

De Vlaamse kwalificatiestructuur

Een gemeenschappelijk instrument voor onderwijs, opleiding en werk

1. Probleemstelling

De snelle technologische, economische en sociale veranderingen maken een leven lang leren noodzakelijk. De complexe samenleving en flexibele arbeidsmarkt scheppen kansen, maar bevatten ook valkuilen. Heel wat mensen voelen zich door de ontwikkelingen voorbijgestreefd, voelen zich bedreigd en onzeker. Daarom is het belangrijk om meer mensen te stimuleren tot levenslang leren. Mensen moeten de competenties worden aangereikt waarmee ze werkzaam kunnen blijven en de kwaliteit van hun leven en van het samenleven met anderen kunnen verbeteren. Onderwijs en vorming moeten op een samenhangende manier mensen vormen met brede persoonlijkheden en met competenties die ook op de arbeidsmarkt worden gevaloriseerd.

Competenties zijn een geheel van kennis, vaardigheden en houdingen die nodig zijn om in functie van de context bekwaam te handelen. Vlaanderen heeft, mede dankzij het onderwijs, een ongelooflijke hoeveelheid competenties in huis. Maar een pak daarvan blijft onbenut of onderbenut. Allerlei hindernissen op dit ogenblik verhinderen niet alleen een vlotte toegang tot leertrajecten, maar ook een efficiënt gebruik en een erkenning van de kennis en vaardigheden die reeds verworven zijn: er is een gebrek aan inzicht in de kwalificaties, men heeft weinig ervaring met het erkennen van 'vreemde' kwalificaties, de mogelijkheden ontbreken om kwalificaties over te dragen van de ene (leer)omgeving naar een andere. Daarenboven wordt wat in niet-formele of informele omgevingen is geleerd als minderwaardig beschouwd ten opzichte van de formele kwalificaties of niet als kwalificatie herkend.

Met de combinatie van de bevoegdheden onderwijs, werk en vorming wordt de uitdaging aangegaan om een lerend en werkend Vlaanderen uit te bouwen, waarin niemand uitgesloten wordt.

Eén van de speerpunten van het onderwijs- en vormingsbeleid is het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Zo wordt bijgedragen tot gelijke kansen. Tegelijk worden ook de doelstellingen gerealiseerd, die de Europese regeringsleiders in hun Verklaring van Lissabon (2000) vastlegden. Europa heeft de ambitie om 'tegen 2010 de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie van de wereld te worden, die in staat is tot duurzame economische groei, met meer en betere banen en hechtere sociale samenhang'. Daarom moeten de lidstaten tegen 2010 uitgroeien tot een lerende samenleving. Dit betekent dat ze maximaal moeten investeren in het ontdekken, ontwikkelen en inzetten van competenties van mensen. Een lerende samenleving draagt bij tot een duurzame tewerkstelling, innovatie en economische groei en verhoogt de levenskwaliteit van mensen. Als Vlaanderen wil uitgroeien tot een duurzame kenniseconomie en een inclusieve en lerende samenleving, dan zullen onderwijs en vorming hierin een expliciete opdracht moeten erkennen. De onderwijs- en vormingsinstellingen zullen dan ook de instrumenten en de ruimte krijgen om te innoveren en de talent- en competentieontwikkeling van alle leerlingen, studenten en cursisten centraal te stellen. Competentieontwikkeling is ook een taak van de beroepswereld. Bedrijven en organisaties moeten een beleid voeren dat de competenties van hun werknemers maximaal ontwikkeld.

De competentieagenda 2010 die werd gesloten met de sociale partners en het protocol met de onderwijsverstrekkers dat in dat kader tot stand kwam, bevatten een aantal concrete engagementen van overheid, sociale partners en onderwijsverstrekkers om de competenties van mensen maximaal te ontwikkelen en in te zetten. De competentieagenda bevat tien actiepakketten die letterlijk iedereen mobiliseren om competenties te ontdekken, te ontwikkelen en in te zetten.

Eén van die actiepakketten is het uitbouwen van een gecoördineerd en coherent beleid voor het erkennen van competenties (EVC). Inzetten op levenslang leren en competentieontwikkeling van mensen veronderstelt immers dat de talenten en de competenties die mensen bezitten, worden gewaardeerd zowel in de toegang tot en het doorlopen van onderwijstrajecten als in de beroepsuitoefening en het veranderen van beroep. Een gecoördineerd en coherent EVC-beleid moet de erkenning van verworven competenties stimuleren en garanderen dat de mogelijkheden die daarvoor bestaan van een gemeenschappelijk referentiekader vertrekken. De Vlaamse kwalificatiestructuur wil zo een referentiekader bieden.

Mensen moeten hun competenties kunnen valoriseren op de arbeidsmarkt, in het onderwijs en andere maatschappelijke organisaties door middel van eenduidige kwalificaties. In de kwalificatiestructuur worden kwalificaties en de competenties die ze vervatten op een eenduidige manier beschreven en geordend. De kwalificaties die in de kwalificatiestructuur worden opgenomen, zijn een formeel erkend geheel van competenties. Ze tonen welke competenties vereist zijn voor de toegang tot beroepen en/of opleidingen, en/of het opnemen van een specifieke maatschappelijke rol of functie. Kwalificaties krijgen een plaats in een eenduidige kwalificatiestructuur en kunnen onderling vergeleken worden. De kwalificatiestructuur speelt dan ook een belangrijke rol in de kwaliteitsborging van EVC – processen.

De kwalificatiestructuur is een instrument dat in uiteenlopende toepassingen zal worden gebruikt, meer bepaald voor:

- het coördineren en onderling afstemmen van EVC-procedures;
- het uittekenen van opleidingen;
- het begeleiden van (leer)loopbanen;
- de vergelijkbaarheid van kwalificatiebewijzen;
- het stimuleren levenslang leren en het verwerven van kwalificaties;
- het ondersteunen van het competentiebeleid in ondernemingen.

Verder in de tekst wordt op die toepassingen dieper ingegaan.

2. Relevante ontwikkelingen

2.1 Vanuit Europa

LEERRESULTATEN ZICHTBAAR MAKEN VOOR EEN BETERE VERGELIJKBAARHEID

Het laatste decennium verschoof het accent van het Europese beleid rond onderwijs en beroepsopleiding van de leerdoelen en het proces om ze te realiseren naar de leerresultaten (learning outcomes). Daar zijn verschillende redenen voor. Er is de toegenomen aandacht voor de output van het leren in kwaliteitsborgingsprocedures. Het komt er niet meer alleen op aan om een aantal doelen na te streven maar het is ook belangrijk dat de gestelde doelen worden gerealiseerd. Ook de lerenden eisen meer duidelijkheid over de resultaten die ze via leerprocessen kunnen bereiken (value for money). Daarnaast is er de groeiende mobiliteit van werkenden en lerenden en de migratieprocessen die vragen om de verworven competenties meer zichtbaar te maken om hun inzetbaarheid te vergroten. Tengevolge van technologische vernieuwingen en de internationalisering van de arbeidsmarkt wordt de noodzaak aan internationaal geldende kwalificaties groter en wordt meer aandacht besteed aan beschrijvingen van de vereiste competenties. Een aantal sectoren heeft hier al werk van gemaakt zoals de ICT-sector. Deze ontwikkelingen zullen belangrijke gevolgen hebben op de bestaande en nieuw te ontwikkelen kwalificatiestructuren. Met de vergrijzing van de bevolking en de knelpunten op de arbeidsmarkt, tenslotte, groeit de aandacht voor de valorisatie van competenties verworven buiten het formele onderwijs- en opleidingsgebeuren. Al die ontwikkelingen doen een nood ontstaan aan een duidelijk systeem om leerresultaten te beschrijven en te vergelijken. De bestaande classificatiesystemen die gebaseerd zijn op de traditionele benadering van leerinput en –proces (duur van de leerervaring of opleidingsduur, soort instelling, e.d) komen daardoor onder druk te staan. Vroegere pogingen om Europese diploma's en certificaten vergelijkbaar te maken via classificatiesystemen zijn mislukt door de enorme diversiteit van leertrajecten. Door te focussen op de leerresultaten hoopt de Europese Unie de

kwalificaties meer vergelijkbaar te maken en de leerresultaten van niet-formeel en informeel leren zichtbaar te kunnen maken.

DIPLOMA- EN CERTIFICAATSUPPLEMENTEN

In die context passen ook de ontwikkelingen in Europass rond de certificaat- en diplomasupplementen. Europass is een verzamelmap waarin men in functie van de internationale mobiliteit van werkenden en lerenden vijf documenten (Europass-CV, Europass-taalpaspoort, Europass-Mobiliteit, Europass-Diplomasupplement en Europass-Certificaatsupplement) kan bewaren. De vijf Europass-documenten tonen duidelijk wie je bent, waar en wat je hebt geleerd, wat je kan en ook in welk Europees land je al hebt gewerkt of gestudeerd. De certificaat- en diplomasupplementen zijn een heel concrete manier om competenties zichtbaar en vergelijkbaar te maken over de lidstaten heen. Vandaar dat elke lidstaat wordt gevraagd om dergelijke supplementen aan te maken. De supplementen kunnen ook gebruikt worden bij een sollicitatie, het aanvatten van een nieuwe opleiding of het uitbouwen van de loopbaan. Ze zijn dus bruikbaar binnen onderwijs en opleiding en op de arbeidsmarkt, in binnen- en buitenland.

