

## Inleiding

In mijn vorige "Notitie Heroriëntatie bedrijfsadministratief CGO" (oktober 2006) stelde ik dat er inmiddels enkele aardige uitgangspunten zijn ontwikkeld voor een competentiegericht bedrijfsadministratief beroepsonderwijs. Maar ik constateerde ook dat een succesvolle invoering werd geblokkeerd door de vele onopgeloste praktische invoeringsproblemen.

Eén van die altijd nog onopgeloste problemen betreft het toetsen van competenties. Het gaat om de vraag hoe men de werkprocessen en de daarvoor benodigde kennis/vaardigheden uit een kwalificatiedossier het beste kan beoordelen. Welk toetsmodel kan men het beste gebruiken? En meer speciaal: hoe kan men een dergelijk toetsmodel praktisch invullen voor het bedrijfsadministratief competentiegericht onderwijs in het mbo voor niveau 3/4 ?

Deze notitie doet daartoe een voorstel op basis van de volgende uitgangspunten:

1. Het toetsmodel is gebaseerd op deel C van het kwalificatiedossier Administrateur (2007- 2008)
2. Het toetsmodel is een uitwerking van een methodemix
3. Het toetsmodel is verder gebaseerd op het idee van een fasegewijze invoering van het CGO. In de eerste fase van de invoering van het CGO dient een toetsmodel in ieder geval minimaal te voldoen aan de eisen die hiervoor onder punt 1. en 2. zijn genoemd.

Gezien de vele andere invoeringsproblemen van het CGO lijkt het verstandig het daar voorlopig eerst maar eens even bij te laten. In volgende invoeringsfasen kan het model verder worden uitgebreid en worden verfijnd.

## Inhoud

1. Deel C van het kwalificatiedossier Administrateur is uitgangspunt
2. Een methodemix
3. Voorstel competentietoetsen, methodemix en portfolio
4. Twee leerlijnen
5. Enkele opmerkingen over de organisatie van de toetsing
6. Een ingevuld toetsmodel voor de eerste 8 perioden van 4 weken

### 1. Deel C van het kwalificatiedossier is uitgangspunt

Een toetsmodel moet de werkprocessen alsmede de daarvoor benodigde kennis/vaardigheden afdekken zoals deze in deel C van het kwalificatiedossier Administrateur (2007-2008) worden genoemd.

Deel C van een kwalificatiedossier wordt tenslotte door de Minister ofwel verplicht gesteld ofwel gezien als richtinggevend.

In deel C van het kwalificatieprofiel voor Administrateur (2007-2008) worden naast allerlei werkprocessen ook de daarvoor benodigde kennis/vaardigheden expliciet beschreven.

- Dit is in vergelijking tot vroegere kwalificatiedossiers een geheel nieuw punt. Men wenst dus uitdrukkelijk bepaalde kennis/vaardigheden te garanderen.
- Opvallend is verder dat deze genoemde kennis/vaardigheden in deel C van het dossier meestal aan meerdere of alle werkprocessen van een kerntaak zijn gekoppeld en deels zelfs ook andere kerntaken. Daarmee wordt duidelijk dat de genoemde kennis/vaardigheden worden gezien als algemeen. Het gaat om algemene kennis/vaardigheden die als noodzakelijk worden gezien voor het goed kunnen verrichten en begrijpen van diverse werkprocessen.

Gezien deze twee zeer opvallende punten is het onvermijdelijk dat men de genoemde kennis/vaardigheden ook afzonderlijk toetst en dat men deze ook als een afzonderlijk onderdeel in een toetsplan opneemt.

Een afzonderlijke toetsing van kennis/vaardigheden is overigens eveneens onvermijdelijk in verband met een correcte toetsing van competenties. Zie daarvoor het volgende punt.

## 2. Een methodemix

Er bestaat niet één type competentietoets waarmee je competenties goed kunt toetsen. Ook de proeve van bekwaamheid (pvb), in welke vorm dan ook, is niet een toets waarmee je in 1 keer kunt beoordelen of een deelnemer bepaalde competenties goed beheerst. Welke type competentietoets je ook gebruikt, aan elke type toets kleven enkele vervelende nadelen.

