

Datum publicatie: 15.12.2010

Datum herziene versie : 14.02.2011

Scenario EVC-training

EVC – Erkennen Verworven Competenties

Camiel Wolfs, Hogeschool Zuyd, Faculteit People & Business Management

Publicatie in het kader van het Interregproject Goesting in Leren en Werken (GoLeWe)
Thema 3: Samenwerking met het werkveld - Actie 3.3: Combinatie Werken-Leren
faciliteren - Indicator 3.3 e: Scenario voor een EVC training voor docenten en
vertegenwoordigers van het werkveld

Doelgroep: Bedrijven en/of de individuele professional (23+)

Het GoLeWe-Project

‘Goesting in Leren en Werken’ is zowel de rode draad als de uitdaging van dit project. We willen bereiken dat jongeren hun kwaliteiten kunnen uitbouwen tot competenties die nodig zijn in de maatschappij en in het werkveld. En dat onze jong afgestudeerden werk vinden dat aansluit bij eigen mogelijkheden, motivatie en ambities en bij het vinden van een plaats in de maatschappij.

De projectacties zijn gegroepeerd in drie thema’s: een vlotte overgang naar het hoger onderwijs, leren in het hoger onderwijs en samenwerking met het werkveld. Concrete acties richten zich op het verbeteren van leercompetenties, op studiekeuzebegeleiding en op leertrajecten die afgestemd zijn op de mogelijkheden van studenten. Er gaat ook aandacht naar studententutoraat en naar competentie management. Acties die bijdragen tot een betere afstemming en samenwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt, zijn: werkplekleren en de uitvoering van werkveldopdrachten door studenten, co-creatie van onderwijs en facilitering van de combinatie werken en leren. Goesting in leren en werken gaan hand in hand. Want de nieuwe werknemer is een kenniswerker die zichzelf blijft ontplooiën.

Abstract publicatie

Deze publicatie heeft als doel om een scenario te geven voor het geven van EVC trainingen binnen een hogeschool. Binnen Hogeschool Zuyd heeft dit gefungeerd als leidraad bij diverse faculteiten die gebruik gingen maken van het EVC instrumentarium. Ook is ze gebruik als uitgangspunt voor de EVC trainingen binnen het Arcus college.

Inhoud

1	Inleiding	4
2	Doel	4
2.1	Bijlage 1 – EVC assessorentraining.....	4
2.2	Bijlage 2 – Presentatie trainingsdagen	6

1 Inleiding

Vanuit de Hogeschool Zuyd participeert de faculteit People & Business Management (P&BM) binnen het GoLeWe project.

Faculteit PBM levert een substantiële bijdrage aan de ontwikkeling van jonge mensen naar HBO-niveau en stelt daarnaast haar expertise ter beschikking aan professionals, bedrijven en instellingen.

Als onderdeel van Hogeschool Zuyd ontstond de faculteit door een samengaan van drie bekende en erkende HBO-opleidingen. Dit leidde tot een krachtige en vooral unieke bundeling van expertise ten behoeve van kenniscreatie en kennistransfer vanuit de domeinen Recht, Economie, Financiën, Personeel & Organisatie, Integraal Management en Zorgmanagement & Dienstverlening.

2 Doel

Deze publicatie heeft als doel om een scenario te geven voor het geven van EVC trainingen binnen een hogeschool. Binnen Hogeschool Zuyd heeft dit gefungeerd als leidraad bij diverse faculteiten die gebruik gingen maken van het EVC instrumentarium. Ook is ze gebruik als uitgangspunt voor de EVC trainingen binnen het Arcus college.

2.1 Bijlage 1 – EVC assessorentraining

De trainingen vinden plaats over twee dagen. Het scenario voor deze twee dagen wordt hieronder weergegeven.

