

EVC: selectie of aanmoediging van talent?

Leren is meer dan weten en meten

Joseph Kessels en Ans Grotendorst

Every country in the world, it seems, has a plan for educational reform. But, in most cases, reform initiatives are superficial and incremental, and do not get at the heart of the problem. These initiatives often introduce new forms of testing and assessment, but leave in place (or make small incremental changes to) existing curricula and existing teaching strategies. We need to reform our educational reform.

Mitchell Resnick (Rethinking Learning in the Digital Age, 2001)

Het proces van erkenning van verworven competenties (EVC) maakt een interessante ontwikkeling door. EVC maakt competenties zichtbaar waarover een individu beschikt en zorgt voor de beoordeling van die competenties en voor de publieke erkenning ervan. De erkenning komt onafhankelijk van de gevolgde leerweg tot stand, zodat ook waardevolle ervaringskennis (opbrengst van informeel leren) in aanmerking komt voor certificering. Het groeiend aantal deelnemers aan EVC-procedures¹ duidt erop dat de benadering succesvol is. Tegelijk is het ook een symptoom dat het formele onderwijssysteem niet in staat is om het talent van leerlingen ten volle te ontwikkelen, en dat daar vaak een EVC-omweg voor nodig is. Zou de EVC-route ook de hoofdweg kunnen zijn?

Nu EVC aan populariteit wint en er ervaringen zijn opgedaan met het waarderen van ervaringskennis, rijzen er ook nieuwe vragen. Een aantal daarvan komt in deze bijdrage aan de orde. Met name doet zich de vraag voor of EVC een 'smalle benadering' zou moeten volgen, waarbij het accent ligt op het certificeren van iemands bekwaamheid, of een 'brede benadering'. Een brede benadering staat in het teken van het ontwikkelen van de persoonlijke leerloopbaan, maar dat maakt een objectieve diplomavergelijking moeilijk. Een verwante vraag heeft betrekking op de gehanteerde referentiepunten of standaarden bij de beoordeling. In Nederland en veel andere landen wordt EVC gebruikt om informele leeropbrengsten in het reguliere onderwijssysteem in te passen (Onderwijsraad 2003²). Beoordeling van opbrengsten van informeel leren is vooral competentie-, gedrags- en criterium-gericht. In het onderwijs overheerst vaak nog de klassieke, leerstof- en vakgerichte beoordeling. Leidt de innovatieve manier van herkennen en erkennen van competenties deelnemers terug in het traditionele schoolsysteem dat zij eerder voortijdig hebben verlaten?

De antwoorden op deze vragen kunnen als inspiratiebron dienen voor de vernieuwing van het onderwijssysteem. De slotbeschouwing gaat na of dat zo is.

¹ De recente EVC-monitor meldt dat het aantal deelnemers aan EVC-procedures inmiddels de 6000 overschrijdt (Informatiebulletin Kenniscentrum EVC, 2003).

² "Werk maken van een leven lang leren". In dit advies is een review opgenomen van een groot aantal landen-studies van de Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD).

Een 'smalle' of een 'brede' EVC-benadering?

De EVC-procedure heeft het denken in termen van competenties versneld en de ontwikkeling van nieuw assessment-instrumentarium bevorderd. Belangrijke winstpunten zijn de ondersteuning bij het zichtbaar maken van waardevolle praktijkkennis, het individuele maatwerk, en de weldadige toename van zelfrespect bij de deelnemers. Bij de huidige EVC-procedures zoeken de vormgevers antwoord op vragen als:

- hoe kunnen we binnen de samenleving individuele leerprocessen zo goed mogelijk benutten en ondersteunen?
- hoe kunnen we individuele competenties herkennen en meten?
- hoe kunnen we deze waarnemingen expliciteren en documenteren?
- hoe kunnen we deze informatie waarderen, erkennen, vergelijken?

(Schuur, Feenstra & Duvekot, 2003).

