



Handboek EVC

Versie: April 2019

Voorwoord

Voor u ligt het Handboek EVC zoals opgesteld door EduDesign Caribbean. In dit handboek worden de procedures beschreven met betrekking tot het uitvoeren van EVC trajecten zoals EduDesign Caribbean deze hanteert.

De regels en procedures worden voor ieder af te nemen assessment gehanteerd, ongeacht beroep of branche waarvoor het assessment wordt uitgevoerd. Dit kunnen SBO kwalificaties zijn, maar ook branche-kwalificaties.

EduDesign Caribbean is een nieuw bedrijf dat een aantal producten van het onlangs gestopte KBB Curaçao een doorstart geeft. Een van die producten is het aanbieden van EVC trajecten en assessments. De oprichters van EduDesign Caribbean hebben bij KBB Curaçao relatief veel ervaring opgedaan in het aanbieden en uitvoeren van EVC trajecten en bijbehorende assessments.

Door middel van EVC hoopt EduDesign Caribbean een bijdrage te leveren aan de arbeidsmarktproblematiek op Curaçao en binnen Caribisch Nederland. Behalve gediplomeerde medewerkers is het vaak ook belangrijk om op basis van competenties de juiste persoon op de juiste plek te laten functioneren in organisaties. EVC kan ook daarbij een hulpmiddel zijn.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Inhoudsopgave	3
Deel 1. Algemene informatie over EVC	5
Hoofdstuk 1. EVC	5
1.1 Doelstelling EVC Trajecten	7
1.2 EVC voor medewerkers	8
1.2 EVC voor bedrijven	8
1.3 EVC voor onderwijsaanbieders	9
Hoofdstuk 2. Randvoorwaarden om EVC te kunnen aanbieden	10
2.1 Basisvoorwaarden	10
2.2 Randvoorwaarden	12
Deel 2: EVC procedures EduDesign Caribbean	13
Hoofdstuk 1. Taken en verantwoordelijkheden bij het EVC traject	13
1.1 EVC coördinatie	13
1.2 Portfoliobegeleider	13
1.3 Assessoren	14
1.3.1 Aanwijzen van assessoren	16
1.3.2 Kwaliteitsbevordering assessoren	16
Hoofdstuk 2. De opbouw van een EVC traject	18
2.1 Schematisch overzicht van EVC trajecten	18
2.2 De voorbereidende fase	20
2.2.1 Voorlichting	20
2.2.2 Intake	20
2.3 Uitvoerende fase	21
2.3.1 Portfolio samenstellen	21
2.3.2 Portfoliobeoordeling	21
2.3.3 Schriftelijke kennistoets	22
2.3.4 Criteriumgericht interview	22

2.3.5 Proeve van bekwaamheid	23
2.3.6 Toets technische aspecten van het assessment	23
2.4 Afrondende fase.....	25
2.4.1 Rapporteren	25
2.4.2 Overdragen	26
2.4.3 Evaluatie met de kandidaat	26
2.4.4 Evaluatie met assessoren, begeleiders en opdrachtgevers	26
2.4.5 Rapporteren aan overige betrokkenen.....	27
Hoofdstuk 3. Organisatorische aspecten	28
3.1 Het aanbod.....	28
3.2 Administratie.....	29
3.3 Bezwaar	29
3.3.1 Klachtenprocedure.....	29
3.4 Herkansingen	30
Bijlagen.....	32
Bijlage 1.....	32
Bijlage 2.....	32
Bijlage 3.....	32
Bijlage 4.....	32
Bijlage 5.....	32
Bijlage 6.....	32
Bijlage 7.....	32
Bijlage 1. KBB competentiemodel.....	33
Bijlage 2. Kwaliteitseisen aan bewijsstukken in het portfolio.....	34
Bijlage 3. Kwaliteitseisen die gesteld worden aan een assessor	35
Bijlage 4. Kwaliteitseisen die gesteld worden aan een portfoliobegeleider.....	41
Bijlage 5. Aandachtspunten bij het beoordelen van het portfolio	42
Bijlage 6. Aandachtspunten bij het beoordelen van een criteriumgericht interview.....	43
Bijlage 7. Aandachtspunten bij het beoordelen van de proeve van bekwaamheid	44
Bijlage 8. PDCA cyclus EduDesign Caribbean	45

Deel 1. Algemene informatie over EVC

Hoofdstuk 1. EVC

EVC is een instrument waarmee volwassen beroepsbeoefenaars kunnen aantonen aan de gestelde kwalificatie-eisen te voldoen. In principe maakt het niet uit waar iemand iets geleerd heeft, als hij op een bepaald moment maar kan aantonen dat hij aan de gestelde eisen voldoet.

Een *assessment* hoeft dan ook niet per se een instrument te zijn dat wordt ingezet als meetinstrument na afloop van een opleiding. Het assessment kan ook gebruikt worden om bij medewerkers te inventariseren wat hun *competenties* zijn en wat ontbreekt om tot diplomering of certificering te kunnen overgaan.

Door bij met name volwassen medewerkers te meten wat de aanwezige competenties zijn kan een beeld gevormd worden in welke functie de medewerker het best tot zijn recht komt, of welke taken hij het best kan uitvoeren.

Een competentie is *het vermogen van een mens om in een context kennis, vaardigheden, houding en persoonlijke kenmerken aan te wenden om in die context te kunnen functioneren*.

Naast de beroepscontext kennen we ook de maatschappelijke context.

Het KBB Curaçao heeft tijdens haar bestaan een aantal onderzoeken uitgevoerd naar de arbeidsmarkt op Curaçao. Per "domein" is er een zogenaamde quickscan gemaakt, en uit de verschillende quickscans kan geconcludeerd worden dat de werkgevers op Curaçao onafhankelijk van elkaar aangeven in hogere mate behoefte te hebben aan competente medewerkers in plaats van vaardige medewerkers.

Door het instrument EVC in te zetten kunnen de zittende medewerkers gekwalificeerd worden, waardoor aan de onderkant van de arbeidsmarkt ruimte ontstaat voor nieuwkomers op diezelfde arbeidsmarkt.

Er kan op 3 niveaus erkend worden:

- Landelijk in de vorm van een diploma
- Op brancheniveau in de vorm van branchecertificaten
- Op bedrijfsniveau in de vorm van bedrijfscertificaten

Omdat het regulier onderwijs op Curaçao is vastgelegd in *eindtermen* kunnen deelnemers aan verschillende trajecten op deelkwalificatieniveau aantonen aan deze eindtermen te voldoen. Hoewel EVC voornamelijk competenties meet is het zeer goed mogelijk om binnen de bestaande eindtermenstructuur een zelfde instrument te gebruiken die zich meer richt op kennis en vaardigheden.

Ieder mens bezit competenties. Vaak worden die actief gebruikt, soms blijven deze latent tot het moment dat ze moeten worden aangesproken.

Om competenties aan te tonen is ervaring nodig. Ervaringen kunnen worden opgedaan in uiteenlopende situaties, zoals het werk (huidig en in het verleden) maar ook hobby's en andere activiteiten.

Het meten van competenties gebeurt door middel van drie meetmomenten:

- het portfolio dat de deelnemer opstelt, bestaande uit bewijzen voor het competent zijn
- het criteriumgericht interview waarbij de deelnemer de kans krijgt zijn ervaringen toe te lichten tijdens een gesprek
- de proeve van bekwaamheid waarbij de deelnemer een authentieke taak in een authentieke context uitvoert

Soms kan er een *formatief voorwaardelijk* meetmoment vooraf gaan aan het *summatieve* assessment. Als de situatie er om vraagt kan besloten worden om, bijvoorbeeld, de benodigde kennis om vaardigheden te kunnen, en soms te mogen, uitvoeren apart te meten voordat de kandidaat zijn kennen en kunnen in de praktijk kan laten zien. Bijvoorbeeld in beroepen waarbij wettelijke of branchevereisten gelden kan besloten worden om een formatief voorwaardelijk toetsmoment in te bouwen voordat de summatieve toets kan worden afgenomen. Bijvoorbeeld voor beroepen in de beveiligingssector kan het noodzakelijk zijn om te meten of de kandidaat in voldoende mate op de hoogte is van regels, wetten en zijn bevoegdheden.

Het meten van competenties staat los van het al dan niet volgen van een leertraject. Het maakt niet uit *waar* iemand iets geleerd heeft als hij op een gegeven moment kan aantonen dat hij aan de gestelde kwalificatie-eisen voldoet. De focus ligt dus op de aanwezige competenties i.p.v. een beoordeling van het leerproces.

De erkenning van competenties gebeurt lang een vastgestelde meetlat. Voor het regulier onderwijs zijn dat de eindtermen, voor branches zoals bijvoorbeeld de beveiliging is dat een competentiegericht kwalificatiedossier.

Op andere eilanden in het Caribisch gebied kunnen ook andere standaarden gelden, zoals bijvoorbeeld CVQ's. CVQ staat voor Caribbean Vocational Qualification. Deze kwalificaties zijn competentiegericht opgesteld hoewel ze qua inhoud en indeling sterk afwijken van de in Nederland gehanteerde dossiers. Dit heeft mede te maken met een arbeidsmarkt die wezenlijk verschilt van de Nederlandse arbeidsmarkt. Zo zijn de meeste CVQ's erop gericht om mensen meer multi-functioneel op te leiden dan in Nederland en op Curaçao het geval is omdat de lokale arbeidsmarkt daarom vraagt. Ook het competentieniveau van de kandidaat is door middel van een EVC assessment te relateren aan de CVQ standaarden.