Diplomasupplementen voegen informatie toe aan de diploma's van het hoger onderwijs. Ze geven een opsomming van de opleidingsonderdelen die werden gevolgd en duiden het kwalificatieniveau van het uitgereikte bewijs (bachelor, master) aan. In de toekomst zullen diplomasupplementen niet langer de gevolgde opleidingsonderdelen opsommen, maar een overzicht van de verworven competenties geven. De instelling voor hoger onderwijs die het diploma uitreikt, moet ook het diplomasupplement afleveren.

Certificaatsupplementen worden uitgereikt aan mensen die een certificaat van beroepsonderwijs of – opleiding hebben. Ze vermelden naast een kwalificatieniveau ook een overzicht van de verworven competenties. Hierdoor kunnen werkgevers in binnen- en buitenland en binnen- en buitenlandse onderwijs- en opleidingsinstellingen snel zien welke competenties de gecertificeerde bezit. De instanties die het certificaat leveren zijn ook verantwoordelijk voor het certificaatsupplement.

DE DUBLINDESCRIPTOREN VOOR HET HOGER ONDERWIJS

Met het Bolognaproces ging het hoger onderwijs alvast de weg op om opleidingen in termen van leerresultaten te beschrijven. In mei 2005 hebben de onderwijsministers in Bergen (Noorwegen) een Kwalificatieraamwerk voor de Europese Hoger Onderwijs Ruimte (QF-EHEA) aanvaard. Aan de hand van de Dublindescriptoren worden de leerresultaten van opleidingen bepaald voor respectievelijk het niveau van subdegree (short cycle), bachelor, master en doctor. Per cyclus van het hoger onderwijs wordt het niveau (op het vlak van complexiteit, expertise, innovatie, e.d.) beschreven van de leerresultaten die op het einde van de cyclus moeten verworven zijn. De ministers engageerden zich in Bergen om een nationaal kwalificatieraamwerk voor het hoger onderwijs in hun respectieve landen tegen uiterlijk 2010 tot stand te brengen.

HET EUROPEAN QUALIFICATIONS FRAMEWORK (EQF) VOOR LEVENSLANG LEREN

De Europese Commissie, hierin gesteund door de Europese Raad en de onderwijsministers, heeft de methodiek van gestandaardiseerde niveaubeschrijvingen van leerresultaten (ook wel descriptoren genoemd) verder aangewend voor de resultaten van leertrajecten en/of ervaring die zich onder het bachelor's niveau situeren. Zo is eind 2005 een eerste voorstel van Europees Kwalificatieraamwerk - het European Qualifications Framework (EQF) – tot stand gekomen, dat betrekking heeft op alle vormen van onderwijs (algemeen vormend, beroeps- en hoger onderwijs), vorming en opleiding. Het EQF bestaat uit 8 referentieniveaus die de competenties beschrijven, ongeacht het systeem of het leertraject waarlangs ze verworven zijn. De niveaus 5, 6, 7 en 8 van het EQF zijn afgestemd op het Kwalificatieraamwerk voor de Europese Hoger Onderwijs Ruimte (QF-EHEA). Het EQF werd in februari 2008 in een Europese Aanbeveling gegoten.

Voor de Lidstaten zijn naast het EQF de gemeenschappelijke principes voor kwaliteitsborging die in de EQF-aanbeveling zijn opgenomen van belang. Het zijn principes die bij het implementeren van EQF

gehanteerd moeten worden zoals een regelmatige evaluatie van instellingen, hun programma's of hun kwaliteitsborgingssystemen door externe controle instanties en de te controleren dimensies van de kwaliteitsborging nl context, input, proces en output, met nadruk op output en leerresultaten.

Het Europees Kwalificatieraamwerk is niet alleen bedoeld voor de Lidstaten, maar ook voor de Europese economische sectoren die eveneens belang hebben bij het tot stand komen van een transparante kwalificatiestructuur en een grotere mobiliteit van werknemers. Heel wat economische sectoren zijn voor hun beroepen kwalificatieniveaus en –raamwerken aan het uitwerken. De meeste Lidstaten willen deze sectorale raamwerken integreren in hun nationale kwalificatiesystemen of –raamwerken.

Het Europees kwalificatieraamwerk is dus eigenlijk een “meta-raamwerk”, een vertaalinstrument om kwalificaties uitgeschreven als leerresultaten op Europees niveau inzichtelijk te maken. Op die manier zou het gemakkelijker moeten zijn om deze leerresultaten aan te wenden voor tewerkstelling of vervolgopleidingen in het buitenland (geografische mobiliteit). Het ontwikkelen van een nationale kwalificatiestructuur kan daarenboven de transparantie van leerresultaten verhogen zodat men op een meer flexibele manier vervolgopleidingen of –onderwijs kan aanvangen in het eigen land. In dit laatste geval kan het, volgens de Europese Commissie, een instrument zijn voor het bevorderen van het leven lang leren (verticale mobiliteit).

2.2 In het Vlaams onderwijs

COMPETENTIEGERICHT ONDERWIJS

Nieuwe onderwijskundige benaderingen leggen het accent meer en meer op “leerresultaten”. Ze vinden dat het leerproces moet uitmonden in en geëvalueerd worden op het “kunnen functioneren in levensechte contexten”. Die visie op leren verschilt fundamenteel met de visie die vertrekt van het leerproces. Het competentiegericht onderwijs maakt de leerresultaten en de verworven competenties maximaal zichtbaar.

Op grond van deze vaststellingen zette de VIOR een probleemverkenning op over de invulling, de meerwaarde en de valkuilen van competentieontwikkelen onderwijs. Die probleemverkenning is momenteel afgewerkt. In haar conclusies¹ merkt de VIOR op dat competentieontwikkelen onderwijs:

- gericht op de ontwikkeling van geïntegreerde basisclusters van kennis, vaardigheden en attitudes, kansen biedt om te komen tot een betere integratie van de leerinhouden en tot een betere afstemming van onderwijsleerprocessen op het toekomstige functioneren van lerenden in het maatschappelijke leven, in vervolgopleidingen en levenslang leren en op de arbeidsmarkt;
- de leerprocessen kan intensifiëren en de relatie tussen het leren en functioneren van mensen in allerlei situaties ten goede komt;
- door de sterkere band met de reële contexten en door de grotere betrokkenheid, kan leiden tot meer aantrekkelijke en motiverende leeromgevingen;
- een aantrekkelijk leerconcept is vanuit een benadering van levenslang leren, vanuit de bevordering van transfer en van de validering van verworven competenties.

COMPETENTIES IN LEREN EN WERKEN

Het huidige Vlaamse en Europese beleid zoekt oplossingen om de ongekwalificeerde uitstroom tegen 2010 tot minder dan 10% terug te dringen. Zoveel mogelijk jongeren dienen een diploma en/of een kwalificatie te halen waarmee ze op de arbeidsmarkt, in de samenleving en in hun privé-situatie kunnen functioneren. In leren en werken vertrekken we van het voltijds engagement om leerlingen te kwalificeren en ze op basis van die kwalificatie te certificeren. We maken daarbij een onderscheid tussen de

¹ Vlaamse Onderwijsraad.(2007). *Competentie-ontwikkelen onderwijs. Perspectieven voor een discussie. Versie Algemene Raad.* Brussel: Vlaamse Onderwijsraad.

certificering van de beroepskwalificatie en de certificering van de beroepskwalificatie samen met de met succes afgesloten algemene vorming. De eerste certificering mondt uit in een certificaat, de tweede in een getuigschrift of een diploma. Een beroepskwalificatie kan via verschillende leerwegen worden verworven (bvb. 100% leren, een combinatie van leren en werken, 100% werken). Competenties verworven op de werkplek moeten tot dezelfde kwalificatie leiden als competenties verworven via een voltijdse schoolse opleiding. Daarom is het noodzakelijk die competenties die bij een kwalificatie horen duidelijk te beschrijven. Zo een beschrijving is ook noodzakelijk omdat we binnen systemen van leren en werken in de toekomst niet alleen de volledige kwalificatie, maar ook verworven competenties willen attesteren. Attesten van verworven competenties vormen de basis voor een vervolg van het opleidingstraject in het voltijds secundair onderwijs, in het volwassenenonderwijs, de VDAB, de eigen vormingsinitiatieven van sectoren en dergelijke. De attesten kunnen in een latere fase ook worden gebruikt als opstap naar een ervaringsbewijs. Dit concept van werkplekleren en kwalificatie heeft gevolgen voor de invulling van de begrippen “ongekwalificeerd” en “gekwalificeerd”. Gekwalificeerd is niet enkel diegene die een bepaalde opleiding heeft gevolgd, maar ook diegene die de competenties bezit die bij een kwalificatie horen. Zo komen we tot een volwaardige erkenning van de kwalificaties die deeltijds lerenden/werkenden behalen.

NIEUWE BESCHRIJVING EN ORDENING VAN KWALIFICATIES IN HET HOGER ONDERWIJS

De ondertekening van de Bolognaverklaring in 1999 leidde tot een nieuwe kwalificatie-indeling voor het hoger onderwijs in Vlaanderen. Belangrijk daarbij is dat die indeling niet steunt op leerdoelen of studieduur, maar op een beschrijving van de leerresultaten van de onderscheiden opleidingen. Hiervoor zagen we dat de ministers van de Europese hoger onderwijsruimte (EHEA) afspraken om de Dublindescriptoren te gebruiken als referentie om de leerresultaten van opleidingen te beschrijven, die leiden tot respectievelijk de graden van bachelor, master en doctor. In Vlaanderen werden de Dublindescriptoren – met uitzondering van deze voor de short cycle (niveau 5)² – ingeschreven in het structuurdecreet voor het hoger onderwijs. Sindsdien gebruiken de hoger onderwijsinstellingen die descriptoren als referentiekader om de leerresultaten van de opleidingen te beschrijven en te situeren op één van de kwalificatieniveaus. De Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) gebruikt die descriptoren als referentie voor de accreditatie. Daarmee kan worden vastgesteld of opleidingen de vooropgestelde leerresultaten bij hun studenten kunnen realiseren. Zo vormen de Dublindescriptoren één van de criteria voor basiskwaliteit van het hoger onderwijs. In Nederland en Vlaanderen is accreditatie een voorwaarde voor de financiering van een bachelor- of masteropleiding door de overheid, voor het recht om erkende diploma's af te geven.

