

“WELKE KADERS GEEFT HET
KWALIFICATIEDOSSIER OM
HET NIVEAU TE BEPALEN VAN
EEN STARTBEKWAME
SOFTWARE DEVELOPER
NIVEAU 4.”

Student: T.C.R.M.G. Andrae

Leerweg: PDG NHL- Stenden

Start: September 2020

Begeleider NHLStenden: A. van der Werk

Beoordelaar NHLStenden: M. Westerhof

Intern: J. Marbus

Voorwoord

Dit beroepsproduct is geschreven naar aanleiding van de opleiding PDG. Gedurende het onderzoek is mij gevraagd om deze opdracht samen met Tabé op te pakken. Vervolgens zijn wij het onderzoek gestart door te beginnen bij het nieuwe examen voor de opleiding tot Software Developer (Mbo niveau 4). Deze opleiding heeft een nieuw kwalificatiedossier sinds 2020. Wij hebben in overeenstemming het onderzoek ingekort naar 3 deelvragen om vooral te kijken naar de examens en de verschillen binnen mijn organisatie en die van Tabé. De informatie die tijdens de lessen zijn gegeven evenals de informatie uit de literatuur, heeft mij op het juiste spoor gehouden met als resultaat een eindopdracht waar ik trots op mag zijn.

De volgende personen wil ik extra bedanken voor hun inbreng en het meedenken tijdens mijn zoektocht naar de juiste informatie: Jeroen Marbus, Aldert van der Werk, Karin van Loon, Magreet Kraak, Erik Koopmans en mijn PDG collega Tabé Ritskes.

Ik wens eenieder veel plezier bij het lezen van dit beroepsproduct.



Bron: figuur, dept. (Z.d.). [Foto]. Geraadpleegd van <https://www.mt.nl/onderzoeken>

Samenvatting

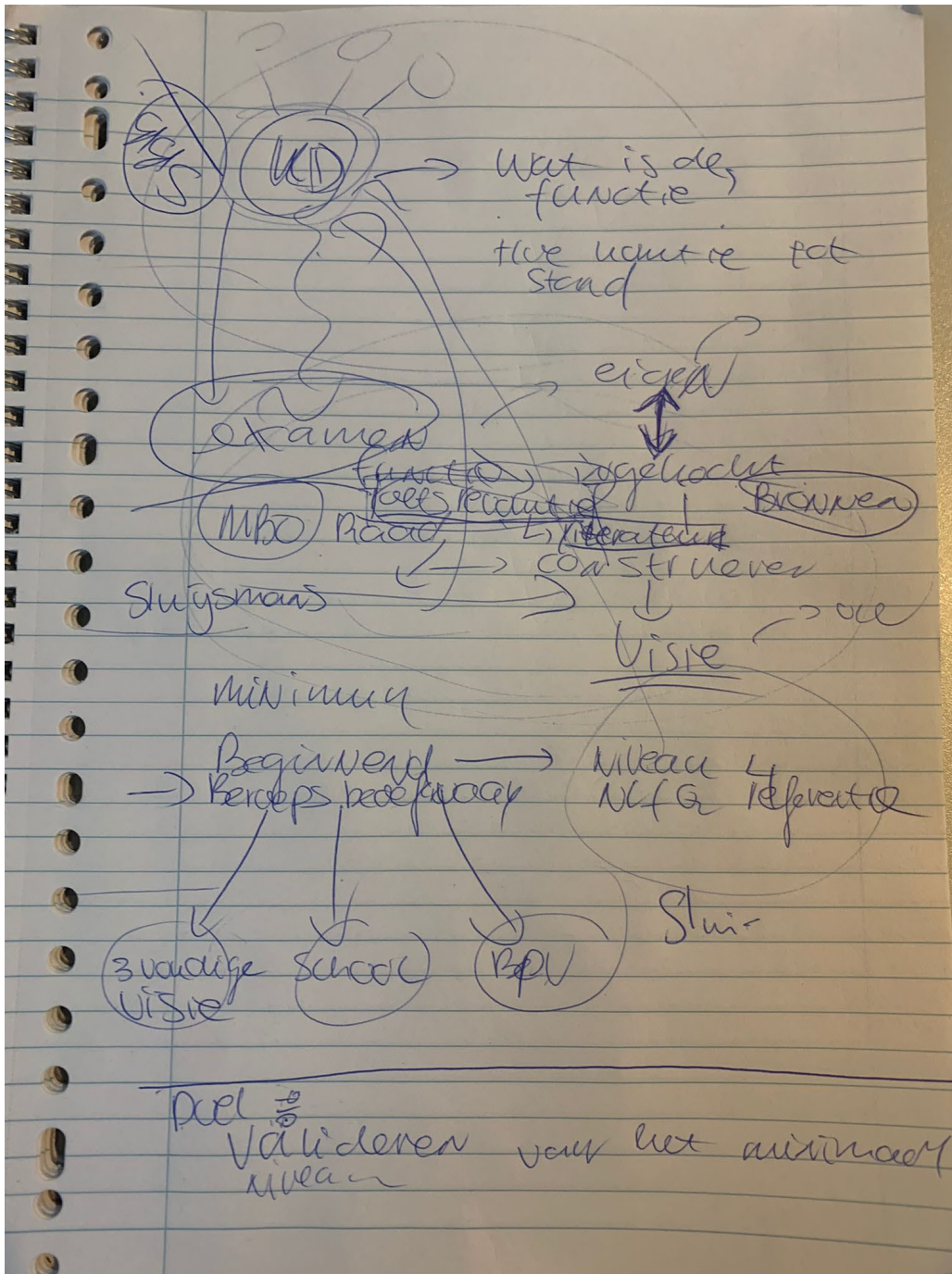
Vanuit onze eigen inzichten hebben wij de vraag geformuleerd; Hoe borgen wij dat een ieder op uniforme wijze het kwalificatiedossier leest en beoordeelt. Hoe kunnen we dit op een efficiënte en effectieve manier borgen binnen onze eigen afdeling en zorgen dat wij aansluiten bij de standaard die landelijk wordt gehanteerd. Rekening houdende dat de manier van omschrijven en verwerken van de resultaten eenduidig is en ingericht kan worden in één centraal uniform proces. Volgens mijn manager is er geen structuur in het lezen en beoordelen van het gebruik van een kwalificatiedossier en indien het volgsysteem wel wordt gebruikt is het gebruik hierin niet uniform. Om inzicht te creëren wil ik in dit onderzoek in beeld brengen of er ROC-beleid is over het gebruik van de kwalificatiedossiers, hoe de docenten hiervan gebruik maken, welke er momenteel worden gebruikt door het docententeam en waar de informatie wordt geplaatst over het interpreteren van deze dossiers. Na afloop van het onderzoek zullen de resultaten als een advies worden gepresenteerd en overgedragen aan de opleidingsmanager, de opleidingscoördinator en het team van betrokken docenten.

Inhoud

Voorwoord	1
Samenvatting	2
Inleiding.....	4
Aanleiding	5
Context en onderzoeksgroepen.....	5
Wettelijk kader.....	5
Theoretisch Kader	6
Beslismomenten	7
Afbakening	8
Doelstelling en eindresultaat	8
Hoofdvraag en deelvragen.....	8
Methode	9
Wat is de functie van het kwalificatiedossier?	10
Hoe komt het kwalificatiedossier tot stand?	12
Hoe wordt het kwalificatiedossier getoetst (binnen de eigen opleiding)?.....	12
Hoe ervaren vertegenwoordigers uit het werkveld het kwalificatiedossier?.....	13
Wat zijn de verschillen tussen beide opleidingen m.b.t. examinering?	13
Onderzoekslijn	14
Organisatie structuur	15
Het proces	16
Borging	16
Centraal punt	16
Conclusie en aanbevelingen	17
Gekoppelde docenttaken aan 'De diepte in'	18
Literatuurlijst.....	20
Bijlage A Interview beleidsmedewerkers (Onderwijsbureau)	22
Bijlage B Interview collega docenten	23
Bijlage C Foto's bespreking te Leeuwarden	24

Inleiding

In dit stuk beschrijf ik onder andere de aanleiding, de basis van dit onderzoek. Ook wordt de doelstelling, probleemstelling en deelvragen geformuleerd en toegelicht.



