



EVC-PROCEDURE AUHL

Handleiding EVC-beoordelaars

Dit document reikt de EVC-beoordelaars handvaten aan m.o.o. een optimaal en kwaliteitsvol verloop van het beoordelingsproces in de EVC-procedure.

April 2014

EVC-PROCEDURE AUHL – HANDLEIDING EVC-BEOORDELAARS

Doelgroep: EVC-beoordelaars

Deze handleiding wil handvaten aanreiken voor het optimaliseren van het beoordelingsproces van elders en eerder verworven competenties als onderdeel van de volledige EVC-procedure zoals deze in de AUHL werd uitgetekend.

De beoordelingscommissie speelt haar rol in 2 fasen van de EVC-procedure:

1. Tijdens de intakefase bezorgt de voorzitter van de beoordelingscommissie aan de EVC-begeleider de beoordelingscriteria en beoordelingsmethodiek voor de door de kandidaat beoogde te bewijzen competenties. In functie van de beoogde competenties en beoordelingsmethodiek doet de voorzitter een voorstel van samenstelling van de beoordelingscommissie en bezorgt deze samenstelling incl. een beschrijving van de functie en/of expertise van de leden van de beoordelingscommissie aan de EVC-begeleider.
2. Tijdens de beoordelingsfase beoordeelt de beoordelingscommissie o.b.v. het door de kandidaat aangebrachte materiaal en zijn prestaties tijdens het assessment of competenties aantoonbaar bewezen worden.

Inhoud

1. Betrokken actoren in de EVC-procedure
2. Documenten en instrumenten EVC-procedure
 - 2.1. Documenten
 - 2.2. Instrumenten
3. Toelichting documenten m.b.t. beoordeling volgens fase in de EVC-procedure
4. Toelichting bij de opdracht van de beoordelingscommissie
 - 4.1. Leerwegaafhankelijke competentiebeoordeling
 - 4.2. Opdracht beoordelingscommissie tijdens de intakefase
 - 4.3. Opdracht beoordelingscommissie tijdens de beoordelingsfase
 - 4.4. Erkenning competenties

1. Betrokken actoren in de EVC-procedure

1. De kandidaat
2. De EVC-coördinator
3. De EVC-begeleider verbonden aan de opleiding waarvoor EVC-erkenning wordt aangevraagd
4. De voorzitter van de beoordelingscommissie
5. De beoordelingscommissie
6. De secretaris van de validerende instantie
7. De validerende instantie
8. De interne beroepscommissie

Deze handleiding voor EVC-beoordelaars maakt deel uit van het instrumentarium dat ontwikkeld werd in het kader van de EVC-procedure in de Associatie Universiteit-Hogeschole Limburg (AUHL) en moet gelezen en gehanteerd worden in relatie met de andere ontwikkelde documenten en instrumenten.

2. Documenten en instrumenten EVC-procedure

2.1. Documenten

1. Reglement 'Erkenning van verworven competenties' AUHL¹
2. EVC-procedure AUHL: organogram en procedureschema

2.2. Instrumenten

1. EVC-procedure AUHL; basisdocument
2. EVC-procedure AUHL; handleiding EVC-kandidaat
3. EVC-procedure AUHL; handleiding EVC-begeleider
4. EVC-procedure AUHL; handleiding EVC-coördinatoren
5. EVC-procedure AUHL; handleiding EVC-beoordelaars
6. EVC-procedure AUHL; format portfolio
7. EVC-procedure AUHL; documentenstroom EVC-procedure