De oplossing van het probleem is het werken met een mix van verschillende typen competentietoetsen (de zogenaamde methodemix).

Competenties kunnen bij benadering correct worden getoetst door een mix van de volgende verschillende typen competentietoetsen:

- Observatie van werkzaamheden tijdens uitvoering in beroepspraktijk
- Interview (360-graden beoordeling) achteraf van werkzaamheden in beroepspraktijk
- Work sample toets (in realistische setting realistische beroepstaken uitvoeren)
- Skill sample test (testen van enkele geïsoleerde technische of sociale vaardigheden)
- Cognitieve skill test (of men weet wat men zou moeten doen in bepaalde situatie in de vorm van schriftelijke casustoets of multimediatest)

Heel in het kort was dit de boodschap van G.J.J.M. Straetmans en P.F. Sanders in hun publicatie "Beoordelen van competenties van docenten" uit 2001 (!). Deze boodschap scheen eerst maar langzaam door te dringen tot de vele voorstanders van uitsluitend één of meer kwalificerende allesomvattende eindtoets(en) bijvoorkeur uitgevoerd in de beroepspraktijk. Het gehele beroepsonderwijs was in die opvatting slechts één lange formatieve voorbereiding (ontwikkelingsproces) op een of meer beslissend(e) allesomvattend(e) examen(s) bijvoorkeur uitgevoerd in de beroepspraktijk. Het hele onderwijs zou dus gericht moeten zijn op eindproeven van bekwaamheid. En dat idee doolt nog altijd rond.

De boodschap van de noodzaak van een methodemix liet zich echter niet zomaar negeren en vrij algemeen wordt nu wel erkend dat een methodemix "de voorkeur verdient". Maar over de vraag waaruit dan precies een methodemix bestaat lijkt nog de nodige discussie en/of verwarring te bestaan.

De MBO Raad houdt het op een methodemix die bestaat uit

- *portfolio-assessment gecombineerd*
- *met een of meerdere proeven van bekwaamheid*
- *en/of een reflectief gesprek*

De MBO Raad onderscheidt vervolgens enkele verschillende modelvarianten gebaseerd op deze 3 onderdelen van een methodemix (Hoofdstuk 4 van "Competentiegericht beoordelen in het mbo" MBO Raad, februari 2007)

Ook de ECABO spreekt in haar publicatie "Examenmix" (april 2007, pag. 11) haar voorkeur uit voor een examenmix. Deze mix bestaat uit:

- *Proeve(n) van bekwaamheid (in: het leerbedrijf, simulatie)*
- *Portfoliobeoordeling (erkenning van: schoolresultaten, werkervaring, diploma's)*
- *Tentamen (schriftelijk, mondeling, practicum/werkstuk)*

Wat opvalt is:

- De ECABO ziet een Tentamen (zodanig) als onderdeel van een methodemix.
- Zowel de MBO Raad als de ECABO plaatsen Proeve(n) van bekwaamheid en Tentamen(s) buiten een portfolio.

### 3. Voostel competentietoetsen, methodemix en portfolio

In deze notitie wordt geprobeerd weer aan te knopen bij de methodemix van Straetmans en Sanders (2001) maar dan wel op basis van het kwalificatiedossier Administrateur (2007-2008)

Op grond daarvan kom ik tot de volgende indeling van typen competentietoetsen:

- **Cognitieve casustoets**

De cognitieve casustoets is een kennistoets waarbij steeds gevraagd wordt naar de kennis van het juiste gedrag/handeling. Daarbij gaat niet alleen om het kiezen van de juiste handeling (middelen), maar ook om de kennis van (modellen van) uitgangssituaties, van de verschillende mogelijke handelingen (middelen) en van het hoe en het waarom van de (mogelijke) effecten daarvan. De cognitieve casustoets kan men indelen in: digitale toets, schriftelijke toets, mondelinge toets, werkstuk.

- **Proeven van bekwaamheid**

Bij een proeve van bekwaamheid gaat om toets waarbij het correct uitvoeren van een handeling voorop staat. Men moet een of meer beroepshandelingen (werkprocessen) uitvoeren. Dit is derhalve een wel zeer ruime omschrijving van het begrip proeve van bekwaamheid.

