



Instellingsexamens Nederlands in het mbo, een handreiking

**Toetsformats, voorbeeldtoetsen en
beoordelingsmodellen voor
Schrijven, Spreken en Gesprekken
voeren op 2F en 3F**

(versie juni 2014)

Colofon

Titel	Instellingsexamen Nederlands in het mbo, handreiking bij de voorbeelden
Auteur	Cito/CINOP A.M. Speijers, J. Koopman, C. Stevens, C. Kuijpers, M. Roders, W. Mulder, L. Bekkers, J. van Emmerik
Herziening	Corien Stevens (Cito) en Marianne Driessen (CINOP)
Versie	4.0
Datum	juni 2014

Inhoudsopgave

Inleiding	1
1 Deel 1: Toetsformats en voorbeeldtoetsen	3
1.1 Informatie voor alle betrokkenen	4
1.2 Examenboekje voor de kandidaat	4
1.3 Informatie voor de toetsleider	5
1.4 Informatie voor de beoordelaar	5
1.5 Informatie voor de gesprekspartner	5
1.6 Instructies voor toehoorders	6
1.7 Ten slotte	6
2 Voorbeeldtoetsen	7
3 Kwaliteitseisen aan toetsen	12
3.1 Toetskenmerken	12
3.2 Constructieregels voor opdrachten	13
3.3 Checklist bij constructie	14
3.4 Niveau-aanpassing: twee voorbeelden	15
4 Deel 2: Werken met beoordelingsmodellen voor productieve vaardigheden	17
4.1 3-staps beoordelingsmodel	17
4.2 Relatie Referentiekader Nederlandse taal en Beoordelingsaspecten	17
4.3 Globaal beoordelen met een 3-puntsschaal	17
4.4 Taalverzorging bij schrijven beoordelen	19
4.5 Scoren	20
4.6 Cijfer bepalen	21
5 Bijzondere vormen van beoordelen	22
5.1 Groepswerk beoordelen	22
6 Beoordelaars	24
6.1 Deskundige beoordelaars	24
6.2 Competentieprofiel taalbeoordelaar	26
6.3 Kwaliteit in beoordeling, een continu proces	26
7 Normbeoordelingen	27
Bijlage: Competentieprofiel van de taalassessor	28
Kenmerkende competenties van een Taalassessor	28
Kerntaken van een taalassessor	29
Bronnen en leestips	31

Inleiding

Vanuit het onderwijsveld is er veel vraag naar goede voorbeelden om het instellingsexamen Nederlands vorm te geven. Cito en CINOP hebben in opdracht van het Steunpunt taal en rekenen mbo een aantal voorbeeldtoetsen ontwikkeld en een bijbehorende handleiding geschreven. Het materiaal is niet voorschrijvend, maar voorbeeldmatig.

In 2011 zijn er dertien voorbeeldtoetsen ontwikkeld en in 2014 zijn daar vijf nieuwe voorbeeldtoetsen aan toegevoegd. Bovendien is er een online beoordelaarsplatform 'Grip op taal' ontwikkeld om te oefenen met het beoordelen van de taalvaardigheid Nederlands.

Al deze materialen zijn bedoeld als handreiking en ter inspiratie bij het ontwikkelen van instellingsexamens Nederlands voor de productieve vaardigheden taal: Schrijven, Spreken en Gesprekken voeren op de niveaus 2F en 3F van het Referentiekader Nederlandse taal.

Hoe het instellingsexamen er in werkelijkheid zal uitzien, kan per opleiding verschillen en zal door de instelling zelf vastgesteld moeten worden. Het staat de onderwijsinstelling vrij om naar eigen inzicht het instellingsexamen Nederlands vorm te geven, uiteraard met inachtneming van de kwaliteitseisen voor examinering.

Het Steunpunt taal en rekenen mbo heeft met het geven van de opdracht aan Cito en CINOP beoogd de instellingen een handreiking bieden om de tijdsinvestering voor het ontwerpen van een instellingsexamen beperkt te houden en de organiseerbaarheid ervan te bevorderen.

De toetsformats geven richting en sturing aan het constructieproces: een goed format alléén is niet genoeg. Een goed format leidt pas tot een goede toets wanneer deze ontwikkeld is met de juiste expertise. Pas na vaststelling door de aangewezen vaststellingscommissie van het roc kan de toets als onderdeel van het instellingsexamen ingezet worden.

Om ervaring op te doen met de gebruiksmogelijkheden van de toetsformats voor instellingsexamens Nederlands hebben Cito en CINOP samengewerkt met een projectnetwerk van diverse roc's. De roc's hebben eigen toetsmaterialen aangeleverd voor de uitwerking van de voorbeeldtoetsen in de toetsformats.

De Handreiking bestaat uit de volgende onderdelen:

- Handleiding
- Lege toetsformats + lege beoordelingsmodellen Schrijven 2F
- Lege toetsformats + lege beoordelingsmodellen Schrijven 3F
- Lege toetsformats + lege beoordelingsmodellen Spreken 2F
- Lege toetsformats + lege beoordelingsmodellen Spreken 3F
- Lege toetsformats + lege beoordelingsmodellen Gesprekken Voeren 2F
- Lege toetsformats + lege beoordelingsmodellen Gesprekken Voeren 3F
- Een nieuw en verkort leeg toetsformat voor Spreken, Gesprekken voeren en Schrijven 2F of 3F

De onderdelen zijn om praktische redenen apart te downloaden en bieden samen goede handvatten om tot een verantwoord en compleet examenproduct te komen.

De voorbeeldtoetsen zijn bedoeld als inspiratie, om een denkrichting aan te geven, zodat instellingen praktijkvoorbeelden hebben hoe een toetsopdracht eruit zou kunnen zien in de context van beroep en maatschappij.

In deze handleiding worden suggesties en aandachtspunten meegegeven voor de uitwerking van de eigen toetsen in de toetsformats.

We hopen van harte dat we met deze uitgave een bijdrage leveren aan de kwaliteit van instellingsexamens Nederlands en zorgen voor tijdswinst en gemak voor examenontwikkelaars.

juni 2014

Arnhem / 's-Hertogenbosch

Anne-Marie Speijers (Cito)
Joke Koopman (CINOP)
Corien Stevens (Cito)
Christel Kuijpers (CINOP)
Lyan Bekkers (Cito)
Monique Roders (CINOP)
Wim Mulder (Cito)
Joanne van Emmerik (Cito)

Ontwikkelaars vijf extra voorbeeldexamens (juni 2014):

Marianne Driessen (CINOP)
Tessa van Velzen (CINOP)

Ontwikkelaars beoordelaarsplatform Grip op Taal (2014):

Corien Stevens (Cito)
Marieke Kuijper (Cito)
Margot Mol (Cito)
Anne-Marie Speijers (Cito)

Met dank aan de leden en hun collega's van het projectnetwerk van roc's:

Albeda College, Marjan Mudde, Pim Biemans en Carolien Keijsers
Rijn IJssel College, Marijke van Huijstee, Jacqueline van der Zee en Karin Hell
ROC Mondriaan, Anja Schaafsma en Marja van Knippenberg
Mbo Utrecht, Frans Tielens
ROC Tilburg, Louis de Jong en Gon Schatorije

Tevens dank aan de inspirerende input van de volgende roc's:

ROC A12
Gilde Opleidingen
ROC Nijmegen

Voor de totstandkoming van de website Grip op taal danken wij:

Caroline Cleerdin (zzp'er)
Esther Dijkers (AOC Oost)
Roman Hopman (ROC Top)
Marjolein van der Linden-Kool (ROC Mondriaan)
Piet Litjens (ITTA)
Jacqueline Rooijers (Nova College)
Eva-Maria Ternité (CINOP)

1 Deel 1: Toetsformats en voorbeeldtoetsen

Inleiding

In 2014 zijn er vijf nieuwe voorbeeldtoetsen ontwikkeld. Bij het ontwikkelen van deze tweede set voorbeeldtoetsen is er ook kritisch gekeken naar het toetsformat. Op basis van feedback uit het veld is het format vereenvoudigd (minder dubbele velden met informatie) en dus ingekort. Ook is de layout van het 'examenboekje', dat deel dat de kandidaat krijgt met daarin de werkelijke examenopgaven, verbeterd (volledige pagina, grotere letter).

Het lege format dat u vindt op de website van het Steunpunt is de nieuwste versie van het format.

Het nieuwe en verkorte toetsformat bestaat uit de volgende onderdelen:.

- Informatie voor alle betrokkenen
- Examenboekje voor de kandidaat
- Informatie voor de toetsleider
- Informatie voor de gesprekspartner/-leider
- Informatie voor de toehoorder(s)
- Informatie voor de beoordelaar
- Beoordelingsformulier

De 13 voorbeeldtoetsen uit 2011 hebben elk hun eigen specifieke lege format. Deze zijn ook beschikbaar en ook nog bruikbaar.

Bij het construeren van een toets met behulp van een format is het handig om in een voetnoot de toetscode, afnamedatum en versie op te nemen, zodat te controleren is of alle betrokkenen inderdaad dezelfde versie gebruiken.

Voorbeeld voetnoot:

SC CO 2F Handel, 10 oktober 2011, versie 1.0

SC = Schrijven

CO = Correspondentie

2F = niveau

Handel: eventueel te wijzigen in andere opleidingsrichting

Afnamedatum: 10 oktober 2011

Versie: nummer of status (concept/definitief) invullen

1.1 Informatie voor alle betrokkenen

U begint met het invullen van het voorblad: Informatie voor alle betrokkenen. Dit blad kan dienen als toetsmatrijs. Er staat geen feitelijke informatie over de inhoud van de toets zelf in, maar wel voldoende voor de constructeur om een toets te kunnen maken, voldoende voor een kandidaat om zich op een toets te kunnen voorbereiden en voldoende voor alle betrokkenen om de toets af te kunnen nemen.

