

EVC aan de poorten van het hoger onderwijs

Handreiking voor de implementatie van EVC in hogescholen en universiteiten

Eveline Thomas

Suzanne van Broekhoven

Jos Frietman

ITS

Nijmegen, juli 2000

Inhoudsopgave

1. EVC maakt hoger onderwijs attractief voor nieuwe doelgroepen

1.1 Knelpunten op de arbeidsmarkt

1.2 Wat is EVC?

1.3 EVC in het hoger onderwijs

1.4 Randvoorwaarden voor EVC

1.4.1 Wettelijke mogelijkheden

1.4.2 Kwaliteitswaarborging

1.4.3 Flexibiliteit onderwijsaanbod

1.5 Implementatie EVC in het hoger onderwijs

2. Ervaringen met EVC

2.1 Ervaringen in het hoger onderwijs

2.1.1 EVC aan de poort

2.1.2 Aanverwante activiteiten in het hoger onderwijs

2.2 Ervaringen in de Bve-sector

2.3 Ervaringen in het particulier en post-initieel onderwijs

3. EVC-procedure en instrumenten

3.1 Fasen en activiteiten

3.1.1 Voorlichting en intakegesprek

3.1.2 Beoordelingsstandaard

3.1.3 Erkenning/certificering en vervoltraject

3.2 EVC instrumenten

3.2.1 Portfolio

3.2.2 Praktijkopdrachten

3.2.4 Andere instrumenten

3.3 Een model voor EVC in het hoger onderwijs

Verder lezen over...?

Bijlagen:

1. Ervaringen in het buitenland

2. Stappen intakegesprek

3. Stappen portfolio ontwikkeling

4. Stappen uitvoering praktijkopdrachten

1 EVC maakt hoger onderwijs attractief voor nieuwe doelgroepen

De tekorten aan hoger opgeleiden worden steeds nijpender. Het ministerie van OCenW stelt in het HOOP 2000 dat de Erkenning van elders Verworven Competenties (EVC) een manier kan zijn om de instroom in het hoger onderwijs te vergroten. Het aan de poort erkennen van buiten het onderwijs verworven competenties van toekomstige studenten, maakt de deelname aan het hoger onderwijs namelijk voor een bredere groep attractief. Vooral voor zgn. 'nieuwe doelgroepen' zoals herintreders, hoog opgeleide buitenlanders en werkenden die zich willen op- of omscholen is het aantrekkelijk als het opleidingstraject verkort kan worden en ze waardering krijgen voor wat ze al aan competenties in huis hebben. EVC zou daarmee een bijdrage leveren aan het beperken van de tekortenproblematiek.

Onderwijsinstellingen hebben hier en daar al ervaring opgedaan met het erkennen van elders verworven competenties, niet alleen in het hoger onderwijs, maar ook in de BVE-sector, het post-initieel en particulier onderwijs als ook in het buitenland. Om bij de verdere ontwikkeling van EVC in het hoger onderwijs gebruik te maken van deze ervaringen, heeft het ITS in opdracht van het ministerie van OCenW een brochure geschreven.

In deze brochure leest u in hoofdstuk 1 welke betekenis EVC kan hebben voor het vergroten van de toegankelijkheid van het hoger onderwijs. Aan de orde komen: de knelpunten op de arbeidsmarkt (paragraaf 1.1), wat EVC is (paragraaf 1.2), de rol van EVC in het hoger onderwijs (paragraaf 1.3) en de wettelijke mogelijkheden (paragraaf 1.4.1), het belang van kwaliteitswaarborging (paragraaf 1.4.2) en de noodzaak van een flexibel onderwijsaanbod (paragraaf 1.4.3). Tenslotte geven we enkele handreikingen voor de implementatie van een EVC-systematiek in het hoger onderwijs (paragraaf 1.5).

Hoofdstuk 2 is toegespitst op de ervaringen met EVC en aanverwante activiteiten die relevant zijn voor de ontwikkeling, implementatie en toepassing van EVC aan de poorten van hogescholen en universiteiten. Eerst geven we voorbeelden van EVC bij de instroom van studenten in het hoger onderwijs en van aanverwante activiteiten in het kader van competentiegericht onderwijs (paragraaf 2.1.1 resp. 2.1.2). Vervolgens gaan we kort in op de ervaringen in het Bve-veld (paragraaf 2.2) en het particulier en post-initieel onderwijs (paragraaf 2.3). Hier en daar worden in deze paragrafen uitstapjes gemaakt naar relevante ervaringen in het buitenland.¹

In hoofdstuk 3 staat een model uitgewerkt voor EVC in het hoger onderwijs. Op basis van de ervaringen in en rondom het hoger onderwijs hebben we een procedure beschreven die toepasbaar is voor hogescholen en universiteiten (paragraaf 3.1). Verder komen enkele veelgebruikte beoordelingsinstrumenten aan de orde (paragraaf 3.2).

Concrete voorbeelden van EVC-activiteiten zijn in kaders geplaatst. Lezers 'met weinig tijd' kunnen deze kaders desgewenst overslaan, zonder de rode draad en de strekking van het verhaal uit het oog te verliezen.

1.1 Knelpunten op de arbeidsmarkt

De dynamiek van de samenleving en de kenniseconomie leidt op de arbeidsmarkt tot een grote behoefte aan competente mensen. De vraag naar hoger opgeleiden stijgt en het is noodzakelijk om het aanwezige talent verder te

ontwikkelen. Dit stelt dan ook hoge eisen aan de kwaliteit en vernieuwingskracht van het hoger onderwijs. Het is onder andere een taak van het onderwijs om voldoende hoger opgeleiden te scholen en daarmee aan de kwantitatieve vraag naar personeel te voldoen. Het tekort aan hoger opgeleiden op de arbeidsmarkt bedraagt in de periode tot 2003 naar raming reeds 150.000 hbo'ers en 50.000 wo'ers. Het tekort kan in de jaren daarna mogelijk nog verder oplopen tot in totaal bijna 400.000. Thans treden al voor bepaalde beroepsgroepen grote knelpunten op in de vacaturevoorziening, bijvoorbeeld binnen de ICT-sector, het onderwijs en de gezondheidszorg.

Pluriforme vraag

De vraag naar hoger onderwijs wordt steeds pluriformer. Hogescholen en universiteiten worden als gevolg van de toenemende behoefte aan hoogwaardig gekwalificeerd personeel dat zijn kennis en vaardigheden continu bijspijkt, geconfronteerd met doelgroepen die voorheen nog niet (in grote getale) aan het hoger onderwijs deelnamen. Deze zogenaamde *nieuwe doelgroepen*, zoals werkenden vragen om meer gevarieerde leerwegen waarin onder andere verkorte en/of versnelde studietrajecten mogelijk zijn, (andere) combinaties van leren en werken etc.

Naast de diversiteit van voor het hoger onderwijs relatief nieuwe doelgroepen wordt ook de populatie van de primaire doelgroep gekenmerkt door toenemende variëteit. Wat betreft de *primaire doelgroep* (studenten afkomstig uit het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs) gaat het daarbij om diversiteit in de vooropleiding en onderwijsloopbaan. Daarnaast heeft de variëteit ook betrekking op leerstijlen, studievaardigheden, motivatie en ambitie, leefomstandigheden, sociale achtergrond, etniciteit, de plek die het studeren in het leven van de student inneemt en wensen en ambities ten aanzien van de toekomstige positie in de samenleving.

EVC als middel om maatwerk-instroom te realiseren

Naarmate (nieuwe) doelgroepen bij aanvang van een opleiding in het hoger onderwijs beschikken over meer werkervaring neemt het belang toe om hiermee bij de toetreding tot het onderwijs rekening te houden. Om goed in te kunnen spelen op de individuele vraag van studenten is het daarbij van wezenlijk belang dat instellingen via beoordelingsinstrumenten de beginsituatie van studerenden in beeld kunnen brengen. Een EVC-systematiek wordt gezien als een noodzakelijke randvoorwaarde om zicht te krijgen op de schat aan (vaak verborgen) competenties en de daarop gebaseerde leerbehoeften en -potenties. Toegankelijke en onafhankelijke beoordelingsinstrumenten maken het mogelijk gerichte leervragen te stellen en een optimaal opleidingsaanbod te bieden (vgl. HOOP 2000).

De meeste kansen om zij-instroom via EVC-activiteiten te genereren liggen bij werkenden die zich op- en/of omscholen, herintreders (o.a. WAO'ers, vrouwen), buitenlanders ². Instellingen zien in de eerste plaats mogelijkheden voor kansrijke zij-instroom onder de groep *werkenden*, die zich wil opscholen dan wel omscholen. De kansen van deze groep zitten met name in het feit dat het gaat om mensen die al een tijd in de praktijk werken en daarin competenties verwerven. Mede gezien de gunstige conjunctuur zijn veel werkenden doorgestroomd naar hogere functies en hebben veel schoolverlaters versneld de arbeidsmarkt betreden; zij vervullen thans functies op het niveau van het hoger onderwijs. Hun carrière perspectief is dan gediend met het op termijn behalen van een HBO- of WO-diploma, terwijl tegelijkertijd hun werkgevers belang hebben bij aanvullende scholing.

Dat geldt in feite ook voor *herintreders* die vanwege arbeidsongeschiktheid of levensfase (opvoeding kinderen etc) een periode niet actief zijn geweest op de arbeidsmarkt. Hoewel hun diploma of werkervaring reeds kan zijn verouderd, beschikken zij dikwijls nog over de vereiste competenties.

Verder liggen er kansen voor zij-instroom via EVC bij verschillende categorieën *buitenlanders*, zoals tweede en derde generatie allochtonen, nieuwkomers en asielzoekers/vluchtelingen. Ook kan gedacht worden aan werkzoekenden uit andere (Europese) landen³. Vooral de groep vluchtelingen heeft vaak een hoog opleidingsniveau en werkervaring in het land van herkomst. Mede door hun gebrekkige taalkennis volgen zij vaak een onnodig lange leerroute binnen het Nederlandse hoger onderwijs.

[1] Zie bijlage 1 voor een overzicht van ervaringen in het buitenland.

[2] Zie ook Verslag regioconferentie Intake assessment, Hbo Raad, april/mei 2000

[3] In dit verband merken we op dat Internationale Diploma Waardering (IDW) niet tot het domein van EVC behoort, maar beide elkaar wel kunnen aanvullen. Het Nuffic pleit bijvoorbeeld voor het toetsen van de feitelijke competenties waarover iemand beschikt in plaats van het puur (schriftelijk) vergelijken van iemands diploma's met het Nederlandse onderwijs.

1.2 Wat is EVC?

Er is veel verwarring rond de afkorting en de inhoud van de term EVC. Veelgehoorde vragen zijn: Waar staat de E voor: 'elders', 'eerder', 'erkenning'? Zijn alle vormen van assessment en portfolio EVC? Is EVC de benaming voor een beoordelingssystematiek, of is het de noemer van de competenties waarover mensen beschikken (men spreekt dan vaak over EVC's). En wat zijn competenties eigenlijk?

Eenduidig begrippenkader

EVC is de afkorting van Erkenning van elders Verworven Competenties. EVC is een *systematiek* die bestaat uit een procedure en beoordelingsinstrumentarium waarmee je competenties inzichtelijk kunt maken en erkennen. Het gaat bij EVC uitdrukkelijk om de erkenning van *elders* c.q. buiten het reguliere onderwijs⁴ verworven competenties, bijvoorbeeld via werkervaring, zelfstudie en hobby's buiten een reguliere opleiding om.⁵

De *erkenning* wordt uitgedrukt in een formele vrijstelling/getuigschrift/certificaat/diploma. We spreken ook van erkenning als competenties zodanig zijn vastgelegd en gewaardeerd dat ze (enig) civiel effect hebben. Civiel effect heeft betrekking op de rechten (bijvoorbeeld toelating tot beroepsgroepen, toelating tot opleidingen, inschaling binnen een CAO) die aan een certificaat ontleend kunnen worden en op de arbeidsmarktpositie. Het civiel effect wordt met name bepaald door de acceptatie van en het draagvlak voor de gehanteerde beoordelingsstandaard of meetlat enerzijds en door de kwaliteit van de gehanteerde beoordelingsprocedures anderzijds.

Een andere belangrijke term is competentie. De praktijk leert dat de termen competenties, kwalificaties en vaardigheden - overigens ten onrechte - als synoniemen door elkaar heen gebruikt worden. De termen hebben echter allemaal een eigen betekenis en kunnen dus niet als synoniemen worden gebruikt. *Competenties* duiden namelijk op het samenhangend geheel van kennis, vaardigheden, houdingen en andere persoonlijke kwaliteiten waarover een individu beschikt en die hem in staat stellen op een adequate wijze taken uit te voeren, oplossingen te vinden en te realiseren tijdens de beroepsuitoefening. Vaardigheden maken dus deel uit van competenties. Deze competenties kan men op verschillende manieren hebben ontwikkeld (onderwijs, werkervaring, hobby's et cetera).

Het begrip *kwalificatie* daarentegen drukt de formele erkenning van beroepscompetenties uit in de vorm van certificaten of diploma's. Dit zijn de formele, gestandaardiseerde en door sociale partners en onderwijs gelegitimeerde competentievereisten, waarmee in arbeidssituaties op adequate wijze en met het gewenste resultaat arbeidstaken kunnen worden uitgevoerd en oplossingen bedacht en gerealiseerd. Samenvattend kan gezegd worden dat competenties worden ontwikkeld, en kwalificaties worden toegekend.

Toepassingsmogelijkheden EVC

EVC in het onderwijs kent twee hoofdvarianten:

1. Landelijke erkenning van elders verworven competenties: Het doel is hier het (direct) verstrekken van door de Minister van Onderwijs erkende *certificaten of diploma's*.
2. Landelijke erkenning van elders verworven competenties in het kader van *instroombeleid* van opleidingsinstellingen: EVC is hier een middel om te komen tot een opleidingstraject op maat.

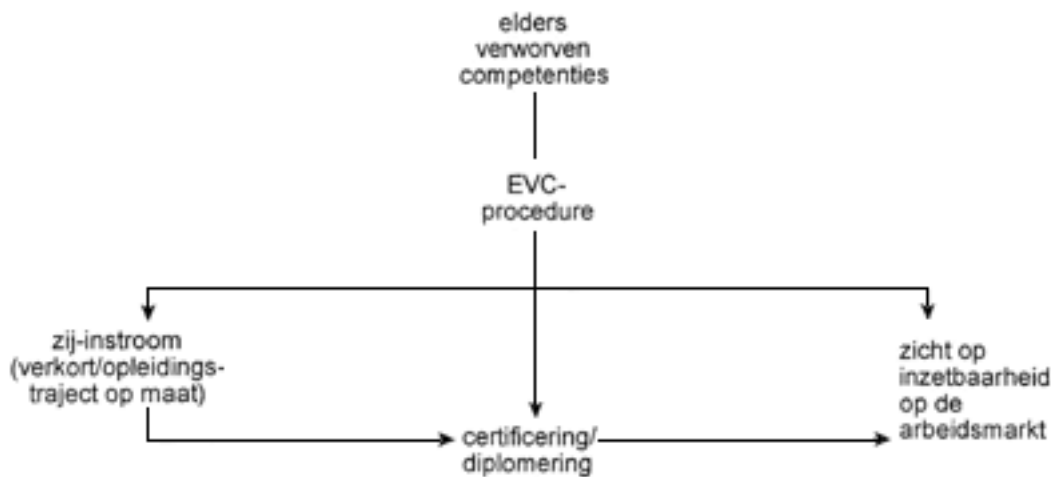
We noemen deze varianten *kwalificatie- of opleidingsgerichte* toepassingen van EVC.

Naast deze opleidingsgerichte varianten bestaan er EVC-activiteiten die toegepast worden binnen een *arbeidsmarktgericht* perspectief. Erkenningsactiviteiten zijn dan niet zozeer diploma-gericht, maar worden primair toegepast ten behoeve van de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt: employability. Dit spoor is met andere woorden direct gericht op het verkrijgen van zicht op verworven competenties ten behoeve van de arbeidsmarkt. Het gaat dan om twee varianten: 1) Inventarisatie van competenties vanuit *werknemers*perspectief: gericht op het vergroten van de loopbaanmogelijkheden op de interne en externe arbeidsmarkt; 2) Inventarisatie van competenties vanuit *werkgevers*perspectief: gericht op het vergroten van de interne inzetbaarheid.

EVC kan dus beschouwd worden als een systematiek waarin de beoordeling van verworven competenties plaatsvindt ten behoeve van certificering/diplomering al dan niet via een (verkort/maatwerk) opleidingstraject, of primair ten behoeve van de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

Hoewel het opleidingsgerichte en het arbeidsmarktgerichte spoor qua aard en inhoud van elkaar verschillen, liggen ze ook in elkaars verlengde. EVC-activiteiten ten behoeve van het formeel opleiden en diplomeren zijn - zij het wat minder direct - vanzelfsprekend ook gericht op (de inzetbaarheid op) de arbeidsmarkt.

Schematisch kunnen de verschillende varianten van EVC als volgt worden weergegeven.



In deze brochure sluiten we op de eerste plaats aan bij het eerstgenoemde opleidingsgerichte spoor. Het gaat er immers om hogescholen en universiteiten handreikingen te bieden waarmee het rekening houden met elders verworven competenties bij de instroom van (nieuwe en/of heterogene) doelgroepen in het hoger onderwijs kan worden bevorderd.⁶

[4] Binnen het onderwijs verworven competenties worden wel expliciet meegenomen in het portfolio; informatie over genoten opleidingen etc zegt immers iets over de (context van de) competenties van de individuele kandidaat.

[5] Niet tot elders verworven competenties rekenen we dus reguliere opleidingen, boven-gemiddelde prestaties in bijvoorbeeld stages, de werkperiodes in duaal hoger onderwijs en zelfstudie-activiteiten binnen moderne onderwijsconcepten als 'Zelfstandig leren'. Assessment procedures en portfolio-instrumenten die primair voor deze doeleinden worden toegepast, rekenen we formeel dus niet tot EVC-activiteiten. Uiteraard kunnen we van dergelijke aanverwante activiteiten wel veel leren voor de ontwikkeling van EVC-instrumenten.

[6] Arbeidsmarktgerichte EVC-activiteiten die wel (op onderdelen) bruikbaar of leerzaam kunnen zijn voor opleidingsgerichte EVC-activiteiten, zijn wel meegenomen voor de ontwikkeling van een EVC-model in deze brochure.

1.3 EVC in het hoger onderwijs

In het HOOP 2000 bepleit het ministerie van OCenW een EVC-systematiek voor het hoger onderwijs. EVC wordt in toenemende mate beschouwd als een oplossing voor de tekorten aan hoger opgeleiden. Hoewel de tekortenproblematiek de hogescholen en universiteiten een doorn in het oog is en zij hun maatschappelijke verantwoordelijkheid onderkennen ten aanzien van het oplossen van die tekorten, denken de meeste instellingen niet direct aan EVC. Eerder treffen zij maatregelen om de (reguliere) instroom van middelbare scholieren, doorstromers uit het mbo en hbo, allochtonen et cetera te verhogen. Vermoedelijk is dit mede te wijten aan de onbekendheid van de toepassingsmogelijkheden van EVC bij de instroom in het onderwijs. Instellingen die hiermee wel bekend zijn, bevestigen dat EVC een middel kan zijn om de aantrekkingskracht en de toegankelijkheid van het hoger onderwijs te vergroten.

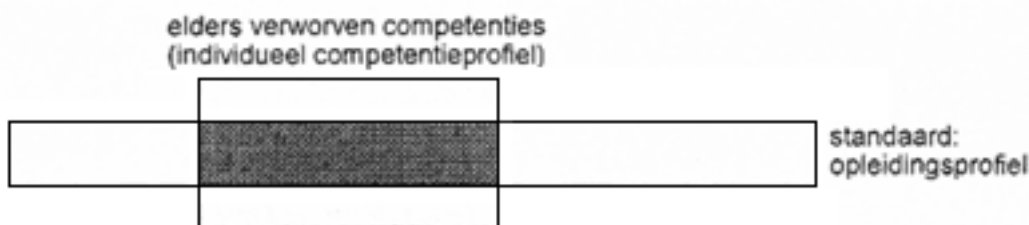
Zoals gezegd kunnen onderwijsinstellingen zich met EVC richten op a) het verstrekken van certificaten of diploma's op grond van gelijkwaardig beoordeelde elders verworven competenties, zonder dit te koppelen aan een onderwijstraject (we noemen dit *directe of autonome certificering*), en b) op het erkennen van competenties ten behoeve van een (verkort) opleidingstraject op maat (we noemen dit *zij-instroom via EVC*). Wat zijn nu de concrete

ervaringen hiermee in het hoger onderwijs en wat is het draagvlak voor dit type activiteiten?