Dit onderzoek gaat primair over de vraag: Wat wordt er verwacht van mbo 4 studenten die de opleiding Software Developer volgen in relatie tot niveau en examens gerelateerde aan het kwalificatiedossier Software Developer? En hoe wordt dat getoetst binnen de diverse mbo-opleidingen. Als eindresultaat vergelijken we de gekozen route en hoe de resultaten worden getoetst van elkaars opleiding (die als basis hetzelfde dossier hebben).

Aanleiding

Na 20 jaar gewerkt te hebben als ICT ondernemer ben ik gestart als vakdocent. Als docent houd ik mij bezig met het opleiden van de studenten waar zowel de “hard skills” als programmeren en de “soft skills” zoals samenwerken en communiceren aanbod komen. Op een gegeven moment merkte ik dat ik steeds vaker studenten tegenkwam, die na drie jaar studie zogenaamd klaar waren om te diplomeren. Deze studenten leken bepaalde basiskennis op het gebied van programmeren en samenwerken niet te bezitten. Ik merkte dat ik dit voor mijzelf niet kon accepteren en wilde weten hoe deze studenten werden getoetst. Waren mijn verwachtingen wellicht te hoog?

Wat wordt er dan verwacht van MBO studenten Software developer en wanneer is iemand startbekwaam. Tijdens het lezen van het kwalificatiedossier SBB (MijnSBB - Kwalificatieregister, z.d.) kwam ik er achter dat het niet heel eenvoudig was om op basis van het dossier een goed oordeel te vellen. Er wordt binnen het kwalificatiedossier helemaal geen criterium gesteld is aan de code en wat in de code minimaal terug moet komen. Sterker nog, het staat vol met vage termen als “heeft kennis van”, “maakt gebruik van” maar in het hele document is geen enkele kwalificatie neergezet wat de student minimaal moet kunnen laten zien. Ik kan op geen enkele manier een duidelijke meetlat vinden waaraan ik studenten kan toetsen op hun technische skills.

Op basis van bovenstaande heb ik besloten om het volgende te gaan onderzoeken: wat is MBO 4 niveau Software Development en wat moet de student uiteindelijk kunnen laten zien om te slagen voor het diploma. Hierin zal de verbinding van het theoretische kader vanuit de technische onderbouwing en de dagelijkse praktijk vanuit het formatief handelen tevens aan bod komen. Bovenal is aan mij tijdens het onderzoek gevraagd een samenwerking op te pakken met Tabe Ritskes, een mede student binnen het PDG-traject, die werkt bij het Friesland College en ook docent is voor de mbo-opleiding Software Developer, kortom;

De uiteindelijke onderzoeksvraag is geworden:

“Welke kaders geeft het kwalificatiedossier om het niveau te bepalen van een start bekwame Software Developer niveau 4.”

Context en onderzoeksgroepen

Het onderzoek zal plaatsvinden binnen de afdeling ICT (voor gedetailleerdere beschrijving zie hoofdstuk organisatie structuur), De afdeling ICT bevindt zich uitsluitend in Schagen. De doelgroepen zijn de docenten van de opleiding Software Development, het onderwijsbureau en het examenbureau. Bij het onderwijsbureau werken deskundigen die begeleiding aanbieden om koers- en resultaatgericht te blijven handelen. Het Onderwijsbureau stuurt met name het onderwijs aan vanuit procesopmaak. Zij maken vanuit een duidelijke visie op onderwijs keuzes die bepalend zijn voor de wijze waarop het onderwijs wordt ingericht. Het examenbureau zorgt voor de validatie van de afgenomen examens.

Wettelijk kader

Het ROC Kop van Noord-Holland waar ik werkzaam ben is onderdeel van een landelijk wettelijk kader vastgesteld in de wet Educatie en beroepsonderwijs (wetten.nl - Regeling - Wet educatie en beroepsonderwijs - BWBR0007625, 2022). Onze opleiding moet voldoen aan het kwalificatiedossier welke door de SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven | SBB, z.d.) landelijk wordt opgesteld. Alle onderdelen die hierin vermeld staan behoren in het curriculum terug te komen en ook in het examen te worden beoordeeld. Onze opleiding en de exameneisen behoort bij kwalificatienummer: 25604. (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven | SBB, z.d.).

De opbouw van het onderzoek volgt ook deze wettelijke kaders. Het officiële examen wordt tezamen met de examencommissie opgesteld.

De te volgen stappen (in relatie tot bronnen en literatuur) zijn:

- Landelijk wettelijke kader van de opleiding (Wet, MBO Raad en SBB)
- Waar dient onze opleiding op het gebied van examinering aan te voldoen (kwalificatiedossiers)?
- Welke niveauverschillen zijn er en wat is Niveau 4 (NLQF), wat uiteindelijk het uiteindelijke niveau is beginnend beroepsbeoefenaar Software Developer waar wij onze studenten toe opleiden?
- Hoe zien van beide opleidingen (KNH & FC) de examens eruit en zijn er grote verschillen te vinden?
- Is er een conclusie te trekken op basis van de gevonden verschillen?

Theoretisch Kader

Hierbinnen worden een aantal theoretische afhandelingen uiteengezet die in relatie staan tot het uiteindelijke onderzoek.

Er is in Nederland veel ingeregeld met betrekking tot regel- en wetgeving voor opleidingen en niveaus. De meeste scholen in Nederland worden ook voor een heel groot gedeelte betaald of gesubsidieerd door de overheid. Om in aanmerking te komen voor deze geldstromen zijn eisen, regels en wetten opgesteld.

Dit geldt dus ook voor het Middelbaar Beroeps Onderwijs (MBO), welke in de loop der jaren natuurlijk zijn meegegaan met de nieuwe inzichten over onderwijs. Zo zijn er verschillende mbo-structuren mogelijk en de twee opleidingen waar het in dit document staan gaat vooral over de schaalgrootte. Beide opleidingen zijn namelijk een Regionaal Opleidingscentrum (ROC).

In mijn geval gaat het om ROC Kop van Noord-Holland (ROC Kop van Noord-Holland, 2022) en dan specifiek over de opleiding Software Developer. Maar welke regio ik kies of welke mbo-opleiding een student met dezelfde naamgeving ook zal gaan volgen: aan de basis zijn altijd dezelfde wetgeving, dezelfde kwalificatie en ook dezelfde toelatings- en diploma-eisen. Wat wel kan verschillen zijn de keuzes van het curriculum, de manier waarop wordt getoetst, welke keuzedelen de studenten krijgen aangeboden, hoe studenten worden begeleid, etc. Maar het uiteindelijke niveau waaraan een student en de school moet voldoen is uiteindelijk allemaal vastgesteld in wet- en regelgeving. Uiteindelijk vallen alle mbo-opleidingen onder het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (Rijksoverheid, 2021).

Een MBO is dus een landelijke vorm met landelijke normen, die voor iedereen hetzelfde is. Om te zorgen dat alles landelijk “netjes” verloopt en ook in de lijn is met wat nu en in de toekomst noodzakelijk is voor een beroep, zijn er diverse organisaties die hierin een rol spelen. Zoals;

De MBO-raad:

“De MBO Raad is de brancheorganisatie van de scholen in het middelbaar beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie. Bij de MBO Raad zijn alle scholen in de mbo-sector aangesloten die bekostigd onderwijs aanbieden. De vereniging behartigt de gemeenschappelijke belangen van de leden, biedt diensten aan en onderneemt gezamenlijke activiteiten die samenhangen met deze belangenbehartiging.”

(MBO raad | MBO raad, z.d.)

Een organisatie die in opdracht van het OC&W werkt is SBB:

“SBB is een professionele organisatie in het hart van het middelbaar beroepsonderwijs en het bedrijfsleven. Wij voeren taken uit in opdracht van het ministerie van OCW, zoals het erkennen en begeleiden van leerbedrijven, onder andere voor stages en leerbanen.”

Het Nationaal Coördinatiepunt NLQF is een onafhankelijke organisatie die zorgt voor de invoering van het Nederlands Kwalificatieraamwerk NLQF in Nederland. Het NCP NLQF is ondergebracht bij CINOP.

