
EEN IMPLEMENTATIEGIDS VOOR PORTFOLIO BASED
LEARNING EN ASSESSMENT AAN DE HAND VAN 10
ONTWERPPRINCIPES EN DIMENSIES OM DAAR MEE OM TE
GAAN IN OPLEIDINGEN IN HET HOGER ONDERWIJS



**Gefinancierd door
de Europese Unie**

NextGenerationEU

Martijn van der Wal, Jeroen Hendrickx, Anton De Pooter, Chris Van
Goethem, Ellen Lambrechts, Robbie Delaere

PROJECT IN OPDRACHT VAN HET VOORSPRONGFONDS | HOGENT, EHB, AP

Implementatiegids met 10 ontwerpprincipes voor portfolio based learning in praktijk gebracht

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	1
Inleiding	6
Portfolio's en hun succes in het hoger onderwijs	6
Onderzoeksvragen	7
Implementatiegids met ontwerpprincipes, architectuurplaten en pilotverslagen.....	9
De ontwerpprincipes in onze eigen opleidingen	10
De keuze voor 10 ontwerpprincipes in de implementatiegids	11
Architectuurplaten.....	13
Roadmap Portfolio Based Learning Podium en Eventtechnieken	14
Digitale roadmap	15
PET EhB:	15
PET AP:	18
Aanbevelingen aan de overheid en beleid	20
Principe 1: ontwerp het portfolio vanuit competenties.....	23
In het kort	23
Mogelijkheden.....	23
Vragen die bij de implementatie van dit principe horen	24
Wat deed de opleiding Podium en Eventtechnieken	25
Wat deed de opleiding Educatief Graduaatsopleiding en Verkorte Educatieve Bachelor voor secundair onderwijs?.....	25
Wat deed de opleiding Toerisme en Recreatiemanagement (TRM)	26

Wat deed de opleiding Vastgoed	27
Literatuur bij principe 1	28
Bronnen:.....	31
Principe 2: zorg dat het portfolio officieel geïntegreerd en gekaderd is in de opleiding	33
In het kort	33
Mogelijkheden.....	33
Vragen die bij de implementatie van dit principe horen	33
Wat deed de opleiding Podium en Eventtechnieken	35
Wat deed de opleiding Educatief Graduaatsopleiding en Verkorte Educatieve Bachelor voor secundair onderwijs?.....	35
Wat deed de opleiding Toerisme en Recreatiemanagement.....	36
Literatuur bij principe 2	38
Bronnen:.....	39
Principe3: maak het portfolio op maat van alle belanghebbenden met de student voorop	40
In het kort	40
Mogelijkheden.....	40
Vragen die bij de implementatie van dit principe horen	40
Wat deed de opleiding Podium en Eventtechnieken	42
Wat deed de opleiding Educatief Graduaatsopleiding en Verkorte Educatieve Bachelor voor secundair onderwijs?.....	42
Wat deed de opleiding Toerisme en Recreatiemanagement.....	43
Wat deed de opleiding Vastgoed	43
Literatuur bij principe 3	45
Bronnen:.....	45
Principe 4: zorg dat het portfolio echt eigendom is van de student en is ingericht ten behoeve van autonomie	47
In het kort	47
Mogelijkheden.....	47
Vragen die bij de implementatie van dit principe horen	49
Wat deed de opleiding Podium en Eventtechnieken	51
Wat doet de opleiding Educatief Graduaatsopleiding en Verkorte Educatieve Bachelor voor secundair onderwijs	51
Wat deed de opleiding Toerisme en Recreatiemanagement.....	52
Wat deed de opleiding Vastgoed	52

Literatuur bij principe 4.....	53
Principe 5: ontwerp en implementeer het portfolio vanuit professionaliteit en gedragenheid	56
In het kort	56
Mogelijkheden.....	56
Vragen die bij de implementatie van dit principe horen	57
Wat deed de opleiding Podium en Eventtechnieken	58
Wat deed de opleiding Educatief Graduaat en Verkorte Educatieve Bachelor voor secundair onderwijs	58
Wat deed de opleiding Toerisme en recreatiemanagement	59
Wat deed de opleiding Vastgoed	59
Literatuur bij principe 5	60
Bronnen:.....	62
Principe 6: ontwerp echte portfolio opdrachten.....	64
In het kort	64
Mogelijkheden.....	65
Vragen die bij de implementatie van dit principe horen	65
Wat deed de opleiding Podium en Eventtechnieken	66
Wat deed de opleiding Educatief Graduaatsopleiding en Verkorte Educatieve Bachelor voor secundair onderwijs?.....	67
Wat deed de opleiding Toerisme en Recreatiemanagement.....	67
Wat deed de opleiding Vastgoed	68
Literatuur bij principe 6.....	68
Bronnen:.....	69
Principe 7: bedenk welke bewijsstukken er in een portfolio zullen komen	71
In het kort	71
Mogelijkheden.....	71
Vragen die bij de implementatie van dit principe horen	72
Wat deed de opleiding Podium en Eventtechnieken	73
Wat deed de opleiding Educatief Graduaat en Verkorte Educatieve Bachelor voor secundair onderwijs	74
Wat deed de opleiding Toerisme en recreatiemanagement	74
Wat deed de opleiding Vastgoed	75
Literatuur bij principe 7	75

Bronnen:.....	76
Principe 8: begeleid studenten bij portfolio based learning.....	78
In het kort	78
Mogelijkheden.....	78
Vragen die bij de implementatie van dit principe horen	79
Wat deed de opleiding Podium en Eventtechnieken	80
Wat deed de opleiding Educatief Graduaat en Verkorte Educatieve Bachelor voor secundair onderwijs	80
Wat deed de opleiding Toerisme en Recreatiemanagement.....	81
Wat deed de opleiding Vastgoed	81
Literatuur bij principe 8	82
Bronnen:.....	84
Principe 9: ontwerp de toetsing van portfolio's, het portfolio based assessment.....	85
In het kort	85
Mogelijkheden.....	85
Vragen die bij de implementatie van dit principe horen	86
Wat deed de opleiding Podium en Eventtechnieken	89
Wat deed de opleiding Educatief Graduaatsopleiding en Verkorte Educatieve Bachelor voor secundair onderwijs?.....	89
Wat deed de opleiding Toerisme en Recreatiemanagement.....	90
Wat deed de opleiding Vastgoed	91
Literatuur bij principe 9.....	91
Bronnen:.....	94
Principe 10: ontwerp het digitaal portfolio gebruiksvriendelijk en toegankelijk	96
In het kort	96
Mogelijkheden.....	96
Vragen die bij de implementatie van dit principe horen	98
Wat deed de opleiding Podium en Eventtechnieken	100
Wat deed de opleiding Educatief Graduaatsopleiding en Verkorte Educatieve Bachelor voor secundair onderwijs	100
Wat deed de opleiding Toerisme en Recreatiemanagement.....	100
Wat deed de opleiding Vastgoed	101
Literatuur bij principe 10.....	101
Bronnen.....	102

Conclusie	103
Algemene literatuurlijst.....	104

Inleiding

Portfolio's en hun succes in het hoger onderwijs

Portfolio's kunnen veel voordelen hebben in het hoger onderwijs en ze worden dan ook regelmatig ingezet. Dat is geen nieuws en dit project richt zich niet op lancering van portfolio's. Het blijkt echter helemaal niet zo evident om ze te ontwerpen en te implementeren. Misschien is dit ook geen nieuws. De manier waarop portfolio's werken ligt aan de basis van wat het is. Studenten kunnen hun competenties en leerresultaten erin kunnen documenteren en alles presenteren aan docenten, begeleiders, medestudenten, werkgevers en eventueel andere belanghebbenden. Docenten krijgen er inzicht mee in de voortgang van de studenten en hun individuele leerbehoeften.

Met alle positieve perspectieven gaan opleidingen er vaak enthousiast aan de slag om de portfolio's zo goed mogelijk te ontwerpen. Enthousiasme alleen heeft echter niet altijd hetzelfde effect als een doordachte, structurele en strategische aanpak. Het succes van portfolio based learning is heel sterk afhankelijk van de manier waarop alles in detail is doordacht en ontworpen, vervolgens geïmplementeerd en opgevolgd. Groepen blijken soms te groot, collega's overbelast of leeromgevingen onpraktisch of omslachtig. En wat dan?

Afgaande op literatuur lijkt het erop dat de interesse in portfolio's in de afgelopen decennia in golven kwam en ging. Het gevolg is dat portfolio's vaak tijdelijk werden ingezet of dat dit enkel gedeeltelijk werd uitgerold of in een vage vorm als alternatief voor de normale gang van zaken (een niet op portfolio's gebaseerde manier van leren).

De laatste jaren willen steeds meer opleidingen in het hoger onderwijs in binnen- en buitenland (opnieuw) de stap zetten naar portfolio based learning en assessment. Daarvoor zijn een aantal redenen te bedenken. De COVID-19-pandemie heeft waarschijnlijk mede geleid tot een grotere vraag naar flexibele en op afstand gebaseerde onderwijsmethoden, en portfolio based learning biedt een manier om studenten op afstand te ondersteunen en hun vooruitgang te volgen zonder dat ze fysiek aanwezig hoeven te zijn op de campus.

Tegelijkertijd wordt er steeds meer waarde gehecht aan vaardigheden en competenties die zich maar moeilijk laten meten door middel van traditionele toetsen, en portfolio based learning biedt een manier om deze aspecten van het leren beter te kunnen beoordelen. Dat valt samen met het feit dat digitale tools als nooit tevoren een aantal zaken mogelijk te maken, waaronder gemakkelijke uitwisseling van online content. Nog belangrijker is dat tools 'meeneembaar' zijn, wat wil zeggen dat ze kunnen worden geëxporteerd of aansluiten bij standaarden in het werkveld. Daarmee komt het eigenaarschap voor studenten voorop te staan en is de opstap gemaakt voor levenslang leren met een persoonlijk portfolio als doel.

Daarom is een handvat, een leidraad, een aantal aanbevelingen of tips nodig die het gemakkelijker maken om eraan te beginnen en in opleidingen het wiel niet te hoeven uitvinden. Om te beginnen is het niet voor iedereen even duidelijk wat portfolio based learning precies inhoudt. Dat het iets positief is, wordt in ieder geval ondersteund door de literatuur. Maar de artikels en boeken blijven vaak theoretisch en nogal algemeen. Dat wat praktisch is, is vaak internationaal en niet specifiek of toepasselijk voor de Vlaamse context. Het roept de vraag op of er dan wel een aanpak is om de overstap van theorie naar praktijk in het Vlaamse hoger onderwijs te kunnen verbeteren.

Onderzoeksvragen

Als projectgroep vroegen wij ons met onze eigen opleidingen in gedachten daarom een aantal zaken af om te kunnen beantwoorden aan de vraag:

Hoe ontwerpen en implementeren we portfolio based learning en assessment op een structurele en duurzame manier in onze opleidingen, zodat het niet alleen onderwijskundig verantwoord is, maar ook effectief is voor verschillende opleidingen in het hoger onderwijs? En is het antwoord op deze vraag vast te leggen in een implementatiegids waar opleidingen in het hoger onderwijs iets aan hebben als leidraad?

1. Wat is de huidige stand van zaken met betrekking tot onderzoek naar portfolio's in het hoger onderwijs en hoe kan deze kennis worden toegepast in de praktijk?
2. Op welke manier dragen portfolio's bij aan het leren van studenten en hoe kunnen portfolio's worden ingezet om het leerproces te optimaliseren?
3. Hoe kunnen docenten en andere beoordelaars op een valide en betrouwbare manier portfolio's beoordelen en hoe verhoudt portfolioassessment zich tot andere vormen van toetsing?
4. Welke digitale e-portfolio tools zijn beschikbaar en relevant voor verschillende onderwijscontexten en hoe kunnen deze optimaal worden ingezet ten behoeve van LLL?
5. Op welke manier kunnen alle belanghebbenden, waaronder studenten, docenten en werkgevers, worden betrokken en bewust worden gemaakt van de waarde van portfolio's en hoe kan deze betrokkenheid worden vergroot?
6. Hoe kan het gebruik van portfolio's na afstuderen van de student worden gestimuleerd en hoe kan duurzaamheid worden gewaarborgd in de praktijk?

Deze vragen hebben ons aangezet om een implementatiegids met 10 ontwerpprincipes voor portfolio based learning en assessment te maken.

Literatuuronderzoek

Ons literatuuronderzoek heeft zich met name gericht op alles wat zo concreet mogelijk gaat over portfolio based learning. Voor dit project was het nadrukkelijk de bedoeling om handreikingen en oplossingen te schrijven voor problemen bij het ontwerpen en implementeren van portfolio's in het hoger onderwijs. Bij elk ontwerpprincipe is uitgelegd

wat de literatuur erover zegt, met daarbij de belangrijkste bronnen. Maar ook andere onderwerpen die direct of indirect verbonden zijn met het werken met portfolio's, zijn gebruikt. Formatieve evaluatie, zelfregulatie en feedback zijn bijvoorbeeld ook beschreven in literatuur over andere onderwijskundige thema's.

Het was belangrijk om niet alleen recente artikelen te gebruiken die ingaan op de nieuwste digitale aspecten, maar ook verder terug te gaan naar werk dat sinds de jaren '90 is gepubliceerd over de algemene uitdagingen van de onderwijsvernieuwing 'portfolio based learning'. Een zeer verhelderend voorbeeld was het artikel 'Goed gebruik van portfolio's in competentiegerichte opleidingen' van Marianne Elshout-Mohr en Maartje van Daalen-Kapteijns uit 2003 (Elshout-Mohr, 2003) en het boekje 'Competentiemanagement: Persoonlijk ontwikkelplan' van Grit, Guit en Van der Sijde uit 2007 (Grit et al., 2007), hoewel deze publicaties al enige tijd geleden zijn verschenen. Toch hebben recentere publicaties, zoals 'Inventarisatie e-portfolio's in het hoger onderwijs. Een stand van zaken.' van het Nederlandse SURF (Ham & Van Elk, 2018) en 'The Learning Portfolio in Higher Education: "A Game of Snakes and Ladders"' van Darina Scully en Michael O'Leary ook een belangrijke rol gespeeld in de verkenning en de vastlegging van onze ontwerpprincipes (Scully et al., z.d.). Dit komt omdat deze publicaties meer ingaan op de rol van moderne toepassingen en de rolverdeling van belanghebbenden die portfolio's tegenwoordig kennen

Intervisiegesprekken

Onze projectgroep heeft zich vanaf het begin nadrukkelijk geëngageerd om de verschillende invalshoeken van Portfolio Based Learning te bespreken. We hadden al vroeg door dat we vanuit onze eigen opleidingen een meer 'traditioneel' dan wel een meer radicaal vernieuwend idee hadden over hoe portfolio's in het geheel van vakken, OLOD's en leerlijnen ingebracht moesten worden. We probeerden de gesprekken daarom te structureren door een aantal onderwerpen uit te lichten die naar ons inzicht doorslaggevend zijn voor het werken met portfolio's in het hoger onderwijs. We bespraken eerst welke perspectieven uit de literatuur naar voren kwamen en legden dat naast onze eigen ervaringen met onderwijsvernieuwingen. Daarmee kwamen we tot 10 punten waarvan we dachten eensgezindheid te moeten vinden. Echter, toen we ze in intervisiegesprekken uitgebreid bespraken, concludeerden we dat het eerder gaat over een aantal richtlijnen waarvan je meer of minder kunt afwijken, zonder afbreuk te doen aan de eigenheid van de opleiding en de kwaliteit ervan.

Uitproberen en uitvoeren

Met dit project sluiten we in eerste instantie aan bij de in onze opleiding levende vragen, noden en op eerdere initiatieven in de richting van Portfolio Based Learning en Assessment. Zo is de volledig nieuwe opleiding Podium en Eventtechnieken vanaf de start ontworpen rondom de idee dat studenten een eigen opleiding overstijgend portfolio meedragen met daarin alle door hemzelf verworven competenties in de verschillende disciplines waartoe de student wordt opgeleid, plus alles wat daar in het werkveld nog aan

kan worden toegevoegd. In de opleiding Toerisme en Recreatiemanagement werd door verschillende docenten in bepaalde vakken al met portfolio's gewerkt binnen opdrachten en projecten. De opleiding Vastgoed van HoGent werkte eerder al met het concept portfolio, is daar weer enigszins vanaf gestapt en heeft zich daarna ingezet eerst op het aspect Portfolio Based Evaluatie. In de periode voorafgaand aan het project implementeerde de opleiding een holistische beoordelingswijze, die goed toepasbaar is in het kader van portfolio's, maar men was nog niet overgegaan op de inrichting van de portfolio's zelf. In de opleiding Educatief Graduaatsopleiding en Verkorte Educatieve Bachelor voor secundair onderwijs, brachten studenten al hun lesvoorbereidingen en stagedocumenten al in mappen samen, maar had men bij de opleiding toch niet het gevoel ten volle de mogelijkheden van portfolio's te gebruiken.

We hebben besloten de koppen bij elkaar te steken, onze ervaringen te delen en van elkaar te leren. Terwijl de opleiding Vastgoed stap voor stap verderging met het structureren van de plannen om PBL in te richten en te modelleren, is bij het educatief graduaat gestart met het ontwerp om vanaf het academiejaar 23-24 te kunnen beginnen met een volledig PBL-opleiding. Bij de opleiding Toerisme en Recreatiemanagement is het eerste deeltraject klaargezet voor academiejaar 23-24, maar wil men met ieder academiejaar verder ontwerpen naar de toekomst toe. De aanpak moest in alle betrokken opleidingen zo praktisch en concreet mogelijk worden toegepast en uitgelegd aan collega's.

Implementatiegids met ontwerpprincipes, architectuurplaten en pilotverslagen

Tijdens onze besprekingen over de oplossingen voor deze problemen besloten we om een implementatiegids te ontwikkelen die ook andere opleidingen kan ondersteunen. Het dient als praktisch en concreet instrument en bestaat uit 4 delen:

1. 10 Ontwerpprincipes: Het zijn aanbevelingen die concreet gebruikt kunnen worden bij het ontwerp en de implementatie. Ze zijn verwerkt in deze tekst én in een tool die in verschillende LMS handig kan worden gebruikt.
2. Architectuurplaten: Dit is een generiek model (architectuurplaat) dat gebruikt kan worden als leidraad bij de implementatie van PBL. Het is gebaseerd op de verschillende architectuurplaten van de deelnemende opleidingen.
3. Het verslag van de aanpak en de visie van de opleiding Podium en eventtechnieken: Het is een uitgebreid verslag van het ontwerp en de implementatie van PBL bij de geheel nieuwe opleiding Podium en Eventtechnieken. Dit verslag bevat alle onderwijskundige ideeën en principes die aan de basis staan van de keuzes die zijn gemaakt. De opleiding kiest voor een verregaande manier van PBL en is een inspiratiebron voor wie op PBL wil inzetten.
4. Verkenning portfolio applicaties: Er is een verkenning gedaan van de mogelijkheden van digitale tools voor de opleiding Podium en Eventtechnieken en er zijn keuzes gemaakt op basis hiervan.

Vanuit deze punten is er een lijst aanbevelingen opgesteld aan de overheid, evenals een paar zaken die voor het beleidsniveau aan opleidingen van belang kunnen zijn bij het implementeren van portfolio based learning.

De ontwerpprincipes in onze eigen opleidingen

Volgens ons projectteam zijn er een aantal ontwerpprincipes nodig om portfolio based learning effectief te ontwerpen en te implementeren, maar kunnen die wel op verschillende manieren worden bekeken. Opleidingen in het hoger onderwijs kunnen de structuur, inhoud en beoordelingscriteria van portfolio's bepalen en ervoor zorgen dat deze aansluiten bij de leerdoelen van de opleiding en de behoeften van de studenten. Daarnaast kunnen ontwerpprincipes helpen bij het waarborgen van de kwaliteit en de validiteit van de portfolio's en bij het bieden van ondersteuning en begeleiding aan studenten bij het opbouwen en beheren van hun portfolio's.

Deze ontwerpprincipes worden door onze projectgroep nadrukkelijk niet als exhaustief of strikt gezien. We laten opleidingen zelf kiezen wat ze ermee willen doen. Dat hebben we namelijk zelf ook zo gezien en hebben de implementatie anders aangepakt (of gaan dat nog doen). We geven daarom bij ieder principe aan wat de mogelijkheden zijn om ermee om te gaan in iedere opleiding. Deze keuze komt voort uit onze uitwisseling als professionele leergemeenschap en leek ons onmisbaar om rekening te houden met verschillende contexten. Omdat één van de opleidingen 'Podium en eventtechnieken' is en daar veel met geluidstechniek gewerkt wordt, spraken we soms metaforisch over de 'schuifknoppen'. Schuifknoppen op een mengpaneel, waarmee je principes open of dicht draait. Op het onderwijskundig mengpaneel zijn het 'dimensies' of mogelijkheden binnen de ontwerpprincipes.

We bespreken de voor de hand liggende vragen die bij de implementatie kunnen worden gesteld en ook de meest voorkomende struikelbokken. We geven daarvoor uiteraard ook een aantal concrete oplossingen die je zou kunnen proberen. Zo kunnen andere opleidingen zich een denkoefening besparen, hoewel het uiteraard niet is uitgesloten dat vanuit andere opleidingen weer andere perspectieven zouden kunnen worden toegevoegd. We beschouwen het project daarom als Open Source en nimmer af.

Iedere opleiding heeft zelf stappen gezet om de ontwerpprincipes ten uitvoer te brengen in de projectperiode. Daarom is bij ieder ontwerpprincipe verslag gemaakt van de inspanningen binnen hun pilot. Dezelfde ontwerpprincipes kregen andere interpretatie of invulling. Terwijl de opleiding Podium en Eventtechnieken van EhB en AP werkelijk ontwierp 'from scratch', heeft de EhB opleiding Toerisme en Recreatiemanagement ervoor gekozen om PBL gradueel uit te rollen over de komende academiejaren heen. De opleiding Educatief Graduaatsopleiding en Verkorte Educatieve Bachelor voor secundair onderwijs van EhB koos ervoor om de bestaande trajecten om te zetten naar PBL om vanaf aankomend academiejaar volledig te starten in heel het traject. De opleiding Vastgoed van HoGent was al vanaf september 2022 gestart met PBL, maar heeft er

gedurende de projectperiode stap voor stap meer vorm aan gegeven om het vanaf september 2023 in vastgezette vorm officieel vast te zetten.

De keuze voor 10 ontwerpprincipes in de implementatiegids

We merkten uit eigen ervaring en uit literatuuronderzoek dat er een aantal problemen terugkomen rond de implementatie van portfolio based learning.

Natuurlijk is PBL al vrij lang een veelgebruikte methodiek in het hoger onderwijs om studenten te ondersteunen bij het ontwikkelen en demonstreren van hun competenties en leerresultaten. Toch zijn er problemen, behoeften en zorgen rondom deze methodiek die we uit eigen ervaring kennen en ook in de literatuur terugvinden. Deze behoeften hebben geleid tot de 10 ontwerpprincipes die in deze implementatiegids zijn voorgesteld:

Behoeften

1. Behoeftte aan basis, structuur en opzet in het portfolio, waardoor het moeilijk is om de ontwikkeling en demonstratie van competenties te documenteren en te presenteren.
2. Behoeftte aan officiële integratie en kadering van het portfolio in de opleiding, waardoor het niet duidelijk is welke rol het portfolio speelt in het leerproces.
3. Behoeftte aan flexibiliteit in het portfolio, waardoor het niet aan de individuele behoeften van alle belanghebbenden voldoet. De belangrijkste belanghebbende is natuurlijk de student, maar er zijn er meerderen.
4. Behoeftte aan eigendom of eigenaarschap van het portfolio bij de student, waardoor de student niet autonoom kan werken.
5. Behoeftte aan professionaliteit en gedragenheid bij het ontwerp en de implementatie van het portfolio, waardoor studenten zich niet comfortabel voelen bij het gebruik ervan.
6. Behoeftte aan echte portfolio taken, instructies en opdrachten, waardoor de ontwikkeling van competenties niet gericht en concreet genoeg is.
7. Behoeftte aan duidelijkheid over welke bewijsstukken in het portfolio moeten worden opgenomen, waardoor het makkelijker is om de ontwikkeling en demonstratie van competenties te onderbouwen (of te claimen).
8. Behoeftte aan begeleiding bij portfolio based learning, waardoor studenten de nodige feedback en ondersteuning krijgen bij het opzetten, bijhouden en presenteren van het portfolio.
9. Behoeftte aan duidelijke toetsing van de portfolio's, waardoor het eenvoudig is om de ontwikkeling en demonstratie van competenties te beoordelen en te vergelijken.
10. Behoeftte aan gebruiksvriendelijkheid en toegankelijkheid van het digitale portfolio, waardoor studenten gemakkelijk kunnen werken met het portfolio en het werk eigendom is op de langere termijn (hij kan het dan meenemen)

Ontwerpprincipes

1. Principe 1: ontwerp het portfolio vanuit competenties
2. Principe 2: zorg dat het portfolio officieel geïntegreerd en gekaderd is in de opleiding
3. Principe 3: maak het portfolio op maat van alle belanghebbenden met de student voorop
4. Principe 4: zorg dat het portfolio echt eigendom is van de student en is ingericht ten behoeve van autonomie
5. Principe 5: ontwerp en implementeer het portfolio vanuit professionaliteit en gedragenheid
6. Principe 6: ontwerp echte portfolio taken, instructies en opdrachten
7. Principe 7: bedenk welke bewijsstukken er in een portfolio zullen komen
8. Principe 8: begeleid studenten bij portfolio based learning
9. Principe 9: ontwerp de toetsing van portfolio's, het portfolio based assessment
10. Principe 10: ontwerp het digitaal portfolio gebruiksvriendelijk en toegankelijk

Dit document legt alle principes voor portfolio based learning en assessment gedetailleerd uit, en worden suggesties gegeven voor zowel minimale als maximale benaderingen. Bij de grootste struikelblokken worden concrete tips gegeven om deze te overwinnen. Vervolgens wordt aan iedere opleiding gevraagd om aan te geven hoe het ontwerpprincipes is ontworpen en uitgevoerd. Tot slot wordt een samenvatting gegeven van de meest relevante literatuur, met daarbij een korte lijst van de belangrijkste bevindingen. Het document biedt dus een praktische handleiding voor het implementeren van portfolio based learning en assessment in het hoger onderwijs.

Architectuurplaten

Bij de implementatie van portfolio based learning (PBL) kan een model op meerdere manieren behulpzaam zijn. Het model dient als een architectuurplaat en kan zo worden gebruikt bij het ontwerpen (bouwen) van de onderwijsvernieuwing zelf. Het is tegelijkertijd geschikt om in te zetten voor professionalisering en om het nodige draagvlak te creëren bij collega's, begeleiders en studenten. Vervolgens kan het een middel zijn bij beleidsbeslissingen. Uiteindelijk kan voor studenten zelfs een afgeleide van de architectuurplaat worden gemaakt en gebruikt om studenten te informeren over hun aanpak en opdrachten.

Bij het samenstellen van de architectuurplaten zijn de 10 ontwerpprincipes als uitgangspunt genomen. Omdat elke opleiding deze principes op hun eigen manier benadert, hebben de betrokken opleidingen eerst een architectuurplaat ontworpen vanuit hun eigen visie. Vervolgens zijn deze verschillende benaderingen samengebracht in een generieke architectuurplaat. Deze is zo algemeen mogelijk opgesteld qua onderwijskundige terminologie en is moduleerbaar in vorm en inhoud. Dit is gedaan zodat geïnteresseerde opleidingen het model kunnen aanpassen en toepassen op de specifieke omstandigheden van hun eigen opleiding.

De architectuurplaten en de beschrijvingen zijn te vinden in de bijlagen.

Roadmap Portfolio Based Learning Podium en Eventtechnieken

De opleiding Podium en Eventtechnieken nam in het onderzoeksproject Portfolio Based Learning en Assessment een inspirerende en vooruitstrevende positie in. Evenals de andere betrokken partners vormde de opleiding een van de Pilotopleidingen om proefondervindelijk de in het project naar voren gebrachte ontwerpprincipes (en dimensies) in te zetten en uit te proberen. Aangezien de opstart van de portfolio gebaseerde opleiding met een jaar werd uitgesteld pas nadat het projectvoorstel was goedgekeurd en het project gestart was, werd de positie van waaruit het verslag van PET werd geschreven en gedeeld bepaald als document waarin de aan de opleiding ten grondslag liggende concepten zijn opgenomen en omschreven. Terwijl het overkoepelende verslag dat u voor zich heeft als doel heeft kennisuitwisseling tussen vier deelnemende opleidingen te kaderen, sluit de tekst van PET hierbij nauw aan als een bron van inzicht en begeleiding voor de geïnteresseerde opleidingen. De nadruk ligt op concepten en keuzes met betrekking tot de digitale portfolio's, de organisatie van een academiejaar overschrijdende aanpak en een interdisciplinaire benadering.

Dit document, dat we Roadmap Portfolio Based Learning Podium en Eventtechnieken noemen, is in eerste instantie het resultaat van een diepgaande reflectie met verschillende de onderwijsinstellingen in het project over de implementatie van Portfolio Based Learning. Het doel is om geen vastomlijnde route te bieden, maar eerder een denkproces te stimuleren. Elk onderwijsprogramma is immers uniek en vereist unieke oplossingen.

Dit project komt voort uit de noodzaak om studenten te helpen bij het beheren van hun competenties en bewijsmateriaal gedurende hun hele loopbaan. In een steeds flexibelere arbeidsmarkt moeten afgestudeerden competenties kunnen aantonen en snel hun profiel kunnen aanpassen aan veranderende behoeften. Helaas gaat veel bewijsmateriaal verloren zodra studenten hun opleiding verlaten, en dit belemmert hun vermogen om excellentie te tonen en zich aan te passen aan de arbeidsmarkt.

Onze roadmap biedt verschillende trajecten voor verbetering, geïnspireerd door bestaande ideeën, concepten en initiatieven. Hierbij richten we ons voornamelijk op technisch-conceptuele oplossingen. We putten inspiratie uit diverse bronnen, waaronder:

- Europese visie 2030 rond digitalisering.
- ESCO, de Europese database voor vaardigheden en competenties.
- Europass als voorbeeld van uitwisselbare informatie.
- Digitale diploma's voor certificering en kwalificatie.
- Badges en micro-credentials voor levenslang leren.
- Digital locker-concepten.
- Open Standaarden voor Linkende Organisaties (OSLO).

- Learning Record Stores voor het registreren van leeractiviteiten.
- Het LAAR-project voor competentieomschrijvingen.
- Principes rond Eigenaarschap van een portfolio.
- GDPR voor gegevensbescherming.
- Het Only Once-principe voor gegevensverzameling.
- Deze elementen worden samengevoegd tot een coherent geheel in onze roadmap.

In conclusie biedt deze Roadmap PBL PET een flexibele benadering voor de implementatie van Portfolio Based Learning, waarbij we de ervaringen en inzichten van de opleiding Podium en Eventtechnieken als inspiratiebron gebruiken. We hopen dat dit document nuttig zal zijn voor onderwijsinstellingen, softwareontwikkelaars en overheidsinstanties die streven naar een effectievere benadering van leren en competentiebeheer in het moderne onderwijslandschap.

Digitale roadmap

Vanwege de centrale positie van de opleiding Podium en Eventtechnieken in het project Portfolio Based Learning en Assessment en de rol die de keuze voor een geschikt digitaal platform voor deze opleiding kiezen we ervoor om hiervan verslag te doen in dit eerste deel van dit document. Dat betekent niet dat die keuzes niet zouden gebaseerd zijn op de overwegingen die verderop worden uitgeschreven onder de ontwerpprincipes. De verkenning vertrok nadrukkelijk vanuit overwegingen in de projectgroep.

PET EhB:

In het bijbehorende verslag van PET aan EhB wordt een grondige verkenning gepresenteerd, gericht op het selecteren van een geschikte portfolio-tool of applicatie voor de implementatie van Portfolio Based Learning (PBL). Hierbij houden we rekening met specifieke criteria die nauw aansluiten bij de PBL-benadering. Deze criteria omvatten onder andere de flexibiliteit van de tool om verschillende soorten bewijsmateriaal en media te ondersteunen, de mogelijkheid om gepersonaliseerde leertrajecten te creëren en levenslang leren te bevorderen, de compatibiliteit met bestaande onderwijs- en certificeringssystemen, de gebruiksvriendelijkheid voor zowel studenten als docenten, de mogelijkheid om portfolio's te delen en te presenteren aan diverse belanghebbenden, en de waarborging van privacy en gegevensbescherming.