¹ Goedgekeurd door de Raad van Bestuur AUHL op 12.11.2013

3. Toelichting documenten m.b.t. beoordeling volgens fase in de EVC-procedure

FASEN	DOCUMENTEN	VERANTWOORDELIJKEN
INTAKEFASE		
EVC-begeleider vraagt de volgende gegevens op bij voorzitter beoordelingscommissie: <ul style="list-style-type: none"> - Nauwkeurige omschrijving competenties en bijhorende beoordelingscriteria + studiepunten - Beoordelingsmethodiek - Samenstelling beoordelingscommissie 	<input type="checkbox"/> Doc. 2.1. Voorlopige beschrijving competenties, beoordelingscriteria, methodiek, beoordelingscommissie i.f.v. intakegesprek	<input type="checkbox"/> EVC-begeleider (bijgestaan door EVC-coördinator) in overleg met voorzitter beoordelingscommissie
O.b.v. opgedane inzichten tijdens intakegesprekken en na eventuele bijsturing van het proces na advies van EVC-coördinator of vraag tot verduidelijking, stelt de EVC-begeleider in overleg met de voorzitter beoordelingscommissie een finaal voorstel op van samenstelling beoordelingscommissie, beoordelingsmethodieken en timing	<input type="checkbox"/> Doc. 2.5. Feedbackrapport intakefase door EVC-coördinator <input type="checkbox"/> Doc. 2.3. = Bijlage 1 = Beoordelingscriteria en methodieken <input type="checkbox"/> Doc. 2.4. = Bijlage 2 = Samenstelling beoordelingscommissie	<input type="checkbox"/> EVC-coördinator die dit bezorgt aan EVC-begeleider en voorzitter beoordelingscommissie <input type="checkbox"/> EVC-begeleider in overleg met voorzitter beoordelingscommissie
NA DE INTAKEFASE		
Na de intakefase evalueert de validerende instantie de samenstelling van de beoordelingscommissie en het verloop van de intakefase. De validerende instantie kan de gecommuniceerde criteria en methodieken en de samenstelling van de beoordelingscommissie herzien.	<input type="checkbox"/> Doc. 2.6. Evaluatierapport intakefase Validerende Instantie	<input type="checkbox"/> Validerende instantie; ev. aanbevelingen voor de beoordelingscommissie worden via EVC-begeleider doorgegeven
BEOORDELINGSFASE		
Beoordeling portfolio	<input type="checkbox"/> Doc. 4.2. Beoordelaarsrapport - bijlage 1: portfoliobeoordeling individueel commissielid <input type="checkbox"/> Doc. 4.2. Beoordelaarsrapport - bijlage 2: portfoliobeoordeling commissie	<input type="checkbox"/> Individueel in te vullen door elk commissielid en op te vragen door voorzitter beoordelingscommissie <input type="checkbox"/> In te vullen door voorzitter beoordelingscommissie
(Eventueel bijkomend) Beoordeling proeve van bekwaamheid	<input type="checkbox"/> Doc. 4.2. Beoordelaarsrapport – bijlage 3: beoordeling proeve van bekwaamheid	<input type="checkbox"/> In te vullen door voorzitter beoordelingscommissie
(Eventueel bijkomend) Beoordeling werkplekbezoek	<input type="checkbox"/> Doc. 4.2. Beoordelaarsrapport – bijlage 4: beoordeling werkplekbezoek	<input type="checkbox"/> In te vullen door voorzitter beoordelingscommissie
Beoordeling criteriumgericht interview	<input type="checkbox"/> Doc. 4.2. Beoordelaarsrapport - bijlage 5: beoordeling criteriumgericht interview	<input type="checkbox"/> In te vullen door voorzitter beoordelingscommissie
Eindbeoordeling erkenning competenties	<input type="checkbox"/> Doc. 4.1. Beslissing beoordelingscommissie <input type="checkbox"/> Doc. 4.2. Beoordelaarsrapport (m.i.v. alle bijlagen)	<input type="checkbox"/> In te vullen door voorzitter beoordelingscommissie <input type="checkbox"/> Beide documenten door voorzitter beoordelingscommissie te bezorgen aan de EVC-coördinator die de documenten op zijn/haar beurt bezorgt aan de secretaris validerende instantie

4. Toelichting bij de opdracht van de beoordelingscommissie

4.1. Leerwegonafhankelijke competentiebeoordeling

In het kader van de EVC-procedure dient de beoordelingscommissie te beoordelen of de kandidaat de beoogde competenties aantoonbaar bewijst onafhankelijk van de leerweg waarlangs ze verworven werden. Competenties kunnen enerzijds verworven worden via instellingsleren. Competenties die via dergelijk formeel leren verworven werden en afgetoetst werden in een formele evaluatie worden normaal gezien gecertificeerd met een attest (creditattest, diploma, certificaat...). In deze gevallen spreekt men van EVK (eerder verworven kwalificaties) en de erkenning hiervan valt buiten de hier beschreven EVC-procedure.

Anderzijds kan men ook competenties verwerven via informeel leren of buiten formele leerwegen. Competenties, vaardigheden, kennis, attitudes kunnen verworven worden in een professionele context, vrije tijd of in maatschappelijke contexten. In dit geval zijn deze competenties niet gecertificeerd met een opleidings- of studiebewijsstuk. Deze competenties kunnen echter wel aantoonbaar worden door het verzamelen, analyseren en relateren van bewijsstukken uit professionele, maatschappelijke en vrijetijdscontext.

Om deze te beoordelen zijn leerwegafhankelijke methodieken verbonden aan instellingsleren minder of niet geschikt. EVC-beoordeling vereist een eigen methodiek.

De EVC-procedure die gehanteerd wordt in de AUHL omvat 2 elementaire verplichte beoordelingsmethoden: de portfoliomethodiek aangevuld met het criteriumgericht interview. Indien deze niet volstaan om de beoogde competenties van de betrokken kandidaat te kunnen beoordelen, kunnen bijkomende methodieken zoals proeve van bekwaamheid of werkplekbezoek ingezet worden.

Op basis van het beschikbaar materiaal (portfolio, prestaties tijdens criteriumgericht interview en resultaten van eventueel andere aanvullende methodieken) formuleert de beoordelingscommissie een onderbouwd oordeel of de beoogde competentie(s) al dan niet voldoende aantoonbaar bewezen werden. Deze beoordeling wordt via de EVC-coördinator van de betrokken instelling overgemaakt aan de validerende instantie die de (beoordelings)procedure toetst op conformiteit met het reglement, procedure en op een aantal kwaliteitsstandaarden.

