De vragen welke men hier beantwoord wil hebben zijn onder meer:

- ❖ “Toont de kandidaat aan dat hij gestructureerd, planmatig en (in dien van toepassing) projectmatig kan werken?”
- ❖ “Houdt de kandidaat in voldoende mate rekening met geldende voorschriften, procedures en met taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van zichzelf en van anderen?”

Sociaal-communicatieve en Cultureel-communicatieve vaardigheden

Vragen welke hier bij behoren zijn:

- ❖ “Hanteert de kandidaat de juiste communicatie- en omgangsvormen met verschillende personen onder verschillende omstandigheden?”
- ❖ “Toont de kandidaat in voldoende mate aan, zowel in woord als in geschrift, de benodigde talen machtig te zijn?”

Leervermogen en vormgeving

Waarbij men op zoek gaat naar antwoorden op vragen zoals:

- ❖ “Maakt de kandidaat gebruik van de juiste informatie en raadpleegt hij daarvoor de juiste informatiebronnen op goede wijze?”
- ❖ “Staat de kandidaat open voor kritiek en kan hij wat hij heeft geleerd in verschillende situaties toepassen?”

2.4 Beroepsgericht onderwijs

In theorie is het voor velen vanzelfsprekend dat examens en daaraan voorafgaande leertrajecten goed op elkaar aansluiten. Jammer genoeg blijkt dit in de

praktijk te vaak niet het geval te zijn. Het valt buiten het bestek van dit document om de oorzaken daarvan onder het voetlicht te plaatsen. Voor oplossingen moet men uitgaan van de landelijk geldende, door OCW goed gekeurde, kwalificatie-eisen. Voor ieder examenonderdeel (kerntaak) worden proeven van bekwaamheid afgenomen waarvoor specifieke kwalificatie-eisen gelden.

Iedere vakdocent moet zijn/haar lesprogramma's, zowel inhoudelijk als planmatig, volledig laten voldoen aan geldende kwalificatie-eisen. Indien de examens én het daartoe leidende curriculum op de geldende kwalificatie-eisen zijn gericht, is aan een belangrijke basisvoorwaarde voor beroepsonderwijs voldaan.

Dit brengt uiteraard met zich mee dat wijzigingen van kwalificatie-eisen direct moeten leiden tot zowel wijzigingen in examinering als tot dienovereenkomstige aanpassing van betreffende lesprogramma's.

Het staat onderwijsinstellingen vrij om *aanvullend* andere zaken in de lesprogramma's op te nemen, op voorwaarde dat zij in ieder geval alle geldende kwalificatie-eisen volledig en in voldoende mate in het lesprogramma aan bod laten komen.



3. De examens

3.1 *Proeven van bekwaamheid*

Tijdens een beroepsgericht examen moeten examinandi overtuigend aantonen aan vakbekwame beoordelaars dat zij in voldoende mate beschikken over alle bekwaamheden welke zijn beschreven in de desbetreffende kwalificatie-eisen. Het examen moet dus worden afgenomen in de beroepspraktijk. Deze beroepspraktijk kan bestaan uit een leerwerkplaats, of uit een gesimuleerde bedrijfsomgeving. Een proeve van bekwaamheid bestaat uit een reeks opdrachten welke representatief zijn voor opdrachten welke de kandidaten na hun opleiding van hun werkgever kunnen krijgen. De opdrachten moeten binnen een bedrijfsomgeving worden uitgevoerd, opdat niet slechts het uitvoeren van de opdrachten kan worden beoordeeld, maar ook de overige (sociale, bestuurlijke, enz.) vaardigheden van de kandidaten.

3.2 *Gesimuleerde bedrijfsomgeving*

Indien gebruik gemaakt wordt van een gesimuleerde bedrijfsomgeving, moet expliciet aandacht worden geschonken aan diverse zaken welke binnen een bestaande omgeving vanzelfsprekend zijn (en waar men dus doorgaans zelden bij stilstaat). Dit is eens te meer

van belang, aangezien de toetsing binnen een gesimuleerde bedrijfsomgeving in de regel binnen een veel korter tijdsbestek (soms binnen één of enkele dagen per kerntaak) zal plaatsvinden dan binnen de feitelijke beroepspraktijk, waar dit maanden in beslag kan nemen. Zaken waar men in het bijzonder op moet letten hebben onder meer betrekking op arbeidsethos, aanpak, gedrag en zelfreflectie.

3.3 *Aandachtspunten*

Beroepsgerichte examens, ook proeven van bekwaamheid genoemd, moeten vakbekwame beoordelaars in de gelegenheid stellen om examen-kandidaten te toetsen op hun competenties welke in paragraaf 2.3 zijn vermeld. Essentieel daarbij is dat wordt uitgegaan van een zo waarheidsgetrouwe en zo actueel mogelijke bedrijfscontext (ecologische validiteit). De kandidaten moeten namelijk binnen de (realistische) praktijk worden beoordeeld op hun bekwaamheden ten dienste van die praktijk.

Het examenmateriaal moet, in ieder geval, van dusdanige opzet en –kwaliteit zijn dat ...,

1. ... examenkandidaten *individueel* kunnen worden beoordeeld op hun competentie ten aanzien van alle van toepassing zijnde kwalificatie-eisen. Dit sluit in veel gevallen het werken in teams of in groepen volledig uit aangezien het daardoor moeilijk wordt

om de bekwaamheden van ieder individu vast te stellen en omdat taakverdeling binnen teams of groepen er toe leidt dat individuele examinandi feitelijk slechts een deel van het examen afleggen. Zij kunnen daardoor niet aantonen voldoende bekwaam te zijn aangaande *alle* van toepassing zijnde kwalificatie-eisen, waardoor zij bij correcte beoordeling bij voorbaat allen zijn gezakt;

2. ... binnen het beschikbare tijdsbestek alle relevante, formele competenties in voldoende mate, toetsbaar, aan de orde zullen zijn;
3. ... de vaardigheden welke examenkandidaten tijdens het examen tentoon spreiden als representatief kunnen worden beschouwd voor hun vaardigheden binnen het betreffende vakgebied.

Examenmateriaal dat niet volledig aan die eisen voldoet, moet niet worden gebruikt en moet worden vervangen met materiaal dat wel aan die eisen voldoet.

3.4 Auteurs

Uit het voorgaande blijkt dat examenmateriaal uitsluitend kan worden vervaardigd door, of in nauwe samenwerking met, personen *binnen* de actuele beroepspraktijk. Met nadruk staat hier *binnen* de actuele beroepspraktijk en niet *uit* de beroepspraktijk, aangezien de ervaring van de laatst genoemde groep per

definitie met het verstrijken van de tijd steeds minder actueel is.

