

Volwaardig Evenwaardig

Het herkennen, beoordelen en erkennen van eerder verworven competenties aan de opleiding professionele bachelor in het lager onderwijs van de Katholieke Hogeschool Leuven

Sedert 2000 bevindt het hoger onderwijs in Vlaanderen zich in een stroomvoersnelling: flexibilisering, competentiegericht opleiden en levenslang leren zijn de bakens voor de richting waarin het hoger onderwijs evolueert. Hierbij groeit ook het belang van de erkenning van eerder of elders verworven competenties (EVC) om de toegankelijkheid tot het hoger onderwijs te bevorderen. Een flexibele en competentiegerichte opleiding streeft er immers naar om de studenten zo adequaat mogelijk de in de beroepscontext vereiste competenties te laten verwerven. Hierbij staan de leervragen en opleidingsbehoeften van de student centraal. Een goede detectie van het competentieprofiel van de kandidaat-student is dus essentieel om een opleiding op maat in te richten. In Vlaanderen was de onderwijzersopleiding van de Katholieke Hogeschool Leuven binnen het Hoger Onderwijs pionier in het inrichten van een procedure die naast eerder verworven kwalificaties (EVK) ook eerder verworven competenties (EVC) volwaardig in rekening brengt. In 2007 erkende de visitatiecommissie EVC als bijzonder kwaliteitskenmerk van de onderwijzersopleiding van de KHLeuven.

In deze bijdrage willen we, naast een korte historische schets en een beschrijving van de procedure zelf, ingaan op de impulsen inzake onderwijsvernieuwing en -verbetering die de EVC-procedure aan de onderwijzersopleiding van de KHLeuven heeft gegeven.

Achtergrond

Leuven is met haar universiteit en tal van andere onderwijsinstellingen en educatieve centra een typische onderwijsstad. De brede waaier aan universitaire opleidingen, opleidingen verzorgd door hogescholen en vormingsinitiatieven van andere opleidingsverstrekkers heeft tot een grote diversiteit van de studentenpopulatie geleid. De KHLeuven kent allicht mede hierdoor een studentenpopulatie waarvan het aandeel generatiestudenten onder het Vlaamse gemiddelde ligt (nb generatiestudenten zijn studenten die voor het eerst inschrijven in het 1e jaar hoger onderwijs in de Vlaamse Gemeenschap; als hoofdinscriptie). In de huidige onderwijscontext vraagt een dergelijke gedifferentieerde instroom om een doorgedreven uitbouw van geïndividualiseerde leertrajecten op basis van eerder verworven competenties en kwalificaties.

Sedert 2000 neemt het aandeel studenten dat zich meldt voor een geïndividualiseerd studieprogramma onderwijzers/es stelselmatig toe. Het gaat hierbij in de eerste plaats om mensen die zich in hun loopbaan

willen heroriënteren. In 2001 richtte de KHLeuven een verkorte opleiding in (met een eigen opleidingsprogramma en -organisatie), waarmee de hogeschool tegemoet kwam aan de opleidingsbehoeften van deze specifieke doelgroep. In de eerste jaren van haar bestaan voelde de nieuwe opleiding al meteen de nood aan een efficiënte instroomprocedure die het competentieprofiel van de kandidaat-studenten zo objectief mogelijk in kaart moest brengen. Enkel op die manier kon op het vlak van programmaopbouw maatwerk geleverd worden dat zo optimaal mogelijk tegemoet kwam aan de opleidingsbehoeften van dit heterogeen publiek.

In de huidige onderwijscontext vraagt een gedifferentieerde instroom om een doorgedreven uitbouw van geïndividualiseerde leertrajecten op basis van eerder verworven competenties en kwalificaties.

In 2002 lanceerde DIVA¹ een oproep tot het indienen van voorstellen voor pilootprojecten Erkenning Verworven Competenties (EVC). DIVA wilde hiermee een aanzet geven tot de implementatie en de operationalisering van EVC in Vlaanderen. Het projectvoorstel *Volwaardig Evenwaardig: naar een formele (h)erkenning van elders en eerder verworven competenties* van de onderwijzersopleiding van de KHLeuven werd weerhouden in het domein lerarenopleiding. Met de financiële steun van DIVA en aangevuld met eigen middelen kreeg de opleiding een jaar de tijd om een procedure uit te werken die de verworven competenties van de kandidaat-studenten van de verkorte opleiding moest herkennen, beoordelen en erkennen.

