

# Laat zien wat je kan

Het aantonen van kennis en vaardigheden opgedaan door non-formeel en informeel leren.

# Show what you can do

Demonstrating knowledge and skills gained through non-formal and informal learning.

Auteur: Pascal Dauphin

Datum: 21 november 2018



## Abstract

Voor het beoordelen van kennis en vaardigheden die zijn opgedaan door non-formeel of informeel leren kan een procedure worden gevolgd bestaande uit 4 fasen: identificatie, documentatie van bewijs, beoordelen van bewijs en het erkennen. Alle artefacten per fase kunnen worden vastgelegd in een Open Badge, waarmee de houder niet alleen zijn of haar kennis en vaardigheden kan aantonen, maar ook kan verantwoorden hoe dit is vast gesteld. De procedure die leidt tot toekenning is van groot belang voor de geloofwaardigheid van de geclaimde kennis en vaardigheden. De Open Badge is geschikt voor gebruik op Internet en daarmee kan de reputatie van de houder worden versterkt of juist aangetast in het geval van misplaatste claims.

## Sleutelbegrippen

Extra-curriculair, non-formeel leren, informeel leren, open badge, beoordelingsprocedure

## Samenvatting

Studenten die studeren aan een Hogeschool doen daar de kennis en vaardigheden op die de opleiding in het curriculum heeft opgenomen. Na het succesvol afsluiten van deze opleiding ontvangt de student een getuigschrift. Het getuigschrift vertegenwoordigt een bepaalde waarde omdat er vertrouwen is in de Hogeschool die het getuigschrift heeft uitgegeven. Echter studenten ontwikkelen meer kennis en vaardigheden dan in het curriculum is voorzien. Wanneer een student bijvoorbeeld activiteiten organiseert voor een studentenvereniging ontwikkelt deze zijn of haar communicatie-, plannings-, organisatie- en samenwerkingsvaardigheden in hogere mate dan verwacht mag worden van een gemiddelde HBO student. Hoe kunnen deze kennis en vaardigheden die niet vooropgezet en zonder intentie zijn opgedaan toch zichtbaar worden gemaakt zodat de student zich kan onderscheiden van andere studenten? En dan wel op zo'n manier dat er vertrouwen is in de beoordeling van de geclaimde kennis en vaardigheden. Uit de literatuur is naar voren gekomen dat een beoordelingsprocedure bestaande uit 4 fasen (identificatie, documentatie van bewijs, beoordelen van bewijs en het erkennen) het meest voor de hand ligt. Een dergelijke procedure kan worden getoetst op kwaliteit op basis van 12 punten. De artefacten van de 4 fasen kunnen worden vast gelegd in een Open Badge. Een badge is te vergelijken met een insigne van de scouting, een afbeelding die aangeeft over welke kennis en vaardigheden de drager beschikt. In tegenstelling tot deze analoge badge kan een Open Badge ook alle informatie die heeft geleid tot het toekennen omvatten. Wanneer de uitgever van de badge onbekend is en daarmee niet direct vertrouwd, kan er op basis van de artefacten die in de badge zijn opgeslagen te allen tijde een eigen afweging worden gemaakt over de geleverde prestatie. Omdat Open Badges juist op Internet worden gebruikt is er in geval van een onterechte bewering over vermeende kennis en vaardigheden een risico op reputatieschade.

## Summary

Students who study at a university of applied sciences acquire the knowledge and skills that the programme has included in the curriculum. After successfully completing this programme, the student receives a certificate. The certificate represents a certain value because there is trust in the Hogeschool that issued the certificate. However, students develop more knowledge and skills than is provided for in the curriculum. For example, when a student organises activities for a student association, he or she develops his or her communication, planning, organisation and cooperation skills to a higher degree than may be expected from an average HBO student. How can this knowledge and skills that are not preconceived and gained without intention still be made visible so that the student can distinguish himself from other students? And in such a way that there is confidence in the assessment of the claimed knowledge and skills. The literature has shown that an assessment procedure consisting of 4 phases (identification, documentation of evidence, assessment of evidence and recognition) is the most obvious one. Such a procedure can be tested for quality on the basis of 12 points. The artefacts of the 4 phases can be recorded in an Open Badge. A badge can be compared to an insignia of the scouting, an image that indicates which knowledge and skills the wearer has. Unlike this analog badge, an Open Badge can also include all the information that led to the attribution. If the publisher of the badge is unknown and not immediately familiar with it, the artifacts stored in the badge can be used at any time to weigh up the performance delivered. Because Open Badges are used on the Internet, there is a risk of reputation damage in the event of an unjustified claim about alleged knowledge and skills.

# Inhoudsopgave

Abstract .....	ii
Samenvatting .....	iii
Summary .....	iv
Inhoudsopgave .....	v
1. Introductie .....	6
1.1. Achtergrond .....	6
1.2. Gebiedsverkenning .....	6
1.3. Aanleiding / relevantie .....	7
1.4. Probleemstelling .....	8
1.5. Opdrachtformulering .....	8
1.6. Aanpak in hoofdlijnen .....	9
2. Theoretisch kader .....	10
2.1. Onderzoeksaanpak .....	10
2.2. Uitvoering .....	11
2.3. Resultaten en conclusies .....	11
2.3.1. Wat wordt verstaan onder een extra-curriculaire prestatie? .....	11
2.3.2. Kenmerken van een extra-curriculaire prestatie .....	12
2.3.3. Beoordelingscriteria voor informeel leren .....	12
2.3.4. Beoordelingsmodellen voor non-formeel en informeel leren .....	13
2.3.5. Beoordelingsmodel geschikt voor badgegebruik .....	17
2.3.6. Borgen betrouwbaarheid badge .....	18
2.4. Conclusie .....	18
2.5. Doel van het vervolgonderzoek .....	19
Referenties .....	20
Bijlage 1 .....	22

# 1. Introductie

## 1.1. Achtergrond

In mijn werk als HBO docent zie ik veel studenten die een ontwikkeling doormaken op basis van het curriculum dat de hogeschool biedt. Daarnaast zijn er studenten die nog meer kennis en vaardigheden opdoen door naast het geboden curriculum (on)bewust andere activiteiten te ontplooiën. Denk hierbij aan het volgen van MOOC's, meedoen met internationaliseringstrajecten, bestuurlijk actief zijn bij een studie-, sport- of politieke vereniging.

In de tijd dat ik zelf bestuurlijk actief was, heeft een functionaris van de HBO instelling mijn prestaties gewogen en "zwaar" genoeg bevonden om een certificaat daar voor toe te kennen. De kennis en vaardigheden die ik had opgedaan met het bestuurlijk actief zijn werden "zichtbaar" gemaakt met een certificaat zonder details weer te geven over die kennis en vaardigheden. Een student in 2018 die eveneens kennis en vaardigheden heeft opgedaan door bestuurlijk actief te zijn zou een badge kunnen ontvangen om de opgedane kennis en vaardigheden aan te kunnen tonen. De badge kan in tegenstelling tot het certificaat bewijsmateriaal bevatten dat het toekennen van de badge rechtvaardigt. Is een oordeel door een functionaris van een geaccrediteerde HBO instelling nodig wanneer een badge alle bewijsmateriaal kan omvatten? En wat als de kennis en vaardigheden zijn opgedaan volledig buiten het zicht van een geaccrediteerde onderwijsinstelling? Dat roept de vraag op: "Hoe kunnen de kennis en vaardigheden zichtbaar worden gemaakt indien deze geen onderdeel vormen van het curriculum van de opleiding?". Dit onderzoek heeft als doel om een methode te ontwerpen en te toetsen waarmee informeel opgedane kennis en vaardigheden kan worden getoetst op "badgewaardig".

## 1.2. Gebiedsverkenning

Soms is het leren georganiseerd en gestructureerd bij een educatieve instelling, in andere gevallen is het leren "per ongeluk" en spontaan. Er is onderscheid in formeel, non-formeel en informeel leren:

Formeel leren staat voor het leren dat wettelijk gereguleerd is, voldoet aan afgesproken inhoud en kwaliteitseisen en afgesloten kan worden met een landelijk erkend kwalificatiebewijs (diploma of certificaat).

Non-formeel leren staat voor het intentionele en georganiseerde leren, dat al dan niet afsluit met inhouds- of contextspecifieke bewijzen van bekwaamheid.

