



COMPETENTIEGERICHT BEOORDELEN

BEOORDELINGSVORMEN

HET WERKTERREIN: LEREN IN DE PRAKTIJK

Als kenniscentrum voor leren in de praktijk in Zorg, Welzijn en Sport is Calibris verantwoordelijk voor erkenning van leerbedrijven en vaststelling van kwalificaties. In het verlengde van deze wettelijke taken ligt een expertise die veel meer omvat. Calibris verkent de markt. Brengt landelijk en regionaal betrokken partijen bijeen.

Initieert maatschappelijk relevante projecten. Ontwikkelt innovatieve en effectieve oplossingen. Alles gericht op één doel: meer balans en dynamiek op de arbeidsmarkt. Zo levert Calibris een waardevolle bijdrage om beroepspraktijk en beroepsonderwijs soepel op elkaar aan te laten sluiten.

COMPETENTIEGERICHT BEOORDELEN

BEOORDELINGSVORMEN

Middelbaar beroepsonderwijs en leerbedrijven gaan de uitdaging aan. Ze experimenteren de komende jaren met competentiegericht onderwijs. Vanaf 2010 voeren alle mbo instellingen het officieel

in. Een en ander belooft een verbetering van de aansluiting van opleiding op arbeidsmarkt en minder uitval van deelnemers. Docenten en praktijkbegeleiders gaan beroepsgerelateerd beoordelen. Functioneren in de beroepscontext, daar gaat het om. Beoordelaars kunnen verschillende beoordelingsvormen inzetten.

INHOUD

1. KIEZEN UIT BEOORDELINGSVORMEN

2. VOORWAARDEN

3. DESKUNDIGHEID BEOORDELAAR

4. BEOORDELINGSVORMEN:

- a. Portfolio
- b. Proeve van bekwaamheid
- c. Assessment met behulp van simulatie
- d. Projectpresentatie
- e. Reflectiegesprek
- f. 360°- feedback
- g. Panelgesprek

5. KORTE WEERGAVE MOGELIJKE ANDERE BEOORDELINGSVORMEN

MEER INFORMATIE

Er zijn nog twee Calibris brochures over competentiegericht beoordelen. Een brochure die het thema in vogelvlucht neerzet. En een brochure over de rol van het kwalificatieprofiel bij beoordelen.

LEESWIJZER

- De tekst gaat uit van het vernieuwde format waarin vanaf schooljaar 2007-2008 alle kwalificatieprofielen zijn geschreven.
- Beoordelaars kunnen zijn: praktijkbegeleiders en werkbegeleiders in het leerbedrijf, onafhankelijke beoordelaars van buiten het leerbedrijf of de school, en docenten en begeleiders namens de onderwijsinstelling.
- De tekst geldt voor zowel BOL- als BBL-deelnemers.
- De personen die in dit document de handelingen verrichten of beschreven worden, kunnen net zo goed mannen zijn als vrouwen.

Suggesties of opmerkingen over deze brochure zijn welkom, graag mailen naar: info@calibris.nl, onder vermelding van 'Competentiegericht beoordelen, beoordelingsvormen'.

1. KIEZEN UIT BEOORDELINGSVORMEN

Er zijn verschillende beoordelingsvormen bruikbaar binnen competentiegericht opleiden en beoordelen. De komende pagina's bieden een eerste overzicht.

Beoordeling van deelnemers gebeurt gedurende het leerproces om de voortgang te bewaken, de zogenaamde 'formatieve beoordeling', en bij de bepaling van het eindniveau, de zogenaamde 'summatieve beoordeling'. Bij het beoordelen van het eindniveau stellen beoordelaars vast of de deelnemer in staat is tot adequaat handelen in de beroepscontext. Dit doen ze aan de hand van de eisen die beschreven staan in het kwalificatieprofiel. Ze beoordelen het eindniveau zoveel mogelijk binnen de beroepssetting. Door-slaggevend is om de gewenste competenties integraal te beoordelen, dus binnen de context van één of meer werkprocessen of een kerntaak*.

