

# Casuïstiek analytisch of holistisch beoordelen in het onderwijs

Ruud Duvekot

Nooit eerder in de geschiedenis is er zoveel ruimte geweest om leerprocessen zodanig te personaliseren dat 'de persoonlijke stem' gearticuleerd en gehoord kan worden en de lerende (mede)zeggenschap kan hebben over de eigen ontwikkeling. En dit is precies waar het concept van 'de lerende samenleving' (Faure, et al, 1972) op zat te wachten: de overgang van een analytisch, op controle en kwalificaties gericht leerparadigma naar een meer holistisch en op vertrouwen en levenlang ontwikkelen (LLO) gebaseerd paradigma.

Mensen moeten hun eigen talenten kunnen herkennen, waarderen en benutten voor het creëren van nieuw of ander maatschappelijk perspectief. Het huidige leerconcept is te analytisch, kwalificatiegestuurd, systemisch, technocratisch en top-down om oog te hebben voor de persoonlijke ontwikkelingsbehoefte van mensen. Om mensen adequaat te ondersteunen in hun loopbaanontwikkeling, is het daarom handiger als zij zelf mede kunnen bepalen waar, hoe, wanneer en waarin zij in zichzelf investeren. Een dergelijk bottom-up proces staat centraal in het nieuwe leerconcept: meer mensgericht, holistisch georiënteerd en afgestemd op LLO omdat iedereen ontwikkelbare talenten en kwaliteiten heeft. Het gaat erom ieders kracht zichtbaar te (helpen) maken, te waarderen en te benutten voor verder leren. Levenlang leren moet de ambitie en motivatie van mensen kunnen stimuleren en ondersteunen binnen een bandbreedte van 'pamperend' tot 'empowerend' waarderen en leren, d.w.z. dat iedereen in een bottom-up gestuurd leerproces in meer of mindere mate ondersteund kan worden om 'de eigen stem te kunnen laten horen' en (mede)eigenaarschap te krijgen over het hoe, wat en waarom van jezelf verder ontwikkelen.

## Analytisch versus holistisch

Het nieuwe leerparadigma omarmt de notie dat het de lerende is die leert binnen het collectief van 'de lerende samenleving'. Deze focus op de lerende kan het probleem helpen oplossen dat het huidige paradigma geen adequaat antwoord biedt op de maatschappelijke behoefte aan levenlang ontwikkelen, te weinig ruimte laat voor leerprocessen op maat en - vooral - lerenden nauwelijks inspraak geeft in inhoud en vorm van hun leren. De zelfontplooiing van mensen is dus in het geding. Het opkomende paradigma biedt een beter antwoord door de lerende en haar/zijn leergeschiedenis een stem te geven, wat resulteert in een meer informeel contract tussen de lerende en systeempartners zoals scholen en arbeidsmarktorganisaties. Dit is overigens niet alleen een grote uitdaging voor systeempartijen maar ook voor de lerende.

Op de keper beschouwd komt het erop neer dat het vigerende analytische, op controle en kwalificaties gericht leerparadigma langzaam maar zeker aan het veranderen is in een meer holistisch, gepersonaliseerd en op vertrouwen en LLO gebaseerd leerparadigma. De leercultuur wijzigt daarmee van een focus op *controle over wat geleerd moet worden* naar *vertrouwen in wat geleerd is en kan worden*.

Het analytische leerparadigma sluit aan op systeemgestuurde leertrajecten: top-down, convergent, gestandaardiseerd, kwalificatiegestuurd en monologisch georganiseerd. Er is weinig flexibiliteit in leren mogelijk binnen het perspectief van kwalificatie- of beroepsstandaarden. Kwantiteit in het leveren van diensten binnen leerprocessen prevaleert boven kwaliteit: alle handelingen dienen verantwoordbaar te zijn binnen het systeem; daarom bestaat het leren uit sterk gestandaardiseerde leertrajecten, waarbij het handhaven van de vastgestelde normen voorop staat. De beoordeling dient om vast te stellen of de leerdoelen zijn bereikt. Het analytische leerparadigma is dan ook gericht op systemische keuzes in het leerproces en het **controleren** van behaalde, systemische normen. Het gaat om *dat wat geleerd moet worden!*