Directe/autonome certificering

De eerste variant, directe certificering zonder opleidingstraject, komt in Nederland zelden of niet voor. Over het algemeen vinden instellingen het namelijk niet realistisch te veronderstellen dat iemand via informeel leren beschikt over alle of precies die competenties, die in een HBO- of WO-opleiding via een meer of minder gestructureerde leerweg worden verworven. Het individuele competentieprofiel (het totaal-plaatje van iemands elders verworven competenties) zal er vrijwel altijd in de breedte of de lengte anders uitzien (zie onderstaand figuur).

Figuur - Mate waarin individuele competentieprofielen overeenkomen en dus getoetst kunnen worden met opleidingsstandaarden.



In het buitenland zijn wel ervaringen opgedaan met autonome certificering, bijvoorbeeld in Noorwegen, Portugal en Frankrijk waar het individuele recht op assessment is vastgelegd in de wet. Hiermee wordt aangegeven dat de competenties, die verworven worden binnen én buiten het formele onderwijscircuit, gelijkwaardig zijn. In Frankrijk waar salaris bijv. gerelateerd is aan het niveau van het diploma betekent dat een vergroting van de employability. Ook de Werkgroep EVC⁷ in Nederland is van mening dat de invoering van het wettelijk recht op assessment van competenties van belang is.

Het *draagvlak* in de Nederlandse instellingen in het hoger onderwijs voor autonome certificering is (nog) gering. Het direct certificeren van elders verworven competenties zonder dat te koppelen aan een opleidingstraject in het reguliere onderwijs is momenteel geen taak van het reguliere onderwijs. Het afgeven van certificaten en diploma's is immers primair een afgeleide van het onderwijs en geen doel op zich.

Los van de plaats waar autonome certificering plaats moet vinden (binnen reguliere onderwijsinstellingen of elders), vinden veel informanten dat dit mogelijk moet zijn. Zeker in het kader van het competentie-denken, een leven lang leren en employability is certificering van werkervaring van belang. Individuen die beschikken over elders verworven competenties moeten getoetst kunnen worden en daarvan zo mogelijk een bewijs ontvangen. Niet de plaats *waar*, maar *wat* je geleerd hebt, is relevant.

De werkgroep EVC vraagt zich af of het ontbreken van een aanbod van autonome certificering het gebruik van EVC-procedures belemmert. De redenering omdraaiend, kan een EVC-aanbod los van de verplichting tot het volgen van een opleiding, ertoe leiden dat er meer gebruik van gemaakt wordt. De erkenning op zichzelf opent voor individuen het perspectief op verdere persoonlijke ontwikkeling. EVC dient op deze wijze als methode voor horizonverbreding en

als methode om de motivatie voor leren te vergroten (De Fles is halfvol, 2000).

Zij-instroom via EVC

De tweede variant van EVC in het onderwijs, erkenning van buiten het onderwijs verworven competenties gericht op de instroom in een opleidingstraject op maat, komt wèl in de praktijk voor en heeft als zodanig ook draagvlak. Instellingen zijn al op verschillende manieren bezig, bijvoorbeeld door het op grond van elders verworven competenties verstrekken van vrijstellingen, het creëren van hogere instapmogelijkheden (bijv. direct in de doctoraal/ingenieurs-fase) of het laten deelnemen aan verkorte trajecten op maat⁸. De meeste instellingen zijn echter nog niet zo ver gevorderd met de ontwikkeling en toepassing van EVC-procedures en het aantal zij-instromers is (nog) gering.⁹

Competentie denken

De implementatie van EVC kan niet los worden gezien van de huidige ontwikkelingen op het gebied van meer competentiegericht hoger onderwijs. Het bestaan van beroeps- en competentieprofielen is een voorwaarde om elders verworven competenties te kunnen meten en zo mogelijk erkennen. Tegelijkertijd is competentiegestuurd onderwijs noodzakelijk om een op de individu toegesneden opleidingstraject op maat te ontwerpen en aanbieden.

De visie die instellingen op EVC hebben, hangt sterk samen met de visie op competentiegericht onderwijs. Hoewel instellingen open staan voor nieuwe ontwikkelingen als EVC en de rol erkennen die het kan spelen in de toegankelijkheid van het hoger onderwijs, spelen er ook een aantal angsten, weerstanden of argumenten die ertoe leiden dat instellingen zich terughoudend opstellen. De visie van universiteiten op EVC zijn goed te beschrijven tegen de achtergrond van de dualisering in het WO, die nu aan de gang is. Kessels onderscheidt twee paradigma's in het WO: de leerstofgerichte benadering en de competentiegerichte benadering. Het reguliere WO is overwegend gebaseerd op leerstofinhouden. De *leerstofgerichtheid* kenmerkt zich door de nadruk op kennisoverdracht en reproductiegerichte toetsing. De leerstofgerichtheid botst met het competentie denken. Het eerste gaat ervan uit dat werken in de praktijk niet de leerstof oplevert die in de opleiding getentamineerd gaat worden. Het *competentie denken* erkent dat competenties ook een academisch karakter kunnen hebben, maar ze zijn dan niet gericht op reproductie. Het competentie denken gebruikt academische kennis als een bekwaamheid, als gereedschap om nieuwe ongewone problemen zelfstandig te kunnen aanpakken. Het competentie denken hanteert een constructief standpunt: competenties verwerf je door actieve participatie in de werkelijkheid, afgewisseld met momenten van reflectie. De leerstofgerichte benadering gaat vaak gepaard met een systeem van selectie en uitsluiting; op grond van je examencijfers mag je wel of niet meedoen. Het competentie denken is gericht op de ontwikkeling van persoonlijke bekwaamheden, talenten en mogelijkheden. In het kort: competentiegericht denken is gebruik maken van talent, leerstofgericht denken is diploma's.

In werkomgevingen kunnen medewerkers waardevolle competenties verwerven. 'In het WO is het competentiegericht denken nog nauwelijks geaccepteerd. De programma's zijn gericht op kennisoverdracht en hebben weinig waardering voor specifieke bekwaamheden. Een zekere beroepsgerichtheid is zelfs verdacht en zou kunnen leiden tot de 'HBO-isering' van het WO. Zo gaat er echter talent verloren'.

De dualisering in het WO is een eerste erkenning van het feit dat competentieverwerving buiten de collegezaal kan plaatsvinden. De werkroute maakt dan onderdeel uit van de leerroute, waarvoor erkenning plaatsvindt in de vorm van

studiepunten. Hiervoor is een overzicht nodig van relevante competenties die verworven worden op de leerplek. Methoden hiervoor worden nu ontwikkeld. Gezien het feit dat er geen kwalificatiestructuur is in het WO is dit een lang proces en ingewikkeld proces. Voorbeelden van verschillende oriëntaties bij universiteiten zijn de UT (initiatie in de professie) en de TU Eindhoven (ontwerp georiënteerd), wat uiteindelijk ook moet leiden tot andere toetsvormen (assessment). Dan is er nog de universiteit van Maastricht (PGO), waarbij de ontwikkeling van zelfstandige studievaardigheden een belangrijke plaats inneemt.

De universiteiten hebben nog moeite met de dualisering en het competentiegericht denken. Het paradigma van de leerstofgerichtheid bemoeilijkt de implementatie van EVC in het WO. Voor de toekomst moeten er dan ook voor academische vaardigheden passende assessment-instrumenten worden ontwikkeld (proeven van bekwaamheid). Eerst moet echter het competentie denken meer verbreiding krijgen. Met de weerstanden dienen vernieuwers zorgvuldig om te gaan. Er is ook een brede discussie nodig om vast te stellen wat we moeten verstaan onder academische vaardigheden. Waar kun je ze aan herkennen? Hoe kom je er achter of iemand er over beschikt? De toelating op kunstacademies en conservatoria, waar kandidaten hun kennis en vaardigheden in een portefeuille meenemen en of laten horen in een proefspel, is een benadering die het hoger onderwijs kan inspireren bij het zoeken naar oplossingen voor het reguliere WO.

Afweging

(Vermeende) voor- en nadelen van zij-instroom via EVC, staan in onderstaand overzicht.

Overzicht 2 - Voor- en nadelen van zij-instroom in het hoger onderwijs op grond van EVC-procedures.

<i>Draagvlak voor EVC: voordelen</i>	<i>Afwachtend ten opzichte van EVC: nadelen</i>
<ul style="list-style-type: none"> • aantrekkelijk voor (nieuwe) doelgroepen met elders verworven competenties; het doet recht aan wat toekomstige studerenden al in huis hebben en dat is motiverend, voorkomt 'dubbel opleiden', tijdbesparend etc; • grotere toegankelijkheid kan bijdrage leveren aan oplossen tekortenproblematiek hoger opgeleiden; 	<ul style="list-style-type: none"> • angst voor kwaliteitsverlies en status van het hoger onderwijs: 'wat stelt het onderwijs nog voor als je hetzelfde ook (informeel) in het werk kan leren' / kunnen bepaalde 'academische competenties' wel buiten 'de muren' van de universiteit worden verworven?; • het leerproces is belangrijker dan het resultaat; bij EVC zou

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • zicht op instroomprofiel maakt het mogelijk om flexibele leertrajecten op maat te realiseren; • versterking concurrentiepositie reguliere hoger onderwijsinstellingen ten opzichte van particuliere opleiders; inspelen op behoeften in de markt door uitbreiding dienstenpakket hoger onderwijs; bedrijfsopleidingen etc. | <p>te weinig aandacht zijn voor achterliggende (basis-)kennis;</p> <ul style="list-style-type: none"> • EVC vereist omslag in denken: van leerstofgericht onderwijs (gekenmerkt door traditionele kennisoverdracht en reproductiegerichte toetsing) naar competentiegericht onderwijs (denken in bekwaamheden); • reguliere studenten kunnen zij-instroom via EVC opvatten als oneerlijke concurrentie (denken in studiepunten); • substantieel extra instroom als gevolg van EVC-aanbod kan capaciteitsproblemen in het onderwijs opleveren. |
|---|--|

Om negatieve consequenties van EVC in het hoger onderwijs te voorkomen of beperken staan we in de volgende paragraaf stil bij de (rand-)voorwaarden waaronder een EVC-systematiek ontwikkeld en toegepast kan of moet worden. Zo menen veel instellingen bijvoorbeeld dat EVC de status of de kwaliteit van het reguliere hoger onderwijs niet *hoeft* aan te tasten, als de systematiek maar zorgvuldig wordt toegepast en er niet getornd wordt aan het uitstroom-niveau. De kwaliteitswaarborging is bepalend voor het handhaven van de waarde van diploma's. 'Examencommissies grossieren niet in vrijstellingen, maar willen exact weten op grond waarvan vrijstellingen gegeven kunnen worden' (Universiteit Utrecht).

[7] De Werkgroep EVC staat onder voorzitterschap van het ministerie van EZ en vertegenwoordigt verder de ministeries OCenW, SZW, LNV en de sociale partners. Recent bracht deze werkgroep de discussienota 'De fles is halfvol' uit die o.m. gebaseerd is op de monitoring van EVC-activiteiten in verschillende sectoren.

[8] Concrete praktijkvoorbeelden staan in hoofdstuk 2.

[9] Op basis van eerste globale cijfers constateert de HBO-raad dat het aantal zij-instromers (gedefinieerd als studenten met werkervaring) gering is. Ook cijfers van de informatiebeheergroep (IBG) laten dit zien. De HBO-raad heeft zich voorgenomen om in de toekomst uit het beschikbare cijfermateriaal gericht meer informatie af te leiden over de omvang van zij-instroom al dan niet via erkenning van elders verworven competenties. (Hbo-Raad)

1.4 Voorwaarden voor EVC in het hoger onderwijs

In deze paragraaf staan de randvoorwaarden waarbinnen EVC in het hoger onderwijs vorm kan of moet krijgen. Het gaat daarbij om de mogelijkheden binnen het juridisch kader van de Wet op het Hoger Onderwijs, WHW (paragraaf 1.4.1), het belang van kwaliteitswaarborging (paragraaf 4.1.2) en de noodzaak van een flexibel onderwijsaanbod om ook daadwerkelijk op maat gesneden zij-instroom te kunnen genereren (paragraaf 4.1.3).

1.4.1 Wettelijke mogelijkheden

In deze paragraaf staan welke mogelijkheden er zijn voor toetsing en examinering van elders verworven competenties binnen de Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek, WHW (I), en hoe een en ander bekostigd kan worden (II).

I. WHW

De WHW is de kapstok voor het toelatings- en vrijstellingenbeleid van de instellingen en dus ook voor de mogelijkheden voor EVC. De afzonderlijke instellingen werken dit per opleiding uit in Onderwijs- en examenreglementen, OER's. De belangrijkste conclusies ten aanzien van de wettelijke mogelijkheden tot EVC zijn:

- toekomstige studerenden van 21 jaar en ouder die niet aan de wettelijke vooropleidingseisen voldoen kunnen via een colloquium doctum ofwel toelatingsonderzoek ook op grond van elders verworven competenties aantonen dat ze in staat zijn om de opleiding met vrucht te volgen en *toegelaten* worden (vgl. artikel 7.29);
- examencommissies kunnen *vrijstellingen* verlenen voor het afleggen van een of meerdere tentamens op grond van buiten het hoger onderwijs opgedane kennis en vaardigheden die in de OER zijn vastgesteld (artikel 7.13);
- de *erkenning* wordt uitgedrukt in bewijsstukken (van tentamens), getuigschriften (van examens) en verklaringen (meerdere tentamens) (artikel 7.11).

Toelating tot het hoger onderwijs

Om toegelaten te worden tot het hoger onderwijs regelt artikel 7.24 van de WHW een vooropleidingseis; voor het WO is dat het bezit van een VWO-diploma, en voor hogescholen een HAVO-, VWO- of MBO-diploma. Alleen voor de toegang tot de Open Universiteit geldt geen vooropleidingseis, wel een minimumleeftijdseis van 18 jaar.

Mensen die niet aan de wettelijk vooropleidingsverplichting voldoen en ouder zijn dan 21 jaar, kunnen via een *toelatingsonderzoek* c.q. colloquium doctum regeling toegelaten worden tot het hoger onderwijs. Artikel 7.29 regelt de vrijstelling van wettelijke vooropleidingseisen op grond van het toelatingsonderzoek waarin de toekomstige student blijk moet geven van geschiktheid voor het betreffende onderwijs en van voldoende beheersing van de Nederlandse taal voor het met vrucht kunnen volgen van dat onderwijs.

Aan welke eisen dit toelatingsonderzoek moet voldoen staat niet in de WHW geconcretiseerd. De eisen voor het colloquium doctum zijn dan ook per universiteit en per faculteit bepaald en vastgelegd in de OER's. Een colloquium doctum is alleen geldig voor een bepaalde, met name genoemde opleiding aan één bepaalde universiteit. Het toelatingsonderzoek bestaat over het algemeen uit: een verzoek tot toelating via een aanmeldingsformulier, vergezeld van een aantal documenten zoals kopieën van diploma's en cijferlijsten, een uittreksel uit het geboorteregister en een curriculum vitae. Soms wordt gevraagd om een schets van de algemene ontwikkeling, een toelichting op de reden van het niet in gelegenheid zijn een van de vereiste diploma's te behalen, een toelichting op de studiekeuze. Instellingen kunnen ook vrijstelling van de vooropleidingseis verlenen op grond van ontwikkeling die door studie of ervaring is verkregen. De leerervaringen dienen dan toegelicht te worden. De KUB is daar een voorbeeld van (zie onderstaand kader).

Colloquium- regeling KUB Faculteit der rechtsgeleerdheid

Elke Colloquium aanmelding wordt individueel bekeken. De schriftelijke stukken, waaronder vaak een CV worden door de colloquiumcommissie beoordeeld. De beoordeling gaat uit van het totaalbeeld van de kandidaat.

Een kandidaat krijgt nooit vrijstelling van het colloquium op grond van werkervaring alleen. Er wordt gekeken naar talenkennis, vooropleiding en beroeps/levenservaring als totaalbeeld van een persoon. Bij de beoordeling van werkervaring wordt uitgegaan van de meerwaarde die deze biedt.

Een voorbeeld: Een kandidaat die is blijven zitten in Atheneum 5, met MBO opleiding verpleegkundige en certificaten van een HBO cursus van 42 studiepunten (1 jaar), wordt toegelaten tot een opleiding aan de faculteit.

Een manier om het Colloquium te ontlopen is via de inschrijving als contract-cursist voor een cursus van het propedeuse-programma ('aanschuiven'). De inschrijving als contract-student voor een vak/module kent geen vooropleidingseisen. Als iemand 5 cursussen van de propedeuse met goed gevolg heeft afgesloten, kan hij vrijstelling krijgen voor het Colloquium en vervolgen als student Rechtsgeleerdheid. Dit is een aantrekkelijke manier om kennis te maken met een universitaire studie Rechten en zo zelf je geschiktheid voor een rechtenstudie te bepalen.

Erkenning van competenties

De WHW biedt instellingen in het hoger onderwijs ruimte voor erkenning van elders verworven competenties. Bewijzen van *vrijstellingen* voor het afleggen van tentamens kunnen worden verstrekt op grond van buiten het hoger onderwijs opgedane kennis en vaardigheden (artikel 7.13 lid r). In de onderwijs- en examenregeling leggen instellingen de eisen vast van de kwaliteiten op het gebied van kennis, inzicht en vaardigheden die een student moet hebben verworven.

Naast het verstrekken van vrijstellingen kunnen instellingen op grond van elders verworven competenties andere bewijsstukken verstrekken na een bepaalde vorm van toetsing (tentaminering/examinering). Artikel 7.11 regelt daarover het volgende:

- als een *tentamen* met goed gevolg is afgelegd, wordt door de desbetreffende examinator(en) een daarop

betrekking hebbend *bewijsstuk* uitgereikt;

- ten bewijze dat het *examen* met goed gevolg is afgelegd, wordt door de examencommissie een *getuigschrift* uitgereikt. Op het getuigschrift van het met goed gevolg afgelegde examen wordt vermeld, welke onderdelen het examen omvatte en, in voorkomende gevallen, welke bevoegdheid daaraan is verbonden.
- als meer dan één tentamen met goed gevolg is afgelegd (maar geen getuigschrift is uitgereikt), wordt daarvan desgevraagd een verklaring afgegeven waarin in elk geval de tentamens zijn vermeld die met goed gevolg zijn afgelegd.

Voor het afnemen van examens en ten behoeve van de organisatie en de coördinatie van de tentamens stelt het instellingsbestuur voor elke door de instelling aangeboden opleiding of voor groepen van opleidingen een *examencommissie* in (artikel 7.12). De examencommissie bestaat uit leden van het personeel die met het verzorgen van het onderwijs in die opleiding(en) is belast. Ten behoeve van het afnemen van de tentamens wijst de examencommissie examinatoren aan. Dat zijn medewerkers van de instelling die met het onderwijs in de desbetreffende onderwijseenheid zijn belast, alsmede deskundigen van buiten de instelling.

II. Bekostiging

De vraag wat het instellingen kost om een EVC-systematiek te ontwikkelen en onderhouden is niet eenvoudig te beantwoorden. Dit hangt sterk af van onder andere de opzet van de systematiek, de ervaringen en kennis die reeds binnen de instelling aanwezig zijn met (vergelijkbare) procedures en instrumenten. Ter illustratie noemen we hier een voorbeeld. De Hogeschool Enschede heeft de ontwikkeling van de evaluatiesystematiek (assessment development) voor de nieuwe opleiding Small Business uitgevoerd als een K&S-project (Kwaliteit en Studeerbaarheid). De ontwikkeling heeft drie jaar geduurd met 1,5 fulltime medewerkers. Verder zijn er docenten betrokken. 'We schatten de kosten op 2,5 tot 3 ton per jaar per opleiding, maal drie jaar is bijna een miljoen. Het is vooral kostbaar, omdat er specifieke deskundigheid nodig is van docenten' (Instituut Small Business, Hogeschool Enschede).

Voor de *ontwikkeling* van EVC-systemen kunnen instellingen middelen uit hun reguliere bekostiging aanwenden. Hogescholen hebben in 19990 35 miljoen gulden toegevoegd gekregen aan de normatieve exploitatievergoeding (de lumpsum) als ondersteuning in het uitgroeien tot vraaggerichte organisaties. Deze middelen kunnen door hogescholen met name worden ingezet voor EVC-ontwikkeling. Het ministerie van OCenW onderzoekt in hoeverre op grond van onderhavige inventarisatie pilots rondom EVC in het hoger onderwijs mede gefinancierd kunnen worden. Ook de HBO-raad stimuleert instellingen met de projecten flexibilisering en intake-assessment.