4.2. Opdracht beoordelingscommissie tijdens de intakefase

4.2.1 Bepaling beoordelingscriteria bij de aangegeven competenties

Tijdens de intakefase verkent de kandidaat a.d.h.v. de studiegids welke competenties uit een opleiding mogelijk kunnen worden aangetoond via de EVC-procedure. Hij wordt hierin begeleid door de EVC-begeleider van de opleiding, die hierin op zijn/haar beurt wordt gecoacht door de EVC-coördinator. Ook de voorzitter van de beoordelingscommissie wordt in deze 1^{ste} fase betrokken, dit om de haalbaarheid van de EVC-aanvraag te helpen inschatten. Dit gebeurt hetzij door aanwezigheid van de voorzitter bij de intakegesprekken (bv. in geval van een EVC-aanvraag voor een volledige opleiding) hetzij door mondelinge afstemming tussen de EVC-begeleider, EVC-coördinator en de voorzitter van de beoordelingscommissie (bv. in geval van EVC-aanvraag voor enkele opleidingsonderdelen).

Opgelet: bij de formulering van competenties kan niet worden afgeweken van de competenties zoals die in de studiegids (ECTS-fiches) geformuleerd zijn. De EVC-coördinator en/of EVC-begeleider heeft de kandidaat namelijk bij aanmelding hiernaar verwezen.

De voorlopige beoordelingscommissie (samengesteld i.f.v. de door de kandidaat voorlopig aangegeven beoogde competenties) formuleert beoordelingscriteria die leerwegaafhankelijk kunnen worden afgetoetst.

Voorbeelden van competenties en beoordelingscriteria (beoordelingsindicatoren) zijn terug te vinden in het EVC-basisdocument.

4.2.2 Bepaling beoordelingsmethodiek

EVC-beoordeling vereist een eigen beoordelingsinstrumentarium dat een leerwegaafhankelijke toetsing moet mogelijk maken en vooral gericht is op inzet en toepassing van competenties in de realiteit.

Een EVC-beoordeling gebeurt altijd prioritair via een portfolio en een criteriumgericht interview. Wanneer deze niet volstaan om de betreffende competenties bij de kandidaat te beoordelen kunnen ze aangevuld worden met bijkomende opdrachten of assessments (zie verder).

De beoordelingscommissie bepaalt of er, naast portfolio en criteriumgericht interview, nog bijkomende assessments vereist zijn en beschrijft deze. In dit voorstel dient de beoordelingscommissie de relatie tussen de verschillende methodieken t.a.v. elkaar en de af te toetsen competenties en de wijze waarop het CGI en de ev. bijkomende methodieken aanvullend zijn t.o.v. het portfolio duidelijk aan te geven. De beoordelingsmethodieken moeten relevant zijn voor EVC-assessment. Kandidaten moeten in staat zijn zich individueel en binnen de voorziene tijd de opdracht(en) uit te voeren en/of zich voor te bereiden op het assessment.

De beoordelingscommissie dient te verantwoorden waarom bijkomende assessments noodzakelijk of wenselijk zijn.

Let op: indien de kandidaat EVC-erkenning aanvraagt voor een gehele opleiding of een groot aantal competenties, is het belangrijk de kandidaat voldoende tijd te geven voor (zijn voorbereiding op) de verschillende beoordelingsmethodieken.

Wanneer is aanvulling met andere beoordelingsmethodieken noodzakelijk?

- Wanneer de kandidaat omwille van omstandigheden niet in staat is om nog bewijsstukken aan te leveren (bijvoorbeeld politiek vluchteling);
- Wanneer vanuit professionele context geen bewijsstukken (meer) kunnen beschikbaar gesteld worden (bedrijf bestaat niet meer, in bedrijf of organisatie werden geen bewijsstukken opgemaakt...);
- Indien effectieve toetsing van specifieke (technische) en of complexe vaardigheden nodig is.

Verplichte beoordelingsmethodiek

De EVC-procedure van de AUHL omvat 2 minimale, verplichte onderdelen: het portfolio en het criteriumgericht interview.

1. Portfolio

In het bewijsportfolio toont de kandidaat aan dat hij de competenties waarvoor hij erkenning aanvraagt ook effectief beheerst (zie handleiding EVC-kandidaat en format portfolio).

Hij beschrijft via welke opgedane werk- en levenservaringen hij competenties verworven heeft, reflecteert hierop volgens de STARRT-methode en verzamelt hierbij de nodige bewijsstukken.

De kandidaat stelt uiteindelijk dit portfolio zelfstandig samen. De EVC-begeleider kan tijdens de documentatiefase wel advies verlenen aan de kandidaat.