Bij de keuze van beoordelingsinstrumenten speelt de kwaliteit van de beoordelingsinstrumenten een rol. Betrouwbaarheid betreft de vraag: komen twee beoordelaars op basis van dit instrument tot dezelfde beoordeling? Het gaat bij betrouwbaarheid om hoe zij meten. Bij validiteit gaat het erom wat zij meten. Iedere beoordelingsvorm heeft een eigen mate van validiteit en betrouwbaarheid. Kies daarom voor een mix van beoordelingsmethoden, uitgaande van een summatieve beoordeling. Bijvoorbeeld:

360 GRADEN FEEDBACK

Een erg valide vorm van beoordelen. Het meet het handelen in de context van het beroep. Het is echter minder betrouwbaar doordat

de beoordelaars niet per definitie bekwaam zijn in het beoordelen. Deze vorm dient dan ook altijd in combinatie met één of meerdere andere vormen gebruikt te worden. Bij voorkeur vormen met een hogere betrouwbaarheid.

REFLECTIEGESPREK

Heeft als vorm niet zo'n hoge validiteit, omdat de beoordelaars het te beoordelen gedrag van de deelnemer niet zelf waarnemen. De deelnemer verwoordt alleen de representatie ervan. Hierdoor is er dus altijd sprake van subjectieve representaties. Ook dit instrument dienen beoordelaars in combinatie te gebruiken met of als onderdeel van andere beoordelingsvormen.

THEORIETOETS MET MEERKEUZEVRAGEN

Heeft een hoge betrouwbaarheid, maar een lage validiteit en is daarom alleen in combinatie met andere vormen geschikt voor een summatieve beoordeling.

Bij een keuze voor instrumenten kan de insteek ook zijn welke activiteit je als beoordelaar van de deelnemer verwacht. Produceren, presenteren, demonstreren, reflecteren? Opnieuw geldt: het ene instrument leent zich meer voor een bepaalde insteek dan het andere.

** De brochure 'Competentiegericht beoordelen – de rol van het kwalificatieprofiel' geeft meer informatie over de beoordeling van het eindniveau en de kwaliteit van beoordelingsinstrumenten.*

2. VOORWAARDEN

Om het beoordelingsproces goed te laten verlopen is het van belang dat begeleiders duidelijke voorwaarden scheppen. Een deelnemer moet ruimte krijgen om in toenemende mate zijn eigen leerproces te sturen en aan te geven wanneer hij klaar is voor eindbeoordeling.

Onderwijsinstelling en leerbedrijf werken nauw samen om het kwaliteitsniveau van een beginnende beroepsoefenaar te

waarborgen. Goede informatievoorziening, afstemming - wie doet wat, waar en wanneer - en communicatie zijn essentieel. Veel leerbedrijven hebben eigen methoden voor de beoordeling van hun werknemers. Deze kunnen ook voor de beoordeling van de deelnemer worden ingezet. De relatie tussen deze instrumenten en het kwalificatieprofiel moet wel helder zijn. De onderwijsinstelling moet immers verantwoorden hoe zij deelnemers op de onderdelen in het kwalificatieprofiel beoordeelt.

3. DESKUNDIGHEID BEOORDELAAR

De kwaliteit van beoordelaar en beoordelingsinstrumenten bepaalt vanzelfsprekend de kwaliteit van de beoordeling. Deskundige beoordelaars zijn noodzakelijk om de handelingsbekwaamheid van een deelnemer aan de hand van beoordelingscriteria te beoordelen. Beoordelaars kunnen zonodig een training volgen.

Een beoordelaar dient kennis te hebben van/ bekwaam te zijn op de volgende terreinen:

- De grote lijnen van de inhoud van het kwalificatieprofiel.
- De inhoud van het curriculum op hoofdlijnen.
- Vakinhoudelijke kennis.

