

CATALOGUS



Assessmentmethodes voor EVC

INHOUD

Inleiding	3
Begrippenlijst.....	4
Praktijkproef.....	5
Observatie in een authentieke setting.....	6
Observatie in een gesimuleerde setting.....	11
Rollenspel	16
De mondelinge proef	21
open interview	22
semigestructureerd interview.....	25
Criteriumgericht interview.....	28
Gestructureerd interview.....	32
Portfolio	35
Schriftelijke proef.....	40
Casus.....	41
Meerkeuzetoets.....	44
Bibliografie	47

INLEIDING

Een volledig EVC-traject verloopt in vier stappen. Eerst zijn er twee stappen om competenties te herkennen. De competenties worden in kaart gebracht en gedocumenteerd. Vervolgens zijn er twee stappen om competenties te erkennen. Ze worden beoordeeld en officieel erkend met een kwalificatiebewijs of bewijs van competenties.

Deze catalogus bevat een overzicht van assessmentmethodes die je kan inzetten om EVC te beoordelen. Hij biedt een houvast bij het kiezen van de meest geschikte assessmentmethode en het opmaken van standaarden.

De catalogus behandelt vier assessmentmethodes: de praktijkproef, de mondelinge proef, de schriftelijke proef en het portfolio.

Bij elke proef bespreken we verschillende types op basis van kenmerken, toepasbaarheid, validiteit en betrouwbaarheid. We geven telkens handige tips, aandachtspunten en richtlijnen bij het opstellen van de standaard.

Assessment

Een assessment is een inschatting van de competenties van een individu aan de hand van vooropgestelde criteria.

Assessor

De assessor is verantwoordelijk voor de voorbereiding, organisatie, uitvoering en kwaliteit van het assessment teneinde de kandidaat te kunnen beoordelen op zijn competenties en een kwalificatiebewijs of bewijs van competenties toe te kennen.

Assessmentmethode

Een assessmentmethode is de manier waarop je competenties beoordeelt. Je kan een praktijkproef, een mondelinge of schriftelijke test organiseren of een portfolio laten samenstellen. Je kan ook verschillende methodes combineren in één assessment.

Betrouwbaarheid

Een assessmentinstrument moet objectief zijn en de kenmerken van de assessor mogen geen rol spelen. Het instrument is betrouwbaar als het bij herhaalde afname, onder dezelfde omstandigheden, hetzelfde resultaat laat zien. Het meet nauwkeurig en consistent. Het sluit toevalsfactoren zo goed mogelijk uit.

Validiteit

Een assessmentinstrument is valide als het meet wat het beoogt te meten. Het instrument moet nagaan of een kandidaat alle competenties uit een standaard bezit. Het moet dus zo representatief mogelijk zijn voor de dagelijkse beroepsuitoefening.

Standaard

Een EVC-standaard is het geheel van competenties, afgeleid uit een beroepskwalificatie, dat minimaal noodzakelijk is om een beroep te kunnen uitoefenen. De competenties van een kandidaat worden aan de standaard afgemeten om te bepalen of hij in aanmerking komt voor een kwalificatie of vrijstellingen.

PRAKTIJKPROEF

Een praktijkproef kan een observatie in een authentieke setting, een gesimuleerde setting of een rollenspel zijn.

Als je moet afwegen welke assessmentmethode het meest aangewezen is in een concrete situatie, dan moet je over de nodige informatie beschikken. Bepaal welke methode het best past bij jouw doelstellingen. Bekijk per methode hoe je ze kan toepassen en wat de betrouwbaarheid en validiteit is. Je krijgt tips, aandachtspunten en een overzicht van richtlijnen die je zeker moet opnemen in de standaard.

Authentieke setting	Gesimuleerde setting	Rollenspel
Beoordeling van de kandidaat tijdens het functioneren in een reële beroepscontext.	Beoordeling van de kandidaat in een gesimuleerde werkomgeving, onder omstandigheden die de reële werksituatie zeer dicht benaderen. De kandidaat voert realistische opdrachten uit die regelmatig voorkomen in het beroep.	Beoordeling van de kandidaat in een gesimuleerde interpersoonlijke beroepssituatie. De simulant speelt de rol op basis een tevoren bepaald scenario. De kandidaat wordt verondersteld op een gepaste manier te reageren en de juiste acties te ondernemen.

De kandidaat wordt beoordeeld in een authentieke werksetting. Dus tijdens het functioneren in een reële beroepscontext.

TOEPASSINGSGEBIED

Een observatie in een authentieke setting is aangewezen bij het beoordelen van een breed scala aan relevante competenties, waaronder ook beroepsspecifieke competenties. Je beoordeelt zowel basiskennis en toegepaste kennis als cognitieve, sociale, motorische en dynamisch-affectieve vaardigheden. Het accent ligt op het geïntegreerd toepassen van kennis en vaardigheden. Met deze assessmentmethode toets je vooral competenties die zichtbaar zijn in het gedrag van de kandidaat.

Tips

Organiseer een interview of bijkomende kennistest

Een interview of bijkomende kennistest is geschikt om de kennis en attitudes van de kandidaat expliciet zichtbaar te maken. Kennis en attitudes worden in een authentieke setting onrechtstreeks beoordeeld via het gedrag van de kandidaat. Ze zijn vaak niet expliciet zichtbaar waardoor je ze slechts kan afleiden uit het gedrag dat de kandidaat effectief stelt. Een bijkomende proef kan zeer nuttig zijn.

Houd rekening met de grenzen van de assessmentmethode

Het beoordelen in een authentieke setting heeft consequenties voor de normale beroepsuitoefening. Omwille van de privacy van de betrokkenen maar ook omdat de aanwezigheid van een assessor de normale beroepsuitoefening van de kandidaat kan verhinderen.

In de Serv-standaard voor het Ervaringsbewijs arbeidsconsulent (m/v) staan richtlijnen voor de beoordeling uitdrukkelijk vermeld: "Directe observaties zijn uitgesloten".

VALIDITEIT

De uitoefening en beoordeling gebeurt in een concrete beroepscontext, waardoor de authenticiteit van het assessment zeer hoog ligt en de voorspellende waarde groot is. Als de kandidaat hoog scoort op dit assessment mag je ervan uit gaan dat hij het later tijdens zijn job ook zeer goed doet.

Bij deze assessmentmethode moet je je afvragen of alle relevante taken van het beroep voldoende aan bod komen. Beoordeel je de kandidaat in een concrete beroepscontext, dan is dus de vraag in welke mate die situatie als maatstaf geldt voor alle contexten waarin het beroep wordt uitgeoefend. Soms moet je

ingrijpen in de authentieke setting om de validiteit van het assessment te bewaken. Je kan dat echter niet bij elk beroep. Denk er op voorhand goed over na.

Tips

Neem taken die zeker beoordeeld moeten worden expliciet op in de standaard.

Bij een observatie in een authentieke setting is het aangeraden om stimuli in te bouwen. Je grijpt in op de reële situatie door taken toe te voegen die de kandidaat zeker moet uitvoeren tijdens het assessment. Deze taken zijn essentieel voor het beroep in welke context dan ook.

Kies enkel relevante taken

Het heeft weinig zin om taken te beoordelen die slechts zeer uitzonderlijk in het beroep voorkomen.

Relevante taken voor een assessment

De beoordeling bestaat uit volgende proeven:

- directe observatie van het proces op de werkplek wat de kindgerichte competenties betreft, bij voorkeur op woensdagnamiddag of tijdens vakantieperiodes
- criteriumgericht interview
- rollenspel

De volgende situaties komen minstens aan bod tijdens de proeven:

- breng- en haalmoment
- zorgmoment
- eetmoment
- rustig moment
- spelactiviteiten
- verwelcoming van een nieuw kind en nieuwe ouders

De observatie op de werkplek is doorslaggevend voor de eindbeoordeling.

Bron: Ervaringsbewijs Begeleider buitenschoolse kinderopvang (m/v)

Laat de kandidaat kennismaken met de authentieke setting

Geef de kandidaat de kans om vertrouwd te raken met de setting waarin je hem wil testen. Trek voldoende tijd voor het assessment zodat de kandidaat enkele dagen kan meedraaien in de organisatie om de setting te leren kennen. Zo vermijd je dat je een vertekend beeld zou krijgen van de competenties van de kandidaat.

BETROUWBAARHEID

Een authentieke beroepssetting laat zich moeilijk beheersen. Toevalsfactoren zijn moeilijk uit te sluiten. Omgevingsfactoren en taken zijn elke dag anders. Verschillende assessments zijn daarom moeilijk te

vergelijken. Het beoordelen van gedrag is bovendien complex, subjectief en niet eenvoudig te vangen in afvinklijstjes en punten.

Je kan ingrijpen in de beroepssetting en er bijvoorbeeld voor zorgen dat bepaalde taken voorkomen. Het bevordert de betrouwbaarheid maar zorgt ervoor dat de authenticiteit en dus de validiteit vermindert. Om het kritische evenwicht tussen validiteit en betrouwbaarheid te waarborgen is er een zekere mate van standaardisering in de assessmentmethode nodig. Enkel zo kan je kwaliteit garanderen.

Tips

Bedenk op voorhand welke situaties je zeker wil beoordelen

In een authentieke setting kan je niet werken met voorgeschreven scenario's maar je kan het assessment wel een beetje sturen door op voorhand goed na te denken over taken die de kandidaat zeker moet uitvoeren. Zo heb je betere garanties dat verschillende assessments gelijkaardig verlopen.

Werk met globale scoringsrubrieken en een correcte weging van de scores

Bij een observatie in een authentiek setting is het verloop van de taakuitvoering moeilijk te voorspellen waardoor het niet eenvoudig is om scores te geven. Het heeft geen zin om punten te geven voor elk detail. Je legt best op voorhand rubrieken vast en laat de assessoren bepalen in welke rubriek ze een gedragsaspect beoordelen.

Niet alleen de globaliteit van de scoring kan een probleem zijn, maar ook de weging van de verschillende scores. Sommige competenties of gedragingen zijn nu eenmaal belangrijker dan andere in een beroep. Daarom is het belangrijk deze weging op voorhand vast te leggen.

Bij het praktisch rijexamen wordt de kandidaat op 10 aspecten beoordeeld, zoals het in- en uitvoegen, het gedrag bij kruispunten en de uitvoering van bijzondere verrichtingen. Het is onmogelijk om scoringsvoorschriften op te stellen die zo concreet geformuleerd zijn dat het in elke verkeerssituatie duidelijk is hoe het gedrag van de kandidaat gescoord moet worden.

Voorzie verschillende assessoren

Eén assessor kan niet tegelijk alles gezien hebben en nauwkeurig noteren wat relevant is voor de beoordeling. Hoe meer assessoren je inschakelt, hoe betrouwbaarder het assessment. Uiteraard moet je over de nodige middelen beschikken.

Geef een training aan de assessoren

Een assessor moet goed getraind zijn in het beoordelen van de kandidaten. Hij moet vlot kunnen observeren en beoordelen tegelijk.

