



EXAMENS

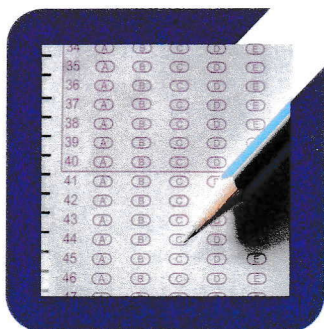
Tijdschrift voor de toetspraktijk

Toegankelijk toetsen voor studenten met en zonder een beperking

- Wat docenten Nederlands echt willen
- EVC als smeerolie voor de economie
- De oplossing voor papieren tentamens

mei 2019

Uit de praktijk



Groeien als assessor

■ Martelli van Velthuysen

Martelli van Velthuysen is Senior-trainer Groeien in organisaties E-mail: mvanvelthuysen@upcmail.nl

Gebogen zit de pianist over de toetsen van zijn zwartglanzende vleugel. Elke aanraking met het klavier draagt bij aan het overwelddigende recital, waar het publiek ademloos naar luistert. Hij twijfelt. Eén verkeerde beweging van zijn gespannen vingers en een verkeerde interpretatie is het gevolg. Hij vertraagt, heft zijn pink en ringvinger. Het vraagt uiterste concentratie, en met een minieme aanslag beroert hij de juiste snaar. Zo subtiel als de pianist zijn publiek aan zich bindt, zo betrokken staat de assessor tot zijn kandidaat. Het is niet enkel de 'toets' die het verschil maakt in een examen of assessment, maar juist de geraakte snaar. In dit artikel wordt ingegaan op de training van assessoren. Hoe ontwikkel je als assessor een passende aansluiting, attitude en focus die een kandidaat de optimale omstandigheden biedt om te presteren. Een verantwoordelijkheid die het uiterste eist van de assessor

Belang van gedegen en feitelijk beoordelen

'Iets van een ander vinden' is mensen niet vreemd. Oordelen doen we de hele dag door. Maar gedegen en feitelijk beoordelen en een oordeel kunnen onderbouwen, is voorbehouden aan goed getrainde zintuigen. Zeker waar het een praktijkassessment betreft. Voor veel kandidaten is een praktijktoets heel spannend. Het is vaak het enige moment waarop je kunt laten zien dat je het kan. Spanning en andere secundaire omstandigheden, zoals tijdgebrek, een norske assessor, geen adequate assessmentomgeving kunnen een negatieve invloed hebben, maar bepalen mede het uiteindelijke resultaat. Als de assessor de spanning kan minimaliseren en de voor de beoordeling onbelangrijke omstandigheden kan neutraliseren, dan wordt een situatie gecreëerd waarin de kandidaat in zijn kracht wordt gezet en de assessor tot een valide beoordeling kan komen.

Competenties van een assessor

Naast een goede vakvaardigheid en kennis van de assessmentssystematiek dient een assessor dan ook te beschikken over sociale competenties. Een veilige sfeer realiseren, precies waarnemen en aanvoelen, open en oordeelsvrij

communiceren en een kritische onafhankelijke beoordeling kunnen borgen. Competenties die niet elke assessor van zichzelf heeft, maar wel ontwikkeld zijn of kunnen worden. Door specifiek aandacht te besteden aan deze 'zachte' elementen in relatie tot de functie van assessor, worden assessoren zich bewust van hun eigen rol en houding en kan een assessor daarmee het verschil maken tijdens een assessment. Het is ook om die reden belangrijk dat de opleiding van assessoren reflectief en ontwikkelingsgericht is ingericht. Met training op deze competenties (zie kader) leren zij de basis van het assessorschap, waar zij vervolgens levenslang in blijven ontwikkelen. Maar bovenal leren ze ook zichzelf beter kennen.

De zes competenties¹ van de assessor

Voorafgaande aan de ontwikkeling van trainingen voor assessoren is in 2005 uitgebreid vooronderzoek gedaan, onder andere ook gebaseerd op het beroepsprofiel examiner, naar de meest wezenlijke competenties voor een assessor. Naast vakvaardigheid en inhoudelijke kennis bleken ook expertise en houdingen van invloed met betrekking tot:

1. Inlevingsvermogen / sociale sensitiviteit

bewustzijn van houding, gevoelens en omstandigheden van anderen en de invloed van het eigen gedrag op hen. Het vermogen zich te verplaatsen in de denk- en werkwijze en de gevoelens van anderen en hier rekening mee te houden.

