

EVC-portfolio's tussen diversiteit en standaardisering

Meeus, W., Struyf, E., Sweygers, A., Pieters, B. & Soetewey, K. 2008. *Inventarisatie en analyse van portfolio's in Vlaanderen. Praktijkondersteunende studieopdracht.* OBPWO-project OND/SOV/2007/03. Antwerpen: Instituut voor Onderwijs- en Informatiewetenschappen, Universiteit Antwerpen.

Dit artikel rapporteert over de analyse van dertig portfolio's voor het (h)erkennen van competenties binnen EVC-procedures in Vlaanderen. Om de mogelijkheden van 'Elders Verworven Competenties' te maximaliseren, wordt gezocht naar een set van gemeenschappelijke criteria en principes voor het EVC-portfolio.¹

Portfolio's voor Elders Verworven Competenties

'Portfolio' komt van het Latijnse portare (dragen) en folium (blad). In artistieke milieus is het portfolio al lang een veelgebruikt instrument. Kunstenaars, ontwerpers, modellen, fotografen en architecten profileren zich via hun portfolio met representaties van hun werk. Het portfolio van de artiest is een soort professioneel zelfportret waarmee hij aan de buitenwereld toont wat hij in zijn mars heeft. Ondertussen is het portfolio ook in het onderwijs gemeengoed geworden als een persoonlijk dossier met een pedagogische functie. Leerlingen, studenten en cursisten gebruiken het om hun competenties in beeld te brengen. De gevarieerde achtergrond van het portfolio in het onderwijs maakt dat er tot op heden geen eensgezindheid bestaat over wat het pedagogisch portfolio eigenlijk is of zou moeten zijn. Het aantal initiatieven kent evenwel een gestage groei waarbij de rekbaarheid van het begrip danig op de proef gesteld wordt.

Een andere recente toepassing is het portfolio om 'Elders Verworven Competenties' (EVC) aan te tonen. Via EVC-procedures kan waardevolle praktijkervaring in rekening gebracht worden voor het toekennen van ofwel studieduurverkorting voor opleidingen ofwel certificaten voor toegang tot beroepen. EVC-

portfolio's zijn in eerste instantie een zaak van assessmentcentra van onderwijsinstellingen en overheid omwille van de summatieve functie, de erkenning van competenties. Maar ook binnen het arbeidscircuit en de sociaal-culturele sector worden initiatieven ontwikkeld die cliënten in staat moeten stellen hun competenties te kennen en te herkennen. EVC-portfolio's hebben hier voornamelijk een vormend karakter en een formatieve functie. Ze hebben de bedoeling het levenslang leren te stimuleren en de inzetbaarheid van individuen te verhogen. Een herkenningsportfolio fungeert als een persoonlijk werkinstrument ter ondersteuning van het leerproces in het kader van loopbaanplanning.

Talrijke organisaties ontwikkelen verschillende portfolio's. Deze situatie roept de vraag op naar de wenselijkheid van de veelheid van portfolio's voor de gebruiker. Voor de afnemers stelt zich de vraag naar de efficiëntie van de ontwikkeling van EVC-procedures. Dat is immers een arbeidsintensief proces en hoeft niet steeds van nul te beginnen. Dit

was de aanleiding om na te gaan in welke mate er gemeenschappelijke criteria en principes kunnen geformuleerd worden als uitgangspunt voor een portfoliebeleid in het kader van EVC. Daartoe werden dertig EVC-portfolio's bestudeerd. Het onderscheid tussen deze twee types van EVC-portfolio's – het herkenningportfolio en het erkenningportfolio – is fundamenteel waardoor er bij de formulering van gemeenschappelijke criteria en principes steeds met deze tweedeling rekening gehouden moet worden (zie tabel 1).

Arbeid, onderwijs en cultuur

De meerderheid van de dertig geanalyseerde portfolio's werd binnen de onderwijssector ontwikkeld. Het EVC-portfolio komt dus het meeste voor binnen de sector onderwijs, vervolgens binnen de sector arbeid en ten slotte binnen de sociaal-culturele sector. Bijna alle erkenningportfolio's situeren zich binnen het onderwijs. Herkenningportfolio's vinden we terug in de drie sectoren. In het onderwijs is de expertise vooral te vinden binnen de associaties en de opleidingen tot verpleegkundige. In andere onderwijsniveaus zoals het secundair onderwijs en de centra voor volwassenenonderwijs is het EVC-portfolio duidelijk veel minder doorge drongen. Het vergelijken van de sectoren levert voor wat betreft het proces en het product geen duidelijke verschillen op. EVC-portfolio's hebben dus verder geen sectorgebonden kenmerken.