U geeft duidelijk aan hoeveel taaltaken er in de toets voorkomen en hoe deze relateren met de generieke of beroepsspecifieke eisen. Daarmee is dit ook een verantwoording van uw keuzes.

De informatie op dit voorblad hoeft niet meer te worden herhaald op de volgende bladen. Het is de bedoeling dat alle betrokkenen deze algemene informatie ontvangen.

1.2 Examenboekje voor de kandidaat

Dit onderdeel is het feitelijke examen. De kandidaat ontvangt dit, samen met het blad 'Algemene informatie voor alle betrokkenen'. De kandidaat levert dit ook weer in.

Het 'Examenboekje voor de kandidaat' bestaat uit de volgende onderdelen:

Vorbereiding

Korte instructie voor de voorbereiding. Adviseer bijvoorbeeld dat de kandidaat eerst het hele examenboekje doorneemt voordat hij begint.

Opdracht 1 [eventueel een titel geven]

Situatie 1

Beschrijving van de situatie waarin de taalkaak zich voordoet. Deze beschrijving is op een taalniveau dat nooit hoger mag zijn dan het te examineren niveau. Kies een situatie die de kandidaat kent of waarin hij zich gemakkelijk kan verplaatsen. De situatiebeschrijving bevat nog géén opdrachten. Het is motiverend om een of meerdere afbeeldingen te gebruiken.

Opdracht 1

Beschrijving van de taalkaak. Deze beschrijving dient ook op het juiste taalniveau te zijn geschreven en het beoogde taalniveau uit te lokken. Ook hier kunnen afbeeldingen worden gebruikt als stimulus om taal uit te lokken.

Beschrijf vooral kort en bondig wát de kandidaat moet doen.

In de toetsmatrijs staat beschreven aan welke eisen de opdracht moet voldoen, bijvoorbeeld hoe lang de tekst moet zijn of hoeveel tijd de kandidaat hiervoor krijgt in verhouding tot het hele examen.

Beoordeling 1

Deze opdracht wordt samen met de andere opdrachten beoordeeld en telt voor X-% mee. In principe ga je uit van één beoordeling voor alle opdrachten van één vaardigheid en tellen alle opdrachten even zwaar mee. Als een opdracht veel groter of complexer is dan een andere kun je voor een andere verdeling kiezen.

Opdracht 2 [eventueel een titel geven]

Situatie 2

Opdracht 2

Beoordeling 2

Opdracht 3 [eventueel een titel geven]

Situatie 3

Opdracht 3

Beoordeling 3

[etc... Een examen kan uit meerdere opdrachten bestaan]

1.3 Informatie voor de toetsleider

Op dit blad kunt u de volgende velden invullen:

- Rol toetsleider
- Inrichting locatie
- Aandachtspunten

De toetsleider is de persoon die organisatorisch verantwoordelijk is voor de toetsafname. Taken van een toetsleider kunnen per instelling verschillen. In de voorbeeldtoetsen is de toetsleider de persoon die de toets afneemt, instructies geeft aan kandidaten, beoordelaars en de gespreksleider, en ervoor zorgt dat de afname van de toets vlekkeloos verloopt.

Over het geven van instructie kunnen per instelling afspraken gemaakt worden. Denk dan aan de volgende punten:

- Check vooraf de persoonlijke gegevens van de kandidaat.
- Licht de toetsopdracht één keer uitgebreid toe.
- Geef de kandidaat gelegenheid vragen te stellen over de procedure. Pas op met het toelichten van de inhoud van de opdracht. Zorg dat je onbedoeld geen informatie weggeeft die getoetst wordt.
- Vat de toetsopdracht nog een keer kort samen.
- Controleer de ingeleverde toetsopdrachten en zorg dat het toetsmateriaal bij de juiste beoordelaar terecht komt.
- Tot slot is een toetsleider bevoegd om in te grijpen bij ongeregelheden.

Afhankelijk van de inhoud van de toets is de rol van de toetsleider erg klein of juist zeer groot. Zo treedt de toetsleider in taak 6b op als gespreksleider bij een groepsdiscussie: een voorbeeld van een grote rol.

1.4 Informatie voor de beoordelaar

Op dit blad kunt u de volgende velden invullen:

- Rol beoordelaar
- Eisen beoordelaar
- Duur beoordeling
- Voorbereiding
- Benodigd materiaal
- Aandachtspunten

De informatie voor de beoordelaar is bedoeld voor degene die de kandidaat gaat beoordelen. Bij de eisen die aan de beoordelaar gesteld worden kunt u denken aan 'vakdocent Nederlands' of 'vakdocent Nederlands met certificaat Taalassessor'.

Het is wenselijk dat een andere dan de eigen docent de deelnemer beoordeelt. Het gaat erom dat er aantoonbaar sprake is van een betrouwbare en dus van een zo objectief mogelijke beoordeling. Onafhankelijkheid is zeer belangrijk, maar geen doel op zich. In alle gevallen is de deskundigheid van de beoordelaar zwaarwegend.

1.5 Informatie voor de gesprekspartner/-leider

Op dit blad kunt u de volgende velden invullen:

- Rol gesprekspartner/-leider
- Eisen gesprekspartner/-leider
- Voorbereiding
- Aandachtspunten

De gesprekspartner heeft de taak om taal op het vereiste niveau uit te lokken bij de kandidaat. De kandidaat zal de kans moeten krijgen om aan te tonen dat hij over gespreksvaardigheden op het vereiste niveau beschikt. Zorg voor duidelijk taalgebruik met vermijding van onnodig moeilijke woorden en zinsconstructies.

We raden sterk aan om voor het onderdeel Gesprekken voeren een gespreksleidraad te gebruiken. In een gespreksleidraad staan vragen/onderwerpen genoteerd die in het gesprek ter sprake moeten komen. U kunt de vragen uitschrijven om te voorkomen dat de vragen te eenvoudig of juist te moeilijk gesteld worden. Door het gebruik van een gespreksleidraad kan de gesprekspartner/-leider zich goed voorbereiden. Ook worden gesprekstaken meer gestandaardiseerd en daardoor onderling vergelijkbaar. Dat komt de objectiviteit in de beoordeling ten goede.

Tips voor een gespreksleidraad

- Het taalgebruik van de kandidaat moet beoordeeld worden. Geef hem/haar voldoende gelegenheid om aan het woord te zijn. Houd het eigen aandeel functioneel en beperkt.
- Stel open vragen en maak daarbij gebruik van de vraagwoorden: wat, waar, waarom, welk en hoe.
- Vraag door ter verduidelijking en afhankelijk van het niveau ter verdieping.
- Vraag de kandidaat eventueel een korte (concluderende) samenvatting te geven van wat hij vertelt.
- Vermijd formuleringen als:
 - *Probeer eens uit te leggen waarom Liever: Leg uit wat de reden is dat*
 - *Kun je aangeven op welke manier.... Liever: Leg uit op welke manier... / vertel hoe*
 - *Wat denk je, zal de maatregel effect hebben?* Hierop kan de kandidaat ja of nee antwoorden. Vraag dan door naar de argumenten.

Wanneer u een reflectiegesprek als toetsopdracht wilt gebruiken, is het nuttig om de STARR- of START-methodiek als inspiratie te nemen:

- Situatie (S): Wat was de situatie? / In welke situatie heb je de activiteiten uitgevoerd?
- Taak (T): Wat was jouw taak precies of welke rol heb jij in die situatie vervuld?
- Actie (A): Welke activiteiten heb je ondernomen? / Welke acties heb je ondernomen om de taak uit te voeren?
- Resultaat (R): Wat was hiervan het resultaat? / Welke resultaten heb jij behaald?
- Reflectie (R): Wat is je reflectie hierop? Met bijvoorbeeld de aansluitende vragen: Wat ging er goed? Wat kan er beter?
- Transfer (T): Stel je voor...(een alternatieve situatie). Wat zou jij dan doen?

Het verdient aanbeveling om een gespreksleidraad of een lijst met gesprekspunten vóór vaststelling van de toets uit te proberen met de gesprekspartner(s), degene die het gesprek gaat voeren. Vaak blijken vragen die 'achter het bureau' zijn bedacht in de praktijk beter anders geformuleerd te kunnen worden.

1.6 Informatie voor toehoorders

Op dit blad kunt u de volgende velden invullen:

- Rol toehoorders
- Eisen toehoorders
- Voorbereiding
- Aandachtspunten

Bij spreektaken kan het zo zijn, dat de presentatie voor een groep medeleerlingen, docenten en/of collega's van het stagebedrijf wordt gehouden. Deze groep toehoorders moet van tevoren geïnstrueerd worden over welke rol van hen wordt verwacht.

1.7 Ten slotte

U kunt onderdelen uit het format weglaten als deze niet belangrijk zijn. U kunt eventueel onderdelen toevoegen als dat voor uw instelling relevant is. Ook kunt u de volgorde binnen de taak wijzigen, als u bijvoorbeeld liever de toegestane hulpmiddelen vooraf wilt laten gaan aan de situatie en opdracht. Het toetsformat is geen statisch geheel, maar is bedoeld voor gebruik in de praktijk en het is als zodanig ook naar eigen inzicht aan te passen binnen de kaders van de kwaliteitseisen voor examinering.

