



1. Referentie

Referentie	De Coninck, P. & Kiekens, D. (2002). <i>Elders verworven competenties. Vergelijkende studie van systemen voor erkenning in Groot-Brittannië, Frankrijk, Nederland, Duitsland en Finland</i> . Leuven: Garant.
Taal	Nederlands
ISBN	90-441-1227-9
Publicatievorm	Boek

2. Abstract

De Raad volwassenenonderwijs van de Vlaamse Onderwijsraad wil een advies uitbrengen over een stelsel van valorisatie van elders verworven competenties. Ze acht het wenselijk kennis te hebben van het opzet, de aanpak, de organisatie en de ervaringen die andere landen in dit verband hebben en de concepten die internationale organisaties in dit verband hanteren. Aan de Onderzoeksgroep Sociaal Recht van de UIA werd de opdracht gegeven om een vergelijkende studie van de systemen in Groot-Brittannië, Frankrijk, Duitsland, Nederland en Finland uit te voeren.

3. Trefwoorden

Thema('s)	Onderwijs, werk
Trefwoord(en)	Elders Verworven Competenties, EVC, internationale vergelijking

4. Onderzoeker

Opdrachtgever	Vlaamse Onderwijsraad (VLOR)
Onderzoeker(s)	De Coninck Paulette, Kiekens Dominique UA Faculteit Rechten Onderzoeksgroep Sociaal Recht Campus Drie Eiken Universiteitsplein 1 2610 Wilrijk Tel: 03/ 820 29 41 Fax: 03/ 820 29 29 Url: www.ua.ac.be/rechten

5. Onderzoeksvraag

Onderzoeksvraag	Welke lessen voor een EVC-beleid voor het onderwijs in Vlaanderen kunnen we trekken uit de vergelijking van de verschillende landen die EVC toepassen?
Hypothesen	/

6. Methode

Onderzoeks-methode	Literatuurstudie
Onderzochte groep	De systemen voor erkenning van EVC (Elders Verworven Competenties) in Groot-Brittannië, Frankrijk, Duitsland, Nederland en Finland
Bereik	/

