

Dialogisch Valideren oftewel EVC2030

Werkdocument

Ruud Duvekot, Cees Brouwer & Josje Verhoeven

November 2020

Samenvatting

- 1) 'Dialogisch Valideren' in het kader van EVC2030 betreft de doorontwikkelde EVC-systematiek die gericht is op het verbinden van iemands eerdere leren met verder leren of Leven Lang Ontwikkelen (LLO), en niet meer alleen op het beoordelen van eerdere leren. De beoogde verbinding komt tot stand in de dialoog tussen de burger of 'lerende' en de passende onderwijs- en arbeidsmarktpartners. De lerende staat derhalve centraal en valideren voedt de dialoog over leren.
- 2) Met de 'lerende' bedoelen we iedereen voor wie LLO van belang is, d.w.z. iedere burger is een lerende burger, formeel en informeel lerend.
- 3) Valideren en Leren zijn onderling samenhangende pijlers in het kader van Leven Lang Ontwikkelen (LLO)-strategieën. Dialogisch Valideren verbindt valideren en leren.
- 4) De onderliggende visie om valideren en leren m.b.v. Dialogisch Valideren te integreren in één LLO-aanpak voor 'lerenden' heeft anno 2020 voldoende basis en instrumentatie om gerealiseerd te gaan worden.
- 5) Om de lerende te faciliteren is het belangrijk om het heel speelveld te overzien waarin de lerende opereert. Dit speelveld noemen we *de lerende driehoek* van de lerende, het onderwijsveld en de arbeidsmarktpartijen. Binnen deze *lerende driehoek* wordt de dialoog gevoerd over zowel het benutten van de beschikbare standaarden of meetlatten om iemands persoonlijke ontwikkeling te stimuleren, als over de wijze waarop de bewijsvoering van het reeds geleerde inzicht geeft in hoe de lerende zich verder kan ontplooiën.
- 6) Er bestaat een hechte verbinding tussen Dialogisch Valideren en het betrekkelijk nieuwe fenomeen van gepersonaliseerd leren. Deze verbinding heeft alles te maken met het versterken van het eigenaarschap van leerprocessen van en voor de lerende zelf.
- 7) De EVC-systematiek kent met Dialogisch Valideren een upgrade naar een 2^e generatie EVC-systematiek. Kenmerkend voor deze upgrade is het dialogische karakter van EVC in het kader van verbinden van de partners in *de lerende driehoek*. Een aantal kernconcepten typeert Dialogisch valideren: motivatie, dialoog, eigenaarschap, portfolio, assessment, facilitering, leerwegonafhankelijkheid en co-design.
- 8) De benutting van Dialogisch Valideren volgt een – in principe – cyclisch proces dat is gericht op het integreren van valideren in een gepersonaliseerd leertraject: bewustwording en leerbehoefte bepalen, portfoliovorming, assessment, gepersonaliseerd leren en afronden van de cyclus. Deze cyclus is direct herhaalbaar.
- 9) De methodiek, werkwijze en resultaten van Dialogisch Valideren kunnen prima worden onderzocht via casestudy-onderzoek binnen de verschillende contexten van *lerende driehoeken* waarin Dialogisch Valideren in gepersonaliseerde leerroutes kan worden ontworpen, getest en geëvalueerd. Deze contexten kunnen zich op de arbeidsmarkt in publieke en private settings bevinden, in de wereld van het vrijwilligerswerk, binnen reïntegratietrajecten, arbeidsbemiddeling en loopbegeleidingstrajecten en de persoonlijke ontwikkelwerelden van burgers.

Inleiding

Het is van groot belang dat het beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt aansluiten op de leerbehoefte van lerenden in de huidige, transitionele samenleving. We leven immers in een samenleving waar traditionele diploma- en baan zekerheden niet meer vanzelfsprekend zijn en de lerende steeds meer zelfverantwoordelijk wordt voor de eigen duurzame maatschappelijke participatie. Flexibilisering van het leren in het beroepsonderwijs en aansluiting op andere 'partners in leren' zoals werkgevers, opdrachtgevers of bemiddelaars, zijn essentieel om de lerende te faciliteren in haar/zijn participatie. Dit betekent dat het beroepsonderwijs supertoegankelijk moet zijn voor de lerende, ruimte moet kunnen bieden aan het benutten van de leergeschiedenis van lerenden om (1) onnodig onderwijs of scholing te kunnen voorkomen en (2) iedereen een flexibel, persoonlijk leertraject – beter gezegd 'gepersonaliseerd leren' – aan te kunnen bieden. Met 'lerenden' bedoelen we iedereen voor wie een levenlang ontwikkelen van belang is, d.w.z. iedere lerende, initieel of postinitieel lerend, werkend of werkzoekend.

Dit werkdocument bevat de uitwerking van een voorstel om het beroepsonderwijs met het oog op de aanstaande werkelijkheid van 2030 te helpen *flexibiliseren door middel van het versterken van Dialogisch Valideren binnen gepersonaliseerde leerroutes*. Voorgesteld wordt een casestudy-onderzoek te doen om de aanpak door te ontwikkelen, te testen en te evalueren in verschillende contexten en met verschillende samenstelling van de betrokken partners en met verschillende doelgroepen.

1. De UNESCO had in 1972 al gelijk: een lerende samenleving is mogelijk!

Een brede kijk op het verschijnsel 'leren' omarmt al het leren dat bewust en onbewust, informeel, formeel en non-formeel en vooral continu plaatsvindt. Leren kan worden beschouwd als een individuele activiteit binnen sociale processen. Dergelijke processen omvatten alle mogelijke leer-, werk- en leefsituaties en zijn niet per se intentioneel maar verrijken altijd - bewust of onbewust - iemands kennis, vaardigheden en inzichten. Claxton geeft aan, dat leren *'comes in many different shapes and sizes. And these start to kick in at different stages of development. [...] learning is a much wider, richer concept than is captured within current models of education and training'*¹. Het omvat ook het impliciete, niet-intentionele leren in zijn holistische benadering:

*Learning is what one does to transmute incompetence into competence, ignorance into knowledge. By definition, learning starts in the zone of the unknown, and attempts, via a whole variety of activities, mental and physical, to discover comprehension and expertise.*²

Deze omschrijving ondersteunt een sociaal constructivistische, brede en sociale interpretatie van leren en omvat zowel de breedte als de diepgang van leren. Jarvis omschrijft dergelijk leren als een activiteit die een leven lang plaats blijft vinden waarbij de continue leerervaringen van mensen actief kunnen worden benut voor de diverse doeleinden waartoe leren plaatsvindt:

*Human learning is the combination of processes throughout a lifetime whereby the whole person – body (genetic, physical and biological) and mind (knowledge, skills, attitudes, values, emotions, beliefs and senses) – experiences social situations, the perceived content of which is then transformed cognitively, emotively or practically (or through any combination) and integrated into the individual person's biography resulting in a continually changing (or more experienced) person.*³



De definitie van Jarvis is bruikbaar als basis voor het model van dialogisch valideren. Mensen leren immers, medebepaald door hun persoonlijkheid, op verschillende manieren, door te reflecteren op de ervaringen die ze opdoen en deze te internaliseren, binnen een gegeven context en door het verwerken van theoretische informatie. Mensen leren bewust en onbewust in al hun levensfasen en levensbereiken. Ieder mens is een lerend

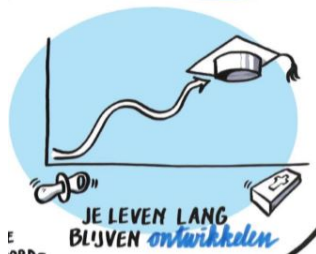
1 Claxton, G. (1999). *Wise up: the challenge of lifelong learning*. New York/London, Bloomsbury, p.5.