2 Voorbeeldtoetsen

Inleiding

Er zijn voorbeeldtoetsen ontwikkeld voor alle productieve vaardigheden: Schrijven, Spreken, Gesprekken voeren, op zowel niveau 2F als 3F. Deze dienen als voorbeeld en ter inspiratie om een examen voor de eigen opleiding vorm te geven. Tabel 1 geeft een overzicht van de eerste set van dertien voorbeelden Tabel 2 geeft een overzicht van de tweede set van vijf voorbeelden. Deze laatste zijn ontwikkeld op basis van specifieke vragen uit het veld nadat er al wat ervaring was opgedaan met de eerste dertien voorbeeldtoetsen. Ook zijn ze ontwikkeld met behulp van een nieuw en verkort format.

De voorbeeldtoetsen vormen geen complete afspiegeling van de opleidingen, dus er is niet voor elk domein een voorbeeld ontwikkeld.

De meeste thema's die in de voorbeeldtoetsen gebruikt zijn, zijn - al dan niet met (beperkte) aanpassingen - goed om te zetten naar andere domeinen en opleidingen. Het schrijven van een sollicitatiebrief, het houden van een sollicitatiegesprek of het houden van een presentatie over een stage/BPV-periode zijn thema's die sectoroverstijgend inzetbaar zijn. De voorbeeldtoetsen dienen als praktische voorbeelden en laten zien welke informatie relevant is voor het invullen van een toetsformat en op welke manier het ingevuld kan worden.

Uiteraard kunt u ook voor een meer generieke context kiezen uit Loopbaan en Burgerschap, in dat geval kunnen toetsen soms voor meerdere opleidingen tegelijk ingezet worden.

Tabel 1: Overzicht eerste set Voorbeeldtoetsen

Nr.	Code	Taalvaardigheid	Niveau	Opleiding / Kwalificatie
1	GE-IN-2F-TV	Gesprekken voeren, <i>Informatie uitwisselen</i>	2F	Techniek Primaire timmerkracht
2	GE-IN-2F-ZW	Gesprekken voeren <i>Informatie uitwisselen</i>	2F	Zorg en Welzijn Helpende
3	GE-IN-2F-TKCM	Gesprekken voeren <i>Informatie uitwisselen</i>	2F	Techniek, kunst, cultuur en media AV-productie
4	GE-IN-3F-KCM	Gesprekken Voeren <i>Informatie uitwisselen</i>	3F	Kunst, cultuur en media Artiest
5	SP-MO-2F-ED	Spreken <i>Monoloog</i>	2F	Economie Administratief medewerker
6a/6b	SP-MO-GE-DI-3F-KCM	Spreken <i>Monoloog</i> + Gesprekken voeren <i>Discussie en overleg</i>	3F	Kunst, cultuur en media Artiest
7	SC-CO-2F-VL	Schrijven <i>Correspondentie</i>	2F	Voedsel en leefomgeving Diervverzorging
8	SC-CO-2F-Handel	Schrijven <i>Correspondentie</i>	2F	Handel Allround medewerker mode/maatkleding
9	SC-CO-2F-ZW	Schrijven <i>Correspondentie</i>	2F	Zorg en welzijn Helpende
10a/10b	SC-CO-3F-KCM	Schrijven <i>Correspondentie</i>	3F	Kunst, cultuur en media Medewerker evenementenorganisatie
11	SC-COVS-3F-ED	Schrijven <i>Correspondentie</i> <i>+Verslag</i>	3F	Economie Bedrijfsadministrateur
12	SC-CO-3F-KCM	Schrijven <i>Correspondentie</i>	3F	Kunst, cultuur en media Artiest
13	SC-VS-3D	Schrijven <i>Verslag</i>	3F	Loopbaan en burgerschap Vitaal burgerschap

Tabel 2: Overzicht tweede set Voorbeeldtoetsen

Nr.	Naam	Taalvaardigheid	Niveau	Vraag uit het veld
1	'De burger aan het woord!'	Spreken, Gesprekken voeren	2F	Dit examen speelt in op de discussie rondom efficiëntie en het vinden van geschikte generieke contexten. De examens spreken en gesprekken voeren nemen per kandidaat veel tijd in beslag. Hoe organiseer je dit efficiënt? Voor de generieke eisen Nederlands kun je kiezen voor generieke contexten. Hoe vind je die? Wij hebben gekozen voor een variant waarbij het examen Nederlands geïntegreerd is met het eindgesprek Loopbaan en Burgerschap (L&B).
2	'Samenspraak'	Spreken, Gesprekken voeren	3F	Dit examen speelt in op de discussie rondom efficiëntie. Het afnemen van de examens spreken en gesprekken voeren neemt per student vaak (te) veel tijd in beslag. Met dit examen geven we een voorbeeld waarbij spreken en gesprekken voeren gecombineerd en met twee studenten tegelijk afgenomen wordt. Op deze manier kan een efficiëntieslag worden geslagen.

3	'De Wereld Draait Door'	Gesprekken voeren	3F	<p>In dit examen spelen we in op de spanningsboog tussen efficiëntie en betrouwbaarheid. Het examineren van gesprekken voeren is tijdrovend. Het lijkt dus logisch het examen met meerdere studenten tegelijk af te nemen, in plaats van één op één met de gespreksleider. Hoewel dit efficiënter en vaak ook een leuker gesprek oplevert, speelt wel de vraag; hoe waarborg je de betrouwbaarheid? Hoe zorg je dat alle studenten een gelijke kans krijgen, evenveel aan het woord komen, het niveau van het gesprek op peil blijft en de studenten niet te afhankelijk van elkaar zijn? In dit examen hebben we een voorbeeld gemaakt van een examen gesprekken voeren met drie studenten en een gespreksleider. Cruciaal bij dit examen is de werkvorm en de rol van de gespreksleider.</p>
4	'Kijk en Schrijf'	Schrijven	2F	<p>In dit examen spelen we op de discussie rondom validiteit. Bij veel schrijfexamens moeten studenten artikelen (een leesdossier) lezen als input voor het schrijfproduct. Studenten hebben dan veel leeswerk voordat zij met de schrijfoopdracht starten. De vraag is of dit valide is; zijn studenten voor het schrijven afhankelijk van hun leesvaardigheid? In dit examen heeft de student twee schrijftaken. Als input voor het schrijfproduct bekijkt de student een filmpje. Dit filmpje dient ter inspiratie voor het schrijven van het verslag. Omdat we schrijfvaardigheid meer valide willen meten, beperken we het leeswerk en krijgt student input en inspiratie op een meer creatieve manier.</p>

5	<i>'De puntjes op de i'</i>	Schrijven en taalverzorging	3F	In dit voorbeeldexamen spelen we in op het dilemma dat veel taaldocenten ervaren om Taalverzorging een goede plek te geven in zowel het curriculum als in het examen Nederlands. Teveel focus op Taalverzorging leidt af van het eigenlijke doel van taalonderwijs waarbij taal als middel tot communicatie wordt gezien en niet als doel op zich. Ook werkt teveel expliciete aandacht voor spelling, interpunctie en grammatica vaak demotiverend voor studenten. Aan de andere kant leidt géén expliciete aandacht niet tot verbeteringen. Studenten leren dit nu eenmaal niet 'vanzelf'. In dit examen is gekozen voor een aanpak waarbij Taalverzorging een duidelijke en expliciete plek krijgt met een aparte beoordeling, naast twee communicatieve taaltaken die op de gebruikelijke wijze worden beoordeeld.
---	-----------------------------	-----------------------------	----	--

3 Kwaliteitseisen aan toetsen

Inleiding

De voorbeeldtoetsen en de lege toetsformats nodigen uit om zelf aan de slag te gaan met de ontwikkeling van toetsopdrachten voor de productieve vaardigheden. Hieronder aandachtspunten om de kwaliteit van toetsen niet uit het oog te verliezen.

3.1 Toetskenmerken

A. Betrouwbaarheid

Een toets wordt betrouwbaar genoemd als hij bij herhaalde afname onder dezelfde omstandigheden eenzelfde resultaat laat zien. Drie belangrijke factoren bij betrouwbaarheid zijn:

De kwaliteit van de toets zelf

De opdrachten en opgaven moeten helder en eenduidig geformuleerd zijn en er mag geen twijfel bestaan over de uitwerking die van de kandidaat verwacht wordt.

De omstandigheden waaronder de toets wordt afgenomen

Belangrijk in dit kader is standaardisatie en objectiviteit. Omstandigheden kunnen op velerlei zaken betrekking hebben: lokale omstandigheden (het in rust kunnen maken van een toets), gebruik van hulpmiddelen, relatie lengte van de toets met de beschikbare toetstijd.

De wijze waarop de resultaten worden beoordeeld

Ook bij de beoordeling van de resultaten spelen standaardisatie en objectiviteit een belangrijke rol. Het resultaat van een kandidaat op een toets kan sterk bepaald worden door de beoordelaar (zie 3.1). Een mogelijke oplossing voor dat probleem is de correctie voor zover mogelijk te standaardiseren en te objectiveren. Bij de taalopdrachten kan dat door exact de inhoudskenmerken te omschrijven en beoordelaarsgedrag permanent op de agenda van werkoverleggen van beoordelaars te zetten.

