

Goed beslissen over beroepsbekwaamheid in het hbo

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

Auteurs

Dominique Sluijsmans
Daan Andriessen
Sasja Sporken
Asha Dijkstra
Frank Vonk

Sluijsmans is lector Professioneel Beoordelen bij Zuyd Hogeschool, Andriessen is lector Methodologie van Praktijkgericht Onderzoek bij Hogeschool Utrecht. Sporken is onderwijskundig medewerker en hoofddocent bij de opleiding Toegepaste Psychologie van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN), Dijkstra is onderwijskundig beleidsmedewerker bij de Service Unit Onderwijs & Onderzoek van de HAN, Vonk is senior beleidsmedewerker bij de afdeling HAN Kwaliteitszorg.

Reacties op dit artikel naar: dominique.sluijsmans@zuyd.nl

Inhoud

- _ Samenvatting
- _ De functie van beoordelen tijdens het afstuderen in het hbo
- _ Een conceptueel model om afstuderen in het hbo te duiden
- _ Naar richtlijnen om het ontwerp- en beoordelingsproces van afstuderen in te richten
- _ Implicaties voor het ontwerp en gebruik van beoordelingsformulieren voor beroepsproducten
- _ Tot slot

Box 1: Modelmatige weergave van afstudeerprocessen in het hbo

Box 2: Beroepsbekwaamheid en eindkwalificaties van de opleiding Toegepaste Psychologie

Box 3: Voorbeelden van beroepsproducten in het hbo

Box 4: Beoordelingsdimensies op eindkwalificatie 1 van de opleiding Toegepaste Psychologie

Box 5: Het protocol 'Verbeteren en verantwoorden van afstuderen'

Box 6: Voorbeeld van een lege rubric

Samenvatting

Het borgen van het eindniveau is in het hbo een actueel en interessant vraagstuk. Wanneer opleidingen kunnen aantonen hoe studenten dit eindniveau binnen hun opleiding behalen, geeft dit het hbo-diploma waarde en biedt dit diploma de student een goede start van een mooie loopbaan. Er is echter ook veel vraag naar

helderheid wat afstuderen precies betekent, welke rol onderzoek daarin speelt en wat de eisen zijn die aan een goed afstudeerprogramma worden gesteld. Naar aanleiding van het rapport Vreemde ogen dwingen van de Commissie Externe Validering Examenkwaliteit (2012), heeft de Vereniging Hogescholen een expertgroep samengesteld onder voorzitterschap van Daan Andriessen om een protocol te ontwikkelen dat opleidingen helpt een verantwoord afstudeerprogramma te ontwerpen. Dit artikel presenteert de belangrijkste boodschappen uit het protocol en biedt tevens enkele richtlijnen voor het construeren van beoordelingsformulieren voor afstudeerwerkstukken. We hopen met deze bijdrage opleidingen enkele handvatten te bieden voor het (her)ontwerpen van het afstudeerprogramma en daarmee het borgen van het eindniveau.

De functie van beoordelen tijdens het afstuderen in het hbo

Jaarlijks worden in het hoger beroepsonderwijs (hbo) meer dan 60.000 diploma's uitgereikt. Deze diploma's hebben een belangrijke maatschappelijke waarde: ze zijn het bewijs dat een student na een aantal jaren intensieve opleiding optimaal is uitgerust om als jonge professional te denken en te handelen in de beroepspraktijk. Om tot de juiste beslissing te komen of een student het diploma terecht verkrijgt, dient gedurende de opleiding bewijslast over beroepsbekwaam-

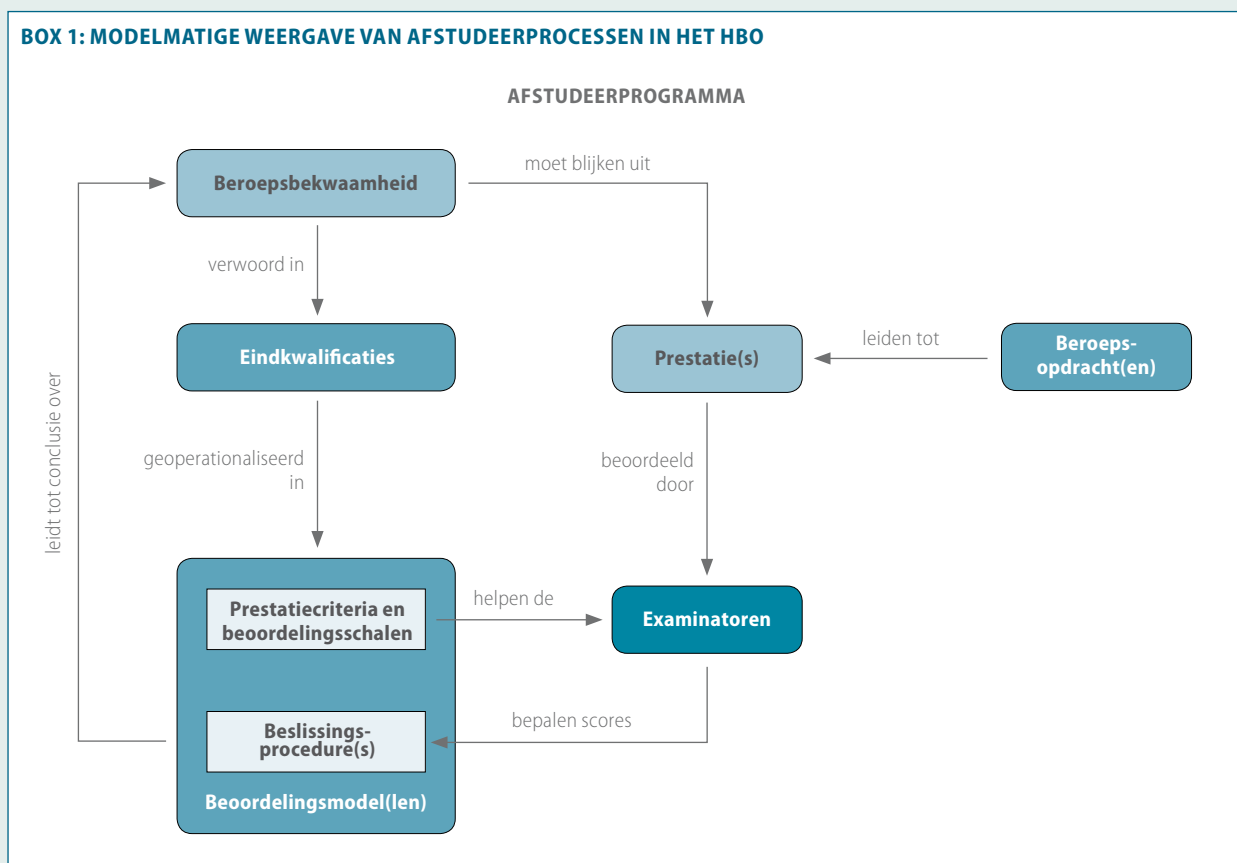
heid te worden verzameld. Vrijwel altijd is een afstudeerwerkstuk een van de belangrijkste bewijsstukken om deze bekwaamheid te demonstreren. In visitaties van opleidingen is er de laatste jaren steeds meer nadruk komen te liggen op het afstudeerwerkstuk. Visitatiepanels kijken op basis van richtvragen die door de NVAO zijn opgesteld naar deze werkstukken om het eindniveau van de opleiding te bepalen. De afgelopen tijd is er veel te doen geweest over de mate waarin het afstudeerwerkstuk de complexiteit van het professionele handelen en denken in de beroepspraktijk aantoont. Naast de vorm van het afstudeerwerkstuk is het bovendien nog maar de vraag in hoeverre één afstudeerwerkstuk voldoende bewijs levert voor beroepsbekwaamheid. In de praktijk blijkt immers dat het werken met