2 Claxton, G., Atkinson, T., Osborn, M. & Wallace, M. (Eds.) (1996). *Liberating the Learner: Lessons for Professional Development in Education*. London, Routledge, p. 47.

3 Jarvis, P. (2009). *Learning to be a person in society*. London, Routledge, p.25.

persoon – ‘it is the whole person who learns’⁴ - met een eigen leerstijl, motivatie, ervaringen en ambitie. Dialogisch valideren sluit aan op deze unieke, individuele leerervaringen en maakt verbinding(en) tussen iemands persoonlijkheid, de individuele context en de persoonlijke verrijking die bij een hogeschool is te bereiken.

Dit brede begrip van ‘leren’ past prima in de context van ‘de lerende samenleving’. ‘De lerende samenleving’ kan het beste worden omschreven als een samenleving, waarin leren voor iedereen belangrijk en waardevol is, mensen worden aangemoedigd gedurende hun leven te blijven leren en de kansen om te leren toegankelijk zijn voor allen. In een dergelijke ‘lerende samenleving’ is continu leren van belang voor iedereen, zowel voor het individu als voor de samenleving en de daarbinnen opererende organisaties en instanties.



Als mensen goede voorzieningen hebben om hun leven lange leren actief ter hand te nemen, versterkt dit leren tevens de ‘lerende samenleving’ doordat iedereen ook persoonlijk in staat is bij te dragen aan het versterken van de leerprocessen, die zich binnen deze samenleving afspelen. Leren is dan niet alleen een proces dat vooral vanuit het leersysteem of het maatschappelijk systeem wordt aangestuurd, maar ook een proces dat een actieve rol van mensen behoeft.

The International Commission on the Development of Education, onder voorzitterschap van Edgar Faure en ingesteld door de UNESCO in 1971, zette de toon in het debat over het creëren van een dergelijke lerende samenleving waarin de lerende centraal staat en in verbinding met andere partners in de samenleving zich een leven lang wil, kan en mag ontwikkelen:

*If learning involves all of one's life, in the sense of both time-span and diversity, and all of society, including its social and economic as well as its educational resources, then we must go even further than the necessary overhaul of 'educational systems' until we reach the stage of a learning society. For these are the true proportions of the challenge education will be facing in the future.*⁵

Waar de visie van Faure c.s. lang niet realiseerbaar was, zijn anno 2020 eindelijk de essentiële randvoorwaarden ingevuld om een dergelijke lerende samenleving te realiseren, namelijk (1) rekening houden met iemands leergeschiedenis en daarmee onnodig leren voorkomen, (2) het leerproces leerwegonafhankelijk inrichten, (3) de functie van leren supertoegankelijk maken door iedere lerende mede-eigenaar van het eigen leerproces te maken en (4) ‘in dialoog’ gaan over vorm, inhoud en zingeving van verder gepersonaliseerd leren. Deze randvoorwaarden betekenen dat de pijlers onder Faure’s visie op leren uit de jaren 1970 - valideren van eerder leren t.b.v. verder leren, leerwegonafhankelijkheid van leren en de lerende eindelijk echt centraal stellen - met behulp van Dialogisch Valideren haalbaar zijn in gepersonaliseerde leerroutes anno 2020. Het proces van Dialogisch Valideren is dan ook een passend antwoord op Faure c.s.

2. Valideren en leren verbinden

De inrichting van het onderwijs, de begeleiding en het toetsen zijn er op afgestemd om lerenden de mogelijkheid te geven om in dialoog met docenten, trainers, werkgevers, opdrachtgevers, begeleiders, collega’s, e.a. regie te nemen over hun eigen leerproces. Met behulp van deze dialoog kan de lerende actief meedenken en praten/onderhand over de doelstelling, het tempo, de beoordelingswijze, de inhoud en de vormgeving van leren. Dergelijk zelfsturend leren op basis van co-management van het leerproces is de basis voor gepersonaliseerd leren. Het heeft valideren en blended leren als dragende pijlers. Waar *blended leren* vooral gaat over de vorm (inrichting, begeleiding en uitvoering) van een benodigd leertraject, filtert *valideren* allereerst uit wat niet meer geleerd hoeft te worden en richt zich vervolgens op het ontwikkelingsgericht adviseren over het verdere leren dat de lerende wil/moet volgen.

Het proces van Dialogisch Valideren is gebaseerd op een portfoliogestuurde benadering van toetsen en adviseren in een leeromgeving die is gebaseerd op leeruitkomsten en op leerwegonafhankelijk leren. De lerende staat een verscheidenheid aan leeromgevingen en toetsvormen ter beschikking en kan leerwegonafhankelijk een beoogd

⁴ Jarvis, P. (2006). *Towards a Comprehensive Theory of Human Learning*. London, Routledge, p. 50.

⁵ Faure, E., Herrera, F., Kaddoura, A., Lopes, H., Petrovsky, A.V., Rahnama, M. & Champion Ward, F. (1972). *Learning to be. The world of education today and tomorrow*. Paris, UNESCO.

leerdoel behalen. Het proces heeft een dialogisch karakter vanwege de afstemming tussen de lerende en de docent, coach, werkgever en/of anderen in het leerproces. De lerende is echter te allen tijde eigenaar van het leerproces om bovenop de reeds bestaande leerervaringen ook nieuwe leerervaringen te verwerven. De lerende draagt zelf in grote mate de zorg voor het benutten van deze leerervaringen om het beoogde leerdoel te behalen. De onderwijsinstelling, werkgever, (loopbaan)begeleider, e.a. zijn eigenaar van het leeraanbod en de maatschappelijke leervraag en hebben de verantwoordelijkheid om dit aanbod en deze vraag af te stemmen in dialoog met het leerpotentieel van de lerende.

3. Partners in Leren

In de huidige 'lerende samenleving' staat een leven lang ontwikkelen (LLO) in het teken van het uitwisselen, waarderen, erkennen, benutten en ontwikkelen van kennis, kunde, competentie(s) en/of bekwaamheden. Meerdere 'partners in leren' opereren in LLO-processen: de lerende als lerend individu, de organisaties op en om de arbeidsmarkt (profit, non-profit, vrijwilligerswerk, UWV, e.a.) en de onderwijs- en scholingssectoren in publieke en private sector (ROC, scholingsinstituten, hogeschool, universiteit). Gezamenlijk bespreken en organiseren deze partners het doel, de vorm en de inhoud van LLO-strategieën. De overheid en de sociale partners bevorderen dit proces op macroniveau met wet- en regelgeving en financiering. Het samenspel van deze 'partners in leren' gebeurt in *de lerende driehoek*.



Figuur 1 - De Lerende Driehoek⁶



In *de lerende driehoek* spelen leerstrategieën een belangrijke rol bij het organiseren van LLO. Leren brengt immers de drie actoren in het proces bij elkaar, activeert ze allen vanuit hun eigen verantwoordelijkheid en biedt in de doelstelling(en) en het te behalen leereffect handelingsperspectief voor allen. Het creëren van een leerstrategie komt in de dialoog tussen actoren tot stand en wordt gevoed door inbreng van:

- Het *lerende individu* die investeert in haar/zijn leerstrategie op basis van een persoonlijk competentieprofiel (PCP) waarin de eerder verworven leerervaringen zijn gedocumenteerd in Kritische Persoons-authentieke Situaties (KPS).⁷
- De *organisatie* die investeert in menselijk kapitaal vanuit het functiegebouw, dat bestaat uit functiegerichte competentieprofielen of functieprofielen (FCP's) en de bij functies behorende Kritische Functie-authentieke Situaties (KFS).

