



# Aanbeveling

*over de standaarden voor beoordeling van competenties  
in functie van een titel van beroepsbekwaamheid*

# Inhoud

<b>Samenvatting .....</b>	<b>3</b>
<b>Aanleiding voor de aanbeveling .....</b>	<b>5</b>
<b>1. Het competentiebegrip gedefinieerd.....</b>	<b>6</b>
<b>2. Wat is een standaard? .....</b>	<b>7</b>
<b>3. Algemene principes waaraan een standaard moet voldoen .....</b>	<b>8</b>
3.1. Een standaard draagt bij aan een niet-discriminerende en gelijke en rechtvaardige behandeling .....	9
3.2. Een standaard is objectief meetbaar en/of observeerbaar .....	11
3.3. Een standaard is geldig op Vlaams niveau en sluit, in de mate van het mogelijke, aan bij de ontwikkelingen op federaal en Europees vlak.....	12
3.4. Een standaard moet legitiem zijn voor de sociale partners.....	12
3.5. Een standaard is beknopt.....	12
3.6. Een standaard is een meetinstrument dat valide moet zijn .....	12
<b>4. De inhoud van een standaard – het instrument .....</b>	<b>12</b>
4.1. Kerncompetenties en competentie-eenheden.....	12
4.1.1 Selectie van kerncompetenties .....	12
4.1.2 Clusteren of samennemen van kerncompetenties tot competentie-eenheden .....	12
4.2. Succescriteria .....	12
4.3. Toepassingsgebied .....	12
4.4. Kennisvereisten .....	12
4.5. Richtlijnen voor het assessment.....	12
4.5.1 Betrouwbaarheid op het niveau van de standaarden.....	12
4.5.2 Betrouwbaarheid op het niveau van de assessoren .....	12
<b>5. Waarom de SERV de standaarden zal ontwikkelen.....</b>	<b>12</b>
<b>6. Afstemming met onderwijs en opleidingsverstrekkers.....</b>	<b>12</b>
<b>7. Werkwijze voor het ontwikkelen van een standaard .....</b>	<b>12</b>
<b>Referentielijst.....</b>	<b>12</b>
<b>Bijlage 1 Voorbeeld van het format voor een standaard .....</b>	<b>12</b>
<b>Bijlage 2: Verklarende woordenlijst.....</b>	<b>12</b>

## Samenvatting

Om uitvoering te kunnen geven aan het decreet op de titels van beroepsbekwaamheid, dat is gepubliceerd in het Staatsblad van 26 november 2004, moeten onder meer standaarden worden ontwikkeld uit de beroepsprofielen die de SERV maakt in samenwerking met de sectoren. Die standaarden zijn volgens de omschrijving uit het decreet “het geheel van competenties, afgeleid uit het beroepsprofiel, die minimaal noodzakelijk zijn om een welbepaalde beroepsactiviteit te kunnen uitvoeren”. Standaarden zijn nodig om de competenties van een individu te kunnen beoordelen aan een maatstaf die boven-individueel is. In een arbeidsmarktcontext – waarin de titels zijn te situeren – moet die maatstaf uit een beroepscontext komen.

In de aanbeveling geeft de SERV een definitie aan de begrippen ‘competentie’ en ‘standaard’, legt de algemene principes vast waaraan een standaard moet voldoen, bepaalt de inhoud ervan en de werkwijze voor het ontwikkelen van standaarden.

Competenties zijn “de reële en individuele capaciteit om kennis (theoretische en praktische kennis), vaardigheden en attitudes in het handelen aan te wenden, in functie van de concrete, dagdagelijkse en veranderende werksituatie en in functie van persoonlijke en maatschappelijke activiteiten” (Vanhoren I. (red.) e.a., Brussel: januari 2002, p.11). “Competenties zijn dus per definitie individueel, procesgericht (handelings- en ontwikkelingsgericht) en contextueel” (Vanhoren I. (red.), Brussel: januari 2002, p.13).

Essentieel aan het competentiebegrrip voor de standaarden is dat niet enkel theoretische en praktische kennis bepalen of iemand competent is, maar dat het vooral gaat om het aanwenden in handelen van én kennis, én vaardigheden én attitudes; dat ‘handelen’ op hetzelfde niveau wordt geplaatst als denken; en dat de competenties, die weliswaar individueel zijn, enkel in een bepaalde situatie of context relevant worden.

Een standaard gaat uit van deze benadering van competenties en moet dus de mogelijkheid bieden om vaardigheden, kennis en attitudes geïntegreerd te beoordelen in een beroepscontext. Geïntegreerd betekent dus dat competenties niet meer worden ‘ontleed’ in ‘kennis, vaardigheden en attitudes’ maar dat competenties samenhangend worden beschreven en in hun geheel moeten worden geobserveerd in de context van een beroep aan de hand van concrete handelingen.

Een standaard wordt door de SERV omschreven als het geheel van kerncompetenties, al dan niet gegroepeerd in competentie-eenheden, met daaraan verbonden succescriteria. Een standaard bevat eveneens richtlijnen voor het assessment. Verder worden ook nog opgenomen: een omschrijving van het beroep, het toepassingsgebied en eventueel kennisvereisten.

Een standaard moet aan volgende algemene principes beantwoorden: hij draagt bij aan een niet-discriminerende en gelijke en rechtvaardige behandeling van het individu; hij is objectief meetbaar en/of observeerbaar; hij is geldig op Vlaams niveau en sluit, in de mate van het mogelijke, aan bij de ontwikkelingen op federaal en Europees vlak; hij moet legitiem zijn voor de sociale partners; hij is beknopt en hij is een geldig (valide) meetinstrument.

Wat de verschillende onderdelen zijn van een standaard wordt hierna uitgelegd.

Een standaard bevat de kerncompetenties, dat zijn competenties die minimaal nodig en noodzakelijk zijn en dus een doorslaggevende rol spelen bij het uitvoeren van een welbepaalde beroepsactiviteit. Deze kerncompetenties kunnen eventueel worden samengenomen in competentie-eenheden (b.v. om de standaard beknopt en dus werkbaar te maken). Bij elk van de kerncompetenties horen succescriteria aan de hand waarvan competenties waarneembaar worden, omdat ze die omzetten naar handelingen in een bepaalde context, zodat de assessor kan inschatten of de competentie beheerst wordt. Voorts bevat de standaard het toepassingsgebied of de context en omstandigheden waarin de competenties moeten bewezen worden. De standaard bevat ook de kennisvereisten, die weergeven welke ondersteunende kennis een kandidaat moet beheersen om over de betreffende competenties te beschikken. Deze kennis staat in direct verband met de succescriteria. Tenslotte bevat een standaard ook steeds richtlijnen voor het assessment. Het assessment is immers zonder meer cruciaal. Het is het hart van de EVC-procedure. De objectiviteit; het niet-discriminerend karakter, de onpartijdigheid en de kwaliteit van het assessment worden gegarandeerd door richtlijnen ervoor op te nemen in de standaarden. In bijlage is een voorbeeld opgenomen van een format voor een standaard.

De ontwikkeling van standaarden zal gebeuren in de SERV met de sectorale sociale partners in ontwikkelgroepen die mede worden ondersteund door experts in competentiemeting en –beoordeling en met ervaring in de betrokken sector/het betrokken beroep.

Er zijn momenten van afstemming nodig met onderwijs en opleidingsverstrekkers over de standaarden, dit om redenen van vergelijkbaarheid en uitwisselbaarheid/gelijkwaardigheid van studiebewijzen, certificaten en titels en om de titels te valoriseren in formele opleidingstrajecten. De SERV is van oordeel dat die afstemming moet gebeuren op het niveau van de kwalificatiestructuur en de specifieke eindtermen.