De antwoorden op deze vragen zijn afhankelijk van een gekozen 'smalle' dan wel 'brede' benadering van EVC. Bij een smalle benadering ligt het accent op het certificeren van iemands bekwaamheid op basis van herkennen en erkennen. De smalle benadering plaatst EVC vooral in het teken van achteraf meten, vergelijken, selecteren en positioneren. Een 'brede' benadering richt zich op het stimuleren van persoonlijke en loopbaanontwikkeling en heeft betrekking op een langlopend traject dat in het teken staat van ontwikkelen en leren. Het maakt veel uit of er sprake is van een verplichtend en eisend karakter of van een zelfgekozen en vrijwillige leerloopbaan (vgl. Grotendorst, Tillema & Dekker, 2002).

De keuze voor een smalle of brede benadering van EVC hangt nauw samen met verschuivende opvattingen over kennis en kennisontwikkeling. Het kennisbegrip verbreedt zich: het (schoolse) weten en kennen volstaat niet meer. Naast het klassieke kennisbegrip, dat verwijst naar dat 'schoolse weten', verschijnt kennis als bekwaamheid, als competentie. Kennisontwikkeling vindt in steeds meer en in steeds meer gevarieerde contexten plaats, veelal gekoppeld aan concrete werk- en probleemsituaties en in interactieve processen. De ontwikkelingen in de samenleving en de economie leiden tot nieuwe verwachtingen op het gebied van leren, leeromgevingen en leerresultaten. De opbrengsten van het 'formele leren' (in de geïnstitutionaliseerde context van de school) staan ter discussie. Om competenties meer kans te geven is het nodig om leerarrangementen in te richten die aansluiten bij de manier waarop processen van kennisontwikkeling in de kennissamenleving verlopen (Onderwijsraad, 2002a). Mensen verwerven veel bekwaamheden voor het dagelijks leven en werk op een informele manier, in authentieke leersituaties, buiten reguliere onderwijstrajecten.

In de smalle benadering heeft EVC voornamelijk de functie van het verschaffen van diploma's of certificaten binnen de context van de kwalificatiestructuur voor het beroepsonderwijs, de smalle benadering is dikwijls gericht op instroom in het bestaande curriculum. Zien we EVC echter als model voor een leven lang leren, dan bepaalt en stuurt het belanghebbende individu zelf het ontwikkelingstraject, waarbij begeleidende instituties faciliteren en ondersteunen, maar geen richting voorschrijven (Kaemingk, 2003). In deze brede benadering past ook een breder kennisbegrip.

De gedachtewisseling over de 'brede benadering', waarin persoonlijke en loopbaanontwikkeling centraal staan en waarbij het perspectief van de aanmoediging van talent in een

context van een leven lang leren leidend is, komt langzaam en aarzelend op gang. Op dit moment is de koppeling tussen regulier onderwijs en certificering in veel landen echter nog de exclusieve route naar civiele erkenning.

EVC: vooralsnog gericht op reparatie

De EVC-ontwikkeling staat op gespannen voet met het huidige middelbaar en hoger beroepsonderwijs, waar het traditionele, leerstof- en vakgerichte curriculum nog steeds een belangrijke en sturende rol speelt. In het middelbaar beroepsonderwijs is de kwalificatiestructuur de meetlat. Het KwaliteitsCentrum Examinering (KCE), dat met ingang van dit jaar toeziet op de kwaliteit van de examens in het middelbaar beroepsonderwijs, beschouwt EVC primair als een vorm van examinering. Dat betekent dat de EVC-procedure en het proces van herkennen, erkennen en waarderen, moeten voldoen aan de standaarden en indicatoren die het KCE heeft vastgesteld (KCE, 2003). EVC lijkt dus vooralsnog ingebed in de 'smalle' benadering. Om zich aan deze smalle interpretatie te kunnen onttrekken, ontwikkelen assessoren en instellingen die EVC-diensten aanbieden inmiddels gedachten over een apart keurmerk voor EVC. Zij zouden zo een eigen vorm van accreditatie kunnen verwerven, juist om het onderscheid met examinering te versterken (Van den Dungen, Van de Burgt & Pijls, 2003).

