

Met eerder verworven competenties
naar een hbo-diploma

Graven naar zilver

Een leven lang leren. Bijna iedereen doet het. Bewust en onbewust. En dat klinkt allemaal mooi, maar nog mooier is het als dat leren verzilvering krijgt in een diploma. Met het traject 'erkenning verworven competenties', het evc-traject, is dat mogelijk.

Een headhuntersbureau zette Harrie Groenbroek op het spoor van HAS Den Bosch



Harrie Groenbroek (38) volgde de mavo, de meao en daarna de mtus in Eelde. Hij werkte een jaar op een tuincentrum in Winschoten en nam daarna een tuincentrum over. Dat runde hij van 1995 tot 2005. De liefde trok hem naar Dordrecht, waar hij werk vond bij FloraHolland. De overstap van ondernemerschap naar de dienstverlening bleek echter te groot. In de overgangsfase naar passender werk bedacht hij dat het tijd werd om met al zijn kennis en ervaring een hbo-diploma te halen. Maar hij wilde daar geen vier jaar in steken. Het headhuntersbureau dat hem begeleidde, zette hem op het spoor van HAS Den Bosch. In september en oktober 2007 volgde hij daar een evc-traject. "Dit was precies wat ik wilde", zegt Groenbroek. "Als ik vier jaar hbo had moeten doen dan had ik de eerste twee jaar voor nop in de schoolbanken gezeten." Groenbroek heeft, in een pilot-project, sinds september bewezen dat hij drie van de acht certificaten op hbo-niveau beheerst.

Voor de poort

"Mensen vinden het vreemd dat ze beoordeeld worden op hbo-niveau. Dat vinden ze heel wat. Maar hun ervaring is ook heel wat. Een student leert iets aan de hand van een model, maar de medewerker op een bedrijf die moet iets doen en na heel lange tijd ontdekt hij of zij dat dat volgens een bepaald patroon gaat, dat er ook een model achter zit." Aan het woord is Aart Jan Ruitenbeek.

"Als ik vier jaar hbo had moeten doen dan had ik de eerste twee jaar voor nop in de schoolbanken gezeten"

Voor HAS KennisTransfer (de contractafdeling van HAS Den Bosch) ontwikkelde hij, in samenwerking met een projectteam van HAS Den Bosch, het evc-traject (zie kader). Het aanbod bestaat uit twee gedeeltes die los van elkaar staan. Eerst het evc-traject, daarna bijscholing op maat. "Wij bieden het evc-traject voor de poort", zegt Ruitenbeek. "Het heeft een heel duidelijk begin en eind. Daarna kan de man of

vrouw doorgaan en shoppen voor opleidingen waar die wil."

In het evc-traject krijgen medewerkers van een bedrijf de mogelijkheid om te kijken op welk niveau ze functioneren en die competenties te verzilveren in certificaten. Ruitenbeek: "Dat levert bedrijven gemotiveerd personeel op en uiteindelijk ook meer hbo-ers, en daar is grote behoefte aan."

Achterover zitten

In het evc-traject worden de deelnemers gescand op kennis, vaardigheden, houding en ervaring. Elke kandidaat krijgt een begeleider. De begeleider van Groenbroek adviseerde hem voor Tuinbouw te gaan, in plaats van voor Tuin- en Landschapsmanagement, waar hij zelf voor opteerde. Groenbroek was blij met dat advies. Daarna werkte hij twee maanden intensief aan het vullen van zijn portfolio. Docenten en begeleiders van HAS Den Bosch zijn getraind om deelnemers daarin te begeleiden. Begeleider Nathalie Roefs: "Onze belangrijkste functie is ervoor te zorgen dat de kandidaat niet alleen denkt in diploma's en getuigschriften. Ook verslagen van functioneringsgesprekken, notulen, bewijzen van doorlopen workshops of een verslag van een evaluatie zijn bewijsstukken. En hobby's. Een commandant bij de brandweer of een voetbalcoach leert in die functie heel veel. Wij vragen daarop door. Zo komt de kandidaat erachter dat hij veel

meer kan dan hij dacht." "De begeleider hield me scherp", zegt Groenbroek. "Ik schreef dan op hoe 'ze' bij FloraHolland werken, zij wees me erop dat ik moest op schrijven wat ik doe." Het portfolio en de vragenlijsten zijn de startdocumenten voor het assessment. Groenbroek vond dat wel spannend: "Het is toch een soort examen." De twee assessoren vroegen vooral door op zijn werk bij FloraHolland. "Misschien



Aart Jan Ruitenbeek: "Die evc-er vindt een hbo-diploma heel wat, maar zijn ervaring is ook heel wat"