Een holistisch<sup>1</sup> leerproces daarentegen is meer procesgestuurd: meer bottom-up, LLO-focus, gecontextualiseerd, divergent en dialogisch. De leerbehoefte van de lerende staat centraal bij de organisatie van een leertraject. Dergelijk leren is gebaseerd op het organiseren van vertrouwen in het leervermogen van de lerende in elke gegeven leeromgeving, periode en leermethode, zowel retrospectief als prospectief; bewezen bekwaamheden worden zo breed mogelijk gewaardeerd en de resterende leerresultaten worden in een op maat gesneden programma aangeboden en beoordeeld. De verbetering van de kwaliteit van de lerende staat voorop. De nadruk

---

1 Het Griekse woord *holos* (of *holè*, *holon*) betekent geheel of compleet. [ὅλος- ὅλη- ὅλον]

ligt op *wat al geleerd is en nog kan worden*. In een holistische leercultuur staan dus *vertrouwen* in elkaar (lerende, docent/opleider, examencommissie, werkgever, etc.) en het versterken van de kwaliteiten van mensen voorop.

**Tabel 1: Analytisch versus holistisch leerparadigma**

Analytisch leerparadigma (1990-2020)	Holistisch leerparadigma (2020-.... )
Controle en kwantiteit zijn de kernwoorden. De binnen het systeem functionerende professionals dienen continu te verantwoorden dat 'zij tussen de uitgezette lijntjes tekenen'.	Vertrouwen en kwaliteit staan voorop. De professionals hebben het vertrouwen van het systeem en richten zich volledig op het versterken van de kwaliteiten van de lerenden. Er wordt flexibel binnen en desgewenst buiten de lijntjes gekleurd.
In het handelen van de professionals is het systeem het onderwerp en de lerende het lijdend voorwerp.	De lerende is het onderwerp en het systeem het meewerkend voorwerp.
Convergent proces: de lerende reflecteert op het geheel van de norm (kwalificatie). De norm staat centraal en 'de stem van de lerende' is daaraan ondergeschikt.	Divergent proces: de standaard (kwalificatie of beroep) reflecteert op wie de 'hele leerling' al is. De 'stem van de lerende' staat centraal en de norm voegt waarde toe.
Zelfdiagnose om lerenden te boeien ontbreekt.	Zelfdiagnose is beschikbaar voor elk generiek of specifiek vakgebied.
De assessor evalueert elk deel van de standaard (kwalificatie) en verbindt zo de standaard met de lerende.	De beoordelaar evalueert het portfolio van de lerende als geheel en koppelt persoonlijke leerervaringen direct aan de standaard.
Beoordeling per cursus via vaste criteria (rubrics).	Beoordeling van én advies over het volledige portfolio van de lerende.
De beoordeling is gebaseerd op vastgestelde eisen en regels voor een negatief/positief resultaat.	Autonoom oordeel van de beoordelaar over het bereiken van de leerresultaten.
De leraar (ook examiner/assessor, counselor en coach) is vooral bewaker van de standaard (kwalificatie/functiestandaard. Het eigen handelen dient verantwoord te worden aan 'het systeem'.	De leraar (ook examiner/assessor, counselor en coach) handelt autonoom en is facilitator van het leerproces van de lerende. Het eigen handelen staat in het teken van het versterken van de lerende.
Inhoud en vorm van leren worden gedefinieerd in de norm (kwalificatie) en beheerd door de leraar.	Inhoud en vorm van leren krijgen betekenis in verschillende contexten en zijn gericht op het bereiken van leerresultaten.
Leren voor vaste taken met één juiste oplossing.	Leren voor taken met verschillende, gecontextualiseerde oplossingen.

Bron: auteur

Terwijl in een analytisch leerproces de lerende in een convergent leerproces met elk behaald examen of leerresultaat geleidelijk naar 'het geheel van de kwalificatie' toewerkt, werkt een holistisch leerproces precies andersom. Bij holistisch leren staat het 'geheel van de lerende' centraal en vullen de onderdelen van de kwalificatie dat 'geheel' in een divergent leerproces aan. In dit verband is de 'stem van de lerende' van belang omdat die zich vormt door wat iemand reeds geleerd heeft te waarderen en te documenteren en vervolgens te gebruiken om een leerbehoefte onder woorden te brengen. In een analytisch proces wordt weinig aandacht besteed aan deze 'stem' omdat de kwalificatie of systeemnorm centraal staat.

Vertrouwen geldt overigens niet alleen voor input van de lerende maar betekent ook dat het eigenaarschap van de systeemnorm (kwalificatie en beroepsstandaard) ook bij de professional (docent, opleider en HR-manager) ligt. Hun autonomie wordt gewaarborgd door de systeemnorm niet op basis van vastomlijnde controlemechanismen (rubrics) te handhaven maar op basis van vertrouwen in hun lerende en beoordelingsvaardigheden van de professional. Deze autonomie zorgt in de dialoog met een lerende voor een rijke verbinding met de persoonlijke normen. In deze dialoog toont de professional (weer) de eigen waarde en opereert zij onafhankelijk en verbindend, gediversifieerd naar context, leervraag en iemands achtergrond.

