



**‘De beste voorspeller
voor gedrag in de toe-
komst is gedrag in het
verleden.’ (Wernimont
& Campbell, 1968)**

De kwaliteit van de EVC-assessor

■ Henk Nelissen

H. Nelissen is onafhankelijk trainer EVC-assessoren. E-mail: hene@vigor.nl

■ Erik Kaemingk

E. Kaemingk is directeur Bureau2Go. E-mail: erik@kaemingk.org

Het afnemen van een EVC-assessment is een echt vak. Dat kan niet iedereen zo maar. Hoe kunnen we de kwaliteit van het gehele EVC-proces, en met name de kwaliteit van de assessor, objectief vaststellen en borgen? In dit artikel bespreken we een aantal professionele uitdagingen over de kwaliteit van het EVC-assessment. We focussen hierbij met name op de kwaliteit van de EVC-assessor.

'De beste voorspeller voor gedrag in de toekomst is gedrag in het verleden.' (Wernimont & Campbell, 1968). Iedereen die betrokken is bij EVC weet dit. Toch is het niet vanzelfsprekend om hiernaar te handelen. Wanneer een assessor in een interview fictieve casussen voorlegt aan een kandidaat doet hij geen onderzoek naar de competenties van de kandidaat, maar onderzoekt hij zijn opvattingen en ideeën. Het lijkt in zo'n situatie of gesproken wordt over concrete en relevante werksituaties. Toch geven zulke vragen meer informatie over het inzicht en de opvattingen van de kandidaat dan dat het een beeld geeft over wat de kandidaat ook werkelijk kan. Een interview kan dus gestructureerd opgezet zijn maar toch de plank misslaan als het gaat over voorspellende waarde (Linnenbank & Spielman-Tjoeng, 2009).

In dit artikel beschrijven we een aantal aspecten met betrekking tot de kwaliteit van het EVC-assessment. Het behandelt een aantal in het oog springende facetten die aan de actuele praktijk van de schrijvers ontleend zijn en bevestiging vinden in de observaties van het Nationaal Kenniscentrum EVC. We richten ons op twee aspecten: de kwaliteit van de assessor

en de kwaliteit van de beroepsstandaarden. We vragen ons af wat nodig is aan de kant van de assessor (met betrekking tot gespreksvoering, beoordeling en rapportagevorm) en wat nodig is aan de kant van de beschrijving van het beroepsprofiel.

Inleiding

Met behulp van EVC worden (beroeps) competenties van kandidaten vastgesteld aan de hand van een standaard. Meestal gebeurt dit in een situatie waarbij professionals een bewijs nodig hebben dat ze bekwaam zijn in het uitoefenen van een beroep. Ze beschikken niet over het vereiste diploma maar zijn wel vakbekwaam. EVC is een methode om die vakbekwaamheid aan te tonen.

EVC moet niet worden gebruikt voor een diploma-traject. Het vaststellen van iemands vakbekwaamheid is iets heel anders dan het afnemen van een examen ter verkrijging van een diploma. Al zolang er EVC in Nederland is wordt deze spanning/discrepancie gevoeld. Diplomerings vindt normaliter direct aansluitend op een leertraject plaats. Een diploma-traject toont aan dat de kandidaat voldoende heeft geleerd om gediplomeerd te kunnen

worden. Het diploma vormt het bewijs dat de kandidaat geschikt is om in een beroep te beginnen: een startbekwaamheidsbewijs. Het beheersen van het vak groeit vervolgens met de jaren. De tijdens de opleiding verkregen kennis, vaardigheden en inzichten integreren via praktijkervaring tot één geheel; dat noemen we ‘vakbekwaam’ (Kaemingk & Kempers-Warmerdam, 2020)

Een EVC-procedure vindt plaats op het moment dat iemand in de beroepspraktijk denkt te acteren op vakbekwaam of vakvolwassen niveau, en toetst dat onafhankelijk van de gevolgde leerweg. De competenties van een professional worden in een EVC-procedure getoetst aan de hand van de beroeps-/branchestandaarden of de Beroeps-Overstijgende Competenties (BOC) die zijn gebaseerd op het European Quality Framework (EQF).