Het portfolio met bewijsstukken van kunnen, het beoordelen van bekwaamheden en vooral het erkennen van de dagelijkse werkomgeving als een krachtige leeromgeving zijn de hoopgevendste opbrengsten van het denken over en de investering in competentiegericht leren en beoordelen. De nieuwe instrumenten en benaderingen hebben echter nog weinig invloed op de onderwijsprogramma's en op de samenwerking tussen school en werkveld. EVC is vooralsnog een nevenactiviteit, gericht op reparatie van wat er vroeger - bij de leerling - is misgegaan. De EVC-procedure en de successen die zij boekt, onderstrepen echter de noodzaak tot een fundamentele herbezinning op de inhoud, de vormgeving en de toetsing van het onderwijs.

Die toetsing is vaak nog gebaseerd op reproductie van leerstof per vakgebied. Dat heeft als neveneffect dat sommige leerlingen en studenten zich permanent onderworpen voelen aan een opvatting die uitgaat van selectie en uitsluiting. Het huidige toets- en examensysteem weet onvoldoende raad met het persoonlijke talent dat niet tot ontwikkeling komt in een schoolse leeromgeving. De prijs die we betalen voor een onderwijspiramide van voldoende en geslaagden aan de top, bestaat aan haar brede basis uit herkansingen, misgelopen waardering, voortijdige schoolverlaters, gekwetst zelfrespect en verstoord geloof in eigen kunnen. Een niet te onderschatten belang van het succesvol afronden van een EVC-traject is dat medewerkers alsnog een vorm van formele erkenning verwerven. De fragmenten in Box 1 illustreren hoe belangrijk het eerherstel van eigenwaarde is en hoe EVC-deelnemers op deze manier de vroegere frustratie van een mislukte schoolloopbaan proberen kwijt te raken.

Box 1: Ik durf mensen weer aan te kijken

“Ik ben toen gewoon naar de open dag van de opleiding Praktijk Diploma Informatica gegaan en heb me ingeschreven. En het is me gelukt. Die cursus duurde van februari tot september. Maar vóór de zomervakantie had ik mijn diploma al, als eerste van mijn groep. Ik kon dus wel degelijk studeren, als het maar mijn interesse had!”

“Tot mijn eigen verbazing heb ik sinds kort een heus diploma. Ik heb namelijk bij de Stichting Vakopleiding Horeca (SVH) de cursus ‘Sociale Hygiëne’ gedaan. Een korte cursus waarin je veel leert over hoe je met het personeel en de gasten omgaat. Ik heb net weer een cursus over warenkennis in de horeca aangevraagd. Ik wil door middel van die korte opleidingen deelcertificaten halen, waardoor ik ooit voor mezelf kan beginnen.”

“Zo heb ik de opleiding af kunnen maken en werk ik nu als plantsoenmedewerker klasse B2. Eigenlijk doe ik dus wat ik als kind al wilde toen ik voor de landbouwschool koos. Ik heb nu een leuke baan en ga elke dag fluitend naar mijn werk. Ik heb me zelden zo fijn gevoeld als de laatste twee jaar. Ik schaam me niet meer, durf mensen weer aan te kijken.”

Fragmenten uit drie interviews in ‘Leven is leren’ (Onderwijsraad, 2002b)

Uit analyse van Ierse initiatieven voor flexibele leer- en accreditatie-arrangementen komt naar voren, dat veel programma’s certificeren vermijden, zeker als het om laaggeschoolden gaat met een historie van afgebroken opleidingen. Noorse initiatieven wijzen uit, dat het zeer lonend is om te investeren in een aantrekkelijke inrichting van leertrajecten, afgestemd op de mogelijkheden en wensen van volwassen werkenden. Tijdens dergelijke leertrajecten neemt het zelfvertrouwen en geloof in eigen kunnen proportioneel toe (Onderwijsraad, 2003).