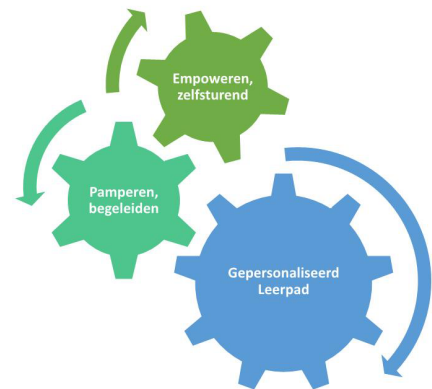
In een analytisch leerproces is de professional vooral de bewaker van de kwalificatie en is verantwoordelijk voor het onderwijzen en behalen van leerdoelen volgens gestandaardiseerde leertrajecten. Holistische leerprocessen daarentegen versterken juist de autonomie van de professional door elke lerende centraal te stellen, te begeleiden en ruimte te bieden aan gepersonaliseerde leertrajecten. Ook de rol van de professional als beoordelaar of examiner verschilt wezenlijk: bij een analytische beoordeling is het hoofddoel een voldoende te halen voor alle onderdelen van de kwalificatie. Elke beoordeling kent rubrics of een lijst met criteria die moeten worden beoordeeld. Bij een holistische beoordeling geeft de beoordelaar een totaaloordeel over alle leeruitkomsten. Het geheel is leidend in plaats van elk afzonderlijk criterium.

De verschuiving van controle naar vertrouwen hangt tot slot sterk af van de rol die legitimerende instanties spelen. In de analytische leercultuur staat controle op de mate waarin het geleerde overeenkomt met de inhoud en leerdoelen van de standaard centraal. Examencommissies, sectorraden en andere gremia

bewaken de standaarden en kijken alleen naar de inhoud van de dialoog tussen lerende en professional in geval van aantoonbare klachten of fouten. Een holistische leercultuur is gebaseerd op vertrouwen in de organisatie van dialogen over het creëren van leermogelijkheden voor lerenden. De autonomie van de lerende en de professional is van groot belang. Het vertrouwen is verzekerd door het vertrouwen in het vermogen van professionals om dialogen met lerenden kwalitatief te verwoorden in leerplannen en beoordelingsrapportages.

#### Gepersonaliseerd leren van pampieren tot empoweren

*Aangezien iedere lerende zich ergens binnen de bandbreedte van 100% gepamperd en 100% empowered leren bevindt, zal vrijwel iedereen in een bepaalde mate ondersteund worden. Die ondersteuning - vooral gericht op het leren reflecteren op en waarderen van het eigen handelen - is een belangrijke taak voor de professionals binnen de leer- en HR-systemen. Zelf dienen professionals natuurlijk ook te kunnen reflecteren op hun eigen handelen zodat zij de weg helpen vrijmaken om de 'stem van de lerende' te kunnen laten horen.*



## Casuïstiek

De casuïstiek in deze notitie voedt het debat over beide beoordelingsaanpakken binnen een veranderende leercultuur. Deze casuïstiek dient als oefenmateriaal om het verschil tussen een analytische en een holistische beoordeling van iemands 'portfolio' te ervaren.

### Casus 1: de scouting leider

Ik ben scouting leider in een plaatselijke scoutinggroep. Naast het reguliere werk met de kinderen organiseerde ik o.a. een ouderdag voor scouts van 7-12 jaar. Deze activiteit omvatte diverse kritische taken, die ik kon documenteren door middel van een beschrijving van de situatie, persoonlijke reflectie op de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van de activiteit en feedback van kinderen en ouders. Daarnaast heb ik een trainingsprogramma gevolgd van de Scouting organisatie waarin de pedagogische en didactische vaardigheden centraal staan m.b.t. het begeleiden van kinderen in de leeftijdsgroep 8-14 jaar.

Scouting ziet zichzelf als een organisatie die bijdraagt aan de ontwikkeling van het kind in algemene zin (21ste eeuwse vaardigheden) en in specifieke zin (ontplooiing van de sterke en ontwikkelkant van het kind). Als scouting leider raakte ik geïnspireerd door nieuwsberichten over het lerarentekort in het basisonderwijs en de mogelijkheden voor zij-instroom in dit beroep. Ik informeerde vervolgens naar de mogelijkheden in mijn omgeving. Ik heb echter geen bachelorsdiploma en wil wel graag de PABO gaan doen.