Het NCP NLQF heeft de volgende taken:

- De inschaling in het NLQF (en European Qualification Framework EQF) van de niet door de overheid gereguleerde kwalificaties. De kwalificaties die zijn ingeschaald, opnemen in het NLQF-register.
- Informatie en communicatie over het NLQF en EQF.
- Monitoring en evaluatie van het NLQF van zowel het kwalificatieraamwerk zelf als het invoeringsproces in Nederland.”

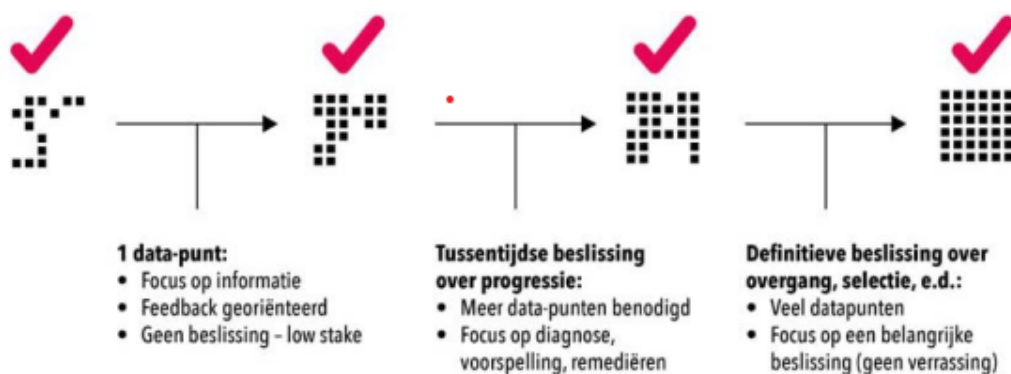
(Heer, z.d.-a)

Al deze organisaties zijn dus niet eindverantwoordelijk, behalve het OC&W. Feitelijk zorgen al deze organisaties in opdracht van, of onder de vlag van het OC&W, diverse werkzaamheden binnen het wettelijk kader en uitwerkingen van dit wettelijke kader.

In grote lijnen bepaald de MBO-raad de kaders voor de beroepsopleidingen in samenwerking met het bedrijfsleven. Worden de kaders uitgewerkt door het SBB naar een kwalificatiedossier rekening houdend met de niveau-eisen die gesteld zijn door de NLQF.

Beslismomenten

Voordat ik de technische kant van het theoretisch kader opmaak voor studenten. Valt op te maken na het inlezen uit de kwalificatie eisen dat het formatief handelen onderbelicht is. De verbinding met het onderwijs wordt vrijgelaten om invulling te geven aan dit onderdeel. Hierdoor zal de toetsing en beoordelen op verschillende manieren door onderwijsinstellingen worden uitgevoerd. Na onderzoek om het product te kaderen en het gebruik van de literatuur geschreven door Kneyber en Sluijsmans (2020) waarin het proces wordt omschreven binnen datapunten is mijn conclusie dat deze onderzoekers al eerder het gemis van het formatieve proces binnen kwalificatie eisen constateerde. Op deze constatering is een model is ontworpen waarmee in kaart wordt gebracht welk proces er doorlopen kan worden over beslismomenten.



Afbeelding 1 De rol van datapunten bij Programmatisch Toetsen (Goos, 2019)

Volgens het onderzoek van Kneyber en Sluijsmans (2020) geschreven in de introductie van het boek is het voornaamste doel van het boek om de conceptuele onduidelijkheid over wat formatief toetsen is weg te nemen. Een eerste belangrijke stap daarin is dat er vanaf 2019 gesproken is over formatief handelen in plaats van formatief toetsen. Met deze term lossen zij ten eerste het probleem op dat docenten toch onbedoeld denken

aan toetsen bij het horen of lezen van het woord ‘toetsen’ – wat ook eigenlijk geen verbazing wekt. Maar wellicht belangrijker is dat deze nieuwe term de nadruk legt op het handelen: in actie komen – door zowel de docent als de leerling – is de kern van formatief handelen, waarbij het accent komt te liggen op de didactiek een belangrijke kader van dit onderzoek. Een tweede belangrijk punt van het boek is dat formatief handelen altijd gaat over processen van formatief handelen, en dat het ertoe doet om zo’n proces van begin tot eind bewust te doorlopen. Om te illustreren wat er precies komt kijken bij zo’n proces hebben is het schrijven van een welke principes de inzet van een proces van formatief handelen trouw moet blijven, wil het effectief kunnen zijn.

Afbakening

Dit onderzoek vindt plaats binnen de opleiding ICT van ROC Kop van Noord-Holland en zal niet de pedagogische drijfveren van collega’s naar voren brengen maar het creëren van aanbod en beleid om geboden structuur aan te bieden. In de studiewijzer staat dat er gekozen kan worden tussen verschillende vormen van onderzoek. Omdat de systematische werkwijze onder de loep wordt genomen heb ik gekozen voor het uitvoeren van “praktijkonderzoek”.

In hoofdstuk 2 wordt verder ingegaan op de afbakening van het onderzoek en wordt een overzicht van de afdelingsstructuur weergegeven.

Doelstelling en eindresultaat

Mijn initiële doel was om inzicht te krijgen in het absolute minimum welke de student moet kunnen tonen om uiteindelijk het diploma te mogen ontvangen. Gedurende het onderzoek is Tabe aangesloten en hebben wij samen met onze begeleiders gekozen voor dezelfde basis van het onderzoek. Gezien de doorlooptijd en complexiteit is besloten om te kijken of er binnen twee dezelfde opleidingen (grote) verschillen liggen terwijl beide opleidingen vanuit hetzelfde wettelijke kader en dossiers zijn opgebouwd.

Het doel is daarmee iets verkleint en is daarmee ook de beschrijving van het doel veranderd in:

“Welke kaders geeft het kwalificatiedossier om het niveau te bepalen van een startbekwame software developer niveau 4.”

Daarin meegenomen:

- Wat zijn de wettelijke kaders die ten grondslag liggen aan zowel niveau als opleiding?
- Wat is het niveau van een beginnend beroepsbeoefenaar?
- Welke verschillen in keuzes zijn er te vinden?

Na afloop van het onderzoek zullen de resultaten worden gepresenteerd aan de opleidingsmanager, de opleidingscoördinator en het docententeam.

Hoofdvraag en deelvragen

Het kwalificatiedossier beschrijft in grote lijnen wat gedurende de 4-jarige opleiding (die ROC Kop van Noord-Holland en Friesland College in drie jaar aanbieden) aan onze studenten moet worden bijgebracht en wat de student als beginnend beroepsbeoefenaar zou moeten weten en kunnen. Maar de gekozen bewoordingen binnen het dossier zijn multi-interpretabel, althans dat is mijn constatering.

Het is mij niet gelukt om dit te wijzigen naar een eenduidig minimaal technisch resultaat. Er staan namelijk geen meetbare criteriums in het kwalificatiedossier die landelijk gelden voor de technische skills. Want: wat is de interpretatie van ‘heeft specialistische kennis van’, ‘maakt gebruik van ...’? Het is mij niet duidelijk of de

student deze begrippen moet herkennen of dat de student zelf in staat moet zijn om het te begrijpen en toe te kunnen passen.

Hoewel ik als vakdocent heel goed weet wat de containerbegrippen zijn en deze ook aan de student kan overbrengen, vind ik het lastig om aan te geven of een student nu onder het minimum scoort of ver daarboven. Anders dan dat ik met eigen kennis, kunde en ervaring in het vakgebied weet, wat de markt ongeveer verwacht, staat dit los van een kwalificatiedossier waarbij wordt getoetst of een student voldoende scoort. Want hierbij moet eerst worden vastgesteld wat het absolute minimum is en niet wat ik als persoon vind, maar wat het MBO als eindresultaat van een student verwacht. In lijn van deze constatering heb ik mijn doel weten te concretiseren namelijk: Een beter begrip van wanneer ik als docent of als vakspecialist kan zeggen: dit is (net) voldoende of (net) onvoldoende.

Hoofdvraag:

“Welke kaders en welke ruimte geeft het kwalificatiedossier om het niveau te bepalen van een start bekwame Software Developer niveau 4.”