2. Communicatie

bewustzijn van informatieoverdracht tussen zender en ontvanger en gerelateerde wederzijdse beïnvloeding.

3. Observeren

het oordeelsvrij en feitelijk kunnen waarnemen.

4. Kritisch onafhankelijkheid

informatie analyseren en kunnen

beoordelen op basis van kritische waarneming en een onafhankelijke positie.

5. Oordeelsvorming

weloverwogen tot een juist oordeel komen op basis van de verkregen informatie.

6. Systematisch / procedureel werken

in gegeven kaders de juiste cesuur hanteren en deze kunnen verantwoorden.

De opbouw van de assessoren training

Een training begint voor de (kandidaat)-assessor met een zelfreflectietest: waar is de deelnemer, naar eigen inzicht, sterk in als assessor



Ervaren, feedback krijgen voor je verbeteringen, zelfreflectie en het uitproberen staan centraal in het praktijkdeel van de trainingen

¹Competenties op basis van onderzoek i.s.m. Helicon Opleidingen, methodisch integraal op basis van leercurves volwasseneducatie en theorieën (o.a. communicatie volgens Watzlawick, dynamische oordeelsvorming volgens BOB model, Bateson)

en waar passen verbeteringen? De zelfreflectie heeft betrekking op de zes competenties die van belang zijn in een professionele rol als assessor. Gedurende de training staan verbeteringen centraal die de deelnemer na de zelfreflectie heeft vastgesteld. In de aanpak van de training wordt gewerkt vanuit het volle deel van het glas en de sterke kanten benoemd. Om hiermee de deelnemer uit te dagen zijn eigen ontwikkelkanten te zien en daar, mede met behulp van de sterke kanten, gericht aan te gaan werken. Zo worden verschillende invalshoeken gebruikt om de leervraag te laten ontstaan. Door het zelfinzicht kan dat integraal tot veranderingen leiden bij de assessor. Een assessorentraining is 'hard werken' volgens deelnemers. Maar hard werken is niet vervelend in een ontspannen en uitdagende sfeer.

Van en met elkaar leren

In de training vormen deelnemers tweetallen die elkaar ondersteunen met het bereiken van het leerdoel. Door samen opdrachten uit te werken, elkaar feedback te geven en de voortgang in het leerproces te monitoren, ontstaat een positief leerklimaat waarin deelnemers elkaar helpen en, zoals blijkt uit ervaringen, zich daarmee snel vertrouwd tot elkaar voelen. Wat in deze koppels plaats vindt, gebeurt ook in de totale deelnemersgroep. Ervaringen delen, elkaar observeren, met een trainingsacteur situaties oefenen en tussendoor de theorie achter dit alles opnemen. Trainingen worden daarmee gekenmerkt door het double-loop learning principe: de deelnemer leert door observaties van andere deelnemers, geeft vanuit zelfreflectie feedback op die observaties, wat bijdraagt aan het leerproces van zowel zichzelf als ook de andere deelnemers. Leren wordt daarmee een dynamisch groepsproces.

Het werken met praktische oefeningen, videoanalyses en een trainingsacteur vraagt om een veilige sfeer, die biedt de mogelijkheid om open te staan voor het daadwerkelijke leren. Uitgangspunt van de trainingen is dat deelne-

mers alle opties in houding en gedrag kunnen uitproberen. Zolang ze uiteindelijk na de training naar huis gaan met de juiste attitude en werkwijze. Zo is het prettig om te kunnen 'experimenteren' met een slecht-nieuwsge-sprek, als zijnde het geven van een negatieve uitslag aan een kandidaat. Dat mag in een training op de verkeerde manier gebeuren, met verrassende reacties van de acteur tot gevolg. Door deze oefening ervaart de deelnemer op gevoelsniveau wat bepaald gedrag doet en kan oproepen bij een kandidaat. Met suggesties en reacties van mede-deelnemers, de acteur en de trainer maakt de deelnemer zich de juiste techniek eigen. Een eigen logboek en observatieverslagen van anderen helpen bij het registreren. Het maakt dat de deelnemer in de praktijk precies weet hoe het beter kan, waarmee het geleerde ook beter beklijft blijkt uit de reacties van deelnemers vanuit de vervolgcactiviteiten en certificering.