Nederland en Vlaanderen kozen voor een accreditatie op het niveau van opleidingen, onder meer om de internationale herkenbaarheid van het hoger onderwijs te vergroten. Dat heeft immers een gunstig effect op de uitwisseling van studenten en de voorbereiding op de internationale arbeidsmarkt. Meer algemeen laat de invoering van de nieuwe structuur van het hoger onderwijs en de daarbij horende Dublindescriptoren toe de opleidingen en de kwalificaties waarnaar ze leiden op het Europese niveau met elkaar te vergelijken. De kwalificatiestructuur voor het hoger onderwijs voorziet in drie niveaus (bachelor, master en doctor) waarin alle kwalificaties van het hoger onderwijs een plaats krijgen.

2.3 In de beroepswereld

WERKEN MET STANDAARDEN IN HET ERVARINGSBEWIJS

Het ervaringsbewijs wil competenties die mensen via hun job, vrijwilligerswerk of andere soorten ervaringen verworven hebben zichtbaar maken en valoriseren op de arbeidsmarkt. Voor verschillende beroepen worden de competenties die noodzakelijk zijn om het beroep uit te oefenen beschreven in beroepscompetentieprofielen. Die profielen worden vertaald naar standaarden die in een testsituatie gebruikt worden om te beoordelen of mensen de vereiste competenties bezitten. In een gesprek of in een

² In de discussienota over het hoger beroepsonderwijs stellen we voor onder meer niveau 5 te gebruiken om het hoger beroepsonderwijs te positioneren.

praktische proef kunnen mensen dus tonen of ze de competenties bezitten. Indien ze daarin slagen krijgen ze een ervaringsbewijs. Het ervaringsbewijs is een formeel bewijs van vakbekwaamheid. Het vertrekt niet langer van de gevolgde opleiding om mensen te kwalificeren, maar van de competenties die ze bezitten.

COMPETENTIEBELEID EN COMPETENTIEMANAGEMENTSYSTEEM

Met de competentieagenda werd de focus op competenties doorheen het arbeidsmarktbeleid getrokken. In het kader van de sluitende aanpak bijvoorbeeld, moet een competentiegerichte aanpak van opleiding, begeleiding en bemiddeling de kansen van werkzoekenden op de arbeidsmarkt versterken en de vacaturematching versoepelen. Ook werknemers komen in het vizier. Voor hen bouwen we een basisdienstverlening uit, die hen onder andere wegwijs maakt in het brede landschap van opleiding en begeleiding, want ook op de arbeidsmarkt is er de uitdaging om bij te blijven in de snelle ontwikkelingen. We nemen dus heel wat initiatieven om de weerbaarheid van mensen te versterken. Die kunnen enkel vruchten afwerpen als ook achter de muren van bedrijven en organisaties eenzelfde omslag wordt gemaakt en competentieontwikkeling van alle werknemers integraal deel uitmaakt van het bedrijfsbeleid. Naast innovatie en internationaal ondernemen, is talentontwikkeling één van de belangrijkste hefboomen om de economische groei te waarborgen en duurzame tewerkstelling te realiseren. Bedrijven en organisaties staan voor de uitdaging werk te maken van een strategisch competentiebeleid. Dit biedt een antwoord op uitdagingen zoals het inzetten van de juiste mens op de juiste plaats, het voorbereiden van een onderneming op veranderingen, het mee laten evolueren van oudere werknemers en het behouden van waardevolle werknemers, aanwervingsproblematiek, de wil om werk te maken van diversiteit, ... Een kwaliteitsvol competentiebeleid behelst het op een strategische manier ontwikkelen van competenties, maar ook het herkennen en inzetten van competenties.

Om de realisatie van een dergelijke omslag op de arbeidsmarkt te ondersteunen werkt de Sociaal Economische Raad van Vlaanderen (SERV) met de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB) als technische partner onder de naam COMPETENT een competentiemanagementsysteem uit. Dat moet gezien worden als een vernieuwd en ICT-ondersteund systeem voor het ontwikkelen van beroepsstructuren, beroepscompetentie- profielen en standaarden. Het systeem biedt aldus een kaart van economische activiteiten met de daaraan verbonden competenties. Het werkproces achter het ontwikkelen van beroepscompetentieprofielen en standaarden wordt daarbij geïnformatiseerd en geprofessionaliseerd. Er kan op een veel bredere inbreng van experts (namelijk sectorale sociale partners, het directe werkveld en eventueel andere experts) beroep gedaan worden en er zal zo veel mogelijk gebruik gemaakt worden van bestaand, binnenlands en buitenlands materiaal. Dubbelwerk wordt vermeden en de werkzaamheden zullen beter sporen met Europese en andere internationale ontwikkelingen.

2.4 Maatschappelijke ontwikkelingen

Meer en meer groeit de overtuiging dat een toekomstgericht beleid niet alleen de deelname aan het marktgebonden arbeidsproces, maar evenzeer de participatie van personen aan andere maatschappelijk nuttige, maar niet-marktgebonden activiteiten moet stimuleren en ondersteunen.³ Een aantal maatschappelijke uitdagingen die de verhouding tussen arbeid en niet-arbeid in de toekomst wellicht mede zullen bepalen (de globalisering, de technologische en de socio-demografische ontwikkelingen) nopen hiertoe. Door arbeid strikt economisch te benaderen als 'het geheel van maatschappelijk nuttige en betaalde activiteiten op de arbeidsmarkt' gaat men immers voorbij aan het gegeven dat ook buiten of in de marge van de arbeidsmarkt heel wat inzet met een onmiskenbare maatschappelijke waarde bestaat, zoals inzet voor sociale en culturele doeleinden, de opvoeding van kinderen, huishoudelijk werk, vrijwilligerswerk en mantelzorg.⁴ Zo heeft er zich – vooral sinds eind jaren tachtig – een grijze zone

³ Cf. Bouckaert S. – Van Buggenhout B., *Een juridische verkenning van de grijze zone tussen vrijwilligerswerk en professionele arbeid*, Brussel, 2002, p. 8. Deze tendens kadert in het bredere maatschappelijke debat over mogelijke beleids(her)oriëntaties inzake menselijke arbeid en een pleidooi voor een grotere participatie van alle burgers aan het maatschappelijk leven, ongeacht de concrete vorm (al dan niet betaald) die deze inzet aanneemt. Zie ook: Koning Boudewijnstichting, *Arbeid en Niet-arbeid. Naar een volwaardige participatie. Aanbevelingen van de Commissie Arbeid en Niet-Arbeid aan de Koning Boudewijnstichting*, Brussel-Leuven-Apeldoorn, 1999.

⁴ Cf. Bouckaert S. – Van Buggenhout B., *o.c.*, p. 8.

ontwikkeld tussen arbeid en vrijwilligerswerk: de vergoede vrijwillige inzet.⁵ Dit fenomeen maakt deel uit van een bredere maatschappelijke ontwikkeling, waarbij een zekere sociaal-economische erkenning en ondersteuning wordt geboden aan vormen van voorheen onbezoldigde arbeid (o.a. de opvoeding van kinderen, huishoudelijke arbeid, mantelzorg...). Als verklaring hiervoor kan verwezen worden naar de discrepantie tussen enerzijds een stijgende vraag naar dit soort dienstverlening en anderzijds een dalend aanbod. Daaraan liggen dan weer verschillende factoren ten grondslag, o.m. de toegenomen participatie van vrouwen op de reguliere arbeidsmarkt, de toenemende vergrijzing van de bevolking (die onze samenleving voor een aantal nieuwe behoeften en uitdagingen plaatst op het vlak van zorg en hulpverlening) en het ontstaan van een nieuw type vrijwilliger bij wie de voorkeur uitgaat naar eerder kortdurende engagementen.⁶ Men kan dan ook verwachten dat de nood aan een zekere sociaal-economische en maatschappelijke ondersteuning of erkenning van bepaalde vormen van (al dan niet reeds vergoed) vrijwilligerswerk en mantelzorg in de toekomst zeker niet zal verminderen, wel integendeel.⁷ Het multiculturele karakter van de hedendaagse samenleving geeft eveneens aanleiding tot het formuleren van specifieke kwalificatie-eisen, die primair gericht zijn op maatschappelijke integratie en pas in tweede instantie op intrede of doorstroming op de arbeidsmarkt. Ook de vorming van jongeren tot jeugdwerkers in grootstedelijke context sluit hier bij aan. Deze vorming, die gericht is op maatschappelijke dienstverlening én functioneren, biedt enerzijds mogelijkheden tot sociale inclusie (inzonderheid voor specifieke doelgroepen) en verhoogt anderzijds ook de kansen op de arbeidsmarkt.