Zorg voor voldoende intervisie tussen de assessoren

Assessoren moeten op elkaar afgestemd zijn en maken best afspraken zodat ze op eenzelfde manier interpreteren. Geef de assessoren ruim de kans om onderling te overleggen voor ze aan het assessment beginnen.

Leg alle taken, stimuli, criteria en standaarden op voorhand vast

Taken, stimuli, criteria en standaarden die gehanteerd worden bij de beoordeling van de prestaties moeten zeer transparant zijn voor alle betrokkenen en geëxpliciteerd worden door de ontwikkelaars van het assessment.

Stimuli

De karakteristieken bij het analyseren en oplossen van procesproblemen zijn:

De testinstallatie wordt ontregeld, er worden fouten veroorzaakt op een gecontroleerde manier

- Het betreft telkens één fout rond het onderscheid tussen technisch versus procesprobleem, één fout op niveau van meet- en regelapparatuur, één fout op niveau van procesvariabelen en één fout op niveau van procesapparatuur
- Het gaat om gecombineerde procesproblemen veroorzaakt door slijtage, lekkage, blokkage, ontbrekende energie, vervuilingen, verstoppingen, ...

De karakteristieken bij het analyseren en oplossen van procesproblemen zijn:

- De kandidaat krijgt een controlelijst voor het lopen van de controleronde
- Er wordt één afwijking of storing en één onderhoudsnood geïntroduceerd in de installatie, voorbeelden van mogelijke indicaties zijn: toestand oliepoten pompen, waarde KCl pH- metingen, corrosie, vuil, beginnende verstoppingen, geluiden, trillingen,...

Bron: Ervaringsbewijs Allround operator proceschemie (m/v)

AANDACHTSPUNTEN

De voorbereiding en uitwerking van deze assessmentmethode is een zeer arbeids- en tijdsintensief proces en daarom ook vrij kostelijk.

Houd rekening met enkele aandachtspunten:

- Voorzie voldoende middelen om de nodige tijd, personeelsuren en verplaatsingen mogelijk te maken.
- Kies voor een context die exemplarisch is voor de standaard beroepsuitoefening
- Zorg voor een goede samenwerking en afspraken met sectoren en organisaties
- Besteed voldoende aandacht aan de opleiding van de assessoren zodat zij met dezelfde blik beoordelen
- Maak een duidelijke handleiding voor het scoren van gedrag
- Zorg dat de assessoren de antwoorden structureren bij de beoordeling
- Zorg dat de assessoren de beoordeling onmiddellijk uitschrijven na het assessment

RICHTLIJNEN VOOR DE STANDAARD

Neem de volgende richtlijnen zeker op in de standaard:

- een omschrijving van de proef
- criteria voor een goed product of goed uitgevoerde taak
- het maximaal aantal deelnemers per proef
- de nodige infrastructuur
- het aanwezige materiaal
- de maximale voorbereidingstijd voor de kandidaat
- de maximale duur van de proef
- de puntenschaal
- de slaagcriteria

Bij een duidelijke omschrijving van het assessment hoort een opsomming van elementen die niet mogen ontbreken:

- kritische elementen of taken
- een lijst van fouten die kunnen worden veroorzaakt
- problemen die zich kunnen stellen
- slaagcriteria

De kandidaat wordt beoordeeld in omstandigheden die de reële werksituatie zeer dicht benaderen. Hij krijgt realistische opdrachten die hij uitvoert in een gesimuleerde werkomgeving waarbij minstens twee partijen betrokken zijn. Een simulant speelt volgens een vooraf bepaald scenario. De kandidaat moet gepaste acties ondernemen.

TOEPASSINGSGEBIED

Een observatie in een gesimuleerde setting is aangewezen bij een breed scala aan relevante competenties, waaronder ook beroepsspecifieke competenties. Je beoordeelt kennis, cognitieve, perceptuele, motorische en affectieve vaardigheden. Het accent ligt op het geïntegreerd toepassen van kennis en vaardigheden. Met deze assessmentmethode toets je vooral competenties die zichtbaar zijn in het gedrag van de kandidaat.

Voordelen zijn dat er in een gesimuleerde setting geen problemen kunnen ontstaan met de privacy van de betrokkenen en dat de normale beroepsuitoefening van de kandidaat niet wordt verhinderd.

Tips

Zorg voor een goed gekozen onderwerp in een degelijk uitgewerkt scenario

Als je het onderwerp van je casus goed kiest en je scenario zorgvuldig uitwerkt, dan krijg je niet alleen zicht op de vaardigheden van de kandidaat maar ook op zijn onderliggende theoretische kennis. Uit zijn gedrag tijdens het rollenspel kan je afleiden wat zijn theoretisch referentiekader is.

Bereid de simulant voor op zijn rol tijdens het assessment

De simulant speelt een van tevoren vastgestelde rol in een uitgewerkt scenario. Hij moet in elk assessment op dezelfde manier reageren op dezelfde acties van kandidaten. Geef de simulant een gedegen training en neem het scenario met hem door voor aanvang van het assessment. Zo kan de simulant adequaat en consequent reageren op een brede waaier aan mogelijke acties van de kandidaat.

VALIDITEIT

De uitvoering en beoordeling gebeurt op een concrete werkplek maar zonder de bijhorende risico's en onvoorspelbaarheid van een authentieke werksituatie. Je creëert als het ware een authentieke context waarbinnen de taken worden uitgevoerd. Daardoor ligt de authenticiteit toch relatief hoog.

De mate van authenticiteit wordt sterk bepaald door de aangeboden taken, de wijze waarop de kandidaat kan reageren en de context waarin de taakuitvoering plaatsvindt.

Tips

Zorg dat de proef representatief is voor de variëteit aan contexten van het beroep.

Een observatie in een gesimuleerde setting is eenvoudiger te veralgemenen naar de gehele beroepsuitoefening dan een authentieke situatie omdat er slechts één enkele setting wordt gekozen om binnen te beoordelen. Deze setting is representatief voor de variëteit aan contexten waarin het beroep voorkomt en moet beschreven worden in een standaard.

Schenk voldoende aandacht aan de volledigheid van het assessment

Verwerk alle relevante aspecten van het beroep zo goed mogelijk in de proef. De essentiële competenties, vaardigheden en kennis moeten beoordeeld worden.

Maak de taken uitdagend en relevant

Voorzie replica's van het soort problemen waarmee kandidaten in de reële praktijk geconfronteerd worden. Het heeft weinig zin om taken op te nemen die slechts uitzonderlijk in het beroep voorkomen. Houd een standaard beroepsbeoefenaar in het achterhoofd en omschrijf zijn taken duidelijk in de standaard.

BETROUWBAARHEID

Een observatie in een gesimuleerde setting is makkelijker te beheersen dan een authentieke situatie. Je kan toevalsfactoren makkelijk onder controle houden waardoor de standaardisering hoog ligt. Dat komt de betrouwbaarheid van het assessment ten goede.

Toch blijft het beoordelen van gedrag complex, subjectief en niet eenvoudig te vangen in afvinklijstjes en punten.

Tips

Maak voorgeschreven scenario's voor een afgebakend aantal situaties

Met voorgeschreven scenario's kan het assessment op een gestandaardiseerde manier plaatsvinden. Je weet namelijk welk gedrag je wil uitlokken. Bovendien maak je de interpretatiemarge voor de assessoren kleiner.

Werk met globale scoringsrubrieken en een correcte weging van de scores

Bij een observatie in een authentieke setting is het verloop van de taakuitvoering moeilijk te voorspellen waardoor het niet eenvoudig is om scores te geven. Het heeft geen zin om punten te geven voor elk detail. Je legt best op voorhand rubrieken vast en laat de assessoren bepalen in welke rubriek ze een gedragsaspect beoordelen.

Niet alleen de globaliteit van de scoring kan een probleem zijn, maar ook de weging van de verschillende scores. Sommige competenties of gedragingen zijn nu eenmaal belangrijker dan andere in een beroep. Daarom is het belangrijk de weging op voorhand vast te leggen.

Bij het praktisch rijexamen wordt de kandidaat op 10 aspecten beoordeeld, zoals het in- en uitvoeren, het gedrag bij kruispunten en de uitvoering van bijzondere verrichtingen. Het is onmogelijk om scoringsvoorschriften op te stellen die zo concreet geformuleerd zijn dat het in elke verkeerssituatie duidelijk is hoe het gedrag van de kandidaat gescoord moet worden.

Voorzie verschillende assessoren

Eén assessor kan niet tegelijk alles gezien hebben en nauwkeurig noteren wat relevant is voor de beoordeling. Hoe meer assessoren je inschakelt, hoe betrouwbaarder het assessment. Uiteraard moet je over de nodige middelen beschikken.

Geef een training aan de assessoren

Een assessor moet goed getraind zijn in het beoordelen van de kandidaten. Hij moet vlot kunnen observeren en beoordelen tegelijk.

Zorg voor voldoende intervisie tussen deze assessoren

Assessoren moeten op elkaar afgestemd zijn en maken best afspraken zodat ze op eenzelfde manier interpreteren. Geef de assessoren ruim de kans om onderling te overleggen voor ze aan het assessment beginnen.

Leg alle taken, stimuli, criteria en standaarden op voorhand vast

Taken, stimuli, criteria en standaarden die gehanteerd worden bij de beoordeling van de prestaties moeten zeer transparant zijn voor alle betrokkenen en geëxpliciteerd worden door de ontwikkelaars.

Stimuli

De karakteristieken bij het analyseren en oplossen van procesproblemen zijn:

- De testinstallatie wordt ontregeld, er worden fouten veroorzaakt op een gecontroleerde manier
- Het betreft telkens één fout rond het onderscheid tussen technisch versus procesprobleem, één fout op niveau van meet- en regelapparatuur, één fout op niveau van procesvariabelen en één fout op niveau van procesapparatuur
- Het gaat om gecombineerde procesproblemen veroorzaakt door slijtage, lekkage, blokkage, ontbrekende energie, vervuilingen, verstoppingen, ...

De karakteristieken bij het analyseren en oplossen van procesproblemen zijn:

- De kandidaat krijgt een controlelijst voor het lopen van de controleronde
- Er wordt één afwijking of storing en één onderhoudsnoed geïntroduceerd in de installatie, voorbeelden van mogelijke indicaties zijn: toestand oliepoten pompen, waarde KCl pH- metingen, corrosie, vuil, beginnende verstoppingen, geluiden, trillingen,...

Bron: Ervaringsbewijs Allround operator proceschemie (m/v)

AANDACHTSPUNTEN

Een praktijktoets in een gesimuleerde setting is makkelijker te beheersen dan in een authentieke setting. De situatie is gestandaardiseerd, specifieke vaardigheden zijn weloverwogen opgenomen in een doordacht uitgetekend assessment en het assessment zelf kan probleemloos ingepland worden. De voorbereiding en uitwerking van de proef blijft wel een zeer arbeids- en tijdsintensief proces en is daarom vrij kostelijk.