De Vlaamse Minister van Werk, Onderwijs en Vorming heeft beslist dat het de SERV zal zijn die de standaarden zal maken, uiteraard in samenwerking met de sectorale sociale partners. De SERV vindt dat een goede beslissing omdat het ontwikkelen van standaarden in de SERV garanties inbouwt voor, onder meer het maatschappelijk effect van de titels, en de intersectorale, federale en Europese vergelijkbaarheid.

## Aanleiding voor de aanbeveling

Het decreet van 21 april 2004 inzake de titel van beroepsbekwaamheid (B.S.26.11.2004) heeft als doel om de aan een beroep verbonden competenties, waar dan ook verworven, te valideren. Men kan stellen dat het decreet kadert in de ontwikkeling van een structureel beleid in Vlaanderen voor het erkennen van verworven competenties (EVC). De beleidsmaker heeft de ambitie met dit initiatief individuen te belonen en waarderen voor gedane leerinspanningen, te opwaarderen en zo aan te zetten tot het (verder) ontwikkelen van hun (beroeps)competenties en zodoende de maatschappelijke, loopbaan- en arbeidsmarktpositie van individuen te versterken. De beleidsmaker wil hiermee ook een transparantere arbeidsmarkt bekomen zodat gevraagde en aanwezige competenties beter kunnen worden gematcht en vacatures competentiegericht kunnen worden ingevuld. De titels kunnen ook een hulpmiddel zijn voor het Human Resources Management-beleid en een vormings-, trainings- en opleidingsbeleid. Met dit beleidsinitiatief wil de decreetgever bovendien bereiken dat de markt van training, vorming en opleiding transparanter en doelmatiger wordt. Meer algemeen-maatschappelijke doelstellingen zijn het vermenselijken van vermenselijken van leren en een beter draaiende economie en dus meer welvaart (zie Memorie van toelichting, blz. 7-10).

Het decreet kent aan de SERV volgende opdrachten toe:

1. De SERV moet advies uitbrengen over de beroepen waarvoor een titel van beroepsbekwaamheid kan worden uitgewerkt en over de eventuele varianten<sup>1</sup> ervan.
2. Van die beroepsprofielen zullen standaarden worden afgeleid op basis waarvan de competenties van een persoon zullen worden beoordeeld. De SERV moet advies geven over die standaarden.
3. De SERV moet advies uitbrengen over de nadere voorwaarden en regels van de procedure voor het bekomen van een titel van beroepsbekwaamheid.
4. De SERV moet advies geven over de procedure op basis waarvan studiebewijzen van opleidings- en onderwijsprogramma's die overeenstemmen met de competenties verbonden aan een beroep of deel van een beroep, geïdentificeerd en erkend worden en dus beschouwd worden als een titel van beroepsbekwaamheid.
5. De SERV moet adviseren over de nadere invulling van de kwaliteitsvoorwaarden en de inhoud van de gedragscode voor de bevoegde beoordelende instanties.

---

<sup>1</sup> In de Artikelgewijze bespreking staat hierover bij art. 6 volgende uitleg: Een titel van beroepsbekwaamheid kan verschillende vormen aannemen. In samenspraak met (sectorale) sociale partners zal de overheid per beroep moeten bepalen of men een onderscheid maakt tussen een titel van beroepsbekwaamheid voor een beginnend dan wel ervaren beroepsbeoefenaar. Per beroep zal ten slotte ook bepaald kunnen worden of er titels van beroepsbekwaamheid voor welbepaalde specialisaties uitgereikt worden. Bij voorkeur zullen ook titels van beroepsbekwaamheid worden uitgereikt voor erkenning van deelberoepen. Hierdoor zal een individu onder meer stapsgewijs kunnen werken aan het verwerven van een volwaardige titel van beroepsbekwaamheid.

In het decreet is niet bepaald welke instantie(s) bevoegd zal (zullen) zijn voor de effectieve ontwikkeling van de standaarden, maar intussen werd deze opdracht in de Beleidsnota Werk 2004-2009 van de Vlaams Minister van Werk, Onderwijs en Vorming toegewezen aan de SERV. De SERV-partners onderschrijven dit volledig. Er zijn immers zeer goede argumenten om de standaardontwikkeling onder te brengen bij de SERV. Op die argumenten wordt uitgebreid ingegaan in punt 5. In deze aanbeveling zullen we verder ook aangeven wat onder een standaard moet verstaan worden en hoe de sociale partners het ontwikkelen van standaarden precies zien.

Om het lezen van de tekst te vergemakkelijken, is in bijlage 2 achteraan een leeswijzer met verklarende woordenlijst opgenomen. Daarin worden de sleutelbegrippen in de tekst uitgelegd.

## 1. Het competentiebegrip gedefinieerd

Voor het omschrijven van het competentiebegrip gaan we uit van de definitie die ervan is gegeven in het advies 'Ruim baan voor competenties' (Vanhoren. I. (red) e.a., Brussel: januari 2002). Vervolgens beschrijven we die elementen uit de definitie die relevant zijn in de context van het decreet op de titels van beroepsbekwaamheid en de competentiestandaarden.

Competenties kunnen omschreven worden als “de reële en individuele capaciteit om kennis (theoretische en praktische kennis), vaardigheden en attitudes in het handelen aan te wenden, in functie van de concrete, dagdagelijkse en veranderende werksituatie en in functie van persoonlijke en maatschappelijke activiteiten” (Vanhoren I. (red.) e.a., Brussel: januari 2002, p.11). “Competenties zijn dus per definitie individueel, procesgericht (handelings- en ontwikkelingsgericht) en contextueel” (Vanhoren I. (red.), Brussel: januari 2002, p.13).

De drie kernelementen van het competentiebegrip zijn dus: kennis, vaardigheden en attitudes. Maar, in deze definitie zitten voor een goed begrip van wat een standaard is nog volgende belangrijke elementen: integratie van kennis, vaardigheden en attitudes, toepassen (aanwenden in handelen), hoewel individueel toch in een bepaalde context.

We gaan dieper in op elk van die bijkomende elementen en het belang ervan voor standaarden.

Integratie: essentieel aan het competentiebegrip is dat niet enkel theoretische en praktische kennis bepalen of iemand competent is, maar dat het vooral gaat om het aanwenden in handelen van én kennis, én vaardigheden én attitudes.

Toepassen: in de integrale aard van het competentiebegrip zit besloten dat 'handelen' op hetzelfde niveau wordt geplaatst als denken. Niet enkel een theoretische beheersing, maar vooral

ook het toepassen van die theorie in adequaat handelen binnen een bepaalde (beroeps)context bepaalt dus of iemand competent is.

Context: betekent dat de competenties, die weliswaar individueel zijn, enkel in een bepaalde situatie of context relevant worden. Anders gezegd, het hebben van een bepaalde competentie wordt pas relevant of krijgt pas betekenis wanneer ze moet worden toegepast in een welbepaalde context.

Een standaard gaat uit van deze benadering van competenties en moet dus de mogelijkheid bieden om vaardigheden, kennis en attitudes geïntegreerd te beoordelen in een beroepscontext. Geïntegreerd betekent dus dat competenties niet meer worden 'ontleed' in 'kennis, vaardigheden en attitudes' maar dat competenties samenhangend worden beschreven en in hun geheel moeten worden geobserveerd in de context van een beroep aan de hand van concrete handelingen.