Informeel leren staat voor het leren dat doorgaans niet intentioneel, niet georganiseerd plaatsvindt. (Van den Dungen & Smit, 2010)

Ondanks dat er dus meerdere manieren van leren zijn wordt alleen het formeel leren beloond met een getuigschrift. Het vertrouwen in het getuigschrift is er omdat het instituut dat het getuigschrift uitgeeft is geaccrediteerd. Zijn door non-formeel of informeel leren opgebouwde kennis, vaardigheden en competenties dan alleen maar aan te tonen indien deze voorkomen in het curriculum van een formele opleiding? CEDEFOP (2015), het European Centre for the Development of Vocational Training, beschrijft de aanbeveling van de Europese Raad uit 2012 met het streven naar een meer systematische aanpak van het valideren van het leren dat buiten het formele onderwijs heeft plaats gevonden. Deze aanbeveling kende een belangrijke doelstelling. In 2018 zou het voor alle burgers uit de samenwerkende lidstaten van de EU mogelijk moeten zijn dat hun non-formeel of informeel leren wordt geïdentificeerd en gedocumenteerd, beoordeeld en gecertificeerd. Shields & Chugh (2017) beschrijven dat juist badges steeds meer worden gezien als een geschikte, gemakkelijke en efficiënte manier om door professionele ontwikkeling of non-formeel en informeel leren verworven vaardigheden zichtbaar te maken. Voor het zichtbaar maken van prestaties en

online- reputaties (zoals bij eBay, Wikipedia en Amazon) worden systemen toegepast waarin badges, lintjes en trofeeën worden gebruikt (Gibson, Ostashewski, Flintoff, Grant, & Knight, 2015). Deze systemen zijn beperkt tot het gebruik voor één doel. De Open Badges Infrastructure is gestart door Mozilla en de MacArthur Foundation (Mozilla, 2011). Deze infrastructuur is volgens Casilli en Hickey (2016) de basis om badges creëren en uitgeven. Open digitale badges zijn gegevensrijke digitale badges die deelbaar zijn binnen een open netwerk van organisaties en individuen op basis van de overeengekomen open infrastructuur (Grant, 2014). Badges zijn bedoeld om non-formeel en informeel leren zichtbaar te maken op een eenduidige en verifieerbare wijze. Omdat een badge “by design” veel metadata kan bevatten biedt dit mogelijkheden om de uitgever, de ontvanger, de onderliggende prestatie en eventuele geldigheid vast te leggen.

### 1.3. Aanleiding / relevantie

Binnen het hoger onderwijs is er een groeiende behoefte aan het individualiseren van de opleiding. In de “Strategische agenda Hoger Onderwijs en Onderzoek 2015-2025” die het Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap (2015) heeft opgesteld wordt gesteld dat

Verbreding van bacheloropleidingen (maar met voldoende mogelijkheden tot specialisatie ten behoeve van een goede startkwalificatie en helder beroepsbeeld), meer ruimte voor studenten om hun opleiding deels zelf vorm te geven en meer ruimte voor de drie taken van onderwijs; kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming (Ministerie van OCW, 2015, p.74)

Het gegeven dat een HBO opleiding met een weinig gepersonaliseerd getuigschrift wordt afgesloten sluit niet aan bij deze ambitie. De Europese raad heeft in 2012 het streven uitgesproken om de opbrengsten van non-formeel en informeel leren zichtbaar te maken en eventueel te certificeren. Badges voor kennis en vaardigheden die zijn opgedaan door informeel en non-formeel leren kunnen in deze behoefte voorzien. Maatschappelijk gezien is het dus relevant om te onderzoeken op welke wijze een getuigschrift meer gepersonaliseerd kan worden.

Het *herkennen* (=waarde verkennen) en *waarderen* (=valideren) van bekwaamheid en vervolgens het *erkennen* (=certificeren) is een EVC (Eerder Verworven Competentie) procedure (Van den Dungen & Smit, 2010). Deze procedure biedt aanknopingspunten om kennis en vaardigheden die zijn opgedaan door studenten zijn opgedaan middels informeel en non-formeel leren te laten erkennen.

#### *Praktische relevantie*

Het onderzoek is praktisch relevant omdat:

- Studenten de mogelijkheid hebben om hun kennis en vaardigheden opgedaan met non-formeel en informeel leren te tonen.
- De resultaten kunnen dienen om ook kennis en vaardigheden opgedaan door non-formeel en informeel leren bij niet studenten te valideren. Bijvoorbeeld vrijwilligers of werknemers in het kader van een leven-lang-leren.
- Het kan worden gezien als een testcase voor het gebruik van badges

#### *Theoretische relevantie*

Het onderzoek draagt bij aan de theorie omdat:

- Bestaande theorie op het gebied van het valideren van kennis en vaardigheden opgedaan door non-formeel en informeel leren wordt uitgebreid.

## 1.4. Probleemstelling

Op het gebied van extra-curriculaire activiteiten is er onderzoek verricht. Zo tonen Pinto en Ramalheira (2017) aan dat afgestudeerden met extra-curriculaire activiteiten vermeld op het CV hoog worden ingeschat op leervaardigheid, timemanagement en "personal organization". Eerder onderzoek van Rubin, Bommer en Baldwin (2002) bevestigt het bekende adagium "ervaring is een geweldige leraar". Binnen het hoger onderwijs zijn er veel studenten die naast hun formele opleiding ook veel kennis en vaardigheden "meenemen" die zijn verworven op non-formele of informele wijze (Kuhlmann, 2015). Studenten in het HBO volgen een vastgesteld curriculum om tot een getuigschrift te komen. Wanneer een student binnen het curriculum van een opleiding excelleert zijn er mogelijkheden om dit kenbaar te maken zoals de aanduiding cum laude op het getuigschrift. Een student kan worden geselecteerd om een "honors" programma volgen indien dit wordt aangeboden door de educatieve instelling. Na succesvolle beëindiging ontvangt een student een apart certificaat. Studenten die hun kennis en vaardigheden binnen het domein hebben verbreed of verdiept middels non-formeel of informeel leren ontvangen echter hetzelfde getuigschrift als studenten die dit niet hebben gedaan.

In 2011 is het idee voor "Open Badges" gelanceerd door het Amerikaanse Mozilla (2011) en de MacArthur Foundation om "leren" te erkennen waar dat ook heeft plaats gevonden. Een badge geeft informatie over extra-curriculaire activiteit als wie, wat, wanneer en wie kan het beamen. Het ligt daarom voor de hand om de extra-curriculaire activiteiten middels open badges weer te geven. Niet alle extra-curriculaire activiteiten zijn de moeite waard om te vermelden. Een beoordelingsmodel om vast te stellen in hoeverre een extra-curriculaire activiteiten gedaan door een HBO student dermate interessant is om er een badge aan toe te kennen, is nog niet bekend.

## 1.5. Opdrachtformulering

Het doel van dit onderzoek is om een instrument te ontwikkelen om kennis en vaardigheden die een HBO student heeft opgedaan door non-formeel en informeel leren vast te stellen, te beoordelen en zichtbaar te maken met een badge.

De centrale onderzoeksvraag luidt:

*"Op welke wijze kan een HBO instelling extra-curriculaire prestaties objectief en verifieerbaar erkennen teneinde deze betrouwbaar en zichtbaar weer te geven middels een badge?"*

De volgende deelvragen zijn hierbij van toepassing:

Deelvragen voor literatuurstudie:

1. Wat wordt verstaan onder een extra-curriculaire prestatie?
2. Wat zijn kenmerken van een extra-curriculaire prestatie?
3. Op basis van welke criteria kunnen extra-curriculaire prestaties objectief worden beoordeeld?
4. Welke beoordelingsmodellen van non-formeel of informeel zijn toepasbaar op het beoordelen van extra-curriculaire prestaties?
5. Aan welke eisen dient een beoordelingsmodel te voldoen om een extra-curriculaire prestatie te erkennen met een badge?
6. Op welke wijze kan de betrouwbaarheid van een badge worden geborgd?



Deelvragen voor empirisch onderzoek:

1. Een beoordelingsmodel om extra-curriculaire prestaties te beoordelen ontwerpen dat beantwoordt aan de eisen van een badge.
2. Het ontworpen beoordelingsmodel toetsen in de context van het Hoger Beroeps Onderwijs.

## 1.6. Aanpak in hoofdlijnen

De aanpak van het onderzoek omvat:

1. Een literatuurstudie waarmee inzicht verkregen wordt in de terminologie en definities van non-formeel leren, informeel leren, beoordelen van deze vormen van leren en Open Badges (hoofdstuk 2).
2. Op basis van de inzichten die de literatuurstudie oplevert wordt het vervolgonderzoek gedefinieerd (einde hoofdstuk 2).

## 2. Theoretisch kader

Om eenduidigheid te creëren wordt gedefinieerd wat onder een extra-curriculaire prestatie wordt verstaan en bepaald wat bijhorende kenmerken zijn. Om een extra-curriculaire prestatie te kunnen beoordelen is een beoordelingsmodel nodig en ook criteria. Beiden zullen dan ook middels de literatuur worden gezocht. Een badge bevat informatie over de extra-curriculaire prestatie, de wijze waarop deze informatie wordt verzameld en wordt bewaard zodat deze als betrouwbaar wordt beschouwd zijn de laatste onderwerpen van de literatuurstudie.