één eindwerkstuk kwetsbaar is, zeker als dit werkstuk een reflectie moet zijn van het onderzoekend vermogen van de student, bijvoorbeeld door het uitvoeren van een praktijkgericht onderzoek. Studenten zijn vaak onvoldoende bekend met de eisen die aan het afstudeerwerkstuk worden gesteld, zij ervaren onduidelijkheid over de onderzoeksmethodieken die dienen te worden toegepast en de wijze van beoordelen blijkt tevens een ondoorzichtig proces. Docenten ervaren gebrek aan tijd en deskundigheid (zowel inhoudelijk als procesmatig) en het zoeken naar een goede balans tussen begeleiden en overnemen als knelpunten (Kempen & Keizer, 2012). Wanneer begeleiden en beoordelen aan elkaar zijn gekoppeld, kan dat van invloed zijn op de kwaliteit van het uiteindelijke oordeel.

Buiten de gesignaleerde problemen van studenten en docenten over de kwaliteit van het afstudeerproces, zijn ook vraagtekens gezet bij de kwaliteit van afstudeerwerkstukken van studenten in uiteenlopende hbo-opleidingen. De impact hiervan was hoog en heeft tot veel onrust geleid. Affaires in het hbo hebben vele vragen opgeroepen zoals:

- Wat betekent goed afstuderen precies en hoe beoordelen we dat?
 - Op basis van welke criteria richten we het afstuderen in?
 - Hoe borgen we de relatie tussen beroepsbekwaamheid en de bewijslast die we aan studenten vragen om deze beroepsbekwaamheid te tonen?
- Het versterkte bewustzijn dat het hbo de verantwoordelijkheid draagt om verantwoorde en onbetwiste beslissingen te

BOX 1: MODELMATIGE WEERGAVE VAN AFSTUDEERPROCESSEN IN HET HBO



nemen over de beroepsbekwaamheid van studenten heeft hogescholen gestimuleerd om kritisch te kijken naar de wijze van afstuderen. Het rapport *Vreemde ogen dwingen van de Commissie externe validering examenkwaliteit (2012)* - opgesteld naar aanleiding van de discussie over afstudeerkwaliteit - heeft daar een behoorlijke impuls aan gegeven door als één van de speerpunten de kwaliteit van het beoordelen van het afstuderen te benoemen. In navolging hiervan heeft de Vereniging Hogescholen een expertgroep Protocol ingesteld met als opdracht de wenselijkheid van een protocol voor het beoordelen van (kern)werkstukken die beroepsbekwaamheid weerspiegelen te onderzoeken. Tevens is gevraagd te adviseren over de wijze waarop dit protocol tot stand dient te komen en aan welke kwaliteitseisen het dient te voldoen.

Het doel van dit artikel is de belangrijkste boodschappen van de expertgroep Protocol samen te vatten. Eerst wordt een conceptueel model en begrippenkader aangereikt om het afstudeerproces in het hbo te verhelderen. Het begrippenkader wordt geïllustreerd met voorbeelden uit de opleiding Toegepaste Psychologie van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Bij deze opleiding omvat het afstudeerproces het laatste half jaar van de opleiding. Vervolgens wordt een protocol in de vorm van twaalf vragen gepresenteerd waar een opleiding een goed antwoord op moet hebben om een goede beoordelings- en beslissingskwaliteit in het afstuderen te garanderen. Op basis hiervan worden enkele richtlijnen gegeven voor het ontwerp en gebruik van beoordelingsformulieren die nodig zijn om de geleverde prestaties in het afstudeerprogramma te kunnen beoordelen. Tot slot worden enkele kernboodschappen geformuleerd die opleidingen ter harte kunnen nemen.

Een conceptueel model om afstuderen in het hbo te duiden

Als het afstuderen in het teken staat van de beslissing over beroepsbekwaamheid van studenten, is verheldering van dit begrip van belang. De expertgroep Protocol (2014) heeft onder voorzitterschap van dr. Daan Andriessen een conceptueel kader ontwikkeld (zie box 1). Leden van deze groep zijn: Petra Manders (Saxion), Dan Greve (Hogeschool Utrecht), Peter Hermans (Cito), Linda Jakobs (Hogeschool Arnhem en Nijmegen), Lucie te Lintelo (Hogeschool van Amsterdam), Karin Neijenhuis (Hogeschool Rotterdam) en Gerard Straetmans (Saxion en Cito). Uitgangspunt in het conceptueel model is dat voor het beoordelen van beroepsbekwaamheid één keer beoordelen nooit genoeg zal zijn (Dijkstra, Van der Vleuten, & Schuwirth, 2010). Er moet sprake zijn van een afstudeerprogramma: een zorgvuldig doordacht, evenwichtig programma van beoordelingsmomenten dat informatie oplevert over het professionele denken en handelen van de student (Van der Vleuten et al., 2012). Beroepsbekwaamheid moet worden beschouwd als een 'hele taak', die niet kan worden ontrafeld in fragmentarische onderdelen (Dijkstra, 2014). Onderdelen van een afstudeerprogramma dienen dus steeds het aantonen van beroepsbekwaamheid te stimuleren. Het inrichten van een afstudeerprogramma is niet alleen een toetskundig vraagstuk maar vooral een ontwerp-vraagstuk (Van der Vleuten & Schuwirth, 2005), waarbij een goede aansluiting tussen leren, opleiden en beoordelen een essentieel uitgangspunt is (constructive alignment; Biggs, 1996). Een student zal dus een groot arrangement aan beroepsopdrachten moeten uitvoeren en een variatie aan prestaties moeten tonen om tot een valide en betrouwbare uitspraak over beroepsbekwaamheid te kunnen komen. Hierbij geldt dat het geheel meer is dan de som der delen. In het volgende wordt het conceptueel model van afstudeerprocessen in het hbo nader uitgelegd.