Houd rekening met enkele aandachtspunten:

- Voorzie voldoende middelen om de nodige tijd, personeelsuren en verplaatsingen mogelijk te maken.
- Kies voor een context die exemplarisch is voor de standaard beroepsuitoefening
- Zorg een goede samenwerking en afspraken te zijn met sectoren en organisaties
- Besteed voldoende aandacht aan de opleiding van de assessoren zodat zij met dezelfde blik beoordelen
- Geef een degelijke training aan simulanten die ingezet worden om bepaald gedrag te stimuleren bij de kandidaat
- Maak een duidelijke handleiding voor het scoren van gedrag
- Zorg dat de assessoren de antwoorden structuren bij de beoordeling
- Zorg dat de assessoren de beoordeling onmiddellijk uitschrijven na het assessment

RICHTLIJNEN VOOR DE STANDAARD

De gesimuleerde setting moet representatief zijn voor het beroep en expliciet omschreven worden.

Neem de volgende richtlijnen zeker op in de standaard:

- een omschrijving van de proef
- criteria voor een goed product of goed uitgevoerde taak
- het maximaal aantal deelnemers per proef
- de nodige infrastructuur
- het aanwezige materiaal
- de maximale voorbereidingstijd voor de kandidaat
- de maximale duur van de proef
- de puntenschaal
- de slaagcriteria

De nodige infrastructuur

De procesinstallatie bestaat uit:

- Een 20- tal samenhangende procesgekoppelde apparaten bestaande uit pompen, warmtewisselaars, beluchtingsystemen, terugslagkleppen, reservoirs en minimaal één scheidingsapparaat
- Een 3- tal regelstrategieën van verschillende types, namelijk cascade-, verhouding- en enkelvoudige regelstrategie
- De testinstallatie is voorzien van een generieke/merk- onafhankelijke user interface waarop de procesparameters afleesbaar zijn
- Het proces is voorzien van een dode tijd en een procesconstante. De kandidaat wordt hierover ingelicht
- Het moet mogelijk zijn in de testinstallatie een 10-tal fouten op een gecontroleerde manier te introduceren
- Zowel naar testinstallatie en in de installatie aanwezige producten kunnen simulatietechnieken gehanteerd worden zolang de testsituatie representatief blijft voor de proceschemie

Bron: Ervaringsbewijs Allround operator proceschemie (m/v)

De kandidaat wordt beoordeeld tijdens een rollenspel. Het is een simulatie van een exemplarische beroepssituatie waarbij minstens twee partijen betrokken zijn. Een simulant speelt volgens een vooraf bepaald scenario. De kandidaat moet gepaste acties ondernemen.

TOEPASSINGSGEBIED

Een rollenspel is geschikt om beslissingsvermogen, analytisch vermogen en probleemoplossende vaardigheden van de kandidaat te beoordelen. Je kan ook sociale en commerciële vaardigheden, gesprekstechnieken en inlevingsvermogen testen.

Tips

Zorg voor een goed gekozen onderwerp in een degelijk uitgewerkt scenario

Als je het onderwerp van je casus goed kiest en je scenario zorgvuldig uitwerkt, dan krijg je niet alleen zicht op de vaardigheden van de kandidaat maar ook op zijn onderliggende theoretische kennis. Uit zijn gedrag tijdens het rollenspel kan je afleiden wat zijn theoretisch referentiekader is.

Bereid de simulant voor op zijn rol tijdens het assessment

De simulant speelt een van tevoren vastgestelde rol in een uitgewerkt scenario. Hij moet in elk assessment op dezelfde manier reageren op dezelfde acties van kandidaten. Geef de simulant een gedegen training en neem het scenario met hem door voor aanvang van het assessment. Zo kan de simulant adequaat en consequent reageren op een brede waaier aan mogelijke acties van de kandidaat.

Een uitgewerkt scenario met aandacht voor de rol van de simulant

Er worden minimum drie sectoroverschrijdende scenario's uitgewerkt. De kandidaat mag zelf kiezen aan de hand van welk scenario de proef zal worden afgenomen. Alle scenario's zijn gebaseerd op volgende twee opdrachten:

- De kandidaat krijgt de opdracht om een nieuwe medewerker te integreren op de werkplek
- De kandidaat krijgt de opdracht om (dezelfde) medewerker op te leiden.

Voor de competentie *begeleiden*:

- Deze competentie wordt getest tijdens een rollenspel waarbij de medewerker volgende kenmerken vertoont: introvert, eerder onzeker persoon.
- Tijdens het kennismakingsgesprek moeten minimaal volgende zaken aan bod komen: de opleider/begeleider stelt zichzelf voor en legt zijn rol als opleider/begeleider uit, het doel van de opleiding/begeleiding, opleider/begeleider stelt zich op als aanspreekpunt en maakt duidelijk dat dit geldt gedurende de hele periode van de op- /begeleiding .
- De kandidaat krijgt een checklist waar de praktische zaken, regels, afspraken, waarden en gewoontes staan opgelijst die hij moet overbrengen aan de medewerker. Het waarom van een aantal afspraken of regels staat eveneens op deze checklist vermeld. De kandidaat kan deze checklist ook tijdens de beoordeling raadplegen.

Voor de competentie *opleiden*.

- Deze competentie wordt getest tijdens een rollenspel waarbij de medewerker volgende kenmerken vertoont: persoon die een gemiddeld niveau behaalt, maar nood heeft aan herhaling.

Bron: Ervaringsbewijs Opleider- begeleider in bedrijven en organisaties (m/v):

VALIDITEIT

De uitvoering en beoordeling van de kandidaat gebeurt op een concrete werkplek maar zonder de bijhorende risico's en onvoorspelbaarheid van een authentieke werksituatie. Je creëert als het ware een authentieke context waarbinnen de taken worden uitgevoerd. Daardoor ligt de authenticiteit toch relatief hoog.

De mate van authenticiteit wordt sterk bepaald door de aangeboden taken, de wijze waarop de kandidaat kan reageren en de context waarin de taakuitvoering plaatsvindt.

Een vaak gehoorde kritiek is dat een rollenspel zeer specifiek is voor één beroepssituatie. De kandidaat krijgt in het rollenspel doorgaans slechts één casus voorgeschoteld. Daardoor is de voorspellende waarde beperkt en is een rollenspel niet altijd representatief voor de hele beroepspraktijk.

Het is moeilijk om in een rollenspel een beroep in zijn volledigheid te beoordelen. Daarom is het belangrijk om een aantal relevante competenties op voorhand te selecteren.

Tips

Zorg dat de proef representatief is voor de variëteit aan contexten van het beroep.

In een rollenspel krijgt de kandidaat meestal slechts één casus voorgeschoteld. Selecteer de competenties die je wil toetsten zorgvuldig zodat je een setting creëert die representatief is voor de variëteit aan contexten waarin het beroep voorkomt.

Schenk voldoende aandacht aan de volledigheid van de toets

Verwerk alle relevante aspecten van het beroep zo goed mogelijk in de proef. De essentiële competenties, vaardigheden en kennis moeten beoordeeld worden.

Maak de taken uitdagend en relevant

Voorzie replica's van het soort problemen waarmee kandidaten in de reële praktijk geconfronteerd worden. Het heeft weinig zin om taken op te nemen die slechts uitzonderlijk in het beroep voorkomen. Houd een standaard beroepsbeoefenaar in het achterhoofd en omschrijf zijn taken duidelijk in de standaard.

Beperk het aantal kandidaten

Afhankelijk van de competenties die je wil testen, bepaal je het aantal kandidaten.

BETROUWBAARHEID

Een rollenspel is makkelijker te beheersen dan een authentieke situatie. Je werkt met een gestandaardiseerd scenario waardoor je toevalsfactoren onder controle kan houden. Dat komt de betrouwbaarheid ten goede. Toch werk je met realistische opdrachten waardoor er een zekere mate van onvoorspelbaarheid blijft. Het gevolg is dat je de vooropgestelde criteria nooit helemaal kan afstemmen op alle mogelijke taakuitvoeringen in het assessment.

Het beoordelen van gedrag is complex, subjectief en niet eenvoudig te vangen in afvinklijstjes en punten.

Tips

Besteed bij de uitwerking voldoende aandacht aan de complexiteit van de taken

Hoe complexer de taak of situatie, hoe moeilijker de beoordeling. De kandidaat moet heel wat vaardigheden geïntegreerd toepassen. Voor de assessoren is het geen eenvoudige opdracht om een score te geven. Het is ook moeilijk om concrete geïsoleerde vaardigheden te beoordelen. Schrijf op voorhand uit welk gedrag je wil zien bij de kandidaat en hoe de beoordeling door de assessoren moet verlopen.

Maak voorgeschreven scenario's voor een afgebakend aantal situaties

Met voorgeschreven scenario's kan het assessment op een gestandaardiseerde manier plaatsvinden. Je weet namelijk welk gedrag je wil uitlokken. Bovendien maak je de interpretatiemarge voor de assessoren kleiner.

Werk met globale scoringsrubrieken en een correcte weging van de scores

Bij een observatie in een authentiek setting is het verloop van de taakuitvoering moeilijk te voorspellen waardoor het niet eenvoudig is om scores te geven. Het heeft geen zin om punten te geven voor elk detail. Je legt best op voorhand rubrieken vast en laat de assessoren bepalen in welke rubriek ze een gedragsaspect beoordelen.

Niet alleen de globaliteit van de scoring kan een probleem zijn, maar ook de weging van de verschillende scores. Sommige competenties of gedragingen zijn nu eenmaal belangrijker dan andere in een beroep. Daarom is het belangrijk deze weging op voorhand vast te leggen.

Voorzie verschillende assessoren

Eén assessor kan niet tegelijk alles gezien hebben en nauwkeurig noteren wat relevant is voor de beoordeling. Hoe meer assessoren je inschakelt, hoe betrouwbaarder het assessment. Uiteraard moet je over de nodige middelen beschikken.

Geef een training aan de assessoren

Een assessor moet goed getraind zijn in het beoordelen van de kandidaten. Hij moet vlot kunnen observeren en beoordelen tegelijk.

Zorg voor voldoende intervisie tussen deze assessoren

Assessoren moeten op elkaar afgestemd zijn en maken best afspraken zodat ze op eenzelfde manier interpreteren. Geef de assessoren ruim de kans om onderling te overleggen voor ze aan het assessment beginnen.

Houd de rol van de assessoren en de simulant strikt gescheiden

Als assessor observeer je, maak je notities en heb je geen tijd om zelf deel te nemen aan het rollenspel. Dat is voorbehouden voor de simulant.

Leg alle taken, stimuli, criteria en standaarden op voorhand vast

Taken, stimuli, criteria en standaarden die gehanteerd worden bij de beoordeling van de prestaties moeten zeer transparant zijn voor alle betrokkenen en geëxpliciteerd worden door de ontwikkelaars.