### 2.1. Onderzoeksaanpak

Er is een aantal criteria opgesteld om tot een gestructureerde en systematische literatuurstudie te komen (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2012). Alle zoekopdrachten zijn uitgevoerd met behulp van de zoekmachine van de Open Universiteit. De zoekmachine is gebruikt in de geavanceerde modus met de volgende instellingen:

- Content type: Alle
- Discipline: education
- Taal: geen beperking
- Limit to: Peer-reviewed publicaties
- Uitsluiten uit resultaten: geen
- Publicatie datum: geen filter

Tijdens de literatuurstudie zal gebruik worden gemaakt van de applicatie Mendeley om de artikelen gestructureerd op te slaan.

In tabel 1 zijn de deelvragen geformuleerd op basis van de hoofdvraag in paragraaf 1.5.

Deelvraag	Toelichting	Uitwerking
1. Wat wordt verstaan onder een extra-curriculaire prestatie?	Om de juiste zaken te meten is het van belang dat wordt gedefinieerd wat wordt verstaan onder een extra-curriculaire prestatie.	§ 2.3.1
2. Wat zijn kenmerken van een extra-curriculaire prestatie?	Wat maakt een extra-curriculaire prestatie interessant?	§ 2.3.2
3. Op basis van welke criteria kunnen extra-curriculaire prestaties worden beoordeeld?	Om (extra-curriculaire) prestaties te kunnen beoordelen zijn er criteria nodig. Welke criteria zijn van toepassing?	§ 2.3.3
4. Welke beoordelingsmodellen van non-formeel en informeel leren zijn toepasbaar op het beoordelen van extra-curriculaire prestaties?	Door een overzicht van bestaande beoordelingsmodellen te verkrijgen worden inzichten verschaft in de manier waarop deze modellen zijn ontwikkeld en hoe deze modellen toepasbaar zijn voor het beoordelen van extra-curriculaire prestaties.	§ 2.3.4
5. Aan welke eisen dient een beoordelingsmodel te voldoen om een extra-curriculaire prestatie te erkennen met een badge?	Op basis van de antwoorden op eerder gestelde vragen zal een model worden geselecteerd dat de informatie verschaft om een badge te creëren.	§ 2.3.5

6. Op welke wijze kan de betrouwbaarheid van een badge worden geborgd?	De betrouwbaarheid van een badge is deels gelegen in de mogelijkheid om de bewijsvoering achter een badge in te zien.	§ 2.3.6
--	---	---------

Tabel 1 Deelvragen literatuuronderzoek

## 2.2. Uitvoering

In de literatuurstudie zijn 532 artikelen gevonden. Van ieder artikel is de samenvatting gelezen en bepaald aan de hand van de context of het artikel relevant is. Van de geselecteerde artikelen zijn interessante bronnen ook weer onderzocht. Een aantal dezelfde artikelen komt naar voren bij verschillende vragen.

In tabel 2 worden de aantal gevonden en relevante artikelen weergegeven

Deelvraag	Gebuurkte zoektermen	Gevonden	Bruikbaar
1	(TitleCombined:(“Extracurricular activities”))	109	9
2	(SubjectTerms:(“Extracurricular activities”)) AND (SubjectTerms:(characteristics))	116	4
3	(Abstract:(“Extracurricular activities”)) AND (Abstract:(assess))	26	2
4	(Abstract:(“assessment models”)) AND (Abstract:(competencies))	46	6
4	(Abstract:(“recognition of prior learning”))	79	9
4	(SubjectTerms:(measure)) AND (SubjectTerms:(competencies)) AND (SubjectTerms:(“Extracurricular activities”))	3	1
5	(Abstract:(assessment)) AND (Abstract:(badge))	14	6
6	(Abstract:(badge))	139	9

Tabel 2 Aantallen resultaten bij gebruikte zoektermen en na lezen samenvatting

## 2.3. Resultaten en conclusies

In dit hoofdstuk worden de deelvragen van de literatuurstudie beantwoord. Op basis van de bevindingen zal er een conclusie volgen waarmee in het empirisch onderzoek een model ontworpen en getoetst kan worden.

### 2.3.1. Wat wordt verstaan onder een extra-curriculaire prestatie?

Extra-curriculaire activiteiten zijn het onderwerp geweest van verschillende studies. Zo onderscheidt Tchibozo (2007) twee typen extra-curriculaire activiteiten gedurende de studietijd: betaalde arbeid om de studie te bekostigen en vrijetijds- en sociale activiteiten. Verder wordt er gesteld dat de extra-curriculaire activiteiten van belang zijn omdat het de leeropbrengsten van de studie versterkt. Dit laatste wordt ook opgemerkt door Stuart, Lido, Morgan, Solomon en May (2011). Er wordt verwezen naar eerder onderzoek waarbij is ontdekt dat actief zijn op gebieden als muziek en dans, openbare dienstverlening, teamsporten en studentenvakbond de kans op het succesvol afronden van een studie vergroot. Thompson, Clark, Walker, en Whyatt (2013) definiëren extra-curriculaire activiteiten als activiteiten en evenementen die geen deel uitmaken van het formele curriculum zoals hobby's, sociale groepen, sportieve, culturele of religieuze activiteiten en vrijwilligerswerk of betaald werk. Er

wordt gesproken over een bredere 'studentbeleving'. Dergelijke activiteiten zijn over het algemeen van gemeenschappelijk belang met enige structuur / organisatie.

In dit onderzoek wordt uitgegaan van een extra-curriculaire prestatie: een afgeronde extra-curriculaire activiteit.

### 2.3.2. Kenmerken van een extra-curriculaire prestatie

Volgens Kim en Bastedo (2017) kijken werkgevers steeds vaker naar de “soft skills” zoals communicatieve vaardigheden, leiderschap en probleemoplossend vermogen, die volgens hen inherent zijn aan extra-curriculaire activiteiten. Ook in de studie van Roulin en Bangerter (2013) wordt een onderscheid gemaakt tussen “hard skills” die aantoonbaar zijn met onder andere diploma’s en “soft” skills als interpersoonlijke eigenschappen, samenwerkingsvaardigheden en emotionele veerkracht. Van de laatste wordt gesuggereerd dat deze middels extra-curriculaire activiteiten te ontwikkelen zijn. Uit citaten van studenten uit dezelfde studie wordt duidelijk dat deze studenten eigenschappen als verantwoordelijkheid, leiderschap, discipline en persoonlijkheid aan kunnen tonen. Studenten die zich bezig hebben gehouden met extra-curriculaire activiteiten worden volgens Tchibozo (2007) door werkgevers kwaliteiten toegedicht als verantwoordelijkheid, goed burgerschap en volwassenheid. Rubin, Bommer en Baldwin (2002) stellen dat het mogelijk is dat studenten die reeds beschikken over kennis en vaardigheden zoals leiderschapscapaciteiten en interpersoonlijke vaardigheden, eerder betrokken zijn bij extra-curriculaire activiteiten. Ze stellen vast in hun studie dat mensen die extra curriculaire activiteiten ontplooiën beter scoren op het gebied van intermenselijke vaardigheden (d.w.z. besluitvorming, teamwerk, communicatie en initiatief tonen). De vraag “Wat is oorzaak en wat is gevolg?” komt dan logischerwijs naar voren. Maar dit is voor dit onderzoek niet relevant, de kennis en vaardigheden zijn immers ontwikkeld door non-formeel en informeel leren. Kim en Bastedo (2017) tonen in hun studie aan dat werkgevers waarde hechten aan specifieke vaardigheden en waarderen daarom de deelname aan activiteiten die daarmee verband houden.

### 2.3.3. Beoordelingscriteria voor informeel leren

In 2012 heeft de Raad van Europa de Europese landen gevraagd om kwalificaties op basis van non-formeel of informeel leren laten voldoen aan de normen die ook worden gesteld bij formeel leren. Geen normen, zwakke normen, verouderde normen of afwijkende normen ten opzichte van formeel leren zouden kunnen leiden tot kwalificaties die als inferieur worden gezien. CEDEFOP (2015), het European Centre for the Development of Vocational Training, onderscheidt in haar rapport over het valideren van non-formeel en informeel leren 3 gebieden: onderwijs en training, arbeidsmarkt en vrijwilligerswerk. Er wordt gesuggereerd dat leerervaringen uit het vrijwilligerswerk niet moeten worden beoordeeld volgens dezelfde standaarden als die bij formeel leren van toepassing zijn. Duvekot (2016) beschrijft dat bij het valideren van non-formeel of informeel leren met behulp van een EVC (Eerder Verworven Competenties) procedure, gebruik wordt gemaakt van het Nederlands Kwalificatieraamwerk NLQF (NLQF, n.d.). Dit raamwerk gebaseerd op Dublin descriptor (JQI, 2004) beschrijft 8 niveaus van basiseducatie tot universiteit, en beschrijft per niveau de bijbehorende kennis en vaardigheden en de mate van verantwoordelijkheid en zelfstandigheid. De Dublin descriptor (JQI, 2004) beschrijven de eindtermen voor hoger onderwijs in Europa.

In bijlage 1 zijn de niveaus 5 t/m 8 (associate degree, bachelor niveau, master niveau en doctoraat) beschreven en gekoppeld aan de Dublin descriptor.