Tijdens deze zoektocht hebben we ons laten inspireren door innovatieve onderwijsinstellingen zoals de Fontys Hogeschool, waar het open onderwijsmodel flexibiliteit, personalisatie en studentenbetrokkenheid hoog in het vaandel heeft staan. Daarnaast hebben we PortFlow bekeken, een platform dat uitblinkt in intuïtiviteit en gebruiksvriendelijkheid, en een breed scala aan functionaliteiten biedt voor het beheer, delen en beoordelen van leerportfolio's. Deze uitgebreide verkenning stelt ons in staat om een weloverwogen keuze te maken, die niet alleen onze PBL-benadering ondersteunt, maar ook effectief bijdraagt aan de educatieve doelen van onze opleidingen. Samen streven we naar een optimale leerervaring voor onze studenten

Introductie Een opvallende Use case is het open onderwijsmodel van Fontys Hogeschool, met een focus op flexibilisering en personalisatie van het leerproces. Dit model werd gepresenteerd door de initiatiefnemers, Eric Slaats en Martijn Ruissen, tijdens een rondleiding voor een Vlaamse delegatie in december 2022.

Belangrijkste Aspecten van het Concept Dit onderwijsmodel kenmerkt zich door de volgende kernpunten:

- Studenteigenaarschap van het leerproces.
- Gebruik van een open curriculum met nadruk op betekenisvol leren.
- Afschaffing van traditionele toetsen.
- Docenten als coaches die diversiteit aan talenten bij studenten erkennen.

Studenteigenaarschap In dit model hebben studenten de volledige regie over hun leertraject, waardoor betrokkenheid en motivatie toenemen.

Challenges in Plaats van Traditionele Opdrachten Traditionele opdrachten worden vervangen door uitdagingen aangeboden door privépartners en samenwerkingsverbanden met 160 partners uit het werkveld. Dit biedt studenten kansen voor betekenisvol leren.

Flexibel Curriculum Het starre curriculum wordt losgelaten en vervangen door een op maat gemaakt curriculum dat aansluit bij de interesses, doelen en competenties van elke student. Hierbij wordt gebruikgemaakt van diverse leermaterialen, waaronder internetbronnen, de bibliotheek, EdX en LinkedIn Learning.

Competentiegericht Leren Een gedetailleerd competentiekader zorgt voor de borging van het einddiploma, waarbij voldoende competenties op cesuurniveau moeten worden behaald. Traditionele eindtoetsen maken plaats voor continue evaluatie, praktijktoetsing, begeleiding en digitale monitoring van de voortgang.

Docenten als Coaches Docenten nemen de rol van coaches op zich, waarbij de focus ligt op het identificeren en benutten van individuele sterke punten en talenten van elke student.

Flexibiliteit en Peer Pressure Rigide structuren, zoals strakke roosters en vakken, worden verlaten om meer vrijheid te bieden aan zowel studenten als docenten, waarbij samenwerking in groepen wordt gestimuleerd.

Organisatiestructuur Om de werking concreet te organiseren, worden er elke drie weken sprints gehouden, vergelijkbaar met concepten uit de softwareontwikkeling. Binnen het

leerplatform Canvas nemen studenten het voortouw door hun eigen cursussen te creëren en opdrachten en quizzes te ontwerpen.

Gebruik van Rubrics Bij feedback wordt gebruikgemaakt van rubrics, waarbij uniek is dat niet elk vakje van de rubric wordt ingevuld. Hierdoor wordt voorkomen dat studenten alleen minimale inspanningen leveren.

DRIEAM FeedPulse Voor optimale studentenopvolging is DRIEAM FeedPulse ontwikkeld, een tool die overzicht biedt en zorgt voor actiegerichte feedback.

PET's Pilotproject met PortFlow

Introductie Als reactie op de beperkingen van Mahara, heeft de AP Hogeschool (PET) ervoor gekozen om een pilotproject met PortFlow te starten. Dit besluit volgt na ervaringen met Mahara, een open-source e-portfolio- en sociaal netwerkplatform dat in sommige gevallen niet volledig aan de behoeften van gebruikers voldeed.

Uitdagingen met Mahara Mahara werd soms als complex ervaren, vooral door gebruikers met beperkte technische vaardigheden. Integratie met het bestaande leermanagementsysteem Canvas en beperkte samenwerkingsfunctionaliteit waren ook uitdagingen. Prestatieproblemen bij grootschalig gebruik en de afhankelijkheid van ondersteuning en updates waren zorgpunten.

PortFlow als Alternatief PortFlow wordt als een intuïtief en gebruiksvriendelijk alternatief beschouwd, waardoor de adoptie en effectieve inzet bevorderd worden. Het biedt uitgebreide functionaliteiten voor het beheer, delen en beoordelen van leerportfolio's, inclusief integratiemogelijkheden met bestaande onderwijstools.

Structurering en Doelen PortFlow stelt gebruikers in staat om portfolio's ordelijk te structureren, met aandacht voor leercontexten, doelen, en persoonlijke ambities. Bewijsmateriaal kan snel worden toegevoegd, en integratie met leermanagementsystemen wordt ondersteund.

Privacy en Eigenaarschap Het platform waarborgt privacy en eigenaarschap, waarbij studenten controle hebben over wie toegang heeft tot hun portfolio. Externe betrokkenheid en gestructureerde feedback worden gefaciliteerd.

Voortgangsmonitoring en Doel aantonen PortFlow biedt functionaliteiten voor het volgen van voortgang en het aantonen van bereikte doelen, met een tijdslijn als audit-trail. Beoordelingen kunnen worden ingeleverd en beoordeeld binnen het platform, met ondersteuning voor externe beoordelingen.

Toekomstige Aanpassingen Ontwikkelaars van PortFlow streven naar transparantie over toekomstige aanpassingen en functionaliteiten.

PET AP:

Binnen AP wordt er gebruik gemaakt van het open source portfolioplatform Mahara. De bedoeling was om een interne ontwikkelaar extra functionaliteiten te laten ontwikkelen met het oog op de lancering van het portfolio binnen de opleiding Podium- en Eventtechnieken (PET) van Erasmushogeschool Brussel (EhB) en AP. Die interne ontwikkelaar werd niet gevonden en dus zijn we bij AP in zee gegaan met Catalyst, het softwarebedrijf dat Mahara voor een groot stuk mee beheert.

Probleemstelling

Na gesprekken met vertegenwoordigers van PET werd besloten dat het belangrijk was dat studenten, Lesgevers/portfoliobegeleiders, assessoren en mentoren konden aanduiden in hoeverre een competentie behaald was en om die verschillende beoordelingen op een overzichtelijke manier naast elkaar te zien. Ze wilden ook een extra beoordelingsstatus waarbij de competentie meer dan behaald werd.


In de huidige versie van Mahara bestond al een soort competentiematrix (SmartEvidence framework) maar die kon alleen door de student ofwel door 1 begeleider/lesgever ingevuld worden. Die beoordelingen konden niet naast elkaar geplaatst worden. Assessoren, een tweede begeleider of mentoren konden dat framework niet zien of invullen.

Oplossing: nieuwe functionaliteit in Mahara

Met de nieuwe functionaliteit kan de student dus een voor een competentie aangeven dat die klaar is voor beoordeling en dan verschijnen er 4 (Assessor, Lesgever 1, Lesgever2, Mentor) of 5 (dezelfde 4 + de student zelf) bolletjes in het SmartEvidence Framework. Bij de status 'Klaar voor beoordeling' hoort een annotatie waarin studenten kunnen aangeven waarom ze denken dat het verzamelde bewijsmateriaal voldoende is om de competentie te bewijzen.

Professional relationships ○○○○

Daarna kan bijvoorbeeld Lesgever 1 op zo'n bolletje klikken en de beoordelingsstatus ingeven. Ook hier kan een annotatie (=feedback) bij geplaatst worden om wat meer uitleg te verschaffen.

Annotation: Professional relationships 

Assessor Mentor **Teacher 1** Teacher 2

Klaar voor beoordeling


Assessment

Assessment

Save [Cancel](#)

Feedback

Place feedback



P 0 WORDS

Make public Yes

Place feedback

In ons voorbeeld vindt de lesgever dat de student de verwachtingen overtreft voor deze competentie (= nieuwe beoordelingsstatus)

Professional relationships

Hierna kunnen ook andere betrokkenen hun beoordeling over het bewijsmateriaal en de competentie toevoegen. Als iedereen er hetzelfde over denkt, dan is het waarschijnlijk niet nodig om daar uitgebreid bij stil te staan. Echt interessant wordt het als de meningen verschillen of als een student zich bijvoorbeeld consequent over- of onderschat.

	Page 1
Sum of statuses	
Standards	
Te Tiriti o Waitangi partnership	✓ ○ ✓ ○
Professional learning	○ 🕒 ○ ○
Professional relationships	✓ ✓ ★ ○
Learner-focused culture	🕒 ✘ 🕒 ○
Design for learning	–
Teaching	–

Deze nieuwe functionaliteit die bij de volgende upgrade van ons systeem geïmplementeerd en vertaald wordt, laat dus toe aan de betrokken stakeholders om op een snelle en overzichtelijke manier beoordelingen van bewijsstukken en competenties te vergelijken en op basis daarvan portfoliogesprekken aan te knopen met de studenten.

Aanbevelingen aan de overheid en beleid

In het kader van de Pilot die aan de opleiding Podium en Eventtechnieken (PET) liep en de opleidingsoverstijgende aanpak die zij kozen, is nagedacht over aanbevelingen aan diverse belanghebbenden. De opleiding PET heeft deze aanbevelingen ontwikkeld op basis van hun eigen ervaringen en expertise, maar erkent dat de aanbevelingen mogelijk niet volledig van toepassing zijn op andere deelnemende partijen in het project. Deze aanbevelingen zijn echter wel relevant en waardevol voor opleidingen die overwegen om de werkwijze van PET te volgen of soortgelijke benaderingen te implementeren. Hier volgt een samenvatting van de belangrijkste aanbevelingen:

1. **Investeer in Professionalisering:** Het is van cruciaal belang dat alle betrokkenen professioneel handelen bij het gebruik van een geïntegreerd portfolio. Dit geldt met name wanneer gegevens voor meerdere doeleinden worden gebruikt, en vereist training en ontwikkeling van nieuwe competenties voor docenten en werkplekbegeleiders.
2. **Standaardiseer Portfoliogegevens:** Om portfoliogegevens uitwisselbaar te maken tussen verschillende toepassingen, is de ontwikkeling van een gemeenschappelijke "taal" essentieel. Dit kan internationaal worden ontwikkeld en op regionaal niveau worden aangepast.
3. **Standaardiseer Competentiebeschrijvingen:** Om een gestructureerd portfolio uitwisselbaar te maken, is een gemeenschappelijke competentiebeschrijving op internationaal niveau nodig, gekoppeld aan nationale en regionale competentiesystemen.

4. **Ontwikkel Digitale Systemen:** Investeer in digitale kluizen voor het bewaren van gegevens, diploma's en sociale documenten, met de mogelijkheid om deze gegevens eenvoudig te koppelen en te gebruiken in een portfolio. Zorg ervoor dat deze systemen ook digitale media ondersteunen.
5. **Creëer een Wetgevend Kader rond Gegevensbescherming:** Ontwikkel duidelijke wetgeving voor het delen van gevoelige gegevens in een portfolio, met aandacht voor de belangen van zowel de eigenaar als de gebruikers van de gegevens.
6. **Ontwikkel een Ethische Code:** Stel ethische richtlijnen op voor het gebruik van persoonsgegevens in een onderwijscontext om gebruikers bewust te maken van de consequenties van gegevensgebruik.
7. **Promoot het Gebruik van Portfolio's in de Sectoren:** Moedig sectoren aan om over te stappen van diploma's naar competenties in HR en aanwerving, en promoot het gebruik van portfolio's voor een soepele overgang van opleiding naar werk.
8. **Ondersteun en Promoot Technologieontwikkeling:** Portfolio Based Learning vereist vaak technologie; stimuleer de ontwikkeling van uitwisselbare systemen en standaarden om conflicten met unieke spelers te voorkomen.
9. **Stimuleer Heldere Regels voor Bewijsvoering:** Ontwikkel gemeenschappelijke regels voor de eisen waaraan bewijsmateriaal moet voldoen en de manier waarop beoordeling wordt uitgevoerd, zowel voor onderwijsinstellingen als sectoren.
10. **Voorzie de Mogelijkheid van Interne EVC (Elders Verworven Competenties):** Sta toe dat studenten eerder behaalde resultaten inbrengen of resultaten ontwikkeld buiten, maar tijdens de opleiding als bewijs indienen om studievertraging te voorkomen en een hoger studierendement te bereiken.

Deze aanbevelingen vormen een waardevolle leidraad voor beleidsmakers, onderwijsinstellingen en andere betrokkenen die streven naar verbeterde implementatie van Portfolio Based Learning en vergelijkbare benaderingen. De bijlage van dit rapport bevat uitgebreide toelichtingen op elke aanbeveling, samen met meer gedetailleerde context en overwegingen.

10 ontwerpprincipes

Principe 1: ontwerp het portfolio vanuit competenties

Ontwerp het portfolio zo dat gefundeerde en heldere competenties, doelstellingen en criteria de basis zijn van het leren.

In het kort

Het portfolio is ontworpen op basis van gefundeerde, helder geformuleerde en zuiver te toetsen competenties. Met het portfolio is competentieontwikkeling en het afronden (getoetst) van die competenties.

Competenties zijn: de combinatie van kennis, vaardigheden, attitudes die samenhangt met specifieke prestaties in een echte context. Bij portfolio based learning zijn competenties het meetinstrument om de ontwikkeling van studenten over de tijd te volgen omdat zij hun competenties daarin presenteren. Competenties worden geformuleerd als concrete, meetbare en haalbare doelstellingen die studenten in staat stellen hun eigen leerproces te sturen en te monitoren.

Mogelijkheden

Minimaal	Maximaal
<ul style="list-style-type: none">• Zorg in ieder geval dat de competenties helder, afgebakend en objectief meetbaar zijn en relevant voor de context.• Laat de competenties aansluiten bij de beoogde producten die de studenten moeten opleveren.• Zorg dat de competenties in het portfolio zo veel mogelijk complexe taken beschrijven. Dat wil zeggen dat ze breder uit te voeren zijn in een authentieke (echte) situatie, bijvoorbeeld tijdens een stage of grote opdracht.• Stel competenties op groepsniveau op en houden daarmee geen rekening met de individuele behoeften en niveaus als daar de ruimte niet voor is.• Zorg dat de competenties worden geformuleerd in begrijpelijke taal en vermijd jargon of vaktermen waar mogelijk.• Maak gebruik van meetinstrumenten en evaluatiemethoden die valide en betrouwbaar zijn en passen bij de aard van de competenties en het beoogde niveau van de studenten.	<ul style="list-style-type: none">• Zorg dat de competenties helder en meetbaar zijn en relevant voor de context.• Laat de competenties aansluiten bij de beoogde producten die de studenten moeten opleveren.• Zorg dat de competenties verbindend zijn: ze sluiten aan bij andere competenties en leerdoelen in het portfolio en dragen bij aan de totale ontwikkeling.• Maak competenties adaptief: kunnen worden aangepast aan veranderende omstandigheden en contexten.• Laat studenten hun eigen portfolio opstellen en hen daarbij zelf doelstellingen formuleren op basis van de competenties die zij willen ontwikkelen. Dat kan bijvoorbeeld met behulp van de SMART-methode.• Laat studenten hun eigen competenties evalueren en hen daarbij zelf doelstellingen formuleren voor de competenties die zij willen verbeteren. Laat hen daarbij ook nadenken over hoe zij hun voortgang kunnen meten en hoe zij feedback kunnen krijgen om hun ontwikkeling te ondersteunen.• Competenties zijn maximaal aangepast aan de individuele behoeften en niveaus van de studenten.• Laat competenties aansluiten bij internationale standaarden.

Vragen die bij de implementatie van dit principe horen

- Is de doelstelling van het portfolio zelf helder (ook om welk soort portfolio het gaat)?
- Heb je bepaald (staat het vast) hoe het portfolio past in de opleiding en in welke mate het jaar- of opleiding overstijgend is? (Dit sluit ook aan bij het ontwerpprincipie van gedragenheid)
- Sluiten de competenties die je in het portfolio gebruikt aan bij het beroepsprofiel en bij de competenties die daar gebruikt worden? Dit is van belang voor de verdere carrière en LLL van de studenten.
- Sluiten alle leer- en onderwijsactiviteiten aan op de toets-activiteiten? Dit heet constructieve afstemming. Is dat ook duidelijk in de competenties te herkennen?
- Zijn de competenties haalbaar? Zijn het er niet te veel? Stel niet te veel competenties op: het portfolio raakt niet af, overvol of is overweldigend. Bij te weinig competenties beperk je de ontwikkeling van studenten of sla je belangrijke aspecten over (validiteit).
- Zijn de competenties specifiek en meetbaar geformuleerd? Als ze te algemeen zijn, kan het moeilijk zijn om te beoordelen of de student ze heeft behaald. "Je bent in staat om effectief te communiceren" is te algemeen. "Je kan een presentatie geven voor een publiek van 20 personen met duidelijke articulatie en goede interactie" is objectief meetbaar.
- Is er een eenduidige en transparante 'competentietaal'? Daarmee bedoelen we dat in alle vakken en portfolio's en door iedereen op dezelfde manier doelstellingen, criteria en descriptoren worden beschreven.
- Is de student betrokken bij het ontwerpen? Als de competenties eenzijdig opgelegd worden, zal de student minder gemotiveerd zijn om hieraan te werken.
- Is er rekening gehouden met verschillen tussen studenten? Zij hebben verschillende achtergronden en niveaus. Je zou competenties kunnen aanpassen aan de individuele behoeften en niveaus van de studenten. Je kunt ze zelfs onderhandelbaar maken.
- Een vraag voor achteraf: Worden competenties regelmatig geëvalueerd? Ze kunnen zo nodig aangepast worden om de voortgang van de student te kunnen volgen. Als er niet regelmatig bijgestuurd wordt, kan het portfolio een onnauwkeurig beeld geven van de ontwikkeling van de student.

Grootste struikelblokken	Concrete tips
<p>Alle hierboven genoemde vragen kunnen lastig zijn op zichzelf. Hier een paar kernpunten.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De competenties in het portfolio zijn moeilijk af te stemmen op wat in het beroepsprofiel geldt. • Studenten kunnen geen doelstellingen formuleren. • Veel moeilijkheden komen voort uit het gehanteerde taalgebruik bij competenties: 	<ul style="list-style-type: none"> • Ga na of er doelstellingen zijn die nationaal, internationaal of Europees zijn opgesteld in projecten. Vraag na in het werkveld. Contacteer de Vlaamse Overheid (AHOVOKS). De portfolio-competenties zijn soms gekoppeld aan regionale, nationale en internationale standaardschrijvingen (ESCO, VDAB, Dublin-descriptoren, ...).

<ul style="list-style-type: none"> • Ze zijn te algemeen geformuleerd. • Ze zijn te onduidelijk geformuleerd. <ul style="list-style-type: none"> ◦ Ze zijn te technisch geformuleerd (wat ook onduidelijk is). 	<ul style="list-style-type: none"> • Als studenten zelf doelen stellen: Bied ondersteuning aan studenten bij het formuleren van competenties, bijvoorbeeld door middel van workshops of individuele begeleiding. • Geef studenten ruimte voor eigen inbreng en onderhandel met hen. • Maak gebruik van een bestaande lijst met competenties, zodat studenten niet helemaal zelf hoeven te bedenken welke competenties ze willen ontwikkelen. • Maak duidelijke afspraken over wat een competentie precies inhoudt en hoe deze wordt beoordeeld, zodat studenten weten waar ze aan toe zijn. • Laat studenten voorbeelden zien van goed geformuleerde competenties, zodat ze hier inspiratie uit kunnen halen. Leg hen methodes uit om doelen te formuleren. (bijvoorbeeld de SMART methode) • Zorg voor een goede balans tussen algemene en specifieke competenties, zodat studenten zowel brede vaardigheden als specifieke kennis kunnen ontwikkelen. • Geef feedback op de geformuleerde competenties, zodat studenten deze waar nodig kunnen aanpassen en verbeteren. • Maak gebruik van peer-feedback, waarbij studenten elkaar feedback geven op elkaars competenties. Dit kan helpen om de competenties verder te verbeteren en te verfijnen. • Betrek het werkveld bij het formuleren van competenties; Sluit aan bij internationale standaardcompetenties.
--	--

Wat deed de opleiding Podium en Eventtechnieken

Het portfolio van PET is opgebouwd rond competenties, gekoppeld aan ESCO en geschreven als kleinst gemene delers, die enerzijds geclusterd worden in grotere units, b-vb. DLR's en anderzijds gedetailleerd worden als een sectoral layer. In de sectoral layer worden de competenties uitgesplitst in skills, kennis en attitude/verantwoordelijkheid. Hierdoor wordt de focus op competentie duidelijk, waarbij de kennis en de attitude (soft skills) onderliggend zijn aan het handelen.

Wat deed de opleiding Educatief Graduaatsopleiding en Verkorte Educatieve Bachelor voor secundair onderwijs?

De opleiding is gestructureerd rond opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR) of *learning outcomes*. Onze 10 OLR komen overeen met de basiscompetenties die leraren moeten bezitten volgens de eisen van zowel het Vlaamse onderwijssysteem als de maatschappij.

Deze OLR worden verder uitgewerkt in een omschrijving van gedragsindicatoren (GI-omschrijvingen). Dit is een kwalitatieve en contextuele vertaling van de OLR. Deze holistische aanpak staat in contrast met de instrumentele en gefragmenteerde benadering van een lijst opgesomde gedragsindicatoren

Door deze aanpak zullen we studenten dus niet simpelweg een lijst van gedragsindicatoren presenteren, maar hen in staat stellen om rechtstreeks een portfolio op te bouwen rond de 10 OLR. Het tussenniveau van de gedragsindicatoren heeft voornamelijk een richtinggevende functie.

Met andere woorden, dankzij de bijna één-op-één relatie tussen basiscompetenties en OLR, en de contextuele GI-omschrijvingen, blijven we zo dicht mogelijk bij de verwachtingen van de maatschappij ten aanzien van een leraar. Concreet betekent dit dat studenten bij het begin van de opleiding kennismaken met de 10 OLR en gedurende de opleiding bewijsstukken toevoegen aan elk van deze OLR in hun portfolio.

Wat deed de opleiding Toerisme en Recreatiemanagement (TRM)

Het portfolio is gebaseerd op de opleidingsonderdeel-doelen (OLOD-doelen) die aansluiten bij de learning outcomes (LO's) en gedragsindicatoren (GI's) van TRM. In 2018 heeft een door de Centrale Dienst Onderwijsontwikkeling begeleid proces in het kader van internationalisering ertoe geleid dat de OLR's een internationaal karakter hebben gekregen. In 2020 werd het Domeinspecifieke Leerresultatenkader (DLR) door de vijf pba TRM opleidingen geactualiseerd en gevalideerd. Het doel van de actualisatie was het scherper stellen van het VKS 6-niveau via een herprofilering naar productontwikkeling in plaats van onthaal. Er is meteen ook aandacht geschonken aan de digitale en sociale competenties die in de 10 analyses van de Next Tourism Generation (NTG) Alliance naar voor zijn gekomen. De pba TRM van EhB heeft simultaan Opleidings specifieke Leerresultaten (OLR's) opgemaakt waarin alle DLR's zijn vervat. Door de profilering van de pba TRM van EhB werden enkele specifieke LO's toegevoegd en/of geherformuleerd. De Centrale Dienst Onderwijsontwikkeling van de EhB gaf feedback op de herformulering en actualisering, en keurde de OLR's van de pba TRM goed voor implementatie in het oude en het nieuwe programma. Ook de Resonantiegroep (RG) en de Opleidingscommissie (OC) hebben zich positief uitgesproken over de nieuwe LO's (2020). Begin 2022 werden de DLR's bekrachtigd door de Nederlands-Vlaamse Accreditatie Organisatie (NVAO).

In het portfolio kunnen de OLOD-doelen die, zoals eerder vermeld, aansluiten bij de LO's en GI's op verschillende niveaus (beginner, gevorderd, beginnend beroepsbeoefenaar) aan bod komen doorheen de opleiding. De Leerresultatenmatrix geeft weer welke LO's in welk opleidingsonderdeel (OLOD) worden afgetoetst. De opleiding zorgt ervoor dat elke gedragsindicator minstens twee à drie keer aantoonbaar afgetoetst wordt.

De OLOD-doelen en het te behalen niveau zijn geformuleerd in de ECTS-fiche van elk OLOD. De student kan deze ECTS-fiche raadplegen bij de inschrijving voor een OLOD.

Studenten werken aan een ontwikkelingsportfolio vanaf deeltraject 1. De bedoeling is dat studenten op het einde van deeltraject 3 afstuderen met een presentatieportfolio. Aan de start van elk academiejaar zal de portfoliowerking uitgelegd worden tijdens een infosessie.

In deeltraject 1 is de beoordeling hoofdzakelijk summatief. Formatieve terugkoppeling helpt studenten om de eigen leerresultaten in te schatten. Vanaf deeltraject 2 zal de beoordeling hoofdzakelijk formatief zijn.

Wat deed de opleiding Vastgoed

OLR's en de basisleerdoelstellingen zijn gestructureerd verwerkt in 'Leerlijnen' binnen de opleiding. Van daaruit worden doelstellingen gecommuniceerd in studiefiches, gevolgd door 'eindcompetenties'. Elk OLOD (vak) is opgebouwd vanuit deze doelstellingen die competentiegericht zijn opgesteld: kennis, vaardigheden en attitudes zijn geïntegreerd.

De bedoeling van de portfolio's en de manier waarop ze met elkaar te maken hebben, wordt tijdens een aanvangsmoment (kick-off) aan de student uitgelegd. De doelstellingen voor de ontwikkelportfolio's zijn geformuleerd in het leerpad Levenlang Leren & Ontwikkelen op Chamilo. Dit zijn de doelen zoals ze ook in de leerlijnen zijn opgenomen.

Deze concrete doelen zijn rechtstreeks verbonden aan 2 reeksen doelstellingen waarop de studenten in semester 5 tijdens de stage worden beoordeeld: de soft skills en de beroepstechnische vaardigheden. Dit zijn tegelijk de beoordelingscriteria in de tussentijdse en de eindevaluatie door de stagementoren.

In het showcase-portfolio spelen de soft skills een erg belangrijke rol omdat de initiatieven die erin komen voortkomen uit de ontwikkeling van deze soft skills.

Studenten formuleren in hun ontwikkelportfolio in hun POP op een zo concreet mogelijke manier zelf doelstellingen vanuit deze soft skills. Ze leren dit te doen vanaf het eerste semester. Ze doen eerst een zelftest (KYSS bevraging) en gebruiken vervolgens de SMART methode om doelen te schrijven: Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden. Het sjabloon van het persoonlijk ontwikkelplan (POP) ondersteunt het competentie management. Ze geven aan welk 'bewijs' ze in hun showcase-portfolio toevoegen om de doelstellingen te behalen. Aan het einde van semester 5 worden de soft skills getoetst in een mondeling examen in de vorm van een sollicitatiegesprek. Het showcase-portfolio en de doelstellingen daarachter staan centraal.

In semester OLOD's die output geven voor de ontwikkelingsportfolio en uiteindelijk het showcase-portfolio, zijn er vooraf bepaalde hoofdcompetenties, deelcompetenties en

verwachtingscriteria. Deze zijn transparant geformuleerd in een kader van 'Portfolioproducten': 'groeiproces' op het gebied van 'basisattitudes', een 'logboek' en 'persoonlijke content'. Er zijn ook competenties die beoordeeld worden tijdens een rondetafelgesprek. De beoordelaars gebruiken 'beoordelingshandvaten' die overeenkomen met de verwachtingscriteria. De formulering van de doelstellingen is bewust eenvoudig gehouden door gebruik te maken van de tweede persoon enkelvoud.

In semester 6 worden doelstellingen van het werkplekleren in het ontwikkel-portfolio beheerd op Chamilo. Van alle doelstellingen uit de ontwikkelportfolio's selecteert de student er de meest relevante voor de competentieclaim in zijn showcaseportfolio. In semester 6 is dit in eigen beheer van de student.

Literatuur bij principe 1

Portfolio's en competenties

Er zijn veel definities van het begrip portfolio, evenals van het begrip competenties. Deze definities zijn niet specifiek voor portfoliocompetenties. Aangezien portfolio's gebruikt worden als middel voor zelfregulerend leren, richten de definities van competenties zich vooral op de aspecten die dit zelfregulerend leren mogelijk maken. Een relevante definitie is die van Scully uit het artikel "The Learning Portfolio in Higher Education: A Game of Snakes and Ladders" uit 2018, waarin Scully et al. (z.d.) verwijst naar eerder werk van Cooper en Love. (Scully et al., z.d.)

Volgens deze definitie is een portfolio:

"Een georganiseerde verzameling die kennis, vaardigheden, waarden en/of prestaties aantoont en die reflecties of exegetische bevat die de relevantie, geloofwaardigheid en betekenis van de gepresenteerde artefacten articuleren" (Love & Cooper).

Het portfolio is dus een verzameling competenties te noemen.

Ook relevant is de definitie van het Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding, waarin een portfolio wordt beschreven als

"De aangetoonde vaardigheid om kennis, knowhow, ervaring en - jobgerelateerde, persoonlijke, sociale of methodologische - vaardigheden te gebruiken in werksituaties of in professionele en persoonlijke ontwikkeling".

Een portfolio is een digitale omgeving voor het ontwikkelen of afronden van competenties via zelfreflectief leren. Dit begint bij het begrip van iemands leerproces door reflectie en zelfreflectie in drie fases:

1. begrip van de situatie (reflectie)

2. evaluatie van de situatie
3. aanpassing (regulering) van het leergedrag.

Competentieclaims

Duidelijk geformuleerde competenties vormen het uitgangspunt en ijkpunt voor dit leergedrag. Het bewijzen van het leren gebeurt aan de hand van competentieclaims, waarmee de student kan aantonen waar hij staat in de ontwikkeling en afronding van competenties. De kern van het portfolio is de balans tussen de competenties en de competentieclaims die een student kan maken door er methodisch op te reflecteren (Elshout-Mohr, 2003).

Elk portfolio-product dat de student toevoegt, wordt tijdens het leerproces getoetst aan ten minste één competentie door een van de gebruikers. Deze toetsing kan ook door de student zelf worden uitgevoerd en is dan diagnostisch.

Competentietaal

Om ervoor te zorgen dat competentiegerichte portfolio's eenduidig worden gehanteerd, is het belangrijk dat alle betrokkenen dezelfde 'competentie-taal' gebruiken. Zonder deze gemeenschappelijke taal kan de student geen aanspraak maken op de competenties, de competentieclaim. Het is nodig om vaste afspraken te maken over de specifieke niveaus waarop competenties beheerst, bewezen en beoordeeld kunnen worden (Elshout-Mohr, 2003).

Het beoordelen van competenties, zowel formatief als summatief, is gebundeld in portfolio's. Competenties worden geselecteerd of zelf opgesteld zodat de student weet welke handelingen hij moet uitvoeren om de competentie te beheersen. De student moet de competentie zelfstandig en correct kunnen interpreteren. Daarom is het handig om in portfolio-competenties handelingswerkwoorden te gebruiken die aangeven wat de student moet doen om de competentie te claimen. Passende handelingswerkwoorden uit taxonomieën, zoals die van Bloom, kunnen gebruikt worden om niveaus aan te geven als richting voor de student. Het is belangrijk om deze kaders vooraf te ontwerpen om zelfgestuurd onderwijs in portfolio's goed te kunnen begeleiden.

Hiernaar wordt ook verwezen in andere literatuur zoals in 'Competentie ontwikkelend onderwijs, een verkenning' van Keer en Vanderlinde uit 2008. (Keer & Vanderlinde, 2008) Dit wordt ook genoemd in andere literatuur, zoals in 'Competentie ontwikkelend onderwijs, een verkenning' van Keer en Vanderlinde uit 2008.

Portfolio's kunnen worden gebruikt als bewijs voor:

1. de uitvoering van specifieke taken als onderdeel van een functie;
2. het vermogen om te gaan met veranderende werkomstandigheden en vaardigheden te kunnen overdragen naar nieuwe banen of functies;

3. het bezitten van 'persoonlijke' eigenschappen zoals flexibiliteit, creativiteit en zelfstandigheid, die nodig zijn om optimaal te functioneren.