Om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden moeten de volgende deelvragen worden beantwoord:

- Wat is een kwalificatiedossier?
- Aangezien een MBO een landelijke organisatie is wie bepaalt dan de inhoud van dit kwalificatiedossier?
- Hoe bepalen we dat iemand slaagt?

Methode

Zoals in eerder hoofdstukken is duidelijk dat er wettelijke kaders zijn waar rekening mee gehouden dient te worden. En is dus het wettelijke kader het eerste waar we mee beginnen. De basis van alle mbo-opleidingen is immers het kwalificatiedossier.

De logische stappen zijn dan:

- Wat is er wettelijk voor onze opleiding op papier gezet (functie kwalificatiedossier)?
- Welke organisaties zijn erbij betrokken om dit op te stellen? (Hoe komt het kwalificatiedossier tot stand?).
- Wanneer is een student geslaagd? (Hoe wordt het kwalificatiedossier getoetst?).
- Welke verschillen zijn er tussen de beide opleidingen?

Daarom hebben we eerst uitgezocht wat het doel (functie) is van het kwalificatiedossier. Vervolgens hoe deze kwalificatie tot stand komt. Dit zou moeten beantwoorden waar alle opleidingen aan dienen te voldoen. Vervolgens kijken we naar beide opleidingen hoe dit geïmplementeerd is (curriculum en toetsing), om vervolgens van beide opleidingen de verschillen in kaart te brengen.

Ook hebben we binnen onze eigen organisaties met diverse collega's gesproken over het curriculum en de bijbehorende toetsing. Tevens hebben we een externe partij benaderd om te bespreken hoe zij het kwalificatiedossier bekijken.

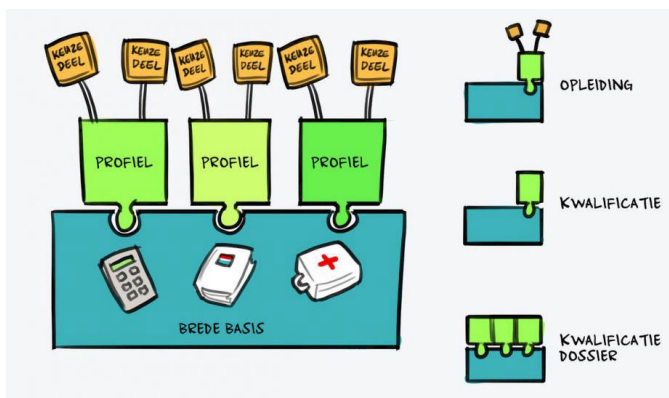
Wat is de functie van het kwalificatiedossier?

Op de website van de SBB staat het volgende:

“Kwalificatiedossiers beschrijven de eisen waaraan een student moet voldoen om diens diploma te behalen. Elk dossier bevat een of meer kwalificaties en iedere kwalificatie leidt tot een diploma. In ons geval is de student een MBO student. En het kwalificatiedossier beschrijft dus welke eisen er aan “onze student” worden gesteld. Ergo: indien de student laat zien dat hij of zij aan deze eisen voldoet mogen wij als opleiding deze student dus een diploma overhandigen. Kort door de bocht beschrijft het kwalificatiedossier dus waaraan de student moet voldoen om een mbo-diploma te kunnen behalen.

Aan de andere kant is het ook een beschrijving van waar een opleiding aan moet voldoen. Welke lessen en onderdelen een opleiding dient in te regelen om voor de student de mogelijkheid te creëren de juiste basis en vaardigheden te ontwikkelen om voor een diploma in aanmerking te kunnen komen. In algemene termen kunnen we de volgende onderdelen van een kwalificatiedossier beschrijven:

- Een basisdeel dat generieke eisen stelt aan Nederlandse taal, rekenen, loopbaan en burgerschap en Engels (uitsluitend voor niveau 4) en beroep specifieke eisen op het gebied van vakkennis, vaardigheden en houdingsaspecten waarover de student moet beschikken in het werkveld.
- Een profieldeel dat vormgeeft aan de specifieke onderdelen van een kwalificatie die niet gelden voor alle kwalificaties in het dossier. De naam van het profiel wordt vermeld op het diploma.
- Keuzedelen die verbredend of verdiepend zijn en bijdragen aan een betere in- of doorstroom naar een vervolgonderwijs. Scholen bepalen zelf welke keuzedelen worden opgenomen in het onderwijsaanbod. Het keuzedeel vormt een verplicht onderdeel van het onderwijs en de examinering, maar telt nog niet mee voor het behalen van het diploma.



Kwalificatiestructuur in beeld. (z.d.). Rijksoverheid. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/middelbaar-beroepsonderwijs/beroepsgericht-mbo>

Niveau 4			
NLQF		EQF	
Context	• Een herkenbare, wisselende leef- en werkomgeving, ook internationaal.		
Kennis	• Bezit brede en specialistische kennis van materialen, middelen, feiten, abstracte begrippen, theorieën, ideeën, methoden en processen van en gerelateerd aan een beroep en kennisdomein.	• Feitenkennis en theoretische kennis in brede contexten van een werk- of studiegebied	Kennis
Vaardigheden: Toepassen van kennis	• Reproduceert en analyseert de kennis en past deze toe. • Evalueert en integreert gegevens en ontwikkelt strategieën voor het uitvoeren van diverse (beroeps)taken. • Signaleert beperkingen van bestaande kennis in de beroepspraktijk en in het kennisdomein en onderneemt actie. • Analyseert redelijk complexe (beroeps)taken en voert deze uit.	• Een waaijer van vereiste cognitieve en praktische vaardigheden om in een werk- of studiegebied specifieke problemen op te lossen.	Vaardigheden
Probleemoplossende vaardigheden	• Onderkent en analyseert redelijk complexe problemen in de beroepspraktijk en in het kennisdomein. • Lost deze planmatig en op creatieve wijze op door gegevens te identificeren en te gebruiken.		

Heer, M. de. (z.d.). Niveaus. Geraadpleegd op 1 oktober 2022, van <https://nlqf.nl/nlqf-niveaus>

Niveau 4			
NLQF		EQF	
Leer en ontwikkelvaardigheden	• Ontwikkelt zich door reflectie en beoordeling van eigen (leer)resultaten.		
Informatievaardigheden	• Verkrijgt, verwerkt en combineert brede en specialistische informatie over materialen, middelen, feiten, abstracte begrippen, theorieën, ideeën, methoden en processen van en gerelateerd aan een beroep en kennisdomein.		
Communicatievaardigheden	• Communiqueert op basis van in de context en beroepspraktijk geldende conventies met gelijken, leidinggevers en cliënten.		
Verantwoordelijkheid en Zelfstandigheid	• Werkt samen met gelijken, leidinggevers en cliënten. • Draagt verantwoordelijkheid voor resultaten van eigen activiteiten, werk en studie. • Draagt gedeelde verantwoordelijkheid voor het resultaat van het werk van anderen.	• Zichzelf managen binnen de richtsnoeren van werk- of studiecontexten die gewoonlijk voorspelbaar zijn, maar kunnen veranderen. • Toezicht uitoefenen op routinewerk van anderen en een zekere mate van verantwoordelijkheid op zich nemen voor de evaluatie en verbetering van werk of studieactiviteiten.	Verantwoordelijkheid en Zelfstandigheid

Heer, M. de. (z.d.). Niveaus. Geraadpleegd op 1 oktober 2022, van <https://nlqf.nl/nlqf-niveaus>

Binnen het MBO zijn er diverse niveaus (max 4), en binnen elk niveau zijn er ook andere eisen aan een student. In dit onderzoek hebben wij het over niveau 4, want het nieuwe kwalificatiedossier van onze opleiding is Software Developer en deze is vastgesteld op niveau 4, er bestaan geen andere niveaus binnen deze opleiding.

In bovenstaande afbeeldingen kun je de opbouw van het kwalificatiedossier zien als wel wat een student behoort te kunnen als deze de opleiding volgt op niveau 4. Deze onderdelen komen dus ook weer terug in het kwalificatiedossier Software Development niveau 4.