De praktijk wijst uit dat van (overheids-)subsidies een stimulerende werking uitgaat om met dergelijke projecten van start te gaan. De overheid in Engeland heeft met financieringsmaatregelen bijvoorbeeld vooral de kleinere universiteiten aangezet om aandacht te besteden aan de toelating van studenten door middel van EVC (Scholten & Teeuwssen, 2000). Gedacht kan ook worden aan afspraken met branche- en werkgeversorganisaties die via deze weg een oplossing zien voor de tekortenproblematiek in de arbeidsmarkt. De Werkgroep EVC pleit voor fiscale faciliteiten.

In de recent uitgevoerde EVC-monitor zijn voor enkele sectoren de kosten voor de *uitvoering* van EVC-procedures berekend in de BVE-sector. Daar rekenen ROC's en LOB's een tarief van 400 tot 600 gulden voor een portfolio, tot ruim 1000 gulden voor een portfolio plus proeve van bekwaamheid. De kosten van de inzet van ROC-docenten (á FI.

368,-) komen daar soms nog bij.

De vraag of EVC goedkoper is dan opleiden, hangt met name af van de vraag hoeveel portfolio-beoordelingen en proeven van bekwaamheid gedaan moeten worden om dezelfde certificaten (c.q. hetzelfde diploma) te verkrijgen als na het volgen van een reguliere opleiding. Schattingen lopen uiteen van 20 tot 70 procent van de reguliere opleidingskosten, afhankelijk van de omzet van een eenmaal ontwikkelde procedure. (De fles is halfvol, 2000)

Voor de *uitvoering* van EVC-trajecten kan aan verschillende kostendekkende partijen gedacht worden, zoals de toekomstige studerende zelf of de werkgever van de toekomstige studerende. In Engeland bijvoorbeeld hangt een prijskaartje aan EVC: studenten die een korter traject willen doorlopen, betalen daarvoor. Ook in Nederland zijn dergelijke voorbeelden te vinden (zoals basistoets deeltijd HTO).

Mensen die via een EVC-procedure in het hoger onderwijs willen instromen kunnen op verschillende manieren ingeschreven en gefinancierd worden. We noemen hier enkele opties:

1. Een kandidaat die voldoet aan de wettelijke toelatingseisen schrijft zich in als (voltijd/deeltijd/duale) *student*, indien hij in elk geval een opleiding wil volgen, en vraagt bij de inschrijving een EVC-procedure aan om het traject mogelijk te verkorten tot minimaal 2,1 jaar.
2. Een kandidaat schrijft zich in voor de periode van het EVC-traject als *contract-student* of *extraneus*. Instellingen kunnen dan tentamens/examens afnemen. Afhankelijk van de resultaten van de EVC-procedure als reguliere student (namelijk als blijkt dat het opleidingstraject nog uit minimaal twee jaar zal bestaan), of als contract-student (als nog slechts enkele onderwijseenheden gevolgd worden). Een verdere differentiatie van de tarieven is wenselijk om de toegankelijkheid niet te belemmeren door te hoge kosten.
3. Een kandidaat schrijft zich in voor een EVC-traject dat door de instelling bekostigd wordt. Pas als besloten is om een (deel) van een opleiding te volgen, schrijft de kandidaat zich als zodanig in en betaald college/cursusgeld.
4. Mensen die ouder zijn dan 21 jaar en die niet voldoen aan de wettelijke toelatingseisen kunnen zich inschrijven voor een toelatingsonderzoek (colloquium doctum), al dan niet gekoppeld aan erkenning van elders verworven competenties.

Kanttekeningen bij de huidige bekostigingssystematiek.

De huidige bekostigingssystematiek in het hoger onderwijs belemmert de uitvoering van EVC procedures en met name het leveren van maatwerk opleidingen. Zo moeten zij-instromers minimaal op 3 meet-momenten in de instelling ingeschreven staan om bekostigd te worden als afstudeerder. In de praktijk betekent dit dat een student minimaal 3 jaar ingeschreven moet staan. Iemand die op grond van een EVC-procedure een diploma zou kunnen halen via een opleidingstraject dat korter duurt dan 3 jaar, wordt niet als afstudeerder bekostigd. Zo werkt de bekostigingssystematiek in feite 'te lang en dubbel opleiden' in de hand. Hoe lang of kort een opleiding duurt zou eigenlijk niet uit moeten maken; als de kwaliteit van het uitstroomniveau maar gegarandeerd is. Een goede EVC-procedure moet hier uitsluitsel over kunnen geven. Centraal staat *wat* je geleerd hebt, niet waar of hoe.

Daarnaast leidt het feit dat één teldatum per jaar wordt gehanteerd ertoe dat opleidingen er voor terugdeinzen om een kandidaat vlak na die teldatum een opleiding aan te bieden of de opleiding dusdanig in te korten dat deze vlak voor een teldatum uitgeschreven zou moeten worden.

De bekostiging van het onderwijs is gebaseerd op een bepaalde groepsgrootte. Groepen die zijn ingestroomd via een EVC-procedure zijn meestal kleiner. Het onderwijs aan zulke groepen is dan ook een dure aangelegenheid. 'De overheid moet niet verwachten dat er maatwerk geleverd kan worden voor de prijs van confectie', aldus instellingen. Kijkend naar commerciële opleidingen die maatwerk aanbieden, wordt het prijskaartje hoger dan nu. Flexibiliteit in financiële middelen is dan gewenst.

Het ministerie van OCenW werkt momenteel aan het flexibiliseren van de bekostigingssystematiek. Wellicht worden daarmee enkele van de genoemde knelpunten opgelost.

1.4.2 Kwaliteitswaarborging

De kwaliteitswaarborging van EVC-systemen in het hoger onderwijs is cruciaal voor het civiel effect ervan, i.c. de geloofwaardigheid en betrouwbaarheid van EVC-resultaten/uitkomsten. Het gaat in feite om de externe legitimiteit, het civiel effect van de systematiek. De waarde van via EVC-procedures verstrekte competentiebewijzen moet gelijk zijn aan de waarde die regulier verkregen diploma's hebben op de arbeidsmarkt. Niet alleen werkgevers moeten dit vertrouwen hebben, ook de kandidaten zelf, reguliere studenten en gediplomeerden. Dat civiel effect kan verkregen worden door de kwaliteitswaarborging van de EVC-procedures en -instrumenten, incl. de beoordelingsstandaard en de beoordelaars. Een centraal uitgangspunt daarbij is dat flexibele instroom via EVC mogelijk moet zijn, maar dat er niet getornd mag worden aan het uitstroomniveau c.q. de waarde van het diploma.

Standaardisatie

Een belangrijk punt in het kader van civiel effect, geloofwaardigheid, rechtmatigheid e.d., heeft ook betrekking op de mate van standaardisatie. Instellingen in het hoger onderwijs zijn tot op zekere hoogte autonoom in het aanbieden van onderwijs. De autonomie op het terrein van de curricula, tentaminering etc leidt ertoe dat een erkenningsbewijs op grond van werkervaring dat verstrekt is door instelling A, niet (automatisch) dezelfde rechten oplevert bij instelling B. Het ontbreken van - vergaande - standaardisatie kan voor EVC en zij-instroom in het hoger onderwijs o.m. de volgende consequenties hebben¹⁰: Het verschil in beoordeling van verworven competenties kan de *geloofwaardigheid* van EVC in het geding brengen. Is de beoordeling wel betrouwbaar als deze bij verschillende instellingen andere uitkomsten kunnen hebben. Dit kan leiden tot gevoelens van (vermeende) oneerlijkheid onder potentiële studenten.

Het verschil in beoordeling kan er bovendien toe leiden dat potentiële studenten gaan *shoppen*. Vooral de 'calculerende student' zal nagaan waar hij de meeste vrijstellingen kan krijgen en/of het kortste traject kan volgen. Het shopgedrag van toekomstige studenten leidt volgens hogescholen en universiteiten tot geld- en energievervalsing, bijvoorbeeld wanneer een procedure gestart wordt voor iemand die uiteindelijk toch ergens anders gaat studeren; andere instellingen vinden het shopgedrag niet zorgwekkend en noemen het een vorm van 'gezonde concurrentie' tussen de instellingen.

Om dergelijke (vermeende) negatieve consequenties te vermijden, is *standaardisatie of afstemming* in het hoger onderwijs gewenst. Standaardisatie kan gezocht worden in:

- a) een *landelijke kwalificatiestructuur*: de meest vergaande vorm van onderwijsinhoudelijke afstemming die leidt tot wederzijds erkenning van opleidingsonderdelen, deelcertificaten et cetera;
- b) onderwijsinhoudelijke afstemming tussen instellingen en opleidingen op het niveau van opleidingsonderdelen, bijv. door *afspraken over het wederzijds erkennen* van door andere instellingen verstrekte getuigschriften, vrijstellingen en tentamenbriefjes;
- c) de *kwaliteit* van de gehanteerde *EVC-procedures* bij verschillende instellingen (o.a. vertrouwen op een juiste beoordeling bij andere instellingen).

ad. a) Landelijke kwalificatiestructuur

Vergaande afspraken gericht op verfijning en standaardisering van de huidige competentieprofielen in het hoger onderwijs, bijvoorbeeld tot een landelijke kwalificatiestructuur vinden de instellingen ongewenst. In de eerste plaats kost het erg veel tijd om dit voor elkaar te krijgen en bovendien kan een dergelijk bouwwerk leiden tot inflexibiliteit van het hoger onderwijs. Opleidingen zouden dan te veel beperkt worden, enerzijds in hun vrijheid van onderwijsinrichting en anderzijds in de mogelijkheid het curriculum af te stemmen op de wensen van het werkveld en de bedrijven waarvoor wordt opgeleid. Werkenden met praktijkervaring moeten bovendien niet in vastgestelde toetsituaties geduwd worden. Het gaat erom de feitelijke competenties in kaart te brengen waarover de persoon beschikt. *De competenties moeten centraal staan en niet het toetsingskader*. Dus pleiten instellingen niet voor de ontwikkeling van een kwalificatiestandaard, maar voor het centraal stellen wat iemand feitelijk kan en dat vergelijken met vereiste competenties in bepaalde (clusters van) beroepsprofielen. Denken vanuit beroeps/competentieprofielen en niet vanuit opleidingsprofielen.

De ontwikkeling van een landelijke kwalificatiestandaard is geen discussie die in het kader van deze brochure gevoerd wordt. Standaardisatie van het beoordelingskader en flexibilisering van het onderwijs staan immers met gespannen voet met elkaar. Flexibilisering staat voorop.

Standaardisatie zal daarom ook meer gezocht worden in termen van onderlinge afstemming en samenwerking tussen instellingen, bijvoorbeeld door het erkennen van elkaars EVC-beoordelingen. Het kan dan ook gaan om standaardisatie in de EVC-procedures en kwaliteitswaarborging van de resultaten.

ad. b) Afspraken tussen instellingen

Oplossingsrichtingen voor meer afstemming lijken vooral te liggen in het maken van afspraken tussen instellingen over het *wederzijds erkennen* van getuigschriften, vrijstellingen, tentamenbriefjes et cetera. De verschillende avondheo's hebben bijvoorbeeld afspraken gemaakt om elkaars propedeuse te erkennen. Om (vermeende) oneerlijkheid en ongelijkwaardigheid van competentiebeoordelingen tussen instellingen te voorkomen kan ook de *totale studieduur* als het ijkpunt genomen worden en niet de specifieke vakken waarvoor iemand vrijstelling kan krijgen. 'Iemand die bij instelling A een opleiding in twee jaar zou kunnen afronden, zou dat bij instelling B ook moet kunnen'. Dit principe doet recht aan erkenning van de individuele competenties en leerbehoeften en beoogd tegelijkertijd een optimale

aansluiting met het 'instellingsspecifieke' opleidingsprogramma.

Zowel de instellingen zelf als de Hbo Raad en VSNU menen dat de hogescholen en universiteiten zelf een weg moeten vinden in het realiseren van meer afstemming met betrekking tot EVC. Het gaat om 'maatschappelijke consensus en om het maken van onderlinge afspraken tussen instellingen.

Het is een breed gedragen opvatting dat er ten behoeve van het hoger onderwijs in ieder geval (nog) géén activiteiten buiten de bestaande instituties moeten worden ontplooid. De instellingen moet vooralsnog zelf aan de slag, zonder al bij voorbaat van Hogerhand allerlei spelregels te krijgen opgelegd. Dat geldt zowel voor het realiseren van inhoudelijke afstemming als voor de kwaliteitswaarborging van gehanteerde EVC-systematieken.

Een rol van de koepelorganisaties Hbo raad en VSNU en van de overheid zou in die zin niet zozeer sturend, maar *procesbegeleidend* kunnen zijn. Het stimuleren van en creëren van voorwaarden voor meer samenwerking en afstemming tussen de instellingen. Voorbeelden van dergelijke activiteiten zijn de activiteiten van de Hbo Raad in het kader van Flexibilisering en Intake assessment (regioconferenties, website, overzichten van instellingen 'wie is waarmee bezig' etc), en het beschikbaar stellen van de voorliggende brochure door het ministerie van Onderwijs plus de georganiseerde expert meeting. Hiermee voorzien zij de instellingen immers van informatie en handreikingen en anderzijds creëren zij situaties waarin instellingen tot meer samenwerking en afstemming kunnen komen.

ad. C) Kwaliteit systematiek

De kwaliteit van de EVC-systematiek wordt bepaald door de mate van¹¹: validiteit, betrouwbaarheid, objectiviteit, standaardisatie en transparantie.

1. Validiteit

Een valide toets meet *wat* men beoogt te meten. De basis van een valide beoordeling wordt gevormd door een beoordelingsstandaard waarin de eisen voor erkenning zijn vastgelegd, bijvoorbeeld beroepsvereisten etc.

2. Betrouwbaarheid

Er is sprake van een betrouwbare toetsing als bij herhaalde metingen hetzelfde resultaat wordt behaald. Het gaat erom *hoe* beoordeeld wordt. De beoordeling moet consistent en waar zijn.

3. Objectiviteit

Eenzelfde prestatie moet onafhankelijk van de beoordelaar steeds hetzelfde beoordeeld worden. Pas dan is er sprake van een objectieve beoordeling. Bij de beoordeling van competenties speelt de beoordelaar een rol, daarom dienen beoordelingscriteria vooraf zo goed en eenduidig mogelijk te zijn vastgelegd.

4. Standaardisatie

Een toets is gestandaardiseerd als de opdrachten voor alle deelnemers hetzelfde zijn. Eenzelfde diploma of

beoordeling zou voor iedereen een gelijke of gelijkwaardige waarde dan wel civiel effect moeten hebben. De standaardisatie kan vooral gezocht worden in de beoordelingsinstrumenten, manier waarop beoordeeld wordt.

5. Transparantie

Transparantie vergroot de acceptatie van de beoordelingsresultaten. Bij een transparante wijze van beoordelen zijn de (toekomstige) studenten geïnformeerd over de procedure en de instrumenten. Transparantie heeft ook betrekking op eenduidigheid van procedures rondom afname, beoordeling en uitslag.

Beroeps- en klachtenprocedures

Omdat aan het verstrekken van certificaten en diploma's op grond van de EVC-procedure rechten ontleend kunnen worden, zal er tevens voorzien moeten worden in *beroeps en klachtenprocedures*. Hierbij kan worden aangesloten bij de reguliere procedure die in de WHW geregeld zijn: Elke instelling kent een college van beroep voor de examens. Bij dat college kan een student beroep instellen tegen onder meer examen- of tentamenbeslissingen, het bindend advies (artikel 7.8 b), de verwijzingsbeslissing (artikel 7.9), beslissingen omtrent de studievoortgang (artikel 7.9a e. v.), beslissingen omtrent vrijstellingen (artikel 7.31a) enz.

Wenselijkheid centrale regelgeving

Centrale regelgeving in het hoger onderwijs voor de toepassing van EVC gericht op vakbekwaamheids-beoordeling wordt op dit moment door de instellingen nog niet nodig en zinvol geacht. Zij behouden graag hun autonomie en bovendien kan het stellen van allerlei richtlijnen beloftevolle initiatieven de kop indrukken en afbreuk doen aan succesvolle activiteiten die niet geheel sporen met dergelijke regels.

Kwaliteitswaarborging van certificeringsprocedures zouden onderdeel moeten zijn van het bestaande kwaliteitszorgsystemen van afzonderlijke instellingen. Tussen onderwijsinstellingen onderling kunnen eventueel codes afgesproken worden.

Op termijn wanneer EVC in het hoger onderwijs wat meer handen en voeten heeft gekregen, kan bij de vormgeving van de kwaliteitsborging gedacht worden aan:

1. een systeem van audits van interne systemen voor kwaliteitszorg;
2. een systeem van steekproefsgewijs onderzoek door onafhankelijke onderzoeksinstituten naar de validiteit en betrouwbaarheid van beoordelingsresultaten;
3. de accreditering van assessoren.

Voorop staat dat - zeker voorlopig - de vormgeving van kwaliteitswaarborging moet plaatsvinden vanuit de bestaande kwaliteitskaders van de instellingen. Het is niet gewenst om hiervoor allerlei institutionele regels, platformen etc in het leven te roepen.

1.4.3 Flexibel onderwijsaanbod

Als instellingen aan toekomstige studenten mogelijkheden bieden tot deelname aan EVC-procedures is het van belang dat er ook een flexibel onderwijsaanbod is waarin individuele leerwegen realiseerbaar zijn. EVC-procedures hebben weinig zin als studenten geen mogelijkheden hebben individuele leerroutes te creëren. Het gaat daarbij enerzijds om de *inhoudelijke* mogelijkheden tot maatwerk, met andere woorden om een opleiding zodanig vorm te geven dat het aansluit bij de elders verworven competenties en vooral de individuele leerbehoeften. Anderzijds gaat het om maatwerk in de *planningstechnisch* en *organisatorische* zin, in termen van roostering, contacturen et cetera. Bij zij-instroom moet het niet zo zijn dat bepaalde onderwijseenheden op één vast moment worden aangeboden zodat er ongewenste gaten in het traject vallen. Het uitgangspunt moet zijn dat de opleiding ook (in totaal) korter wordt.

Om die individuele onderwijsvraag van nieuwe doelgroepen te kunnen beantwoorden, is het noodzakelijk het onderwijs toegankelijker en dus flexibeler in te richten. Het hoger onderwijs moet aantrekkelijker, uitdagender, efficiënter en effectiever worden aangeboden.

Voorwaarden van een flexibel onderwijsaanbod ten behoeve van zij-instroom via EVC:

- flexibele in- en uitstroommogelijkheden;
- flexibele organisatie: opleidingsonderdelen (modulen etc) worden regelmatig aangeboden en/of kunnen via meerdere wegen gevolgd worden (bijv. zelfstudie, tijdens het werk);
- flexibele toetsing en toetsmomenten.

Verkorte programma's

Verkorte programma's vergroten in principe de toegankelijkheid van het hoger onderwijs voor relatief nieuwe doelgroepen die vaak geen belangstelling hebben om nog vier of zes jaar te moeten studeren en daarin studieonderdelen te doorlopen waarvan ze de inhoud reeds onder de knie hebben. Verkorte programma's worden reeds langer aangeboden voor studenten die doorstromen vanuit bepaalde vooropleidingen (zoals bij verticale doorstroming van mbo naar hbo, van hbo naar wo, of horizontale doorstroming tussen opleidingen binnen het hbo of wo). Op grond van bepaalde diploma's krijgen zij dan automatisch een vast aantal vrijstellingen of kunnen de propedeuse of basisfase van een opleiding overslaan. Steeds meer houden instellingen zich bezig met het toetsen van de aanwezige competenties, als vervanging van of aanvulling op het waarderen van reeds behaalde diploma's.

In de praktijk komen verschillende varianten van verkorte programma's voor (zie matrix 1). Het type verkorte opleiding wordt o.m. bepaald door:

- de mate waarin het instapniveau/moment in het curriculum flexibel is (vaste instap na propedeuse/basisfase versus op elk moment in het curriculum), en
- de mate waarin het curriculum flexibel ingevuld kan worden (vast programma versus individueel maatwerk).

Er zijn mengvormen mogelijk, zoals trajecten waarin studenten al dan niet verplicht bepaalde delen van het normtraject volgen, aangevuld met onderdelen die zijn afgestemd op de individuele leerbehoeften (voorbeeld: Duale

verkorte trajecten van de Hoge Hotelschool).

Matrix 1 - Varianten van verkorte programma's in het hoger onderwijs.

