

EduDesign Caribbean

Education designed for you!



Handboek EVC

Versie 3.1, 21 januari 2020

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	7
1.3 EVC voor bedrijven	8
1.4 EVC voor onderwijsaanbieders	8
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.....	17
Hoofdstuk 2. De opbouw van een EVC traject	18
2.1 Schematisch overzicht van EVC trajecten	18
2.2 De voorbereidende fase.....	21
2.2.1 Voorlichting.....	21
2.2.2 Intake	21
2.3 Uitvoerende fase.....	22
2.3.1 Portfolio samenstellen	22
2.3.2 Algemene opmerking bij het beoordelen van de assessment-onderdelen	23
2.3.3 Portfoliobeoordeling	23
2.3.4 Criteriumgericht interview.....	24
2.3.5 Schriftelijke kennistoets.....	25
2.3.6 Proeve van bekwaamheid	27
2.3.7 Criteriumgericht interview n.a.v. de PvB	27

2.3.8 Toets technische aspecten van het assessment	28
2.4 Afrondende fase	29
2.4.1 Rapporteren	29
2.4.2 Overdragen	30
2.4.3 Evaluatie met de kandidaat	30
2.4.4 Evaluatie met assessoren, begeleiders en opdrachtgevers	31
2.4.5 Rapporteren aan overige betrokkenen	31
2.4.6 Verzilvering van EVC`s	32
Hoofdstuk 3. Organisatorische aspecten	33
3.1 Het aanbod	33
3.2 Administratie	34
3.2.1 Jaarverslag	35
3.3 Klachten en bezwaar	35
3.3.1 Klachtenprocedure	35
3.3.2 Geschillen	36
3.3.3 Beroep	37
3.4 Herkansingen	37
3.5 Kosten van een EVC traject	38
3.6 Overdraagbaarheid rapportages	39
Bijlagen	40
Bijlage 1. KBB competentiemodel	41
Bijlage 2. Kwaliteitseisen aan bewijsstukken in het portfolio	42
Bijlage 3. Kwaliteitseisen die gesteld worden aan een assessor	43
Bijlage 4. Kwaliteitseisen die gesteld worden aan een portfoliobegeleider	49
Bijlage 5. Aandachtspunten bij het beoordelen van het portfolio	50
Bijlage 6. Aandachtspunten bij het beoordelen van een criteriumgericht interview	51
Bijlage 7. Aandachtspunten bij het beoordelen van de proeve van bekwaamheid	52
Bijlage 8. PDCA cyclus EduDesign Caribbean	53
8.1 Vervolg op de PDCA cyclus	56
8.2 Externe monitoring	56
8.3 Interne kwaliteitsbewaking	56

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 er op gericht om mensen meer multi-functioneel op te leiden da 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.

1.3 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.

1.4 EVC voor onderwijsaanbieders

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

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 toets situatie 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.

Per assessor waar EduDesign Caribbean mee werkt is een file aangelegd met daarin de persoonsgegevens van de assessor, maar ook de (vak)bekwaamheden, gevolgde cursussen en professionele ontwikkeling van de assessor. Ook deze files vallen onder de privacyverklaring van EduDesign Caribbean.

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, niet in de familiale sfeer, en geen afhankelijkheidsrelatie. 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 afhankelijkheidsrelatie 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 afhankelijkheidsrelatie is tussen hem en de kandidaat, en dat de overeenkomst vervalt als blijkt dat er wel een afhankelijkheidsrelatie is tussen kandidaat en assessor.

EduDesign Caribbean wijst, zoals gesteld, per assessmentonderdeel 2 onafhankelijke assessoren aan. De rolverdeling van beide assessoren is:

- Een inhoudsdeskundig assessor, de assessor die expert is in het vakgebied en getraind als assessor. De inhoudsdeskundige assessor beoordeelt vooral de vak inhoud en vaktechnische aspecten, en neemt het assessmentonderdeel af volgens de regels en procedures zoals in die handboek beschreven.
- Een procesdeskundig assessor, de assessor die expert is in EVC trajecten. De procesdeskundige assessor bewaakt de processen en procedures tijdens het afnemen van een assessment onderdeel. De procesdeskundige assessor hoeft geen expert te zijn in het vakgebied, maar dient zich wel vooraf goed op de hoogte te stellen van de standaarden en vakinhoudelijke aspecten.