Het doel van het afstuderen is om vast te stellen of een student voldoende bekwaam is om adequaat te handelen in taaksituaties die representatief zijn voor de kerntaken van het beroep waarvoor wordt opgeleid. Een zorgvuldige analyse van deze kerntaken is nodig om tot een holistische visie op beroepsbekwaamheid te komen. Het is aan te bevelen deze beroepsbekwaamheid te vertalen in inspirerende beelden, vignettes of scenario's. Beroepsbekwaamheid wordt doorgaans gedefinieerd in beroepsprofielen. Deze profielen zijn gevalideerd door relevante betrokkenen zoals het werkveld en vakverenigingen. Vanuit het beroepsprofiel wordt door hogescholen gezamenlijk een opleidingsprofiel vastgesteld waarin de kennis en vaardigheden voor de startende beroepsbeoefenaar worden verwoord in termen van te realiseren eindkwalificaties. In deze eindkwalificaties worden de domeinspecifieke kennis en vaardigheden genoemd, meestal beschreven in taken, rollen, gedragingen, handelingen, dimensies, resultaten en kennisbases (Van Berkel, 2012). Wanneer deze kennis en vaardigheden worden beheerst, is sprake van professioneel vakmanschap (HBO-raad, 2009). Professioneel vakmanschap uit zich in professioneel gedrag en professioneel handelen. Naast domeinspecifieke kwalificaties zijn vijf generieke eindkwalificaties vastgelegd in de zogenaamde Dublin-descriptoren:

1. kennis en inzicht,
2. toepassen van kennis en inzicht,
3. communicatie,
4. oordeelsvorming,
5. leervaardigheden.

Ook de toenmalige HBO-raad heeft een standaard van de professionele bachelor gedefinieerd (HBO-raad, 2009). Deze standaard houdt in dat een opleiding tot hbo-bachelor er voor zorg dient te dragen dat studenten een gedegen theoretische basis verkrijgen, dat zij het onderzoekend vermogen verwerven dat hen in staat stelt om bij te kunnen dragen aan de ontwikkeling van het beroep, dat zij over voldoende

BOX 2: BEROEPSBEKWAAMHEID EN EINDKWALIFICATIES VAN DE OPLEIDING TOEGEPASTE PSYCHOLOGIE

De opleiding Toegepaste Psychologie leidt tot reflectieve Toegepaste Psychologen. De beroepsbekwame Toegepaste Psycholoog analyseert en interpreteert menselijk gedrag. Dat betekent dat de psychologische kennis en inzichten waarover de toegepaste psycholoog beschikt hem/haar onder meer in staat stellen om psychopathologische symptomen te herkennen en te onderscheiden van gezond gedrag. Daarnaast draagt hij op onderbouwde en verantwoorde wijze bij aan het effectiever maken van menselijk gedrag in verschillende contexten. Hierbij wordt waar mogelijk gebruik gemaakt van sociale technologie. De beroepsrollen waar de opleiding voor opleidt zijn gedragstrainer, psychologisch begeleider, preventiemedewerker, assessor, psychodiagnostisch medewerker, reïntegratiecoach. De uitwerking van het niveau van beroepsbekwaamheid is voor Toegepaste Psychologie als volgt:

- a. *Complexiteit van de opdracht*: De student functioneert zelfstandig en probleemstrategisch. Hij identificeert en analyseert complexe meervoudige problemen en lost deze op een onderzoeksmatige wijze op. Hij past op basis van eigen inzicht theoretische concepten toe en kan dit beargumenteren. Hij houdt bij zijn handelen en/of het ontwikkelde beroepsproduct voor een cliënt, groep of opdrachtgever rekening met de consequenties voor anderen in de keten.
- b. *Complexiteit in situationele factoren*: De vraagstelling en risicofactoren van de cliënt, de groep of de opdrachtgever zijn complex. De vraagstelling is niet direct helder en/of behandelbaar door bijvoorbeeld weerstand, meervoudige belangen, demotivatie, de klinische toestand en de invloed van het systeem. De student kan in en buiten de organisatie omgaan met verschillende belanghebbenden, verantwoordelijkheden en kan samenwerken met mogelijke andere disciplines.
- c. *Mate van zelfsturing*: Er wordt een groot appèl gedaan op de zelfstandigheid en inbreng van de student. De student stuurt zelfstandig zijn leerproces (Brouwers & Sporken-de Vries, 2012).

De eindkwalificaties zijn beschreven in het competentieprofiel van Toegepaste Psychologie (Brouwers & Sporken-de Vries, 2012). Het competentieprofiel is afgeleid van het Landelijk profiel van Toegepaste Psychologie. De vier eindkwalificaties (competenties) die integraal worden beoordeeld in het afstudeerprogramma zijn:

1. beoordelen van gedrag,
2. beïnvloeden van gedrag,
3. praktijkgericht onderzoeken,
4. professionaliseren.

professioneel vakmanschap beschikken, en tenslotte de beroepsethiek en maatschappelijke oriëntatie ontwikkelen die past bij een verantwoordelijke professional. Het concept onderzoekend vermogen zullen wij in dit artikel niet verder uitwerken. Voor een nadere definitie verwijzen we naar de openbare les van Andriessen (2014).

Om studenten te stimuleren de gewenste beroepsbekwaamheid en onderliggende eindkwalificaties te tonen en te beoordelen met de juiste beoordelingscriteria en procedure, dient een set aan beroepsopdrachten te worden ontworpen. Dat zijn professionele taken waar studenten individueel en/of met anderen actief aan wer-

ken, ook wel performance assessments genoemd (Govaerts, 2011). Een essentieel kenmerk van deze taken is dat ze de beoordelaar en de student zinvolle informatie opleveren over de mate van bekwaamheid en wat er nodig is om deze bekwaamheid verder te ontwikkelen (Sluijsmans, 2008). Beroepsopdrachten met duidelijke beoordelingscriteria als basis kunnen verschillende vormen aannemen en worden uitgevoerd in veel gevarieerde situaties (Janssen-Noordman & Van Merriënboer, 2002).