Dublin descriptoren en ESCO

Internationaal geformuleerde competenties, zoals de Dublin Descriptoren, kunnen een belangrijke rol spelen bij het inrichten van portfolio based learning in het hoger onderwijs. Deze competenties bieden een gemeenschappelijke taal en standaard voor het beschrijven van leeruitkomsten, waardoor het gemakkelijker wordt om portfolio's te vergelijken en beoordelen, zowel binnen als tussen verschillende opleidingen en instellingen. Bovendien kunnen internationaal geformuleerde competenties helpen bij het bevorderen van internationale mobiliteit en het vergroten van de arbeidsmarktkansen van studenten. Door deze competenties te integreren in portfolio based learning, kunnen studenten bewijs verzamelen van hun kennis, vaardigheden en attitudes die overeenkomen met deze internationale standaarden en kunnen ze hun portfolio's gebruiken om hun competenties aan te tonen aan potentiële werkgevers of vervolgoopleidingen.

ESCO, de European Skills, Competences, Qualifications and Occupations, is een Europese classificatie die gebruikt wordt om vaardigheden, competenties en beroepen te beschrijven. ESCO is van belang voor portfolio based learning om verschillende redenen:

- ESCO biedt een gemeenschappelijke taal voor vaardigheden en competenties, waardoor het gemakkelijker wordt om competenties te definiëren en te begrijpen. Dit kan helpen bij het opstellen van competentiegerichte leerdoelen en het ontwerpen van taken en opdrachten voor portfolio based learning.
- ESCO biedt een gestandaardiseerde classificatie van beroepen, die kan worden gebruikt bij het in kaart brengen van de beroepsvaardigheden die studenten moeten ontwikkelen. Dit kan helpen bij het ontwerpen van een curriculum en bij het inrichten van portfolio based learning.
- ESCO is ontworpen als een dynamische classificatie die voortdurend wordt bijgewerkt en verbeterd. Dit betekent dat portfolio based learning kan blijven aansluiten bij de laatste ontwikkelingen in de arbeidsmarkt en bij de veranderende behoeften van werkgevers en studenten.

Door gebruik te maken van ESCO in portfolio based learning kan de opleiding beter aansluiten op de arbeidsmarkt en kunnen studenten zich beter voorbereiden op een carrière in hun vakgebied.

5 concrete tips om aan te sluiten bij de ESCO doelstellingen:

1. Maak gebruik van de ESCO database: ESCO biedt een uitgebreide database met competenties die gebruikt kunnen worden als referentiekader voor het

ontwikkelen van de competenties voor jouw opleiding. Maak gebruik van deze database en selecteer de competenties die het meest relevant zijn voor de opleiding.

2. Betrek het werkveld: Raadpleeg het werkveld en kijk welke competenties zij van belang vinden voor de toekomstige werknemers in het vakgebied. Dit kan worden gedaan via enquêtes, interviews, werksessies, etc. Betrek hun feedback bij het ontwerpen van competenties.
3. Gebruik de juiste terminologie: Bij het afstemmen van de competenties op ESCO, is het belangrijk om dezelfde terminologie te gebruiken als ESCO. Dit vergemakkelijkt het vergelijken van competenties en het herkennen van overeenkomsten en verschillen tussen verschillende opleidingen.
4. Kies de juiste ESCO vaardigheden: ESCO vaardigheden zijn een subset van ESCO competenties en bevatten vaardigheden die nodig zijn om bepaalde taken uit te voeren. Kies de juiste ESCO vaardigheden die relevant zijn voor de opleiding en de specifieke competenties die nodig zijn voor de betreffende taken.
5. Werk met ESCO in de gehele opleiding: Om ervoor te zorgen dat de competenties afgestemd zijn op ESCO, is het belangrijk om deze afstemming in de gehele opleiding door te voeren. Dit betekent dat het in verschillende onderdelen van de opleiding geïntegreerd moet worden, zoals bijvoorbeeld in de lesinhoud, opdrachten, stages, etc.

Bronnen:

- Elshout-Mohr, M. (2003). Goed gebruik van portfolio's in competentiegerichte opleidingen. *Velon*, tijdschrift voor lerarenopleiders, 24(4).
- Europa.eu. (z.j.). Competentie. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary/competencia>
- Europa.eu. (z.j.). Europese vaardigheden, competenties, kwalificaties en bezigheden (ESCO). <https://esco.ec.europa.eu/nl>
- Eumonitor. (z.j.). Competentiegericht onderwijs. https://www.eumonitor.nl/9353000/1/j4nvhdjdk3hydzyq_j9vvik7m1c3gyxp/vk4tek7rthz1
- Grit, R., Guit, R., & Sijde, N. van der. (2007). *Competentiemanagement / Persoonlijk ontwikkelplan* (2e [verb.] dr). Wolters-Noordhoff.
- Keer, H. V., & Vanderlinde, R. (2008). *Competentie-ontwikkelen onderwijs: Een verkenning*. Garant.
- Kneyber, R., Sluismans, D., Devid, V., & Wilde Lopez, B. (2022). *Formatief handelen: Van instrument naar ontwerp*. Phronese.
- Scully, D., Michael O'Leary, & Brown, M. (2018). *The Learning Portfolio in Higher Education: 'A Game of Snakes and Ladders'*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.18883.71208>
- Slepcevic-Zach, P., & Stock, M. (2018). EPortfolio as a tool for reflection and self-reflection. *Reflective Practice*, 19(3), 291–307.
- Van Berkel, H. (2017). *Toetsen in het hoger onderwijs*.

Principe 2: zorg dat het portfolio officieel geïntegreerd en gekaderd is in de opleiding

Ontwerp het portfolio zo dat het is voor alle aspecten is ingebed in de opleiding op alle niveaus.

In het kort

Het portfolio past in de organisatie en bij het beleid van de opleiding als geheel en op het niveau (of schaalgrootte) waarvoor je het ontwerpt. Het is officieel goedgekeurd, aangenomen en volledig opgenomen in het opleidingsprogramma.

Mogelijkheden

Minimaal	Maximaal
<ul style="list-style-type: none">• Organiseer portfolio based learning in één OLOD of vak of project en werk uit voor je eigen lessen.• Maak afspraken in team met vakcollega's waarmee je een vak organiseer• Zet vast in cursusmateriaal en studiefiche dat je met een portfolio werkt en maak de doelstellingen ervan duidelijk in studiefiches en cursusmateriaal	<ul style="list-style-type: none">• Maak heel de opleiding portfolio based en schaf vakken af als zelfstandige organisatiestructuur. Vakken komen enkel nog in de portfolio's in plaats van portfolio's in de vakken.• Leg PBL vast in opleidingsregelgeving op hogeschoolniveau, zodat het geven van credits en punten gebaseerd zijn op het portfolio in plaats van OLOD.• Leg de organisatie van het PBL vast via curriculumcommissie en departementsniveau zodat het zeker blijvend is en op de lange termijn iets is dat wordt overgedragen.• Sluit aan bij standaarden en internationale competenties, zodat de portfolio's niet enkel binnen de opleiding geldend zijn, maar ook daarna en erbuiten.

Vragen die bij de implementatie van dit principe horen

- Sluit het portfolio aan bij de missie, de visie en de eigenheid van de opleiding? Past in het curriculum en de leeromgeving?
- Op welke schaalgrootte gebruik je het portfolio? Komt het portfolio in een vak, als vak, over vakken heen, over de opleiding heen? De vorm, de invulling en de functionaliteiten zijn ervan afhankelijk. Ook de haalbaarheid hangt ervan af voor alle belanghebbenden.
- Documenteert het portfolio verschillende leer- en onderwijsactiviteiten? En leiden ze tot competenties die gecrediteerd, gecertificeerd of gekwalificeerd worden? Dit zou moet aansluiten bij de regelgeving en het beleid van de opleiding.
- Zijn alle stappen gezet om het portfolio bij het management en de organisatie te duiden en af te toetsen? Hier gaat het om de gedragenheid bij de organisatie. Voor specifieke tips rond gedragenheid bij de directe belanghebbende voor het gebruik van de portfolio's ga naar dat betreffende ontwerpprincipe.

- a. Heb je een voorstel klaar voor de implementatie van portfolio based learning binnen de hogeronderwijsinstelling, waarin je de voordelen en het doel van deze onderwijsvernieuwing uiteenzet?
- b. Heb je een model of grafische weergave waarin de implementatie van het portfolio zeer duidelijk te zien is? Dit noemen we een architectuurplaat.
- c. Is er draagvlak bij het management en andere relevante betrokkenen binnen de hogeronderwijsinstelling, zoals docenten maar ook studenten? Kun je dit verkrijgen door bijvoorbeeld het organiseren van presentaties?
- d. Is er een plan of pad ontwikkeld voor de implementatie van portfolio based learning, waarin onder andere aandacht wordt besteed aan de training van docenten en studenten? Of hoe is de beschikbaarheid van de benodigde middelen en infrastructuur? Is er al een idee van de evaluatie van de resultaten?
- e. Bespreek het voorstel met het onderwijsmanagement en leg het voor aan de verantwoordelijke instanties binnen de hogeronderwijsinstelling, zoals de curriculumcommissie, de onderwijsraad en/of het bestuur.
- f. Als het voorstel is goedgekeurd, zorg dan voor een gedegen communicatieplan om de implementatie van portfolio based learning aan alle betrokkenen binnen de hogeronderwijsinstelling bekend te maken. Betrek de communicatiemedewerker en probeer in nieuwsflashes alles nog eens uit te leggen op een bevattelijke manier.

Het is belangrijk om in deze stappen voldoende aandacht te besteden aan de mogelijkheden en uitdagingen van portfolio based learning, zodat het management en andere betrokkenen een goed beeld hebben van wat de implementatie inhoudt. Door een duidelijk plan te ontwikkelen en voldoende draagvlak te creëren, kan de implementatie van portfolio based learning binnen een hogeronderwijsinstelling succesvol verlopen.

Grootste struikelblokken	Concrete tips
<ul style="list-style-type: none"> • Op een begrijpelijke en overzichtelijke manier doelen duidelijk maken. • Digitale tools zijn niet aangepast, te duur, niet aan te schaffen. • Competenties uit OLOD's, OLR's, leerlijnen zijn niet in overeenstemming met wat ik in portfolio's zou willen doen. • Er is géén notie van wat andere opleidingen binnen de hogeschool doen. Andere opleidingen hebben al zaken ondernomen. We voelen het aan als het 'warm water uitvinden'. • Als er een graduele implementatie is of per academiejaar/ modeltraject is niet duidelijk wat er met doorlichting moet worden gepresenteerd in verband met de organisatie • Er zijn geen standaarden op hoger niveau (overheid) om het portfolio aan te kunnen meten/ officieel te accrediteren. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwerp een architectuurplaat om op alle niveaus het ontwerp voor te leggen en om officieel goed te keuren. • Doe een marktonderzoek/ verkenning. Volg demo's (gratis) van nieuwe portfolioapplicaties en tast af of mogelijk is wat je dacht. Organiseer in de opleiding zelf voorlichtingssessies. • Vraag rond, bezoek andere opleidingen en probeer contact te leggen via onderwijsondersteuning. • Probeer afspraken te maken over de implementatie op de langere termijn. Geef aan waar je wilt landen en leg al een aantal zaken vast naar de toekomst toe. • Zoek uit of jouw competenties en doelstellingen zo zijn geformuleerd dat ze aansluiten bij wat in het werkveld gangbaar is.

Wat deed de opleiding Podium en Eventtechnieken

We opteren ervoor om het portfolio op het niveau van de opleiding uit te werken om conflicten tussen een vak-georganiseerde en een competentiegerichte aanpak in de mate van het mogelijke uit te sluiten. Daarbij gaan we er van uit dat het portfolio meeneembaar moet zijn zodat de student het in zijn verdere loopbaan kan blijven gebruiken. Het portfolio sluit aan bij de visie van de opleiding dat gedurende het leerproces gecoacht wordt, eerder dan beoordeeld, waardoor de student zijn leerproces mee in handen neemt en zich ontwikkelt naar een grotere autonomie en levenslang leren. Het portfolio meet enerzijds de onderste lat, het niveau dat elke student moet halen, maar documenteert anderzijds de bovenste lat, waar de student kan excelleren of een specifieke focus kan kiezen.

Wat deed de opleiding Educatief Graduaatsopleiding en Verkorte Educatieve Bachelor voor secundair onderwijs?

Het portfolio wordt aanvankelijk geïntegreerd in de praktijkleerlijn van studenten die al werkzaam zijn in het onderwijs, ook wel bekend als de Leraren-in-Opleiding (LIO). Deze studenten volgen tijdens hun opleiding vier praktijkgerichte LIO-onderdelen: LIO en vakdidactiek 1, LIO en vakdidactiek 2, LIO en vakdidactiek 3 en LIO en vakdidactiek 4.

Tijdens de LIO-onderdelen 1 tot en met 4 bouwen de studenten hun ontwikkelingsportfolio op, en in LIO 4 wordt het showcaseportfolio beoordeeld in de vorm van een gesimuleerd sollicitatie- of functioneringsgesprek.

Het portfolio is dus direct gerelateerd aan deze LIO-onderdelen en wordt het niet over alle opleidingsonderdelen gebruikt. Het portfolio wordt echter niet alleen gevoed door deze praktijkgerichte opleidingsonderdelen. De student kan bewijsmateriaal vanuit andere opleidingsonderdelen of externe activiteiten toevoegen aan zowel hun ontwikkelings- als showcaseportfolio. Met andere woorden, het portfolio maakt integraal deel uit van de vier LIO-onderdelen, maar wordt ook aangevuld met zowel intra- als extracurriculaire activiteiten.

Bovendien wordt de overgang naar het onderwijsveld vergemakkelijkt doordat de competenties binnen de opleiding nauw aansluiten bij de verwachtingen van het werkveld. Daarnaast wordt het werkveld actief betrokken bij de evaluatie van het portfolio (PBA).

De opleiding heeft plannen om in de toekomst het portfolio based learning (PBL) ook te integreren binnen de praktijkcomponent van studenten die nog niet werkzaam zijn in het onderwijs, en dit geleidelijk uit te breiden naar alle opleidingsonderdelen.

Wat deed de opleiding Toerisme en Recreatiemanagement

Bij de start van het academiejaar 2023-2024 werd het gebruik van portfolio's binnen de opleiding Toegepaste Informatica (TRM) geïntroduceerd en toegelicht aan het volledige docententeam. Om verwarring te voorkomen en volledige transparantie te bieden, werd besloten om de term "portfolio" binnen de opleiding TRM op te splitsen in twee verschillende betekenissen.

De Erasmushogeschool Brussel (EhB) hanteert de term "portfolio" als een evaluatievorm die wordt gebruikt om binnen een specifiek OLOD documenten te verzamelen waarmee studenten kunnen aantonen wat ze hebben bereikt in dat specifieke onderdeel. Deze evaluatievorm verschilt duidelijk van het bredere concept van 'portfolio based assessment', waarbij studenten hun competenties over meerdere onderdelen heen kunnen aantonen in relatie tot de opleidingsdoelen.

Vanaf het huidige academiejaar worden alle evaluaties binnen de opleiding via de Canvas-tool genaamd 'Opdrachten' uitgevoerd, ongeacht of deze opdrachten kunnen bijdragen aan het portfolio. Het portfolio, zoals bedoeld in dit project, krijgt daardoor een eigen identiteit en fungeert eerder als een studentgericht hulpmiddel voor het ontwikkelen en tonen van competenties dan als een puur evaluatiemiddel.

Dit principe is grondig besproken tijdens teamvergaderingen en is gedocumenteerd in de notulen, waardoor zowel docenten als studenten duidelijkheid hebben gekregen over het gebruik van portfolio's binnen de opleiding.

Het nieuwe curriculum legt de nadruk op uitdagend en zelfgestuurd onderwijs met een coachende aanpak, dat blended (combinatie van contactonderwijs en online leren) wordt georganiseerd. Portfolio's worden in alle onderdelen van de opleiding ingezet. Elk onderdeel omvat zowel contactonderwijs, online asynchrone leermomenten als extramurale leeractiviteiten, met een verdeling van ongeveer een derde voor elk type leermoment.

De visie achter deze aanpak is dat de leeromgeving is afgestemd op de kerndoelen, met een specifieke focus op de deskundigheid, bekwaamheid en identiteit van elke student.

Momenteel is het gebruik van portfolio's al geïntegreerd in de ECTS-fiche van bepaalde OLOD's binnen de opleiding. Dit zal in de toekomst verder worden uitgebreid, zodat niet alleen het "portfolio based learning" wordt versterkt, maar ook het "portfolio based assessment" volledig wordt geïmplementeerd.

Wat deed de opleiding Vastgoed

Voorafgaand aan het project:

Sinds 2015 heeft de opleiding stappen gezet op het gebied van PBL (probleemgestuurd leren), waarbij de verschillende leerlijnen (zoals die van professionele groei) als basis

fungeren. Hierdoor krijgen studenten de kans om LLL (een leven lang leren) toe te passen, wat gewenst is in de diverse wereld van de vastgoedsector. Studenten namen verplicht deel aan activiteiten buiten de school en hielden dit bij op een website voor het vak "permanente vorming". Een student maakte naast de website een poster om dit concreter te maken en uiteindelijk presenteerden studenten dit tijdens hun bachelorproef. Echter, studenten hadden het gevoel dat ze dit alleen deden om punten te scoren, hoewel het wel voor hun eigen ontwikkeling was. Tegelijk was niet duidelijk welke docenten precies wat moesten begeleiden en hoe die begeleiding er opleiding overstijgend moest uitzien.

Een tweede stap richting PBL was het invoeren van een beoordelingssysteem op basis van kleurschalen voor reguliere OLOD's (onderwijsondersteunende leeractiviteiten). Dit betekent dat er een holistische beoordeling plaatsvindt van attitudes en soft skills. Docenten noemen dit "portfolio based evaluatie". Binnen deze OLOD's was er echter nog geen concept voor de samenstelling van ontwikkel-portfolio's.

Implementatie vanaf het project:

Structuur:

De begrippen 'portfolio', 'showcase-portfolio' en 'ontwikkel-portfolio' werden voorheen niet gebruikt. Vanaf nu doen we dat wel. Om deze typen portfolio's te verduidelijken is er gekozen voor een ontwerp, de 'architectuurplaat', en zijn de begrippen geïntroduceerd. Een conceptnota met de architectuurplaat is goedgekeurd door de curriculumcommissie en op departementsniveau. De organisatiestructuur wordt nu op maat van de studenten uitgelegd in een aangepaste vorm.

Er zijn beslissingen genomen en vastgelegd in een architectuurplaat en een nota:

Ontwikkelportfolio's: Deze portfolio's zijn bedoeld voor semester OLOD's en worden gebruikt als werkruimte voor het showcase-portfolio. Deze ontwikkelportfolio's zijn opgezet als leerpaden binnen het digitale leerplatform Chamilo (LMS). Er is een selectie gemaakt van voornamelijk beroeps-attitudinale competenties waarin studenten kunnen groeien in een formatief proces. Dit proces wordt afgesloten met een high stake summatieve beoordeling.

Showcase-portfolio: Deze portfolio's zijn jaaroverstijgend en worden gedurende vijf semesters bijgehouden, waarbij er op drie vaste momenten feedback wordt gegeven. Er is een vaste "portfoliobegeleider" die het overzicht bewaart en snel reageert in een forum. Aan het einde van semester 5 wordt dit portfolio high stake summatief beoordeeld in het kader van een mondeling examen. In semester 6 wordt dit showcase-portfolio in eigen beheer gegeven en op verzoek voorzien van feedback.

Het showcase-portfolio bevat:

- Externe initiatieven (en reflecties hierop)

- Ervaringen van de stage in semester 5
- Een selectie van competenties uit OLOD's van semester 2 t/m 5

In semester 6 wordt er voor werkplek leren een laatste ontwikkelportfolio bijgehouden, dat gedeeltelijk in eigen beheer is. Het wordt alleen geraadpleegd door de belanghebbenden 'docent' en 'mentor' als een 'verklarende factor' bij een negatieve evaluatie. Het kan ook dienen als fundament voor een gesprek of uitdieping tijdens vraaggestuurde monitoraten.

De competenties en doelstellingen van zowel de ontwikkel- als de showcase-portfolio's zijn vastgelegd in leerlijnen die vanuit de OLR's zijn opgezet.

Communicatie en gedragenheid:

De architectuurplaat is op verschillende curriculumcommissies goedgekeurd en op departementsraad niveau goedgekeurd. Er is daarna een architectuurplaat gemaakt op maat van de student. De portfolio's zijn opgenomen in de studiefiches. Er is een leerpad opgebouwd voor studenten met nauwkeurige instructies, richtlijnen en competenties, zodat studenten zelfregulerend een portfolio kunnen samenstellen. In dit leerpad is extra aandacht besteed aan handvatten om studenten verworven competenties uit ontwikkelportfolio's te laten verwerken in hun showcase-portfolio. En last but not least er zijn percentages vrij gemaakt voor een portfolio-begeleider over de 3 academiejaren heen.

Literatuur bij principe 2

(E-)portfolio's hebben de potentie om positieve leeruitkomsten te genereren. Maar de mate waarin ze dat waarmaken is afhankelijk van de manier waarop ze worden geïmplementeerd. (Scully et al., z.d.) Om portfolio's zo goed mogelijk te ontwerpen voor zelfregulerend leren geven Beckers, Dolmans en Van Merriënboer aan dat het portfolio als instrument moet worden ingericht op vijf niveaus in een opleiding. Voor elk niveau zijn er praktische richtlijnen om het zelfgestuurd leren te waarborgen, de kern van een portfolio. Al deze richtlijnen zijn in principe gezamenlijk nodig om portfolio's kans van slagen te geven op de langere termijn (Beckers et al., 2016).

Deze punten hebben betrekking op gedragenheid en sluiten dus goed aan bij het principe daaromtrent. Toch heeft het implementeren op deze 5 niveaus een meer officieel karakter.

1. Op faculteitsniveau moet het portfolio officieel worden goedgekeurd en ondersteund als middel voor zelfgestuurd leren worden.
2. Curriculumniveau: werken met portfolio's moet zo breed mogelijk en geïntegreerd mogelijk inzetten. Geef het portfolio een status om te beoordelen (assessment status).
3. Leerprocesniveau: geef regelmatig coaching in het gebruik van portfolio's.

4. Persoonlijk niveau: geef instructie en coaching voor het gebruik. Motiveer gebruikers en rooster voldoende uren in om erin te werken.
5. Portfolio niveau: Integreer mogelijkheden voor groei, zelfontplooiing en zelfredzaamheid vanuit het niveau van de studenten (scaffolding behaviour).

In literatuur wordt ook naar portfolio's gekeken als 'toetsvorm', waarbij de accent ligt op de beoordeling van wat in een portfolio wordt gepresteerd en bevraagd. Van Berkel neemt de 'portfolio-toets' daarom op in de zogenaamde 'ontwerpcirkels van een toetsprogramma', als één van de manieren om te toetsen (van Berkel, 2017).

Bronnen:

- Beckers, J., Dolmans, D., & Van Merriënboer, J. (2016). e-Portfolios enhancing students' self-directed learning: A systematic review of influencing factors. *Australasian Journal of Educational Technology*.
- Scully, D., Michael O'Leary, & Brown, M. (2018). *The Learning Portfolio in Higher Education: 'A Game of Snakes and Ladders'*. van Berkel, H. (2017). *Toetsen in het hoger onderwijs*.

Principe3: maak het portfolio op maat van alle belanghebbenden met de student voorop

Het portfolio is ontworpen is om eigendom te zijn van de student. Tegelijk is het ontworpen om efficiënt te worden gebruikt door alle belanghebbenden. En het zet actief in op ieders betrokkenheid.

In het kort

Portfolio's zijn ontworpen voor de verschillende belanghebbenden (rollen) die het zullen gebruiken: de reguliere student, de zij-instromer, de bijscholer, de kandidaten zonder middelbaar diploma, de docenten, de begeleiders, de mentoren in het werkveld, de beoordelaars, de kwaliteitsbewakers, de administratoren, ...

Het ontwerp bevat strategieën om het portfolio door deze belanghebbenden efficiënt te kunnen laten gebruiken zodat iedereen de passende verantwoordelijkheid kan dragen erin. Dit is liefst zo duidelijk mogelijk zodat iedere rol zich aangesproken voelt om zich voor die verantwoordelijkheid aangetrokken en overtuigd voelt.

De belangrijkste strategie om de student te betrekken is om hem werkelijk eigenaar te laten voelen (wat hij feitelijk is). Reflectie en andere achterliggende activiteiten worden in dat eigenaarschap gekaderd en niet verplicht om in te leveren als verplicht nummer. De andere belanghebbenden zijn betrokken vanuit een positieve kosten baten en hebben volledig vertrouwen en geloof in de werking van het portfolio.

Mogelijkheden

Minimaal	Maximaal
<ul style="list-style-type: none">• Het portfolio is ontworpen voor de student als primaire gebruiker, de andere belanghebbenden hebben slechts een passieve rol in de vorm en inhoud• Er wordt vanuit gegaan dat andere belanghebbenden dan de student geen openingen of communicatie nodig hebben om bij het portfolio te betrekken.	<ul style="list-style-type: none">• Het portfolio is voor alle aspecten een centrale 'werkplaats' voor alle belanghebbenden• Het portfolio bevat op zeer intensieve wijze mogelijkheden om veel belanghebbenden te betrekken en het voor hen zo toegankelijk mogelijk te maken.

Vragen die bij de implementatie van dit principe horen

1. Zorg je ervoor dat er voldoende aandacht wordt besteed aan een gelijkgerichte aanpak vanuit iedere rol? Begrijp dat communicatie de sleutel is voor die 'buy-in', de motivatie voor betrokkenheid. Zorg ervoor dat het portfolio bijvoorbeeld dezelfde competentietaal bevat: competenties, attitudes, doelstellingen, criteria en begrippen. Vergeet ook niet de uitleg over het belang van keuzes voor begeleiders op te nemen.

2. Zet je strategieën in om de belanghebbenden, zoals de stagementoren, nadrukkelijk te betrekken (erin te trekken)? Noem dit de buy-in. Houd in gedachten dat dit nauw aansluit bij principe 5 rond 'gedragenheid', maar hier specifiek op dit gebied: zie 3
3. Heb je duidelijk en begrijpelijk uitgelegd wat portfolio based learning inhoudt, hoe het werkt en wat er van studenten en betrokkenen wordt verwacht? Heb je de rol van portfolio's in de ontwikkeling van studenten benadrukt en de begeleidingsmogelijkheden toegelicht?
4. Heb je actief een dialoog geïnitieerd met betrokkenen en hen gevraagd naar hun mening en ideeën over portfolio based learning? Heb je hen duidelijk gemaakt waarom hun bijdrage van waarde is en hen betrokken bij het proces? Heb je geluisterd naar hun vragen en zorgen en moeite gedaan om deze aan te pakken?
5. Heb je passende training en begeleiding verzorgd voor stagementoren en andere betrokkenen, zodat zij vertrouwd raken met portfolio based learning en het praktisch kunnen implementeren? Heb je ook gezorgd voor trainingen voor studenten om hun begrip van en vaardigheid in het maken van portfolio's te vergroten? Heb je nagedacht over hoe deze trainingen het bedrijf ten goede kunnen komen?
6. Heb je overwogen om stagementoren en andere betrokkenen te betrekken bij het ontwerpen van de portfolio's? Hebben zij de mogelijkheid gehad om hun kennis en expertise in te brengen om ervoor te zorgen dat de portfolio's goed aansluiten bij de praktijk?
7. Heb je gezorgd voor een goed georganiseerd en ondersteund proces? Zijn betrokkenen voldoende geïnformeerd over wat er van hen wordt verwacht en waar ze terecht kunnen voor vragen en ondersteuning? Heb je plannen opgesteld om technische problemen en andere mogelijke obstakels aan te pakken?
8. Heb je regelmatig afstemming gerealiseerd tijdens het gebruik van portfolio based learning? Zijn de leermiddelen in het portfolio en de procedures regelmatig gekalibreerd om ervoor te zorgen dat alles effectief verloopt en dat studenten begrijpen wat er van hen wordt verwacht?
9. Heb je overwogen of hetgeen de student leert via het portfolio ook positieve kosten-batenverhoudingen oplevert voor alle andere rollen?

Grootste struikelblokken	Concrete tips
<ul style="list-style-type: none"> • Stagementoren zijn vaak parttime begeleiders en doen dat meestal vrijwillig. Ze hebben vaak geen tijd voor (of zin in) uitgebreide vormingen of informatiesessies over portfolio's. • Het ontwerp vertrekt te veel (of zelfs enkel) vanuit de belangen en het perspectief van de opleiding. De stage maakt dan meer onderdeel uit van het opleidingsprogramma dan dat het een instrument is van en voor de student om te leren. Het wordt dan niet het communicatieve middelpunt in functie van die lerende student. 	<ul style="list-style-type: none"> • Laat studenten met elkaar overleggen of organiseer intervisiemomenten • Laat studenten op de achtergrond reflecteren. Vraag er wel naar, maar geen er geen punten op. Motiveer en stimuleer en toon interesse. • Organiseer vraag gestuurde monitoraten of richt fora in in de digitale leeromgeving. • Het gekozen leerplatform moet externen efficiënt kunnen toelaten en laten communiceren.

<ul style="list-style-type: none"> • Het portfolio verwordt tot een verzamelmap van taken voor de student, waarin de begeleiders geen rol spelen. • Het kan ook juist zijn dat het portfolio een té grote administratieve last wordt voor alle partijen ten gevolge van een geforceerde communicatie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Zorg dat mentoren vormingen kunnen volgen die bijdragen aan hun zaak/ bedrijf of eigen functioneren. • Organiseer momenten met andere mentoren om de netwerkfunctie mogelijk te maken.
---	---

Wat deed de opleiding Podium en Eventtechnieken

De primaire stakeholder is de student. Die kan niet alleen zijn leren documenteren, maar ook eigen targets zetten, zowel binnen als buiten de opleiding. Daarvoor heeft de student meerdere tools ter beschikking, zoals een zelfevaluatie, een documentenbeheer, verschillende overviews, ... De andere Secundaire belanghebbenden, zoals begeleiders, coachen, werkplekondersteuners, externen of werkgevers krijgen een view op maat van hun Behoeftesaak. Een coach die meerdere studenten begeleid krijgt een overzichtspagina, de werkplekbegeleider een evaluatietool, die kan gematched worden met de zelfevaluatie om het gesprek te focussen, een werkgever krijgt een passieve view op basis van wat een student toelaat. Waar nodig worden de competenties geconcretiseerd en gecontextualiseerd in functie van de gebruiker (bijvoorbeeld in rubrics voor een specifieke situatie).

Wat deed de opleiding Educatief Graduaatsopleiding en Verkorte Educatieve Bachelor voor secundair onderwijs?

Studenten creëren en bouwen hun portfolio op in het leerplatform Canvas, waar ze toegang hebben tot een persoonlijke portfolio-omgeving. We moeten echter erkennen dat dit niet voor alle studenten even vanzelfsprekend is. Sommige studenten kunnen digitale uitdagingen ervaren, en we zijn ons er ook van bewust dat het opbouwen en samenstellen van een portfolio hogere studievaardigheden vereist (*meta-cognitieve vaardigheden*). Daarom bieden we begeleiding aan het begin van de opleiding om hen te helpen vertrouwd te raken met dit proces.

Dit laatste biedt de opleiding nog ruimte voor groei. Hoe kunnen we studenten begeleiden bij de asynchrone en digitale opbouw van een portfolio? Welke opdrachten kunnen we aanbieden? Zijn extra coaching sessies of kennisclips een optie?

Maar ook voor mentoren is het geen vanzelfsprekendheid om te werken binnen een extern leerplatform. Ze gebruiken vaak het leerplatform voor de eerste keer en dit gebeurt vaak onder tijdsdruk. In het onderwijs komt mentorschap er vaak als een extra taak bij. Daarom is het van essentieel belang dat het gebruik van het platform eenvoudig en toegankelijk is. Om deze reden hanteren we het principe van 'minder is meer'. De opleiding heeft het sjabloon voor het ontwikkelingsportfolio kort en overzichtelijk gemaakt.

Dit maakt deel uit van onze inspanningen om mentoren verder te professionaliseren. Het blijft een groeikans om mentoren goed op te leiden, zodat ze zowel op technisch gebied als op het gebied van begeleiding van studenten effectief kunnen functioneren.