Examenmateriaal moet dus worden ontwikkeld door ervaren, actuele beroepsbeoefenaars, dan wel in nauwe samenwerking met hen. Beweringen van theoretici dat zij zeer goed op de hoogte zijn van de beroepspraktijk, blijken meestal op onderdelen, of soms zelfs volledig, onjuist te zijn, vaak tot hun eigen verrassing.

Wie examenmateriaal toetst op juistheid, volledigheid en toepasbaarheid, moet die werkzaamheden binnen die context kunnen uitvoeren, wat ook aan hen de eis stelt dat zij uit eigen ervaring weten hoe het er in de beroepspraktijk aan toe *gaat* (en niet *ging!*).

3.5 Verwachtingen

Hoewel proeven van bekwaamheid en beroepsgericht examineren op zich niets nieuws zijn, hebben velen het nog niet ervaren. Voor hen zijn zij wel nieuw.

Een proeve van bekwaamheid is niet gelijk aan een proefwerk. Het is zeker niet gelijk aan een proefwerk waarvan uitkomsten reeds vooraf vast staan. In de praktijk kan het namelijk voorkomen dat verschillende werkwijzen leiden tot een zelfde resultaat. Ook komt het voor dat verschillende resultaten goed kunnen zijn.

Tijdens beroepsgericht examineren moeten zowel resultaten als toegepaste werkwijzen worden beoordeeld. Daar bij is beoordeling van eindproducten niet zelden ondergeschikt aan beoordeling van toegepaste werkwijzen, -werkhouding, -gedrag en van zelfreflectie.

Beroepsgerichte examinering moet worden uitgevoerd door vakbekwame examinatoren met relevante werkervaring. Zij moeten zelf ruimschoots boven de stof staan, Zij moeten de verschillende resultaten en werkwijzen kennen en die naar waarde weten te schatten. Antwoordenlijstjes beperken examinatoren in hun mogelijkheden om kandidaten op basis van realistische bedrijfscriteria te toetsen. Ook verhogen antwoordenlijstjes het risico dat men onbekwame examinatoren inzet, welke zich op dergelijke lijsten blind staren en met hun beoordeling zodoende creatieve examenkandidaten, vervolgonderwijs en werkgevers ernstig te kort doen.



4. De Examenorganisatie

4.1 Algemeen

Van examenkandidaten verwachten wij onder meer dat zij gestructureerd, planmatig en soms ook projectmatig werken. Ook verwachten wij van hen professionele benadering van hun werk en dat zij leren van fouten welke zij eerder hebben gemaakt. Soms vinden wij het zelfs vanzelfsprekend als zij op dergelijke wijze functioneren. Het komt de geloofwaardigheid van een examinerende partij niet ten goede indien zij zelf ongestructureerd en onprofessioneel werkt en indien zij eerder gemaakte fouten blijft herhalen. Het is spijtig te moeten constateren dat dit toch nog te vaak de praktijk is. Als excuus voor hun ad hoc aanpak noemt men niet zelden dat dagelijkse drukte hen niet in staat stelt om zaken eens goed op orde te brengen. Soms is in het begin wat steun van buitenaf nodig om in te zien dat dagelijkse werkdruk absoluut niet in de weg hoeft te staan van goed georganiseerd werk.

In ieder geval kan men het niet ‘verkopen’ om examenkandidaten het oordeel ‘onvoldoende’ toe te kennen op punten waar men zelf ondermaats presteert.

4.2 De eigen organisatie of uitbesteden

Beroepsgericht examineren doet men niet ‘zo maar’. Leerlingen wier zorg aan een onderwijsinstelling is toevertrouwd, hebben er recht op dat dit professioneel en deskundig wordt uitgevoerd. Dat houdt voor onderwijsinstellingen in dat zij beroepsgericht examineren ofwel *goed* doen, dan wel dat zij dat uitbesteden aan een derde, deskundige partij. Men kan nu eenmaal niet overal goed in zijn.

Uitbesteden van examineren heeft voordelen voor alle betrokkenen, zoals:

- Het stelt onderwijsinstellingen in staat om zich hoofdzakelijk te richten op datgene waar zij zelf goed in zijn: overdragen van kennis en vaardigheden op anderen. Gelijktijdig kunnen examinerende organen zich richten op datgene waar zij goed in zijn: examineren;
- Examinatoren van een onafhankelijk examenorgaan zijn niet bevooroordeeld door ervaringen welke zij persoonlijk hebben gehad met examenkandidaten, in de hoedanigheid van leerlingen. Examenkandidaten krijgen daardoor meer kans op onbevooroordeelde evaluatie van hun presteren tijdens een proeve van bekwaamheid;
- In tegenstelling tot docenten van een onderwijsinstelling zullen examinatoren van een onafhankelijk examenorgaan zich minder (bewust of onbewust) laten beïnvloeden door politieke belangen binnen de onderwijsinstelling;

- Indien men examineren uitbesteedt aan een orgaan welke, zoals het behoort, daarbij door OCW erkende landelijke criteria hanteert, dan kan men gelijktijdig op onafhankelijke wijze toetsen of onderwijsplannen in voldoende mate op die landelijke criteria zijn afgestemd. Er wordt dan immers niet geëxamineerd op wat de docenten hun leerlingen hebben geboden, maar op wat zij hun leerlingen minstens hadden moeten bieden. Terugkoppeling door het examenorgaan aan de onderwijsinstelling leidt zodoende tot kwaliteitsverbetering, op basis van onafhankelijke criteria.

Enkele overige voordelen komen in volgende paragrafen aan bod.

4.3 Niet volledig uitbesteden aan praktijkleerbedrijven

Het is niet altijd goed om examinering volledig uit te besteden aan een praktijkleerbedrijf. Ervaren, vakbekwame mensen zijn weliswaar bij uitstek geschikt om te bepalen of kandidaten aan beroepsriteria voldoen, maar men dient zich daarbij wel volledig te houden aan de criteria welke door het ministerie van OCW zijn vastgesteld. Bij vaststelling van die kwalificatie-eisen houdt het ministerie van OCW rekening met eisen welke worden gesteld binnen de bedrijfstak als geheel. Eisen binnen afzonderlijke praktijkleerbedrijven kunnen daar enigszins van afwijken, en zij kunnen eveneens beperkter zijn dan de

totale kwalificatie-eisen welke het ministerie van OCW geldend heeft verklaard. Het komt vaak voor dat de bedrijfsactiviteiten van een specifiek praktijkleerbedrijf niet de totale kwalificatie-eisen dekken waar kandidaten aan moeten voldoen. Volledige uitbesteding van het examineren aan praktijkleerbedrijven zal er toe leiden dat kandidaten die voldoen aan beperktere eisen van praktijkleerbedrijven een diploma kunnen verkrijgen dat een groter gebied bestrijkt dan waar zij 'recht op hebben'. Zo zal het een boekhoudkundig medewerkster binnen een praktijkleerbedrijf niet zwaar worden aangerekend als zij niet heeft aangetoond vaardig te zijn in bepaalde werkzaamheden welke het bedrijf aan derden heeft uitbesteed. Zonder die vaardigheden heeft die boekhoudkundig medewerkster echter een zwakkere positie op de arbeidsmarkt dan vakgenoten mét de volledige vaardigheden. Dat zou voor haar uitsluitend zonder gevolgen zijn indien zij de rest van haar werkzame leven bij dat specifieke praktijkleerbedrijf in dienst zou blijven. Statistisch gezien is de kans daarop klein.