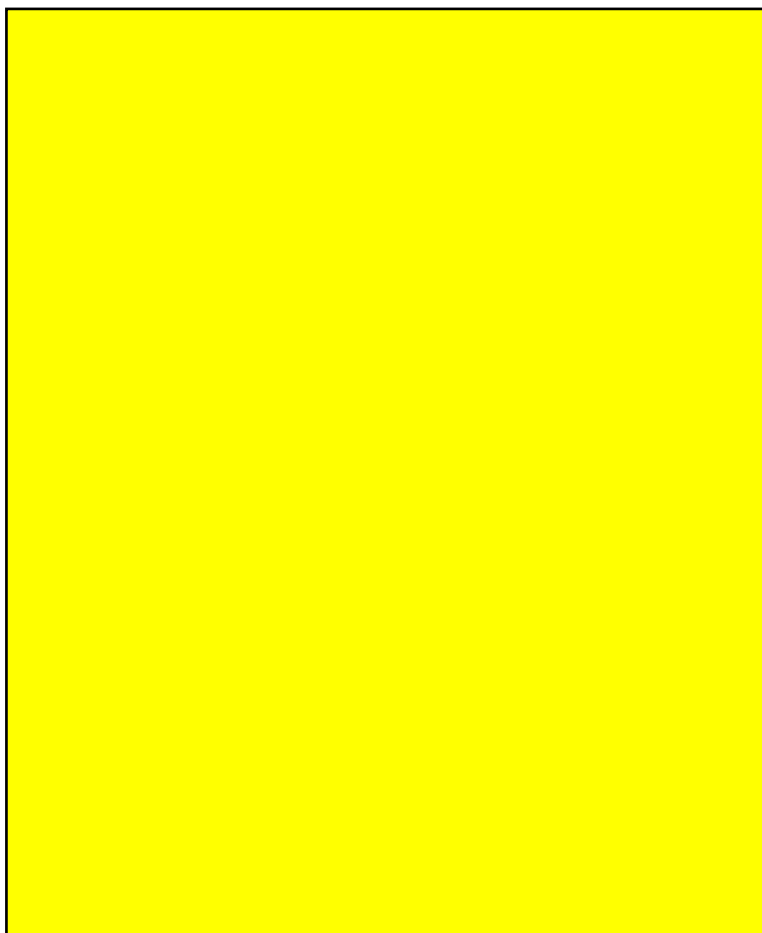
omdat dat gedeelte toch nog het minst in de ikvorm stond." De assessoren vroegen of hij wel eens in het buitenland kwam en of hij de Engelse taal beheerst. "Ik heb op de mavo en de meao acht jaar Engels gehad, en het daarna gewoon bijgehouden. Tijdens het assessment heb ik een tijdje in het Engels gepraat en dat was voldoende."

Daar waar de assessoren twijfels hebben, of denken 'daar zit meer in', vragen ze door. Om een vinger te krijgen achter de competenties gebruiken ze de STARR-methodiek (situatie, taak, actie, resultaat, reflectie). Een lastige competentie is 'persoonlijk functioneren'. Ruitenbeek: "Iemand start altijd vanuit een functie- of competentieprofiel. Op enig moment vindt er dan een functionerings- en beoordelingsgesprek plaats. Op basis daarvan vragen we de evc-er 'laat nu zien wat jouw situatie daar is,

wat jouw taken zijn, welke concrete acties doe je daarin en met welk resultaat?’ Daarna vragen we de kandidaat achterover te gaan zitten en te reflecteren: wat heb je daar nou van geleerd? Dan blijkt dat die persoon zaken anders aan is gaan pakken. Dat bij een functioneringsgesprek de man of vrouw vooraf wil weten waar ze het over gaan hebben, of dat de man of vrouw weet dat ze op hetzelfde niveau met elkaar praten.” Margo van den Oord, assessor: “Het be-

“Het belangrijkste is de reflectie. Dat is de kern. Daar laat de kandidaat zien wat ie heeft geleerd en hoe hij daarop terugkijkt.”

langrijkste is de reflectie. Dat is de kern. Daar laat de kandidaat zien wat ie heeft geleerd en hoe hij daarop terugkijkt. Het is een ervaring op zich om te zien wat je daarmee boven tafel haalt.“ Van den Oord noemt het een grijs gebied. Het gebied tussen hoe de kandidaten gewend zijn te functioneren en de communicatie daarover. “Ze zijn niet gewend zaken zo te benoemen.” Door de STARR-methode komt er toch heel veel boven water. En omdat de kandidaten de methode ook al toepasten bij het invullen van het portfolio, gaat dat tijdens het assessment gemakkelijker.



Pilot

Het evc-traject eindigt met een rapportage. Dat is een overzicht van de competenties, eventueel met (deel)certificaten,

en een persoonlijk opleidingsplan.

Daarin staat wat de kandidaat zou moeten doen om een hbo-diploma te behalen. Groenbroek zit nu te wachten op dat gesprek. “Ik ben een pilotproject. Niet alles verloopt daardoor volgens plan.” Groenbroek wilde in januari al met zijn hbo-opleiding beginnen. Als hij had geweten dat dat pas in september kon dan had hij een andere planning gemaakt. Dan had hij meer tijd genomen voor het portfolio, en niet drie van de acht certificaten laten zitten. “Want het vullen van het portfolio kostte toch veel meer tijd dan de zes weken die ze ervoor gaven. Dat was veel te vrijblijvend geraamd.” Van den Oord bevestigt zijn verhaal: “Ze moeten diep graven om alles boven tafel te krijgen. Wij leren daar weer uit dat de kandidaat echt ruim de tijd moet nemen om zijn portfolio samen te stellen.” □

Het traject

Fase 0: meting potentieel. Tijdens een intakegesprek kiest de kandidaat een hbo-opleidingsprofiel dat het best aansluit op basis van achtergrond en voorkennis of ambitie.

Fase 1: de meetlat: criteria en prioriteiten. De kandidaat vult met behulp van een begeleid(st)er een portfolio met diploma’s, certificaten, getuigschriften en andere bewijsstukken. Hij of zij vult vragenlijsten in om het portfolio te complementeren en bereidt zich voor op het interview.

Fase 2: evc-meting en assessment. Erkende assessoren toetsen op welk

niveau de kandidaat functioneert.

Fase 3: rapportage en certificering. De kandidaat krijgt een overzicht van zijn competenties en van wat hij of zij nog moet doen om een hbo-diploma te halen. Ook krijgt de kandidaat officiële (deel)certificaten voor die onderdelen die hij of zij op hbo-niveau beheerst.

Vervolg: Opleidingsadvies (op aanvraag): welke vervolgopleiding zou de kandidaat nog moeten/kunnen doorlopen om een diploma op hbo-niveau te behalen?