AUTEUR(S)

Kristien Carnel &
Björn Callewaert,

Katholieke Hogeschool
Leuven

De procedure werd voor het eerst toegepast in september 2003 en herhaalt zich sedertdien jaarlijks². In december 2004 werd een vervolgpriject *Volwaardig Evenwaardig* door het Europees Sociaal Fonds (ESF) en de Vlaamse Gemeenschap goedgekeurd. Dit project wordt in 2007 opgevolgd door een uitdiepingsproject. Met de middelen van deze laatste twee projecten kan de onderwijzersopleiding van de KHLeuven haar EVC-procedure verder aanscherpen en aan kwaliteitsonderzoek onderwerpen.

EVC/EVK-procedure

De procedure bestaat uit twee grote luiken: de erkenning van verworven kwalificaties (EVK) en de erkenning van verworven competenties (EVC):

- *Erkenning van Verworven kwalificaties (EVK)* gebeurt op basis van creditbewijzen en studiebewijzen van opleidingen in een formeel leertraject. Deze formele studiebewijzen leiden - indien van toepassing - tot een vrijstelling. Iedereen die zich voor de verkorte opleiding onderwijzers/es aandient, doorloopt dit EVK-gedeelte.

In 2006 ontwikkelde de KHLeuven de online programmasimulator. Met dit instrument kunnen de kandidaat-studenten, na het beantwoorden van een aantal eenvoudige vragen, al een eerste concreet zicht krijgen op een mogelijk gepersonaliseerd studieprogramma op basis van EVK³. Dit kan verder uitgebreid worden na een vergelijkbaarheidsonderzoek voor bijkomende aanvragen voor vrijstelling van de kandidaat zelf. Bij studiebewijzen ouder dan vijf jaar kan de hogeschool wel een actualiseringsprogramma opleggen met betrekking tot de betreffende kwalificaties.

Om dit mogelijk te maken was het noodzakelijk eerst het vrijstellingenbeleid in de opleiding te expliciteren.

- *Erkenning van verworven competenties (EVC)* heeft als doel die competenties in rekening te brengen waarvan de beheersing niet met een formeel leerbewijs aangetoond kan worden. Het gaat hierbij om resultaten van zowel informele leeractiviteiten, zoals bijv. deskundigheid verworven op het werk, in maatschappelijke organisaties,... maar ook levenservaring waar geen intentionele leeractiviteiten aan ten grondslag ligt. In tegenstelling tot EVK, waar vanuit de bestaande onderwijsstructuren gehandeld wordt, vertrekt EVC dus van het individu. Een EVC-procedure start doorgaans van het *herkennen* van competenties, die in een latere fase worden *getoetst* en *beoordeeld* en uiteindelijk tot *erkenning* of *attestering* leidt. Hierbij is een voorafgaande fase van informatieverstrekking in de instroomprocedure van essentieel belang.

Instroomprocedure

Alhoewel het decreet betreffende de flexibilisering van het hoger onderwijs in Vlaanderen (2004) het recht om competenties te laten erkennen vastlegt, zijn tot op heden weinig kandidaten hiervan op de hoogte. Toegankelijke en transparante informatie is dan ook essentieel in de inleidende fase van een EVC/EVK-procedure. Om dit in goede banen te leiden heeft de KHLeuven de functie van *instroombegeleider*

in het leven geroepen⁴. Deze instroombegeleider is een persoonlijk aanspreekpunt voor de kandidaat-studenten. Hij/zij informeert hen en maakt hen wegwijs in de procedure. De instroombegeleider heeft ook een oriënterende functie. Zeker vanaf 2006, wanneer EVC-procedures binnen de Associatie KULeuven betalend zijn geworden, groeit het belang van een goede oriëntering op het meest adequate assessment. Middelen hiertoe zijn een *intakegesprek* op basis van een eerste screening van het competentieprofiel van de kandidaten aan de beoordelingsstandaard van de procedure (zie verder).

Uit kwaliteitsonderzoek blijkt dat de kandidaten de klantvriendelijkheid van deze aanpak sterk appreciëren. Dat de betrokkenen de instroombegeleider rechtstreeks vragen kunnen stellen die betrekking hebben op hun specifieke situatie, werkt bovendien drempelverlagend.