De gespannen verhouding tussen examinering en diplomering enerzijds, en het aanmoedigen van bekwaamheidsontwikkeling anderzijds, maakt de EVC-procedure vooralsnog tot een ambivalent proces.

De school of de werkplek als ondersteunende leeromgeving?

Proeven van bekwaamheid, in vele gevarieerde vormen, bieden de mogelijkheid om de opbrengsten van authentieke leersituaties zichtbaar te maken en om medewerkers aan te zetten tot zelfsturing in hun ontwikkelingsproces. Een dergelijke vorm van bekwaamheidsontwikkeling is in een schoolse omgeving, waarin het accent ligt op vakken en leerstof, niet mogelijk. Op het moment dat bij de bewuste keuze van werkvormen de aandacht verschuift van het aanbieden van leerstof naar het hulp bieden bij het verwerven van bekwaamheden in authentieke leeromgevingen, dient zich een fundamentele herbezinning aan op de vraag of de schoolse inrichting van het onderwijs jonge mensen voldoende in staat stelt om zich voor te bereiden op een leven als burger en werkende. De gunstige ontwikkeling van EVC roept de vraag op of de school als institutie en gebouw nog wel voldoet als veelzijdige leeromgeving. De combinatie van werken en leren is nu vooral nog een welkom alternatief voor diegenen die praktisch ingesteld zijn en in het klaslokaal hun talent niet kunnen ontwikkelen. Als in een kennismaatschappij de kennisintensiteit van

moderne arbeidsorganisaties toeneemt, zou de combinatie van leren en werken niet alleen een verrijking kunnen bieden voor de praktisch ingestelden, maar juist ook voor deelnemers aan vormen van hoger onderwijs. Box 2 geeft een illustratie van leeromgevingen in het politieonderwijs die bestaan uit combinaties van werken en leren, en waarbij proeven van bekwaamheid sturend zijn.

BOX 2: Leerwerkplaatsen in de politiekorpsen

Binnen de politie is de aansluiting tussen 'school' en praktijk gewaarborgd, omdat alle leertrajecten, initieel en postinitieel, duaal van opzet zijn. De studenten leren afwisselend op het onderwijsinstituut en in de politiekorpsen. Leeropdrachten en proeven van bekwaamheid (work samples, simulaties, authentieke opdrachten, schriftelijke en digitale opdrachten, retrospectie en reflectiegesprekken) sturen het leerproces. Zowel in de instituten als in de korpsen werken studenten aan de producten van hun proeve.

In de operationele bedrijfsvoering van de korpsen worden gevarieerde leerwerkplaatsen gecreëerd, waarlangs de studenten rouleren. De studenten maken deel uit van een team. De korpsen zijn zelf verantwoordelijk voor de kwaliteit en het leerpotentieel van de leerwerkplaatsen. Het nieuwe (sinds 2002) duale en competentiegerichte onderwijs stimuleert de teams in de praktijk om voortdurend aandacht te hebben voor het leerklimaat: is er voldoende materiedeskundigheid aanwezig, kunnen de problemen die zich dagelijks voordoen met behulp van die deskundigheid worden opgelost, is er voldoende tijd voor reflectie? Een leeromgeving, vindt men in het politieonderwijs, is een omgeving die de student uitdaagt tot leren; het is een sociaal systeem, gericht op de permanente ontwikkeling en (indien zinvol) certificering van menselijke kennis en bekwaamheid.

Stam, Grotendorst en Prins (2003)