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. De informatie die uit deze gesprekken wordt verkregen dient als input voor het evalueren van de PDCA cyclus (zie ook bijlage 8).

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.

De doorlooptijd van het gehele traject zal per deelnemer en assessment verschillen. Gesteld wordt wel dat een traject niet langer dan 6 maanden kost. Dit is vanaf het moment dat de kandidaat in een traject geplaatst wordt tot het (hopelijk) uitreiken van het ervaringscertificaat.

Gemiddeld investeert een kandidaat bij benadering de volgende tijd:

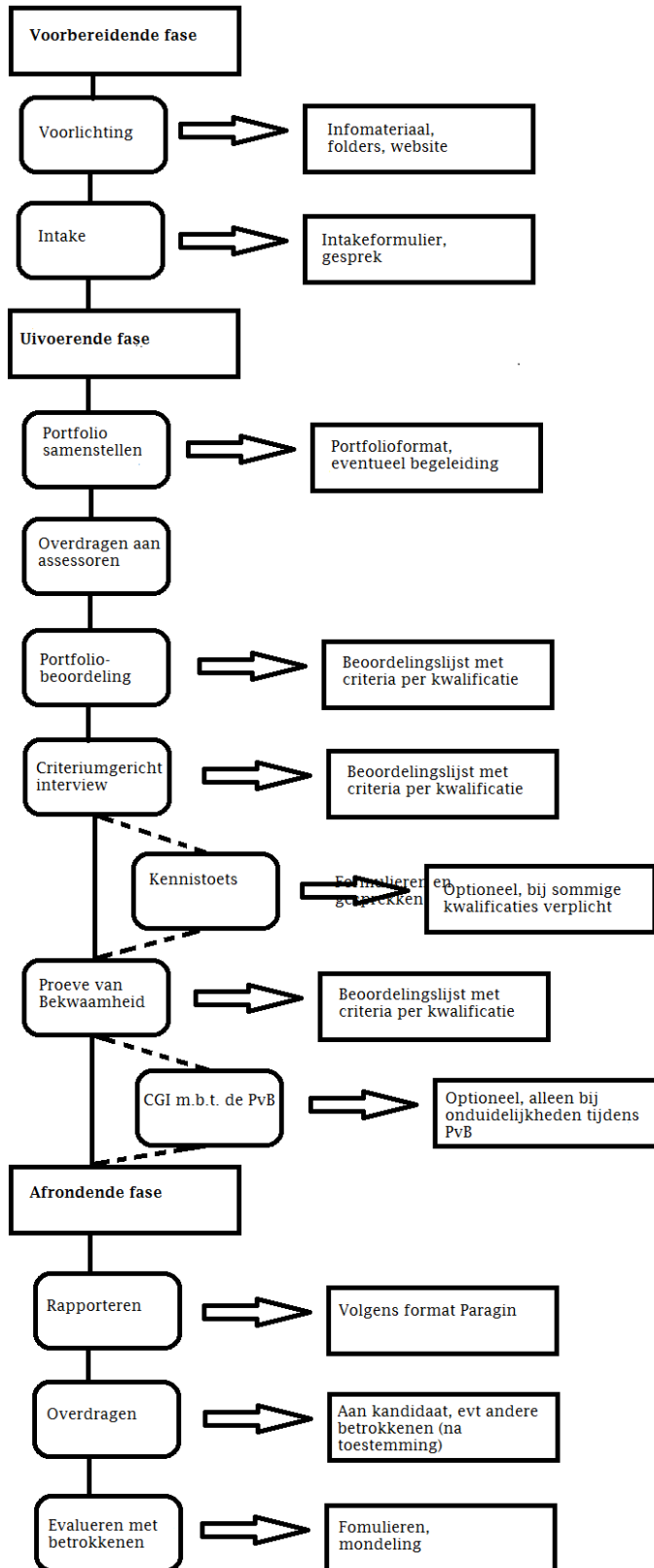
Onderdeel	Geschatte tijd
Portfolio samenstellen	Tussen de 30 en 60 uur
Portfoliobeoordeling	Kost de kandidaat geen tijd
Criteriumgericht interview	Een uur
Kennistoets (indien daarvoor gekozen is)	1,5 uur
Proeve van bekwaamheid	6 uur

Van een kandidaat wordt in principe geen verdere investering verwacht, behalve de kosten die het traject met zich meebrengt en de reguliere middelen zoals papier, inkt, en dergelijke.

