

11 aug KRO en assessment (6)

Inleiding

Kiezen, redzaamheid en oordeelsvermogen zijn belangrijke woorden in verband met assessment.

Bijvoorbeeld. Een rijvaardigheidsinstructeur vraagt na enig spectaculair bochtenwerk aan de aspirant politieman: "Is het goed gegaan of heb je het goed gedaan?" Wat is het verschil tussen deze twee intrigerende vragen? Voor een goed begrip is het handig dat een assessor een scherp beeld heeft van de betekenis van kiezen, redzaamheid en oordeelsvermogen.

Uitgangspunten

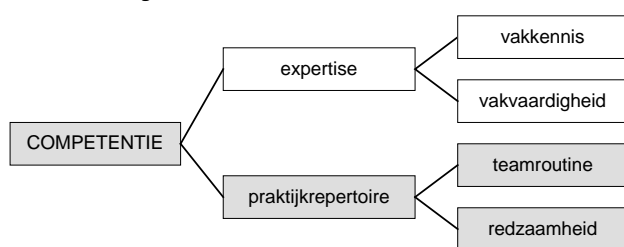
We gaan er van uit dat aan competentie een complete handelingsstructuur ten grondslag ligt. De eenvoudigste complete handelingsstructuur is de reeks zien, denken, kiezen en doen (Zie figuur 1; 08 mrt).



Figuur 1: Aspecten van handelen

Zien (kennen, herkennen en reproduceren), denken (ordenen en structureren), kiezen (waarderen en prioriteren) en doen (voorbereiden, realiseren en opruimen) komen in allerlei combinaties voor (2^e voetnoot).

Bij het onderwijzen / doen verwerven van competentie is belangrijk om met name twee soorten van kiezen te onderscheiden. Kiezen bij redzaamheid en kiezen bij competentie (Zie figuur 2; 09 feb).



Figuur 2: Onderwijskundige aspecten van competentie

Expertise (met vakkennis en vakvaardigheid) is nodig voor begrip van achtergronden en het verrichten van de handelingen. Praktijkrepertoire (met teamroutine en redzaamheid) is nodig om een feitelijke prestatie passend en efficiënt te realiseren.

De teamroutine is de verwijzing naar de werkprocessen die er in de praktijk een bepaald team feitelijk toe doen. De redzaamheid is de verwijzing naar persoonlijke beslissingen die iemand neemt binnen een team.

Twee soorten kiezen / ter beoordeling

Nu terug naar de twee vragen van de rijinstructeur? Op die vragen zijn veel antwoorden mogelijk. De aspirant in kwestie kan over zijn capriolen opmerken:

1. "Ja, goed gedaan hè? Ik vond het spannend, maar het is goed gegaan ... toch?", of
2. "Ik reed kort op Jacco, maar hij is de beste en hij wist dat ik achter hem zat. Ik weet dat hij laat remt en ik wilde dat ook proberen", of
3. "Ik reed kort op de anderen, maar de marges waren goed. Ik ken het gedrag van de auto's goed en weet wat de maatjes in mijn klas doen."

De eerste aspirant toont bravoure. Hij wist dat hij risico's nam en ging voor de spanning. Dit is een vorm van onbewust onbekwaam zijn. In zijn antwoord zit geen afweging en hij noemt geen referentie voor een keuze.

De tweede aspirant wist dat hij risicovol reed, maar vond dat verantwoord omdat zijn collega een heel goede rijder is waarvan hij kon leren. Hij maakt een afweging met als referentie de verhoudingen in het team, dat is redzaamheid. Deze aspirant toont een vorm van bewust onbekwaam zijn.

De derde aspirant geeft met zijn antwoord de indruk dat hij de achtervolging beheerst. Hij weet dat je dan kort op anderen moet kunnen rijden. Door het rijgedrag van anderen goed te taxeren (teamroutine) en het rijgedrag van de auto te kennen (vakvaardigheid), blijven de risico's beperkt. Hij maakt een afweging met verwijzing naar zijn team (redzaamheid) en naar zijn expertise van auto's in combinatie met zijn routine (oordeelsvermogen). Deze aspirant is toont een vorm van bewust bekwam zijn.

Er zijn nog veel meer antwoorden mogelijk, bijvoorbeeld: "Dit was meer geluk dan wijsheid!" Dit kan bewust onbekwaam zijn.

"Dit gaat goed ik weet precies wat ik doe maar, in een grotere wagen kan ik dit nog niet!" Etc. Dit kan wijzen op bewust (on)bekwaam zijn.

Conclusies

1. Redzaamheid berust vooral op de ervaring van een routinier. Oordeelsvermogen (competentie) blijkt uit het geven van een afgewogen mening en het berust op far transfer van expertise en praktijkrepertoire.
2. Aan het bochtenwerk van de aspirant is niet te zien of *het goed gegaan* of *goed gedaan is*. Competentie blijkt uit de kwaliteit van de reflectie bij een terugblik op een concrete gebeurtenis.
3. De essentie bij beoordeling van competentie is
 - a. Niet of iemand bekwam is
 - b. Wel of iemand bewust (on)bekwaam is.
 Anders gezegd, een kandidaat hoeft niet alles goed te doen, als hij maar een scherp zicht heeft op zijn persoonlijke grenzen en op de grenzen van het team.
4. Pas als iemand competent is kan hij weten of *het goed gedaan is*. Competentie blijkt uit dat besef.