## 2. Wat is een standaard?

Een standaard is een referentiekader waarin de competenties beschreven staan die noodzakelijk zijn om bepaalde activiteiten met succes te kunnen uitvoeren. De standaard is dus een essentiële bouwsteen in het EVC-systeem. Voor het beoordelen en erkennen van competenties moeten standaarden beschikbaar zijn die kunnen dienen als ijkpunt voor de herkende competenties (Vanhoren I. (red.), januari 2002, p.18).

Om een titel van beroepsbekwaamheid voor een bepaald beroep te kunnen invoeren, moet men over zulke referentiekaders beschikken. Een standaard wordt in het decreet omschreven als *'het geheel van competenties, afgeleid uit het beroepsprofiel, die minimaal noodzakelijk zijn om een welbepaalde beroepsactiviteit te kunnen uitvoeren'*.

De standaard is dus een afgeleide van het beroepsprofiel. De SERV staat, in samenwerking met de sociale partners, de sectorale opleidingsfondsen en de beroepsverenigingen, in voor de uitwerking en legitimering van deze beroepsprofielen en gaat hierbij volgens een wetenschappelijk ontwikkelde methode te werk. Een beroepsprofiel is een gedetailleerde beschrijving van de taken van een bepaald beroep én van de competenties die nodig zijn om het beroep goed uit te oefenen. Men kan er ook informatie vinden met betrekking tot de doorgroeimogelijkheden, de relatie met andere beroepen, de specifieke arbeidsomstandigheden en -organisatie, de knelpunten en de toekomstige evoluties. Een beroepsprofiel belicht een ervaren beroepsbeoefenaar. Er worden evenwel ook de taken en competenties in aangeduid van een beginnende beroepsbeoefenaar. Dit geeft een indicatie van wat iemand moet kennen en kunnen na een basisopleiding.

De beroepsprofielen kunnen dus beschouwd worden als een uitgebreide standaard, die voor diverse toepassingen moet dienen. De in het decreet bedoelde standaard bevat een selectie van kerncompetenties uit deze profielen. Enkel de competenties die objectief meetbaar, observeerbaar én noodzakelijk zijn voor de uitvoering van het beroep worden opgenomen in de standaard. Een standaard is in deze context in de eerste plaats een instrument om een betrouwbaar assessment van competenties mogelijk te maken, zodat kan worden uitgemaakt of een titel van beroepsbekwaamheid kan worden toegekend aan een individu.

De SERV omschrijft een standaard als het geheel van kerncompetenties, al dan niet gegroepeerd in competentie-eenheden, met daaraan verbonden succescriteria. Een standaard bevat eveneens richtlijnen voor het assessment. Verder worden ook nog opgenomen: een omschrijving van het beroep, het toepassingsgebied en eventueel kennisvereisten. De inhoud wordt verder uitgelegd in punt 4.

### **3. Algemene principes waaraan een standaard moet voldoen**

Voor het vastleggen van de algemene principes waaraan een standaard moet voldoen, grijpen we terug naar de algemene doelstellingen en principes van een EVC-systeem zoals ze zijn vastgesteld in diverse publicaties (o.a. het advies Ruim baan voor competenties, de aanbeveling van de IAO over onderwijs en levenslang leren, en de 'Common principles for Recognition and Validation of Non-formal and Informal Learning van de Raad van Europa). De eerste drie principes vloeien hieruit voort. De laatste drie principes zijn essentieel indien we een werkbaar instrument nastreven.

- Een standaard draagt bij aan een niet-discriminerende en gelijke en rechtvaardige behandeling van het individu.
- Een standaard is objectief meetbaar en/of observeerbaar.
- Een standaard is geldig op Vlaams niveau en sluit, in de mate van het mogelijke, aan bij de ontwikkelingen op federaal en Europees vlak.
- Een standaard moet legitiem zijn voor de sociale partners.
- Een standaard is beknopt.
- Een standaard is een geldig (valide) meetinstrument.



### 3.1. Een standaard draagt bij aan een niet-discriminerende en gelijke en rechtvaardige behandeling

De principes van non-discriminatie en gelijke toegang en rechtvaardige behandeling vinden we terug bij de Europese Raad en bij de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). We vermelden ze hieronder en onderzoeken in welke mate ze een weerslag hebben op de ontwikkeling van standaarden.

De 'Common principles for recognition and validation of non-formal and informal learning' van de Europese Raad (mei 2004) stellen:

- dat EVC een vrijwillig proces moet zijn
  - waartoe ieder individu gelijke toegang moet hebben
  - waarin ieder individu gelijk en rechtvaardig (billijk) behandeld moet worden
  - dat de privacy en de rechten van ieder individu respecteert
- dat het proces, de procedures en de criteria die opgesteld worden in het kader van EVC
  - rechtvaardig (billijk) en transparant moeten zijn
  - ondersteund moeten worden door kwaliteitsgaranties
- dat het assessment onpartijdig moet zijn en mechanismen moet inbouwen om belangenconflicten te vermijden.

Ook de Internationale Arbeidsorganisatie heeft in juni 2004 een aanbeveling uitgebracht over onderwijs, opleiding en levenslang leren. Hierin werden enkele principes opgenomen over EVC:

- De assessmentmethodologie moet objectief zijn, niet-discriminerend en verbonden aan standaarden.
- Er moet speciale aandacht gaan naar gelijke kansen.

Volgens Vanhoren I. (Brussel: januari 2002, p.22) is 'de uitdaging voor een EVC-model in Vlaanderen het scheppen van een minimumkader met systeemvoorwaarden, dat tegelijk voldoende ruimte laat voor een gedifferentieerde invulling bij de operationalisering en implementatie van EVC. Dit minimumkader is echter noodzakelijk om alle burgers dezelfde kansen te bieden, zonder het risico op ongelijke behandeling of willekeur.'

Uit deze aanbevelingen blijkt dat al deze principes slaan op het gehele EVC-proces waarvan het ontwikkelen van standaarden slechts één aspect is. Dit betekent uiteraard geen inmenging in het HRM- en personeelsbeleid van de ondernemers. Welke van deze principes hebben een weerslag op de manier waarop standaarden moeten ontwikkeld worden? Hiervoor gaan we na wat reeds in het decreet op de titels van beroepsbekwaamheid staat en wat nog in het uitvoeringsbesluit ervan aan bod moet komen.

### *Gelijke toegang, non-discriminatie, rechtvaardigheid en transparantie*

De gelijke toegang tot EVC wordt, onder andere, reeds door het decreet gewaarborgd. Artikel 5 stelt dat ieder het recht heeft om zijn competenties door een bevoegde instantie te laten erkennen door middel van een titel van beroepsbekwaamheid. De transparantie, objectiviteit en non-discriminatie van het EVC-proces is in het decreet ingeschreven in art. 8. De eveneens in het decreet ingeschreven beroepsprocedure (art. 9) bevordert de toepassing van de principes van non-discriminatie en billijke behandeling.

Het EVC-proces moet transparant zijn voor alle betrokken actoren. Voor de standaarden betekenen deze principes dat ze op een voor iedereen transparante wijze tot stand komen, dat ze gelden op Vlaams niveau (cfr. punt 3.3) en dat ze publiek toegankelijk zijn.

### *Privacy*

Het respect voor de privacy en de rechten van het individu moet gegarandeerd worden. Instrumenten hiervoor zijn een gedragscode door de assessoren te hanteren en een beroepsprocedure bij klachten. Beide maken reeds deel uit van het decreet (art. 8) en zullen nog verder in het uitvoeringsbesluit worden geconcretiseerd.