6 Duvekot, R.C. (2016). *Leren Waarderen. Een studie van EVC en gepersonaliseerd leren. Proefschrift*. Houten, CL3S. <http://cl3s.com/leren-waarderen-download/>

7 *Kritische situaties* zijn kenmerkende situaties voor bepaalde handelingsvaardigheden die de persoonlijkheid zelf tonen in dat handelen, de kern van de functie raken of in de meest brede zin het beroep als zodanig tonen. Kritische situaties zijn op verschillende niveaus zichtbaar te maken en onderscheiden zich qua niveau in de mate van begeleid dan wel autonoom handelen en van handelen in eenvoudige tot meervoudig complexe situaties.

- Het *onderwijs* (scholen, trainingsinstituten, e.d) dat LLO ondersteunt vanuit het leeraanbod en certificaten/kwalificaties. Dit aanbod is geformuleerd in opleidingsprofielen of beroepsgerichte competentieprofielen (BCP's) en de bij een opleiding/cursus behorende Kritische Beroepsauthentieke Situaties (KBS).

Een voorbeeld van Dialogisch Valideren in De Lerende Driehoek

Iemand werkt als vrijwilliger bij Scouting en organiseert een ouderdag. Dit is een Kritische Persoons-authentieke Situatie (KPS), die kan worden uitgewerkt in documentatie met een beschrijving van de situatie, persoonlijke reflectie op de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van de situatie en feedback van kinderen en ouders. De bijbehorende bewijsstukken zijn programma, verslagen van voorbereidingsstappen en/of -bijeenkomsten, video, foto's, feedbackformulieren, etc.

Vervolgens kan deze reflectie met bewijslast vergeleken worden met de Kritische Beroepsauthentieke Situaties (KBS), zoals die gehanteerd worden binnen de PABO. Vergelijkbaar ligt op het vlak van het versterken van de persoonlijke, pedagogisch handelingsvaardigheid, het communiceren met de externe omgeving en/of het toetsen van een didactische benadering.

Ook de relatie met het werkveld kan gemaakt worden verbinding te zoeken met Kritische Functie-authentieke Situaties (KFS) ten aanzien van de pedagogische opdracht en de communicatie met ouders in het basisonderwijs.

Tot slot kan de vrijwilliger ook binnen het functiegebouw van de Scouting-organisatie een loopbaanstap bespreekbaar maken op basis van de KFS die Scouting onderscheidt.

4. Dialogisch Valideren in gepersonaliseerde leerroutes

Gepersonaliseerd leren is te omschrijven als een dynamisch leerconcept waarin de lerende centraal staat en waarin zij flexibel en op de persoon afgestemd leerarrangementen kan (mede)initiëren en aangaan binnen een dialogische leercultuur die is gebaseerd op zelfsturend, geflexibiliseerd, prospectief en levenlang leren.⁸ In deze omschrijving is gepersonaliseerd leren meer dan alleen onderwijs en wordt het vanuit het perspectief van het

lerende individu of de lerende gezien. De mate waarin het leren werkelijk gepersonaliseerd is, hangt eerder af van de inbreng van het individu in haar/zijn dialoog met het leersysteem en het maatschappelijk systeem, dan van de onderwijsaanpak of de benutting van ICT in het onderwijs.



Dialogisch Valideren is bij uitstek geschikt om gepersonaliseerd leren te faciliteren, zeker als de definitie van buitenschools leren ruimer wordt geïnterpreteerd dan alleen leren op de werkplek en ook andere meer informele leeromgevingen zoals vrijwilligerswerk, burgerschapsactiviteiten en de leren in de privésetting omarmt.

Als gepersonaliseerde leerroutes vervolgens gebaseerd worden op een open dialoog tussen lerende, docent, werkgever, e.a. over zingeving, vorm en inhoud van het te doorlopen, op de persoon afgestemde leertraject, dan is Dialogisch Valideren de methodiek die deze dialoog kan ondersteunen.

De bijdrage van Dialogisch Valideren aan gepersonaliseerd leren is dat het de vinger legt op de reeds aanwezige waarde van iemands leerervaringen, en vervolgens in de gepersonaliseerde leerroutes iemands inbreng in de dialoog met docent, werkgever en elke andere waarde accumulerende partner over zingeving, vorm en inhoud van leren kan ondersteunen. In dit verband gaat het bij Dialogisch Valideren in gepersonaliseerde leerroutes om het koppelen van twee samenhangende processen:

1. Het *valideringsproces* richt zich op het herkennen, waarderen, erkennen en verder ontwikkelen van de competenties die iemand formeel én informeel heeft verworven; summatief, formatief en reflectief validerend gezegd.
2. Het *gepersonaliseerde leerproces* ondersteunt de lerende bij het (mede)initiëren en aangaan van flexibele leerarrangementen binnen het modulaire en blended leeraanbod van het leersysteem en de leervraag vanuit de arbeidsmarkt.

Dialogisch Valideren kan overigens geoperationaliseerd worden in elke leerroute die lerenden ten dienste staan om in zichzelf te investeren, zoals in loopbaanvormingstrajecten, inclusieprogramma's, HRM/HRD-toepassingen, snuffelstages, etc. Uiteenlopende verbindingen zijn daarbij mogelijk met curricula die onderwijs en werkveld

⁸ Duvekot, 2016.

samen hebben opgesteld, met functies of functieonderdelen waar de persoonlijke inzet wordt gerealiseerd en/of taken/activiteiten die passen binnen delen van functies (bv. *hostmanship* toegepast in baliewerk zorg, horeca, recepties bij bedrijven).

5. Van EVC naar Dialogisch Valideren

Dialogisch Valideren is de opmaat voor de 2^e generatie EVC-methodiek anno 2030. Dialogisch Valideren kan gedefinieerd worden *als het leerwegaafhankelijk beoordelen van iemands leerervaringen en het adviseren over verder leren met het oog op het realiseren van een gewenst leereffect*.⁹

Kernconcepten

Waar de 1^e generatie EVC-methodiek nog gericht was op het creëren van LLO in een vraag- en aanboddominantie van arbeidsmarkt en onderwijs- en scholingssectoren, stelt Dialogisch Valideren de lerende centraal en maakt de lerende mede-eigenaar van het proces van zingeving, vormgeving en inhoudsstelling van leren binnen de lerende driehoek.¹⁰

Nieuw in de 2^e generatie is met name de focus op de zelfsturende kracht van het lerende individu en het versterken van de dialoog in De Lerende Driehoek. Deze versterkte benutting door en voor de lerende is terug te vinden in de *kernconcepten* van Dialogisch Valideren, met name in het dialogische karakter gericht op het verbinden van valideren en leren:

- *Dialoog*: een open dialoog tussen lerende, docent, werkgever, e.a. waarin ieder een eigen inbreng heeft en waarin het vaststellen van de leerbehoefte – vorm, inhoud en zingeving - van de lerende t.b.v. persoonlijk, civiel of maatschappelijk effect centraal staat.
- *Bewustwording*: het bewustzijn bij de lerende dat investeren in leren nuttig en noodzakelijk is, én dat zij een leergeschiedenis heeft die doel en richting van leren kan ondersteunen en versterken;
- *Motivatie*: het bewustzijn van het aanwezige potentieel kan een stimulans zijn voor het behalen van een concreet leerdoel. Het kan zelfs een concrete leerbehoefte of -wens helpen formuleren.
- *Facilitering*: de faciliteiten voor leren, toetsen en begeleiding die een lerende ter beschikking staan om te leren (summatief/formatief) en waar de lerende toegang toe heeft c.q. recht op heeft. Het gaat hierbij onder meer om wet- en regelgeving, financiering, onderwijs- en trainingsprogramma's, voorzieningen voor assessment en (loopbaan)begeleiding. Voor een school of organisatie betekent dit dat zij zich onderscheidt door een toetsmodel en leerconcept dat inspeelt op iemands leergeschiedenis en leerdoel
- *Leerwegaafhankelijkheid*: het verwerven van kennis en vaardigheden kan tijd- en plaatsafhankelijk gebeuren, in formele en informele contexten. De lerende wordt hierin gefaciliteerd door de digitale leeromgeving, leerteamlernen en verschillende vormen van face-to-face leren met docenten, medestudenten, werkveldexperts, e.a.
- *Assessment* als instrument om de leergeschiedenis van de lerende en de leeruitkomsten van de school, organisatie, e.d. met elkaar te vergelijken en te waarderen. Er zijn drie vormen van assessment geschikt om deze vergelijking te maken:
 - . Assessment *van* leren, waarbij iemands portfolio summatief wordt beoordeeld ten opzichte van een gekozen meetlat en direct tot (deel)erkenning kan leiden.
 - . Assessment *voor* leren, waarbij formatief sprake is van het ontwikkelingsgerichte adviseren over een vervoltraject waarin de gestelde doelen behaald kunnen worden.
 - . Assessment *als* leren, dat het reflectieve karakter toont van het valideren. Het assessment wordt ervaren als een leerproces op zichzelf.
- *Eigenaarschap*: het (bewuste) eigenaarschap van de lerende van haar leerervaringen en het reflectief vermogen om verbinding te maken met de leeruitkomsten die voor een school en/of organisatie waardevol zijn om interne werk- en/of leerprocessen te ondersteunen.



9 Duvekot, R.C. (2017). *Als leren je hele leven omvat. Van levenlang leren naar gepersonaliseerd leren*. Houten/Utrecht, CL3S/IA. <http://cl3s.com/als-leren-je-hele-leven-omvat/>

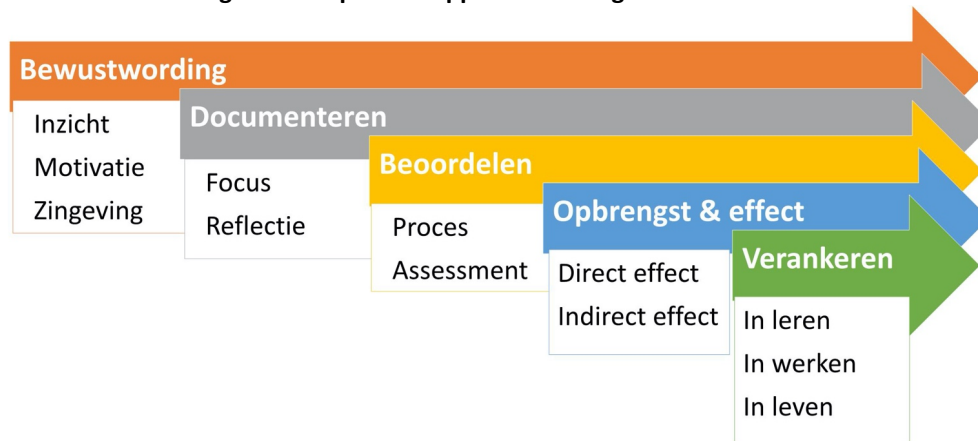
10 Ministerie van Economische Zaken (MEZ) (2000). *De Fles is Half Vol! Een brede visie op de benutting van EVC*. Den Haag, MEZ.
 Duvekot, R.C. & Klarus, R. (2002). Een visie op EVC. In: *Handboek Effectief Opleiden 29/185*. Doetinchem, EHR.
 Duvekot, R.C., Edwards, S., Grooters, N., Hoevenaars, L. en Noorlander, M. (2017). *Valideren is (te) leren. Een model voor dialogisch valideren van leeruitkomsten*. Utrecht, Instituut Archimedes.

- *Co-design*: samenwerking tussen lerende, docent, werkgever, e.a. over het gezamenlijk uitwerken van zingeving, vorm en inhoud van het verdere leren.

Van kernconcepten naar stappenplan

Bovenstaande kernconcepten van Dialogisch Valideren kunnen vertaald worden naar een stappenplan voor implementatie van Dialogisch Valideren (figuur 2).

Figuur 2: De processtappen van Dialogisch Valideren¹¹



Het stappenplan van Dialogisch Valideren behelst achtereenvolgens:

1. *Bewustwording* en vaststellen doel Dialogisch Valideren. Deze stap bevestigt de noodzaak van bewustwording dat leren altijd en overall plaatsvindt, in gestructureerde en ongestructureerde settings, intentioneel en niet-intentioneel, individueel en in groepsverband. De doelstelling is afhankelijk van de lerende en de context waarin zij zich bevindt: kwalificering, certificering, 'badges', loopbaanstappen, employability, empowerment, inclusie, etc.
2. Herkennen en *documenteren* van competenties en leerervaringen. De kandidaat verzamelt bewijsmateriaal incl. reflectie daarop in een portfolio. Dit portfolio is zodanig ingericht dat het aansluit op de gekozen standaard die behoort bij het doel of leerbehoefte van de kandidaat. Een standaard kan direct gericht zijn op het werkveld (FCP's) of meer indirect via het onderwijs op het bredere beroep (BCP's).
3. Waarderen en *beoordelen* (assessment) van de competenties en leerervaringen van de kandidaat ten opzichte van de gekozen standaard of meetlat van een FCP of BCP.
4. Valideren van de *opbrengst* en het *effect* van het assessment. Deze opbrengst vult het leertraject (certificering/kwalificering, verwerven van badges, loopbaanperspectief) in: dat wat reeds is aangetoond wordt erkend (direct effect) en dat wat nog geleerd dient te worden wordt via maatwerk in leren aangeboden (indirect effect).
5. Structureel *verankeren* van de methodiek van Dialogisch Valideren in het zelfmanagement van competenties van de lerende, in de toegang en benutting van kwalificatie- en badge/certificatiesystemen en in personeelssystemen voor doeleinden van HRM, HRD en PRM.¹²

6. De cyclus van dialogisch valideren en leren

Na het verhelderen van de definiëring, de kernconcepten en het stappenplan van Dialogisch Valideren, kan de praktische uitwerking ervan ter hand worden genomen. Voorgesteld wordt een cyclische aanpak gericht op het wederkerend verbinden van valideren en leren te realiseren in een realistische en activerende leercyclus. In figuur 3 is een dergelijk wederkerend, cyclisch proces van valideren en leren weergegeven.

¹¹ Duvekot, 2016.

¹² PRM staat voor Personal Resources Management. PRM is een bruikbare aanpak voor (1) organisaties om duurzaam en doelmatig te investeren in mensen en (2) medewerkers om efficiënt te investeren in zichzelf. PRM zorgt er als personeelsaanpak voor dat een kandidaat leert omschrijven wat hij of zij al goed kan en in welke vakbekwaamheden het slim is om zich te gaan (door)ontwikkelen. Dat ontwikkelen vindt zoveel mogelijk plaats via leren op de werkplek en in vrijwilligersactiviteiten en in de thuissituatie, evenals op school. PRM kan ook gebruikt worden voor inclusie- en participatietrajecten. Bron: Duvekot, R.C. & Stienstra, S. (2020). *Personal Resources Management (PRM). Handboek voor de PRM-trainer*. Houten, CL3S.