1.1 Doelstelling EVC Trajecten

Het doel van EVC is het zichtbaar maken, waarderen en erkennen van individuele competenties van werknemers. Het erkennen van verworven competenties heeft een waarde van zichzelf en draagt bij aan de employability van de werknemer. Uit EVC vloeien een ervaringscertificaat en een persoonlijk loopbaangerelateerd ontwikkeladvies voort.

Dit houdt in dat EduDesign Caribbean zich alleen bezighoudt met EVC trajecten. Desgewenst kan er samen met de kandidaat gezocht worden naar een geschikte onderwijsaanbieder voor (aanvullend) onderwijs. EduDesign Caribbean biedt zelf geen opleidingen of cursussen aan die in het verlengde liggen van de aangeboden EVC trajecten.

1.2 EVC voor medewerkers

Een EVC traject is er op gericht om te achterhalen welke competenties een beroepsbeoefenaar bezit. Formeel erkende competenties kunnen een diploma opleveren, of het traject dat naar diplomering leidt aanzienlijk verkorten. Door een EVC traject te volgen kan worden achterhaald in welke functie, of met welk takenpakket de medewerker zijn capaciteiten het best kan benutten voor het bedrijf. Dat zou kunnen leiden tot het volgen van een gespecialiseerde cursus of opleiding. Door competenties te erkennen krijgt de medewerker een erkenning voor zijn vakmanschap, iets wat motiverend werkt.

1.2 EVC voor bedrijven

De arbeidsmarkt is voortdurend in beweging. Niet alleen de inhoud van beroepen verandert, ook de eisen die gesteld worden aan beroepsbeoefenaars veranderen. Om te waarborgen dat medewerkers voldoen aan de veranderende eisen kan EVC een instrument zijn wat dat inzichtelijk maakt.

Bedrijven en ondernemingen die een inhaalslag willen maken op het gebied van kwaliteit kunnen EVC als middel inzetten om hun medewerkers te kwalificeren. Door met alleen gekwalificeerde mensen te werken zal de kwaliteit van de dienst of het product dat het bedrijf aanbiedt verhoogd worden, iets wat een voorsprong geeft op de lokale concurrentie.

Gezien de kleinschaligheid van de arbeidsmarkt op de eilanden van Caribisch Nederland, Aruba, Curaçao en Sint Maarten worden er in algemene zin bredere eisen gesteld aan beroepsbeoefenaars. In plaats van meer gespecialiseerde medewerkers is er een grotere behoefte aan breder gekwalificeerde mensen. EVC kan een instrument zijn voor werkgevers om medewerkers breder te kunnen inzetten dan waar zij voor gekwalificeerd of gediplomeerd zijn.

1.3 EVC voor onderwijsaanbieders

Het onderwijs op Curaçao en Sint Maarten is momenteel georganiseerd in eindtermen en deeltkwalificaties.

Hoewel Sint Maarten heeft aangegeven over te willen stappen op een Caribisch competentiegericht systeem gelden nog steeds de zelfde eindtermen als op Curaçao. Dit is een onderdeel van de "erfenis" van de Nederlandse Antillen.

Hoewel EVC er op gericht is om aanwezige competenties te meten kunnen de componenten "kennis" en "vaardigheden" uitstekend gemeten worden in een EVC assessment. Het staat scholen vrij om competentiegericht onderwijs aan te bieden, maar zijn ze gebonden aan het toetsen en examineren van de geldende eindtermen.

Op basis van EVC zouden scholen en onderwijsaanbieders vrijstellingen kunnen erkennen. Hierdoor gaat voor scholen een nieuwe markt open: volwassen-educatie. Scholen mogen, naast hun regulier bekostigde activiteiten, contract activiteiten aanbieden. Door EVC in te zetten als instrument kan een doelgroep bereikt worden die anders geen gebruik zou maken van het onderwijs.

Daarnaast krijgen scholen meer contact met het bedrijfsleven en de sectoren waar zij voor opleidingen. Dat kan weer als gevolg hebben dat de nieuwste ontwikkelingen, trends en innovaties uit het bedrijfsleven beschikbaar komen voor de school, die deze op haar beurt weer kan verwerken in het reguliere onderwijsaanbod.

Op de eilanden van Caribisch Nederland gelden tot nu de Nederlandse kwalificatiedossiers. Sint Maarten, Sint Eustatius en Saba hebben aangegeven deze kwalificaties los te willen laten en over te stappen op Caribische kwalificaties. Op Saba is dit inmiddels een feit. Ook voor deze kwalificaties is EVC een hulpmiddel en meetinstrument om de aanwezige competenties in kaart te kunnen brengen.

Hoofdstuk 2. Randvoorwaarden om EVC te kunnen aanbieden

Om succesvol EVC trajecten te kunnen aanbieden is het belangrijk dat aan een aantal basisvoorwaarden voldaan wordt en dat een aantal randvoorwaarden in place zijn.

EduDesign Caribbean streeft er naar om voor ieder afzonderlijk traject dezelfde voorwaarden te realiseren.

Deze worden in de onderstaande paragrafen besproken.

2.1 Basisvoorwaarden

- A. Een heldere doelstelling per traject.

Het erkennen van competenties kan meerdere doelen dienen, bijvoorbeeld het in kaart brengen van de aanwezige competenties die voor een beroep relevant zijn, het kwalificeren van medewerkers of het inzichtelijk maken of een medewerker op de juiste plek zit in een organisatie. Het is van belang dat gekeken wordt waarom men de competenties van een medewerker wil vaststellen door middel van EVC. Is EVC het aangewezen middel om het doel te bereiken?

Per project of EVC traject zal in kaart moeten worden gebracht:

- Waarom het traject wordt doorlopen
- Voor wie het traject bedoeld is
- Hoe het traject zal verlopen
- Wanneer welke stappen doorlopen worden
- Waarmee het traject zal worden uitgevoerd

- B. Bewustwording en draagvlak

Hoewel EduDesign Caribbean een onderneming is met winst als oogmerk verliest het ook zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid niet uit het oog.

Door binnen zowel de politiek als ook het bedrijfsleven en de scholen EVC bespreekbaar te maken bestaat de kans dat het draagvlak voor EVC vergroot wordt. Hoewel de Curaçaose wetgeving nog geen mogelijkheden biedt voor EVC is het streven om dit wel te realiseren.

Op de eilanden van Caribisch Nederland geldt de Nederlandse wetgeving, zij het in aangepaste vorm (de WEB BES). Die wetgeving biedt wel mogelijkheden om op deze eilanden EVC te kunnen inzetten.

In zowel de politiek op Curaçao als het bedrijfsleven in het algemeen is vaak onbekendheid over EVC. Door de juiste voorlichting aan de juiste mensen kan een deel van die onbekendheid, en de daarbij behorende vooroordelen, worden weggenomen.

- C. Vertrouwen

Het succes van een EVC traject valt of staat bij het vertrouwen van de betrokkenen in elkaar. Trajecten doen een groot beroep op de individuele inzet van betrokkenen. Bij EVC staan de capaciteiten van de deelnemer centraal. Openheid, vertrouwen en zorgvuldigheid zijn dan ook de kernwaarden waarop het traject gestoeld moet zijn. De betrokkenen moeten het vertrouwen kunnen hebben dat er zorgvuldig met gegevens en resultaten wordt omgegaan. Er moet een veilige en vertrouwde sfeer zijn waarin iedere betrokkenen optimaal kan presteren.

- D. Heldere procedures

Door duidelijke, heldere procedures te hanteren die voor iedere betrokkene inzichtelijk zijn kan een assessment transparant worden afgenomen. Het zal vooraf bij iedere betrokkene duidelijk moeten zijn wat er van hem verwacht wordt, hoe de te doorlopen stappen verlopen, en wat het resultaat per stap moet zijn (ongeacht of dit een positief resultaat voor de deelnemer oplevert).

In deel 2 van dit handboek worden de procedures die EduDesign Caribbean hanteert beschreven.

- E. EVC los van onderwijstrajecten

Een van de basisvoorwaarden voor een valide, betrouwbaar en transparant EVC traject is het loskoppelen van het onderwijs en het assessment. Op het moment dat de EVC aanbieder noch de onderwijsaanbieder een belang hebben bij de uitkomst van het traject kan het assessment zo eerlijk mogelijk verlopen. Op het moment dat scholen zelf binnenshuis EVC gaan aanbieden, of EVC aanbieders zelf onderwijstrajecten gaan aanbieden, is de objectiviteit niet meer in voldoende mate geborgd en heeft de uitslag van het assessment minder waarde voor de deelnemer.

2.2 Randvoorwaarden

- A. Commitment van bedrijven en werkgevers.

Zonder betrokkenheid van de werkgever van de kandidaat is een succesvol EVC traject moeilijker. Tenzij de kandidaat aangeeft met een kwalificatie bij een ander te willen gaan werken natuurlijk.

In een ideale situatie draagt een werkgever zorg voor een aantal randvoorwaarden in het bedrijf, zoals:

- Stimulerend personeelsbeleid
- Affiniteit en betrokkenheid met de ontwikkeling van de medewerker
- Ondersteuning op de werkvloer bij de competentieontwikkeling
- Enige deskundigheid en bekendheid met de EVC procedure die de medewerker doorloopt

- B. Deskundige beoordelaars

De EVC aanbieder, EduDesign Caribbean in dit geval, zal zorg moeten dragen voor deskundige beoordelaars. Deskundig in het beoordelen, maar ook vakdeskundig in het beroep waarvoor de procedure gestart is.

Vooralsnog maakt EduDesign Caribbean gebruik van assessoren die door het KBB Curaçao gecertificeerd zijn. Op termijn zal EduDesign Caribbean ook zelf assessoren trainen die assessments kunnen afnemen volgens de normen die EduDesign Caribbean hanteert, en die voldoen aan de Nederlandse norm.