In termen van de standaarden betekent dit dat de standaard objectief meetbaar en/of observeerbaar moet zijn en dat men niet verder in de persoonlijke levenssfeer mag indringen dan strikt noodzakelijk is. (cfr. punt 3.2).

### *Kwaliteit*

Het decreet bepaalt reeds zeer summier een aantal kwaliteitsvoorwaarden. Artikel 8 zegt hierover dat de kwaliteitsvoorwaarden en de gedragscode ten minste betrekking moeten hebben op: het verstrekken van een transparante dienstverlening; de deskundigheid van het personeel van de bevoegde instantie; het werken volgens objectieve en niet-discriminerende handlingsprincipes; de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de aanvrager.

Voor de standaarden betekent kwaliteit dat ze via een uniforme werkwijze en een uniform format tot stand komen en dat ze worden opgesteld in samenwerking met experts.

### *Onpartijdigheid en belangenconflicten*

De onpartijdigheid van het assessment en het vermijden van belangenconflicten worden ook door de gedragscode uit het decreet verzekerd. Dit moet nog worden aangevuld met verdere concretisering in het uitvoeringsbesluit (met name in de voorwaarden voor erkenning en de kwaliteitsborging).

Wat de standaarden betreft, moet dit punt worden gegarandeerd door de richtlijnen voor het assessment (cfr. punt 4.5).

### 3.2. Een standaard is objectief meetbaar en/of observeerbaar

Een standaard moet verwachtingen over prestaties of verrichtingen op de werkvloer weerspiegelen. Dat betekent dat de standaard (succes)criteria moet bevatten die objectief<sup>2</sup> meetbaar en/of observeerbaar zijn. Aan de hand van deze succescriteria kan worden bepaald of de competenties al dan niet verworven zijn.

Zoals reeds gezegd bevatten competenties steeds drie elementen: kennis, vaardigheden en ook attitudes of persoonskenmerken. In de werkgroep Mok is in overleg beslist dat 'Persoonskenmerken die betrekking hebben op waarden en normen, motivaties en het zelfconcept relevant zijn voor werving en selectie door bedrijven en instellingen, maar omwille van de privacy niet opgenomen worden in het competentiebegrip in het kader van EVC' (Vanhoren i. (red.), januari 2002, p.12). De sociale partners onderschrijven het principe dat men bij competentie-meting nooit verder in de persoonlijke levenssfeer mag indringen dan strikt noodzakelijk, maar erkennen ook dat attitudes essentieel kunnen zijn voor bepaalde beroepen.

De standaarden zullen daarom in principe geen persoonskenmerken bevatten, tenzij:

- ze objectief nodig en noodzakelijk zijn voor de uitoefening van het beroep en via de standaard ook objectief meetbaar en/of observeerbaar zijn;
- Wanneer deze attitude essentieel is en centraal wordt geacht voor een adequate uitvoering van het beroep, én;
- hierover een paritair akkoord is tussen de sociale partners die de standaard legitimeren.

Voorbeeld<sup>3</sup>:

Competentie

*De beroepsbeoefenaar kan er voor zorgen dat de kinderen zich aan de opvangvoorziening kunnen aanpassen.*

Succescriteria

---

<sup>2</sup> Wanneer we stellen dat de succescriteria 'objectief' meetbaar en/of observeerbaar moeten zijn, bedoelen we, onder meer, dat ze zo geformuleerd moeten worden dat ze **zo weinig mogelijk subjectieve interpretatie mogelijk maken**. Dit betekent ook dat we van mening zijn dat er een marge moet gelaten worden voor de assessoren. Er moet gerekend worden op de professionaliteit van het assessment. Hiertoe moeten de nodige garanties ingebouwd worden. Deze garanties zijn, onder meer, assessoren vertrouwd maken met standaarden en assessmentstechnieken, voldoende bijscholing voorzien, een netwerk van assessoren opzetten en een gedragscode opstellen.

<sup>3</sup> In bijlage 1 vindt u een voorbeeld van het format voor een standaard. Het format is gebaseerd op het Britse NVQ-systeem. We hebben ervoor gekozen om de buitenschoolse kinderopvang als casus te nemen. Binnen DIVA heeft reeds een pilootproject EVC rond de kinderopvang gelopen waarbij men reeds instrumenten heeft uitgewerkt. Momenteel is de SERV, in samenwerking met de sociale partners, ook van start gegaan met het uitwerken van een standaard voor de buitenschoolse kinderopvang. We illustreren bepaalde begrippen in deze aanbeveling met dit voorbeeld uit de buitenschoolse kinderopvang. We merken wel op dat het gaat om een indicatief voorbeeld en dus NIET om een gelegitimeerde standaard.

- *verwelkomt nieuwe kinderen op een warme en individuele manier en gebruikt de voornaam van de kinderen*
- *gebruikt voorwerpen en activiteiten die eigen zijn aan het kind in afspraak met de ouders om het aanpassen te vergemakkelijken*
- *stelt de ruimten en de andere begeleiders van de opvangvoorziening op een rustige manier voor*
- ...

*Het eerste succescriterium waaraan de competentie getoetst kan worden, beschrijft een contextgebonden attitude die essentieel is voor een competente uitvoering van het beroep. Er wordt niet gemeten of het individu een 'warme persoonlijkheid' heeft, maar wel of het individu in een bepaalde context gedrag vertoont dat vereist is voor de uitoefening van het beroep.*

### **3.3. Een standaard is geldig op Vlaams niveau en sluit, in de mate van het mogelijke, aan bij de ontwikkelingen op federaal en Europees vlak**

Elke instantie die aan EVC gaat doen en elk individu dat in een EVC-procedure stapt, moet klaar en duidelijk weten wat er zal getoetst worden. Bovendien moet de gelijke toegang tot en billijkheid van EVC-trajecten gewaarborgd zijn. Indien standaarden zouden worden ontwikkeld door EVC-dienstverleners zou dit kunnen leiden tot het uit elkaar groeien ervan en dus tot mogelijke discriminatie, ongelijke toegang en onbillijkheid. Omwille van de transparantie, niet-discriminatie, rechtvaardigheid en gelijke behandeling, moeten de standaarden dus gelden op Vlaams niveau en publiek raadpleegbaar zijn.

### **3.4. Een standaard moet legitiem zijn voor de sociale partners**

Het decreet over de titels van beroepsbekwaamheid zal slechts effectief zijn wanneer de titels een zo groot mogelijk civiel effect hebben, dat wil zeggen toegang geven tot gereguleerde beroepen en openbare dienst, of toch minstens een belangrijk maatschappelijk effect; d.w.z. verbreden van het loopbaanperspectief en effect bij selectie en aanwerving. Daarom is het belangrijk dat de sociale partners aanspraak maken op het 'eigenaarschap' van de titels en de standaarden waarop ze zijn gebaseerd. Wanneer de sociale partners de standaarden legitimeren zullen er meer waarborgen zijn dat de titels die eruit voortvloeien een civiel effect kunnen hebben of, ten minste een belangrijk maatschappelijk effect hebben.

### **3.5. Een standaard is beknopt**

De standaard moet een werkbaar instrument zijn. In functie van het assessment is het belangrijk dat de standaard beknopt is zonder daardoor aan kwaliteit te verliezen. Dit houdt in dat zo nauwkeurig mogelijk moet worden aangegeven welke kerncompetenties moeten worden beheerst voor de uitoefening van een bepaald beroep. Een titel van beroepsbekwaamheid kan slechts worden toegekend indien al deze kerncompetenties worden beheerst.