2. Criteriumgericht interview (CGI)

Het criteriumgericht (of ervaringsgericht of gedragsgericht) interview is een gestructureerde interviewtechniek. Het heeft tot doel om de competenties die mensen bezitten uit hun verleden, uit hun vroegere ervaringen te analyseren. De vooronderstelling is hier dat gedrag in het verleden een voorspellende waarde heeft voor gedrag in de toekomst.

Het criteriumgericht interview sluit aan bij de portfoliobeoordeling en de eventuele andere bijkomend ingezette beoordelingsmethodieken.

Het CGI wordt steeds als allerlaatste geplaatst (ook in geval van bijkomende beoordelingsmethodieken) zodat in het CGI ingezoomd kan worden op alle aspecten van de beoordeling en de reflecties van de kandidaat hierop.

De bedoeling van dit interview is om via vragen:

- Bijkomende toelichting te krijgen bij bepaalde onderdelen van het portfolio
- De authenticiteit van de bewijsstukken te toetsen
- Verworven inzichten, kennis te toetsen
- Te peilen naar het reflectief vermogen van de kandidaat

Het criteriumgericht interview laat ook toe om mondelinge taalvaardigheid, eventueel in een vreemde taal, te beoordelen.

Let op: de vragen in het CGI mogen wel leiden tot meer duidelijkheid over de bewijsvoering, maar mogen niet de plaats van die bewijsvoering innemen!

Beheersing van handelingen of praktische vaardigheden kun je dus niet 'aantonen' door middel van een criterium gericht interview. Vaardigheden zijn bij een criterium gericht interview immers niet waar te nemen.

<h3>Welke andere beoordelingsmethodieken zijn mogelijk?</h3>
--

Indien de portfoliomogelijkheden beperkt zijn omdat de kandidaat niet meer in staat is om voldoende bewijsstukken te verzamelen of indien de te beoordelen competenties/vaardigheden rechtstreeks moeten kunnen geobserveerd worden voor een valide beoordeling, kunnen andere beoordelingsmethodieken ter aanvulling van portfolio en criteriumgericht interview ingezet worden.

1. Proeve van bekwaamheid

Dit is een toets/opdracht in een realistische context, in de beroepspraktijk of in een nabootsing hiervan, waarin getoetst wordt of de kandidaat de nodige kennis, vaardigheden en attitudes beheerst en geïntegreerd competentiegericht kan toepassen. Ze bestaat uit een "kerntaak", representatief voor de te beoordelen competentie, en een bijhorend reflectieverslag waarin de kandidaat zijn eigen handelen in de opdracht evalueert en verbeterpunten aangeeft. De proeve van bekwaamheid kan dus afgenomen worden in de onderwijsinstelling in een gesimuleerde context of, in afspraak met kandidaat en werkgever, op de/een werkplek. Ze bestaat uit een (aantal) praktijkopdracht(en) afgesloten met een reflectiegesprek. Afhankelijk van de inhoud van de proeve van bekwaamheid is deze geschikt voor demonstreren, produceren, presenteren en reflecteren.

In deze definitie is het beoordelen van afzonderlijke werkprocessen niet aan de orde, maar wel het *integraal* kunnen hanteren van bekwaamheden die vanuit meerdere werkprocessen eventueel gelijktijdig aan de orde zijn (integraal, d.w.z. het betreft het aftoetsen van het geheel van competenties en niet: een verkapte reeks van afzonderlijke opeenvolgende testjes). Ook gaat het er nu niet meer om te beoordelen of de kandidaat *handelingsbekwaam handelt*: als de kandidaat in

de proeve in dit opzicht een steekje laat vallen, is dat feit op zich voor de beoordeling niet noodzakelijk negatief, maar wel de wijze waarop de kandidaat zich herstelt en de 'fout' professioneel alsnog oplost. Het gaat dus primair om het **beoordelen van beroepsbekwaam handelen**.

Een proeve van bekwaamheid kan worden gebruikt om beroepsspecifieke (technische) vaardigheden of competenties af te toetsen.

Bij een EVC-aanvraag voor een volledige opleiding dient een geïntegreerde proeve van bekwaamheid te worden opgelegd (analoog aan bv. een bachelorproef). Hierbij is het belangrijk om de component (praktijkgericht) onderzoek goed af te toetsen omdat EVC-kandidaten onderzoekscompetenties meestal niet kunnen aantonen via hun portfolio.

2. Bezoek op de werkplek

Tijdens een werkplekbezoek kan men observeren wat de kandidaat doet en kan men vragen stellen over hoe en waarom hij iets uitvoert. In een werkplekbezoek kan het volgende worden beoordeeld:

- Hoe de kandidaat met **handelingsprotocollen, voorschriften, wet- en regelgeving omgaat**;
- Hoe de kandidaat een **complex geheel van opdrachten, behorend bij een functie**, uitvoert;
- Hoe de kandidaat een **werkproces uitvoert**;
- **Documenten en materialen** die worden gebruikt.

Wat effectief zal worden beoordeeld, dient **vooraf besproken en afgesproken** te worden met de kandidaat en leidinggevende op de werkplek!