B. Validiteit

De validiteit van een toets is de eigenschap dat de toets meet wat de constructeur bedoeld heeft ermee te meten. De voorbeeldtoetsen moeten een uitspraak doen over het taalniveau van de kandidaat. Dat moet nader gespecificeerd worden en daarom moet een 3F toetsopdracht zo geconstrueerd worden dat deze een taalhandeling op 3F-niveau uitlokt. Voor 2F geldt natuurlijk hetzelfde. Je kunt met deze voorbeeldtoetsen alleen beoordelen of kandidaten de taalvaardigheid beheersen. Een onvoldoende score op een 3F-toetstaak betekent dus niet automatisch dat de kandidaat voor die subvaardigheid nog maar op niveau 2F zit. Dat kun je alleen bepalen met een toetsopdracht die bedoeld is om te meten of een kandidaat niveau 2F beheerst.

C. Transparantie

Transparantie betreft vooral de inhoud van de opdrachten en de berekening van het cijfer. Maak altijd duidelijk hoeveel punten nodig zijn voor een voldoende. Bij de inhoud is het van belang bij de formulering van opdrachten erop te letten dat deze duidelijk verwijzen naar herkenbare begrippen, situaties of vaardigheden zoals die beschreven staan in examenprogramma's. Het gebruik van standaardformuleringen bevordert de duidelijkheid in dit opzicht.

3.2 Constructieregels voor opdrachten

Een aantal problemen met toetsopdrachten kunnen worden voorkomen indien de constructeur zich houdt aan een aantal regels.

Regel 1: Formuleer bij opdrachten eerst het modelantwoord en vervolgens de opdracht zelf

Een opdracht kan uiteenlopende uitwerkingen uitlokken die stuk voor stuk te verdedigen zijn. Dit komt omdat de uitwerkingen terug zijn te voeren op uiteenlopende interpretaties van de opdracht. Het probleem wordt voorkomen door andersom te werk te gaan. Formuleer eerst de wenselijke uitwerking, de zogenoemde modeluitwerking, en dan pas de bijbehorende opdracht.

Regel 2: Voeg zo nodig restricties aan de opdracht toe

Een ander probleem dat zich voordoet, is dat kandidaten in hun antwoord uitvoeriger dan wel beknopter zijn dan de docent verwacht. Dit gebeurt vooral bij opdrachten waarbij de docent geen of onvoldoende restricties voor de kandidaten heeft geformuleerd: hoeveel voorbeelden moeten er worden gegeven, uit hoeveel woorden mag de uitwerking maximaal bestaan, et cetera.

Bijvoorbeeld:

Onderbouw je antwoord met twee argumenten voor en twee argumenten tegen.

Regel 3: Ontwikkel opdrachten samen met collega's

Bij het formuleren van een opdracht realiseren constructeurs zich niet altijd dat kandidaten een bepaalde manier van lezen hebben en er dus vele interpretaties mogelijk zijn. Daarom is het goed om opdrachten samen te ontwikkelen.

Regel 4: Splits de opdracht op in een informatiegedeelte en een opdrachtgedeelte

Door de informatie die nodig is voor het beantwoorden van de vraag uit de vraag/de opdracht te halen, wordt de vraag/de opdracht voor de kandidaten duidelijker.

Bijvoorbeeld:

Je loopt stage in een verzorgingstehuis. In een werkoverleg staat de bezuiniging op bewonersbegeleiding op de agenda. Opdracht: Bereid het werkoverleg voor door:

- *een korte notitie met aantekeningen over jouw ervaring met bewonersbegeleiding te maken;*
- *je mening over de bezuiniging te formuleren.*

Regel 5: Kom tot afspraken voor wat betreft opdrachtformuleringen: gebruik een beperkt aantal formuleringen en geef hieraan steeds eenzelfde betekenis.

In de praktijk worden voor hetzelfde type open opdrachten verschillende formuleringen gebruikt. Deze verschillende formuleringen kunnen bij kandidaten een, niet beoogd, verschillend antwoordgedrag oproepen. En er kunnen zich problemen voordoen als bepaalde formuleringen niet steeds consequent gebruikt worden.

Regel 6: Formuleer de opdracht zodanig dat kandidaten de opdracht taalkundig begrijpen. Laat de conceptopdrachten zo nodig beoordelen door collega's.

In de praktijk is er in een aantal gevallen sprake van geringere toetsprestaties van allochtone en vrouwelijke kandidaten. Uit onderzoek is gebleken dat sommige opgaven moeilijker waren voor allochtone dan voor autochtone kandidaten. Dit als gevolg van hun andere culturele en linguïstische achtergrond. Ook bleek dat sommige opgaven moeilijker waren voor meisjes dan voor jongens als gevolg van hun andere interesses en achtergrondkennis.

Toetsconstructeurs moeten voorkomen dat kandidaten fouten maken die het gevolg zijn van te moeilijk of te vaag taalgebruik. Cultuurgebonden verwijzingen, (te) lange zinnen en teksten, figuurlijk taalgebruik en het gebruik van verwijzwoorden leveren bij minder taalvaardige kandidaten problemen op. Het taalgebruik moet echter ook weer niet zo versimpeld worden dat het inhoudelijke niveau van een toets of examen omlaag gaat.

Regel 7: Hulpmiddel bij tijdsplanning van schrijfoopdrachten

Hieronder ziet u een tabel waarin de relatie vraagtype en beantwoordingstijd wordt toegelicht:

opdracht, die als antwoord 1 woord of zin vergt	1 minuut
opdracht, die als antwoord 1/4 pagina A4 vergt	5 minuten
opdracht die als antwoord 1/2 pagina A4 vergt	10 minuten
opdracht, die als antwoord 1 pagina A4 vergt	25 minuten
opdracht, die als antwoord 2 pagina's A4 vergt	60 minuten

3.3 Checklist bij constructie

Het is een goede gewoonte om na constructie van een toetsopdracht een collega de opdracht te laten screenen. Onderstaande checklist is daarbij een handig hulpmiddel.

Taalgebruik

- Is de opdracht grammaticaal juist geformuleerd?
- Bevat de opdracht ingewikkelde zinsconstructies, die het beoogde niveau te boven gaat?
- Bevat de opdracht een dubbele ontkenning?
- Bevat de opdracht onnodige tussenvoegsels? Is de opdracht onnodig negatief gesteld=
- Kan de formulering van de opdracht aanleiding geven tot misverstanden?
- Kan de opdracht door een verschuiving van de klemtoon een andere betekenis krijgen?

Informatie

- Bevat de opdracht voldoende informatie voor uitwerking?
- Geeft de opdracht voldoende informatie over de gewenste lengte en vorm van de uitwerking?
- Zijn informatie/probleemstelling en opdracht duidelijk gescheiden?

Relevantie

- Suggereert de opdracht onbedoeld een probleem dat niet aan de orde is?
- Bevat de opdracht onbedoelde hints voor de uitwerking?
- Is de moeilijkheidsgraad van de opdracht respectievelijk van de gehele toets acceptabel?
- Wordt de moeilijkheidsgraad van de opdracht onnodig verhoogd door irrelevante gegevens?

Context

- Is het gebruik van context (tekeningen, grafieken, teksten, afbeeldingen) functioneel?
- Is de context duidelijk en correct weergegeven?
- Bevat de context onbedoeld irrelevante informatie?

Presentatie

- Zijn de opdrachten en de opdrachtonderdelen duidelijk van elkaar te onderscheiden?
- Is de nummering van de opdrachten logisch en overzichtelijk?
- Zijn de conventies wat betreft spelling, symboolgebruik, interpunctie en dergelijke, in acht genomen?
- Zijn de verwijzingen in de opdracht naar teksten, tekeningen en dergelijke juist?

3.4 Niveau-aanpassing: twee voorbeelden

Met de achttien voorbeeldtoetsen hebben we gespreid over de verschillende vaardigheden en niveaus voorbeelden willen geven van toetsopdrachten voor productieve vaardigheden. De voorbeelden kunnen naar believen aangepast worden.

Vaak is het ook mogelijk om met wat kleine aanpassingen een toetsopdracht naar een ander niveau om te schrijven. U kiest dan bijvoorbeeld een minder complexe situatie (dat wil zeggen concreet en herkenbaar met enkele op zichzelf staande handelingen) om van een 3F schrijftaak een 2F schrijftaak te maken of u stelt bij een gesprekstaak over dezelfde situatie juiste meer complexere vragen (2F→3F).

Hieronder geven we tips voor niveau-aanpassing bij een gesprekopdracht en bij een schrijfoopdracht.

A Opdracht bij 'Een discussie voeren'

2F	3F
Informele of semi-formele situatie	Formele situatie
Eenvoudig onderwerp met een probleem/dilemma	Complex onderwerp (met een hoger abstractieniveau) met meerdere dilemma's
Opdracht om eigen mening te verwoorden en daarbij één of twee argumenten te geven	Opdracht om eigen mening te verwoorden en te onderbouwen, tevens te reageren op mening van anderen en eigen mening daarop aan te passen (sturend vermogen)
Opdracht om meningen met elkaar te vergelijken en daaruit een conclusie te trekken	Opdracht om anderen te overtuigen van eigen standpunt
Stel eisen aan duidelijk taalgebruik.	Stel eisen aan vloeiendheid, variatie en uitdrukkingsgemak.

B Opdracht bij 'Een verslag schrijven'

2F	3F
Onderwerp eenvoudig	Onderwerp complex
Gebruik de bronnen bij de taak.	Zoek en selecteer bronnen die bij de opdracht passen.
Maak gebruik van de lay-out bij de toetsopdracht.	Ontwerp zelf een bij doel en publiek passende lay-out.
Maak een goede opbouw van het verslag met een duidelijk begin-, midden- en slotdeel.	Maak een duidelijke opbouw in het verslag, gebruik juiste alinea indeling met kopjes en marges.
Maak duidelijk waarom het verslag geschreven wordt.	Maak gedachtelijn duidelijk en zorg voor heldere verbanden.
Stel eisen aan verzorgd (niet geheel foutloos) taalgebruik.	Stel eisen aan variatie en doeltreffendheid in woordgebruik, juiste verwijswoorden en correctheid van spelling, interpunctie en grammatica.