	<i>Vast instroommoment in curriculum</i>	<i>Flexibel instroommoment in curriculum</i>
<i>Vaststaand leerprogramma</i>	Een deel van de opleiding overslaan (bijv. de propedeuse) en instappen in het norm-traject ¹² .	Met specifieke vrijstellingen instappen in het norm-traject.
<i>Flexibel in te vullen leerprogramma</i>	Een deel van de opleiding overslaan (bijv. de propedeuse) en instromen in een individueel opleidingstraject op maat.	Met specifieke vrijstellingen instromen in een individueel opleidingstraject op maat (max. maatwerk).

Voorbeeld instappen vast instroommoment

Het studiejaar 1999-2000 heeft het Instituut voor Deeltijd HTO van de HvA ervaringen opgedaan met een eerste versie van de basistoets. Deze was aanvankelijk primair gericht op instroom in het begin van de ING-fase; dus het overslaan van de basisfase. 'We gaan nog onderzoeken in hoeverre het mogelijk is om in de toekomst op basis van de toets-uitslagen te kunnen differentieren in het instroom-niveau. Hogere instroom op de ladder binnen de Ing-fase zou dan tot de mogelijkheden kunnen behoren. Studenten die reeds beschikken over bepaalde competenties kunnen dan ook blokken in de Ing-fase overslaan'. (HvA, Deeltijd HTO)

Capaciteit

Instellingen dienen dus een flexibel onderwijsaanbod te hebben, maar moeten bovendien in staat zijn om de extra instroom van nieuwe doelgroepen op te vangen. Het gegeven dat aan deze laatste voorwaarde (nog) niet altijd voldaan wordt, kan ertoe leiden dat EVC niet (hoog) op de agenda staat. 'Er zijn nog weinig concrete gedachten over EVC als middel om de toegankelijkheid van het hbo te vergroten, daarmee een grotere instroom te genereren en de krapte op de arbeidsmarkt op te lossen. De noodzaak is er nog niet. We hebben elk jaar ruimte voor 360 studenten en die zijn er. Over het aantrekken van 'nieuwe doelgroepen' wordt dan ook niet bewust nagedacht'. (Coop heao, HvA)

[10] We bespreken dit vraagstuk los van de inhoudelijke afstemming tussen verschillende opleidingen die kan leiden tot problemen bij het overstappen tussen instellingen of delen van opleidingen bij verschillende instellingen met elkaar willen combineren. Het uitstippelen van een individueel worden daardoor (mogelijk) belemmerd als deze niet over en weer erkend worden.

[11] We sluiten hierbij aan bij de kwaliteitsobject zoals geformuleerd in het handboek *Duaal Hoger Beroepsonderwijs. Bouwstenen voor kwaliteit*.

[12] Met *Ônorm-trajectÕ* wordt bedoeld een opleidingsprogramma dat iedere student in principe in dezelfde volgorde doorloopt.

1.5 Implementatie EVC in hoger onderwijs

Samenwerking en afstemming tussen instellingen kan gewenst zijn bij het ontwikkelen van een EVC-systematiek, het uitvoeren van procedures, het afnemen van toetsen en het vervolgens op maat aanbieden van opleidingen. Naast het uitwisselen van informatie en ervaringen (zie verderop) kan ook gedacht worden aan:

- het gezamenlijk ontwikkelen van systematiek;
- het op elkaar afstemmen van EVC-procedures en instrumenten;
- het gezamenlijk uitvoeren van (onderdelen van) EVC-trajecten;
- het creëren van een regionaal flexibel onderwijsaanbod.

Informatie-uitwisseling

Instellingen vinden het ongewenst dat een compleet uitgedachte EVC-systematiek aan het hoger onderwijs wordt 'opgelegd'. Wel is er grote behoefte aan concrete handvaten, voorbeelden en ideeën. De behoefte aan informatie-uitwisseling en samenwerking tussen instellingen is dan ook groot. Onderwijsinstellingen zien het niet zitten om het wiel steeds opnieuw uit te vinden. Er is dan ook behoefte om te weten welke instellingen met welke relevante activiteiten bezig is. Om de transparantie daarvan te vergroten heeft de Hbo Raad reeds initiatieven genomen een en ander inzichtelijk te maken. 'Voor de ontwikkeling van het digitaal portfolio werken we tot nu toe niet echt samen met andere universiteiten. We weten ook niet goed van wie we iets zouden kunnen leren, wie waar mee bezig is. In principe zijn we daarin wel geïnteresseerd, want het is jammer als iedereen het wiel opnieuw uitvindt. Bovendien kost het erg veel geld, dus als je iets samen kan ondernemen is dat een voordeel. (Instituut Dinkel, Universiteit Twente)

Hoewel de behoefte aan informatie groot is en de instellingen bereidheid tonen tot samenwerking en afstemming, is er ook een neiging om 'eigen methoden' af te schermen. De volgende uitspraak illustreert dat: 'Wij zijn hier toch heel vernieuwend bezig en ik weet niet of ik die informatie nu zo maar over de schutting kan gooien'. Een nadeel van samenwerking met andere instellingen kan zijn dat het 'dan nog trager gaat, er zijn immers nog meer mensen die mee willen praten'.

De nadruk zou dan ook kunnen liggen op *wederzijdse* uitwisseling. In een proces van 'geven en nemen' is de bereidheid waarschijnlijk groter om informatie voor elkaar toegankelijk te maken. Gepleit wordt in eerste instantie niet voor nieuwe landelijke gremia, maar vooral voor samenwerking op instellingsniveau.

2 Ervaringen met EVC

In dit hoofdstuk staan voor het hoger onderwijs bruikbare voorbeelden van EVC en aanverwante activiteiten in hogescholen en universiteiten, de bve-sector, het post-academisch- en particulier onderwijs en het buitenland.

2.1 Ervaringen in het hoger onderwijs

In het hoger onderwijs zijn reeds ervaringen opgedaan met erkenningsactiviteiten bij de instroom van studenten, EVC aan de poort. Daarnaast zijn hogescholen en universiteiten bezig met aanverwante activiteiten zoals assessment in het kader van competentiegericht onderwijs.

2.1.1 EVC aan de poort

In het hoger onderwijs treffen we bij de instroom van studenten verschillende typen EVC-activiteiten aan. In de eerste plaats vindt EVC plaats bij de *toelating en selectie*, namelijk voor het toelaten van aankomende studenten die niet aan de wettelijke vooropleidingseisen voldoen, en voor het bepalen van de geschiktheid van toekomstige studenten op grond van andere dan vooropleidingscriteria. In de tweede plaats is het een instrument ten behoeve van het *vrijstellingenbeleid en zij-instroom*, namelijk voor het verstrekken van vrijstellingen voor onderwijsonderdelen (modulen, stages etc), en het samenstellen van individuele verkorte trajecten op maat (zij-instroom). Concrete voorbeelden staan in overzicht 3.

Overzicht 3 - Voorbeelden van EVC-activiteiten in het hoger onderwijs

<i>Voorbeelden</i>	<i>Niveau</i>	<i>Faculteit / opleiding</i>	<i>Doel en doelgroep</i>	<i>Instrumentarium</i>
Colloquium doctum/ toelatingsonderzoek	HBO / WO	Alle	Toelating tot opleiding in hoger onderwijs. Voor mensen die niet aan wettelijke vooropleidingseisen voldoen en ouder zijn dan 21 jaar.	Varieert per universiteit en per faculteit. Kandidaat legt een of meerdere stukken voor aan commissie, o.a.: <ul style="list-style-type: none">• toetsing van kennis/vaardigheden, m.n. wiskunde, Nederlands en Engels• CV (opleidings-en werk loopbaan)• motivatie voor opleiding• reden waarom geen vereiste vooropleidingen

Vrijstellingenbeleid	HBO / WO	Alle	Vrijstellingen voor onderdelen (modulen/vakken) van de opleiding. Voor (toekomstige) studenten met elders verworven competenties.	Varieert per instelling / opleiding: <ul style="list-style-type: none"> • portfolio/brief • gesprek met docent • regulier tentamen
Vrijstelling eerste werkperiode, Coop heao HvA	HBO	Economie en management	Vrijstelling voor eerste werkperiode in duale opleiding. Voor studenten die elders minimaal 6 maanden op mbo+ niveau hebben gewerkt.	Stappen: 1) Student heeft gesprek met studieloopbaanbegeleider; 2) student omschrijft zijn werkervaring; 3) studiebegeleider adviseert de examencommissie.
Basistoets, Instituut voor deeltijd HTO HvA	HBO	Techniek	Toelating tot hoger instapniveau (ing-fase). Voor werkenden met vooropleiding en/of relevante werkervaring.	Basistoets bestaat uit: portfolio, speciaal ontwikkelde schriftelijke toetsen, eventueel persoonlijkheidstest (vrijwillig)
Kennisonderhoudscontracten	HBO	Metaal	Individuele leerroute op maat waarbij werkplek de belangrijkste leerplek is. Voor werkenden bij Metaalunie aangesloten bedrijven.	Instroom via gesprek, assessment, tests, op basis waarvan een individueel opleidingsplan wordt opgesteld.
Zij-instroom leraren	HBO / WO	Leraren	Toelating hoger instapniveau en/of verkorte flexibele (duale) trajecten. Voor werkenden die buiten het onderwijs relevante ervaringen hebben opgedaan.	Varieert per deelproject: <ul style="list-style-type: none"> • gesprek • assessment • portfolio

EVC binnen vrijstellingenbeleid CHN	HBO	Small Business	Vrijstellingen verstrekken aan studenten op grond van werkervaring en/of vooropleiding.	Stappen: 1) Voorlichting en intake, 2) portfolio, 3) eventueel praktijkopdrachten, 4) bepalen totaalbeoordeling, 5) nazorg en maatwerk(deel)trajecten
Verkorte duale deels digitale opleiding, Hoge Hotelschool	HBO	Horeca	Werkenden met een MHS-diploma en minimaal drie jaar werkervaring met managementtaken en uitzicht op een managementfunctie.	Eerste selectie op basis van CV, motivatievragenlijst, en diploma's. Tweede selectie o.b. v. management development test, groepsopdracht en gesprek. Bij deelname wordt o.b. v. verkregen info een persoonlijk leerplan opgesteld.

Toelating en selectie

Om toegelaten te worden tot het hoger onderwijs gelden een aantal criteria vastgelegd in de WHW. Wanneer potentiële studenten niet voldoen aan de wettelijke vooropleidingseisen, kunnen zij via een colloquium doctum toegelaten worden tot een opleiding. Dit toelatingsonderzoek bestaat meestal uit het toetsen van kennis en vaardigheden op een bepaald terrein (bijv. wiskunde, Engels en Nederlands), maar in meer of mindere mate ook uit de erkenning van werk- en andere leerervaringen. In Engeland is een systeem ontwikkeld om 21-plussers zonder de traditionele onderwijsachtergrond via een toelatingsprogramma toegang te verlenen tot het hoger onderwijs (zie onderstaand kader).

Om de toegankelijkheid tot en de flexibiliteit van het hoger onderwijs te vergroten zijn in Engeland Credit Accumulation and Transfer Scheme's (CATS) ontwikkeld door de onderwijsinstellingen. Op basis van onderwijsprogramma's worden credits gegeven, naar niveau gerelateerd aan de undergraduate honours degree en naar de postgraduate Master award. Het CATS schema is een *handvat waarmee studenten zich flexibel binnen het hoger onderwijs kunnen verplaatsen en dient als standaard voor het erkennen van elders verworven competenties in het hoger onderwijs*. Voor volwassenen (21+) zonder de traditionele onderwijsachtergrond is er de mogelijkheid om via een toelatingsprogramma toegang te krijgen tot het hoger onderwijs via een CATS systeem voor further education (FE-CATS), gebaseerd op het geleerde van de kandidaat, niet op een onderwijsprogramma. De toelatingsprogramma's bestaan uit een cursus of uit EVC-procedures.

Sommige opleidingen stellen aanvullende of andere eisen dan vooropleiding voor de toelating van studenten, bijvoorbeeld in het hoger kunstonderwijs waar selectie aan de poort plaatsvindt op grond van criteria als talent en aanleg (zie onderstaande kader).

De opleiding Beeldende Kunsten in Utrecht heeft sinds jaar en dag een toelatingsprocedure waarin gewerkt wordt met *portfolio's*. Aankomend studenten laten het werk dat ze al hem beoordelen door een commissie. Afhankelijk van de opleiding die iemand ambieert, toont de toekomstige student zijn werk in een fotomap, aan de hand van schilderijen, tekeningen et cetera.

De commissie voert vervolgens een *gesprek* met de potentiële student over hoe lang hij al bezig is met kunst, welke cursussen hij gevolgd heeft, welke ambities hij heeft en welke opleidingsrichting het beste bij hem zal passen. (Hogeschool voor de kunsten, Utrecht)

Vrijstellingenbeleid en zij-instroom

De meeste instellingen voeren op centraal, faculteits- of opleidingsniveau een vrijstellingenbeleid. Op grond van elders verworven competenties kunnen studenten bij de instroom vrijstellingen aanvragen voor modules, vakken, stage- of werkperioden in het leerprogramma. De instelling vergelijkt de gevolgde trainingen, cursussen en/of werkervaring met de gestelde eisen voor de vakken, modules etc waarvoor de kandidaat vrijstelling vraagt (eindtermendocumenten / competentieprofielen e.d.). Toekomstige studenten dienen daartoe meestal een schriftelijk verzoek in bij de examencommissie (een brief, CV of uitgebreide beschrijvingen van leerervaringen, al dan niet gekoppeld aan de opleidingsstandaard). Bij twijfel voert de docent een gesprek met de toekomstige student, overlegt zonodig met collega's, raadpleegt het betreffende opleidingsinstituut of referenties (werkgevers) etc. *'Bij de avond- heao's bijvoorbeeld kunnen studenten in aanmerking komen voor vrijstellingen door een functie-omschrijving via de werkgever aan te leveren, samen met een eigen functie-omschrijving waarin de relatie met de studie dient te worden aangeduid via de feitelijke werkzaamheden en verworven kennis en vaardigheden. Op basis van dit document vindt een gesprek met de student plaats, eventueel aangevuld met een gesprek met de werkgever'* (Haagse Hogeschool). Soms nemen instellingen toekomstige studenten (reguliere) tentamens af.

Naast het verstrekken van een of enkele vrijstellingen aan studenten, kunnen instellingen mogelijkheden aanbieden tot (substantieel) kortere trajecten, ofwel zij-instroom. Daarvoor worden meestal uitgebreidere toetsingsprocedures toegepast. In de sommige gevallen hebben instellingen speciale toetsen ontwikkeld om zicht te krijgen op het intrede-niveau van toekomstige studenten. Voorbeelden van zij-instroom staan in onderstaande kaders.

Het Instituut voor deeltijd HTO van de Hogeschool van Amsterdam ontwikkelt een *basistoets* voor toekomstige studenten met een vooropleiding en/of relevante werkervaring. Het doel van de basistoets is het verkorten van het opleidingsprogramma door hoger te kunnen instromen. Momenteel betekent 'hoger instromen', direct starten in het opleidingsprogramma van de ingenieurs-fase. De basisfase kan dan overgeslagen worden. (HvA, Deeltijd HTO)

In een van de urgentieprogramma's in *Educatief partnerschap* hebben de lerarenopleidingen, scholen en studenten zich tot doel gesteld om nieuwe docenten op te leiden via verkorte opleidingstrajecten. Studenten die al elders een opleiding gevolgd hebben, kunnen via een intake-assessment als zij-instromer worden toegelaten tot leraren-opleidingen die maximaal twee jaar duren. De opleidingen hebben een duaal karakter en zullen in veel gevallen met één jaar volstaan. (HBO-raad)

In september 2000 gaat bij de *Hoge Hotelschool* een nieuwe *verkorte, duale, deels digitale leerroute* van start. Het traject is bedoeld voor werkenden met een MHS-diploma, minimaal drie jaar relevante werkervaring, managementtaken en uitzicht op een managementfunctie. Om in aanmerking te komen voor deelname stellen de kandidaten een uitvoerig CV samen (op basis van een digitaal CV-model van Het Net), vullen een motivatievragenlijst in (waarom geïnteresseerd, welke sterke en zwakke punten, waarom geschikt etc), sturen diploma's op. Geïnteresseerden die voldoen aan de criteria en een 'leerbedrijf' hebben dat aan bepaalde eisen voldoet, kunnen deelnemen aan een selectiedag.

De selectiedag bestaat uit een 'management development test', een groepsopdracht op basis van een casus, en een uitvoerig selectiegesprek. Op grond van deze onderdelen wordt een persoonlijk dossier (portfolio) samengesteld dat vervolgens als uitgangspunt dient bij de vormgeving van de individuele leerroute. Naast het individuele programma, doorloopt iedereen een aantal vaste onderdelen. In het leerprogramma benut de student de eigen werkplek (en soms die van collega-studenten) als leerplek en studeert zelfstandig met behulp van 'digitale toepassingen'. Eens per acht weken gaan de studenten twee dagen naar school voor ondersteunende begeleiding, colleges etc. Het heeft in de aanpak iets weg van de Open Universiteit, maar hier zijn de leeractiviteiten en zo mogelijk nog zelfstandiger. De verwachting is dat werkenden via dit traject in twee jaar hun diploma kunnen halen. (Hoge Hotelschool Maastricht)

2.1.2 Aanverwante activiteiten in het hoger onderwijs

In het hoger onderwijs bestaan momenteel uiteenlopende activiteiten gericht op de beoordeling van competenties *tijdens* opleidingstrajecten. Bij een modern onderwijsconcept dat zich kenmerkt door flexibele individuele leerroutes, sterke praktijkgerichtheid en zelfsturing van de student aan het eigen leerproces, hoort een nieuwe vorm van studievoortgangsbewaking en beoordeling. Het concept 'leren leren' vraagt zelfkennis van de student met betrekking tot de eigen leerstijl, persoonlijkheid, cognitieve en sociale vaardigheden. Met andere woorden, zicht op de verworven competenties, zodat de student in overleg met de instelling de eigen leerroute (verder) vorm kan geven.

Hogescholen en universiteiten hebben daarom in de afgelopen jaren diverse methoden ontwikkeld, zoals assessment en portfolio. Dit zijn instrumenten die ook worden toegepast in EVC-procedures. De feitelijke toepassing van deze instrumenten tijdens de opleiding, rekenen we niet tot EVC omdat er geen beoordeling plaatsvindt van *elders*, buiten het onderwijs verworven competenties. De competenties zijn immers binnen het kader van een opleiding verworven, bijv. via werkperioden in duale trajecten (vgl. begrippenkader in hoofdstuk 1). Veel van deze aanverwante activiteiten zijn echter wel bruikbaar voor EVC ten behoeve van zij-instroom. In overzicht 4 staan enkele voorbeelden.

Overzicht 4 - Voorbeelden van aanverwante activiteiten in het hoger onderwijs

Voorbeelden	Niveau	Faculteit / opleiding	Doel en doelgroep	Instrumentarium

Proeve van bekwaamheid HBO-V	HBO	Verpleging	Toetsen vakbekwaamheid tijdens stage/werkperiode in opleiding. Voor zittende studenten.	Beoordeling van competenties vindt plaats in drie stappen: 1) voorbereiding in presentatie 2) praktijkopdracht 3) evaluatie.
Beoordeling werkervaring in duaal onderwijs, o. a. Coop heao, MKB-route, Gilde HBO	HBO / WO	Verschillende	Toetsen eindtermen / competenties, al dan niet met de mogelijkheid tot vrijstelling van volgende onderdelen in de opleiding. Voor zittende studenten.	Meestal bestaat de beoordeling uit: <ul style="list-style-type: none"> • praktijkopdrachten • verslaglegging leerervaringen / portfolio • gesprek met docent / praktijkbegeleider
Studievoortgang-instrumenten	HBO / WO	Verschillende	Zicht op ontwikkeling van student tijdens opleiding, mede gericht op sturing geven aan (eigen) leerproces. Voor zittende studenten.	Verschillende varianten: <ul style="list-style-type: none"> • portfolio (papier / digitaal) • ontwikkelingsgericht assessment • gesprek studiebegeleider • de Spiegel (HBO)

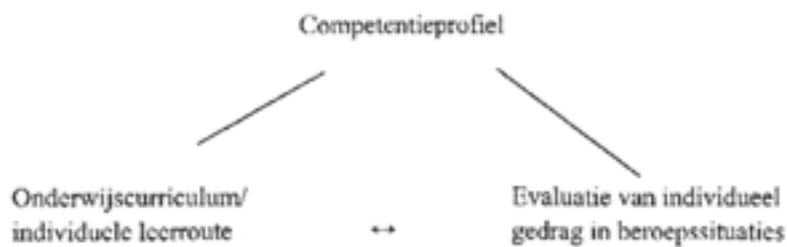
Competentiegerichte evaluatie

Bij competentiegericht onderwijs past een nieuwe vorm van evaluatie en toetsing. Een voorbeeld: In 1996 is de Hogeschool Enschede gestart met een nieuwe opleiding Small Business met een modern onderwijsconcept, gekenmerkt door flexibele individuele leerroutes, sterke praktijkgerichtheid en zelfsturing van de student aan het eigen leerproces. In de onderwijspraktijk bleek dat de (traditionele) wijze van toetsing - veelal schriftelijke tentamens - niet past bij hetgeen juist in de opleiding centraal staat: zelfverantwoordelijkheid leerproces versus eenvormig toetsmoment; competentiegerichtheid versus kennistoetsen; individuele leerroute versus collectieve toets. Vooral studenten klaagden hierover: 'Wij kunnen veel meer dan getoetst wordt'. Daarmee werden ze ongewenst uitgelokt tot toetsgericht leren in plaats van competentiegericht. Studenten en docenten hadden behoefte aan een 'monitor' in plaats van een moment-beoordeling: c.q. het laten zien van gedrag, het groeiproces volgen et cetera.

