

MARJA MAGNÉE

EVC EN SOCIAL WORK AAN DE HOGESCHOOL VAN AMSTERDAM

74

Inleiding

Het fenomeen 'Erkennen van Verworven Competenties (EVC)' krijgt langzamerhand vaste voet aan de grond in het hoger beroeps-onderwijs (hbo), en een van de sectoren die hier een rol in spelen, is social work. De Hogeschool van Amsterdam (HvA) verzorgt drie opleidingen in deze sector: Culturele en Maatschappelijke Vorming (CMV), Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD) en Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH). Tezamen vormen zij het Instituut voor Sociale en Culturele Beroepen (ISCB)*.

Sinds het voorjaar van 2007 is het mogelijk om voor de deeltijdvarianten van deze opleidingen een EVC-procedure te doorlopen. Deze procedure is bedoeld voor mensen met ten minste een aantal jaren werkervaring in het social work-domein, die bijvoorbeeld naar een andere functie willen doorgroeien, ander werk in het domein ambi-

eren of het diploma nodig hebben om hun huidige werk te behouden. Zij beschikken doorgaans al over veel competenties die in de gewenste functie of het gewenste beroep vereist zijn, maar niet over het daarbij horende hbo-diploma. Een volledige vierjarige hbo-deeltijdopleiding duurt voor deze mensen vaak te lang, is te duur, is niet motiverend omdat ze al zo veel kunnen, of is voor de werkgever niet aantrekkelijk. Een EVC-procedure kan dan leiden tot het verkrijgen van vrijstellingen voor studieonderdelen, wat leidt tot een verlichting en/of verkorting van het studietraject.

Deze op het behalen van een diploma gerichte procedure is een van de invullingen van EVC. Daarom schenk ik in dit artikel ook aandacht aan andere, 'ruimere' invullingen ervan, voorafgegaan door een schets van wat EVC nu eigenlijk is, de geschiedenis van EVC in Nederland en hoe EVC er in

Europa uitziet. In het tweede deel beschrijf ik de invoering van EVC aan HvA en ISCB, de EVC-procedure, de ervaringen met EVC aan het ISCB tot nu toe en de toekomst van EVC aan het ISCB.

Wat is EVC?

EVC = Erkennen van Verworven Competenties en is een *visie op leren*, volgens Frietman zelfs een *principe*, waarin herkennen, waarderen, erkennen en ontwikkelen centraal staan (Frietman, 2007, p. 77):

- Herkennen: in beeld brengen van de competenties waarover iemand beschikt.
- Waarderen: beschrijven, beoordelen van die competenties.
- Erkennen: erkenning geven voor die competenties, bijvoorbeeld in de vorm van een (deel)diploma of een beter arbeidscontract.

- Ontwikkelen: het werken aan de verdere competentieontwikkeling.

Het is een visie omdat het gaat om de waardering van wat iemand al kan, of dat nu formeel in de schoolbanken geleerd is of in werk en de persoonlijke levenssfeer (vakbond, bestuurswerk, vrijwilligerswerk, zelfstudie, kinderen opvoeden, mantelzorg ...). Mensen leren overal, continu en leerwegonafhankelijk! Het beeld dat hierbij vaak gebruikt wordt, is dat van de *halfvolle fles*, niet dat van de *halflege*; geen verwijzing dus naar deficiënties, maar naar ontwikkelmogelijkheden die mensen in hun mars hebben.

EVC past daarom in het idee van een leven lang leren (*éducation permanente, lifelong learning*), niet alleen gemotiveerd door een individuele ontplooiingswens, maar politiek vooral gemotiveerd door de noodzaak tot economische vooruitgang, behoud van concurrentiepositie en een oprukkende kenniseconomie. Die zijn gediend bij een algehele opscholing van de beroepsbevolking (in goed Nederlands: *upgrading*). Het hbo-niveau heeft daarbij de voorkeur. Ook is EVC niet zo nieuw als het lijkt en geen typisch Nederlands fenomeen.

Geschiedenis EVC in Nederland

De wortels van EVC in Nederland liggen in het begin van de jaren tachtig van de vorige eeuw, toen maatregelen in het beroepsonderwijs nodig waren om de neergang van de industrie te keren. Die zocht men in een betere aansluiting van onderwijs en arbeids-

markt: combinatie van leren en werken, beroepspraktijkvorming, wederkerend leren en het toegankelijker maken van onderwijs voor volwassenen. Het heil kwam dus niet meer van het voltijds dagonderwijs.

