



Een portfolio moet
een leven lang mee
kunnen gaan

De waarde van een portfolio bij een leven lang ontwikkelen

■ Klaas Hoeksema

Drs. K. J. Hoeksema is directeur EVC Centrum Vigor

E-mail: klaas@vigor.nl

■ Erik Kaemingk

E. Kaemingk is onafhankelijk adviseur leven-lang-ontwikkelen en evc en directeur Bureau2go

E-mail: info@bureau2go.eu

Recent verschenen in dit tijdschrift artikelen waar wij als auteurs bij betrokken waren. Kaemingk en Kempers-Warmerdam (2020) schreven een artikel over het verschil tussen startbekwaamheid, vakbekwaamheid en vakvolwassenheid. Ook ging het over hoe je vakvolwassenheid op de arbeidsmarkt kunt borgen. Daarin wordt een belangrijke waarde toegekend aan portfolio's om persoonlijke ontwikkeling vast te leggen. Bostanci en Hoeksema (2020) schreven in hun artikel over de noodzaak van het vier-ogenprincipe en een instrumentenmix bij EVC's (het Erkennen van Verworven Competenties). Daarin werd de bewijsvoerende kracht van portfolio's voor het aantonen van competenties of inzetbaarheid op de arbeidsmarkt juist gerelativeerd. Die ogenschijnlijk tegenstrijdige opvattingen over de inzet van portfolio's was reden om de koppen bij elkaar te steken over de vraag: Welke validerende waarde kunnen (digitale) portfolio's bieden om competentieontwikkeling te borgen en deelbaar te maken?

Achtergrond en probleemstelling

Kaemingk en Kempers-Warmerdam (2020) maakten in hun artikel een onderscheid tussen drie niveaus van bekwaamheid op de arbeidsmarkt (zie tekstkader).

Drie niveaus van bekwaamheid ***Startbekwaam (gediplomeerd, onderwijs standaard)***

Sterk vakinhoudelijk georiënteerd. Beschikt over veel componenten van kennis

op het startniveau in het vakgebied. Is gedreven om nieuwe kennis te vinden. Kent procedures binnen het vakgebied en kan deze toepassen. Hoog tempo van werken, maar zoekt nog eigen focus en efficiëntie.

Vakbekwaam (afhankelijk niveau, van zelfstandig vakman tot professionals, beroeps- en branche standaard)

Sterk op succes in het uit te voeren werk georiënteerd. Beschikt over theoretische

kennis maar beseft dat er meer kennis is en weet die te vinden. Door ervaring op de hoogte van feiten en ontwikkelingen in het vakgebied. Beschikt over inzicht waardoor verschillende kenniscomponenten, feiten en ervaringen geïntegreerd worden tot een succesvolle bijdrage aan het werkproces.

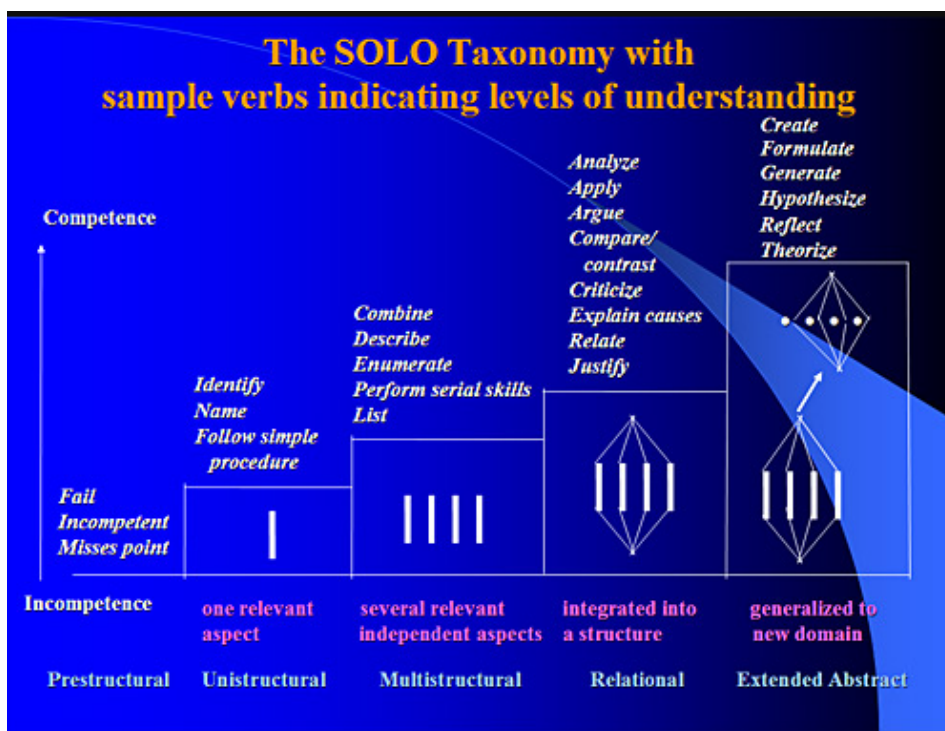
Vakvolwassen ((vak)experts, beroeps- en branchestandaard, mogelijk opgenomen in beroepsregister)