Uit paragraaf 2.3.2. blijkt dat het bezig zijn met extra-curriculaire activiteiten impliceert dat daarmee onder andere competenties als communicatie, verantwoordelijkheid, leiderschap en persoonlijkheid worden versterkt. Het ligt dus voor de hand om juist de ontwikkeling op deze gebieden inzichtelijk te maken. Deze competenties zijn niet direct geassocieerd met een specifiek beroepenveld maar generiek.

### 2.3.4. Beoordelingsmodellen voor non-formeel en informeel leren

Joosten-Ten Brinke, Sluijsmans, Brand-Gruwel en Jochems (2008) hebben vastgesteld dat non-formeel en informeel leren wordt erkend door educatieve instellingen. Het vaststellen van het niveau van de opgedane kennis, vaardigheden of competenties is dan ook een belangrijke stap. Op basis van eerdere onderzoeken onderscheiden Joosten-Ten Brinke et al. (2008) 7 belangrijke kenmerken van beoordelingsprocedures:

1. Verschillende typen leren (formeel, non-formeel en informeel) worden erkend
2. De procedures hebben een duidelijk structuur en planning
3. Iedere procedure kan een andere uitkomst hebben zoals: studiepunten, vrijstellingen, maatwerk studieplan.
4. Zowel de lerende, het instituut als de gemeenschap profiteren van deze procedures
5. Een combinatie van methodes (simulaties, kennistoetsen, prestatiebeoordeling en interviews) wordt gebruikt om vast te stellen welke kennis, vaardigheden en competenties reeds aanwezig zijn.
6. De procedures vereisen een verantwoordelijkheid van de lerende en deze dient te kunnen rekenen op voldoende ondersteuning van de erkennende partij.
7. De procedures nemen tijd in beslag.

Evans (geciteerd in Joosten-Ten Brinke et al., 2008) onderscheidt in de structuur van een beoordelingsprocedure 4 fasen: identificatie, documentatie van bewijs, beoordelen van bewijs en het erkennen. Joosten-Ten Brinke et al. (2008) citeren in hun werk andere onderzoekers (The Calibre group of Companies, (2003); Wilcox and Brown, (2002); Scottish Qualifications Authority, (1997); Thomas et al., (2000); Vanhoren, (2002); New Zealand Qualification Authority (2001)) die eveneens deze fasen hebben opgenomen in hun studies. CEDEFOP (2015) heeft richtlijnen uitgebracht voor het valideren van non-formeel en informeel leren. Bij deze richtlijnen horen de 4 fasen van een beoordelingsprocedure:

1. Identificatie van kennis, vaardigheden en competenties die zijn opgedaan door non-formeel of informeel leren. Aangezien het leren niet volgens een bepaalde structuur heeft plaats gevonden is dit een mogelijke uitdaging. Het werken met gestandaardiseerde (en wellicht geautomatiseerde) vragenlijsten is breed inzetbaar en kosteneffectief, maar er is een gerede kans dat er zaken niet voldoende worden geïdentificeerd.
2. Documentatie van het bewijsmateriaal dat de opgedane kennis, vaardigheden en competenties onderbouwt. De vorm van deze documentatie is niet voorbehouden aan schriftelijke documentatie maar ook andere vormen zijn mogelijk. De overdraagbaarheid van het bewijs is van groot belang.
3. Het toetsen van het bewijsmateriaal ten opzichte van standaarden die gebruikelijk zijn binnen het werkveld. De uitdagingen hier bij zijn het vinden van de juiste standaard en het individueel toetsen van het bewijsmateriaal aan de betreffende standaard.

4. Het erkennen van kennis, vaardigheden of competenties en voorzien van een certificering. Omdat een certificering bepaalde rechten met zich mee kan brengen dient een geloofwaardige en betrouwbare organisatie of instantie deze stap uit voeren.

(CEDEFOP European Centre for the Development of Vocational Training, 2015)

Joosten-Ten Brinke et al. (2008) hebben literatuur op het gebied van beoordelingsprocedures bestudeerd om de kwaliteit van deze procedures te kunnen vaststellen. Om dit te kunnen doen is er gebruik gemaakt van het kwaliteitskader van Baartman, Bastiaens, Kirschner, en van der Vleuten (2006). In dit kader worden 4 niveaus onderscheiden met in totaal 12 criteria zoals in tabel 3 weergegeven.

niveau	criteria	definities
1	Fitness for purpose	De beoordeling past bij het educatieve doel en de doelstellingen van het onderwijsprogramma
2	Transparency	De beoordelingsmethode en -criteria zijn duidelijk voor alle deelnemers: studenten, personeelsleden, programmabeheer, examencommissie en de arbeidsmarkt
	Acceptability	Acceptatie door deelnemers van de beoordelingsmethode en instrumenten
	Reproducibility of decisions	Het beoordelingsprogramma heeft verschillende beoordelingsmomenten en moet verschillende perspectieven gebruiken om een definitieve beslissing te nemen
	Comparability	De beoordeling is consistent, gestandaardiseerd en vergelijkbaar voor alle leerlingen
3	Fairness	Bias heeft geen invloed op het beoordelingsproces
	Cognitive complexity	Lerenden bewijzen hun verwerving van hogere cognitieve vaardigheden, die het niveau van het onderwijsprogramma vertegenwoordigen
	Fitness for self-assessment	De beoordeling stimuleert zelfevaluatie en reflectie
	Meaningfulness	De beoordeling heeft een meerwaarde voor zowel de onderwijsinstelling als de studenten
	Authenticity	De taken die een leerling moet vervullen, moeten een directe link hebben met de toekomstige praktijk
4	Educational consequences	De beoordeling wordt alleen uitgevoerd als positieve effecten worden verwacht en negatieve aspecten tot een minimum kunnen worden beperkt
	Costs and efficiency	De beoordeling is haalbaar in termen van kosten en tijdsinvestering

Tabel 3 Definities van kwaliteitscriteria

De bevindingen van dit onderzoek zijn weergegeven in tabel 4. Daar is terug te vinden hoe de kwaliteitscriteria gerelateerd zijn aan de 7 kenmerken van beoordelingsprocedures. Daar waar een kwaliteitscriterium wordt beïnvloed door een eigenschap is er een punt geplaatst.

	Leertype	Structuur	uitkomsten	opbrengst	methoden	ondersteuning	tijd
Fitness for purpose	●		●	●	●		
Transparency	●	●	●		●	●	
Acceptability	●	●	●		●		
Reproducibility of decisions		●			●		
Comparability		●			●		
Fairness	●	●	●				
Cognitive complexity	●				●		
Fitness for self-assessment		●			●	●	
Meaningfulness		●	●	●			
Authenticity							
Educational consequences		●	●	●			
Costs and efficiency			●				●

Tabel 4 relatie kwaliteitscriteria en kenmerken van beoordelingsprocedures

Op basis van het onderzoek zijn er richtlijnen opgesteld met inachtneming van het kwaliteitskader van (Baartman et al., 2006).

#### Fitness for purpose

De wijze waarop kennis, vaardigheden en competenties wordt beoordeeld moet passen bij het doel van de beoordeling. (Joosten-Ten Brinke et al., 2008) vonden dat het gebruik van een portfolio de meest gebruikelijke manier is om de eerder verworven kennis, vaardigheden en competenties aan te tonen. Dit is echter geen verplichting.

#### Transparency

De volledige procedure is gebaat bij transparantie. Dit verhoogt de acceptatie van beschreven procedure en zal ook als rechtvaardig worden gekenmerkt wanneer deze overeenkomt met de werkelijkheid. In meer detail betekent dit dat het voor de lerende helder moet zijn dat er een onderscheid wordt gemaakt in kennis en vaardigheden. Ook de mogelijke uitkomsten van de procedure dienen duidelijk te zijn. Voor het verzamelen en documenteren van het bewijsmateriaal dient vooraf duidelijkheid te zijn over de vorm waarin dit dient worden aangeleverd. Dit geldt tevens voor de wijze waarop beoordeeld gaat worden en op basis van welke standaard dit gaat plaats vinden. Vooraf dient het helder te zijn voor de lerende wat er verwacht kan worden van de beoordelende organisatie met betrekking tot zelfbeoordeling en portfolio opbouw.

#### Acceptability

De acceptatie van de opbrengst van procedure door direct en indirect betrokken wordt verhoogd wanneer de procedure transparant is en wanneer de uitkomst reproduceerbaar is.

#### Reproducibility of decisions

Wanneer de procedure voor alle betrokken transparant is verhoogt dit reproduceerbaarheid van de uitkomsten. Ook de gebruikte standaard om te beoordelen en de daarbij behorende criteria dienen helder te zijn.

### Comparability

De uitkomsten van de procedure zijn goed met elkaar te vergelijken wanneer de gebruikte procedure consistent en gestandaardiseerd is. Daarbij hoort ook het gebruik van de beoordelingsstandaard. Kalibratiesessies voor de beoordeelaars zorgen voor minder verschillen in de uitkomsten.