### **3.6. Een standaard is een meetinstrument dat valide moet zijn**

Bij validiteit gaat het erom dat er wordt gemeten wat moet gemeten worden. De gekozen succescriteria bepalen of de beoordelaars dat gedrag zullen waarderen dat doorslaggevend is om vast te kunnen stellen of de kandidaat een bepaalde competentie verworven heeft. Succescriteria geven een antwoord op de vraag: hoe kan ik waarnemen of een kandidaat over de vereiste competenties beschikt? Wat moet hij laten zien in gedrag, handelingsresultaten, effect op derden? De standaard is valide als de succescriteria exact die competenties meten waarvoor zij bedoeld zijn.

Om de validiteit in zo groot mogelijke mate te verzekeren moet de methode voor het ontwikkelen van de standaard voldoen aan volgende voorwaarden:

- transparantie van de procedure: de procedure volgens dewelke de standaard tot stand is gekomen moet transparant zijn en publiek gemaakt worden.
- expertise: voor het bepalen van de succescriteria moet er voldoende uitwisseling en reflectie zijn tussen de sociale partners en experts in assessment en competentiemeting.
- legitimiteit: doordat de sociale partners de standaarden legitimeren, gaan zij ermee akkoord dat de standaard een valide vertaling is van het betreffende beroepsprofiel.
- permanente perfectionering: door het instrument enerzijds goed uit te testen en door anderzijds een permanente terugkoppeling en feedback te realiseren.

## **4. De inhoud van een standaard – het instrument**

Op basis van de definitie van een standaard en de algemene principes waaraan hij moet voldoen, kunnen we de essentiële elementen in een standaard identificeren. De standaard:

- bevat de omschrijving van het beroep;
- bevat cruciale kerncompetenties. Deze zijn beperkt en soms geclusterd in competentie-eenheden zodat de standaard overzichtelijk en hanteerbaar blijft;

- bevat succescriteria (indicatoren) die objectief meetbaar of observeerbaar zijn en die toelaten te beoordelen of de kerncompetenties worden beheerst;
- bevat aanwijzingen van het toepassingsgebied (omstandigheden/context waarin de competenties moeten beheerst worden);
- bevat kennisvereisten, voor zover die niet in de kerncompetenties en succescriteria kunnen vervat worden;
- bevat richtlijnen voor het assessment, meer bepaald het assessmentinstrumentarium<sup>4</sup>.

Behalve op het eerste onderdeel dat voor zich spreekt, gaan we dieper in op de andere onderdelen.

## 4.1. Kerncompetenties en competentie-eenheden

In een standaard zullen alleen de kerncompetenties van een beroepsprofiel worden opgenomen. Het gaat om die competenties die minimaal nodig en noodzakelijk zijn en dus een doorslaggevende rol spelen bij het uitvoeren van een welbepaalde beroepsactiviteit. De kerncompetenties houden dus direct verband met de doelstellingen of de bestaansredenen van het beroep, maar verwijzen ook naar transversale competenties (dat zijn competenties die in diverse beroepen en sectoren voorkomen) die verband houden met o.a. veiligheid en gezondheid, milieu, kwaliteit en werkrelaties.

### 4.1.1 Selectie van kerncompetenties

Een mogelijke manier om die kerncompetenties te selecteren, is de kritische situaties van een beroep identificeren.

*'Een kritische situatie is een voor de beroepspraktijk kenmerkende situatie die regelmatig voorkomt. Het is een situatie waarin de medewerker een zeker afbreukrisico loopt, dat wil zeggen dat een verkeerde beslissing in meerdere of mindere mate (al naargelang de verantwoordelijkheden van de medewerker) schade kan veroorzaken. In een kritische situatie is vooraf wel bekend wat het uiteindelijke resultaat moet zijn, maar niet de juiste oplossingsstrategieën. Het gaat bij een kritische situatie om de volledige handeling: voorbereiding, planning, uitvoering, controle, reflectie en bijstelling' (Dijkstra, 2003, pp.25-26).*

---

<sup>4</sup> De assessmentprocedure (bv. hoe zal het assessment verlopen, hoe zal het individu worden ingelicht over de procedure, wie zal beoordelen, hoe zullen de competenties worden gescreend, beoordeeld, hoeveel assessoren zullen er zijn, wie overlegt over het eindadvies, wanneer is iemand geslaagd,...) zou in de kwaliteitsborging moeten worden opgenomen, bv. doordat aan de assessmentcentra wordt opgelegd dat ze een draaiboek maken van het assessment.

#### 4.1.2 Clusteren of samennemen van kerncompetenties tot competentie-eenheden

Competenties die met elkaar verband houden, zullen in een cluster worden samengenomen zodat de onderlinge samenhang onmiddellijk duidelijk wordt en ook efficiënter kan worden beoordeeld. De standaard wordt hierdoor ook beknopt en dus makkelijker toetsbaar.

De competenties in een standaard zullen ook steeds volgens een specifieke formulering worden weergegeven: 'De beroepsbeoefenaar kan... aangevuld met een actiewerkwoord, een onderwerp en eventueel een voorwerp'. We geven hierna een voorbeeld ter verduidelijking.

Competentie-eenheid

Zorgen voor de sociale en emotionele ontwikkeling van kinderen.

Bijhorende competenties

- De beroepsbeoefenaar kan er voor zorgen dat de kinderen zich aan de opvangvoorziening kunnen aanpassen
- De beroepsbeoefenaar kan er voor zorgen dat kinderen met anderen in contact kunnen treden
- ...

#### 4.2. Succescriteria

Succescriteria zijn indicatoren die het voor de assessor mogelijk maken om gericht naar de competenties van individuen te kijken. Succescriteria maken competenties waarneembaar omdat ze die omzetten naar handelingen in een bepaalde context, zodat de assessor kan inschatten of de competentie beheerst wordt. De succescriteria zijn dus de kleinste en dragende eenheden van competentiebeoordeling en maken dus een geïntegreerde beoordeling van kennis, vaardigheden en attitudes mogelijk.

Om succescriteria op valide wijze te bepalen, moet elke kerncompetentie onder de loep genomen worden met de volgende vragen:

- Welke zijn de essentiële of kritische resultaatgebieden van deze activiteit? Op wat of wie is de activiteit gericht?
- Welke zijn de kenmerken van deze resultaatgebieden?
- Zijn bepaalde aspecten van het werkproces essentieel of kritisch voor de uitvoering ervan?

We geven hierna een voorbeeld:

Competentie

De beroepsbeoefenaar kan er voor zorgen dat de kinderen zich aan de opvangvoorziening kunnen aanpassen.

Succescriteria

- verwelkomt nieuwe kinderen op een warme en individuele manier en gebruikt de voornaam van de kinderen
- gebruikt voorwerpen en activiteiten die eigen zijn aan het kind in afspraak met de ouders om het aanpassen te vergemakkelijken
- stelt de ruimten en de andere begeleiders van de opvangvoorziening op een rustige manier voor
- ...

### 4.3. Toepassingsgebied

Onder toepassingsgebied wordt begrepen: de context en omstandigheden waarin de competenties moeten bewezen worden. Het toepassingsgebied is met de succescriteria gerelateerd. Dit onderdeel houdt een verduidelijking in van sommige begrippen die bij de succescriteria worden gehanteerd en/of een beschrijving van de omstandigheden, de omgeving, de machines, het materiaal, de instrumenten,... waarin of waarmee de competenties moeten worden beheerst. Een voorbeeld:

#### Toepassingsgebied

Verwelkomt nieuwe kinderen op een warme en individuele manier en gebruikt de voornaam van de kinderen

Toepassingsgebied:

- nieuwe kinderen:
  - a. die reeds eerder ervaring met opvangvoorzieningen hebben
  - b. die voor de eerste keer naar een opvangvoorziening komen
  - c. van verschillende achtergronden en culturen

### 4.4. Kennisvereisten

De kennisvereisten geven weer welke ondersteunende kennis een kandidaat moet beheersen om over de betreffende competenties te beschikken. Deze kennis staat in direct verband met de succescriteria. In het geval de assessor oordeelt dat aan de hand van de succescriteria niet voldoende uitgemaakt kan worden of de nodige ondersteunende kennis aanwezig is, kan hij deze kennis apart beoordelen.