De functie van het kwalificatiedossier kun je omschrijven als alle eisen, niveaus en voorwaarden die de overheid in samenwerking met het bedrijfsleven heeft opgesteld zodat de opleiding het curriculum kan opstellen voor de gekozen opleiding (in ons geval dus de MBO-opleiding Software Developer, niveau 4) en weet welke zaken getoetst dienen te worden. Daarnaast is het dusdanig geschreven dat de informatie voor de student helder is en in grote lijnen kenbaar wordt gemaakt wat er aan kennis en vaardigheden nodig is (en het bijbehorende niveau) om uiteindelijk het diploma te mogen ontvangen.

Hierbij is deelvraag 1 “wat is een kwalificatiedossier” beantwoord.

Geraadpleegde websites:

- <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-onderwijs-cultuur-en-wetenschap>
- <https://wetten.overheid.nl/BWBR0007625/2022-01-01>
- <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/middelbaar-beroepsonderwijs/beroepsgericht-mbo>

- <https://nlqf.nl/nlqf-niveaus>
- <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/middelbaar-beroepsonderwijs/beroepsgericht-mbo>
- <https://wetten.overheid.nl/BWBR0007625/2022-01-01>
- https://nlqf.nl/images/downloads/NLQF_niveaus/Niveau_4_NLQF_en_EQF.pdf
- <https://www.mboraad.nl/themas/kwalificatiestructuur>
- <https://www.s-bb.nl/onderwijs/kwalificatieregister/>

Hoe komt het kwalificatiedossier tot stand?

Zoals al eerder benoemd, is scholing in Nederland en dan in dit onderzoek middelbare beroepsopleidingen in het bijzonder (MBO), wettelijk geregeld. De minister OC&W neemt dus uiteindelijk de besluiten. De SBB heeft vanuit het OC&W de verantwoordelijkheid gekregen voor alle kwalificatiedossiers, ook wel de kwalificatiestructuur genoemd.

Stap 1 - Het tot stand komen van een kwalificatiedossier begint bij het bedrijfsleven en de sectorkamer. De sectorkamer is een overlegtafel van het bedrijfsleven en het beroepsonderwijs (van een bepaalde sector), waar het bedrijfsleven een verzoek tot een bepaalde opleiding kan doen.

Stap 2 - Op basis van het verzoek besluit de sectorkamer of zij een advies uitbrengen aan de SBB om een opleiding te ontwikkelen of aan te passen.

Stap 3 - Binnen de SBB voert een onafhankelijke toetsingskamer een ingangstoets. Indien deze toets positief bevonden is, kan het SBB besluiten het ontwikkelproces van het kwalificatiedossier op te starten.

Stap 4 - De sectorkamer besluit wie er binnen de sector mee gaat werken (mix bedrijfsleven en beroepsonderwijs).

Stap 5 - Er wordt een concept geleverd waarna de SBB een eindtoets doet voordat het aan de sectorkamer wordt opgeleverd

Stap 6 - De sectorkamer wint wederom advies in bij diverse marktsegmenten, nu op basis van het concept. Bij een positief besluit publiceert de toetsingskamer het concept online.

Stap 7 - Als laatste stap moet het algemeen bestuur legitiem maken om vervolgens bij het OC&W in te leveren.

Stap 8 - De minister van OC&W publiceert het in de staatscourant en zal de SBB het kwalificatiedossier op de officiële website van de SBB publiceren.

Zoals je kunt lezen zijn er meerdere partijen betrokken en validatie 's gaande voordat een kwalificatiedossier gereed is. Het is geen proces van een paar dagen. Er zijn diverse partijen uit de sector die betrokken zijn om vanuit de visie van het beroep en het marktsegment een opleiding op te tuigen.

Hoewel dit hoofdstuk de kortste samenvatting bevat en stapsgewijs hierboven is beschreven, is dit onderdeel qua doorlooptijd het grootst.

Hierbij is deelvraag 2 “wie bepaald dan de inhoud van dit kwalificatiedossier?” beantwoord.

Hoe wordt het kwalificatiedossier getoetst (binnen de eigen opleiding)?

Voor dit onderdeel ben ik betrokken geweest bij de gesprekken binnen het team van Software Development, het onderwijsbureau en het examenbureau in relatie tot de examencommissie en het opstellen van het nieuwe examen voor deze opleiding. Want zoals hierboven te zien is de SBB verantwoordelijk voor het kwalificatiedossier en de kwalificatiestructuur. De MBO scholen hebben daarna de opdracht om van dit kwalificatiedossier een curriculum uit te werken (het lesaanbod) en samen met de examencommissie vast te

stellen hoe dit wordt getoetst en geëxamineerd, waarbij het kwalificatiedossier leidend is. Het examen moet voldoen aan de eisen zoals die gesteld zijn in het kwalificatiedossier.

Toch zijn hierin een flink aantal keuzes te maken die vooral te maken hebben met de regionale mogelijkheden en de visie van de school. De regionale keuzes hebben vooral te maken met de hoeveelheid bedrijven in de regio in relatie tot het vakgebied en hoe de “markt” er in de regio eruitziet. Je kunt dan bijvoorbeeld denken aan: als een regio meer in techniek en robotica zitten deze onderdelen (frameworks of bepaalde programmeertalen) zwaarder in het curriculum of zelfs volledig gericht zijn op de regionale wensen. Zijn er voldoende stage of afstudeerbedrijven (die dus ook gecertificeerd dienen te zijn)? Ook kunnen MBO opleidingen besluiten om deze onderdelen niet zelf te ontwikkelen, maar om deze bij gecertificeerde bedrijven in te kopen.

Binnen het ROC kop van Noord-Holland is besloten om gevalideerde examens in te kopen bij externe leveranciers zoals Stichting Praktijkleren (SPL). Aansluitend worden de aangekochte examens nog getoetst door het onderwijsbureau en de examencommissie.

Binnen onze afdeling zijn wij overgestapt op project gestuurd onderwijs. Dus binnen het curriculum proberen we zoveel mogelijk projecten/onderwerpen uit de praktijk na te bootsen. Ditzelfde geldt voor examinering: deze wordt door onze studenten afgerond op basis van een opdracht waarin alle onderdelen in een bepaalde periode dienen worden afgerond. De opdrachten die wij binnen het project gestuurd onderwijs bieden dienen dus in lijn te zijn met de exameneisen. Om het formatieve handelen een structuur te geven is er vanuit het leren leren een competentieformulier opgesteld waarin het proces in datapunten, namelijk; elke periode wordt er een scan verricht het leerproces en hiermee concreet gemaakt welke focus het leerproces nog moet hebben en komt de input over het leren voor de student niet als een verassing. (Kneyber en Sluijsmans (2020) (het leidende proces zoals omgesteld in afbeelding1.)

Hierbij is deelvraag 3 “Wie is verantwoordelijk voor de toetsing en het maken van de examens?” beantwoord.

Hoe ervaren vertegenwoordigers uit het werkveld het kwalificatiedossier?

Binnen de proeve van bekwaamheid (stages) wordt het kwalificatiedossier meegestuurd met de student zodat het leerbedrijf weet wat de student uiteindelijk moet kennen en kunnen. Binnen de bedrijfsadviescommissie wordt het dossier ook besproken zodat een ieder op de hoogte is van de inhoud. Binnen ons onderzoek hebben we ook contact gelegd met een aantal opdrachtgevers uit het werkveld. Deze bleken echter niet bekend met de inhoud van het dossier.

Wat zijn de verschillen tussen beide opleidingen m.b.t. examinering?

In de eerste gesprekken was al direct duidelijk dat we verschillende manieren van werken hebben. Te beginnen met, dat veel zaken bij het Friesland College met betrekking tot de opleiding Software Developer te Leeuwarden, daar waar mogelijk zelf worden ontwikkeld. Het examen Software Developer is gezamenlijk met de teams en de examen commissie opgesteld. Binnen het ROC Kop van Noord-Holland worden examens ingekocht. Dat geldt al voor de keuzedelen, maar ook voor het eindexamen.

Binnen het Friesland College wordt er extern geëxamineerd binnen een leerbedrijf terwijl het bij het ROC Kop van Noord-Holland verplicht is om onder vast omschreven voorwaarden te examineren. Dit is wel iets waar het nieuwe portfolio-examen, wat nu als een pilot is ingevoerd, verschil in gaat maken.