4 Werken met beoordelingsmodellen voor productieve vaardigheden

Inleiding

Voor het vak Nederlands in het mbo is het Referentiekader Nederlandse taal de basis vormt voor de examinering. Hieronder lichten we toe hoe de beoordeling van de kandidaatprestaties zo betrouwbaar mogelijk kan verlopen. Deze voorbeelden zijn een handreiking, geen regelgeving.

4.1 3-staps beoordelingsmodel

De beoordeling van toetsprestaties voor de productieve vaardigheden Schrijven, Gesprekken voeren en Spreken gebeurt met behulp van een 3-staps beoordelingsmodel.

De eerste twee stappen betreffen precondities.

1. Als eerste wordt de leesbaarheid of de verstaanbaarheid van de prestatie beoordeeld. Denk bij leesbaarheid aan een leesbaar handschrift, maar ook aan een worddocument dat zo is opgemaakt dat het communicatief bruikbaar is.
 2. Als tweede de adequaatheid. Met adequaatheid bedoelen we dat de prestatie bij de toetsopdracht moet passen. Vraagt de opdracht om een klachtenbrief en wordt een klant memo opgeleverd, dan is de opdracht niet adequaat uitgevoerd. Ook de lengte van de opgeleverde tekst kan een reden zijn om de prestatie af te keuren. De opdracht vereist bijvoorbeeld een verslag van minimaal 400 en maximaal 600 woorden. Als de leerling zich niet aan deze grenzen houdt, dan wordt deze preconditie negatief beoordeeld.
- Als de kandidaat op één van deze precondities negatief scoort, wordt de beoordeling niet verder voortgezet. Voldoet de prestatie aan de gestelde precondities, dan volgt stap 3 van de beoordeling, waar wordt bepaald of de geleverde prestatie voldoende scoort op het beoogde niveau van het Referentiekader Nederlandse taal.

4.2 Relatie Referentiekader Nederlandse taal en de beoordelingsaspecten

In stap 3 zien we de directe relatie met het Referentiekader Nederlandse taal: de standaard bij de beoordeling. De kenmerken van de taakuitvoering uit het Referentiekader Nederlandse taal vormen de beoordelingsaspecten.

Stap 3 uit het beoordelingsmodel is als volgt opgebouwd:

1. Inhoudskenmerken uit de toetsopdracht.
In de beschrijvingen van de referentieniveaus is weinig aandacht voor de 'inhoud' van de kandidaatprestatie. Die inhoud krijgt in dit beoordelingsmodel expliciet aandacht door de te beoordelen in welke mate de prestatie volledig en correct is.
2. Dan volgen de talige beoordelingsaspecten die rechtstreeks zijn gelinkt aan de kenmerken van taakuitvoering uit het Referentiekader Nederlandse taal. Per taalvaardigheid zijn er vijf (Spreken en Gesprekken voeren) of zes (Schrijven) aspecten.

Let op: het kan zo zijn dat in een toetsopdracht niet de complete beschrijving van een beoordelingsaspect aan de orde komt. In dat geval geldt: wat niet gevraagd wordt, kan ook niet worden beoordeeld.

De inhoudskenmerken zijn cruciaal. Dat wil zeggen dat voor dit onderdeel minimaal 1 punt (voldoende) gescoord moet worden. Is dat niet het geval, dan wordt de opdracht als onvoldoende beoordeeld en wordt de beoordeling gestopt.

4.3 Globaal beoordelen met een 3-puntsschaal

Aan de hand van de beoordelingscriteria en scoreschalen wordt de taalprestatie beoordeeld. De beoordelingsmodellen geven een globale omschrijving van onvoldoende, voldoende en goed (voorheen excellent).

Voor een betrouwbaar en evenwichtig beoordelingsmodel is een goed evenwicht nodig tussen beoordelingsaspecten (verticale as) en schaalpunten (horizontale as) om een oordeel uit te

drukken. Theoretisch geldt het principe dat kan worden volstaan met een korte scoreschaal, als er maar voldoende beoordelingsaspecten zijn.

Voor de afzonderlijke beoordeling van de prestaties op de verschillende aspecten hebben we voor een 3-puntsschaal gekozen. Een omschrijving van de schaalpunten:

0 - onvoldoende

De kandidaat voldoet niet of nauwelijks aan de beschrijving die hoort bij de beheersing van het betreffende aspect op het getoetste niveau in het Referentiekader Taal. De kandidaat beheerst het niveau op dat aspect dus in meer of mindere mate niet.

1 - voldoende

De kandidaat voldoet aan de beschrijving die hoort bij de beheersing van het betreffende aspect op het getoetste niveau in het Referentiekader Taal. Hij doet wat op dat niveau bij het aspect past, maar niet meer dan dat. De kandidaat beheerst dus het niveau op dat aspect voldoende.

2 - goed

De kandidaat voldoet volledig aan de beschrijving die hoort bij de beheersing van het betreffende aspect op het getoetste niveau in het Referentiekader Taal en presteert daarbij optimaal binnen de kaders van het niveau. Hij doet wat op dat niveau bij het aspect past, maar laat een prestatie zien die op dat aspect meer, complexer en/of uitgebreider is dan dat wat er in de beschrijving staat (MITS adequaat uitgevoerd). De kandidaat beheerst dus het niveau op dat aspect goed.

LET OP: Een aspect hoeft binnen een prestatie op een bepaald niveau **NIET** op het volgende niveau te worden beheerst om 'goed' te scoren. De voorgelegde opdracht is immers op het getoetste niveau geconstrueerd en kan daarmee dus ook niet valide en niet betrouwbaar meten of de kandidaat het volgende niveau beheerst.

De keuze voor een 3-puntsschaal

In de praktijk wordt er soms makkelijk gedacht over het wijzigen van de 3-punts-beoordelingsschaal in een andere beoordelingsschaal, zoals een 4-puntsschaal. Er wordt dan bijvoorbeeld van uitgegaan dat een 4-puntsschaal per definitie eerlijker is voor een kandidaat, omdat er meer punten te vergeven zijn. Dat is niet het geval.

Hieronder vindt u een aantal ondersteunende argumenten vóór de 3-puntsschaal ten opzichte van de 4-puntsschaal:

- Het Referentiekader Taal is een functioneel kader, dat past bij de functionele en competentiegerichte benadering/beoordeling die veelal in het mbo wordt toegepast. Er wordt beoordeeld of de kandidaat kan functioneren op een bepaald taalniveau binnen contexten die er toe doen. Hij/zij kan het, of kan het niet. Het is een logische keus om een puntsschaal te hanteren die hierbij aansluit.
- De bestaande 3-puntsschaal heeft een ordening die aansluit bij een competentiegerichte benadering. De drie scores op deze schaal, 0-1-2, geven aan of de kandidaat in het licht van het getoetste niveau onvoldoende (0), voldoende (1) of goed (2) heeft gepresteerd. Scoort de kandidaat op alle beoordelingsaspecten een voldoende, dan krijgt hij voor zijn prestatie een 6: hij beheerst (net) het niveau. Werkt de kandidaat één of twee aspecten beter of uitgebreider uit dan verwacht, dan krijgt hij een hoger cijfer: de kandidaat doet immers (iets) meer dan mag worden verwacht op het niveau dat wordt getoetst. Hij presteert (ten minste op die aspecten) niet voldoende, maar goed. Werkt de kandidaat één of twee aspecten onvoldoende uit, dan krijgt hij een onvoldoende: de kandidaat presteert immers onder het getoetste niveau.
- Hoe meer punten er te vergeven zijn op een schaal, hoe meer variatie in interpretatie van de verschillende scores. Houd je de beoordelingsschaal klein, dan is de betekenis van de punten op de schaal eenduidiger, zal deze meer uniform geïnterpreteerd worden en is het voor beoordelaars makkelijker om op één lijn blijven in hun beoordelingen. Zeker wanneer het kader waarop de schaal gebaseerd is, in dit geval het Referentiekader taal, op sommige punten onduidelijk of onspecifiek is omschreven.

- Onder elke schaal hangt een verklaring/duiding van de schaalpunten. Een wijziging in schaalpunten brengt altijd een herziening van die duiding met zich mee. Zo'n herziening vraagt om een weloverwogen afweging.
Als je een 4-puntschaal gaat gebruiken, moet je de schaalpunten herdefiniëren. Je zou bijvoorbeeld kunnen kiezen voor de vier punten 0-1-2-3. Maar: wat is de betekenis/waarde van een 1 dan? Wanneer verdient de kandidaat op een bepaald aspect een 2? Of een 3? Krijgt een kandidaat 0 of 1 punt bij een onvoldoende prestatie en 2 en 3 bij een voldoende prestatie? De vraag moet dan beantwoord worden wanneer een prestatie nèt onvoldoende (1) en wanneer zwaar onvoldoende (0) is. Hiervoor geeft het Referentiekader onvoldoende aanknopingspunten.
Of staat 0 voor een onvoldoende prestatie en 1-2-3 een voldoende prestatie? De vraag moet dan beantwoord worden wanneer een prestatie nèt voldoende (1), ruim voldoende (2) of goed (3) is. Ook hiervoor biedt het Referentiekader te weinig houvast. Bovendien geldt voor beide voorbeelden: waar leg je de cesuur (zak/slaaggrens) en wat houdt die in?
- Mocht een school/opleiding toch de keuze maken voor een 4-puntschaal, dan zijn er nog twee andere punten om rekening mee te houden :
 - De 3-puntschaal is in de ontwikkelingsfase van de voorbeeldtoetsen instellingsexamens gepretest onder tientallen leerlingen. De resultaten zijn door experts besproken, die gezamenlijk een cesuur hebben vastgesteld. Van een 4-puntschaal ontbreken deze gegevens.
 - Bij die cesuur is een passende omzettingstabel naar cijfers ontwikkeld. Die omzettingstabel kan niet zonder meer gebruikt worden voor een 4-puntsschaal. Daarvoor is een rekenmodel nodig dat de ruwe scores (het puntenaantal dat een kandidaat behaalt) kan omzetten naar schaalpunten.