Georiënteerd op het verhogen van slaagkansen van het uit te voeren werk, dat bijdraagt aan het resultaat voor de functie, dan wel van de onderneming. Beschikt over kennis, begrip en inzicht die verder gaan dan er theoretisch en vanuit

de opleiding op het eigen niveau in het vakgebied voorhanden is. Is in staat om intuïtief met routinezaken om te gaan. Wijkt af van regels als dat de slaagkans vergroot. Doorziet het vak en is in staat om inzicht en kennis te veralgemeniseren om van daaruit een bijdrage te leveren aan het grotere geheel.

Deze niveaus zijn afgeleid van de SOLO taxonomie van Biggs en Collis (1982).

Starbekwaam wordt je door het diploma aan het eind van een opleidingstraject. Vakbekwaam en vakvolwassen wordt je door te leren in de beroepspraktijk. Deze competentieontwikkeling in de beroepspraktijk wordt vaak niet, of nauwelijks, geborgd anders dan



Figuur 1. The SOLO Taxonomy (Biggs, 2014)

via het CV of via aanvullende opleidingen. De waarde van een portfolio is dan vooral om de competentie-ontwikkeling in de praktijk te ondersteunen.

In dit artikel zullen we laten zien dat er vele soorten portfolio's zijn en portfolio's niet over één kam geschoren kunnen worden wat betreft hun validerende waarde. Daarbij is een gradatie van weinig externe validering (zelf-evaluaties) tot zeer sterke externe validering (sterke relatie met externe geaccepteerde standaarden en geborgde bewijsvoering) aan de orde. De waarde van een portfolio voor een valideringstraject verschilt daarmee evenredig.

Even terug in de tijd

Hoeksema is namens de Hogeschool van Amsterdam rond de eeuwwisseling betrokken geweest bij een project onder de naam "Duaal ICT", dat in opdracht van wat toen nog de HBO-Raad heette, een onderzoek moest doen naar de voorwaarden van een Portfolio om de wisselwerking tussen werken en leren te bevorderen. Iets wat zeker in die tijd van groot belang was, omdat opleidingen nauwelijks de ontwikkelingen in de Informatica konden volgen en werkenden gestimuleerd werden om hun studie zoveel mogelijk duaal in te richten om de innovatieve kracht van de beroepspraktijk in hun opleiding te benutten.

De belangrijkste voorwaarden die in het project aan portfolio's werden gesteld waren toentertijd:

- Een portfolio moet een leven lang mee kunnen gaan en dus onderwijsafhankelijk zijn;
- Een portfolio moet eigendom zijn van de werkende/professional en dus gekoppeld aan de beroepspraktijk;
- Een portfolio moet externe validering toelaten.

Voor Duaal ICT was dit een reden om het een "Integraal groeiportfolio" te noemen. Hierbij werd in de uitwerking gekeken naar wellicht



De buddy is verantwoordelijk voor de validering

het belangrijkste portfolio dat al een eeuw bestond, nl. het duiklogboek. Diploma's zijn belangrijk in de duiksport, omdat ze vertellen of iemand de beginselen van het duiken beheerst. Er blijkt echter niet uit of je een betrouwbare of goede duiker bent. Dat blijkt uit het duiklogboek, waarin een duiker zijn ervaringen bijhoudt. Het is dus echt een portfolio van de duiker zelf. Waar iemand duikt en wat hij doet, wordt door niets anders dan door veiligheid en materiaal voorgeschreven. De waarde van een duiklogboek zit maar voor een beperkt deel in het noteren van de ervaringen. Doorslaggevend voor de waarde is dat de beschreven activiteiten in een duiklogboek altijd door een buddy (peer) worden afgetekend. Deze zegt daarmee expliciet: ik heb dit met deze duiker gedaan en het ging veilig en betrouwbaar. De buddy is verantwoordelijk voor de validering door de boodschap aan anderen af te geven – en de verantwoordelijkheid te nemen - dat anderen veilig met deze duiker in zee kunnen.