EduDesign Caribbean investeert ook tijd en middelen als een kandidaat in een traject geplaatst is.

Afhankelijk van het traject, het project waarin het traject valt, de kwalificatie en de leeftijd van het assessmentonderdeel zal er meer of minder tijd geïnvesteerd worden.

Het opstellen van assessmentonderdelen neemt relatief veel tijd in beslag, echter kunnen de ontwikkelde producten vaker gebruikt worden. Voor aanvang van ieder traject worden de bestaande assessmentonderdelen nagekeken en waar nodig aangepast om in de context te (blijven) passen.



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 en de doelstelling van het traject. 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 aan de hand van de samenvatting van een EVC traject.

Op basis van de intake wordt een quickscan gehouden om de haalbaarheid van het traject te bepalen. EduDesign Caribbean bepaalt of een kandidaat geplaatst wordt in een EVC traject of niet. De kandidaat wordt daarvan op de hoogte gesteld.

De gegevens van de deelnemer worden gedurende 5 jaar in de EVC administratie bewaard.

Binnen een week na het intakegesprek zal de EVC overeenkomst worden opgesteld en naar de betrokkenen worden gestuurd, mits de kandidaat geplaatst is als gebleken is dat er een reële kans op succes is. Pas daarna zal volgens afspraken in de EVC overeenkomst gestart worden met de uitvoering van het traject.

Zowel het intakeformulier als ook de samenvatting van het EVC traject en een voorbeeld EVC overeenkomst zijn te downloaden van de website.

Volgens de overeengekomen afspraken in de EVC overeenkomst kan begonnen worden met de uitvoerende fase.

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 het verzamelen van andere bewijsstukken.

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

Gemiddeld is een kandidaat tussen de 30 en 60 uur bezig met het samenstellen van zijn portfolio. Het portfolio moet binnen 3 maanden na ondertekening van de EVC overeenkomst formeel zijn aangeboden aan de assessoren. Dit doet de kandidaat zelf in digitale vorm. Kandidaten die geen enkele mogelijkheid hebben om het portfolio digitaal aan te leveren hebben de mogelijkheid om het in hard-copy in te leveren. Vanaf het moment van inleveren bewaard EduDesign Caribbean het digitale portfolio ten minste 5 jaar.

Nadat het portfolio is overgedragen start het beoordelingsproces. De volgende stap in het EVC traject is de portfoliobeoordeling.

2.3.2 Algemene opmerking bij het beoordelen van de assessment-onderdelen

Per assessment-onderdeel stelt EduDesign Caribbean 2 assessoren aan. De rolverdeling is dat er per onderdeel 1 vakinhoudelijke assessor aanwezig is, en 1 assessor die meer de procesmatige kant van het onderdeel in de gaten houdt. De vakinhoudelijke assessor is de "leading person" tijdens het assessment-onderdeel, de procesdeskundige let vooral op of het onderdeel eerlijk en volgens procedure verloopt.

Het kan voorkomen dat een derde assessor aanwezig is bij de verschillende onderdelen van het assessment. Deze assessor zal alleen aanwezig zijn in het kader van zijn eigen deskundigheidsbevordering, en zijn eventuele inhoudelijke oordeel maakt geen deel uit van de eindbeoordeling van het onderdeel.

Ieder assessment bestaat uit tenminste 3 beoordelingsmomenten:

- De portfoliobeoordeling
- Het Criteriumgericht Interview
- De proeve van bekwaamheid

In voorkomende gevallen kan er een vierde beoordelingsmoment worden toegevoegd. Dit is een kennistoets die schriftelijk of mondeling kan worden afgenomen. De kennistoets wordt alleen als meetinstrument ingezet als in de kwalificatie bijzonder veel specialistische kennis in zich heeft die niet tijdens een van de andere drie toetsmomenten gemeten kan worden.