Figuur 3: de wederkerende cyclus van dialogisch valideren en leren



Dialogisch Valideren faciliteert een aantal opeenvolgende fasen gericht op het integreren van valideren in een gepersonaliseerd leertraject. Zo'n wederkerende cyclus van valideren en leren met Dialogisch Valideren als facilitator bestaat uit vijf (herhaalbare) fasen:

1. De bewustwording van persoonlijke waarde en het articuleren van de leerbehoefte van de lerende op basis van haar eerder of elders verworven leerervaringen door middel van reflectie op het eigen handelen. In de cyclus noemen we dit 'onderdompelen'.
2. Bij aanvang van het leertraject wordt Dialogisch Valideren ingezet bij een intake-assessment, zodat de gepersonaliseerde leerroute kan worden vastgelegd in een leercontract tussen student, school en werkgever, en eventuele overige 'partners in leren'. Dit intake-assessment helpt bepalen wat iemand al heeft geleerd en wat er dan over blijft om nog te leren. Zodoende kunnen de reeds verworven leeruitkomsten worden erkend (summatief) en wordt voor het resterende programma een gepersonaliseerd leertraject (formatief) vormgegeven.
3. Afspraken over het persoonlijke leertraject worden – liefst tripartiet - vastgelegd in een overeenkomst of contract tussen lerende, school of scholingsinstituut en opdrachtgever/werkgever. De status van 'contract' legitimeert het vastleggen van afspraken over de diverse verantwoordelijkheden bij de vorm, zingeving en inhoud van het gepersonaliseerde leertraject. De lerende krijgt vervolgens, afhankelijk van het beoogde leerresultaat, zowel erkenning van de reeds behaalde programmaonderdelen (summatief) als een ontwikkelingsgericht programma (formatief) in de vorm van een gepersonaliseerd leertraject voor het resterende programma. Het is uiteraard ook mogelijk dat iemand in het intake-assessment heeft aangetoond het gehele programma waarvoor zij opteerde, te beheersen. Dan kan direct gediplomeerd/gecertificeerd worden, dan wel een functie verworven worden of geüpgraded als dat het ontwikkeldoel was van de lerende.
4. Het gepersonaliseerde leertraject wordt vormgegeven via gepersonaliseerde leerroutes met periodieke toets momenten of voortgangsassessments. Tijdens het intake-assessment reikte Dialogisch Valideren reeds een toets carrousel aan, dat zich ook leent voor het faciliteren van voortgangsassessments (Zie ook de bijlage met de toets carrousel). Het portfolio kan in deze fase dienen als studievoortgangsinstrument.
5. Tenslotte worden de behaalde leeruitkomsten in de laatste stap met behulp van een eindassessment summatief beoordeeld en in het portfolio van betrokkene verankerd. Deze resultaten kunnen een formele vorm hebben (kwalificatie, certificaat, badge) of een meer informeel karakter (promotie in het functiegebouw, positieve functiebeoordeling, nieuwe functie, etc.). Desgewenst kan het resultaat van deze cyclus uitmonden in het starten van een nieuwe leercyclus. In deze zin is sprake van levenlang ontwikkelen doordat het resultaat van de ene leercyclus nieuwe leerbehoeften kan genereren ten behoeve van een volgende leercyclus.



Deze cyclus met vijf fasen vindt plaats onder de paraplu van Dialogisch Valideren. Hiermee wordt beklemtoond dat Dialogisch Valideren niet alleen bij aanvang maar ook tijdens en na afloop van het leren plaatsvindt. Dialogisch Valideren is daarmee het bijzondere kenmerk van de EVC-aanpak in 2030 en richt zich in essentie op het proces van continu en wederkerend valideren en leren in het kader van levenlang ontwikkelen. Dialogisch Valideren sluit perfect aan op de behoeften van 'de lerende samenleving anno 2030, ook omdat het de bovenstaande cyclus van assessment kan omtoveren in een wederkerende cyclus. Levenlang ontwikkelen is immers een wederkerend proces waarbij de lerende na het afronden van het ene leertraject te zijner tijd weer een ander leertraject kan opstarten. Leren stopt immers nooit in De Lerende Samenleving want leren vindt altijd plaats: bewust en onbewust, in gestructureerde leersituaties maar ook in informele en chaotische settings. Het enige dat telt is dat je je als lerende hiervan rekenschap geeft en benut om je eigen levenlange ontwikkelproces vorm te geven.

7. Casestudy onderzoek en Delphi-studie naar Dialogisch Valideren 2030

Nu kunnen de contouren van het beoogde actieonderzoek worden uiteengezet. Het onderzoek richt zich op verschillende cases waarin Dialogisch Valideren in gepersonaliseerde leerroutes wordt ontworpen, getest en geëvalueerd in verschillende contexten en samenstelling van de partners en met verschillende doelgroepen. Met dit casestudies kan worden geïnventariseerd en geanalyseerd hoe Dialogisch Valideren binnen *de lerende driehoek* uitpakt bij de vormgeving van diverse LLO-strategieën, bv. in leer/werk-trajecten voor zij-instromers op sectorniveau of het waarderen van persoonlijke ontwikkeling binnen vrijwilligerscontexten. De uitkomsten van de analyse wordt vervolgens benut om een Delphi-studie te doen naar de kritische succesfactoren voor brede implementatie van 'dialogisch valideren'.



Gelet op de actualiteit kan in dit onderzoek ook de vraag worden meegenomen hoe de lerende samenleving zich in het corona-tijdperk kan handhaven dan wel mogelijk zelfs versterken vanwege de focus op gepersonaliseerde leertrajecten binnen een maatschappelijk gefaciliteerde setting, bijvoorbeeld gepersonaliseerd leren als collectief antwoord op de noodzaak van *social distancing*. De vele opties voor casestudies zijn hieronder in de tabel weergegeven. De variabelen zijn doelgroepen, leervragen, leerervaringen, standaarden/meetlatten en de te behalen leerresultaten of opbrengsten

Tabel 1: Variabelen in het actieonderzoek Dialogisch Valideren				
Doelgroepen	Leervragen	Leerervaringen	Standaarden	Opbrengst
Jeugd	Startkwalificatie	- Formeel leren: (deel)kwalificaties, certificaten, behaalde tentamens, badges, etc. - Werkervaring(en), wel/niet i.c.m. functieprofielen, specifieke taken en verantwoordelijkheden - Vrijwilligerswerk - Burgerschap - Hobby's - ...	- Kwalificatie - Functieprofiel sector - Functieprofiel bedrijf/organisatie - Vrijwilligersstandaard - Non-formeel kwalificatiesysteem - Badge-systeem - ...	- Diploma - Certificaat - Badge - Waardering/erkenning - Promotie - Een baan - Re-integratie - ...
	Switchen van opleiding			
	Na drop-out weer starten			
	Loopbaanoriëntatie			
	...			
Werkende	Update			
	Upgrade			
	Job switch horizontaal			
	Job switch verticaal			
Werkzoekende/migrant	Re-integratie			
	Zelfreflectie			
	Inclusie			
	...			
Vrijwilliger	Waardering			
	Naar betaald werk			
	Promotie binnen vrijwilligerswerk			
	...			
De burger	Bildung			
	Persoonlijke ontwikkeling			
				

Dialogisch Valideren in het actieonderzoek

Het actieonderzoek concentreert zich op verschillende cases waarin verschillende leerroutes gericht op verbindingen tussen PCP's met FCP's en/of BCP's (zie figuur 1) mogelijk zullen zijn. Ook kunnen verschillende doelgroepen, leervargen en -resultaten, contexten en/of sectoren worden bestreken.