Wat deed de opleiding Toerisme en Recreatiemanagement

De gebruikers van het portfolio binnen TRM zijn:

- De reguliere student: het traject van de professionele bachelor Toerisme en Recreatiemanagement is een leertraject waarin de studenten mogen groeien. We gunnen de studenten de tijd om te leren en te oefenen. Studenten moeten zich niet tussentijds 'bewijzen', maar 'tonen' waar ze staan in het leerproces. De tussentijdse evaluatie wordt gezien als een referentiemoment. Op het einde van het TRM-traject tonen de studenten aan welke eindcompetenties ze hebben bereikt.
Het presentatie- of showcase portfolio heeft ook waarde na de studieperiode en kan dienen als een soort 'cv' dat gedeeld kan worden met professionals in het werkveld. Dit portfolio wordt samengesteld door relevante elementen uit het ontwikkelingsportfolio te verzamelen en te presenteren binnen verschillende projecten. Studenten hebben de vrijheid om zelf te kiezen welke prestaties ze willen benadrukken en tentoonstellen in het presentatieportfolio.
Het presentatieportfolio wordt in deeltraject 3 ingezet om de stage-ervaringen te delen.
- Buy-in: focus op feedback doorheen het traject (ontwikkelportfolio) en relevantie levenslang leren (showcase-portfolio) Studenten worden begeleid en gestimuleerd via het OLOD Professionele identiteit. Tijdens persoonlijke gesprekken wordt hen duidelijk gemaakt dat de gegeven feedback als doel heeft hen vooruit te helpen bij het leertraject en bij het maken van keuzes richting specialisaties.
- De docenten: zij nemen doorheen het traject afwisselend de rol op van begeleiders/coaches (POP, stage) maar ook beoordelaars (taalvakken).
- Buy-in: relevantie:
- Voorlopig is het niet mogelijk om mentoren uit het werkveld ook toegang te verlenen tot het portfolio. De gebruiksvriendelijkheid (toegankelijkheid) van de portfolio-omgeving laat dit niet toe.

We streven naar maximale toepassing van het portfolio door de verschillende belanghebbenden maar essentieel hierbij is een gebruiksvriendelijke en toegankelijke portfolio-omgeving met een lage administratieve last. De toepassing kan uitbreiden naarmate de belanghebbenden overtuigd raken van het portfolio als ultieme leerinstrument.

Wat deed de opleiding Vastgoed

Er zijn uiteraard meerdere belanghebbenden van het portfolio, maar de belangrijkste is de student. De ontwikkelportfolio's zijn ontworpen voor de student om maximaal in te

zetten op zinvolle en authentieke competentieverwerving van de student. Dit heeft betrekking op de latere beroepsidentiteit, die weer vastligt in leerlijnen. Portfolio's zijn gefocust op attitudinale competenties (soft skills) en studenten krijgen wekelijks feedback.

De relevantie van het showcase portfolio wordt vanaf het eerste semester sterk benadrukt en uitgedragen naar alle belanghebbenden. De inhoud ervan is de representatie van de student als vastgoedexpert. Alle partijen zijn bekend met de profilering in het veld. Officiële feedbackmomenten vanuit begeleiders zijn daar expliciet op gericht.

De docenten geven in alle semesters in Chamilo-leerpaden feedback op het proces en de producten. Deze feedback is gedeeld met begeleiders in het Chamilo-systeem 'Trialoog'. Dat is ingericht voor communicatie tussen de 'drie partijen'.

In semester 5 gebruikt de stagementor Trialoog om de student van feedback te voorzien. Dit is de basis van de evaluatie.

Ditzelfde geldt voor het werkplekleren in semester 6. Het portfolio is de basis voor de vraaggestuurde monitoraten die gedurende het semester worden voorzien.

De belanghebbenden van het showcase-portfolio zijn tijdens de studieduur de student en de portfolio-coach. Drie keer tijdens de studie wordt het voorzien van feedback door deze rol en betrokken docenten. Aan het einde van semester 5 wordt het als instrument ingezet voor het mondeling examen in de vorm van een sollicitatiegesprek. De belanghebbenden zijn vooral de student en de beoordelaars. De bedoeling is dat dit portfolio na semester 5 wordt ingezet als persoonlijk instrument in de verdere professionalisering en carrière.

- De buy-in van studenten: de focus ligt op het profijt dat het uitwerken van het beroepsprofiel heeft in de toekomst.
- De buy-in van docenten: de relevantie en toets aan authentieke situaties is een reality check.
- De buy-in van de stagementor: het is het contactinstrument met de opleiding. Het presenteert nieuwe profielen, met mogelijk meerwaarde voor het stagekantoor in instrumenten en aanpak vanuit de opleiding.
- De buy-in van de stagebegeleider (coach): het geeft een duidelijk zicht op de professionele groei en beroepsattitudes.

Literatuur bij principe 3

De meeste literatuur richt zich op de student als primaire gebruiker van het portfolio. Maar bij het ontwerp wordt best met alle belanghebbende rollen rekening gehouden, ook ten behoeve van de student. Het gaat dan om onder andere de beheerder (van het LMS of de tool), de onderwijsondersteuner, de beoordelaar, de peers van de student, de betrokken docent(en), de opleiding, de coach(en), de stagementor(en), en stagebegeleider(s), ... Toch is er nog niet veel onderzoek naar hoe je belanghebbende het meest efficiënt betrekt en wat dat oplevert. (Scully et al., 2018)

Volgens Elshout-Mohr (2003) betrek je de student niet door hem te verplichten om bijvoorbeeld te reflecteren, maar vooral door expliciet duidelijk te maken dat hij de 'afnemer' is van iets waar hij echt zelf iets aan heeft. Je betreft de student vooral via de meerwaarde die de 'eigen inbreng' heeft en de vrijheid ervan. Het wordt gezien als 'overbodig' werk. De student ziet het nut minder in wanneer het een verplicht nummer wordt. Betrek je studenten door het niet in het portfolio-inlevergedeelte mee op te nemen. Het moet op de achtergrond gebeuren. Leg de focus op het 'inlevergedeelte' met de 'producten', 'bewijzen' en 'competentieclaims' die het resultaat zijn van de reflectie. Sta tegelijk wel open voor het achterliggende werk en ga er vraag gestuurd op in. Het is namelijk wel zo dat de student niet het gevoel mag hebben dat er helemaal niet naar zijn werk wordt gekeken.

Scully e.a. hebben aandacht voor het betrekken andere belanghebbenden zoals docenten en stagebegeleiders. Net als Elshout-Mohr hangt alles vooral samen met de gemeenschappelijke 'portfolio-taal' en de gelijkgerichte aanpak via afspraken. Het interpreteren van competenties en de beoordeling van de competentieclaims moet zo goed mogelijk worden afgestemd. Dat veronderstelt een andere houding ten opzichte van leeractiviteiten. Vaak wordt onderschat hoe groot de perspectiefwisseling is vanuit meer reguliere docent-centrale lesmethoden naar het zelfregulerend leren in portfolio's. Men geeft geen les meer, maar faciliteert de leeromgeving. Scully verwijst naar het belang van een 'percieved usefulness'. Dat wil zeggen dat docenten en begeleiders het portfolio moeten begrijpen en erin geloven om het te doen slagen. Zij moeten dit vertrouwen doorgeven aan de studenten. (Scully et al., 2018)

Gebruiksvriendelijkheid en toegankelijkheid van de portfolio-omgeving en een lage administratieve last zijn doorslaggevend om alle belanghebbende mee te krijgen in het verhaal. Het best kan dit door portfolio-instrumenten en procedures samen voor te bereiden. (Love & Cooper, z.d.)

Bronnen:

- Elshout-Mohr, M. (2003). Goed gebruik van portfolio's in competentiegerichte opleidingen. *Velon*, tijdschrift voor lerarenopleiders, 24(4)
- Love, T., & Cooper, T. (z.d.). *Designing Online Information Systems for Portfolio based Assessment: Design Criteria and Heuristics*. 17.

- Scully, D., Michael O ' Leary, & Brown, M. (2018). The Learning Portfolio in Higher Education: 'A Game of Snakes and Ladders'.

Principe 4: zorg dat het portfolio echt eigendom is van de student en is ingericht ten behoeve van autonomie

Ontwerp het portfolio zo dat het echt eigendom is van de student.

In het kort

Het portfolio wordt ontworpen als eigendom van de student en blijft diens eigendom voor de rest van zijn carrière. Dit geldt niet voor die elementen die noodzakelijk zijn om de kwaliteit van de beoordeling te borgen (doelstellingen, curriculum, leeromgeving, toetsing en evaluatie). Die behoren toe aan de opleiding. De rest, het 'kennens en kunnen' en alles dat dit bewijst draagt de student mee als een stukje leeridentiteit.

De student heeft als eigenaar het recht om de groei na de opleiding voort te zetten (LLL) en de door hem behaalde competenties in het portfolio te delen met wie hij zelf wil.

Het portfolio is zo ontworpen zodat de student het autonoom kan gebruiken en inrichten. De student heeft autonomie over zijn competentie-management. Zo monitoren de studenten hun leerproces en bepalen zij zelfstandig of zij een competentie(niveau) in het portfolio kunnen claimen. Het portfolio draagt op die manier bij tot zelfregulerend leren.

De studenten krijgen dit eigenaarschap van de docenten en deze docenten hebben vertrouwen in de zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van de studenten.

Mogelijkheden

Minimaal	Maximaal
<ul style="list-style-type: none">• Implementeer een digitaal platform waar studenten hun portfolio kunnen aanmaken en beheren.• Ontwikkel een duidelijk beleid dat aangeeft dat het portfolio eigendom is van de student, met uitzondering van essentiële elementen voor beoordeling.• Bied een reeks sjablonen aan waaruit studenten kunnen kiezen om hun portfolio aan te passen aan hun voorkeuren.• Stel handleidingen en instructiemateriaal beschikbaar waarmee studenten kunnen leren hoe ze hun portfolio autonoom kunnen opzetten en beheren.• Zorg voor regelmatige feedback- en evaluatiemechanismen tussen docenten en studenten om het vertrouwen te versterken.	<ul style="list-style-type: none">• Co-creatie speelt een belangrijke rol in het samenstellen en uitvoeren van het portfolio.• Er is keuzevrijheid van competenties of het is mogelijk om zelf doelen op te stellen.• Reflectie zijn de basis van zelfregulatie, en dit wordt begeleid en aangemoedigd om in eigen beheer te doen.<ul style="list-style-type: none">○ Ontwerp een rubric of beoordelingscriteria die studenten kunnen gebruiken om te laten zien hoe hun portfolio hun kennis en vaardigheden weerspiegelt.○ Moedig studenten aan om reflectieve stukken toe te voegen aan het portfolio, waarin ze verbanden leggen tussen hun leerervaringen en hun groei.• Integreer een sectie in het portfolio die studenten de mogelijkheid biedt om voortdurend nieuwe

	<p>competenties en leerervaringen toe te voegen na het voltooien van de opleiding.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementeer de mogelijkheid voor studenten om specifieke delen of het gehele portfolio te delen via beveiligde links met anderen, zoals potentiële werkgevers of netwerkcontacten. • Implementeer een mechanisme waarbij studenten hun voortgang en competentieniveaus kunnen volgen binnen het portfolio. • Feedback is in balans met het zelfstandig oordeelsvermogen van de studenten en er is géén overkill aan feedback. • Autonomie richt zich tegelijkertijd op zichtbaarheid, de studenten worden 'gezien' en wat zij doen wordt bekeken en gewaardeerd zo vaak als dat nodig is. • Het vertrouwen in de autonomie en zelfregulatie is groot, docenten oefenen géén controle uit op het werk van studenten, zij werken in volle vertrouwen volledig zelfstandig aan de portfolio's. • Het digitaal portfolio is volledig in eigen bezit en beheer van studenten. Zij geven toegang tot hun portfolio aan docenten, maar heven dit niet te doen. Zij zijn bezitter van het geheel inclusief de daarin geformuleerde competenties en credits. Ze nemen dit mee na de opleiding in eigen beheer en kunnen dit ook elders inzetten ten behoeve van hun leerprocessen daar. • Studenten zijn zelfstandig in staat om de relevantie van hun werk te duiden en geven er een persoonlijke invulling aan die evenwaardig is aan de invulling van andere studenten. • Het ontwerp van het portfolio zet in alle aspecten volledig in op intrinsieke motivatie en autonomie. • Creëer een gestandaardiseerd format voor doelstellingen, curriculum, leeromgeving, toetsing en evaluatie, dat door docenten kan worden ingevuld en beheerd. • Organiseer trainingen voor docenten om hen vertrouwd te maken met het concept van studenteneigenaarschap en het belang van portfolio's voor zelfregulerend leren. • Zorg voor een veilige en gedecentraliseerde opslag van portfolio-inhoud, waarbij studenten volledige controle hebben over wie toegang heeft tot welke informatie. • Sta studenten toe om interactieve en multimediale elementen aan hun portfolio toe te voegen, zoals video's, interactieve infographics en virtuele simulaties. • Dit kan een diepere en meer boeiende presentatie van hun competenties mogelijk maken. • Studenten kunnen hun LinkedIn-profielen gebruiken als een vorm van portfolio waarin ze
--	---

	<p>hun competenties, vaardigheden en prestaties presenteren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Studenten kunnen regelmatig blogposts, artikelen of statusupdates delen op LinkedIn waarin ze reflecteren op hun leerervaringen, doelen en groei. • LinkedIn biedt ook een leerplatform genaamd LinkedIn Learning waar studenten aanvullende vaardigheden en kennis kunnen verwerven. • Voltooide cursussen kunnen worden toegevoegd aan het LinkedIn-profiel als bewijs van voortdurende educatie.
--	--

Vragen die bij de implementatie van dit principe horen

- Zijn studenten betrokken en verantwoordelijk bij het leren vanuit competenties? Zij kunnen bijvoorbeeld hun eigen doelstellingen formuleren.
- Hebben de studenten autonomie bij het samenstellen van de vorm en inhoud van hun portfolio?
- Stimuleer de studenten om zelfreflectie toe te passen in hun portfolio. Dit kan door hen te vragen om te reflecteren op hun eigen leerproces, leerdoelen en competenties.
- Worden studenten gestimuleerd om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen ontwikkeling en leren zij van elkaar? Is er bijvoorbeeld een feedbackcultuur gecreëerd waarin studenten elkaar en zichzelf feedback geven?
- Heb je als docent een zekere mate van vertrouwen in de zelfregulerende competentie van de student? Dit is belangrijk voor het welslagen van het in eigendom nemen van het portfolio door de student. Het draagt in hoge mate bij aan de motivatie en het zelfvertrouwen, wat leidt tot betere prestaties. Zij voelen zich vrijer om vragen te stellen, feedback te geven en te ontvangen, en risico's te nemen in hun leerproces. Het gevoel van veiligheid en ondersteuning kan ook bijdragen aan het vermogen van de student om zelfregulerend te leren en verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces.
- Kunnen studenten hun portfolio-inhoud (en reflecties) gebruiken om hun prestaties en ontwikkeling in nieuwe contexten te begrijpen en te verbeteren? Een 'meeneembaar' portfolio zou dus moeten fungeren als een bewijs van leren dat overal en altijd gebruikt kan worden, ongeacht of het zich in een academische, professionele of persoonlijke omgeving afspeelt. De digitale aspecten worden benoemd in het betreffende principe (principe 10). Inhoudelijk is het de bedoeling dat je het leerproces zo vorm geeft dat de student dit leren voortzet na de afronding van de studie (LLL).
- Reflectie (bijvoorbeeld in een persoonlijk ontwikkelingsplan) speelt een belangrijke rol, dus geef je de studenten daarvoor de ruimte (de opdracht)? En formuleer je de feedback zo dat de student dit kan uitvoeren?

Grootste struikelblokken	Concrete tips
<ul style="list-style-type: none"> • Met stip bovenaan: Het implementeren van studenteneigenaarschap en portfolio's vereist een verschuiving in de cultuur van traditioneel onderwijs, wat weerstand kan oproepen. • Er moet aandacht worden besteed aan communicatie, training en bewustwording om de overgang soepel te laten verlopen. • Het is lastig om studenten zelf doelstellingen te laten formuleren. • Je weet niet hoe ik studenten kan betrekken en hoe zij er zelf vorm aan kunnen geven. • Je geeft teveel autonomie. Wanneer er geen kaders meer zijn en iedereen zelf beslissingen mag maken, kan dit zorgen voor onduidelijkheid. • Je hebt weinig vertrouwen in het kunnen zelfregulerend leren van studenten. Dit bijvoorbeeld door eerdere negatieve ervaring met onvoldoende diepgang en gebrek aan kennis. Of je hebt geen vertrouwen vanuit een controlebehoefte of gewoon omdat je nog géén zelfregulerend leren hebt begeleid. • Studenten zien reflectie als een verplicht nummer en identificeren zich niet met het proces van zelfregulerend leren. • Studenten leren niet uit de feedback die je geeft of ze weten niet wat ze ermee moeten (bv. constructief reflecteren). Ze kunnen geen bruikbare of constructieve feedback geven (aan zichzelf of elkaar). • Er is geen tijd, er zijn geen middelen of mensen om zelfregulerend leren (en eigenaarschap) in de opleiding in te brengen. • Het leren in de context van de hogeschool is helemaal anders dan dat in het werkveld na de studie. Je weet dus niet of de student dit zal voortzetten als leven lang leren. • Het delen van persoonlijke informatie en bewijsmateriaal op openbare platforms kan zorgen opleveren over privacy en gegevensbeveiliging. • Er moeten duidelijke richtlijnen worden vastgesteld om de privacy van studenten te waarborgen en ervoor te zorgen dat alleen relevante informatie wordt gedeeld. • Niet alle studenten zijn even bekwaam in het gebruik van digitale tools en platforms. Sommigen kunnen moeite hebben met het opzetten en beheren van hun portfolio. • Opleidingen moeten zorgen voor voldoende training en ondersteuning om ervoor te zorgen dat alle studenten in staat zijn om effectief met het portfolio om te gaan. • Docenten kunnen terughoudend zijn om de controle over beoordelingen en 	<ul style="list-style-type: none"> • Om studenten doelstellingen te laten formuleren maak je gebruik van gekende methoden zoals de SMART-methode. • Laat studenten zelf kiezen welke bewijzen zij willen toevoegen aan hun portfolio en hoe zij die willen presenteren. • Gebruik vooraf ontworpen en ingevoegde fiches van bv. rubrics met tekstjes zodat de student zichzelf (diagnostisch) of elkaar kunnen beoordelen of helpen. • Als oplossing voor het gebrek aan vertrouwen in zelfregulerend leren: <ul style="list-style-type: none"> • differentieer en werk met verschillende niveaus in de opdrachten, zodat je weet dat iedere student er iets mee kan. • Maak het flankerend onderwijs extra interessant en markeer duidelijk het verschil tussen academic learning (jouw taak) en learning in academy (hun taken in het portfolio) • Het gebrek aan zelfvertrouwen bij studenten kan worden verminderd door het geven van feedback en het bieden van ondersteuning bij het ontwikkelen van de benodigde vaardigheden. Ook het bieden van succeservaringen kan bijdragen aan het vergroten van het zelfvertrouwen van studenten. • Om collega's in een team meer vertrouwen te geven in studenten bij zelfregulerend leren, is het belangrijk om hen hierover goed te informeren en te trainen (zie het betreffende principe van gedragenheid en professionalisering). • Het is van belang dat docenten weten welke vaardigheden en strategieën studenten nodig hebben voor zelfregulatie en hoe zij hierbij kunnen worden ondersteund. • Om life long learning te bereiken calculeer je een aantal zaken in die belangrijk blijven na de opleiding: <ul style="list-style-type: none"> • Zelfregulatie met veel aandacht voor structurele en constructieve reflectie. Heb veel aandacht voor metacognitieve aspecten: het inzicht in het eigen leren. • Voldoende praktijkgerichtheid • Samenwerking in groepjes (zoals met collega's) • Zoeken naar mogelijkheden en het opstellen van bijvoorbeeld een ambitiebepaling voor zelfontplooiing rondom de context van de portfolio-onderwerpen (vorming, vervolgonderwijs)

<ul style="list-style-type: none"> • beoordelingscriteria uit handen te geven aan studenten. • Het vergt tijd en inspanning om docenten te betrekken, op te leiden en te overtuigen van het belang van studenteneigenaarschap. • Het waarborgen van consistentie in beoordelingscriteria tussen studenten kan uitdagend zijn, vooral als studenten autonomie hebben bij het bepalen van competentieniveaus. • Opleidingen moeten richtlijnen vaststellen en mogelijk peer-reviewprocessen implementeren om consistentie te behouden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bied loopbaanbegeleiding aan en stem dit af op wat er in het portfolio staat. Bied momenten aan voor alumni (bijvoorbeeld leersessies etc). • In verband met het 'eigendomsgevoel' van de reflecties: • Laat de reflecties niet officieel indienen en zet dit niet op punten.
--	---

Wat deed de opleiding Podium en Eventtechnieken

De primaire stakeholder is de student, die volledig eigenaar is. Uitzondering hierop zijn documenten, die weliswaar eigendom zijn van de student, maar kunnen geblokkeerd worden om verificatie van het beoordelingsproces te borgen. Secundaire belanghebbenden, zoals begeleiders, coachen, werkplekondersteuners, externen of werkgevers krijgen toegang als de student dit wenst en krijgen een aangepaste "view" van het geheel. De student bepaalt wat zichtbaar is en wat niet.

Wat doet de opleiding Educatief Graduaatsopleiding en Verkorte Educatieve Bachelor voor secundair onderwijs

Het portfolio based learning wordt in de opleiding stapsgewijs geïntegreerd door de mate van begeleiding geleidelijk te verminderen (scaffolding), de instructies lossier te laten (mate van sturing) en de student meer zelfsturend te laten opereren.

Aan het begin van de opleiding krijgt de student de verantwoordelijkheid over zijn eigen Canvas-ruimte, maar hij wordt begeleid bij het ontwerpen en opzetten van deze ruimte. Deze begeleiding biedt de student een stevige basis om op voort te bouwen. Desondanks behoudt de student volledige autonomie om de meest passende bewijsstukken te selecteren of te kiezen en om zowel het ontwikkelings- als het showcaseportfolio naar eigen inzicht vorm te geven. Deze bewijsstukken kunnen zowel afkomstig zijn van activiteiten binnen als buiten het curriculum, wat studenten aanmoedigt om externe activiteiten te integreren in hun leerproces. Met andere woorden, de student neemt een actieve rol in bij het beheren en samenstellen van zijn portfolio.

Uiteindelijk heeft de student ook de vrijheid om te bepalen welke delen van zijn portfolio zichtbaar zijn voor anderen en welke delen privé blijven. Hierdoor wordt het portfolio een persoonlijk instrument waarmee de student zijn leerproces op maat kan maken.

Dit proces van geleidelijke vrijheid en verantwoordelijkheid stelt de student in staat om eigenaar te worden van zijn leerproces en om zijn portfolio op een persoonlijke en betekenisvolle manier te gebruiken

Wat deed de opleiding Toerisme en Recreatiemanagement

Het nieuwe curriculum bevordert zelfsturend onderwijs en stimuleert studenten om de verantwoordelijkheid voor hun eigen studievoortgang te nemen. In het academiejaar 2022-2023 startte een pilootproject binnen TRM, waarbij verschillende OLOD's uit alle deeltrajecten werden betrokken. Het uiteindelijke doel is dat afgestudeerden hun persoonlijke deskundigheid kunnen aantonen door middel van algemeen verworven competenties, specifieke kennis en unieke vaardigheden en talenten. Zo kunnen ze zich onderscheiden in het brede werkveld van toerisme en recreatie. Na het behalen van hun diploma kunnen ze de verworven credentials aan hun portfolio toevoegen.

In het academiejaar 2022-2023 maakten studenten gebruik van het e-portfolio op Canvas. Na het afronden van hun studie verliezen ze echter de toegang tot Canvas, waardoor ze hun portfolio niet kunnen delen met derden.

Bij aanvang van het academiejaar 2023-2024 werden de inzichten uit het Voorsprongfondsproject gebruikt om na te denken over een nieuwe applicatie die de beperkingen van het bestaande portfolio zou overwinnen. Na overleg met interne specialisten, opleidingsverantwoordelijken en betrokkenen bij het project werd besloten om een andere applicatie te integreren en te gebruiken, die meer mogelijkheden biedt om de verworven inzichten en principes toe te passen.

Wat deed de opleiding Vastgoed

Ontwikkelportfolio's zijn vormgegeven in de omgeving van de digitale leeromgeving Chamilo. De content van Chamilo is géén eigendom van de studenten. Zij krijgen wel het maximaal gevoel van eigendom, omdat ze in het eerste modeltraject zelf een cursus inrichten die zij 3 jaar zullen meenemen en invullen. Aan hen wordt ook uitgelegd dat deze manier van werken levenslang kan worden voortgezet.

In de communicatie wordt voluit ingezet op het besef dat alle geleerde attitudinale competenties ten behoeve zijn van de latere beroepsidentiteit. Er wordt nadrukkelijk gekaderd waarom de attitudes voor henzelf doorslaggevend zijn. Omdat zij de successen verwerken in een showcase zien zij daarvan ook direct de resultaten. Aan het begin van semester 5 leggen zij dit voor aan de stagementor, die er 'toegangsfeedback' op formuleert. Nadat de studenten stage hebben gelopen in semester 5 gebruiken studenten hun showcase-portfolio om zichzelf te profileren bij hun mondelinge examen. Dit examen is de simulatie van een sollicitatiegesprek waarbij het werkveld betrokken is omdat de stagementor betrokken is als beoordelaar.

De inrichting van het portfolio in Chamilo wordt met duidelijke instructies aan de studenten zelf overgelaten. Zij kiezen zelfstandig softskills en formuleren daar doelstellingen bij in het persoonlijk ontwikkelplan (POP).

Tegelijkertijd zijn de 'producten' en 'competentieclaims' de basis voor het showcaseportfolio. Het 'indienen' ervan is volledig in eigen beheer. Het is gebaseerd op een ambitiebepaling in semester 1. Dan al weten zij dat ze in semester 5 een sollicitatiegesprek krijgen (gevoel eigendom). Zij weten ook dan al dat ze in semester 6 het gehele portfolio in eigenbeheer krijgen. En ze weten ook dat dit portfolio van hen is ten behoeve van hun eigen carrière als werknemer of als zelfstandige.

Dit besef/adaptatie van eigenaarschap werkt ten voordelen van het 'eigenaarschapsgevoel' m.b.t. LLL. .

Literatuur bij principe 4

Het eigenaarschap en autonomie over het leren is kern van portfolio based learning. Autonomie is een voorwaarde voor intrinsieke motivatie en zelfregulerend leren. Milner-Bolotin heeft in 2001 drie sleutelkarakteristieken omschreven in een theoretisch model in PBL: de perceptie van persoonlijke meerwaarde, het gevoel de controle te hebben en eigen verantwoordelijkheid. Deze drie zaken moeten elkaar overlappen en met elkaar in interactie zijn. Ook Meeus en Van Looy verwijzen in het boek Portfolio zonder blozen naar het constructivisme in portfolio's. Zelfsturing heeft binnen de constructivistische onderwijsvisie die bij portfolio's hoort een belangrijke plaats. Het verwerven van kennis en vaardigheden (en de integratie ervan in competenties) is een actief proces, dat steeds cognitieve verwerkingsactiviteit vereist van de student zelf. Het portfolio is een uitgesproken idiosyncratisch instrument (Meeus & Van Looy, 2005).

Daarom biedt een portfoliosysteem zo veel mogelijk de kans om zelf zinvolle competenties of doelstellingen te formuleren ofwel te selecteren. De student kan ook zelf taken of opdrachten analyseren, zelf plannen en heeft in het portfolio voldoende instrumenten om zichzelf te meten in het leerproces. De regelmatige mogelijkheid voor coaching is belangrijk, maar zelfs dat zou kunnen worden bepaald en gepland door de student zelf.

Dit vraagt vertrouwen van docenten en begeleiders (Lee et al., 2019; Stocks & Trevitt, 2016). Het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) is daarom in portfolio's een methode om zowel de zelfsturing te organiseren als een controlemechanisme om het vertrouwen van docenten te ondersteunen.

Het vertrouwen van docenten en mentoren is belangrijk. Met vijf zaken kan rekening gehouden worden:

1. expliciet en transparant taalgebruik m.b.t. vertrouwen en identificatie,
2. open design en keuzevrijheid van competenties
3. aanbrengen van leerlijnen en routine,
4. portfolio inkadering op alle onderwijs niveaus (zie principe 2),
5. onderscheid tussen academisch leren en leren in de academie.

In het portfolio-ontwerp moet het opbouwen van vertrouwen expliciet en transparant gemaakt worden gemaakt.

Opleidingen moeten extra investeren in de herkenbaarheid en authenticiteit van hun doelstellingen via inhoud en taalgebruik.

Verhoog in het portfolio-ontwerp doelbewust het zelfvertrouwen en inspanningsbereidheid. Bijvoorbeeld door een open design te ontwerpen en de vrijheid voor de student om daarin te moduleren (Beckers et al., 2016). "Het vast gestructureerde portfolio is namelijk vooral een voordeel voor wie hem moet beoordelen, de docent. "

De essentie is, en dat wordt ook in andere literatuur gemeld, dat de nadelen van zelfsturing op de langere termijn vanzelf verdwijnen (Meeus & Van Looy, 2005). Portfolio's werken het beste als de opleiding sturing van zelfwerkzaamheid voorziet en in de routine opneemt. Dit valt aan te leren (Brück-Hübner, 2022). Uit de studie van Beckers, Dolmans en Van Merriënboer blijkt hetzelfde (Beckers et al., 2016). Je kunt dit doen door de begeleidende rol van docenten langzaam af te bouwen en studenten de mogelijkheid te geven meer zelf te construeren in het portfolio (Beckers et al., 2016).

Kies eerst voor zelfregulering competenties die gemakkelijk onderhandelbaar zijn of zijn aan te passen naar wens. Bespreek deze (Rolheiser-Bennett et al., 2000)

Voorbeeldcompetenties waarover je met studenten kunt overleggen:

- Volledigheid
- Creativiteit en originaliteit
- Bewijs van begrijpen
- Diepgang van reflectie
- Inhoudelijke kennis
- Conceptuele kennis
- Accuraatheid van informatie
- Doorzettingsvermogen
- Kwaliteit van het product
- Zelfevaluatie en doelstellingen
- Verscheidenheid in perspectieven
- Curriculumoverstijgende linken
- Netheid
- Organisatie en presentatie
- Communicatie van ideeën
- Probleemoplossend vermogen

Volgens Brück-Hübner in 2022 bevorderen portfolio's zelfsturing vooral theoretisch, maar niet empirisch. Van de kant van de docent liep het vaak niet omdat producten te sterk geworteld waren in traditionele onderwijsvormen. Studenten ontlieden dan weer

hun verantwoordelijkheid om actief vorm te geven aan hun leerproces. (Brück-Hübner, 2022)

Bronnen:

- Beckers, J., Dolmans, D., & Van Merriënboer, J. (2016). e-Portfolios enhancing students' self-directed learning: A systematic review of influencing factors. *Australasian Journal of Educational Technology*.
- Brück-Hübner, A. (2022). Partizipation und Kooperation: Die Chancen und Grenzen von E-Portfolios als Entwicklungsinstrument einer neuen schulischen Lernkultur. *MedienPädagogik: Zeitschrift für Theorie und Praxis der Medienbildung*, 49, 137–161.
- Goossens, S. (2021, februari 25). Als de motivatie van je leerlingen op een dieptepunt zit: Start met ABC. Klasse. <https://www.klasse.be/256810/motivatie-leerlingen-abc-vansteenkiste/>
- Kneyber, R., Sluijsmans, D., Devid, V., & Wilde L??pez, B. (2022). Formatief handelen: Van instrument naar ontwerp. Phronese.
- Lee, J. C. K., Wan, Z. H., Hui, S. K. F., & Ko, P. Y. (2019). More student trust, more self-regulation strategy? Exploring the effects of self-regulatory climate on self-regulated learning. *The Journal of Educational Research*, 112(4), 463–472.
- Meeus, W., & Van Looy, L. (2005). Portfolio zonder blozen: Het instrument doorgelicht vanuit het perspectief van de lerarenopleiding. Garant.
- Ritzen, M., & Kosters, J. (z.d.). Mogelijke functies van een portfolio binnen een competentiegericht curriculum. Geraadpleegd 11 augustus 2022, van https://www.academia.edu/5144216/Mogelijke_functies_van_een_portfolio_binnen_een_competentiegericht_curriculum
- Rolheiser-Bennett, N. C., Bower, B., & Stevahn, L. (2000). *The portfolio organizer: Succeeding with portfolios in your classroom*. Association for Supervision and Curriculum Development.