Er wordt geoordeeld of de kandidaat het vak, deels of in zijn geheel, zo uitvoert dat dit voldoet aan die standaard. Daarnaast wordt getoetst of het resultaat van het werk van de kandidaat wordt aanvaard door zijn direct belanghebbenden (collega's, leiding, klanten). De kwaliteit van een EVC-procedure is de resultante van de performance van de kandidaat en de acceptatie van die performance door de professionele omgeving van de kandidaat.

Probleemstelling

Maar hoe weten we nu zeker dat een EVC-procedure adequaat wordt uitgevoerd? Wat is nodig om aan te tonen dat een waarneming of validering door de assessor overeenkomt met de objectieve indicatoren van de standaarden? Waaraan kunnen we zien of meten dat gedurende een EVC-procedure het gedrag van de kandidaat op een adequate manier is getoetst zodat het de vakbekwaamheid van de kandidaat wordt vastgelegd en daarmee toekomstig competent handelen mag worden verwacht? We dienen daarvoor de kwaliteit van het gehele EVC-proces te beheersen en met name de vakbekwaamheid van de assessor vast te stel-

len. Dat is nodig om te realiseren dat kandidaten fair worden behandeld. Enerzijds moet het streven zijn dat we alle competenties van de kandidaat zichtbaar maken, tegelijkertijd moet voorkomen worden dat er competenties aan de kandidaat worden toegedicht die hij niet heeft.

Het EVC-gesprek en de rol van de assessor

In een EVC-gesprek onderzoekt de assessor de effectiviteit van het handelen van de kandidaat in de beroepscontext op basis van concrete ervaringen van de kandidaat. De assessor bepaalt de competenties van de kandidaat in termen van (concreet waarneembaar) gedrag, het resultaat van dat gedrag en de mate waarin de belanghebbenden het gedrag en het resultaat accepteren. Concreet waarneembaar gedrag, resultaat en acceptatie als de drie componenten van een competentie (Geurts, 2004). Tegelijkertijd bepaalt de assessor het beroepsoverstijgende niveau (populair gezegd: het werk- en denkniveau) van de kandidaat.

De assessor nodigt in het EVC-gesprek de kandidaat uit om aan de hand van bijvoorbeeld casuïstiek de (beroepsmatige) gedragsaspecten, het resultaat van het beroepsmatig handelen en de acceptatie door de belanghebbenden toe te lichten en uit te diepen. Hij verzamelt doelgericht de juiste informatie en gebruikt zijn vakkennis om kandidaten uit te nodigen te reflecteren op hun eigen beroepspraktijk. De assessor maakt gebruik van een variëteit aan methoden zoals de STARR-methodiek, appreciative inquiry, het laten reflecteren op beroepsdilemma's, evaluatie van documenten uit het portfolio en de toelichting tijdens een werkplekbezoek.

Het is noodzakelijk dat de assessor de gelijkwaardigheid van de deelnemers aan het gesprek (de assessor en de kandidaat) bewerkstelligt en bewaakt volgens het model van de transactionele analyse: het vermijden van de 'boven' en de 'onder' rol en samen invulling

geven aan het gemeenschappelijke doel: het in kaart brengen van de competenties van de kandidaat. Een dergelijke aanpak bevordert de rust in een voor de kandidaat spannend proces. Voor de assessor is het balanceren: als het gaat om contact leggen met de kandidaat mag het initiatief van de assessor uitgaan. Als de assessor een afwachterende en afstandelijke houding aanneemt bestaat de kans dat de kandidaat niet alle informatie geeft die nodig is. Een onbevooroordeelde en onderzoekende houding van de kant van de assessor is een voorwaarde om te bereiken dat de kandidaat zich uitgenodigd voelt het initiatief in het gesprek te nemen. Het gesprek kent drie fasen: het verzamelen van informatie, het verkennen van het potentieel en het reflecteren op de resultaten van het gesprek (Hoeksema & van der Werf, 2016).