Scenario voor de twee trainingsdagen EVC

EVC assessorentraining – 1e dag

Tijdstip		Wie
10.00 - 11.00	Kennismakingsronde. Powerpoint presentatie dag 1	Trainer
11.00 – 11.15	De groep splitsen op vakgebied In twee groepen van 5 personen en een groep van 4 personen. Goede verdeling interne/ externe assessoren Juridisch: competenties 8 + 3 + 2 Economisch: competenties 6 + 1 + 2 Management: competenties 5 + 7 + 4	
11.15 – 12.30	Het zelfbeoordelingmodel wordt individueel door de leden van het groepje ingevuld passend bij competenties beroepsgebied. (zie groepsindeling) Opdracht: Vul het in op basis van waar jullie vinden waar de cesuur zou moeten liggen. Voer hierover discussie en kom op basis van consensus tot een gezamenlijke cesuur en vul het zelfbeoordelingmodel met cesuur in.	Trainer Trainer

	Geef ook indien van toepassing kort aan welke criteria jullie overbodig vinden/ missen.	
13.30 – 14.15	<p>De groepjes gaan zich voorbereiden op het gesprek o.b.v. het individuele zelfbeoordelingmodel assessoren. De observatoren schrijven op wat ze zien en geven feedback aan de hand van de regels voor feedback.</p> <p>2 Personen bespreken hun rolverdeling als assessor , aanpak etc.</p> <p>De kandidaat wordt ingeprikt door begeleiders op basis van de valkuilen voor assessoren.</p> <p>Hem/haar wordt gevraagd zich in te leven in het zelf ingevulde zelfbeoordelingmodel vanuit eigen referentiekader en op basis daarvan het startformulier in te vullen als voorbereiding op het gesprek.</p>	Trainer
14.15 – 16.30	In drie groepen gesprekken voeren.	Trainer
Minimaal 2 gespreksrondes	Observatiepunten voor de omstanders zijn	Trainer
Daartussen pauze.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rolverdeling assessoren. 2. Gespreksopbouw 3. Gesprekstechniek <p>De rollen rouleren gedurende de middag.</p>	Trainer
16.30	<p>Plenaire uitwisseling ervaringen + vooruitblik 2^e dag.</p> <p>Vanuit de rol als assessoren voorbereiden op 2^e dag aan de hand van het portfolio.</p>	Trainer

EVC assessorentraining – 2e dag

Tijdstip		Wie
10.00	Korte terugblik dag 1/ vragen? Doornemen programma dag 2 Powerpointpresentatie gesprekstechniek, aandacht voor weerstand en bezwaar (tijdens de presentatie verwijzen naar pagina 'handleiding assessoren).	Trainer
10.45	Voorbereiding criteriumgericht interview in tweetallen (interne/ externe assessoren) op basis van portfolio simulatiekandidaat.	assessoren
11.15	Plenair voeren van het gesprek met de kandidaat (thema's 1 en 2), met voor de observanten focus op rolverdeling en gesprekstechniek.	2 assessoren
12.00	Evaluatiegesprek Ervaring assessoren, kandidaat, feedback van observanten. Inbreng d.m.v. vragen en suggesties van assessoren die deze thema's voorbereid hadden.	Trainer
12.15	2 ^e gespreksronde (in subgroepen) met de andere assessoren en kandidaat. In de groepen waarbij geen kandidaat is, speelt een van de aanwezigen de kandidaat.	assessoren
13.00	Pauze	
14.00	In subgroepen gesprekken voeren met kandidaten van de thema's 3-4, 2-8 inclusief beoordeling kandidaat (voor de observanten focus op gesprekstechniek en beoordeling). Gesprek 30 minuten, overleg assessoren in het bijzijn van de kandidaat 15 minuten, invullen rapportage 15 minuten.	assessoren
15.00	Evaluatiegesprek	Trainer
15.15	Pauze	
15.30	2 ^e Gespreksronde hierin aandachtspunten vanuit evaluatie meenemen.	assessoren
16.30	Plenair uitwisselen ervaringen en afronding	Trainer

2.2 Bijlage 2 – Presentatie trainingsdagen

In deze bijlage zijn de presentaties gedurende deze twee dagen terug te vinden. Deze zijn natuurlijk ook als PPT document op te vragen bij de Hogeschool Zuyd/

Presentatie trainingsdag 1



HOGESCHOOL ZUYD

EVC bij de HsZuyd

- **Ontwikkeling van EVC**
 - van 'vrijstellingsinstrument' (aanbod hogeschool) naar 'loopbaaninstrument' (vraag arbeidsmarkt)
- **Dazz project/professional Zuyd**
 - meer aandacht voor het scherp krijgen van vragen als:
 - wat betekent 'leven lang leren' in de kenniseconomie/op de arbeidsmarkt?
 - hoe kan HsZuyd hierin een schakel zijn?