Deze frictie tussen het 'moderne' onderwijsconcept en de 'ouderwetse' toetsvorm heeft bij deze opleiding in

Enschede in 1997 geleid tot de ontwikkeling van competentieprofielen en een evaluatiesystematiek bestaande uit twee instrumenten: een (ontwikkelingsgericht) *portfolio* en een *development center* (praktijkopdrachten). Het doel van deze instrumenten is dan ook zicht te krijgen op de reeds verworven competenties tijdens de opleiding, zodat de student - in overleg met de tutor (docent) - zijn leerroute verder vorm kan geven. Met de evaluatiesystematiek verzamelen studenten, in overleg met tutors informatie over het gedrag van de student en vergelijken dit met de competentieprofielen van de opleiding. Beide instrumenten geven - uitdrukkelijk in samenhang met elkaar - input voor het verdere leerproces.

Voor zowel het curriculum als het evaluatiesysteem fungeert het competentiegerichte beroeps- en opleidingsplan als input en standaard. Op basis van dit competentieprofiel stelt de instelling het opleidingscurriculum samen, specifiek ingevuld door de studenten zelf o.a. in een persoonlijk opleidingsplan. Het competentieprofiel dient daarnaast als input voor de individuele evaluatie van het leerproces. Er is dus een continue wisselwerking tussen het curriculum en het leerprogramma/de leerroute, beide afgeleid van het competentieprofiel.



Portfolio en assessment tijdens de opleiding

Binnen opleidingstrajecten in het hoger onderwijs wordt steeds meer gebruikt gemaakt van portfolio's en assessment, vooral binnen het competentiegerichte onderwijs en bij duale opleidingen. Portfolio en assessment- instrumenten worden dan onder andere gebruikt voor:

- inzicht krijgen in en registreren van het leerproces van studenten (door docenten en studenten zelf);
- inzicht in en beoordeling van feitelijk verworven competenties van studenten;
- het systematisch verzamelen van cursusmateriaal, opdrachten, werkstukken etc;
- het leren omgaan met een portfolio en zelf-assessment (als onderdeel van en voorbereiding op een leven lang leren).

Inzicht in feitelijk verworven competenties biedt de mogelijkheid tot het formuleren van persoonlijke *leerbehoeften* (en scholingsplannen). Daarnaast is het een toetsinginstrument van verworven competenties in het leertraject en ten behoeve van erkenning van 'boven-gemiddelde prestaties' tijdens de opleiding. In duale leertrajecten is de kans groot dat studenten tijdens de werkperiodes méér competenties verwerven dan de eindtermen voorschrijven. 'Je moet die studenten dan de gelegenheid geven om aan te tonen wat ze daadwerkelijk geleerd hebben en dat ook honoreren. Dus vrijstellingen geven voor modules die verderop in het curriculum aan bod komen' (Coop Heao, HvA).

Een vertegenwoordiger van de Co-op heao van de Hogeschool van Amsterdam vergelijkt de werkperiode in de duale leerroute met een *black box*: 'We weten onvoldoende wat ze werkelijk gedaan en geleerd hebben. De behoefte aan een instrument was groot, dus lieten we een assessment instrument ontwikkelen'. In het *onderwijs-assessment* van de Co-op HEAO voeren studenten een combinatie van opdrachten uit waarbij systematisch wordt nagegaan hoe ze zich verhouden tot de eindtermen van de opleiding. Het assessment is gebaseerd op twee uitgangspunten: 1) Ten eerste wordt er een basis gelegd tussen de gewenste kwalificaties van de student bij zijn afstuderen en het feitelijke niveau van de kennis en vaardigheden op een bepaald moment. 2) Ten tweede wordt uitgegaan van het beeld van de opleiding: wat ziet de opleiding als het gewenste eind-HEAO niveau in relatie tot de wensen en de eisen van de arbeidsmarkt.

Het resultaat van het assessment op individueel niveau is een reeel zelfbeeld met betrekking tot de eigen *capaciteiten op een bepaald moment*, zodat de student in staat is een *realistisch en concreet ontwikkelingsplan* op te stellen. Hierdoor is het onderwijsassessment tegelijkertijd een onderdeel van het curriculum als instrument in *het 'leren leren'-traject*. (Uit: Bruijns & Pieké, 1999, p.23-24)

2.2 De BVE-sector

EVC-activiteiten in het onderwijsveld hebben zich vanaf het begin van de jaren negentig vooral geconcentreerd in het middelbaar beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie (BVE). Met als doel het reguliere onderwijs toegankelijker te maken voor volwassenen werd in 1993 de Commissie 'Erkenning Verworven Kwalificaties' in het leven geroepen. Met het verschijnen van hun rapport 'Kwaliteiten erkennen' gaven zij in maart 1994 het startschot voor EVC. Het BVE-veld ging aan de slag.

Vooraf op initiatief van de landelijke organen voor het beroepsonderwijs (LOB's) en de onderwijsinstellingen (ROC's) zijn tal van EVC-activiteiten gestart. Men ontwikkelde intakemodellen, assessmentprocedures en beoordelingscriteria voor het in kaart brengen en waarderen van elders verworven competenties van vooral werkenden. Het doel van deze - veelal door de overheid gesubsidieerde - projecten is vooral het verlenen van vrijstellingen voor reguliere (beroeps-)opleidingen, zodat volwassenen met werkervaring via EVC-procedures kunnen instromen in verkorte opleidingstrajecten op maat.

EVC-procedures

De EVC-systematiek in het BVE-veld is hoofdzakelijk geïnspireerd op activiteiten in Engeland (zie onderstaand kader).

Het Engelse systeem *Accreditation of Prior Learning* (APL) stelt individuen in de gelegenheid om erkenning te verwerven voor competenties die zij in het verleden, via werk of privé-activiteiten verwierven. De feitelijke beoordeling van verworven competenties, maakt onderdeel uit van een begeleidingsproces.

De procedure start met het opstellen van een portfolio, waarin eerder verworven competenties worden geëxpliciteerd. Kandidaten reflecteren op de eigen capaciteiten, wensen en behoeften.

Het portfolio met bewijsmateriaal van competenties wordt vergeleken met de beoordelingscriteria uit de Engelse kwalificatiestandaarden voor beroepsgericht opleiden (G)NVQ's. Deze standaarden zijn gebaseerd op competenties. Het uitgangspunt van de standaard is dat niet de leerweg zelf centraal staat, maar het resultaat (output-gericht).

Indirecte bewijzen worden beoordeeld door een assessor. De beoordeling wordt uitgevoerd door zowel docenten als praktijkopleiders en kan zowel op de instelling als in het bedrijf plaatsvinden. Bij het beoordelen ligt de nadruk op het leveren van bewijsmateriaal (directe bewijzen, praktijktoetsen en indirecte bewijzen), waaruit blijkt dat een kandidaat aan de eisen voldoet. Deze gerichtheid op het beoordelen van bewijs leidt tot een complex systeem van kwaliteitscontrole.

APL kent de volgende stappen:

1. Het identificeren van een leerprogramma of erkenning
2. Het verzamelen van verworven leerervaringen
3. Het identificeren van het geleerde uit de leerervaringen in kennis, vaardigheden en andere kwaliteiten.
4. Het omzetten van het geleerde in leerling statements, met aandacht voor de aard en het niveau van het geleerde. Hiervoor is een standaard beschikbaar (Bloom's taxonomy).
5. Het bewijs (direct en indirect) verzamelen in een portfolio.

De beoordeling van het portfolio door interne of externe assessors, op authenticiteit, kwaliteit, relevantie, kwantiteit.

Interview met de kandidaat over het geleerde, waarbij eventueel om extra bewijs kan worden gevraagd.

Het toekennen van credits aan het eerder geleerde, afhankelijk van de examencommissie, met de uitgifte van een certificaat.

Procedures die in de BVE-sector worden toegepast, bestaan meestal uit de volgende activiteiten:

- portfolio-ontwikkeling op basis van criteriumgerichte interviews;
- beoordelingsopdrachten uit te voeren in authentieke arbeidssituaties;
- interview gericht op planningsvaardigheden;

- observatie van het handelen, c.q. van de uitvoering van de opdracht;
- interview gericht op reflectievaardigheden;
- advisering bij het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan.

Beoordelingsstandaard

Voor het toetsen van elders verworven competenties maakt het BVE-veld gebruik van de Landelijke Kwalificatiestructuur secundair Beroepsonderwijs (KSB). Hiermee wordt de grootst mogelijke garantie geboden voor het civiel effect van de via EVC verworven kwalificaties. Het civiel effect kan uiteenlopen van het recht op toegang en/of vrijstellingen voor een opleiding, certificering of diplomering. In deze kwalificatiestructuur zijn landelijke kwalificaties en eindtermen vastgesteld voor alle mbo-opleidingen. Omdat de structuur is opgebouwd uit deelkwalificaties kunnen landelijk erkende deelcertificaten van opleidingsonderdelen verstrekt worden.

Toetsen die zijn ontwikkeld in het kader van de landelijke kwalificatiestructuur secundair beroepsonderwijs hebben als doel vast te stellen of een bepaalde verzameling eindtermen is behaald. Een toets is een deel van een examen. Elke onderwijseenheid of elke samenstelling van onderwijseenheden die leidt tot een deelkwalificatie, kan worden afgesloten met een toets. Deze toetsen moeten in het kader van de WEB extern gelegitimeerd worden. Externe legitimering heeft betrekking op voorzieningen die waarborgen dat de inhoud en het niveau van de examens is afgestemd op de eindtermen. Externe legitimering kan worden uitgevoerd door of namens een exameninstelling. Het bevoegd gezag van de onderwijsinstelling draagt zorg voor de externe legitimering.

De praktijk

Inmiddels heeft de BVE-sector in verschillende sectoren ervaringen opgedaan met verschillende typen EVC-procedures. Deze zijn reeds geïnventariseerd, beschreven en in verschillende studies geëvalueerd (zie literatuurlijst).

Met name bruikbaar voor de ontwikkeling van een systematiek in het hoger onderwijs zijn de ervaringen in het BVE-veld die zijn opgedaan met:

- de voorwaarden die gesteld moeten worden aan een EVC-systematiek;
- EVC-procedures;
- verschillende instrumenten zoals portfolio en praktijkassessment.

Deze ervaringen zijn dan ook benut bij de ontwikkeling van een EVC-model voor het hoger onderwijs (zie hoofdstuk 3).

2.3 Particulier en post-initieel onderwijs

In het particulier onderwijs speelt EVC vooralsnog primair een rol in het kader van het vrijstellingenbeleid. In het post-initieel onderwijs ook in het toelatingsbeleid, bijvoorbeeld in het geval van post-academische Masteropleidingen waarin eisen worden gesteld aan werkervaring en de huidige werkomgeving.

Particulier onderwijs

Hoewel EVC in het particuliere onderwijs nog niet echt geformaliseerd is, wordt al jaren rekening gehouden met eerdere ervaringen van cursisten. Voor de toekomst verwachten particuliere opleiders een opkomst van EVC, omdat

veel mensen hun kennis geformaliseerd willen zien in de vorm van papieren en/of diploma's, onder invloed van ontwikkelingen als employability en een leven lang leren.

De cursisten van particuliere opleidingsinstellingen zijn meestal werkzaam en benaderen bijvoorbeeld LOI om hun theoretische kennis bij te spijkeren en te laten certificeren. Het *instroombeleid* van het particuliere onderwijs kent twee wegen: 1) Enerzijds worden vrijstellingen verleend op basis van erkende diploma's, dat geldt ook voor minder erkende papieren zoals getuigschriften. 2) Daarnaast worden toekomstige cursisten die beschikken over minder geformaliseerde kennis en ervaring, individueel beoordeeld door een toetsingscommissie. De verstrekte vrijstellingen leiden niet tot officiële certificaten, maar geven recht op vrijstelling van bepaalde modules binnen het scholingstraject.

LOI gaat op korte termijn in de aangeboden HBO-opleidingen beginnen met *assessment* aan het begin van het traject. Het assessment zal vooral bestaan uit kennistoetsen. Dit leidt tot persoonlijk inzicht in de beheersing van de stof alvorens een individueel en versneld leertraject gestart kan worden. De toets leidt niet tot vrijstellingen van de examens, maar geeft een indicatie voor de kandidaat (inschatting persoonlijk profiel). Deze vorm is goed bruikbaar in het afstandsonderwijs via internet.

Toekomstige cursisten sturen bij de *aanmelding* voor een opleiding een CV, diploma's en andere papieren die getuigen van relevante kennis en ervaring. De beoordeling van het profiel van de cursist vindt plaats op grond van het kennisniveau van de kandidaat in vergelijking tot de eisen van het betreffende beroep, de te volgen opleiding.

Post-initieel onderwijs

Ook in het post-initieel onderwijs speelt EVC een rol bij de instroom van cursisten. Zo kunnen cursisten die niet aan de formele toelatingseisen voldoen, toegelaten worden op grond van elders verworven competenties.

TIAS, de Business School van de KUB, geeft post-academische opleidingen (executive education). De opleidingen variëren van seminar-vorm tot Masteropleidingen. De cursisten van dit opleidingsinstituut zijn werkzaam en hebben een hoger onderwijs-achtergrond en enige jaren werkervaring. Voor de toelating van cursisten is per opleiding een procedure opgesteld die bestaat uit: een intakegesprek met een portfolio die aan de hand van een formulier wordt ingevuld.

Voor een MBA-opleiding geldt bijvoorbeeld dat de deelnemer een aanmeldingsformulier invult, zijn verwachtingen omtrent de opleiding en de eigen carrière formuleert, en twee Letters of Recommendation meebrengt. Vervolgens doet hij een GMAT (General Management Admission Test - soort IQ test) en een test om Engelse vaardigheden te toetsen. TIAS voert met de deelnemer een intakegesprek omtrent de verwachtingen van de deelnemer van de opleiding en de eisen aan de deelnemer om de opleiding te kunnen volgen. Werkervaring is een voorwaarde voor deelname, omdat de kennis die in de opleiding wordt gepresenteerd direct toepasbaar moet zijn in de werkomgeving van de cursist. Het product van TIAS is gestoeld op de toepasbaarheid van de opleidingskennis. Per deelnemer wordt gekeken naar de werkomgeving en het (denk)niveau, om de geschiktheid van de deelnemer voor de cursus te bepalen, maar ook om een heterogene samenstelling van de cursistengroep te waarborgen. De competenties van de persoon wegen het zwaarst, hierbij wordt gekeken naar aspecten als het soort functie dat de deelnemer uitvoert, zijn werkomgeving, zijn werkervaring etc. Deelnemers maken gebruik van hun werkervaring en werkomgeving in de opleiding en leren ook van elkaars ervaringen tijdens de cursus. De interactie van nieuwe en eigen kennis is van

belang.

Werkervaring wordt *niet* gecertificeerd en leidt nooit tot vrijstellingen. Een MBA-opleiding kost 80.000 gulden en een Masteropleiding 35.000 gulden; 'de selectieprocedure is daarom niet flexibel maar juist streng'.

3 EVC-procedure en instrumentarium

Centraal in dit hoofdstuk staat een model dat hogescholen en universiteiten kunnen gebruiken bij het ontwikkelen en toepassen van een EVC-systematiek. De EVC-systematiek dient echter niet op zichzelf te staan, maar ingebed te zijn binnen competentiegericht onderwijs in de instelling. Per opleiding moeten voor het werkveld herkenbare beroeps- en competentieprofielen bestaan aan de hand waarvan verworven competenties kunnen worden afgemeten en op grond waarvan vervolgens een passend opleidingstraject kan worden ontworpen en uitgevoerd. Voorafgaande aan de concrete ontwikkeling en toepassing van onderstaande EVC-procedure dienen instellingen hieraan dan ook expliciet aandacht te besteden.

3.1 Fasen en activiteiten

Het doel van een EVC-procedure in het hoger onderwijs is uitspraken te doen over de vraag of en vooral in welke mate de getoonde competenties, respectievelijk de bewijzen daarvan voldoen aan de criteria uit de gehanteerde opleidingsstandaard.

Een model voor het hoger onderwijs

Er is (nog) geen uniforme, landelijke procedure voor de erkenning van elders verworven competenties. Uit voorbeelden van EVC-systematieken hebben we voor deze brochure de meest bruikbare elementen gedestilleerd en geïntegreerd tot één model voor het hoger onderwijs. Instellingen kunnen dit model toepassen of zich hierdoor laten inspireren voor het (verder) ontwikkelen van een eigen systematiek.

Het model voor het hoger onderwijs bestaat uit de volgende fasen en activiteiten:

- a. *voorlichting* om beoogde doelgroepen op de hoogte te brengen van de mogelijkheden van EVC, en een *gesprek* met potentiële studerenden die menen hiervoor in aanmerking te komen; in het gesprek komen aan de orde het doel van de EVC-procedure, het beoogde instroom-niveau (welke scholingsbehoefte, vrijstellingen, verkorte route etc) en de procedure (zie paragraaf 3.1.1);
- b. het inventariseren en vastleggen in een *'portfolio'* van genoten opleidingen, cursussen, werkervaring en overige leersituaties (zie paragraaf 3.2.1);
- c. de selectie van de *beoordelingsstandaard* (eindtermen/competentieprofielen betreffende onderwijsonderdelen) waaraan de verworven competenties afgemeten worden (zie paragraaf 3.1.2), en de selectie *beoordelingsinstrumentarium* (interview, praktijk assessment, toetsen, tests etc; zie paragraaf 3.2);
- d. het *toetsen/beoordelen* van de verworven competenties met behulp van meetinstrumenten;
- e. het vaststellen van het competentieprofiel van de toekomstige student en het daaruit voortvloeiende *oordeel* over de erkenning, c.q. te verstrekken vrijstellingen, certificaten, etc. (paragraaf 3.1.3).

f. het vaststellen/ontwerpen van een *passende leerroute* (paragraaf 3.1.3).

Model flexibel hanteren

De bovenstaande stappen in de procedure dienen flexibel te worden gehanteerd. De voorlichting, het samenstellen van een portfolio en de selectie van een standaard (resp. fase a, b en c) worden in de praktijk bijvoorbeeld in onderlinge wisselwerking met elkaar doorlopen. Hoewel het competentieprofiel van de potentiële student centraal staat (en niet de competenties/eindtermen voor de onderwijsonderdelen waarvoor hij vrijstelling wil krijgen), is het voor een kandidaat die weet welke opleiding hij wil gaan volgen efficiënt en effectief om het beroeps- en/of competentieprofiel van die opleiding te betrekken bij het samenstellen van het portfolio. Tijdens het intakegesprek zal hiertoe al een eerste aanzet worden gedaan.

De genoemde fasen en activiteiten zullen verder niet voor elk verzoek even uitgebreid en in deze volgorde worden doorlopen. Het zal duidelijk zijn dat het te beoordelen vrijstellingsverzoek voor één kleine module een andere invulling van de procedure verlangt dan een verzoek tot een groot aantal vrijstellingen kris-kras verdeeld over de hele opleiding. Het moet in ieder geval geen bureaucratische, langdurige procedure worden, anders zullen potentiële studerende afhakken. De procedures dienen dan ook flexibel te worden ingekleurd en toegepast, afhankelijk van het instroom-verzoek van de toekomstige student.

De procedure kan bovendien op meerdere momenten worden beëindigd, bijvoorbeeld als al tijdens de intake ingeschat wordt dat een beoordelingsprocedure geen erkenning van competenties zal opleveren.