Consensus

Tot slot willen we wijzen op de noodzaak van discussie en training. De enige manier waarop echt betekenis kan worden gegeven aan de schaalpunten op een beoordelingsschaal, is door voldoende af te stemmen met collega-beoordelaars. Alleen zo is het mogelijk om een gezamenlijk beeld te ontwikkelen van de scores 0-1-2, oftewel onvoldoende, voldoende en goed. Hogere beoordelaarsovereenstemming zorgt namelijk voor een hogere betrouwbaarheid van een examen. Dit kan natuurlijk door alle kandidaten gezamenlijk te beoordelen, maar bijvoorbeeld ook door regelmatig beoordelingen met elkaar na te bespreken, door organisatiebreed een terugkerend assessorenoverleg in te plannen of door intervisie. De website www.grioptaal.nl biedt hierbij ondersteunend materiaal. Tot slot is investeren in een training rondom beoordeling van taalvaardigheid een prima start voor die permanente discussie.

4.4 Taalverzorging bij schrijven beoordelen

Voor de categorie: spelling, leestekens en grammatica bij de subvaardigheid Schrijven is voor een iets andere aanpak gekozen. Het Referentiekader Nederlandse taal is vrij expliciet over Taalverzorging en werkt deze onderdelen zeer gedetailleerd uit (zie Hoofdstuk 4). Omdat met name in schrijfproducten fouten in deze categorie als zeer storend worden ervaren, zijn in de beoordelingsmodellen voor schrijven de grenzen van de scoreschalen aangegeven. Voor de subcategorieën spelling, interpunctie en grammatica is het aantal toegestane fouten genoemd en niet een percentage. Door punten te tellen objectiveer je de meting in die zin, dat alle fouten geteld worden die je (in die categorie) tegenkomt. Natuurlijk heeft ook deze methode het nadeel, dat de kandidaat bij langere teksten meer kans heeft om fouten te maken.

Uit het beoordelingsmodel Schrijven:

1 Spelling, leestekens en grammatica

Vertoont een betrekkelijk grote beheersing van de grammatica. Incidentele vergissingen, niet-stelselmatige fouten en kleine onvolkomenheden in de zinsstructuur kunnen nog voorkomen.

Zie verder: *Referentiekader Nederlandse taal Hoofdstuk 4: Begrippenlijst en Taalverzorging*

Beoordeel eerst de 3 categorieën Spelling, Leestekens en grammatica en noteer dan in de rechterkolom met behulp van de omreken tabel de score van dit onderdeel.

5a Spelling

0 = 5 of meer spellingsfouten

1 = 3 of 4 spellingsfouten

2 = 1 of 2 spellingsfouten

Subscores

0	1	2
---	---	---

5b Leestekens

0 = 5 of meer leestekensfouten

1 = 3 of 4 leestekensfouten

2 = 1 of 2 leestekensfouten

0	1	2
---	---	---

5c Grammatica

0 = 5 of meer grammaticale fouten

1 = 3 of 4 grammaticale fouten

2 = 1 of 2 grammaticale fouten

0	1	2
---	---	---

Totaal spelling, leestekens en grammatica:

0	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

Omreken tabel van totalen:

0 - 1 = 0 punten

2-3-4 = 1 punt

5-6 = 2 punten

Er is discussie geweest over een grotere foutentolerantie bij 2F. We hebben daar van af gezien, omdat het aantal fouten kan niet los worden gezien van de tekst. Taalgebruikers met lagere niveaus zullen teksten met eenvoudige zinsconstructies en simpelere woordgebruik opleveren. Het aantal fouten is dus relatief!

Fouten in deze categorie die meerdere keren voorkomen elke keer apart fout te tellen.

Bijvoorbeeld:

- Er worden consequent aaneenschrijffouten gemaakt: *verpleeg huis; ochtend medicatie; inbus sleutel*.
- De werkwoordsvervoeging gaat consequent fout: hij bepaald; zij snoeid, zij heeft gesnoeit, hij heeft bepaalt; evenals fouten tegen samengestelde werkwoorden: *gesamenwerkt, geherinnerd*.

Een fout wordt maar 1x aangerekend als het exact dezelfde fout is. Bijvoorbeeld het woord *fabricage* wordt consequent als *fabrikage* geschreven.

4.5 Scoren

De kandidaat scoort **voldoende** als hij gemiddeld voor alle aspecten een voldoende heeft behaald.

Dus minimaal 7 x 1 en 6 x 1.

Er zijn twee cruciale voorschriften:

- De inhoudskenmerken zijn cruciaal. Dat wil zeggen dat de kandidaat daarop ten minste 1 punt (voldoende) moet scoren om de opdracht met een voldoende cijfer af te sluiten.
- Een kandidaat mag op maximaal één aspect 0 punten scoren. De 0 punten moeten om tot een voldoende te komen wel gecompenseerd worden met een 2 puntenscore/goed.

Maximale score

De kandidaat kan een maximale score halen als hij op alle beoordelingsaspecten 2 punten scoort.

Voor Schrijven: $7 \times 2 = 14$

Voor Gesprekken voeren: $6 \times 2 = 12$

Voor Spreken: $6 \times 2 = 12$

Het totale aantal behaalde punten wordt vervolgens met behulp van een omrekentabel vertaald naar een cijfer.

4.6 Cijfer bepalen

We werken in de omrekentabel met decimalen, omdat een uitspraak over het niveau van deze taalvaardigheid nooit gebaseerd zal zijn op één toetsopdracht. De cijfers van de verschillende taken moeten gemiddeld worden. Een cijfer zonder decimalen zou de kandidaat te veel afrondingswinst opleveren.

Scoreschaal bij Schrijven 2F en 3F

Aantal punten	Cijfer
14	10
13	9,5
12	9,0
11	8,4
10	7,9
9	7,2
8	6,6
7	6,0
6	5,3
5	4,4
4	3,6
3	2,8
2	2,0
1	1,2
0	1,0

Scoreschaal bij Spreken en Gesprekken voeren 2F en 3F

Aantal punten	Cijfer
12	10
11	9,4
10	8,7
9	8,0
8	7,4
7	6,7
6	6,0
5	5,0
4	4,0
3	3,0
2	2,0
1	1,0
0	0

5 Bijzondere vormen van beoordelen

Inleiding

Zowel de opdrachtgever als de deelnemers uit het projectnetwerk hebben aangegeven zeer veel belang te hechten aan een efficiënte manier van toetsen. Een groepsopdracht is bij uitstek een middel om tijd te winnen. Hieronder gaan we in op de speciale eisen die het beoordelen van groepswerk vraagt.

5.1 Groepswerk beoordelen

Groepswerk is in veel opleidingen een didactisch waardevolle werkwijze, die de kandidaten voorbereidt op het functioneren in een team dat gezamenlijk aan een dienst of een product werkt. Het beoordelen van groepswerk is een ander punt. In haar artikel *Beoordelingsmethodes voor het toekennen van individuele cijfers aan groepsproducten. Loon naar werken.* (Examens 2004) beschrijft Anneke Bax de verschillende mogelijkheden voor het beoordelen van groepswerk.

Het beoordelen van groepswerk is complex en moeilijk om objectief te doen, zeker als het groepsproducten betreft waar weken aan gewerkt is en waarbij de verschillende groepsleden verschillende rollen hebben gehad. Hoe beoordeel je zo objectief mogelijk ieders aandeel? Hoe reken je af op wat de individuele kandidaat daadwerkelijk heeft gepresteerd?

De makkelijkste oplossing is iedereen hetzelfde cijfer te geven. Maar is dat wel in alle gevallen eerlijk? Er zijn altijd kandidaten die 'hun snor drukken en meefietsen op het werk van anderen'. Maar er zijn ook kandidaten die met grote voortvarendheid het voortouw nemen en het leeuwendeel van het werk verzetten. Dat verschil moet beloond worden.

Bax komt met een paar tips:

- 1 De docent geeft als basis elke kandidaat hetzelfde groepscijfer voor de geleverde prestatie. Daaraan wordt vervolgens de individuele beoordeling gekoppeld. Deze beoordeling komt uit de observatie van de beoordelaar zelf, bijvoorbeeld van een groepsdiscussie (zie voorbeeldopdracht 6b) of komt tot stand in een gesprek met de kandidaat waarop doorggevraagd wordt op zijn aandeel (zie tips voor Gespreksleidraad: STARR-methodiek) of met gegevens uit een verslag of logboek van de kandidaat.
Het eindcijfer komt tot stand door middeling van de twee cijfers met de aantekening dat het individuele cijfer voldoende moet zijn.
- 2 De docent gebruikt ook hier het groepscijfer als basis maar vraagt voor de individuele beoordeling advies van de (betrokken) kandidaten. Deze werkwijze wordt ook wel co-assessment genoemd.
- 3 De kandidaten zelf krijgen een zware rol in de beoordeling. Zij beoordelen elkaars en eigen werk volgens een vastgestelde werkwijze. Deze werkwijze noemen we peer (groeps)- of selfassessment.