Kenmerken van portfoliogebruik

Bijna de helft van de portfolioprojecten verkeert nog in een ontwikkelings- of experimentele fase, terwijl er ook reeds enkele afgesloten zijn. Dat is tekenend voor de opkomst van een relatief nieuw instrument. Toch zijn meer dan de helft van de portfolioprojecten veralgemeend in gebruik. Dit veronderstelt ondertussen de aanwezigheid van een zekere expertise. Het valt evenwel op dat vooral erkenningportfolio's veralgemeend in gebruik zijn. Verwonderlijk is dat niet omdat er bij erkenningportfolio's meer op het spel staat voor de gebruiker en de afnemer omwille van de summatieve functie. Het flexibiliseringsdecreet van 2004 heeft de toepassing van EVC en het gebruik van EVC-portfolio's duidelijk versneld, misschien zelfs in

bepaalde mate geforceerd tot veralgemeende implementatie. Dat laatste kan worden afgeleid uit het feit dat zelfs veralgemeende portfolio's nog sterk worden bijgestuurd. Ook de grote variatie aan toepassingen in het veld wijzen in die richting, zeker wanneer de parallel getrokken wordt met de tragere bottom-up ontwikkeling van vele herkenningportfolio's. Anderzijds kan geopperd worden dat de ontwikkeling en bijsturing van portfolio's wellicht een oneindig proces is, zoals het portfolio ook voor de gebruiker nooit af is.

Herkenningportfolio's worden gezien als hulpinstrumenten voor de gebruikers. Gebruikers hoeven er niet voor te betalen, wellicht omdat dat een drempel zou inbouwen die het gebruik van het portfolio in de weg zou staan. Voor portfolio assessments in het kader van de erkenning van competenties moet meestal wel betaald worden. Aan het afnemen van een assessment zijn immers redelijk wat kosten verbonden, niet in het minst in termen van arbeidsuren. De afnemende onderwijsinstellingen lopen hier echter aan tegen een paradox. Zij wensen uit menselijke en concurrentiële overwegingen immers zoveel mogelijk aanwezige competenties te erkennen en de kostprijs voor de gebruiker te drukken. Tegelijkertijd betekent elke erkenning van competenties en de daaruit voortvloeiende certificaten en vrijstellingen inkomstenverlies voor de opleidingen. Gebruikers moeten bepaalde opleidingsonderdelen niet meer afleggen en hoeven er daardoor ook niet meer voor in te schrijven. De paradox bestaat erin dat hoe meer de onderwijsinstellingen overgaan tot erkenning van competenties via de 'goedkope' EVC-procedure, des te meer snijden ze in hun eigen vel. Vooralsnog hebben de onderwijsinstellingen niet de indruk dat dit gecompenseerd wordt door een toename aan instroom, al bestaan hierover nog geen cijfers.

Algemeen aanvaard blijkt de noodzaak van ondersteuning voor en begeleiding van de gebruiker, toch zeker in de eerste fase van het portfoliogebruik. Meestal is het wel de bedoeling dat de gebruiker op termijn zelfstandig aan het portfolio kan werken. De aard van de aangeboden ondersteuning en begeleiding verschilt dan weer sterk. Dat heeft onder andere met de kosten te maken. Het voorzien van ondersteuning en begeleiding is kostelijk voor de afnemer maar desalniettemin onontbeerlijk voor het welslagen van EVC-procedures en portfolio assessments. Er

Tabel 1.