Beroepsopdrachten worden afgeleid van beroeps- en opleidingsprofielen en kunnen betrekking hebben op een actueel probleem dat zich in een professie voordoet. Omdat deze opdrachten de ruggen-

graat zijn van een afstudeerprogramma en een afspiegeling zijn van verwachte eindkwalificaties zullen deze opdrachten met de grootste zorgvuldigheid moeten worden ontworpen en gevalideerd in discussie met experts uit het werkveld (Straetmans et al., 2003). Omdat het in beschrijvingen van competenties en indicatoren nog vaak aan context ontbreekt, is het zinvol beroepsopdrachten te formuleren op basis van kritische beroepssituaties. Voorbeelden van 'controleerbare' beroepsopdrachten zijn casussen, werkveldopdrachten, simulaties of projecten. Van belang voor een afstudeerprogramma is dat deze opdrachten omvat die de complexiteit van de beroepspraktijk representeren. Voorbeelden van 'oncontroleerbare' beroepsopdrachten zijn opdrachten die niet 'a priori' kunnen worden ontworpen. Ze zijn onvoorspelbaar en kunnen van de student meer of minder zelfstandigheid, expertise en inzet vereisen. Meestal zijn dit de opdrachten die worden uitgevoerd in de stage en richten zich op het doen (Miller, 1990).

Beroepsopdrachten resulteren in prestaties oftewel beroepsproducten. Deze beroepsproducten zijn een afspiegeling van producten die ook in de beroepspraktijk zullen worden verwacht. De expertgroep Protocol hanteert voor het beroepsproduct en de bijbehorende verantwoording de term kernwerkstuk. Indien het vervaardigen van een kernwerkstuk helemaal aan het eind van de opleiding wordt gevraagd wordt dit aangemerkt als een eindwerkstuk. In box 3 worden voorbeelden van vijf typen beroepsproducten gepresenteerd in navolging van Losse (2012). Een hbo-opleiding leidt op tot een beroep dat wordt gekenmerkt door één, maximaal twee soorten beroepsproducten. Dit betreft de kernactiviteit van dat beroep. Het soort beroepsproduct bepaalt mede welke toetsvorm in het afstuderen het meest valide is voor het vaststellen van de beroepsbekwaamheid.

De opleiding Toegepaste Psychologie leidt op tot het beroepsproduct 'handeling' en het beroepsproduct 'advies'. Daarom bestaat het afstudeerprogramma van de opleiding Toegepaste Psychologie uit een combinatie van vier prestaties:

- 1) een advies, ontwerp, eindproduct of handeling gebaseerd op
 - 2) een onderzoeksverslag,
 - 3) een casustoets,
 - 4) de uitvoering van een cliëntgesprek.
- Prestatie 1 en 2 hebben betrekking op het kunnen adviseren en 3 en 4 op het kunnen handelen. Het onderzoeksverslag en het advies zijn prestaties die geleverd worden door het uitvoeren van een praktijkonderzoek. De student toont aan dat hij een psychologisch vraagstuk uit het werkveld kwantitatief en/of kwalitatief systematisch kan onderzoeken. Aan de hand van dit individueel uitgevoerde praktijkonderzoek ontwikkelt hij een duurzaam en bruikbaar adviesproduct met implementatieplan. Voorbeelden van adviesproducten zijn een aangepast behandelprotocol, een digitaal platform voor psychologische hulp, en een preventietraining ter voorkoming van burn-out (Van Overbeek, 2012). Het uitvoeren van een cliëntgesprek wordt getoetst door middel van een simulatiegesprek met een acteur. Om een zo authentiek mogelijke beroepsituatie te simuleren is de casuïstiek ontworpen door experts uit het werkveld en een opleidingskundige uit de opleiding. Ter voorbereiding op dit gesprek maakt de student een onderbouwd plan van aanpak en na afloop van het gesprek verantwoordt de student zich over gehanteerde interventies, waarmee zowel de geleverde prestatie als het proces getoetst wordt. Er is gekozen voor een simulatie om de betrouwbaarheid te kunnen borgen (de complexiteit van de opdracht is voor elke student identiek). De opleiding vindt het daarnaast noodzakelijk dat de 'body of knowledge' expliciet getoetst moet worden op het hoogste niveau en

BOX 3: VOORBEELDEN VAN BEROEPSPRODUCTEN IN HET HBO (gebaseerd op Losse, 2012)

1. Advies	2. Ontwerp	3. Eindproduct	4. Handeling	5. Onderzoek
<i>Mogelijke oplossing of een plan</i>	<i>Verbeelding van een eindproduct</i>	<i>Fysiek of digitale uitwerking van een ontwerp</i>	<i>Professioneel gedrag naar cliënt of publiek</i>	<i>Antwoorden en conclusies</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Organisatie-advies • Pedagogisch advies • Financieel advies 	<ul style="list-style-type: none"> • Bouwontwerp • Bestemmingsplan • Ondernemingsplan 	<ul style="list-style-type: none"> • Schilderij • Ict-applicatie • Apparaat • Film • Journalistieke tekst 	<ul style="list-style-type: none"> • Les geven • Voorstelling geven • Hulp verlenen • Verplegen • Therapie geven • Leiding geven • Ondernemen 	<ul style="list-style-type: none"> • Archeologisch rapport • Laboratorium rapport • Forensisch rapport

hanteert een casustoets met open vragen (Sporken-De Vries, 2013).

Na een definitie van beroepsbekwaamheid, eindkwalificaties en een keuze van beroepsproducten en prestaties, is het mogelijk beoordelingsdimensies te definiëren. Deze zijn van belang voor de formulering van beoordelingsschalen en prestatiecriteria. De beoordelingsschalen en prestatiecriteria helpen de examinator om tot een goede beslissing over de bekwaamheid van de student te komen. Om tot een juiste beoordeling te komen hebben examinatoren een beoordelingsmodel nodig dat de beoordelingsschalen en prestatiecriteria verbindt met een beslissingsprocedure dat een aantal beslissingsregels bevat. Beoordelingsmodellen dienen:

- a. valide te zijn (wordt er een deugdelijke beslissing over beroepsbekwaamheid genomen?),
- b. betrouwbaar te zijn (komen meerdere beoordelaars tot eenzelfde beoordeling?)
- c. en voor de student inzichtelijk (snapt de student de prestatiecriteria en de wijze van beoordeling?).