Onderzoekslijn

De structuur zal de volgende onderzoekslijn hebben;

Onderzoekslijn;

Hoofdfasen onderzoek;



informatie verzamelen -> door middel van interviews en literatuur



Informatie verwerken -> Analyseren van de verkregen informatie, beantwoorden deelvragen



Informatie gebruiken -> Conclusie en aanbevelingen vastleggen

Organisatie structuur

Overzicht afdeling

Om een start te maken met het onderzoek en mijn deelvragen te beantwoorden wil ik eerst in beeld brengen wie mijn onderzoeksgroep is.

De opleiding ICT

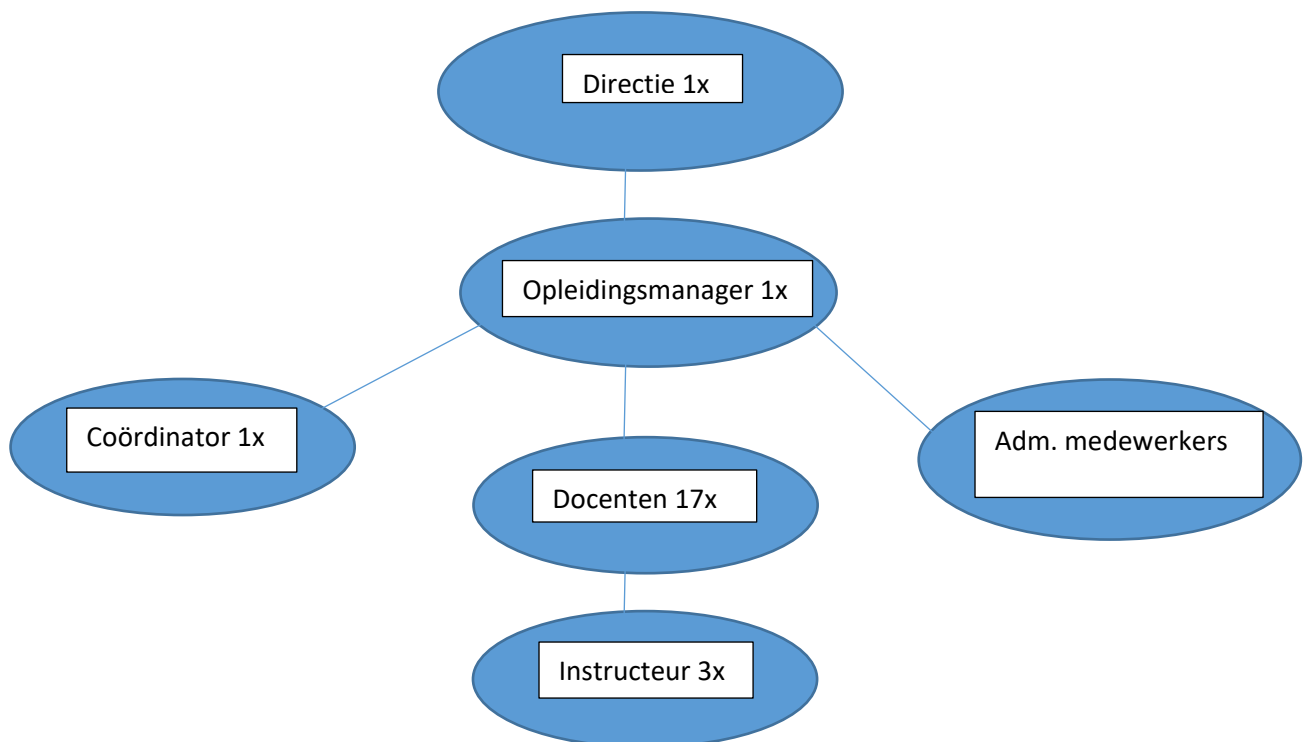
De ICT-opleiding is onder te verdelen in 4 vakgebieden en niveaus;

- Software Developer niveau 4
- Expert IT-Systems and Devices ICT-niveau 4
- Allround Medewerker IT-Systems and Devices ICT-niveau 3
- Medewerker ICT-Supportniveau 2

Wat is de structuur van de afdeling?

De afdeling ICT bestaat uit instructeurs, docenten, manager, directie.

Naast de vakspecifieke functies is er een enorme veelzijdigheid van de werkzaamheden. Deze verschillen liggen buiten de scope van mijn onderzoek. Om voorgaande reden beperk ik mij tot het maken van een functiematrix waarin de hiërarchie op functiebenoeming zichtbaar is.

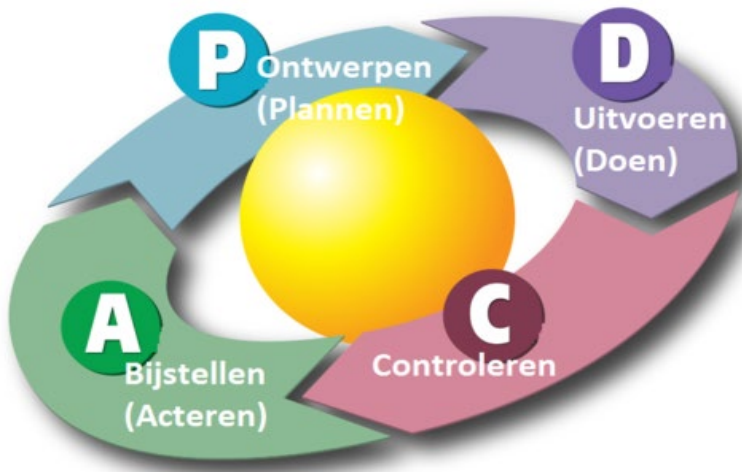


Het proces

Interviews

In interviews met de vakdocenten¹ wordt bevestigd dat de inhoud van het kwalificatiedossier niet eenduidig gelezen wordt. Dit proces is verouderd en niet gecontroleerd op uitvoering en algemene toepassing.

Om controle op het proces te houden heb ik gebruik gemaakt van de Deming- Circle. Dit model kan de toetsing van het proces ten goede komen. Tijdens dit onderzoek komen deze stappen aanbod. Bij het desbetreffende interview werd de wens uitgesproken deze verslaglegging verder uit te werken en het proces te controleren op hiaten en zodanig te verweven aan dit onderzoek met uitkomsten, de conclusies en aanbevelingen.



Bron: figuur: PDCA cyclus. (z.d.). [Foto]. Geraadpleegd van <https://www.bosgraonderzoek.nl/eigenschappen/plandocheckact-pdca-cyclus/>

Borging

De gebruikte regelkring bij procesbesturing en controle is de PDCA-cyclus. De PDCA-cyclus geeft het principe weer van verbetering van het proces en wordt gevormd door de onderdelen Plan-Do-Check-Act. Met dit model wordt aangegeven dat voor het bereiken van een hogere kwaliteit een continue cyclus op gang moet worden gebracht van het plannen van acties, het ten uitvoer brengen van geplande acties, het checken of de resultaten van de acties werkelijk zijn zoals was beoogd, en het bijsturen of bijstellen van de uitvoering of plannen naar aanleiding van de checkresultaten.

Centraal punt

Uit de gedane interviews, de gelezen bronnen en beleidsstukken komen de volgende punten naar boven.

- Er is weinig tot geen kennis over de herkomst van het kwalificatiedossier binnen het docententeam;
- Er is geen eenduidige werkwijze binnen het docententeam voor het verwerken van wijzigingen aan het kwalificatiedossier;
- De besluitvorming wordt gedaan vanuit het management, welke niet weet wat dit ten gevolge kan hebben;
- De huidige procescontrole ontbreekt;
- Het huidige proces is niet gecontroleerd;
- Er zijn geen werkafspraken vastgelegd.

Conclusie en aanbevelingen

Conclusie

Uit onderzoek is gebleken dat het docenten team verschillende “eigen” interpretaties heeft aangaande het kwalificatiedossier. Uit de gesprekken is gebleken dat elke docent anders naar het kwalificatiedossier kijkt en niet op de hoogte is van hoe deze tot stand is gekomen.

Om tot een goede analyse te komen voor een realistische conclusie heb ik gebruik gemaakt van een korte vragenlijst in de interviews om te achterhalen welk beleid c.q. werkafspraken er zijn gemaakt. Hier zijn verschillende methodes te gebruiken zoals de survey methode als de secundaire. Kortom, er is gebruik gemaakt van opinies, houdingen en meningen.