Ervaren, feedback krijgen voor verbeteringen, zelfreflectie en het uitproberen staan centraal in het praktijkdeel van de trainingen. Met een trainingsacteur, in de rol van kandidaat, wordt een assessmentsituatie gecreëerd. Het zogenaamde proef-assessment vindt zoveel als mogelijk plaats op de werkplek van de deelnemers of een gesimuleerde soortgelijke situatie. Zo hebben trainingen plaats gevonden op plekken variërend van de zuivel-fabriek tot de dierenwinkel en volgens de betreffende systematiek van de onderwijs- of bedrijfsassessments. Deelnemers bereiden met ondersteuning van de trainer een deel uit een assessment voor en voeren dit uit. De trainingsacteur speelt daarbij de rol van de kandidaat. In dit proef-assessment wordt de deelnemer uitgedaagd bepaald gedrag bij de acteur te bestellen dat men lastig vindt: een kandidaat met zenuwen, een verlegen student of een werknemer met blufgedrag. Net waar de deelnemer de meeste moeite mee heeft en een passende houding bij wil leren ontwikkelen. Gedurende het proef-assessment reageert de trainingsacteur op de houding en

communicatie van de deelnemer en helpt de deelnemer steeds meer de grens van het eigen kunnen te verleggen. Andere deelnemers, de acteur en de trainer geven feedback vanuit hun observaties en de video-opnamen worden gebruikt om situaties nog wat verder te analyseren. Thuis bieden de toegezonden beelden de gelegenheid het proef-assessment nog eens terug te kijken en te reflecteren op de situatie. In de praktijk blijken deelnemers de videobeelden en de feedback in de groep erg verhelderend te vinden. Zij hebben zich in het hele proces nieuwe aspecten eigen gemaakt om als assessor sterker tot een oordeel te komen en om een meer ontspannen assessmentsituatie te realiseren.

Holistisch beoordelen

De aandacht voor eigen specifieke competenties van de assessor leidt tot een meer holistische benadering van de assessor naar kandidaten in 'toets'situaties. Het is de som der delen die je kunt maken wanneer je je bewust bent van de verschillende invloedssferen. Weten in hoeverre je kunt vertrouwen op je eerste indruk en bewust zijn van subjectiviteit. Waarnemen van het holistische spectrum waarbinnen de kandidaat presteert en vanuit het totaal de check op de cesuur om te beoordelen of de kandidaat tot een goede prestatie is gekomen. Weten waar je subjectiviteit het oordeel kan beïnvloeden, maakt dat je bewuster kijkt naar je feitelijke waarneming en beoordeling. De borging van een goed kader voor het assessment zit dan ook in het concreet kunnen verantwoorden wat je hebt waargenomen en waaruit je beoordeling is opgebouwd. Dat maakt dat assessments meer transparant worden en een oordeel goed te verantwoorden is.

Levenslang deskundig

In vervolg op de basistrainingen voor assessoren is in de loop der jaren een warme relatie ontstaan met tal van opdrachtgevers. Dat biedt ruimte voor advies en conclusies om te komen tot een brede analyse en een steeds

passende versterking van het assessmentswerk. Door bijvoorbeeld extra aandacht te besteden aan de soms onderschatte positionering van bedrijfsvertegenwoordigers in het onderwijs. Conform de visie van de Onderwijsinspectie is tevens een periodieke deskundigheidsbevordering geïntroduceerd voor assessoren. Om hun deskundigheid levenslang te versterken, zijn vervolgotrainingen ontwikkeld die aansluiten bij het ervaringsniveau van de assessoren. Zo worden met opriscursussen specifieke thema's behandeld en vinden begeleide intervisies- en supervisies plaats met groepen opgeleide en deels gecertificeerde assessoren. Op verzoek van opdrachtgevers in het mbo -onderwijs is tevens een certificatieproces ontwikkeld. Ook de vervolgotrainingen en onderdelen van de certificering zijn net zo interactief en verfrissend ingericht als waar Groeien in Organisaties voor staat: Dat waar je aandacht aan geeft groeit. De juiste snaar om van het optimale muziekstuk te genieten. ■

Groeien in Organisaties heeft in veertien jaar tijd een naam weten op te bouwen met het trainen van examinatoren en (bedrijfs)assessoren. Het netwerk van achttien professionele trainers, trainingsacteurs en beoordelaars heeft in vele onderwijsinstellingen voor het mbo, zorg- en ambulancediensten en bedrijven het assessmentnetwerk een boost weten te geven met een pragmatische en verrassende aanpak. www.groeien.org en op www.assessorentraining.org