

Van rood naar groen vragen in de intake

Oefening in duo's, in twee groepen: PABO en 2^e graads

Tijd

45 minuten

Opdracht

M.b.v. een aantal casussen ga je in duo's het type 'groene' vragen formuleren die het beste in de kandidaat naar boven helpen brengen. Je mag alle vragen spiegelen met wat normaal gesproken je 'rode' vraag zou zijn. Vul dus de vragenlijst op blz. 3 in voor je rode en/of groene vragen aan de kandidaten (zie de 3 casussen hieronder).

Rood versus groen

Rode vragen zijn gebaseerd op een analytisch kijkkader. **Groene** vragen hebben meer met een holistisch kijkkader. Zie ook bijlage 1 voor een toelichting op deze kijkkaders. In principe zijn er geen slechte vragen zolang er maar verbinding wordt gemaakt tussen de inhoud van de opleiding en de inhoud van de kandidaat.

Het belangrijkste verschil tussen **rood** en **groen** is dat je met **rode** vragen vanuit het programma kijkt naar de ervaringen van een kandidaat en vooral wilt kunnen beoordelen wat een kandidaat kan gaan aantonen in een assessment. De bevraging is analytisch en op detailniveau.

Bij **groene** vragen kijk je juist andersom, vanuit de ervaringen van de kandidaat naar het programma. De vragen die je stelt zijn meer gebaseerd op het achterhalen van de relevantie van de ervaringen van de kandidaat voor mogelijk te behalen onderdelen in het assessment. De bevraging is meer holistisch en op leeruitkomsten-niveau.

Drie casussen

Gebruik onderstaande casussen naar eigen behoefte. Je hoeft ze niet alle drie te gebruiken. Het gaat er alleen om 'rode' en de 'groene' vragen te formuleren.

Casus 1: 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 2: 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.

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^e kans onderwijs, gastouderschap en kinderopvang. Graag wil ik in het MBO lesgeven.

Casus 3: 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 kan 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 (21^{ste}-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.

Bijlage 1. Informatiesheet ‘analytisch vs. holistisch, oftewel rood vs. Groen’

Ruud Duvekot, november 2023

Introductie

Rode of groene vragen stellen aan een kandidaat heeft alles te maken met het kijkkader waarmee de intaker naar de kandidaat kijkt. Dit kijkkader is ofwel analytisch ofwel holistisch.

Bij rode vragen staan de eisen van de opleiding voorop en wordt bij de intake geïnventariseerd of de kandidaat vrijstellingen op basis van eerder formeel leren kan krijgen. Eventueel kunnen ook non-formele leerervaringen (niet-geaccrediteerd onderwijs) betrokken worden bij het intake-advies. Werk- en andere ervaringen (informeel leren) krijgen weinig aandacht om te bepalen of een kandidaat een intake-assessment kan aanvragen. Alleen in geval van ervaring als onbevoegd leraar kan de intaker wellicht overwegen door te vragen op de aanwezigheid van kennis en kunde die in het intake-assessment kan worden beoordeeld.

Bij groene vragen staat de ervaring en de ambitie van de kandidaat centraal. Vanuit die ervaring bevroegt de intaker de kandidaat op de affiniteit in het persoonlijk handelen en het eerdere leren met de verschillende bekwaamheidseisen waarop de leeruitkomsten van de opleiding zijn gebaseerd. Met ‘groene’ vragen wordt de kandidaat in feite gecoacht naar het aanleveren van relevante ervaringen die vergeleken kunnen worden met de leeruitkomsten van de opleiding. Groene vragen maken weinig onderscheid tussen formele, non-formele en informele leerervaringen. Het enige is dat vooral formele leerervaringen zich lenen voor vrijstellingen terwijl non-formele en informele in een intake-assessment kunnen worden bevroegd.

N.B. Naast de inhoud van iemands ervaringen is ook de bevraging van iemands niveau van werken en leren van belang bij de intake. Met name als het gaat om werk- en andere ervaringen is het van belang om vragen te stellen over het aanwezige bachelor niveau (zie bijlage 2).

Analytische intake	Holistische intake
Informatie is gebaseerd op wat je als leraar moet kennen en kunnen (convergent).	Informatie is gebaseerd op waarom het leraarschap interessant zou zijn voor jou (divergent).
Intake is gericht op wat de opleiding vraagt van jou en hoe jij in dat plaatje past. Referentiekader: leeruitkomsten van de desbetreffende opleiding.	Intake gericht op het uitvinden van wie jij al bent in het leraarschap. Referentiekader: de bekwaamheidseisen van de leraar.
Intake-advies over vrijstellingen en/of inhoud van een intake-assessment.	Intake-advies over kansrijke mogelijkheden voor het waarderen van de leer- en werkervaring via vrijstellingen en intake-assessment.