Naast de instroombegeleiding stelt de KHLeuven een uitgebreid *informatiepakket* ter beschikking. Dit moet de kandidaten in staat stellen zich vlot en op zelfstandige basis voor te bereiden op de procedure en het verkorte opleidingstraject. Dit pakket bestaat uit de volgende onderdelen:

- een *handleiding* (Carnel, 2006-2007) bij de procedure met duidelijke richtlijnen die de voorbereiding moet vergemakkelijken;
- de *portfolio-opdracht* aan de hand waarvan de kandidaten een duidelijk zicht kunnen geven op hun reeds verworven competenties;
- *oefenpakketten* waarmee de kandidaten zich kunnen voorbereiden op een aantal kennis- en vaardigheidstoetsen uit de assessmentprocedure.

Alhoewel het decreet betreffende de flexibilisering van het hoger onderwijs in Vlaanderen (2004) het recht om competenties te laten erkennen vastlegt, zijn tot op heden weinig kandidaten hiervan op de hoogte. Toegankelijke en transparante informatie is dan ook essentieel in de inleidende fase van een EVC/EVK-procedure.

Herkennen van competenties

Om na te gaan welke van de voor een EVC-procedure geselecteerde competenties een kandidaat reeds beheerst, moet heel wat informatie aangereikt worden. Het is de bedoeling dat de kandidaat zelf de beoordelingscommissie overtuigt van de competenties die hij/zij al verworven heeft en in welke mate. EVC kan in de procedure van de onderwijzersopleiding van de KHLeuven op twee manieren in rekening gebracht worden: door het indienen van informele leerbewijzen (b.v. attesten, dienstenstaat,...) en het afleggen van een assessment.

Om de verworven competenties herkenbaar te maken, heeft de onderwijzersopleiding van de KHLeuven een instrument ontwikkeld dat de individueel verworven competenties zichtbaar - en meetbaar - maakt door ze te benoemen en te beschrijven. Het vertrekpunt hierbij is het decreetale beroepsprofiel

| <i>Niveau 1: elementair</i> | <i>Niveau 2: doorgroei</i> | <i>Niveau 3: integratie</i> | <i>Niveau 4: expert</i> |
|---|--|---|--|
| Wat positief verwacht wordt van de normstudent bij de start van de opleiding . | Kennis van genomen, basisinzicht of ervaring onder directe begeleiding in eenvoudige situaties. | Garandeert dat de leraar-in-wording de professionele praktijk kan betreden (verwijst dus naar de startcompetenties en valt dus samen met het opleidingsprofiel). | Verwijst naar meer gevorderde, professioneel niveau dat via een verder ontwikkelingstraject tijdens de loopbaan wordt bereikt. |

Tabel 1: *Beheersingsniveaus competentiematrix onderwijzer/es KHLeuven.*

| <i>Competentie: een gestructureerd werkklimaat behouden en bevorderen</i> | | | |
|--|--|--|---|
| <i>Elementair</i> | <i>Doorgroei</i> | <i>Integratie</i> | <i>Expert</i> |
| Vanuit de eigen schoolervaring voorbeelden geven van ineffectief en geslaagd klasmanagement. | Inzicht hebben in de basisregels van goed klasmanagement en deze toepassen onder toezicht van een stagementor. | De basisregels van het klasmanagement vlot toepassen onder supervisie van een stagementor. | De basisregels van het klasmanagement zelfstandig en spontaan kunnen toepassen. |

Tabel 2: *Illustratie van een competentie uit het beroepsprofiel onderwijzer/es van de KHLeuven geoperationaliseerd door middel van indicatoren.*

zoals dat door de Vlaamse overheid is omschreven (1998). Dit profiel is echter niet operationeel geformuleerd en het is ook niet opgesteld in termen van professionele groei. De onderwijzersopleiding van de KHLeuven heeft geopteerd voor een explicitering van de competenties van het beroepsprofiel in overleg met alle participanten, zijnde lectoren, studenten, directies en mentoren uit de partnerscholen (1999, 2002, 2003). De competenties zijn daarbij vertaald in *groeilijnen* die aangeven hoe een kandidaat-onderwijzer geleidelijk evolueert naar professioneel leerarschap. In deze groeilijn verwijzen de vier onderscheiden niveaus naar een hogere graad van beheersing van de beoogde competentie, een grotere frequentiegraad of mate van zelfstandigheid in de uitvoering waarbij de hogere niveaus de lagere omvatten (Carnel, 2005).

Per competentie worden de vier niveaus van competentiebeheersing (zie Tabel 1) concreet vertaald naar exemplarische uitingsvormen of indicatoren. De concretisering in indicatoren verklaart wellicht de hoge correlatie die in kwaliteitsonderzoek werd vastgesteld tussen de zelfbeoordeling van de kandidaat in de portfolio-opdracht en de beoordeling door de assessoren van dat portfolio. Bovenstaand voorbeeld van een competentie (zie Tabel 2) illustreert dat de indicatoren steeds zijn gericht op de context van de lagere school. Kandidaten die geen of weinig ervaring hebben in het onderwijs, moeten dus uitmaken of zij vanuit hun werksituatie vergelijkbare kwaliteiten hebben verworven die bijdragen tot de nodige competenties voor het functioneren in de lagere school.

