

**Erkennen van Verworven Competenties  
bij begeleid(st)ers uit de buitenschoolse kinderopvang:**

**RESULTATEN, CONCLUSIES EN BELEIDSAANBEVELINGEN**

**ESF-project 2004-2006**

**Situering**

In 2003 werd door VIVO i.s.m. KIKO een werkwijze voor “het erkennen van de verworven competenties van begeleid(st)ers uit de buitenschoolse kinderopvang die de opleiding kinderopvang starten” uitgewerkt. Het DIVA-pilootproject werd verlengd als ESF-project EVC-BKO.

Het opzet was:

- de procedure ontwikkeld in het DIVA-project verder optimaliseren
- met een grotere groep deelnemers testen
- een assessment voor een referentiegroep van beginnende beroepsbeoefenaars opzetten.

De methodieken en instrumenten voor het toepassen van EVC werden in de loop van het project steeds verder verfijnd. In bijlage 2 vindt u een overzicht van de ontwikkelde instrumenten. Deze kwamen tot stand via verschillende werkgroepen enerzijds en toepassing en evaluatie tijdens diverse testcases anderzijds.

Ondertussen is de opdracht voltooid. De werkwijze staat op punt. De EVC-procedure leidt tot gediversifieerde resultaten bij de deelnemers.

**Wat heeft EVC opgeleverd?**

Zie bijlage 1

Tijdens 3 testcases namen 24 deelnemers deel aan het EVC-traject. Zij kregen een individueel opleidingstraject op maat.

Op basis van de resultaten van het concrete portfolio besliste HIVSET per kandidaat over extra vrijstellingen. De opleidingsduur in de opleiding kinderopvang bedraagt normaal 1280 uur over 2 jaar, waarvan 640 uur stage en 640 uur les.

Sowieso verkrijgen begeleiders uit de buitenschoolse kinderopvang vrijstellingen bij aanvang van de opleiding kinderopvang. Kandidaten met een VDAB-attest ‘begeleider in de buitenschoolse kinderopvang’ zijn vrijgesteld van de modules E1 (categoriale methodieken – 40u) en G2a (basisstage BKO – 80u). Dit werd overeengekomen met alle Centra voor Vowassenenonderwijs naar aanleiding van de vergelijking tussen de eindtermen van de VDAB-opleiding en de opleidingsmodules in de richting kinderopvang.

Kandidaten werkzaam in de BKO zijn ook vrijgesteld van de module G2b (basisstage BKO – 80u).

*Resultaten in de testcases:*

Voor de deelnemers heeft het project alvast vruchten afgeworpen. Via EVC slaagden zij erin de opleiding gevoelig in te korten. Kandidaten verkregen vrijstellingen voor 400 tot 760 uur.

Voor 13 van de 24 deelnemers bedroeg de opleidingsduur 53% of minder.  
4 deelnemers slaagden erin om het maximale aantal vrijstellingen te behalen.

De resultaten zijn zeer gediversifieerd. Algemeen kunnen we zeggen dat er zowel voor de theorie als voor de stage vrijstellingen zijn gegeven.

*Stage:*

Alle deelnemers werden vrijgesteld van de eerste uitbreidingsstage (80u) en uitgezonderd 1 deelnemer ook van de tweede uitbreidingsstage (80u).

*Theorie:*

Voor de modules zorg voor woon- en leefomgeving kreeg elke kandidaat een vrijstelling voor één module (40u). Bij de categoriale methodieken zien we ook een lijn. Er zijn 2 modules (2x40u) waarvoor nagenoeg iedereen is vrijgesteld.

Niemand moest nog module A1 (omgangskunde – 40u) volgen. Ook voor module A3 (omgangskunde – 40u) werd vrijwel iedereen vrijgesteld.

Bijna alle deelnemers kozen ervoor om de te volgen modules te spreiden over 1,5 of 2 jaar. Hoewel sommigen in theorie hun opleiding op 1 jaar tijd kunnen beëindigen. Voor de combinatie van arbeid, gezin en opleiding is het verlichten van de opleidingsdruk een belangrijke troef, eerder dan het inkorten van de totale opleidingsduur.

### **3. Belangrijkste conclusies**

#### **3.1. Beoordeling portfolio**

In het project zijn we op zoek gegaan naar een manier om de verworvenheid van competenties reeds op basis van het portfolio te beoordelen. Opzet was om niet alle competenties te moeten nagaan via –tijdsintensief en duur - assessment.