- C. Een authentieke taak in een authentieke context.

Een van de randvoorwaarden om het assessment zo goed mogelijk te kunnen afnemen is een afname in een authentieke context. Om werkelijk te kunnen meten hoe een kandidaat in de beroepscontext functioneert in het beroep worden assessments bij voorkeur afgenomen op de werkvloer.

Het assessment zal per traject worden ontwikkeld op een manier die recht doet aan de beroepsuitoefening en de context waarin dat moet gebeuren.

Deel 2: EVC procedures EduDesign Caribbean

Hoofdstuk 1. Taken en verantwoordelijkheden bij het EVC traject

De kwaliteit van een EVC procedure is niet los te zien van de kwaliteit van de personen die bij het traject betrokken zijn.

Omdat de toetssituatie waarin competenties gemeten worden tijdens een assessment vaak subjectiever zijn dan in bijvoorbeeld een schoolsituatie zullen er een aantal zaken geborgd moeten zijn voordat het traject kan starten.

1.1 EVC coördinatie

De coördinatie van de verschillende trajecten is in handen van EduDesign Caribbean. Binnen EduDesign Caribbean is Hayo Vink verantwoordelijk voor de coördinatie voor wat betreft het ontwikkelen, vormgeven, aansturen en uitvoeren van de trajecten.

Sugeidy Windster is verantwoordelijk voor het uitdragen van het EVC gedachtegoed (de communicatie) en de praktische afhandeling van zaken zoals het up to date hebben van informatie, het praktisch voorbereiden van de uitvoering en het inhoudelijk mee-ontwikkelen van trajecten.

Binnen organisaties die met EVC werken of dat willen gaan doen is het ook aan te bevelen een EVC coördinator aan te stellen die namens het bedrijf met EduDesign Caribbean communiceert en afstemt. Samen met EduDesign Caribbean kunnen afspraken gemaakt worden hoe het traject in het bedrijf verloopt, en aan welke zaken gedacht moet worden bij het uitvoeren van een EVC traject.

Hoe het traject ook verloopt, en wie daar ook bij betrokken zijn, EduDesign Caribbean is eindverantwoordelijk voor het proces en de afsluitende rapportages.

1.2 Portfoliobegeleider

Bij portfoliobegeleiding gaat het om het begeleiden van de kandidaat bij het invullen en compleet maken van het portfolio.

Tevens hoort hierbij het ondersteunen van de kandidaat om zoveel mogelijk relevante en authentiek bewijsmateriaal te verzamelen.

De portfoliobegeleider adviseert de deelnemer of het zinvol is om via een EVC-procedure bepaalde competenties erkend te krijgen. In overleg met de kandidaat wordt vastgelegd op welke ervaringen hij of zij voort wil bouwen.

Portfoliobegeleiding hoeft niet beperkt te blijven tot het EVC-traject. Het opbouwen van en onderhouden van een portfolio kan ook een reguliere activiteit zijn binnen personeelszorg en competentieontwikkeling. Er worden dan gaandeweg de beroepsuitoefening bewijzen verzameld zonder deze direct te toetsen aan een bepaalde standaard. Het portfolio kan in dat geval dienen als aanvulling op het Curriculum Vitae of als hulpmiddel bij functioneringsgesprekken.

Bij portfoliobegeleiding staat individuele inhoudelijke ondersteuning centraal. De portfoliobegeleiding kan uitgevoerd worden door EduDesign Caribbean, maar ook door een functionaris in de organisatie.

Degene die kandidaten begeleidt bij de portfolio beoordeelt de kandidaat niet, dat is de taak van de assessor. Portfoliobegeleiding en beoordeling van competenties zijn twee gescheiden trajecten, om de beoordeling zo zuiver mogelijk te laten verlopen.

Desgewenst kan EduDesign Caribbean een training verzorgen in het begeleiden van kandidaten bij het samenstellen van het portfolio.

Met betrokken portfoliobegeleiders wordt na afloop van het traject geëvalueerd. Dit gebeurt aan de hand van een checklist. De evaluatie met de portfoliobegeleiders gaat voornamelijk over de procesmatige kant van het traject.

1.3 Assessoren

Na de fase waarin de deelnemer zijn portfolio heeft gevuld, volgt de fase waarin moet worden onderzocht en vastgesteld in hoeverre de competenties die nodig zijn voor het behalen van een diploma of certificaat daadwerkelijk aanwezig zijn bij de deelnemer.

Hiervoor moet het portfolio worden “gewogen” en waar nodig moet extra informatie worden achterhaald door middel van een criteriumgericht interview en/of proeve van bekwaamheid. Op basis van deze observaties moet er een oordeel worden gevormd.

De assessor is degene die observeert en de beoordeling uitvoert. Het is van belang dat er zowel sprake is van materiedeskundigheid als procesdeskundigheid ten aanzien van het assessment.

Dat is een van de redenen waarom het de voorkeur heeft om met twee assessoren te werken, waarbij één assessor vooral materiedeskundig is en de ander vooral procesdeskundig. Beide assessoren moeten overigens wel kennis en vaardigheden hebben met betrekking tot zowel de materie als het EVC-traject en beoordelen.

Het belang van objectiviteit is erg groot. Men kan immers een erkend certificaat of erkend diploma behalen. Als blijkt dat diploma's of certificaten worden toegekend op basis van lagere eisen dan eigenlijk hoort, vermindert het certificaat of diploma sterk in waarde. Assessoren werken daarom altijd binnen het kader van het Onderwijs en Examen Reglement (OER) van de certificerende instantie, of met taak- en functieomschrijvingen indien certificering een branche- of bedrijfscertificaat betreft.

Belangrijke capaciteiten waarover een assessor van EduDesign Caribbean dient te beschikken, zijn:

- Materiedeskundigheid: de assessor moet kunnen beoordelen of de deelnemer de verschillende aspecten van zijn vakgebied goed beheerst.
- Deskundigheid ten aanzien van beoordelen: de assessor moet in staat zijn om het juiste instrumentarium in te zetten. Het instrumentarium moet afgestemd zijn op de specifieke situatie waarin het wordt toegepast. Naast het gebruik van de juiste instrumenten, moet het observeren en beoordelen op de juiste manier gebeuren. Het is van belang dat de assessor weet welke factoren invloed hebben op de beoordeling en hoe hier zo zuiver mogelijk mee om moet worden gegaan.

Assessoren dienen door middel van een gedegen training bovenstaande capaciteiten te ontwikkelen. Ook is het belangrijk dat de assessor door middel van intervisie en bijscholing, zijn of haar beoordelingscapaciteiten blijft aanscherpen. Dit is van groot belang voor de kwaliteit van de beoordeling van deelnemers in EVC-procedures.

In eerste instantie maakt EduDesign Caribbean gebruik van de door KBB Curaçao gecertificeerde assessoren. Mocht blijken dat dit bestand niet voldoende assessoren kent, of dat er assessoren nodig zijn in andere vakgebieden, dan kan EduDesign Caribbean besluiten om assessoren zelf te trainen.

1.3.1 Aanwijzen van assessoren

Het is van het grootste belang dat de assessor onafhankelijk en objectief kan beoordelen. Dat betekent dat er geen enkele band mag zijn tussen de assessor en de kandidaat. Niet in de relationele sfeer, iet in de familiale sfeer, en geen arbeidsrelatie. Per traject worden mogelijke assessoren geïnformeerd over de kandidaat die het assessment zal doorlopen. Zowel assessor als kandidaat wordt gevraagd te verklaren dat er geen onderlinge relatie is. Mocht blijken dat dit wel het geval is, dan zal EduDesign Caribbean onmiddellijk een andere assessor aanstellen. In de overeenkomst met de assessor is ook opgenomen dat er geen band is tussen hem en de kandidaat, en dat de overeenkomst vervalt als blijkt dat er wel een band is tussen kandidaat en assessor.

1.3.2 Kwaliteitsbevordering assessoren

Jaarlijks worden assessoren uitgenodigd voor een bijeenkomst waarbij de nieuwste ontwikkelingen in de EVC materie, maar ook de ontwikkelingen in het desbetreffende onderwijs worden besproken. Daarnaast wordt er ruimte gemaakt voor uitwisseling tussen assessoren aangaande de beroepsinhoud en de veranderingen daarin.

EduDesign Caribbean registreert de aanwezigheid van de assessoren. Assessoren die 2 bijeenkomsten in 5 jaar missen worden niet meer ingezet als assessor.

Assessoren worden eens per 3 jaar uitgenodigd om een assessment in een ander werkveld dan zijn eigen bij te wonen als toeschouwer. Na dit assessment zal ook met de toehoorder worden geëvalueerd over het proces en de doorlopen stappen.

Daarnaast wordt de assessoren verzocht om als zij zich d.m.v. een cursus of training verder bekwaamd hebben in het beroep, het bewijs hiervan door te geven aan EduDesign Caribbean.

