

Van groen naar blauw

Competentiegericht toetsen bij de politie

Auteur: Maaïke Nibbelink
Datum: februari 2004
Internet: <http://toetswijzer.kennisnet.nl/html/competentie/politie.htm>

Over de auteur

Maaïke Nibbelink heeft Toegepaste Onderwijskunde aan de Universiteit Twente gestudeerd, waarbij ze zich heeft gespecialiseerd in Examentechieken. Ze heeft haar afstudeeronderzoek uitgevoerd bij het Centraal Examenbureau Politie (onderdeel van het LSOP Politie Onderwijs- en Kenniscentrum). Het onderzoek betrof de kwaliteit van de afname van de proeve van bekwaamheid. Als vervolgproject daarop heeft ze een proeve van bekwaamheid voor examinatoren ontwikkeld. Maaïke Nibbelink is nu werkzaam als beleidsmedewerker bij het Nederlands Bureau Brandweereexamens (Nbbe).

Copyright © Cito B.V.

Het auteursrecht op het artikel 'Competentiegericht toetsen bij de politie', geschreven door Maaïke Nibbelink, berust bij Cito. Mits de bron wordt vermeld, is het voor onderwijsdoeleinden toegestaan om zonder voorafgaande toestemming van Cito het artikel geheel of gedeeltelijk te kopiëren dan wel op andere wijze te verveelvoudigen. Voor ander gebruik geldt dat overname van het artikel, of onderdelen uit het artikel, uitsluitend is toegestaan na toestemming van de redactie van Toetswijzer. Verzoeken tot overname van kopij dienen schriftelijk te worden gericht aan de [redactie](#) (e-mail: toetswijzer@citogroep.nl), onder vermelding van het medium, de oplage en de doelgroep.

Toetswijzer

Toetswijzer is de plaats op [Kennisnet.nl](http://kennisnet.nl) voor iedereen in het onderwijs die betrokken is bij toetsing, examinering, assessment en evaluatie. Toetswijzer bevat nieuws, internetlinks en achtergrondinformatie over toetsing in de breedste zin van het woord. De redactie van Toetswijzer is in handen van het kenniscentrum van Cito. Meer weten? Kijk dan op <http://toetswijzer.kennisnet.nl>.

Inhoud

Inleiding	3
Het vernieuwde politieonderwijs	3
Competentie- en praktijkgericht.....	3
Duaal leren	4
De inrichting van het nieuwe onderwijs.....	4
Proeve van bekwaamheid.....	4
Uitgangspunten competentiemeting.....	4
Functies proeven van bekwaamheid	5
Ontwerpmethodiek 'competentiegericht curriculum'	5
Ontwikkelgroep	8
Examenopdrachten.....	9
Beoordelingscriteria	10
Sturend voor leerproces.....	12
Examinering en vaststelling van resultaten.....	12
Beoordelingsinstructie en –formulier.....	13
Scoring en cesuur	15
Referenties.....	16

Inleiding

Onderdeel van het LSOP, Politie Onderwijs- en Kenniscentrum, is het Centraal Examenbureau Politie (CEP). Het [CEP](#) is een examenorganisatie die docent- en instituutsonafhankelijk werkt, met een aparte positie binnen het [LSOP](#). Het CEP verzorgt de examinering van het vernieuwde, competentiegericht politieonderwijs (PO2002). Bij het CEP houdt men zich dus bezig met competentiegericht examens waarmee bepaald wordt of een ‘groentje’ genoeg bekwaamheden heeft verworven om als ‘blauwe’ aan de slag te kunnen gaan.

Het vernieuwde politieonderwijs

Met ingang van 1 januari 2002 is het politieonderwijs fundamenteel vernieuwd. Aan het vernieuwde politieonderwijs liggen met name twee concepten ten grondslag: competentie- en praktijkgerichtheid en het duale leren.

Competentie- en praktijkgericht

Om het politieonderwijs goed te laten aansluiten bij de beroepspraktijk is nagegaan welke beroepsbeoefenaren nodig zijn: aan wat voor medewerkers met welke competenties hebben de korpsen de komende jaren behoefte? Het antwoord op die vraag is uiteengezet in vijf beroepsprofielen voor het initiële politieonderwijs en elf beroepsprofielen voor het postinitiële onderwijs. Deze beroepsprofielen zijn door de beroepspraktijk gevalideerd, door de politieberaden gelegitimeerd en door de politieministers vastgesteld. De profielen vormen de leidraad voor het beroepsonderwijs voor de politie.

In het onderwijs staat de ontwikkeling van de competenties centraal die in de beroepspraktijk nodig zijn. De definitie van competentie welke in het nieuwe politieonderwijs gebruikt wordt is (LSOP, 2003): ‘Competenties worden gevormd door integratie van kennis, vaardigheden, inzicht, houding, persoonlijke eigenschappen en ervaring. Een competentie is het vermogen van een persoon om in beroepssituaties (maar ook in leersituaties en maatschappelijke situaties) op adequate wijze procesgericht te handelen’. De competenties zijn beschreven in kernopgaven (LSOP, 2003).

Kernopgaven zijn:

- de centrale opgaven en problemen waarmee een beroepsbeoefenaar regelmatig in aanraking komt en die kenmerkend zijn voor het beroep,
- die aangepakt moeten worden binnen een specifieke organisatorische context,
- waarbij van de beroepsbeoefenaar een oplossing en een passende aanpak worden verwacht.

De kernopgaven zijn geordend naar de resultaatgebieden:

- leefbaarheid;
- veiligheid;
- dienstverlening;
- maatschappelijke integriteit.