De Delphi-studie is er op gericht om de uitkomsten van het casestudy onderzoek te bespreken met experts en de diverse betrokkenen bij Dialogisch Valideren. Het doel is om tot consensus te komen over de uitdagingen waar de samenleving in algemene zin en het mbo-veld in het bijzonder voor staan als het gaat om het integreren van Dialogisch Valideren in bestaande leer- en werkprocessen en deze te versterken en te innoveren.

Het stappenplan voor het actieonderzoek naar dialogisch valideren in de casestudies richt zich op het ontwerp en uitvoering ervan in drie stappen.

Stap 1: valideren bij de start van de gepersonaliseerde leerroute

Bij de start van hun leertraject doorlopen lerenden een onderdompelingsfase van 1 periode (max. 5 weken). In deze onderdompeling maken zij kennis met de karakteristieken van de gepersonaliseerde leerroute. De onderdompeling kan zelfstandig worden gedaan maar een kan – indien gewenst – ook begeleid plaatsvinden. Hoe dan ook dient de onderdompeling het samenstellen van een portfolio waarmee de lerende de kennis en vaardigheden die zij al heeft verworven, kan verzamelen en onderbouwen met het oog op het geformuleerde leerdoel. Dit vormt de start van het proces van Dialogisch Valideren. Het Dialogisch Valideren kan daarna plaatsvinden in verschillende vormen, afhankelijk van de aard van de te bewijzen/behalen competenties. Deze situaties zijn in verschillende varianten op te delen voor verschillende doelgroepen binnen de gepersonaliseerde leerroutes, met gebruikmaking van verschillende standaarden en met verschillende opbrengsten. In de tabel staat reeds een aantal varianten ingevuld van doelgroepen met typen leerdoelen, -ervaringen en mogelijke opbrengsten. Het aantal varianten is uiteraard veel groter dan de ingevulde opties. Het is immers altijd persoonlijk maatwerk.

Stap 2: valideren tijdens de leerroute

Tijdens het gepersonaliseerde leertraject kan de lerende i.o.m. opleider en/of werkgever (en eventuele andere partners in leren) aan verschillende vormen van valideren denken om zowel summatief als formatief de voortgang te bewaken:

- 1) het continu behalen van onderdelen van competenties of leeruitkomsten in overleg met een expert of (leerteam)begeleider als het aankomt op vakspecifieke kennis, vaardigheden en inzichten en
- 2) een meer integratieve vorm van valideren, waarbij grotere werkopdrachten gekoppeld aan meerdere competenties/leeruitkomsten afgetekend kunnen worden.

De eerste valideringsvorm kan bestaan uit kleinere aantallen studiepunten, taakanalyses of credit, terwijl de tweede vorm een groter aantal studiepunten, taakanalyses of credits moet beslaan om d.m.v. een voortgangsassessment afgetekend te worden. Voor het aantonen van specifieke (vak)kennis, vaardigheden en inzichten (valideringsvorm 1) is er in sommige gevallen wellicht slechts één logische toets vorm, verbonden aan één specifieke leeruitkomst. De vorm waarin een lerende een (deel van) een leeruitkomst integratief kan valideren tijdens het leertraject (valideringsvorm 2) kan afhankelijk zijn van de manier waarop de lerende deze wil bewijzen (portfolio, beeldmateriaal, inhoud, etc.). Afhankelijk van het gewenste type assessment kan dit met 1 of 2 assessoren, met of zonder CGI. Opleidingen en werkveld kunnen zelf beslissen hoe zij omgaan met deze keuzevrijheid, en in hoeverre en hoe vaak bepaalde vormen gefaciliteerd kunnen worden.



Stap 3: valideren ter afronding van de leerroute

Tenslotte worden de nieuwe, behaalde leeruitkomsten met behulp van een eindassessment summatief beoordeeld en in het portfolio of vakbekwaamheidsdossier van de lerende verankerd. Het eindassessment is een summatieve beoordeling van hetgeen geleerd is en is gericht op het reflecteren op het eigen leerproces.

Het eindassessment kan beschouwd worden als de laatste toets van het leertraject. Het is dé toets waarin de lerende aantoont klaar te zijn met het overeengekomen leertraject. Het gaat in het eindassessment om het presenteren van het persoonlijke perspectief op de eigen professionele ontwikkeling, kwaliteiten, het kunnen verbinden van praktijk en theorie én datgene waar de lerende voor staat als deelnemer in de lerende samenleving.

8. Voorbeeld-voorstel voor een casestudy in regio Rivierenland

Teneinde Dialogisch Valideren in gepersonaliseerde leerroutes te ontwerpen, testen en evalueren wordt een casestudy voorgesteld binnen de sector Zorg & Welzijn in de regio *Rivierenland*. Deze casestudy beoogt de gepersonaliseerde leerroute inclusief de Dialogisch Valideren-methodiek te ontwerpen, testen en evalueren, waarmee de duurzame inzetbaarheid in functies en beroepen op de arbeidsmarkt van deelnemers wordt zeker gesteld.

Hiermee wordt beoogd in te spelen op de veranderende samenleving, die er rond 2030 zou kunnen zijn waarin leren en maatschappelijk functioneren zich in toenemende mate flexibiliseren. Dit betekent dat de casestudy aandacht besteedt aan (1) het activeren van De Lerende Driehoek, waarbij de lerende de dialoog leert aan te gaan met de onderwijssector en de arbeidsmarkt en (2) het integreren van de functies van valideren en leren.

Doelgroepen

Er zijn verschillende doelgroepen die in de casestudy worden benaderd:

1. Studenten die de BBL volgen en willen overstappen naar de casestudy.
2. Werknemers in Zorg & Welzijn die zich willen updaten of upgraden.
3. Zij-instromers die zich via de casestudy willen oriënteren op het werk in Zorg & Welzijn.

Resultaat

De casestudy levert een model op voor een innovatieve leerroute voor uiteenlopende doelgroepen. Het model toont dat de verbinding tussen de drie actoren (lerende, onderwijs, werk) in een situatie van co-design en gedeeld eigenaarschap mogelijk is. Ook toont het dat valideren en leren geïntegreerd kunnen worden in gepersonaliseerde leerroutes.

Om goed inzicht te krijgen in de werking en het resultaat van de casestudy te krijgen is het noodzakelijk over een aantal noodzakelijke bouwstenen te beschikken:



A Partners in leren

In deze casestudy betreft dit geselecteerde kandidaten uit de doelgroepen, reguliere studenten (Zorg en Welzijn uit de ROC opleiding, zijinstromers in het beroepswerkveld van een Zorgpartij, andere betrokkenen Zorgwerkveld, betrokken management ROC en Zorgpartij(en), een partij die e-learning / social learning aanbiedt, validatie deskundigheid en proces- en projectbegeleiding¹³. De samenstelling van doelgroepen is gericht op een min of meer eenduidig leerdoel in lijn met de bovenstaande tabel. Deze tabel laat zien dat cases met verschillende doelgroepen kunnen worden uitgewerkt waarbij het type leerervaring en leerdoel kan variëren.