Omdat een bezoek aan de werkplek omwille van verschillende redenen niet vanzelfsprekend is (kandidaat is niet altijd nog tewerkgesteld op de voor het EVC-dossier relevante werkplek, vertrouwelijkheid van bepaalde gegevens/informatie op de werkplek, betrokkenheid van anderen enz.), wordt deze methodiek slechts uitzonderlijk toegepast en enkel indien een simulatie in een proeve van bekwaamheid geen uitweg biedt. Indien er toch een werkplekbezoek wordt overwogen, dient met een aantal mensen op voorhand goed te worden overlegd 1) welke de eventuele alternatieve mogelijkheden zijn en 2) indien er geen alternatieven zijn, hoe het werkplekbezoek precies wordt aangepakt.

Hiervoor moeten goede afspraken gemaakt worden met de werkplek. De leidinggevende moet hiervoor uitdrukkelijk zijn medewerking verlenen.

In welke volgorde worden de beoordelingsmethodieken geplaatst?

Het CGI wordt steeds als allerlaatste geplaatst (ook in geval van bijkomende beoordelingsmethodieken) zodat in het CGI ingezoomd kan worden op alle aspecten van de beoordeling en de reflecties van de kandidaat hierop.

Aan de overige methodieken is geen volgtijdelijkheid gebonden, deze kunnen dus parallel lopen.

4.2.3 Samenstelling beoordelingscommissie

De beoordelingscommissie dient te bestaan uit minimaal 3 leden en dient representatief te zijn voor de te beoordelen competenties. De beoordelingscommissie kan bestaan uit zowel interne als externe experts. De voorzitter examencommissie van de betreffende opleiding of opleidingshoofd fungeren als voorzitter van de beoordelingscommissie. Voor elk lid van de beoordelingscommissie dient aangegeven te worden welk zijn rol is of welke expertise hij/zij inbrengt in de beoordelingscommissie in relatie tot de te beoordelen competenties.

Een lid van de beoordelingscommissie kan niet betrokken zijn bij de beoordeling ten aanzien van bloed- en aanverwanten tot en met de derde graad of ten aanzien van personen met wie hij/zij samenwoont of diens bloed- en aanverwanten tot en met de derde graad.

Na de intakefase evalueert de validerende instantie de samenstelling van de beoordelingscommissie en het verloop van de intakefase. De validerende instantie kan de gecommuniceerde criteria en methodieken en de samenstelling van de beoordelingscommissie herzien. Zij doet hierover een uitspraak binnen de 15 kalenderdagen na ontvangst van het intakeverslag en de adviesnota.

4.3. Opdracht beoordelingscommissie tijdens de beoordelingsfase

Onderstaande adviezen en richtlijnen geven ondersteuning bij de EVC-beoordeling en bij het invullen van de documenten 4.1. Beslissing beoordelingscommissie en 4.2. Beoordelaarsrapport.

De kandidaat wordt ten laatste veertien kalenderdagen voor het plaatsvinden geïnformeerd over het moment van het interview en indien van toepassing over de timing van de andere methodieken.

4.3.1 Beoordeling portfolio

Cfr. Beoordelaarsrapport - bijlage 1: portfoliobeoordeling individueel commissielid en Beoordelaarsrapport - bijlage 2: portfoliobeoordeling commissie

De portfoliobeoordeling gebeurt in 2 fasen:

- Fase 1: de commissieleden nemen het portfolio individueel door en duiden hierbij aan voor welke competenties ze voldoende bewijskracht vinden in het portfolio en welke aandachtspunten (vragen, bedenkingen, opmerkingen) ze wensen in te brengen bij de bespreking van het portfolio in de portfoliocommissie. De gezamenlijke bespreking en beoordeling van de commissie wordt m.a.w. voorbereid door de individuele commissieleden. *(cfr. Beoordelaarsrapport - bijlage 1: portfoliobeoordeling individueel commissielid – exemplaar toevoegen per commissielid)*
- Fase 2: gezamenlijke bespreking van het portfolio in de commissie waarbij in consensus wordt beoordeeld voor welke competenties het portfolio voldoende bewijsvoering aanlevert. Indien geen consensus wordt bereikt beslist de beoordelingscommissie met gewone meerderheid van stemmen welke competentie(s) word(t)en erkend. Indien geen meerderheid wordt bereikt ten aanzien van alle of bepaalde competenties, wordt de aanvraag tot erkenning van deze competenties afgewezen. De commissie formuleert hier ook de vragen voor het criteriumgericht interview om verder onderzoek naar de beheerste competenties te voeren. Het advies hierbij is om heel gericht te peilen naar die competenties die nog verder afgetoetst dienen te worden. In een criteriumgericht interview kunnen immers onmogelijk nog zeer veel competenties worden afgetoetst. Selecteer best een aantal verder te onderzoeken "kern"competenties. *(cfr. Beoordelaarsrapport - bijlage 2: portfoliobeoordeling commissie)*

De beoordeling van het portfolio gaat enerzijds na:

1. Of de beschrijvingen, analyses en reflecties verwijzen naar de beoogde competenties
2. Of dit kan gestaafd worden met de juiste bewijsstukken

1. Toetsing van de beoogde competenties: bij de portfoliobeoordeling toetst de beoordelingscommissie of:

- De kandidaat in zijn STARRT-reflecties aantoont dat:

- De beschreven situaties relevant zijn t.a.v. de beoogde competenties;
 - De taak van de kandidaat hierin substantieel is;
 - De uitgevoerde actie inderdaad uiting is van de beoogde competentie (de taak en de uitgevoerde actie kunnen verschillen, bv. persoon heeft actie uitgevoerd die hogere of andere competentie vereist dan in de opgegeven taak);
 - Het hierdoor bereikte resultaat een indicatie is van de competentie;
 - De kandidaat inzicht heeft in de relatie tussen competentie, de beschreven situatie, zijn taak erin, de uitgevoerde actie en bereikte resultaat door een onderbouwde reflectie;
 - De kandidaat ook de nodige transfer kan maken waardoor het concrete van de betreffende casus(sen) kan overschreden worden.
2. Toetsing van de bewijsstukken: bij de portfoliobeoordeling toetst de beoordelingscommissie of:
- De aangeleverde bewijsstukken in het portfolio beantwoorden aan de WARG-criteria:
 - W: Zijn de bewijzen waar, in de zin van een goede weergave van wat de kandidaat tot nu toe heeft geleerd?
 - A: Zijn de bewijzen actueel, geven zij het huidige niveau van kunnen en kennen van de kandidaat weer?
 - R: Zijn de bewijzen relevant? Gaan de bewijzen over het te bereiken leerdoel en het waartoe van de geleerde competenties?
 - G: Zijn de bewijzen gevarieerd? Tonen ze de breedte en de omvang van de competentie aan? Laten ze de verschillende contexten zien waarin de competenties verworven en ingezet werden?

De beoordelingscommissie beoordeelt uiteindelijk:

- Welke competenties reeds voldoende aangetoond worden in het portfolio
- Welke competenties nog verder afgetoetst moeten worden in het CGI en om welke reden:
 - o Twijfel over:
 - de relevantie van de beschreven situaties t.a.v. de beoogde competenties;
 - de substantiële taak van de kandidaat hierin;
 - de uitgevoerde actie effectief uiting is van de beoogde competentie;
 - het bereikte resultaat een indicatie is van de competentie.
 - o Onvoldoende overtuigd van inzicht van kandidaat in relatie tussen de competentie en beschreven taak, eigen aandeel en bereikt resultaat
 - o Onvoldoende overtuigd van transfer vanuit concrete casussen naar breder of abstracter kader
 - o Twijfel over de waarde van de bewijsstukken

4.3.2 Beoordeling proeve van bekwaamheid

Cfr. Beoordelaarsrapport - bijlage 3: beoordeling proeve van bekwaamheid

Elke proeve wordt beoordeeld door minstens twee getrainde of ervaren beoordelaars. De beoordelaars beoordelen het gemaakte werkstuk en/of observeren de kandidaat tijdens de proeve. De beoordeling van de uitgevoerde opdrachten gebeurt a.d.h.v. de vooraf gestelde gedragsindicatoren die indicatief zijn voor de te meten competenties, toegepaste kennis, inzichten vaardigheden en attitudes in deze opdracht (*cfr. bijlage 3 beoordelaarsrapport*). De beoordelingscriteria zijn specifiek voor de betreffende opdracht die als proeve van bekwaamheid werd opgegeven. Belangrijk is om deze beoordelingscriteria duidelijk te linken aan de beoogde te meten competenties, deelcompetenties en/of vaardigheden en inzichten. In het reflectiegesprek wordt de kandidaat bevraagd over zijn inzichten in het hoe en waarom van het handelen.

Ook hier moet aangegeven worden welke competentie overtuigend werd aangetoond in de proeve van bekwaamheid en welke eventueel nog verder afgetoetst dienen te worden in het criteriumgericht interview.

De uiteindelijke beslissing (voldoende of onvoldoende per competentie) wordt door de beoordelaars genomen nadat het reflectiegesprek heeft plaatsgevonden en de beoordelaars onderling hierover akkoord hebben bereikt.

4.3.3 Beoordeling werkplekbezoek

Cfr Beoordelaarsrapport - bijlage 4: beoordeling werkplekbezoek

Opm. vooraf: 'werkplek' kan breder worden opgevat dan louter de plaats waar de kandidaat is tewerkgesteld; het kan ook gaan om een andere 'professionele' situatie waarin de kandidaat zich begeeft en bepaalde taken uitvoert of verantwoordelijkheden uitoefent (bv. VZW die bepaalde evenementen organiseert).

