

**Handleiding Assessment
voor het vaststellen van EVC's
Baptistenseminarium**

november 2008

1. Inleiding

Het assessment heeft tot doel om vast te stellen over welke EVC's (EVC = Eerder Verworven Competentie) de kandidaat beschikt om te komen tot zijn/haar startbekwaamheid als voorganger. Op basis van het assessment stelt de Examen Commissie vast welk studie/stagetrject nog aanvullend nodig is.

2. De voorbereiding

De kandidaat stelt een beoordelingsportfolio samen. Dit portfolio bevat bewijzen die de EVC's aantonen. Wees kritisch in het selecteren van het meest overtuigende materiaal. Bied dit zo gestructureerd mogelijk aan en geef duidelijke verwijzingen naar bijlagen.

Het portfolio bevat een algemeen deel, een specifiek deel en bijlagen.

I. algemeen

1. Titelblad met naam en geboortedatum
2. Inhoudsopgave
3. CV
4. Geef een profielbeschrijving van jezelf als voorganger, waarin ook jouw visie op het voorgangerschap duidelijk wordt en je eigen leerproces daarbinnen. Eigen ervaringen zijn hierbij belangrijk. Reflecteer hierop. Maximaal 2000 woorden.
5. Gemeentevisie: jouw visie op de gemeente en haar roeping in deze tijd. Beschrijf beknopt jouw ideaal en onderbouw dit. Geef vervolgens aan welke stappen nodig zouden zijn om van de werkelijkheid bij dit ideaal te komen. Maximaal 2000 woorden.
6. Overzicht van eerder gevolgd onderwijs met resultaten
7. Een beschrijving van je eigen geloofsontwikkeling (verandering/groei) en theologische ontwikkeling (inspiratiebronnen, tradities die je gevormd hebben, waarin je nu staat en uit leeft e.d.).

II. Specifiek per competentie

Eigen conclusies aangaande de competentie en de theoretische onderbouwing hiervan. Dit betekent dat je aangeeft welke zaken je geleerd of gelezen hebt die van invloed zijn geweest op de gemaakte keuzes of handelingen. Tracht zoveel mogelijk in een showcase in de bijlagen bewijzen hiervan te leveren in de vorm van scripties, artikelen, preekverslagen, enz.

Het gaat hierbij om zes *competentievelden* t.b.v. de vier beroepsrollen pastor, prediker, toeruster en leidinggevende:

- (1) de pastorale competentie
- (2) de hermeneutische competentie
- (3) de liturgische competentie
- (4) de educatieve competentie
- (5) de agogische competentie
- (6) de missionaire competentie

Deze competenties en een toelichting hierop zijn te vinden in het Onderwijs Examen Reglement, Academisch jaar 2008 – 2009 (versie 18 juli 2008), h. 1 (doelen en indicatoren 1.2).

Je kunt aangeven hoe competent je jezelf acht, dat wil zeggen hoeveel en welke

ervaring je hebt. Je geeft aan hoe zelfstandig er aan de competentie is gewerkt en je onderbouwt dit. We onderscheiden daarbij niveau 1 t/m 7:

1. heb ik geen ervaring mee of kennis van
2. heb ik in een opleidingssituatie mee geoefend
3. heb ik in een werk- of stagesituatie kennis mee gemaakt
4. heb ik in een werk- of stagesituatie onder begeleiding mee gewerkt
5. heb ik in een werk- of stagesituatie samen met anderen gedaan
6. heb ik in een werk- of stagesituatie zelfstandig gedaan en mijn werk is geaccordeerd
7. heb ik aan anderen kunnen overdragen

Per competentie lever je bewijsmateriaal en een toelichting daarop. Bij de zes competenties geef je specifiek aan op welke manier je de kenniselementen van de competenties hebt verworven.

III. Bijlagen

Een beperkt aantal relevante voorbeelden bij het bewijsmateriaal; minimaal 2 per competentie. Eén bewijsstuk kan bij meerdere competenties gebruikt worden. Neem geen bijlage op waar je niet naar verwijst.

De beoordelingsportfolio wordt tenminste vier weken voor het assessment toegezonden aan de rector van het Baptistenseminarium, bij voorkeur digitaal.

3. Het assessment

Het assessment bestaat uit presentaties, een interview en een eindgesprek en neemt 2-3 uur in beslag:

1. De kandidaat presenteert (een deel van) een preek. Een uitgewerkte bijpassende liturgie met theologische verantwoording en de achterliggende exegese worden minimaal twee weken tevoren aan de rector van het Baptistenseminarium toegezonden. De preek gaat over een tevoren door het Baptistenseminarium aangegeven tekstgedeelte of thema.
2. De kandidaat krijgt ter plekke een pastorale casus voorgelegd en gaat hiermee aan de slag in een rollenspel, waarbij de kandidaat dat rol van pastor op zich neemt. Uiterlijk één week na het assessment levert hij zijn reflectie hierover in, waarin hij tevens zijn gemaakte keuzes in het gesprek theoretisch onderbouwt.
3. De kandidaat geeft een Bijbelstudie over de doop met de Heilige Geest. Hij zendt zijn voorbereiding voorzien van een didactische verantwoording uiterlijk twee weken tevoren aan de rector van het Baptistenseminarium. Ter plekke geeft hij (een deel van) de Bijbelstudie.
4. De kandidaat wordt geïnterviewd in de vorm van een leergesprek. Dit gesprek is enigszins te vergelijken met een sollicitatiegesprek en is bedoeld om de competenties in kaart te brengen op het moment van afname. Het is een veel gebruikt instrument bij assessments, omdat het de mogelijkheid biedt navraag te doen naar competenties waarover niet of niet voldoende informatie is verkregen door middel van de portfolio en presentaties.

4. Beoordeling

De kandidaat ontvangt aan het einde van het assessment een eerste mondelinge feedback. Op basis van zijn eigen reflecties die hij uiterlijk een week na het assessment inlevert (één n.a.v. het rollenspel en één algehele reflectie op het hele assessment) wordt een beoordeling geschreven. Binnen een maand na het assessment ontvangt de kandidaat schriftelijk bericht over de toegekende EVC's, eventueel vergezeld van een studietraject voorstel.