Betrokkenheid

Wanneer de organisatieveranderingen wil doorvoeren is het belangrijk dat de collega's overtuigd raken van het belang van deze wijzigingen om zo een uniforme werkwijze vorm te geven. Hiervoor moet de juiste informatie verstrekt worden om de acceptatie van het veranderproces door de collega's te bewerkstelligen. Bij ingang van het anders werken oftewel concretiseren is het belangrijk dat tijdig de verandering van het proces of aangescherpte proces wordt doorgegeven.

Aanbevelingen

Het proces omtrent het inwerken van nieuwe collega's moet worden geoptimaliseerd om het efficiënter te laten verlopen. Het centrale punt met informatie over het kwalificatiedossier moet zodanig ingericht worden dat het door elke (nieuwe) collega ingelezen kan worden, onderling uitleg gegeven kan worden en uniforme overdracht van informatie kan worden gegeven, dit vereist kennis. De informatie is direct gelinkt aan de informatie vanuit het SBB. De informatie is sluitend, helder en eenduidig. Daarnaast is de “zachte” structuur die het onderzoek van Kneyber en Sluijsmans (2020) aan het licht bracht een prachtige toevoeging aan de technische kant die de kwalificatie eisen opstellen. Kortom; de opgestelde eisen gekoppeld aan de leercurve van de student waarbij het formatief handelen maatwerk laat zien en ook het leerproces blijft monitoren kan een positief effect hebben.

Door middel van het competentieproces wordt het leren in kaart gebracht en is er een generale ten opzichte van het te maken examen. Hierdoor wordt het formatieve handelen bewaakt vanuit het “zachte” leerproces en de status van beginnend beroepsoefenaar alvorens de student het examen daadwerkelijk afneemt volgens de “harde” standaard kwalificatie-eisen. Hierdoor snijdt het mes aan 2 kanten.

Kansen binnen ons team

Er is een aparte toevoeging van tabs die onze eigen Teams omgeving heeft die tevoorschijn komt wanneer er een notitie wordt gemaakt. Deze tab is dan voor alle collega's in zien en staat onder dezelfde drop down als het examenreglement. Deze vorm van noteren is heel vrij. Onderwerpen kunnen handmatig worden ingevoerd. Tijdstippen, documenten + upload.

Antwoord onderzoeksvraag *“Welke kaders en welke ruimte geeft het kwalificatiedossier om het niveau te bepalen van een start bekwame Software Developer niveau 4.”*

De kaders die worden gesteld vanuit het kwalificatiedossier geeft ruimte voor interpretatie en dus ruimte om deze naar eigen invulling vorm te geven. Daardoor is het van belang om uniformiteit te borgen door herhaaldelijke training van de betrokkenen en eenduidige vastlegging. Door het gebruik van een competentiescan waarbij het formatieve gedeelte wordt bewaakt zullen de kwalificaties tot beginnend beroepsoefenaar hierin als een blauwdruk fungeren voor het examen en zijn de eisen gelijk aan de groei die wordt gemeten uit de tussentijdse en laatste competentiescans. Hiermee wordt aangesloten op de vraag welk niveau de betreffende student een onderdeel beheerst maar vind ook direct aansluiting op de leervraag en

studentbehoefte. Uit de interviews is gebleken dat de vastlegging voor uniformiteit meer gedragenheid zal hebben wanneer de manier van vastlegging en werkafspraken tot stand komt door kalibreersessies, onderlinge afstemming en casuïstiek indien nodig op individuele basis. Hierin ligt een kans voor de opleiding. De samenhang en betrokkenheid zal de werkwijze vergroten als het plan als geheel wordt aangevloegen.

Gekoppelde docenttaken aan 'De diepte in'

De volgende taken heb ik gekoppeld aan dit onderzoek;

1.1 De docent bijdraagt aan de onderwijsontwikkeling, innovatie en kwaliteitszorg vanuit een onderzoekende houding.

Resultaat:

De docent denkt als teamlid mee hoe instellingsbeleid, wettelijke kaders en actuele vak- en beroepsinhoudelijke ontwikkelingen kunnen worden vertaald naar het onderwijs (= professionele ruimte van de docent).

1.2 De docent is zich bewust van zijn eigen beperkingen, werkt planmatig aan zijn eigen vakinhoudelijke ontwikkeling in relatie tot het beroepenveld en in afstemming tot het team.

Resultaten:

- De docent maakt jaarlijks concrete afspraken met zijn leidinggevende over zijn persoonlijke ontwikkeling, in afstemming met het teamontwikkelingsplan, voert die afspraken uit, checkt en stelt bij (PDCA).
- De docent maakt keuzes op basis van reflectie op en (systematisch) onderzoek naar eigen handelen en in afstemming in het team.
- De docent staat open voor andere ideeën en werkwijzen en probeert die van tijd tot tijd uit.
- De docent houdt zijn ontwikkeling, leerrendement, bij in een bekwaamheidsdossier.
- De docent zorgt ervoor dat hij zijn registratie in het lerarenregister actueel blijft.

4.1 De docent de student begeleidt in de ontwikkeling van zijn beroepsidentiteit en loopbaan-competenties: wat wil ik, wat kan ik, wat doe ik en wat maak ik waar? De student leert zelf richting te geven aan zijn reflectie op kwaliteiten en motieven, werkexploratie, loopbaan-sturing en netwerken (ook in een vervolgopleiding).

Resultaat:

Een met het team afgestemd doorlopend en samenhangend begeleidingsproces, waarin de student zich ontwikkelt tot een zelfsturend persoon, waarbij hij functioneert als burger en als (aspirant) werknemer. Hierbij werkt hij aan zijn beroepsprofiel, eventuele doorstroom naar het hoger onderwijs en het verwerven van loopbaancompetenties.

4.2 De docent de student ondersteunt en stimuleert bij het reflecteren op zijn studievoortgang, beroeps- en loopbaanvaardigheden en zijn beroepsidentiteit.

Resultaat:

Een met het team afgestemd begeleidingsproces met vaste gespreksmomenten, waarbij de student kritisch naar zichzelf leert kijken en zijn mogelijkheden leert kennen in directe relatie tot zijn (nabije) toekomst in onderwijs en/of werkveld.

4.3 De docent de student begeleidt in keuzes wat waar (school of praktijk) wanneer geleerd wordt (in afnemende sturing).

Resultaat:

Een met het team afgestemd begeleidingsproces waarin de student stap-voor-stap de samenhang leert zien tussen wat hij waar kan leren

4.5 De docent contacten onderhoudt met alle functionarissen (binnen en buiten de school) die bij het leerproces van de student een rol spelen (inclusief netwerken).

Resultaat

Een systeem waarin de contacten met anderen worden vastgelegd: wie communiceert met wie over het leerproces van studenten en hoe wordt er teruggekoppeld?

5.3 De docent via praktijkbezoeken zijn kennis van het beroepenveld onderhoudt.

Resultaat:

Een manier van werken waarbij docenten voortdurend de ontwikkelingen in het beroep volgen en waarbij zij inzichten met het team delen.

6.1 De docent bereidt de student voor op zijn ontwikkelingsgerichte toetsing en examinering, op basis van de team- en instellingsafspraken.

Resultaten:

- De student weet hoe hij beoordeeld wordt en hoe hij zich daarop moet voorbereiden. Onderwijs en examinering sluiten op elkaar aan.
- De student weet welke beoordelingen ontwikkelingsgericht en welke kwalificerend zijn.

6.2 De docent zorgt voor een passende organisatie van de ontwikkelingsgerichte toetsing en examinering, op basis van de team- en instellingsafspraken. Resultaten:

Resultaten:

- De student voert de ontwikkelingsgerichte toets of het examen uit onder de juiste afdnamecondities.
- De student weet wat hij kan verwachten.
- De beoordeling is correct en leidt tot verdere ontwikkeling of tot een valide en betrouwbaar examenresultaat.

Literatuurlijst

Artikelen, rapportages en boeken.

Geerts, W., & Van, K. V. R. (2020). Handboek voor leraren (4de editie). Bussum: Coutinho.