Vergelijking herkennings- en erkenningsportfoli'o's

	Algemene kenmerken van een herkenningsportfolio		Algemene kenmerken van een erkenningsportfolio
Kostprijs	Een herkenningsportfolio is altijd gratis voor de gebruiker.	≠	Een erkenningsportfolio is meestal betalend voor de gebruiker.
Doelgroep	Een herkenningsportfolio kan zowel gericht zijn op een specifieke doelgroep als op een algemene doelgroep.	≠	Een erkenningsportfolio is steeds gericht op een specifieke doelgroep.
Ondersteuning	Er is steeds een bepaalde vorm van ondersteuning aanwezig. Meestal is er ook begeleiding mogelijk.	=	Er is steeds een bepaalde vorm van ondersteuning aanwezig. Meestal is er ook begeleiding mogelijk.
Andere assessments naast het portfolio	Meestal worden er naast de portfoliomethodiek andere assessments voorzien om competenties in te schatten.	±	Altijd worden er naast de portfoliomethodiek andere assessments voorzien om competenties in te schatten.
Beoordelen van competenties	De gebruiker krijgt altijd de kans zijn competenties zelf in te schatten (self assessment). Daarnaast zijn er meestal ook andere assessmentvormen mogelijk.	≠	De competenties worden bijna altijd door experts ingeschat. Daarnaast zijn er meestal ook andere assessmentvormen mogelijk.
Beoordelen van portfolio	Een herkenningsportfolio wordt nooit beoordeeld .	≠	Een erkenningsportfolio wordt altijd door onafhankelijke experts beoordeeld.
Vorm	Er bestaan zowel elektronische portfoli'o's als portfoli'o's in papieren vorm.	=	Er bestaan zowel elektronische portfoli'o's als portfoli'o's in papieren vorm.
Opnemen van cv-gegevens	Bijna altijd worden cv-gegevens in een apart gedeelte in het portfolio opgenomen. Volgende cv-gegevens worden gevraagd: persoonsgegevens, werkervaringen binnen arbeidscircuit, werkervaringen binnen vrijwilligerswerk, opleidingen binnen het officiële circuit en andere opleidingen.	=	Bijna altijd worden cv-gegevens in een apart gedeelte in het portfolio opgenomen. Volgende cv-gegevens worden gevraagd: persoonsgegevens, werkervaringen binnen arbeidscircuit, werkervaringen binnen vrijwilligerswerk, opleidingen binnen het officiële circuit en andere opleidingen.
Resultaten van competentie-inschattingen	In sommige gevallen worden resultaten van competentie-inschattingen uit het proces mee opgenomen in het portfolio.	=	In sommige gevallen worden resultaten van competentie-inschattingen uit het proces mee opgenomen in het portfolio.
Bewijsmateriaal	Bijna altijd wordt er bewijsmateriaal gevraagd om verworven competenties te bewijzen.	±	Altijd wordt er bewijsmateriaal gevraagd om verworven competenties te bewijzen.
Richtlijnen bewijsmateriaal	Zelden worden er richtlijnen gegeven over het toe te voegen bewijsmateriaal.	≠	Bijna altijd worden er richtlijnen gegeven over het toe te voegen bewijsmateriaal.
Persoonlijk ontwikkelingsplan	Soms wordt een persoonlijk ontwikkelingsplan opgenomen.	≠	Zelden wordt een persoonlijk ontwikkelingsplan opgenomen.
Competentieoverzicht	Bijna altijd wordt een competentieoverzicht gegeven.	=	Bijna altijd wordt een competentieoverzicht gegeven.
Reflectie	Er is meestal kans op reflectie.	=	Er is meestal kans op reflectie.
Structuur	Meestal sterk voorgestructureerd.	±	Altijd voorgestructureerd.
Privacy	Er zijn altijd afspraken over de privacy.	=	Er zijn altijd afspraken over de privacy.

bestaan meerdere vormen van ondersteuning en begeleiding: handleidingen, infomomenten, helpdesk, individuele en groepsbegeleiding. De afnemer kan daaruit zijn keuze maken, rekening houdende met de beschikbare middelen.

In de meeste herkenningprocedures en in alle erkenningprocedures worden naast het portfolio ook nog andere assessmentinstrumenten gebruikt. Dat is een goede zaak omdat het portfolio als assessmentinstrument beperkingen heeft. Een portfolio is immers een dossier dat slechts op onrechtstreekse wijze een beeld geeft van de competenties van de gebruiker. Er stellen zich problemen met de validiteit en de betrouwbaarheid van assessmentprocedures die uitsluitend gebruik maken van het portfolio. Anderzijds heeft het portfolio ook troeven waardoor het niet in de EVC-procedures mag ontbreken. Zo kan een portfolio een breed beeld geven van de verschillende competenties van de gebruiker, in tegenstelling tot vele andere assessments waarin slechts een beperkt aantal competenties wordt waargenomen. Een overzicht van de verworven competenties biedt impliciet ook een overzicht van de niet verworven competenties. Met dit inzicht kan de gebruiker aan de slag gaan en een persoonlijk ontwikkelingsplan opstellen. Een portfolio kan bovendien eenvoudig aanvulbaar en aanpasbaar zijn en kan de basis vormen voor andere documenten (bijvoorbeeld een sollicitatiebrief) of aansluiten bij andere databanken (bijvoorbeeld vacaturedatabanken). Sommige portfolio's verenigen nu reeds meerdere doelen en zijn bruikbaar in verschillende situaties.