- Gebruik van de instrumenten voor beoordeling.
- Geïntegreerd beoordelen: beoordelen van één of meer werkprocessen/kerntaken met de daarbij behorende competenties, oftewel kennis, houding en vaardigheden.

De kwaliteit van de beoordeling hangt ook samen met de mate van objectiviteit. Beoordelaars streven naar objectiviteit. Dat wil zeggen dat ze de beoordeling niet persoonlijk kleuren. Niemand is helemaal objectief bij het beoordelen. Daarom is 'intersubjectiviteit' een behulpzaam instrument bij competentiegericht beoordelen. Dit veronderstelt overeenstemming tussen de verschillende beoordelaars.

4. BEOORDELINGSVORMEN

Wat houdt een beoordelingsvorm in? Wanneer kan een beoordelingsvorm zinvol worden ingezet? Is een beoordelingsvorm bruikbaar in de beroepspraktijk of binnenschools of beide? Hierbij een overzicht van mogelijkheden, aandachtspunten, randvoorwaarden. Het overzicht is niet uitputtend. De beoordelingsvormen zijn beschreven zoals ze vaak voorkomen, varianten zijn mogelijk.

Beoordelingsvormen kiezen kan op grond van diverse criteria gebeuren. Bijvoorbeeld:

- Formatief – summatief.
- Validiteit en betrouwbaarheid.
- Activiteit van de deelnemer.
- Binnen school – buiten school.

A. PORTFOLIO

Wat is het?	<p>Een verzameling van bewijsstukken waarmee een deelnemer aantoont dat hij beroepsactiviteiten heeft uitgevoerd en daarvoor handelingsbekwaam is. Het is een overkoepelend instrument waarbij de bewijsstukken kunnen bestaan uit andere beoordelingsvormen, zoals een proeve van bekwaamheid, resultaten van 360 graden feedback, reflectiegesprek, et cetera.</p> <p>In een portfolio kunnen zowel fysiek - bijvoorbeeld een multomap - als digitaal - bijvoorbeeld een website met links naar digitale bewijsstukken - bewijsstukken zijn verzameld.</p>
Wanneer geschikt?	<ul style="list-style-type: none">• Summatief/formatief? <p>Ontwikkelingsgericht portfolio (formatief): voortgangsmetinstrument dat de ontwikkeling van een deelnemer beoordeelt.</p> <p>Beoordelend portfolio/ kwalificerend portfolio (summatief): meet de handelingsbekwaamheid van de deelnemer, gegeven het vereiste eindniveau.</p> <ul style="list-style-type: none">• Validiteit/ betrouwbaarheid? <p>De validiteit en betrouwbaarheid van de beoordeling is afhankelijk van het soort bewijsstukken dat in het portfolio is opgenomen.</p> <ul style="list-style-type: none">• Activiteit deelnemer? <p>Afhankelijk van de inhoud van de bewijsstukken die erin zijn opgenomen, zullen activiteiten als produceren, demonstreren, presenteren en reflecteren bij het portfolio aan de orde zijn.</p>
Waar?	Binnen de school en in de beroepspraktijk.
Aandachtspunten	Een onafhankelijke expert weegt het beoordelend portfolio, dus bij voorkeur niet de begeleider of docent van de deelnemer. De deelnemer verzamelt zelf de bewijsstukken en legt die voor ter beoordeling.