In 1994 zien we voor het eerst de directe voorloper van EVC in het rapport van de commissie 'Erkenning Verworven Kwalificaties (EVK)' onder voorzitterschap van professor Wijnen (Commissie Erkenning Verworven Kwalificaties, 1994). Met de term *kwalificaties* lag de focus overigens meer op formele kwalificatiestructuren, terwijl de latere term *competenties* meer de nadruk legt op wat het individu zich verworven heeft *buiten* het formele circuit. Vervolgens werd het ontwikkelingsgerichte aspect dat nu zo sterk met EVC verbonden is, benadrukt in de nota van de landelijke werkgroep EVC uit 2000: 'De fles is halfvol!' De hier geschetste ontwikkelingen gaan vooral het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) aan. Het hbo volgt schoorvoetend in 2000 met een flexibilisering van de zijinstroom in een aantal sectoren, waarvan de lerarenopleidingen een bekend voorbeeld zijn. Nog trager gaat de invoering in het wetenschappelijk onderwijs, met als gunstige uitzondering de Open Universiteit in 2007.

EVC in Europa¹

In de Europese landen kent EVC een verscheidenheid aan vormen en invullingen (Duvekot en Klarus, 2007; Joosten-ten Brink, 2006). Frankrijk bijvoorbeeld had al vanaf

1934 een procedure om door erkenning van technische werker-
varing een ingenieurstitel toe te
kennen. In de jaren negentig is dit
uitgegroeid tot een breed portfolio
waarin ervaringen in alle beroeps-
domeinen beschreven kunnen wor-
den (Bilan de Compétence) en dat
toegang geeft tot onderwijs. Ook
is er het Validation des Acquis de
L'Expérience (VAE), waarmee bur-
gers leerervaringen kunnen laten
valideren en daarna een passend
studieadvies opvragen. Engeland
kende rond 1970 (niet-officiële)
EVC-achtige praktijken vanuit de
Open University en heeft (officieel)
sinds de jaren tachtig zijn
'Accreditation of prior learning'
(APL). In Vlaanderen is in 2003 per
'ministerieel decreet' vastgelegd
dat alle onderwijsinstellingen EVC-
procedures moeten ontwikkelen.
Duitsland en Oostenrijk kennen
duale leertrajecten als uitwerking
van EVC. In Noorwegen is er het
recht op portfoliowaardering: elke
twee jaar mogen de Noren hun
portfolio voorleggen aan een regi-
onale portfoliobank, wat leidt tot
een erkenning en een ontwikke-
lingsadvies.

Vanaf begin jaren negentig raakt in
het gezamenlijk Europees beleid
EVC ook hechter verankerd en in
2001 verschijnt ter gelegenheid
van de Europese Top van Lissabon
het belangrijke 'Memorandum
over Levenslang Leren' van de
Europese Commissie (European
Commission, 2001). De doelstel-
ling ervan is om niet-schools leren
te stimuleren en om, in een latere
aanscherping, de toegankelijkheid
van EVC te vergroten en een ver-

gelijkbare Europese EVC-systematiek te ontwikkelen.

Invullingen van EVC: vier modellen

Nu kan het in beeld brengen en de waardering van iemands competenties nooit in het luchtledige. Daar is altijd een meetlat voor nodig: een *competentiestandaard*, en die kan enorm variëren. Het kan een functie- of brancheprofiel zijn, een set generieke competenties, het competentieprofiel van een specifieke opleiding op bijvoorbeeld mbo-, hbo- of wo-niveau, of het competentieprofiel van een cluster van gelijksoortige opleidingen (domeinprofiel) op een bepaald onderwijsniveau.

Welke competentiestandaard in het geding is, hangt af van de *vragende partij* en het *doel*.

Wil een individuele werknemer met de erkenning van zijn competenties weten 'waar hij staat' om bijvoorbeeld meer zelfvertrouwen te krijgen of om met zijn werkgever te onderhandelen over het salaris? Hier is EVC eindpunt. Of wil hij een opleiding volgen die bij zijn verworven competenties aansluit omwille van een carrièrestap? Of wil iemand die werkloos is maar wel allerlei talenten in huis heeft, een passende opleiding volgen om de kans op betaald werk te vergroten? In de laatste twee gevallen is het doel het civiel effect van het certificaat of diploma waarmee iemand zijn 'waarde op de arbeidsmarkt' vergroot, en is EVC een tussenstation. Ook kan een individuele werknemer of werkzoekende zijn competenties willen verkennen en erkennen om te bepalen of hij

eventueel verder wil studeren. EVC kan hier zowel eindpunt als tussenstation zijn. (Termen 'eindpunt' en 'tussenstation' zijn van Wijnen, 2007.)