Een duiklogboek is daarmee een voorbeeld van een portfolio dat aan de eisen voldeed die door de HBO-Raad, Duaal ICT werden gesteld.

De gangbare huidige portfolio's voldoen, voor zover wij weten, niet aan deze eisen. Externe validering maakt in de gevallen die wij kennen geen deel uit van het portfolio. Wel zien we portfolio's gevuld worden met bewijsmateriaal, al dan niet gerelateerd aan een beroepsstandaard. De beoordeling daarvan, zoals bij onze duiker door zijn buddy gebeurt, blijft vooralsnog achterwege. Naarmate er minder validering in de portfolio's zit, worden er meer eisen aan de instrumentenmix gesteld bij examinering of EVC-procedures. Omgekeerd is het ook denkbaar dat een portfolio waarin door 'an authorised body' zaken worden afgetekend tot eenvoudiger examen- en EVC-trajecten kan leiden.



Een portfolio moet ruimte geven aan validering van zowel horizontale als verticale groei

De opkomst van beroeps- en branchestandaarden

In de beroepspraktijk ontwikkelen zich functies die geen onderdeel uitmaken van bestaande onderwijsstandaarden, zoals de crebo- en croho-standaarden. Voor die functies kunnen we voor het valideren dan ook niet volstaan met onderwijsstandaarden. In toenemende mate is er behoefte aan beroeps- en branchestandaarden die rekening houden met vakbekwaamheid en vakvolwassenheid in de beroepsuitoefening. Het is dan van belang dat er ook in die standaarden gewerkt wordt met beroepscompetenties en meetbare prestatie-indicatoren die uitdrukking geven aan de mate van vakbekwaamheid. Kan iemand gekenschetst worden als startbekwaam, vakbekwaam of vakvolwassen? En daarmee dus antwoord geven op de vraag welke ontwikkeling een werkende nog kan doormaken om door te groeien naar vakbekwaam of vakvolwassenheid. In de praktijk zien we in deze tijd beroeps- of branchestandaarden om deze reden als paddenstoelen uit de grond komen. Denk aan de Schoolleiders, Jeugdzorg, Sociaal Werk, GGZ, Gehandicaptenzorg, Installatietechniek, Autobranche, Afvalbranche, Energie en ga zo maar door.

Verschillende registerberoepen kennen al het principe van herregistratie. Bij herregistratie moet je laten zien dat je aan competentieontwikkeling hebt gewerkt. Er ontstaat zo in de beroepspraktijk een permanente staat van duaal leren. In de praktijk was die er al, we leren immers tijdens het werk, 70% van de tijd die we in werk steken leren we tegelijkertijd, de overige 30% is routine. En de Raad van Organisatie Adviesbureaus (ROA) heeft aangetoond dat mensen 85% van hun competenties ontwikkelen nadat ze school verlaten hebben. Met herregistratie wordt het leren van gediplomeerd naar vakvolwassenheid expliciet gemaakt.

Startbekwaam staat voor iedereen die succesvol een beroepsopleiding of universiteit heeft

afgerond maar nog geen ervaring heeft. Voor de meeste beroepen in Nederland is een (vak) diploma een bewijs dat de beroepsopleiding met goed gevolg doorlopen is en dat de houder van het diploma in staat geacht wordt om aan zijn werkcarrière te beginnen. Vandaar startbekwaam. De geautoriseerde body voor het vaststellen van startbekwaamheid is de examencommissie van een opleidingsinstelling die deze diploma's afgeeft. Voor zij-instromers kan een EVC-deelnemer via een onderwijsinstelling startbekwaam worden verklaard. Vakbekwaam staat voor de vakman die alle ins- en outs van haar of zijn vak kent en op basis van kennis en ervaring in staat is om snel en effectief zelfstandig te werken. Vakvolwassen betekent onder andere dat je je werk door en door kent, zo goed als intuïtief werkt, collega's onder je hoede neemt, met professionele distantie naar je vak kunt kijken en zo tot innovaties komt.