Duaal leren

Naast competentiegericht is het vernieuwde politieonderwijs duaal. Dit is een voorwaarde voor succesvol competentiegericht onderwijs (Grotendorst et al., 2002). De student combineert het leren op één van de instituten van het LSOP met het werkend leren in een van de politiekorpsen. De student heeft een werkgever-werknemerrelatie bij een korps en is opsporingsbevoegd.

De instituten en korpsen zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van de leeromgevingen, waarin de student de mogelijkheid krijgt om de benodigde competenties te verwerven. Tijdens de opleiding neemt de bekwaamheid van de student toe door het behalen van de proeven van bekwaamheid. Hierdoor breidt de student bevoegdheden uit en is hij/zij in toenemende mate inzetbaar in het korps (LSOP, 2003).

Om te zorgen voor continuïteit tussen de verschillende leeromgevingen van de student, is er een begeleidingsstructuur opgebouwd rondom de leerprocessen van de student. De student ontmoet tijdens het leertraject diverse begeleiders, die hem/haar vanuit verschillende rollen faciliteren tijdens het leertraject. Het zijn (Grotendorst et al., 2002):

- in het korps: de lijnmanager, de praktijkcoach en de trajectbegeleider;
- op het instituut en in het reguliere onderwijs: het hoofd onderwijs, de docent/coach en de leerprocesbegeleider.

De inrichting van het nieuwe onderwijs

Er zijn vijf kwalificatieniveaus in het initiële beroepsonderwijs voor de politie. In alle gevallen gaat het om kwalificaties en opleidingen voor uitvoerende beroepen. Na het afronden van een initiële opleiding is het mogelijk in het kader van loopbaanbeleid postinitieel onderwijs te volgen. Er zijn postinitieële opleidingen tot leidinggevende en tot specialist. Deze sluiten aan op de niveaus van het initiële onderwijs. Tevens worden functiegerichte applicaties met een postinitieel karakter ontwikkeld. Deze maken eveneens deel uit van het samenhangend stelsel van het politieonderwijs ([LSOP Informatiesite](#)).

Proeve van bekwaamheid

Een instrument waarmee competentiemeting kan worden toegepast is de proeve van bekwaamheid. Binnen PO2002 wordt de proeve van bekwaamheid omschreven als een middel dat studenten in de gelegenheid stelt de door hen verworven competenties in hun onderlinge samenhang te demonstreren.

Uitgangspunten competentiemeting

Om de examinering van het politieonderwijs te organiseren via competentiemeting is een aantal uitgangspunten geformuleerd (LSOP, 2002; LSOP, 2003):

- Om een betrouwbaar beeld te krijgen van de mate waarin studenten in staat zijn adequaat te handelen in de beroepspraktijk is competentiemeting nodig. Het gaat daarbij om een geïntegreerde beoordeling van kennis, vaardigheden, inzicht, attitudes, persoonlijke eigenschappen en ervaring.
- De aanwezigheid van competenties is alleen waarneembaar tijdens het uitvoeren van beroepsspecifieke activiteiten in een zo realistisch mogelijke context. Het uitvoeren van beroepsspecifieke activiteiten komt overeen met het uitvoeren van volledige

handelingsprocedures: treffen van voorbereidingen, uitvoeren van activiteiten en evalueren van de uitgevoerde procedure. Door studenten te beoordelen op basis van volledige handelingsprocedures moeten zij gelijktijdig verschillende bekwaamheden toepassen, wat kenmerkend is voor beroepsmatig handelen.

- De meest realistische beoordelingscontext is de beroepspraktijk, waarbinnen het handelen van studenten beïnvloed wordt door een groot aantal factoren.

Functies proeven van bekwaamheid

Proeven van bekwaamheid bieden de mogelijkheid om bovenbeschreven uitgangspunten te realiseren.

Proeven van bekwaamheid hebben twee functies (Biemans, de Jong, Hoogendoorn & Grotendorst, 2000):

- Ten eerste is de proeve van bekwaamheid het instrument waarmee studenten kunnen aantonen dat zij de vereiste competenties hebben verworven. Dit betekent dat zij laten zien - in de praktijk of in een gesimuleerde situatie - dat zij beschikken over de beoogde bekwaamheid.
- Ten tweede is de proeve van bekwaamheid op te vatten als een 'resultaatafspraak' tussen docent, student en begeleider in de praktijk. De student zet zich in om de competenties te verwerven, terwijl de docenten en begeleiders hun deskundigheid aanbieden om de student in dat streven te ondersteunen.

Ontwerpmethodiek 'competentiegericht curriculum'

Bij het ontwerpen van de nieuwe politieopleidingen wordt de ontwerpmethodiek 'competentiegericht curriculum' gebruikt (Grotendorst et al., 2002; Kessels, 1996). Deze ontwerpmethodiek kent een aantal fasen. In het kader van dit artikel ligt het accent op fase 3: de proeven van bekwaamheid. Voor een goed begrip is het echter van belang om ook aandacht te schenken aan de relatie met de voorgaande fasen.

Fase 1: Beroepsprofiel

De eerste fase van de ontwerpmethodiek richt zich op het vaststellen van beroepsprofielen. Dit is het profiel van een beginnend beroepsbeoefenaar en geldt als gemeenschappelijk startpunt voor volgende fasen in de ontwerpmethodiek. Voor het initiële politieonderwijs hebben de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de Minister van Justitie vijf beroepsprofielen vastgesteld. Deze komen overeen met de niveaus in de reguliere kwalificatiestructuur: assistent politiemedewerker (niveau 2 mbo), politiemedewerker (niveau 3 mbo), allround politiemedewerker (niveau 4 mbo), politiekundige bachelor (niveau 5 bachelor), politiekundige master (niveau 6 master). Vervolgens zijn elf specialistische beroepsprofielen vastgesteld voor het postinitiële politieonderwijs.