AANDACHTSPUNTEN

Een praktijktoets in een gesimuleerde setting is makkelijker te beheersen dan in een authentieke setting. De situatie is gestandaardiseerd, specifieke vaardigheden zijn weloverwogen opgenomen in een doordacht uitgetekend assessment en het assessment zelf kan probleemloos ingepland worden. De voorbereiding en uitwerking van de proef blijft wel een zeer arbeids- en tijdsintensief proces en is daarom vrij kostelijk.

Houd rekening met enkele aandachtspunten:

- Voorzie voldoende middelen om de nodige tijd, personeelsuren en verplaatsingen mogelijk te maken.
- Kies voor een context die exemplarisch is voor de standaard beroepsuitoefening
- Zorg voor een goede samenwerking en afspraken met sectoren en organisaties
- Besteed voldoende aandacht aan de opleiding van de assessoren zodat zij met dezelfde blik beoordelen
- Geef een degelijke training aan simulanten die ingezet worden om bepaald gedrag te stimuleren bij de kandidaat
- Schrijf op voorhand uit wat het gewenste gedrag is bij de kandidaat
- Maak een duidelijke handleiding voor het scoren van gedrag
- Zorg dat de assessoren de antwoorden structuren bij de beoordeling
- Zorg dat de assessoren de beoordeling onmiddellijk uitschrijven na het assessment

RICHTLIJNEN VOOR DE STANDAARD

De gesimuleerde setting moet representatief zijn voor het beroep en expliciet omschreven worden.

Neem de volgende richtlijnen zeker op in de standaard:

- een omschrijving van de proef
- criteria voor een goed product of goed uitgevoerde taak
- het maximaal aantal deelnemers per proef
- de nodige infrastructuur
- het aanwezige materiaal
- de maximale voorbereidingstijd voor de kandidaat
- de maximale duur van de proef
- de puntenschaal
- de slaagcriteria

DE MONDELINGE PROEF

Een mondelinge proef wordt vaak gehanteerd als aanvullende assessmentmethode bij een praktijkproef maar kan ook op zichzelf staan. Via een gesprek wordt gepeild naar de competenties die een kandidaat in verschillende contexten opdeed. Je krijgt zo extra duiding bij de handelingen die een kandidaat bijvoorbeeld tijdens een simulatieproef uitvoert.

Een mondelinge proef kan van open tot heel gestructureerd verlopen. Je hebt het open interview, het semigestructureerd interview, het criteriumgericht interview (CGI) en het gestructureerd interview. Bij elk type gelden verschillende aandachtspunten om het assessment zo valide en betrouwbaar mogelijk te laten verlopen.

Als je moet afwegen welke assessmentmethode het meest aangewezen is in een concrete situatie, dan moet je over de nodige informatie beschikken. Bepaal welke methode het best past bij jouw doelstellingen. Bekijk per type van interview hoe je ze kan toepassen en wat de betrouwbaarheid en validiteit is. Je krijgt tips, aandachtspunten en een overzicht van richtlijnen die je zeker moet opnemen in de standaard.

Open	Semigestructureerd	Criteriumgericht	Gestructureerd
<p>Het gespreksonderwerp en de beginvraag liggen vast. De vragen hebben een open karakter.</p> <p>De kandidaat mag onderwerpen aanbrengen en het gesprek stofferen.</p> <p>De assessor stelt de openingsvraag en stuurt het gesprek.</p>	<p>Het gespreksonderwerp en de beginvraag liggen vast. Ook enkele bijkomende elementen zijn bepaald.</p> <p>De kandidaat mag antwoorden in zijn eigen woorden maar mag het gespreksonderwerp niet bepalen.</p> <p>De assessor stelt de openingsvraag en houdt zich aan vooraf bepaalde onderwerpen.</p>	<p>Alle elementen van het gespreksonderwerp en de beginvraag liggen vast.</p> <p>De kandidaat krijgt vragen over een concrete beroepssituatie uit het verleden.</p> <p>De assessor gebruikt specifieke vraagtechnieken om concrete informatie los te weken, bijvoorbeeld op basis van de STARR-methode</p>	<p>De vragen voor het gesprek liggen vast. Er zijn geen bijvragen.</p> <p>Elke kandidaat krijgt exact dezelfde vragen en mag beknopt antwoorden.</p> <p>De assessor stelt zeer gerichte vragen om bepaalde antwoorden uit te lokken. Hij stelt geen bijvragen</p>

In een open interview liggen enkel het gespreksonderwerp en de beginvraag vast. De vragen hebben een open karakter waardoor het gesprek een onbepaalde richting kan uitgaan. Het is aan de assessor om het gesprek te structureren en voldoende bewijsstukken uit het gesprek af te leiden.

Een open interview laat fundamenteel ruimte aan de kandidaat om onderwerpen aan te brengen en het gesprek te stofferen met voorgaande ervaringen. De assessor stelt de openingsvraag en stuurt het gesprek.

TOEPASSINGSGEBIED

Een open interview is geschikt om te peilen naar hoge theoretische kennis, kritisch vermogen, oplossingsvermogen, gedachtegang en ideeën van de kandidaat. Het gaat vaak om complexe cases waarin de kandidaat vaardigheden moet tonen die je schriftelijk moeilijk kan beoordelen. Bijvoorbeeld probleemoplossende vaardigheden, het verdedigen van een standpunt, het helder uitleggen van een complex begrip en het hanteren van oplossingsstrategieën in uiteenlopende situaties. Maar ook de motivering van de kandidaat en zijn attitude kan je testen in dit soort van assessment.

Tips

Gebruik het interview als aanvulling bij een andere assessmentmethode

Door het interview als laatst gehanteerde methode toe te passen, kan je vragen stellen over keuzes die de kandidaat gemaakt heeft tijdens de praktijkproef.

Stel open vragen

Door open vragen te stellen nodig je je gesprekspartner uit veel informatie te geven. Dit in tegenstelling tot gesloten vragen waarop de ander alleen "ja" of "nee" kan antwoorden. Open vragen stellen is een basisvaardigheid om goede gesprekken te kunnen voeren.

VALIDITEIT

Een open interview doet recht aan de complexiteit van een beroep. Er liggen geen antwoordopties vast waardoor de kandidaat vrij kan antwoorden.

De interactie tussen assessor en kandidaat maakt een volledige toetsing van competenties mogelijk. De fundamentele openheid van de interviewtechniek laat toe om de volledige breedte en diepte van competenties te bespreken.

Een open interview heeft als keerzijde dat het de beoordeling van competenties bemoeilijkt. Je weet niet zeker of je door de antwoorden de specifieke competenties beoordeelt. En of je er geen competenties bij betreft die eigenlijk niet relevant zijn. De sterkte van de kandidaat hangt namelijk nauw samen met zijn communicatieve vaardigheden waardoor je een vertekend beeld kan krijgen.

Tips

Houd je aandacht bij het interview en neem degelijke notities

Als assessor moet je de hele tijd zeer aandachtig zijn. Je moet het gesprek kunnen sturen naar de competenties die besproken worden en je moet kennis nemen van de bewijsvoering die de kandidaat aandraagt. Het stellen van de juiste bijvragen is van cruciaal belang.

Laat je niet misleiden door het voorkomen en de communicatieve vaardigheden van de kandidaat

Het is erg moeilijk om je tijdens het assessment bij de kern van de zaak te houden. Je beoordeelt de competenties die noodzakelijk zijn om een bepaald beroep uit te oefenen. Laat je niet beïnvloeden door aspecten zoals kleding, accent en stijl van de kandidaat.

BETROUWBAARHEID

Het gespreksonderwerp en de openingsvraag liggen vast. Het eigenlijke verloop van het interview is echter onvoorspelbaar. Het is sterk afhankelijk van de inbreng van de kandidaat en de bijvragen die de assessor stelt. Daardoor zijn verschillende interviews onderling niet te vergelijken. De betrouwbaarheid van deze assessmentmethode is dan ook vrij laag.

De context waarin het gesprek plaatsvindt, kan het gedrag van de kandidaat sterk beïnvloeden. Maar ook de houding van de assessor is heel bepalend.

Tips

Leg op voorhand duidelijke beoordelingscriteria vast voor de assessoren

Het is belangrijk om de interpretatievrijheid in de beoordeling van de kandidaat tot een minimum te herleiden. Een open interview is moeilijk op voorhand te structureren maar je kan de assessoren wel een aantal aanknopingspunten meegeven zodat ze een houvast hebben tijdens het assessment. Som op voorhand een aantal antwoordelementen, omschrijf de verwachtingen voor het interview en het gewenste beheersingsniveau van de kandidaat.

Zorg dat de assessoren bij elke kandidaat dezelfde rol aannemen

Typisch aan een open interview is de onvoorspelbare interactie tussen kandidaat en assessor. Om een zekere mate van betrouwbaarheid te stimuleren, moet de assessor getraind zijn in het aannemen van een constante basishouding. Hij moet bij elke kandidaat min of meer hetzelfde gedrag vertonen en dezelfde competenties trachten te beoordelen.

AANDACHTSPUNTEN

Een open interview kan je niet makkelijk structureren. Je legt een aantal zaken op voorhand vast maar veel hangt af van de interactie tussen kandidaat en assessor. Overweeg of het open interview wel de meest geschikte assessmentmethode is en bereid je vervolgens goed voor.

Houd rekening met enkele aandachtspunten:

- Voorzie voldoende middelen om de nodige tijd, personeelsuren en verplaatsingen mogelijk te maken
- Houd er rekening mee dat een open interview veel tijd in beslag neemt
- Kies voor een context die exemplarisch is voor de standaard beroepsuitoefening
- Besteed voldoende aandacht aan de opleiding van de assessoren zodat zij met dezelfde blik beoordelen
- Schrijf op voorhand uit wat het gewenste gedrag is bij de kandidaat
- Maak een duidelijke handleiding voor het scoren van gedrag
- Zorg dat de assessoren de antwoorden structuren bij de beoordeling
- Zorg dat de assessoren de beoordeling onmiddellijk uitschrijven na het assessment

RICHTLIJNEN VOOR DE STANDAARD

Voor deze assessmentmethode kunnen de volgende richtlijnen worden opgenomen in de standaard:

- de context waarin het gesprek plaatsvindt
- een omschrijving van de proef met het gespreksonderwerp en de openingsvraag
- de maximale voorbereidingstijd voor de kandidaat
- de puntenschaal
- de slaagcriteria

SEMIGESTRUCTUREERD INTERVIEW

In een semigestructureerd interview liggen niet enkel het gespreksonderwerp en de beginvraag vast maar ook extra elementen die het gesprek moeten structureren. Je bepaalt op voorhand alle onderwerpen die je wil bespreken. De kandidaat kan zijn antwoorden vrij formuleren maar niet het gespreksonderwerp bepalen.

Een sollicitatiegesprek is een goed voorbeeld van een semigestructureerd interview. De kandidaat kent de onderwerpen die tijdens het gesprek zeker aan bod zullen komen: zijn motivatie, werkervaring en scholing.