### Casus 2: de journalist

Als journalist werk ik al 20 jaar bij diverse media, freelance en in loondienst. Mijn journalistieke werk concentreert zich op onderwijszaken, onderwijsbeleid, internationale onderwijsontwikkelingen en diepteonderzoek naar onderwijskundige methoden en doelgroepen.

Ik heb journalistiek gestudeerd (met bachelorsdiploma) en een master behaald (communicatiewetenschappen). Ik heb de transitie naar meer online journalistieke producties meegemaakt en soms zelf geïnitieerd. Ik ben actief kaderlid van de vakbond en heb de kadertraining daartoe gevolgd. Ik ben sinds 5 jaar trainer op de

vakbondsschool en geef cursussen over rechten en plichten in de cao, vakbondsgeschiedenis en sociale vaardigheden op de werkplek. Ook geef ik trainingen in het buurthuis aan vluchtelingen in de Nederlandse taal en cultuur. Ik heb daartoe bij Vluchtelingenwerk diverse cursussen gevolgd. Graag wil ik leraar Nederlands worden.

### Casus 3: de verpleegkundige

*Na de HBO-V opleiding heb ik met veel plezier meer dan 15 jaar gewerkt in de zorg, m.n. in ziekenhuizen in de Randstad. Ik werkte eerst als teamlid en werd later teamleider.*

*Als teamleider werd ik gevraagd praktijkbegeleider voor de opleiding verpleegkunde niveau 4 te worden; dat heb ik 5 jaar gedaan. Het ROC vroeg ook of ik een groep zij-instromende studenten die in mijn ziekenhuis 'lerend werken' ook kon ondersteunen in hun zelfmanagement van competenties, waarbij ik ze leerde om hun competenties te omschrijven en daarop te reflecteren. Ik ben gecertificeerd trainer Loopbaanmanagement (Zwitsers diploma CH-Q).*

*Verder ben ik voorzitter van ons buurtcomité dat zich richt op het versterken van de sociale cohesie in onze buurt. We werken o.a. met een ESF-budget om gezamenlijk activiteiten te organiseren die zijn gericht op 2<sup>e</sup> kans onderwijs, gastouderschap en kinderopvang.*

*Graag wil ik in het MBO lesgeven.*

### Uitwerking casuïstiek

Het vaststellen van een passend leertraject bij het geschetste profiel van de drie casussen kan nu worden uitgewerkt. Uitgegaan wordt van het volgen van hetzelfde proces om analytisch en holistisch de stappen te zetten van leerwens naar leertraject. Het verschil tussen beide leertrajecten wordt besproken.

**Tabel 2: procesbeschrijving van leerwens naar leertraject**

Analytisch proces	Holistisch proces
<b>Informatie</b> is gebaseerd op wat je als leraar moet kennen en kunnen (convergent).	<b>Informatie</b> is gebaseerd op waarom het leraarschap interessant zou zijn voor jou (divergent).
<b>Intake</b> gericht op wat de opleiding vraagt van jou en hoe jij in dat plaatje past.  Referentiekader: de leeruitkomsten van de opleiding.	<b>Intake</b> gericht op het uitvinden van wie jij al bent in het leraarschap.  Referentiekader: de bekwaamheidseisen van de leraar.
<b>Advies</b> over vrijstellingen en/of inhoud van een intake-assessment.	<b>Advies</b> over mogelijkheden voor het waarderen van de leer- en werkervaring via vrijstellingen en intake-assessment.
<b>Vrijstellingen</b> aanvragen (formeel leren).	<b>Vrijstellingen</b> aanvragen (formeel en informeel leren).
<b>Voorbereiding intake-assessment</b> (voor of na inschrijving): portfoliobegeleiding (x-aantal uur).  Format voor aanleveren documentatie en reflectie (STARR) op de geselecteerde programmaonderdelen met hun leeruitkomsten.  De reflectie is gebaseerd op de verbinding die de kandidaat zelf ziet met de programmaonderdelen.  Het portfolio bestaat per onderdeel uit een x-aantal bewijsstukken met reflectie. De reflectie	<b>Voorbereiding intake-assessment</b> (voor of na inschrijving): portfoliotraining, leren reflecteren, persoonlijke portfoliobegeleider.  Format voor aanleveren documentatie en reflectie (STARRTT) op de bekwaamheidseisen. De kandidaat krijgt ook de diagnostische kennistest(en) voorgelegd en voegt deze toe aan het portfolio.  De reflectie is gebaseerd op de verbinding die de kandidaat zelf ziet met de bekwaamheidseisen.  Het portfolio bestaat uit een x-aantal bewijsstukken met reflectie. In de reflectie wordt zichtbaar welke bekwaamheid de kandidaat wil aantonen.