Principe 5: ontwerp en implementeer het portfolio vanuit professionaliteit en gedragenheid

Het portfolio is gedragen en alle belanghebbenden zijn geprofessionaliseerde gebruikers.

In het kort

Gedragenheid en professionalisering kunnen elkaar versterken bij de implementatie van portfolio based learning. Het is namelijk van groot belang dat studenten het doel en de meerwaarde van het gebruik van een e-portfolio inzien, anders zullen zij het al snel als een administratieve last beschouwen en hun taken uitstellen of afvinken met minimale inspanning. Ook portfoliobegeleiders, mentoren op de werkvloer en andere belanghebbenden moeten een helder beeld hebben van het nut van deze aanpak. Als deze aanpak van bovenaf wordt opgelegd zonder overleg, bestaat het risico dat gedragenheid snel afbrokkelt, vooral bij grootschalige implementaties van portfolio based learning.

Het is daarom belangrijk dat docenten en docententeams zich bewust zijn van de uitgangspunten en mogelijkheden van portfolio based learning. Zij moeten getraind worden in het opzetten en begeleiden van portfolio's en in het geven van feedback op het werk van studenten.

Professionalisering van mentoren op de werkvloer en andere belanghebbenden kan bijvoorbeeld plaatsvinden door middel van trainingen, workshops en intervisie. Dat kan op de campus of op locatie. Op deze manier kunnen gedragenheid en professionalisering bijdragen aan een succesvolle implementatie van portfolio based learning. In het kader van LLL kun je hieraan een aantal inhoudelijk interessante vormen verbinden waarnaar de mentoren vragende partij zijn ten behoeve van hun eigen professionaliteit. Zo wordt dit een win-win.

Mogelijkheden

Minimaal	Maximaal
<ul style="list-style-type: none">• Communiceer duidelijk het doel en de voordelen van het gebruik van een e-portfolio aan studenten, docenten, portfoliobegeleiders, mentoren op de werkvloer en andere belanghebbenden.• Leg uit aan studenten hoe het portfolio bijdraagt aan hun leerervaring, professionele ontwikkeling en beoordelingsproces.• Zorg ervoor dat docenten en docententeams zich bewust zijn van de uitgangspunten en mogelijkheden van portfolio based learning.• Maak gebruik van minimalistische, kostenbesparende materialen voor print of	<ul style="list-style-type: none">• Bied trainingen aan om docenten op te leiden in het opzetten, begeleiden en evalueren van portfolio's, evenals het geven van effectieve feedback.• Organiseer trainingen, workshops en intervisiesessies voor mentoren op de werkvloer en andere belanghebbenden.• Deze sessies moeten gericht zijn op het begrijpen van portfolio based learning en hoe ze studenten in hun professionele ontwikkeling kunnen ondersteunen.

<p>presentatie. Focus op inhoud en interactie in plaats van op extravagante materialen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leg de nadruk op de kwaliteit van de portfolio's en de leerervaring, in plaats van op het creëren van uitgebreide, tijdrovende portfolio's. • Kies voor een portfolio-opzet die de administratieve last minimaliseert. Moedig docenten aan om vooral te focussen op essentiële en relevante bewijsstukken en reflecties. • Ontwikkel herbruikbare sjablonen, richtlijnen en rubrics die docenten kunnen gebruiken om portfolio-beoordelingen efficiënter te maken. • Moedig docenten aan om bestaand werk en opdrachten op te nemen in het portfolio, zodat de workload niet noodzakelijkerwijs toeneemt. • Erken de inspanningen van docenten en beloon hun betrokkenheid bij het initiatief. Dit kan de motivatie vergroten en het gevoel van waardering versterken. • Ga in gesprek met de 'dwarsliggers' om hun zorgen en bezwaren te begrijpen. Luister actief naar hun standpunten en probeer empathie te tonen voor hun perspectief. • Identificeer medestanders binnen het team of de organisatie en vraag hen om hun positieve ervaringen met portfolio based learning te delen met de dwarsliggers. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bied trainingen zowel op de campus als op locatie aan om deelnemers in staat te stellen om gemakkelijk deel te nemen. • Koppel de professionaliseringsinspanningen aan Levenslang Leren (LLL) door inhoudelijk interessante vormingen aan te bieden die relevant zijn voor de professionele ontwikkeling van mentoren en andere belanghebbenden. • Bied voortdurende ondersteuning aan docenten, begeleiders en mentoren via beschikbare bronnen, helpdesks en communicatiekanalen. • Betrek alle belanghebbenden bij het ontwerpen en implementeren van portfolio based learning. Luister naar hun inzichten en feedback. • Werk samen met andere afdelingen, faculteiten of zelfs andere onderwijsinstellingen om bronnen en expertise te delen. Dit kan kostenbesparend zijn. • Voer de implementatie gefaseerd uit, beginnend met een kleinere groep studenten en docenten. Dit minimaliseert de initiële kosten en geeft ruimte voor aanpassingen. • Maak gebruik van gratis online trainingsmateriaal, tutorials en bronnen voor zowel docenten als studenten. Platforms zoals YouTube en MOOCs (Massive Open Online Courses) kunnen hierbij helpen.
---	--

Vragen die bij de implementatie van dit principe horen

- Wat is het doel van je portfolio aanpak en hoe communiceer je die zo duidelijk mogelijk?
- Hoe zorg je ervoor dat iedereen doordrongen is van de didactische meerwaarde van PBL en de achterliggende principes zoals zelfsturing?
- Met wie ga je in gesprek over deze zaken voordat je aan de implementatie begint?
- Op welke zaken richt professionalisering zich?:
 - digitale geletterdheid
 - reflectie
 - beoordeling
 - zelfregulerend (leren) onderwijs

Grootste struikelblokken	Concrete tips
<ul style="list-style-type: none"> • Je kan moeilijk studenten begeleiden als je geen idee hebt hoe de portfolio-omgeving werkt. Het is bijzonder moeilijk om zelfsturing te promoten als je daar nog niet in geprofessionaliseerd bent. Ook zij moeten dus voldoende ondersteuning krijgen om hun taken correct te kunnen uitvoeren. • Er is soms weerstand tegen verandering, men wil zich vasthouden aan traditionele lesmethoden. Ga er vanuit dat weerstand erbij hoort, maar probeer de (negatieve) impact te reduceren. Soms voelt met tijdsdruk of toegenomen work 	<ul style="list-style-type: none"> • Transparante communicatie en leg uit wat de reden is achter de onderwijsvernieuwing. • Betrokkenheid: zorg dat docenten betrokken zijn bij het ontwikkelproces. Zorg dat collega's zich verbonden voelen en het gevoel hebben dat hun input wordt gewaardeerd. • Zorg voor geleidelijke invoering, stapsgewijs. Dit maakt het minder overweldigend en zorgt dat collega's meer tijd hebben om zich aan te passen.

<p>load. Dit kan stress veroorzaken. Het kan zijn dat er gebrek is aan kennis rond de onderwijsvernieuwing. En als laatste is het mogelijk dat er in een wat groter team van collega's te weinig of moeilijke samenwerking is.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Creëer een cultuur waarin verbeteringen constant worden aangemoedigd en leg de nadruk op positieve aspecten. Zeg eerder 'uitdaging' dan 'probleem'. • Organiseer professionaliseringssessies voor alle betrokken die daar Behoefte aan hebben; • Staar je daarbij niet blind op de technische aspecten, maar kijk ook naar onderliggende vaardigheden die belangrijk zijn voor PBL; • Organiseer deze sessies voordat iedereen met het portfolio aan de slag gaat. Deze initiële tijdsinvestering zal zich in het latere traject dubbel en dik terugbetalen; • Geef niet alleen workshops, maar probeer in je portfolio-ontwerp ook rekening te houden met de ontwikkeling van die onderliggende vaardigheden. Neem in je portfolio-ontwerp bijvoorbeeld prompts op voor planning of reflectie.
--	---

Wat deed de opleiding Podium en Eventtechnieken

De student dient, bij de start van het proces autonomie te ontwikkelen, waarbij de traditionele aanpak die de student tot hiertoe heeft ervaren moet worden omgeturnd naar een nieuwe manier van denken en handelen. De student moet eigenaar worden, in zijn bewustzijn. Docenten en andere belanghebbenden moeten hun attitude aanpassen van een gestuurde aanpak waar de docent een baken van kennis is, naar een coachende houding, waar de docent eerder een bevragende, ondersteunende rol heeft. Hier zit volgens ons de achilleshiel van het concept. Het portfolio is enkel een middel om tot een andere manier van werken, van denken te komen. De essentie zit in de rol- en gedragsverandering van de docent.

Wat deed de opleiding Educatief Graduaat en Verkorte Educatieve Bachelor voor secundair onderwijs

Er wordt een grotere inspanning geleverd om nieuwe belanghebbenden beter te begeleiden en hun betrokkenheid te vergroten. Dit blijft een groeikans, een voortdurende cyclus van uitproberen, evalueren en reviseren.

Bij nieuwe studenten leggen we bij het begin van de opleiding speciale nadruk op intensieve begeleiding. We begrijpen dat de eerste stappen in de opleiding cruciaal zijn en dat studenten extra ondersteuning nodig hebben om te starten. Dit betekent dat we aan het begin van hun pedagogisch didactische reis extra middelen en begeleiding inzetten om ervoor te zorgen dat ze goed op weg zijn.

Wat betreft het informeren van het werkveld, gebruiken we terugkomdagen en kennisclips als middelen om informatie te delen en betrokkenheid te vergroten. Dit is geen vanzelfsprekend proces, aangezien de mentoren vaak al een voltijdse baan hebben en

hun mentorschap als aanvullende verantwoordelijkheid zien. Toch proberen we een brug te slaan tussen de opleiding en het werkveld door middel van deze initiatieven.

Daarnaast biedt de opleiding verplichte trainingen aan voor nieuwe docenten of begeleiders. Deze trainingen richten zich specifiek op het begrijpen en effectief begeleiden van portfolio's, waarbij de nadruk ligt op zowel het leerproces als de evaluatie ervan.

Met andere woorden, we vermijden *distructieve frictie*, die zowel voor de studenten, het werkveld als de docenten kan ontstaan wanneer de vereiste mate van zelfsturing als onredelijk hoog wordt beschouwd en het leerproces in de weg staat.

Wat deed de opleiding Toerisme en recreatiemanagement

Het nieuwe programma is gebaseerd op een didactisch concept dat nieuwe evaluatievormen en -strategieën vereist. Deze zullen worden afgerond na de implementatie van de nieuwe deeltrajecten 2 en 3, via het portfolio-project met de integratie en evaluatie van de nieuwe applicatie.

In het academiejaar 2022-2023 werd gestart met een pilootproject, en in het lopende academiejaar 2023-2024 is een nieuwe applicatie in gebruik genomen die beter aansluit bij de principes die zijn geformuleerd in deze implementatiegids. Het gebruik van zowel een ontwikkelingsportfolio als een showcase-portfolio wordt positief beoordeeld, maar het blijft een uitdaging om het verschil hiertussen duidelijk aan de studenten uit te leggen.

De beslissing om met een nieuwe applicatie te werken die meer mogelijkheden biedt, is genomen in samenwerking met het opleidingshoofd, de POP-coach en de ICT-verantwoordelijke van de opleiding.

Wat deed de opleiding Vastgoed

Zowel het opleidingshoofd als curriculumvoorzitter weten dat onderwijsvernieuwingen gedragen moeten zijn door het team. Dit is volgens ons de achilleshiel van het concept. Het team is voor een deel professioneel minstens voor een deel buiten de onderwijskundige context werkzaam. Dat betekent dat deze mensen weliswaar met inhoudelijke kennis en vaardigheden vertrouwd zijn, maar minder met de terminologie die met de onderwijskundige vernieuwing (PBL) samenhangt. Het is nodig om de praktisch inhoudelijke kant en de onderwijskundige organisatorische kant op elkaar te laten aansluiten. Daarvoor is een stapsgewijze introductie, een begripsopbouw (bijvoorbeeld Portfolio based evaluatie), en er worden verschillende teamvergaderingen gebruikt om het concept en de werking van PBL in de opleiding te kaderen.

Hoe is dit aangepakt? De projectmedewerker PBL overlegde, stuurde en bereidde documenten voor tezamen met de curriculum commissievoorzitter voor de curriculumcommissie. In verschillende sessies werd alles uitgelegd en werden mensen

betrokken door vragen te stellen. Het portfolio based onderwijs wordt nu gedragen door het gehele team. Er is nadrukkelijk aandacht besteed aan de architectuurplaat en iedereen begrijpt hetzelfde onder de verschillende aspecten van PBE.

De inrichting van de digitale leeromgeving werd gebruikt en achteraf geëvalueerd. Met vergaderingen werd na beoordelingen gekalibreerd om de betrouwbaarheid van PBE te verhogen.

Voor de studenten was er een kick-off en ook voor hen is een architectuurplaat gemaakt. Dit bevat hetzelfde model en met dezelfde uitgangspunten, alleen met een toegankelijker taal.

Voor de mentoren is er een informatiebriefing vanuit de opleiding. De belangrijkste verantwoordelijke om de mentor te betrekken is echter de student zelf. Hij moet verzekeren dat hij zijn mentor in het portfolio laat participeren en aanvullen, in zijn eigen belang. Dit doet hij met het ontwikkelportfolio, maar ook met het showcase portfolio. Het showcase-portfolio legt de student voor aan de stagementor bij toetreding van de stageplaats aan het begin van semester 5. Daarna wordt het showcase portfolio ook gebruikt bij het mondelinge examen dat de vorm heeft van het sollicitatiegesprek (simulatie). Vooraf krijgen mentoren daarover mondeling uitleg.

Literatuur bij principe 5

Terwijl portfolio based learning wel lang is ontwikkeld en onderzocht, is het implementeren ervan vooral kleinschalig en van tijdelijke aard gebleven. Het is de vraag waaraan dat precies ligt. De meeste literatuur over portfolio's is van beschrijvende aard eerder dan een handleiding of instructies met instrumenten en procedures voor de implementatie. Het werk dat dit wel doet zoals dat van Elshout-Bohr, richt zich op een bepaalde sector (zoals de lerarenopleiding) en gaat specifiek over algemene samenstelling in plaats van ontwikkelprincipes die met alle mogelijke factoren rekening houden (Elshout-Mohr, 2003).

Portfolio's worden ingezet door en voor een onderwijskundig team, waarbij er een bepaalde methode wordt gehanteerd om het zo goed mogelijk en naar wens te doen functioneren. De te implementeren portfolio's bevatten vervolgens de nodige inhoud, waarmee iedereen moet mee zijn. Het omgaan met onderwijsvernieuwingen is een betekenisvol, complex proces is dat zich vertaalt in concrete praktijken. Scully (en andere) benadrukt dat het gehele team erachter moet staan en eraan toegewijd, omdat het risico bestaat dat het verwordt tot *“a game of snakes and ladders, where initial rapid progress can suffer major setbacks due to a poor understanding... of the threshold concepts.”* (Scully et al., 2018).

Er zijn verschillende soorten vragen waaraan beantwoord moet worden, ook bij het implementeren van portfolio's.

- Ten eerste is er de normatieve vraag, rond verbetering. Wat is de verbetering en voor wie is het een verbetering? Is nieuw ook beter? Docenten houden wellicht liever vast aan traditionele lesmethodes.
- Dan is er de politieke vraag: wie beslist over het criterium? Wie bepaalt of het werken met portfolio's beter is en wordt die norm opgelegd?
- In het verlengde daarvan is er de strategische vraag: Hoe kunnen we portfolio's ingang doen vinden bij de teamleden? Hoe krijgen we draagvlak, gedeelde motivatie en engagement? Hoe gaan we om met tegenargumenten?
- Op een meer operationeel niveau komt vervolgens de creatieve vraag: Hoe werken we uit? Deze vraag impliceert ontwerpen, uitvindingen en concrete alternatieven op de theorie, aangepast naar de betreffende context (zie onze verschillende opleidingen).
- Ook is er de vraag van de effectiviteit: Lukt het om de verbeteringsambitie (dwz het portfolio based learning in alle facetten) waar te maken? Hoe blijkt dat? Wat zijn de effecten en wat zijn de neveneffecten? (en hoe wenselijk zijn die?) (volgens Klechtermans worden die nogal eens uit het oog verloren)
- Als laatste is er de verklaringsvraag: Hoe komt het dat het implementeren van portfolio based learning er zo uitziet als het eruit ziet?

Het gaat dus veel verder dan het simpelweg uitproberen van een aantal zaken die als portfolio aanvoelen. Het enkel laten nadenken over het leerproces is nog geen reflecteren. Dat vraagt eerst een volwaardige adaptatie van wat reflectie is door de docenten en coaches, waarna het vervolgens stap voor stap kan worden verinnerlijkt door studenten, individueel en op maat geïnstrueerd.

Ook moet het portfolio naar believen werken door het juiste materiaal in te zetten, wat voor het goed gebruik van e-portfolio's afhankelijk is van de gebruikte portfoliotool of applicatie. Dat kan evenwel de binnen een opleiding gebruikte digitale leeromgeving zijn, met of zonder op maat gebouwde plug-ins etc. En natuurlijk moet dat wat ingezet wordt passen binnen beleid en regelgeving. Vermoedelijk is het wel of niet slagen van portfolio's afhankelijk van het wel of niet rekening houden met al deze factoren tegelijk.

Zet in op gedragenheid en professionalisering

Gedragenheid is een belangrijke voorwaarde voor de succesvolle implementatie van portfolio based learning. Als studenten geen zicht hebben op het doel en de meerwaarde van het gebruik van een e-portfolio, zullen ze dit al snel als een administratieve last gaan beschouwen. Ze gaan hun taken uitstellen en/of proberen af te vinken met een minimum aan inspanning.

Ook portfoliobegeleiders, mentoren op de werkvloer en andere belanghebbenden moeten een helder beeld hebben van wat het nut van deze aanpak is. Zeker bij een grootschalige implementatie van portfolio based learning bestaat het risico dat gedragenheid snel afbrokkelt als deze aanpak van bovenaf opgelegd wordt zonder al te veel overleg.

Tips:

- Expliciteer het doel van je portfolio aanpak en communiceer die zo duidelijk mogelijk;
- Zorg ervoor dat iedereen doordrongen is van de didactische meerwaarde Van PBL en de achterliggende principes zoals zelfsturing;
- Ga hierover in gesprek met alle belanghebbenden voor je aan de implementatie begint.

Of studenten zich echt betrokken voelen bij hun portfolio hangt ook samen met hoe competent ze zich voelen om hiermee aan de slag te gaan. En dan gaat het niet alleen over technische/technologische competenties.

Bij portfolio Based Learning komen een heleboel vaardigheden kijken zoals ordenen, plannen, selecteren, synthetiseren, bediscussiëren, reflecteren en het ontwerpen van inhoud die je dan presenteert aan een specifiek doelpubliek. En daarbovenop moet je dan weten hoe je dit technisch aanpakt in een e-portfolio.

Het is niet realistisch om van studenten te verwachten dat ze al deze vaardigheden bij de start van hun traject al bezitten. portfolio based learning vraagt dus om een ingebouwde ondersteuning die studenten toelaat om deze vaardigheden aan te scherpen. Steun die je tijdens het traject in principe steeds verder gaat afbouwen.

Voor portfoliobegeleiders en mentoren geldt ook weer hetzelfde. Je kan moeilijk studenten begeleiden als je geen idee hebt hoe de portfolio-omgeving werkt. Het is bijzonder moeilijk om zelfsturing te promoten als je daar nog niet in geprofessionaliseerd bent. Ook zij moeten dus voldoende ondersteuning krijgen om hun taken correct te kunnen uitvoeren.

Tips

- Organiseer professionaliseringssessies voor alle betrokken die daar Behoefte aan hebben;
- Staar je daarbij niet blind op de technische aspecten, maar kijk ook naar onderliggende vaardigheden die belangrijk zijn voor PBL;
- Organiseer deze sessies voordat iedereen met het portfolio aan de slag gaat. Deze initiële tijdsinvestering zal zich in het latere traject dubbel en dik terugbetalen;
- Geef niet alleen workshops, maar probeer in je portfolio-ontwerp ook rekening te houden met de ontwikkeling van die onderliggende vaardigheden. Neem in je portfolio-ontwerp bijvoorbeeld prompts op voor planning of reflectie.

Bronnen:

- Kelchtermans, G. (2018). Onderwijsvernieuwing is een werkwoord. Opleiden voor geëngageerde vernieuwingspraktijken. *Velon, tijdschrift voor lerarenopleiders*, 39(4), 7–22.

- Moonen, E., Kicken, W., & Sluijsmans, D. (2018). Implementing portfolio based learning in higher education: A case study. *Teaching in Higher Education*, 23(2), 152-167.
- Scully, D., Michael O ' Leary, & Brown, M. (2018). The Learning Portfolio in Higher Education: 'A Game of Snakes and Ladders'.

Principe 6: ontwerp echte portfolio opdrachten

Het portfolio bevat authentieke opdrachten die op een inhoudelijk dekkende manier leiden tot representatieve producten.

In het kort

Portfolio opdrachten zijn verschillende soorten instructies en taken die studenten kunnen gebruiken om competenties te ontwikkelen, af te ronden en te evalueren. Deze opdrachten hoeven niet per se specifieke taken te zijn, maar kunnen ook gericht zijn op het bevorderen van het leren leren (we noemen dit meta-cognitief), bijvoorbeeld door middel van reflectie.

Meer specifiek zijn de opdrachten in het portfolio gebaseerd op de praktijkervaringen (het werkveld). Daarom worden er praktijkgerichte opdrachten gebruikt die relevant zijn voor de context van het werkveld en die in overleg met het werkveld zijn afgestemd.

Opdrachten resulteren in producten, de concrete antwoorden van studenten in verwerkingen binnen het portfolio. Het ontwerpprincipe voor deze producten is apart uitgewerkt, maar zij zijn wel 'sprekend' om hier te betrekken.

Het gaat in dat principe over verschillende producten die het resultaat zijn van de portfolio activiteiten van studenten bij het goed ontwerpen van opdrachten:

1. Producten die voortkomen uit leeractiviteiten
2. Reprodukten, wat producten zijn waarvan het origineel elders is
3. Getuigschriften, die oordelen van anderen bevatten

Je kunt een onderscheid maken tussen zogenaamde curate taken en create taken en die beiden een plaats geven in het portfolio. Het zijn twee verschillende soorten taken.

1. Create taken hebben betrekking op het creëren van nieuwe producten, bijvoorbeeld een essay, presentatie of een werkstuk. Ze vereisen creativiteit en origineel denken en zijn gericht op het ontwikkelen van vaardigheden zoals kritisch denken en probleemoplossing.
2. Curate taken richten zich op het selecteren, organiseren en presenteren van bestaand werk en informatie. Dat kan door middel van bijvoorbeeld samenvattingen. Ze vereisen analytische vaardigheden en het vermogen om informatie te ordenen en te presenteren.

Het verschil tussen deze twee soorten taken is belangrijk voor portfolio's, omdat het studenten in staat stelt om verschillende vaardigheden te ontwikkelen en te demonstreren. Ze krijgen de kans om te bewijzen dat ze niet alleen in staat zijn om nieuwe ideeën te genereren, maar ook om na te denken over bestaande zaken.

Mogelijkheden

Minimaal	Maximaal
<ul style="list-style-type: none"> • Het portfolio bevat één of enkele kleine taken om competenties te bereiken die aansluiten bij realistische contexten. • Taken zijn geformuleerd op groepsniveau en bevatten gemakkelijk te beoordelen opdrachten en eenvoudige openingen feedback. • Taken bevatten minimale ruimte voor eigen inbreng. 	<ul style="list-style-type: none"> • Taken zijn vak en opleiding en academiejaar overstijgend en sluiten volledig aan bij wat in het werkveld gedaan moet worden binnen alle opdrachten die daar door personeel worden uitgevoerd. • Het zijn eigenlijk geen taken, maar studenten functioneren als professionals in een omgeving die beoordeeld wordt.

Vragen die bij de implementatie van dit principe horen

Is er rekening gehouden met de verschillende voorwaarden waaraan taken en opdrachten moeten voldoen om geschikt te zijn voor portfolio based learning?

De taken en opdrachten:

- Sluiten de taken aan bij de relevante competenties en leerbehoeften van de studenten? Zijn ze betekenisvol voor hun persoonlijke en professionele ontwikkeling?
- Daagt en stimuleert de taak de studenten om te leren en zich verder te ontwikkelen?
- Is de taak authentiek en sluit deze aan bij de beroepscontext, zodat studenten probleemoplossend kunnen werken?
- Biedt de taak variatie en stimuleert het verschillende vaardigheden bij de studenten?
- Bevat de taak mogelijkheden voor feedback, zodat het leerproces verbeterd kan worden en studenten geholpen worden om de gestelde competenties te bereiken?
- Zijn de taken (digitaal) bereikbaar, beschikbaar en zichtbaar voor de studenten en hun medestudenten? Kunnen zij reflecteren op hun leerproces en van elkaar leren? Is het leerproces via de taken zo transparant mogelijk, ter bevordering van verantwoordelijkheid en eigenaarschap?

Grootste struikelblokken	Concrete tips
<ul style="list-style-type: none"> • Het is lastig om taken te maken op competenties. De focus kan te veel komen te liggen op specifieke kennis of feiten. • Hoe krijg ik voldoende differentiatie in de taken? Als de taken te eenvoudig zijn, zullen de studenten geen uitdaging ervaren. Zijn ze te moeilijk, dan leidt dit tot demotivatie. • Taken hebben snel een gebrek aan authenticiteit. Dit kan leiden tot desinteresse en demotivatie bij studenten. Taken moeten echt relevant zijn voor de praktijk. 	<ul style="list-style-type: none"> • Maak de opdrachten tegelijk met de gewenste competenties en houd het haalbaar: <ul style="list-style-type: none"> ○ Maak de taakomschrijving zo concreet mogelijk zodat de studenten precies weten wat er van hen wordt verwacht. ○ Geef voldoende tijd. Dit betekent ook dat je de opdracht ruim van tevoren moet aankondigen en de deadline niet te strak moet stellen. ○ Bied ondersteuning bijvoorbeeld door het aanbieden van (aanvangs)

<ul style="list-style-type: none"> • Er zijn onduidelijke beoordelingscriteria. Dit kan leiden tot verwarring en onzekerheid bij studenten. • Er is in de taken zelf of bij het bepalen van de taken te weinig ruimte voor eigen inbreng. Dit kan leiden tot weinig ruimte voor eigen inbreng en creativiteit bij studenten. • De feedback is moeilijk te geven bij de taken. Zo missen ze de kans om te leren en zichzelf te verbeteren. 	<p>workshops, individuele begeleiding en feedback op tussenresultaten.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Stel realistische eisen. Uitdagend, maar niet onrealistisch moeilijk. ○ Houd rekening met verschillen tussen studenten en bied waar nodig extra ondersteuning aan studenten die dat nodig hebben. <p>Realistische taken moeten én authentiek zijn, én aansluiten bij de interesses van studenten. Zoek het evenwicht.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het is belangrijk om heldere en concrete beoordelingscriteria te formuleren, zodat studenten weten waar ze aan toe zijn. • Het is belangrijk om studenten voldoende vrijheid te geven om de taken op hun eigen manier uit te voeren en hun eigen interesses en ideeën te integreren. • Het is belangrijk om voldoende feedback te kunnen geven op de taken, dus ontwerp ze daar ook op. Studenten moet je kunnen betrekken bij het feedbackproces, zodat ze zelf ook kunnen leren van (elkaars) werk. <ul style="list-style-type: none"> ○ Als de (beoordelings)criteria van de taak duidelijk meetbaar zijn, kun je er gestructureerd feedback op geven. Integreer dit in de leertaak. ○ Laat studenten in of na de taak nadenken over hun eigen werk. Dit helpt hen niet alleen bij het verbeteren van hun werk, maar ook bij het formuleren van gerichte vragen voor de beoordelaar.
--	--

Wat deed de opleiding Podium en Eventtechnieken

De enige opdracht die de student heeft, is aan te tonen dat de competenties die omschreven zijn beheerst worden. De student kan daarbij kiezen om taken en opdrachten uit de opleidingscontext aan te brengen en te motiveren, maar net zo goed om bewijzen aan te dragen van buiten de onderwijs context. Daarenboven kan de student door nieuw materiaal aan te dragen de eerdere beoordelingen laten corrigeren.

Het eerste gebruik door de student is de nulmeting, waarbij de student zijn eerdere leerervaringen kan toevoegen. Uiteraard wordt de student hierbij gecoacht. In de verschillende OLODS wordt ook aandacht besteed aan welk materiaal nuttig kan zijn voor het portfolio. Maar de uiteindelijke beslissing ligt bij de student.

Wat deed de opleiding Educatief Graduaatsopleiding en Verkorte Educatieve Bachelor voor secundair onderwijs?

In zowel onze theoretische als praktijkgerichte vakken streven we ernaar om zoveel mogelijk gebruik te maken van authentieke opdrachten voor de evaluatie van studenten. Deze opdrachten worden opgesteld door onze docenten en worden afgestemd met het werkveld. Op deze manier nemen we afstand van louter 'klassieke' vormen van beoordeling, zoals schriftelijke en mondelinge examens.

Concreet betekent dit dat studenten voor de theoretische onderdelen presentaties moeten geven over hun stageschool of discussiëren over een leerling met specifieke onderwijsbehoeften tijdens een intervisiesessie. Verder krijgen studenten bij de praktijkgerichte onderdelen de kans om les te geven in (semi-)authentieke situaties, waarbij ze feedback ontvangen van zowel docenten als het werkveld.

Naast de taken die binnen het curriculum vallen, nemen zij-instromers vaak deel aan extracurriculaire activiteiten. Deze extracurriculaire activiteiten kunnen variëren van vrijwillige deelname aan schoolwerkgroepen tot het volgen van een EHBO-cursus. Hiermee tonen zij hun bereidheid om verder te gaan dan het formele curriculum.

Met andere woorden, elk semester zijn de studenten actief betrokken bij zowel intra- als extracurriculaire opdrachten. Al deze opdrachten vormen waardevolle, authentieke en relevante voeding voor hun portfolio, waardoor ze hun vaardigheden en prestaties op een uitgebreide en diverse manier kunnen weergeven en documenteren.

Wat deed de opleiding Toerisme en Recreatiemanagement

In deeltraject 1 hanteren we het principe van strakke externe (= door de docent) sturing bij de instructies en de leertaken. Per OLOD-doel of cluster van OLOD-doelen worden er drie gelijkwaardige leertaken opgesteld door de verantwoordelijke docent. De student kiest ten minste één van de drie leertaken en voert die uit. De keuzevrijheid is dus beperkt in deeltraject 1, maar zal groter worden in deeltrajecten 2 en 3. Vanaf deeltraject 2 wordt er een optie toegevoegd: de student stelt zelf een leertaak voor die bijdraagt tot het behalen van de vooropgestelde doelstelling(en). Vanaf deeltraject 3 zal de docent geen leertaken meer ontwerpen en kan de student niet anders dan zelf de eigen leertaken te bepalen.

De leertaken zijn 'authentiek' (dat wil zeggen, vertrekken vanuit reële situaties) voor zover dat kan. Indien dat niet mogelijk is, kunnen waarheidsgetrouwe situaties (= simulaties van reële situaties) een vervanging zijn.

Wat deed de opleiding Vastgoed

In de portfolio-opdrachten gaat het om het ontwikkelen van vaardigheden die belangrijk zijn in het professionele leven, zoals communicatie en samenwerking (ook wel soft skills genoemd). In het ontwikkelportfolio van de studie richt de student zich vooral op het koppelen van deze vaardigheden aan de specifieke beroepsvaardigheden die hij leert.

De opdrachten die de student maakt voor het ontwikkelportfolio worden niet beoordeeld als losse opdrachten, maar de resultaten kunnen wel worden gebruikt in het 'showcase portfolio'. Dit is een verzameling van het beste werk en reflecties op de professionele groei. Dit begint vanaf het eerste semester van de opleiding. In het vijfde semester moet de student reflecteren op de soft skills die hij nodig heeft tijdens je stage. Hij maakt een ambitiebepaling aan de hand van een persoonlijkheidsonderzoek en ontwerpt een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Ook deze reflecties en resultaten voegt hij toe aan het showcase portfolio.

Een andere opdracht is om zowel de behaalde vaardigheidsbewijzen tijdens je studie (intramuraal) als andere initiatieven van buiten de studie (extramuraal) toe te voegen aan het showcase portfolio. Deze initiatieven dragen bij aan de professionele identiteit. Er zijn zowel kwantitatieve als kwalitatieve eisen.