Uitgangspunten EVC-model

Bij de toepassing van EVC in het hoger onderwijs is het van belang rekening te houden met de voorwaarden rondom kwaliteitswaarborging (zie paragraaf 1.4). Verder wijzen we erop dat bij de ontwikkeling van dit EVC-model het volgende uitgangspunt is gehanteerd: *Het geheel aan competenties waarover een potentiële studerende beschikt staat centraal en niet de standaard.* Het gaat in een EVC-procedure niet primair om het traceren van die competenties, die vereist zijn voor een specifieke vrijstelling, maar er dient een zo compleet mogelijk beeld te ontstaan van de individuele verworven competenties van de potentiële student. Op grond van dat beeld moeten de instelling en de kandidaat kunnen afleiden over welke leerbehoeften- en potenties hij beschikt en welke onderdelen van een opleidingsprogramma wel of niet gewenst of nodig zijn. Het gaat immers om het creëren van een opleidingstraject op maat, en niet (uitsluitend) om het aftoetsen van eindtermen van afzonderlijke vakken voor vrijstellingen.

3.1.1 Voorlichting en intakegesprek

Voordat de feitelijke EVC-procedure kan starten, dienen instellingen hun *EVC-aanbod* aan potentiële toekomstige studerende kenbaar te maken. Alleen dan genereert EVC een extra instroom in het hoger onderwijs van mensen met de potentie tot het behalen van een hbo- of wo-diploma.

Voor de werving van nieuwe doelgroepen voor EVC en maatwerk trajecten in het hoger onderwijs is voorlichting gewenst over:

- de doelstellingen van EVC en het gebruik van de uitkomsten voor opleidingstrajecten op maat;

- doelgroepen (wie komen in aanmerking);
- de opzet van een EVC-procedure (activiteiten);
- praktische informatie over: hoe, waar en wanneer aanmelden voor een procedure c.q. intakegesprek, kosten et cetera.

Instellingen kunnen schriftelijk informatiemateriaal verspreiden onder de potentiële doelgroepen (brochures, posters, informatie in studiegidsen etc), en periodieke voorlichtingsbijeenkomsten organiseren in de instelling of op een relevante locatie (in bijv. het bedrijfsleven).

Aanmelding

Om het gesprek zo doelgericht mogelijk in te vullen, is het wenselijk om de potentiële student bij zijn aanmelding reeds informatie te laten verstrekken over genoten opleidingen, werkervaring, andere leerervaringen en de opleiding die hij wil gaan volgen. Het gaat dan om een schriftelijke inventarisatie van het type CV of sollicitatieformulier.

Op basis van een geconcretiseerd verzoek van de potentiële student, kan de instelling zich *voorbereiden* op het gesprek door:

- te bepalen wat de criteria zijn voor deelname aan het EVC-traject;
- een eerste inschatting te maken of een EVC-procedure zin heeft;
- wie vanuit de instelling betrokken moet zijn bij de procedure, te beginnen met wie het gesprek zal voeren (specifieke docent(en) of een algemene studietoecoördinator/-begeleider);
- te bepalen met welke opleidingsstandaard de reeds verworven competenties vergeleken zullen worden (wat zijn de leerbehoeften, welke opleiding wil de kandidaat gaan volgen etc).

Doordat toekomstige studenten zich via een uitgebreid formulier aanmelden, vindt hier tevens een eerste selectie of schifting van kandidaten plaats. Het invullen kost immers tijd en energie en ze worden aangezet tot een eerste eigenanalyse van de kans op vrijstellen/een verkort traject. Een dergelijke aanmeldingsprocedure moet echter geen te hoge drempel zijn en daarmee de toegankelijkheid van het hoger onderwijs belemmeren.

Intakegesprek

Na aanmelding nodigt de instelling de potentiële studerende uit voor een intakegesprek¹³. Het gesprek heeft de volgende doelen:

- a. inzicht krijgen in wat kandidaat beoogt met en verwacht van het resultaat van de EVC-procedure en het beeld dat hij heeft van de gewenste opleiding (leerbehoeften);
- b. aan de hand van criteria bepalen of een EVC-procedure op zijn plaats is;
- c. voorlichting geven over het EVC-traject.

Het intakegesprek verloopt in drie stappen:

Stap 1. Algemene introductie en kennismaking: aangeven wat doel is van het gesprek en hoe het zal verlopen.

Stap 2. Bepalen of aangemelde kandidaat in aanmerking komt voor EVC: op basis van criteria vaststellen in hoeverre de kandidaat beschikt over competenties die mogelijk erkend kunnen worden.

Stap 3. Vervolgafspraken: als de beoordelingsprocedure in gang gezet wordt, bereiden kandidaat en instelling de portfolio-ontwikkeling voor en maken ze concrete afspraken over de vervolgactiviteiten.

In bijlage 2 staan deze stappen verder uitgewerkt.

Vorbereiding op portfolio-ontwikkeling

Indien de beoordelingsprocedure daadwerkelijk uitgevoerd wordt, is de eerstvolgende activiteit in de EVC-procedure het inventariseren en vastleggen van genoten opleidingen, cursussen, werkervaring en overige leersituaties in een portfolio (fase b in de EVC-procedure). In het aanmeldingsformulier hebben de kandidaten als het goed is reeds de eerste aanzet gemaakt voor het portfolio, namelijk een brede inventarisatie en ordening van ervaringen. Om de kandidaat te ondersteunen bij het verder samenstellen van het portfolio bepalen zij in het intakegesprek hoe de student dat in de komende periode (zoveel mogelijk zelfstandig) kan aanpakken.

Het is in principe de bedoeling dat de toekomstige studenten en de instelling gezamenlijk vaststellen welke ervaringen relevant zijn om verder uit te werken. Dat zijn in principe zowel:

- 1) ervaringen van de potentiële student die relevant zijn voor de gewenste opleiding(en), als
- 2) andere ervaringen die zinvol zijn voor het zicht op een breed individueel competentieprofiel.

Om de eerste categorie ervaringen vast te stellen, moet duidelijk zijn met welke (beoordelings-)standaard de competenties vergeleken c.q. beoordeeld gaan worden. Dit zal in de meeste gevallen de opleidingsstandaard zijn van de opleiding die de potentiële student wil gaan volgen. Mocht dit in het aanmeldingsformulier of in het gesprek nog niet duidelijk zijn geworden, dan is het van belang eerst zicht te krijgen op 'wat' in de procedure eigenlijk gemeten moet gaan worden. (Hierover gaat de volgende paragraaf. Meer informatie over het portfolio-instrument staat in paragraaf 3.2.1.)

Verslaglegging

Ter afsluiting van het intakegesprek schrijft de contactpersoon van de instelling een kort verslag, dat samen met het aanmeldingsformulier van de kandidaat gebundeld en bewaard wordt in een persoonlijk EVC-dossier. In dit verslag moet in ieder geval informatie staan over:

- de aard en inhoud van het verzoek van de kandidaat;
- de conclusies van het intake gesprek: onderbouwing van wel/niet in gang zetten EVC-traject;
- de gemaakte afspraken (wie doet wat binnen welke termijn).

Om ervoor te zorgen dat na elk gesprek een verslag gemaakt wordt en dat daarin elk item aan bod komt, is het

raadzaam hiervoor standaard-formulieren te maken en/of deze in een database ('EVC- registratie-volg-systeem') te zetten.

3.1.2 De beoordelingsstandaard

Voor de selectie van een (of meerdere) beoordelingsstandaard(en) stellen de instelling en de potentiële student zich de vraag *wat* beoordeeld moet worden. Bij EVC hoeft het namelijk niet alleen te gaan om het toetsen van opleidingsspecifieke competenties. Ook het peilen van latente en gerichte belangstelling voor een sector of beroep kan onderdeel uitmaken van een EVC-procedure, of het onderzoeken of iemand wel geschikt is voor het volgen van een HBO- of universitaire studie.

In het deelproject 'intake assessment' van de Hbo Raad worden dan ook meerdere doelstellingen genoemd (vgl. Hover, 2000):

- vaststelling van de geschiktheid van de kandidaat voor het volgen een opleiding op HBO-*niveau*;
- meting van de geschiktheid van de kandidaat voor het *beroependomein* waarvoor wordt opgeleid;
- vaststelling van de geschiktheid van de kandidaat voor het *specifieke beroep* waarvoor wordt opgeleid;
- meting van de geschiktheid van de kandidaat voor het volgen van de *specifieke opleiding*;
- vaststelling op basis van deze competenties van een *flexibel traject* waarvan de duur gaandeweg wordt vastgesteld;
- vaststelling van de op grond van eerder verworven competenties te bieden *studieduurverkortng*.

In deze opsomming is sprake van een steeds grotere mate van specificering van de doelstelling. Tijdens een aantal recent gehouden regioconferenties van de Hbo Raad benadrukken sommige deelnemers het belang van meer generieke of sectorale competenties vanuit het argument dat het er uiteindelijk om gaat of de kandidaat geschikt is voor het volgen van een HBO-studie en daarbij voldoende affiniteit heeft voor de sector. Bovendien zou zo'n aanpak het voordeel bieden dat de te ontwikkelen standaard voor meerdere opleidingen tegelijkertijd bruikbaar is. Andere deelnemers van de conferentie wijzen er op dat de betrouwbaarheid van competentie-assesment gediend is met het zo nauwkeurig mogelijk meten van het gedrag dat in de latere specifieke beroepsbeoefening wordt gevraagd. Tussen deze uiterste posities is het ook denkbaar om een competentiestandaard te ontwikkelen met zowel generieke, sectorale als opleidingsspecifieke elementen. 'Daarvoor is het noodzakelijk om een soort van database te ontwikkelen die als basis kan fungeren voor een modulair samengestelde competentiestandaard. Een variant op deze gedachtegang is het formuleren van competenties op generiek dan wel sectorniveau en de meting van deze competenties telkens te laten plaatsvinden binnen relevante opleidings- of beroepsspecifieke contexten'. (Verslag regio conferenties, maart/april 2000).

Het spreekt vanzelf dat de selectie van de standaard afhankelijk is van de doelstelling van het EVC-traject. Instellingen kunnen toetsen en testen afnemen op ten minste drie niveaus:

- a. potentieelbeoordeling van generiek HBO- of WO niveau (geschiktheid voor het volgen van een opleiding in het hoger onderwijs);
- b. geschiktheidsbeoordeling voor een 'sector'/beroepsdomein;

c. beoordeling van elders verworven competenties ten behoeve van zij-instroom /opleidingstrajecten op maat.

Elk niveau vereist een eigen standaard(-type). De eerste twee varianten bespreken we hier verder niet. Ze hebben meer betrekking op het domein van opleidings- en beroepskeuze en behoort niet tot de kern van EVC.

Selectie standaard voor erkenning van elders verworven competenties

De instelling bepaalt in overleg met de kandidaat welke *standaard* gehanteerd wordt voor de beoordelingsprocedure. Dat gebeurt op basis van informatie over het opleidingstraject dat een potentiële student wil gaan volgen en de veronderstelde competenties waarover hij beschikt, type ervaringen etc.

De standaard bestaat uit de eindtermen/competentieprofielen van de betreffende onderwijsonderdelen waarlangs de verworven competenties afgemeten worden.

Er zijn verschillende visies over het gebruik van de beoordelingsstandaard als leidraad bij het samenstellen van het portfolio. Is het beter als kandidaten hun competenties inventariseren en beschrijven in termen van de competentieprofielen/eindtermendocumenten c.q. de eisen die gesteld worden om vrijstellingen te krijgen of onderdelen uit het onderwijsprogramma over te slaan? Of is het beter om de kandidaat zijn competenties in de volle breedte te laten omschrijven en deze pas later te vergelijken met de opleidingsprofielen? Het uitgangspunt van EVC in het hoger onderwijs is zoals gezegd het totale competentieprofiel van de kandidaat waaruit leerbehoeften, vrijstellingen en een gewenst leertraject wordt vastgesteld. Dit veronderstelt dat de kandidaat alle competenties waarover hij beschikt inventariseert en niet alleen die competenties die relevant zijn voor de te volgen opleiding (breed toetsen). Vergelijking van de competenties van de student met het opleidingsprofiel zou dan achteraf moeten plaatsvinden en niet vooraf. Aan de andere kant kost het meestal extra veel tijd en moeite om de algemeen geformuleerde competenties te vergelijken met de opleidingsstandaard. In onderstaand schema staan voor- en nadelen van het voor- en achteraf gebruiken van het opleidingsprofiel bij het in kaart brengen van verworven competenties.

Figuur - Voor- en nadelen gebruik opleidingsprofiel bij in kaart brengen elders verworven competenties (samenstellen portfolio)

	<i>Opleidingsprofiel <u>vooraf</u> gebruiken bij inzichtelijk maken verworven competenties i.c. samenstellen portfolio</i>	<i>Opleidingsprofiel gebruiken bij inzichtelijk maken verworven competenties i.c. samenstellen portfolio, maar alleen bij vergelijking/beoordeling van portfolio <u>achteraf</u></i>

<i>Voordelen</i>	Verworven competenties kunnen gericht worden beschreven in termen van opleidingsprofielen zodat vergelijking i.c. beoordeling effectiever en efficiënter kan plaatsvinden.	Grotere kans op het krijgen van een totaalbeeld van de verworven competenties (alles is in principe relevant).
<i>Nadelen</i>	Andere competenties blijven buiten beeld; Verworven competenties toeschrijven op opleidingsprofielen met risico tot aandikken/overdrijven van leerervaringen.	Vergelijking van het brede beeld van verworven competenties met het opleidingsprofiel kost relatief veel tijd en moeite.

Hoewel het wel of niet verstrekken van opleidingsprofielen voor het samenstellen van een portfolio per situatie kan verschillen en de instelling hier zelf keuzes in dient te maken, lijken de voordelen van het vooraf gebruiken van de standaard bij het samenstellen van het portfolio groter dan de nadelen.

In het EVC-model in deze brochure wordt de standaard daarom al in het intakegesprek en bij het samenstellen van het portfolio gehanteerd als referentiekader. Het bredere beeld van verworven competenties dient men daarbij niet uit het oog te verliezen: het individuele competentieprofiel staat centraal en niet de competentiestandaard. De portfoliosystematiek in EVC procedures moet zich namelijk ook richten op de herkenning en systematische inventarisatie van 'niet-certificeerbare' competenties.

3.1.3 Erkenning /certificering en vervolg

Nadat de elders verworven competenties geïnventariseerd en gewaardeerd zijn op basis van het portfolio en eventuele andere toetsinstrumenten (zie paragraaf 3.2), kan de EVC-procedure leiden tot de volgende conclusies:

1. Geen erkenning van elders verworven competenties, want de kandidaat voldoet niet aan de competentie-eisen voor (delen van) een opleiding en
 - a. kan ook niet toegelaten worden tot het hoger onderwijs (voldoet niet aan wettelijke toelatingseisen), en wordt eventueel geadviseerd/geïnformeerd over alternatieven (bijv. colloquium doctum);
 - b. kan wel toegelaten worden tot (volledige) reguliere opleidingen in het hoger onderwijs.
2. Erkenning van elders verworven competenties, want de kandidaat voldoet aan de competentie-eisen voor delen van een opleiding; deze worden vastgelegd in een schriftelijk bewijs (bijv. (propedeuse-)getuigschrift, tentamenbriefjes, vrijstellingen) en geven toegang tot een verkorte opleiding op maat in het hoger onderwijs.
3. Direct certificering/diplomering, want de kandidaat voldoet aan het gewenste deel van het opleidingsprofiel waardoor een onderwijstraject niet nodig is om een certificaat te verstrekken.

De verantwoordelijkheid over het eindoordeel van de erkenningsprocedure ligt formeel bij de examen commissie van een opleiding. In de praktijk kan de feitelijke erkenning van verworven competenties gedelegeerd worden aan docenten; zij zijn immers bevoegd tot het afnemen en beoordelen van tentamens en examens.

EVC-uitslag is een advies

De instellingen dienen de kandidaten schriftelijk op de hoogte te brengen van de uitslag van de competentie-beoordeling. Het is raadzaam dit ook in een gesprek te doen. Het is gewenst dat toekomstige studenten met de EVC-contactpersoon en/of andere docenten kunnen bespreken hoe de beoordeling tot stand is gekomen en hoe het eventuele opleidingstraject er vervolgens het beste uit kan zien.

Individueen die elders competenties hebben verworven en daardoor een opleiding korter kunnen doorlopen, moeten wel het idee hebben dat het te doorlopen traject realistisch en haalbaar is. De praktijk wijst uit dat sommige kandidaten die formeel recht op vrijstellingen hebben, er toch voor kiezen een bepaald opleidingsonderdeel te volgen, bijvoorbeeld om kennis op te frissen. 'Mensen zijn zelf verantwoordelijk voor hun leerproces. Dat betekent ook dat iemand moet kunnen inschatten wat in die specifieke omstandigheid haalbaar is. De student kan dus ook gerust kiezen voor een iets langer opleidingstraject als hij daarmee zijn eigen leertraject als haalbaar(der) beschouwt. Het EVC-resultaat is altijd een *advies* voor een route waarna vervolgens in overleg met een deskundige van het scholingsinstituut een verfijning plaatsvindt van de wijze waarop de scholing kan geschieden' (Haagse Hogeschool).

[13] Informatie over het intakegesprek is o.a. gebaseerd op de methodiek 'Certificatie van werkervaring' van de Geldergroep.

3.2 EVC-instrumenten

Om inzicht te krijgen in de elders verworven competenties van potentiële studenten en daarvoor bewijzen te verzamelen, kunnen instellingen gebruik maken van verschillende beoordelingsinstrumenten, zoals het portfolio (paragraaf 3.2.1), de praktijk-opdracht (paragraaf 3.2.2) en andere instrumenten (paragraaf 3.2.3).

Deze instrumenten worden vaak aanvullend aan elkaar ingezet. Als uitgangspunten voor de selectie van instrumenten geldt dat:

- in elk geval een gesprek plaatsvindt en een portfolio wordt samengesteld, en
- andere instrumenten, zoals (kostbare en arbeidsintensieve) praktijkopdrachten, pas worden ingeschakeld als blijkt dat het portfolio en gesprek onvoldoende duidelijkheid en/of bewijsmateriaal verschaffen over de verworven competenties.

3.2.1 Portfolio

In de kunstwereld is het portfolio een klassiek instrument om het eigen werk te presenteren. Letterlijk is het portfolio een verzamelmap van kwaliteiten. In EVC-procedures betreft het portfolio een uitgebreide verslaglegging van opleidingen en relevante werk- of levenservaringen, hobby's etc waar competenties zijn verworven. Een uitgebreid Curriculum Vitae dus? *Het specifieke kenmerk van portfolio's voor EVC is dat (leer en werk-)ervaringen worden beschreven in termen van in de beoordelingsstandaarden benoemde competenties.* Door de koppeling aan opleidingsstandaarden onderscheiden deze modellen zich van het reguliere CV en vormen ze de basis voor de vergelijking en beoordeling. Tevens kan het bewijsmateriaal voor de verworven competenties in het portfolio worden opgeslagen.

Doelstellingen van portfolio

Een systematische inventarisatie van ervaringen en opleidingen kan voor verschillende doeleinden worden ingezet.

Een portfolio kan tot doel hebben¹⁴:

- *zicht* te krijgen in de opgedane leer- en werkervaringen om op grond daarvan een toetsingsprocedure vast te stellen; andere beoordelingsinstrumenten zoals een proeve van bekwaamheid kunnen dan het portfolio aanvullen;
- competenties formeel te *erkennen* mits het portfolio als zodanig voldoende bewijslast behelst; extra toetsing van de competenties is dan niet nodig. (Omdat de kosten relatief laag zijn en het instrument goed uit te voeren is, heeft deze variant in principe de voorkeur)

‘In een portfolio verzamelt de (toekomstige) student bewijzen voor zijn verworven competenties, laat deze via een gewaarborgde procedure beoordelen, signaleert/articuleert in dit proces persoonlijke leerbehoeften en wordt hiermee regisseur van het eigen leertraject. Dit legt tevens de basis voor het leren om een leven lang te leren; reflectie op eigen competenties vormt dan een structureel onderdeel van het beroepsmatig functioneren’. (Hbo raad)

Voor een juist gebruik van het portfolio is het nodig dat het doel ervan vooraf duidelijk is bij zowel de kandidaat als de instelling (beoordelingscommissie).

Vanzelfsprekend kan het voorkomen dat het oorspronkelijke doel van het portfolio directe erkenning was, maar dat gaandeweg blijkt dat extra beoordelingsinstrumenten nodig zijn omdat de bewijslast in het portfolio te gering is. Het doel van het portfolio verschuift dan gedurende het traject.