7. Resultaten

Verenigd Koninkrijk	In het Verenigd Koninkrijk zijn er 2 systemen: Enerzijds is er het NVQ/SVQ-systeem. Dit is een doorzichtig nationaal systeem dat de standaarden bepaalt waaraan men moet voldoen om een bepaald beroep uit te kunnen oefenen. Deze standaarden zijn samengesteld door National Training organisations bestaande uit onafhankelijke werkgevers en zijn vlot bij te sturen zodat men de ontwikkelingen van een beroep kan volgen. De nadruk ligt hierbij op 'doe-capaciteiten' en ook wat buiten de formele context geleerd wordt, wordt erkend. Men kan een assesment-procedure laten starten om NVQ's te bekomen, wat resulteert in een certificaat. Dit houdt een persoonlijk portfolio in, on-the-job observaties en ondervragingen in en eventuele extra opleidingen om zich bij te schaven. Daarnaast is er APEL. Dit systeem wordt door individuele opleidingsinstellingen gebruikt. Het stelt werknemers in staat om hun opgedane ervaring (ook buiten formele context) te laten erkennen en om hen vrij te stellen van delen van examens. Er wordt aan kwaliteitsborging gedaan op diverse niveaus. De systemen krijgen ondertussen een belangrijke rol toebedeeld in de organisatie van levenslang leren
Frankrijk	Er zijn verscheidene wettelijk geregelde pistes om competenties te laten herkennen: Het VAP-systeem stelt individuen in staat hun professionele vaardigheden te laten valideren, waardoor ze kunnen vrijgesteld worden voor proeven die leiden tot een diploma. Dit systeem zal omgevormd worden tot een VAE-systeem, waardoor ook andere competenties dan degene die via professionele activiteiten verworven zijn, kunnen gevalideerd worden. Men wil hiermee de scholingsgraad verhogen, de opleidingstijd verkorten en de toegang tot het onderwijs vergemakkelijken. Dit is onder andere gericht op niet-gediplomeerden, BSO en TSO onderwijs en werkzoekenden. Er zijn diverse instanties die kunnen valideren. De competenties kunnen erkend worden volgens een proces van 6 stappen die elk een procedure inhouden. Het initiatief gaat uit van het individu. Deze dient een dossier op te stellen, dat ter validering door een jury beoordeeld wordt. Testen en observaties mogen geen deel uit maken van het proces. Een andere piste is die van 'le droit au bilan de compétences'. Deze kent individuen het recht toe een balans van hun competenties op te laten stellen, alsook om loopbaanbegeleiding te krijgen. Met deze wet wil de overheid de persoonlijke ontplooiingskansen van individuen vergroten en een vooruitziend personeelsbeleid stimuleren. Dit is onder andere gericht op jonge schoolverlaters en werkzoekenden. Alternatieve vormen van certificeren blijken op het ogenblik nog steeds marginaal te zijn in Frankrijk, gezien het grote belang dat gehecht wordt aan binnen het onderwijs verworven certificaten. Het onderscheid tussen sectorale certificatie en certificatie op bedrijfsniveau wordt op een verschillende manier geëvalueerd.
Finland	Sinds 1994 is er het CBQ-systeem. Dit laat toe (informeel) verworven vaardigheden te laten testen tot het verkrijgen van een kwalificatie. Men wil hiermee het kennis- en vaardighedeniveau van de hele populatie versterken, dit vooral met het oog op brede competenties om te kunnen voldoen aan de vragen van de arbeidsmarkt. Men richt zich bewust op een aantal doelgroepen. Doel hiervan is het verhelpen van de regionale ongelijkheid in Finland, het verkleinen van de kloof tussen verschillende werknemersposities, het verhelpen van de structurele werkloosheid en het opvangen van een mogelijk tekort op de arbeidsmarkt als gevolg van de vergrijzing van de maatschappij. Men wil de bevolking aanmoedigen tot zelfredzaamheid en het zelf anticiperen op de levensloop. Flexibiliteit en individualiteit zijn eigenschappen van het CBQ-systeem, alsook het 'Personal study programme' laat dit toe. Het CBQ-systeem maakt deel uit van de volwassen beroepseducatie. Het niveau van erkenning is nationaal. Men krijgt een certificaat of diploma dat ook op de internationale arbeidsmarkt kan gebruikt worden. Finland kent een Nationale Kwalificatiestructuur en nationale kwalificatierichtlijnen. Beide worden opgesteld door de NBE dit in samenwerking met comités bestaande uit vertegenwoordigers uit het onderwijs, werkgevers en werknemers, alsook experts. In de procedure worden heel wat persoonlijke vrijheidsgraden voorzien. Zoals de keuze voor een voorafgaande training, de keuze van modules en de wijze van assesment. Men biedt verschillende mogelijkheden tot validering aan: portfoliomethode, authentieke assesment op de werkplaats of via een test in een onderwijsinstituut. In Finland wil men EVC zeer breed zien. Dit laat echter de ethische vraag rijzen of men niet te ver gaat: het leidt tot een publiek systeem dat competenties van burgers in kaart brengt, waardoor de assesment-autoriteit van het onderwijs diep tot in het private leven van burgers penetreert. Uit onderzoek blijken bescheiden cijfers m.b.t. het gebruik.
Nederland	Een EVC praktijk is nog steeds in ontwikkeling, maar er is al heel wat EVC-praktijk. Het gaat