B. PROEVE VAN BEKWAAMHEID

Wat is het?	<p>Hoe presteert een deelnemer in de beroepspraktijk? Een proeve van bekwaamheid kan het antwoord op de vraag geven. Uitgangspunt is dat een deelnemer competenties - oftewel het samenspel beroepshouding, kennis en vaardigheden - integraal in de context van kerntaak/ werkproces(sen) beheerst.</p> <p>Het instrument bestaat doorgaans uit een aantal verschillende praktijkopdrachten, die inhoudelijk met elkaar samenhangen, in combinatie met een reflectiegesprek.</p>
Wanneer geschikt?	<ul style="list-style-type: none">• Summatief / formatief? <p>Afhankelijk van de samenstelling en omvang van de proeve kan dit instrument ingezet worden als summatieve of formatieve beoordeling.</p> <p>Het is geschikt om in de beroepspraktijk vast te stellen of iemand bekwaam is in de uitvoering van beroepshandelingen en daarvoor de benodigde beroepscompetenties adequaat weet toe te passen.</p> <p>De onderwijsinstelling kan eventueel als aanvulling een simulatie-omgeving organiseren voor het uitvoeren van beroepshandelingen in situaties die weinig in de beroepspraktijk optreden of die niet te plannen zijn. Bijvoorbeeld een conflictsituatie of onvoorziene situatie, zoals eerste hulp bij een ongeluk of een crisissituatie.</p> <ul style="list-style-type: none">• Validiteit/ betrouwbaarheid? <p>De validiteit en betrouwbaarheid van de beoordeling zijn afhankelijk van de beoordelingsinstrumenten die in de proeve zijn opgenomen.</p> <ul style="list-style-type: none">• Activiteit deelnemer? <p>Afhankelijk van de inhoud van de proeve van bekwaamheid is deze geschikt voor demonstreren, produceren, presenteren en reflecteren.</p>
Waar?	<p>De proeve van bekwaamheid is vooral geschikt voor gebruik in de beroepspraktijk. Als aanvulling kan het instrument binnenschools gebruikt worden in een gesimuleerde omgeving.</p>
Aandachtspunten	<p>De proeve van bekwaamheid schrijft voor waar en op welke manier de resultaten moeten worden verkregen.</p> <p>De deelnemer bepaalt meestal zelf het moment waarop dit moet gebeuren.</p>

C. ASSESSMENT, MET BEHULP VAN SIMULATIE

Wat is het?	Deze beoordelingsvorm bestaat uit een situatie of meerdere situaties waarin de deelnemer praktijkopdrachten uitvoert. Het gaat om een simulatie van de beroepspraktijk, aangepast aan de doelstellingen van de opdracht. In een assessment bepaalt de school op welke wijze, in welke situatie en op welk moment resultaten tot stand moeten komen. Begeleiders kunnen specifieke situaties scheppen die de kans vergroten dat de deelnemer bepaald handelen kan vertonen en/of kan aantonen dat hij kan omgaan met specifieke dilemma's van de beroepspraktijk. Het gaat om het beoordelen van zichtbaar gedrag, en bijvoorbeeld niet om motieven.
Wanneer geschikt?	<ul style="list-style-type: none"> • Summatief / formatief? <p>Het assessment is met name geschikt om het handelen van deelnemers in kritische beroepssituaties te beoordelen. Indien de beroepshandelingen niet uitvoerbaar zijn in de beroepspraktijk, bijvoorbeeld omdat situaties weinig optreden in de praktijk of niet zijn in te plannen, dan kunnen begeleiders het assesment inzetten als summatieve beoordeling. Het instrument kan ook gebruikt worden als formatieve beoordeling.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Validiteit/ betrouwbaarheid? <p>Deze vorm van beoordelen is relatief minder valide dan bijvoorbeeld een proeve van bekwaamheid. Dat komt omdat de situatie een simulatie van de beroepspraktijk betreft. De betrouwbaarheid van deze beoordelingsvorm is afhankelijk van de kwaliteit van de gehanteerde beoordelingscriteria en van de bekwaamheid van de beoordelaars.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Activiteit deelnemer? <p>Het assessment is geschikt voor demonstreren.</p>
Waar?	Vooral op school.