B Begeleiding

De rol van begeleiding van studenten in het proces van Dialogisch Valideren vereist naast opleiding gerelateerde expertise (generieke en specifieke leeruitkomsten; leeromgevingen) ook validerings-gerelateerde expertise en (studie)begeleidingsvaardigheden van de docent en de werkplekbegeleider. Logischerwijs moeten begeleiders ook de rol kunnen invullen van assessor.

C Gebruikte tools en instrumenten

In de casestudy worden toetsinstrumenten gebruikt (zie bijlage 1). Gedurende de casestudy is het mogelijk dat inzichten uit o.a. learning analytics en toetsen vragen om ander en/of aanvullend instrumentarium. Daar in de opzet rekening is gehouden met een mogelijke eindsituatie in 2030 wordt er van uitgegaan dat in de casestudy de mogelijkheid bestaat aanvullende ontwikkeling te realiseren

D Monitoring

De casestudy wordt gemonitord teneinde navolging in andere sectoren te realiseren. In de social learning omgeving zijn learning analytics operationeel die gedetailleerd inzicht verschaffen in de handelingen binnen het leerproces en de daaraan gekoppelde interacties. Op meso en macro niveau leidt dit tot inzichten in leervormen en – processen, die in andere casestudies kunnen worden gebruikt. Tevens kunnen deze inzichten in de OCW werkatelier community gedeeld worden (en voor de respons op deze kennisdeling)

¹³ In Rivierenland zijn voor al deze partijen organisaties die mee willen werken aan deze casestudy.

E Examinering en toetsing

De rol van examinering wordt ondervangen door Dialogisch Valideren. Dit betekent, dat eisen worden gesteld aan de kwaliteit van examinering en toetsing:

- De standaard waar een deelnemer aan wil refereren dient een CREBO-standaard te zijn.
- Assessoren zijn belast met het afnemen van de beoordeling van de student. Er zijn interne en externe assessoren; deze laatste komen uit het werkveld. De interne assessor is tevens examiner. Examinatoren van het ROC zijn verantwoordelijk voor het ontwikkelen en evalueren van toetsen, toetsvragen en toetsopdrachten. Examinatoren zijn door de examencommissie benoemd
- Voor het kwaliteitszorgsysteem van Dialogisch Valideren wordt in het casestudy-onderzoek gekozen voor het Hobéon-keurmerk voor assessmentcentra bestaande uit vijf kwaliteitseisen t.a.v. (1) doelstelling en verantwoordelijkheid, (2) informatievoorziening en rechten, (3) procedures en instrumenten, (4) onafhankelijkheid en competentie van assessoren en begeleiders, (5) kwaliteitszorg.

F Budget

Niet alle vernieuwende activiteiten van de casestudy kunnen gedekt worden uit bestaande gelden. Op de markt zijn er partijen die bekostiging krijgen voor het terugbrengen van cliënt op de arbeidsmarkt (UWV), of begeleiding van kwetsbare deelnemers naar een positie op de arbeidsmarkt (Werkzaam). Zo zijn er tal van initiatieven voor bijscholing van zijinstromers voor diverse beroepen (gezondheidszorg, onderwijs), waarvan de kosten gedragen worden door een sector.

Feit is dat voor het proces van Dialogisch Valideren anno 2030 – het EVC2030 – middelen nodig zijn om de casestudy te laten werken. Die kunnen deels uit de deelnemende partijen komen. Het lijkt echter redelijk dat ook OCW – of dat nu in de vorm van toekomstdenker vanuit beleid of als werkgever van nu – een bijdrage levert om beelden van de toekomst reeds nu mogelijk te maken.

Bijlage 1. Assessmentinstrumenten voor Dialogisch Valideren

Onderstaande lijst¹⁴ bevat de meest gebruikte toetsvormen bij beoordeling, toetsing, validering of assessment van 'het geleerde'. Deze lijst is niet uitputtend.

Toetsvorm 1	(digitaal) Portfolio-assessment
<i>Doel</i>	De beoordeling van een (digitaal) portfolio heeft of kan een aantal doelstellingen hebben: - (Zelf-)beoordelen van de kandidaat - Begeleiden van het leerproces van de kandidaat - Presenteren van de competenties en competentieontwikkeling van de kandidaat
<i>Kenmerken</i>	Vooruitblik, reflectie en inzichtelijk maken van het leerproces Authentiek beeld van de kandidaat Ruimte voor individuele profilering van de kandidaat Instrument bij vraaggestuurde curricula: gaat uit van de leerbehoefte van de kandidaat Instrument voor begeleiding en beoordeling Inhoudelijk en ontwikkelingsgericht Rijk aan bewijzen van competentie Interactief en longitudinaal
<i>Functie</i>	Reflectief, summatief en formatief
<i>Ontwerp/design</i>	Kandidaat, opleiding en werkveld
<i>Betrokkenen</i>	Kandidaat, medekandidaat, opleiding en werkveld
<i>Feedback</i>	Continu

Toetsvorm 2	Zelfassessment
<i>Doel</i>	Zelfassessment beoogt: - Vorm te geven aan het documenteren van persoonlijke leerervaringen en resultaten - Reflectie op de persoonlijke waarde van deze ervaringen/resultaten - Eventueel en desgewenst, organiseren van een peer-reflectie op het zelfassessment - De vragen kunnen beantwoorden: Wie ben ik? Wat heb ik zoal in m'n leven gedaan tot dusver? Wat is de waarde van deze ervaringen? - Een raamwerk te bieden voor het opstellen van een persoonlijk actieplan, op basis van het versterkte zelfinzicht in kennen en kunnen en het creëren van nieuw perspectief in de levensbereiken van werk, leren en leven.
<i>Kenmerken</i>	De toetsvorm kan het startpunt zijn van een assessment-procedure of valideringsassessment, waarbij de eerdere leerervaringen summatief en/of formatief beoordeeld worden met het oog op leerdoelen, loopbaan- of maatschappelijk perspectief Authentiek beeld schetsen van persoonlijke waarden, kracht & zwakte, passie en missie. Persoonlijke advertentie: wie ik ben, mijn bekwaamheid en expertise en drijfveren. Reflectief proces (persoonlijk en/of in groepsverband (in leerteams) Mogelijkheid van een gestructureerde aanpak van de toetsvorm in begeleidde sessie Via portfolioassessment optie tot certificering in persoonlijk loopbaanmanagement
<i>Functie</i>	Reflectief
<i>Ontwerp/design</i>	Kandidaat, portfoliotrainer/-begeleider
<i>Betrokkenen</i>	Trainer/tutor, eventueel een assessor om het persoonlijke actieplan te beoordelen
<i>Feedback</i>	Feedback van trainer, assessor en/of collega kandidaats op het portfolio en het persoonlijke actieplan van de kandidaat

Toetsvorm 3	Criteriumgericht interview
<i>Doel</i>	Het beoordelen van competenties via in het verleden concreet waarneembaar gedrag en/of expliciteren van in het verleden getoond gedrag voor evaluatie van en de reflectie op dat gedrag via een gerichte vraagmethodiek (STARTRT: situatie – taak – actie – resultaat – reflectie – transfer – theorie)
<i>Kenmerken</i>	Valide mits gestructureerd en gebaseerd op beroepenanalyse

14 Kappe, R. Smits, R & Bekker, E. (2011). *Training-model for assessors of Inholland University*. Amstelveen, ECI.
Duvekot, R.C. & Geerts, J. (Eds.) (2012.) *Handbook for the assessment and validation of pedagogical competences of adult educators*. Timisoara, IREA/Brumar.
Duvekot, R.C. & Schuur, C.C.M. (eds.) (2014). *Building Personalized Learning. A handbook for creating a common theoretical background*. Vught, EC-VPL, Series VPL Biennale 3.