TOEPASSINGSGBIED

Een semigestructureerd interview biedt de kans om naar specifieke vaardigheden, kennis en attitude te peilen. Door de onderwerpen en bijhorende vragen op voorhand vast te leggen, heb je meer garantie dat de specifieke competenties aan bod komen tijdens het gesprek.

Je gebruikt een semigestructureerd interview om de kandidaat te testen op analysevermogen en het kunnen toepassen van kennis en inzicht. Het is interessant om vaardigheden te toetsen die je schriftelijk moeilijk kan nagaan. Bijvoorbeeld probleemoplossende vaardigheden, het verdedigen van een standpunt en het hanteren van oplossingsstrategieën. Verder kan het onderliggende motivatie, attitude of oordelen aan de oppervlakte brengen.

Tips

Gebruik het interview als aanvulling bij een andere assessmentmethode

Door het interview als laatst gehanteerde methode toe te passen, kan je vragen stellen over keuzes die de kandidaat gemaakt heeft tijdens de praktijkproef.

Leg het onderwerp en de bijhorende vragen op voorhand vast

Door de onderwerpen en bijhorende vragen op voorhand vast te leggen, heb je meer garantie dat de specifieke competenties aan bod komen tijdens het gesprek.

VALIDITEIT

Een semigestructureerd interview doet recht aan de complexiteit van een beroep. Er liggen geen antwoordopties vast waardoor de kandidaat vrij kan antwoorden. Door de gespreksonderwerpen af te bakenen en richtvragen voor te bereiden ben je zeker dat de essentiële competenties besproken worden. De interactie tussen assessor en kandidaat maakt een volledige toetsing van competenties mogelijk. De fundamentele openheid van de interviewtechniek laat toe om de volledige breedte en diepte van competenties te bespreken.

Een semigestructureerd interview werkt met open vragen, wat de beoordeling van competenties bemoeilijkt. Je weet niet zeker of je door de antwoorden de specifieke competenties beoordeelt. En of je er geen competenties bij betreft die eigenlijk niet relevant zijn. De sterkte van de kandidaat hangt namelijk nauw samen met zijn communicatieve vaardigheden waardoor je een vertekend beeld kan krijgen.

Tips

Houd je aandacht bij het interview en neem degelijke notities

Als assessor moet je de hele tijd zeer aandachtig zijn. Je moet het gesprek kunnen sturen naar de competenties die besproken worden en je moet kennis nemen van de bewijsvoering die de kandidaat aandraagt. Het stellen van de juiste bijvragen is van cruciaal belang.

Laat je niet misleiden door het voorkomen en de communicatieve vaardigheden van de kandidaat

Het is erg moeilijk om je tijdens het assessment bij de kern van de zaak te houden. Je beoordeelt de competenties die noodzakelijk zijn om een bepaald beroep uit te oefenen. Laat je niet beïnvloeden door aspecten zoals kleding, accent en stijl van de kandidaat

BETROUWBAARHEID

Het gespreksonderwerp en de openingsvraag liggen vast. Het eigenlijke verloop van het interview is echter onvoorspelbaar. Het is sterk afhankelijk van de inbreng van de kandidaat en de bijvragen die de assessor stelt. Daardoor zijn verschillende interviews onderling moeilijk te vergelijken.

De context waarin het gesprek plaatsvindt, kan het gedrag van de kandidaat sterk beïnvloeden. Maar ook de houding van de assessor is heel bepalend.

Tips

Leg op voorhand duidelijke beoordelingscriteria vast voor de assessoren

Het is belangrijk om de interpretatievrijheid in de beoordeling van de kandidaat tot een minimum te herleiden. Als je een blauwdruk maakt van het gewenste antwoord en beheersingsniveau, dan verhoog je de betrouwbaarheid van de beoordeling.

Zorg dat de assessoren bij elke kandidaat hetzelfde interviewprotocol hanteren

In een semigestructureerd interview is interactie tussen kandidaat en assessor onvoorspelbaar. Je weet niet hoe de kandidaat zal antwoorden en welke bijvragen de assessor zal stellen. Om de betrouwbaarheid te verhogen, hanteren de assessoren best een goed uitgeschreven interviewprotocol. Op die manier is de houding en vraagstelling van de assessoren in zekere mate gestructureerd.

AANDACHTSPUNTEN

In een semigestructureerd interview leg je wel wat zaken op voorhand vast maar veel blijft afhangen van de interactie tussen kandidaat en assessor. Overweeg of het semigestructureerd interview de meest geschikte assessmentmethode is en bereid je vervolgens goed voor.

Houd rekening met enkele aandachtspunten:

- Voorzie voldoende middelen om de nodige tijd, personeelsuren en verplaatsingen mogelijk te maken.
- Houd er rekening mee dat een interview veel tijd in beslag neemt
- Maak gezien de beperkte tijd op voorhand een selectie van te behandelen competenties en bijhorende vragen. Leg onderwerpen, richtvragen en beoordelingscriteria vast
- Bepaal het belang van elke te behandelen competentie
- Besteed tijdens het interview meer aandacht aan centrale en cruciale competenties
- Besteed voldoende aandacht aan de opleiding van de assessoren zodat zij met dezelfde blik beoordelen
- Schrijf op voorhand uit wat het gewenste gedrag is bij de kandidaat
- Maak een duidelijke handleiding voor het scoren van gedrag
- Zorg dat de assessoren de antwoorden structureren bij de beoordeling
- Zorg dat de assessoren de beoordeling onmiddellijk uitschrijven na het assessment

RICHTLIJNEN VOOR DE STANDAARD

Voor deze assessmentmethode kunnen de volgende richtlijnen worden opgenomen in de standaard:

- de context waarin het gesprek plaatsvindt
- een omschrijving van de proef met gespreksonderwerp, openingsvraag en te beoordelen competenties
- de maximale voorbereidingstijd voor de kandidaat
- de puntenschaal
- de slaagcriteria

Het criteriumgericht interview (CGI) is eigenlijk een semigestructureerd interview maar dan specifiek toegespitst op concrete beroepssituaties. De kandidaat moet toelichten welke competenties hij in het verleden in die situaties inzette. Uit het gedrag dat hij toen vertoonde kan je afleiden welke competenties hij inzette en op welk beheersingsniveau. De assessor gebruikt specifieke vraagtechnieken zoals de STARR-methode om concrete informatie los te weken.

STARR-methode

Situatie: in welke situaties heb je ervaring opgedaan (context)

Taak: wat waren je formele of informele taken, opdrachten, doelstellingen of rol?

Actie: welke actie heb je ondernomen en hoe heb je het aangepakt?

Resultaat: wat was het resultaat of effect van jouw aanpak (effectiviteit)?

Reflectie: wat heb je er uit geleerd? Wat zou je anders doen?

TOEPASSINGSGBIED

Met een criteriumgericht interview kan je een breed scala aan competenties testen die de kandidaat in het verleden heeft opgebouwd in concrete beroepssituaties. Je peilt vaak naar één of meer specifieke competenties zoals plannings- en reflectieve vaardigheden. Maar ook naar achterliggende kennis van verschillende niveaus: analyse, toepassing en inzicht.

In het criteriumgericht interview kan je vaardigheden testen die je schriftelijk moeilijk kan beoordelen. Bijvoorbeeld probleemoplossende vaardigheden, het verdedigen van een standpunt, het helder uitleggen van een complex begrip en het hanteren van oplossingsstrategieën in uiteenlopende situaties. Maar ook de motivering van de kandidaat en zijn attitude kan je testen in dit soort van assessment.

VALIDITEIT

Het criteriumgericht interview heeft een behoorlijke voorspellende waarde voor een aantal gedragscriteria of competenties. Je kan wel slechts een beperkt aantal vragen stellen, waardoor je moeilijk de gehele inhoud en breedte van de beroepsuitoefening kan bevragen. Dat is nadelig voor de representativiteit.

Je stelt vooral open vragen. De kandidaat krijgt een grote vrijheid bij het beantwoorden van de vragen. Voor de assessoren is het daardoor moeilijker om de competenties te beoordelen. Je weet als assessor niet

zeker of je met de antwoorden de specifieke competenties voldoende meet?

Tips

Richt je op de kerncompetenties van een beroep

Het is belangrijk om tijdens het interview gericht te blijven op de essentiële competenties die beschreven zijn voor de beroepsuitoefening.

Zorg dat de assessor goed weet hoe hij vragen moet stellen

Door de manier waarop je een vraag stelt kan je een kandidaat makkelijk sturen. Stel je fantasiegerichte of ervaringsgerichte vragen, open of gesloten vragen of eerder suggestieve vragen? De assessoren moeten voldoende vertrouwd zijn met de methode en veel aandacht besteden aan de vraagstelling. Ook bij het stellen van bijvragen moeten ze er zich van bewust zijn dat ze de antwoorden niet mogen suggereren.

Laat je niet misleiden door het voorkomen en de communicatieve vaardigheden van de kandidaat

Het is erg moeilijk om je tijdens het assessment bij de kern van de zaak te houden. Je beoordeelt de competenties die noodzakelijk zijn om een bepaald beroep uit te oefenen. Laat je niet beïnvloeden door aspecten zoals kleding, accent en stijl van de kandidaat

BETROUWBAARHEID

Het gespreksonderwerp en de openingsvraag liggen vast. Het eigenlijke verloop van het interview is echter onvoorspelbaar. Het is sterk afhankelijk van de inbreng van de kandidaat en de bijvragen die de assessor stelt. Daardoor zijn verschillende interviews onderling niet te vergelijken. De betrouwbaarheid van deze assessmentmethode is dan ook vrij laag.

De context waarin het gesprek plaatsvindt, kan het gedrag van de kandidaat sterk beïnvloeden. Maar ook de houding van de assessor is heel bepalend.

Tips

Leg op voorhand duidelijke beoordelingscriteria vast voor de assessoren

Het is belangrijk om de interpretatievrijheid in de beoordeling van de kandidaat tot een minimum te herleiden. Als je een blauwdruk maakt van het gewenste antwoord en beheersingsniveau, dan verhoog je de betrouwbaarheid van de beoordeling.

Zorg dat de assessoren bij elke kandidaat dezelfde methode hanteren

In een semigestructureerd interview is interactie tussen kandidaat en assessor onvoorspelbaar. Je weet niet hoe de kandidaat zal antwoorden en welke bijvragen de assessor zal stellen. Om de betrouwbaarheid te verhogen, kan je bijvoorbeeld de

STARR-methode hanteren. Het geeft structuur aan je interview en je hebt meer zekerheid dat je de juiste competenties test.

Checklist voor een goed interview

✓ **Vraag voldoende door**

Het is belangrijk om door te vragen zodat je tot de kern komt. Vraag aan de kandidaat om voorbeelden te geven en om zijn gedrag te concretiseren.