Een voorbeeld:

#### Kennis van de ontwikkeling van kinderen

- basiskennis van de sociale en emotionele ontwikkeling van kinderen, het verband met andere aspecten van hun ontwikkeling
- geven van verantwoordelijkheid aan kinderen: wanneer, het belang, en het verschil tussen en de omgang met familiale en culturele verwachtingen
- ...



## 4.5. Richtlijnen voor het assessment

Het assessment is zonder meer cruciaal. Het is het hart van de EVC-procedure. Het is dan ook niet verwonderlijk dat over objectiviteit, niet-discriminerend karakter, onpartijdigheid en kwaliteit van assessment van competenties zowel de IAO als de Raad van Europa uitspraken hebben gedaan vanuit het oogpunt van mobiliteit van personen (zie punt 3.1)

We willen hier dieper ingaan op een bijkomend aspect van assessment, namelijk betrouwbaarheid.

Het assessment is betrouwbaar wanneer verschillende assessoren onafhankelijk van elkaar tot een gelijkaardige beoordeling komen. Betrouwbaarheid moet op verschillende niveaus worden gegarandeerd: op het niveau van de standaarden en dat van de assessoren.

### 4.5.1 Betrouwbaarheid op het niveau van de standaarden

Om niet te verantwoorden divergentie zo veel als mogelijk uit te sluiten, moet een standaard een aantal richtlijnen voor het assessment bevatten. Die richtlijnen moeten betrekking hebben op

- de interpretatie van de succescriteria
- de beoordelingsmethodieken

#### 4.5.1.1 Succescriteria

Een standaard is reeds een selectie van kerncompetenties uit het beroepsprofiel. Zonder deze kerncompetenties is een goede uitoefening van het beroep niet mogelijk. Een individu kan slechts een titel van beroepsbekwaamheid bekomen indien hij kan bewijzen dat hij **alle** competenties in een standaard beheerst.

Het moet dus duidelijk zijn voor de assessoren dat de gehele standaard moet behaald worden vooraleer een titel van beroepsbekwaamheid kan worden uitgereikt. De beoordeling gebeurt op basis van de succescriteria. Om de betrouwbaarheid van het assessment zo optimaal mogelijk te maken, moeten die succescriteria dus 'objectief' meetbaar en/of observeerbaar. Daarmee bedoelen we dat ze zo geformuleerd moeten worden dat ze **zo weinig mogelijk subjectieve interpretatie mogelijk maken**. Toch wordt er een marge gelaten voor de beoordeling door de assessoren (cfr.4.5.2).

#### 4.5.1.2 Beoordelingsmethodieken

In principe is 'de keuze van de beoordelingmethodieken<sup>5</sup> ook de verantwoordelijkheid van de erkende beoordelingsinstanties (Vanhoren I. (red.), januari 2002, p.31). Toch is het, opnieuw

---

<sup>5</sup> Het gaat hier om test-en toetsmateriaal.

om het risico op te veel divergentie en op uit elkaar groeiende assessments te vermijden, belangrijk dat op het niveau van de standaarden ook enkele duidelijke richtlijnen meegegeven worden'.

In elke standaard moet worden aangegeven welke in de specifieke beroepscontext de beste assessmentmethodes zijn.

Deze richtlijnen kunnen betrekking hebben op :

- welke bewijzen<sup>6</sup> als aanvaardbaar worden beschouwd (deze kunnen in de portfolio verzameld worden)
- welke tests zullen worden afgenomen: praktijkproeven, wel of geen schriftelijke tests, vragen over kennis tijdens een praktijkproef, ...
- de omstandigheden waarin de tests moeten worden afgenomen (bv. in een gesimuleerde omgeving)
- ....

Een voorbeeld om duidelijk te maken hoe richtlijnen in de standaard eruit zouden kunnen zien:

#### Richtlijnen voor assessment

Directe observatie: de beoordelaar moet de succescriteria van deze eenheid in echte werk-omstandigheden zien uitvoeren.

Andere informatie: wanneer de succescriteria niet allemaal tot uiting komen tijdens deze observatie, dan zal de persoon in overleg met de beoordelaar ook andere informatie moeten kunnen voorleggen. Voor deze eenheid kan een keuze gemaakt worden uit:

- reflecties over het eigen gedrag en evaluatie over de eigen effectiviteit wat betreft het helpen van kinderen zich aan te passen, het aanbieden van activiteiten en mogelijkheden om kinderen te helpen om in contact te treden met elkaar en met volwassenen, ...
- werkproducten zoals 'goed gedrag'-kaarten
- dagboeken met aanwijzingen over hoe kinderen werden geholpen zich aan te passen
- voorbereidingen voor activiteiten en dagelijkse omgang
- kindobservaties en andere ontwikkelingstesten i.v.m. het zich aanpassen en het ontwikkelen van zelfwaarde
- getuigenissen van derden

Kennis: de persoon moet de beoordelaar kunnen aantonen dat hij de kennisvereisten kent, begrijpt en in de praktijk kan toepassen. Aan de hand van de observatie of de andere informatie kan de beoordelaar beslissen dat de persoon reeds een gedeelte of alle kennis bezit. De beoordelaar kan de persoon desondanks toch enkele vragen stellen om dit te bevestigen. De persoon kan ook andere informatie bezorgen om zijn kennis en begrip aan te tonen, zoals geschreven projecten e.d. die relevant zijn voor deze eenheid.

#### **4.5.2 Betrouwbaarheid op het niveau van de assessoren**

Voor de betrouwbaarheid van het assessment moet ook kunnen gerekend worden op de professionaliteit van de assessoren.

---

<sup>6</sup> Bewijzen kunnen onder meer zijn: werkstukken, rapporten, dagboeken, ...

Hiertoe moeten de nodige garanties ingebouwd worden, onder meer door:

- het vertrouwd maken van assessoren met standaarden en assessmenttechnieken,
- basisopleiding voor assessoren voorzien,
- voldoende bijscholing voorzien,
- een netwerk van assessoren opzetten en
- een gedragscode opstellen (op Vlaams niveau reeds voorzien in het decreet).

Dit zijn uiteraard zaken die niet in de standaard kunnen en moeten worden geregeld, maar via b.v. de kwaliteitsborging.

## 5. Waarom de SERV de standaarden zal ontwikkelen

*Er is gekozen voor landelijke standaarden met transsectorale en sectorale competenties. Een belangrijke factor voor de kwaliteit van de standaarden is de duidelijke verantwoordelijkheid voor de coördinatie en de kwaliteitscontrole (Vanhoren I. (red.), januari 2002, p.28).*

Er is reeds geargumenteed dat de standaarden omwille van redenen van billijkheid, gelijke behandeling en niet-discriminatie niet kunnen worden ontwikkeld door de EVC-dienstverleners zelf. Standaarden voor competentiebeoordeling in het kader van EVC kunnen evenmin worden ontwikkeld door onderwijs- en opleidingsverstrekkers. EVC staat immers voor het valoriseren van non-formeel en informeel verworven competenties. Het vanuit een formeel opleidingsoogpunt bekijken van competenties die in andere settings zijn verworven, zou geen recht doen aan de doelstellingen van EVC.