De keuze van het assessment-instrumentarium is belangrijk. Zo kan een criterium (of competentie) gericht interview (CGI) heel goed werken om, direct gekoppeld aan de indicatoren van de standaard, de performance en acceptatie van de kandidaat in kaart te brengen. Dat is tegelijkertijd ook de beperking van een CGI: het gevaar bestaat dat het CGI trechtert en inkadert waardoor een holistische kijk op de competenties van de kandidaat gemist wordt. Een andere, en naar ons oordeel te prefereren benadering is het op zoek gaan naar ervaringen in de ruimste zin die richting hebben gegeven aan de ontwikkeling van de kandidaat. Een (EVC-)gesprek gericht op wat de kandidaat aan kennis en ervaring in de volle breedte gedurende zijn leven en loopbaan heeft opgedaan, kan competenties aan het licht brengen die bij een CGI niet uit de verf komen. 'People with unique skills and abilities ... often don't know they are talented unless we tell them so.' (Neal, 2012).

Er zijn echter meer methoden die ingezet kunnen worden om te achterhalen wat een kandidaat kan: simulatie, discussie en debat kunnen eveneens competenties zichtbaar maken



Het vak van EVC-assessor is een vak is dat je moet leren

tijdens het EVC-gesprek. Op zoek gaan naar methodisch onderbouwing en verantwoording van professioneel gedrag in beroepssituaties kunnen de theoretische diepgang van kandidaten zichtbaar maken. Het laten reflecteren op beroepsdilemma's is een rijke bron om zicht te krijgen op zelfsturing en op bijdragen aan de ontwikkeling van het vakgebied.

Het is essentieel dat de assessor competent is om te duiden en te wegen wat er in de beroepsstandaard staat. De assessor dient daarom te beschikken over een helikopter-view over het vakgebied en het methodisch kader ervan. Een manier om de kwaliteit van de beoordeling te waarborgen is het zo veel mogelijk standaardiseren van de instrumenten en methoden die bij EVC gebruikt worden. Hoe beter de beroepsstandaard de competenties inhoudelijk en op niveau beschrijft hoe beter de kwaliteit en vergelijkbaarheid van de beoordeling. Een gestructureerde interview-

methode of praktijksimulatie levert concrete informatie op. Afhankelijk van hoe SMART de gedragsindicatoren en de niveaus ervan zijn beschreven in de standaard levert het methodisch verzamelen van informatie tijdens het EVC-procedure voldoende informatie op om te kunnen beoordelen. Datzelfde geldt voor de gebruikte technieken om informatie van en over de kandidaat te vergaren: het competentiegericht interview, het EVC-gesprek, de STARR-methode en uitgewerkte praktijksimulaties met beoordelingsschalen. Standaardisatie draagt bij aan de betrouwbaarheid van de uitkomsten.

Een EVC-gesprek kan dus gestructureerd opgezet zijn maar toch de plank mislaan als het gaat over de voorspellende waarde met betrekking tot competent handelen in de

beroepspraktijk. Wij stellen vast dat het vak van EVC-assessor een vak is dat je moet leren. Ook voor een EVC-assessor geldt dat hij moet groeien van startbekwaam naar vakbekwaam naar vakvolwassen. Om de vakvolwassenheid objectief vast te stellen is de EVC Beroepsstandaard Leerwegaafhankelijke EVC-assessor doorontwikkeld (Nationaal Kenniscentrum EVC, 2019). De vakvolwassen assessor toont aan te voldoen aan de indicatoren daarvan via een certificeringstraject en het vastleggen van het resultaat in een beroepsregister bij de Stichting Examenkamer.

Beoordelen en interpreteren aan de hand van beroeps/branchestandaarden en de BOC-standaard

De assessor relateert de informatie uit het EVC-gesprek aan objectieve maatstaven (de beroeps/branchestandaarden, de BOC en de bijbehorende indicatoren) en komt tot een beoordeling. De beoordeling dient in zichzelf logisch te zijn en naadloos aan te sluiten bij de indicatoren van de beroepsstandaard.