3 Doelstellingen van de kwalificatiestructuur

De kwalificatiestructuur is een instrument dat moet bijdragen tot het ontwikkelen en inzetten van de competenties van mensen. Meer concreet beogen we met de Vlaamse kwalificatiestructuur:

- een overkoepelende classificatie van kwalificaties;
- helderheid in de kwalificaties en hun onderlinge verhoudingen;
- een betere communicatie over kwalificaties tussen verschillende actoren, meer bepaald tussen de beroepswereld en de onderwijswereld.

3.1 Een overkoepelende classificatie van kwalificaties

Vandaag worden kwalificaties die mensen bereikt hebben, vereist zijn voor verdere opleidingen of het uitoefenen van een job meestal uitgedrukt in onderwijsniveaus (basisonderwijs, eerste, tweede, derde en vierde graad van het secundair onderwijs en hoger onderwijs) en de daarbij horende diploma's en getuigschriften. Het bereikte kwalificatieniveau is impliciet verbonden met de duur en de belasting van de opleiding. Tot nog toe vormen de indeling in onderwijsniveaus ook de norm om het kwalificatieniveau van opleidingen buiten onderwijs te bepalen. Equivalentie van diploma's gebeurt op basis van de bestaande indeling in onderwijsniveaus.

Internationale vergelijkingen steunen doorgaans op de International Standard Classification of Education of ISCED 97. ISCED 97 is een internationaal classificatiesysteem waarmee de onderwijssystemen van

⁵ Het betreft de tendens waarbij voor initieel onbezoldigde vrijwilligerstaken thans systematisch een beperkte prestatievergoeding wordt uitbetaald, d.i. een vergoeding die de reële onkosten, gemaakt tijdens de uitoefening van de activiteit, overstijgt en die evenmin, omwille van het systematische karakter ervan, als een vrijgevigheid kan worden gekwalificeerd. Deze evolutie laat zich opmerken in de meeste West-Europese landen en komt voor in de meest uiteenlopende maatschappelijke domeinen: het meest uitgesproken weliswaar in de welzijns- en gezondheidssector, maar ook bij de combinatie gezinsleven-beroepsarbeid en in de socio-culturele, de religieuze en de civiele sector. Cf. Bouckaert S. – Van Bugghenhout B., *o.c.*, p. 18.

⁶ Cf. Bouckaert S. – Van Bugghenhout B., *o.c.*, p. 21-22.

⁷ Onbetaalde arbeid heeft weliswaar steeds een zekere erkenning genoten. Naast de brede maatschappelijke waardering, kan in dat verband worden verwezen naar een al dan niet rechtstreekse valorisatie van vrijwillige inzet via b.v. loopbaanonderbreking of –vermindering, of een beperkte geldelijke vergoeding. Op juridisch vlak is er echter nog werk voor de boeg. Een ondersteuning zou hier b.v. kunnen bestaan uit het creëren van voldoende rechtszekerheid omtrent het statuut van deze activiteiten en van diegene die ze verricht.

verschillende landen kunnen worden vergeleken door ze – op basis van een aantal variabelen – toe te wijzen aan een bepaald niveau. Om alle nationale onderwijssystemen te kunnen vatten, is het aantal en de complexiteit van de variabelen binnen ISCED groot.

Naast een opdeling volgens opleidingsniveau gebruiken sectoren en arbeidsbemiddelende instanties ook eigen systemen om beroepen te classificeren. De VDAB maakt haar beroepenfiches (CoBra-fiches) op basis van het systeem van de in Frankrijk ontwikkelde Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME). Op Europees vlak gebruikt men het systeem van de European employment services (EURES) om het vrij verkeer aan te moedigen en werknemers te helpen bij het zoeken naar een baan in een andere lidstaat. Hiervoor werd het vroegere Système européen de diffusion des offres et demandes d'emploi enregistrées en compensation international (SEDOC)⁸ in 1992 aangepast en omgedoopt tot EURES⁹. Eures bestaat onder meer uit een vacaturedatabank. Een ander veel gebruikt systeem is het ISCO – systeem (International Standard Classification of Occupations). Een aantal beroepssectoren maken in Europese verband een sectorale beroepenindeling. Dat is bijvoorbeeld het geval voor de kappers, de landbouwsector, de ICT-sector en de logistiek. Beroepen worden in de vermelde classificaties ingedeeld op basis van een aantal kenmerken. Het nadeel van deze classificaties is dat ze zich steeds beperken tot de beroepen in een bepaalde sector.

Voor het hoger onderwijs leidden de Europese ontwikkelingen in het kader van de Bolognaverklaring tot weer een ander classificatiesysteem.

Momenteel bestaan er dus diverse classificatiesystemen om kwalificaties in het onderwijs en de beroepswereld in te delen en te rangschikken. Met de kwalificatiestructuur beogen we een eenduidig en overkoepelende classificatie uit te bouwen die bruikbaar is zowel in onderwijs- en vormingscontexten als in beroepscontexten. Een eenduidige Vlaamse kwalificatiestructuur die afgestemd is op het Europese kwalificatieraamwerk zal ook bijdragen tot een betere vergelijkbaarheid van kwalificaties. De vraag naar meer mobiliteit tussen de EU-lidstaten vergroot eveneens de nood aan kwalificatiestructuren die vergelijkbaar zijn over de lidstaten heen.

3.2 Helderheid in de kwalificaties

Met de Vlaamse kwalificatiestructuur worden kwalificaties en hun onderlinge verhoudingen helder maken. Dit kan door kwalificaties in competenties eenduidig te beschrijven. Daardoor wordt immers duidelijk welke competenties men kan verwachten van een persoon die een bepaalde kwalificatie heeft verworven. Het maakt ook duidelijk welke competenties een persoon moet bezitten om te starten in een beroep of maatschappelijke functie of om een bepaalde opleiding aan te vatten. Kwalificaties kunnen met elkaar vergeleken worden in termen van de competenties die erin vervat zijn, maar ook op basis van het niveau waarop ze zich situeren. De niveaubepaling van kwalificaties verheldert hoe kwalificaties zich tot elkaar verhouden in termen van complexiteit, autonomie en dergelijke.

De kwalificatiestructuur maakt duidelijk wat een bepaalde kwalificatie inhoudt en wat ze waard is. Zo kunnen mensen beoordelen welke kwalificaties binnen hun bereik liggen door de competenties die ze al bezitten te vergelijken met de competenties die bij een kwalificatie horen. Mensen kunnen inschatten welke competenties ze eventueel ontbreken om van de ene naar de andere kwalificatie te gaan, welke competenties ze kunnen bijschaven of bijkomend verwerven om een andere kwalificatie te bereiken.

In dat opzicht zal de kwalificatiestructuur de processen van studie- en beroepskeuze en loopbaanontwikkeling ondersteunen. De kwalificatiestructuur toont de verschillende bestemmingen die mensen via competentieontwikkeling kunnen bereiken. Van daaruit moet worden nagegaan hoe ze die bestemmingen op de meest efficiënte wijze kunnen bereiken.

Kwalificatiestructuren maken op een expliciete wijze duidelijk wat een kwalificatieniveau inhoudt aan de hand van de beschrijving van de erin vervatte competenties. Door kwalificaties eenduidig in competenties

⁸ SEDOC: Europees systeem voor de mededeling van de voor internationale arbeidsbemiddeling geregistreerde aanbiedingen van en aanvragen om werk.

⁹ EURES heeft als kernpunten een gecentraliseerde vacaturebank en speciaal opgeleide Eures-adviseurs die werkzaam zijn bij de nationale diensten voor arbeidsbemiddeling

te beschrijven en er een niveau aan toe te kennen, zal de kwalificatiestructuur als referentiekader dienen voor de beoordeling van kwalificaties die in andere landen werden verworven. Voor de Europese kwalificatiebewijzen wordt dit in de toekomst verzekerd via het European Qualifications Framework. Ook voor bewijzen uit andere landen zal de kwalificatiestructuur maximaal als referentiekader dienen. Procedures voor het beoordelen van de gelijkwaardigheid van kwalificatiebewijzen zullen in de toekomst een beroep doen op de kwalificatiestructuur.

3.3 Een betere communicatie over kwalificaties tussen verschillende actoren

Met de kwalificatiestructuur worden de werelden van leren en werken beter op elkaar afgestemd. De kwalificatiestructuur reikt een gemeenschappelijke taal, ordeningsprincipe en referentiekader aan, dat de gesprekken tussen actoren met een verschillende achtergrond en verschillende doelstellingen kan vergemakkelijken. De kwalificatiestructuur is een catalogus van kwalificaties die expliciteren welke competenties noodzakelijk zijn om verschillende functies en rollen op de arbeidsmarkt en in de bredere samenleving op te nemen of welke competenties nodig zijn voor verdere studies. De beroepswereld zal de kwalificatiestructuur hanteren om duidelijk te maken welke kwalificaties relevant zijn voor de arbeidsmarkt. In plaats van de arbeidsmarktbehoeften uit te drukken in diplomaveristen of gevolgde opleidingen, wordt duidelijk gemaakt welke kwalificaties en daarbij horende competenties vereist zijn om een beroep uit te oefenen en op welk niveau die zich situeren. De onderwijs- en opleidingsverstrekkers zullen uitgaande van dezelfde kwalificatiestructuur vorm geven aan de opleidingen die naar de gevraagde kwalificaties leiden. Bijgevolg kan hetzelfde kader worden gebruikt om de behoeften van de arbeidsmarkt en de doelstellingen van een opleiding te formuleren. Studiekeuze- en loopbaanbegeleiding worden meer coherent als ze vertrekken van dezelfde beschrijving en ordening van kwalificaties. Vormingswerkers en vrijwilligersorganisaties reiken we met de kwalificatiestructuur een kader aan waarbinnen ze de leerresultaten of de ervaring die vrijwilligers opdoen kunnen zichtbaar maken en valoriseren. Aldus worden mogelijkheden gecreëerd voor een bredere maatschappelijke inzetbaarheid en sociale mobiliteit, zowel binnen de eigen sector(en) als naar het onderwijs en de arbeidsmarkt.