Voordelen van deze werkwijze zijn:

- Inspelen op de verantwoordelijkheid van de deelnemer: het portfolio met bewijsstukken is diens eigendom.
- Kansen voor een deelnemer om puur de ervaring te laten spreken.
- Gelegenheid voor een deelnemer om zijn ervaringen toe te lichten.
- Beoordeling door beoordelaars die vertrouwd zijn met de competenties en de beroepspraktijk. Tijdens het assessment werden assessoren ingeschakeld die vooral thuis zijn in observeren en assessmentmethodieken en minder in de vaktechnische eigenheid van de competenties.
- Bij twijfel is er dubbelcheck mogelijk, want er kan doorverwezen worden naar het assessment.
- Mogelijks is een gesprek minder bedreigend voor een deelnemer dan een assessmentopdracht.
- Het assessment kan gericht gebeuren wanneer na portfoliobeoordeling reeds een aantal competenties worden geschrapt voor verder onderzoek.
- De kostprijs van het assessment verkleint.

De zoektocht resulteerde in:

1. het formuleren van de vereiste competenties voor de portfoliobegeleider
2. het werken met 2 portfoliobegeleiders
3. het werken met een gestandaardiseerd beoordelingsformulier

#### 4. het introduceren van een criteriumgericht interview tijdens het portfoliogesprek

##### *Selectie portfoliobegeleider*

De portfoliobegeleider staat in voor het bevragen van het portfolio van een deelnemer én het inschatten van de verworvenheid van de competenties. Uit de testcases leerden we dat de taak van de portfoliobegeleider duidelijk dient te worden omschreven en optimaal moet worden voorbereid. We formuleerden de kwaliteiten waarover een portfoliobegeleider moet beschikken. Vooral het vertrouwd zijn met de competenties van de beoordelingsstandaard blijkt een belangrijk element uit het profiel van de portfoliobegeleider.

##### *Twee portfoliobegeleiders*

Met oog op het garanderen van de betrouwbaarheid van de beoordeling werd het werken met 2 portfoliobegeleiders ingevoerd. Bij twijfel kan er overlegd worden met iemand die bij het portfoliogesprek aanwezig was en die vertrouwd is met de werkwijze. Praktisch gezien werd dit ook positief ervaren. Taakafspraken maken een betere opvolging van het portfolio mogelijk.

##### *Beoordelingsformulier*

De portfoliobegeleiders nemen het portfolio grondig door aan de hand van een beoordelingsformulier. Dit garandeert dat elk portfolio op dezelfde en systematische manier wordt behandeld.

##### Werkwijze:

- Algemene gegevens over de deelnemer op een rijtje zetten
- Een overzicht maken van ervaringen waarvoor wel/geen bewijsstukken zijn
- Per taak de bewijzen beoordelen aan de hand van de vastgelegde erkenningscriteria

##### *Bevraging van ervaringen en bewijsstukken*

Het portfolio spreekt niet voor zich. Om de verworvenheid van competenties in te schatten is een diepgaand gesprek over de ervaringen van de deelnemer noodzakelijk.

In de testcases experimenteerden we met de bevraging van het portfolio. We zochten naar een systematiek die toeliet om flexibel in te spelen op de individuele ervaringen. Aanvankelijk werkten we met zgn. doorvraagvragen.

Bijv. Beschrijf een huiselijke ruimte? Wat vind je van de uitspraak “jongens wenen niet”? Wat zijn aandachtspunten bij het opstellen van regels en afspraken? Hoe los je volgende situatie op: stampen naar ander kind?

Deze methodiek werd verlaten voor het criteriumgericht interview. Er wordt gepeild naar concreet gedrag (en minder naar een mening of kennis). De STARR-methodiek<sup>1</sup> is toe te passen op elke competentie. Deze methodiek werd als zeer geschikt ervaren. De verworvenheid van bevraagde competenties kan op deze wijze voldoende aangetoond worden.

### **3.2. Inschakeling sectordeskundige als assessor**

In het EVC-project werd uitdrukkelijk gekozen om voor het assessment beroep te doen op gespecialiseerde derden. Met oog op het drukken van de kosten van het assessment en geïnspireerd door buitenlandse voorbeelden, formuleerden we de vraag of het inschakelen van een sectordeskundige<sup>2</sup> als assessor opportuun is.