De werkwijzen bij 2 en 3 krijgen structuur door de kandidaten de volgende vragen voor te leggen:

- Noem een of meer kandidaten van je groep, inclusief jezelf die het best hebben gepresteerd.
- Zet de groepsleden en jezelf in rangorde aan de hand van ieders presentatie.

Beoordeel elk groepslid, ook jezelf, op een absolute schaal.

Bax beveelt aan voor de individuele beoordeling onder andere de checklist van Conway e.a. (Leijk 1996) te gebruiken. Dit is een checklist die goed lijkt te passen bij het beoordelen van productieve taalvaardigheden. Het lijkt geen onoverkomelijk bezwaar deze checklist ook voor zelfassessment te gebruiken en een kolom 'jezelf' op te nemen.

	Naam Kandidaat a	Naam kandidaat b	Naam kandidaat c	Naam kandidaat d
Zoeken naar informatie / literatuur	3	2	1	2
Analyseren van informatie	2	2	1	5
Vorbereiden / vormgeven presentatie	2	4	2	2
Groepspresentatie	2	1	1	2
Totaal aantal punten	9	9	5	11

Legenda:

- 1 = geen enkele nuttige bijdrage
- 2 = goed geprobeerd, zonder succes
- 3 = gemiddeld
- 4 = boven gemiddeld
- 5 = bijzonder goed.

De combinatie van docentbeoordeling en peer-, co- of zelfassessment maakt het mogelijk dat de docent / beoordelaar een beter beeld krijgt van de inbreng van de afzonderlijke groepsleden en zodoende elk afzonderlijk groepslid een eindcijfer toekent, dat recht doet aan 'loon naar werken'.

6 Beoordelaars

Inleiding

Werken met een globale beoordelingswijze vraagt veel van de beoordelaars. De kandidaten hebben recht op een objectieve beoordeling die leidt tot een onomstreden waardering van hun prestatie. Zonder deskundige beoordelaars bestaat geen enkele garantie op de kwaliteit van schoolexamens Nederlands.

6.1 Deskundige beoordelaars

Objectieve beoordeling is een ideaal dat bij nagenoeg geen enkele beoordelingssituatie gerealiseerd zal worden. Beoordelaars zullen aan hetzelfde antwoord op een vraag of dezelfde uitvoering van een opdracht verschillende beoordelingen geven. Deze verschillen zullen de betrouwbaarheid van de toetsscores negatief beïnvloeden. De beoordeling van productieve vaardigheden Nederlands staat nog in de kinderschoenen en wordt verder bemoeilijkt door de standaard, het Referentiekader Nederlandse taal taal, dat relatief nieuw en niet erg expliciet is in de beschrijving van de kenmerken van taakuitvoering en de niveaus.

Door te werken met voorbeeldtoetsen met beoordelingsmodellen die een vaste structuur hebben, komt de objectiviteit een stapje dichterbij. Maar de scorepunten onvoldoende, voldoende en goed zijn globaal omschreven en daarom is het van groot belang om veelvuldig met collega-beoordelaars te overleggen over de resultaten van de beoordeling. Leg regelmatig beoordelingen naast elkaar of plan oefensessies of trainingen waarin gezamenlijk kandidaatprestaties worden beoordeeld. Geef elkaar feedback en streef ernaar om verschillen in de beoordeling (tussen 'jouw 2F en mijn 2F') op te heffen. Met andere woorden streef naar beoordelaarsovereenstemming. Een hoge beoordelaarsovereenstemming is een noodzakelijke voorwaarde voor het realiseren van een hoge toetsbetrouwbaarheid. Dat we kandidaten door twee of liever nog meer onafhankelijke beoordelaars zouden moeten laten beoordelen, is een wens die in praktische zin zelden gerealiseerd zal kunnen worden. Het zou al heel mooi zijn als niet de betrokken docent, maar een collega de prestatie (mede) beoordeelt.

Daarnaast zult u merken dat elke beoordelaar/docent zijn eigen visie op de kandidaat, op het onderwijs, op toetsing et cetera heeft. Die visie kan het oordeel kleuren. Deze subjectiviteit kan beperkt worden door u bewust te worden van enkele valkuilen van beoordelaars.

Klassieke valkuilen van beoordelaars en suggesties voor oplossingen

Valkuil	Oplossing
<p>Normverschuiving Beoordeling wordt aangepast aan gemiddeld prestatieniveau van groep kandidaten.</p>	<p>Om normverschuiving te voorkomen, moet niet steeds het werk van dezelfde kandidaten als eerste nagekeken worden. Aanbevolen wordt om de volgorde van beoordelen regelmatig te wijzigen.</p>
<p>Sequentie-effect Voorafgaande beoordelingen beïnvloeden een volgende prestatie.</p>	<p>Het sequentie-effect kan beperkt worden door per vraag in plaats van per kandidaat de antwoorden van de kandidaten te beoordelen.</p>
<p>Contaminatie-effect Eigen werk en niveau van eigen kandidaten wordt de standaard voor de beoordeling.</p>	<p>Het contaminatie-effect is moeilijk oplosbaar zolang er geen scheiding is aangebracht tussen doceren en beoordelen. Intercollegiaal uitwisselen van beoordelingsactiviteiten, docent A beoordeelt de toets van kandidaten van docent B, en andersom, biedt een oplossing.</p>
<p>Halo-effect Bekendheid met kandidaat weegt mee. Een matige presentatie van een goede kandidaat wordt anders beoordeeld dan van een slechte kandidaat.</p>	<p>Het halo-effect kan beperkt worden door de toets anoniem na te kijken. Aan kandidaten wordt gevraagd om niet hun naam op de toets te zetten maar hun identificatienummer. Het halo-effect kan eveneens worden gematigd door het inschakelen van een onafhankelijke tweede beoordelaar. Een tweede beoordelaar beperkt ook het contaminatie-effect. Indien in plaats van de eigen docent een buitenstaander als beoordelaar optreedt, doen beide genoemde effecten zich niet voor.</p>
<p>Signifisch effect De persoonlijke opvatting van de beoordelingstaak leidt tot streng of soepel beoordelingsgedrag.</p>	<p>Door regelmatig met collega-beoordelaars te overleggen en te reflecteren over eigen en elkaars beoordelaarsgedrag kunnen grote verschillen verkleind worden.</p>

Deze lijst is niet zeker niet uitputtend beschreven, maar is bedoeld ter illustratie van het belang van collegiale consultatie en intervisie.

6.2 Competentieprofiel taalbeoordelaar

Er doen verschillende competentieprofielen van taalassessoren de ronde. In bijlage 1 is een voorbeeld opgenomen van het competentieprofiel voor taalassessor dat door Certiforce Ci. en CINOP is ontwikkeld. Dit profiel is nadrukkelijk bedoeld als hulpmiddel dat gebruikt kan worden voor:

- werving en selectie;
- scholing en onderhoud van deskundigheid;
- beoordeling en certificering.

6.3 Kwaliteit in beoordeling, een continu proces

De levensduur van een goed beoordelingsmodel is sterk afhankelijk van het voortbestaan van de onderwijsdoelstelling en het bijhorende onderwijs. Criteria evolueren met de toepassing ervan. Is er eenmaal een beoordelingsschaal ontwikkeld, dan moet je deze nog uitproberen in de praktijk en op grond van de resultaten bijstellen. In de praktijk kun je dan ontdekken dat de schaaldefinitie nog niet helemaal juist is, dat bepaalde omschrijvingen toch maar beter gewijzigd kunnen worden of dat een belangrijk kenmerk over het hoofd is gezien. Het kan ook zijn dat er in de loop van tijd betere voorbeelden/ beschrijvingen te vinden zijn ter illustratie van de schaalpunten. Een beoordelingsschaal is nooit helemaal af. Het is de moeite waard erin te investeren. Een goed beoordelingsinstrument is immers niet alleen belangrijk bij de meting van leerresultaten, maar het kan ook een krachtig onderwijsleermiddel zijn. Een punt van aandacht hierbij is het volgende: de inspectie beoordeelt de verschillen in becijfering tussen het schoolexamen en het centraal examen. Als het gemiddelde schoolexamencijfer per vak aanzienlijk afwijkt van het gemiddelde centraal examencijfer, beschouwt de inspectie dit als een risicofactor voor de kwaliteit van het onderwijs op de school.

Om de ontwikkeling van de kwaliteit van de beoordelingsschalen een eerste zetje te geven, hebben we in het volgende hoofdstuk normbeoordelingen bij verschillende taken op verschillende niveaus opgenomen.

7 Normbeoordelingen

Inleiding

Onlangs is de website www.grioptaal.nl ontwikkeld door Cito in opdracht van het Steunpunt Taal en Rekenen. De normbeoordelingen op deze website zijn ontwikkeld in samenwerking met experts (ervaren docenten, examinatoren en medewerkers van ondersteunde instanties) en vervangen de oorspronkelijke normbeoordelingen.

Wat biedt www.grioptaal.nl?