### Fairness

De rechtvaardigheid van de procedure is gebaat bij transparantie.

### Cognitive complexity

Er is een verschil in gebruik van een beoordelingsprocedure. Er kan worden aangetoond dat iemand een bepaald niveau heeft bereikt of dat iemand ontwikkelbaar is om een bepaald niveau te bereiken. Helderheid over de wijze van beoordelen in deze situatie is gewenst evenals helderheid met betrekking tot de hoogte van het niveau waarop wordt beoordeeld.

### Fitness for self-assessment

In de fase waarin de lerende zelf het bewijsmateriaal kiest en documenteert is het van belang dat de lerende in staat is om dit te doen en daarbij eventueel wordt ondersteunt. De ondersteuning is dan gericht op identificeren van het geleerde, reflectie op eigen competenties, het verzamelen en documenteren van het geschikte bewijsmateriaal. Omdat de lerende hier zelf aan zet is, zal het zelfbewustzijn en zelfvertrouwen vergoten.

### Meaningfulness

De beoordelingsprocedure voegt waarde toe voor de lerende, de beoordelende organisatie en/of de maatschappij. Indien er geen waarde wordt toegevoegd is dit overbodig.

### Authenticity

In tabel 4 valt op dat de regel met betrekking tot Authenticity geen snijpunten kent met een van de 7 kenmerken van beoordelingsprocedures. Omdat de door Joosten-Ten Brinke et al. (2008) onderzochte literatuur weinig zegt over de authenticiteit met betrekking tot de procedure blijven de snijpunten uit. Wel wordt er een uitspraak gedaan over de authenticiteit van het bewijsmateriaal: dit zou authentiek moeten zijn. Gulikers, Bastiaens, en Kirschner (geciteerd in Joosten-Ten Brinke et al., 2008) geven aan dat Baartman et al. (2006) een andere uitleg geven, er dient een link te zijn met de toekomstige werkzaamheden.

### Educational consequences

De gevolgen van beoordelingsprocedure voor het vervolgonderwijs van de lerende is vooraf helder en negatieve gevolgen moeten worden vermeden.

### Costs and efficiency

Joosten-Ten Brinke et al. (2008) heeft in de bestaande literatuur weinig kunnen vinden over de financiële gevolgen van een beoordelingsprocedure. Wel wordt er vaak gerefereerd aan het belang van een efficiënte en effectieve procedure.

Baartman et al. (2006) onderscheiden 4 niveaus in hun kwaliteitskader (terug te vinden in tabel 3). Het eerste niveau wordt gevormd door Fitness for purpose. Het tweede niveau omvat de criteria Transparency, Acceptability, Reproducibility of decisions en Comparability. Hiermee worden de beoordelingen geëvalueerd. Deze criteria zijn een voorwaarde voor de criteria van het derde niveau dat bestaat uit Fairness, Cognitive complexity, Fitness for self-assessment, Meaningfulness en Authenticity. Deze worden in de praktijk minder vaak toegepast dan de criteria van het tweede niveau. Het vierde niveau bevat voorwaardelijke criteria: Educational consequences en Costs and



efficiency. Indien deze niet positief uitwerken dan is het niet verstandig om de beoordelingsprocedure aan te raden.

Een model om de opbrengsten van non-formeel en informeel leren vast te stellen dient te bestaan uit de 4 fasen: identificatie, documentatie van bewijs, beoordelen van bewijs en het erkennen. Om de kwaliteit er van vast te stellen kan het kwaliteitskader van Baartman et al. (2006) worden toegepast.

### 2.3.5. Beoordelingsmodel geschikt voor badgegebruik.

In 2011 lanceerde Mozilla (2011) Open Badges (OB) met financiële hulp van de MacArthur Foundation, waarbij het zichtbaar maken van non-formeel en informeel leren het primaire doel is. Zo zijn de volgende zaken expliciet onderdeel van een badge: de uitgever van de badge, de houder van de badge, de beoordelingscriteria of standaard, de reden waarom de badge is toegekend, het onderliggende bewijsmateriaal en de uitgiftedatum (eventueel met een verloopdatum). Een badge is dus “by design” geschikt om informatie over de het beoordelen van de geleverde prestatie op te slaan. In tabel 5 is af te lezen hoe de 4 fasen van een beoordelingsmodel zich verhouden tot de onderdelen die badge omvat. In paragraaf 2.3.4. is reeds gesteld dat een transparante procedure meer vertrouwen tot gevolg heeft. Een OB heeft per definitie de mogelijkheid om bewijsmateriaal makkelijk te ontsluiten.

Fasering	Badge onderdelen				
	Uitgever	Ontvanger	Reden	Standaard/criteria	Bewijs
Identificatie		•	•		
Documentatie			•		•
Beoordelen			•	•	•
Erkennen	•	•	•	•	•

Tabel 5 de verhouding tussen de 4 fasen en de onderdelen van een badge

Wanneer bovenstaande werkwijze wordt getoetst aan het kwaliteitskader van Baartman et al. (2006) kan worden gesteld dat er op het merendeel van de punten positief wordt *gescoord* zoals in tabel 6 is af te lezen.

Kwaliteitscriterium	Uitwerking
<b>Fitness for purpose</b>	In het geval van “soft skills” is ervaring een prima leermeester en op langs deze weg zichtbaar te maken (Rubin et al., 2002).
<b>Transparency</b>	Gibson et al. (2015) beschrijven dat het bewijsmateriaal, gebruikte standaarden en beoordeling in de badge kan worden opgeslagen.
<b>Acceptability</b>	Een kandidaat is betrokken bij het verifiëren van de claim en kan alle stappen volgen
<b>Reproducibility of decisions</b>	Zowel het bewijsmateriaal als de standaard zijn beschikbaar, een tweede beoordeling is eenvoudig mogelijk.
<b>Comparability</b>	Een open badge omvat de criteria op basis waarvan een prestatie is beoordeeld. Daarmee kunnen prestaties met elkaar worden vergeleken (Gibson et al., 2015).
<b>Fairness</b>	Er wordt gebruik gemaakt van een objectieve standaard
<b>Cognitive complexity</b>	Het cognitieve niveau dat wordt aangetoond is gerelateerd aan de claim.
<b>Fitness for self-assessment</b>	Het verzamelen en documenteren van bewijsmateriaal ligt bij de kandidaat

<b>Meaningfulness</b>	Er is objectief vast gesteld wat er is geleerd door non-formeel of informeel leren.
<b>Authenticity</b>	Het bewijsmateriaal wordt aangeleverd door de kandidaat zelf.
<b>Educational consequences</b>	Hier zijn geen negatieve implicaties te verwachten
<b>Costs and efficiency</b>	De kosten worden merendeel gevormd door de tijd die een kandidaat maakt (The Calibre group of Companies, 2003).

Tabel 6 Uitwerking kwaliteitscriteria

De 4 fasen van beoordelingsprocedure zoals die door Joosten-Ten Brinke et al. (2008) en door CEDEFOP (2015) worden beschreven in 2.3.4 zijn goed te combineren met de Open Badge en bij het toetsen aan de hand van het kwaliteitskader van Baartman et al. (2006) zijn er geen negatieve uitkomsten te verwachten.

### 2.3.6. Borgen betrouwbaarheid badge

Casilli en Hickey (2016) stelt dat vanuit de historie het uitgeven van certificeringen is voorbehouden aan instanties die zijn geautoriseerd en gekwalificeerd. Zo wordt in Nederland en Vlaanderen het hoger onderwijs deskundig en objectief beoordeeld door de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO). Een positieve beoordeling leidt tot een accreditatie en de betreffende onderwijsinstantie wordt opgenomen in het Nederlandse Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs. Voor instanties in Vlaanderen is het Vlaamse Hogeronderwijsregister van toepassing. Deze procedure geeft aanleiding om de getuigschriften van geaccrediteerde organisaties te vertrouwen. Er is hier echter sprake van formeel leren. Bij non-formeel of informeel leren is er geen sprake van een geautoriseerde of gekwalificeerde instantie die certificeringen uitgeven, waardoor er niet automatisch vertrouwen is over deze certificering. Volgens Casilli en Hickey (2016) zijn open badges geworteld in het concept van *het in context plaatsen van informatie* en publieke geloofwaardigheid. Badges zijn dan ook voortgekomen uit een behoefte om geloofwaardigheid te objectiveren:

The practice of creating, awarding and displaying digital badges has emerged from the intersection of digital games practices, online reputation systems used in commerce (e.g. eBay, Wikipedia and Amazon) and media culture as well as the historical custom of awarding recognition via physical status icons, such as ribbons, medals and trophies.