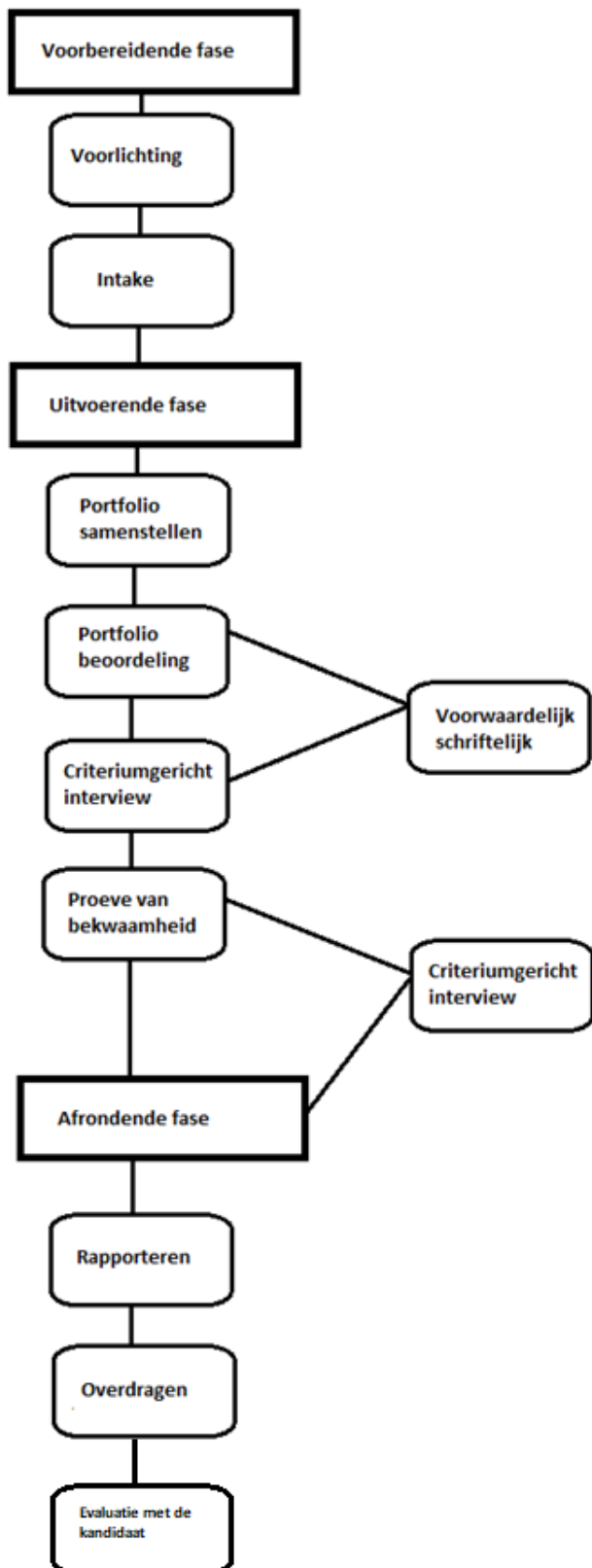
Hoofdstuk 2. De opbouw van een EVC traject

Een EVC-traject bestaat uit meerdere stappen. Hierbij is het van belang aandacht te besteden aan zowel het correct toepassen van het EVC-instrumentarium als aan het voor-en na traject van de EVC-procedure. EVC kan immers onderdeel zijn van competentie management binnen het bedrijf, of daar juist een startpunt voor vormen. Het kan op een individu zijn gericht of op de employability van een groep medewerkers. De context van een EVC-traject heeft invloed op de invulling van dit traject.

Binnen dit handboek wordt een EVC-traject opgevat als het geheel aan activiteiten vanaf het moment dat een bedrijf onderzoekt of het met EVC aan de slag wil gaan tot en met de evaluatie en rapportage van het EVC-traject.

2.1 Schematisch overzicht van EVC trajecten

De stappen in het schema op de volgende bladzijde concentreren zich op een individuele procedure. Hoewel in het schema een vrij gangbaar verloop van een EVC-traject wordt geschetst, kan het zo zijn dat specifieke situaties vragen om een aangepaste aanpak. Voor de duidelijkheid is een scherp onderscheid gemaakt tussen de verschillende stappen, afhankelijk van de situatie kunnen stappen elkaar ook overlappen of parallel lopen. Onder het schema wordt kort verklaard wat de activiteiten inhouden en wie erbij betrokken zijn.



2.2 De voorbereidende fase

2.2.1 Voorlichting

De voorlichting aan kandidaten, maar ook aan hun werkgevers en andere betrokkenen is van wezenlijk belang voor het slagen van het EVC traject.

Voor wat betreft de voorlichting worden folders ontwikkeld en zal er aandacht worden besteed op de website aan de mogelijkheden.

Hierdoor zal de bekendheid met, en het draagvlak voor EVC vergroot moeten worden.

Voorlichting kan ook gegeven worden in een persoonlijk gesprek. Tijdens het voorlichtingsgesprek wordt vooral de nadruk gelegd op de haalbaarheid van het traject. Is het traject haalbaar voor de kandidaat, maar is het binnen het bedrijf ook mogelijk dat het traject kan worden uitgevoerd? Ook de kosten die met het traject gemoeid zijn worden toegelicht, net als de consequenties voor de kandidaat en het bedrijf als een EVC traject ingezet wordt.

De doelstellingen van een EVC traject voor alle partijen moet duidelijk zijn. Gaat het om een kwalificerende beoordeling, of juist om te inventariseren op basis van competenties welke functie in een bedrijf het meest geschikt lijkt?

2.2.2 Intake

De intake vindt plaats door middel van een persoonlijk gesprek. De deelnemer heeft voor het intakegesprek het aanmeldingsformulier naar EduDesign Caribbean gestuurd.

Tijdens het intake gesprek ligt de nadruk op de motivatie van de kandidaat. De kandidaat moet zelf het traject willen doorlopen. Als dat niet het geval is wordt geadviseerd om het traject niet te doen.

Alle stappen van het te volgen traject worden besproken, indien mogelijk een individuele tijdsplanning worden opgesteld, en afspraken gemaakt.

Op basis van de intake wordt een quickscan gehouden om de haalbaarheid van het traject te bepalen.

De gegevens van de deelnemer worden in de EVC administratie bewaard. Binnen een week na het intakegesprek zal gestart worden met de uitvoering van het traject als gebleken is dat er een reële kans op succes is.

2.3 Uitvoerende fase

2.3.1 Portfolio samenstellen

De kandidaat zal zelf zijn portfolio moeten samenstellen. Hierbij kan hij hulp krijgen van een portfoliobegeleider. Dat kan iemand van EduDesign Caribbean zijn, maar kan ook iemand zijn waar de kandidaat dagelijks mee samenwerkt.

De deelnemer verzamelt zo veel mogelijk bewijzen van zijn competenties. Hiervoor krijgt hij een portfolioformat van EduDesign Caribbean. Hij is zelf verantwoordelijk voor het inleveren van het portfolio. De portfoliobegeleider helpt de kandidaat bij het samenstellen en bereid hem voor op het assessment. De portfoliobegeleider geeft feedback op de geleverde bewijsstukken, en stuurt de kandidaat in de juiste richting voor andere bewijsstukken.

Als de kandidaat van mening is dat zijn portfolio goed genoeg is om te kunnen laten beoordelen draagt hij het over aan de assessor.

2.3.2 Portfoliobeoordeling

Ten minste 2 assessoren die zijn aangewezen door EduDesign Caribbean beoordelen het portfolio van de deelnemer. De assessoren zijn deskundig in het beoordelen en deskundig in het vakgebied.

Tijdens de portfoliobeoordeling wordt gezocht naar voldoende bewijs van competent zijn.

De assessoren gebruiken het portfolio als basis voor het criteriumgericht interview.

De assessoren controleren de bewijsstukken op de kwaliteitseisen:

- actueel
- authentiek
- relevant
- kwantiteit
- voldoende variatie

Voor formele bewijsstukken geldt dat de bewijsstukken geaccepteerd worden als er GEEN nieuwere versie bestaat (een HAVO diploma is en blijft een HAVO diploma, maar een MS DOS certificaat is achterhaald), voor informele bewijsstukken geldt dat deze zo recent mogelijk moeten zijn, doch niet ouder dan 6 maanden.

2.3.3 Schriftelijke kennistoets

Bij bepaalde kwalificaties kan het voorkomen dat de kennis geïsoleerd getoetst moet worden voordat er over gegaan kan worden tot het interview en/of de proeve van bekwaamheid.

Dit betreft dan kennis die niet altijd op een andere manier gemeten kan worden, maar waarvan het wel essentieel is dat deze wordt aangetoond. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan beroepen in de beveiligingssector. De kandidaat zal in dat geval moeten aantonen dat hij volledig op de hoogte is van zijn bevoegdheden, wat noodweer is en wanneer dat kan worden toegepast, en welke hulpdiensten er kunnen worden ingeschakeld.

Als er een kennistoets wordt opgesteld bestaat deze uit:

- Toetsmatrijs
- Voorblad met informatie en instructie voor de kandidaat
- De items
- Beoordelaarinstructie
- Antwoord- en beoordelingsmodel

De kennistoets voldoet aan de toetstechnische eisen die gesteld zijn door het ETE op Curaçao.

De schriftelijke kennis toet is, als die wordt afgenomen, een formatief voorwaardelijk toetsmoment. De uitslag van de toets is bepalend of de deelnemer door mag met de volgende stappen in het assessment. Bij een onvoldoende voor de kennistoets zal de kandidaat een herkansing mogen doen voordat hij verder gaat met het assessment.

2.3.4 Criteriumgericht interview

Het doel van het CGI is het nader onderzoeken of de ervaringen die in het portfolio zijn opgenomen ook kwalitatief goed genoeg zijn. Aan de hand van een vooraf opgestelde vragenlijst krijgt de kandidaat de kans om zijn ervaringen toe te lichten.

Het interview wordt altijd beoordeeld door ten minste 2 assessoren die bij het gesprek aanwezig zijn.

Na afloop van het interview zal worden bepaald of de kandidaat competenties heeft aangetoond of dat hij aan andere gestelde doelen heeft voldaan (functie-eisen, eindtermen).

Mocht de doelstelling zijn dat de kandidaat een andere beoordeling wil dan een kwalificerende, bijvoorbeeld een advies over opleiding of werk, dan zal het gesprek anders verlopen en worden de talenten en sterke punten van de kandidaat besproken.