Na het vijfde semester moet de student een mondeling examen afleggen in de vorm van een sollicitatiegesprek. Hierbij moet de student het showcase portfolio gebruiken om zichzelf te presenteren, inclusief het CV en een EVC (eerder/elders verworven competenties). Dit aspect van Life Long Learning is belangrijk voor de carrière en is gekoppeld aan de leerlijnen van de opleiding. Alle producten in het portfolio moeten voldoen aan standaard criteria.

Literatuur bij principe 6

Leertaken in portfolio's zijn taken waarbij je leert door te doen en te ervaren. We meten de prestaties van 'hogere orde denkvaardigheden' op niveaus zoals 'analyseren', 'evalueren' en 'creëren'. Portfolio-opdrachten bevatten niet alleen cognitieve, maar ook affectieve en psychomotorische vaardigheden (Molkenboer, 2017). Harry Molkenboer raadt aan om bij de ontwikkeling van deze opdrachten tegelijk de beoordeling te ontwerpen.

In portfolio's zijn leertaken volgens Ritzen & Kosters 'realistische taken': taken die een aantoonbare relatie hebben met de beroepspraktijk en competenties. Idealiter is er sprake van een directe opdrachtgever vanuit de beroepspraktijk en draagt de student verantwoordelijkheid voor het leveren van een product en het uitvoeren van taken (Ritzen & Kosters, z.d.) . Van Merrienboer beschrijft in een holistisch taak-ontwerp hoe je taken ontwerpt vanuit een analyse van beroepstaken in plaats van leerdoelen. Alle vaardigheden en competenties die nodig zijn voor beroepstaken worden beschreven in een vaardighedenhiërarchie of competentiekaart. Daarnaast wordt beschreven welke factoren de moeilijkheid van de taken bepalen en welke kennis nodig is om niet-routine

aspecten van beroepstaken uit te voeren. Van Merriënboer raadt aan om in deze 4 stappen te werken (Molkenboer, 2017; Van Merriënboer, 2005).

Een goede manier van leren is door het uitvoeren van echte beroepstaken, zodat het leerproces niet opgesplitst wordt. Leertaken moeten daarom passen binnen begeleidende informatie. Van Merriënboer heeft het 'Viercomponenten model' ontworpen om dit te ondersteunen:

1. Leertaken die betekenisvol zijn en georganiseerd zijn van makkelijk naar moeilijk, met steeds minder ondersteuning.
2. Deeltaakoefeningen die gericht zijn op routinetaken en sterk geautomatiseerd zijn.
3. Ondersteunende informatie die gericht is op algemene abstracte kennis en helpt bij het oplossen van problemen. Deze informatie is specifiek voor elke taak en altijd beschikbaar voor studenten.
4. Procedurele informatie die studenten helpt bij het uitvoeren van de routinetaken. Deze informatie is specifiek voor elke taak en wordt het liefst precies op het moment gepresenteerd dat studenten het nodig hebben.

Om het inductieve leerproces te ondersteunen, moeten leertaken op alle dimensies verschillen, net zoals beroepstaken verschillend zijn. Zo kunnen studenten cognitieve schema's maken die laten zien welke kenmerken geen invloed hebben op de taakuitvoering en welke wel.

In dit ontwerpprincipie is reflectie en het aanleren van reflectieve vaardigheden weggelaten, omdat dit als onderdeel van competentie-management binnen portfolio's valt. Hoewel reflectie een belangrijk onderdeel is, is het geen aparte taak. Het is wel belangrijk dat studenten reflecteren, maar het moet niet als verplichting worden gezien en dus niet specifiek worden beoordeeld. Dit kan demotiverend werken en studenten kunnen afhaken. Het is beter om reflectie als een intrinsieke activiteit bij de student te stimuleren.

Bronnen:

- Keer, H. V., & Vanderlinde, R. (2008). Competentie-ontwikkend onderwijs: Een verkenning. Garant.
- Ritzen, M., & Kosters, J. (z.d.). Mogelijke functies van een portfolio binnen een competentiegericht curriculum. Geraadpleegd 11 augustus 2022, van https://www.academia.edu/5144216/Mogelijke_functies_van_een_portfolio_binnen_een_competentiegericht_curriculum
- Molkenboer, H. (2017, maart 18). Whitepaper gebruiken van beoordelingsvormen voor opdrachten beoordelingsvormen voor checklists en rubrics, hoe gebruik je ze? 5 voorbeelden. [Https]. Bureau voor toetsen en ontwikkelen.

<https://www.toetsen-beoordelen.nl/gebruiken-van-beoordelingsvormen-voor-opdrachten/>

- Training Complex Cognitive Skills (van Merriënboer, 1997; zie ook van Merriënboer & Dijkstra, 1996, voor de theoretische basis van het model.
- van Merriënboer, J. J. G. (2005). Het Ontwerpen van Leertaken binnen de Wetenschappen: 'Four-Components Instructional Design' als Generatief Ontwerpmodel. Open Universiteit.

Principe 7: bedenk welke bewijsstukken er in een portfolio zullen komen

In het portfolio kunnen studenten (deel)producten indienen die dienen om hun competentie-ontwikkeling en competentie-afrondding te bewijzen.

In het kort

Studenten bewijzen in het portfolio dat dat zij competenties ontwikkelen of bereiken, in het geval van een ontwikkelingsportfolio. In het geval van een showcase-portfolio bewijzen ze juist dat zij de competenties in het verleden ontwikkeld hebben of hebben bereikt. Zij kunnen als bewijs (deel)producten indienen en voorleggen voor feedback of beoordeling. Met producten bedoelen we alle studieactiviteiten, documenten, resultaten van leeractiviteiten die tot stand zijn gekomen na structurele reflectie en groei. De bewijsstukken zijn in principe de afspiegeling van de opdrachten (zie principe 6) En de opdrachten zijn opgesteld op basis van de vooropgestelde competenties. Bewijsstukken zijn in feite competentieclaims.

Er zijn natuurlijk allerlei soorten bewijsstukken of competentieclaims die studenten aan hun portfolio kunnen toevoegen. Hieronder worden vier voorbeelden gegeven met begrippen die in de literatuur voorkomen:

1. Producten: Dit zijn tastbare resultaten van het leerproces, zoals papers, presentaties, ontwerpen of prototypes, die studenten hebben geproduceerd en die aantonen dat ze een bepaalde competentie beheersen.
2. Reprodukten: Dit zijn resultaten van het leerproces waarbij de student bestaande kennis of vaardigheden heeft toegepast op een nieuwe context of probleem, zoals een case study of een simulatie. Hiermee kunnen studenten aantonen dat ze hun kennis en vaardigheden kunnen toepassen in nieuwe situaties.
3. Getuigschriften: Dit zijn bewijsstukken van externe instanties of personen die aangeven dat de student een bepaalde competentie beheerst, zoals een certificaat of een aanbevelingsbrief.
4. Maar ook reflecties: Dit zijn persoonlijke reflecties van de student op het leerproces en hoe ze hun competenties hebben ontwikkeld. Dit kan bijvoorbeeld ook in de vorm van een blog zijn of een portfolioessay.

Naast deze voorbeelden zijn er nog andere soorten bewijsstukken of competentieclaims die studenten aan hun portfolio kunnen toevoegen, zoals video-opnamen van een presentatie, resultaten van peer assessments, of feedback van docenten en medestudenten.

Mogelijkheden

Minimaal	Maximaal
<ul style="list-style-type: none">• Voorzie voor het portfolio geen aparte ruimte. Laat studenten werken in het portfolio en ga als docent zelf op zoek naar waar ze staan.	<ul style="list-style-type: none">• Ontwerp (in een tool) ene signaalknop (bel/vinkje) waarmee de studenten hun bewijzen

<ul style="list-style-type: none"> • Geef studenten geen mogelijkheid om bewijzen te duiden en vraag het hen mondeling • Bepaal vooraf momenten (of één moment) waarop je de producten van feedback voorziet of beoordeelt • Producten zijn enkel antwoorden op interne opdrachten in het portfolio 	<ul style="list-style-type: none"> • kunnen aangeven als klaar voor feedback of beoordeling • Studenten kunnen hun bewijzen uitgebreid en op verschillende manieren voorzien van toelichting • Bied voorbeeldopdrachten per competentie die studenten kunnen gebruiken als richtlijn bij het kiezen en uitvoeren van opdrachten. Dit kan helpen om de juiste bewijsstukken te genereren. • Alle belanghebbenden kunnen de bewijzen vinden en bekijken in het portfolio • Bewijzen sluiten aan bij internationale standaardcompetenties • Laat studenten complexe problemen oplossen en hun competenties aantonen door het creëren van multimediale case studies. Ze kunnen video's, audio, interactieve elementen en geschreven documenten combineren om hun analyse en oplossingen te presenteren. • Laat studenten bewijsstukken indienen in de vorm van podcasts, vlogs of andere audiovisuele formats. Dit biedt hen de kans om hun mondelinge communicatievaardigheden en vermogen om complexe ideeën te presenteren te demonstreren. • Vraag studenten om bewijsstukken in te dienen die hun betrokkenheid bij maatschappelijke problemen aantonen. Dit kan bijvoorbeeld betrekking hebben op hun deelname aan gemeenschapsprojecten, vrijwilligerswerk of duurzaamheidsinitiatieven. • Organiseer portfolio showcase evenementen waar studenten hun bewijsstukken en competenties presenteren aan externe stakeholders, zoals werkgevers, alumni en professionals. • Moedig studenten aan om externe certificeringen van gerenommeerde Europese instellingen toe te voegen aan hun portfolio als bewijs van beheersing van bepaalde competenties. • Maak gebruik van digitale portfoliotools waarin studenten competenties, microcredentials en internationale ervaringen kunnen visualiseren en delen.
--	---

Vragen die bij de implementatie van dit principe horen

- Wat is het aantal studenten, de frequentie en de intensiteit begeleiding en dus het aantal bewijsstukken (dat kan worden begeleid of opgevolgd)?
- Werkt het portfolio echt als een systeem? Is er een duidelijke, toegankelijke ruimte in het portfolio om producten in te dienen of te presenteren?

- Kunnen competenties in meerdere contexten worden aangetoond met bewijsstukken die valide, autonoom en authentiek en relevant zijn.
- Hebben de verschillende soorten een andere bewijswaarde?
- Is er een minimum aan bewijs om een competentie te kunnen aantonen?
- Zijn er verschillen tussen bewijzen van een interne leeractiviteit en een externe?

Grootste struikelblokken	Concrete tips
<ul style="list-style-type: none"> • Het is ondanks duidelijke doelstellingen altijd niet duidelijk wat de student wil aantonen met het ingediende bewijs. • De producten zijn niet makkelijk terug te vinden. • De groep is te groot om alle bewijsstukken op te volgen en te beoordelen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Leer studenten aan hoe ze bewijsstukken kunnen duiden. (in kopjes) • Je kunt producten ook classificeren naar type of soort. Hiermee maak je competentieontwikkeling voor de studenten haalbaar. • Methodieken voor kwaliteitsborging i.v.m. beoordeling <ul style="list-style-type: none"> • screening met het 4-ogenprincipe • kalibratiegesprekken tussen beoordelaars ((inter)beoordelaarsbetrouwbaarheid) • Laat studenten opladen in een indienmodule als je geen portfoliotool gebruikt • Laat studenten diagnostisch bepalen of hun product klaar is om in te dienen (bv. na peer-review) • Zorg zo gewenst dat producten/bewijzen die extern zijn behaald duidelijk te onderscheiden zijn van de interne content • Bepaal competentieniveaus als je competenties stapsgewijs (behapbaar) wilt laten bewijzen. • Zorg dat producten/ bewijzen overeenstemmen met competenties (standaarden) uit het werkveld • Bied voorbeeldopdrachten per competentie die studenten kunnen gebruiken als richtlijn bij het kiezen en uitvoeren van opdrachten. Dit kan helpen om de juiste bewijsstukken te genereren. • Moedig variëteit aan in de soorten bewijsstukken die studenten kunnen toevoegen. Zorg ervoor dat er opties zijn die passen bij verschillende leerstijlen en competenties. • Moedig studenten aan om bewijs van externe validatie toe te voegen, zoals certificaten, getuigschriften en aanbevelingsbrieven. Dit versterkt hun claims over competenties.

Wat deed de opleiding Podium en Eventtechnieken

We vertrekken hier voor de borging vanuit de 12 principes voor een portfolio van de Vlaamse gemeenschap, een consensusstekst die door hogescholen, universiteiten en EVC verstrekkers is uitgewerkt. Verder halen we inspiratie bij City Guilds, wegens hun uitgebreide ervaring hiermee. De documenten (in de ruimste zin van het woord) of

artefacten, worden gekoppeld aan een of meerdere competenties waar ze het bewijs van zijn en becommentarieerd / geduid door de student.

Wat deed de opleiding Educatief Graduaat en Verkorte Educatieve Bachelor voor secundair onderwijs

Dit principe bouwt voort op het vorige principe.

Studenten voeren gedurende elk semester verschillende authentieke en relevante opdrachten of activiteiten uit. Hierbij gaat het niet alleen om het aantal en relevantie van de opdrachten, maar ook om voldoende variatie in het soort opdrachten. Elk type opdracht heeft namelijk zijn eigen unieke eigenschappen en kenmerken.

Om dit te structureren, werken we volgens twee hoofdcategorieën, vergelijkbaar met de literatuur: (1) producten en (2) getuigschriften.

De producten worden verder onderverdeeld in EhB-brede evaluatievormen, zoals werkstukken, presentaties, papers, observatieverslagen en reflecties. Deze opdrachten worden jaarlijks door het team gecontroleerd, gereviseerd en gekalibreert op basis van evaluatiecriteria waaronder betrouwbaarheid, validiteit, taal, en zo verder.

Daarnaast maakt de student gebruik van getuigschriften waarbij externe instanties of individuen aangeven dat de student een specifieke competentie beheerst, bijvoorbeeld in de vorm van een certificaat van een CVO of een functioneringsverslag van de directie.

Wat deed de opleiding Toerisme en recreatiemanagement

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen volgende drie soorten bewijsstukken:

1. producten die voortkomen uit leeractiviteiten (bijvoorbeeld: paper)
2. reproducten, die worden gedefinieerd als producten waarvan het origineel elders is (bijvoorbeeld: video-opname op de werkvloer)
3. getuigschriften, die oordelen van anderen bevatten (bijvoorbeeld: deelname-attest van een cursus). Het kan ook gaan om getuigschriften waar een beoordeling aan vast hangt.

De verschillende soorten bewijsstukken hebben dezelfde bewijswaarde. De criteria waaraan de bewijsstukken moeten voldoen en die nodig zijn om een doelstelling als 'behaald' te kunnen beschouwen moeten nog worden uitgewerkt binnen onze opleiding.

Elk bewijsstuk draagt bij tot het gedeeltelijk of volledig behalen van een OLOD-doelstelling. Elk OLOD wordt georganiseerd door docententeams van minstens twee docenten, waardoor de evaluatie van een bewijsstuk nooit afhangt van slechts één docent. Stage en afstudeerproject (deeltraject 3) worden niet alleen beoordeeld door docenten maar ook door partners uit het werkveld.

Wat deed de opleiding Vastgoed

Producten en bewijzen zijn alle ingediende bewijzen van competenties in OLOD's die met (beroeps) attitude te maken hebben. Ook persoonlijke ontwikkelplannen (POP) worden ingediend om formatief te begeleiden. Iedere student heeft gedurende de 3 academiejaren een eigen Chamilo cursus als werkruimte. Voor het indienen van de producten en bewijzen is er een aparte locatie in Chamilo, namelijk de opdrachtenmodule. De afgewerkte producten worden door de student verwerkt in het showcase-portfolio. Er zijn kwantitatieve en kwalitatieve eisen waaraan moet worden voldaan, die als leidraad dienen voor feedback tijdens vrijwillige momenten.

Alle producten leiden uiteindelijk tot een showcase-portfolio dat door de student wordt samengesteld en kan worden gebruikt voor sollicitaties en in het werkveld. Het portfolio omvat de verwerking van extra-murale activiteiten zoals beurzen, lezingen, webinars, enzovoort. De verwerking en reflectie op deze activiteiten - wat heb ik geleerd en hoe kan ik dit gebruiken als meerwaarde - vormen bewijzen dat competenties uit de OLOD's zijn behaald. Er wordt geen nadrukkelijke of specifieke omschrijving verwacht in de vorm van stellingnames en kopjes, dit is impliciet.

Literatuur bij principe 7

In portfolio's wordt zowel gewerkt aan competentieontwikkeling als aan competentieafronding. De studenten zijn zelf verantwoordelijk voor het bewijzen hiervan met hun producten, die ook wel competentieclaims worden genoemd (Carlier & van Leeuwen, 2001). Dit maakt deel uit van het portfolio als systeem. Ritzen en Kusters beargumenteren dat dit het beste werkt voor studenten wanneer het portfolio is opgedeeld in:

1. Het portfoliosysteem:

Inhoud: de fysieke verschijningsvorm van portfolioarchief en het portfolio zelf, inclusief wat in het portfolio werd opgeslagen als 'learning community': e-mails, chats, opnames in MS Teams, forumberichten of socialmediacontent.

2. Het portfolioarchief:

- a. Inhoud: documenten, reflecties, ervaringen, feedback, en instrumenten.
- b. Doel: De student bepaalt wat er in deze werkruimte in- of uitgaat en hoe het archief geordend is. Documenten uit het archief kunnen met anderen worden gedeeld (kennisdeling)

3. Het portfolio (zelf):

- a. Inhoud: De doelgerichte selectie (met bijbehorende reflectie en verantwoording) uit het portfolioarchief.
- b. Doel: Studenten kunnen verschillende doelen hebben voor het samenstellen van een portfolio, zoals: het samenstellen van een showcase van hun beste werk bijvoorbeeld voor een sollicitatie, het verzamelen van bewijsmateriaal voor een

assessment, het zichtbaar maken van het leer- en ontwikkelingsproces voor bijvoorbeeld de studiebegeleider. Voor elk van deze doelen kan de student een andere selectie maken uit hetzelfde portfolioarchief. Een portfolio wordt dus voor één doel gemaakt; een portfolioarchief bevat producten en documenten voor meerdere doelen. Een portfolio bestaat niet alléén uit een selectie uit het archief; bij de selectie hoort altijd een reflectie waarin de student duidelijk maakt waarom juist voor dit doel déze selectie is gemaakt. Een portfolio wordt opgebouwd vanuit een zich steeds verder ontwikkelend werkconcept.

Van Berkel verwijst in het bekende boek 'Toetsen in het hoger onderwijs' naar het belang van een aantal voorwaarden waaraan producten moeten voldoen. Beoordelaars moeten ze kunnen beoordelen. Bewijzen moeten relevant, authentiek, valide, recent, voldoende en op het juiste niveau zijn. (van Berkel, 2017)Hoe je dit structureert, daar gaat het handboek niet op in.

Elshout-Mohr doet dat wel in een artikel 'Goed gebruik van portfolio's 'vijf basiscomponenten van portfolio's' uit 2003 (Elshout-Mohr, 2003). Zij neemt dit zelf over van een handboek van Barton en Collins uit 1997, maar zelfs in de huidige context is het nog bruikbaar.

In een portfolio zijn er:

1. producten: ze komen voort uit studieactiviteiten, bijvoorbeeld een werkstukverslag over de praktijkwaarde van een theoretische leerinhoud. Dit zijn in feite de competentieclaims
2. reproducties: producten waarvan het origineel elders is, bijvoorbeeld tijdens het werkplekleren
3. getuigschriften: de oordelen van anderen, bijvoorbeeld een ondertekende beoordelingsfiche van een stagementor of beoordelingen van medestudenten. Ze moeten in bewijskrachtige vorm worden gepresenteerd in het portfolio. Gekoppeld aan doelstellingen en bekrachtigd door de docent.
4. stellingnamen: producties of presentaties speciaal om de groei te duiden. Kort en krachtig geeft de student antwoord op de vragen: "Wat kan ik mijzelf nu presenteren"? Welke kant wil ik (niet) op in mijn opleidingstraject, maatschappelijk of op de arbeidsmarkt? Waar ga ik aan werken?"
5. kopjes: bijschriften die de functie van gepresenteerde materialen verduidelijken. Ze geven info over de oorsprong van de materialen (Elshout-Mohr, 2003)

Bronnen:

- Carlier, I. V. E., & van Leeuwen, Y. D. (2001). Portfoliosystematiek in de huisartsopleiding. Tijdschrift voor Medisch Onderwijs, 20(6), 232–240.
- Elshout-Mohr, M. (2003). Goed gebruik van portfolio's in competentiegerichte opleidingen. Velon, tijdschrift voor lerarenopleiders, 24(4).

- Ritzen, M., & Kusters, J. (z.d.). Mogelijke functies van een portfolio binnen een competentiegericht curriculum. Geraadpleegd 11 augustus 2022, van https://www.academia.edu/5144216/Mogelijke_functies_van_een_portfolio_binnen_een_competentiegericht_curriculum
- Van Berkel, H. (2010). Toetsen in het hoger onderwijs. Utrecht: Lemma.

Principe 8: begeleid studenten bij portfolio based learning

Ontwerp het portfolio zo dat er begeleiding mogelijk is die levenslang competentiegericht leren mogelijk maakt.

In het kort

Individuele portfoliobegeleiding bij het zelfstandig levenslang competentiegericht leren moet zo worden ontworpen dat het portfolio dit leren aanleert. Die is eerst intensief, dan steeds minder, tot het portfolio-leren in eigen beheer is (ook na de studie: LLL). Met andere woorden, het ondersteunt het leren van zelfregulerende vaardigheden. Zelfregulatie wordt bewerkstelligt door in het portfolio-ontwerp onder andere rekening te houden met modellering (of voordoen en expliciteren van leeractiviteiten) en scaffolding (of stap voor stap steun verminderen).

Mogelijkheden

Minimaal	Maximaal
<ul style="list-style-type: none"> • Begin met een intensieve introductie van het portfolio-concept en het belang van zelfregulerend leren. • Geef studenten voorbeelden van goed opgebouwde portfolio's die zelfregulerend leren demonstreren. • Toon hoe de portfolio's zijn opgebouwd, welke soorten bewijsstukken zijn opgenomen en hoe reflecties zijn gestructureerd. • Bied stapsgewijze begeleiding bij het opbouwen van het portfolio. Begin met eenvoudige opdrachten en geleidelijk complexere taken. • Zorg voor frequente feedbackmomenten waarbij studenten hun portfolio-voortgang kunnen bespreken en feedback kunnen ontvangen van begeleiders. • Bij grote groepen: zorg voor groepsbegeleiding waar mogelijk, waarbij docenten studenten begeleiden en ondersteunen bij het PBL-proces. • Wijs student-assistenten aan die kunnen helpen met administratieve taken, zoals het controleren van inleveringen, het bijhouden van aanwezigheid en het beantwoorden van vragen. • Bied algemene feedbacksessies aan waarin de docent de belangrijkste leerpunten en feedback met de hele groep deelt • Doe wat kan met een beperkt aantal leermomenten en -middelen, zoals handleidingen, om de focus te behouden en studenten te stimuleren zich te concentreren op de essentie van het PBL 	<ul style="list-style-type: none"> • Kleine groepen • Een-op-een begeleiding • Veelvuldige en gedetailleerde feedback • Verschillende leermomenten en -middelen • Ontwikkel een gepersonaliseerd begeleidingsplan voor elke student, waarin de doelen, verwachtingen en begeleidingsmethoden worden uiteengezet. • Integreer specifieke reflectie-opdrachten die studenten helpen om hun leerproces en zelfregulerende vaardigheden te analyseren • Moedig peer feedback aan, waarbij studenten elkaars portfolio's beoordelen en suggesties doen • Implementeer regelmatige monitoraten van portfolio-activiteiten om de voortgang van zelfregulerend leren te volgen • Voeg specifieke opdrachten toe waarin studenten hun vermogen om zelfregulatie toe te passen, beschrijven en analyseren • Vraag hen om te reflecteren op welke strategieën hen hebben geholpen bij het beheersen van hun eigen leerproces

<ul style="list-style-type: none"> • Moedig zo veel als kan actieve participatie van studenten aan tijdens PBL-sessies en stimuleer discussies en samenwerking. • Stimuleer zelfsturing door het voorzien van tools en technieken om hun eigen leerproces te organiseren en te monitoren. 	
---	--

Vragen die bij de implementatie van dit principe horen

- Heb je bij het ontwerp rekening gehouden met het aantal studenten, de frequentie en de intensiteit begeleiding?
- Ben je vertrokken vanuit de ervaring van de student? Is hij is de regisseur van zijn leerproces?
- Ontwierp je de feedback en reflectie op bewijsstukken als de kern van het begeleid leren?
- Heb je gedacht aan de personeelsomkadering?
- Heb je nagedacht over de accenten die portfoliobegeleiders leggen?:
 - Mentoren: geven feedback en -forward
 - Coachen: ontlocken reflectie en ondersteunen het leren

Grootste struikelblokken	Concrete tips
<ul style="list-style-type: none"> • Het is té intensief om grote groepen te begeleiden (personeelsomkadering) • De begeleiders zitten niet op één lijn of begrijpen de manier van werken niet goed • Tot waar begeleid je studenten? Wat met studenten die verder gaan dan de doelen (excelleren)? • Intensieve introductie en veel informatie in één keer kunnen studenten overweldigen, wat hun begrip van het portfolio-concept kan bemoeilijken. • Voorbeelden van portfolio's moeten zorgvuldig worden gekozen om de complexiteit van zelfregulerend leren en portfolio-opbouw te vereenvoudigen. • Studenten kunnen moeite hebben met het begrijpen en correct toepassen van de structuur en het proces van reflecties in hun portfolio's. • Het stapsgewijs begeleiden van studenten kan betekenen dat sommigen te snel of te langzaam gaan, wat hun motivatie en betrokkenheid kan beïnvloeden. • Frequente feedbackmomenten kunnen een uitdaging zijn om te plannen en te onderhouden, vooral bij grote studentengroepen. • Groepsbegeleiding kan moeilijk zijn om te organiseren en te zorgen voor individuele aandacht in zeer grote groepen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Manieren en middelen om de begeleiding te ontwerpen voor grote groepen. Verdeel de introductie over meerdere sessies en herhaal belangrijke concepten. • Geef atomische feedback. Dit zijn heel korte standaard zinnen die je vooraf schrijft als feedback voor veel voorkomende fouten. Dit is efficiënte gegeneraliseerde feedback die je bv. kan openklikken in valluikjes. • Gebruik rubrics met discriptoren. Ze bevatten niet alleen schalen, maar ook korte beschrijvende zinnnetjes. Het is efficiënt en studenten kunnen zelfs zichzelf feedback geven. • Bedenk welke feedback je écht zelf moet geven en welke de student bv van zijn medestudenten kan krijgen of uit rubrics kan halen. Let wel op dat je de studenten het gevoel blijft geven ze zoveel mogelijk te begeleiden. Anders zien ze het nut van het portfolio minder in. • Geef steekproefsgewijs feedback en vat regelmatig samen voor de groep. • Geef algemene groepsfeedback. • Geef feedback in video's. • Voeg voorbeeldteksten in het portfolio voor feedback op teksten. Studenten kunnen zelf vergelijken (benchmarken) • Neem duidelijke instructievideo's en stappenplannen op in het portfolio zodat je

<ul style="list-style-type: none"> • Algemene feedbacksessies moeten goed worden gepland om relevante en nuttige informatie aan de hele groep over te brengen. • Het stimuleren van actieve participatie en discussies kan lastig zijn als sommige studenten terughoudend zijn of moeite hebben met spreken in groepen. • Sommige studenten kunnen moeite hebben met het effectief gebruiken van de verstrekte tools en technieken voor zelfsturing. • Het managen van verwachtingen en het behouden van de motivatie van studenten gedurende het hele proces kan een uitdaging zijn. 	<ul style="list-style-type: none"> • feedback kunt vermijden op zaken die fout werden gedaan omdat er onduidelijkheid was. • Gebruik een boekingsstelsel om feedbackgesprekken efficiënt te organiseren. Dit kan bijvoorbeeld in Outlook of met Google. • Geef feedback via videobellen (MS Teams, Google Meet, Zoom, Facetime of zelfs Whatsapp) • Geef feedback via SMS of Whatsapp • Richt een forum in • Werk een FAQ lijst uit • Organiseer voldoende professionalisering voor coaches en mentoren. • Maak de rolverdeling tussen mentoren en coaches zo duidelijk mogelijk en communiceer erover. • Bepaal de cesuur en spreek met alle belanghebbenden af welke feedback passend is voor de doelstelling overschrijdende bewijsstukken. Houd ervaringen bij als exemplarisch. • Verminder geleidelijk de intensiteit van de begeleiding naarmate studenten meer vertrouwd raken met het portfolio-proces en zelfregulerend leren. • Zorg voor duidelijke richtlijnen en bronnen voor zelfstandige voortzetting van portfolio-leren na de studie.
---	--

Wat deed de opleiding Podium en Eventtechnieken

De student wordt begeleid naar zijn/haar autonomie, in de keuze van de bewijsstukken en de reflectie daarop. In een ruimer kader wordt de student begeleid in de zoektocht naar het unieke ik, wat binnen het portfolio staat voor het excelleren. De begeleiding wordt zowel op vaste momenten als op vraag van de student voorzien.

Wat deed de opleiding Educatief Graduaat en Verkorte Educatieve Bachelor voor secundair onderwijs

Bij (nieuwe) studenten richten we ons aan het begin van de opleiding op intensieve begeleiding. We begrijpen dat de eerste stappen cruciaal zijn en dat studenten extra ondersteuning nodig hebben om goed te beginnen, waardoor we problemen voorkomen die kunnen ontstaan wanneer de vereiste mate van zelfsturing als te hoog wordt ervaren.

In dit principe willen we als opleiding *inzoomen* op de groeikansen die deze uitdaging met zich meebrengt:

- **Synchroon:** Inplannen van een *kick-off-sessie* (startsessie) en meerdere vervolgsessies waarbij er wordt ingezoomd op het werken en opbouwen van een portfolio.
- **Synchroon:** De mogelijkheid aanbieden om een één-op-ééngesprek van en half uur met de begeleider van de hogeschool aan te vragen.
- **Asynchroon:** Het portfolio per semester driemaal laten indienen en feedback geven.
- **Asynchroon:** Feedback voorzien aan de hand van rubrics.
- **Asynchroon:** Cursustekst en bijhorende PPT ontwikkelen die de studenten kunnen afprinten en als handleiding kunnen gebruiken.
- **Asynchroon:** P2P-feedback implementeren.
- **(a)Synchroon:** ICT-coördinator aanstellen die de studenten helpt met digitale vragen.

Wat deed de opleiding Toerisme en Recreatiemanagement

Studenten ontvangen feedback na elke leertaak. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen leertaken en remediëring doorheen het academiejaar en leertaken en remediëring aan het einde van een semester. In het eerste geval gaat het onder andere om presentaties, papers en reflectieverslagen. Studenten krijgen feedback op deze leertaken, maar dat kan in verschillende vormen (schriftelijk, mondeling, enz.) en door verschillende personen (door docenten, peer feedback, enz.) gebeuren. Nadat studenten feedback ontvangen hebben moeten ze een vernieuwde versie van de leertaak indienen. In het tweede geval gaat het voornamelijk om examens. Na afloop van de examenperiode wordt er een individueel feedbackmoment georganiseerd door de docent voor de studenten.

Daarnaast worden er coaching-uren voorzien voor elk OLOD. We bekijken nog hoe we de coaching in de toekomst kunnen inzetten voor de portfoliobegeleiding.

Wat deed de opleiding Vastgoed

Studenten worden in het eerste academiejaar intensief begeleid met het opzetten van hun persoonlijk ontwikkelplan en logboeken in het ontwikkelportfolio. Ze krijgen in een leerpad in Chamilo ook instructies voor hun showcase-portfolio, er is een gezamenlijke opstart (Kick-off) voorzien van PPT en opname. Er zijn vaste feedbackmomenten ingepland in elk semester. De ontwikkel-portfolio's in modeltraject 1 en 2 worden stapsgewijs minder begeleid. Voor het POP en voor het showcase-portfolio is een portfolio-begeleider het centrale aanspreekpunt. De student wordt begeleid tot en met het examen na semester 5. In semester 6 is het showcase portfolio volledig in eigen beheer. Het ontwikkelportfolio voor de stage in semester 5 wordt formatief begeleid door de stagebegeleider aan de opleiding en de stagementor in het stagekantoor.