Bij de opleiding Toegepaste Psychologie zijn per competentie c.q. eindkwalificatie beoordelingsdimensies beschreven. In box 4 zijn deze beoordelingsdimensies weergegeven.

Voor elk op te leveren beroepsproduct (onderzoeksverslag, een inhoudelijk beroepsproduct, een casustoets en de uitvoering van een cliëntgesprek) is een beoordelingsformulier ontwikkeld met prestatiecriteria geclusterd naar competenties (eindkwalificaties). De prestatiecriteria passen bij het te beoordelen beroepsproduct en zijn afgeleid van de beoordelingsdimensies. Per prestatie criterium worden 1 tot 4 punten toegekend. Elke toets heeft eigen specifieke prestatiecriteria.

De beslissingsprocedure van de opleiding bepaalt dat elke competentie minimaal met een voldoende moet worden beoordeeld op basis van een minimaal te behalen aantal punten per competentie. Er is dus geen mogelijkheid tot compensatie. Het eindcijfer is het gemiddelde van de cijfers van twee examinatoren. Indien de afwijking van het cijfer van de examinatoren meer dan één punt afwijkt, wordt een derde examinator betrokken bij de beoordeling. Als het cijfer 5 en 6 wordt gegeven, wordt tevens een derde examinator ingeschakeld. Het eindcijfer is dan het gemiddelde cijfer van de drie examinatoren. Indien een 5 of lager wordt gehaald, moet de toets worden herkanst. Op basis van de toelichting van de examinator op het beoordelingsformulier en een inzagement, waarbij de student vragen kan stellen over de beoordeling, kan worden herkanst.

BOX 4: BEOORDELINGSDIMENSIES OP DE VIER EINDKWALIFICATIES VAN DE OPLEIDING TOEGEPASTE PSYCHOLOGIE

Beoordelen van gedrag	<ul style="list-style-type: none"> • Komt op basis van evidence-based instrumenten en psychologische modellen tot een analyse. • Maakt op basis van de psychologische analyse en kennis over testinstrumentarium een selectie. • Zet interview, observatie, en psychologische vragenlijsten en testen in om persoonlijkheidskenmerken, gedrag, attitude en stoornissen in kaart te brengen. • Formuleert (mondeling of schriftelijk) een oordeel en/of advies op basis van de psychologische analyse rekeninghoudend met verschillende belanghebbenden.
Beïnvloeden van gedrag	<ul style="list-style-type: none"> • Formuleert realistische gedragsdoelen in afstemming met de opdrachtgever, cliënt of deelnemer. • Maakt een plan van aanpak of trainingsprogramma voor het gedragsveranderingstraject. • Stemt gedrag af op de opdrachtgever, cliënt, deelnemers en neemt eventuele weerstand weg. • Hanteert verschillende psychologische interventies en gesprekstechnieken zoals gevoelsreflectie, confrontatie om gedrag doelgericht te beïnvloeden. • Zorgt voor een duurzame gedragsverandering door aandacht te hebben voor transfer. • Evalueert een ontwikkeltraject met behulp van evidence based instrumenten. • Schrijft een onderbouwd ontwikkeladvies op basis van een gedragsanalyse.
Praktijkgericht onderzoeken	<ul style="list-style-type: none"> • Verheldert en operationaliseert een psychologisch vraagstuk door middel van het analyseren van relevante bronnen en afstemming met de opdrachtgever. • Kiest of ontwerpt valide en betrouwbare onderzoeksinstrumenten, met bijbehorende analysemethoden, passend bij het te meten gedrag. • Verzamelt op systematische en methodische wijze gegevens op basis van gekozen instrumenten. • Analyseert, ordent en interpreteert verkregen data en formuleert op basis daarvan onderzoeksresultaten. • Formuleert op basis van de resultaten en relevante literatuur de conclusies en aanbevelingen voor de praktijk. • Schrijft een onderzoeksartikel op basis van het uitgevoerde onderzoek. • Ontwikkelt een beroepsproduct met implementatieplan voor de opdrachtgever als antwoord op de vraag ter verbetering van de praktijk.
Professioneel werken	<ul style="list-style-type: none"> • Werkt samen met collega's en neemt verantwoordelijkheid voor zijn eigen aandeel en het groepsproces. • Communiqueert efficiënt en doelgericht in een multidisciplinair team. • Is en stelt zich op de hoogte van wat relevante disciplines doen met de complexe vraagstelling van de cliënt, groep of opdrachtgever, om de eigen werkwijze hierop af te stemmen. • Profileert en presenteert de eigen professionele positie en visie op het beroep. • Ontwikkelt, onderhoudt en zet een relevant netwerk in om te komen tot een efficiënte werkwijze. • Speelt in op mogelijkheden en kansen in de markt en op ontwikkelingen in de professie. • Reflecteert op eigen functioneren en ontwikkeling ter verbetering van de eigen professionaliteit. • Heeft zicht op persoonlijke grenzen in attitude, leergeschiedenis, waarden en normen en weet hiermee grenzen te stellen in professioneel handelen. • Is in staat om op basis van ethische principes grenzen te bepalen in beroepsmatig handelen en bespreekt dilemma's met collega's.

Alle prestaties in het afstudeerprogramma van Toegepaste Psychologie worden beoordeeld door twee examinatoren, waarvan minimaal één onafhankelijke examiner. Alle examinatoren moeten aantoonbare onderzoeksvaardigheden en psychologische kennis hebben op master-niveau en meer dan drie jaar werkervaring hebben in een relevante beroepspraktijk. Naast docenten (interne examinatoren)

zet de opleiding lectoren en professionals (externe examinatoren) uit de beroepspraktijk in als examiner, zodat er 'vreemde ogen' betrokken zijn bij de eindbeoordeling. De opleiding verzorgt jaarlijks een verplichte training over de te volgen beoordelingsprocedures, het beoordelingsmodel, de prestatiecriteria en de manier van objectief beoordelen. Hierbij zijn alle interne en externe examinatoren aanwezig. Om de interbeoordelaarsbetrouw-

baarheid te borgen beoordeelt elke examiner voorafgaande aan elke beoordeling éénzelfde verslag/product/performance (twee keer per jaar). De beoordelingen worden met elkaar besproken om eenduidigheid en transparantie over de prestatiecriteria te creëren (kalibreersessies) (Sporken-De Vries, Brouwers, & Peeters, 2013).