Fase 2: Kernopgaven

De tweede fase van de ontwerpmethodiek betreft de ontwikkeling van kernopgaven op basis van de beroepsprofielen. Kernopgaven kunnen worden gedefinieerd als: 'De centrale opgaven en problemen waarmee een beroepsbeoefenaar regelmatig in aanraking komt en die kenmerkend zijn voor het beroep, die aangepakt moeten worden binnen een specifieke organisatorische context, waarbij van de beroepsbeoefenaar een oplossing en een passende aanpak worden verwacht'. Elk kwalificatieniveau bestaat uit een aantal kernopgaven die

ontwikkeld zijn door ontwikkelaars van het LSOP en vertegenwoordigers uit de politiekorpsen.

Voorbeelden van kernopgaven zijn:

- kernopgave 2.1.2: Optreden bij milieuovertredingen;
- kernopgave 3.3.2: Arrestantenzorg;
- kernopgave 4.1.1: Toezicht houden in publiek domein;
- kernopgave 5.4.3: Aanpak van verkeersveiligheid;
- kernopgave 6.2.4: Voorbereiding strategische aanpak bij rampen en calamiteiten;
- kernopgave 43.3.02: Organiseren en uitvoeren van opsporingsconfrontatie;
- kernopgave 50.0.03: Verkeersveiligheidsprojecten;
- kernopgave 66.6.06: Integraal managen van gemeenschappelijke veiligheidszorg.

Iedere kernopgave bevat een beschrijving van competenties die een student moet verwerven om de kernopgave uit te kunnen voeren. De competenties zijn ingedeeld in (Grotendorst et al., 2002):

- Vakmatige en methodische competenties. Deze vormen de kern van het beroepsprofiel en zijn gericht op het vermogen om op adequate wijze producten en diensten te leveren.
- Bestuurlijk-organisatorische en strategische competenties. Deze zijn gericht op het plannen en regelen van het eigen werk in de context van de organisatie.
- Sociaalcommunicatieve en normatief-culturele competenties. Deze hebben betrekking op het functioneren in een arbeidsomgeving, op samenwerking en op coördinatie van arbeid.
- Leer- en vormgevingscompetenties. Deze verwijzen naar het vermogen bij te dragen aan de eigen ontwikkeling en die van arbeidsorganisatie en beroep.

In figuur 1 (op de volgende pagina) wordt een deel van een kernopgave weergegeven van de opleiding allround politiemedewerker: 4.1.1 'Toezicht houden in publiek domein'.

4.1.1 Toezicht houden in publiek domein

Resultaatgebied	Leefbaarheid
Voorbeelden	<ul style="list-style-type: none"> – Winkelcentrum – Markt
Werkpatroon (activiteiten)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Toezicht houden (ook op risicoplekken) 2. Observeren 3. Contacten leggen en onderhouden met publiek en collega's 4. Zelfstandig corrigerend optreden w.o. repressief optreden 5. Risico voor mogelijke escalatie inschatten, dit communiceren en corrigerend (laten) optreden 6. De weg wijzen 7. Eerste opvang slachtoffers
Voorbeeldsituatie	Er is een weekmarkt in het winkelcentrum. De allround politiemedewerker wordt door de assistent politiemedewerker geïnformeerd dat hij zojuist heeft geconstateerd dat er zakken worden gerold en op aangegeven signalement iemand heeft aangehouden. De assistent politiemedewerker kan dit met zelfstandig afhandelen. De allround politiemedewerker zorgt voor onderlinge afstemming tijdens het door hem ingestelde opsporingsonderzoek.
Bekwaamheden	
Vakmatig en methodisch	<p>Is in staat:</p> <ul style="list-style-type: none"> – zich zodanig op te stellen dat hij actief aanwezig en aanspreekbaar is voor publiek: 'kennen en gekend worden' – waar te nemen en overzicht te houden met inachtneming van eigen veiligheid en die van anderen – afwijkend c.q. probleemgedrag te signaleren – ter plaatse de juiste informatie te kunnen verzamelen (vragen stellen en zelf waarnemen) – voorbeeldfunctie te vervullen – te handelen conform relevante wet- en regelgeving (proportioneel/discretionair) – gesprekstechnieken te gebruiken – door houding en voorkomen gezag uit te stralen – de uitgangspunten van gemeenschappelijke veiligheidszorg in zijn handelen te tonen – bij het ontstaan van incidenten: conflicten te hanteren, tussen verschillende partijen, ook bij grotere mensenmassa; indien nodig creatieve oplossingen te vinden – Integrale Beroepsvaardigheid Training (IBT) toe te passen (aanhoudingsprocedures en geweldtoepassing) door houding en voorkomen gezag uit te stralen
Bestuurlijk-organisatorisch	<p>Is in staat:</p> <ul style="list-style-type: none"> – verantwoording af te leggen over zijn eigen handelen en in geval van gezamenlijk optreden over de met collega's gemaakte samenwerkingsafspraken – in te spelen op incidenten die zich voordoen en hierbij zijn taak uit te voeren in samenhang met de taken die anderen uitvoeren (zowel politie als anderen) – waar te nemen of, en in welk opzicht, andere politiemedewerkers begeleiding nodig hebben en is in staat deze begeleiding te bieden
Sociaal-communicatief en normatief- cultureel	<p>Is in staat:</p> <ul style="list-style-type: none"> – bij wijzigingen in de situatie flexibel om te gaan met afspraken en dit terug te koppelen – met respect om te gaan met mensen van verschillende geaardheid en culturele achtergronden – zich dienstbaar op te stellen – duidelijkheid en standvastigheid te tonen
Leer- en vormgeving	<p>Is in staat:</p> <ul style="list-style-type: none"> – zijn eigen handelen te evalueren en op basis van verkregen inzichten dit bij te stellen – zijn beroepskennis en vaardigheden bij te houden.