Self assessment, peer assessment en assessment door begeleiders ondersteunen vooral de formatieve functie en zijn bijgevolg hoofdzakelijk gelinkt aan herkenningportfolio's. Assessment door experts is zeker nodig bij erkenningportfolio's waarbij de summatieve functie voorop staat. Meestal worden er meerdere experts ingeschakeld om de betrouwbaarheid van het assessment te verhogen. Het is logisch dat er meer aandacht gaat naar de zorgvuldigheid waarmee het assessment uitgevoerd wordt naarmate het belang van het assessment voor gebruiker en afnemer stijgt. Bij belangrijke assessments worden daarom steeds meerdere assessmentinstrumenten gebruikt. Bij arbeidsintensieve assessments wordt bovendien ook de afweging van de efficiëntie van de assessmentinstrumenten gemaakt. Een efficiënt en effectief assessment biedt

immers de beste informatie tegen een zo laag mogelijke kost. Het is duidelijk dat het portfolio hierin een belangrijke plaats heeft, maar eveneens dat het portfolio als enige instrument voor belangrijke assessments in de meeste gevallen te beperkt is.

Kenmerken van EVC-portfolio's

Bij de meeste portfolio's valt een sterke doelgroepgerichtheid op. Het portfolio wordt dikwijls gezien als een hefboom ter bevordering van de mogelijkheden van specifieke groepen, al dan niet kansengroepen. De gerichtheid op een doelgroep veronderstelt evenwel ook een zekere mate van specificiteit. Verschillende doelgroepen vereisen wellicht een andere aanpak tot en met een ander taalgebruik. Bijgevolg leidt dat tot verschillende portfolio's. Deze factor bemoeilijkt de zoektocht naar gemeenschappelijke criteria en principes. De maatschappelijke hefboomfunctie van het portfolio staat hier als het ware het streven naar één universeel portfolio, bruikbaar voor alle EVC-doeleinden, in de weg. Het stelt zowel de mogelijkheid als de wenselijkheid van een universeel EVC-portfolio in vraag.

Ongeveer de helft van de EVC-portfolio's bestaat ook of uitsluitend in digitale vorm. Vooral de meest recent ontwikkelde portfolio's kiezen voor een digitale versie. De ontwikkeling van portfolio's volgt daarmee zoals verwacht de trend van de voortschrijdende ontwikkeling van de informatiemaatschappij en de digitalisering van de samenleving. Toch mag er een vraagteken geplaatst worden bij de vanzelfsprekendheid van deze trend. Vele portfolio's hebben immers een maatschappelijke hefboomfunctie en richten zich naar doelgroepen die niet noodzakelijk over de nodige ICT-competenties of ICT-middelen beschikken. De beslissing om een portfolio uitsluitend digitaal aan te bieden moet dus doordacht gebeuren. In dat geval moet er zeker voldoende ICT-ondersteuning voorzien worden als het portfolio zijn doelpubliek nog wil bereiken.

Inhoudelijk werd een onderscheid gemaakt tussen cv-gegevens (bijvoorbeeld werkervaring) en typische portfoliogegevens (bijvoorbeeld bewijsmateriaal). De cv-gegevens zijn nu reeds redelijk uniform overheen de verschillende portfolio's. Ze lijken dan ook redelijk gemakkelijk te standaardiseren voor gebruik binnen meerdere portfolio's. De typische port-