Proeven kan men indelen in:

- **Skill-toets**

Hierbij gaat het om het correct verrichten van een aantal handelingen met een apparaat (bijvoorbeeld een computerprogramma) of om het correct kunnen omgaan met mensen in bepaalde situatie. De toets beperkt zich tot een of meer afzonderlijke werkprocessen.

Een skill-toets kan zowel op school als in de beroepspraktijk plaatsvinden

- **Simulatie**

Een simulatie is een in een schoolsituatie nagebootste praktijksituatie waarbij één of meer kerntaken van een beroep worden geoefend

- **BeroepsPraktijkVorming**

Bij een stage bevindt de onderwijsdeelnemer zich in de beroepspraktijk waarbij hij een of meer kerntaken van een beroep uitoefent.

#### **Methodemix**

Alle kerntaken van het kwalificatiedossier moeten bij de toetsing altijd worden afgedekt door meerdere toetstypen zoals deze hierboven zijn genoemd.

Welke toetsmix in zijn totaliteit als voldoende wordt gezien voor behalen van een diploma wordt door de school vastgelegd in een Examenreglement.

Daarbij kan men gebruik maken van een indeling in beoordelingseenheden. Zie daarvoor verder bij punt 6.

#### **Portfolio**

Van elke behaalde toets (beoordeling) wordt aan de deelnemer een bewijs gegeven. Op elk bewijs staat aangegeven wat er wanneer is getoetst met welk resultaat. Wat er is getoetst wordt aangeduid door middel van een toetscode

Het examensecretariaat heeft van elke toetscode een uitgebreide omschrijving van welke werkprocessen en/of van welke kennis/vaardigheden er zijn getoetst en op welke manier. Deze omschrijvingen kunnen als bijlagen bij de beoordelingsbewijzen worden gevoegd.

De deelnemer bewaart alle bewijzen (met bijlagen) in zijn beoordelingsportfolio. Met zijn beoordelingsportfolio kan een deelnemer die naar een andere school gaat aantonen wat hij al gedaan heeft bij zijn school om daarmee bij een andere school EVC's aan te vragen voor die onderdelen.

Het examensecretariaat houdt voor elke onderwijsdeelnemer een cumulatieve lijst bij van alle bewijzen die aan een deelnemer zijn uitgereikt. Als een deelnemer alle bewijzen heeft verzameld die voor behalen van een diploma volgens het examenreglement noodzakelijk zijn

(deelnemer voldoet aan methodemix volgens examenreglement), dan wordt aan hem het diploma uitgereikt na een controle van het bewijsmateriaal.

De opleiding zou ook kunnen volstaan met het op periodieke tijdstippen geven van een overzicht van alle gedane beoordelingen en de daarvoor behaalde resultaten.

Alleen desgevraagd worden dan aan een deelnemer afzonderlijke bewijzen verstrekt van die beoordelingen met de daarbij passende bijlagen. Er wordt hem dan als het ware in 1 keer zijn gehele beoordelingsportfolio uitgereikt.

## **Opmerkingen over de voorgestelde methodemix en het portfolio**

### **a. Vooralsnog even aanbodgestuurde opleiding**

Bij dit toetsmodel is (nog) geen sprake van een ontwikkelingsportfolio en daarmee samenhangend is er ook (nog) geen sprake van het werken met persoonlijke ontwikkelingsplannen (pop's) voor de onderwijsdeelnemers. Dit wordt in een vervolgfase opgestart als aan de onderwijsdeelnemers ook feitelijk keuze- en tempodifferentiaties in de opleiding kunnen worden aangeboden.

Formeel is een beperking tot een in eerste instantie aanbodgestuurde opleiding geen enkel probleem omdat in de kwalificatiedossiers nergens iets wordt gezegd over hoe competenties behoren te worden aangeleerd of over hoe competenties behoren te worden getoetst.

Het doel is om in de beginfase het CGO zelf en daarmee ook het toetsplan in het chaotische geheel van invoeringsproblemen toch transparant en beheersbaar te houden.