<sup>1</sup> STARR = Situatie, Taak, Actie, Resultaat, Reflectie

<sup>2</sup> . Iemand afkomstig uit opleiding personenzorg of sectorspecifieke training  
Iemand afkomstig uit de beroepspraktijk, met een professioneel bachelorniveau<sup>2</sup>.

Vanuit de werkgroep assessment maakten we een advies op. Mits aan een aantal voorwaarden is voldaan, kan inschakeling. De stuurgroep vroeg aan KIKO om in het kader van de testcases de mogelijkheden te onderzoeken.

In de 2 laatste testcases werd een “sectordeskundige” ingeschakeld.

Deze persoon kende de competenties en de gedragsindicatoren van de beoordelingsstandaard. want werkte lange tijd in een kinderdagverblijf en begeleidde er stagiaires. Bovendien was de sectordeskundige nauw betrokken bij het EVC-project. Het EVC-gedachtengoed en instrumentarium waren geen vreemde materie.

De sectordeskundige kreeg vooraf een opleiding in assessmenttechnieken verzorgd door WEB. Het leren observeren en de WAKKER-methodiek<sup>3</sup> werden aangeleerd.

De evaluatie is positief. Het inzetten van een sectordeskundige naast een expert inzake assessment is een meerwaarde. Voorwaarde is wel dat de deskundige aan het vooropgestelde profiel beantwoordt, de nodige achtergrondinformatie rond EVC meekrijgt en getraind wordt qua assessmentvaardigheden<sup>4</sup>.

### **3.3. EVC-organisatie**

De uitvoering van het EVC-traject staat of valt met de organisatie ervan. Verschillende actoren werken samen. Dit vraagt goede afstemming en afspraken. Elk traject vraagt nieuwe afspraken. Dit alles in goede banen leiden is een zware verantwoordelijkheid en brengt heel wat werk met zich mee. We vinden het belangrijk dat betrokkenen, zowel overheid, onderwijsinstellingen en anderen dit aspect ook erkennen.

## **4. Beleidsaanbevelingen**

### **4.1. Stimuleren EVC en onderwijs op maat**

We vinden het belangrijk dat EVC kansen krijgt om structureel geïmplementeerd te worden in onderwijs. Wil men levenslang leren promoten dan is het erkennen van verworven competenties een noodzakelijk gegeven.

Het algemeen implementeren van EVC veronderstelt:

1. Dat er op het niveau van het CVO een beoordelingscommissie wordt geïnstalleerd die de EVC-procedure en de concrete beslissingen opvolgt.

We denken aan een onafhankelijke cel voor EVC om belangenvermenging van docenten-beoordelaars uit te sluiten. Met het oog op het algemeen aanvaarden van het civiel effect is betrokkenheid van de sociale partners, intermediairen en experts inzake assessment en inzake de beroepspraktijk gewenst.

2. Dat er een formeel toepassingskader wordt ontwikkeld over de CVO's heen.

Voor deelnemers én onderwijsinstellingen is het belangrijk dat er duidelijkheid heerst over de wijze waarop en voor welke verworven competenties men tot vrijstellingen komt.

---

<sup>3</sup> WAKKER = Waarnemen, Aantekenen, Klassificeren, Kwalificeren, Evalueren, Rapporteren

<sup>4</sup> Zie Advies inzake de inschakeling van een sectordeskundige als assessor, nota 018.04-n-pvd.doc

Hiervoor zou o.a. in een eerste fase, binnen de huidige regelgeving, de verschillende pistes dienen onderzocht te worden hoe de CVO's, op basis van verworven kwalificaties, een formeel vrijstellingsbeleid voeren.

3. Dat individuele opleidingstrajecten mogelijk zijn.

Het vrijstellingsbeleid kan resulteren in diverse gevolgen naar de individuele cursist.

Naast vrijstelling voor een volledige module denken we ook aan vrijstelling voor een deel van een module, op voorwaarde dat zelfstandig een opdracht wordt uitgevoerd, of aan een meerderheid stage en een minderheid theorie.

Het realiseren van onderwijs op maat veronderstelt een variatie aan didactische werkvormen. Dit brengt een andere invulling van de opdracht en uren mee voor de leerkrachten. Vandaag de dag is hiervoor binnen de regelgeving geen subsidiëring voorzien.