Naar richtlijnen om het ontwerp- en beoordelingsproces van afstuderen in te richten

In het voorafgaande is het conceptueel model van het afstudeerproces verhelderd en geïllustreerd met voorbeelden uit de opleiding Toegepaste Psychologie van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Dit model is door de expertgroep gebruikt bij het opstellen van een landelijk protocol waarmee een opleiding haar afstudeerprogramma kan verbeteren en verantwoorden naar de buitenwereld. Het protocol bestaat uit twaalf vragen die een opleiding op een goede manier moet kunnen beantwoorden (zie box 5). Het protocol heeft drie doelen:

- 1) Duidelijkheid scheppen over terminologie en inrichting van het afstudeerproces,
- 2) een kader scheppen voor gezamenlijk leren en verbeteren,
- 3) een kader scheppen voor borging en verantwoording.

In het protocol wordt een uitgebreide toelichting gegeven op elke vraag. Het protocol maakt geen onderscheid tussen de prestaties die binnen het afstudeerprogramma worden beoordeeld: alle beoordelingen die deel uitmaken van het afstudeerprogramma dienen aan dezelfde kwaliteitsstandaarden te voldoen.

Implicaties voor het ontwerp en gebruik van beoordelingsformulieren voor beroepsproducten

Het beoordelen van complexe beroepsproducten in een afstudeerprogramma is overwegend mensenwerk. Dit betekent dat er enerzijds sprake moet zijn van een transparant en eenduidig beoordelingsformulier en anderzijds de inzet van bewaarde examinatoren. Het is dus van groot belang in de kwaliteit van examinatoren te investeren (Straetmans, 2006; Sluijsmans, 2013). De expertgroep BKE/SKE heeft dit advies onlangs geconcretiseerd in een programma van eisen waarin de leeruitkomsten waaraan examinatoren

dienen te voldoen zijn beschreven (Expertgroep BKE/SKE, 2013). Om de kwaliteit van een beoordelingsformulier voor afstudeerwerkstukken te borgen is het van belang te kijken naar de helderheid van het ontwerp en de toepasbaarheid voor beoordelaars.

Belangrijke aandachtspunten voor het ontwerp van het beoordelingsformulier zijn:

- Zorg dat het beoordelingsformulier de beroepsbekwaamheid en onderliggende eindkwalificaties representeert, dit is

bijvoorbeeld van belang voor het verhogen van de indrukvaliditeit. Veel criteria zijn vaak generiek en weinig gecontextualiseerd. Het gevaar is dat volgens deze criteria het oordeel van het beroepsproduct goed kan zijn, maar nog te weinig aan het licht brengt of de student daadwerkelijk in staat is in de context van het beroep te denken en handelen.

- Geef een formulier een formele uitstraling om transparantie te bevorderen. Dus een goed logo van de opleiding, een duidelijk kenmerk geven aan het document (voor documentbeheer en communica-

BOX 5: HET PROTOCOL 'VERBETEREN EN VERANTWOORDEN VAN AFSTUDEREN' (expertgroep Protocol, 2014)

Eindkwalificaties

1. Weerspiegelen de eindkwalificaties van de opleiding zowel de eisen vanuit het werkveld als de eisen aan het hbo-niveau?
2. Heeft de opleiding het vereiste niveau voor onderzoekend vermogen beschreven in de eindkwalificaties?
3. Toetst de opleiding alle eindkwalificaties in het afstudeerprogramma en, indien het meerdere afstudeeronderdelen betreft, is het duidelijk waar wat getoetst wordt?

Beroepsopdrachten

4. Zijn de beroepsopdrachten die studenten uitvoeren in het afstudeerprogramma geschikt voor het aantonen van de te verwerven eindkwalificaties?
5. Bewaakt de opleiding dat de complexiteit van de beroepsopdrachten voor alle studenten dezelfde is en dat er een vergelijkbare mate van zelfstandigheid van hen verwacht wordt bij de uitvoering hiervan?

Beoordeling

6. Waarborgt de opleiding dat elke examinator bekwaam is om een onderbouwd oordeel van de prestaties van studenten tot stand te brengen?
7. Bieden de gehanteerde beoordelingsmodellen voldoende garantie op een valide, betrouwbare en transparante beoordeling en zijn ze tegelijkertijd werkbaar voor examinatoren?*
8. Borgt de opleiding een gemeenschappelijke interpretatie van de beoordelingsmodellen door de examinatoren?*
9. Is de beoordelingsprocedure voor alle betrokkenen transparant en werkbaar en bevordert deze een zo betrouwbaar mogelijke beoordeling?

Randvoorwaarden

10. Zorgt de opleiding ervoor dat het afstudeerprogramma door alle betrokkenen binnen de beschikbare tijd en mogelijkheden uitgevoerd kan worden?

Verantwoording en ontwikkeling kwaliteit

11. Geeft de opleiding invulling aan het 'vreemde ogen'-principe om de kwaliteit van het afstudeerprogramma aantoonbaar te bevorderen?
12. Overlegt de opleiding bij een visitatie bewijzen die samen een transparant en representatief beeld geven van het afstudeerprogramma en het gerealiseerde eindniveau van studenten?

* In het protocol is een handreiking over het ontwikkelen van goede beoordelingsmodellen opgenomen.

** In het protocol is een handreiking over het organiseren van kalibreersessies opgenomen.

tie) en een eenduidige lay-out. Het klinkt triviaal, maar voor de 'face validity' van het instrument is het zinvol.

- Bewaak dat de complexiteit van de beroepsopdracht en de beroepsproducten overeenkomt met de verwachte complexiteit in de beroepspraktijk en dat dit te herleiden is in het formulier. Zo kan een werkstuk naar een 'bestaand' probleem eenvoudiger zijn dan een 'nieuw' probleem, of een onderzoek met veel variabelen lastiger uit te voeren dan een onderzoek met twee variabelen. Het kan zinvol zijn deze complexiteitsfactoren in kaart te brengen voor bijvoorbeeld een praktijkonderzoek.
- Beschrijf hoe het ontwerp van het beoordelingsformulier zich verhoudt tot de definitie van beroepsbekwaamheid. Wat is precies het construct dat met het formulier wordt gemeten? En hoe wordt verantwoord dat de beoordelingsschalen en prestatiecriteria dit ook daadwerkelijk meten?
- Wees transparant over zowel de beoordelingsschalen als de prestatiecriteria. Zijn de criteria dekkend genoeg voor het gedrag of product dat moet worden beoordeeld?
- Organiseer kalibreersessies waarin beoordelaars gezamenlijk de prestatiecriteria bepalen en de score die behaald moet worden voor een voldoende resultaat.
- Definieer een duidelijk beoordelingsmodel met beslisregels om de cesuur te

kunnen beargumenteren (waar ligt scheidslijn tussen voldoende en onvoldoende?). Er worden in het algemeen scores toegekend per criterium waarvan sommige criteria minimaal met een voldoende dienen te worden beoordeeld om te kunnen slagen. Een te grote spreiding in schaal is niet wenselijk, een driepunts- of vier puntsschaal heeft de voorkeur. Zijn de minimaal vereiste criteria 'knock-out'-criteria, zo ja, waarom? En wat gebeurt er als er niet aan wordt voldaan? En wat gebeurt er als niet voldoende wordt gescoord op de andere criteria?