Het kwaliteitsonderzoek dat in het kader van de boven genoemde ESF-projecten wordt verricht, richt zich in de eerste plaats op het onderzoeken van de validiteit van de competentiematrix. De grote uitdaging bestaat er immers uit het complexe en uitgebreide beroepsprofiel dat aan deze matrix te grondslag ligt, te vereenvoudigen. In december 2005 werden hiertoe een 70-tal respondenten (docenten van de opleiding en vertegenwoordigers van het

werkveld) bevestigd. Deze moesten alle indicatoren van de competentiematrix relateren aan alle competenties ervan op een achtpuntenschaal. Tevens werd gevraagd om de relevantie van de indicatoren voor het beroep op deze schaal in te vullen.

Deze intensieve bevestiging (336 indicatoren scoren op tien competenties) duurde tot eind januari 2007.

Op de resultaten van deze bevestiging werd een factoranalyse uitgevoerd, die zes duidelijk te onderscheiden competentieclusters laat zien:

- deskundigheid: inhoudelijk en didactisch expert bij het inrichten van een krachtige leeromgeving
- eigen professionalisering in het kader van levenslang leren
- omgaan met de klas als groep in het scheppen van leefklimaat
- onderwijs op maat bieden voor kinderen met hun eigen noden en behoeften (leerzorgkader)
- functioneren als lid van het team en de schoolgemeenschap
- partner van ouders en externen.

Tijdens het voorjaar 2007 loopt onder de stagementoren van de studenten van de opleiding onderwijzer/es van de KHLeuven een tweede grootschalig onderzoek. De doelstelling hiervan is na te gaan of deze conceptueel onderscheiden clusters ook empirisch bevestigd kunnen worden. De grote uitdaging is dus een assessmentinstrument te ontwerpen dat terdege werkt. Indien het hierboven beschreven psychometrisch onderzoek een zinvol resultaat oplevert, weten we dat de benadering ten gronde goed is. Dan kan er volop werk gemaakt worden van het uitwerken van een nieuwe, meer eenvoudige competentiematrix die als beoordelingsinstrument kan functioneren.

Beoordelen van competenties

De onderwijzersopleiding van de KHLeuven stelt zich ten doel om vanuit een kwaliteitsbepaaldingsinstrument gefundeerde uitspraken te doen over de competentiebeheersing van de kandidaten en over wenselijke

programma-aanpassingen. Het vermogen van de kandidaten tot zelfinschatting en reflectie enerzijds en het vertrouwen in de aspirant-onderwijzer en zijn eerlijkheid anderzijds staan hierbij centraal. Dit neemt niet weg dat bij het ontwerpen van het beoordelingsinstrument getracht is zo goed mogelijk te voldoen aan de psychodiagnostische criteria van betrouwbaarheid en validiteit. In de instroomprocedure wordt duidelijk beklemtoond dat het assessment geen sanctionerende, maar een diagnostiserende bedoeling heeft. De kandidaat krijgt namelijk niet alleen de gelegenheid om voor zichzelf uit te maken wat zijn competentieniveau is (formatieve functie van EVC), de assessmentvormen bieden daarnaast de mogelijkheid om een bijkomende programma-aanpassing te bekomen, indien blijkt dat de betreffende competentie al in voldoende mate beheerst wordt (summatieve functie van EVC).

Vanuit kwaliteitsbekommernis blijft de opleiding het belang beklemtonen om elke competentie in minstens drie verschillende assessmentvormen te toetsen aan de eerder beschreven beoordelingsstandaard. Hiervoor heeft ze een uitgebreid assessmentinstrumentarium ontwikkeld:

- In een EVC-procedure vormt het *portfolio* het uitgangspunt voor dossiervorming en verdere begeleiding. Het portfolio laat toe competenties te inventariseren en zicht te krijgen op persoonlijke ontwikkeling. De kandidaten moeten in hun portfolio de verbinding maken tussen de bewijsstukken die ze inbrengen en de competentiebeheersing die ze willen aantonen. De centrale doelstelling van het portfolio is het beoordelen van de reflecterende en innoverende ingesteldheid, de onderwijsopvattingen en beroepshouding van de kandidaten.
- Alle kandidaten die een portfolio indienen, moeten ook het *competentiegericht interview* afleggen. Hier wordt gepeild naar hun communicatievermogen, interactie met kinderen, zelfvertrouwen, motivatie en reflectievermogen. De inhoud van het interview is een face-to-face toelichting bij de sterkte-zwakteanalyse uit de portfoliotaken of bij de aangereikte argumentatie en bewijslast.
- De kandidaten kunnen maximaal twee *lesontwerpen* opstellen uit zelfgekozen leergebieden van de lagere school (godsdiens, Frans, wiskunde, wereldoriëntatie, bewegingsopvoeding en beeldopvoeding). Na afloop worden de lesontwerpen aan een assessor mondeling

toegelicht. Deze assessmentvorm laat toe de beheersing van competenties op het vlak van klasmanagement, didactische aanpak en reflectie in kaart te brengen.

- In de overalltoets krijgen de kandidaten een complexe situatie uit de dagelijkse praktijk aangeboden in de vorm van casussen. Deze situatie wordt opgesplitst in een viertal opdrachten. De kandidaten krijgen hier de gelegenheid hun competenties die zich eerder situeren op het vlak van schoolorganisatie, leerstofplanning, administratiebeheer, onderwijsvernieuwing en zorgverbreding te demonstreren. Deze opdracht wordt schriftelijk voorbereid, maar de kandidaat krijgt nadien de kans zijn antwoorden mondeling aan de assessorencommissie toe te lichten.
- In de *kennis- en vaardigheidstoetsen* kan de assessorencommissie nagaan in welke mate de inhoudelijke deskundigheid en het didactisch inzicht van de kandidaten voldoende is. Hiertoe krijgen de kandidaten in hun documentatiepakket een gedetailleerde omschrijving van de verwachtingen en een voorbereidingspakket met oefeningen. Deze toetsen worden ingericht voor de leergebieden wiskunde, Frans, Nederlands, muzikale vaardigheid, schrift en ICT.
- Sedert 2006 worden ook *skillslabs* ingeschakeld. Aan de hand van filmisch materiaal uit de lagere school worden de kandidaten getoetst op competenties die eerder behoren tot het taakveld van de leraar als opvoeder en organisator.

De samenstelling van de assessorencommissie is een belangrijke schakel in de ontwikkeling van een betrouwbare EVC-procedure. Voor de samenstelling van deze commissie zijn onafhankelijkheid, onpartijdigheid en respect essentiële voorwaarden. Een paarsgewijs samengestelde commissie beoordeelt het portfolio, het competentiegericht interview en de overalltoets van de kandidaten eerst afzonderlijk. Nadien komen ze tot een gezamenlijk oordeel. De onafhankelijke assessorencommissie bestaat ofwel uit ervaren lectoren die niet bij de verkorte studietrajecten betrokken zijn (opleidingsassessoren), ofwel uit gevormde mentoren uit het werkveld (veldassessoren). De assessoren worden in de voorbereiding op de procedure getraind. Zowel de training als de paarsgewijze beoordeling door twee assessoren verkleint de kans op toevallige fluctuaties in de beoordeling (interbeoordelaarsbetrouwbaarheid).

Vanaf het academiejaar 2006-2007 werd conform de regelgeving van de associatie K.U.Leuven voor de EVC-procedure aan de kandidaten een financiële vergoeding gevraagd⁵. Hierdoor is het aantal EVC-kandidaten in één jaar tot op een derde van het normale aantal teruggevallen. Ook daalde het aantal assessments per kandidaat. De KHLeuven heeft steeds de omkadering van de assessments verdedigd, maar ziet de democratiserende opzet van EVC ondergraven door de hoge kosten. Bovendien leidt het beperkte aantal assessments per kandidaat ertoe dat het moeilijker wordt om een competentie vanuit verschillende inval-

| Academiejaar | Aantal studenten | EVC en EVK | Enkel EVK |
|--------------|------------------|------------|-----------|
| 2003-2004 | 64 | 52 | 12 |
| 2004- 2005 | 53 | 30 | 23 |
| 2005-2006 | 41 | 30 | 11 |
| 2006-2007 | 53 | 12 | 41 |

Tabel 3: Deelname EVC/EVK tussen 2003 en 2007 (professionele bachelor in onderwijs: lager onderwijs KHLeuven).