2.3.3 Portfoliobeoordeling

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, en bij voorkeur niet ouder dan 6 maanden. Het kan voorkomen dat informele bewijsstukken ouder zijn dan 6 maanden, maar toch actueel. Per bewijsstuk nemen de assessoren in onderling overleg de beslissing of het bewijs als bewijs geaccepteerd wordt of niet.

Per kwalificatie wordt een vooraf opgestelde lijst met criteria gebruikt. De assessoren kruisen in overleg aan welke kerntaken, werkprocessen, competenties, of eindtermen de kandidaat overtuigend heeft aangetoond in het portfolio. Beide assessoren moeten tot een beoordelaarsovereenstemming komen voordat de uitslag aan de kandidaat kan worden verteld, of dat kan worden begonnen met de volgende stap in het proces: het CGI.

Bij het beoordelen van het portfolio wordt een *dychotome* beoordelingschaal gehanteerd. Dat wil zeggen: Behaald of Niet behaald (ja of nee, voldoende of onvoldoende); er zijn 2 opties.

Een kandidaat kan niet afgewezen worden, “zakken” of geadviseerd worden het traject te stoppen alleen op basis van de portfoliobeoordeling.

Als naar het oordeel van beide assessoren het portfolio niet in orde is, of er (te) weinig bewijzen zijn opgenomen krijg de kandidaat het terug met feedback. Hij heeft maximaal 2 weken om het aan te passen en opnieuw in te leveren. Het zal dan opnieuw beoordeeld worden. Levert hij het niet, of te laat, opnieuw in dan stopt het traject.

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 CGI verloopt volgens de STARR methode: de inhoudelijke assessor vraagt naar de Situatie, Taak, Actie, Resultaat en Reflectie per kerntaak, werkproces, competentie en/of eindterm.

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). Dit gebeurt aan de hand van dezelfde beoordelingslijst die gebruikt is bij het beoordelen van het portfolio.

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.

Indien het CGI niet naar wens verlopen is, dus als de kandidaat bijzonder weinig heeft kunnen toelichten en aantonen tijdens het CGI, dan heeft hij recht op een herkansing. Een herkansing kan alleen plaatsvinden als beide assessoren het kansrijk achten dat de kandidaat een herkansing doet.

De kandidaat vraagt zelf een herkansing aan binnen 1 week nadat het resultaat bekend is gemaakt. De herkansing van het CGI zal binnen 10 werkdagen na aanvraag plaatsvinden, onder voorbehoud dat beide assessoren het kansrijk achten dat de kandidaat een herkansing doet. Mocht het CGI in de herkansing weer niet het gewenste resultaat opleveren, dan stopt het traject.

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 (zie ook 2.3.6).

Het CGI is een (formatieve) voorwaarde om deel te kunnen nemen aan het volgende assessment-onderdeel: de proeve van bekwaamheid, of de kennistoets.

2.3.5 Schriftelijke kennistoets

De schriftelijke kennistoets maakt dus ***NIET*** standaard deel uit van ieder assessment. 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 toets 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.

Hoewel de kennistoets in principe schriftelijk is kan er een andere toetsvorm gekozen worden als de kandidaat aangeeft geen schriftelijke toets te kunnen maken. Mogelijke redenen kunnen zijn:

- Ernstige vorm van dyslexie
- Een ernstige vorm van faalangst of examenvrees
- Een fysieke beperking (schrijfhand in het gips bijvoorbeeld)

Een mogelijke vorm om de kennistoets dan af te nemen is dan mondeling.

De cesuur van de kennistoets ligt rond de 75%. Per toets zal exact bepaald worden wat de cesuur is, afhankelijk van het aantal te scoren punten en de moeilijkheidsgraad van de opgaven.

Als de kandidaat een onvoldoende scoort voor de kennistoets, dan kan hij een herkansing aanvragen mist hij een score tussen de 45% en 74% heeft. Kandidaten die lager scoren komen niet in aanmerking voor een herkansing. De kans dat de kandidaat de benodigde kennis zich wel heeft eigengemaakt bij een score lager dan 45% is te klein om een reële kans op een positief resultaat te hebben bij ene herkansing.