De kwaliteit van de beschrijving van het beroepsprofiel is van het allergrootste belang. Om de performance van de kandidaat in de beroepspraktijk objectief in beeld te brengen dienen de competentie- en niveaubeschrijvingen in de beroepsstandaard concreet en meetbaar (SMART) te zijn omschreven. De indicatoren van de huidige beroepsstandaarden zijn echter niet allemaal omschreven als in gedrag verankerde beoordelingsschalen en de 'zwaarte' van de indicatoren kunnen onderling sterk afwijken. Al te voorschrijvend gedefinieerde indicatoren kunnen ertoe leiden dat naar de 'verkeerde' manifestaties van succesvol gedrag wordt gekeken en dat kandidaten die succesvol zijn in de beroepspraktijk 'zakken' bij een EVC. Dat geldt zeker voor kandidaten die hun leerweg in de praktijk hebben gevolgd. Zij hebben in veel gevallen professioneel gedrag ontwikkeld met een hoge acceptatiegraad bij hun belanghebbenden.



Kandidaten hebben recht op vakvolwassen vakgenoten als assessoren

Een vorm van beoordeling die we in de praktijk veel tegenkomen, en waar wij geen voorstander van zijn, is het 'tellen' van de waargenomen gedragsindicatoren die genoemd worden in de beroepsstandaarden. Als bijvoorbeeld op 80% van de indicatoren een plusje gegeven kan worden, dan is daarmee de competentie als 'voldoende' vastgesteld. Wat is er mis met tellen en meten? Wat we erop tegen hebben is dat de 'zwaarte' van de indicatoren onderling sterk kunnen afwijken. Het kan voorkomen dat de 80% wel wordt gerealiseerd maar dat daar naar de opvatting van de assessor op basis van diens kennis van het beroepenveld de belangrijkste indicator niet bij zit. Hierin schuilt het gevaar dat kandidaten in de beroepspraktijk het op cruciale momenten laten afweten.

Voor een objectieve verantwoording van de resultaten van een EVC-procedure is het belangrijk dat de beoordeling van de competenties in termen van gedrag-resultaat-acceptatie in descriptieve termen worden beschreven, zonder vermenging met waardeoordelen van de assessor en in overeenstemming met de formele schrijfwijzer voor Ervaringscertificaten. Als alles is beoordeeld en de beoordeling is geschreven kan de interpretatie beginnen. Interpretieren is het betekenis geven aan de beoordeling in het kader van de vraagstelling of doelstelling van de kandidaat. Door op deze wijze afstand te creëren tussen beoordelen en interpreteren kunnen tevens ontwikkeladviezen voor de kandidaat geformuleerd worden.

Om de betrouwbaarheid van de beoordeling en de interpretatie ervan te verhogen verdient het aanbeveling om met (minimaal) twee assessoren te werken. Vakbekwame assessoren gebruiken het oordeel van hun mede-assessor om tot een afgewogen oordeel te komen. Tijdens sommige EVC-procedures wordt ook gesproken met collega's en leidinggevend. Het kan voorkomen dat kandidaten wordt gevraagd om te reflecteren op feedback van collega's. Ook hierdoor kan de betrouwbaarheid van de beoordeling belangrijk toenemen.

Een dilemma ontstaat als we ons realiseren dat EVC een methode is om leerwegaanhankelijk competenties vast te stellen die de mate van vakbekwaamheid van een kandidaat recht doen. Dat verdraagt zich slecht met een gestandaardiseerd en geprotocolleerd traject. De kans dat een competentie wordt gemist als het protocol strikt wordt gevolgd is denkbeeldig. Een competente assessor weet met dit dilemma om te gaan.

Vakvolwassen beroepsbeoefenaars als assessoren

Het toepassen en interpreteren van beroepsstandaarden vragen om inzicht en een helicopterview over het vakgebied. In principe kan iemand die bedreven is in het afnemen van een CGI en beschikt over een adequaat portfolio van de kandidaat een EVC-procedure uitvoeren en tot een beoordeling komen, mits de gedragsindicatoren eenduidig en concreet beschreven zijn. Om echter alle competenties boven tafel te krijgen en tevens samen met de kandidaat ontwikkelmogelijkheden te verkennen, dienen assessoren te beschikken over een ruim repertoire aan EVC-instrumenten, een nieuwsgierige en onderzoekende houding aan de dag leggen en een descriptieve rapportagestijl hanteren. Kandidaten hebben recht op vakvolwassen vakgenoten als assessoren die boven de materie staan en tevens hebben aangetoond competente assessoren te zijn.