4 Bevoegdheid voor de ontwikkeling van de Vlaamse kwalificatiestructuur

4.1 Afstemming binnen de Vlaamse bevoegdheidsverdeling

De kwalificaties die in de Vlaamse kwalificatiestructuur een plaats krijgen, zijn relevant voor verschillende beleidsdomeinen zoals onderwijs en vorming, cultuur, jeugd en sport, land- en tuinbouw, welzijn, werk, bestuurszaken, toerisme. Quasi al de leden van de Vlaamse regering zijn betrokken bij het zichtbaar maken van kwalificaties als erkende gehelen van competenties. Het behoort tot de bevoegdheid van iedere minister te bepalen waarom en hoe kwalificaties binnen hun bevoegdheidsdomein worden gebruikt. Dat kan zijn om bijvoorbeeld leerwegen te bepalen, competenties zichtbaar te maken, evaluaties te organiseren, er een certificering aan te koppelen, organisaties te financieren, de beroepstoegang en – uitoefening te regelen, competentie – ontwikkeling te stimuleren. Daarvoor zullen de betrokken ministers zelf de nodige maatregelen moeten nemen.

Omdat de kwalificatiestructuur een instrument is dat in meerdere beleidsdomeinen zal worden gebruikt, is het nodig de bevoegdheid aan te duiden die daarin kan coördineren. De Vlaamse minister bevoegd voor Vorming kan die coördinerende rol opnemen.

4.2 Afstemming binnen België

De Vlaamse Gemeenschap zal een eigen kwalificatiestructuur ontwikkelen, zoals deelstaten in andere landen doen. In de UK bijvoorbeeld, ontwikkelen Wales, Engeland, Noord-Ierland en Schotland hun eigen raamwerk en kwalificaties. Vervolgens worden de verschillende raamwerken geconcordeerd. Op die manier zorgt men ervoor dat kwalificaties verworven in de ene regio ook kunnen worden ingezet in de andere regio. In België kan op een vergelijkbare manier de afstemming met de andere gemeenschappen

worden gegarandeerd. Die afstemming is echter a priori verzekerd omdat de Vlaamse kwalificatiestructuur nauw aansluit bij het Europese raamwerk (EQF) dat zorgt voor de vertaling tussen de kwalificatiestructuren van de onderscheiden lidstaten.

De federale overheid beschikt over een voorbehouden bevoegdheid inzake vestigings-voorwaarden. Deze bevoegdheid houdt in dat de federale overheid de regels bepaalt voor toegang tot beroepen, de algemene regels of bekwaamheidseisen vastlegt in verband met de uitoefening van sommige beroepen en instaat voor de bescherming van de beroepstitels.

Daarnaast is ook Europa op dit vlak regelgevend actief. Om vrij personen- en dienstenverkeer te vrijwaren, reglementeert Europa de erkenning van diploma's en beroepskwalificaties die toegang geven tot een gereguleerd beroep.

De Vlaamse Gemeenschap erkent de federale bevoegdheid en de Europese regelgeving inzake vestigingsvoorwaarden en houdt hier rekening mee. Dit gebeurde in het verleden maar zal evenzeer met de invoering van een Vlaamse kwalificatiestructuur worden gerespecteerd.

5 Beschrijven, inschalen en erkennen van kwalificaties

Gehelen van competenties worden erkend als kwalificaties volgens een specifieke procedure. Die bestaat – globaal gezien – uit drie fasen:

- beschrijven van de competenties die erin vervat zijn;
- inschalen;
- erkennen en registreren van de kwalificatie.

We verhelderen eerst een aantal begrippen, vervolgens presenteren we het raamwerk dat zal gebruikt worden om kwalificaties te beschrijven en in te schalen. Hierbij gaan we dieper in op hoe het raamwerk tot stand is gekomen, hoe het is opgebouwd en hoe men het zal gebruiken bij het beschrijven en inschalen van kwalificaties. Tenslotte beschrijven we de erkenningsprocedure voor de verschillende soorten kwalificaties die we onderscheiden.

5.1 Conceptueel kader

Om goed te begrijpen hoe kwalificaties tot stand komen en uiteindelijk een plaats krijgen in de kwalificatiestructuur is het nodig vooraf een aantal begrippen te verduidelijken.

COMPETENTIE EN KWALIFICATIE

Er bestaan veel definities voor het begrip **competentie**. Welke definitie we ook gebruiken steeds komen er een aantal essentiële elementen in terug. De OESO¹⁰ legt dit in een recente publicatie op een heel eenvoudige manier uit: een competentie is meer dan louter kennis en is meer dan louter vaardigheden. Het bevat beide en het bevat ook attitudes. Als we bijvoorbeeld veilig op straat willen fietsen dan moeten we het verkeersreglement kennen, vaardig zijn met de fiets en rekening houden met andere weggebruikers. Wanneer we de drie elementen – kennis, vaardigheid en attitude – samennemen, krijgen we een competentie waardoor we veilig op straat kunnen fietsen.

De definities die in Vlaanderen worden gebruikt, sluiten hierbij aan. De definities van de VIOR en de SERV vermelden naast de drie reeds genoemde elementen dat competenties mensen toelaten effectief te handelen in verschillende situaties.

¹⁰ OECD (2007), Human Capital, How what you know shapes your life.

Volgens de VLOR is een competentie “een geïntegreerde basiscluster van kennis, vaardigheden en attitudes die aan een individu de capaciteiten biedt om effectief te kunnen handelen, problemen te onderkennen en op te lossen en verantwoordelijkheid op te nemen in de context van een bepaalde complexe taak, beroep, functie, rol, netwerk en organisatie”¹¹.

De SERV geeft aan dat het vertrekpunt voor het beschrijven van competenties het functioneren van mensen in verschillende situaties is¹². Competenties beschrijven verwacht gedrag in een bepaalde context. Over een bepaalde competentie beschikken, betekent dan dat iemand in staat is dat verwachte gedrag te stellen in een bepaalde context. Dat kan alleen maar als de persoon in kwestie over de nodige vaardigheden, onderliggende kennis en onderliggende attitudes beschikt. Door de competenties te beschrijven als verwacht gedrag worden kennis, vaardigheden en attitudes hierin automatisch met elkaar verweven en geïntegreerd voorgesteld. Kennis, vaardigheden en attitudes zijn de bouwstenen van een competentie.

Competenties verwerven veronderstelt een leerproces. Competenties en de samenstellende delen zijn dan niets anders dan de leerresultaten die een persoon bereikt heeft. De wijze waarop dit gebeurde of het leerproces zelf is in het begrip competentie van ondergeschikt belang. Mensen kunnen competenties immers zowel op de werkplek, in de schoolse context als thuis verwerven. Leerresultaten en competenties zijn als begrip inwisselbaar. In het kielzog van het Bologna proces gebruikt het hoger onderwijs leerresultaten (learning outcomes) in plaats van competenties. Leerresultaten bepalen wat een lerende verwacht wordt te kennen, te begrijpen, te doen bij het afronden van een leertraject en de wijze waarop het geleerde kan worden getoond¹³. Het hoger onderwijs onderstreept de band tussen de leerresultaten en het leertraject, maar het is duidelijk dat het begrip leerresultaten sterk aanleunt bij het competentiebeprip. Leerresultaten behelzen de toepassing van het geleerde in concrete situaties. Niet alleen ‘kennen’ moet hierbij geëvalueerd worden, maar ook ‘kunnen’ en ‘doen’. Een belangrijk kenmerk van leerresultaten is dat ze evalueerbaar moeten zijn en dus van die aard moeten zijn dat ze aantonen wat een lerende geleerd heeft.

Een **kwalificatie** is een afgerond geheel van competenties/leerresultaten¹⁴. Met afgerond bedoelen we dat het geheel van competenties relevant is voor bijvoorbeeld het uitoefenen van een beroep of om verdere opleidingen aan te vatten. Het aantal competenties dat in een kwalificatie wordt opgenomen staat niet vast, maar het geheel moet wel alle relevante aspecten omvatten. Het bepalen van de relevantie en de erkenning gebeuren op basis van een specifieke procedure. Kwalificaties zijn afgeronde gehelen van competenties waarvoor mensen na een evaluatie een kwalificatiebewijs kunnen krijgen.

Het is mogelijk (maar niet noodzakelijk) dat een kwalificatie bestaat uit onderdelen die eveneens een relevant geheel van competenties vormen voor een bepaalde context. Dergelijke onderdelen noemen we competentieclusters. De Europese commissie en verschillende Europese landen spreken dan van units. Zo kan bijvoorbeeld naast de ‘polyvalent metselaar’ (gevelmetselaar) ook de kwalificatie ‘metselaar (binnenmuren)’ als onderdeel van de polyvalente metselaar worden beschreven.

Om kwalificaties in competentieclusters op te delen zijn er technische en maatschappelijke redenen. Technisch gezien kunnen bepaalde competentieclusters in verschillende kwalificaties voorkomen. Competentieclusters zijn dan belangrijke fundamentele herbruikbaar zijn in de beschrijving van meerdere kwalificaties. Competentieclusters maken meer overzichtelijke beschrijvingen van kwalificaties mogelijk en verhelderen de samenhang tussen kwalificaties. Maatschappelijk bekeken maken competentieclusters de verworven competenties meer zichtbaar en creëren ze een opstap naar de kwalificatie.