Mensen die een algemeen dekkend diploma dragen, moeten ook volledig voldoen aan alle criteria welke daar aan worden gesteld. Examineren moet worden uitgevoerd door mensen die niet slechts praktisch ervaren en vakbekwaam zijn binnen de vakgebieden waarin men examineert, men moet uiteraard eveneens kundig zijn in examineren.

4.4 De organisatie

Examenkandidaten hebben er recht op dat examens goed worden georganiseerd. Organisatie van examens omvat in ieder geval:

- Inrichting
- Materiaal
- Bemensing
- Procedures

Deze aspecten worden nu nader toegelicht.

Praktijkleerbedrijf

Indien examens worden afgenomen binnen een praktijkleerbedrijf, moet dat bedrijf representatief zijn voor de bedrijfstak. Om de volledige competentie-eisen te beoordelen moeten al die eisen in voldoende mate binnen de praktijk van de examenkandidaat aan bod komen. Indien dat niet het geval is, zal (een deel van) het examen in een ander praktijkleerbedrijf of in een erkende simulatieomgeving moeten worden afgenomen.

Erkende simulatieomgeving

Indien examens worden afgenomen binnen de muren van een erkend examenorgaan, dan moet de term: “gesimuleerde beroepspraktijk” een vlag zijn die de lading volledig dekt. Het examen mag door geen van de betrokkenen worden ervaren als een verlengstuk van een klaslokaal. Voor de volledige duur van het examen zijn de examenkandidaten ‘in dienst’ van het gesimuleerde bedrijf. Alles wat afbreuk doet aan het realistische gehalte daarvan moet worden vermeden. De volgende punten zijn vooral gericht op het afnemen van examens binnen een gesimuleerde beroepspraktijk.

De functionele eenheden binnen een examenorganisatie zijn in de meeste gevallen minimaal:

- Examencommissie
- Examenleiding
- Administratie / communicatie
- Examinatoren

Examencommissie

De primaire verantwoordelijkheid van Nederlandse Examencommissies is bewaking van de kwaliteit van examinering. Zij behartigen daar mee de belangen van de examenkandidaten, evenals de belangen van

ontvangende partijen, zoals vervolgonderwijs en de (Europese) arbeidsmarkt. Examencommissies dienen zich hiertoe primair te baseren op OCW-criteria, -regelgeving en -richtlijnen. Zoals eerder in dit document is vermeld, staat het onderwijsinstellingen vrij om extra eisen te stellen aan hun deelnemers, op voorwaarde dat in ieder geval wordt voldaan aan de algemeen geldende OCW-criteria (kwalificatie-eisen). De OCW-criteria zijn onafhankelijk van onderwijsinstellingen, docenten en van les-programma's, in die zin dat OCW-criteria leidend zijn en dat andere zaken daar op moeten zijn afgestemd.

Examencommissieleden die proberen belangen te behartigen van een onderwijsinstelling, kunnen daarmee bijdragen aan disfunctioneren van de examencommissie. Een examencommissie en een onderwijsinstelling hebben deels tegenstrijdige belangen. Een van de meest knellende belangenconflicten is het belang van een onderwijsinstelling maximale slagingspercentages te verkrijgen en het belang van een examencommissie om onafhankelijk de kwaliteit van examineren te bewaken. Het is daarom van belang om organisatorisch het examenorgaan maximaal te scheiden van de onderwijsinstelling. Volledig uitbesteden van examineren aan een onafhankelijk, erkend examenorgaan zou dergelijke belangenverstrengeling minimaliseren. Zo lang volledig uitbesteden van examineren nog niet mogelijk is, moet men binnen een examenorgaan de onafhankelijkheid van de onderwijsinstelling op andere wijze

maximaliseren. Zo kan bijvoorbeeld nauwelijks van dergelijke onafhankelijkheid sprake zijn indien een directielid van de onderwijsinstelling tevens voorzitter is van een examencommissie. Onderwijsinstellingen welke willens en wetens kiezen voor dergelijke constructies roepen twijfels op over hun integere bedoelingen om hun eigen belangen ondergeschikt te maken aan de verantwoordelijkheden welke zij op zich hebben genomen.

Examenleiding

Neem de term ‘*examenleiding*’ gerust letterlijk. Bewust en correct leiden van examens is namelijk van groot belang. In een professionele examenomgeving is een examenleider geen administratief medewerker en geen beoordelaar die er enkele coördinerende taken bij heeft gekregen. Een examenleider leidt de examens bewust, actief en (vooral) proactief. Een examenleider is in ieder geval verantwoordelijk voor het voorbereiden en voor het uitvoeren van de examens. De examenleiding is aansprakelijk voor de evaluatie en voor de daar uit voortvloeiende aanpassingen, (de verantwoordelijkheid daarvoor draagt het examenorgaan). Nadruk van de werkzaamheden van een examenleider ligt op het formele proces.

De organisatie moet de examenleider maximaal ondersteunen in het uitvoeren van diens taken, en actief op diens functioneren toezicht houden. In de regel heeft

een examenleider binnen de organisatie slechts beperkte macht. Een examenleider is meestal geen budgethouder en niet zelfstandig beslissingsbevoegd voor het aannemen, (bij)scholen, overplaatsen en ontslaan van personeel. De examenleider is dan voor die zaken afhankelijk van functionarissen binnen de organisatie die wel over die bevoegdheden beschikken. Met die bevoegdheden komen verantwoordelijkheden welke de kwaliteit van examineren direct beïnvloeden. Voortdurende, goede samenwerking tussen die functionaris(sen) en de examenleider(s) is essentieel.