De kennistoets duurt ongeveer 90 minuten. Het met een voldoende afsluiten van de kennistoets is een voorwaarde om deel te mogen nemen aan het afsluitende assessment-onderdeel: de Proeve van Bekwaamheid.

2.3.6 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 aantoont.

Alleen onderdelen kunnen herkanst worden, niet de hele PvB. De kandidaat kan alleen een onderdeel herkansen als hij daarmee wel de aangegeven norm kan halen. Als de kandidaat meerdere onderdelen moet herkansen om tot een voldoende te komen voor de totale beoordeling is het beter om een aanvullende training of cursus te volgen, of om meer werkervaring op te doen. Hij krijgt natuurlijk wel een EVC rapportage waarin staat aangegeven welke onderdelen hij wel met een voldoende heeft afgesloten.

2.3.7 Criteriumgericht interview n.a.v. de PvB

Er kan voor gekozen worden om direct na de PvB een CGI te houden. Dit zal dan alleen gaan over wat de assessoren hebben waargenomen tijdens de PvB. De kandidaat krijgt dan de kans om toe te lichten waarom je bepaalde keuzes heeft gemaakt tijdens het uitvoeren van de PvB. Mocht het bijvoorbeeld gebeuren dat hij een verkeerde keuze gemaakt hebt, of iets verkeerd heeft gedaan tijdens de PvB, dan krijgt hij de kans om uit te leggen waarom hij die keuze gemaakt heeft of waarom hij het juist op die manier gedaan heeft.

Mocht er een CGI plaatsvinden na de PvB, dan kan het resultaat van de PvB alleen in het voordeel van de kandidaat worden aangepast. Met andere woorden, als de kandidaat een kleine onvoldoende krijgt heeft hij de kans om in een interview uitleg te geven. Misschien dat de onvoldoende daarmee net een voldoende kan worden. Andersom kan niet, van een voldoende naar een onvoldoende.

2.3.8 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.

De beoordelaars zijn onafhankelijk, er is geen afhankelijkheidsrelatie tussen de assessor en de kandidaat.

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.

De hoofdstukken in een EVC rapportage zijn:

- 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

Voor wat betreft EVC rapportages maakt EduDesign Caribbean gebruik van de software van Paragin (<https://www.paragin.nl/remindoevc/>).

Belanghebbenden krijgen een kopie van de EVC rapportage, maar alleen als de kandidaat hiervoor schriftelijk toestemming verleend heeft. De kandidaat heeft dit aangegeven op het intakeformulier.

Belanghebbenden 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 toestemming 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 en een gesprek moeten aanvragen bij EduDesign Caribbean. 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 5 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 en geschillen, bezwaar en beroep.

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

Voor wat betreft rapportages maakt EduDesign Caribbean gebruik van de software van Paragin (<https://www.paragin.nl/remindoevc/>).

2.4.6 Verzilvering van EVC`s

Momenteel is het niet mogelijk om EVC`s bij een onderwijsinstelling te verzilveren. Er zijn wel gesprekken gaande met zowel het ministerie van OWCS als ook de schoolbesturen op Curaçao en Caribisch Nederland met betrekking tot dit onderwerp. Op het moment dat er concrete afspraken zijn vastgelegd over dit onderwerp zal dit worden gepubliceerd op website van EduDesign Caribbean, met een uitleg bij welke instelling welke EVC`s verzilverd kunnen worden.

Hoofdstuk 3. Organisatorische aspecten

3.1 Het aanbod

Na erkenning als EVC aanbieder kan EduDesign Caribbean EVC trajecten aanbieden voor de volgende kwalificaties:

Naam kwalificatie	CREBO	Oude Crebo, eindtermen
Pedagogisch medewerker kinderopvang	23183	NVT
Kok	25180	90760
Zelfstandig werkend kok	25182	23085
Gastheer/vrouw	25168	94140
Zelfstandig werkend gastheer/vrouw	25171	23081
Bartender		94151
Brood en Banketbakker	25173	23082
Zelfstandig werkend bakker / Allround brood en banketbakker	25174	23082

Daarnaast biedt EduDesign Caribbean volgens dezelfde EVC procedure trajecten aan voor de onderstaande kwalificaties:

- TMA (Caribische CREBO), niveau 1 en 2 *
- Horeca CN (Caribisch CREBO), niveau 1 en 2
- Beveiliging Curaçao (branchekwalificatie), niveau 1, 2 en 3 **
- General Construction (CVQ), level 1 and 2
- Hospitality and Tourism (CVQ), level 1 and 2

Deze 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 vakkundigheidscertificaat.