De beoordeling tijdens het werkplekbezoek kan de volgende onderdelen bevatten (afhankelijk van wat vooraf met de kandidaat en leidinggevende van de werkplek werd afgesproken):

1. Observatie functioneren op de werkplek: observatie a.d.h.v. gedragsindicatoren die indicatief zijn voor de te beoordelen competenties
2. Gesprek met leidinggevende: met oog op duiding, toelichting van het waargenomen handelen
3. Gesprek(ken) met stakeholders (cliënten, klanten, medewerkers, collega's): hoe kunnen ze het functioneren van de kandidaat beschrijven, hoe hebben ze het handelen van de kandidaat ervaren? (spreken geen beoordeling uit!)
4. Reflectiegesprek kandidaat: bevraging van de kandidaat over zijn inzicht in het hoe en waarom van het eigen handelen en functioneren

Elke beoordeling o.b.v. een werkplekbezoek omvat minimaal onderdeel 1 en 2.

Aangezien elke werkplek specifiek is, moeten ook hier weer vanuit de beoogde te meten competenties, duidelijke gedragsindicatoren of prestatieindicatoren worden bepaald. Aan de hand hiervan kan het functioneren van de kandidaat beoordeeld worden met het oog op erkenning van verworven competenties.

4.3.4 Beoordeling criteriumgericht interview

Cfr. Beoordelaarsrapport - bijlage 5: beoordeling criteriumgericht interview

Het criteriumgericht interview vindt plaats na afronding van alle onderdelen van het assessment en biedt voor de beoordelingscommissie de kans om nog bijkomende elementen te verzamelen voor die competenties die niet overtuigend werden aangetoond in portfolio (+eventueel bijkomende proeve van bekwaamheid of werkplekbezoek) nog verder te bevragen.

De structuur van een criteriumgericht interview zelf is grondig verschillend van een klassiek interview. Bij het criteriumgericht interview wordt gewerkt met het zogenaamde STARRT-principe.

Met behulp van de STARRT-methodiek worden er dus gestructureerd vragen gesteld, volgens een bepaald schema, naar ervaringen van de kandidaat, ter aanvulling van de portfoliobeoordeling (en eventuele bijkomende methodieken). Er wordt gepeild naar bijkomende elementen ter aanvulling van eventuele ontbrekende bewijsvoering of onvoldoende overtuigende bewijsvoering in het portfolio (en eventuele bijkomende methodieken). Er wordt eveneens gepeild naar de authenticiteit van de bewijsstukken en naar de integratie van verworven competenties, vaardigheden en inzichten in het persoonlijk functioneren.

Hieronder wordt het STARTT-schema voorgesteld.

S = Situatie

Allereerst vraagt de beoordelaar naar een ervaring in het verleden, een casus/onderdeel in het portfolio (of desgevallend een situatie tijdens de proeve van bekwaamheid of het werkplekbezoek) waar de kandidaat een bepaalde competentie nodig had.

Er wordt hier gevraagd naar een specifieke situatie die rijk genoeg is om door te vragen en waaruit later kan blijken of de kandidaat de competentie bezit of niet bezit.

Mogelijke vragen:

- Beschrijf de situatie of de context waarin je functioneerde?
- Wie waren de betrokkenen? Welke was jouw positie in het geheel?
- Waarover ging het precies?
- Wat was de aanleiding?

Of:

- In het portfolio beschrijf je volgende situatie; kan je deze nog wat verder verduidelijken? (+ eventueel verder doorvragen)
- Tijdens de proeve van bekwaamheid of het werkplekbezoek hebben we ... waargenomen. Kan je dit duiden? Heb je iets gelijkaardigs ook nog ooit meegemaakt? (+ eventueel verder doorvragen)

T = Taak (taak = wat men verwacht wordt te doen in een situatie volgens functiebeschrijving of opdracht terwijl actie = wat men doet los van functie of opdracht)

Daarna wordt gevraagd naar de taak of opdracht die de kandidaat in deze situatie had. Hier is het de bedoeling sec te beschrijven wat er van hem verwacht werd in deze ervaring. Ook hier kan weer concreet verwezen worden naar bepaalde elementen in het portfolio (en eventueel de proeve van bekwaamheid of het werkplekbezoek) om preciezer de taak van de kandidaat in situaties te kunnen inschatten.

Mogelijke vragen:

- Wat was jouw taak in de situatie?
- Wat was je rol? Wat was je functie? Wat moest je doen? Wat werd er van je verwacht?
- Wat was je doel(en)?

Of:

- In het portfolio beschrijf je volgende situatie; kan je nog wat verder verduidelijken wat precies jouw taak hierin was? (+ eventueel verder doorvragen)
- Tijdens de proeve van bekwaamheid of het werkplekbezoek hebben we ... waargenomen. Kan je jouw taak hierin beschrijven? Heb je iets gelijkaardigs ook nog ooit meegemaakt? (+ eventueel verder doorvragen)

A = Actie

De volgende stap is te kijken wat de kandidaat uiteindelijk gedaan heeft. Er kan een groot verschil zijn tussen wat de kandidaat zou moeten doen (taak) en wat hij uiteindelijk ook doet (actie). Ook hier kan weer concreet verwezen worden naar bepaalde elementen in het portfolio (en eventueel de proeve van bekwaamheid of het werkplekbezoek) om preciezer de actie van de kandidaat in situaties te kunnen inschatten.