### **b. Portfolio gebaseerd op methodemix**

Het voorgestelde portfolio is een portfolio gebaseerd op een methodemix. Dat betekent bijvoorbeeld dat proeven van bekwaamheid (work sample tests) gewoon onderdeel zijn van het te beoordelen portfolio.

Ze staan niet buiten het portfolio en vormen ook geen aanvulling op het portfolio zoals dit bijvoorbeeld het geval is bij de portfoliobeoordelingen voorgesteld door de MBO Raad en door de ECABO.

Proeven van bekwaamheid zijn ondermeer vanwege hun authentieke toetsomstandigheden alsmede vanwege het feit dat er een of meerdere kerntaken in hun geheel worden afgetoetst inderdaad zeer belangrijke toetsvormen.

Maar ook proeven van bekwaamheid blijven gewoon onderdeel van een portfolio gebaseerd op een methodemix. Ook de proeven van bekwaamheid vertonen namelijk gebreken en die gebreken worden in het portfolio zelf gecompenseerd door andere toetsvormen.

### **c. Kerntaak is niet de kleinste toetseenheid**

In het voorgestelde portfolio is de kerntaak niet de kleinste toetsen eenheid. Het testen van afzonderlijke skill's die zich bevinden op het niveau van één of meer afzonderlijke werkprocessen wordt uitdrukkelijk gerekend tot een onderdeel van het portfolio.

- Het valt niet in te zien waarom het testen van afzonderlijke kritieke werkprocessen zoals bijvoorbeeld het goed omgaan met belangrijke apparatuur/software of het goed omgaan met mensen in een crisissituatie niet afzonderlijk kwalificerend getoetst zou mogen worden. Zou men deze skill's niet juist extra moeten toetsen? Zodat er bij een proeve van bekwaamheid bijvoorbeeld geen sprake is van toevalstreffers op deze skill's?
- Het argument dat men competenties authentiek moet toetsen en dat men dus op zijn minst een reeks van werkprocessen moet toetsen die tezamen op zijn minst een kerntaak vormen is correct, maar dat wordt in het voorgestelde portfolio gebaseerd op een methodemix ook keurig gedaan. De ook tot het portfolio behorende proeven van bekwaamheid moeten voldoende worden afgelegd. Het voorgestelde portfolio gaat juist verder. Het eist daarnaast ook nog dat een hele reeks van andere typen competentietoetsen met betrekking tot de verschillende kerntaken ook met een voldoende resultaat worden afgelegd.

- Een kerntaak met alle daartoe behorende werkprocessen is ook niet de kleinste te toetsen eenheid volgens het kwalificatiedossier Administrateur 2007-2008. Dit dossier vermeldt uitdrukkelijk het bestaan van verschillende certificeerbare eenheden. Deze certificeerbare eenheden lopen echter niet precies parallel met de verschillende kerntaken uit het kwalificatiedossier. Tot een certificeerbare eenheid behoren soms 2 van de 4 werkprocessen van een kerntaak. Die twee werkprocessen zal men dan toch apart op de een of andere manier moeten toetsen. De kleinste te toetsen eenheid ligt dus op het niveau van (een of) enkele werkprocessen.

#### **d. Overzichtelijkheid portfolio en toezicht inspectie**

Het argument dat een beoordelingsportfolio gebaseerd op kleine eenheden onoverzichtelijk wordt en onnodig toezicht van inspectie op basis van KCE-standaarden oproept is ten dele juist en zeker een zaak om heel goed in de gaten te houden.

Maar als men het hier voorgestelde portfolio vergelijkt met de portfolio-beoordeling voorgesteld door de MBO Raad en door de ECABO dan lijken de verschillen heel erg klein. Zowel de MBO Raad als de ECABO spreken van een portfolio-beoordeling waarbij onderwijsdeelnemers beoordelingen uit een ontwikkelings- of voortgangsportfolio mogen voordragen voor opname in een beoordelingsportfolio. Maar opname van beoordelingen in een beoordelingsportfolio is natuurlijk alleen maar toegestaan als de beoordelingen uit een ontwikkelings- of voortgangsportfolio voldoen aan de eisen van een beoordelingsportfolio. En op dat moment worden als het ware de toetsomstandigheden van de oorspronkelijke formatieve beoordelingen alsnog onder toezicht van inspectie gebracht. Want nu gaat het ineens om cijfers “die wel meetellen” en daarop is altijd toezicht.