* 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 het 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.

EduDesign Caribbean houdt de uitgegeven EVC ervaringsrapportages in file. Rapportages worden bewaard op een externe hard disc of server. Het beheer van uitgegeven ervaringscertificaten ligt bij Sugeidy Windster. Van iedere rapportage wordt 1 offline back-up gemaakt.

De uitgegeven ervaringsrapportages worden geregistreerd in het EVC register dat EduDesign Caribbean gebruikt.

Kopieën van de EVC rapportage worden alleen uitgegeven op nadrukkelijk verzoek van de kandidaat, of een van de andere belanghebbenden. Van iedere kopie die wordt uitgegeven aan iemand anders dan de kandidaat zelf wordt de kandidaat op de hoogte gesteld. Indien dit niet meer mogelijk is (omdat de kandidaat bijvoorbeeld overleden is), dan wordt de (levens)partner van de kandidaat ingelicht.

EduDesign Caribbean registreert welke kopieën aan wie en wanneer verstrekt zijn.

Op iedere kopie wordt duidelijk vermeld dat het een officiële kopie betreft die door EduDesign Caribbean is uitgegeven.

3.2.1 Jaarverslag

De directie van EduDesign Caribbean stelt jaarlijks een jaarverslag op met betrekking tot de EVC activiteiten die gedaan zijn. In het EVC jaarverslag worden kwalitatieve en kwantitatieve gegevens opgenomen. Het jaarverslag EVC wordt in het eerste kwartaal van het nieuwe jaar naar de erkennende instantie opgestuurd. De gegevens in het jaarverslag zijn zo veel mogelijk anoniem gemaakt. Het jaarverslag EVC zal op de website gepubliceerd worden nadat de erkennende instantie akkoord is met de inhoud.

3.3 Klachten en bezwaar

Klachten en bezwaar worden door de directie van EduDesign Caribbean behandeld, samen met een onafhankelijke assessor. In principe is het oordeel na het onderzoek naar de klacht of het bezwaar bindend. Uitzonderingen hierop zijn:

- De kandidaat heeft een klacht over het afhandelen van de klacht
- De kandidaat wil beroep aantekenen tegen de uitkomst van het assessment, of tegen het afhandelen van de klacht

3.3.1 Klachtenprocedure

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

Mocht de klacht beide directieleden betreffen, of dat beide directieleden betrokken zijn geweest bij het uitvoeren van het EVC traject, dan zullen er 2 onafhankelijke assessoren benaderd worden om de klacht namens EduDesign Caribbean af te handelen.

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

- Maakt hij zijn klacht of bezwaar schriftelijk kenbaar bij de directie van EduDesign Caribbean
- Het schriftelijke bezwaar (per mail of per brief) wordt door de directie vertrouwelijk in behandeling genomen. Hierbij is een onafhankelijke assessor betrokken. Na een screening van de klacht bepaalt de directie met de assessor 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 directie of assessor kan bij het uitvoeren van een onderzoek aanvullend bewijs aanvragen bij de betrokkenen
- De uitslag van het onderzoek is bindend, tenzij de klacht een klacht betreft over de afhandeling van klachten. 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.

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

3.3.2 Geschillen

De overtreffende trap van een klacht is een geschil. Er is sprake van een geschil als beide partijen een fundamenteel verschil van mening hebben, en een klacht niet naar tevredenheid kan worden opgelost.

Als partijen alles in het werk hebben gesteld om een geschil onderling naar tevredenheid op te lossen, maar er niet tot een oplossing gekomen kan worden, dan is een gang naar de rechter de laatste optie om het geschil te beslechten.

Omdat EduDesign Caribbean op Curaçao gevestigd is kunnen geschillen worden voorgelegd aan het gemeenschappelijk hof van justitie van Aruba, Curaçao en Sint Maarten.