KWALIFICATIESTRUCTUUR EN KWALIFICATIERAAMWERK

¹¹ VLOR (2007), Competentieontwikkend onderwijs, Perspectieven voor het debat.

¹² SERV (2007), Informatiefiche, Nieuw format beroepscompetentieprofielen.

¹³ Gonzalez, J. & Wagenaar, R. (eds) (2005). Tuning Educational Structures in Europe II, Final Report, Pilot project - Phase 2, Universities' Contribution to the Bologna Process. Bilbao: University of Deusto.

¹⁴ In de context van de deze nota zien we competenties en leerresultaten als inwisselbare begrippen. In de verdere tekst spreken we omwille van de leesbaarheid meestal alleen nog over competenties, alleen bij de kwalificaties voor het hoger onderwijs spreken we over leerresultaten omdat dit begrip er meer ingeburgerd is en internationaal wordt gebruikt.

Een **kwalificatiestructuur** is een systematische ordening van kwalificaties op basis van een eenduidige beschrijving en inschaling van competenties die er deel van uitmaken. De kwalificatiestructuur geeft een overzicht van de kwalificaties die op basis van een specifieke procedure tot stand kwamen (zie verder). Kwalificaties die nu nog in verschillende indelingen zijn opgenomen kunnen zo in één gemeenschappelijk ordeningskader terecht komen.

Het **kwalificatieraamwerk** bevat de ordeningsprincipes van de kwalificatiestructuur. Het raamwerk legt het aantal niveaus vast en geeft per niveau een beschrijving om kwalificaties en de competenties waaruit ze zijn samengesteld op de respectieve niveaus in te schalen. Verder in de nota gaan we daar uitgebreid op in.

KWALIFICATIEBEWIJS

Een **kwalificatiebewijs** is een door de Vlaamse Gemeenschap erkend document zoals een diploma, getuigschrift, certificaat, deelcertificaat dat certificeert dat een persoon gekwalificeerd is en het relevant geheel van competenties bezit. Het bewijs geeft aan om welke kwalificatie(s) het gaat en bevat een verwijzing naar een niveau van het Vlaamse kwalificatieraamwerk of van het EQF. Kwalificatiebewijzen worden vergezeld van een overzicht van de bijhorende competenties in de vorm van bijvoorbeeld een diplomasupplement of certificaatsupplement.

5.2 *Kwalificatieraamwerk*

HOE KWAM HET TOT STAND?

Het Vlaamse kwalificatieraamwerk is het resultaat van intens studiewerk, deelname aan discussies met buitenlandse experts en aan internationale seminaries, overleg met talrijke stakeholders, en proefprojecten. Aangestuurd door de internationale ontwikkelingen zetten tal van landen kwalificatiekaders op. Bij de ontwikkeling van het Vlaams kwalificatieraamwerk kon er dan ook expertise worden uitgewisseld met experts onder andere werkzaam rond het National Qualifications Framework van Engeland, Wales en Noord-Ierland en het Scottish Credit and Qualifications Framework, het Nieuwzeelandse en Australische Credit and Qualifications Framework, de Ierse en Zuidafrikaanse raamwerken, het Franse Répertoire Nationale de Certification. In samenwerking met de Europese Commissie en Cedefop werd in januari 2006 een discussie over de descriptoren georganiseerd met Engelse, Noorse en Tsjechische collega's¹⁵. De ontwikkeling van het Vlaamse kwalificatieraamwerk liep parallel aan het ontwikkelingsproces van het European Qualifications Framework (EQF). Van juli tot december 2005 organiseerde de Europese Commissie een grootschalige consultatie rond het Europese kwalificatieraamwerk. In Vlaanderen namen een honderdtal organisaties waaronder advies- en overlegorganen, publieke onderwijs-, vormings- en opleidingsverstreckers, onderwijsvakbonden, intersectorale en sectorale sociale partners daaraan deel. Daaruit bleek niet alleen dat de bevraagde stakeholders positief op het EQF reageren, maar dat ze ook de noodzaak ervan inzien om de kwalificaties en kwalificatiestructuren van de EU-lidstaten op elkaar af te stemmen.

De descriptoren van bestaande classificatiesystemen werden bestudeerd en onderzocht op hun bruikbaarheid voor de ontwikkeling van het kwalificatieraamwerk. Het gaat om de indelingen van Bloom-Krathwohl, Romiszowski en Lundvall-Johnson, de competentie-indelingen zoals de Vlaamse overheid ze gebruikt bij het beschrijven van competentieprofielen, de indelingen bij functieclassificatiesystemen en internationaal gehanteerde classificatiesystemen..

¹⁵ Schotland: <http://www.ltscotland.org.uk/nq/index.asp> & <http://www.scqf.org.uk/>; Engeland: <http://www.qca.org.uk/> & <http://www.openquals.org.uk/openquals/SimpleSearch.aspx?nav=key>; Wales: <http://www.elwa.ac.uk/elwaweb/elwa.aspx?pageid=1612>; Frankrijk: <http://www.cncp.gouv.fr/en> & <http://www.anpe.fr/espacecandidat/romeligne/RliIndex.do>; Ierland: <http://www.nqai.ie/en/>; Nederland: <http://www.colo.nl>; Nieuw-Zeeland: <http://www.kiwiquals.govt.nz/index.do> & <http://www.nzqa.govt.nz/>; Spanje: <http://www.mec.es>; Australië: <http://www.aqf.edu.au/>; Zuid-Afrika: <http://www.saqa.org.za/>

De gelijkenis tussen het EQF en het Vlaams kwalificatieraamwerk is duidelijk. De kern van beide raamwerken is een ordening in acht niveaus die bestaat uit een reeks gemeenschappelijke referenties, die verwijzen naar leerresultaten en die verder worden onderverdeeld.

De niveaus 5, 6, 7 en 8 van het EQF zijn afgestemd op het Framework for Qualifications of The European Higher Education Area (EHEA) dat naar aanleiding van de Bolognaverklaring tot stand kwam. Bij de uitwerking van de hoogste niveaus van het EQF werd rekening gehouden met de Dublindescriptoren. Het EQF is immers algemeen opgevat en moet levenslang leren onderbouwen. Daarom moeten naast de kwalificaties van het hoger onderwijs ook beroepskwalificaties ontwikkeld door de beroepswereld een plaats kunnen krijgen op deze niveaus.

In de discussienota rond de Vlaamse kwalificatiestructuur van oktober 2006 werd een versie van het raamwerk gepresenteerd die het resultaat was van het geleverde studiewerk. Verschillende advies- en overlegorganen (SERV, VLOR, VLHORA, VLIR) verstrekten daarop een advies.

Ondertussen werden proefprojecten opgezet om het raamwerk uit te testen. Dit gebeurde voor de bouw, de mondzorg, het bedrijfsbeheer, het jeugdwerk, de textiel en het kappersbedrijf. De proefprojecten beschreven en schaalden zo 21 proefkwalificaties in. Uit alle proefprojecten bleek dat het raamwerk bruikbaar was voor inschaling. Toch legden de proefprojecten ook een aantal pijnpunten bloot. Zo bleken de niveaubeschrijvingen op verschillende punten te vaag en bleek het onderscheid tussen de niveaus niet altijd even duidelijk. Op basis van suggesties uit de proefprojecten en uit de geleverde adviezen werd het raamwerk aangepast. Die bijstellingen werden in een tweede testronde positief beoordeeld.

HOE ZIET HET ERUIT?

Niveaus en niveaudecriptoren

Het kwalificatieraamwerk bestaat uit acht niveaus. Daarmee kunnen alle kwalificaties op één van deze acht niveaus een plaats krijgen. Dit gebeurt door de inschaling. Het kwalificatieraamwerk biedt ook ondersteuning om kwalificaties te beschrijven.

Acht niveaudecriptoren beschrijven respectievelijk de acht niveaus. Ze geven een algemene omschrijving van de karakteristieken van competenties die eigen zijn aan een niveau.

De karakteristieken van de competenties die vervat zijn in de niveaudecriptoren om het respectieve niveau te duiden, noemen we descriptorelementen. Het gaat om kennis, vaardigheden, context, autonomie en verantwoordelijkheid. **Kennis** verwijst naar verklarende kennis (gebeurtenissen, feiten, begrippen, begrippenkaders, principes en theorieën) en procedurele kennis (heuristieken/denkregels, technieken, methodes, procedures en strategieën) uit (een deel van) een kennisgebied en het beheersingsniveau van de kennis. **Vaardigheid** is de bekwaamheid om op een effectieve en efficiënte wijze iets te doen met de verworven kennis. Vaardigheid is dus kennen en vooral kunnen. Er zijn verschillende soorten vaardigheden met een verschillende moeilijkheidsgraad. Kennis en vaardigheden worden steeds gebruikt in een context. Deze laatste bestaat uit de **omgevingscontext** en de **handelingscontext**. De omgevingscontext zegt iets over de omstandigheden waarin kennis en vaardigheden moeten worden gebruikt. Het kan bijvoorbeeld zijn dat men in steeds wisselende omgevingen terecht komt of dat men onder tijdsdruk moet werken of dat er weinig structuur is in de opdrachten. De **handelingscontext** verwijst naar aspecten zoals werken met mensen of machines, werken met breekbare of kostbare producten. Autonomie is de mogelijkheid om zelf beslissingen te nemen. Verantwoordelijkheid is de plicht om te zorgen dat iets goed functioneert en de bereidheid om daar rekenschap van te geven.