Conclusie: ook bij de portfolio-beoordelingen voorgesteld door de MBO Raad en de ECABO gaat het om een stevig aantal formatieve toetsen die vaak ook aan de eisen van summatieve toetsen zullen moeten voldoen, opdat die formatieve toetsen door onderwijsdeelnemers later succesvol kunnen worden voorgedragen voor opname in een beoordelingsportfolio.

### **4. Twee leerlijnen**

#### **Leerlijn 1: Leren van kennis/vaardigheden**

Soortgelijke kennis/vaardigheid genoemd bij de verschillende werkprocessen in het kwalificatiedossier worden geclusterd tot modules.

- **Bedrijfsadministratie**  
Voor boekhouden worden zo een aantal **opeenvolgende modules** gecreëerd die tezamen alle boekhoudkundige kennis afdekken uit het kwalificatiedossier. Omdat toch lang niet altijd duidelijk is wat men nu precies wel moet doen en wat niet is het voorstel om bij de ontwikkeling van die modulereeks met een half oog te kijken wat er bij de praktijkexamens Basiskennis Boekhouden en Praktijk Diploma Boekhouden wordt gedaan. Uitgangspunt moet in ieder geval zijn dat ongeveer behandeld moet worden wat nu al wordt behandeld voor niveau 3 (exclusief salaris en directe/indirecte kosten). Ofwel anders gezegd: soort van uitgebreide basiskennisboekhouden voor een handelsonderneming. Of misschien iets om vast te leggen en af te sluiten met een landelijk examen? Want het gaat om essentiële beroepskennis?
- **Ondersteunende economische kennis**  
Andere kennis/vaardigheden genoemd in deel C van het kwalificatiedossier voegt men verder samen tot een **reeks van ondersteunende economische modules**. Bijvoorbeeld: Rekervaardigheid, BE kosten, BE financiering, SA, Administratieve organisatie, enzovoort

Natuurlijk behoren kennis/vaardigheden zoveel mogelijk aan te sluiten bij de leerlijn van het aanleren van beroepshandelingen. En kennis/vaardigheden behoren inderdaad bijvoorbeeld geïntegreerd aangeboden en getoetst te worden met de beroepshandelingen. Maar die

geïntegreerde toetsing is niet zomaar even concreet te realiseren; in feite denkt men dan toch weer aan één soort supertoets waarmee men in 1 keer competentie(s) geheel kan toetsen. Die supertoets bestaat niet. Vandaar die methodemix en vandaar die aparte status van cognitieve casustoetsen in die mix.

## Leerlijn 2: Aanleren van beroepshandelingen

- **Skill-toetsen op school**  
Tot skill-toetsen op school behoren ondermeer algemene ICT-vaardigheden (Office), specifieke Excel opdrachten met SA en/of BE. Maar ook allerlei projecten waarbij leerlingen allerlei vaardigheidsoopdrachten moeten uitvoeren.
- **Simulatietoetsen op school**  
Hiertoe behoren in ieder geval de simulaties Debiteuren- en Crediteurenbeleid van BIT. Verder mogelijk BIT-Voorraadbeheer. Ofwel methode @Work van Nijgh voor wat betreft CB-onderdelen. Ofwel CB-programma's van andere uitgevers (Brinkman, e.d.)
- **Skill-toetsen gedurende BPV (bedrijfsbeoordeling)**  
Gaaf om specifieke stageopdrachten. Te beoordelen door bedrijfsbegeleider.
- **BeroepsPraktijkVorming (bedrijfsbeoordeling)**  
Leerling krijgt nu achteraf via een of meer interviews een "totaal"beoordeling voor een stage. Ook proeven van bekwaamheid in de vorm van observaties van uitoefenen een of meer kerntaken tijdens stage behoren hiertoe.