Format portfolio

In een portfolio neemt de kandidaat informatie op over:

- gevolgde *opleidingen*, zowel binnen het reguliere onderwijs als particuliere cursussen, trainingen, zo mogelijk aangetoond met diploma's, certificaten, getuigschriften etc
- beschikbare *werkervaring* uitgesplitst naar functies, taken, verantwoordelijkheden, verworven competenties, zo mogelijk aangevuld met werkgeversverklaringen, (foto's van) werkstukken etc
- andere relevante *leerervaringen*, bijvoorbeeld in hobby's, zelfstudie, privé-situatie etc.

Om de kandidaat handvaten aan te reiken voor het samenstellen van het portfolio is het raadzaam dat de instelling een 'format' en/of formulieren ontwikkelt. Met dit format vullen potentiële studenten stapsgewijs zijn portfolio in.

Afhankelijk van het doel (herkenning versus erkenning) wordt er 'bewijslast' aan de beschrijvingen toegevoegd.

Portfolio's die primair gericht zijn op het verkrijgen van een beeld van individuele competenties volstaan met beschrijvingen van de competenties. Als aan de hand van het portfolio beoordeeld wordt of iemand vrijstelling kan krijgen voor een bepaald onderdeel van een opleiding, stijgt het belang van betrouwbaar 'bewijsmateriaal' van de competenties.

Extra aspecten waar instellingen rekening moeten houden bij de invoering van een *digitaal portfolio* zijn bijvoorbeeld

de gebruikersvriendelijkheid en toegankelijkheid. De drempel om het te gebruiken moet laag zijn; 'docenten en studenten moeten niet eerst een week op cursus hoeven te gaan'. De ervaring leert dat een groot gebruikersgemak leidt tot een grote acceptatie. Een heldere gebruikersinterface is daarom noodzakelijk en in plaats van het moeten invoeren van codes moeten gebruikers formulieren kunnen invullen. Ook de betrouwbaarheid, aantrekkelijkheid en gebruikers-snelheid speelt een rol. Het blijkt ook nodig te zijn dat het portfolio ingevuld kan worden op een diskette die de kandidaten zelf kunnen meenemen en invullen wanneer het hem uitkomt (tijd en plaatsafhankelijk). Uiteraard is de ontwikkeling van een technische infrastructuur in de instelling nodig voor het op grote schaal gebruik van een digitaal portfolio. (Dinkel, Universiteit Twente).

Samenstellen portfolio

Bij de 'portfolio ontwikkeling' en met name bij het beschrijven van competenties op basis van criteria uit de gehanteerde standaard zullen sommige kandidaten een vorm van begeleiding nodig hebben. Deze begeleiding richt zich, behalve op de inventarisatie van ervaring, op het verzamelen van competentiebewijzen. Het moet duidelijk zijn bij wie de kandidaat terecht kan voor vragen of advies. Het betrekken van de werkgever van de potentiële student kan ook zinvol zijn.

Het komen tot een portfolio bestaat uit een proces van inventariseren, reflecteren en kiezen. Dit hele proces verloopt in een vijf fasen¹⁵. Afhankelijk van de toepassing en het doel kunnen genoemde fasen als volgt worden ingevuld:

Stap 1 Inventarisatie en ordening: kandidaten inventariseren en ordenen hun ervaringen zo breed mogelijk in het aanmeldingsformulier.

Stap 2 Selectie relevante ervaringen: tijdens het intakegesprek wordt vastgesteld welke leerervaringen relevant zijn om te beschrijven in het portfolio.

Stap 3 Expliciteren: expliciteren van ervaringen in termen van competenties en verzamelen van bewijzen.

Stap 4 Waardering en erkenning: vergelijken van de verworven competenties met de opleidingsstandaard en zo mogelijk vastleggen in bewijs van erkenning (certificaat etc).

Stap 5 Persoonlijk actieplan: vervolgstappen vastleggen en zo mogelijk ontwerpen van een passende leerroute.

In bijlage 3 staan deze stappen verder toegelicht.

3.2.3 Praktijkopdrachten

Wanneer het portfolio en het gesprek onvoldoende helderheid en/of bewijslast opleveren voor de erkenning van elders verworven competenties, in het gebruik van praktijkopdrachten een veelgebruikte en succesvolle methode. Het doel van praktijkopdrachten in EVC-procedures is dan tweeledig:

- *helderheid* verschaffen over elders verworven competenties in vergelijking tot de opleidingsstandaard: in hoeverre beschikt iemand over de eisen (in termen van competenties) van opleidingsonderdelen die ook aan reguliere studenten gesteld worden; en

- *bewijslast* opleveren op grond waarvan formele erkenning, certificering mogelijk is (verstrekken vrijstellingen, getuigschriften, tentamenbriefjes, diploma etc).

Type praktijkopdrachten

Tentamens voor het toetsen van kennis die in het reguliere onderwijs gebruikt worden en dus vaak sterk leerstofgebonden zijn, lenen zich over het algemeen niet voor de beoordeling van buiten het onderwijs verworven competenties. Geschikter voor het toetsen van ervaringsleren zijn praktijkopdrachten, proeven van bekwaamheid of assessment. Een voorwaarde voor het beoordelen van elders verworven competenties is dat het instrument *leerstofonafhankelijk* is. Iemand die een specifiek boek niet gelezen heeft, maar de vereiste kennis elders heeft verworven moet daarvoor erkenning kunnen krijgen.

Praktijkopdrachten kunnen bestaan uit:

- a. leerstofonafhankelijke praktijkopdrachten, assessment-methoden of proeven van bekwaamheid die in het *reguliere onderwijs* gebruikt worden, bijv. in het kader van PGO, competentiegericht onderwijs, duaal onderwijs;
- b. specifiek voor EVC ontwikkelde leerstofonafhankelijke praktijkgerichte opdrachten, toetsen of assessment-methoden.

Bruikbaarheid bestaande toetsen

Bestaande toetsen in het reguliere onderwijs moeten op leerstofonafhankelijkheid c.q. bruikbaarheid beoordeeld worden voor de toetsing van elders verworven competenties in EVC-trajecten.

Geschikt voor EVC zijn bijvoorbeeld de proeven van HBO-V die in de beroepspraktijk worden afgenomen en de simulaties: 'Deze zijn sterk gerelateerd aan het leren in de praktijk. De proeven van bekwaamheid in de praktijk worden in reguliere trajecten op de werkplek afgenomen door de collega-verpleegkundigen' (Hogeschool Holland).

Ontwikkeling praktijkopdrachten voor EVC

Praktijkopdrachten die voor EVC-doeleinden ontwikkeld worden, zijn over het algemeen afgeleid van de competentieprofielen of eindtermen, waaraan moet worden voldaan om erkenning (vrijstellingen) te krijgen. Het voert te ver in deze brochure in te gaan op de achtergronden en werkwijzen van toetsconstructie. Wel geven we in onderstaand kader een voorbeeld van de wijze waarop leerstofonafhankelijke praktijkproeven ontwikkeld worden.

Ontwikkeling leerstofonafhankelijke praktijkproeven

De praktijkopdrachten voor het beroepsgericht assessment in Rijnmond worden afgeleid van beroepsprofielen. Om te komen tot een beroepsprofiel is een stappenplan of format opgesteld. De beroepsprofielen zijn daarmee gebaseerd op analyses van achtereenvolgens: de kern van de functie, de kernactiviteiten, de kerncompetenties, en door vast te stellen wat nu de meerwaarde van het beroep is t.o.v. andere beroepen.

Nadat de beroepsprofielen zijn vastgesteld, worden de praktijkopdrachten ontwikkeld. In elke opdracht staat aangegeven wat de kritieke incidenten zijn in een opleiding en beroep, en wat de te observeren gedragscriteria zijn. Hierbij worden aanwijzingen vermeld voor de wijze van registratie, classificatie en kwalificatie van het gedrag van de kandidaat. Kritieke incidenten zijn situaties in een beroep die er op aan komen. Bijvoorbeeld als iemand contactueel en klantgericht moet zijn, dan kun je dat zichtbaar maken in een situatie waarin die contactualiteit en klantgerichtheid niet als vanzelf geschiedt, maar bijvoorbeeld bij een lastige klant. Het behandelen van een lastige klant is dan een opdracht. Het identificeren van de juiste kritieke incidenten de crux is van EVC.

Het tweede element in het beroepsprofiel, de gedragskenmerken, zijn de gedragingen die tot uitdrukking komen in de praktijkopdracht en cruciaal zijn voor beroepsbeoefening. Gedrag is niet alleen afhankelijk van iemands persoonlijke eigenschappen, kennis en ervaring e.d. maar omvat de hele situatie waarin iemand moet acteren. (Beroepsgericht assessment in Rijnmond, in: Thomas e.a., 2000).

Uitvoeringsproces

De uitvoering van praktijkopdrachten gaat vaak gepaard met een of meerdere *gesprekken of presentaties* van de kandidaat. De kandidaat wordt dan beoordeeld op de planning en uitvoering van de opdracht en de reflectie op het eigen handelen. 'Aan de hand van een gesprek met de kandidaat over de planning en evaluatie is enigszins waarneembaar te maken wat er in zijn hoofd omging'.

In de praktijk verloopt de uitvoering van een praktijkopdracht in de volgende stappen:

Stap 1. *Interview* of presentatie over de opdracht en de planning aan aanpak van de uit te voeren werkzaamheden.

Stap 2. *Uitvoering* van opdrachten in reële of gesimuleerde praktijksituatie, geobserveerd en beoordeeld aan de hand van vastgestelde criteria en kwaliteitsrichtlijnen.

Stap 3. *Evaluatie* van de opdracht in een gesprek of presentatie.

In bijlage 4 staan deze stappen verder uitgewerkt.

3.2.3 Overige instrumenten

Ook het testen van meer sociaal-normatieve aspecten als arbeidsgedrag/attitude en interesses onderdeel uitmaken van een EVC-systematiek (psychologisch en psycho-sociaal testinstrumentarium). Psychologische persoonlijkheidstests en de intelligentietests zijn slechts ten dele gericht op het beoordelen van competenties, namelijk op algemene persoonskenmerken en 'soft skills'. Deze tests zijn gericht op het herkennen van competenties

en het voorspellen van toekomstig beroepsmatig functioneren, respectievelijk op het aanwijzen van deficiënties en zijn niet gericht op het erkennen van competenties. Ze maken geen gebruik van competentiestandaarden. Afhankelijk van de psychologische traditie of school waartoe de auteurs van de tests zich bekennen, zijn er competenties die meer of minder centraal geacht worden voor beroepsmatig functioneren. In een aantal gevallen wordt in overleg met bedrijven en instelling uit het arsenaal van psychologische kenmerken die kenmerken gekozen die voor een bepaald bedrijf of instelling relevant geacht worden. Op dat moment worden ze ook gebruikt om vast te stellen of een medewerker beschikt over bepaald persoonskenmerken. Een aantal van deze tests zijn geborgd door een NIP-erkenning. Zij voldoen daarmee aan algemene eisen van betrouwbaarheid. De combinatie van persoonskenmerken en beroepskennis en beroepstechnische vaardigheden wordt niet gelegd. In enkele bedrijven wordt een combinatie van het beoordelen van algemene persoonskenmerken en specifieke beroepsvaardigheden nagestreefd. Deze gecombineerde aanpak blijkt nog in een beginstadium te verkeren. (vgl. De fles is halfvol, 2000) Voorbeelden van EVC waarin tests een rol spelen staan in onderstaand kader.

De competentie-monitor procesindustrie bestaat uit een toets- en een testbatterij. Volgens het opleidingsfonds voor de procesindustrie OVP heeft de kwalificatiestructuur voor het beroepsonderwijs als nadeel dat de werknemers voornamelijk op vakkennis worden getoetst en minder op sociale en andere persoonlijke competenties. Dit is reden geweest om naast het toetsonderdeel ook een testonderdeel aan te bieden. Deze testen richten zich op het in kaart brengen van persoonlijke vaardigheden. (Frietman & Thomas, 1997; De fles is halfvol, 2000)

Soms wordt als aanvulling op de basistoets van de deeltijd HTO een *persoonlijkheidstoets* ingezet, m.b.t. leerstijlen, sociale vaardigheden, uitdrukkingsvermogen etc. Dit instrument is een vrijwillig aanbod van Polec, die deze tests voor werkzoekenden gebruiken om na te gaan in hoeverre zij 'goede werknemers' zijn. Ongeveer de helft van de studenten die deelnemen aan de basistoets maakt hiervan gebruik. De resultaten van de test kunnen mede onderwerp zijn in het (portfolio-) gesprek. (Instituut voor deeltijd HTO, HvA)

14 Het portfolio wordt tegenwoordig veel gebruikt als studievoortgangsinstrument voor reguliere studenten. De ervaringen die hiermee zijn opgedaan, zijn benut voor het schrijven van deze paragraaf, maar worden als zodanig niet gerekend tot het domein van EVC. Er vindt immers geen erkenning van elders verworven competenties plaats, maar binnen het onderwijs verworven competenties.

15 Onder andere gebaseerd op Portfolio: communicatie over individuele kwaliteiten, Cinop, Ōs-Hertogenbosch (brochure)

3.3 Een EVC-model voor het hoger onderwijs

Samenvattend, staan in onderstaand overzicht de kernpunten van het EVC-model zoals dat in hoofdstuk 3 is uitgewerkt.

Overzicht 5 - Model voor EVC in het hoger onderwijs

<i>Fase</i>	<i>Stappen</i>	<i>Doel</i>	<i>Te verrichten activiteiten</i>
a. Voorlichting en intake	Voorlichting par. 3.1.1	Potentiele studerenden op de hoogte brengen van mogelijkheden EVC en flexibele instroom HO. Informereren over: <ul style="list-style-type: none"> • doelstellingen EVC en gebruik resultaten • procedure, aanmelding etc 	Verspreiding van informatie via voorlichtingsbrochures, contacten met bedrijfsleven etc
	Aanmelding par. 3.1.1	Aanmelding van toekomstige studerenden bij instelling op basis waarvan instelling een eerste inschatting maakt of EVC-procedure zin heeft.	Toekomstige studerende dient geconcretiseerd verzoek tot EVC-procedure in door aanmeldingsformulier in te vullen (eerste stap portfolio-ontwikkeling): Inventarisatie en ordening ervaringen.
	Intake-gesprek par. 3.1.1	Concretisering en motivering verzoek tot EVC en zij-instroom, bepalen of EVC op zijn plaats is en informeren over vervolgstappen. Als traject in gang gezet wordt, stellen instelling en kandidaat vast welke competenties in portfolio worden uitgewerkt (persoonlijke competentieprofiel en m.b.t. opleidingsprofiel).	In het gesprek komen aan de orde: <ul style="list-style-type: none"> • Introductie en kennismaking; • Bepalen of kandidaat in aanmerking komt voor EVC op grond van criteria; • Vervolgafspraken traject incl. korte verslaglegging in EVC-dossier.
b. Standaard	Selectie beoordelings-standaard par. 3.1.2	Vaststellen met welke doel, wat (bijv. niveau, belangstelling, beroepscompetenties etc) beoordeeld moet worden, op basis waarvan instelling en kandidaat een beoordelingsstandaard selecteren.	Zo mogelijk nog tijdens intakegesprek: selectie beoordelingsstandaard die - naast brede persoonlijke competentieprofiel - leidraad is voor samenstellen portfolio. Tweede stap in portfolio-ontwikkeling: Selectie van relevante ervaringen.

c. Portfolio	<p>Samenstellen portfolio</p> <p>par. 3.2.1</p>	<p>Inzicht geven in en bewijs leveren voor elders verworven competenties.</p> <p>Op basis van portfolio en gesprek bepalen of competenties erkend kunnen worden of dat extra instrumenten nodig zijn.</p>	<p>Kandidaat vult op basis van een format het portfolio in en verzamelt bewijsstukken, zoveel mogelijk zelfstandig en zonodig met advies/begeleiding van instelling (stap 3 portfolio-ontwikkeling): Expliciteren ervaringen in termen van competenties en toevoegen van bewijzen.</p> <p>(Als erkenning direct mogelijk is: fase d overslaan.)</p>
d. Selectie aanvullende toets-instrumentarium	Selectie toets-instrumenten	Op basis van ontbreken van inzicht of bewijslast selectie van aanvullend toetsinstrumentarium.	Bepalen welke toets-instrumenten (praktijkopdrachten, tests etc) inzicht en bewijs kunnen leveren voor elders verworven competenties.
	<p>Praktijk-opdrachten</p> <p>par.3.2.3</p>	<p>Bewijslast verzamelen via praktijkopdrachten (dit is een voorbeeld; het kunnen ook andere instrumenten zijn).</p>	<p>(Zonodig eerst opdrachten ontwikkelen.)</p> <p>Praktijkopdrachten worden in de volgende stappen uitgevoerd:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Gesprek over de uitvoering en planning van de opdracht; 2) Uitvoering opdracht, bij assessment gebruikmakend van de wakker-procedure; 3) Evaluatie van de opdracht in een gesprek , incl. beoordeling van competenties in vergelijking tot competentieprofiel.

e. Erkenning	Erkenning / certificering par. 3.1.3	Indien portfolio voldoende duidelijkheid en bewijslast bevat, kunnen de competenties erkend worden, uitgedrukt in: <ul style="list-style-type: none"> • bewijs van vrijstelling • getuigschrift • verklaring behaalde opleidingsonderdelen • diploma 	Waardering en erkenning o.b.v. vergelijking persoonlijk competentieprofiel kandidaat met opleidingsprofiel, door bevoegde functionaris en onder verantwoordelijkheid van examencommissie.
f. Vervolg	Persoonlijk actieplan par.3.1.3	Indien erkenning en toelating tot hoger onderwijs: opstellen persoonlijk actieplan t.b.v. opleidingstraject op maat.	Toekomstige student en instelling stellen gezamenlijk een plan op voor zij-instroom op maat aan de hand van portfolio: elders verworven competenties en individuele leerbehoeften.

Verder lezen over...?

ALGEMENE INFORMATIE OVER EVC

Thomas, E. & F. Frietman (1998). *(H)erkenning van elders verworven competenties: EVC als motor voor employability en een leven lang leren*. Nijmegen: ITS.

Werkgroep EVC (2000). *De fles is halfvol*. Discussienota, inclusief rapportage over EVC monitoring in verschillende sectoren.

Vrieze, G., E. Thomas, F. Meijers & R. Klarus. (1999). *Evaluatie WEB. Thema 2: voldoen aan individuele vraag, toegankelijkheid, positie deelnemer - vooronderzoek*. Nijmegen: ITS.

HBO-raad (2000). *Discussiepaper regioconferentie intake assessment HBO*. Maart/april 2000.

HBO-raad. (2000). *Verslag regioconferentie intake assessment HBO - maart / april 2000, coördinatie: Smets en Hover*.

INSTRUMENTEN & PROCEDURES

Herfs, P.G.P. (1999). *De toelating van studenten met een buitenlandse vooropleiding aan de Universiteit Utrecht*. Utrecht: Universiteit Utrecht.

Boerma, S. & A. Thissen (1999). *Multimedia portfolio*. 's Hertogenbosch: CINOP.

Boterman, H., E. ter Wee & R. Klarus (1999). *Monitor EVC in de onderwijssector*. Wageningen: STOAS Onderzoek.

Bruijns, V. & E. Pieké (1997). *Wie ben ik, wat wil ik, wat kan ik? Een assessment als onderdeel van het HBO curriculum*. Amsterdam: Hogeschool Amsterdam.

Horst, M. ter (2000). *Rapportage pilot en handreiking erkennen van verworven competenties, op basis van een pilot bij de opleiding voor Small Business & Retail Management CHN Leeuwarden*. Leeuwarden: Small Business & Retail Management CHN.

Millekamp, W. (1998). *Certificatie van werkervaring in de distributiesector: evaluatieverslag. Intern document*. Arnhem: Geldergroep.

Timmer, C. (2000). *HBOV-Hogeschool Holland: competentiegericht opleiden*. Diemen: Hogeschool Holland.

Twente Geldergroep. *Handboeken methodieken Certificering van werkervaring*. Arnhem: Twente Geldergroep

Uhlenbeck, A.M. (1998). *Gewogen en bekwaam bevonden: drie instrumenten voor de beoordeling van beginnende docenten Engels*. Leiden: ICLON, Rijksuniversiteit Leiden.

Hogeschool Holland HBOV. (1999). *Opleiding tot verpleegkundige kwalificatieniveau 5: de praktijkcomponent*. Stagegids: proeven van bekwaamheid 2e leerjaar - de chronisch zieken. Diemen: Hogeschool Holland.