	om het verbeteren van de inzetbaarheid, een flexibilisering van het leren en een optimalisering van leervormen. De motieven voor dergelijk systeem zijn dus het loopbaanperspectief van de werknemers en de inzetbaarheid van het personeel. Zowel werkenden als werkzoekenden moeten van het systeem kunnen genieten. Er is dus geen gerichtheid op bijzondere groepen. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen competenties (legitimering gebeurt door werkplek) en kwalificaties (legitimering door het onderwijs) die aansluiten op vooral bedrijfsgebonden of branchegebonden standaarden. Er zijn nog geen onafhankelijke assessment centra en er is geen landelijke procedure. Er wordt reeds gebruik gemaakt van een portfolio-methode, maar er groeit echter het besef dat er nood is aan meerdere methoden.
Duitsland	EVC maakt hier deel uit van een duaal opleidingssysteem, waar het opdoen van ervaring zit ingebouwd in de opleiding. Het gaat om algemene kennis, technische kennis en knowhow. Een diploma van dit systeem geeft ineens erkenning aan de opgedane ervaring. Er bestaat dus geen afzonderlijke EVC-procedure, maar maakt steeds deel uit van een opleiding. Een beroepsopleiding kan zowel via het gewone dagonderwijs worden behaald, als via het duale systeem. Dit laatste is vooral een doorstroommogelijkheid voor schoolverlaters. De onderhandelaren binnen het duale opleidingssysteem zijn de publieke vertegenwoordigers, de handelskamers en de verschillende werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers. Deze twee laatste dragen het systeem. Er is ook een systeem waarbij individuen een 'externe test' kunnen afleggen die dezelfde erkenning geeft als normale kandidaten binnen het duale systeem.
Vergelijking	De doelstellingen verschillen van land tot land en zijn afhankelijk van het historische ogenblik waarop ze werden ingevoerd, alsook de problemen waaraan ze het hoofd moesten bieden. In alle landen wil men met EVC de lager geschoolden bereiken, jongeren worden ook vaak afzonderlijk vermeld. Achtergestelde groepen worden nog steeds onvoldoende positief gestimuleerd. In sommige landen erkent men eerder kennis, terwijl in andere de praktijk primeert. Opvallend in de erkenningdiscussie is het onderscheid tussen competenties verworven in het professionele leven en ervaring opgedaan buiten het professionele leven. In alle landen wenst men certificaten op landelijk niveau af te leveren. De concrete uitwerking verschilt echter van land tot land. De instanties voor (h)erkenning variëren per land. De gebruikte methoden verschillen in de landen. Ze zijn al dan niet gestandaardiseerd. Methoden die gebruikt worden zijn: observatie, portfolio en testen worden gebruikt.
Fundamentele vragen	Er zijn een aantal fundamentele maatschappelijke debatten waarvan de uitkomst bepalend is voor de praktijk van EVC. Zo is er het eeuwenoude probleem van definitie van wat waardevolle kennis en kunnen zijn, en hoe die te meten. Er is het grote maatschappelijke debat over de verhouding tussen het onderwijssysteem en het arbeidssysteem, de wijze waarop de arbeidsverhoudingen worden georganiseerd en de wijze waarop menselijk gedrag dient te worden gestuurd (via wettelijke verordening of via de vrije wil). Het toepassen van EVC zal rekening moeten houden met onderliggende maatschappelijke stromen. Een weloverwogen debat over de standaarden en de aard ervan, over de assessment-procedures, methoden en -technieken en over wie de competenties mag vaststellen is noodzakelijk.
Bouwstenen voor Vlaanderen	Het installeren van een EVC-systeem vergt een aantal bouwstenen. In Vlaanderen zijn volgende bouwstenen reeds aanwezig: beroepsprofielen en flexibele toegang tot het onderwijs. Volgende moeten nog worden aangebracht: civiel effect en zijn componenten, procedures, methoden en instrumenten, individuele dienstverlening, het ontwikkelen van een voor- en nazorg. Ook de kwaliteit van de instrumenten, de wijze waarop en wie de competenties vaststelt is cruciaal en dient aan regels gebonden te worden. Begeleiders en beoordelaars moeten goed opgeleid worden. Er dienen financiële modaliteiten aangeboden te worden aan cliënten.