D. PROJECTPRESENTATIE

Wat is het?	Een deelnemer presenteert een resultaat, dienst of product. Hij maakt daarbij ook de weg naar dat resultaat inzichtelijk, licht stappen en beslissingen toe en noemt bijbehorende argumenten.
Wanneer geschikt?	<ul style="list-style-type: none"> • Summatief / Formatief? <p>Een projectpresentatie is geschikt om inzicht te krijgen in de genomen beslissingen en gemaakte stappen om te komen tot een dienst, resultaat of product. Het is geschikt als afsluitende presentatie van een resultaat, dienst of product die onderdeel is van de kern van het beroep (summatief). Het is ook goed bruikbaar als formatieve beoordeling. In de context van school kan een deelnemer bijvoorbeeld een werkstuk presenteren aan medeleerlingen en docent.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Validiteit/ betrouwbaarheid? <p>Deze beoordelingsvorm is relatief minder valide, omdat het niet rechtstreeks het handelen in de praktijk meet. De betrouwbaarheid van deze beoordelingsvorm is afhankelijk van de kwaliteit van de beoordelingscriteria en de bekwaamheid van de beoordelaars.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Activiteit deelnemer? <p>Bij de projectpresentatie presenteert en reflecteert de deelnemer.</p>
Waar?	Als het project betrekking heeft op beroepsactiviteiten, wordt de presentatie bij voorkeur gehouden in de beroepspraktijk in aanwezigheid van beroepsbeoefenaren die betrokken zijn bij het onderwerp. Als het project binnen de school is uitgevoerd, wordt het op school gepresenteerd aan deelnemers en docenten. Beroepsbeoefenaren zijn eventueel aanwezig.

E. REFLECTIEGESPREK

Wat is het?	Een beoordeling in de vorm van een gesprek tussen een deelnemer en één of meerdere beoordelaars. Het gaat om reflectie op het handelen van de deelnemer en de onderbouwing daarvan. De deelnemer geeft aan hoe en waarom hij iets op een bepaalde manier gedaan heeft. De deelnemer moet duidelijk maken dat hij bewust handelt met toepassing van kennis, houding en vaardigheden.
Wanneer geschikt?	<ul style="list-style-type: none"> • Summatief / formatief? <p>Het reflectiegesprek is geschikt om te beoordelen of inzicht is verkregen in verschillende situaties en het eigen handelen daarin. Alleen in combinatie met andere beoordelingsinstrumenten, zoals een proeve van bekwaamheid, komt een reflectiegesprek in aanmerking voor summatieve beoordeling. Het is zeer bruikbaar voor een formatieve beoordeling, omdat het inzicht oplevert voor de deelnemer om zijn handelen te verbeteren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Validiteit/ betrouwbaarheid? <p>De validiteit van deze beoordelingsvorm is afhankelijk van wat begeleiders willen beoordelen. Voor het beoordelen van het handelen in de praktijk is deze beoordelingsvorm minder valide, omdat de beoordelaars het te beoordelen gedrag van de deelnemer niet zelf waarnemen. Indien ze de reflectievaardigheden van de deelnemer willen beoordelen is de validiteit hoog.</p> <p>De betrouwbaarheid van deze beoordelingsvorm is afhankelijk van de kwaliteit van de gehanteerde beoordelingscriteria en van de bekwaamheid van de beoordelaars.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Activiteit deelnemer? <p>Het reflectiegesprek is geschikt om een deelnemer te laten reflecteren op zijn handelen.</p>
Waar?	Op school en in de beroepspraktijk.
Aandachtspunten	<p>Het reflectiegesprek dient volgens een vaste methode te verlopen. Door deze systematische aanpak komen alle aspecten aan de orde. Dit gebeurt aan de hand van een vragenlijst of checklist. Vooraf is duidelijk op welke beroepsaspecten of werkzaamheden de deelnemer moet reflecteren en wie daarbij aanwezig is.</p> <p>Een geschikte methode om te gebruiken is de STAR-interviewtechniek. Hierbij vraagt een beoordelaar:</p> <p>Situatie: In welke situatie zijn de ervaringen opgedaan?</p> <p>Taak: Wat was in die situatie precies je taak, opdracht en/of rol?</p> <p>Actie: Welke actie ondernam je? Wat deed je precies? Om welke reden pakte je het juist zo aan?</p> <p>Resultaat: Wat was het resultaat of effect? Wat zou je de volgende keer anders doen en waarom? Wat vonden anderen van het resultaat?</p>