Figuur 1. Een deel van kernopgave 4.1.1 'Toezicht houden in publiek domein'

Fase 3: Proeve van bekwaamheid

Na de vaststelling van de beroepsprofielen en de kernopgaven volgt de derde fase van de ontwerpmethodiek: het ontwikkelen van de proeve van bekwaamheid (Bolhuis & van Royen, 2002). De proeve van bekwaamheid is het examen dat studenten in de gelegenheid stelt om de door hen verworven competenties in hun onderlinge samenhang te demonstreren, waarbij elke proeve gekoppeld is aan een kernopgave (Biemans et al., 2000). In deze fase wordt vastgesteld op welke wijze (door middel van welk type toetsituatie en examenopdrachten) de student demonstreert dat hij de competenties uit de betreffende kernopgave heeft verworven en op basis van welke criteria de beoordeling plaatsvindt. De toetskundigen van het CEP hanteren een bewerking van de methodiek van Doorten en Moerkerke (1999) (zie ook Biemans et al., 2000) die een aantal stappen kent, met als resultaat een proeve van bekwaamheid bestaande uit examenopdrachten, examenonderdelen en beoordelingscriteria.

Ontwikkelgroep

Voor de ontwikkeling van de proeven van bekwaamheid zijn ontwikkelgroepen samengesteld, bestaande uit vertegenwoordigers van de diverse disciplines. Naast de materiedeskundigen en trajectbegeleiders uit de korpsen zijn dit onderwijskundigen, docenten van het LSOP en Regionale Opleidings Centra en toetskundigen van het CEP.

De aanwezigheid van competenties is waarneembaar tijdens het uitvoeren van beroepsspecifieke activiteiten in een zo realistisch mogelijke, kritische beroepssituatie, waarbij de kandidaat beïnvloed wordt door een groot aantal factoren. De politieke vertegenwoordigers in de ontwikkelgroepen geven aan welke kenmerkende en relevante beroepssituaties gewenst gedrag (methoden, procedures, vakspecifieke aanpak en houding) oproepen (authenticiteit en directheid). Vervolgens bepaalt de ontwikkelgroep wanneer er sprake is van adequaat handelen van een student. De ontwikkelgroep stelt de beoordelingscriteria vast in termen van waarneembaar gedrag of productkenmerken. De multidisciplinaire ontwikkelgroep heeft op deze wijze positieve invloed op de validiteit van een proeve van bekwaamheid: de opdrachten zijn representatief en relevant voor de beroepspraktijk. Het is de taak van de toetskundige om het ontwikkelproces op zodanige wijze te sturen dat de proeve ook aan alle overige kwaliteitsaspecten voldoet.

In competentiegericht politieonderwijs zijn de kernopgave en de proeve van bekwaamheid leidend voor de inrichting van het leertraject (LSOP, 2003). Pas nadat de proeve van bekwaamheid bekend is, komt fase 4 uit de ontwerpmethodiek aan de orde: de ontwikkeling van leeromgevingen waarin de student mogelijkheden krijgt de competenties te verwerven. Diezelfde ontwikkelgroep is vervolgens ook betrokken bij deze vierde fase. Hierdoor is de relatie tussen het beoordelingsproces en het leerproces gewaarborgd. Een gewenst neveneffect van de multidisciplinaire ontwikkelgroepen is dat in de verschillende disciplines draagkracht gecreëerd wordt voor deze onderwijsvernieuwing (Bolhuis & van Royen, 2002).

Een student die een bepaalde proeve behaalt, ontvangt de daarbij behorende studiepunten. Het CEP heeft geen bemoeienis met de verdeling van de studiepunten. Hiervoor zijn de directie van het onderwijsinstituut en het College van Bestuur van het LSOP verantwoordelijk. Over het algemeen is er per kernopgave één proeve van bekwaamheid. Tijdens de ontwikkeling van proeven kan echter blijken dat het zinvol is om in één proeve twee of meer kernopgaven te combineren (LSOP, 2002; LSOP, 2003).

Examenopdrachten

Een proeve van bekwaamheid kan verschillende soorten examenopdrachten bevatten. Het CEP gebruikt de volgende methoden voor competentiebeoordeling (aflopend in authenticiteit) (Korte, 2002; Straetmans, 1998):

- een arbeidsproef (work sampletest): een student voert onder normale werkomstandigheden een realistische opdracht uit (bijv. toezicht houden op een markt);
- een simulatie (arbeidsproef met gesimuleerde onderdelen, acteursimulatie, simulator, computersimulatie): een student voert onder gesimuleerde werkomstandigheden een realistische opdracht uit (bijv. afhandelen van een verkeersongeval);
- een authentieke opdracht (complexe casuïstiek): complexe en van de beroepspraktijk afgeleide probleemsituaties waarin een student activiteiten ontplooit, resulterend in producten (bijv. een plan van aanpak schrijven aan de hand van complexe casuïstiek rondom een calamiteit of ramp);
- pen-en-papier-toets: beoordelen van kennis en inzicht van een student door middel van open of gesloten vragen (bijv. meerkeuzetoets voor het meten van wetenschappelijke kennis).

Alle bovengenoemde methoden hebben zowel sterke als zwakke toetstechnische kanten. De arbeidsproef stemt het beste overeen met de uitgangspunten van competentiebeoordeling, maar is minder betrouwbaar (Korte, 2002). Dit heeft te maken met het feit dat deze competentiebeoordeling contextgevoelig is. Er is geen garantie dat de student in een andere situatie op dezelfde wijze wordt beoordeeld (generaliseerbaarheid). De pen-en-papiertoets kent een hoge betrouwbaarheid, maar een lage representativiteit (Korte, 2002).