hoeken te beoordelen, wat op zijn beurt de kwaliteitsgaranties van de procedure in gevaar brengt. De KHLeuven probeert in nauw overleg met de werkgroep EVC/EVK van de associatie met dit nieuw gegeven om te gaan zonder aan kwaliteitsgaranties in te boeten. Op het vlak van de instroom werden de investeringen in instroombegeleiding verder opgetrokken (zie boven). Een adequate oriëntatie op het assessment verhoogt immers voor de kandidaten de kans op succes en moet nodeloze kosten zoveel mogelijk vermijden. Ook de instap in de procedure wordt gewijzigd. Tot 2006 kozen de kandidaten welke assessments ze wilden afleggen. Vanaf 2007 bepalen de kandidaten over welke competenties ze een uitspraak van ervaringsdeskundigheid willen, waarbij aan iedere competentie een cluster van assessments gekoppeld is, die de beheersing ervan vanuit verschillende invalshoeken in kaart brengt. Op die manier wil de opleiding een louter economische benadering van de procedure door de kandidaten ondervangen. Ook bij het aanrekenen van de kosten wordt een onderscheid gemaakt tussen complexe toetsen (paarsgewijze beoordeling door getrainde assessoren) en eenvoudige toetsen (meer traditionele kennis- en vaardigheidstesten).

Erkennen van competenties

De onafhankelijke beoordelingscommissie, samengesteld uit alle assessoren onder voorzitterschap van het (adjunct-)departementshoofd of opleidingshoofd, beslist op basis van de resultaten van het assessment over de competentiebeheersing van de kandidaat. Het resultaat van de toetsen wordt beschreven in termen van de beheersingsniveaus van de beoordelingsstandaard (zie Tabel 1). Aanvankelijk had de synthese een eerder kwantitatieve oorsprong: er werd een soort rekenkundig gemiddelde gemaakt van de geobserveerde competentiebeheersing. Om te bewaken dat de beslissing kwalitatief onderbouwd blijft, is geleidelijk geëvolueerd naar de volgende aanpak. De assessoren vormen zich eerst individueel en daarna gezamenlijk per competentie een oordeel. Er wordt ook steeds een vergelijking gemaakt tussen de zelfbeoordeling van de kandidaat en de beoordeling van de assessoren. Daarna vindt een grondige bespreking plaats van alle resultaten om tot een conclusie te komen. Daartoe vindt een assessmentgesprek plaats tussen alle assessoren: de doorslaggevende indicatoren voor competentiebeheersing bepalen uiteindelijk welk beheersingsniveau wordt toegekend.

De assessmentresultaten worden door de beoordelingscommissie namens de associatie K.U.Leuven omgezet in een *bewijs van bekwaamheid*. Daarmee kan een opleiding van de associatie K.U.Leuven vrijstellingen verlenen, los van de vrijstellingen die al op basis van EVK zijn verworven.

EVC als katalysator van vernieuwing en verbetering

De EVC-procedure heeft als primaire doelstelling de instroom in het (hoger) onderwijs te versoepelen door het valideren van eerder verworven competenties.

De ervaringen met deze procedure hebben echter voor uiteenlopende aspecten van onderwijzersopleiding van de KHLeuven heel bevruchtend gewerkt. Terecht kan gesteld worden dat de procedure een katalyserend effect heeft op de vernieuwing en de optimalisering van de onderwijzersopleiding. De invloed van EVC doet zich gelden op het vlak van de explicitering en operationalisering van de opleidingsdoelstellingen, de flexibilisering van de opleiding, het evaluatiebeleid en de aansluiting op het beroepveld.

Een grote meerwaarde die voortvloeit uit het ontwikkelen van een EVC/EVK-procedure is het *expliciteren van de kerncompetenties* van de eigen opleiding. Bij het opstellen van de beoordelingsstandaard werd daartoe een beroep gedaan op zowel lectoren als onderwijzers uit het werkveld. Het decretale beroepsprofiel werd geoperationaliseerd in de competentiematrix, die niet alleen als beoordelingsstandaard dient voor de EVC-procedure, maar eveneens het referentiekader is van de volledige verkorte en reguliere opleiding.⁶ De EVK/EVC-procedure wil competenties erkennen met het oog op een mogelijke studietrajectverkorting of -aanpassing. Het geïndividualiseerde studietraject staat dan voornamelijk in functie van de nog te verwerven competenties. Voorwaarde is wel dat deze competenties duidelijk in het programma te identificeren zijn. Met andere woorden: de EVK/EVC-procedure veronderstelt een transparante concordantie tussen het opleidingsprogramma en de doelstellingen (competenties) ervan.

