

EVC als instrument voor levenslang en levensbreed leren en participeren

I. Vanhoren (2002), *Van herkennen naar erkennen. Praktijken en ontwikkelingen rond 'de (h)erkenning van verworven competenties' in Vlaanderen*, HIVA, K.U.Leuven.

Het valoriseren van competenties onder de vorm van een formele erkenning van verworven competenties (EVC) is een belangrijke stimulans voor individuen om te participeren aan allerlei vormen van leren, m.a.w. voor competentie-ontwikkeling. De erkenning van competenties kan bovendien fungeren als een belangrijke hefboom voor kansengroepen die de boot van het formele onderwijs gemist hebben. EVC is dan een instrument voor het verlagen van de drempel tot de arbeidsmarkt en voor het organiseren van verkorte opleidingstrajecten op maat van het individu.

Mensen leren hun hele leven lang: zij ontwikkelen voortdurend competenties, bewust of onbewust, expliciet of impliciet. Al te vaak wordt leren verengd tot de ontwikkeling van vakmatige en beroepsinhoudelijke competenties via opleidingen in formele leersettings. Individen ontwikkelen immers ook competenties op de werkplek, in het vrijwilligerswerk, het sociaal-culturele leven en de familiale omgeving. Deze competenties zijn vaak niet arbeidsmarktgericht, maar daarom niet minder essentieel. Toch worden deze levensbrede competenties, die opgedaan worden in non-formele leeromgevingen, niet gevaloriseerd, zoals dit wel gebeurt met (meestal) arbeidsmarktgerichte competenties, ontwikkeld via formele opleidingen.

EVC in internationaal perspectief

Uit internationaal onderzoek is gebleken dat België, in vergelijking met andere landen, een sterk di-

plomagericht land is. Dit betekent dat competenties, onder de vorm van kennis en kunde, steeds gevaloriseerd zijn via diploma's, uitgereikt door onderwijsactoren.

Een aantal *ontwikkelingen* wijzen op een fundamentele verschuiving van het strikte diplomadenken naar het competentiegerichte denken. Deze ontwikkelingen zijn in de eerste plaats van maatschappelijke aard, met name de evolutie naar een informatiemaatschappij

en een kenniseconomie, die nieuwe en andere competenties vereisen. De ontwikkelingen zijn ook van sociaal-economische aard door de technologische en arbeidsorganisatorische veranderingen in ons arbeidsbestel.

Sinds het midden van de jaren '90 worden bovendien het levenslang leren en het competentiegerichte denken als strategische punten op de Europese beleidsagenda gezet. Europa zet met andere woorden ankerpunten uit voor de invulling van een beleidsmodel rond levenslang leren en EVC in de verschillende lidstaten. De ontwikkelingen rond EVC of "de (h)erkenning van verworven competenties" moeten dus gezien worden binnen dit *Europese kader* en de bredere context van levenslang en levensbreed leren.

Een aantal Europese landen – Engeland, Frankrijk, Finland – staan al ver in de ontwikkeling van een beleidsmodel voor de erkenning van verworven competenties. Vlaanderen heeft op dit vlak een achterstand in te halen, onder de vorm van een

gecoördineerde en geïntegreerde beleidsmatige ondersteuning van EVC.

VIONA-onderzoek naar modellen en praktijken van EVC

In *Vlaanderen* krijgt het beleid rond levenslang en levensbreed leren gestalte vanuit het actieplan 'Een leven lang leren in goede banen' (2000). In dit actieplan wil de Vlaamse regering een aanzet geven tot de uitbouw van een geïntegreerd beleid inzake levenslang leren. Een geïntegreerde benadering betekent dat het beleid vorm krijgt via partnerschap op verschillende niveaus en met verschillende deelnemers, waarbij de overheid een voorwaardenscheppende en stimulerende rol vervult.

Het *VIONA-onderzoek* naar modellen en praktijken van (h)erkenning van verworven competenties kadert dit actieplan van de Vlaamse regering en is in actieve samenwerking met de overheid (kabinetten en departement Onderwijs, administratie Werkgelegenheid en administratie Economie) en de interprofessionele sociale partners gevoerd in een 'werkgroep EVC'.

De werkzaamheden van de werkgroep EVC hebben geleid tot een advies m.b.t. een minimumkader voor de implementatie van een beleidsmodel EVC in Vlaanderen.

Vanhoren I. (red.), de Coninck P. & Roels J. (2001), *Ruim baan voor competenties. Advies voor een model van (h)erkenning van verworven competenties in Vlaanderen: Beleidsconcept en aanzetten tot operationalisering*, VIONA-werkgroep EVC.