Straetmans en Sanders (2001) geven aan dat er geen beste methode voor competentiebeoordeling is, maar dat een combinatie van toetsvormen, een methodenmix, uitkomst biedt. De methodenmix zorgt voor compensatie van zwakke punten van een bepaalde methode door de sterke punten van andere methoden. Daarnaast is meer gevarieerde informatie beschikbaar voor de beoordeling van bekwaamheden van een student.

De keuze van het type examenopdracht hangt voornamelijk af van de te toetsen competentie. Daarbij dient steeds de vraag gesteld te worden (Bolhuis & Van Royen, 2002): is dit de meest geschikte en efficiënte opdracht om de betreffende bekwaamheid te toetsen?

Een arbeidsproef verdient in principe steeds de voorkeur: de kandidaat kan zijn of haar bekwaamheid demonstreren in de reële werkomgeving. Het is echter niet altijd mogelijk of wenselijk om te kiezen voor een arbeidsproef, bijvoorbeeld wanneer:

- dit de veiligheid van personen of situaties in gevaar zou brengen;
- ethische afwegingen in het geding zijn;
- organisatorische beperkingen een rol spelen.

In deze situaties wordt bekeken of een simulatie een goed alternatief is – hiermee wordt de reële werksituatie het dichtst benaderd. Komt ook een simulatie niet in aanmerking, dan kan gekozen worden voor een authentieke opdracht of pen en papiertoets. Ook toetsvormen als retrospectie of reflectiegesprek komen voor (LSOP, 2002; LSOP, 2003).

Bij competentietoetsen zijn behalve criteria als ‘validiteit’ en ‘betrouwbaarheid’, ‘representativiteit’ en ‘relevantie’ voor de beroepspraktijk van belang bij de keuze van de toetsvorm. Een methodenmix verdient de voorkeur. Een mix heeft als voordeel dat er gevarieerde informatie beschikbaar komt en er altijd een vorm gekozen kan worden die het best past bij de te toetsen competentie (Grotendorst et al., 2002).

Het is vaak niet mogelijk alle competenties uit een kernopgave te verwerken in één enkele examenopdracht. Om die reden bestaat een proeve van bekwaamheid uit meerdere

examenopdrachten. Iedere examenopdracht kan daarbij bestaan uit meerdere examenonderdelen die onderling met elkaar samenhangen. Bij deze examenopdrachten en examenonderdelen zorgt het CEP voor variatie in toetsvormen, voor compensatie van nadelen met andere toetsvormen en voor betrouwbare informatieverzameling over de bekwaamheid van een student (Bolhuis & Van Royen, 2002).

In figuur 2 staat een voorbeeld van twee examenopdrachten uit één proeve van bekwaamheid van kernopgave 4.1.1 'Toezicht houden in publiek domein'. Examenopdracht 8 houdt in dat de student, samen met een andere student, een uur surveilleert in een winkelcentrum, op een station voor openbaar vervoer of in een woonwijk. Een examinerator van het CEP volgt de studenten op korte afstand en legt de scores vast op een beoordelingsformulier.

Proeve van bekwaamheid 4.1.1 'Toezicht houden in publiek domein'

Examenopdracht 4: Aanhouding- en zelfverdedigingstechnieken (simulatie)

In deze opdracht toon je tijdens een simulatie (rollenspel) aan dat je de aanhouding- en zelfverdedigingstechnieken beheerst (zie art. 1 onder e van de Regeling Toetsing Geweldsbeheersing Politie, niveau initiële opleiding politiesurveillant). Je voert deze simulatie uit tijdens de instituutsperiode. Je wordt beoordeeld door een (gecertificeerde) docent op het instituut, aan de hand van een vastgesteld beoordelingsformulier. Om te mogen deelnemen aan examenopdracht 1.4 uit deze proeve moet je examenopdracht 1.0 met een voldoende afsluiten.

Examenopdracht 8: Toezicht houden (arbeidsproef)

Deze opdracht houdt in dat je samen met een andere kandidaat gaat surveilleren in een publiek domein. Je bepaalt zelf in welk gebied je gaat surveilleren. Het gebied moet voldoen aan de gestelde eisen. Als je deze opdracht uitvoert in een ander gebied dan waar je geoefend hebt, overleg je met je coach waar je deze opdracht het beste kunt uitvoeren. Tijdens het toezicht houden wordt van je verwacht dat je minimaal **twee** van de volgende vier activiteiten uitvoert. Hiertoe neem je zelf het initiatief.

1. je spreekt een persoon aan en je geeft hem een preventieadvies ten aanzien van kleine criminaliteit.
2. je houdt een repressief (waarschuwend) gesprek naar aanleiding van een gepleegde overtreding of gedraging.
3. je wijst de weg aan een persoon die hierom vraagt. Indien je plaatselijke bekendheid van het gebied waar je deze opdracht uitvoert, onvoldoende is, geef je dit aan bij de examinerator, zodat je deze opdracht niet krijgt.
4. je voert een gesprek met een slachtoffer (1^o opvang) van een eenvoudig misdrijf. Hierbij dient de nadruk te liggen op de wijze waarop je het slachtoffer opvangt en doorverwijst.

Als de gelegenheid zich voordoet (qua tijd en aanbod) voer je ook de andere activiteiten uit, want je wordt beoordeeld gedurende de gehele examentijd. Let op: 3.1.1 en 3.1.3 mogen niet (ter beoordeling) samen worden uitgevoerd.