HOGESCHOOL ZUYD

Positionering van EVC bij de HsZuyd

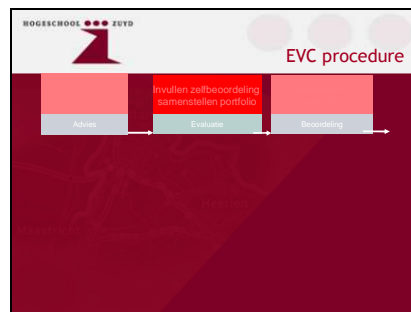
EVC als HsZuyd dienst

- Ontwikkeling EVC bij instituten van HsZuyd
- Centrale uitvoering EVC, ondergebracht bij bureau Zuyd, partners voor professionals.
 - Toeket, voor de diversiteit aan (EVC)vragen
 - efficiënte organisatie
 - kwaliteitsborging:
 - transparante en eenduidige procedures
 - opleiden en certificeren van assessoren
- Ontwikkeling en verspreiding van kennis m.b.t. EVC
 - Workshops, trainingen, presentaties.
 - Werken met EVC binnen faculteiten


HOGESCHOOL ZUYD

Het HsZuyd EVC model: 'standaard'

Start EVC	1. Invullen aanmeldingsformulier 2. Startgesprek EVC
Vorbereiding en uitvoering EVC assessment	3. Samenstellen portfolio 4. Evalueren portfolio 5. Voeren assessmentgesprek
Waardering en erkenning	6. Beoordeling & voorlopige uitslag 7. Rapportage
Evaluatie	8. Evaluatie kandidaat/assessor





HOGESCHOOL  ZUYD

Beoordelen

Verslaglegging oordeel in drie stappen:


1. Oordeel van het competentie niveau
2. Algemeen advies t.a.v.competentieontwikkeling
3. Aanbod ontwikkeltraject op maat (alleen op verzoek kandidaat)

HOGESCHOOL  ZUYD

Resultaat EVC-procedure

Bij inschrijving voor de opleiding leidt het advies van de assessoren namens of door de examencommissie tot:

- Erkenning van instroom in een opleiding in de vorm van een maatwerktraject cq ECTS
- Advies m.b.t. te volgen opleidingstraject

HOGESCHOOL  ZUYD

Kenmerkende succesfactoren EVC bij HsZuyd

1. Herkenbaarheid en transparantie
2. Praktijkdeskundigheid
3. Afstemming tussen assessoren en docenten
4. Kwaliteitsborging: externe validatie, certificering

Presentatie trainingsdag 2



HOGESCHOOL ZUYD

Structuur gesprek

- Opening:
 - Unifreezing, doel, procedure, agenda
- Midden:
 - Verzamelen informatie m.b.v. gesprekstechnieken
 - En aan de hand van de driehoek/kapstok:
 - beroepshandelingen in het zelfbeoordelingsmodel
 - bewijsstukken in het portfolio
 - beoordelingscriteria in het zelfbeoordelingsmodel
 - Assessoren beraden zich over voorlopige uitslag EVC
- Einde:
 - Feedback, vervolgprocedure, afronden

Denk aan de rolverdeling!

HOGESCHOOL ZUYD

Midden: Informatie verzamelen

Gesprekstechniek: START

- Situatie
- Taak
- Activiteiten
- Resultaat
- Transfer (of Tegendeel)

Doorvragen tot het niveau van concreet gedrag!

HOGESCHOOL ZUYD

Speelveld assessor

Diagram illustrating the 'Speelveld assessor' model, showing the relationship between **handelingen** (actions), **portfolio**, and **criteria** within the **speelveld assessor** framework.