Zo vinden wij het nodig dat het zelfstandig leren structureel als methodische lesvorm wordt erkend. In de huidige regelgeving voor contactonderwijs is er geen ruimte voor het ontwikkelwerk dat moet gebeuren bij bijv. e-leren.

Om de opleiding aan te passen aan het individuele traject van de cursist wordt deze piste voor de toekomst toch als belangrijk beschouwd.

Om de cursisten binnen het volwassenenonderwijs individueel te kunnen begeleiden dienen hiervoor de nodige modaliteiten, zowel inhoudelijk als financieel, te worden voorzien.

Met de onderwijsinspectie moet worden bekeken hoe binnen de huidige modaliteiten afstandslernen (combinatieonderwijs) georganiseerd kan worden. Ook met de RVA moet dit verder onderzocht worden.

#### **4.2. Erkenning opleidingsderden**

Anticiperend op het toekomstig gebruik van certificaten en attesten van opleidingen, als bewijsmateriaal, in het kader van EVC is overleg nodig met alle opleidingsverstrekkers. Teneinde opleidingen te kunnen valideren in EVC moeten er afspraken gemaakt worden over de vormvereisten van de attesten. Het is wenselijk dat deze vermelden welke competenties werden bereikt.

We kunnen zelfs verder gaan en nagaan of het haalbaar is om, met de opleidingsderden die specifiek voor de kinderopvangsector werken, hun doelstellingen te formuleren op basis van de standaard die binnen het project werd ontwikkeld.

Tevens rijst de vraag of er in overleg met alle actoren geen algemeen kader met randvoorwaarden moet worden opgemaakt over het gebruik van attesten bij EVC.

Bijv. studiedagen komen niet aanmerking, vormingen wel vanaf minimum ... aantal uur?

#### **4.3. Bijkomend opleidingsaanbod**

Indien EVC wordt gelanceerd naar de huidige begeleiders in de BKO, gelet op de kwalificatievereisten in de regelgeving, is een hogere instroom in de opleiding kinderzorg te verwachten. Concreet betekent dit dat er een voldoende groot opleidingsaanbod moet voorzien worden. Momenteel melden sommige Centra voor Volwassenenonderwijs nog steeds dat er met wachtlijsten wordt gewerkt voor deze opleiding.

Het is dan ook belangrijk dat er overleg komt tussen het kabinet van Onderwijs en Welzijn om tot een afstemming van vraag en aanbod te komen.

#### **4.4. Coördinatie EVC-ervaringen**

EVC is een thematiek die steeds meer in de belangstelling staat in Vlaanderen. Het gegeven dat mensen levenslang en levensbreed leren is algemeen aanvaard. Dat maakt de vraag naar het herkennen en erkennen van de resultaten van dit leren interessant. Er starten dan ook allerlei initiatieven inzake EVC.

Zo zijn er verschillende onderwijsinstellingen die voor heel diverse opleidingen EVC-trajecten lanceren.

Voor de overheid is een duidelijke rol weggelegd voor het opvolgen van al deze EVC-ervaringen.

Om creatieve initiatiefnemers op een bepaald ogenblik niet de halt te moeten toeroepen is er nood aan een kader van waaruit alle losse projecten worden gestroomlijnd.

We vragen de overheid dan ook om EVC niet te verengen tot de titel van beroepsbekwaamheid, maar alle vormen van EVC te erkennen.

We vinden het raadzaam dat er gezocht wordt naar een uniform portfolio over de sectoren heen én naar specifieke toepassingsmodaliteiten onder andere volgens doelgroep, aard van opleiding, ...

#### **4.5. EVC en laaggeschoolden**

Vanuit een terugblik op de ervaringen van het project vragen we de noodzakelijke aandacht voor een EVC-traject dat zich richt naar alle doelgroepen.

Voor laaggeschoolden dienen aangepaste instrumenten worden ontwikkeld én moet de nodige begeleiding worden voorzien.

Graag zagen we dat er naar jongeren uit deze doelgroep initiatieven starten rond het portfolio. Dit kan geïntroduceerd worden als permanent aan te vullen instrument voor de verdere opleiding- en loopbaanontwikkeling.

Van jongsaf leren reflecteren op wat je leert en aandacht hebben voor het bewaren van bewijsstukken is voor de toekomst belangrijk.