Mandos, M.E. & J.F.M. de Jonge (1997). *WO studenten met een colloquium doctum: onderzoek naar voorgeschiedenis en studierendement*. Leiden: Ministerie van OC en W.

ONTWIKKELINGEN IN HET HOGER ONDERWIJS

HBO-raad. (1999). *Schakels in de keten: project flexibilisering HBO*. Den Haag: HBO-raad.

Educatief Partnerschap: projectinformatie. *Vernieuwing van eerste- en tweedegraads lerarenopleidingen in het HBO*.

Wouda, S. & M. Snoek (2000). Projectplan Landelijk project Educatief Partnerschap.

Educatief partnerschap. <http://www.hbo-raad.nl/beleidszaken/eps.html>

Lerarenopleiding -actueel. <http://www.hbo-raad.nl/actueel.html>

Opleiding en ontwikkeling: tijdschrift voor Human Resource Development, 3. (2000). Themanummer over dualisering.

HBO-raad. (1998). *Duaal hoger beroepsonderwijs: bouwstenen voor kwaliteit*. Samenstelling: Hobéon en CINOP.

Duaal onderwijs links: <http://gilde-hbo.nl/link.html>

Uitleg, 10 (2000). Themanummer over zij-instroom. Weekblad van Ministerie van Oc en W.

Maatwerk voor morgen. http://www.minocw.nl/maatwerk/hoofd6_html

Schlusmans, K. (red.). (1999). *Competentiegerichte leeromgevingen*. Utrecht: Lemma.

Buskermolen, F. e.a. (red.) (1999), *het belang van competenties in organisaties*, Utrecht: Lemma

WET- EN REGELGEVING

Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek: tekst en toelichting.(1998). 's Gravenhage: Elsevier.

BUITENLAND

Broekhoven, S. van en A. van Herwijnen (1999). *EVK versus EVC? Assessment of non-formal learning in the Dutch private sector.* Met een beschrijving en vergelijking van EVC in Nederland en het buitenland. Doctoraalscriptie. Nijmegen: ITS

Bjørnåvold, J. (1999). *The changing institutional and political role of non formal learning: European tendencies.* Thessaloniki: CEDEFOP.

Klarus, R. & M. Nieskens (1998). *Competenties erkennen in Frankrijk, Noorwegen, Engeland en Duitsland.* 's Hertogenbosch: CINOP.

Scholten, A.M. (1999). *Professional recognition: a diversity of methods.* Den Haag: Nuffic.

Scholten, A.M. & R. Teuwsen (2000). *ACCEPT: Accrediting Competencies Acquired in Education, Professional Training and Employment. Verslag voor adviescommissie D&O, 4 april 2000 (intern document).* Den Haag: Nuffic.

Bijlagen

1. Ervaringen in het buitenland
2. Stappen intakegesprek
3. Stappen portfolio ontwikkeling
4. Stappen uitvoering praktijkopdrachten

Bijlage 1 - Voorbeelden van EVC- en aanverwante activiteiten in het buitenland

Voorbeelden EVC- en aanverwante activiteiten in HO	Niveau	Faculteit / opleiding	Doel en doelgroep	Instrumentarium
Frankrijk	BVE / HO	alle	<p>Toelating tot opleiding en erkenning van competenties in delen van diploma.</p> <p>Toelating tot beroepen/banen en employability.</p> <p>Voor mensen met tenminste 5 jaar (werk)ervaring (wettelijk geregeld) en jongeren die een eerste beoordeling krijgen alvorens aan een opleiding te beginnen.</p>	<p>Herkenning: Bilan de Compétence (portfolio), uitgevoerd in speciale centra.</p> <p>Erkenning: Validation door een jury, ingesteld door regionale onderwijsinstanties of universiteiten, leidend tot delen van een diploma, echter voor tenminste een module moet opleiding gevolgd worden.</p>
Engeland	BVE	alle		APL: portfolio-assessment

	HO	alle	<p>Toetreding tot het HO; directe instroom in het tweede jaar van een programma; vrijstellingen voor vakken.</p> <p>Voor studenten en werknemers.</p>	<p>APL: portfolio-assessment</p> <p>ook voor Higher Award</p>
Duitsland	BVE / HO	alle	<p>Toelating tot reguliere examens.</p> <p>Voor mensen met voldoende werkervaring om de examens af te kunnen leggen.</p>	<p>In de toelatingseisen van de examens kunnen eerder verworven competenties worden meegeteld.</p> <p>Meestal volgt de student verkort leertraject ter voorbereiding op de examens.</p>
Noorwegen	BVE / HO	alle	<p>Een wettelijk individueel recht op EVC, ter verbetering van de positie van de werknemer.</p> <p>Voor mensen met werkervaring.</p>	<p>Niet gestandaardiseerd, verschilt per sector.</p> <p>Certificering op basis van onderwijstoetsen.</p>
Amerika	HO	alle	<p>Voor mensen met werkervaring.</p>	<p>1. gestandaardiseerde examens op college niveau</p> <p>2. examens op institutioneel niveau (modules)</p> <p>3. portfolio met bewijsmateriaal</p>
Italie	BVE	alle	<p>Certificering van werkervaring.</p> <p>Voor werknemers.</p>	<p>1. individueel scholingsoverzicht</p> <p>2. skills audits</p> <p>Landelijke standaard ontbreekt echter.</p>

Portugal	BVE	alle	<p>Verbetering van de positie van de werknemer.</p> <p>Daarnaast is toelating tot vervolgonderwijs mogelijk.</p> <p>Voor werknemers met werkervaring.</p>	<p>1. Certificering van werkervaring via assessment.</p> <p>2. Assessment van training buiten het formeel onderwijs</p> <p>3. Erkenning van competenties met toelating tot vervolgonderwijs.</p>
Denemarken	BVE, volwasseneducatie	alle	<p>Toegang tot het initieel onderwijs en vrijstellingen voor volwasseneneducatie.</p> <p>Voor werknemers met werkervaring.</p>	<p>Vrijstellingen voor werkervaring, in volwasseneneducatie en initieel onderwijs.</p> <p>Daarnaast EVC op bedrijfsniveau.</p>

Bijlagen

Bijlage 2 - Stappen intakegesprek

STAP 1. ALGEMENE INTRODUCTIE EN KENNISMAKING

Bij de introductie geeft de instelling de bedoeling van het gesprek aan en de wijze waarop het zal verlopen. Als de kandidaat geen specifieke vragen heeft, kan overgegaan worden naar het inhoudelijke deel van het gesprek.

STAP 2. BEPALEN OF AANGEMELDE KANDIDAAT IN AANMERKING VOOR EVC

In het intakegesprek bespreken de kandidaat en de instelling gezamenlijk of de potentiële student in aanmerking komt voor een verkort traject aan een hogeschool of universiteit via een EVC-procedure.

Om dit te bepalen zijn criteria nodig. Een EVC-traject heeft bijvoorbeeld alleen maar zin als de potentiële studerende:

- voldoet aan de *wettelijke toelatingseisen* voor het hoger onderwijs (op grond van vooropleiding of colloquium doctum);
- beschikt over een *substantiële werk- en leerervaringen* (het gaat erom of iemand over uitdrukkelijk meer competenties beschikt dan het vereiste intrede-niveau; zie ook het voorbeeld in onderstaand kader);
- beschikt over voor het opleidings- of beroepsdomein *relevante* leerervaringen (het gaat erom of iemand in potentie beschikt over competenties die voor de geopteerde opleiding of diploma relevant zijn);
- voldoende *gemotiveerd* is tot het doorlopen van een EVC-procedure en opleiding in het hoger onderwijs; (inschatting van 'motivatie' is een complexe aangelegenheid, het gaat er dan ook primair om te voorkomen dat EVC-procedures worden gestart en halverwege massaal worden afgebroken omdat kandidaten andere verwachtingen koesterden);

Voorbeeld van operationalisatie criterium 'werkervaring'

Studenten aan de Coop heao van de HvA kunnen vrijstelling krijgen voor de eerste werkperiode in de opleiding als de student:

- minimaal *6 maanden* achter elkaar gewerkt heeft in een bedrijf;
- het daarbij ging om *betaald* werk (de nadruk ligt op betaald werk, omdat dat meestal gepaard gaat met een grotere verantwoordelijkheid);
- het werk op *mbo+ niveau* plaatsvond (Het jobbureau van de Coop heao screent de banen met behulp van een classificatiesysteem. 'Zo is het vakken vullen bij de Albert Heijn geen mbo+ niveau, tenzij deze taken in voldoende mate aangevuld zijn met bepaalde logistieke verantwoordelijkheden').

De instelling zal op basis van het gesprek bepalen of het zin heeft een EVC-procedure op te starten en zo ja, onder welke voorwaarden dat gebeurt. Als dit zonder meer duidelijk is, kan de 'go no-go beslissing' direct tijdens het gesprek genomen worden.

Bij twijfels over de slagingskans van een EVC-procedure verdient het aanbeveling dat de kandidaat nog eens gericht nagaat wat hij wil en of een procedure zin heeft; en dat de contactpersoon van de instelling een en ander zo nodig overlegt met collega's binnen of buiten de eigen instelling, of contact opneemt met opgegeven referenties van de kandidaat (bijv. zijn werkgever).

'Neem in ieder geval de tijd voor de toeleiding naar een opleiding. Iemand moet zich er zelf helemaal op instellen, net als zijn hele sociale omgeving. Er komen veel emoties bij het EVC-traject kijken; dat wordt vaak onderschat. Bijv. bij mensen die vanuit het bedrijf worden aangespoord om een diploma te halen of zich te verder te scholen'.
(Haagsche Hogeschool)

Als besloten wordt geen EVC-procedure uit te voeren, eindigt hier het gesprek. Op basis van de argumenten waarom geen procedure wordt uitgevoerd, kan de instelling mogelijk suggesties doen voor alternatieven (bijv. bepaalde reguliere opleidingsvormen) en/of tips over het gericht uitbreiden van bepaalde werk/leerervaringen zodat een opleiding in het hoger onderwijs via EVC op termijn mogelijk wel een optie is.

STAP 3. VERVOLGAFSPRAKEN VOOR EVC-TRAJECT

Als de EVC-procedure voortgezet wordt, maken de instelling en de potentiële student vervolgspraken en te informeren over het vervolg van de procedure. Het is wenselijk deze informatie ook schriftelijk mee te geven (bijv. in een brochure). De potentiële student moet in ieder geval geïnformeerd worden over:

- wat van hem verwacht wordt en wat hij van de instelling kan verwachten;
- welke acties hij moet ondernemen, wat het doel daarvan is, binnen welk tijdsbestek etc;
- wie hij (gedurende de looptijd van de EVC-procedure) binnen de instelling kan aanspreken voor vragen of advies (bijv. bij het samenstellen van het portfolio);
- wanneer en op welke manier de instelling een besluit neemt over het vervolgtraject en de beoordeling (incl. mogelijkheden tot beroep).

Bijlagen

Bijlage 3 - Stappen portfolio-ontwikkeling

STAP 1. INVENTARISATIE EN ORDENING

Kandidaten inventariseren hun ervaringen zo breed mogelijk. Dat begint al bij het invullen van het aanmeldingsformulier voor een EVC-traject.

STAP 2. SELECTIE RELEVANTE ERVARINGEN

In overleg wordt tijdens het intakegesprek met de kandidaat vastgesteld welke leerervaringen relevant zijn voor de gewenste opleiding (met behulp van opleidingsstandaard) en welke andere ervaringen zinvol zijn voor een zo breed mogelijk individueel competentieprofiel.

STAP 3. EXPLICITEREN

Het expliciteren van ervaringen in termen van competenties en verzamelen van bewijzen staat centraal in fase vier. De ervaringen die betrekking hebben op de opleiding waar de kandidaat wil instromen, worden verder in kaart gebracht. De opleidingsprofielen (competentieprofielen / eindtermendocumenten) van de opleiding worden door de kandidaat gebruikt bij het beschrijven van competenties en het verzamelen van bewijsmateriaal. Bewijsmateriaal kan bestaan uit certificaten en diploma's, resultaten van toetsen, beschrijvingen van producten die gemaakt zijn, verklaringen van werkgevers e.d..

STAP 4 WAARDERING EN ERKENNING

Vervolgens worden de verworven competenties vergeleken met de eisen uit de opleidingsonderdelen waarvoor de toekomstige studerende vrijstelling wil krijgen. Voorafgaand op dit gesprek stuurt de kandidaat zijn portfolio toe aan de instelling die op zijn beurt een schriftelijke vergelijking en voorlopige beoordeling maakt. Het interview gaat om het aanscherpen van de beschrijvingen, bewijslast en het oordeel.

Op grond van de bewijzen in het portfolio wordt vastgesteld aan welke kwalificaties een kandidaat voldoet. Dat gebeurt met behulp van criteria, het competentieprofiel, een beoordelingsmatrix en de vakinhoudelijke ervaring van een beoordelaar (bijv. de docent). Bij een dergelijk beoordelingsgesprek kunnen competentie-checklists of lijsten met kritieke incidenten bruikbaar zijn. In de vorm van vragenlijsten kunnen deze in het gesprek getoetst worden¹⁶. Het komt eigenlijk neer op een soort mondeling tentamen, waarbij niet getoetst wordt of de kandidaat de leerstof uit het opleidingsprogramma beheerst, maar of de kandidaat beschikt over de vereiste competenties.

Praktijkvoorbeeld criterium gericht interview

Op grond van het beroepsprofiel zijn kritieke incidenten bepaald. Een aantal van deze incidenten wordt gekoppeld aan gedragscriteria die in het interview besproken worden. De kandidaat wordt per criterium uitgenodigd om zijn/haar ervaringen te vertellen die dat criterium onderschrijven.

De criteriumgericht interviewmethode kenmerkt zich door te vragen naar concrete situaties en ervaringen van de kandidaat waarin een beroep werd gedaan op bepaalde competenties. 'Door niet te vragen 'wat zou je doen als...' voorkom je dat iemand sociaal wenselijk antwoorden geeft.' (Beroepsgericht assessment Rijnmond in: Thomas e. a., 2000)

Mocht na het gesprek onvoldoende duidelijkheid zijn, dan wordt de kandidaat gevraagd aanvullend bewijsmateriaal te verzamelen.

Op basis van de feitelijke beoordeling van het portfolio kan de conclusie zijn:

- onvoldoende bewijs en onvoldoende aanleiding om met de EVC-procedure verder te gaan;
- in eerste instantie onvoldoende bewijs, dus extra toetsvormen nodig om bewijslast te ondersteunen;
- voldoende bewijs, geen extra toetsvormen nodig om competenties te erkennen.

Uit efficiëntie-overwegingen zetten instellingen extra toetsvormen alleen in bij twijfel over de bewijslast dat gegeneerd kan worden in een portfolio.

STAP 5 PERSOONLIJK ACTIEPLAN.

Op basis van een gesprek worden in het persoonlijk actieplan de vervolgstappen beschreven die de kandidaat gaat nemen. Indien de beoordeling helder is en er geen twijfel over bestaat, kan deze fase gekoppeld worden aan de vorige fase. (Voor informatie hierover, verwijzen we naar paragraaf 3.1.3 Erkenning/certificering en vervolg.)

16 Competentie-checklists kunnen ook gebruikt worden in de vorm van observatiechecklists voor het beoordelen van arbeidsgedrag in assessments, proeven van bekwaamheid etc.

Bijlagen

Bijlage 4 - Stappen uitvoering praktijkopdrachten

STAP 1. INTERVIEW

Het uitvoeringproces start met een gesprek over de opdracht (wat er van de kandidaat verwacht wordt) en de planning van de uit te voeren werkzaamheden. De kandidaat vertelt hoe hij de opdracht wil aanpakken. Op deze wijze wordt beoordeeld of de kandidaat de opdracht overziet en over voldoende planningsvaardigheden beschikt.

STAP 2. UITVOERING

Praktijkopdrachten kunnen in de reele of gesimuleerde praktijksituatie worden uitgevoerd. Het gaat dan om een realistische opdracht, gebaseerd op de eisen van de beroepspraktijk en dus op de opleidings-eisen. Voor- en nadelen van beide staan in onderstaand overzicht.

Reele beroepspraktijk

Gesimuleerde beroepspraktijk

Voordelen:

- vaak goedkoper omdat gebruik wordt gemaakt van bestaande voorzieningen;

Nadelen:

- afhankelijk(er) van verloop situatie / minder invloed op toetsituatie;
- doet beroep op beroepspraktijk (in verpleging bijv. ongewenste extra belasting op werkdruk);
- kans groter op verstorende

Voordelen:

- meer invloed op toetsituatie;
- minder invloed van storende effecten (van geluidshinder tot en met onvoorziene omstandigheden);

Nadelen:

- relatief duur omdat situatie gecreerd en zo waarheidsgetrouw mogelijk ingericht moet worden;

effecten;

Het van belang om aandacht te besteden aan de *begeleiding* van de EVC-kandidaten tijdens de procedure. Zeker kandidaten die langere tijd niet in het onderwijs hebben deelgenomen en minder prettige ervaring hebben met examens kunnen de EVC-procedure opvatten als een klassieke vorm van examineren. De weerstanden die dit kan opwekken zullen ertoe leiden dat deze kandidaten geen vertrouwen hebben in de procedure. Zelfs al vindt deze procedure plaats op hun eigen werkplek en zij geacht worden niet meer dan hun reguliere arbeidsgedrag te vertonen. (vgl. De fles is halfvol, 2000).

Werknemers bij Frico Cheese worden in de dagelijkse praktijk door de direct leidinggevende op de werkvloer beoordeeld. Omdat EVC procedures vaak (te) arbeidsintensief gevonden worden, maakt men bij Frico alleen gebruik van observatie en een nagesprek. Deze worden gehouden door interne assessoren, de leidinggevenden die ook verantwoordelijk zijn voor functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken. De eisen ten aanzien van objectiviteit en consistentie worden mede aangescherpt doordat de leidinggevenden op meerdere momenten beoordelingen geven. Zij zullen met andere woorden zorgvuldig, objectief en rechtvaardig te werk moeten gaan op straffe van conflicten met hun medewerkers. (De fles is halfvol, 2000)

Met behulp van een checklist worden de competenties en het niveau van kandidaat beoordeeld: Het gaat dan om de *observatie* van competenties tijdens het uitvoeringsproces en het product of de dienstverlening, en/of om beoordeling (achteraf) van het *resultaat* c.q. het product of de geleverde dienst.

De observatie en beoordeling van praktijkproeven verloopt vaak via het proces van waarnemen, aantekeningen maken, classificeren, kwantificeren, evaluseren en rapporteren (de WAKKER-procedure). Het gaat daarbij om een kwalitatieve (wat is het niveau van het getoonde gedrag) en kwantitatieve beoordeling (hoe vaak wordt bepaald gedrag vertoond). Het referentiekader waarbinnen de beoordelaar het gedrag van toekomstige studenten beoordelen is het profiel van de opleiding die de desbetreffende kandidaat wil volgen.

Om het observatieproces binnen het assessment programma te systematiseren, wordt gebruik gemaakt van de *WAKKER-procedure*. Deze bestaat uit de volgende stappen:

- Waarnemen: doelgericht observeren van gedrag binnen het domein van de criteria.
- Aantekeningen maken: opschrijven van concrete gedragingen (wat zie en hoor je).
- Classificeren: onderbrengen van gedragingen in categorieën van functioneringsniveau en persoonskenmerken.
- Kwalificeren: uitspraken doen over de mate waarin de kandidaat de gedragingen vertoont (o.b.v. beoordelingsschaal).
- Evalueren: de assessoren maken een plaatje van de kandidaat, en checken de bevindingen aan de hand van het assessorenoverleg, en aan de resultaten van andere instrumenten zoals het criteriumgericht interview met de kandidaat.
- Rapporteren: vastleggen van de bevindingen met als doel gerichte feedback geven aan de kandidaat én een

goed beeld te schetsen voor de verwijzer of andere betrokkenen die de kandidaat op basis van het rapport verder begeleiden. (Thomas e.a., 2000)

STAP 3. EVALUATIE

Na de opdracht volgt een gesprek op basis van vooraf vastgestelde vragen en criteria. waarom heeft de kandidaat het zus en zo aangepakt. Hierin wordt ook beoordeeld of de kandidaat voldoet aan de eisen die gesteld worden aan het reflectief vermogen van een professionele beroepsbeoefenaar.

Bestellen van publicaties

Exemplaren van deze publicatie kunt u bestellen bij de Postbus 51 infolijn, onder vermelding van het ISB-nummer.

Telefoon: 0800-8051 (gratis), op werkdagen van 09.00 tot 21.00 uur.

Of via internet: www.postbus51.nl. Kies de button Brochures en klik vervolgens op Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.