8. Publicaties op basis van hetzelfde onderzoek

VLOR (2002). *Advies over erkennen van competenties. Een standpunt van de onderwijspartners*. Brussel: VLOR.

VLOR (2002). *Advies over projecten op het vlak van erkennen van competenties*. Brussel: VLOR.

9. Beleidsaanbevelingen

Ja

10. Samenvatting

De Raad volwassenenonderwijs van de Vlaamse Onderwijsraad wil een advies uitbrengen over een stelsel van valorisatie van elders verworven competenties (EVC). Ze acht het wenselijk kennis te hebben van het opzet, de aanpak, de organisatie en de ervaringen die andere landen in dit verband hebben en de concepten die internationale organisaties in dit verband hanteren. Aan de Onderzoeksgroep Sociaal Recht van de UIA werd de opdracht gegeven om een vergelijkende studie van de systemen in Groot-Brittannië, Frankrijk, Duitsland, Nederland en Finland uit te voeren.

Deel één omvat een conceptuele inleiding op EVC met een beschrijving van stimulansen voor de invoering van een EVC systeem. Vervolgens wordt de onderzoeks aanpak besproken. In deel 2 gaat men de resultaten per land beschrijven. Het derde deel omvat de vergelijkingen en conclusies.

Voor de vergelijking van de landen, concludeert men het volgende:

- De doelstellingen verschillen van land tot land en zijn afhankelijk van het historische ogenblik waarop ze werden ingevoerd, alsook de problemen waaraan ze het hoofd moesten bieden.
- In alle landen wil men met EVC de lager geschoolden bereiken, jongeren worden ook vaak afzonderlijk vermeld. Achtergestelde groepen worden nog steeds onvoldoende positief gestimuleerd.
- In sommige landen erkent men eerder kennis, terwijl in andere de praktijk primeert. Opvallend in de erkenningdiscussie is het onderscheid tussen competenties verworven in het professionele leven en ervaring opgedaan buiten het professionele leven.
- In alle landen wenst men certificaten op landelijk niveau af te leveren. De concrete uitwerking verschilt echter van land tot land.
- De instanties voor (h)erkenning variëren per land.
- De gebruikte methoden verschillen in de landen. Ze zijn al dan niet gestandaardiseerd. Methoden die gebruikt worden zijn: observatie, portfolio en testen worden gebruikt.

Er zijn een aantal fundamentele maatschappelijke debatten waarvan de uitkomst bepalend is voor de praktijk van EVC. Zo is er het eeuwenoude probleem van definitie van wat waardevolle kennis en kunnen zijn, en hoe die te meten. Er is het grote maatschappelijke debat over de verhouding tussen het onderwijssysteem en het arbeidssysteem, de wijze waarop de arbeidsverhoudingen worden georganiseerd en de wijze waarop menselijk gedrag dient te worden gestuurd (via wettelijke verordening of via de vrije wil). Het toepassen van EVC zal rekening moeten houden met onderliggende maatschappelijke stromen. Een weloverwogen debat over de standaarden en de aard ervan, over de assessment-procedures, methoden en –technieken en over wie de competenties mag vaststellen is noodzakelijk.

Het installeren van een EVC-systeem vergt een aantal bouwstenen. In Vlaanderen zijn volgende bouwstenen reeds aanwezig: beroepsprofielen en flexibele toegang tot het onderwijs. Volgende moeten nog worden aangebracht: civiel effect en zijn componenten, procedures, methoden en instrumenten, individuele dienstverlening, het ontwikkelen van een voor- en nazorg. Ook de kwaliteit van de instrumenten, de wijze waarop en wie de competenties vaststelt is cruciaal en dient aan regels gebonden te worden. Begeleiders en beoordelaars moeten goed opgeleid worden. Er dienen financiële modaliteiten aangeboden te worden aan cliënten.