Figuur 2. Voorbeeld van simulatie en arbeidsproef uit proeve 4.1.1 'Toezicht houden in publiek domein'

Beoordelingscriteria

Bij het ontwikkelen van proeven van bekwaamheid is het beschrijven van beoordelings- (of evaluatie-) criteria van groot belang (Biemans et al., 2000):

- De studenten kunnen tijdens het leerproces hun inspanningen vooral op die criteria richten waarvan zij weten dat ze een belangrijke rol spelen in de beoordeling.

- Het tevoren vaststellen van criteria verhoogt de kans op een betrouwbare en objectieve beoordeling met als voordeel dat de student zoveel als mogelijk een zelfde proeve van bekwaamheid aflegt als zijn of haar collega.
- Het gezamenlijk nadenken vanuit het LSOP en de korpsen bevordert afstemming en eenduidigheid.

Deze criteria zijn in de analysefase al voor een groot deel beschreven. Bij de ontwikkeling van proeven worden ze zonodig nog concreter uitgewerkt.

Het oordeel van examinatoren over competenties van kandidaten is een complexe aangelegenheid en is gerelateerd aan direct of indirect geobserveerde gedragsindicatoren of producten, waarvoor bepaalde eisen zijn gesteld. Om op een objectieve en betrouwbare wijze competenties te beoordelen, moet voor alle betrokkenen (van tevoren) bekend zijn waar het CEP op beoordeelt. Om deze reden zijn, in samenspraak met materiedeskundigen en praktijkvertegenwoordigers, voor elke examenopdracht beoordelingscriteria vastgesteld. Beoordelingscriteria worden niet te gedetailleerd en directief geformuleerd, om ruimteverkleining voor gedragsalternatieven te voorkomen (Bolhuis & Van Royen, 2002). Het CEP geeft een toelichting op de beoordelingscriteria om een eenduidige interpretatie van de criteria te realiseren (zie figuur 3).

3. Optreden:

Algemene toelichting:

- de gesprekken moeten zo gevoerd worden dat het beoogde doel bereikt wordt, waarbij de klanttevredenheid relatief is (zal bij de weg wijzen groter zijn dan bij het waarschuwingsgesprek)
- voor alle gesprekken geldt dat vriendelijkheid en doortastendheid er zo veel mogelijk in door dienen te klinken
- bij het waarschuwingsgesprek dient de methode ‘Van der Steen’ te worden gehanteerd (direct meedelen dat het een waarschuwing is)

Checklist beoordelingscriteria:

3.1 geven van preventieadvies t.a.v. ‘kleine criminaliteit’:

- toepassen gesprekstechnieken
- gespreksdoel aangeven, logisch advies geven (gerelateerd aan risicofactoren), beargumenteerd, duidelijk, niet moraliserend
- gevaren zien, potentiële slachtoffers opmerken, in huid kruipen van verdachte, relateren aan voorkomende modus operandi

3.2 voeren van waarschuwingsgesprek:

- b.v. fietsen in voetgangersgebied, parkeerovertreiding, APV-feit
- toepassen gesprekstechnieken
- gespreksdoel aangeven, waarschuwing is relevant, beargumenteerd, duidelijk, niet moraliserend
- juist toepassen wet- en regelgeving, controleren of maatregel wordt uitgevoerd
- kennen sociale kaart
- toepassen methode ‘Van der Steen’

Figuur 3. Voorbeeld van toelichting op enkele beoordelingscriteria behorende bij examenopdracht 8 ‘Toezicht houden’

Sturend voor leerproces

Zoals eerder aangegeven zijn de kernopgave en de proeve van bekwaamheid leidend voor de ontwikkeling van de leeromgevingen en sturend voor het leerproces van studenten. Een student is zelf verantwoordelijk voor zijn leerproces en maakt dus individuele keuzes in deze leeromgevingen. Daarom moet de proeve van bekwaamheid bij de start van de betreffende kernopgave bij de student bekend zijn. Dit is in tegenstelling tot het traditionele onderwijs, waarin het examen meestal pas aan het eind van een module of periode bekend is. De student ontvangt de beschrijving van zowel competenties uit de kernopgave als de beschrijving van de examenopdrachten. Hierin staat expliciet aangegeven wat, onder welke omstandigheden en in welke situatie van de student wordt verwacht bij de uitvoering van de examenopdrachten en op basis van welke criteria de beoordeling plaatsvindt (zie figuur 3). Tevens staat vermeld welke hulpmiddelen ter beschikking staan bij de uitvoering van de examenopdrachten (Bolhuis & Van Royen, 2002).

De proeve is als het ware een resultaatafspraken tussen de student, de docent op het instituut en de coach in de praktijk. Om de competenties behorende bij kernopgave 4.1.1 'Toezicht houden in publiek domein' te verwerven, zet de kandidaat zich gedurende 12 weken in op het opleidingsinstituut om vervolgens 12 weken in de praktijk aan de slag te gaan. In deze periode bieden respectievelijk de docent en de coach expertise aan om de student te ondersteunen bij de competentieverwerving. In het publieke domein bepaalt de student zelf een gebied waar hij een surveillance kan uitvoeren, gelet op de speerpunten die in dat gebied van belang zijn voor een toezichthouder of politieagent. Tijdens deze voorbereiding maakt de student gebruik van leeropdrachten vanuit het onderwijs en examenopdrachten (inclusief beoordelingscriteria) vanuit de proeve. De proeve van bekwaamheid helpt bij het geven van gerichte feedback door de docent en praktijkcoach (Bolhuis & Van Royen, 2002).