Om een EVC-oordeel objectief en navolgbaar te beschrijven dienen assessoren zelf op vakvolwassen niveau te opereren. Zij moeten in staat zijn om (onafhankelijk van de beroepsstandaard) te kunnen beoordelen of de trits gedrag-resultaat-acceptatie van de kandidaat voldoende voorspelt dat de kandidaat in de toekomst professioneel gaat handelen. Pas dan kunnen ze dwars door het beroepsprofiel en de beoordelingsschalen/indicatoren heen kijken en een fair oordeel vellen in een EVC-procedure. Transparantie van het EVC-proces wordt bereikt door het inzetten van gecertificeerde assessoren; het gebruik van beroeps-

standaarden en de BOC-standaard en het volgen van de schrijfwijzer.

Conclusie

In onze ogen verdient het vak 'EVC-assessor' professionalisering. Wij stellen vast dat het vak van EVC-assessor een vak is dat je moet leren. Vooral met het oog op het grote belang van een EVC-procedure voor de loopbaanontwikkeling van de kandidaat en omdat een EVC-assessor onafhankelijk van de werkgever van de kandidaat de vakbekwaamheid van professionals vaststelt. Het Nationaal Kenniscentrum EVC heeft een beroepsstandaard voor de Leerwegonafhankelijke EVC-assessor doorontwikkeld, waarmee wordt beoogd dat assessoren hun kwaliteit garanderen door aan te tonen dat zij aan de indicatoren van deze standaard voldoen. De toegevoegde waarde voor de arbeidsmarkt is onzes inziens evident: van belang voor kandidaten, voor de participanten in de Stichting van de Arbeid (werkgevers- en werknemersorganisaties en een aantal ministeries) en voor de beroepsgroep van assessoren zelf. Een landelijk register maakt de professionalisering van EVC-assessoren zichtbaar en borgt aldus de kwaliteit van de beroepsgroep. Vakvolwassen EVC-assessoren die hebben aangetoond te voldoen aan de indicatoren van de beroepsstandaard Leerwegonafhankelijke EVC-assessor worden in dit register opgenomen. ■

Literatuur

- Geurts, J. (2004). Herontwerp hoger technisch onderwijs. Visie, aanpak, eerste resultaten en reflectie. Delft, Axis.
- Hoeksema, K. J. & Werf van der S. (2016) Sociologie voor de Praktijk. Bussum: Uitgeverij Coutinho.
- Kaemingk, E. & Kempers-Warmerdam, A. (2020). Weten hoe de hazen lopen. Examens, tijdschrift voor de toetspraktijk, 2, 35-43.
- Linnenbank, P. & Speelman-Tjoeng, I. (2009). Culturele Diversiteit en Assessment. Assen: Koninklijke Van Gorcum bv.
- Nationaal Kenniscentrum EVC (2019). Profiel EVC-assessor. <https://www.examenkamer.nl/index.php/exameninstellingen/overige/bureau2go>
- Nationaal Kenniscentrum EVC (2021). Beroeps-Overstijgende-Competentiestandaard. https://www.ervaringscertificaat.nl/resources/v1615203030/uploads/files/210101-1_Beroeps_Overstijgende_Competentiestructuur_met_standaarden_op_negen_niveaus.pdf.
- Nationaal Kenniscentrum EVC (2021). Schrijfwijzer Ervaringscertificaten. <https://www.nationaal-kenniscentrum-evc.nl/evc-professionals/images/downloads/210101-01Schrijfwijzer002.pdf>.
- Neal, M. A. (2012). Appreciative Assessment: Inquire! EdCan Network: <https://www.edcan.ca/articles/appreciative-assessment-inquire/>
- Wernimont, P. F., & Campbell, J. P. (1968). Signs, samples, and criteria. Journal of Applied Psychology, 52(5), 372-376. <https://doi.org/10.1037/h0026244>