Op het vlak van de instroom biedt een EVC-procedure andere doelgroepen de kans om, eventueel via loopbaanheroriëntering en studieduurverkorting, een onderwijzersloopbaan te ambiëren.

EVC-procedures hebben weinig zin als studenten geen mogelijkheid hebben om individuele leerroutes te creëren. EVC en flexibilisering gaan immers hand in hand. Op het vlak van de *instroom* biedt een EVC-procedure andere doelgroepen de kans om, eventueel via loopbaanheroriëntering en studieduurverkorting, een onderwijzersloopbaan te ambiëren. In alle gevallen doet EVC een appel op het zelfsturend en zelfregulerend leervermogen van de kandidaat-studenten.

Op het vlak van het *opleidingsprogramma* veronderstelt EVC een flexibele programmaopbouw die zo nauw mogelijk aansluit bij het competentieprofiel van de kandidaten. Bij de opbouw van het programma heeft de opleiding er naar gestreefd een gulden middenweg te vinden tussen een structuur met veel (delen van) opleidingsonderdelen, die het verlenen van vrijstellingen vergemakkelijkt, en grotere, geïntegreerde thema's waar eerder generieke en algemeen beroepsgerichte competenties verworven worden.⁷ De centrale doelstelling van een EVC-procedure is het naar waarde schatten van het menselijke potentieel in plaats van het focussen op de te verwerven leerinhoud.

den. Onvermijdelijk moet dit een vervolg krijgen in de opleiding. EVC heeft in de KHLeuven dan ook een sterke impuls gegeven tot een verdere flexibilisering van de opleiding, waarbij het jaarklassensysteem wordt afgebouwd ten voordele van een credit-systeem. Ook de concrete opleidingsorganisatie wordt door EVC meer flexibel. Naast het vraaggestuurde aanbod voorzien de verkorte studietrajecten niettemin in de nodige contacttijd in het opleidingsinstituut. Omdat veel van deze studenten (in het onderwijs) werkzaam zijn, worden deze gepland buiten de gangbare lesuren. Er wordt les gegeven in de vakanties, op dinsdagavond, woensdagnamiddag en -avond en op zaterdagvoormiddag.

De ontwikkeling van de EVC-procedure stimuleert de opleiding om het *evaluatiebeleid* te optimaliseren, niet alleen door het aanscherpen van de gehanteerde evaluatiecriteria, maar tevens door het zoeken naar de meest geëigende assessmentvormen voor het toetsen van de beoogde competenties. Zo krijgen nieuwe toetsvormen zoals het competentiegericht interview, de overalltoets en de digitale skillslabs geleidelijk meer vertrouwdsheid in de opleiding.

Tot slot heeft de competentiematrix en het linken van assessments aan zijn competenties in de opleiding de invoering van een meer competentiegerichte toetsing positief beïnvloed. Zeker bij de beoordeling van lesontwerpen en bij kennis- en vaardigheidstoetsen is dit een kentering in het denken van lectoren/assessoren over evaluatie.

Bij de ontwikkeling van de procedure en de realisatie ervan heeft de opleiding een beroep gedaan op een grote inbreng van het *beroepenveld*. Zo is de ranking van het decretaal beroepsprofiel tot een eigen opleidingsprofiel mede door het werkveld tot stand gekomen. Bovendien werden mentoren breed bevraagd over relevantie en transparantie van de toegekende competenties. Dit leidt niet alleen tot een optimalisering van de inhoudsvaliditeit van de matrix, maar op die manier kan het werkveld ook eigen accenten leggen. Momenteel overwegen een aantal lagere scholen om de competentiematrix in hun personeelsbeleid te integreren. Zo werkt de scholengemeenschap De Kraal uit Herent (Vlaams-Brabant) bij het uitschrijven van de taak- en functieomschrijvingen voor het personeel verder op het concept van de competentiematrix. Hierdoor worden zowel studenten als leraars vanuit hetzelfde referentiekader begeleid. Ook dit is een uitdagende stap in de verdere afstemming tussen opleiding en beroepenveld.

Toekomst

Het ontwikkelwerk rond de EVC-procedure sterkt ons in de overtuiging dat het operationaliseren van een beroeps- en opleidingsprofiel essentieel is om ervaringsdeskundigheid op valide wijze in kaart te brengen. Een eerste aanzet hiervoor is gedaan door de ontwikkeling van de competentiematrix. Momenteel onderzoekt de onderwijzersopleiding van de KHLeuven⁸ of de zes conceptueel onderscheiden competentieclusters ook empirisch bevestigd worden.