Displaying badges on a personal webpage, electronic portfolio or a social website is a way to establish and share a part of one's identity and reputation—particularly what one knows and is able to do. (Gibson et al., 2015, p 404)

Een open badge bevat het bewijsmateriaal waarom deze is uitgegeven. Indien de wijze waarop dit bewijsmateriaal tot stand gekomen is en vervolgens beoordeeld op basis van een transparant proces en gebruik van bekende standaarden, kan dit een objectieve waarnemer de mogelijkheid geven om zelf een oordeel te vormen over de geloofwaardigheid van de geleverde prestatie.

## 2.4. Conclusie

Een extra-curriculaire prestatie is een afgeronde extra-curriculaire activiteit die er aan bijdraagt dat de kennis en vaardigheden worden ontwikkeld. Het betreft hier non-formeel en informeel leren dat ook beoordeeld kan worden met een procedure op basis van 4 fasen: identificatie, documentatie van bewijs, beoordelen van bewijs en het erkennen. De kwaliteit van deze procedure is te toetsen

aan de hand van een kwaliteitskader. Deze procedure past bij het karakter van een Open Badge. Dat wil zeggen dat een Open Badge *by design* bewijsmateriaal, beoordelingsstandaarden, criteria en gegevens over de lerende en beoordelende instantie kan bevatten. Het *in context plaatsen van informatie*, zoals beschreven in een procedure waarbij de eerder genoemde 4 fasen worden gehanteerd, is een van de pijlers van de Open Badge. De andere belangrijker pijler is de publieke geloofwaardigheid van zowel de lerende als de badge uitgevende instantie.

## 2.5. Doel van het vervolgonderzoek

Op basis van de informatie uit de literatuurstudie zal er een beoordelingsmodel worden ontwikkeld waarmee extra-curriculaire prestaties kunnen worden beoordeeld. Deze procedure heeft als doel om de kennis en vaardigheden die zijn opgedaan bij het leveren van een extra-curriculaire prestaties uiteindelijk zichtbaar te maken middels een Open badge. Het ontworpen beoordelingsmodel zal vervolgens worden getoetst in de context van het Hoger Beroeps Onderwijs.

## Referenties

- Baartman, L. K. J., Bastiaens, T. J., Kirschner, P. A., & van der Vleuten, C. P. M. (2006). The wheel of competency assessment: Presenting quality criteria for competency assessment programs. *Studies in Educational Evaluation, 32*(2), 153–170. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2006.04.006>
- Casilli, C., & Hickey, D. (2016). Transcending conventional credentialing and assessment paradigms with information-rich digital badges. *Information Society, 32*(2), 117–129. <https://doi.org/10.1080/01972243.2016.1130500>
- CEDEFOP European Centre for the Development of Vocational Training. (2015). *European Guidelines for Validating Non-Formal and Informal Learning. Publications Office of the European Union 2015*. Luxembourg: Publications Office. [https://doi.org/Please cite this publication as: Cedefop \(2015\). European guidelines for validating non-formal and informal learning. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 104. <http://dx.doi.org/10.2801/008370>](https://doi.org/Please cite this publication as: Cedefop (2015). European guidelines for validating non-formal and informal learning. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 104. http://dx.doi.org/10.2801/008370)
- Duvekot, R. (2016). Funding validation. A thematic report for the 2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning, 34. <https://doi.org/10.2801/012471>
- Gibson, D., Ostashewski, N., Flintoff, K., Grant, S., & Knight, E. (2015). Digital badges in education. *Education and Information Technologies, 20*(2), 403–410. <https://doi.org/10.1007/s10639-013-9291-7>
- Grant, S. (2014). Badges: Show What You Know. *Young Adult Library Services, 12*(2), 28–32. <https://doi.org/10.1177/1098214014565505>
- Joosten-Ten Brinke, D., Sluijsmans, D. M. A., Brand-Gruwel, S., & Jochems, W. M. G. (2008). The quality of procedures to assess and credit prior learning: Implications for design. *Educational Research Review, 3*(1), 51–65. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2007.08.001>
- JQI. (2004). Dublin Descriptoren, 1–6. Retrieved from [https://www.nvao.net/system/files/pdf/Dublin Descriptoren.pdf](https://www.nvao.net/system/files/pdf/Dublin_Descriptoren.pdf)
- Kim, J., & Bastedo, M. N. (2017). Athletics, clubs, or music? The influence of college extracurricular activities on job prestige and satisfaction. *Journal of Education and Work, 30*(3), 249–269. <https://doi.org/10.1080/13639080.2016.1165341>
- Kuhlmann, L. M. (2015). “En toen was ik ineens bestuurslid”. Een onderzoek naar de motivatie en het soort commitment van bestuurlijk-actieve studenten (Master's thesis, Universiteit Utrecht).
- Ministerie van OCW. (2015). Strategische Agenda Hoger Onderwijs: Verbinding met de samenleving 61, 61–74.
- Mozilla. (2011). Open Badges. Retrieved October 19, 2018, from <http://openbadges.org/>
- NLQF. (n.d.). Het Nederlands Kwalificatieraamwerk. Retrieved from <https://www.nlqf.nl/>
- Pinto, L. H., & Ramalheira, D. C. (2017). Perceived employability of business graduates: The effect of academic performance and extracurricular activities. *Journal of Vocational Behavior, 99*, 165–178. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.01.005>
- Roulin, N., & Bangerter, A. (2013). Students' use of extra-curricular activities for positional advantage in competitive job markets. *Journal of Education and Work, 26*(1), 21–47. <https://doi.org/10.1080/13639080.2011.623122>
- Rubin, R. S., Bommer, W. H., & Baldwin, T. T. (2002). Using extracurricular activity as an indicator of interpersonal skill: Prudent evaluation or recruiting malpractice? *Human Resource Management, 41*(1), 1–14. <https://doi.org/10.1002/hrm.1001>

41(4), 441–454. <https://doi.org/10.1002/hrm.10053>

Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2012). *Research methods for business students* (Sixth). Pearson Education Limited. Retrieved from [www.pearson.com/uk](http://www.pearson.com/uk)

Shields, R., & Chugh, R. (2017). Digital badges – rewards for learning? *Education and Information Technologies*, 22(4), 1817–1824. <https://doi.org/10.1007/s10639-016-9521-x>

Stuart, M., Lido, C., Morgan, J., Solomon, L., & May, S. (2011). The impact of engagement with extracurricular activities on the student experience and graduate outcomes for widening participation populations. *Active Learning in Higher Education*, 12(3), 203–215. <https://doi.org/10.1177/1469787411415081>

Tchibozo, G. (2007). Extra-Curricular Activity and the Transition from Higher Education to Work : A Survey of Graduates in the. *Higher Education Quarterly*, 61(1), 37–56. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2273.2006.00337.x>

The Calibre group of Companies. (2003). *Needs assessment of a prior learning assessment and recognition process for the nursing education program of Saskatchewan*.

Thompson, L. J., Clark, G., Walker, M., & Whyatt, J. D. (2013). “It’s just like an extra string to your bow”: Exploring higher education students’ perceptions and experiences of extracurricular activity and employability. *Active Learning in Higher Education*, 14(2), 135–147. <https://doi.org/10.1177/1469787413481129>

Van den Dungen, M., & Smit, W. (2010). Meerdere wegen naar professionalisering: Validering en certificering van informeel leren door leraren, 82.

## Bijlage 1

Tabel vergelijking NLQF-niveaus 5 t/m 8 en Dublin descriptoren.

Tabel ter vergelijking NLQF niveaus 5 t/m 8 en Dublin descriptors

NLQF Niveau 5		Dublin descriptors	
Context	Een onbekende, wisselende leef- en werkomgeving, ook internationaal		
Kennis	<p>Bezit ruime, verdiepte en gespecialiseerde kennis van een beroep en kennisdomein.</p> <p>Bezit gedetailleerde kennis van enkele beroep- en kennisdomeinen en begrip van een beperkte reeks van basis theorieën, principes en concepten.</p> <p>Bezit beperkte kennis en begrip van enkele belangrijke actuele onderwerpen en specialismen gerelateerd aan het beroep en kennisdomein.</p>	Heeft aantoonbare kennis en inzicht van een vakgebied waarbij wordt voortgebouwd op algemeen voortgezet onderwijs <sup>1</sup> , functioneert doorgaans op het niveau van gevorderde leerboeken, heeft een kennisondergrond voor een beroepenveld of een beroep, voor persoonlijke ontwikkeling en voor verdere studie om de eerste cyclus (bachelor) af te ronden.	Kennis en inzicht
Toepassen van kennis	<p>Reproduceert en analyseert de kennis en past deze toe, ook in andere contexten, om een antwoord te geven op problemen die gerelateerd zijn aan een beroep en kennisdomein.</p> <p>Gebruikt procedures flexibel en inventief.</p> <p>Signaleert beperkingen van bestaande kennis in de beroepspraktijk en in het kennisdomein en onderneemt actie.</p> <p>Analyseert complexe (beroeps)taken en voert deze uit.</p>	Is in staat om kennis en inzicht in beroepsmatige contexten toe te passen.	<p>Toepassen van kennis en inzicht</p> <p>Oordeelsvorming</p>
Probleem oplossende vaardigheden	Onderkent en analyseert complexe problemen in de beroepspraktijk en in het kennisdomein en lost deze op creatieve wijze op door gegevens te identificeren en te gebruiken.	Heeft de vaardigheid om gegevens te identificeren en te gebruiken, teneinde een respons te bepalen met betrekking tot duidelijk gedefinieerde, concrete en abstracte problemen.	
Leer en ontwikkel vaardigheden	Ontwikkelt zich door reflectie en beoordeling van eigen (leer)resultaten.	Bezit de leervaardigheden om een vervolgopleiding die een zekere mate van autonomie vraagt, aan te gaan.	Leer vaardigheden
Informatie vaardigheden	Verkrijgt, verwerkt, combineert en analyseert brede, verdiepte en gedetailleerde informatie over een beperkte reeks van basis theorieën, principes en concepten, van en gerelateerd aan een beroep en kennisdomein evenals beperkte informatie over enkele belangrijke actuele onderwerpen en specialismen, gerelateerd aan het beroep en kennisdomein en geeft deze informatie weer.	Is in staat om kennis en inzicht in beroepsmatige contexten toe te passen.	
NLQF Niveau 5		Dublin descriptors	
Communicatie vaardigheden	Communiqueert doelgericht op basis van in de context en de beroepspraktijk geldende conventies met gelijken, leidinggevenden en cliënten.	Kan communiceren met gelijken, leidinggevenden en cliënten over begrip, vaardigheden en werkzaamheden.	Communicatie