✓ **Leg een crisissituatie uit het verleden bloot**

Laat de kandidaat ingaan op een crisissituatie uit het verleden zodat hij moet afstappen van zijn routine. Het helpt je om het beheersingsniveau van een competentie bloot te leggen. Je kan ook beoordelen hoe zelfstandig hij het probleem aanpakte.

✓ **Gebruik de juiste vragen**

Stel duidelijke, eenvoudige, open vragen. Vraag bijvoorbeeld wie, wat, waar, wanneer, hoe, welke...? Vermijd suggestieve vragen.

Peil naar effectief gedrag en niet naar gewenst gedrag. Dat doe je dooraan de kandidaat te vragen hoe hij iets deed, niet hoe hij het zou doen.

Structureer de antwoorden Ontwerp een beoordelingsformulier om het interview te structureren. Gebruik hiervoor bijvoorbeeld de STARR indeling. Structureer de antwoorden door ze toe te wijzen aan de geselecteerde competenties.

✓ **Noteer objectief**

Noteer objectief en concreet gedrag in de woorden die de kandidaat zelf gebruikte. Maak er geen eigen interpretatie van.

✓ **Luister actief**

Laat je interesse blijken tijdens het interview. Luister onbevooroordeeld en hoor wat er tussen de regels wordt gezegd. Vraag gerust meer uitleg maar laat ook stiltes toe. Mensen beginnen dan te spreken.

Koppel regelmatig terug. Spreek zeker geen waardeoordeel uit.

AANDACHTSPUNTEN

Een criteriumgericht interview geeft je de mogelijkheid om heel gericht naar bepaalde competenties te peilen. Doordat je het gesprek richting kan geven, is de informatie vrij gemakkelijk toegankelijk. Het is een tijdsintensieve methode. Je selecteert best voor 2 à 3 competenties om te beoordelen.

Tijdens het assessment vraag je veel van de assessoren. Ze moeten zeer aandachtig zijn, omgaan met tijdsdruk en tegelijk kunnen luisteren, observeren en noteren.

Houd rekening met enkele aandachtspunten:

- Voorzie voldoende middelen om de nodige tijd, personeelsuren en verplaatsingen mogelijk te maken.
- Houd er rekening mee dat een interview veel tijd in beslag neemt
- Stel een protocol op met onderwerpen, richtvragen en beoordelingscriteria
- Maak een selectie van te behandelen competenties en bijhorende vragen
- Bepaal het belang van elke te behandelen competentie
- Besteed tijdens het interview meer aandacht aan centrale en cruciale competenties
- Besteed voldoende aandacht aan de opleiding van de assessoren zodat zij zich bewust zijn van valkuilen
- Train de assessoren in het stellen van correcte, structurerende, neutrale en niet-suggestieve vragen
- Maak een duidelijke handleiding voor het scoren van gedrag
- Zorg dat de assessoren de antwoorden structureren bij de beoordeling
- Zorg dat de assessoren de beoordeling onmiddellijk uitschrijven na het assessment

RICHTLIJNEN VOOR DE STANDAARD

Voor deze assessmentmethode kunnen de volgende richtlijnen worden opgenomen in de standaard:

- de context van het gesprek
- een omschrijving van de proef met een beschrijving van de competenties en richtvragen
- de maximale voorbereidingstijd voor de kandidaat
- de maximale duur van de proef
- de puntenschaal
- de slaagcriteria

Een gestructureerd interview hanteert dezelfde batterij vragen voor elke kandidaat. Er worden geen bijvragen gesteld. Met gerichte vragen tracht je korte antwoorden uit te lokken zodat de vereiste competenties voor het beroep tot uiting komen bij de kandidaat. Je schetst bijvoorbeeld een case en je vraagt de kandidaat hoe hij in die situatie zou handelen.

Het klassieke gestructureerd interview is vergelijkbaar met een combinatietoets. Je kan echter nog een stap verder gaan en ook antwoordcategorieën voorzien. Dat soort assessment is erg vergelijkbaar met een meerkeuzetoets.

TOEPASSINGSGEBIED

Een gestructureerd interview wordt vaak gebruikt om naar het herinneren, herkennen, onderscheiden en begrijpen van kennis te peilen.

Het gestructureerd interview is ook interessant om vaardigheden te toetsen die je schriftelijk moeilijk kan nagaan. Bijvoorbeeld probleemoplossende vaardigheden, het verdedigen van een standpunt, het helder uitleggen van een complex begrip en het hanteren van oplossingsstrategieën in uiteenlopende situaties.



Tips

Gebruik het interview als aanvulling bij een andere assessmentmethode

Door het interview als laatst gehanteerde methode toe te passen, kan je vragen stellen over keuzes die de kandidaat gemaakt heeft tijdens de praktijkproef.

Leg het onderwerp en de bijhorende vragen op voorhand vast

Door de onderwerpen en bijhorende vragen op voorhand vast te leggen, heb je meer garantie dat de specifieke competenties aan bod komen tijdens het gesprek.

VALIDITEIT

In tegenstelling tot het open interview is er meer kans dat je het hele bereik aan competenties bespreekt. Alle vragen liggen op voorhand vast. Met een goed doordachte batterij gaat geen enkel aspect van de te onderzoeken competenties verloren tijdens het assessment.

Het nadeel van een gestructureerd interview is dat je niet dieper kan ingaan op bepaalde onderwerpen of dat je het gesprek een andere richting kan doen uitgaan. Interessante informatie zou onder de kunnen radar blijven als je vasthoudt aan de vooropgestelde vragen.

De sterkte van de kandidaat hangt nauw samen met zijn communicatieve vaardigheden. Het kan een vertekend beeld geven. Vooral omdat je geen of weinig ruimte hebt om bijvragen te stellen.

Tips

Leg op voorhand goed vast welke competenties en specifieke aspecten je zeker wil bevragen

Het is van groot belang om de competenties en de specifieke aspecten op voorhand vast te leggen zodat je zeker bent dat je alle relevante informatie verwerft. Met vooraf vastgelegde vragen waarop de kandidaat beknopt moet antwoorden kan je het verloop van het interview niet bijsturen.

Laat je niet misleiden door het voorkomen en de communicatieve vaardigheden van de kandidaat

Het is erg moeilijk om je tijdens het assessment bij de kern van de zaak te houden. Je beoordeelt de competenties die noodzakelijk zijn om een bepaald beroep uit te oefenen. Laat je niet beïnvloeden door aspecten zoals kleding, accent en stijl van de kandidaat

BETROUWBAARHEID

Alle vragen liggen op voorhand vast en er worden geen bijvragen gesteld. Daardoor is onderlinge vergelijkbaarheid tussen kandidaten perfect mogelijk. Dat maakt het gestructureerde interview heel wat betrouwbaarder dan het open en semigestructureerd interview.

Omdat je als assessor gerichte vragen stelt en ook gerichte antwoorden uitlokt, is er minder ruimte voor interpretatie.

De context waarin het gesprek plaatsvindt, kan het gedrag van de kandidaat sterk beïnvloeden.

Tips

Leg op voorhand duidelijke beoordelingscriteria vast voor de assessoren

Het is belangrijk om de interpretatievrijheid in de beoordeling van de kandidaat tot een minimum te herleiden. Als je een blauwdruk maakt van het gewenste antwoord en beheersingsniveau, dan verhoog je de betrouwbaarheid van de beoordeling.

AANDACHTSPUNTEN

In een gestructureerd interview liggen alle vragen op voorhand vast. De voorbereiding en uitwerking van de proef is een zeer arbeids- en tijdsintensief proces en is daarom vrij kostelijk. Daar staat tegenover dat de belasting van de assessoren tijdens het assessment lager ligt. Ze moeten hun aandacht uiteraard wel volledig bij het interview houden, maar ze moeten niet gefocust zijn op het stellen van bijvragen.

Houd rekening met enkele aandachtspunten:

- Voorzie voldoende middelen om de nodige tijd, personeelsuren en verplaatsingen mogelijk te maken.
- Stel een protocol op met onderwerpen, richtvragen en beoordelingscriteria
- Maak een selectie van te behandelen competenties en bijhorende vragen
- Bepaal het belang van elke te behandelen competentie
- Besteed tijdens het interview meer aandacht aan centrale en cruciale competenties
- Besteed voldoende aandacht aan de opleiding van de assessoren zodat zij met dezelfde blik beoordelen
- Schrijf op voorhand uit wat het gewenste gedrag is bij de kandidaat
- Maak een duidelijke handleiding voor het scoren van gedrag
- Zorg dat de assessoren de antwoorden structuren bij de beoordeling
- Zorg dat de assessoren de beoordeling onmiddellijk uitschrijven na het assessment

RICHTLIJNEN VOOR DE STANDAARD

Voor deze assessmentmethode kunnen de volgende richtlijnen worden opgenomen in de standaard:

- de context van het gesprek
- een omschrijving van de proef met een beschrijving van de competenties en richtvragen
- de maximale voorbereidingstijd voor de kandidaat
- de maximale duur van de proef
- de puntenschaal
- de slaagcriteria

PORTFOLIO

Aan de hand van een portfolio toets je of de kandidaat in een kenmerkende en kritische beroepscontext professioneel kan handelen volgens het vereiste gedrag en gewenste niveau.

In een portfolio beschrijft de kandidaat over welke competenties hij beschikt en waaruit dat blijkt. Het is een doelgerichte verzameling van bewijsmateriaal die inspanningen, vooruitgang en prestaties in een bepaald domein weergeven. Voorbeelden van bewijsmateriaal zijn beroepsproducten, ervaringen, deelnamebewijzen, diploma's, getuigenissen en video-opnames.

TOEPASSINGSGEBIED

Een portfolio toont de groei van een persoon in de tijd. Hij toont op welk niveau hij competenties beheerst en welke vooruitgang hij in de loop van de tijd geboekt heeft. Het is geschikt om een breed scala aan relevante academische, praktijkgerichte en beroepsspecifieke competenties te beoordelen.

Het accent ligt even goed op het bewijzen van verworven competenties als het aantonen van de vooruitgang in het beheersen van vaardigheden.

VALIDITEIT

De beoordeling van competenties aan de hand van een portfolio gebeurt op basis van een meervoudige, brede kijk op een diverse hoeveelheid aan bewijzen en leerervaringen. De veelheid aan bewijzen geeft een vrij volledig beeld van de competenties.

Een minpunt is wel dat het bewijs van competentiebeheersing steeds onrechtstreeks is.

Tips

Leg op voorhand vast welke bewijsstukken zeker moeten opgenomen worden

In de meeste gevallen heeft de kandidaat de vrijheid om te kiezen wat hij opneemt in het portfolio. Zonder richtlijnen is het veel moeilijker om te beantwoorden aan de verwachtingen van de assessor. Specificeer op voorhand welk type van bewijsstukken je verwacht in het portfolio. Idealiter bevat het een brede waaier aan materiaal dat gelinkt is aan het beroep.

Voorzie een format

Je kan vier types van bewijsmateriaal onderscheiden: artefacten, reproducties, getuigenissen en producties. Geef duidelijk aan welke bewijsstukken je verwacht in het portfolio en geef instructies over de vorm en structuur.