Wil een organisatie de kwaliteiten van haar werknemers in kaart brengen om hen via certificaat- en diplomagerichte opleidingen beter toe te rusten voor veranderende of complexere werkzaamheden, of om ze in hun bestaande functie beter te doen functioneren? Of zijn die doelen ook te bereiken met cursussen en gerichte scholingstrajecten-on-the-job?

Het is steeds de combinatie van *vragende partij*, *doel* en *competentiestandaard* die de invulling van een EVC-traject bepaalt. Dat leidt tot de indeling in vier ideaaltypische modellen (of scenario's). Zo kan:

1. een individu via EVC een specifieke opleiding willen volgen vanwege certificaat of diploma: *opleidingsmodel*;
2. een individu via EVC zijn verdere loopbaan willen sturen: *individueel loopbaanmodel*;
3. een organisatie een deel van zijn werknemers via EVC opleidingen laten volgen vanwege certificaat of diploma: *upgrademodel*;
4. een organisatie een deel van zijn werknemers via EVC een diversiteit aan cursussen laten volgen vanwege welomschreven organisatiedoelen: *HRD-model*.²

Duidelijk is dat opleidingen die EVC aanbieden voor individueel geïnteresseerden, passen in het eerste model: het *opleidingsmodel*,

waarin EVC fungeert als vrijstellings- en maatwerkinstrument. EVC is dan de start van een specifieke opleiding: een tussenstation. Dit is het vigerende model in het hbo.

EVC bij de HvA en het ISCB

EVC bij de HvA begon in 2001 bij de deeltijddopleiding Commerciële Economie – onderdeel van het hoger economisch en administratief onderwijs (heao)³ – toen zich studenten aandienenden die al over zo veel competenties beschikten dat delen van het onderwijs voor hen overbodig bleken (Te Lintelo, Van Berkel en Castelijns, 2002). Die ervaringen met EVC hebben zich sindsdien gestaag uitgebreid en verdiept, en resulteerden begin 2006 in de start van het EVC Centrum. Dit is het centrale loket voor alle HvA-opleidingen met EVC, hetgeen de toegankelijkheid vergroot en een waarborg is voor de uniformiteit van de procedure, instrumenten en dergelijke.⁴ Op deze manier bijdragen aan het concept van een leven lang leren is expliciet hogeschoolbeleid. Voorts is ervoor gekozen om EVC te laten plaatsvinden vóór de poort, dat wil zeggen dat de EVC-kandidaat pas na afloop van de procedure – als hij weet tot welke vrijstellingen die heeft geleid – definitief besluit zich wel of niet aan de hogeschool in te schrijven.

Aan de opleidingen met EVC zijn projectleiders werkzaam die gerekruteerd zijn uit de eigen gelederen, namelijk docenten; ze zijn op projectbasis gedetacheerd bij het EVC Centrum. Samen met docenten en met ondersteuning van de

medewerkers van het EVC Centrum ontwerpen zij alle benodigde instrumenten en procedures, en leiden de dagelijkse gang van EVC-zaken in goede banen, waaronder de afstemming met de examencommissies van de betreffende opleidingen. Ook voeren zij de introductiegesprekken met potentiële EVC-kandidaten.

Het ISCB-management heeft in de loop van 2006 besloten aan te haken: het heeft de uitgesproken wens en bereidheid om te investeren in EVC. EVC draagt immers bij aan een leven lang leren voor een doelgroep die via de normale (deeltijd)route niet zo snel de opleiding ambieert, of die nauwelijks of geen recht heeft op vrijstellingen die de Onderwijs- en Examenregeling (OER) formeel biedt. Ook vergroot EVC de toegankelijkheid van de opleiding voor degenen die op grond van hun vooropleiding niet tot de opleiding toelaatbaar zijn.

Dit is over het algemeen ook de mening van docenten. Degenen onder de docenten die de assessments afnemen, zijn heel enthousiast, evenals de externe assessoren.

Hoe ziet de HvA EVC-procedure eruit?

De procedure kost € 950,-⁵, duurt ongeveer drie maanden en kan op elk gewenst moment in het studiejaar gestart worden. De vorm ervan komt grosso modo overeen met hoe andere hbo-opleidingen hun procedure hebben ingericht.