<sup>1</sup> Algemeen voortgezet onderwijs inclusief middelbaar beroepsonderwijs met een voldoende algemene component

Verantwoorde- lijkheid en Zelfstandigheid	Werkt samen met gelijken, leidinggevenden en cliënten. Draagt verantwoordelijkheid voor resultaten van eigen activiteiten, werk en studie. Draagt gedeelde verantwoordelijkheid voor het resultaat van activiteiten en werk van anderen en voor het aansturen van processen.		
---	---	--	--



NLQF Niveau 6		Dublin descriptors	
Context	Een onbekende, wisselende leef- en werkomgeving, ook internationaal.		
Kennis	<p>Bezit een gevorderde gespecialiseerde kennis en kritisch inzicht in theorieën en beginselen van een beroep, kennisdomein en breed wetenschapsgebied.</p> <p>Bezit brede, geïntegreerde kennis en begrip van de omvang, de belangrijkste gebieden en grenzen van een beroep, kennisdomein en breed wetenschapsgebied.</p> <p>Bezit kennis en begrip van enkele belangrijke actuele onderwerpen en specialismen gerelateerd aan het beroep of kennisdomein en breed wetenschapsgebied.</p>	Heeft aantoonbare kennis en inzicht van een vakgebied, waarbij wordt voortgebouwd op het niveau bereikt in het voortgezet onderwijs en dit wordt overtroffen; functioneert doorgaans op een niveau waarop met ondersteuning van gespecialiseerde handboeken, enige aspecten voorkomen waarvoor kennis van de laatste ontwikkelingen in het vakgebied vereist is.	Kennis en inzicht
Toepassen van kennis	<p>Reproduceert en analyseert de kennis en past deze toe, ook in andere contexten, zodanig dat dit een professionele en wetenschappelijke benadering in beroep en kennisdomein laat zien.</p> <p>Past complexe gespecialiseerde vaardigheden toe op de uitkomsten van onderzoek. Brengt met begeleiding op basis van methodologische kennis een praktijkgericht- of fundamenteel onderzoek tot een goed einde.</p> <p>Stelt argumentaties op en verdiept die. Evalueert en combineert kennis en inzichten uit een specifiek domein kritisch.</p> <p>Signaleert beperkingen van bestaande kennis in de beroepspraktijk en in het kennisdomein en onderneemt actie.</p> <p>Analyseert complexe beroeps- en wetenschappelijke taken en voert deze uit.</p>	<p>Is in staat om zijn/haar kennis en inzicht op dusdanige wijze toe te passen, dat dit een professionele benadering van zijn/haar werk of beroep laat zien, en beschikt verder over competenties voor het opstellen en verdiepen van argumentaties en voor het oplossen van problemen op het vakgebied.</p> <p>Is in staat om relevante gegevens te verzamelen en interpreteren (meestal op het vakgebied) met het doel een oordeel te vormen dat mede gebaseerd is op het afwegen van relevante sociaal-maatschappelijke, wetenschappelijke of ethische aspecten.</p>	<p>Toepassen van kennis en inzicht</p> <p>Oordeelsvorming</p>
Probleem oplossende vaardigheden	Onderkent en analyseert complexe problemen in de beroepspraktijk en in het kennisdomein en lost deze op tactische, strategische en creatieve wijze op door gegevens te identificeren en te gebruiken.		
Leer en ontwikkel vaardigheden	Ontwikkelt zich door zelfreflectie en zelf beoordeling van eigen(leer)resultaten.	Bezit de leervaardigheden die noodzakelijk zijn om een vervolgstudie die een hoog niveau van autonomie veronderstelt aan te gaan.	Leer vaardigheden
Informatie vaardigheden	Verzamelt en analyseert op een verantwoorde, kritische manier brede, verdiepte en gedetailleerde beroepsgerelateerde of wetenschappelijke informatie over een beperkte reeks van basis theorieën, principes en concepten van en gerelateerd aan een beroep of kennisdomein, evenals beperkte informatie over enkele belangrijke actuele onderwerpen en specialismen gerelateerd aan het beroep of kennisdomein en geeft deze informatie weer.	Is in staat om informatie, ideeën en oplossingen over te brengen op een publiek bestaande uit specialisten of niet-specialisten.	
NLQF Niveau 6		Dublin descriptors	

Communicatie vaardigheden	Communiqueert doelgericht op basis van in de context en beroepspraktijk geldende conventies met gelijken, specialisten en niet-specialisten, leidinggevenden en cliënten.	Is in staat om informatie, ideeën en oplossingen over te brengen op een publiek bestaande uit specialisten of niet-specialisten.	Communicatie
Verantwoordelijkheid en Zelfstandigheid	<p>Werkt samen met gelijken, specialisten en niet-specialisten, leidinggevenden en cliënten.</p> <p>Draagt verantwoordelijkheid voor resultaten van eigen werk en studie en het resultaat van het werk van anderen.</p> <p>Draagt gedeelde verantwoordelijkheid voor het aansturen van processen en de professionele ontwikkeling van personen en groepen.</p> <p>Verzamelt en interpreteert relevante gegevens met het doel een oordeel te vormen dat mede gebaseerd is op het afwegen van relevante sociaal-maatschappelijke, beroepsmatige, wetenschappelijke of ethische aspecten.</p>	Is in staat om relevante gegevens te verzamelen en interpreteren (meestal op het vakgebied) met het doel een oordeel te vormen dat mede gebaseerd is op het afwegen van relevante sociaal-maatschappelijke, wetenschappelijke of ethische aspecten.	

NLQF Niveau 7		Dublin descriptoren	
Context	Een onbekende, wisselende leef- en werkomgeving met een hoge mate van onzekerheid, ook internationaal.		
Kennis	<p>Bezit bijzonder gespecialiseerde en geavanceerde kennis van een beroep, kennisdomein. en wetenschapsgebied en op het raakvlak tussen verschillende beroepen, kennisdomeinen en wetenschapsgebieden.</p> <p>Bezit een kritisch begrip van een reeks van theorieën, principes en concepten, waaronder de belangrijkste van een beroep, kennisdomein en wetenschapsgebied.</p> <p>Bezit uitgebreide, gedetailleerde kennis en kritisch begrip van enkele belangrijke actuele onderwerpen en specialismen gerelateerd aan het beroep of kennisdomein en wetenschapsgebieden .</p>	Heeft aantoonbare kennis en inzicht, gebaseerd op de kennis en het inzicht op het niveau van Bachelor en die deze overtreffen en/of verdiepen, alsmede een basis of een kans bieden om een originele bijdrage te leveren aan het ontwikkelen en/of toepassen van ideeën, vaak in onderzoeksverband.	Kennis en inzicht
Toepassen van kennis	<p>Reproduceert, analyseert en integreert de kennis en past deze toe, ook in andere contexten en gaat om met complexe materie.</p> <p>Deze kennis vormt de basis voor originele ideeën en onderzoek.</p> <p>Gebruikt de opgedane kennis op een hoger abstractieniveau. Denkt conceptueel. Stelt argumentaties op en verdiept deze.</p> <p>Brengt op basis van methodologische kennis een fundamenteel onderzoek zelfstandig tot een goed einde.</p>	<p>Is in staat om kennis en inzicht en probleemoplossende vermogens toe te passen in nieuwe of onbekende omstandigheden binnen een bredere (of multidisciplinaire) context die gerelateerd is aan het vakgebied; is in staat om kennis te integreren en met complexe materie om te gaan.</p> <p>Heeft aantoonbare kennis en inzicht, gebaseerd op de kennis en het inzicht op het niveau van Bachelor en die deze overtreffen en/of verdiepen, alsmede een basis of een kans bieden om een originele bijdrage te leveren aan het ontwikkelen en/of toepassen van ideeën, vaak in onderzoeksverband.</p>	<p>Toepassen kennis en inzicht</p> <p>Oordeelsvorming</p>
	<p>Leverd een originele bijdrage aan het ontwikkelen en toepassen van ideeën, vaak in onderzoeksverband.</p> <p>Signaleert beperkingen van bestaande kennis in de beroepspraktijk en in het kennisdomein en op het raakvlak tussen verschillende beroepspraktijken en kennisdomeinen en onderneemt actie.</p> <p>Analyseert complexe beroeps- en wetenschappelijke taken en voert deze uit.</p>	<p>Is in staat om oordelen te formuleren op grond van onvolledige of beperkte informatie en daarbij rekening te houden met sociaal-maatschappelijke en ethische verantwoordelijkheden, die zijn verbonden aan het toepassen van de eigen kennis en oordelen.</p> <p>Is in staat om kennis en inzicht en probleemoplossende vermogens toe te passen in nieuwe of onbekende omstandigheden binnen een bredere (of multidisciplinaire) context die</p>	<p>Toepassen kennis en inzicht</p> <p>Oordeelsvorming</p>
	Probleem oplossende vaardigheden	Onderkent en analyseert complexe problemen in de beroepspraktijk en in het kennisdomein en lost deze op tactische, strategische en creatieve wijze op.	
NLQF Niveau 7		Dublin descriptoren	