De beste manier om erachter te komen wat de website te bieden heeft, is natuurlijk om de site te bezoeken! Kort samengevat biedt de website de mogelijkheid om 12 kandidaatproducten voor Spreken, Schrijven en Gesprekken voeren 2F en 3F te beoordelen en deze beoordelingen te vergelijken met onderbouwde normbeoordelingen. Deze beoordelingen worden ondersteund met een document met algemene tips voor de beoordelaar. Daarnaast biedt de website tips voor gespreksleiders, ondersteund door becommentarieerde filmpjes van een goede en een zwakke gespreksleider.

Bijlage: Competentieprofiel van de taalassessor

Er doen verschillende competentieprofielen van taalassessoren de ronde. Deze bijlage bevat als voorbeeld het competentieprofiel voor taalassessor dat door Certiforce Ci. en CINOP is ontwikkeld. Dit profiel is nadrukkelijk bedoeld als hulpmiddel dat gebruikt kan worden voor werving en selectie, scholing en onderhoud van deskundigheid en beoordeling en certificering.

Dit profiel is gebaseerd op het competentieprofiel voor een assessor zoals dit is opgenomen in de kwaliteitscode van het Kenniscentrum EVC (2011) en de beroepsstandaarden voor talendocenten BIT (2008) en docenten Nederlands, (2009). Dit competentieprofiel voor de taalassessor is onafhankelijk van de doeltaal. Een taalassessor kan aan dit competentieprofiel voldoen voor Nederlands en/of één of meerdere moderne vreemde talen, afhankelijk van zijn vakbekwaamheid in die taal/talen.

Kenmerkende competenties van een Taalassessor

- 1 Beoordelen van taalprestaties
 - De taalassessor is in staat op adequate wijze een beoordeling te geven van de taalcompetentie van de doeltaal van de kandidaat (met als onderdelen de vijf taalvaardigheden lezen, luisteren, spreken, gesprekken voeren en schrijven), aan de hand van de gebruikte assessmentinstrumenten en deze beoordeling te relateren aan het voor de kandidaat vereiste taalcompetentieprofiel.
 - De taalassessor is in staat het niveau van taalprestaties (lezen, luisteren, spreken,
 - gesprekken voeren en schrijven) te beoordelen aan de hand van de prestatie- indicatoren uit de standaard: het Europees Referentiekader Nederlandse taal voor de talen (ERK) en/of het Referentiekader Nederlandse taal.
- 2 Observeren
 - De taalassessor is in staat om op adequate wijze de kandidaat te observeren en aan deze observatie, in relatie met de standaard van de beoordelingsprocedure, een beoordeling te koppelen.
- 3 Interviewen
 - De taalassessor is in staat om, in het Nederlands, opdracht- en interviewtechnieken toe te passen ter beoordeling van de kwaliteit van de bewijzen van verworven taalcompetenties.
- 4 Mondeling en schriftelijk rapporteren en terugkoppelen
 - De taalassessor is in staat om met de kandidaat op een constructieve, motiverende wijze te communiceren over de beoordeling en de uitslag hiervan, passend bij het niveau van de kandidaat. De taalassessor kan de beslissingen, die genomen zijn op basis van de beoordeling en die aangeven op welke punten de kandidaat bekwaam is, duidelijk uitleggen en onderbouwen.
 - De taalassessor is in staat om een duidelijk, gedetailleerd en gestructureerd
 - verslag van de beoordeling op te stellen.

5 Vakbekwaamheid van de taalassessor

- De taalassessor is taaltechnisch bekwaam en dient te beschikken over voldoende ervaring en kwalificaties in de doeltaal. Hij beheerst de doeltaal op minimaal niveau B2 voor de moderne vreemde talen en minimaal C1/4F voor Nederlands.
- De taalassessor kan bewijzen dat hij voldoende vaktechnisch onderlegd is en bereid is op de hoogte te blijven van verdere ontwikkelingen in zijn vakgebied.
- De taalassessor is bekend met de beoordelingsprocedure en doelstellingen, de beoordelingsinstrumenten, gekoppeld aan de uitgangspunten, niveaus en prestatie-indicatoren van het ERK en/of het Referentiekader Nederlandse taal.
- De taalassessor is bekend met de taalcompetentieprofielen in de beroepsstandaarden en heeft kennis van de taalhandelingen binnen kerntaken en werkprocessen ten behoeve van de beoordeling.

6 Reflecteren

- De taalassessor is in staat kritisch te reflecteren op zijn eigen handelen als assessor. Hij kan terugblikken op het vertoonde gedrag, door te benoemen wat goed ging en wat minder goed. Tevens kan hij gedragsalternatieven benoemen.
- De taalassessor laat zien dat hij verkregen feedback oppakt en betreft bij zijn toekomstig handelen.

Kerntaken van een taalassessor

1 Beoordelen van een (taal)portfolio

- De taalassessor beoordeelt de waarde van het (taal)portfolio (onderdeel Dossier) en de bekwaamheidsbewijzen aan de hand van verschillende criteria (zoals authenticiteit, relevantie, actualiteit enzovoort).
- De taalassessor beoordeelt het niveau van de taalprestaties zoals die zijn opgeslagen in het Dossier van het (taal)portfolio aan de hand van de prestatie-indicatoren van ERK en/of het Referentiekader Nederlandse taal. Hij gebruikt hierbij een beoordelingsprotocol, dat is gebaseerd op het ERK en/of het Referentiekader Nederlandse taal.

2 Beoordelen van een proeve van bekwaamheid / taalassessments

- De taalassessor beoordeelt taalprestaties van de kandidaat tijdens een proeve van bekwaamheid of praktische, al dan niet gesimuleerde, testsituaties. Daartoe observeert de taalassessor tijdens de testsituatie en maakt objectieve aantekeningen. Op basis van observatieresultaten interpreteert en evalueert de taalassessor de taalprestaties in relatie tot de standaard. Hij gebruikt hierbij een beoordelingsprotocol, dat is gebaseerd op het ERK en/of het Referentiekader Nederlandse taal.

3 Houden van een interview

- De taalassessor voert een gesprek (volgens een passende interviewmethode, bijvoorbeeld het criteriumgericht interview) met de kandidaat in het Nederlands om te beoordelen wat de kwaliteit van de bewijzen is aan de hand van verschillende criteria (zoals authenticiteit, relevantie, actualiteit et cetera).

- 4 Houden van een gesprek in de doeltaal
 - De taalassessor voert een gesprek met de kandidaat in de doeltaal om te beoordelen wat het niveau is van de gespreksvaardigheid van de kandidaat in relatie tot het ERK en/of het Referentiekader Nederlandse taal. De taalassessor kan het gesprek afstemmen op het niveau van de kandidaat. De inhoud van het gesprek is afgeleid van een of meerdere werkprocessen. Hij gebruikt hierbij een beoordelingsprotocol, dat is gebaseerd op het ERK en/of het Referentiekader Nederlandse taal.

- 5 Overleggen en rapporteren
 - De taalassessor overlegt met de andere (taal)assessor(en) om tot een eindbeoordeling te komen. Op basis van de onafhankelijke beoordelingen van de co-assessoren wordt een eindoordeel gegeven gebaseerd op consensus.
 - De taalassessor stelt een eindrapportage op in het Nederlands. Hierin wordt duidelijk informatie verschaft over het resultaat van de beoordeling. De eindrapportage kan bedoeld zijn voor de kandidaat of voor de vakassessor.
 - De taalassessor communiceert met de kandidaat over de uitkomsten van de beoordeling (informereren, eindgesprek enzovoort) in het Nederlands.

Bronnen en leestips

Bax, A.E.(2004): *Beoordelingsmethoden voor het toekennen van individuele cijfers aan groepsproducten*. Uit: Examens(4), november 2004.

Bohnen E. e.a. (2007): *Raamwerk Nederlands: Nederlands in (v)mbo-opleiding, beroep en maatschappij*. 's-Hertogenbosch, CINOP

Expertgroep Doorlopende Leerlijnen Taal en Rekenen(2008). *Over de drempels met taal. De niveaus van taalvaardigheid*. Enschede: SLO

Expertgroep Doorlopende Leerlijnen Taal en Rekenen(2009). *Een nadere beschouwing*. Enschede: SLO

Meestringa, T. Ravesloot C. en De Vries, H.(2010): *Concretisering referentieniveaus Schrijven en Lezen in het vo*. Enschede; SLO

Van der Leeuw, B., Meestringa, T. Ravesloot C. (2011): *Concretisering referentieniveaus Gesprekken en Spreken in het vo*. Enschede: SLO

Lejk, M., Wyvill M.& Farrouw,S., (1996): *A Survey of Methods of Serving Individual Grades from Group Assessments*. Assessment & Evaluation in Higher Education, 21 (3)

Sanders, P. (eindredactie)(2011): *Toetsen op school*
Arnhem: Cito.

Links naar websites

Website Grip op taal
www.grioptaal.nl

Voorbeelden instellingsexamens Nederlands (13)
<http://www.steunpuntaalenrekenenmbo.nl/steunpuntmbo/p000512/onderwijs/toetsen/instellingsexamen-nederlands>

Extra voorbeelden instellingsexamens Nederlands (5)
<http://www.steunpuntaalenrekenenmbo.nl/steunpuntmbo/p000815/examinering/schoolexamens/extra-voorbeeldexamens-nederlands-videos-en-grip-op-taal>

Video's van goede voorbeelden organisatie instellingsexamens taal
<http://www.steunpuntaalenrekenenmbo.nl/steunpuntmbo/p000815/examinering/schoolexamens/extra-voorbeeldexamens-nederlands-videos-en-grip-op-taal>

Voorbeelden instellingsexamens mvt:
<http://www.steunpuntaalenrekenenmbo.nl/steunpuntmbo/p000756/mvt/voorbeeldtoetsen-mvt>