De uitdaging is dat de groepen groot zijn. De opleiding gebruikt een duidelijk en toegankelijk leerpad en een gezamenlijke opstart. Voor feedbackgesprekken wordt MS

Booking gebruikt en het gesprek verloopt in Teams. In Chamilo zijn er feedbackvelden per pagina. Deze communicatie in Chamilo verloopt in 'Trialoog'. Tijdens terugkomdagen zijn er laagdrempelig momenten voorzien voor studenten om te spreken met de stagebegeleider of peers. Ook op Chamilo is er een forum dat wordt opgevolgd door de portfolio-begeleider. Er is een lijst met FAQ.

Literatuur bij principe 8

Levenslang competentiegericht leren wordt aangeleerd en begeleid. Het vraagt adaptatie en een groei in verantwoordelijkheid over het eigen leren en 'self directed learning skills' moeten worden eigen gemaakt. Dit is de kern van portfolio-inrichting en alle portfolio-acties van alle belanghebbenden behalve de student zelf bestaat uit begeleiding. Er is grote belangstelling in het werkveld voor (toekomstige) werknemers die op een structurele manier hebben leren ontwikkelen binnen de omgeving van een e-portfolio. (Ciesielkiewicz et al., 2020; Keer & Vanderlinde, 2008)

Reflectievaardigheid verwerft de student via alle instrumenten (sjablonen, taken, rubrics etc.) die zijn ontworpen om studenten hun vorderingen te helpen bepalen en daarover na te denken. De meest cruciale factor bij dit leerproces is feedback. In portfolio's kan dat gegeven worden in verschillende vormen:

- Feedback: Hoe gaat het?
- Feed-up: Waar sta ik en waarheen?
- Feed-forward: Wat nu?

De belangrijkste portfolio-begeleiders zijn de mentor en de coach. Een mentor 'deelt' zijn kennis, waardigheden en ervaringen om de lerende te helpen ontwikkelen en dit bij te houden in het portfolio. De coach gidst de student naar de competenties en richt zich op het volledig potentieel. Het portfolio vat die begeleiding zo overzichtelijk en bruikbaar mogelijk samen.

Coaching, mentoring en de opvolging daarvan kan worden afgebouwd als de groei van de zelfregulerende skills van studenten toeneemt. Het coachen volgens een daarvoor ontworpen model (zoals het GROW-model) creëert duidelijkheid voor studenten, wat belangrijk is voor adaptatie van zelfregulerende groei. Het in eigen beheernemen van portfolio's kan nog voor het afstuderen gepland worden, maar het niet uitgesloten dat ook alumni tijdens hun carrière nog veelvuldig worden begeleid.

Portfolio-begeleiding vereist behoorlijk wat vaardigheid:

- het creëren van een veilige omgeving
- het expliciet gebruik van prestatiedata
- feedback geven (en vragen stellen) die tot structurele reflectie aanzetten
- het begeleiden van competentie management en planning (Lee et al., 2019; Stocks & Trevitt, 2016)
- het correct interpreteren en beoordelen van een veelheid aan bewijsmateriaal (Kopechek et al., 2017)

- het kunnen organiseren van een gelijkgerichte begeleidingsaanpak (coachingsovereenstemming)

Volgens Beckers (2016) e.a. is de moduleerbaarheid van persoonlijke portfolio's belangrijk.

- Baken doelgericht tijd af om aan het portfolio te werken
- geef technische en ICT-ondersteuning aan wie minder competent is
- Gebruik als mogelijk smart-portfolio-tools die signalen geven als zelfverbetering (ontbrekende delen) nodig is.

Een ander aspect dat in portfolio's kan ontwerpen is 'scaffolding': het opbreken van leren in behapbare stukken, met in ieder stuk een apart plan van aanpak. Het zelf stellen van doelen moet worden aangeleerd en gecoached net als opdelen in competentieniveaus.

Portfolio-begeleiding is tijdsintensief. Daarom kunnen alternatieve coaching strategieën worden geïntegreerd in e-portfolio's die zich richten op efficiëntie. Volgens Beckers kan er een 'zelf-coachingsprotocol' worden ontworpen: bijvoorbeeld met een set vragen die de studenten in het portfolio diagnostisch kunnen beantwoorden of een rubric om te kunnen benchmarken. (Beckers, 2016) Er zijn natuurlijk meerdere mogelijkheden, waarbij ook gedacht kan worden aan intervisiesessies tussen studenten of een diagnostisch peer-assessment.

Het artikel 'Becoming a Self-Regulated Learner: An Overview. Theory into Practice' van Zimmerman bevat praktische suggesties voor het ontwikkelen van zelfregulatie bij studenten, waaronder het stellen van doelen, het monitoren van het leren, het gebruik van strategieën en het zoeken van feedback. Zimmerman beschrijft hoe zelfregulatie de leerresultaten kan verbeteren en bespreekt ook de uitdagingen die studenten kunnen ervaren bij het reguleren van hun eigen leerproces (Zimmerman, 2002). Hij benadrukt dat zelfregulatie een belangrijk onderdeel is van succesvol leren en dat het kan worden ontwikkeld door middel van gerichte instructie en training.

Nog volgens Zimmerman (2010) heeft modelling een belangrijke rol bij het ontwikkelen van zelfregulatie bij studenten. Hij benadrukt dat studenten kunnen leren door te kijken naar anderen die al effectieve zelfregulerende vaardigheden hebben ontwikkeld en door het modelleren van deze vaardigheden in hun eigen leerproces. Dit proces wordt ook wel "observational learning" of "vicarious learning" genoemd. Door hun eigen zelfregulerende gedrag te tonen en studenten te begeleiden bij het ontwikkelen van zelfregulatie, kunnen docenten en begeleiders studenten helpen bij het ontwikkelen van effectieve leerstrategieën en zelfregulerende vaardigheden.

Daarom is "scaffolding" een belangrijke methode voor docenten en begeleiders om studenten te helpen bij het ontwikkelen van zelfregulerende vaardigheden. Door studenten te voorzien van de juiste structuur, feedback en instructies, kunnen docenten en begeleiders hen helpen om stap voor stap zelfregulatie te ontwikkelen.

Zimmerman benadrukt wel dat deze ondersteuning niet permanent hoeft te zijn. Naarmate studenten meer zelfregulerende vaardigheden ontwikkelen, kunnen zij steeds meer verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leerproces en kan de ondersteuning afgebouwd worden. (Zimmerman, 2002)

Bronnen:

- Beckers, J., Dolmans, D., & Van Merriënboer, J. (2016). e-Portfolios enhancing students' self-directed learning: A systematic review of influencing factors. *Australasian Journal of Educational Technology*. <https://doi.org/10.14742/ajet.2528>
- Ciesielkiewicz, M., Bonilla, C., & Olave López de Ayala, C. (2020). The Potential of the ePortfolio as a Recruitment Tool: From the Perspective of HR Directors. *International Journal of Interactive Mobile Technologies (IJIM)*, 14(03), 95. <https://doi.org/10.3991/ijim.v14i03.11557>
- Keer, H. V., & Vanderlinde, R. (2008). Competentie-ontwikkeland onderwijs: Een verkenning. Garant.
- Kopechek, J., Bardales, C., Lash, A. T., Walker, C., Pfeil, S., & Ledford, C. H. (2017). Coaching the Coach: A Program for Development of Faculty Portfolio Coaches. *Teaching and Learning in Medicine*, 29(3), 326-336. <https://doi.org/10.1080/10401334.2016.1273781>
- Lee, J. C. K., Wan, Z. H., Hui, S. K. F., & Ko, P. Y. (2019). More student trust, more self-regulation strategy? Exploring the effects of self-regulatory climate on self-regulated learning. *The Journal of Educational Research*, 112(4), 463-472. <https://doi.org/10.1080/00220671.2018.1553840>
- Stocks, C., & Trevitt, C. (2016). The place of trust in Continuing Professional Learning programmes: Supporting authentic reflection in portfolio assessment. *International Journal for Academic Development*, 21(3), 219-229. <https://doi.org/10.1080/1360144X.2016.1188819>
- Zimmerman, B. J. (2010) Becoming a Self-Regulated Learner: An Overview. *Theory into Practice*, 41 (2)

Principe 9: ontwerp de toetsing van portfolio's, het portfolio based assessment

Het portfolio maakt valide en betrouwbare toetsing en beoordeling mogelijk. Dit principe gaat over portfolio based assessment (PBA): een evaluatiemethode waarbij studenten hun werk verzamelen en presenteren als bewijs van hun leerproces en vaardigheden.

In het kort

Dit principe gaat over portfolio based assessment (PBA): een evaluatiemethode waarbij studenten hun werk verzamelen en presenteren als bewijs van hun leerproces en vaardigheden. Het portfolio is een verzameling van **bewijzen**. De student legt deze voor of dient ze in als claims dat hij zijn competentie heeft bereikt, de **competentieclaim**. Alle dat hij heeft ondernomen om dat te bereiken is zijn **competentiemanagement**.

Vervolgens worden deze competentieclaims in het portfolio beoordeeld of ze voldoen aan de vooropgestelde criteria. Deze toetsing kan **formatief** zijn, dan geeft de begeleider feedback op de voorgelegde competentieclaims. Of de toetsing kan **summatief** zijn, waarmee wordt bedoeld dat er een beoordeling op het product wordt gegeven. Het kan ook een combinatie zijn. Belangrijk hierbij zijn: reflectie, zelfbeoordeling en individuele aandacht. **Authentieke evaluatie** stelt studenten in staat om competenties te demonstreren in een context die lijkt op de echte wereld.

Wij richten ons op de beoordeling van competentieclaims die studenten 'produceren' op basis van taken in het portfolio.

Een iets andere benadering is dat er een toets wordt gemaakt over het werk dat studenten in een portfolio hebben verricht. De docent examineert dan met vragen die over de producten in een portfolio gaan. Dit kan aan de hand van verschillende toetsvormen: van gesloten vragen, korte- en lange antwoord open vragen, mondelinge tot assessments en praktijktoetsen.

Mogelijkheden

Minimaal	Maximaal
<ul style="list-style-type: none">• Alle kenmerken van portfolio based assessment worden op een minimale manier toegepast.• geef minimale feedback in frequentie, persoonlijkheid en diepgang• plan een beperkt aantal beoordelingen die vooral analytisch zijn op weinig aspecten.• Neem weinig, maar efficiënt de authentieke contexten op. Simulaties en casussen in toetsen komen daarvoor in de plaats.	<ul style="list-style-type: none">• Competentieclaims worden holistisch en analytisch beoordeeld• Beoordelingen zijn betrouwbaar en er is regelmatig kwaliteitscontrole• Assessments zijn zo authentiek mogelijk en alle andere toetsvormen zijn ook gericht op authentieke situaties.• Feedback in verschillende vormen, uitgebreid, persoonlijk en veelvuldig.• Ook peer assessment en zelfevaluatie spelen een rol.

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Gebruik enkel interne beoordelaars. Er is een beperkte groep beoordelaars of de docent beoordeelt individueel. • Stel een limiet aan het aantal bewijsstukken dat studenten kunnen indienen, zodat docenten niet overweldigd raken bij het beoordelen. | <ul style="list-style-type: none"> • Er zijn veel uitgebreide middelen ten behoeve van assessment, zoals Rubrics. • De digitale portfoliotool is perfect geschikt voor portfolio based assessment technieken en bevat mogelijkheden om ook interactief audio visueel materiaal te beoordelen. |
|---|---|

Vragen die bij de implementatie van dit principe horen

Is er voor portfolio based assessment onderscheid gemaakt tussen de twee fasen: toetsing en beoordeling? Dit zijn twee verschillende stappen in het proces.

Toetsing:

- Heb je voldoende aandacht besteed aan het concept van authentieke evaluatie, waarbij de focus ligt op het praktisch toepassen van competenties in realistische situaties en het oplossen van werkelijke problemen?
- Heb je begrepen dat bij authentieke evaluatievormen studenten direct worden geobserveerd terwijl ze aan taken werken? In een portfolio gebeurt dit niet live, maar zijn er manieren om het proces en de strategieën waarmee de student de taak heeft uitgevoerd te beoordelen. Denk hierbij aan het gebruik van audiovisuele opnames.
- Heb je rekening gehouden met de factoren die van invloed zijn op de betrouwbaarheid van een portfolio based beoordeling? Dit omvat onder andere het duidelijk communiceren van authentieke doelstellingen en beoordelingscriteria vóór aanvang, evenals het samenwerken van meerdere beoordelaars die een gelijkgerichte aanpak dienen te hebben. Heb je ook overwogen om de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid regelmatig te meten?
- Als je ervoor kiest om een toets af te nemen over de inhoud van het portfolio, heb je dan in gedachten dat de vragen moeten voldoen aan kwaliteitscriteria? Zijn de vragen valide, betrouwbaar, transparant, authentiek en haalbaar? Houd er rekening mee dat er algemene informatie beschikbaar is over deze kwaliteitscriteria, die ook buiten het kader van Portfolio Based Assessment (PBA) relevant is.

Bovenkant formulier

Beoordeling:

- Wist je dat formatief beoordelen impliceert dat het geven van feedback een vorm van beoordeling is? Is het concept van feedback (en feedforward) als instrument voor competentieontwikkeling via reflectie als onderdeel van studentencompetentiemanagement duidelijk voor je?
- Houd je er rekening mee dat niet alleen de uitkomst van een taak moet worden beoordeeld, maar ook het proces en de strategieën die zijn gebruikt om de taak uit te voeren?
- Weet je dat er vaak meerdere beoordelingscriteria worden gebruikt om de kwaliteit van het werk te evalueren?

- Geef je feedback die vergelijkbaar is met de feedback die studenten in de echte wereld zouden ontvangen?
- Heb je de concepten van holistische en analytische beoordelingen opgesomd? Weet je dat bij holistische beoordelingen de focus ligt op het geheel van het portfolio en hoe de stukken werk samenwerken? Wist je dat analytische beoordelingen 'datapunten' verzamelen en kunnen leiden tot programmatische evaluatie in de portfolio-omgeving?
- Ben je bekend met typische instrumenten voor holistische beoordelingen? Heb je nagedacht over het gebruik van beoordelingsschalen in rubrics, checklists, scoringsgidsen en (tussentijdse) globale beoordelingen?
- Heb je begrepen dat bij analytische beoordelingen in reeksen en bij het verzamelen van 'datapunten' sprake is van programmatisch toetsen in de portfolio-omgeving? Weet je dat een analytische beoordeling bijvoorbeeld kan leiden tot een pass/fail-conclusie zoals 'je beheerst de competentie of niet'?

Grootste struikelblokken	Concrete tips
<p>Er zijn verschillende lastigheden die we best ook categoriseren in toetsen en beoordelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toetsing (dat wil zeggen de afname): <ul style="list-style-type: none"> ○ authentieke afname in de vorm van assessments is moeilijk te organiseren (tijdrovend, verplaatsing etc.) • Het probleem van de grote groepen: <ul style="list-style-type: none"> ○ moeilijk om tijd te vinden om elke student nuttige individuele en kwalitatieve feedback te geven) ○ grote groepen zijn heterogeen, dus het is lastig individuele feedback te geven ○ de technologische infrastructuur is niet geschikt ○ grote groepen betekent dat er vaak meerdere collega's moeten samenwerken. Dit geeft andere moeilijkheden • Beoordeling: <ul style="list-style-type: none"> ○ Algemeen: ○ Beoordeling van portfolio's is een tijdrovend werk, vooral als er grote groepen zijn of de portfolio's uitgebreid zijn. • Er kunnen problemen zijn met de kwaliteit van de video (bijvoorbeeld slechte belichting of geluidskwaliteit) of het formaat van de video (bijvoorbeeld als het niet compatibel is met de software van de beoordelaar). 	<ul style="list-style-type: none"> • Organiseer tijdig en met eventueel meerdere collega's. • Beoordeling: <ul style="list-style-type: none"> ○ Maak een kosten baten analyse voor het beoordelen van grote groepen. Dat wil zeggen dat je vooraf strategieën uitwerkt om de balans zo goed mogelijk te krijgen tussen efficiëntie en kwaliteit. ○ Plan voldoende tijd in en schakel meerdere collega's in als dit mogelijk is. ○ Communiceer zo efficiënt en duidelijk mogelijk met externe beoordelaars. Maak duidelijk wat hun rol is en help hen bijvoorbeeld om de stap te zetten van begeleider naar beoordelaar. • Holistische beoordeling: <ul style="list-style-type: none"> ○ Bij een holistische beoordeling dienen duidelijke en transparante criteria te worden gebruikt voor het beoordelen van het werk. ○ Het is van belang om objectieve instrumenten, zoals rubrics en checklists, te hanteren bij het uitvoeren van de beoordeling. ○ Er moet gezorgd worden voor een grondige training van de beoordelaars, zodat zij de benodigde expertise hebben. ○ Een kwaliteitscontrole van de beoordelaars dient te worden ingevoerd om een consistent en betrouwbaar beoordelingsproces te waarborgen.

<ul style="list-style-type: none"> • Het is moeilijk om de authenticiteit van bijvoorbeeld video's te waarborgen, vooral als het bewijs van de studenten afkomstig is van externe bronnen (bijvoorbeeld YouTube). Het is belangrijk om te controleren of de studenten de video's daadwerkelijk zelf hebben gemaakt en of de inhoud relevant is voor de leerdoelen. Maar ook deze controle is tijdrovend. • de beoordelaars zijn mensen van buiten de opleiding/ in het werkveld (bijvoorbeeld de stagementor wordt bij de beoordeling betrokken) bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> ○ ze hebben een andere interpretatie van beoordelingscriteria ○ ze hebben een andere beoordelingservaring ○ ze kennen de beoordelingsprocedure niet voldoende ○ ze zijn niet beschikbaar of vragen betaling • Holistische beoordeling van portfolio's: <ul style="list-style-type: none"> ○ Het risico op subjectiviteit is groter dan bij analytische beoordeling. Beoordelaars kunnen worden beïnvloed door persoonlijke vooroordelen en percepties, wat kan leiden tot inconsistenties in de beoordeling. ○ Moeilijk om specifieke feedback te geven: vooral op de verschillende onderdelen van het werk van de student. Dit kan het voor de student moeilijker maken om te begrijpen waar ze zich moeten verbeteren. ○ De transparantie: Het kan voor studenten moeilijk zijn om te begrijpen waarom ze een bepaalde score hebben gekregen. Dit kan leiden tot verwarring, frustratie en eventueel (officiële) klachten. ○ Vergelijken is moeilijker: elk werk is uniek en beoordelaars vormen hun eigen oordeel over de kwaliteit. Er zijn individuele studenten met individuele competenties en individuele beoordelaars met individuele oordelen. ○ Het risico op inconsistentie bij beoordeling is groter. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Het is essentieel om overleg en afstemming te waarborgen door middel van normering en kalibratie, wat inhoudt dat de beoordelingen in een gesprek op één lijn worden gebracht. • Analytische beoordeling: <ul style="list-style-type: none"> ○ Verander meer naar een holistische methode om te beoordelen ○ Bekijk met je team welke digitale toepassing (beter) geschikt is voor de administratie ○ Neem punten op voor zaken zoals creativiteit
--	---

<ul style="list-style-type: none"> • Analytische beoordeling van portfolio's: <ul style="list-style-type: none"> ○ te veel focus op details en te weinig oog voor het geheel ○ de samenhang tussen de verschillende onderdelen wordt niet goed beoordeeld ○ te weinig aandacht voor creativiteit en originaliteit (en te veel voor technische aspecten) ○ administratieve last, elke competentie of aspect daarin wordt apart beoordeeld en berekend. Vooral in een team van beoordelaars kan dit de workload verhogen 	
--	--

Wat deed de opleiding Podium en Eventtechnieken

De uiteindelijke toetsing staat los van het proces. Bij de eindtoetsing wordt enkel gekeken of een student de competentie gehaald heeft of niet. Dit gebeurt uiteraard met een pass/fail beoordeling, gezien het om competenties gaat. Het principe is hier dat elke competentie minstens in twee contexten en door twee beoordelaars, onafhankelijk van elkaar, wordt uitgevoerd. De uiteindelijke beoordeling is een consensus, geen numeriek gemiddelde.

Binnen het proces wordt niet beoordeeld, enkel geëvalueerd en gereflecteerd met de student. Daarvoor wordt een vierdelige schaal gebruikt, waardoor de student de mogelijkheid heeft om excellentie aan te tonen.

Wat deed de opleiding Educatief Graduaatsopleiding en Verkorte Educatieve Bachelor voor secundair onderwijs?

Studenten ontvangen zowel tussentijdse feedback (formatieve feedback) als feedback aan het einde van een semester (summatieve feedback) voor bijna elke opdracht. De tussentijdse feedback omvat uitgebreide beoordelingen en het gebruik van rubrics. Als er dringende problemen zijn, kan de docent of begeleider de mate van en hoeveelheid aan feedback aanpassen.

Dit feedbackproces geldt voor het proces en de evaluatie van het portfolio zelf. En dit herhaalt zich gedurende LIO1, 2 en 3. Tijdens deze onderdelen werken zij aan hun ontwikkelingsportfolio.

Het werken aan het ontwikkelingsportfolio wordt niet beoordeeld op basis van de inhoud, in plaats daarvan beoordelen we het inzicht van de student in zijn eigen prestaties. Het opstellen van het portfolio wordt beschouwd als een inspanningsverplichting, niet als een resultaatverplichting. Daartegen is het showcaseportfolio een etalering van de competenties en dit wordt pas afgeleverd tijdens LIO 4. Hierbij evalueren zowel de hogeschool en het werkveld het eindresultaat.

In een ideale situatie zou het werkveld bij deze formatieve evaluatie betrokken moeten zijn, maar vanwege de werklast van mentoren betrekken we hen pas bij de evaluatie van het showcaseportfolio. Met andere woorden, in de toekomst streven we ernaar om hen eerder te betrekken bij de evaluatie van zowel het ontwikkelings- als het showcaseportfolio.

Wat deed de opleiding Toerisme en Recreatiemanagement

Met het nieuwe didactisch concept van TRM willen we naast kennis en bekwaamheid ook inzetten op identiteit en ontwikkeling. Het evaluatiebeleid is hier ook naar aangepast. Deskundigheid wordt op dit moment afgetoetst via examens, bekwaamheid via vaardigheidsproeven en geïntegreerde evaluatie en identiteit of attitude wordt aangetoond via een portfolio. TRM evolueert naar eindevaluatie gebaseerd op een portfolio waarbij kennis, vaardigheden en identiteit geïntegreerd worden aangetoond.

Of de toetsing formatief of summatief is hangt af van het deeltraject en de leerlijn waarin een OLOD zich situeert.

Aandachtspunten binnen de opleiding:

- De omvang van de evaluatie is in verhouding tot het aantal studiepunten en het aantal evaluatiemomenten voor het OLOD.
- De opdrachten en vragen zijn duidelijk en ondubbelzinnig gesteld. Taaldrempels worden vermeden.
- Vragen en opdrachten variëren in moeilijkheidsgraad.
- Er wordt gewerkt met een duidelijk antwoordprotocol, modelantwoord, scoringsvoorschrift...
- Er wordt naamblind verbeterd.
- De evaluatievorm(en) sluit(en) goed aan bij de doelstellingen.
- Met de gekozen evaluatievorm(en) kan je alle doelstellingen/evaluatiecriteria toetsen.
- De vragen hebben enkel betrekking op de leerstof/lesinhoud.
- Er zijn voldoende en gevarieerde vragen.
- De evaluatie is afgestemd op de onderwijs- en leeractiviteiten.
- De OLOD doelstellingen die beoordeeld worden, zijn transparant en algemeen beschikbaar.
- De eindquotering, cesuur en puntenverdeling is transparant en vooraf beschikbaar.
- Studenten weten op voorhand welke soorten vragen ze kunnen verwachten (voorbeeldvragen, voorbeeldtoets, standaardformat, enz.).
- Docenten geven feedback op tussentijdse evaluaties
- Voor vaardigheidsproeven, papers, werkstukken, mondelinge presentatie en observatie maken waar relevant en zinvol gebruik van rubrics.
- Voor schriftelijke examens worden toetsmatrijzen opgesteld.

Wat deed de opleiding Vastgoed

Portfolio based evaluatie is aan de opleiding een gangbaar begrip voor een holistische formatieve beoordeling op soft skills met een kleurencode. Deze kleurencode heeft een signaalfunctie gedurende de competentieontwikkeling en wordt door het docententeam op een eenduidige manier toegepast en geïnterpreteerd. Er zijn in het portfolio based totaalplaatje van de opleiding een aantal cruciale feedbackmomenten (formatieve evaluatie) en een belangrijk high-stake summatief assessment.

Vanaf het eerste jaar worden studenten voorbereid op dit examenmoment dat de vorm heeft van een sollicitatiegesprek. Hierin worden alle voorgaande competentieclaims in het showcase-portfolio ingezet ten behoeve van de toetsing van de beroepsattitudes en initiatieven van de student. Centraal in dit gesprek staat de ervaring van de stage tijdens semester 5.

Literatuur bij principe 9

Een portfolio is een verzameling van authentieke beoordelingsproducten die gebaseerd zijn op vooraf gekozen competenties en kan gezien worden als een toetsvorm die bestaat uit meerdere toetsvormen. In de onderwijskundige literatuur wordt het portfolio vaak gebruikt om studenten te laten leren, bijvoorbeeld in de vorm van ontwikkelportfolio's of portfolio based learning en assessment, waarbij assessment gericht is op het leren van de student. Bij showcase-portfolio's ligt de nadruk meer op het presenteren van producten en wordt er minder aandacht besteed aan het leerproces dat eraan voorafgaat, hoewel deze producten vaak wel onderdeel zijn van de beoordeling. Showcase-portfolio's worden vaak gebruikt om te toetsen of iemand geleerd heeft voorafgaand aan hetgeen waarvoor de lerende probeert te beginnen. Rolheiser-Bennett en Bower onderscheiden in hun handboek drie stadia van assessment voor deze producten (Rolheiser-Bennett et al., 2000).

Bij portfolio based assessment staan deze begrippen centraal:

- Assessment: het verzamelen (afnemen) van data uit het portfolio
- Evaluatie: het beoordelen van die data
- Quoting: het toekennen van waarden/ punten voor die data

De data is gebaseerd op de criteria waaraan portfolio-producten moeten voldoen bij de beoordeling: de beoordelingsproducten. Het begrip 'beoordelingsproducten' heeft betrekking op zowel de summatieve en de formatieve evaluatie in portfolio's. Het is een keuze waar het zwaartepunt te leggen. In ontwikkelingsportfolio's ligt het zwaartepunt op formatieve toetsing.

Het begrip 'toetsing' is echter misleidend. Rene Kneyber en Dominique Sluijsmans noemen het dan ook niet langer formatief toetsen, maar hebben het over formatief handelen. (Kneyber et al., 2022) Het portfolio is een ruimte voor of de verzameling van dit handelen door feedback en reflectie.

Kneyber en Sluysmans onderscheiden vijf basisstappen van formatief handelen die ook in portfolio's de rode draad zijn van competentieontwikkeling. Dit is reflectie. Opdrachten in het portfolio-ontwerp houden hiermee altijd rekening.

1. (Zich de vraag stellen) Waar staan we nu?
2. Nadenken en produceren
3. Interpreteren, communiceren en beslissen
4. Een geïnformeerde vervolgactie
5. (Zich de vraag stellen) En waar staan we nu?

Deze basisstappen zijn een variatie op de dynamiek tussen 'feedback' en 'reflectie' (zoals Korthagen) In portfoliopleerprocessen is die dynamiek onmisbaar. In het artikel *Portfolio in de lerarenopleiding: bevordert het instrument zelfsturing tijdens het leerproces?* noemen de auteurs als één van de belangrijkste kenmerken: *Cyclus van actie en reflectie* (Meeus et al., 2005, 2008) Feedback is een beoordeling met lerend handelen als gevolg.

Feedback en reflectie in portfolio's zijn gericht op het bevorderen van het zelfsturende proces en de ontwikkeling van de competenties aan de hand van authentieke taken. Het is belangrijk om voldoende informatie te hebben om weloverwogen beslissingen te kunnen nemen. Kneyber en Sluysmans benadrukken dat feedback 'goed-genoeg-feedback' moet zijn, wat betekent dat leerlingen of studenten door de feedback zelf aan het denken worden gezet en hierdoor worden gestimuleerd tot actie. Helaas is dit niet altijd het geval. (Kneyber et al., 2022)

Er zijn twee misvattingen over feedback die wel eens roet in het eten kunnen gooien bij de implementatie van portfolio's in opleidingen. Deze misvattingen vergroten onnodig de workload en doen docent en student afhaken:

1. Dat een leraar altijd individuele, gepersonaliseerde, specifieke en volledige feedback zou moeten geven. Integendeel. Feedback ziet er namelijk heel vaak anders uit: niet alleen qua vorm, maar ook in de zin van wie er feedback krijgt van wie op welk moment. En, studenten kunnen bij formatief handelen elkaar ook van feedback voorzien, of zelfs zichzelf feedback geven.
2. Dat alle vormen van feedback die niet individueel, gepersonaliseerd, specifiek en volledig zijn, en niet door de leraar zelf worden gegeven, van mindere kwaliteit zijn, en daarmee geen goed alternatief.

“De paradox, zo zal blijken, is dat juist door als leraar minder te doen er meer door de leerling of student kan worden bereikt op diens weg naar zelfstandigheid, als doel van formatief handelen.” (Kneyber et al., 2022)

Bij het ontwerpen van portfolio based assessment (formatief handelen) wordt feedback dus een nadrukkelijk ontwerpvoorbeeld. Het gaat veel meer om een proces dan om een 'losse' onderwijsactiviteit. Kneyber en Sluysmans verwijzen naar Winstone en Carless die

het in hun boek hebben over een shift van zgn. *transmissiefeedback* naar *transformatieve feedback*, iets dat in andere literatuur wel eens *feedforward* genoemd wordt (Winstone & Carless, 2019). Daarmee heeft de student iets om actief over na te denken. Op basis daarvan kan hij dan (zelfstandig) tot actie komen.

Om ervoor te zorgen dat feedback daadwerkelijk bijdraagt aan het leerproces, is het belangrijk dat deze goed begrepen wordt door de ontvanger. Winstone en Carless stellen daarom dat studenten over feedbackgeletterdheid moeten beschikken. Ze raden aan om studenten workshops te geven en stellen dat het portfolio de beste plek is om feedback en reflectie te faciliteren met behulp van tools zoals e-portfolio's en kaders. Ze nemen het Feedback Engagement and Tracking System (FEATS) als voorbeeld, omdat dit systeem participatief met studenten kan worden opgezet in co-design, wat bijdraagt aan de feedback uptake (adaptatie) en verinnerlijking. Kneyber en Sluysmans benadrukken het belang van reflectie en leren.

Dat dit alles grote investering vraagt van docent en student is natuurlijk duidelijk. Bij grote groepen studenten of zelfs in kleinere zettingen kan het feedbackproces de workload behoorlijk vergroten. In het portfolio-ontwerp kan hiermee rekening gehouden worden. Filip Moons, Ellen Vandervieren en Jozef Colpaert onderzoeken daarom hoe atomische feedback een aanvulling kan zijn op de tijdrovende uitgebreide feedback. Ze kijken hoe efficiënt het is om korte feedback op wiskundeopdrachten die herhaaldelijk gegeven wordt semi-automatisch digitaal te hergebruiken (Moons et al., 2022). Er is goed voorstelbaar dat in digitale tools ook voor andere vakken dan wiskunde atomische feedback kan worden opgesteld in valluikjes en automatische rubrics.

Kneyber en Sluysmans verwijzen naar de voordelen om studenten zichzelf en elkaar feedback te laten geven. In het portfolio-ontwerp kunnen op voorhand vormgegeven kaders studenten helpen om dat goed te doen, zonder dat docenten dit individueel nog moeten corrigeren. Wellicht zijn tools zoals Winston en Carless aanhalen of ingevoegde feedbackrubrics een oplossing. Zoals eerder genoemd vraagt dit een hoge mate van vertrouwen, maar versterkt dit het gevoel van autonomie en motivatie. Veel hangt af van de transparantie vooraf ontworpen kaders in de portfoliotaak. Het boek van Rolheiser-Bennett gaf in 2000 alvast een hele lijst met analoge sjablonen die in digitale omzetting inspirerend kunnen zijn in tools (Rolheiser-Bennett et al., 2000).

Terwijl feedbackadaptatie moet worden aangeleerd blijkt uit onderzoek blijkt wel dat de student altijd het gevoel moet houden dat wat hij graag wil tonen, ook gezien wordt. De keerzijde van zelfgestuurd leren is dat een docent ook niet alles moet bekijken ter begeleiding of beoordeling en dat de student dit goed zelf kan. Maar als een student het gevoel krijgt dat er niet naar zijn werk wordt gekeken, dan zal de motivatie dalen en daarmee ook de inspanningsbereidheid om te leren. De sleutel is te zoeken naar een balans en zich te richten op transparantie en instructie in het portfolio-ontwerp over waar de docent wel en waar de docent niet ageert (Elshout-Mohr, 2003).