Administratie / communicatie

Om uiteenlopende redenen is het voeren van een goede administratie van groot belang voor professioneel examineren. Enkele administratieve onderdelen zijn:

- Correspondentie
- Verwerking
- Rapportage

Correspondentie

Correcte correspondentie dient meer doelen dan slechts het uitwisselen van informatie. Uitstekende correspondentie bevordert namelijk vertrouwen bij de wederpartij. Zo draagt het bij aan een goed imago en

aan geloofwaardigheid van het examenorgaan. Dit begint bij het opstellen en verzenden van uitnodigingen voor examens. Als daar fouten in staan, bijvoorbeeld met betrekking tot data, spelling van namen of van adresgegevens, dan vermindert dat het vertrouwen van examenkandidaten in het examenorgaan. Examenkandidaten zullen dan prompt reageren in de trend van: *“Ons laten ze er op zakken en zelf kunnen ze het niet!”*. Dergelijke verwijten zijn onder dergelijke omstandigheden begrijpelijk, en wellicht zelfs terecht. Naast accuratesse moet voldoende aandacht worden geschonken aan vorm en aan tijdigheid. Alle correspondentie kan men beschouwen als visitekaartjes en die visitekaartjes moeten voorbeeldig zijn. Dat houdt onder meer in dat uitnodigingen voor examens en examenuitslagen tijdig naar examenkandidaten worden verzonden.

Verwerking

Verwerking van examenresultaten moet niet uitsluitend er toe leiden dat de juiste examenresultaten bij de juiste personen worden geplaatst en dat dienovereenkomstige correspondentie plaatsvindt. Verwerking en archivering ervan moeten ook leiden tot vergaren van informatie, onder meer bestemd voor evaluatie, voor interne rapportage en voor externe verantwoording.

Rapportage

Zoals eerder in dit document is vermeld, dient verwerkte exameninformatie onder meer ter evaluatie van examens en vervolgens, naar aanleiding van die evaluatie, ter bijsturing van beleid en/of uitvoering. Ook registraties van evaluatieconclusies alsmede van daar uit voortvloeiende herstelacties dienen zorgvuldig en duidelijk te worden geadministreerd, opdat controle uitgevoerd kan worden op die herstelacties en op het kwalitatieve verloop over verschillende periodes.

Sommige rapportage heeft voornamelijk betrekking op het treffen van voorbereidingen en op uitvoering van examens, waardoor het vooral waardevol is voor examenleiding en examinatoren. Andere rapportage heeft meer beleidswaarde waardoor het vooral voor het management van nut is. Ook moet men er nadrukkelijk rekening mee houden dat men verantwoording verschuldigd is aan externe partijen, zoals aan de inspectie van het onderwijs en aan inspraakorganen zoals een ouderraad.

Gebruik van goede hulpmiddelen, al dan niet in de vorm van computersoftware, kan fouten voorkomen, werk verlichten en bijdragen aan constante kwaliteit.

Examinatoren

Enkele belangrijke richtlijnen voor examinatoren zijn:

1. Examinatoren zijn ervaren beroepsbeoefenaars;
2. Zet geen 'eigen' docenten in;
3. Geef geen les tijdens examens;
4. Maak geen beoordeling bekend tijdens examens;
5. Geef geen herexamen tijdens een examen;
6. Tijdens een examen moet men het kunnen.

1. Examinatoren zijn ervaren beroepsbeoefenaars.

Het spreekt hopelijk voor zich dat op de schouders van examinatoren (alias assessoren of beoordelaars) zware verantwoordelijkheid rust. Dat betreft in de eerste plaats de belangen van de examenkandidaten die er mee gediend zijn dat hun bekwaamheden professioneel, objectief en op algemeen erkende wijze worden bepaald. Het werk van examinatoren bestaat vooral uit materieel examineren. Beoordelaars onderzoeken daarbij of examenkandidaten in voldoende mate zowel de vakmaterie als de algemene materie beheersen. Zij steunen daarbij zeer sterk op hun eigen praktische, relevante beroepservaring. Die beroepservaring moet minstens zodanig zijn dat zij ruimschoots boven de te examineren stof staan. Interpretatie van de examens, van de beoordelings-criteria en van het functioneren

van examenkandidaten moeten namelijk binnen het kader van de werkelijke, actuele beroepspraktijk vallen.

Beoordelaars kunnen een examen passief bijwonen. Zij nemen dan het functioneren van examenkandidaten waar zonder te communiceren met examenkandidaten, en registreren bijzonderheden en hun oordeel.

Een beoordelaar kan ook tijdens een examen interactie hebben met een examenkandidaat, bijvoorbeeld indien de beoordelaar opdrachtgever van de examenkandidaat is. In een gesimuleerde bedrijfsomgeving moet men er in het bijzonder op letten dat het realiteitsgehalte maximaal blijft. Rolspelers (beoordelaars of anderen) moeten waarheidsgetrouw functioneren. Bij voorkeur kunnen zij daarvoor putten uit hun eigen werkervaring. Die werkervaring moet uiteraard relevant en actueel zijn om waarheidsgetrouw te kunnen functioneren.

Beoordelaars zijn géén docenten. In het bijzonder gelden de volgende richtlijnen.

2. Zet geen 'eigen' docenten in

Examenkandidaten mogen tijdens een examen nooit worden beoordeeld door docenten waarvan zij zelf les hebben gekregen. Dit doet afbreuk aan het realiteitsgehalte van het examen.

Belangrijker is echter dat docenten vaak, bewust of onbewust, partijdig zijn. Sommigen beschouwen een onvoldoende van een van hun leerlingen deels als een onvoldoende voor zichzelf, als docent. Tijdens examens kunnen zij zich zelf dan ‘voldoende’ geven, door kandidaten, soms ten onrechte, te laten slagen. Ook kunnen zij negatieve of positieve ervaringen met bepaalde leerlingen laten meewegen in hun oordeel tijdens het examen.

Het komt ook voor dat docenten tijdens een examen ontdekken dat zij bepaalde examenonderdelen niet in hun lessen hebben behandeld. Sommige docenten trachten examinandi *tijdens het examen* alsnog (bij) te scholen, terwijl andere docenten hun eigen tekortkomingen als docent compenseren in hun beoordeling van de prestaties van examenkandidaten. Formele kwalificatie-eisen worden daarmee (deels) los gelaten.

Tot slot blijkt in de praktijk jammer genoeg nog vrij vaak dat docenten hun lesprogramma niet (volledig) hebben afgestemd op de formele kwalificatie-eisen. Zij zullen om die reden geneigd zijn om prestaties van examenkandidaten subjectief te beoordelen, gemeten naar wat zij zelf belangrijk vinden en niet naar wat formeel geldt.