#### **4.6. EVC in de gezondheids- en welzijnssector**

We menen dat EVC ook voor andere doelgroepen dan de begeleiders in de buitenschoolse kinderopvang en voor andere opleidingen dan kinderzorg een interessante hefboom is voor de social profitsector en zijn werknemers.

Wij nodigen de onderwijsinstellingen en andere sectoren van harte uit om samen met de sector na te denken over toekomstige initiatieven.

**BIJLAGE 1****Vrijstellingen 24 deelnemers EVC-BKO Testcases in de Kempen<sup>5</sup>**

Nummer	Naam module	uren	Vrijstellingen	
A1	omgangskunde	40	23	
A2	omgangskunde	40	7	
A3	omgangskunde	40	21	
A4	omgangskunde	40	6	
B1	verzorging	40	-	
B2	verzorging	40	-	
B3	verzorging	40	-	
C1	zorg voor leefomgeving	40	-	
C2	zorg voor leefomgeving	40	21/2?	
D1	participatie arbeidswereld	40	-	
E1	categoriale methodieken	40	22	VDAB-attest
E2	categoriale methodieken	40	-	
E3	categoriale methodieken	40	23	
E4	categoriale methodieken	40	-	
F1	methodische begeleiding	40	12	
F2	methodische begeleiding	40	18	
G1a	basisstages kinderdagverblijf	80	-	
G1b	basisstages kinderdagverblijf	80	-	
G2a	basisstages BKO	80	23	VDAB-attest
G2b	basisstages BKO	80	23	Tewerkstelling in IBO
G3a	uitbreidingsstages	80	23	
G3b	uitbreidingsstages	80	22	
G4a	uitbreidingsstages	80	6	
G4b	uitbreidingsstages	80	-	
	gehele opleiding	1280		

**Opleidingsduur deelnemers EVC-BKO**

Aantal deelnemers	Aantal uren vrijstelling	Totale opleidingstijd
1	400	880 (69%)
1	440	840 (66%)
3	520	760 (59%)
5	560	720 (56%)
6	600	680 (53%)
1	680	600 (47%)
2	720	560 (44%)
4	760	520 (41%)

<sup>5</sup> We hebben voor 23 deelnemers resultaten.



## BIJLAGE 2

**Overzicht instrumenten**

Voor de portfoliobegeleider	
Portfolio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taalgebruik vereenvoudigd</li> <li>- Verklarende woordenlijst toegevoegd</li> <li>- Quick scan vragenlijst vereenvoudigd</li> <li>- Beoordelingselementen inzake bewijslast opgenomen</li> </ul>
Deontologische code	
Voorbeelden van bewijzen	Nieuw
Erkenningscriteria bewijsmateriaal	Aangepast
STARR-formulier	Nieuw
Tussentijds beoordelingsformulier	Nieuw
Voor de EVC-organisator	
Folder	Nieuw
Stroomschema	
Procedure	
Nota voor de kandidaten	Nieuw
Nota voor de kinderdagverblijven	Nieuw
Recht op bezwaar	
Evaluatieformulieren	
Voor de assessor	
Voorstel assessmentinstrument	
Observatieformulier observatie op de werkvloer	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Schikking van de competenties volgens de groepen kinderen, ouders en collega's (voordien situaties)</li> <li>- Uitzuivering van gedragsindicatoren die meermaals terugkomen</li> <li>- Competenties met onnauwkeurige indicatoren verfijnen</li> <li>- Gedragsindicatoren die bestaan uit meerdere te observeren elementen opsplitsen</li> </ul> <p>Aangeven voor welke competentie er een relevant verschil is tussen de groep 0-3jaar en de groep 3-12jaar</p>
Observeren en doorgeven van informatie rond de ontwikkeling van kinderen	
Invullen van het heen-en weerboekje	Niet meer gebruikt
Teamoverleg: opendeurdag	
Rollenspel klachten opvangen	
Rollenspel afspraken naleven	
Rollenspel klachten	Nieuw lijstje hoofd- en bijzaken

doorgeven	
Rollenspel bijdrage ouderparticipatie	
Interview checklists	
Vorbereiding gedragsgericht interview	
Rapportering assessment	Nieuw
Voor de onderwijsinstelling	
Gewichten van de competenties	Aangepast aan nieuwe groepering van competenties
Resultaten van de referentiegroep	Nieuw
Algemeen	
Handleiding	Nieuw