In de beleidsnota werk 2004-2009 werd de opdracht voor het ontwikkelen van de standaarden toegewezen aan de SERV. In de inleiding werd gezegd dat hiervoor zeer goede argumenten zijn te geven en dat daarop zou worden ingegaan door de SERV. Hierna wordt uiteen gezet waarom de sociale partners vinden dat de SERV de aangewezen instantie is om de coördinerende rol op zich te nemen voor het ontwikkelen van standaarden voor EVC.

- De standaarden voor de beoordeling van competenties voor een titel van beroepsbekwaamheid moeten afgeleid worden van de SERV-beroepsprofielen. De SERV maakt die profielen al sinds 1997 in samenwerking met de sectoren en heeft daardoor een grote expertise opgebouwd inzake zowel profielen, competenties als beroepen en sectoren. Niet alleen vanuit het oogpunt van expertise, maar ook vanuit praktische overwegingen is het beter dat de ontwikkeling van beroepsprofielen en van ervan afgeleide standaarden door dezelfde instantie gebeurt. Hierdoor wordt tijd bespaard en ruis vermeden, iets wat het ge-

volg zou kunnen zijn als diverse instanties zouden bezig zijn met het ontwikkelen van profielen en standaarden. Het in 1 hand houden van de standaarden en profielen bij de SERV zal ook maken dat er een 'vruchtbare' permanente wisselwerking tussen het ontwikkelen van beroepsprofielen en het ontwikkelen van standaarden kan ontstaan.

- Competenties en dus ook standaarden, moeten transfereerbaar zijn, dat wil zeggen dat ze herkend worden over de sectoren, ondernemingen en opleidingsinstanties heen. De SERV kan er als overkoepelende ontwikkelaar van competentiestandaarden in samenwerking met de sectoren, op toezien dat de opmaak van de standaarden in alle sectoren uniform verloopt, wat de transfereerbaarheid ervan waarborgt en garanties biedt met betrekking tot de principes van gelijke toegang, niet-discriminatie en billijkheid.
- De standaarden moeten kaderen in een EVC-systeem dat in verschillende Europese landen stilaan ingang vindt. De sociale partners kunnen garanties inbouwen dat er uitwisselbaarheid is over de grenzen heen, door hun positie binnen de gewesten van het federale België, en door de contacten met de Europese sociale partners.
- Standaarden moeten legitiem zijn voor de sociale partners, ze moeten er zich 'eigenaar' van voelen. De ontwikkeling van de standaarden binnen SERV zal het proces van legitimering door de sociale partners vergemakkelijken.
- Ten slotte, standaarden waaraan beroepscompetenties worden getoetst, zijn in praktisch alle landen waar EVC wordt toegepast een zaak van de sociale partners. Waar een onderwijsstandaard wordt gebruikt, wordt die mede door de sociale partners bepaald.

## **6. Afstemming met onderwijs en opleidingsverstrekkers**

Hoewel voor de sociale partners de ontwikkeling van standaarden voor het beoordelen van competenties in het kader van EVC en de titels van beroepsbekwaamheid in het bijzonder, een zaak moet zijn voor de SERV in samenwerking met de sectoren, zijn er momenten van afstemming nodig met onderwijs en opleidingsverstrekkers. Dit om redenen van vergelijkbaarheid en uitwisselbaarheid/gelijkwaardigheid van studiebewijzen, certificaten en titels en om de titels te valoriseren in formele opleidingstrajecten.

De SERV is van oordeel dat die afstemming moet gebeuren op het niveau van de kwalificatiestructuur en de specifieke eindtermen. Het opstellen van een overkoepelende kwalificatiestructuur voor formele opleidingen, is een beleidsprioriteit van de huidige minister van werk, onderwijs en vorming (zie discussienota onderwijs). Gezien het belang van die operatie voor de uitwisselbaarheid en transparantie van het formele opleidingsaanbod, een initiatief waar de sociale partners al jaren voorstander van zijn in het belang van zowel de werkgevers als werkenden, is betrokkenheid van de sociale partners bij deze operatie een vereiste om ze te laten slagen vanuit arbeidsmarktperspectief (effect op de arbeidsmarkt).

De betrokkenheid van de sociale partners is nog crucialer vanuit het oogpunt om op termijn ook het non-formele en informele leren te valoriseren en op termijn de titels van beroepsbekwaamheid in die kwalificatiestructuur te situeren.

Dit pleidooi mag evenwel niet geïnterpreteerd worden als een mogelijkheid om zeer valabele beleidsinitiatieven zoals de titels van beroepsbekwaamheid op de lange baan te schuiven.

## **7. Werkwijze voor het ontwikkelen van een standaard**

Het ontwikkelen van standaarden, met richtlijnen voor het assessment, zal in ontwikkelgroepen<sup>7</sup> gebeuren die zijn samengesteld uit sociale partners en experts. Het ontwikkelwerk kan, indien nodig, worden aangevuld met bijkomend onderzoek in het werkveld. Het betrekken van experts is belangrijk omdat het selecteren van competenties in functie van assessment deskundigheid vereist in competentiemeting en –beoordeling, én ervaring met de sector/het betrokken beroep. Wij benadrukken dat de uiteindelijke validering steeds door de sociale partners dient te gebeuren.

Uiteraard veronderstelt dit dat de SERV voldoende middelen krijgt in overeenstemming met de toegewezen opdracht.

---

<sup>7</sup> We kiezen hier voor de term 'ontwikkelgroepen' om het onderscheid te maken met de reeds bestaande conferenties en intersectorale werkgroepen in de beroepsprofielenwerking van de SERV.

## Referentielijst

Centrum voor Innovatie van Opleidingen (2004) *Beoordelen: geen sluitstuk. Onderweg naar het beoordelen van competenties*. CINOP: 's-Hertogenbosch.

Dijkstra, A.M. (juni 2003) *Competenties meten: hoe werkt dat? De FEC methode voor competentiegericht toetsen*.

Dijkstra, A.M., Klarus, R. en Knaapen R. (2003) *Progress in process – Kwalificeren voor de procesindustrie met EVC en implicaties voor de kwalificatiestructuur*. Kenniscentrum EVC: Houtem.Elshout-Mohr, M., Oostdam, R., Dietze, A. en Snoek, M. (s.d.) *Assessment van competenties*. Velon, Tijdschrift voor lerarenopleiders, nr. 22/2.

Flechter, S. (1997) *Analysing Competence: Tools and techniques for analysing jobs, roles and functions*. Cogan Page Limited: London.

Flechter, S. (2000) *Competence-based Assessment Techniques*. Cogan Page Limited: London.

ILO (2004) Text of the recommendation concerning human resources development: education, training and lifelong learning submitted by the drafting committee. International Labour Conference, Provisional Record, Ninety-second Session, Geneva.

<http://www.ilo.org> (International Labour Organization: The 40 most frequently asked questions about competence)

Council of the European Union (May 2004). Common European principles for the identification and validation of non-formal and informal learning.

Vanhoren, I., de Coninck, P., Roels, J., (red.) (januari 2002) *Ruim baan voor competenties. Advies voor een model van (h)erkenning van verworven competenties in Vlaanderen: beleidsconcept en aanzet tot operationalisering*. Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap: Brussel.  
VDAB competentiecentra – leidraad bij het beoordelen van competenties

Vlaamse Onderwijsraad (2002) *Elders verworven competenties: Vergelijkende studie van systemen voor erkenning in Groot-Brittannië, Frankrijk, Nederland, Duitsland en Finland*. Garant: Leuven-Apeldoorn.