We gebruiken de competenties van industrieel schilder als voorbeeld om de descriptorelementen te illustreren. Hij of zij moet over een kennis van milieuvoorschriften beschikken. Hij of zij moet vaardig zijn in het oordelen over de staat van de ondergrond. De industrieel schilder werkt in verschillende omgevingen, v.b. een besloten ruimte, een atelier of een straalcabine. Hij/zij voert de taken dus uit in wisselende contexten. De industriële schilder is verantwoordelijk voor de laagdikte van het schilderwerk e.a. die vastliggen volgens de ondergrond. Dat heeft te maken met organisatorische verantwoordelijkheid. Ten slotte is het werk van de industrieel schilder afhankelijk van weersomstandigheden en droogtijden van het product. Hij of zij moet dus zelf het werk regelen en beslissingen nemen in functie hiervan.

De descriptoren en hun samenstellende elementen karakteriseren dus de onderscheiden niveaus van het raamwerk. Hieronder volgt een overzicht van de acht niveaudecriptoren die samen het kwalificatieraamwerk uitmaken. Voor de wijze waarop de niveaudecriptoren werden opgebouwd, verwijzen we naar de bijlage bij deze memorie.

<p>VKS Niveau 1</p>	<p>Een kwalificatie van niveau 1 omvat herkenbare handelingen die herhaald worden uitgevoerd bij routinetaken en in een goed gestructureerde, stabiele, enkelvoudige en vertrouwde context, waarin de tijdsdruk weinig meespeelt. De kennis is elementair en beperkt tot het herkennen van materialen, van beknopte en eenduidige informatie, van eenvoudige en concrete basisbegrippen en basisregels uit een deel van een domein. Het arsenaal aan vaardigheden is gelimiteerd: informatie wordt uit het geheugen opgeroepen en toegepast en er worden automatismen gebruikt. Aangeleerde praktische handelingen of technische activiteiten worden nagebootst en richten zich op niet-delicate objecten. Onder rechtstreekse leiding kan het eigen, strikt afgelijnde takenpakket naar behoren worden afgehandeld.</p>
<p>VKS Niveau 2</p>	<p>Een kwalificatie op niveau 2 omvat competenties die het mogelijk maken te handelen met delicate, maar passieve objecten. Dat gebeurt met een beperkte autonomie en een beperkte uitvoerende verantwoordelijkheid voor eigen werk. Een geselecteerd aantal standaardprocedures wordt toegepast. Voorgeschreven strategieën worden aangewend om concrete problemen op te lossen, die weliswaar gelimiteerd en herkenbaar zijn. Typisch voor deze kwalificatie is het aanwenden van één of meer van de volgende vaardigheden: analyseren van gegeven informatie door elementen te onderscheiden en verbanden te leggen, zintuiglijke ervaringen in motorische handelingen om te zetten en aangeleerde praktisch-technische handelingen onder begeleiding uit te voeren. Dat gebeurt in een beperkt aantal vergelijkbare, enkelvoudige en vertrouwde contexten. De kennis omvat het begrijpen van informatie, van standaardprocedures, en concrete begrippen uit een specifiek domein.</p>
<p>VKS Niveau 3</p>	<p>Een kwalificatie van niveau 3 omvat het vermogen om hoofd- en bijzaken in informatie te onderscheiden en een aantal abstracte begrippen, wetten, formules en methoden te begrijpen. Handelen met delicate en actieve objecten is mogelijk. De contexten zijn weliswaar vergelijkbaar, maar sommige factoren veranderen. Keuzevaardigheid is een karakteristiek gegeven van dit niveau. Standaardprocedures en methoden worden zelf gekozen om taken uit te voeren en verscheidene concrete en welomschreven problemen op te lossen. Tot de cognitieve vaardigheden behoren: analyseren via inductie en deductie, en synthetiseren. Motorische vaardigheden worden aangewend om handelingen te verrichten van artistiek-creatieve aard of die tactisch en strategisch inzicht vereisen, of om constructies te maken op basis van een plan. Die kwalificaties verwijzen altijd naar een zekere graad van autonomie binnen een afgebakend takenpakket en een beperkte organisatorische verantwoordelijkheid voor eigen werk.</p>
<p>VKS Niveau 4</p>	<p>Kwalificaties van niveau 4 omvatten competenties die gericht zijn op het oordeelkundig oplossen van diverse niet-vertrouwde, maar concrete en domeinspecifieke problemen, en op het efficiënt uitvoeren van taken. Dat gebeurt door het ontwikkelen van een strategische aanpak op basis van afgewogen en geïntegreerde informatie. Concrete én abstracte gegevens uit een specifiek domein worden geïnterpreteerd. De taken zijn divers en hebben betrekking op een combinatie van wisselende contexten. De vaardigheden zijn van reflectieve (cognitieve) en van productieve motorische aard. De persoonlijke inbreng is substantieel, met volledige autonomie en verantwoordelijkheid ten opzichte van het eigen functioneren en zelfs met enig initiatief. Het eigen handelen wordt geëvalueerd en bijgestuurd met het oog op het bereiken van collectieve resultaten.</p>
<p>VKS Niveau 5</p>	<p>Een kwalificatie van niveau 5 omvat het vermogen om de informatie uit een specifiek domein met concrete en abstracte gegevens uit te breiden (extrapolatie) of met ontbrekende gegevens aan te vullen (interpolatie) en om begrippenkaders te hanteren. Anderzijds is men zich bewust van de reikwijdte of de beperktheid van de domeinspecifieke kennis. Geïntegreerde cognitieve en/of motorische vaardigheden worden toegepast. Theoretische</p>

	<p>en praktische kennis worden getransfereerd. Procedures en strategisch denken worden flexibel en inventief ingezet bij de uitvoering van taken en bij de oplossing van problemen. Verworven kennis en vaardigheden worden gebruikt in een reeks van nieuwe, complexe contexten. De autonomie, het initiatief en de verantwoordelijkheid reiken verder dan het eigen werk en het eigen handelen; ook groepsresultaten worden gestimuleerd.</p>
VKS Niveau 6	<p>Een kwalificatie van niveau 6 omvat het vermogen om niet-vertrouwde, complexe problemen op te lossen op basis van de interpretatie van een relevante gegevensverzameling en de innovatieve aanwending van zorgvuldig geselecteerde methoden en hulpmiddelen. De daartoe noodzakelijke kennis en inzichten uit een specifiek domein worden kritisch geëvalueerd en gecombineerd. Dergelijke kwalificaties doen een beroep op een behoorlijk abstractievermogen en op het toepassen van complexe gespecialiseerde vaardigheden, gelieerd aan onderzoeksuitkomsten. Dit kwalificatieniveau veronderstelt onafhankelijk en initiatiefrijk handelen in complexe en gespecialiseerde contexten. Er wordt medeverantwoordelijkheid opgenomen voor het bepalen van collectieve resultaten.</p>
VKS Niveau 7	<p>Een kwalificatie van niveau 7 omvat het vermogen tot integratie en herformulering van kennis en inzichten uit een bepaald domein of op het raakvlak tussen verschillende domeinen. Complexe nieuwe vaardigheden, gelieerd aan zelfstandig, gestandaardiseerd onderzoek, worden aangewend om volledig autonoom en met beslissingsrecht te handelen in onvoorspelbare, ingewikkelde en gespecialiseerde contexten. Dat betekent een aanzet tot origineel en creatief denken. Typisch voor dit niveau is dat geavanceerde en/of innovatieve probleemoplossende technieken en methoden aan een kritisch oordeel worden onderworpen en toegepast. Dat laat toe de eindverantwoordelijkheid op te nemen voor het bepalen van collectieve resultaten.</p>
VKS Niveau 8	<p>Een kwalificatie van niveau 8 omvat een systematische en uitermate gespecialiseerde kennis van een substantieel deel van een specifiek domein of kennis op het raakvlak tussen verschillende domeinen. Bestaande kennis wordt uitgebreid of geherdefinieerd. Daarenboven wordt nieuwe kennis geïnterpreteerd en gecreëerd via origineel onderzoek of geavanceerde wetenschappelijke studie. De onderzoekscontext is uitdagend en heeft brede, innoverende implicaties. Kwalificaties van niveau 8 veronderstellen het ontwerpen en uitvoeren van projecten die de bestaande procedurele kennis uitbreiden en herdefiniëren, gericht op de ontwikkeling van nieuwe vaardigheden, technieken, toepassingen, praktijken en/of materialen. Met een hoge mate van kritische zin en sturend vermogen wordt de verantwoordelijkheid opgenomen voor de ontwikkeling van de professionele praktijk of van wetenschappelijk onderzoek.</p>

Het kwalificatieraamwerk en de principes die eraan ten grondslag liggen, worden vastgelegd in dit decreet.

Credits toekennen aan kwalificaties

Aanvankelijk was de Europese Commissie van plan om in het EQF naast niveaus ook credits voor het karakteriseren van kwalificaties op te nemen. Een credit is een eenheid waarmee de omvang van een kwalificatie wordt uitgedrukt. In de Europese context wordt ook onderzocht of het mogelijk is credits te gebruiken om de relatieve omvang van een competentiecluster binnen een kwalificatie uit te drukken. Zo kan het gewicht of het relatieve aandeel van bepaalde competentieclusters in het geheel van de kwalificatie in rekening worden gebracht. Dit kan helpen bij het vergelijken van kwalificaties of competentieclusters die in verschillende contexten worden verworven.