Mogelijke vragen:

- Wat heb je werkelijk gedaan?
- Hoe heb je het aangepakt? Welke afwegingen hebben daarin op dat moment een rol gespeeld?
- Wat was precies jouw aandeel of inbreng?

Of:

- In het portfolio beschrijf je volgende situatie...; kan je nog wat verder verduidelijken welke actie je hebt daarin ondernomen? (+ eventueel verder doorvragen). Verschilt dit van wat jouw taak is in die situatie?
- Tijdens de proeve van bekwaamheid of het werkplekbezoek hebben we ... waargenomen. Waarom heb je die actie uitgevoerd?(+ eventueel verder doorvragen)

R = Resultaat

Uiteindelijk wordt aan de kandidaat gevraagd wat hij bereikt heeft met zijn actie. Wat is de uitkomst geweest van zijn interventie, van zijn gedrag? Ook hier kan weer concreet verwezen worden naar bepaalde elementen in het portfolio (en eventueel de proeve van bekwaamheid of het werkplekbezoek) om preciezer het resultaat van het handelen van de kandidaat in situaties te kunnen inschatten.

Mogelijke vragen:

- Wat was het gevolg van jouw actie?
- Wat was jouw invloed op het proces?
- Wat was de invloed van jouw aandeel (van je actie) op het resultaat dat je wilde bereiken?

Of:

- In het portfolio beschrijf je volgende situatie...; kan je nog wat verder verduidelijken welk resultaat je bereikt hebt? (+ eventueel verder doorvragen)
- Tijdens de proeve van bekwaamheid of het werkplekbezoek hebben we ... waargenomen. Was dit het beoogde resultaat? Waarom niet?

R = Reflectie

Hier wordt de kandidaat gevraagd om te reflecteren over hetgeen in zijn ervaring gebeurd is. Was dit een goede manier van werken, is hij er tevreden over, zou hij het de volgende keer anders aanpakken, enzovoort. Ook hier kan weer concreet verwezen worden naar bepaalde elementen in het portfolio (en eventueel de proeve van bekwaamheid of het werkplekbezoek) om preciezer het reflectievermogen van de kandidaat te kunnen inschatten.

Mogelijke vragen:

- Was het resultaat van je actie dat wat je er mee wilde bereiken?
- Wat heb je er van geleerd ?
- BELANGRIJK: Hoe kan je deze situatie en je handelen daarin koppelen aan de betreffende competentie? Als je dat kan, hoe goed beheers je deze competentie? Motiveer.

T= Transfer

Kan de kandidaat de nodige abstractie, transfer maken vanuit de concrete casus naar de beoogde competentie toegepast in een beroepscontext? Blijkt uit de transfer dat de kandidaat inzicht heeft in het eigen competent functioneren binnen een bepaalde context? Ook hier kan weer concreet verwezen worden naar bepaalde elementen in het portfolio (en eventueel de proeve van bekwaamheid of het werkplekbezoek) om preciezer transfercapaciteit van de kandidaat in situaties te kunnen inschatten.

Mogelijke vragen:

- Zou deze situatie zich nogmaals kunnen voordoen?
- Zou je dan iets anders willen doen dan je deze keer hebt gedaan? (Wat dan, hoe, waarom?)
- Of blijf je juist hetzelfde doen? (Wat dan, hoe, waarom?)
- Zijn er situaties denkbaar waarin je wat je gedaan hebt weer zou kunnen toepassen of juist niet weer zou doen?
- Wat neem je jezelf voor voor de volgende keer?

4.4. Erkenning competenties

Op basis van de totaliteit van de verzamelde gegevens oordeelt de beoordelingscommissie of de kandidaat (in voldoende mate) beschikt over de competenties waarvoor hij erkenning heeft aangevraagd. Belangrijk hierbij is de beoordelingsbeslissing goed te onderbouwen. De bewijsvoering mag beknopt zijn indien er verwezen wordt naar de beoordelingen op onderdelen van het assessment (beoordeling portfolio, beoordeling criteriumgericht interview, beoordelingen eventuele bijkomende assessments) maar moet wel een heldere synthese vormen van de verschillende deelbeoordelingen.

De beoordelingscommissie bezorgt haar beslissing a.d.h.v. de documenten 4.1. Beslissing beoordelingscommissie en 4.2. Beoordelaarsrapport aan de validerende instantie.

De beoordeling door de beoordelingscommissie wordt door de validerende instantie getoetst op:

- Overeenstemming tussen beoordeling en beoogde te erkennen competenties;
- Onderbouwing van de beoordelingsbeslissing;
- Validiteit en betrouwbaarheid van de beoordeling.

Vervolgens kan de validerende instantie de erkenning van competenties door de beoordelingscommissie valideren en een bewijs van bekwaamheid uitreiken.