Examinering en vaststelling van resultaten

De proeven van bekwaamheid worden afgenomen onder verantwoordelijkheid van het CEP. Het gaat hier om toetsmomenten waarop aantoonbare bekwaamheid leidt tot certificering en tot formele bevoegdheid (en inzetbaarheid) voor een deel van het werk in de korpsen. Begeleiding van leerprocessen en beoordeling van leerresultaten worden gescheiden. De beoordeling van de proeven van bekwaamheid vindt onafhankelijk plaats van de docenten die het onderwijs hebben verzorgd en onafhankelijk van de praktijkcoaches in de korpsen. Als beoordelaar kunnen optreden: docenten, praktijkcoaches, trajectbegeleiders en lijnfunctionarissen, die zich daarvoor speciaal hebben bekwaamd, door het CEP zijn gecertificeerd en namens het CEP functioneren. Zij zullen nooit de studenten beoordelen die zij zelf hebben begeleid (LSOP, 2002; LSOP, 2003).

Het CEP werkt halverwege mei 2003 met negen vaste examinatoren en ongeveer 185 freelance examinatoren. Ongeveer 130 van de freelance examinatoren zijn aangesteld om proeven van de niveaus 2 tot en met 4 af te nemen. Rond de tien freelance examinatoren zijn aangenomen voor de proeven op niveau 5 en 6. Ongeveer veertig andere freelancers zijn er om proeven van bekwaamheid van postinitiële opleidingen (zoals bijvoorbeeld basis motor opleiding of technisch rechercheur) af te nemen. Het kleine overige gedeelte is er voor examens als Engels etcetera. In de toekomst zal het totaal aan examinatoren alleen nog maar sterk groeien.

Deze examinatoren zijn zelf executief politieambtenaar, dat wil zeggen dat zij jarenlange ervaring hebben als politieagent en inhoudsdeskundig zijn op het gebied van de

basispolitiezorg of een specialisme. Idealiter blijven ze werkzaam in de praktijk. Door hun deskundigheid verdienen de examinatoren het respect van studenten als beoordelaar (Bolhuis & Van Royen, 2002).

Beoordelingsinstructie en –formulier

De examinatoren van het CEP zijn getraind in competentiebeoordeling. Per proeve van bekwaamheid is er een training om de uitvoering te stroomlijnen en om de beoordelaarbetrouwbaarheid te verhogen. Hiervoor is per proeve van bekwaamheid door de toetskundigen van het CEP een uitvoeringsdocument geschreven, waarin de procedure van de afname van de examenopdrachten is weergegeven. Tevens staat in dit document beschreven op basis van welke criteria de beoordeling plaatsvindt, inclusief een toelichting op deze beoordelingscriteria (zie figuur 3).

Het uitvoeringsdocument bevat de vertrouwelijke informatie over de examenopdrachten. Bij een simulatie betreft dit bijvoorbeeld de beschrijving voor de rollenspeler of de antwoordsleutel voor een authentieke opdracht. Het uitvoeringsdocument is om die reden uitsluitend bedoeld voor de examiner en/of rollenspelers (Bolhuis & Van Royen, 2002).

Het CEP ontwikkelt per examenopdracht een beoordelingsformulier waarop de criteria staan weergegeven (zie figuur 4). Het gebruik van dit beoordelingsformulier heeft als voordeel dat de beoordeling door examinatoren vergemakkelijkt wordt. De beoordelingsformulieren zijn eenduidig, waardoor alle examinatoren de kandidaten op dezelfde punten beoordelen. Dit heeft een positieve invloed op de betrouwbaarheid van de beoordeling.

Het beoordelingsformulier is een handzaam en werkbaar instrument voor de examiner. Een ingewikkeld en uitvoerig formulier kan een goede observatie door de examiner belemmeren, omdat het invullen van het formulier te veel tijd en concentratie vergt. Daarom is ervoor gekozen om het aantal criteria te beperken én de criteria op volgorde van handelen te plaatsen op het formulier.

POLITIE
VAST
Centraal Examenbureau Politie
Tolhuisgebouw - Amsterdam

Beoordelingsformulier
Proeve 4.1.1 Toezicht houden publiek domein
Examenopdracht 1.4: Toezicht houden

Naam: J. Jansen Evenementcode:

--	--	--	--	--	--	--	--

Studentnummer:

--	--	--	--	--	--	--	--

 Examencode:

--	--	--	--	--	--	--	--

Cursuscode:

--	--	--	--	--	--	--	--

 Examinator:

0	0	0	0	0	0	0	1
---	---	---	---	---	---	---	---

Locatie van afname: Amsterdam Tijdstip:

--	--

Datum:

01

 -

01

 -

--

 Eindoordeel: ☐ Onvoldoende ☒ Voldoende

Checklist		Score			Opmerkingen
	Cruciaal	O	V	VC	
1 Voorbereiding	Cruciaal				
1.1 informatie verzamelen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
1.2 surveillanceplan opstellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
1.3 overige voorbereidingen treffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
1.4 zelfstandig werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2 Toezicht houden	Cruciaal				
2.1 zichtbaar aanwezig, aanspreekbaar zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.2 observeren, signaleren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.3 inschakelen, communiceren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.4 beslissen en dit motiveren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
2.5 actief uitnodigend zijn (initiere)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3 Optreden	Cruciaal				
3.1 gevraagd optreden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.2 vroegtijdig optreden	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.3 de maatregel uitleggen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.4 voeren optreden niet schrikken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.5 vriendelijk zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.6 doorlatend zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4 Verbindingsmiddelen	Cruciaal				
4.1 gebruik verbindingsmiddelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5 Beroepshouding	Cruciaal				
5.1 professionele houding	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

Alle cruciale punten dienen voldoende te worden gescoord. Van de niet cruciale punten moeten er minimaal 10 voldoende zijn. Is dit niet het geval dan is het examenresultaat onvoldoende.