	Criteria zijn vooraf aan de kandidaat bekend gemaakt
	Kwaliteit van interview is sterk afhankelijk van de kwaliteiten van de interviewer
<i>Functie</i>	Summatief, formatief
<i>Ontwerp/design</i>	Opleiding en eventueel kandidaat(en)
<i>Betrokkenen</i>	Getrainde interviewers die de STARRTT-methodiek kunnen toepassen
<i>Feedback</i>	Vanuit meerdere criteria feedback op handelen en/of competenties van de kandidaat

Toetsvorm 4	Meesterproef /afstudeerproject /(eind)scriptie
<i>Doel</i>	Toetsing van competent zijn op een bepaald kwalificatieniveau. Is de kandidaat startbekwaam?
<i>Kenmerken</i>	Taak wordt in een authentiek context uitgevoerd Kandidaat is op de hoogte van de beoordelingssituatie Zeer realistische manier van beoordelen In het algemeen is de validiteit relatief hoog Kandidaat krijgt gelegenheid om het competent zijn zelf aan te bewijzen Arbeidsintensief Draagt bij aan de doorontwikkeling van het beroep (innovatief vermogen)
<i>Functie</i>	Summatief
<i>Ontwerp/design</i>	Opleiding en kandidaat
<i>Betrokkenen</i>	Beoordelaar van de opleiding en zo mogelijk van de werkplek.
<i>Feedback</i>	Een eindbeoordeling, dat de gecombineerde waardering betreft van de volgende aspecten: in welke mate de kandidaat kan functioneren als een zelfstandige professional; in hoeverre de kandidaat in staat is het eigen product en zichzelf kritisch te beoordelen.

Toetsvorm 5	Vaardigheidstoets
<i>Doel</i>	De toets controleert of de kandidaat over de gewenste vaardigheden beschikt, ofwel kan demonstreren dat bepaalde beroepsvaardigheden correct en adequaat worden uitgevoerd.
<i>Kenmerken</i>	Training van observatoren vergroot de betrouwbaarheid Criterialijsten van de beoordeling kunnen meer gedetailleerd of meer globaal van karakter zijn, afhankelijk van het doel van de toetsing Validiteit over het algemeen voldoende te waarborgen Duur van de beoordeling moet lang genoeg zijn, dit is een probleem bij de uitvoering Arbeidsintensief
<i>Functie</i>	Summatief, formatief
<i>Ontwerp/design</i>	Docenteams en eventueel werkveld
<i>Betrokkenen</i>	Getrainde assessoren
<i>Feedback</i>	Een cijfer en een mondelinge of schriftelijke toelichting. De feedback kan gegeven worden door de assessoren/docenten, collega's en de kandidaat zelf (reflectie).

Toetsvorm 6	Simulatie
<i>Doel</i>	Meten van één of meerdere competenties in een realistische, gestandaardiseerde situatie
<i>Kenmerken</i>	Nagebootste reële werkomgeving in rollenspel Gericht op klantgerichte vaardigheden Gestandaardiseerde situatie Benadert de authentieke situatie Vraagt veel voorbereiding Verschillende vormen van simulaties: de simulator, de gesprekssimulatie, de computersimulatie en de acteurssimulatie
<i>Functie</i>	Summatief, formatief
<i>Ontwerp/design</i>	Opleidingsdocenten en werkveld
<i>Betrokkenen</i>	Getrainde observatoren die beoordelen via een lijst met beoordelingscriteria
<i>Feedback</i>	Een score die kan worden opgenomen in het portfolio en in een Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP) of Actieplan (PAP)

Toetsvorm 7	Essay
<i>Doel</i>	Toetsen van kennis, begrip, inzicht en toepassing van kennis.
<i>Kenmerken</i>	- Reproductie van feiten - Leggen van combinaties of toepassingen van kennis - Antwoorden bestaan uit opsommingen, redeneringen, betogen en argumentaties - Antwoordsleutel vereist - Betrouwbaarheid is lastig punt: er zijn vaak meerdere – ondanks antwoordsleutel - interpretaties mogelijk door de beoordelaars - Snelle constructie tegenover lange correctietijd

	- Talige toets - Breed toepassingsgebied
	Student moet zelf antwoorden formuleren
<i>Functie</i>	Summatief, formatief
<i>Ontwerp/design</i>	Multidisciplinair team van docenten/toetsontwikkelaars, waar mogelijk onder coördinatie van een toetscommissie
<i>Betrokkenen</i>	Inhoudsdeskundige docenten/toetsontwikkelaars van de opleiding, die deel uitmaken van het multidisciplinair team
<i>Feedback</i>	De toetsuitslag geeft de student inzicht in sterke en zwakte punten door differentiatie in aparte scores.

Toetsvorm 8 360° feedback	
<i>Doel</i>	Het beoordelen van competenties die op de werkplek, in afstudeeropdrachten en projectonderwijs centraal staan. Te denken valt aan sociale en management competenties of aan mondeling communiceren.
<i>Kenmerken</i>	Directe manier om informatie over gedragscompetenties in te winnen Inzet van meerdere beoordelaars resulteert in hoge betrouwbaarheid en validiteit Tijdrovend voor veel betrokkenen Afhankelijk van goede bedoelingen en discipline van betrokken actoren Niet bruikbaar voor selectiedoeleinden Het doet enkel uitspraken over door de kandidaat 'getoonde' competenties in de huidige context Schriftelijke vragenlijst die ingevuld wordt door de kandidaat, personen op de werkplek, de stagebegeleider op de werkplek en eventueel ook de stagebegeleider van de onderwijsinstelling
<i>Functie</i>	Summatief, mits is voldaan aan eisen van betrouwbaarheid en validiteit. Deze toets kan ook formatief worden ingezet. Veel ruimte ook voor de reflectieve benadering.
<i>Ontwerp/design</i>	Coach en /of studieloopbaanbegeleider
<i>Betrokkenen</i>	Iedereen die de kandidaat (in die situatie) "kent"
<i>Feedback</i>	Vanuit meerdere invalshoeken feedback op handelen en /of competenties van de kandidaat.

Toetsvorm 9 Imitatio ludum (imitatiespel)	
<i>Doel</i>	Feedback organiseren op het handelen in beroepssituaties door middel van het uitnodigen van leerlingen (stage/werkplek), kandidaats (leerteam) of collega's (werkplek) tot nabootsing van het persoonlijke handelen.
<i>Kenmerken</i>	Beperkt zich tot reflecteren van anderen op het eigen handelen. Uitvergroten van het persoonlijke handelen ten behoeve van het analyseren van personeigenschappen in specifieke situaties Vereist een veilige context en setting, met wederzijds vertrouwen dat het handelen wel kritisch maar niet negatief wordt nagebootst. Uitvoering bij voorkeur na afloop van een goed doorlopen stage, afronding van een bepaalde taak of ter afsluiting van een periode. Video-opname is gewenst met het oog op het analyseren van het nagebootste gedrag en verbeteracties te realiseren.
<i>Functie</i>	Formatief, reflectief
<i>Ontwerp/design</i>	De kandidaat i.o.m. coach/mentor/studiebegeleider.
<i>Betrokkenen</i>	Afhankelijk van de context: leerlingen, kandidaats, collega's
<i>Feedback</i>	Inzicht in persoonskenmerken en vanuit meerdere invalshoeken feedback op expliciet/impliciet handelen van de kandidaat