1. Een geïnteresseerde meldt zich aan via de website van het HvA EVC Centrum. Optioneel vult hij of zij de quickscan in,

waarmee snel na te gaan is of het EVC-aanbod van de HvA voor hem/haar zinvol en haalbaar is. Dan volgt een introductiegesprek met de projectleider van de gewenste opleiding. De kandidaat krijgt informatie over wat EVC inhoudt, over de stappen in de procedure, het tijdschema, de betaling, de gevraagde bewijslast en de opleidingscompetenties en beoordelingscriteria. Dat gebeurt aan de hand van het zelfbeoordelingsmodel dat voor de betreffende opleiding is ontworpen. Ook bespreekt de projectleider met de kandidaat of diens opleidingskeuze de meest geëigende is, of er wellicht andere aantrekkelijke routes naar het diploma zijn en of er vrijstellingen mogelijk zijn op grond van vooropleiding(en).

2. Vervolgens stelt de kandidaat een portfolio samen door het zelfbeoordelingsmodel in te vullen en bewijsstukken te selecteren die de opleidingscompetenties zo goed en verscheiden mogelijk aantonen. Bij elk bewijsstuk schrijft hij bovendien een zelfbeoordeling. Deze zelfbeoordeling omvat: een toelichting op de Situatie waarin het bewijsstuk is gemaakt; de Taak/opdracht die hij daarbij had; de Activiteiten die hij zelf heeft uitgevoerd (plus de deskundigheid die voor de uitvoering noodzakelijk was en de wijze waarop hij zich die heeft eigengemaakt); het Resultaat waartoe dat heeft geleid; de wijze waarop hij een dergelijke

opdracht een volgende keer zou aanpakken: Reflectie. Het is het welbekende STARR-formulier. Hij levert het portfolio in tweevoud in bij het EVC Centrum.

3. Is het portfolio conform de gestelde eisen, dan volgt een assessmentgesprek in de vorm van een criteriumgericht interview van ongeveer anderhalf uur met een duo assessoren. Dat duo bestaat altijd uit een docent van de opleiding (interne assessor) en een deskundige die werkzaam is in het domein van de opleiding (externe assessor). Zij behoren tot een eerste 'pool' van ISCB-assessoren die in april 2007 grondig getraind is door het HvA EVC Centrum. In dit gesprek onderzoeken de assessoren in welke mate de competenties van de kandidaat aansluiten bij het niveau en het competentieprofiel van de opleiding. Zij gaan daartoe dieper in op de aangeleverde bewijslast en bijbehorende STARR-formulieren. Na afloop van het gesprek verneemt de kandidaat van de assessoren de voorlopige uitslag.
4. De assessoren leggen uitgebreid hun beoordeling vast in een rapportage, waarvan het 'format' gebaseerd is op het zelfbeoordelingsmodel. Die beoordeling leidt tot een advies over de vrij te stellen studieonderdelen en het nog te volgen opleidingstraject. Rapportage en advies worden aan de examencommissie van de betreffende opleiding voor-

gelegd, die het advies accordeert. Omdat examencommissies een eigen verantwoordelijkheid hebben, kunnen zij het advies eventueel ten dele overnemen. De kandidaat ontvangt rapportage en advies schriftelijk.⁶

EVC aan het ISCB tot nog toe

Gedurende het jaar dat EVC operationeel is aan het ISCB, hebben zich vele tientallen kandidaten voor het introductiegesprek gemeld. Een klein aantal daarvan heeft de procedure helemaal doorlopen, waarvan ruim de helft aan de opleiding is begonnen. Degenen die de procedure niet verder ingaan of er 'onderweg' mee stoppen:

- verkeren in de veronderstelling dat bij het aantonen van alle competenties het diploma enkel nog 'opgehaald' hoeft te worden (hetgeen wettelijk in het hbo niet is toegestaan);
- beschikken over te weinig werkervaring in het domein of zijn werkloos en kunnen geen geschikt werk in het domein vinden;
- vinden de kosten voor de procedure te hoog of kunnen hiervoor geen regeling met de werkgever treffen (ondanks belastingvoordelen);
- krijgen te maken met persoonlijke omstandigheden;
- schrikken bij voorbaat van de hoeveelheid werk voor het aanleggen van een portfolio of hebben te weinig bewijsstukken;
- doen veel langer over het aanleggen van het portfolio; van

uitstel komt vaak afstel (ondanks de stimulans van de projectleider).

Er zijn ook kandidaten die om een of meer van deze redenen afzien van de EVC-procedure en gewoon in de propedeuse instromen of besluiten eerst meer werkervaring op te doen en zich later opnieuw aan te melden.

Over het studiesucces van EVC-instromers en over de mate waarin de studie aan hun verwachtingen voldoet, zijn geen algemene afspraken te doen; daarvoor zijn het er nu te weinig en zijn zij nog te kort met hun studie bezig.