F. 360 GRADEN FEEDBACK

Wat is het?	Het betrekken van meerdere beoordelaars in een denkbeeldige cirkel van 360 graden rondom de deelnemer. Een beoordelingsvorm om het functioneren van een deelnemer in de beroepspraktijk te evalueren. Dit gebeurt door middel van feedback van meerdere beoordelaars, minimaal drie mensen die de deelnemer en zijn manier van werken goed kennen. Bijvoorbeeld: collega's, leidinggevende, werkbegeleider, cliënt, et cetera. De deelnemer beoordeelt ook zichzelf. Door de verschillende resultaten van de beoordelaars te combineren ontstaat een reëel beeld van de deelnemer.
--------------------	--

Wanneer geschikt?	<ul style="list-style-type: none"> • Summatief / formatief? <p>Deze beoordelingsvorm is vooral geschikt voor formatieve beoordeling, omdat 360 graden feedback goed zicht kan geven op sterke en nog verder te ontwikkelen competenties. Het handelen op de werkvloer wordt zichtbaar door gebruik te maken van gedragsindicatoren. Deze zijn opgenomen in vragenlijsten die de beoordelaars invullen. Alleen in combinatie met andere beoordelingsinstrumenten, zoals in een proeve van bekwaamheid, komt het instrument in aanmerking voor summatieve beoordeling.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Validiteit/ betrouwbaarheid? <p>Deze beoordelingsvorm kent een hoge validiteit. Het meet beroepshandelingen in de context van het beroep en daar is het bij competentiegericht onderwijs om te doen. Het is echter minder betrouwbaar doordat de beoordelaars niet per definitie bekwaam zijn in het beoordelen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Activiteit deelnemer? <p>360 graden feedback is geschikt voor demonstreren en om een deelnemer te laten reflecteren.</p>
Waar?	<p>Het instrument is in eerste instantie ontwikkeld voor het beoordelen in de praktijk. Begeleiders kunnen het ook binnen de school gebruiken, bijvoorbeeld waar deelnemers voor lange tijd samen moeten werken in projectgroepen. In dat geval kan een medeleerling een collega-begeleider vervangen en kunnen de perspectieven van leidinggevende en klant of opdrachtgever over docenten verdeeld worden.</p>
Aandachtspunten	<p>Het instrument zorgvuldig en in een sfeer van openheid, samenwerken en vertrouwen gebruiken. Sterk is dat de deelnemer de kijk op het eigen handelen vergelijkt met de perceptie van de omgeving. Dit leidt tot bewustwording.</p>