	Levert in de beroepspraktijk en in het kennisdomein een bijdrage aan de (wetenschappelijke) oplossing van complexe problemen door gegevens te identificeren en te gebruiken.	gerelateerd is aan het vakgebied; is in staat om kennis te integreren en met complexe materie om te gaan.	
Leer en ontwikkel vaardigheden	Ontwikkelt zich grotendeels autonoom.	Bezit de leervaardigheden die hem of haar in staat stellen een vervolgstudie aan te gaan met een grotendeels zelf gestuurd of autonoom karakter.	Leervaardigheden
Informatie vaardigheden	Verzamelt en analyseert op een verantwoorde, kritische manier brede, verdiepte en gedetailleerde wetenschappelijke informatie over een reeks van theorieën, principes en concepten van en gerelateerd aan een beroep of kennisdomein, evenals informatie over enkele belangrijke actuele onderwerpen en specialismen gerelateerd aan het beroep- of kennisdomein en geeft deze informatie weer.		
Communicatie vaardigheden	Communiqueert doelgericht op basis van in de context en beroepspraktijk geldende conventies met gelijken, specialisten en niet-specialisten, leidinggevend en cliënten.	Is in staat om conclusies, alsmede de kennis, motieven en overwegingen die hieraan ten grondslag liggen, duidelijk en ondubbelzinnig over te brengen op een publiek van specialisten of nietspecialisten.	Communicatie
Verantwoordelijkheid en Zelfstandigheid	Werkt samen met specialisten en niet-specialisten, gelijken, leidinggevend en cliënten. Draagt verantwoordelijkheid voor resultaten van eigen werk en studie en het resultaat van het werk van anderen. Draagt verantwoordelijkheid voor het aansturen van complexe processen en de professionele ontwikkeling van personen en groepen. Formuleert oordelen op grond van onvolledige of beperkte informatie en houdt daarbij rekening met sociaal-maatschappelijke, wetenschappelijke en ethische verantwoordelijkheden, die zijn verbonden aan het toepassen van de eigen kennis en oordelen.	Is in staat om oordelen te formuleren op grond van onvolledige of beperkte informatie en daarbij rekening te houden met sociaal-maatschappelijke en ethische verantwoordelijkheden, die zijn verbonden aan het toepassen van de eigen kennis en oordelen.	

NLQF Niveau 8		Dublin descriptor	
Context	Een onbekende, wisselende leef- en werkomgeving met een hoge mate van onzekerheid, ook internationaal.		
	Bezit de meest geavanceerde kennis van een beroep, kennisdomein en wetenschapsgebied en op het raakvlak tussen verschillende beroepen, kennisdomeinen en wetenschapsgebieden.		

Kennis	<p>Bezit kennis verkregen door persoonlijk onderzoek of werk, leidend tot een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van vak- of wetenschapsgebied.</p> <p>Bezit een kritisch inzicht in een vak- en wetenschapsgebied waaronder een kritisch begrip van de belangrijkste en actuele theorieën, principes en concepten.</p>	<p>Heeft aangetoond een vakgebied systematisch te begrijpen en de vaardigheden en methodieken te beheersen van onderzoek in dat vakgebied</p>	Kennis en inzicht
Toepassen van kennis	<p>Reproduceert, analyseert en integreert de kennis op gezaghebbende wijze en past deze toe, ook in andere contexten en gaat om met complexe materie. Deze kennis vormt de basis voor originele ideeën en onderzoek.</p> <p>Gebruikt de opgedane kennis op een hoger abstractieniveau. Denkt conceptueel. Stelt argumentaties op en verdiept deze.</p> <p>Brengt op basis van methodologische kennis een complex fundamenteel onderzoek zelfstandig tot een goed einde.</p> <p>Levert door origineel onderzoek een bijdrage aan verlegging van de grenzen van kennis door een omvangrijke hoeveelheid werk, waarvan een deel een nationaal of internationaal beoordeelde publicatie verdient.</p> <p>Signaleert beperkingen van bestaande kennis in de beroepspraktijk en in het kennisdomein en op het raakvlak tussen verschillende beroepspraktijken of kennisdomeinen en onderneemt actie.</p> <p>Analyseert complexe beroeps- en wetenschappelijke taken en voert deze uit.</p>	<p>Heeft de bekwaamheid aangetoond om met de geëigende integriteit van een onderzoeker een omvangrijk onderzoeksproces te ontwerpen, ontwikkelen, uit te voeren en aan te passen.</p> <p>Heeft door origineel onderzoek een bijdrage geleverd aan verlegging van de grenzen van kennis door een omvangrijke hoeveelheid werk, waarvan een deel een nationaal of internationaal beoordeelde publicatie verdient.</p> <p>Is in staat tot kritische analyse, evaluatie en synthese van nieuwe en complexe ideeën.</p>	<p>Toepassen van kennis en inzicht</p> <p>Oordeelsvorming</p>
Probleem oplossende vaardigheden	<p>Onderkent en analyseert complexe problemen in de beroepspraktijk en in het kennisdomein en lost deze op tactische, strategische en creatieve wijze op.</p> <p>Levert in de beroepspraktijk en in het kennisdomein een bijdrage aan de (wetenschappelijke) oplossing van complexe problemen door gegevens te identificeren en te gebruiken.</p>		
Leer en ontwikkel vaardigheden	<p>Ontwikkelt zich grotendeels autonoom en bewerkstelligt technologische, sociale of culturele vooruitgang in de samenleving.</p>	<p>Wordt binnen de academische en professionele context verwacht in staat te zijn om technologische, sociale of culturele vooruitgang te bewerkstelligen in een kennissamenleving</p>	Leervaardigheden
<b>NLQF Niveau 8</b>		<b>Dublin descriptoren</b>	
Informatie vaardigheden	<p>Verzamelt en analyseert op een verantwoorde, kritische manier brede, verdiepte en gedetailleerde wetenschappelijke informatie over een reeks van theorieën, principes en concepten van en gerelateerd aan een beroep of kennisdomein, evenals informatie over enkele belangrijke actuele onderwerpen en specialismen gerelateerd aan het beroep- of kennisdomein en geeft deze informatie weer.</p>		

Communicatie vaardigheden	Communiqueert doelgericht op basis van in de context en beroepspraktijk geldende conventies met gelijken, specialisten en niet-specialisten, leidinggevend en cliënten en de bredere wetenschappelijke gemeenschap en de samenleving als geheel.	Kan communiceren met vakgenoten, de bredere wetenschappelijke gemeenschap en de samenleving als geheel over het terrein waarop hij of zij deskundig is.	Communicatie
Verantwoordelijkheid en Zelfstandigheid	<p>Werkt samen met gelijken, specialisten en niet-specialisten, leidinggevend en cliënten en de bredere wetenschappelijke gemeenschap en de samenleving als geheel</p> <p>Draagt verantwoordelijkheid voor resultaten van eigen werk en studie en het resultaat van het werk van anderen.</p> <p>Draagt verantwoordelijkheid voor het aansturen van complexe processen en de professionele ontwikkeling van personen en groepen.</p> <p>Ontwerpt en ontwikkelt met wetenschappelijke integriteit een complex fundamenteel onderzoeksproces, voert dit uit en past dit aan.</p>	Heeft de bekwaamheid aangetoond om met de geëigende integriteit van een onderzoeker een omvangrijk onderzoeksproces te ontwerpen, ontwikkelen, uit te voeren en aan te passen.	