Toekomst van EVC aan ISCB

Momenteel zijn het individueel geïnteresseerden die zich voor de EVC-procedure aanmelden, in de nabije toekomst zullen ook 'partnerships' ontstaan. Daarin maken organisaties in het sociaal-agogisch domein afspraken met een of meer ISCB-opleidingen over een collectieve instroom (model 3: *upgrade-model*). Daarom is ook de verdere ontwikkeling van maatwerk interessant.

Maatwerk is er nu alleen in de vorm van vrijstellingen, maar dat geeft te veel 'gatenkaas' doordat de programmering van de studieonderdelen grotendeels vastligt; de studieonderdelen die de EVC-instromer moet volgen, zijn niet allemaal soepel naast en na elkaar te volgen. De met EVC beoogde studieduurverkorting wordt zo ten dele waargemaakt.

In 2008 zal daarom bij een aantal HvA-opleidingen met EVC (waar-

onder MWD en SPH⁷) geëxperimenteerd worden met maatwerk in de vorm van *werkend leren*. Action Learning is hier een goed voorbeeld van.⁸ Winst zit dan niet alleen in studieduurverkorting, maar ook en vooral in het productiever maken van de werkervaringen van EVC-instromers. Dat zal het doorlopen van een EVC-procedure aantrekkelijker maken!

Enkele nuttige websites

HvA EVC Centrum:

www.evc.hva.nl.

Landelijk kenniscentrum EVC:

www.kenniscentrumevc.nl.

Portal met alle informatie over leren en werken:

www.opleidingenberoep.nl.

** Bij het ter perse gaan van dit artikel: vanaf 1 september 2008 zijn er vanwege de domeinvorming bij de HvA geen instituten meer. De drie social work-opleidingen maken dan deel uit van het Domein Maatschappij en Recht.*

NOTEN

1. Deze paragraaf is ontleend aan Duvekot en Klarus (2007) en Joosten-ten Brink (2006).
2. Deze modellen zijn ontwikkeld door het HvA EVC Centrum (Lucie te Lintelo en Antoinette van Berkel). Het modelmatige denken ondersteunt in contacten met organisaties de vraagarticulatie. Het EVC Centrum kan dan beter bepalen op welke vragen het wel en op welke vragen het niet of niet goed kan inspelen.

3. Nu: Hogeschool voor Economische Studies (HES). Omvat ruim tien opleidingen.
 4. In februari 2008 is het HvA EVC Centrum geïnspecteerd door Hobéon Certificering en in de rapportage van maart 2008 (zeer) positief beoordeeld: de EVC-procedure voldoet aan de landelijke kwaliteitscode EVC. Het centrum heeft daarmee de status van erkend EVC-aanbieder.
 5. Er wordt pas betaald op het moment van portfolio-inlevering.
 6. De uitslag geldt alleen voor de betreffende opleiding aan de HvA, net zoals bij andere hogescholen de uitslag alleen voor de eigen opleiding geldt. 'Landelijke dekking' is er dus nog niet, maar in het hbo wel zeer gewenst. Een start is gemaakt in een samenwerkingsverband van de HvA met een aantal andere hogescholen.
 7. Bij CMV biedt de programmering meer mogelijkheid om de studie te versnellen.
 8. Ook bij andere hogescholen wordt maatwerk verder ontwikkeld.
- Duvekot, R. en R. Klarus (2007) 'EVC: een beknopte geschiedenis'. *Develop. Kwartaaltijdschrift over human resources development* 3(4).
- European Commission (2001) *Communication from the Commission: Making the European Area of Lifelong Learning a Reality*. Brussel: European Commission.
- Frietman, J. (2007) 'Epiloog. EVC bruist, EVC borrelt!' *Develop. Kwartaaltijdschrift over human resources development* 3(4).
- Joosten-ten Brink, D. (2006) 'EVC in het hoger onderwijs'. In: Marcel van der Klink en Kathleen Schlusmans (red.) *EVC voor Velen*. Heerlen: Open Universiteit Nederland/Ruud de Moor Centrum.
- Lintelo, L. te, A. van Berkel en M. Castelijns (2002) *Het erkennen van verworven competenties. De ontwikkeling en implementatie van EVC in het hoger beroepsonderwijs: een praktijkvoorbeeld*. Utrecht: Uitgeverij LEMMA.
- Werkgroep EVC (2000) *De fles is halfvol! 's-Gravenhage*: Ministerie van Economische Zaken.
- Wijnen, W. (2007) 'EVC: haken en ogen'. *Develop. Kwartaaltijdschrift over human resources development* 3(4).

LITERATUUR

Commissie Erkenning Verworven Kwalificaties (EVK) (1994) *Kwaliteiten Erkennen*. Maastricht/'s-Gravenhage: Rijksuniversiteit Limburg/MOCW.