- Maak helder wat verschillende niveaus van beoordelen betekenen. Wat is bijvoorbeeld 'goed', 'voldoende' en 'onvoldoende'? Een rubric kan hierbij een zinvol instrument zijn, mits deze goed is ontworpen. In een rubric worden de prestatiecriteria van een bepaald beroepsproduct vertaald in niveaus. Een rubric kan naast beoordelingsinstrument ook worden ingezet als begeleidingsinstrument, zodat studenten inzicht krijgen op welke aspecten nog aandacht behoeven. In box 6 staat een voorbeeld van een lege rubric.

Belangrijke aandachtspunten voor het gebruik van het beoordelingsformulier zijn:

- Zet bekwame beoordelaars in om beroepsproducten te beoordelen. De kwaliteit zit niet in het formulier, maar vooral in de kwaliteit van de gebruiker. De be-

kwaamheid van de beoordelaar wordt bepaald door deskundigheid in het te beoordelen product en deskundigheid in het beoordelen.

- Wees alert op zogenaamde beoordelaarseffecten. Voorbeelden van effecten zijn:
 - het *halo-effect* (het oordeel over een voor de beoordeling irrelevant aspect 'straalt door' naar het aspect dat men eigenlijk wil beoordelen),
 - het *signifisch effect* (verschillende beoordelaars letten bij het beoordelen op verschillende aspecten of wegen deze aspecten verschillend),
 - het *contaminatie-effect* (het oordeel is gekleurd omdat de beoordelaar met de beoordeling (ook) andere doeleinden nastreeft),
 - het *volgorde-effect* (de nawerking van voorafgaande beoordelingen van het werk van andere studenten bij het beoordelen),
 - het *persoonlijke vergelijkingseffect* (de ene beoordelaar is strenger of juist milder dan de ander of brengt meer of juist minder spreiding aan),
 - het *normverschuivingseffect* (de neiging om zich bij het beoordelen aan te passen aan het 'gemiddeld' niveau van de groep studenten), en
 - het *vermoeidheidseffect* (de hoogte van het oordeel is afhankelijk van de fysieke en psychische gesteldheid van de beoordelaar) (zie voor een volledige beschrijving Kuhlemeier, 2002).

BOX 6: VOORBEELD VAN EEN LEGE RUBRIC

	[Beschrijving beroepsbekwaamheid opleiding X]			
[Beschrijving beoordelingsdimensie]				
[Beschrijving beroepsopdracht en beroepsproduct]	Beoordelingsschaal			
	Goed	Voldoende	Onvoldoende	Zwak
[Prestatiecriterium 1]	[specificatie]	[specificatie]	[specificatie]	[specificatie]
[Prestatiecriterium 1]	[specificatie]	[specificatie]	[specificatie]	[specificatie]
[Prestatiecriterium 1]	[specificatie]	[specificatie]	[specificatie]	[specificatie]
[Prestatiecriterium n]	[specificatie]	[specificatie]	[specificatie]	[specificatie]

- Gebruik de analytische prestatiecriteria in de beoordelingsformulieren om te kalibreren en niet alleen om daadwerkelijk te beoordelen. Kalibreren is van belang om tot goede holistische oordelen te komen en voorkomt een beoordeling die een optelsom is van afzonderlijke criteria. De analytische criteria helpen om een holistisch oordeel te onderbouwen.
- Bewaak een zorgvuldig gebruik van het afgesproken beoordelingsmodel.
- Bepaal de weging tussen de eerste en tweede (en soms derde) beoordelaar. Hangt deze nog af van de kwaliteit van de feedback? Hoe wordt de feedback gecommuniceerd en hoe wordt gecheckt of deze terecht is?
- Stel instructies voor de beoordelaars op over het geven van feedback. Hebben studenten gelegenheid feedback te verwerken? Is er ook ruimte voor feedforward? Het beoordelingsformulier krijgt pas waarde als beoordelaars weten hoe ze het moeten hanteren. Het is zinvol een duidelijke handleiding te maken met voldoende voorbeelden zodat beoordelaars weten wat met elk criterium en standaard wordt bedoeld.
- Gebruik het beoordelingsformulier ook vooraf aan en tijdens de begeleiding van de studenten. Je bevordert transparantie naar de student toe en het geeft houvast in het geven van feedback. Bovendien voorkomt het dat het afstudeerwerkstuk in een te laat stadium slecht wordt beoordeeld. Onderzoek wijst ook uit dat vele feedbackrondes de prestatie verbeteren.
- Voorkom dat verschillende beoordelaars voor steeds andere fasen in het afstuderen worden ingezet (bijvoorbeeld onderzoeksplan, concept onderzoeksverslag en definitief onderzoeksverslag). Hierdoor lijkt het net of de beoordeling 'opnieuw' begint terwijl ze juist sterk met elkaar samenhangen. Om de relatie tussen de beoordelingsmomenten te behouden heeft het de voorkeur met één formulier te werken waarin het volledige afstudeerprogramma is te overzien in-

clusief de samenhang tussen de te leveren prestaties. Bovendien geeft het de mogelijkheid het formulier te gebruiken tijdens het begeleiden.

- Probeer alle stappen in de beoordelingsprocedure en de taken en rollen die ieder hierin heeft zo expliciet mogelijk te beschrijven en te communiceren.