Het onderzoek bestaat uit vier luiken: een internationaal en een Vlaams luik, een juridisch luik en de procesbegeleiding van de werkgroep EVC.

De Onderzoeksgroep Sociaal Recht van de Universiteit Antwerpen (UIA) heeft zich geconcentreerd op de buitenlandse modellen van EVC en op de juridische en ethische aspecten van EVC. Het HIVA heeft zich in het onderzoek gefocust op de praktijken en ontwikkelingen rond EVC in Vlaanderen. Daarnaast heeft het HIVA de procesbegeleiding van de werkgroep EVC op zich genomen.

Nut en noodzaak van EVC in Vlaanderen

Het onderzoek naar de praktijk en ontwikkelingen van EVC in Vlaanderen heeft aangetoond dat EVC niet nieuw is voor Vlaanderen. Er zijn reeds vele waardevolle *aanzetten tot EVC in de praktijk*. We geven enkele voorbeelden:

- vrijstellingen in het modulair volwassenenonderwijs;
- verkorte leerwegen voor verpleegkundigen in het hoger onderwijs;
- relevante beroepservaring voor praktijkleerkrachten in het secundair onderwijs en het volwassenenonderwijs;
- beroepservaring voor de uitoefening van het beroep van zelfstandige.

Knelpunten bij deze praktijken zijn het ad hoc gebeuren van EVC in Vlaanderen, samen met het gebrek aan gemeenschappelijke standaarden, een gemeenschappelijk begrippenkader, transparante procedures of criteria. Een tweede knelpunt is het gebrek aan registratiegegevens, waardoor monitoring, en dus een geïntegreerd beleid niet mogelijk is.

Een derde vaststelling is dat er geen link is tussen het spoor van erkenning van competenties en het spoor van competentieontwikkeling. De twee sporen worden los van elkaar ontwikkeld. De erkenning van competenties kan echter een volwaardig onderdeel of een gevolg zijn van de begeleiding in de ontwikkeling van competenties.

Een beleidsmodel voor EVC in Vlaanderen

Vlaanderen heeft nood aan een beleidsmodel voor EVC, daarbij lerend van de buitenlandse modellen en vertrekkend van de praktijken in Vlaanderen.

In het Vlaamse EVC-model staat een *dubbele doelstelling* voorop: de persoonlijke ontwikkeling én de inzetbaarheid van individuen op de arbeidsmarkt en in de samenleving. Een geïntegreerd beleid omtrent EVC en levenslang leren moet ondersteuning en stimulansen bieden voor het bereiken van deze doelstelling.

In het onderzoek is een dubbel spoor voor EVC uitgetekend: dat van (levens)loopbaanbegeleiding en dat van erkenning en transfer van competenties.

Het moet duidelijk zijn dat beide sporen niet los van elkaar kunnen worden ontwikkeld. Ze zijn integendeel onlosmakelijk met elkaar verbonden in het (levens)loopbaanperspectief van individuen. Het *competentiebegrip* – essentieel in het EVC-debat – is omschreven als een breed begrip met vele dimensies en niveaus. Het gaat zowel om levensbrede als om arbeidsmarktgerichte competenties, die in een formele setting en op non-formele wijze kunnen verworven worden.

EVC staat voor het *proces* van 'erkenning van verworven competenties' waarin *drie stappen* worden onderscheiden:

- Herkenning of identificering van competenties: het zichtbaar maken van individuele competenties, door ze te benoemen en te beschrijven.
- Assessment of beoordeling van competenties, op basis van (een) referentiekader(s) (standaarden).
- Erkenning van competenties: de formele erkenning van competenties leidt tot certificering van competenties, met civiel effect als gevolg.

Operationalisering van het EVC-beleidsmodel

De uitdaging voor een EVC-model in Vlaanderen is het scheppen van een minimumkader met systeemvoorwaarden, dat tegelijk voldoende ruimte laat voor een gediifferentieerde invulling bij de operationalisering en implementatie van EVC. Dit minimumkader is echter noodzakelijk om alle burgers dezelfde kansen te bieden, zonder het risico op ongelijke behandeling of willekeur. Anders gezegd: een EVC-model kan maar succesvol geïmplementeerd worden, indien aan een aantal *systeemvoorwaarden* voldaan wordt.

- Een juridisch en ethisch kader, waarin het recht van het individu op informatie en begeleiding m.b.t. EVC en levenslang leren en het recht op de toegang tot EVC-procedures worden opgenomen. Zowel bij de opstart van EVC-projecten als bij de juridische omkadering dient een ethisch luik te worden opgenomen ter bescherming van het individu.
- Een monitoring systeem, essentieel voor de opvolging, evaluatie en bijsturing van het EVC-systeem. Bovendien is monitoring noodzakelijk voor de coördinatie van EVC-initiatieven in ver-

schillende domeinen en sectoren, gezien het belang van gemeenschappelijke standaarden, een gemeenschappelijk begrippenkader en transparante procedures en criteria voor de erkenning en transfer van competenties van individuen.