Voorbeeldvragen

Deze voorbeeldvragen kunnen de intaker helpen. De kleuring rood/groen breng je als intaker zelf aan. Het gaat nl. om het kijkkader van waaruit je je vragen stelt. Het kan dus zo zijn dat je eenzelfde vraag vanuit een rood én een groen kijkkader stelt!

Bijvoorbeeld:

1. Hoeveel jaren werkervaring heb je?
2. Wat is je hoogst behaalde opleiding?
3. In welk jaar behaalde je dat diploma?
4. Welke functie vervul je nu?
5. Welk werk- en denkniveau heeft je functie?
6. Welke kritische taken voer je uit? [Verwijs eventueel naar een functieomschrijving]
7. Heb je misschien beroepsproducten gemaakt die een bepaalde competentie aantonen?
8. Welke verantwoordelijkheden heb je in deze taken?
9. Welke werkzaamheden voer je uit naast je werk (hobby's, verenigingswerk, vrijwilligerswerk)?
10. Welke kritische taken heb je in die werkzaamheden?
11. Heb je mogelijkheden om je werkzaamheden te integreren of te gebruiken voor je leerroute?

Analytisch versus holistisch

Het analytische kijkkader sluit goed aan op systeemgestuurde leertrajecten: top-down, convergent, gestandaardiseerd, kwalificatiegestuurd en monologisch georganiseerd. Er is weinig flexibiliteit in leren mogelijk binnen het perspectief van kwalificatie- en/of beroepsstandaarden. Kwantiteit in het kunnen verzorgen van leerprocessen prevaleert: alle handelingen dienen verantwoordbaar te zijn binnen het systeem, het leren bestaat uit gestandaardiseerde leertrajecten, en het handhaven van de vastgestelde normen staat voorop. 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 holistisch¹ kijkkader is meer procesgestuurd: 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 leer methode, 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 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 kijkkader

Analytisch kijkkader (1990-2020)	Holistisch kijkkader (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 voor elk generiek/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 aan de standaard.
Beoordeling per cursus via vaste criteria (rubrics).	Beoordeling van én advies over het volledige programma.
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.

Gebaseerd op: Duvekot, R.C. The Valuing Learning Manifesto. Integrating the Voice of the Learner in the Worlds of Learning and Working. In: *PLAIO – Prior Learning Assessment Inside Out, International Journal on Theory, Research and Practice in Prior Learning Assessment*. Special Issue 2023: 4th Validation of Prior Learning Biennale, May 2022, Iceland. New York, Empire State University. <https://plaio.org/index.php/home>

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

In het holistische proces van leren en valideren staan *vertrouwen* in elkaar (student, docent, examencommissie, werkgever, e.a.) en het behalen van de gewenste en benodigde leeruitkomsten voorop.

Een analytisch ingevuld proces van valideren en leren is meer top-down gestuurd vanuit het aanbod, convergent en gericht op het maken van keuzes in het leerproces; het beoordelen is gericht op het *controleren* van behaalde leeruitkomsten.

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.

Bijlage 2: Niveaubeschrijvingen bachelor

Niveaucriteria stellen niet alleen het eindniveau van de opleiding vast, maar dienen ook om het leertraject te faseren, het leren tussentijds te kunnen waarderen en studiepunten toe te kennen. De niveaucriteria worden op 3 niveaus omschreven, waarbij de laatste het eindniveau van de opleiding ('startbekwaam') is.

Niveau 1 is propedeuse; niveau 2 is hoofdfase (jaren 2 en 3); niveau 3 is afstudeerfase.

Niveau 1	<p>De Kenniselementen worden, los van elkaar, begrepen.</p> <p>Basale vaardigheden worden herkend en incidenteel en begeleid zelf toegepast in een eenvoudige context.</p> <p>De student herkent het belang van de houdingsaspecten.</p> <p>Er wordt een koppeling tussen theorie en praktijk gemaakt.</p>
Niveau 2	<p>Er worden logische en relevante verbanden gelegd tussen verschillende kenniselementen.</p> <p>Complexere vaardigheden worden in de praktijk onder begeleiding toegepast.</p> <p>De student is bewust bezig met het waarderen en zich eigen maken van de houdingsaspecten.</p> <p>Kennis, vaardigheden en houding zijn incidenteel geïntegreerd in verschillende professionele situaties.</p>
Niveau 3	<p>Alle kenniselementen worden op logische wijze geïnterpreteerd en beoordeeld.</p> <p>Alle vaardigheden kunnen autonoom worden toegepast.</p> <p>Alle houdingsaspecten zijn geïnternaliseerd.</p> <p>Kennis, vaardigheden en houding zijn structureel geïntegreerd in verschillende professionele situaties.</p>