Er kan ook besloten worden om een criteriumgericht interview te houden direct na afloop van de proeve van bekwaamheid. In dat geval vragen de assessoren uitleg over gedrag dat is waargenomen tijdens de proeve.

2.3.5 Proeve van bekwaamheid

Tijdens dit toetsmoment heeft de kandidaat de mogelijkheid om in een authentieke situatie te laten zien hoe hij in de praktijk functioneert als beroepsbeoefenaar.

Tijdens iedere proeve van bekwaamheid wordt een authentieke taak in een authentieke situatie uitgevoerd.

De proeve van bekwaamheid kan over verschillende dagen uitgevoerd worden, zowel in een gecontroleerde omgeving als op de werkplek.

De opdrachten zijn vooraf op papier vastgelegd, evenals de beoordelingsaspecten en beoordelingscriteria. De criteria omschrijven concreet, meetbaar gedrag dat de deelnemer moet tonen. Er wordt bij voorkeur uitgegaan van een dichotome scoring in plaats van een polytome scoring.

Bij het bepalen van de cesuur wordt uitgegaan van het gegeven dat de deelnemer ten minste 80% van de werkprocessen in het corresponderende kwalificatiedossier aantoonst.

2.3.6 Toets technische aspecten van het assessment

Het assessment bestaat uit ten minste 2 *formatief voorwaardelijke* toetsen en 1 *summatieve* toets.

Het portfolio, de eventuele schriftelijke toets en het interview zijn voorwaarden waaraan de kandidaat voldaan moet hebben om aan de proeve van bekwaamheid te mogen deelnemen. De uitslag van de proeve kan niet beïnvloed worden door de resultaten die behaald zijn bij de formatief voorwaardelijke toetsen. Er kan dus GEEN compensatie plaatsvinden van verschillende onderdelen.

Ieder afzonderlijk onderdeel van het assessment, formatief voorwaardelijk of summatief, voldoet aan de kwaliteitseisen die aan toetsen in het algemeen gesteld worden:

- Valide, meet de toets wat het beoogt te meten?
- Betrouwbaar, is het resultaat reproduceerbaar?
- Transparant, weten alle betrokkenen wat er van hen verwacht wordt?

Ieder onderdeel van het assessment wordt opgesteld volgens de kwaliteitseisen die aan toetsen gesteld worden op Curaçao.

Dat betekent dat iedere toets bestaat uit:

- Een toetsmatrijs met daarin aangegeven hoe zwaar ieder werkproces (of eindterm) weegt in de toets
- Een instructie voor de kandidaat voor afname
- Een voorblad met daarop de noodzakelijke informatie voor de kandidaat (datum, aantal opdrachten, maximale score, cesuur, en dergelijke)
- Een blad met opgaven/opdrachten, per opgave/opdracht is aangegeven wat de maximale score is die daarvoor behaald kan worden (gebaseerd op de toetsmatrijs)
- Een beoordelaarinstructie
- Een antwoordmodel/correctiemodel/scorelijst met aangegeven wat de prestatie is voor het maximaal aantal punten, maar ook aangegeven wat de kandidaat scoort voor een deel van de prestatie
- Een cesuurbepaling, de grens tussen voldoende en onvoldoende

Iedere toets wordt beoordeeld door ten minste 2 onafhankelijke assessoren. De combinatie die gezocht wordt is een assessor die meer affiniteit heeft met het onderwijsprogramma, de eindtermen en/of competenties, en een assessor die meer affiniteit heeft met het beroep/werkveld waarvoor het assessment wordt afgelegd. Beide assessoren dienen gekwalificeerd te zijn om EVC assessments af te nemen.

2.4 Afrondende fase

2.4.1 Rapporteren

Als EVC aanbieder rapporteert EduDesign Caribbean over de verrichtingen van de kandidaat tijdens de verschillende onderdelen van het assessment.

In de rapportage is omschreven hoe het oordeel tot stand is gekomen, wat de resultaten waren van de verrichtingen, en een advies m.b.t. certificeren/diplomeren of aanvullend onderwijs.

Per kwalificatie/traject wordt een ander format opgesteld in overleg met de opdrachtgever. Dat kan zijn een school of een brancheorganisatie. De opdrachtgever of belanghebbenden wordt geadviseerd over het wel of niet kwalificeren.

Hoofdstukken in een EVC rapportage:

- Voorwoord
- Algemene gegevens:
 - Kandidaat
 - Datum afgifte
 - Uniek volgnummer
 - EVC aanbieder (EduDesign Caribbean)
 - Assessoren
 - Doelstelling van het EVC traject
- De standaard:
 - Situatieschets kandidaat en de context van het assessment
 - Het gerelateerde kwalificatiedossier of eindtermdocument
 - De gebruikte instrumenten
 - Een overzicht van activiteiten tijdens het assessment met betrokkenen
 - Toelichting op de doorlopen stappen
- Erkenning competenties:
 - Overzicht welke werkprocessen of eindtermen behaald zijn
 - Een eventuele toelichting op de wijze waarop de kandidaat heeft aangetoond het werkproces of de eindterm te beheersen
- De conclusie
- De onderbouwing hoe de conclusie tot stand gekomen is
- Het advies en aanbevelingen over kwalificeren of niet kwalificeren, en een eventueel vervolgtraject
- Ondertekening

Belanghebbenden krijgen een kopie van de EVC rapportage, maar alleen als de kandidaat hiervoor schriftelijk toestemming verleend heeft. Bij de uitreiking van het ervaringscertificaat aan de kandidaat zal hem schriftelijk gevraagd worden of zijn gegevens verstrekt mogen worden aan genoemde betrokkenen

Dit zijn normaal gesproken de kandidaat, de certificerende of diplomerende instantie (als het een onderwijsinstelling is de examencommissie van de school), de assessoren en een kopie voor het archief van EduDesign Caribbean.

Kopieën kunnen digitaal en op papier verzonden worden.

2.4.2 Overdragen

De rapportage wordt formeel overgedragen. De kandidaat krijgt de rapportage overhandigd, en met zijn medeweten ook de andere belanghebbenden. Desgewenst kan EduDesign Caribbean de rapportage toelichten.

2.4.3 Evaluatie met de kandidaat

Na afronding van ieder traject heeft de kandidaat de mogelijkheid om een 1 op 1 evaluatiegesprek te voeren. Dit is een gesprek op initiatief van de kandidaat, hij zal zelf moeten aangeven hier prijs op te stellen. Desgewenst kan, behalve de projectleider van EduDesign Caribbean, ook de assessor of assessoren aanwezig zijn. Dit gesprek is alleen bedoeld om te evalueren hoe de belevingen van de kandidaat waren m.b.t. de begeleiding en/of het assessment. Voor klachten of herziening van het oordeel is een andere procedure, en vindt een ander gesprek plaats.

2.4.4 Evaluatie met assessoren, begeleiders en opdrachtgevers

Na afloop van ieder traject wordt met alle betrokken assessoren, portfoliobegeleiders en opdrachtgevers geëvalueerd over zowel product als proces.

Voor wat betreft de assessoren worden het product en proces geëvalueerd. Bij het product wordt de gehele toetsdocumentatie geëvalueerd.

Belangrijke vragen zijn “was de toets werkbaar voor de assessor”, “kon door middel van de toets voldoende echte informatie gevonden worden voor wat betreft het presteren van de kandidaat”, “waren de opdrachten/items duidelijk voor de kandidaat”, “geven de criteria in voldoende mate de beroepsuitoefening weer”, en “sluit het resultaat/de uitkomst van het assessment aan bij uw globale indruk van de kandidaat”.

Aan de proceskant wordt geëvalueerd over de algehele gang van zaken, de gebruikte formulieren, en de samenwerking met EduDesign Caribbean. Per evaluatie wordt een evaluatieformulier gebruikt.

Met de portfoliobegeleiders wordt vooral het proces beoordeeld, en in mindere mate het product. Voor wat betreft het proces wordt vooral gekeken naar de organisatorische aspecten van het traject, en het verloop van het traject. Voor wat betreft het product ligt de focus vooral op het portfolio en de werkbaarheid daarvan.

Met de opdrachtgever wordt vooral geëvalueerd in hoeverre EduDesign Caribbean heeft geleverd wat vooraf is overeengekomen.

Mocht uit evaluaties blijken dat er structureel een tekortkoming blijkt te zijn, dan zal EduDesign Caribbean deze als input gebruiken om veranderingen en aanpassingen te doen.

Evaluatieformulieren worden digitaal ten minste 3 jaar bewaard.

2.4.5 Rapporteren aan overige betrokkenen

Per traject rapporteert EduDesign Caribbean aan Testudo. Dit is in het kader van de erkenning als EVC aanbieder.

EduDesign Caribbean:

- informeert Testudo steeds over de datum, plaats, kandidaat, assessor en standaard van praktijkonderdelen van geplande EVC-trajecten;
- registreert onregelmatigheden bij de identiteitscontrole;
- registreert klachten, bezwaar en beroep.

Daarnaast registreert EduDesign Caribbean bij het Nationaal Kenniscentrum EVC alle afgeronde EVC-procedures waarvoor erkenning is afgegeven.