In de arbeidsmarkt wordt dit senioriteit genoemd. Iets wat je op school niet kunt leren maar wat met de jaren komt voor iedereen die ervaring krijgt en positief geïnteresseerd is in zijn werk. De geautoriseerde body's voor het vaststellen van vakbekwaamheid of vakvolwassenheid zijn niet de onderwijsinstellingen maar de branche- en beroepsorganisaties die deze kwalificaties ontwikkeld hebben. In de regel legitimeren zij erkende EVC-aanbieders om de mate van vakbekwaamheid te kunnen vaststellen via de EVC-arbeidsmarktroute. Ook hier kunnen zijinstromers gebruik van maken om zich te kwalificeren voor een beroep.

Door de mate van senioriteit op basis van vakbekwaamheid respectievelijk vakvolwassenheid te definiëren kan deze indeling worden toegepast in elk vakgebied en op elk niveau door ook de beroepsoverstijgende competenties in kaart te brengen. We hebben het hier evengoed over de machinebankwerker die door ervaring intuïtief weet welke methode het best toegepast kan worden en dat in dit ene specifieke geval er van de gebruikelijke werkwijze moet worden afgeweken, als over de

topmanager die onderzoek, feiten en intuïtie combineert tot een nieuwe marktkans voor zijn organisatie. Beide zijn senior (vakvolwassen) in hun vak en in staat om startbekwame en vakbekwame collega's te coachen, zodat ook zij vakvolwassen (experts) kunnen worden. Naast de vaktechnische competenties is het een belangrijk element in de beoordeling om ook het beroepsoverstijgende competentieniveau in de validering mee te nemen. Belangrijke vraag die de assessor zichzelf moet stellen is: zie ik deze werkende op niveau 4, 5, 6 of nog een ander niveau, afhankelijk van het beroepsprofiel, werken. Het bepalen hiervan vereist van de assessor een systematische en grondige manier van werken. 'Enerzijds door zijn waarnemingen zo veel mogelijk te objectiveren in gedrag, acceptatie en resultaat. Anderzijds door met een timmermansoog holistisch te kijken naar het totale functioneren van de werkende en daarmee de inzetbaarheid te omschrijven door de vraag te beantwoorden, welke verantwoordelijkheden op welk niveau kan ik deze vakman of vakvrouw toevertrouwen. De rol van de assessor is dan analoog aan de rol van de buddy bij het duiklogboek.

Door op deze wijze systematisch de twee dimensies van competenties in kaart te brengen kan het portfolio richting geven aan de ontwikkeling in vakbekwaamheid en beroepsoverstijgend competentieniveau. Daarmee brengen we een volgende eis voor een portfolio in. Een portfolio moet ruimte geven aan validering van zowel horizontale als verticale groei zodat het iedere vorm van leven lang ontwikkelen ondersteunt. Ook het leren van mensen die hun leven lang op hetzelfde niveau functioneren, maar hun ervaring en know how in de diepte en/of breedte vergroten, wordt op die manier in kaart gebracht.

Gradaties in ontwikkeling en validering

De Europese Commissie heeft validering gedefinieerd als 'a process of confirmation by an authorised body that an individual has

acquired learning outcomes measured against a relevant standard' (Council of the EU, 2012, p. 5). Cedefop heeft in de uitwerking van guidelines for validation deze definitie verder uitgewerkt. 'Validatie gaat in de eerste plaats over het zichtbaar maken van het diverse en rijke leerproces van individuen. Dit leren vindt vaak plaats buiten het formele en non-formele onderwijs om - thuis, op de werkplek of door middel van vrijetijdsactiviteiten - en wordt vaak over het hoofd gezien en genegeerd. Validering gaat ten tweede over het toekennen van waarde aan het leren van individuen, ongeacht de context waarin dit leren plaatsvond. Het doorlopen van de validering helpt een lerende om de resultaten van niet-formeel en informeel leren te 'ruilen' voor toekomstige leer- of werkgelegenheidskansen. Het proces moet vertrouwen wekken, met name door aan te tonen dat aan de eisen van betrouwbaarheid, validiteit en kwaliteitsborging is voldaan. Met deze elementen van zichtbaarheid en waarde zal altijd rekening moeten worden gehouden bij het ontwerpen van valideringsregelingen, zij het op verschillende manieren en in verschillende combinaties' (Cedefop, 2015, p 14).

Een eenmalige vaststelling van vakbekwaamheid via een examen of een EVC-procedure, zoals nu meestal gebeurt om mensen te kwalificeren, is in het kader van loopbaanontwikkeling – en inzetbaarheidsontwikkeling niet bevredigend, omdat de ontwikkeling die mensen altijd maken er niet zichtbaar door wordt gemaakt. En dat is uiteindelijk de essentie van leven lang ontwikkelen in een dynamische werkomgeving. Het bijzondere van het duiklogboek voorbeeld, is dat dit hierin wel slaagt omdat het iedere belangrijke activiteit wordt vastgelegd en extern gevalideerd.