Het kunnen leren in samenwerking met anderen en het jezelf toegang verschaffen tot relevante informatie en inspirerende netwerken behoren tot een standaarduitrusting die slechts tot stand komt op basis van persoonlijke betrokkenheid en motivatie. In een kennismaatschappij zal het educatief systeem in zowel de school- als de werkomgeving juist deze aspecten moeten stimuleren en de ontwikkeling van talent moeten aanmoedigen (Kessels, 2002). Selectie en uitsluiting, met het oogmerk de waardering van een diploma in stand te houden, staan op gespannen voet met het aanmoedigen en ontwikkelen van elk talent waaraan in een kennismaatschappij zoveel behoefte is. Een kennismaatschappij vraagt om een ontwikkelingsgerichte benadering waarin leren en werken nauw verweven zijn, en waarin gevarieerde vormen van competentiebeoordeling de opbrengsten zichtbaar maken. Duale vormen, waarbij werken en leren geïntegreerd zijn in formele vormen van onderwijs, proberen tegemoet te komen aan deze wens (Kessels, 2000). Op basis van een dergelijke redenering zouden EVC-trajecten en duale leervormen zelfs de *hoofdvorm* van het onderwijs kunnen gaan bepalen.

EVC als inspiratiebron voor onderwijsvernieuwing?

Als het waar is dat we toegroeien naar een kennismaatschappij waarin van elke burger een bijdrage gevraagd wordt in het proces van waardetoevoeging door middel van kennisontwikkeling – sociaal, betrokken, creatief, dienstverlenend, praktisch, wetenschappelijk –

dan is elk talent noodzakelijk en kunnen we ons geen enkele uitvaller veroorloven. Een lerende samenleving kan zich niet permitteren om burgers uit te sluiten van het leerproces. Leren is meer dan weten en meten. Het onderwijs, waar leren, leren te leren, en de voorbereiding op een enthousiast leven lang leren, de core business vormen, zou voortrekker moeten zijn op het gebied van het opsporen, herkennen, aanmoedigen en ontwikkelen van talent. Niet de gestandaardiseerde en uniforme kennis maakt het leven interessant, maar het afwijkende, het ongewone en onverwachte zorgen voor de spanning en nieuwsgierigheid die nodig zijn om te ontwikkelen en te groeien.

De EVC-procedure is aanvankelijk gestart als een herkansing voor voortijdige schoolverlaters. Het is een wijze van herkennen, erkennen en waarderen van competenties die mensen ontwikkelen in een werkomgeving. Het onderwijssysteem drukt die waardering uit in een diploma of getuigschrift waarmee de kandidaat alsnog toegang heeft tot het formele schooltraject.

We kunnen het succes van de EVC-procedure ook aangrijpen voor een fundamentele herbezinning op opleiden en leren in een kennismaatschappij. Het kan de aanzet zijn om de persoonlijke talenten van mensen als vertrekpunt te nemen voor onderwijsinspanningen. De erkenning van de rijkdom van leeromgevingen in en rond het werk en in de dagelijkse samenleving kan ons denken over de formele schoolomgeving ingrijpend vernieuwen. De kracht die uitgaat van zelfrespect en van geloof in eigen kunnen, is een belangrijke motor van tal van leertrajecten. Het is daarom alleszins de moeite waard om de belemmeringen voor de ontwikkeling van eigenwaarde op te sporen en weg te werken, zowel in de context van het onderwijs als in werkomgevingen. Hier zouden we meer energie en middelen in kunnen investeren. EVC is daartoe een inspirerende aanmoediging.

Literatuur

Dungen, M. van den, H. van de Burgt, & T. Pijls, (2003). *EVC: brug tussen competenties en kwalificaties*. 's-Hertogenbosch: CINOP.

Grotendorst, A., H. Tillema. & H. Dekker, (2002). Terugkijken of vooruitblikken?
In: A. Grotendorst en H. Tillema. (gastred.) H. Dekker, S. Tjepkema, R. Poell en S. Wagenaar. (red.) *Passen en meten: naar deugdelijk assessment in organisaties en onderwijs*. *HRD Thema*: Jaargang 3, nummer 4. Deventer: Kluwer.

Informatiebulletin van het Kenniscentrum en het Empowerment Centre EVC, nr 11, augustus 2003.

Kaemingk, E. (2003). EVC en kwaliteit.
EVC-Expres. Nieuwsbulletin van het platform EVC. 03/22. 's-Hertogenbosch: CINOP.

Kessels, J.W.M. (2000). De academie in bedrijf. De omstreden dualisering van het wetenschappelijk onderwijs. *Opleiding & Ontwikkeling*. Vol. 13. no. 3. pp. 33-39.