3.3.3 Beroep

Voor beroep wordt verwezen naar Testudo, een onafhankelijke organisatie die de gevolgde EVC procedure onderzoekt op rechtmatigheid.

Kandidaten die daadwerkelijk beroep willen aantekenen worden in contact gebracht met Testudo.

Punt	Wie?
Klacht	Directie EduDesign Caribbean
Geschil	Hof van justitie
Bezwaar	Directie Edudesign Caribbean
Beroep	Testudo

3.4 Herkansingen

Per assessment-onderdeel is het mogelijk dat de kandidaat (onderdelen)herkanst. In het onderstaande overzicht wordt weergegeven wat herkanst kan worden, en welke voorwaarden gelden om te kunnen herkansen.

De kandidaat zal in ieder geval zelf, schriftelijk, een herkansing moeten aanvragen voor een onderdeel binnen 1 week na het bekend worden van de uitslag van het assessment. Per onderdeel kan per kandidaat slechts 1 herkansing plaatsvinden. Mocht de kandidaat tijdens de herkansing weer onder de norm scoren, dan stopt het traject. Wel heeft de kandidaat de mogelijkheid om zich opnieuw in te schrijven voor een EVC traject.

Onderdeel	Herkansbaar	Voorwaarde(n)
Portfolio	Geheel	Na inleveren en na screening door de assessoren krijgt de kandidaat feedback. Binnen 2 weken wordt het portfolio opnieuw, aangepast, ingediend.
CGI	Geheel	Alleen als er kans van slagen is, de kandidaat moet een reële kans hebben om zijn ervaringen

		beter toe te lichten dan tijdens het eerste gesprek
Kennistoets	Geheel	De kandidaat mag niet minder dan 45% gescoord hebben voor de kennistoets, anders heeft een herkansing geen zin. Profielverbetering of een hogere score is geen reden tot herkansing en zal daarom ook niet worden gehonoreerd
PvB	Alleen onderdelen, niet de gehele PvB kan herkanst worden. Slechts 1 onderdeel van de PvB kan herkanst worden	Bij de herkansing MOET de kandidaat een reële kans hebben om het assessment positief af te sluiten. Assessoren adviseren de directie over het al dan niet uitvoeren van een herkansing

Indien de herkansing, ongeacht het onderdeel, niet het resultaat oplevert wat het zou moeten opleveren, dan stopt het traject.

3.5 Kosten van een EVC traject

Een EVC traject kost geld. Afhankelijk van het traject en de service die de kandidaat wil kunnen de kosten verschillen. Per traject, voor een individu of een groep, wordt altijd eerst een schriftelijke offerte uitgebracht. In de offerte staat de prijs van het traject vermeld, evenals en gespecificeerde begroting.

De kosten voor deelnemers in trajecten binnen Caribisch Nederland zouden lager kunnen uitvallen op het moment dat er subsidies verstrekt worden vanuit Nederland voor EVC trajecten. Echter, op dit moment is dat nog niet het geval en zijn subsidies en belastingvoordelen voor EVC alleen voorbehouden aan het Europese deel van het koninkrijk.

Omdat EduDesign Caribbean een zogenaamde "vrijgestelde BV" is hoeft er over facturen die op Curaçao worden betaald voor EVC diensten geen OB geheven te worden en/of te worden afgedragen.

De kosten die gemoeid zijn met het EVC traject worden in de offerte en EVC overeenkomst expliciet genoemd. Tevens staan de betalingsvoorwaarden in de offerte vermeld. Zowel de kandidaat als EduDesign Caribbean houdt zich aan deze betalingsvoorwaarden.

Er wordt **GEEN** restitutie of korting gegeven als de kandidaat voortijdig stopt met het traject. De enige reden waardoor **wel** restitutie of korting gegeven kan worden is op het moment dat de rechtspersoon EduDesign Caribbean (BV) tijdens het uitvoeren van een traject niet meer bestaat (bijvoorbeeld door een faillissement).

3.6 Overdraagbaarheid rapportages

In het geval EduDesign Caribbean ophoudt te bestaan of (moet) stoppen met lopende trajecten, dan worden de tussenrapportages overgedragen aan een organisatie die het traject met de kandidaat kan afmaken.