Op welke wijze kan een portfolio een dergelijke groei ondersteunen? Als we kijken naar soorten portfolio's kunnen we een gelaagdheid of gradatie maken van portfolio's die daarmee een oplopende validering bieden:

1. Het zelfwaarderend portfolio

Opsomming van ervaringen en eigen documenten (foto's, documenten etc.). Zie het portfolio van bijvoorbeeld een kunstenaar, fotograaf etc. Meer gericht op zelfpresentatie dan op bewijsvoering en niet per se gerelateerd aan een standaard.

2. Het referentieportfolio
Dezelfde opsomming als hierboven, gevalideerd door referenties van experts als vakgenoten, leidinggevend en andere belanghebbenden als klanten, collega's etc.
3. Het vakgerichte zelfwaarderende portfolio
Gerichte opsomming van ervaringen en documenten gerelateerd aan een beroeps- of opleidingsstandaard. Meer gericht op zelfpresentatie dan op bewijsvoering.
4. Het vakgerichte referentieportfolio
Gerichte opsomming van ervaringen en documenten gerelateerd aan een beroeps- of opleidingsstandaard, gevalideerd door referenties van vakvolwassen experts als vakgenoten, leidinggevend en andere belanghebbenden als klanten, collega's etc.
5. Het kwalificerende portfolio / beroeps-overstijgende portfolio.
Gerichte opsomming van ervaring en documenten gerelateerd aan een beroeps- of opleidingsstandaard, dan wel op een beroeps-overstijgende standaard gevalideerd door geautoriseerde experts/assessoren.

De opsomming in figuur 2 weerspiegelt een gradatie in validering van zelfwaardering naar waardering via referenties naar kwalificerend assessment.

Een voorbeeld van het zelfwaarderende portfolio is bijvoorbeeld de paskamermethodiek van House of Skills, die vooral bestaat uit verklaringen van een kandidaat zelf. De kwalificerende werking van een dergelijk portfolio is beperkt en geeft weinig garantie op werkelijke inzetbaarheid. Het kan hooguit een opstap zijn voor een valideringsprocedure.

Autorisatie	Beroepsoverstijgend portfolio	Kwalificerend portfolio
Referenties	Referentieportfolio	Vakgericht referentieportfolio
Zelfwaardering	Zelfwaarderend portfolio	Vakgericht zelfwaarderend portfolio
	Zonder vakstandaard	Met vakstandaard

Figuur 2. Gradaties in validering

Het referentieportfolio kan bijvoorbeeld een werkboekje binnen een bedrijf of instelling zijn. Mits afgetekend door experts en/of belanghebbenden geeft dit portfolio enige garantie op soorten werksituaties en opdrachten die je aan iemand kan toevertrouwen. De inhoud wordt bepaald door de werksituatie zelf. Hoewel de bewijskracht groter is, is het niet kwalificerend.

De vakverklaring waarmee bij Randstad wordt geëxperimenteerd gaat een stapje verder en hangt afhankelijk van de situatie tussen variant drie en vier in omdat hier deelkwalificaties van een beroeps- of opleidingstandaard al kader dienen. Bovendien worden de ervaringen hier door de werkgever en soms ook de werkcoach afgetekend. Daarmee krijgt de vakverklaring een sterkere bewijskracht, die directe waarde heeft als bewijskracht in een valideringsprocedure. Het gaat hier altijd om deelterreinen van een standaard en kan dus ingezet worden in werkend leren om doorontwikkeling te borgen. Uiteindelijk kunnen deze elementen in een integrale validering worden samengebracht, waarbij de totale inzetbaarheid op basis van een beroeps- en branchestandaard wordt gevalideerd.

Het hierboven beschreven duiklogboek kan gezien worden als een vakgericht referentieportfolio. De buddy, die expert is, tekent af op basis van een vooraf gedefinieerde standaard voor duiken.