## 5. Enkele opmerkingen over organisatie en toetsing

De cognitieve casustoetsen worden in de les gehouden. Dat voorkomt verlies van lessen door toetsweken. Om tussen klassen vergelijkbare resultaten te behalen zou men de toetsmomenten echter moeten gelijkstellen. Ofwel door lessen altijd gelijk te roosteren ofwel door in de te toetsen week speciale gelijktijdige toetsuren in te roosteren. Anders moet men klassen op verschillende momenten in de les toetsen en dan heeft men heel erg veel vrijwel identieke toetsen nodig. Mogelijk ook een idee om verschillende toetsen steeds een week na elkaar te houden, anders krijg je toch weer onvermijdelijk soort toetsweek.

De belangrijke simulaties Debiteuren en Crediteuren van BIT kunnen in ieder geval gewoon met toetsen worden afgesloten (waarbij ook rekening kan worden gehouden met een procesbeoordeling). Dat garandeert dus een redelijke objectiviteit. Deze toetsen alleen al dekken vrij veel werkprocessen af.

Bij de skill-opdrachten, observaties en de interviewbeoordeling achteraf van de onderwijsdeelnemer gedurende BPV beoordelen de bedrijven zelf de deelnemers, waardoor een redelijke inbreng van bedrijfsleven in de beoordeling van deelnemer is gewaarborgd. In een vervolgfase moet in samenwerking met het regionale bedrijfsleven de skill-opdrachten en de observatieopdrachten nader worden ontwikkeld en worden uitgebreid.

Het is volstrekt essentieel dat voor de simulaties met kleine groepen gewerkt kan worden. Anders zijn deze volslagen zinloos. De simulaties zijn het hart van het competentiegericht onderwijs, zolang er nog niet voor elke individuele onderwijsdeelnemer goede skill-opdrachten en observatietests kunnen worden uitgevoerd in de beroepspraktijk.

Leerlingen ervaren simulaties ook als een van de meest zinvolle onderdelen op school. De tijd die nodig is voor het werken met bijvoorbeeld relatief kleine BIT-groepen moet worden terugverdiend door de leerlingen op stage te sturen ook gedurende de week.

Je kunt ook zeggen dat er geen twee maar drie leerlijnen zijn:

- BPV-leerlijn
- Schoolpraktijk-leerlijn
- Kennis/vaardigheids-leerlijn.

Het lijkt mij dat een zodanig georganiseerd onderwijs:

- echt CGO-onderwijs is (veel BPV, veel simulatie, veel minder abstracte theorie)
- met toch de nodige aandacht voor (basis)theorie die ook nog ouderwets getoetst wordt
- met leerlingen die nog echt les krijgen van een docent in niet al te grote groepen (geen schriftelijk onderwijs op school dus)

Ik zie dit persoonlijk als een onverslaanbare combinatie.

## 6. Ruwe schets organisatie economisch blok eerste 8 weken

De tabel op de volgende pagina is een gedeeltelijke invulling van de eerste 8 perioden van het bedrijfseconomisch blok van een competentiegerichte bedrijfsadministratieve mbo-opleiding niveau 3 volgens eerdergenoemde uitgangspunten.

Het is maar een idee, legio andere invullingen zijn natuurlijk mogelijk.

Er is daarbij nog geen rekening gehouden met herkansingen en met de opvang van deelnemers die door ziekte bijvoorbeeld een hele simulatie missen.

Bij het voorbeeld op de volgende pagina behoort bijvoorbeeld een volgende methodemix