Kallenberg, T., Kallenberg, T., Koster, B., Onstenk, J. H. A. M., Scheepsma, W. F., &][et. (2011). Ontwikkeling door
Onderzoek: een handreiking voor leraren. Amersfoort: ThiemeMeulenhoff.

Kerssies, R., Veenstra-Hoving, W., Eshuis, E., Verduin, K., & Pel, H. (2020). Projectmanagement: van
watervalmethode tot SCRUM en Agile. Amsterdam: Brinkman.

Kneyber, R. & Sluijsmans, D. (2022, maart). *Formatief handelen: Van instrument naar ontwerp* (1ste editie).
Phronese.

Moen, R. & Norman, C. (2006). Evolution of the PDCA cycle

Sluijsmans, D. & Segers, M. (2016, november). *Toetsrevolutie: Naar een feedbackcultuur in het voortgezet
onderwijs*. Phronese.

Verhoeven, N. (2020). Wat is onderzoek? (6de editie). Amsterdam: Boom

Internetpagina's

Over Ons. (z.d.). Geraadpleegd op 16 juli 2022, van <https://www.rockopnh.nl/over-ons/Bosgraonderzoek.nl>
<https://www.managementsite.nl/kennisbank/verandermanagement>

https://www.bosgraonderzoek.nl/. (z.d.). Geraadpleegd op 13 september 2022, van

https://www.bosgraonderzoek.nl/eigenschappen/plandocheckact-pdca-cyclus/

Deming Circle; https://www.toolshero.nl/probleem-oplossen/pdca-cyclus-deming/

*Verandermanagement; https://www.procesverbeteren.nl/change_management/Change_management_gepland
_zoekend.php*

Wettelijk Kader MBO https://wetten.overheid.nl/BWBR0007625/2022-01-01

SBB https://www.s-bb.nl/onderwijs/kwalificatieregister/

*Crebo en kwalificatiedossier: https://kwalificatie-mijn.s-bb.nl/kwalificatie/software-
developer/cz01Njc2O21zPTU3MDk7ZG9zc2llcklkPTUxMjk7a3dhbGlmaWNhdGllSWQ9MTMyMTM3OTtrZXV6ZWR
lZWxjZD07cmVzdWx0YWFOVHlwZT01O3R5cGU9S3dhbGlmaWNhdGll*

NLQF niveau 4 https://nlqf.nl/images/downloads/NLQF_niveaus/Niveau_4_NLQF_en_EQF.pdf

FRIESLAND COLLEGE https://www.frieslandcollege.nl/

Ministerie Onderwijs, Cultuur & Wetenschap

https://nl.wikipedia.org/wiki/Ministerie_van_Onderwijs,_Cultuur_en_Wetenschap

MBO RAAD https://www.mбораad.nl/mbo-raad

(Ministerie van Algemene Zaken, 2022)

Hoe kan toetsing een kans worden voor leren? Zie https://sluijsmans.net/wp-content/uploads/2019/05/Artikel_van12tot18_toetsing.pdf

Meer informatie over programmatisch toetsen, functioneel toetsen en zwaarwegende beslissingen vind je op deze blog van René Kneyber <http://toetsrevolutie.nl/?p=512> en in dit artikel https://www.ceesvandervleuten.com/application/files/1714/2867/5104/Programmatic_assessment.pdf
<https://sluijsmans.net/>

<https://nlqf.nl/nlqf-niveaus>

Wil je als team integraal kijken naar de kwaliteit van toetsing? Dan vind je hier wellicht wat aanknopingspunten, <https://www.schoolmakers.be/blog/kwaliteitsvol-evalueren-in-het-hoger-onderwijs-ook-vanop-afstand/>

<https://husite.nl/digitalehu/wp-content/uploads/sites/244/2020/06/Handreiking-inrichting-programmatisch-toetsen-HU-2020.pdf>

Verdere informatie opgehaald uit gesprekken:

De heer E. Koopmans	Manager ICT opleiding
Mevrouw K van Loon	Onderwijsbureau
Mevrouw M. Kraak	Examencommissie
De heer J. Marbus	Coördinator ICT opleiding
De heer T. Ritkes	Docent ICT

Bijlage A Interview beleidsmedewerkers (Onderwijsbureau)

In overleg met het team, Software Development, heb ik na het besluit om, als pilot, gebruik te gaan van het portfolio examen de opdracht naar mij toe gehaald om te zorgen dat een ieder een gelijk beeld heeft van de inhoud van het kwalificatiedossier en dat een ieder op dezelfde wijze kijkt naar alle termen die in het kwalificatiedossier worden beschreven. Momenteel is deze kennis nog niet bij alle docenten aanwezig. Ik ben gevraagd om dit te onderzoeken en met een aanbeveling te komen om uniform te gaan werken.

Zijn er concrete ROC brede afspraken gemaakt over het informeren van (nieuwe)docenten over het kwalificatiedossier?

“Er is geen beleidsdocument opgesteld, binnen de opleidingen wordt verwezen naar het bijbehorende Crebonummer en dit nummer verwijst naar de informatie die bij SBB te vinden is”

Zijn er afspraken over het bespreken van beoordelingsonderlegger met andere onderwijs instellingen? Denk hierbij aan gelijke monniken, gelijke kappen?

“wij gaan ervanuit dat jullie overleg hebben met andere opleidingscentra die ook deze opleiding verzorgen”

Wie verwerkt de wijzigingen aan het kwalificatiedossier of aan het kwalificatiedossier gerelateerde documenten zoals onderleggers?

“Dat ligt aan de afspraken die gemaakt worden. Over het algemeen zien we dat SBB een schrijven stuurt en dat de collega docenten in een mail hierop kenbaar worden gemaakt”

Wie bewaakt dat deze wijzigingen daadwerkelijk worden gehanteerd / gehandhaafd?

“Deze verantwoordelijkheid ligt binnen de eigen afdeling”

Zijn er processen omschreven over het gebruik van het kwalificatiedossier?

“Er is een geen proces opgesteld. Maar wij hebben tot op heden geen feedback gekregen over het ontbreken van dit opgestelde proces. Wellicht is het zinvol om dit alsnog te doen. We horen dit natuurlijk graag zodat we het proces kunnen aanscherpen.”

Bijlage B Interview collega docenten

Op welke wijze maken jullie informatie bekend over het kwalificatiedossier aan de student

"Ik verstrek die mondeling"

"In de introductieweek wijs ik mensen op de site van SBB"

"Ik doe dat niet"

"Ik stuur de pdf van het kwalificatiedossier naar de studenten & ouders"

Bespreken jullie met de docenten de inhoud van het kwalificatiedossier

"ja, zeker want zo plannen we ook het lesprogramma"

"ja, dit doen we maar zou wel beter in de organisatie geborgd mogen worden"

"ja, een ieder moet weten wat er in het kwalificatiedossier staat en wat de student moet kennen en kunnen"

Hoe bepalen jullie of de lessen matchen met het kwalificatiedossier

"Door continue afstemming met de collega's in samenspraak met het kwalificatiedossier "

"Sinds we overgestapt zijn naar het projectmatig onderwijs hebben wij een matrix / overzicht gemaakt van alle onderdelen van het kwalificatiedossier en de projecten die we aanbieden"

"door het projectmatig werken gaat het eigenlijk vanzelf"

"studenten ervaren het examen als gewoon een project zoals altijd"

Hoe bepalen jullie bij het beoordelen of het minimum is gedaan of te weinig binnen een kerntaak / werkproces

"Deze is lastig te beoordelen maar op basis van de examen onderlegger proberen we dit te bepalen"

"Alle beoordelingen worden door het team besproken zodat we het met zijn allen eens zijn over de uitslag"

Zullen wij samen even kijken naar het kwalificatiedossier zodat we hetzelfde beeld hebben over het kennen en kunnen van een beginnend beroepsbeoefenaar?

"Prima, wij zijn benieuwd. Je vragen hebben ons denk ik wel nieuwsgierig gemaakt. Onze opvattingen komen op dit moment niet overeen.."

Bijlage C Foto's bespreking te Leeuwarden



Bespreking docententeam / onderwijsbureau ROC Kop van Noord-Holland / Friesland College te Leeuwarden