Hoofdstuk 3. Organisatorische aspecten

3.1 Het aanbod

Op het moment van schrijven kan EduDesign Caribbean EVC trajecten aanbieden voor de volgende (branche)kwalificaties:

- *TMA (Caribische CREBO), niveau 1 en 2 **
- *Horeca CN (Caribisch CREBO), niveau 1 en 2*
- Horeca (Curaçaose CRESBO`s), keuken, bar, bediening niveau 1, 2, 3 en 4
- Bakkerij (Curaçaose CRESBO`s), niveau 1, 2 en 3
- Pedagogisch Medewerker Kinderopvang (NL CREBO), niveau 3
- *Beveiliging Curaçao (branchekwalificatie), niveau 1, 2 en 3 ***
- General Construction (CVQ), level 1 and 2
- Hospitality and Tourism (CVQ), level 1 and 2

De *cursief* gedrukte kwalificaties kunnen nog niet worden aangeboden in een officieel EVC traject omdat de standaarden nog niet erkend zijn door het kenniscentrum EVC. Op het moment dat deze standaarden wel erkend zijn, zullen deze ook worden aangeboden als officieel EVC traject. Op het moment van schrijven worden er wel gelijkwaardige trajecten aangeboden, alleen is het resultaat geen Ervaringscertificaat zoals bedoeld door het kenniscentrum, maar een bewijs van vakbekwaamheid.

* De heer Vink van EduDesign Caribbean heeft destijds voor KBB Curaçao in samenwerking met het onderwijs, de arbeidsmarkt en de ROA Caribisch Nederland deze kwalificatiedossiers ontwikkeld. TMA 3 is ook ontwikkeld, alleen ontbreekt bij EduDesign Caribbean de vakinhoudelijke expertise om dit in een EVC traject te kunnen aanbieden.

** Voor wat betreft deze branchekwalificaties is EduDesign Caribbean door de brancheorganisatie CSA aangewezen als examinerende instantie. De heer Vink van EduDesign Caribbean heeft destijds voor KBB Curaçao in samenwerking met het de branche deze kwalificatiedossiers ontwikkeld. Het dossier is eind 2018 aangepast door EduDesign Caribbean

EduDesign Caribbean blijft zoeken naar meer mogelijkheden om meerdere (branche)kwalificaties door middel van EVC trajecten te kunnen aanbieden. Er kan alleen besloten worden of andere kwalificaties aan te bieden als:

- Er voldoende gecertificeerde assessoren betrokken kunnen worden bij het proces

- Er voldoende erkenning voor de verrichtingen van de kandidaat in de vorm van een certificaat of vrijstellingen voor delen van het onderwijs
- De doelstellingen van het EVC traject ook daadwerkelijk behaald kunnen worden
- De trajecten in een (individuele of maatschappelijke) behoefte voorzien

3.2 Administratie

EduDesign Caribbean registreert alle deelnemers die zich inschrijven voor een EVC traject. Dit is een uniek nummer, ongeacht of de kandidaat et traject doorloopt of niet. Een nummer begint met 2 letters die de kwalificatie aanduiden, gevolgd door het jaar waarin de deelnemer is ingeschreven, gevolgd door een volgnummer. Bijvoorbeeld nummer CA 2018.03 is een deelnemer die een traject heeft gevolgd voor de kwalificatie Constructie Assistent, dat heeft hij gedaan in 2018, en was de derde aanmelding.

3.3 Bezwaar

EduDesign Caribbean roept een onafhankelijke commissie in het leven die in geval van bezwaar door een kandidaat de gevolgde procedures en het tot stand komen van het oordeel grondig onderzoekt en analyseert. De commissie wordt ontbonden op het moment dat er een advies is uitgebracht. EduDesign neemt dat advies over.

De commissie van bezwaar en klachten bestaat uit:

- Milly Medema, toetsdeskundige bij het ETE
- Gofrie van Lieshout, arbeidsmarktdeskundige

De klachtencommissie is te bereiken via EduDesign Caribbean, of direct via mevrouw Medema op nummer 517-4494.

3.3.1 Klachtenprocedure

Indien de kandidaat een klacht heeft over onderdelen van het traject, dan kan hij een klacht indienen of bezwaar aantekenen bij de commissie van bezwaar. De commissie behandelt iedere klacht onafhankelijk en vertrouwelijk.

EduDesign Caribbean wordt alleen op de hoogte gesteld van de uitkomst van het onderzoek naar de klacht of het bezwaar. EduDesign Caribbean heeft dus op geen enkele wijze invloed op de werkwijze van de commissie of op de uitkomst van het onderzoek.

Als een kandidaat een klacht heeft, of bezwaar wil maken tegen de gang van zaken, dan:

- maakt hij zijn klacht of bezwaar schriftelijk kenbaar. Dit kan hij doen bij EduDesign Caribbean, die op zijn beurt de kandidaat onmiddellijk doorverwijst naar de commissie van bezwaar
- Het schriftelijke bezwaar (per mail of per brief) wordt door de commissie vertrouwelijk in behandeling genomen. Na een screening van de klacht bepaalt de commissie of nader onderzoek noodzakelijk is
- Binnen 1 week na het indienen van de klacht ontvangt de kandidaat een bevestiging hiervan
- Binnen 2 weken na de bevestiging ontvangt de kandidaat de uitslag van de behandeling van zijn klacht of bezwaar
- De commissie kan bij het uitvoeren van een onderzoek aanvullend bewijs aanvragen bij de betrokkenen (de kandidaat en EduDesign Caribbean)
- De uitslag van de commissie is bindend. De enige mogelijkheid voor de kandidaat is beroep aan te tekenen, en een herziening van de uitslag van het assessment aan te vragen.
- De kandidaat kan GEEN beroep aantekenen als hij niet eerst bezwaar gemaakt heeft.
- Voor beroep wordt verwezen naar Testudo, een onafhankelijke organisatie die de gevolgde EVC procedure onderzoekt op rechtmatigheid.

De bewaartermijn van een klacht, beroep of bezwaar is 5 jaar na indienen van de klacht, beroep of bezwaar.

3.4 Herkansingen

In het geval dat de deelnemer een onvoldoende scoort voor de formatieve schriftelijke toets mag hij op afspraak een herkansing maken. Dit is een andere versie van de toets dan die in eerste instantie is afgenomen.

Als een kandidaat een onvoldoende scoort voor het portfolio mag hij zijn portfolio aanvullen met bewijsstukken en het opnieuw aanbieden ter beoordeling.

Mocht de kandidaat een niet voldoende overtuigen tijdens een criteriumgericht interview, dan mag het gehele interview op afspraak worden overgedaan.

Op het moment dat de kandidaat een onvoldoende scoort voor de summatieve toets (de proeve van bekwaamheid), dan is er geen herkansing mogelijk. De kandidaat wordt dan geadviseerd een training of onderwijs te volgen in de onderdelen waarvoor hij onvoldoende scoort.

Bijlagen

- Bijlage 1. KBB competentiemodel
- Bijlage 2. Kwaliteitseisen die gesteld worden aan bewijsstukken in het portfolio
- Bijlage 3. Kwaliteitseisen die gesteld worden aan een assessor
- Bijlage 4. Kwaliteitseisen die gesteld worden aan een portfoliobegeleider
- Bijlage 5. Aandachtspunten bij het beoordelen van het portfolio
- Bijlage 6. Aandachtspunten bij het beoordelen van een criteriumgericht interview
- Bijlage 7. Aandachtspunten bij het beoordelen van de proeve van bekwaamheid
- Bijlage 8. PDCA cyclus EduDesign Caribbean

Bijlage 1. KBB competentiemodel

Het onderstaande model is het KBB model zoals opgesteld door SHL.

Factoren	Competenties
Leiden en beslissen	Beslissen en activiteiten initiëren
	Aansturen
	Begeleiden
Ondersteunen en samenwerken	Aandacht en begrip tonen
	Samenwerken en overleggen
	Ethisch en integer handelen
Interacteren, beïnvloeden, presenteren	Relaties bouwen en netwerken
	Overtuigen en beïnvloeden
	Presenteren
Analyseren en interpreteren	Formuleren en rapporteren
	Vakdeskundigheid toepassen
	Materialen en middelen inzetten
	Analyseren
Creëren en leren	Onderzoeken
	Creëren en innoveren
	Leren
Organiseren en uitvoeren	Plannen en organiseren
	Op de behoefte en verwachtingen van de "klant" richten
	Kwaliteit leveren
	Instructies en procedures opvolgen
Aanpassen en aankunnen	Omgaan met verandering en aanpassen
	Met druk en tegenslag omgaan
Ondernemen en presteren	Gedrevenheid en ambitie tonen
	Ondernemend en commercieel handelen
	Bedrijfsmatig handelen

Bijlage 2. Kwaliteitseisen aan bewijsstukken in het portfolio

Voordat de assessoren de inhoud van het portfolio kunnen beoordelen, en een uitspraak kunnen doen of de opgenomen ervaringen wel of niet representatief zijn voor het beroep waarvoor de deelnemer gekwalificeerd wil worden, zullen de assessoren de bewijsstukken die zijn opgenomen in het portfolio eerst wegen. Alleen bewijsstukken die aan de algemeen geldende kwaliteitseisen voldoen worden betrokken in de beoordeling.

Bewijsstukken zullen moeten voldoen aan de onderstaande criteria:

- Authentiek: de bewijsstukken zijn controleerbaar door de deelnemer zelf gemaakt, of gaan over de deelnemer
- Relevant: geven een goed beeld van de ontwikkeling in een bepaalde competentie. Zijn beperkt in aantal, maar goed geselecteerd in functie van de eigen oriëntatie en plannings en duidelijke illustraties van vorderingen.
- Actueel: geven ontwikkeling/groeilijn aan tot waar de student bij het indienen van het portfolio gekomen is.
- Gevarieerd in bewijsvoering: getuigenissen, uitgevoerde opdrachten, geraadpleegde lectuur, videofragmenten, ... gevarieerde bewijsstukken worden opgenomen.