De vier types van bewijsmateriaal

Artefacten

Materiaal dat niet specifiek ontwikkeld is voor een portfolio maar gewoon deel uitmaakt van het normale functioneren. Voorbeelden zijn werkplannen, aantekeningen, uitgewerkte voorbeelden, ... verzameld tijdens het gewone functioneren van een kandidaat.

Reproducties

Voorbeelden van materiaal dat tijdens het werk is geproduceerd, tijdelijk van aard is en in normale omstandigheden niet wordt opgeslagen. Voorbeelden zijn voorlopige ontwerpen en video-opnames van het eigen functioneren.

Getuigenissen

Rapporten over het functioneren van de betrokkene, gemaakt door derden. Belangrijk te beseffen is dat getuigenissen geen garantie geven op een betrouwbare beoordeling van de competenties die de kandidaat beheerst. Degene die de getuigenis aflevert, kan een vertekend beeld schetsen van het functioneren van de kandidaat. Bovendien geeft een getuigenis meestal een oordeel over een herinnering aan het gedrag van een persoon. Veelal beschrijft het typisch gedrag, wat om allerlei redenen kan afwijken van het gedrag waartoe iemand echt in staat is. Voorbeelden zijn een brief van een collega als commentaar op een vorm van samenwerking of een aanbeveling door een leidinggevende

Producties

Bewijsmateriaal dat specifiek wordt gemaakt om in een portfolio de verworven kennis en vaardigheden te documenteren. Voorbeelden zijn een dagboek, commentaar bij de verzamelde documenten, reflecties, ... specifiek opgesteld om het portfolio van een kandidaat aan te dikken.

Organiseer een extra praktijktoets of simulatie als je bevestiging wil voor concrete vaardigheden

Het bewijs van competentiebeheersing is steeds onrechtstreeks. Als je zeer concrete vaardigheden moet beoordelen, kan een praktijktoets of simulatie geschikter zijn. De assessor krijgt er een beter zicht mee op het al dan niet beheersen van de concrete vaardigheid.

BETROUWBAARHEID

De kandidaat zelf speelt een belangrijke rol bij het samenstellen van het portfolio. Dat kan de betrouwbaarheid hypothekeren.

Interpretatie door de assessor kan de betrouwbaarheid van het oordeel ook doen verminderen.

Tips

Voorzie een begeleider bij het samenstellen van het portfolio

Voorzie een begeleider die de kandidaat kan begeleiden indien dat nodig is. Hij kan de kandidaat helpen bij het selecteren van de juiste bewijsstukken. De rol van de begeleider en de assessor moeten wel strikt gescheiden blijven.

Laat het portfolio beoordelen door meerdere assessoren

Gebruik meer dan één assessor en zorg voor een degelijke training. Goed voorbereide assessoren zullen een gemeenschappelijke visie hebben op de te volgen procedure. Ze zullen de beoordelingscriteria ook op dezelfde manier begrijpen.

Ontwerp een standaard beoordelingsformulier

Zorg ervoor dat de assessoren zich niet laten beïnvloeden door factoren die er niet toe doen. Het gevaar bestaat dat de vormgeving en aantrekkelijkheid van een portfolio de beoordeling van de inhoud beïnvloedt. Daardoor zouden kandidaten met goede redactionele of creatieve vaardigheden bevoordeeld zijn.

Bepaal de beoordelingscriteria op voorhand

Beslis op voorhand welk vormen en soorten bewijsmateriaal geldig zijn en welke niet. Gebruik generieke criteria, bijvoorbeeld de VRAAK-criteria. Concretiseer de criteria zodat elke assessor op dezelfde manier beoordeelt. Bepaal bijvoorbeeld hoe oud de bewijzen mogen zijn en hoeveel verschillende bewijzen de kandidaat per competentie moet geven.

VRAAK-criteria

VRAAK staat voor Variatie, Relevantie, Authenticiteit, Actualiteit en Kwantiteit. Het zijn de criteria waaraan bewijsmateriaal voor een portfolio moet voldoen. Vaak toont één bewijsstuk nog geen authenticiteit of kwantiteit aan, maar de combinatie van meerdere bewijzen wel.

Variatie

De kandidaat toont aan in meerdere situaties ervaring te hebben opgedaan. Of in één of twee specifieke maar gevarieerde situaties. De beheersing is dusdanig dat er sprake kan zijn van transfer. De kandidaat moet de competentie ook in een andere omgeving dan zijn eigen werkomgeving kunnen uitvoeren. Dat blijkt uit verschillende bewijzen (bv. gezien en gelezen).

Relevantie

De bewijzen hebben betrekking op de competenties van de gekozen kwalificatie en tonen aan dat de kandidaat ze beheerst of uitvoert.

Authenticiteit

De bewijzen zijn authentiek en handelen over de kandidaat. Het zijn officiële documenten. Er staat bijvoorbeeld een handtekening op of de authenticiteit kan op een andere manier worden achterhaald.

Actualiteit

Er staan data op de bewijsstukken of de periode ervan is te achterhalen, zodat de assessor kan bepalen of de ervaring actueel is.

Of de bewijzen momenteel nog relevant zijn, hangt af van het soort competentie en het soort bewijs. Bij de meeste bewijsstukken gaan we ervan uit dat ze maximaal vijf jaar oud mogen zijn.

Kwantiteit

Het aantal maanden of jaren ervaring en de intensiviteit van de ervaring met een bepaalde competentie van de kandidaat is toereikend om te kunnen zeggen dat de competenties verworven zijn.

RICHTLIJNEN VOOR DE STANDAARD

Neem de volgende elementen zeker op in je standaard:

- een exacte omschrijving van de inhoud van het portfolio
- de criteria waaraan de inhoud van het portfolio moet voldoen
- de kritische elementen of taken die zeker aan bod moeten komen in het portfolio
- de klassieke fouten die worden gemaakt bij het samenstellen van een portfolio
- de puntenschaal voor de beoordeling van het portfolio
- de slaagcriteria

SCHRIFTELIJKE PROEF

Een schriftelijke proef kan een casus of een meerkeuzetoets zijn. Of een combinatie van beide.

Als je moet afwegen welk assessmentinstrument het meest aangewezen is in jouw concrete situatie, dan moet je over de nodige informatie beschikken. Bepaal welke methode het best past bij jouw doelstellingen. Bekijk per methode hoe je ze kan toepassen en wat de betrouwbaarheid en validiteit is. Je krijgt tips, aandachtspunten en een overzicht van richtlijnen die je zeker moet opnemen in de standaard.

Casus

Beoordeling van de kandidaat op basis van een authentieke casus: een gevalsbeschrijving in een beroepscontext. Hierin staan gebeurtenissen, vraagstukken of problemen beschreven, zoals die voorkomen in de beroepspraktijk.

Meerkeuzetoets

Beoordeling van de kandidaat op basis van een reeks vragen waarbij de kandidaat per vraag het juiste antwoord moet aanduiden uit een aantal antwoordalternatieven.

In een casus beoordeelt de kandidaat een concrete situatie en lost hij ze op. Hij toont zijn vermogen om een probleem uit de praktijk te herkennen, in te schatten, te analyseren en uit verschillende invalshoeken te bekijken. Zo komt hij tot één of meer oplossingen en nieuwe ideeën.

TOEPASSINGSGEBIED

Met een casus kan je geïntegreerd gebruik van kennis, houding en vaardigheden toetsen. Het is een geschikte methode om hogere beheersingsniveaus van toepassing, analyse, evaluatie en creatie te beoordelen.

Je meet de probleemoplossende vaardigheden van de kandidaat en de mate waarin de kandidaat kennis en vaardigheden uit verschillende disciplines inzet

VALIDITEIT

Een casus peilt expliciet naar de inhoudelijke kennis van de kandidaat. Hij wordt gedwongen om zelf een antwoord te formuleren en kan het goede antwoord niet raden.

Door het scheppen van een context of probleemstelling, bevraag je competenties in een specifieke context. Zo sluit een casus aan bij de praktijk, wat de authenticiteit ten goede komt.

Het beantwoorden van een casus vergt veel tijd waardoor je minder vragen kan stellen dan bij een meerkeuzetoets. Deze beperking heeft een negatieve invloed op de validiteit.

Het gebruik van een casus houdt het risico in dat kandidaten met een goede schrijfvaardigheid bevoordeeld zijn.

Tips

Geef de kandidaat de kans om zijn casus mondeling toe te lichten

Een mondelinge verdediging van de casus geeft de kandidaat de kans een aantal zaken helder te schetsen of om zaken recht te zetten.

Stem je vragen af op de beschikbare tijd

Het schrijven van een casus neemt heel wat tijd in beslag. Als er veel onderwerpen aan bod moeten komen in het assessment, dan kies je beter voor een meerkeuzetoets. Je moet het aantal vragen afstemmen op de beschikbare tijd. Wanneer je teveel casussen binnen een te korte tijdsperiode stelt, bestaat het risico

dat factoren zoals schrijfvaardigheid, snelheid en testslimheid een grote rol gaan spelen. Terwijl ze niets zeggen over de kennisbeheersing van de kandidaat.

Werk de casus zorgvuldig uit

De casus mag niet te complex zijn maar ook niet te eenvoudig. Hij moet een realistisch beeld schetsen van het beroep. Hij moet ook voldoende elementen bevatten zodat je een volledige waaier aan competenties kan bevragen. De casus kan echter zo beschrijvend zijn dat je de analyse van problemen en oplossingen al gedeeltelijk prijsgeeft. Dat moet je uiteraard vermijden.

Laat je niet misleiden door de communicatieve vaardigheden van de kandidaat

Je beoordeelt de competenties die noodzakelijk zijn om een bepaald beroep uit te oefenen. Houd er rekening mee dat niet elke kandidaat even taalvaardig is. Het niveau van taalbeheersing mag het oordeel niet beïnvloeden. Laat je bij een eventuele mondelinge verdediging ook niet beïnvloeden door aspecten zoals kleding, accent en stijl van de kandidaat.

BETROUWBAARHEID

De casusvragen moeten zorgvuldig en ondubbelzinnig geformuleerd worden om de kans op verschillende interpretaties te vermijden. Een zekere mate van subjectiviteit in de beoordeling is moeilijk uit te sluiten. Meerdere assessoren verhogen de betrouwbaarheid.

Tips

Leg duidelijke richtlijnen vast voor het antwoord

Bepaal wat de kandidaat moet demonstreren met zijn antwoord. Leg ook op voorhand vast hoeveel tijd hij krijgt voor het schrijven van het essay. Geef richtlijnen over de lengte van het antwoord. Bepaal het maximum aantal woorden of pagina's. Als je het aantal pagina's vastlegt, dan moet je ook richtlijnen geven over de grootte van het lettertype, regelafstand en toegestane marges.