Kessels, J.W.M. (2002). Dat is nieuw voor mij. Vijf monologen met commentaar op de kennis- en innovatiesamenleving. In: *Schoolagenda 2010. Deel 2 – Essays*. pp. 143-173. AWT, Adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid / COS, Commissie van Overleg Sectorraden onderzoek en ontwikkeling. Den Haag: AWT.

Kwaliteitscentrum Examinering (KCE). *Standaarden 2003-2004*. Amersfoort: KCE.

Onderwijsraad (2002a). *Leren in een kennissamenleving*. Verkenning.
Den Haag: Onderwijsraad.

Onderwijsraad (2002b). *Leven = leren*. Leerbiografieën.
24 interviews waarin mensen (waaronder schooluitvallers) terugblikken op hun leerloopbaan.
Den Haag: Onderwijsraad.

Onderwijsraad (2003, in druk): *Werk maken van een leven lang leren*. Advies
Den Haag: Onderwijsraad.

Resnick, M. (2001). *Rethinking Learning in the Digital Age*. Boston: The Media Laboratory, Massachusetts Institute of Technology

Schuur, C.C.M., P.B. Feenstra, & R.C. Duvekot, (2003). *EVC in Europa. Europese leerpunten voor EVC-benutting in Nederland*. Houten: Kenniscentrum EVC.

Stam, I., A. Grotendorst, & J. Prins, (2003). Vernieuwing van het politieonderwijs. De aanleiding, de principes, het ontwerp en de succesfactoren. *Th&ma, Tijdschrift voor Hoger Onderwijs en Management*. Jrg.10, nr. 1, 2003. Den Haag: Elsevier Overheid.

Prof. Dr. J.W.M. Kessels is partner in Kessels & Smit, *The Learning Company* en parttime hoogleraar HRD aan de Universiteit Twente.

Drs. A. Grotendorst is partner in Kessels & Smit, *The Learning Company* en lid van de Onderwijsraad.

Inhoud:

EVC: selectie of aanmoediging van talent?

Leren is meer dan weten en meten

Een kritische beschouwing over de problematische relatie van de EVC-ontwikkeling tot het huidige middelbaar en hoger beroepsonderwijs. Staat de leerstof centraal of het talent van de leerling?

Door Joseph Kessels en Ans Grotendorst

Streamers:

Naast het klassieke kennisbegrip, dat verwijst naar dat 'schoolse weten', verschijnt kennis als bekwaamheid, als competentie.

Kan het onderwijs maatwerk leveren bij het ontwikkelen van persoonlijke talenten?

De onderwijspiramide - met voldoende en geslaagden aan de top – staat op een brede basis voortijdige schoolverlaters.

Zouden duale leervormen en EVC-trajecten de *hoofdvorm* van het onderwijs moeten gaan bepalen?

Samenvatting:

EVC: selectie of aanmoediging van talent?

Leren is meer dan weten en meten

In een kritische beschouwing over de problematische relatie van de EVC-ontwikkeling tot het huidige middelbaar en hoger beroepsonderwijs komen vragen aan de orde met betrekking tot een smalle en brede benadering van EVC-procedures. Met name in het onderwijs waar het traditionele, leerstof- en vakkengerichte curriculum nog steeds een belangrijke en sturende rol speelt, dient zich het probleem aan hoe aandacht te besteden aan het ontwikkelingsproces van het persoonlijke talent van de leerling. De EVC-procedure heeft het denken in termen van competenties versneld en de ontwikkeling van nieuw assessment-instrumentarium bevorderd. Een ruimer kennisbegrip vraagt meer aandacht voor authentieke leersituaties en deze zijn met name te vinden in combinaties van leren en werken. De EVC-procedure en de successen die zij boekt, inspireren tot een fundamentele herbezinning op de inhoud, de vormgeving en de toetsing van het onderwijs.

Door Joseph Kessels en Ans Grotendorst