De uitkomst van dit onderzoek kan dan ook uitsluitend geven over vragen die al langer rond de praktijk van het competentiegericht beoordelen hangen. Met name de vraag: laten competenties zich op gedifferentieerde wijze beoordelen of kijken we eerder met een globaliserende bril naar het gedrag van anderen? Deze resultaten zullen in belangrijke mate bepalen in hoeverre de competentiematrix geoperationaliseerd kan worden tot een beoordelingsinstrument in de begeleiding van studenten.

Het is duidelijk dat EVC op de opleiding een stimulerende impact heeft. De procedure heeft in de voorbije jaren de onderwijsontwikkeling in de opleiding gunstig beïnvloed en daar worden tot op vandaag de vandaag de vruchten van geplukt. Niettemin blijft een EVC-procedure een complexe, dure en tijdrovende aangelegenheid en moet de vraag gesteld worden naar het economische rendement ervan. Zeker nu de procedure betalend is geworden, met een sterke daling van het aantal deelnemers als gevolg, wordt de vraag naar een kosten-batenanalyse wel pertinent. Een belangrijk element in deze discussie is de vraag of het assessment nog verder op het niveau van de individuele instellingen kan georganiseerd worden, dan wel of de inzet van assessment centres (bijvoorbeeld op het niveau van de associaties) wenselijker en vooral efficiënter zou zijn. De KHLeuven streeft in ieder geval naar nog meer samenwerking en afstemming op het niveau van de associatie en zelfs over de associatie heen.

NOTEN

- ¹ Dienst Informatie, Vorming en Afstemming van de Vlaamse overheid waarin de beleidsdomeinen onderwijs en vorming, werkgelegenheid, economie en cultuur vertegenwoordigd zijn.
- ² Deze eerste versies van de procedure zijn uitvoerig beschreven in: CARNEL, K., CALLEWAERT, B., TRATSART, P. en VAESSEN, M. *Volwaardig Evenwaardig. Het formeel erkennen van eerder verworven competenties. Een empirisch onderbouwd EVC-model voor verkorte opleidingstrajecten initiële lerarenopleiding lager onderwijs.*
- ³ De programmasimulator is te raadplegen op <http://www.khleuven.be/index.php?page=478>.
- ⁴ De KHLeuven heeft binnen haar EVC-project BOSAO - Bouwen aan Schakels tussen Arbeidsmarkt en Onderwijs - de opdracht van de instroombegeleider vastgelegd in een formeel competentieprofiel en taakomschrijving.
- ⁵ Deze beslissing werd genomen door de associatie K.U.Leuven en is van toepassing voor alle instellingen van de associatie. Voor administratiekosten wordt vast €50 aangerekend. De kostprijs van het bekwaamheidsonderzoek kan nooit meer dan €230 bedragen. De kostprijs per assessment varieert: €150 voor complexe toetsen (portfolio en competentiegericht interview, overalltoets, ... en €50 per eenvoudige toets zoals kennis- en vaardigheidstoetsen, ...).
- ⁶ Het concept van de competentiematrix werd door het hogeschoolbrede project BOSAO (Bouwen aan Schakels tussen Arbeidsmarkt en Onderwijs, 2004-2007) door alle opleidingen van de KHLeuven overgenomen. Meer informatie is te vinden op www.khleuven.be en www.bosao.be.
- ⁷ Het volledige studieprogramma is te raadplegen op www.khleuven.be.
- ⁸ Dit onderzoek loopt in het kader van de ESF-projecten (zwaartepunt 4: aanpasbaarheid van werknemers en ondernemingen, maatregel 3: De ontwikkeling van een flankerend

beleid) Prof. J. Fontaine, Ugent adviseert als extern deskundige de door de dienst Kwaliteitszorg van de KHLeuven (o.l.v. Nine Hooge) op te zetten onderzoeksmethodiek.

LITERATUUR

- CARNEL, K., CALLEWAERT, B., TRATSAERT, P. en VAESEN, M.(2005). *Volwaardig Evenwaardig. Het formeel erkennen van eerder verworven competenties. Een empirisch onderbouwd EVC-model voor verkorte opleidingstrajecten initiële lerarenopleiding lager onderwijs*. Leuven-Voorburg: ACCO.
- CARNEL, K. & VANWINGH, J.(2005). *Competentiematrix bachelor in onderwijs: lager onderwijs*. Leuven-Voorburg: ACCO.
- CARNEL,K. (2006-2007). *Volwaardig Evenwaardig. Handleiding EVC-procedure*. Leuven.