Tussentijds Rapport (juni 2004) *Zorgen voor competente zorgverleners: Implementatie van een EVC-procedure in de 4<sup>de</sup> graad verpleegkunde*

VDAB – Competentiecentra (1 maart 2004) *Leidraad bij het beoordelen van competenties en het samenstellen van praktijkproeven*

# Bijlage 1

## Voorbeeld van het format voor een standaard

Let op! Dit is slechts een indicatief voorbeeld, het is géén gelegitimeerde standaard.  
(gebaseerd op het Britse NVQ-systeem)

<p>Standaard voor de Titel van beroepsbekwaamheid Begeleid(st)er buitenschoolse kinderopvang (m/v)</p>
<p><u>Omschrijving van het beroep:</u> <i>Samenvatting van de beroepsinhoud die in het beroepsprofiel opgenomen is.</i></p>
<p><u>Bevat volgende competentie-eenheden en bijhorende kerncompetenties:</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. <i>Zorgen voor de sociale en emotionele ontwikkeling van kinderen</i><ol style="list-style-type: none"><li>1.1. <i>De beroepsbeoefenaar kan er voor zorgen dat de kinderen zich aan de opvangvoorziening kunnen aanpassen</i></li><li>1.2. <i>De beroepsbeoefenaar kan er voor zorgen dat kinderen met anderen in contact kunnen treden</i></li><li>1.3. ...</li></ol></li><li>2. ...<ol style="list-style-type: none"><li>2.1. ...</li><li>2.2. ...</li></ol></li><li>3. ...</li></ol>



Per kerncompetentie wordt het volgende format uitgewerkt:

Standaard voor de titel van beroepsbekwaamheid Begeleid(st)er buitenschoolse kinderopvang (m/v)	
<p><b><u>Kerncompetentie 1.1:</u></b>                  De beroepsbeoefenaar kan er voor zorgen dat de kinderen zich aan de opvangvoorziening kunnen aanpassen</p>	
<p><b><u>Succescriteria:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>verwelkomt <u>nieuwe kinderen</u> op een warme en individuele manier en gebruikt de voornaam van de kinderen</i></li> <li>• <i>gebruikt voorwerpen en activiteiten die eigen zijn aan het kind in afspraak met de ouders om het aanpassen te vergemakkelijken</i></li> <li>• <i>stelt de ruimten en de andere begeleiders van de opvangvoorziening op een rustige manier voor</i></li> <li>• ...</li> </ul>	
<p><b><u>Toepassingsgebied:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>nieuwe kinderen:</i> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. <i>die reeds eerder ervaring met opvangvoorzieningen hebben</i></li> <li>b. <i>die voor de eerste keer naar een opvangvoorziening komen</i></li> <li>c. <i>van verschillende achtergronden en culturen</i></li> </ol> </li> <li>• ...</li> </ul>	<p><b><u>Opmerkingen:</u></b></p>
<p><b><u>Kennisvereisten:</u></b></p> <p><i>Ontwikkeling</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>basiskennis van de sociale en emotionele ontwikkeling van kinderen, het verband met andere aspecten van hun ontwikkeling</i></li> <li>• <i>geven van verantwoordelijkheid aan kinderen: wanneer, het belang, en het verschil tussen en de omgang met familiale en culturele verwachtingen</i></li> <li>• ...</li> </ul> <p><i>Relaties</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ...</li> <li>• ...</li> </ul>	
<p><b><u>Richtlijnen voor assessment:</u></b></p> <p><i>Directe observatie:</i> de beoordelaar moet jou de succescriteria van deze eenheid in echte werkomstandigheden zien uitvoeren.</p> <p><i>Andere informatie:</i> wanneer de succescriteria niet allemaal tot uiting komen tijdens deze observatie, dan zal je in overleg met de beoordelaar ook andere informatie moeten kunnen voorleggen. Voor deze eenheid kan je een keuze maken uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>reflecties over je eigen gedrag en evaluatie over je eigen effectiviteit wat betreft het helpen van kinderen zich aan te passen, het aanbieden van activiteiten en mogelijkheden om kinderen te helpen om in contact te treden met elkaar en met volwassenen, ...</i></li> <li>• <i>werkproducten zoals 'goed gedrag'-kaarten</i></li> <li>• <i>dagboeken met aanwijzingen over hoe kinderen werden geholpen zich aan te passen</i></li> <li>• <i>voorbereidingen voor activiteiten en dagelijkse omgang</i></li> </ul>	



- *kinderobservaties en andere ontwikkelingstesten i.v.m. het zich aanpassen en het ontwikkelen van zelfwaarde*
- *getuigenissen van derden*

*Kennis: je moet de beoordelaar kunnen aantonen dat je de kennisvereisten kent, begrijpt en in de praktijk kan toepassen. Aan de hand van de observatie of de andere informatie kan de beoordelaar beslissen dat je reeds een gedeelte of alle kennis bezit. De beoordelaar kan jou desondanks toch enkele vragen stellen om dit te bevestigen. Je kan ook andere informatie bezorgen om jouw kennis en begrip aan te tonen, zoals geschreven projecten e.d. die relevant zijn voor deze eenheid.*

## Bijlage 2: Verklarende woordenlijst

<p>Beroepsprofiel</p>	<p>Een beroepsprofiel is een gedetailleerde beschrijving van de taken van een bepaald beroep én van de competenties die nodig zijn om het beroep goed uit te oefenen. Men kan er ook informatie vinden met betrekking tot de doorgroeimogelijkheden, de relatie met andere beroepen, de specifieke arbeidsomstandigheden en -organisatie, de knelpunten en de toekomstige evoluties. Een beroepsprofiel belicht een ervaren beroepsbeoefenaar. Er worden evenwel ook de taken en competenties in aangeduid van een beginnende beroepsbeoefenaar. Dit geeft een indicatie van wat iemand moet kennen en kunnen na een basisopleiding.</p>
<p>Standaard</p>	<p>het geheel van competenties, afgeleid uit het beroepsprofiel, die minimaal noodzakelijk zijn om een welbepaalde beroepsactiviteit te kunnen uitvoeren</p>
<p>Essentiële elementen van een standaard</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ de omschrijving van het beroep;</li> <li>■ kerncompetenties. Deze zijn beperkt en soms geclusterd in competentie-eenheden;</li> <li>■ succescriteria (indicatoren) die objectief meetbaar of observeerbaar zijn en die toelaten te beoordelen of de kerncompetenties worden beheerst;</li> <li>■ aanwijzingen van het toepassingsgebied (omstandigheden/context waarin de competenties moeten beheerst worden);</li> <li>■ kennisvereisten, voor zover die niet in de kerncompetenties en succescriteria kunnen vervat worden;</li> <li>■ richtlijnen voor het assessment, meer bepaald het assessmentinstrumentarium.</li> </ul>

Competenties	de reële en individuele capaciteit om kennis (theoretische en praktische kennis), vaardigheden en attitudes in het handelen aan te wenden, in functie van de concrete, dagdagelijkse en veranderende werksituatie en in functie van persoonlijke en maatschappelijke activiteiten
Kerncompetenties	Het gaat om die competenties die minimaal nodig en noodzakelijk zijn en dus een doorslaggevende rol spelen bij het uitvoeren van een welbepaalde beroepsactiviteit.
Competentie-eenheden	Competenties die met elkaar verband houden, zullen in een cluster worden samengenomen zodat de onderlinge samenhang onmiddellijk duidelijk wordt en ook efficiënter kan worden beoordeeld.