Stel een duidelijke verbeter sleutel

Maak op voorhand modelantwoorden. Neem ook heldere scoringsvoorschriften op. Bepaal wat er zeker aanwezig moet zijn in het antwoord en welke zaken meer of minder doorwegen bij de beoordeling.

AANDACHTSPUNTEN

Houd rekening met enkele aandachtspunten:

- Voorzie voldoende middelen om de nodige tijd, personeelsuren mogelijk te maken.
- Kies voor een casus die exemplarisch is voor de standaard beroepsuitoefening
- Besteed voldoende aandacht aan de opleiding van de assessoren zodat zij met dezelfde blik beoordelen
- Geef een toelichting bij de criteria waarop de casus beoordeeld gaat worden en communiceer deze tijdig naar de kandidaten
- Maak voor de assessoren een duidelijke handleiding met verbeterleutel, modelantwoord en scoringsvoorschriften
- Zorg dat de assessoren onderling goed afstemmen bij de beoordeling
- Zorg dat de assessoren de beoordeling voldoende motiveren en onmiddellijk uitschrijven na het assessment

RICHTLIJNEN VOOR DE STANDAARD

Neem de volgende elementen zeker op in je standaard:

- een exacte omschrijving van de casus
- het aanwezige materiaal
- de maximale voorbereidingstijd voor de kandidaat
- de maximale duur van de proef
- de puntenschaal voor de beoordeling van de proef
- de slaagcriteria

In een meerkeuzetoets krijgt de kandidaat een reeks vragen met antwoordalternatieven. De kandidaat moet het juiste antwoord aanduiden. Bij meerkeuzevragen kan slechts één antwoordalternatief correct zijn. De andere zijn fout en worden afleiders genoemd.

Het aantal antwoordalternatieven kan variëren. Het gebruik van vier antwoordalternatieven komt het meest voor. Bij minder dan vier antwoordalternatieven is de kans groot dat de kandidaat het juiste antwoord kan afleiden. Als je meer dan vier antwoordalternatieven wil gebruiken, zal je merken dat het niet zo eenvoudig is om alle afleiders zo te formuleren dat ze allemaal even plausibel overkomen.

TOEPASSINGSGEBIED

Meerkeuzevragen zijn vooral gericht op weten, begrijpen en toepassen. Het gaat zeker niet louter om feitenkennis. Je kan ook inzicht bevragen door bijvoorbeeld vragen voor te leggen op basis van een korte casus, krantenartikel, grafiek, figuur of tabel.

Met meerkeuzevragen beoordeel je vooral in welke mate de kandidaat de vereiste beroepskennis, theoretische of vakgerichte kennis beheerst. Vaardigheden en attitudes zijn moeilijk te beoordelen omdat je gesloten antwoordcategorieën gebruikt.

Een meerkeuzetoets is vooral geschikt voor het bevragen van grote hoeveelheden in een korte tijdspanne. Of ook als je grote groepen kandidaten op een objectieve manier wil beoordelen.



Houd rekening met de beperkingen van de meerkeuzetoets

Hogere niveaus van kennis, zoals analyseren, evalueren, redeneren en toepassen beoordeel je met andere assessments, zoals een essay of casus.

VALIDITEIT

Met een meerkeuzetoets kan je slechts tot op beperkte hoogte peilen naar inzicht en argumentatie. Afhankelijk van hoe je de vragen stelt. Toch blijft je oordeel vooral gericht op weten, begrijpen en toepassen.

De meerkeuzevragen zouden een correcte afspiegeling moeten zijn van alle competenties en alle belangrijke onderdelen zouden evenredig aan bod moeten komen zodat het hele bereik van de competentie gedekt is door de meerkeuzevragen. Dat evenwicht bewaren vraagt extra aandacht bij het opstellen van een meerkeuzetoets.

Door de meerkeuzetoets digitaal af te nemen maak je een zeer grote variëteit aan vragen mogelijk en neemt de verbetering weinig tijd in beslag. Als je zo een itembank kan uitbouwen, heb je op termijn een handige selectie van valide en relevante vragen. De kwaliteit van verschillende vragen is relatief eenvoudig te berekenen.

Taalvaardigheid kan een factor zijn bij het invullen van de antwoorden door de kandidaat. Als de vraagstelling te moeilijk is, kan het zijn dat de kandidaat foutief antwoord door een beperkte kennis van de taal. Dat maakt dat de vraagstelling zeer concreet, helder en enkelvoudig moet zijn.

Tips

Houd rekening met de ideale lengte van een proef

Een meerkeuzeproef moet uit voldoende vragen bestaan om toevalstreffers uit te sluiten. Hoe meer items, hoe groter de kans dat er een acceptabele mate van validiteit en betrouwbaarheid behaald wordt. Onderzoek leert dat een meerkeuzetoets uit minstens 40 items moet bestaan.

Sluit toeval zo goed mogelijk uit

Als de kandidaat het antwoord niet weet, kan hij met een beetje geluk toch het juiste antwoord aankruisen. Hij krijgt dan ten onrechte punten toegekend. Om te voorkomen dat kandidaten kunnen slagen door te gokken, kan je een giscorrectie invoeren.

Giscorrectie

Je kan per foutief antwoord een correctie doorvoeren die afhankelijk is van het aantal antwoordalternatieven.

Je trekt $1/(\text{aantal antwoordalternatieven} - 1)$ af als het antwoord fout is. Bij een vraag met 4 antwoordalternatieven zal dus $1/3$ punt worden afgetrokken bij een foutief antwoord.

Als kandidaat heb je de keuze tussen een antwoord open laten en geen punten scoren of gokken en niet weten of je punten gaat scoren of verliezen. Als je 1 antwoordalternatief kan elimineren, kan je best gokken.

BETROUWBAARHEID

Eenzelfde meerkeuzeproef wordt telkens op dezelfde manier afgenomen en beoordeeld. Deze standaardisering laat weinig ruimte voor interpretatie. Het scoren van de antwoorden verloopt objectief en vaak elektronisch. Er is ook weinig kans op fouten. Dat komt de betrouwbaarheid ten goede.

Het ontwikkelen van meerkeuzevragen is een zeer tijdrovende zaak en vereist specifieke deskundigheid. Vaak voorkomende klachten bij een meerkeuzeproef zijn onduidelijke vraagformuleringen en ongelijksoortige antwoordalternatieven.

Handige tips voor het opstellen van meerkeuzevragen

- Neem zoveel mogelijk informatie op in de stam van de vraag en houd de alternatieven zo kort mogelijk.
- Zorg dat de stam en de alternatieven op een correcte grammaticale manier op elkaar aansluiten.
- Omschrijf het probleem duidelijk in de stam. Vermijd foutieve of vage suggesties.
- Vermijd ontkenningen omdat ze verwarrend kunnen zijn voor kandidaten
- Benadruk de ontkenning als je er toch één moet gebruiken door vet te zetten of te onderstrepen.
- Voorzie slechts één correct antwoord
- Zorg dat het correcte antwoord ontegensprekelijk de juiste keuze is.
- Formuleer voor jezelf eerst het juiste antwoord en daarna pas de afleiders
- Zorg dat de alternatieven elkaar zoveel mogelijk uitsluiten.
- Sorteert antwoordalternatieven op een logische manier, bijvoorbeeld alfabetisch of van klein naar groot.
- Laat het correcte antwoord niet opvallen door de nauwkeurige en volledige omschrijving.
- Zorg dat de afleiders plausibel zijn.
- Vermijd alternatieven zoals "geen van de antwoorden is juist" of "alle antwoorden zijn correct" omdat het de moeilijkheidsgraad van de vraag verhoogt.
- Formuleer alle vragen onafhankelijk van elkaar worden geformuleerd. Geen enkele vraag mag afhangen van een correcte oplossing op een vorige vraag
- Vermijd vage, relatieve aanduidingen zoals "vaak" of "meestal" en ook absolute beweringen zoals "altijd" of "nooit". De interpretatie van deze woorden is discutabel.
- Werk samen met collega's om een kwalitatief goede proef op te stellen

AANDACHTSPUNTEN GEBRUIK

Een meerkeuzetoets is grootschalig toepasbaar, relatief goedkoop, gemakkelijk te beoordelen en te analyseren. Houd rekening met enkele aandachtspunten:

- Voorzie voldoende tijd voor het opstellen van goede vragen en antwoordalternatieven
- Kies voor voldoende vragen die exemplarisch zijn voor de standaard beroepsuitoefening
- Voorzie een goede logistieke en administratieve afwikkeling van de proef
- Kies bij voorkeur voor een digitale proef die je geautomatiseerd kan afnemen
- Combineer de meerkeuzeproef met andere toetsvormen zoals het essay of casuïstiek.

RICHTLIJNEN VOOR DE STANDAARD

Je hoeft bij de meerkeuzeproef niet veel richtlijnen op te nemen in de standaard. Je kan wel aangeven:

- wat het minimumslaagpercentage moet zijn
- hoeveel vragen er moeten gesteld worden
- of er gewerkt kan worden met giscorrectie

BIBLIOGRAFIE

- Dochy, F., et al, *Assessment in onderwijs*, Lemma, Utrecht, 2002
- Dochy, F., Janssens, S., & Schelfhout, W. (2010). Anders evalueren. *Assessment in de onderwijspraktijk*. Tielt, België: LannooCampus.
- Dochy, F., & Nickmans, G. (2005). *Competentiegericht opleiden en toetsen. Theorie en praktijk van flexibel leren*. Utrecht, Nederland: Lemma BV.
- Dierick, S., & Dochy, F. (2001). New lines in edumetrics: new forms of assessment lead to new assessment criteria. *Studies in Educational Evaluation*, 27, 307-329.
- Kloppenburg, R. T. H. M. (2011). *Bekwaam beoordeeld. Inhoud, functie en kwaliteit van competentiegerichte assessments in social work opleidingen* (Proefschrift, Universiteit Utrecht, Nederland). Retrieved from: <http://dspace.library.uu.nl/handle/1874/210297>
- Leenknecht, M., Segers, M., & Tillema, H. (2011). Assessing assessment quality: Criteria for quality assurance in design of (peer)assessment for learning – A review of research studies. *Studies in Educational Evaluation*, 37, 25-34.
- Teelen Kennismanagement, *Toetsontwikkeling in de praktijk*, Teelen BV, Wilp, 2004: p. 115.
- Tillema (2011). Assessment: inzicht in functioneren. In Kessels J., & Poell R. (Ed.), *Handboek human resource development. Organiseren van het leren (pp. 443-458)*. Retrieved from http://download.springer.com.lib.fontys.nl/static/pdf/971/bok%253A978-90-313-8565-2.pdf?auth66=1416151829_cbc1d2562a3abeea0f7f74b3bab50b5&ext=.pdf
- Van Berkel, H., Bax, A. & Joosten-ten Brinke, D. (Red.) (2014), **TOETSEN IN HET HOGER ONDERWIJS**. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Hogeschool van Amsterdam (2015). *15 Toetsvormen*, Retrieved from https://score.hva.nl/docent/15_toetsvormen/Paginas/default.aspx