Algemene opmerkingen / bijzondere omstandigheden

Opmerking 1: kandidaat verwijst naar verkeerde verkeersregel (fietsen op voetpad) en controleert niet of de maatregel wordt uitgevoerd.

Handtekening kandidaat voor doelname aan het examen:

--

Handtekening examinator:

--

Voorbeeld beoordelingsformulier

Waarbij O = Onvoldoende, V = Voldoende en VC = Cruciaal voldoende

Figuur 4. Voorbeeld van een beoordelingsformulier van examenopdracht 8 'Toezicht houden'

Scoring en cesuur

Bij het ontwerpen van de beoordelingsformulieren kiest het CEP voor de tweepuntsschaal. Omdat een tweepuntsschaal weinig feedback voor de kandidaat bevat, is op de beoordelingsformulieren ruimte gecreëerd waar de examinerator tijdens of na afloop van het examen feedback geeft. De examinerator is verplicht om een onvoldoende score altijd te voorzien van beargumentering. Na de examenopdracht volgt een feedbackgesprek waarin de uitslag van de proeve van bekwaamheid bekend wordt gemaakt en welke beoordelingspunten wel of niet voldoende zijn gescoord.

Bepaalde competenties uit een kernopgave kunnen cruciaal zijn voor een goede uitvoering van de kernactiviteit. Volgens Van Dale betekent het woord cruciaal: 'doorslaggevend'. Het geeft precies aan dat deze competenties zo belangrijk zijn voor een goede beroepsuitoefening dat kandidaten deze competenties moeten beheersen en dus hiervoor altijd een voldoende moeten scoren. Dit moet blijken uit de normering op het beoordelingsformulier; in een aparte kolom op dit formulier worden de cruciale competenties weergegeven (zie figuur 4). Van de overige, niet-cruciale punten geldt een cesuur van 70 procent. Van dit percentage kan worden afgeweken, indien dit van tevoren is vastgesteld en op voorhand bekend is bij de student (Bolhuis & Van Royen, 2002).

Omdat vaak elk beoordelingspunt als erg belangrijk wordt ervaren, bestaat de neiging om bij het samenstellen van beoordelingsformulieren (bijna) alle punten als cruciaal te kwalificeren. Om te voorkomen dat de verschillende ontwikkelgroepen een eigen interpretatie gaan geven aan cruciale punten, is het belangrijk om hiervoor duidelijke uitgangspunten te hanteren.

Een beoordelingspunt wordt als cruciaal aangemerkt als:

1. de veiligheid ernstig in gevaar wordt of kan worden gebracht;
2. een partij ernstig wordt of kan worden benadeeld;
3. het optreden leidt tot onbehoorlijk gedrag;
4. het optreden ernstige afbreuk doet aan de bewijsverzameling;
5. de einduitslag van het examen onvoldoende is omdat het betreffende beoordelingspunt een essentieel onderdeel is van de totale examenopgave en het goed uitvoeren daarvan noodzakelijk is om bevoegdheid en inzetbaarheid te verwerven voor die kernopgave.

Referenties

Biemans, H., Jong, F. de, Hoogendoorn, C. & Grotendorst, A. (2000). *Handleiding bij de proeven- en onderwijsontwikkeling PO2002*. Apeldoorn: LSOP Politie Onderwijs- en Kenniscentrum.

Bolhuis, B. & Royen, R. van (2002). *Competent blauw op straat. Proeven van bekwaamheid in het vernieuwde politieonderwijs*. In: Thema. Passen en meten: naar deugdelijke assessment in organisaties en onderwijs. 4 – 2002.

Brink, M. van den & Heuves, T. (2005). *De kwaliteitscommissie aan het werk : hoe goed is een goede proeve van bekwaamheid?* In: Examens. - Nr. 2, juni 2005.

Binnen het Bureau Examinering van de Politieacademie is een interne kwaliteitscommissie gevormd die aan de hand van criteria de proeven van bekwaamheid van collega's beoordeelt.

<http://toetswijzer.kennisnet.nl/html/competentie/Brink_Heuves_TijdschriftExamens.pdf>

Centrale Examinering Politieonderwijs. (2002). *LSOP Politie Onderwijs- en Kenniscentrum*.

Doorten, M. & Moerkerke, G. (1999). *Performance Assessment: meten en beoordelen van complexe vaardigheden*. Open Universiteit Nederland.

Functioneel Ontwerp Politieonderwijs Initieel en Postinitieel. (2003). *LSOP Politie Onderwijs- en Kenniscentrum*.

Grotendorst, A., Jellema, M., Stam, I., Vegt, M. van der & Zandbergen, C. (2002). *Leren in veiligheid. Het nieuwe politieonderwijs in maatschappelijk perspectief*. Apeldoorn: LSOP Politie Onderwijs- en Kenniscentrum.

Kessels, J.W.M. (1996). *Succesvol ontwerpen: Curriculumconsistentie in opleidingen*. Deventer: Kluwer Bedrijfswetenschappen.

Korte, M. (2002). *Proeven van bekwaamheid: De ontwikkeling van competentiegericht examens voor het vernieuwde politieonderwijs*. Enschede: Universiteit Twente / Apeldoorn: LSOP Politie Onderwijs- en Kenniscentrum.

LSOP informatiesite. [On line]. <<http://www.lsop.nl/>> [Apr. 22, 2003].

Straetmans, G.J.J.M. (1998). *Toetsing van competenties*. Arnhem: CITO.

Straetmans, G.J.J.M. & Sanders, P.F. (2001). *Beoordelen van competenties van docenten*. Den Haag: Programmamanagement EPS/HBO-raad.

Zie: <<http://www.leroweb.nl/docs/eps/brochure05.pdf>>