Op dit moment zijn er nog geen vaste afspraken met erkende EVC aanbieders voor wat betreft de overdraagbaarheid van (tussen)rapportages. Er zijn wel contacten gelegd en voorlopige afspraken gemaakt met erkende EVC aanbieders in Nederland. Op het moment dat deze afspraken zijn vastgelegd in een overeenkomst op organisatieniveau zal dit in dit handboek worden opgenomen in dit handboek en zullen worden gepubliceerd op de website van EduDesign Caribbean.

Het streven is om voor iedere kwalificatie die EduDesign Caribbean in een EVC traject aanbiedt een "back up" te hebben in de vorm van mogelijke overdracht aan een andere, erkende EVC aanbieder.

Momenteel zijn gesprekken gaande met:

- CeWaCa

Over horeca en bakkerij zijn er momenteel geen contacten, hoewel de desbetreffende EVC aanbieders wel zijn gemaïld.

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

	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 leerstofdomeinen beschikt om die rol goed te kunnen vervullen. De begeleider dient een inhoudelijk overzicht te hebben van kennisdomeinen, 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 portfoliobeoordeling 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: <ul style="list-style-type: none"> - Het traject (het proces) - De betrokken assessoren - Het resultaat
	Per traject worden de assessoren gevraagd feedback te geven op: <ul style="list-style-type: none"> - 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: <ul style="list-style-type: none"> - Bestaande assessments aan te passen en te verbeteren; - Nieuwe assessments beter op te stellen; - Processen en procedures bij te sturen waar nodig;

	<ul style="list-style-type: none">- 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: <ul style="list-style-type: none">- 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

8.1 Vervolg op de PDCA cyclus

Periodiek maakt EduDesign Caribbean een verslag voor wat betreft het naleven van de PDCA cyclus. In het PDCA verslag worden evaluaties en leermomenten die voortkomen uit gesprekken met kandidaten, opdrachtgevers, assessoren en begeleiders opgenomen.

De input bestaat uit:

- Evaluatieformulieren van kandidaten, opdrachtgevers, assessoren en portfoliobegeleiders.
- Intervisiegesprekken als met assessoren die als toeschouwer een assessment in een ander vakgebied dan hun vakgebied hebben bijgewoond.
- Evaluatiegesprekken als afsluiting van EVC trajecten.
- Feedbackgesprekken en rapportages die betrekking hebben op audits door Testudo en/of het KVC.

De PDCA verslagen worden NIET gepubliceerd, en zijn voor intern gebruik. Uiteraard is het wel mogelijk dat PDCA verslagen worden opgevraagd door Testudo en het Kenniscentrum EVC. Deze zullen op verzoek digitaal verstrekt worden, zonder dat daarmee de privacy van betrokkenen in het geding komt.

8.2 Externe monitoring

Omdat EduDesign Caribbean veel belang hecht aan kwaliteit van proces en product, maar ook en transparantie en openheid, is het mogelijk dat er externen aanwezig zijn bij (onderdelen van) assessments. Dit zullen externe auditors zijn van Testudo en/of het KVC. Behalve dat dit formeel vereist is om de erkenning als EVC aanbieder te verkrijgen of te behouden gebruikt EduDesign Caribbean ook deze feedback in het verbeteren van EVC en EVC-gerelateerde producten.

8.3 Interne kwaliteitsbewaking

Het management van EduDesign Caribbean houdt zelf ook vinger aan de pols voor wat betreft de monitoring van de kwaliteit.

Het management wil zoveel mogelijk informatie uit de eerste hand verzamelen om de kwaliteit te kunnen borgen en, waar mogelijk, te verbeteren.

Het management doet daarom het volgende:

- Persoonlijk aanwezig bij evaluatiegesprekken met kandidaten, assessoren en opdrachtgevers
- Voorzitten van vergaderingen met assessoren
- Initiatief nemen voor intervisie en intervisiegesprekken
- Aanwezig zijn bij assessment en onderdelen daarvan
- Inhoudelijk op de hoogte stellen van de inhoud IEDER ervaringscertificaat dat uitgegeven wordt
- Terugkoppeling geven naar aanleiding van geconstateerde zaken aan betrokkenen