G. PANELGESPREK

Wat is het?	<p>Een afsluitend gesprek waarbij een panel van beoordelaars een waardering uitspreekt. De deelnemer geeft in het gesprek toelichtingen en argumenten om zijn manier van handelen te onderbouwen.</p> <p>Het panel bestaat doorgaans uit een beroepsbeoefenaar uit de praktijk, een docent en een secretaris/voorzitter. De voorzitter leidt het gesprek zodanig dat het uitnodigt tot reflectie. De eigen docent kan aanwezig zijn maar beoordeelt zelf niet. Het panel beoordeelt of de deelnemer aan de hand van het materiaal uit zijn portfolio duidelijk kan maken dat hij kan handelen op eindniveau. In een panelgesprek kan de deelnemer een eindwerkstuk, project, resultaten van een proeve van bekwaamheid et cetera toelichten. Het gaat hierbij om het integrale karakter van beroepsactiviteiten en competenties. De vragen van het panel richten zich vooral op het handelen van de deelnemer in kritische beroepssituaties. Het panelgesprek verloopt volgens een vast protocol. Een geschikte methode om te gebruiken is de STAR-interviewtechniek. Na afloop van het panelgesprek deelt de voorzitter de uitslag mede aan de deelnemer.</p>
Wanneer geschikt?	<ul style="list-style-type: none"> • Summatief / formatief? <p>Het panelgesprek is geschikt om periodiek, bijvoorbeeld twee keer per jaar, een waardering of eindwaardering over een deelnemer uit te spreken. Het wordt meestal als summatieve beoordeling ingezet. Een gesprek alleen is hiervoor niet genoeg: dit dient wel in combinatie met andere beoordelingsvormen zoals een beoordelend portfolio te gebeuren. Daarnaast kan het panelgesprek ook als formatieve beoordeling gebruikt worden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Validiteit/ betrouwbaarheid? <p>Om het handelen van een deelnemer te beoordelen is een panelgesprek opzichzelfstaand (los van een portfolio-beoordeling) minder valide omdat de beoordelaars het te beoordelen gedrag van de deelnemer niet zelf waarnemen. Voor het beoordelen van reflectievaardigheden van de deelnemer is de validiteit hoog. In combinatie met een portfolio zijn de validiteit en betrouwbaarheid afhankelijk van het soort bewijsstukken dat in het portfolio is opgenomen.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Activiteit deelnemer? <p>Het panelgesprek is geschikt om een deelnemer te laten presenteren en reflecteren.</p>
Waar?	Op school, waarbij één of meerdere personen uit de beroepspraktijk aanwezig zijn.

5. KORTE WEERGAVE MOGELIJKE ANDERE BEOORDELINGSVORMEN

Rollenspel	De deelnemer speelt samen met een of meerdere partners een opgedragen rol in een gesimuleerde beroepssituatie.
Cliënts simulatie	De deelnemer levert een door de opleiding omschreven prestatie binnen een simulatie van de beroepspraktijk met behulp van één of meer acteurs.
Casustoets	Het voorleggen van een realistische casus, een authentieke beroepssituatie, op basis waarvan beoordelaars zowel probleemoplossende toepassingsvragen als meer begripsmatige kennisvragen kunnen stellen.
Skills-lab	Het gaat om het beoordelen van een technische of reproductieve vaardigheid in een simulatie van de beroepspraktijk.
Werkstuk/ beroepsproduct	De deelnemer maakt een product dat bij de beroepssituatie hoort. Het gaat bijvoorbeeld om schriftelijke verslagen van gesprekken of van observaties of om een opgesteld (zorg)plan.
Verslag	De deelnemer verzamelt informatie over een onderwerp, beschrijft uitgevoerde beroepsactiviteiten of conclusies rond een vraagstelling.
Video-opname in de reële beroepspraktijk.	Van een deelnemer wordt een video-opname gemaakt terwijl hij een beroepsactiviteit uitvoert. Het getoonde gedrag wordt beoordeeld.
Praktijksituatie inbrengen in een cliëntenbespreking	De deelnemer bereidt zich voor en bespreekt een praktijksituatie in een bestaand overleg over cliënten.
Les geven aan groepsgenoten	De deelnemer bereidt een informatieoverdracht of training voor over een gegeven onderwerp en voert dit uit.
Competentiemeter/ competentiescan	Geeft een beeld van de ontwikkeling in de tijd van competenties van deelnemers en van het effect van het leerproces.
Schriftelijke theorietoets	De deelnemer toont de beheersing van specifieke kennis en/of cognitieve vaardigheden aan de hand van open en/of meerkeuzevragen.

NADERE KENNISMAKING

Vragen over onze dienstverlening? Graag brengen wij u in contact met een consulent in uw regio of met een medewerker van het hoofdkantoor in Bunnik.

Calibris

Runnenburg 34 3981 AZ Bunnik

Postbus 131 3980 CC Bunnik

T 030 - 750 7000 F 030 - 750 7001

E info@calibris.nl | www.calibris.nl