3. Geef geen les tijdens examens

Veel examenkandidaten zijn tijdens beroepsgerichte examens geneigd om beoordelaars uit te nodigen tot het geven van les. Zij doen dat onder meer middels het stellen van vragen, zoals: “*Is dit zo goed?*”, “*Wat betekent dit?*” en: “*Hoe moet dat?*” Op zich is dat geen probleem, zolang assessoren die uitnodiging niet accepteren. Tijdens een proeve van bekwaamheid moeten examinandi aantonen dat zij in voldoende mate bekwaam zijn. Stel de kandidaten daartoe in de gelegenheid en beïnvloedt dat proces niet.

4. Maak geen beoordeling bekend tijdens examens

Nadat een proeve van bekwaamheid is afgenomen, worden de resultaten per examenkandidaat tussen de beoordelaars onderling, onder leiding van de examenleider, besproken en beoordeeld, waarna een eindoordeel wordt bepaald. Prestaties van examinandi zijn – formeel gezien – niet eerder goed of fout, dan na het moment waarop het eindoordeel vast staat. Sommige examinatoren kunnen zich echter niet bedwingen om, zelfs indien kandidaten daar niet om vragen, tijdens examens tegen bepaalde examinandi opmerkingen te maken met betrekking tot hun examenresultaten. Een dergelijke werkwijze verstoort het beroepsgericht examineren, aangezien de sturende werking van hun opmerkingen invloed heeft op het examenproces. Nadien kan men niet meer goed vast

stellen over welke competenties die kandidaten zelf beschikken.

5. Geef geen herexamen tijdens een examen

Onervaren examinatoren blijken soms de neiging te hebben examinandi in gelegenheid te stellen, of zelfs op te dragen, gemaakte fouten te herstellen. Voor het examineren is dit nog rampzaliger dan ‘slechts’ het verwoorden van een oordeel over examenresultaten. Indien men examinandi fouten laat herstellen of zelfs een volledige nieuwe versie laat inleveren van eerder opgeleverd werk, dan geeft men hen ter plekke een herexamen. Examinatoren zijn daar niet toe bevoegd en het doet de waarde van het examen vrijwel volledig teniet, aangezien daarmee kandidaten welke hebben aangetoond (nog) niet te beschikken over de benodigde competenties, worden gelijk gesteld aan kandidaten die daar wel over beschikken.

6. Tijdens een examen moet men het kunnen

Het is in hoge mate aan te bevelen voor aspirant-beoordelaars om aan de zijlijn mee te kijken tijdens beroepsgericht examineren. Zodra men echter als beoordelaar feitelijk aan de slag gaat, moet men dat werk goed kunnen en kennen. Het is onverstandig om beroepsgerichte examens aan te grijpen om te trachten – al doende – het vak van beoordelaar te leren, of om

zodoende kennis en kunde op te frissen. Fouten welke men tijdens dat examineren maakt, kunnen vergaande gevolgen hebben voor de toekomst van examen-kandidaten. Men doet er goed aan om die belangen naar waarde te schatten en die voortdurend voor ogen te houden. Examinandi zijn doorgaans jonge mensen welke zijn overgeleverd aan de integriteit, kunde en vakkennis van examinatoren en aan die van de overige betrokkenen binnen het examenorgaan. Examinatoren doen er goed aan zo veel mogelijk te leren buiten examenmomenten om en het geleerde tijdens examens toe te passen. Voor een gesimuleerde beroepspraktijk is goede samenwerking met het bedrijfsleven onontbeerlijk. Beoordelaars binnen een gesimuleerde beroepspraktijk zouden regelmatig werkzaam moeten zijn binnen de werkelijke, relevante beroepspraktijk. Ook is het bijzonder waardevol om deskundige vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven bij het examineren te betrekken. Deze vertegenwoordigers kunnen onder meer toetsen of de opzet, de interpretatie van kwalificatie-eisen en de beoordelingen nog overeen komen met de actuele, relevante beroepspraktijk. Ervaring als examinerator heeft men niet vanzelf, maar men moet die opdoen. Onervaren examinatoren moeten werken onder toezicht en begeleiding van bekwame, ervaren examinatoren.

Materiaal

In paragraaf 3.3 zijn reeds twee essentiële vereisten aan examenmateriaal vermeld. (1: volledige dekking van de formele kwalificatie-eisen en 2: representatief voor actuele beroepspraktijk)

Men mag vervolgens niet blind vertrouwen op examenmateriaal. Ook mag men examenmateriaal niet beschouwen als alles omvattend. In tegenstelling tot proefwerken, is het niet het examenmateriaal dat ‘het werk moet doen’, maar bestaat het examen uit het geheel van alle onderdelen dat een (gesimuleerde) beroepspraktijk maakt.

Men moet tijdens examens volledig kunnen rekenen op beschikbaarheid en toepasbaarheid van alle benodigde middelen, inclusief eventuele ICT-middelen of andere machines en gereedschappen. Hiertoe dient niet slechts uitstekende voorbereiding, maar eveneens gedegen calamiteitenplanning. Men moet zijn voorbereid op eventuele (technische) storingen en verstoringen, waar tijdig en op gepaste wijze op wordt gereageerd. Maak hiervoor goede, betrouwbare afspraken met (bij voorkeur interne) ondersteunende partijen, waarbij aan examinering hoge prioriteit wordt gegeven.

4.5 Voorbereiding en planning

Zoals eerder is vermeld, is de examenleiding verantwoordelijk voor voorbereiding en planning van examens. Dit moet in ieder geval de volgende stappen bevatten:

- Plannen eigen werkzaamheden
- Voorbereiding
- Testen
- Inplannen examens
- Uitnodigen
- Uitvoeren
- Evalueren
- Terugkoppelen

Het is verstandig om niet eerder te beginnen met inroosteren van examens tot het moment waarop men zeker weet dat alle voorbereidingen zijn getroffen en men er terecht van overtuigd is dat de examens daadwerkelijk naar behoren uitgevoerd kunnen worden. (Zie verder onder: “Voorbereiding”)

Planning eigen werkzaamheden

Om te voorkomen dat zij, die bij het examineren betrokken zijn, worden ingehaald door de dagelijkse praktijk, moeten hun werkzaamheden structureel zo goed mogelijk worden ingepland. Dit moet meer garantie geven dat activiteiten zoals voorbereiding, evaluatie en terugkoppeling daadwerkelijk worden uitgevoerd. Doet men dat niet, dan leidt tijdnood er toe dat die activiteiten er bij in schieten wat leidt tot fouten waar niet van wordt geleerd. Gemaakte fouten worden dan steeds herhaald.

Uiteraard moet men niet alleen inplannen, maar zich ook volgens de bestaande planning werken. De medewerkers wiens werk is ingepland zijn hier zelf voor verantwoordelijk, maar ook de organisatie die (aanvullend) beroep wil doen op de inzet van die mensen. Beide partijen moeten dergelijke planning hoog achten en afwijking daarvan mag slechts bij noodzaak en (dus) bij hoge uitzondering plaatsvinden.