- Kwaliteitsborging als fundamentele systeemvoorwaarde voor de succesvolle implementatie en brede legitimering van een EVC-systeem in Vlaanderen. Kwaliteitsborging heeft verschillende dimensies:
 - de opleidingen en opleidingsinstanties;
 - de standaarden, procedures en instrumenten;
 - de begeleiders en beoordelaars.
- Het institutioneel kader, met de verantwoordelijke instanties voor begeleiding, beoordeling en erkenning. Het institutioneel kader dient ook te worden ingevuld voor aspecten van monitoring op beleidsniveau en coördinatie op het niveau van uitvoering.
- De EVC-procedure dient te voldoen aan de procedurele vereisten van onafhankelijkheid, gelijke behandeling en non-discriminatie, toegankelijkheid en transparantie.

Implementatie van EVC-trajecten

Het is evident dat er tijd nodig is om dit kader in te vullen en vorm te geven. Voor de succesvolle implementatie van de twee sporen van EVC – loopbaanbegeleiding én erkenning en transfer van competenties – zijn volgende *uitgangspunten* belangrijk:

- stap voor stap werken, uitgaande van de bestaande waardevolle praktijken en standaarden;
- starten met concrete, haalbare projecten;
- maximaal benutten van de huidige aanknopingspunten in de regelgeving;
- betrokkenheid van en overleg met het middenveld;
- vertrekken van het perspectief van het individu.

Voor de operationalisering en implementatie van EVC kunnen we drie types *EVC-trajecten* onderscheiden:

- leertrajecten, waaronder kwalificerende trajecten;
- bemiddelingstrajecten;
- werktrajecten.

Leertrajecten zijn opleidingstrajecten, in functie van de *ontwikkeling van competenties*. De leertrajecten

voor prioritaire doelgroepen als de *ongekwalificeerde uitstromers* en de *laaggeschoolden* kunnen opgevat worden als 'kwalificerende' trajecten.

Niet elk leertraject heeft echter als finaliteit het behalen van een kwalificatie, maar wel het ontwikkelen van specifieke competenties en het formeel erkennen van deze verworven competenties, onder de vorm van deelcertificaten. De leertrajecten kunnen heel divers zijn, van het opnemen van bepaalde modules in een 'klassiek' opleidingsprogramma tot het volgen van sectorale opleidingen en opleidingen op de werkvloer.

In bemiddelingstrajecten wordt EVC gehanteerd in functie van de *instroom op de arbeidsmarkt*, en meer specifiek de verlaging van de drempel tot de arbeidsmarkt. We denken hier in het bijzonder aan twee prioritaire doelgroepen, de *nieuwkomers* en de *herintreders*. Voor beide groepen kan loopbaanbegeleiding/trajectbegeleiding en de erkenning van formele en non-formele competenties de tewerkstellingskansen verhogen.

De specifieke aandacht voor deze twee prioritaire doelgroepen betekent uiteraard niet dat andere *werkzoekenden* uitgesloten zijn van mogelijkheden van EVC. In het kader van de trajectbegeleiding van werkzoekenden, kunnen zowel loopbaanadvies als de erkenning van competenties aan bod komen. We denken dan in de eerste plaats aan competenties opgedaan door werkervaring, een belangrijke factor voor de succesvolle bemiddeling van werkzoekenden.

De werktrajecten of trajecten op de werkplek zijn de trajecten ter bevordering van de *mobilititeit op de arbeidsmarkt*. Denken we in het bijzonder aan diegenen die nood hebben aan een *heroriëntering* van hun loopbaan. Zij hebben baat bij loopbaanadvies en erkenning van verworven competenties.

Tot slot

De fasering en accenten in operationalisering en implementatie van EVC tonen aan dat er nog een hele weg moet worden afgelegd. Het moet echter duidelijk zijn dat EVC geen doel op zich is, maar een instrument ter bevordering van de persoonlijke ontwikkeling en de inzetbaarheid van individuen op de arbeidsmarkt en in de samenleving. EVC op maat van het individu, geënt op de Europese en Vlaamse ontwikkelingen omtrent levenslang leren, kan een belangrijke hefboom zijn voor de emancipatie van de burger en de democratisering van de samenleving.

Ingrid Vanhoren
Hoger Instituut voor de Arbeid
K.U. Leuven