Bijlage 3. Kwaliteitseisen die gesteld worden aan een assessor

Doel en werkterrein van de assessor

De assessor dient op feitelijke en objectieve wijze vast te stellen of de (examen)kandidaat het van te voren vastgestelde gewenste niveau (in termen van beroepsbekwaamheid) bereikt heeft. Daartoe creëert de assessor een heldere en veilige examensituatie waarin de kandidaat kan tonen wat hij/zij in huis heeft. De assessor draagt bij aan het vertrouwen dat het werkveld heeft in EduDesign Caribbean.

De assessor is in staat om op adequate wijze;

- de beoordelingscriteria eenduidig volgens geldende afspraken en procedures toe te passen;
- de bewijzen van beroepsbekwaamheid van de kandidaten in het licht van relevante criteria af te wegen en tot een realistische beoordeling te komen;
- zijn mening of standpunt bij de beoordeling inhoudelijk en voor de kandidaat begrijpelijk te verwoorden;
- het beoordelingsproces en de beoordeling te evalueren ter verbetering ervan.

De assessor *kán* verantwoordelijk zijn voor de logistieke organisatie en coördinatie van het assessment voorafgaand aan de afname (bestellen, instrumenten klaarleggen, ruimtes controleren, enzovoort). De assessor ziet er in elk geval op toe dat de examensituatie gestandaardiseerd is, zodat de beoordeling betrouwbaar, transparant en valide verloopt.

Er zijn een aantal kenmerken die belangrijk zijn te noemen voor de rol als assessor:

Begeleiden versus beoordelen

In een competentiegerichte beoordelingsprocedure zijn de rollen van begeleider en beoordelaar strikt gescheiden. Dit om belangenconflicten te vermijden. De assessor neemt enkel de rol aan van beoordelaar.

Twee (of meerdere) beoordelaars

In een assessment procedure wordt met minimaal twee beoordelaars gewerkt. Dit ter bevordering van de objectiviteit. De beoordeling is dan niet afhankelijk van de mening van een enkele persoon. Een aanbevelenswaardige assessoren-combinatie is een vertegenwoordiger van het desbetreffende werkveld en een assessor met affiniteit binnen het onderwijs en specifiek met de opleiding of kwalificatie.

Een assessor dient in een dergelijke setting te kunnen functioneren en dient daartoe over enkele samenwerkingscompetenties te beschikken.

Vakinhoudelijk bekwaam

Voor de rol van assessor zijn vakinhoudelijke specifieke kennis en vaardigheden te benoemen, gekoppeld aan de specifieke kwalificatie waarvoor een deelnemer wordt geëxamineerd. De borging van deze vakinhoudelijke bekwaamheden spelen met name een rol als er gewerkt wordt met 'externe' assessoren, afkomstig uit het beroepenveld.

Assessoren zijn zowel bekwaam als beoordelaar als ook in het beroep waarvoor het assessment wordt afgenomen.

Voor assessoren zijn een aantal competenties essentieel:

- Vakinhoudelijke competentie
- Organisatorische competentie
- Samenwerken met collega's
- Reflectie en ontwikkeling.

De competenties die specifiek voor assessoren gelden, zijn een specificatie van deze wet BIO-competenties. Dit is een Nederlandse wet en niet van toepassing op Curaçao, maar wel op de eilanden van Caribisch Nederland. Het is dus niet automatisch zo dat een docent een competent assessor is, als hij wel aan de 'algemene' eisen van de wet BIO voldoet.

EduDesign Caribbean maakt bij voorkeur gebruik van assessoren die op Curaçao getraind en gecertificeerd zijn door KBB, of gecertificeerde assessoren die in Nederland hun certificaat behaald hebben. Mocht de situatie zich voordoen dat er met andere assessoren gewerkt moet worden, bijvoorbeeld op eilanden buiten het koninkrijk, dan zal EduDesign Caribbean zich conformeren aan de lokaal geldende eisen die gesteld worden aan assessoren.

Kerncompetenties en professionele grondhouding van de assessor

Hoewel de inhoud, vorm en setting van assessment en de Proeve van Bekwaamheid van elkaar kunnen verschillen, en daarmee dus ook de specifieke taak van de assessor, zijn er een aantal generieke kerncompetenties voor assessoren aan te wijzen. Als fundament van deze kerncompetenties beschikt de assessor over een bepaalde professionele grondhouding, die hem er toe in staat stelt zich competent te manifesteren.

Interviewen

De assessor is in staat om door middel van het toepassen van verschillende vraag- en interviewtechnieken (zowel in het reflectiegesprek na de performance-assessment als in het eventuele aan de beroepsbekwaamheidsbeoordeling gekoppelde mondeling component: het beoordelingsinterview) de competenties/kwaliteiten van de deelnemer boven tafel te krijgen en die in het gesprek te vergelijken met de standaard van de desbetreffende procedure. De assessor stelt vragen om de waarde van de ervaring (kennis, kunde, houdingsaspect) te onderzoeken. De assessor is in staat om, indien de situatie daar om vraagt, te wisselen van interviewtechniek teneinde de juiste informatie bij de kandidaat naar boven te halen. De assessor toont in zijn interviewtechniek een actieve luisterhouding.

Observeren

De assessor is in staat om op adequate wijze de deelnemer te observeren in het performance-assessment deel van de beroeps bekwaame beoordeling en aan deze observatie, in relatie met de standaard van de procedure, een beoordeling te koppelen. Hij herkent inconsistenties.

Beoordelen

De assessor is in staat op adequate, objectieve wijze een beoordeling te geven van de competenties van de deelnemer, aan de hand van de gebruikte assessment-instrumenten (assessment, proeve van bekwaamheid, criteriumgericht interview). De assessor is in staat gedrag te beoordelen aan de hand van de standaard (kwalificatiedossier), bewijzen te beoordelen aan de hand van de criteria voor beroepsbekwaam handelen en antwoorden van een deelnemer te beoordelen aan de hand van de standaard (het kwalificatiedossier).

De assessor analyseert, interpreteert en waardeert zijn bevindingen (zoals de beoordeling van de schriftelijke en/of mondelinge component en van het 'performance'-deel) aan de vereiste competenties.

In het geval van co-beoordeling komen beide assessoren in goed onderling overleg tot een gezamenlijk gedragen standpunt.

Terugkoppelen/feedback geven

De assessor is in staat om de deelnemer op een constructieve, motiverende wijze feedback te geven over de gevolgde procedure en de uitslag hiervan, passend bij het niveau van de deelnemer. De assessor kan de beslissingen, die genomen zijn op basis van de beoordeling en die aangeven op welke punten de deelnemer bekwaam is, duidelijk uitleggen en onderbouwen (alleen als dit een onderdeel van de procedure is, dit kan echter ook door de coach gedaan worden). De assessor kan de te volgen stappen in het beoordelingsproces identificeren en herkennen, en weet wat de deelnemer moet doen om de procedure succesvol te doorlopen.

Schriftelijk communiceren

De assessor is in staat om een duidelijk, gedetailleerd en gestructureerd verslag op te stellen over de beroepsbekwaamheid van de deelnemer, conform de daartoe vereiste procedure.

Vaktechnische bekwaamheid

De assessor is vaktechnisch bekwaam en dient te beschikken over voldoende ervaring en kwalificaties in de geëigende discipline (beroepsactiviteit). De assessor kan bewijzen dat hij voldoende vaktechnisch onderlegd is en op de hoogte is en blijft van ontwikkelingen in de sector. Het vaktechnische niveau van de assessor moet ten minste even hoog zijn als dat van de deelnemer. Daarnaast is de assessor in staat om zichzelf los te zien van zijn eigen specifieke werksituatie. De assessor is bekend met de EVC-procedure en doelstellingen, de beoordelingsinstrumenten en methodologie. De assessor is bekend met de branche- of bedrijfsstandaarden (kwalificatiedossiers) en heeft kennis van de arbeidsmarkt en de beroepsgerichte onderwijsprogramma's ten behoeve van de beoordeling.

Professionele grondhouding

De assessor dient te beschikken over een bepaalde professionele grondhouding om zijn rol goed te kunnen uitoefenen. Deze grondhouding wordt gevoed door persoonlijke waarden en normen. Assessoren dienen over deze professionele grondhouding te beschikken of deze te ontwikkelen. De volgende persoonlijke waarden zijn relevant voor alle assessoren als professionele grondhouding:

Integriteit	Is eerlijk en betrouwbaar. Kan ethische normen naleven in beroepsgebonden activiteiten. Respecteert het privé-leven van de deelnemer.
Sensitiviteit	Kan zichzelf verplaatsen in de deelnemer. Heeft respect voor de gevoelens van de deelnemer. Heeft respect voor mensen met een andere culturele en linguïstische achtergrond. Is zich bewust van de invloed van zijn eigen gedrag op andere mensen (vooral in testsituaties). Draagt er door zijn gedrag toe bij dat de deelnemer zich zoveel mogelijk op zijn gemak voelt.
Beoordelingsvermogen	Scherp observatievermogen. Heeft oog voor het geheel en voor detail. Betrekt het gehele proces en de wijze waarop de deelnemer zich daarin manifesteert in zijn beoordeling. Trekt op basis van de beschikbare informatie juiste en realistische conclusies.
Flexibiliteit	In staat gedrag/stijl/instrumenten aan te passen indien de situatie daarom vraagt teneinde het gestelde doel te bereiken.
Onafhankelijkheid	Stelt zijn eigen evaluatie op maar respecteert en hanteert

	hierbij de observatie- en evaluatieformulieren. Is zich bewust van zijn eigen referentiekader, en de invloed ervan op de beoordeling
Doelgericht	Is actief gericht op het behalen van resultaten en doelstellingen Is bereid in te grijpen bij tegenvallende resultaten
Stressbestendigheid	Stabiele prestatie onder druk en/of tegenwerking.
Samenwerkingsbereidheid	Zich houden aan taakverdeling en afspraken met anderen. Tracht overeenstemming te krijgen door gebruik te maken van de juiste argumenten en methode.