Beheersingsindicatoren HBO-niveaus 1/2/3

Professionaliseren				
	Niveau 0	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
<p><i>Taxonomie</i></p> <p>→</p> <p><i>Criterion</i></p> <p>↓</p>		<p><i>Miller: knows</i> <i>Bloom: weten, begrijpen</i> <i>Fink: leren leren</i></p>	<p><i>Miller: knows how</i> <i>Bloom: toepassen, analyseren</i> <i>Fink: de menselijke maat</i></p>	<p><i>Miller: shows how</i> <i>Bloom: synthetiseren, creëren</i> <i>Fink: integreren en verbinden</i></p>
Adequaat kennisbegrip	<p>Uit de beschrijving van je resultaten blijkt dat je de beoogde kennis niet of nauwelijks hebt verworven.</p>	<p>Je bezit aantoonbaar voor deze leeruitkomst beperkte kennis van twee beroeps- en kennisdomeinen en hebt begrip van een beperkte reeks van basistheorieën, principes en concepten.</p> <p>Je hebt aangetoond deze twee kenniselementen, los van elkaar, te begrijpen.</p>	<p>Je hebt aantoonbaar meerdere kennisbronnen (meer dan twee) voor deze leeruitkomst verworven. Dit houdt in dat je gedetailleerde kennis bezit van meerdere (meer dan twee) beroeps- en kennisdomeinen en begrip hebt van een beperkte reeks van basistheorieën, principes en</p>	<p>Je hebt aantoonbaar alle kennis behorend bij deze leeruitkomst verworven. Dit betekent dat je brede, geïntegreerde kennis en begrip bezit van (1) de belangrijkste gebieden en grenzen van het beroeps- en kennisdomein en (2) enkele belangrijke actuele</p>

			concepten. Uit de beschrijving van je resultaten blijkt dat je logische en relevante verbanden kunt leggen tussen verschillende kenniselementen.	onderwerpen en specialismen gerelateerd aan het beroeps- en kennisdomein. Je interpreteert en beoordeelt alle kenniselementen op logische wijze.
Handelingsvaardigheid en zelfstandigheid	Uit de beschrijving van je resultaten blijkt dat je de beoogde handelingsvaardigheden en een zekere mate van zelfstandigheid in je handelen niet of nauwelijks hebt verworven.	Je bezit aantoonbaar voor deze leeruitkomst basale vaardigheden en herkent deze binnen je context. Incidenteel en met begeleiding pas je deze vaardigheden toe in een eenvoudige context.	Je hebt aantoonbaar een beperkt scala aan handelingsvaardigheden tot je beschikking. Je past onder begeleiding meer complexe vaardigheden toe in de praktijk.	Je hebt aantoonbaar een breed scala aan handelingsvaardigheden tot je beschikking. Je kan alle vaardigheden autonoom en gestructureerd toepassen in meervoudig complexe situaties.
Reflectie en houdingsaspecten	Uit de beschrijving van je resultaten blijkt dat je de beoogde reflectievaardigheid en houdingsaspecten in je handelen niet of nauwelijks hebt verworven.	Je reflecteert incidenteel op je eigen handelen. Je herkent het belang van de houdingsaspecten in je eigen handelen.	Je reflecteert op je eigen handelen. Je bent bewust bezig met het waarderen en het je eigen maken van de houdingsaspecten van deze leeruitkomst in je eigen handelen.	Je reflecteert gestructureerd op je eigen handelen en op dat van anderen. Je hebt alle houdingsaspecten aantoonbaar geïnternaliseerd en etaleert deze in je eigen handelen en in je samenwerking met anderen.
Integratie	Uit de beschrijving van je resultaten blijkt dat je de beoogde integratie van de theorie en de praktijk in je beroeps- en vakmatig handelen niet of nauwelijks hebt verworven.	Je maakt in eenvoudige situaties en onder begeleiding een koppeling tussen theorie en praktijk. Je ontwikkelt je aan de hand van specifieke leeropdrachten	Je integreert kennis, vaardigheden en houding incidenteel in verschillende professionele, licht-complexe situaties. Je ontwikkelt je zelfstandig op basis van reflectie op je handelen van anderen.	Je integreert kennis, vaardigheden en houding structureel in verschillende professionele, complexe situaties. Je ontwikkelt je zelfstandig door middel van zelfbeoordeling van en reflectie op je eigen (leer)resultaten
Beoordeling	<i>Onvoldoende (<5,5)</i>	<i>Voldoende: 5,5-7,0 Goed: 7.0-8,5 Excellent: 8,5-10.0</i>	<i>Voldoende: 5,5-7,0 Goed: 7.0-8,5 Excellent: 8,5-10.0</i>	<i>Voldoende: 5,5-7,0 Goed: 7.0-8,5 Excellent: 8,5-10.0</i>
Toelichting op het cijfer				