De toets die een portfolio zelf is of de toetsvormen die erin zitten, moeten voldoen aan kwaliteitscriteria zoals ook andere toetsen dat doen: validiteit, betrouwbaarheid, haalbaarheid, billijkheid. Theoretisch kan het assessment van een portfolio worden geanalyseerd net als andere toetsvormen. Het heeft een representatief gemiddelde (P-waarde) en onderscheidingsvermogen (R-waarde). De portfoliotaken mogen niet te gemakkelijk of te moeilijk zijn en ze moeten een onderscheid maken tussen de 'goede' en de 'slechte' studenten. Deze psychometrische analyses zijn natuurlijk vooral relevant bij summatieve toetsvormen met metrieke scoring en normering, maar zijn ook relevant bij het ontwerpen van meer formatieve toetsvormen. Assessment in portfolio's kan bovendien ook summatieve toetsvormen bevatten met bijvoorbeeld bindende voorwaarden om aan volgende delen te beginnen. Die variatie van verschillende formatieve en summatieve toetsvormen valt onder wat programmatisch toetsen wordt genoemd.

De betrouwbaarheid van het beoordelen van het portfolio is de beoordelaarsbetrouwbaarheid. Ook bij minder metrisch opgestelde beoordelingssystemen is het belangrijk een goed beeld te hebben van de cesuur, gemiddelden en benchmarks. In dat opzicht is een (holistische) beoordeling met schalen, kleurencodes hetzelfde als een metriek systeem. Ondanks dat een portfolio een persoonlijk, individueel werkstuk is, moet de beoordelaarsbetrouwbaarheid hoog zijn. Dit geldt nog eens extra als de beoordeling door meerdere collega's en belanghebbenden wordt opgenomen (stagementoren/ coaches etc.) In dat geval spreekt men over de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid. Er moeten duidelijke afspraken worden gemaakt, die transparant door de studenten moeten kunnen worden geverifieerd. Beoordelaarseffecten, bewuste of onbewuste oneigenlijke beïnvloeding van de beoordeling door omstandigheden, moeten ook in portfolio assessment worden geminimaliseerd. Naar het opstellen van eenduidige doelstellingen in het portfolio-ontwerp, kunnen collega's regelmatig open overleggen om hun begeleiding en beoordeling te kalibreren (Inspectie van het Onderwijs, 2003; van Berkel, 2017).

Bronnen:

- Angela, R. (2018). Portfolio Based Assessment—Implementation of Patchwork Assessment for Learning. In D. Sluijsmans, D. Kneyber, & C. P. M. van der Vleuten (Eds.), *Redesigning assessment for holistic learning: A quick guide for higher education* (Vol. 1, pp. 97-114). Academic Enhancement and Leadership Development Centre (ADeC).
- Baartman, L. K. J., & Schilt-Mol, T. van, Vleuten, C. P. M. van der. (2020). *Programmatisch toetsen: Voorbeelden en ervaringen uit de praktijk*.
- Inspectie van het Onderwijs. (2003). *Het gebruik van het portfolio als nieuwe toetsvorm in het hoger onderwijs: Eindverslag portfolio-onderzoek*. Inspectie van het Onderwijs.
- Kneyber, R., Sluijsmans, D., Devid, V., & Wilde Lòpez, B. (2022). *Formatief handelen: Van instrument naar ontwerp*. Phronese.

- Moons, F., Vandervieren, E., & Colpaert, J. (2022). Atomic, reusable feedback: A semi-automated solution for assessing handwritten tasks? A crossover experiment with mathematics teachers. *Computers and Education Open*, 3, 17.
- van Berkel, H. (2017). *Toetsen in het hoger onderwijs*.

Principe 10: ontwerp het digitaal portfolio gebruiksvriendelijk en toegankelijk

Ontwerp het portfolio zo dat het digitaal, gebruiksvriendelijk en toegankelijk is voor alle belanghebbenden en 'meeneembaar' is na afstuderen.

In het kort

Het portfolio is een online en e-portfolio in een gebruiksvriendelijke, toegankelijke en meeneembare digitale omgeving. Deze omgeving is zo vormgegeven en ingevuld dat zij kan worden overgezet in een omgeving die alumni in staat stelt hierin verder te leren en ontwikkelen (Life Long Learning) met het oog op zijn professionele carrière.

Het ondersteunt het leren, begeleiden en beoordelen op gebruiksvriendelijke manier:

- Instrumenten: taken, instructies, bewijsstukken, werkmapjes en beoordelingsfiches, etc.
- Procedures: alle handelingen die de instrumenten vragen voor alle voorgaande ontwerpprincipes.
- Multimedia-inhoud: voor zowel instrumenten als procedures is een brede waaier aan multimedia-inhoud.
- Interactie: Er is interactie mogelijk tussen alle betrokken belanghebbenden

Mogelijkheden

Minimaal	Maximaal
<ul style="list-style-type: none">• Gebruik van een digitale 'map' in bijvoorbeeld Sharepoint, OneDrive of andere cloud-omgeving: Creëer een gestructureerde en toegankelijke digitale omgeving om portfolio-items op te slaan. (cloud-gebaseerd voor uploaden, bewerken en delen met onbeperkte toegang). Houd het platform up-to-date en voer regelmatig onderhoud uit om ervoor te zorgen dat het blijft voldoen aan de behoeften van gebruikers.• Creëer een intuïtieve en overzichtelijke vormgeving die gemakkelijk te navigeren is voor alle belanghebbenden.• Integreer een verscheidenheid aan multimedia-inhoud zoals video's, afbeeldingen en audio om de diversiteit van leerervaringen te ondersteunen.• Het Learning Management System (LMS) kan dienen als een centrale hub voor het organiseren en beheren van de portfolio's. (inclusief een inlevertuimte).• Geef studenten de mogelijkheid om hun portfoliotaken en de bijbehorende	<ul style="list-style-type: none">• Kies een tool die studenten in staat stelt hun portfolio na de opleiding mee te nemen en te beheren.• Implementeer interactieve functies, zoals chatfuncties, discussieforums en feedbackmogelijkheden, zodat er interactie mogelijk is tussen studenten, docenten en andere belanghebbenden.• Zorg dat de gekozen portfoliotool voldoet aan (inter)nationale standaarden voor meeneembaarheid.• Maak opslag van behaalde competenties en (micro)credits mogelijk in digitale lockers die in meerdere (decentrale) digitale omgevingen op lange termijn beschikbaar zijn voor de student, werkgevers en overheden (gestandaardiseerd): Bied een digitale opslagmogelijkheid aan waarin behaalde competenties en (micro)credits kunnen worden vastgelegd. Ze moeten toegankelijk zijn in verschillende (decentrale) digitale omgevingen, zodat studenten, werkgevers en overheden op lange termijn

beoordelingen te exporteren. Dit stelt studenten in staat om een persoonlijk archief van hun werk te behouden en te gebruiken voor toekomstige referenties, bijvoorbeeld bij sollicitaties of verdere academische ontwikkeling.

- Stimuleer samenwerking en interactie met functionaliteiten voor peer-feedback en discussie. (discussieforums, chatfuncties of specifieke feedbackmogelijkheden binnen het LMS).

kunnen beschikken over gestandaardiseerde informatie over de prestaties van de student.

- Benut de maximale functionaliteiten van de portfolio-tool voor een effectief beheer, presentatie en evaluatie.
- Pas de implementatie aan op de behoeften en context van de onderwijsinstelling en studenten. Een aantal Out of the Box ideeën:
- Virtual Reality (VR) en Augmented Reality (AR):
 - Integreer VR en AR om interactieve en meeslepende leerervaringen te creëren, waarbij studenten bijvoorbeeld complexe concepten kunnen visualiseren.
- Personalisatie en Adaptief Leren:
 - Implementeer algoritmes die het platform personaliseren op basis van het leergedrag en de behoeften van elke student, waardoor ze op maat gemaakte aanbevelingen krijgen.
- AI-aangedreven Feedback:
 - Gebruik kunstmatige intelligentie om automatische feedback te genereren op basis van ingediend werk en reflecties, waardoor docenten worden ondersteund en werklast wordt verminderd.
- Blockchain voor Authenticiteit:
 - Gebruik blockchain-technologie om de authenticiteit van bewijsstukken en competentieclaims te waarborgen, waardoor vertrouwen wordt opgebouwd bij belanghebbenden.
- Gamification en Beloningen:
 - Implementeer gamification-elementen om studenten te motiveren, zoals punten, badges en virtuele beloningen voor het bereiken van mijlpalen.
- Social Learning Integratie:
 - Integreer sociale media-achtige functies waarmee studenten en belanghebbenden kunnen communiceren, delen en samenwerken binnen het portfolio.
- Machine Learning voor Aanbevelingen:
 - Gebruik machine learning om aanbevelingen te doen voor relevante leermaterialen, cursussen en competenties op basis van het profiel van elke student.
- Digitale Assistenten:
 - Implementeer chatbots of digitale assistenten die vragen van studenten kunnen beantwoorden en hen kunnen begeleiden tijdens het portfolio-proces.
- Real-world Simulaties:

- Maak gebruik van real-world simulaties die studenten in staat stellen om vaardigheden en competenties te oefenen in realistische scenario's.
- Personal Branding en Online Profiel:
 - Integreer functies waarmee studenten een professioneel online profiel kunnen opbouwen, inclusief hun portfolio, competenties en prestaties.
- Crowdsourcing van Beoordelingen:
 - Laat professionals uit de branche bijdragen aan de beoordeling van portfolio's om authenticiteit en real-world relevantie te waarborgen.
- Voortdurende Interactie met Alumni:
 - Faciliteer voortdurende interactie tussen alumni en huidige studenten, waarbij alumni mentorrol kunnen spelen en ervaringen kunnen delen.

Vragen die bij de implementatie van dit principe horen

Is er rekening gehouden met volgende voorwaarden die een digitale portfolio-omgeving kenmerken?

- Werking als een systeem: de digitale omgeving moet als systeem kunnen werken met daarin een werkruimte voor competentie management en de mogelijkheid om bewijzen (producten/ competentieclaims) te kunnen indienen voor feedback of beoordeling.
- Autonomie en LLL: bij het inrichten van de digitale omgeving is autonomie en eigenaarschap van de student belangrijk, tijdens de studie, maar ook erna. Ontwerp de digitale ruimte zo dat het aanzet tot life long learning in de leeromgeving van de hogeschool of daarvoor op lange termijn kan worden gebruikt in een eigen digitale leeromgeving
- Communicatie, begeleiding en beoordeling: er moet in de omgeving kunnen worden gewerkt, gecommuniceerd en beoordeeld. Voor verschillende belanghebbenden moet het portfolio in tijd onbeperkt beschikbaar zijn. Ook voor feedback, begeleiding en beoordeling.
- Beperkingen van de digitale leeromgeving: qua kosten-baten komt dit vaak neer op het gebruik van de digitale leeromgeving (LMS) van de opleiding. Maar er zijn portfolio-tools die los of gekoppeld aan het LMS functioneren.
- Gebruiksvriendelijkheid: de tool moet gemakkelijk te gebruiken en intuïtief zijn, zodat studenten en docenten snel en efficiënt kunnen navigeren en werken met de tool.
- Flexibiliteit: de tool moet aanpasbaar en flexibel zijn, zodat studenten en docenten hun portfolio's kunnen aanpassen aan hun eigen behoeften en doelen.
- Toegankelijkheid: de tool moet toegankelijk zijn voor alle belanghebbenden, ongeacht hun vaardigheidsniveau of speciale behoeften. Het moet ook toegankelijk zijn vanaf verschillende apparaten en platforms.

- **Beoordeling:** het portfolio moet functies bevatten die het gemakkelijk maken voor docenten om studenten te beoordelen op basis van hun portfolio-inhoud en criteria.
- **Reflectie:** de tool moet studenten in staat stellen om reflecties op te nemen over hun werk en leerproces, zodat ze hun eigen groei en ontwikkeling kunnen documenteren en analyseren. Bijvoorbeeld met een persoonlijk ontwikkelplan (POP)
- **Multimodaliteit:** het portfolio moet ondersteuning bieden voor verschillende soorten media en inhoud, zoals afbeeldingen, video's, audio-opnamen, enz., zodat studenten hun portfolio's kunnen personaliseren en verrijken.
- **Privacy, beveiliging en eventueel standaarden:** het portfolio moet veilig zijn en bescherming bieden voor de privacy van studenten en docenten, vooral als het gaat om persoonlijke en gevoelige informatie. Idealiter voldoet het aan (inter)nationale standaarden en bevat het een opslag die voldoet aan de veiligheidsnormen zoals die van de Vlaamse onderwijs lockers voor EVC's.
- **Integratie:** het portfolio moet gemakkelijk kunnen worden geïntegreerd met andere leerbeheersystemen en tools die op de instelling worden gebruikt. Wanneer het portfolio zich op het digitaal leerplatform van de hogeschool bevindt is dit soms lastig. Maar je kunt dit doen door te linken naar andere systemen waarin de student werkt.
- **Ondersteuning:** het portfolio of bijvoorbeeld het leerpad waarin zich dat bevindt, moet voldoende ondersteuning bieden voor zowel studenten als docenten, inclusief trainingsmateriaal, tutorials, handleidingen en helpdeskondersteuning.
- **Analytics en rapportage:** het portfolio of het digitaal leerplatform daarachter moet analyse- en rapportagefuncties bevatten, zodat docenten en instellingen trends en patronen kunnen identificeren en hun portfolio based learning- en assessmentprogramma's kunnen verbeteren.

Grootste struikelblokken

- De opleiding kan geen gebruik maken van externe portfolio-tools.
- De ICT dienst of de opleiding/ departement is verantwoordelijk voor de inrichting en het kost te veel tijd of is niet toegestaan om te 'bouwen' wat ik wil.
- De portfolio's zijn niet meeneembaar omdat ze zich in het LMS bevinden.
- De portfolio's zijn niet toegankelijk voor alle belanghebbenden.
- De portfolio's zijn niet in te richten als eigen autonome werkruimte (bezit) van de student.
- Het is te lastig om een digitaal portfolio te ontwerpen of er is geen mandaat om dit te doen.

Concrete tips

- Ongeacht de schaal waarop het portfolio wordt geïmplementeerd, richt het in als een systeem: werkruimte met mogelijkheden voor competentie management en ruimte voor indienen voor feedback of beoordeling (en het presenteren van eindproducten).
- Vraag op tijd het portfolio-systeem aan en doe marktonderzoek binnen en buiten de hogeschool om te zien wat mogelijk is.
- Zorg dat je alle inhoud van het portfolio meeneembaar maakt en houdt.

Wat deed de opleiding Podium en Eventtechnieken

Het digitaal portfolio is niet alleen gebruiksvriendelijk en toegankelijk, het is ook overdraagbaar en kan zowel binnen als buiten de onderwijscontext gebruikt worden. Daarom dient het aan een aantal uitwisselingsstandaarden te voldoen en moet het dusdanig worden opgebouwd dat externe belanghebbenden op basis van de informatie en de structuur nieuwe applicaties kunnen ontwikkelen.

Wat deed de opleiding Educatief Graduaatsopleiding en Verkorte Educatieve Bachelor voor secundair onderwijs

Aangezien we binnen de elektronische leeromgeving Canvas geen gebruiksvriendelijk en draagbaar portfolio-systeem beschikbaar achten, bouwen studenten hun ontwikkelingsportfolio tijdens de opleiding in Canvas op, terwijl ze hun showcaseportfolio opstellen op een digitaal platform naar eigen keuze. Dit showcaseportfolio dient als het draagbare eindproduct. Enkele voorbeelden hiervan zijn: sollicitatiebrief, CV, WordPress, Wixit, LinkedIn

Canvas fungeert als een digitaal archief waarin alle hulpmiddelen, procedures, multimedia-inhoud en interacties worden ondersteund. Elke student krijgt zijn eigen Canvascursus en kan deze delen met zowel het werkveld als de hogeschool. Bovendien wordt deze cursus geleverd in de vorm van een gebruiksvriendelijk sjabloon, maar studenten hebben de vrijheid om het naar eigen voorkeur verder aan te passen. Dit sjabloon helpt de startende studenten om structuur te brengen in hun portfolio.

Het showcase-portfolio, dat kan worden vormgegeven op een platform naar keuze, kan na de opleiding wel worden meegenomen naar de werkplek. Dit portfolio wordt namelijk ontwikkeld in een omgeving naar keuze en blijft toegankelijk voor de student na het voltooien van de opleiding.

Een uitdaging die zich voordoet, is de digitale bekwaamheid van onze studenten. We mogen er niet van uitgaan dat studenten zonder enige moeite met Canvas kunnen werken.

Wat deed de opleiding Toerisme en Recreatiemanagement

Momenteel werken we nog met het e-portfolio van Canvas, maar vanaf volgend academiejaar willen we daarvan afstappen. Voor het ontwikkelingsportfolio zou elke student beheerder kunnen worden van een aparte Canvascursus en die kunnen inzetten als portfolio. Een andere mogelijkheid is om de Canvascursus van elk OLOD als portfolio-omgeving in te richten. We bekijken op dit moment nog wat de voor- en nadelen zijn van beide werkwijzes. Voor het presentatieportfolio onderzoeken we de optie om de studenten een website te laten aanmaken in het kader van één specifiek OLOD (Media & Communication Lab) in het tweede semester van deeltraject 1 zodat die website nadien gebruikt kan worden als presentatieportfolio.

Wat deed de opleiding Vastgoed

Bij de opleiding Vastgoed gebruiken we een digitaal leersysteem en externe digitale portfolio's. Er is een leerpad met uitleg en voorbeelden, waar ook een bewerking van de architectuurplaat en belangrijke momenten met datum per modeltraject in staan. Studenten kunnen sjablonen gebruiken voor hun persoonlijk ontwikkelplan en er is een knop op de voorpagina die linkt naar de inlevermodule voor alle producten per modeltraject.

Studenten werken in hun eigen portfolio op Chamilo, waarin ze alles klaarmaken voordat ze het indienen in de inlevermodule. Dit portfolio is op maat van hun competenties en traject en gaat drie jaar lang mee tijdens de studie.

In het Chamilo-portfolio neemt de student een link op naar hun showcaseportfolio. Dit portfolio maken ze in een eigen webomgeving, die ook op social media zoals LinkedIn kan worden vormgegeven. Dit portfolio is eigendom van de student, maar docenten en begeleiders kunnen het bekijken en feedback geven tijdens de studie tot het mondelinge examen na semester 6. Daarna is het in eigen beheer van de student, maar begeleiders kunnen nog steeds feedback geven. Na de studie kunnen studenten blijven werken aan hun portfolio's voor hun beroepsidentiteit en carrière.

Literatuur bij principe 10

De laatste twintig jaar is er veel geschreven over digitale aspecten van PBL. Tussen 2008 en 2018 was er echter weinig aandacht voor dit onderwerp in het hoger onderwijs. Sindsdien is er een toename van aandacht voor digitale portfolio's. Wilfred Rubens schrijft in zijn blog uit 2018 over 'de wederopstanding van het elektronisch portfolio'. Na Corona namen digitale (20e-eeuwse) vaardigheden met leertechnologie een vlucht voor studenten tijdens lockdowns. Zelfstudielessen werden ontworpen, virtual classrooms kwamen op en online bronnen werden veelvuldig gebruikt. portfolio based learning maakt deel uit van wat we technology enhanced learning of TE-learning noemen. Het enthousiasme hiervoor is terecht, maar het is belangrijk om te blijven uitgaan van de doelstellingen van het portfolio, net als bij het ouderwetse papieren portfolio. Het doel van het portfolio, de didactische insteek en de institutionele context zijn primair bij het kiezen van de technologie. Batson et al. geven aan dat als er veel van het portfolio verwacht wordt en de doelgroepen uiteenlopend zijn, het systeem robuuster moet zijn dan als het platform vooral moet dienen om een aantal artefacten publiek te tonen (Batson et al., 2017).

Een ontwikkelportfolio moet ICT-technisch gebruikt kunnen worden door begeleiders en studenten om voortgang te monitoren. Bij een showcase portfolio is het belangrijk dat het makkelijk aan te passen is en gedeeld kan worden met verschillende doelgroepen. Als je het portfolio vooral gebruikt voor beoordeling, is het belangrijk dat het gemakkelijk toegankelijk is voor beoordelaars van buiten de instelling. Gebruik van analyse tools

(learning analytics) is ook handig om de resultaten op te volgen (Diz-Otero et al., 2022; Love & Cooper, z.d.; Mitescu-Manea et al., 2021).

Volgens Batson is het afhankelijk van het type portfolio dat je gebruikt of de implementatie top-down of meer bottom-up kan gebeuren. Als het platform veel moet kunnen en in veel opleidingen wordt geïmplementeerd, pleiten de auteurs voor een top-down benadering met buy-in van alle betrokkenen. Bij een showcase portfolio kan je meer bottom-up werken en de lesgever of de studenten laten kiezen welk platform of toepassing ze willen gebruiken.

Als je een portfolio wil implementeren in een onderwijsinstelling is het slim om een technologie acquisitie proces te doorlopen. Plan en organiseer met de ICT-dienst en zorg voor een projectplanning om draagvlak te krijgen van verschillende betrokkenen. Als de implementatie kleinschaliger is, kan je sneller beslissingen nemen, maar riskeer je wildgroei en zal er minder ondersteuning en professionalisering zijn dan bij een top-down benadering.

Bronnen

- Batson, T., Coleman, K. S., Chen, H. L., Rhodes, T. L., & Harver, A. (2017). Field guide to eportfolio. Association of American Colleges and Universities.
- Diz-Otero, M., Portela-Pino, I., Domínguez-Lloria, S., & Pino-Juste, M. (2022). Digital competence in secondary education teachers during the COVID-19-derived pandemic: Comparative analysis. *Education + Training*, ahead-of-print (ahead-of-print).
- Love, T., & Cooper, T. (z.d.). *Designing Online Information Systems for Portfolio based Assessment: Design Criteria and Heuristics*. 17.
- Mitescu-Manea, M., Safta-Zecheria, L., Neumann, E., Bodrug-Lungu, V., Milenkova, V., & Lendzhova, V. (2021). Teachers' digital competences in the first educational policy responses to the COVID-19 crisis in four countries. *Journal of Educational Sciences*, 43(1), 99–112.
- Rubens, W. (2018, maart 23). De wederopstanding van het elektronisch portfolio? | WilfredRubens.com over leren en ICT. <https://www.te-learning.nl/blog/de-wederopstanding-van-het-elektronisch-portfolio/>

Conclusie

We kunnen stellen dat deze gids een bron is voor docenten en docententeams, evenals hun leidinggevenden, die een gestructureerde en weloverwogen aanpak willen ontwikkelen voor het implementeren van portfolio based learning (PBL) in hun opleidingen. Het doel van deze gids is om concrete tips en inzichten te bieden, zowel in termen van best practices als valkuilen om te vermijden.

Deze gids fungeert als een kompas om te begrijpen hoe je maximaal en minimaal kunt inspelen op de zaken die we hebben geïdentificeerd als 'ontwerpprincipes' of 'ontwerpdimensies' tijdens dit onderzoek. Het werkt zoals de schuifknoppen op een mengpaneel, een knipoog naar de opleiding Podium en Eventtechnieken. Deze principes of dimensies vormen de kern van een effectieve PBL-implementatie in het hoger onderwijs.

We benadrukken dat bij elk van deze ontwerpprincipes de verslagen zijn gevoegd van de implementatie van portfolio based learning in de drie pilotopleidingen: Podium en Eventtechnieken, Toerisme en Recreatietechnieken, het Educatief Graduaat en Vastgoed. Deze verslagen dienen als inspiratiebron voor andere opleidingen die zich hierin kunnen herkennen (of juist niet) en die streven naar een vergelijkbare integratie van PBL in hun onderwijsaanpak.

We nodigen docenten en docententeams uit om deze gids te raadplegen en te gebruiken als een leidraad bij het ontwerpen en implementeren van PBL in hun opleidingen. De praktische aanbevelingen, gebaseerd op de daadwerkelijke ervaringen van diverse opleidingen, bieden waardevolle inzichten om de leerervaring van studenten te verbeteren.

Beschouw deze gids als een dynamisch hulpmiddel, waaruit voortdurend kan worden geleerd en geëvolueerd. We moedigen docenten en docententeams aan om de principes en dimensies aan te passen aan hun unieke behoeften en context, terwijl ze blijven bijdragen aan de verbetering van het hoger onderwijs voor studenten, ongeacht hun studieachtergrond. Dat kan in media naar eigen keuze, of dat kan in de H5P tool die wij voor dit doel zelf invulden.

Deze gids wil een brug slaan tussen onderzoek en praktijk, en we hopen dat het bijdraagt aan de verdere ontwikkeling en implementatie van PBL in het hoger onderwijs. De verslagen van de pilotopleidingen dienen als inspiratiebron en bewijs van concept, waardoor andere opleidingen kunnen leren van de successen en uitdagingen van hun collega's in het veld. Samen kunnen we streven naar eigenaarschap van het (levenslang) leren en de studenten de best mogelijke leerervaring bieden.

Algemene literatuurlijst

- Angela, R. (2018). *Portfolio Based Assessment—Implementation of Patchwork Assessment for Learning*. In *Redesigning assessment for holistic learning: A quick guide for higher education* (Vol. 1, pp. 97-114). Academic Enhancement and Leadership Development Centre (ADEC).
- Arend, C., & Strydom, S. (2017). *e-Portfolio as reflection tool during teaching practice: The interplay between contextual and dispositional variables*. *South African Journal of Education*, 37(1), 1-10. <https://doi.org/10.15700/saje.v37n1a1250>
- Baartman, L. K. J., & Schilt-Mol, T. van, Vleuten, C. P. M. van der. (2020). *Programmatisch toetsen: Voorbeelden en ervaringen uit de praktijk*. Amsterdam: Boom Uitgevers.
- Batson, T., Coleman, K. S., Chen, H. L., Rhodes, T. L., & Harver, A. (2017). *Field guide to eportfolio*. Association of American Colleges and Universities.
- Beckers, J. (2016). *With a little help from my e-portfolio: Supporting students' self-directed learning in senior vocational education* [maastricht university]. <https://doi.org/10.26481/dis.20161209jb>
- Beckers, J., Dolmans, D., & Van Merriënboer, J. (2016). e-Portfolios enhancing students' self-directed learning: A systematic review of influencing factors. *Australasian Journal of Educational Technology*. <https://doi.org/10.14742/ajet.2528>
- Carlier, I. V. E., & van Leeuwen, Y. D. (2001). Portfoliosystematiek in de huisartsopleiding. *Tijdschrift voor Medisch Onderwijs*, 20(6), 232-240. <https://doi.org/10.1007/BF03056533>
- Ciesielkiewicz, M., Bonilla, C., & Olave López de Ayala, C. (2020). The Potential of the ePortfolio as a Recruitment Tool: From the Perspective of HR Directors. *International Journal of Interactive Mobile Technologies (IJIM)*, 14(03), 95. <https://doi.org/10.3991/ijim.v14i03.11557>
- *De wederopstanding van het elektronisch portfolio? | WilfredRubens.com over leren en ICT*. (2018, maart 23). <https://www.te-learning.nl/blog/de-wederopstanding-van-het-elektronisch-portfolio/>
- Diz-Otero, M., Portela-Pino, I., Domínguez-Lloria, S., & Pino-Juste, M. (2022). Digital competence in secondary education teachers during the COVID-19-derived pandemic: Comparative analysis. *Education + Training, ahead-of-print*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/ET-01-2022-0001>
- Elshout-Mohr, M. (2003). Goed gebruik van portfolio's in competentiegerichte opleidingen. *Velon, tijdschrift voor lerarenopleiders*, 24(4).
- Grit, R., Guit, R., & Sijde, N. van der. (2007). *Competentiemanagement / Persoonlijk ontwikkelplan* (2e [verb.] dr). Wolters-Noordhoff.
- Inspectie van het Onderwijs. (2003). *Het gebruik van het portfolio als nieuwe toetsvorm in het hoger onderwijs: Eindverslag portfolio-onderzoek*. Inspectie van het Onderwijs ; Postbus 51 Infolijn, distr.
- Keer, H. V., & Vanderlinde, R. (2008). *Competentie-ontwikkelen onderwijs: Een verkenning*. Garant.
- Kneyber, R., Sluijsmans, D., Devid, V., & Wilde L??pez, B. (2022). *Formatief handelen: Van instrument naar ontwerp*. Phronese.
- Kopechek, J., Bardales, C., Lash, A. T., Walker, C., Pfeil, S., & Ledford, C. H. (2017). Coaching the Coach: A Program for Development of Faculty Portfolio Coaches. *Teaching and Learning in Medicine*, 29(3), 326-336. <https://doi.org/10.1080/10401334.2016.1273781>
- Lee, J. C. K., Wan, Z. H., Hui, S. K. F., & Ko, P. Y. (2019). More student trust, more self-regulation strategy? Exploring the effects of self-regulatory climate on self-regulated learning. *The Journal of Educational Research*, 112(4), 463-472. <https://doi.org/10.1080/00220671.2018.1553840>
- Love, T., & Cooper, T. (z.d.). *Designing Online Information Systems for Portfolio-Based Assessment: Design Criteria and Heuristics*. 17.
- Meeus, W., Looy, L., & Van Petegem, P. (2005). Portfolio: Geen container voor alle leren. Een kritische reflectie. *VELON Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 26, 23-29.

- Meeus, W., Struyf, E., Pieters, B., & Soetewey, K. (2008). *Inventarisatie en analyse van portfolio's in Vlaanderen. Praktijkondersteunende studieopdracht.*
- Mitescu-Manea, M., Safta-Zecheria, L., Neumann, E., Bodrug-Lungu, V., Milenkova, V., & Lendzhova, V. (2021). Teachers' digital competences in the first educational policy responses to the COVID-19 crisis in four countries. *Journal of Educational Sciences*, 43(1), 99-112. <https://doi.org/10.35923/JES.2021.1.07>
- Molkenboer, H. (2017, maart 18). *Whitepaper gebruiken van beoordelingsvormen voor opdrachten beoordelingsvormen voor checklists en rubrics, hoe gebruik je ze? 5 voorbeelden.* [Https]. Bureau voor toetsen en ontwikkelen. <https://www.toetsen-beoordelen.nl/gebruiken-van-beoordelingsvormen-voor-opdrachten/>
- Moons, F., Vandervieren, E., & Colpaert, J. (2022). Atomic, reusable feedback: A semi-automated solution for assessing handwritten tasks? A crossover experiment with mathematics teachers. *Elsevier, Computers and Education Open, Computers and Education Open*(3), 17.
- Ritzen, M., & Kosters, J. (z.d.). *Mogelijke functies van een portfolio binnen een competentiegericht curriculum.* Geraadpleegd 11 augustus 2022, van https://www.academia.edu/5144216/Mogelijke_functies_van_een_portfolio_binnen_een_competen_tiegericht_curriculum
- Rolheiser-Bennett, N. C., Bower, B., & Stevahn, L. (2000). *The portfolio organizer: Succeeding with portfolios in your classroom.* Association for Supervision and Curriculum Development.
- Scully, D., Michael O' Leary, & Brown, M. (2018). *The Learning Portfolio in Higher Education: 'A Game of Snakes and Ladders'.* <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.18883.71208>
- Scully, D., O'Leary, M., & Brown, M. (z.d.). *THE LEARNING PORTFOLIO IN HIGHER EDUCATION.* 38.
- Stocks, C., & Trevitt, C. (2016). The place of trust in Continuing Professional Learning programmes: Supporting authentic reflection in portfolio assessment. *International Journal for Academic Development*, 21(3), 219-229. <https://doi.org/10.1080/1360144X.2016.1188819>
- van Berkel, H. (2017). *Toetsen in het hoger onderwijs.*
- Van Merriënboer, J. J. G. (2005). *Het Ontwerpen van Leertaken binnen de Wetenschappen: 'Four-Components Instructional Design' als Generatief Ontwerpmodel.*
- Winstone, N., & Carless, D. (2019). *Designing Effective Feedback Processes in Higher Education: A Learning-Focused Approach* (1ste dr.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351115940>
- Zimmerman, B. J. (2002). Becoming a Self-Regulated Learner: An Overview. *Theory Into Practice*, 41(2), 64-70. https://doi.org/10.1207/s15430421tip4102_2