Vorbereiding

Ter voorbereiding op examens, inclusief testen, blijkt in de praktijk gebruik van checklists goed te werken. Dat gebruik wordt daarom van harte aanbevolen.

Vorbereiding op examens omvat onder meer controle op toepasbaarheid en beschikbaarheid van benodigde middelen. Examenmateriaal moet kritisch worden

bestudeerd op toepasbaarheid binnen de betreffende examenorganisatie. Bijvoorbeeld: examenmateriaal dat volledig is toegespitst op gebruik van boekhoud-programmatuur “XYZ” kan wellicht niet worden benut door een examenorganisatie welke uitsluitend beschikt over de software “ABC”.

Examenmateriaal kan ook minder toepasbaar zijn binnen een specifieke examenorganisatie indien in te zetten beoordelaars onvoldoende vertrouwd zijn met (het gebruik van) dat materiaal.

Het komt ook voor dat examenmateriaal ongeschikt is omdat het in onvoldoende mate geldende kwalificatie-eisen dekt of omdat het te weinig overeen komt met de actuele beroepspraktijk. Aangezien dat incidenteel ook geldt voor examenmateriaal dat door derden formeel is goedgekeurd, rust op ieder examenorgaan de verantwoordelijkheid om dit kritisch te beoordelen.

Ruimschoots voordat examens worden ingepland, moet men er van verzekerd zijn dat benodigd materiaal in voldoende mate beschikbaar is. Men moet er dus niet van uitgaan dat het te zijner tijd wel beschikbaar zal zijn, maar dat moet beschikbaar zijn voordat men de examens inroostert. Toezeggingen van leveranciers, reproafdelingen, enzovoorts zijn vaak oprecht en goed bedoeld, maar er kunnen zich altijd voorvallen voordoen welke verhinderen dat zij hun toezeggingen kunnen nakomen.

Testen

De noodzaak van testen wordt vaak onderschat. In de praktijk komt het daardoor regelmatig voor dat men tijdens examens constateert dat men apparatuur, hulpmiddelen, stopcontacten, formulieren of benodigde informatie mist. Ook komt het voor dat men zich tijdens examens laat verrassen door apparatuur welke niet (naar behoren) werkt, dat formulieren onvolledig of onjuist zijn, of dat verschillende middelen niet in samenhang met elkaar kunnen worden benut.

Het geniet de voorkeur dat, voorafgaand aan het inplannen van examens, één of meerdere vakbekwame examinatoren op het examenmateriaal één of meerdere acceptatietests uitvoeren, door ieder examen zelf volledig af te leggen. Pas nadat men er van overtuigd is dat alles naar behoren werkt en toepasbaar is, kan men de examens inroosteren.

Inplannen examens

Het kan niet genoeg worden benadrukt dat pas begonnen kan worden met inplannen van examens nadat men zeker weet dat benodigde ruimtes, -mensen en -middelen in voldoende mate beschikbaar zullen zijn. Inroosteren van herexamens kan men eerst voorlopig doen door mensen en middelen onder voorbehoud te reserveren. Na examinering weet men of

kandidaten herexamen moeten afleggen, en zo ja, hoeveel herexamenkandidaten het zal betreffen.

Indien mogelijk houdt men met volgtijdelijk inplannen van examens rekening met benodigde middelen. Voor sommige examens worden namelijk middelen gebruikt welke eveneens bij andere examens worden benut. Er zijn ook examens welke een inrichting van een examenruimte vereisen, welke overeenkomt met de inrichting voor een ander examen. Ook komt het voor dat één bepaalde bedrijfscontext wordt toegepast op verschillende proeven van bekwaamheid. Het in tijd aansluiten van dergelijke examens op elkaar bespaart voorbereidingstijd en –kosten. Bovendien heeft dat als voordeel dat beoordelaars langere tijd achtereen binnen een zelfde context werkzaam zijn, waardoor zij mentaal minder hoeven om te schakelen.

4.6 *Uitvoering*

Aan het onderwerp ‘uitvoering’ is in dit document al uitgebreid aandacht geschonken. Vooral paragraaf 4.4 is daar grotendeels aan gewijd. Om het belang ervan te benadrukken wordt herhaald dat examineren organisatorisch los moet staan van het onderwijs. Indien zowel het onderwijs als examinering zijn gericht op de formele kwalificatie-eisen, sluit dat onderwijs inhoudelijk uitstekend aan op de examens. Tijdens uitvoering moet men erkennen dat examineren een

volstrekt andere discipline is dan onderwijzen. Docenten die hun eigen leerlingen examineren hoort men vaak opmerkingen uiten, zoals: “... *Hij heeft het nu niet laten zien, maar ik wéét dat hij het kan ...*”.

Tijdens de uitvoering moeten de prestaties van iedere kandidaat objectief worden beoordeeld. Men moet zich er dus van weerhouden om relaties te leggen met andere zaken welke kunnen leiden tot aannames zoals: “*Zij heeft al bepaalde certificaten, dus zal zij het al wel kunnen ...*”. Examinatoren moeten, tijdens het examen, objectief kunnen getuigen van de mate van beschikking over alle benodigde competenties bij iedere examinandus.

In paragraaf 3.3 is eveneens een essentieel aspect vermeld, namelijk: *neem examens uitsluitend individueel af*. Stel examinandi in de gelegenheid om tijdens examens persoonlijk aan te tonen dat zij zelf volledig voldoen aan alle geldende kwalificatie-eisen. Van teamresultaten kan men moeilijk aflezen wat de bekwaamheden van iedere individuele examinandus is. Bovendien leidt taakverdeling er toe dat ieder slechts een deel van het examen zal uitvoeren en daardoor niet kan aantonen bekwaam te zijn in de overige delen. Omdat examinandi dan niet kunnen aantonen aan alle kwalificatie-eisen te voldoen, **mag men hen niet laten slagen**. Examinatoren hebben dan namelijk niet kunnen getuigen van hun beschikking over alle benodigde beroepsvaardigheden.

Ook moet men menslievendheid objectieve beoordeling niet laten vertroebelen. Daarbij wordt niet slechts gedoeld op de examenkandidate die expert is in het bespelen van anderen en zo doende zelfs nuchtere beoordelaars voor haar karretje kan spannen. Er wordt voornamelijk gedoeld op situaties waar kandidaten onbedoeld medelijden of overmatige sympathie wekken. Zo kunnen beoordelaars constateren dat bepaalde examenkandidaten dusdanig beperkt zijn in hun kunnen, dat vast staat dat zij nooit aan de gestelde eisen kunnen voldoen. Het is dan niet de taak van de betreffende assessoren om vermeend natuurlijk onrecht te compenseren door die kandidaten dan toch maar een diploma te geven (hen ‘geslaagd’ te verklaren). Die assessoren moeten ook in die gevallen gewoon hun werk doen en er van getuigen dat die kandidaten niet voldoen aan de gestelde criteria.