HOGESCHOOL ZUYD

Regie houden met LSD

- Benoem het onderwerp van gesprek
- Vraag expliciet naar de kern
 - Weet wat je wilt weten
 - Wanneer heb je voldoende info?
- Tussentijds **samenvatten**:
 - Check of je indruk klopt
 - Iets vergeten? **Doorvragen!**
- Vraag naar transfer (andere situaties)
- Check of je beeld volledig is
 - Wil je co-assessor nog iets weten?
- Door naar het volgende onderwerp

HOGESCHOOL ZUYD

Regie houden (2)

Luisteren - Samenvatten - Doorvragen (LSD)

Per onderwerp

⇒ L^S D ⇒ L^S D ⇒ L^S D

HOGESCHOOL ZUYD

Gesprekstechnieken voor versnelling

- Variëren met open en gesloten vragen
- Gedwongen keuzevragen (bij tijdgebrek)
 - Selecteer handelingen/taken/competenties voor de kandidaat
 - De kandidaat maakt hieruit keuze
 - De kandidaat beoordeelt zichzelf op keuze
 - Beoordeling geeft assessor beeld op hoofdlijnen
 - Assessor vraagt door op interessante scores

Voordeel van gedwongen keuzevragen:
Maakt het gesprek concreet en geeft snelheid

HOGESCHOOL ZUYD

**Turbovragen
voor een ander perspectief**

- Vormen van turbovragen:
 1. Vergelijking
 2. Rangorde
 3. Mening van anderen
 4. Speculatie

Kenmerkend:
plaatst de kandidaat in een ander referentiekader

Voordeel:
geeft nieuwe inzichten en diepgang aan het gesprek

Aandacht: veilige sfeer is vereiste

HOGESCHOOL ZUYD

Beoordelen

Beoordeel in drie stappen:

1. Luister en observeer (tijdens gesprek)
2. Registreer: op EVC rapportage (D,E,F) (tijdens gesprek)
 - Onderwerpen
 - Wat valt op? positief en negatief
3. Beoordeel: op EVC rapportage (A/I/mF) (in beraad)
 - Vorm eerst eigen oordeel
 - Stem af met co-assessor
 - Geef feedback aan kandidaat

Voorbeelden van beoordelingsfouten in handleiding

HOGESCHOOL ZUYD

**Einde gesprek:
feedback, vervolg, en afronding**

- Model** voor het geven van feedback
 1. Geef de context waarin feedback wordt gegeven
 2. Laat stoom afblazen

Geef nu het eindoordeel (ook als dit slecht nieuws is)
Vraag toestemming voor het geven van feedback:

 3. Benoem goede punten en geef je argumentatie
 4. Benoem slechte punten en geef je argumentatie
 5. Bespreek alternatieven (indien nodig)
 6. Samenvatting van belangrijkste punten

HOGESCHOOL ZUYD

Einde gesprek: feedback, vervolg en afronding

- **Regels voor het geven van feedback**
 - Vraag toestemming
 - Wees specifiek (voorbeelden van gedrag)
 - Speel de bal, niet de persoon ('ik vind' ipv 'je bent..')
 - Spreek voor jezelf, niet voor anderen
 - Blijf zakelijk, maar wel betrokken
 - Check of feedback begrepen is
 - Geef ruimte voor reactie of vragen

HOGESCHOOL ZUYD

Vervolg en afronding

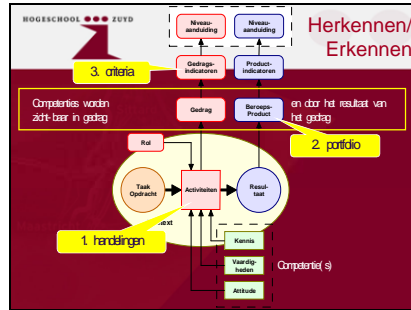
- Leg de student uit wat het vervolg van de procedure is:
 - Hoe komt het eindoordeel tot stand?
 - Wanneer volgt bericht van examencommissie?
 - Wat houdt dit in?
 - Hoe kan de kandidaat bezwaar maken tegen de uitslag?

Doel aan het einde van het gesprek:
De kandidaat heeft het gevoel dat hem recht is gedaan bij het vaststellen van zijn verworven competenties;
ook als hij negatieve feedback heeft gekregen

HOGESCHOOL ZUYD

Omgaan met bezwaren

- Hanteer ADSIC
 - Aanmoedigen
 - Niet hetzelfde als gelijk geven
 - Doorvragen
 - Open communicatie; informatie verkrijgen
 - Samenvatten
 - Kern van bezwaar samenvatten
 - Informeren
 - Toelichten van evt.
 - Controleren



Verklarende woordenlijst en afkortingen

- EVC; Erkennen Verworven Competenties

Bronnen

Geen