### Voorbeeld deels ingevulde methodemix niveau 3 Boekhoudkundig medewerker (BHM)

	Kerntaken	Vereist resultaat
<b>Cognitieve casustoets</b>		
Eenheid 1: Bedrijfsadministratie	1, 3, 4	Gem. voldoende
Eenheid 2: Ondersteunende economische vakken	1, 3, 4	Gem. voldoende
<b>Skill-toetsen school</b>		
Eenheid 3: Algemene ICT en Office	1, 3, 4	Gem. voldoende
Eenheid 4: BE en SA in Excel	1, 3, 4	Gem. voldoende
Eenheid 5: Opdrachten project A	1, 3, 4	Gem. voldoende
Eenheid 6: Opdrachten project B	1, 3, 4	Gem. voldoende
<b>Simulatie (work sample toetsen) school</b>		
Eenheid 7: Simulatietoets Debiteuren	1, 3	Voldoende
Eenheid 8: Simulatietoets Crediteuren	1, 3	Voldoende
Eenheid 9: Simulatietoets Voorraad en/of urenadmin.)	4	Voldoende
<b>Skill-toetsen beroepspraktijk (bedrijfsbeoordeling)</b>		
Eenheid 10: Stageopdrachten I	1	Voldoende
Eenheid 11: Stageopdrachten II	3	Voldoende
Eenheid 13: Stageopdrachten III	4	Voldoende
<b>Totale stagebeoordeling (work sample toetsen) beroepspraktijk (bedrijfsbeoordeling)</b>		
Eenheid 14: Stage I	1, 3, 4	Voldoende
Eenheid 15: Stage II	1, 3, 4	Voldoende

Zoals uit bovenstaande tabel blijkt worden alle kerntaken van een beroep afgedekt door meerdere typen competentietoetsen die elkaars nadelen ondervangen. Van de deelnemer wordt geëist dat deze voor alle beoordelingseenheden een voldoende behaalt. Eenheden onderling kunnen elkaar niet compenseren.

	<b>Cognitieve casustoets</b> (nadruk op kenniseisen)		<b>Proeven van bekwaamheid</b> (nadruk op handelingen/ werkprocessen)			
	BA	Ondersteunende economische kennis (RV, BE, SA, AO)	School		Beroepspraktijk	
			Specifieke vaardigheidsopdrachten (skill-toetsen)	Simulaties / CB (work sample tests)	Bedrijfsbeoordeling van specifieke opdrachten (skill-toetsen)	(360-graden) Interview achteraf (+ observatie(s) uitoefening kerntaken)
	4 uur ?	3 uur ?	3 uur ?	4 uur ?	2 dagen stage?	
Periode 1	Basis-kennis BA	RV	ICT Algemeen	Debiteurensimulatie	<p>Deze perioden nog niet met stage ?</p> <p>Dan invullen met ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Oriëntatie BIT (BIT-Esonstad?)</li> <li>- Projecten met Skill opdrachten</li> <li>- Basiskennis / vaardigheden</li> </ul> <p>De tijd die hier nu niet aan BPV wordt besteed compenseren door volledige BPV van deelnemer aan einde jaar of opleiding</p>	
Periode 2	Basis-kennis BA	RV	ICT Algemeen	Debiteurensimulatie		
		Toets				
Periode 3	Toets	BE Kosten	Excel SA	Debiteurensimulatie		
		Basis-kennis BA				
Periode 4	Basis-kennis BA	BE Kosten	Excel SA	Crediteurensimulatie		
		Toets				
Periode 5	Toets	BE Financiering	Excel BE	Crediteurensimulatie	?	
	Basis-kennis BA					
Periode 6	Basis-kennis BA	BE Financiering	Excel BE	Crediteurensimulatie	?	
		Toets				Toets
						Toets
Periode 7	Toets	Adm. Organisatie Inkoop/verkoop	Project A?	Voorraad en/of urenadministratie?	?	
	BA					
Periode 8	BA	Adm. Organisatie Inkoop/verkoop	Project A?	Voorraad en/of urenadministratie?	?	

Eventuele updates van deze notitie kunt u vinden op de site:

<http://www.mbo-economie.nl/moodle/mod/resource/view.php?id=17>

Eerdere notities op deze site:

- Notitie Heroriëntatie bedrijfsadministratief competentiegericht onderwijs  
Oktober 2006 13 pag.
- Notitie Bedrijfsadministratief competentiegericht onderwijs  
Januari 2005 18 pag.
- Notitie beroepscompetentieprofielen mbo bedrijfsadministratie  
April 2004 4 pag.
- Notitie Proeve van bekwaamheid  
November 2003 5 pag.
- Notitie Competentie en toetsing  
Oktober 2003 10 pag.