Het eerdergenoemde integrale groeiportfolio van Duaal ICT is vanuit deze gelaagdheid de meest uitgebreide vorm en kwalificerend van aard. Een beroeps- of opleidingstandaard staat centraal en er is maximale borging is van de bewijsvoering betreffende de inzetbaarheid en daarmee vakbekwaamheid van een kandidaat. Dit omdat er aantoonbare ervaring is, aantoonbare waardering van resultaten en acceptatie gegarandeerd is door voor beoordeling van vakbekwaamheid geautoriseerde experts. Bij de beoordeling wordt gebruik gemaakt van bewijslast die door de kandidaat zelf wordt aangevoerd en gevalideerd door referenties van vakvolwassen experts.

In het integrale groeiportfolio zitten dus alle elementen van de hierboven genoemde portfolio's aangevuld met een assessment. Daarmee heeft het groeiportfolio twee belangrijke elementen in zich:

1. Mensen kunnen aan de hand van de beroepsstandaard hun eigen groei in kaart brengen en voor bewijsvoering laten onderbouwen met referenties van vakbekwame en vakvolwassen beroepsgenoten.
2. Het portfolio is kwalificerend omdat de vakbekwaamheid of vakvolwassenheid is aangetoond via een onafhankelijk assessment door een daarvoor geautoriseerde assessor.

Tot slot moet het eigenaarschap van het portfolio beschreven worden. In de regel worden de persoonsgegevens die gebruikt worden bij validering opgeslagen bij het valideringsinstituut. In een arbeidsmarkt waarin ontwikkeling na startbekwaamheid tot vakbekwaamheid en vakvolwassenheid gewenst is zal er ook een systeem moeten komen waarbij het beheer en eigenaarschap van de persoonlijke data verschuift van het valideringsinstituut naar het individu.

Conclusie

De toegevoegde waarde van een portfolio is groter, naarmate meer vanuit en erkende beroeps- of opleidingsstandaard wordt gewerkt en er aantoonbare validering van geautoriseerde experts is. Hierdoor is er bewijsvoering op basis van ervaringen, resultaten en acceptatie. Omgekeerd betekent het dat er meer aanvullende eisen worden gesteld aan een examen of EVC-procedure naarmate het portfolio minder aan de eisen van een integraal groeiportfolio voldoet. Je kunt dan ook zeggen dat het belang van een goede instrumentenmix in de validering belangrijker wordt naarmate de bewijskracht van een portfolio afneemt. Eisen die verder toenemen als we de gelaagdheid van startkwalificaties naar vakbekwaamheid en naar vakvolwassenheid er nog overheen leggen, omdat met die gelaagdheid de inzetbaarheidsgaranties steviger moeten zijn.

De toegevoegde waarde van een kwalificerend portfolio is dat het voldoende ruimte biedt aan een individu om zichzelf te kunnen presenteren. Daarbij kan hij referenten aanvoeren om zijn zelfwaardering te onderbouwen. Ten slotte biedt het ruimte voor een autorisatie van vakbekwaamheid en vakvolwassenheid. Het eigenaarschap van de data ligt vanzelfsprekend bij het individu.

Terugkomend op de ogenschijnlijke tegenstelling tussen Hoeksema en Kaemingk in hun eerdere artikelen kan nu gesteld worden dat beiden gelijk hebben. Hoeksema met de opvatting dat er in de portfolio's die we nu kennen te weinig aandacht wordt besteed aan geautoriseerde bewijslast. Kaemingk met de opvatting dat het portfolio de drager kan zijn van de ontwikkeling van startbekwaamheid naar vakvolwassenheid. Het artikel laat zien aan welke voorwaarden een portfolio moet voldoen om de functie te kunnen vervullen van een kwalificerend portfolio. ■

Literatuur

- Biggs, J. & Collis, K. (1982). *Evaluating the Quality of Learning: The SOLO Taxonomy*. New York: Academic Press.
- Biggs, J. (2014). SOLO taxonomy. <http://www.johnbiggs.com.au/academic/solo-taxonomy/>
- Bostanci, H. & Hoeksema, K. (2020). Het vier-ogen-principe: hoeveel assessoren zijn nodig voor betrouwbare validering? *Examens, tijdschrift voor de toetspraktijk*, 17(3), 27-33.
- Council of the European Union. (2012). Council recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning. *Official Journal of the European Union*, C 398, 22.12.2012, pp. 1-5. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PDF>
- Cedefop. (2015). *European guidelines for validating non-formal and informal learning*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 104. <http://dx.doi.org/10.2801/008370>
- Kaemingk, E. & Kempers-Warmerdam, A. (2020). Weten hoe de hazen lopen. *Examens, tijdschrift voor de toetspraktijk*, 17(02), 35-45.