Er kan een spanningsveld ontstaan tussen enerzijds het verbod om tijdens examens les te geven en anderzijds om tijdens examens aan de leerlingwerknemers (de examenkandidaten) voldoende leiding en begeleiding te geven. Examinandi zijn per slot van rekening beginnend beroepsbeoefenaars en zij hebben recht op duidelijke werkinstructies en leiding tijdens hun beroepsgerichte examen. De rol van leiding-gevende tijdens een examen stelt daarom extra eisen aan de persoon die deze rol vervult. Naast beschikking over leidinggevende capaciteiten, kennis en ervaring in examineren en relevante vakkennis, moet die persoon precies weten waar het geven van leiding ophoudt en

lesgeven begint. Naast gebruik van deugdelijk examenmateriaal zijn goede werkinstructies onontbeerlijk voor kwalitatief verantwoord examineren. Met het eerste werkoverleg bij aanvang van het examen wordt wat dat betreft de toon gezet. Kandidaten moet men zo duidelijk mogelijk meedelen wat van hen tijdens het examen wordt verwacht. Die duidelijkheid, net als het gemis ervan, heeft directe invloed op de gemoedstoestand van examinandi. Duidelijke werkinstructies maken het eenvoudiger om vast te stellen wat de competenties van examenkandidaten zijn. Als kandidaten de opdracht niet hebben begrepen is het soms moeilijk vast te stellen of ontoereikende examenresultaten het gevolg zijn van tekortkoming in de competenties van examenkandidaten of het gevolg zijn van tekortkoming in de competenties van assessoren/bedrijfsleiders.

4.7 *Kwaliteitsbewaking*

Idealiter maken wij geen fouten. Als wij toch fouten maken, is het beter dat wij er van leren om herhaling van die fouten te voorkomen. Iedereen binnen het onderwijs zal voorbeelden kennen van situaties waarin dezelfde fouten bij herhaling optreden, of wellicht zelfs nog steeds optreden. Verbeteren van eigen functioneren en van examinering als geheel, begint bij een realistische, zelfkritische houding en gedegen evaluatie van ieder doorlopen examentraject, van voorbereiding,

via uitvoering tot en met nazorg. Men moet daarbij durven erkennen zelf bepaalde fouten gemaakt te hebben omdat herhaling van die fouten anders gegarandeerd zal plaats vinden. Uit de geconstateerde fouten moeten de juiste conclusies worden getrokken, welke *moeten* leiden tot wijzigingen bijvoorbeeld ten aanzien van voorbereiding, aanpak, middelen, of interpretatie van bepaalde onderdelen. Uitsluitend constateren dat bepaalde fouten zijn gemaakt is vrijwel zinloos, omdat daarmee herhaling van die fouten niet wordt voorkomen.

Hoewel het soms enige moed vereist, is het raadzaam om evaluatie niet uitsluitend zelf uit te voeren, maar om – regulier of incidenteel – derden aan dergelijke evaluatie te laten deelnemen. Men kan leren van zienswijzen van anderen, temeer aangezien zij oog kunnen hebben voor andere zaken of omdat zij bepaalde zaken anders interpreteren.

4.8 Terugkoppeling naar onderwijs

Zowel het onderwijs als examinering moeten goed zijn afgestemd op de formele kwalificatie-eisen voor iedere kerntaak. Indien het examenorgaan het onderwijs goed, tijdig en volledig informeert over behaalde examenresultaten, kunnen docenten en anderen binnen het onderwijs gepaste maatregelen nemen om opleidingsplannen, hulpmiddelen en tussentijdse

toetsing optimaal af te stemmen op wat tijdens examens van hun leerlingen wordt verwacht.

Om te voorkomen dat dergelijke afstemming als optioneel wordt beschouwd (en in de praktijk dus vaak achterwege blijft), is het raadzaam dat het examenorgaan de terugkoppeling formeel, schriftelijk uitvoert en, waar mogelijk, voorziet van advies en/of aandachtspunten. Het is de taak van het management van de betreffende onderwijsinstelling om ervoor te zorgen dat de juiste personen binnen hun organisatie (docenten, coördinatoren, ontwikkelaars, enzovoorts) daar kennis van nemen, waarna die personen vervolgens tijdig aan het management verslag doen van de maatregelen welke zij hebben genomen naar aanleiding van de ontvangen terugkoppeling. Het management van de onderwijsinstelling meldt dan de genomen maatregelen aan het examenorgaan, hetgeen het examenorgaan op haar beurt weer in staat stelt om de kwaliteit van haar terugkoppeling te bewaken.



5. Examenkandidaten

5.1 ***Wat verwacht men van kandidaten?***

Tijdens beroepsgerichte examens verwacht men dat aan de deelnemende examenkandidaten alle relevante kennis en vaardigheden zijn overgedragen, of in ieder geval zijn aangeboden.

Medewerkers van het examenorgaan verwachten tevens dat deelnemende examenkandidaten voorafgaand aan het examen weten op basis van welke kwalificatie-eisen zij zullen worden beoordeeld.

De zojuist genoemde aspecten lijken wellicht vanzelfsprekend, maar in de praktijk komt het nog te vaak voor dat kandidaten melden: *“Wij hebben dat op school nooit gehad!”*, of: *“Ik kon mijzelf niet op het examen voorbereiden, want ik wist niet waar het examen over zou gaan”*. Wantrouwen van dergelijke uitingen van jongeren kan wellicht worden weggenomen met de verzekering dat dergelijke opmerkingen na enig onderzoek vaak, deels of volledig, op waarheid blijken te berusten.

Tijdens beroepsgerichte examens verwacht men dat kandidaten zich in ieder opzicht gedragen zoals het goede werknemers betaamt. Indien het examen wordt

afgelegd binnen een gesimuleerde beroepspraktijk, moeten kandidaten zich goed in de betreffende context kunnen verplaatsen. Ook moeten zij voldoende oog hebben voor hun eigen veiligheid en voor de veiligheid van anderen, en moeten zij vragen stellen indien zaken voor hen onduidelijk zijn. Zij moeten daarbij zijn voorbereid op de mogelijkheid dat bepaalde vragen tijdens examens niet zullen worden beantwoord, omdat daarmee de grens van les geven overschreden zou worden.

