

Inleiding Harm van Lieshout bij Themasessie LLL over EVC, HG 18 april 2011 15.30-17.00 uur

Publiek onderwijs heeft twee kerntaken:

- 1) Erkenning van competenties (diplomering)
- 2) Verzorgen van onderwijs.

In de meeste gevallen gaat dat gelijk op: een gediplomeerd schoolverlater van havo of vwo meldt schrijft zich in als student en behaalt na (ruim) vier jaar zijn diploma. Er zijn echter van oudsher al atypische ontkoppelingen tussen beide 'rollen' mogelijk gemaakt in het hoger onderwijs: een auditor kan tegen een aantrekkelijker tarief het onderwijs volgen (maar geen examens afleggen) en een extraneus kan tegen een aantrekkelijker tarief deelnemen aan examens (zonder toegang te hebben tot het daarop voorbereidende onderwijs). Op die manier is er traditioneel al een alternatief, voor wie denkt in een onderdeel al competent te zijn, niet nog verplicht kan worden het bijbehorende onderwijs eerst te volgen (en daarvoor te betalen.)

Initieel beroepsonderwijs legt een brede basis voor je hele loopbaan. Maar beroepen en functies veranderen/verschijnen/verdwijnen sneller dan ooit. Dat betekent, dat werknemers op latere leeftijd van beroep en functie moeten kunnen veranderen. En bij voorkeur, zonder vier jaar voltijds terug naar school te gaan.

Hoewel de OECD en met haar vele andere publieke en private partijen al sinds de jaren vijftig roepen om leven lang leren, is de 'revolutie' in die richting nog niet voltooid. Daar zijn meerdere redenen voor. Een belangrijke is het kostenaspect. Er speelt een dilemma tussen werkgevers en werknemers – betaal jij of betaal ik. Er bestaat, juist bij (beoogde) arbeidsmarkttransities, een dilemma tussen werkgevers – ik betaal liever niet voor scholing van iemand die me gaat verlaten, en evenmin voor de scholing van wie nog helemaal niet – of pas kort – bij me in dienst is. En er speelt een dilemma tussen de onderwijsinstelling en de klant (wg en wn): omdat scholing voor de meeste klanten een middel (of zelfs noodzakelijk kwaad) is en geen doel, wil ik alleen geschoold worden op dingen die ik nog niet kan. Ik wil niet geschoold worden op zaken waarop ik al competent ben, omdat we dat tijd en (dus) geld kost.

Om al deze redenen is EVC relevant – en relevanter dan het ooit was. Maar het is ook een verwarrend begrip. Alleen al als afkorting – staat die 'E' nou voor 'erkennen', 'eerder' of 'elders'? En het lijkt in de HG nu soms alsof EVC alleen zou gaan over de apart voor de vorm gegeven formele EVC procedure.

Nee: het Erkennen van competenties is onze core business, ook al in de voltijd opleidingen.

Nee, dus. Ook onze brede bachelors zijn competentiegericht. Ook daar al is erkennen van competenties – via integrale opdrachten, tentamens, scripties en wat dies mer zij, onze core business. Arbeidsmarkttechnisch zijn vierjarige voltijds opleidingen niet de meeste handig vorm om je latere leven lang in te leren.

Dus hebben we aantrekkelijke deeltijdopleidingen. In die deeltijdopleidingen erkennen we competenties ten dele ook Elders en Eerder verworven competenties. Bij inschrijving, of tijdens, de opleiding, dient menig student een verzoek voor vrijstelling van bepaalde onderdelen in. En: we eisen als regel dan onze deeltijders een bij de opleiding passende werkplek hebben. We erkennen dus wat we op die werkplek worden geacht te leren (en verlenen zo de facto ook vrijstelling in vergelijking met de voltijd).

Pas dan komen we bij de – jongste en qua participatie nog kleinste – loot aan onze palet: de aparte EVC-procedure 'voor de poort'. Uiteindelijk rondt nu zo'n 80 mensen nu die hele procedure. Er melden zich echter zo'n 240 – maar 160 krijgen vrij snel – bijvoorbeeld met enkel een quick scan – al door dat ze een bepaalde DT-opleiding willen volgen. Die zien af van de volledige EVC procedure – waarom zou je die betalen als je toch al weet dat je een bepaalde DT-opleiding wilt volgen, en in dat kader zonder bijbetaling (naast je collegegeld) wordt bekeken welke vrijstellingen je verdient?

We bieden echter meer dan voltijd en deeltijd: we bieden ook scholing en maatwerk cursussen. Ook hier wordt in veel geval misschien geen gebruik gemaakt van individuele formele EVC trajecten. Maar in de "M" van maatwerk zit vaak een collectief element van EVC besloten. Omdat, bijvoorbeeld, de medewerkers van een vakbond al ontslagzaken behandelen, zal ik de van de inleiding ontslagrecht vrijstellen. Ook hier is de meerwaarden van EVC-denken dat we, door goed en zo objectief mogelijk vast te stellen wat men al wel kan, het maatwerk zo aantrekkelijk mogelijk kunnen bieden: tegen zo weinig mogelijk tijd, zo weinig mogelijk kosten.

Een aparte EVC procedure is heel nuttig voor wie niet per se een opleiding wil gaan volgen of een heel diploma wil hebben. Maar voor wie bijvoorbeeld ineens op een andere baan gaat solliciteren die ook verschilt van een vorige. En die niet alleen wil vertrouwen op een CV of de opgegeven referenties, maar wil laten zien dat ie competentie X, Y, of Z echt beheerst. Dan helpt een onafhankelijke vaststelling door een erkend EVC aanbieder. En ook zo iemand kan later alsnog als klant voor bij- of omscholing of als deeltijd-student bij ons aankloppen. Met name dit marktsegment bereiken en bedienen we vermoedelijk nog slecht, terwijl juist hier de toegevoegde waarde van een aparte EVC procedure voor de klant het grootst is. Je komt hier op het terrein van assessment en e-portfolio.

Dilemma's (nog uit te werken)

- Begripsverwarring;
- Botsende logica's uit verschillende systemen (student moet nog maanden herkansen op dat ene tentamen, en dan komt een klant die ik in een keer globaal op grote brokken beoordeel);
- EVC is voor de klant vast van waarde als die waarde ook vast staat;
- We erkennen andermans (of zelfs ons eigen) EVC bij inschrijving vaak niet;
- Het nieuw georganiseerde wantrouwen (In Holland).