Tot slot

In dit artikel hebben de auteurs getracht de belangrijkste boodschappen van de expertgroep Protocol samen te vatten en te illustreren aan de hand van een voorbeeld. De expertgroep heeft een conceptueel kader ontwikkeld van een aantal belangrijke bouwstenen van het afstudeerproces en de relaties daartussen. Dit kader is zeer waardevol in het verhelderen en harmoniseren van de terminologie die in het hbo rond afstuderen wordt gebruikt. Vanaf nu zou iedere opleidingen deze terminologie moeten hanteren om zo mee te werken aan het verhelderen en verantwoordwoorden van het afstuderen. Ook heeft de expertgroep twaalf vragen gepresenteerd die opleidingen houvast geeft in het vormgeven van een sterk afstudeerproces. De Algemene Vergadering van de Vereniging Hogescholen heeft 'met waardering kennisgenomen' van het protocol en uitgesproken 'dat het advies moet inspireren'. De verwachting is dat het protocol voorziet in een grote behoefte en dat vele opleidingen het vrijwillig gaan gebruiken.

Het werk van de expertgroep Protocol is in dit artikel aangevuld met enkele concrete richtlijnen voor het ontwerp en gebruik van beoordelingsformulieren voor beroepsproducten. Dit alles geeft echter nog geen kant-en-klaar recept voor gegarandeerd succes. Het is aan de opleidingen om professionele ontmoetingen te organiseren om met de inhoud van dit artikel en de volledige voorstellen van de expertgroepen Protocol en BKE/SKE aan de slag te gaan en hierop beleid te ontwikkelen. Het beantwoorden van de vragen uit

het protocol vereist een doordacht en gedragen plan op basis van een analyse van het huidige afstudeerprogramma. In dit plan kan een opleiding aangeven via welke stappen zij van plan is om tot een goed programma te komen. Dat zal vaak niet binnen één jaar lukken en dat is ook niet nodig. Het werken met het protocol is geen lineair maar een iteratief proces, waarin docenten, toetsdeskundigen en kenniskringen ieder jaar verbeterlagen maken. Zo kan een opleiding proactief en zelfverzekerd werken aan verbeteren van het afstuderen, het nemen van betere beslissingen over de beroepsbekwaamheid van studenten en het vergroten van het vertrouwen in het hbo-diploma.

Referenties

- Andriessen, D. (2014). *Praktisch relevant én methodisch grondig? Dimensies van onderzoek in het hbo*. Openbare les. Utrecht: Hogeschool Utrecht.
- Brouwers, L. A. M. & Sporken-de Vries, S. M. (2012). *Opleidingsprofiel Toegepaste Psychologie*. Nijmegen: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Instituut Sociale Studies.
- Commissie externe validering examenkwaliteit (2012). *Vreemde ogen dwingen*. Den Haag: HBO-raad.
- Dijkstra, J. (2014). *Guidelines for designing programmes of assessment*. Academisch proefschrift. Maastricht: Universiteit Maastricht.
- Dijkstra, J., Van der Vleuten, C. P. M., & Schuwirth, L. W. T. (2010). A new framework for designing programmes of assessment. *Advances in Health Science Education*, 15, 379-393.
- Expertgroep BKE/SKE (2013). *Verantwoord toetsen en beslissen in het hoger beroepsonderwijs: een voorstel voor een programma van eisen voor een basis- en seniorkwalificatie examinering (BKE/SKE)*. Den Haag: Vereniging Hogescholen.
- Expertgroep Protocol (2014). *Beoordelen is mensenwerk. Bevindingen over de wenselijkheid en mogelijkheid van een gezamenlijk protocol voor het beoordelen van (kern)werkstukken*. Den Haag: Vereniging Hogescholen.
- Govaerts, M. J. B. (2011). *Climbing the pyramid. Towards understanding performance assessment*. Maastricht: Maastricht University.
- HBO-raad (2009). *Kwaliteit als opdracht*. Den Haag: HBO-raad.

- Janssen-Noordman, A. M. B., & Van Merriënboer, J. J. G. (2002). *Innovatief onderwijs ontwerpen: Via leertaken naar complexe vaardigheden*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Kempen, P. (2012). Hbo-waardig afstuderen: hoe te regelen en te verankeren? *Th&ma*, 4, 38-43.
- Kuhlemeier, H. (2002). *Beoordelingsschalen in praktijktoetsen: hoe ontwikkel en gebruik je ze?* Gevonden op <http://toetswijzer.kennisnet.nl/html/praktijktoetsen/praktijktoetsen3.pdf>
- Losse, M. (2012). *Verbinding tussen onderzoek en onderwijs*. Amersfoort: Presentatie verzorgd tijdens de Facta conferentie, 11 december 2012.
- Miller, G. E. (1990). The assessment of clinical skills/competence/performance. *Academic Medicine*, 65, S63-S67.
- Sluijsmans, D. M. A. (2008). *Betrokken bij beoordelen*. Lectorale rede. Nijmegen: Hogeschool Arnhem en Nijmegen.
- Sluijsmans, D. M. A. (2013). *Verankerd in leren. Vijf bouwstenen voor professioneel beoordelen in het hoger beroepsonderwijs*. Lectorale rede. Heerlen: Zuyd Hogeschool.
- Sporken-de Vries, S. M. (2013). *Handleiding Afstudeertraject Toegepaste Psychologie (niveau 3)*. Nijmegen: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Instituut Sociale Studies.
- Sporken-de Vries, S. M., Brouwers, L. A. M., & Peeters, A. (2013). *Toetsbeleidsplan Toegepaste Psychologie*. Nijmegen: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Instituut Sociale Studies.
- Straetmans, G. J. J. M. (2006). *Bekwaam beoordelen en beslissen*. Lectorale rede. Deventer: Saxion Hogeschoolen.
- Straetmans, G., Sluijsmans, D. M. A., Bolhuis, B., & Van Merriënboer, J. J. G. (2003). Integratie van instructie en assessment in competentiegericht onderwijs. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 3, 171-197.
- Van Berkel, A. (2012). Kritische reflectie op competentietoetsen in het hbo. *Onderwijsinnovatie*, 2, 17-26.
- Van der Vleuten, C. P. M., & Schuwirth, L. W. T. (2005). Assessment of professional competence: from methods to programmes. *Medical Education*, 39, 309-317.
- Van der Vleuten, C. P. M., Schuwirth, L. W. T., Driessen, E. W., Dijkstra, J., Tigelaar, D., Baartman, L. K. J., Van Tartwijk, J. (2012). A model for programmatic assessment fit for purpose. *Medical Teacher*, 34, 205-214.
- Van Overbeek, M. J. (2012). *Onderzoek en Innovatie binnen de opleiding Toegepaste Psychologie. Een visie op praktijkgericht onderzoek*. Nijmegen: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Instituut Sociale Studies.