Bijlage 4. Kwaliteitseisen die gesteld worden aan een portfoliobegeleider

Voor de portfoliobegeleider kunnen 3 brede competenties geformuleerd worden:

1. Brede vakinhoudelijke competentie

Hoewel de portfoliobegeleider zich vooral richt op de proceskant van het leren is het toch belangrijk dat de begeleider over de noodzakelijke kennis van leerstofdomeneinen beschikt om die rol goed te kunnen vervullen. De begeleider dient een inhoudelijk overzicht te hebben van kennisdomeneinen, mede in het kader van gerichte verwijzing naar experts en het aanbrengen van samenhang.

2. Didactische competentie

Kennis van en inzicht in leerprocessen is voor een begeleider van belang. Doordat de begeleider weet welke leerprocessen er plaatsvinden en weet te achterhalen op welke wijze de deelnemer zijn denken ordent er organiseert kan er aangesloten worden bij de zone van de naaste ontwikkeling van de deelnemer. Tevens is de begeleider in staat het meta-cognitief vermogen van de deelnemer te verhogen. Kennis van leerstrategieën en leerstijlen is daarvoor van belang.

Door zijn didactisch handelen, bereidt hij de deelnemer voor op het assessment.

3. Sociaal-communicatieve competentie

Het gaat hierbij om mondelinge en schriftelijke vaardigheid. Ook het terrein van motivatie valt onder deze competentie te plaatsen. Naarmate de begeleiding meer op afstand verloopt (bijvoorbeeld het begeleiden van het elektronisch portfolio via internet), wordt het op afstand communiceren en begeleiden belangrijker. Daarnaast is het voor de begeleider van groot belang over coaching vaardigheden zoals gesprekstechnieken, hanteren van interventies en dergelijke te beschikken.

EduDesign Caribbean kan desgewenst mensen trainen als portfoliobegeleider.

Bijlage 5. Aandachtspunten bij het beoordelen van het portfolio

Eerst dient te worden vastgesteld wat het doel is van het assessment. Wordt het portfolio ingediend met als doel *kwalificeren* of met als doel *begeleiden*?

Als het een kwalificerend assessment betreft:

- Voldoen de geleverde bewijsstukken aan de gestelde kwaliteitscriteria? De assessoren gebruiken daarvoor de beoordelingslijst. Als blijkt dat bewijsstukken niet aan de genoemde criteria voldoen zullen deze ook niet beoordeeld worden.
- Als dat zo is, leveren de bewijsstukken in het portfolio dan ook onomstotelijk bewijs van competent zijn? De bewijsstukken in het portfolio worden gerelateerd aan de te behalen doelen (eindtermen, kerndoelen, leerdoelen, kerntaken en/of werkprocessen).
- Op een vooraf opgestelde beoordelingslijst wordt aangegeven of de kandidaat een of meerdere doelen bereikt heeft, en zo ja met welk bewijsstuk. Ook wordt aangegeven bij welke doelen meer bewijs noodzakelijk is. De assessor kan aangeven of dit bewijs tijdens het interview of tijdens de proeve van bekwaamheid geleverd kan worden. Desnoods kan de assessor via de portfoliobegeleider vragen om aanvullend bewijsmateriaal als dat noodzakelijk geacht wordt.
- Beide assessoren zullen overeenstemming moeten bereiken over welke doelen wel en welke doelen (nog) niet zijn aangetoond in het portfolio.

Het portfolio als geheel wordt niet beoordeeld met een V of een O. Slechts de aan te tonen kerntaken, werkprocessen, doelen of eindtermen worden aangemerkt als behaald of niet behaald.

Afhankelijk van de opzet van het assessment kan het portfolio als voorwaarde gesteld worden om deel te mogen nemen aan het vervolg van het assessment.

Bijlage 6. Aandachtspunten bij het beoordelen van een criteriumgericht interview

Het CGI is er op gericht om de deelnemer de kans te geven zijn ervaringen toe te lichten

Een CGI kan worden afgenomen na de portfoliobeoordeling, of kan worden afgenomen direct na de proeve van bekwaamheid.

De onderwerpen die tijdens het gesprek aan de orde komen worden vooraf aan de deelnemer medegedeeld.

Voor aanvang van het interview wordt de deelnemer op zijn gemak gesteld en heeft hij de gelegenheid tot het stellen van vragen. Als de deelnemer aangeeft te kunnen beginnen wordt met het gesprek gestart. De assessor geeft aan wanneer het gesprek begint.

In beide gevallen verloopt het gesprek volgens de STARR methode:

- Situatie
- Taak
- Actie
- Resultaat
- Reflectie

Een assessor voert het gesprek met de deelnemer, de andere assessor maakt waar nodig aantekeningen en registreert.

Na afloop van het gesprek geeft de assessor duidelijk aan dat het gesprek is afgelopen, en dat alles wat daarna gezegd wordt niet meer meetelt bij de beoordeling.

De beoordeling verloopt volgens een vooraf opgestelde beoordelingslijst. De beoordelingslijst wordt ingevuld na afloop van het interview zonder dat de deelnemer daarbij aanwezig is. Beide assessoren moeten overeenstemming bereiken welke doelen de student wel of niet heeft aangetoond tijdens het gesprek.

Bijlage 7. Aandachtspunten bij het beoordelen van de proeve van bekwaamheid

Tijdens de Proeve van Bekwaamheid krijgt de deelnemer de kans om in de praktijk te laten zien wat hij waard is.

De deelnemer mag vooraf de opdrachten in zien en tijd nemen zich daar op voor te bereiden.

Voor aanvang van het assessment mag de deelnemer ook de beoordelingsaspecten- en criteria inzien. Deze mag hij NIET gebruiken bij de uitvoering van zijn werkzaamheden.

De assessor geeft duidelijk aan wanneer het assessment begint, en wanneer het assessment is afgelopen.

De assessoren zullen vooraf moeten afspreken wie waar op let. De voorkeur gaat uit naar een assessor die vooral let op vakdeskundigheid, terwijl de andere assessor vooral let op het in de praktijk brengen van andere competenties (zoals samenwerken en overleggen en dergelijke).

Na afloop zullen beide assessoren overeenstemming moeten bereiken over de definitieve beoordeling.

Na afloop van alle assessment onderdelen wordt de eindbeoordeling ingevuld. Hierin worden ook de doelen die zijn aangetoond tijdens het CGI en de portfolio-beoordeling in opgenomen.

Bijlage 8. PDCA cyclus EduDesign Caribbean

Plan	Iedere deelnemer is op de hoogte van het doel van EVC en de procedure die gevolgd gaat worden.
	Iedere deelnemer is op de hoogte van wat het resultaat van de EVC procedure tot gevolg heeft.
	Iedere assessor die voor EduDesign Caribbean een EVC assessment afneemt voldoet aan de in het handboek gestelde eisen aan assessoren.
	Het oordeel over de verrichtingen van de deelnemer dient volgens de beschreven procedures tot stand te komen (ongeacht het resultaat).
Do	Assessments worden uitgevoerd volgens de in dit handboek beschreven procedures.
	Het verloop van het EVC traject wordt nauwkeurig geadministreerd; van iedere deelnemer is een file aangelegd waarin zowel product als proces zijn vastgelegd.
	Iedere deelnemer aan een EVC traject, ongeacht het doel of de kwalificatie die gehanteerd wordt, krijgt een eigen, uniek EVC nummer toegewezen.
	Meetfouten tijdens het assessment worden zo veel mogelijk voorkomen. Invloeden van buitenaf die de uitkomst of de prestatie van de deelnemer kunnen beïnvloeden worden vooraf zo veel mogelijk ondervangen.
	De ontwikkelde en gebruikte meetinstrumenten zijn op maat geconstrueerd, afgestemd op de kwalificatie en op de context waarin deze taken normaal gesproken worden uitgevoerd.
Check	Per traject wordt de deelnemer gevraagd feedback te geven op: - Het traject (het proces) - De betrokken assessoren - Het resultaat
	Per traject worden de assessoren gevraagd feedback te geven op: - De organisatie en uitvoering van het traject - Het resultaat dat de deelnemer behaald heeft in relatie met het geldende kwalificatiedossier - De eigen inbreng tijdens het assessment - Toetstechnische aspecten van het assessment (validiteit, betrouwbaarheid en transparantie) - Het aansluiten van het assessment bij de (lokale) arbeidsmarkt, is het assessment een afspiegeling van een werkelijke taak in een authentieke, lokale context?
Act	De verkregen feedback wordt gebruikt om: - Bestaande assessments aan te passen en te verbeteren; - Nieuwe assessments beter op te stellen;

	- Processen en procedures bij te sturen waar nodig; - Beter inzicht te krijgen in hoe de deelnemer het assessment beleeft; - Beter inzicht te krijgen wat de arbeidsmarkt verwacht van een (beginnend) beroepsbeoefenaar
	Er wordt na ieder traject kritisch gekeken of het traject: - beter - goedkoper - efficiënter kan

ACT

Verbeterpunten opstellen:

- Kwaliteit
- Efficiëntie
- Effectiviteit
- Kosten

PLAN

Doel traject duidelijk:

- Deelnemer
- Assessoren

Activiteiten duidelijk:

- M.b.t. uitvoering
- Wederzijdse verwachtingen
- Procedures duidelijk

CHECK

Evalueren:

- Met deelnemer
- Met assessoren
- Met opdrachtgever
- Als organisatie

Evaluatie van proces
en product

DO

Uitvoeren EVC traject:

- Instrumenten valide, betrouwbaar en transparant
- Volgens procedures
- Administratie in place
- Meetfouten voorkomen
- Context centraal