foliogegevens zijn veel diverser en wellicht ook veel moeilijker te standaardiseren. Wat betreft de competentieoverzichten kunnen standaard competentielijsten gebruikt worden. Maar er bestaan ook argumenten tegen deze standaardisering, zoals wanneer instellingen hun autonomie of flexibiliteit inzake de competentieprofielen wensen te behouden of uit te breiden. Ook het bewijsmateriaal kan zowel in kwantiteit als in kwaliteit moeilijk gestandaardiseerd worden. Het is misschien mogelijk een portfolio te gebruiken waarin alles ondergebracht kan worden, maar de afnemer moet wel in staat gesteld worden alleen het bewijsmateriaal ter inzage te stellen dat relevant is binnen een specifiek assessment. Goed bewijsmateriaal is immers niet alleen goed verzameld maar ook goed uitgeselecteerd. Persoonlijke ontwikkelingsplannen en reflecties zijn dan weer ingrediënten die in sommige portfolio's niet mogen ontbreken omwille van hun vormende waarde, terwijl ze in andere portfolio's niet altijd op hun plaats zijn, bijvoorbeeld bij erkenningsportfolio's die zich situeren binnen belangrijke assessments.

Wat betreft de voorstructurering is duidelijk geworden dat die sterker is wanneer het belang van het assessment toeneemt, bijvoorbeeld bij bepaalde erkenningsportfolio's. Over het algemeen valt het op dat EVC-portfolio's redelijk tot heel erg voorgestructureerd zijn. Dit heeft allicht te maken met de efficiëntie van de beoordeling door de assessoren en met het streven om gebruikers zoveel mogelijk objectief en dus gelijk te behandelen. Anderzijds betekent voorstructurering dat bepaalde opties buiten de structuur komen te vallen terwijl ze, bijvoorbeeld voor specifieke doelen of doelgroepen, toch weer belangrijk kunnen zijn.

Uit de analyse blijkt dat bijna alle portfolio's aandacht hebben voor de privacy van de gebruiker. Dat is een verheugende vaststelling. Het is immers altijd noodzakelijk, maar zeker wanneer portfolio's meerdere doelen tegelijk beogen zoals het aanmoedigen van competentieontwikkeling (met behulp van ontwikkelingsplannen en reflecties) en het laten erkennen van competenties (met behulp van competentieprofielen en bewijsmaterialen). Een portfolio is een persoonlijk dossier en het is daarom belangrijk dat de gebruiker kan beslissen tot welke onderdelen anderen toegang krijgen. Portfolio's die dienstbaar moeten zijn voor meerdere afnemers, boeten daarom wellicht in aan gebruiksvriendelijkheid omdat voor

de verschillende onderdelen van het portfolio, inclusief de verschillende bewijsmaterialen, andere toegangsrechten moeten toegekend kunnen worden.

Standaardiseren of niet?

Samenvattend kan gesteld worden dat, in functie van gemeenschappelijke criteria en principes, de verschillen tussen de sectoren overbrugbaar lijken. Er werden geen sectorgebonden eigenschappen van het portfolio gedetecteerd. Moeilijker is het wellicht om de verschillende doelen van portfolio's te integreren in één portfolio. Daarbij vormt het onderscheid tussen het herkenningportfolio en het erkenningsportfolio aannemelijk een groot struikelblok, maar ook andere tegenstellingen zoals vormen versus beoordelen, kosten versus baten, instellingsautonomie versus centrale sturing, open versus voorstructurering kunnen het idee van het universeel portfolio in de weg staan. Ook de verschillende doelgroepen vereisen een specificiteit die zich vertaalt in de vorm en de inhoud van het portfolio. Standaardisering bedreigt mogelijk de afstemming op de doelgroep waardoor die moeilijker bereikt wordt en waardoor bepaalde portfolio's bijgevolg hun bestaansreden kunnen verliezen. Het lijkt alleszins de moeite om voor bepaalde onderdelen van EVC-portfolio's tot een zekere standaardisering te komen, ook over de sectoren heen. Ook een uitgebreidere samenwerking tussen de EVC-instanties kan helpen, onder andere voor wat betreft de eenvormigheid van de procedure, de plaats van het portfolio daarin en de overdraagbaarheid van erkenningsbewijzen. Volledige standaardisering is misschien niet haalbaar en misschien ook niet wenselijk omdat een aantal portfolio's daardoor hun functie of hun afstemming op een specifieke doelgroep dreigt te verliezen.

Wil Meeus

Elke Struyf

Annelies Sweygers

Bert Pieters

Kim Soetewey

*Instituut voor Onderwijs- en Informatiewetenschappen
Universiteit Antwerpen*

Noot

1. Het volledige rapport kan zowel in papieren als in digitale vorm aangevraagd worden bij Wil.Meeus@ua.ac.be.