toont welke leeruitkomsten de kandidaat wil aantonen.	
<p><b>Intake-assessment</b> bestaat uit beoordeling van de verschillende leeruitkomsten waarvoor de kandidaat een <i>claim for fame</i> heeft.</p> <p>Per onderdeel werkt een 1<sup>e</sup> assessor als examiner. Een 2<sup>e</sup> assessor is stand-by.</p> <p>Assessoren zijn examiner van de betreffende programmaonderdelen (BKE) en zijn getraind als assessor in beoordelingsmethoden: portfolio-assessment, CGI, performance assessment.</p> <p>Het assessment volgt de rubrics die gelden voor de geselecteerde onderdelen. In deze onderdelen zijn kennis, vaardigheden en attitudeaspecten geïntegreerd.</p> <p>In geval van een concentrische leerlijn wordt het hoogst mogelijke niveau getoetst.</p> <p>Vakinhoudelijke kennis kan eventueel via een leerwegaafhankelijke toets (LOT) worden getoetst buiten het intake-assessment tijdens de opleiding indien de kandidaat meent bepaalde kennisthema's reeds te beheersen.</p>	<p><b>Intake-assessment</b> bestaat uit beoordeling van de bekwaamheden waarvoor de kandidaat een <i>claim for fame</i> heeft.</p> <p>Het gehele dossier wordt integraal door 2 assessoren beoordeeld.</p> <p>Assessoren zijn examiner van programmaonderdelen (BKE) en zijn getraind als holistisch assessor en kunnen boven op de BKE ook informeel leren waarderen. De beoordelingsmethoden zijn: portfolio-assessment, CGI, performance assessment.</p> <p>Het assessment volgt de bekwaamheidseisen en vertaalt het portfolio van de kandidaat naar de specifieke opleidingsinhoud. Gezocht wordt naar het handelingsniveau in onderwijssituaties (begeleid, semi-autonoom, autonoom) en de taakgerichte handelingen (eenvoudig, semi-complex, complex).</p> <p>Het hoogst mogelijke niveau wordt getoetst.</p> <p>Vakinhoudelijke kennis kan worden bevestigd in het CGI aan de hand van de ingevulde diagnostische test over de kennisthema's. Eventueel wordt de kennis ook bevestigd aan de hand van de (de 2<sup>e</sup> T van STARRTT) boeken e.d. die zijn vermeld in de reflectie.</p>
<p><b>Assessmentrapportage</b> is een verzameling van ingevulde rubrics voor elk geselecteerd onderdeel.</p> <p>Het opleidingsadvies is gebaseerd op de onderdelen die nog moeten worden aangetoond. Het beoogt zoveel mogelijk een logische volgorde van de verschillende onderdelen te zijn.</p>	<p><b>Assessmentrapportage</b> omschrijft de mate van autonoom handelen in complexe leersituaties. Per bekwaamheidseis wordt een beoordeling gegeven van het niveau (P-fase, hoofdfase, afstudeerfase). Ook de vakkennis wordt gerapporteerd: welke kennisthema's staan nog open?</p> <p>Het opleidingsadvies vertaalt het aangetoonde niveau naar een geïntegreerd persoonlijk advies om aan alle bekwaamheidseisen te voldoen.</p>
<b>Persoonlijk leertraject</b> stelt de opleiding op	<b>Persoonlijk leertraject</b> stelt de opleiding op.
<b>Accordering</b> van het leertraject door de examencommissie, inclusief check van assessmentrapportage.	<b>Accordering</b> van de assessmentrapportage en het leertraject door de examencommissie.
<b>Ondertekening onderwijsovereenkomst</b> (bipartiet of tripartiet)	<b>Ondertekening onderwijsovereenkomst</b> (bipartiet of tripartiet)
<b>Maatwerk in leren:</b> de mogelijkheden tot flexibel leren worden zo goed mogelijk ingevuld.	<b>Maatwerk in leren:</b> de mogelijkheden tot flexibel leren worden zo goed mogelijk ingevuld.
<b>Afronding leertraject</b> volgens de onderwijsovereenkomst	<b>Afronding leertraject</b> volgens de onderwijsovereenkomst

Bron: auteur