Ook wordt van examenkandidaten verwacht dat zij hun eigen functioneren realistisch en kritisch kunnen beschouwen, in relatie tot de eisen welke op grond van het te behalen diploma aan hen worden gesteld. Die eigenschap kan een beoordelaar namelijk het vertrouwen geven dat, hoewel de kandidaat als beginnend beroepsbeoefenaar wellicht wat kleine foutjes maakt, deze in voldoende mate van die fouten zal leren en dat deze gerechtvaardigde verwachtingen volledig waar zal maken.

Examenkandidaten moeten ook voldoen aan productiviteitseisen; zij moeten niet slechts aantonen de werkzaamheden naar behoren te kunnen uitvoeren, maar zij moeten dat doen binnen een redelijk tijdsbestek.

5.2 Wat mogen kandidaten verwachten?

Kandidaten van beroepsgerichte examens mogen verwachten dat zij op realistische wijze binnen een beroepscontext worden getoetst op hun relevante (vak)bekwaamheden.

Examenkandidaten mogen van medewerkers van het examenorgaan verwachten dat de laatst genoemden zelf in alle opzichten voorbeeldig presteren. Medewerkers van het examenorgaan doen dat onder meer door aan te tonen dat zij in ieder geval beschikken over de competenties waar de examenkandidaten over moeten beschikken, evenals over alle eerder in dit document genoemde kwaliteiten.

Examinandi moeten zo in de gelegenheid worden gesteld om te tonen wat zij kunnen, wat door ondermaats presteren van (medewerkers van) een examenorgaan niet mag worden verstoord.

Als resultaat van beroepsgericht examineren mogen examinandi verwachten dat zij een betrouwbaar oordeel verkrijgen over hun huidige competenties in relatie tot actuele eisen van de werkelijke beroepspraktijk.



6. Werkgevers

6.1 *Rol van werkgevers*

Eerder in dit document is al enige aandacht geschonken aan de belangen van werkgevers en aan hun mogelijke rol binnen beroepsgericht examineren. Zo kunnen organisaties niet slechts stageplaatsen bieden aan leerlingen, maar ook aan vakdocenten, opdat die ervaren hoe het er in de huidige beroepspraktijk werkelijk aan toe gaat. Die vakdocenten kunnen dan bijvoorbeeld zelf ondervinden of, en hoe bepaalde theorie momenteel in de praktijk wordt toegepast en wat daar verder in werkelijkheid bij komt kijken. Voor vakdocenten binnen beroepsgericht onderwijs zijn die kennis en ervaring onontbeerlijk.

Binnen een gesimuleerde beroepspraktijk is structurele samenwerking met de actuele beroepspraktijk essentieel. Zo kunnen vertegenwoordigers uit de beroepspraktijk nagaan of proeven van bekwaamheid, opdrachten, werkwijzen en gecreëerde omstandigheden representatief zijn voor de actuele, relevante beroepspraktijk. Ook bij interpretatie van kwalificatie-eisen kunnen zij een belangrijke rol spelen, evenals bij beoordeling van prestaties van examenkandidaten.

Werkgevers die enige tijd een stagiair of een nieuwe werknemer in hun onderneming hebben, doen er goed

aan hun bevindingen van die persoon, geplaatst tegen hun eigen eisen en verwachtingen, duidelijk, schriftelijk kenbaar te maken aan de onderwijsinstelling waar de betreffende stagiair of werknemer zijn opleiding heeft genoten. Die terugkoppeling dient de onderwijsinstelling te benutten als gereedschap voor haar eigen kwaliteitsbewaking.

Ook kunnen vertegenwoordigers van de beroepspraktijk bijdragen aan ontwikkeling van proeven van bekwaamheid, gebaseerd op feitelijke beroepssituaties.

6.2 Wat mogen werkgevers verwachten?

Werkgevers die een gediplomeerde arbeidskracht in dienst nemen, welke beroepsgericht onderwijs heeft genoten, mogen verwachten dat hun nieuwe werknemer vrijwel direct inzetbaar is binnen het vakgebied waar de werknemer in is geschoold.

Die werkgevers mogen verwachten dat hun nieuwe werknemers in ieder geval beschikken over de bekwaamheden welke zij formeel moeten hebben om het door hen behaalde diploma te verkrijgen.

Aanvullend mogen die werkgevers verwachten dat deze werknemers hun talen in voldoende mate beheersen en

dat die werknemers weten hoe zij zich in allerlei opzichten moeten gedragen als een ‘goed werknemer’.

Werkgevers mogen eveneens verwachten dat gediplomeerde werknemers hun eigen functioneren kritisch kunnen beschouwen en daar lering uit trekken, waardoor de kwaliteit van hun prestaties verder toeneemt.

Van medewerkers van onderwijsinstellingen, zoals docenten, mag men binnen de beroepspraktijk vragen verwachten zoals: *“Hoe gaat dat er nu in de praktijk aan toe?”* en: *“Kunt u dat bij ons op school eens aan mij en aan mijn leerlingen uitleggen?”*, of: *“Mogen wij bij u komen kijken hoe dat in het echt werkt?”*



7. Resumerend

Tot slot zijn enkele belangrijke punten op een rijtje gezet.

1. Een examen is bepalend voor de toekomst van mensen. Ga daar niet lichtzinnig mee om;
2. Een diploma is bewijs van garantie dat de leerling voldoet aan alle eisen welke men aan het genoten onderwijs mag stellen;
3. Beroepsgericht Leren is niets nieuws;
4. Beroepsgericht Examineren omvat veel meer dan vakkennis;
5. Beroepsgerichte examens moeten worden afgenomen in de beroepspraktijk;
6. Een gesimuleerde beroepspraktijk moet realistisch zijn in relatie tot de actuele werkelijkheid;
7. Doe waar je goed in bent. Examineren is een vak apart;

8. Vermijd belangenconflicten: Scheid onderwijzen en examineren organisatorisch strikt van elkaar;
9. Beroepsgerichte examens moeten in ieder geval alle relevante, formele kwalificatie-eisen afdekken;
10. Neem examens uitsluitend individueel af;
11. Examens moeten bewust en actief worden geleid;
12. Rooster een examen pas in nadat alle voorbereidingen met succes zijn getroffen (inclusief het met succes uitvoeren van alle benodigde tests);
13. Geef geen les tijdens examens en geef geen herexamen tijdens een gewoon examen;
14. Beoordelaars mogen het presteren van examinandi niet beïnvloeden;
15. Beoordelaars leggen getuigenis af van de prestaties welke examinandi tijdens het examen hebben verricht (niets meer, en niets minder);
16. Evalueer en léér!



ISBN 978-90-77641-06-2



9 789079 641062

NUR 840

www.vansomeren.com