Eind 2006 werkte de Europese Commissie een voorstel uit voor een creditsysteem voor beroepsonderwijs en –opleidingen, het European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET). Rond dit voorstel vond een brede consultatie in alle EU-lidstaten plaats. Het voorstel volgt zoveel mogelijk de EQF-benadering met focus op leerresultaten, waarbij men abstractie maakt van specifieke leertrajecten om ook de uitkomsten van het niet-formeel en informeel leren te valideren. Voor het ogenblik is het nog niet helemaal duidelijk in welke richting het ECVET-voorstel evolueert. Iedereen ziet de toegevoegde waarde van het voorstel voor internationale en nationale mobiliteit en het erkennen van non-formeel en informeel leren. Toch ziet men ook een aantal problemen. De opmerkingen gaan zowel over het gebruik van begrippen, de motivatie van de gemaakte keuzes, het draagvlak, het gebruik van de credits, de technische

uitwerking. De ECVET consultatie binnen de Vlaamse Gemeenschap leverde dezelfde opmerkingen en vragen op. Het lijkt dus beter eerst de evoluties op Europees vlak af te wachten alvorens bepaalde toepassingen in de Vlaamse kwalificatiestructuur op te nemen. Omdat de opmerkingen van de verschillende lidstaten vrij gelijklopend waren, heeft de Europese Commissie beslist om samen met een technische werkgroep, haar voorstel te verfijnen. De technische werkgroep is samengesteld uit vertegenwoordigers van de lidstaten, waaronder de Vlaamse overheid. De Europese Commissie zal vóór de zomer van 2008 een bijgewerkt ECVET voorstel naar buiten brengen, opgenomen in een ontwerp van aanbeveling van Europees Parlement en de Raad.

Het hoger onderwijs gebruikt reeds geruime tijd het European Credit Transfer System (ECTS). ECTS is een systeem voor credit accumulatie en transfer dat vertrekt vanuit heldere leerresultaten. Het wil zowel de planning, het aanbod, de evaluatie, de erkenning en de validering van kwalificaties en onderdelen van kwalificaties vereenvoudigen als de mobiliteit van de studenten aanmoedigen. Credits in het hoger onderwijs zeggen iets over de inspanning of de hoeveelheid werk (studieomvang) die een student moet leveren om de leerresultaten te verwerven. De studieomvang is de tijd die een student gemiddeld genomen nodig heeft om te voldoen aan alle leeractiviteiten, zoals lessen, seminaries, practica, projecten, zelfstudie en examens, die nodig zijn om de leerresultaten te verwerven. De studieomvang van één academiejaar en de daaraan verbonden leerresultaten wordt berekend op 60 ECTS - credits. Eén credit komt overeen met 25 tot 30 uren studieomvang. In het hoger onderwijs worden credits toegekend aan kwalificaties of opleidingen en aan onderdelen ervan. Credits worden toegekend aan individuele studenten na het afwerken van de leeractiviteiten van een opleiding of een opleidingsonderdeel en na evaluatie van de verworven leerresultaten. Credits kunnen geaccumuleerd worden met het oog op het verwerven van een kwalificatie (zoals voorzien in de instelling). Wanneer studenten leerresultaten hebben verworven in andere leercontexten of op een ander moment (formeel, non formeel of informeel) dan kunnen de overeenstemmende credits verworven worden na een succesvol assessment of na validering van de leerresultaten. Credits kunnen ook getransfereerd worden van het ene naar het andere studieprogramma, in dezelfde of in een andere instelling. Dat kan echter alleen als de instelling de leerresultaten en de ermee verbonden credits aanvaardt. Instellingen die met elkaar een partnerschap aangaan, moeten op voorhand afspraken maken over de erkenning van de credits. In Vlaanderen worden de ECTS credits studiepunten genoemd.

HOE WORDT HET GEBRUIKT?

Beschrijven van kwalificaties

Het kwalificatieraamwerk zorgt - aan de hand van de descriptorelementen - voor een eenduidige beschrijving van kwalificaties. Dat betekent dat kwalificaties beschreven worden in competenties/leerresultaten met aanduiding van kennis, vaardigheden en attitudes. Omdat de descriptorelementen ook gebruikt worden om kwalificaties in te schalen, zal men bij de beschrijving van kwalificaties ook moeten zorgen dat de elementen context en autonomie/verantwoordelijkheid uit de beschrijving af te leiden zijn.

Inschalen van Kwalificaties

Een kwalificatie wordt ingeschaald door de beschrijving van de competenties te vergelijken met de niveaudeSCRIPTORen. Om het inschalingsproces te objectiveren, willen we voorzien in een inschalingsmethode. Zo willen we ook vermijden dat er daarvoor impliciet verschillende methodieken worden gehanteerd waardoor de vergelijkbaarheid van de kwalificaties in het gedrang komt. De inschalingsmethode zal voor het toekennen van een niveau aan de competentieclusters naast de descriptorelementen ook rekening houden met het relatieve belang van een competentie(cluster) binnen de kwalificatie. Het niveau van een kwalificatie wordt in consensus bepaald op basis van de inschaling van de competentieclusters (zie bijlage).

5.3 Procedure voor het erkennen van kwalificaties

De kwalificatiestructuur is een instrument voor levenslang leren. Het is daarom belangrijk dat de kwalificatiestructuur de kwalificaties zichtbaar maakt die mensen in de loop van hun leven kunnen verwerven. Dat kunnen grote en kleine kwalificaties zijn, meer op algemene vorming gerichte en beroepsgerichte kwalificaties, kwalificaties met een grote moeilijkheidsgraad en minder moeilijk te verwerven kwalificaties. Kwalificaties die toelaten om verdere opleiding of onderwijs aan te vatten als kwalificaties die zich onmiddellijk op de arbeidsmarkt richten.

We maken procedureel een onderscheid tussen beroepskwalificaties en onderwijswalificaties.

Een **beroepskwalificatie** is een afgerond geheel van competenties waarmee mensen de handelingen stellen die men van hen in een specifieke beroepscontext verwacht. Een beroepskwalificatie is met andere woorden een verzameling van competenties die mensen in het kader van een beroep in staat stellen effectieve, kwaliteitsvolle prestaties te leveren. In het bepalen van beroepskwalificaties krijgen de sociale partners een belangrijke rol. Beroepskwalificaties komen tot stand op basis van de beroepscompetentieprofielen die binnen de SERV worden aangemaakt.

Onder dezelfde noemer zijn ook kwalificaties vervat die mensen in staat stellen om effectieve, kwaliteitsvolle prestaties te leveren gericht op een specifieke maatschappelijke functie of rol, in het kader van vrijwilligerswerk of binnen semi-agonale context. Ook hier gaat het om afgeronde gehelen van competenties die vereist zijn om de handelingen te stellen die binnen de gegeven maatschappelijke context van hen verwacht wordt. Net als bij de beroepscompetentieprofielen worden de competentieprofielen die aan de basis liggen van deze kwalificaties binnen de schoot van de SERV ontwikkeld.

Een **onderwijswalificatie** is een afgerond geheel van competenties die mensen bezitten als ze een bepaalde opleiding (of een relevant deel van een opleiding) in het onderwijs voltooid hebben. Het gaat om een afgerond geheel van competenties waarmee mensen in staat zijn verdere studies in het secundair onderwijs of het hoger onderwijs aan te vatten, die hen toelaat om maatschappelijk te functioneren en te participeren of waarmee ze beroepsactiviteiten kunnen uitoefenen.. De verantwoordelijkheid voor het beschrijven van de onderwijswalificaties ligt bij de overheid voor het leerplicht- en volwassenenonderwijs en de instellingen voor het hoger onderwijs. Onderwijswalificaties zijn kwalificaties die alleen binnen onderwijs kunnen worden verworven en waarvoor alleen een door de overheid erkende instelling een bewijs kan afleveren. Dat betekent niet dat de bijhorende competenties alleen via onderwijsopleidingen kunnen worden verworven maar ze leiden enkel via een door de onderwijsoverheid erkende instelling naar een onderwijswalificatie en bijhorende certificering.

De kwalificaties zijn als volgt over de kwalificatieniveaus verdeeld.

Kwalificatieniveau	Beroepskwalificaties*	Onderwijswalificaties
8	X	Doctor
7	X	Master
6	X	Bachelor
5	X	Graduaat
4	X	X
3	X	X
2	X	X
1	X	/ **

*Beroepskwalificaties van niveau 6,7 en 8 leiden niet naar de graad van bachelor, master en doctor; **Er zijn geen onderwijswalificaties van niveau 1

We onderscheiden verschillende procedures voor het erkennen van kwalificaties: een procedure voor beroepskwalificaties, een procedure voor onderwijswalificaties waarbij een verder onderscheid wordt gemaakt tussen onderwijswalificaties van niveau 6, 7 en 8 en onderwijswalificaties van niveau 1 tot en met 5.

Procedure Beroepskwalificaties

SERV-BEROEPSCOMPETENTIEPROFIELEN

Beschrijven

Sinds kort werkt de SERV aan beroepscompetentieprofielen die de vroegere beroepsprofielen vervangen. Terwijl de beroepsprofielen de taken beschreven die bij het uitoefenen van een beroep moeten worden opgenomen, beschrijven de beroepscompetentieprofielen de competenties die iemand nodig heeft om resultaatgericht op de werkvloer te kunnen handelen. Een beroepscompetentieprofiel is een afgerond geheel van competenties die een beroepsbeoefenaar in een bepaalde arbeidscontext hanteert om verwachte resultaten op de werkvloer te realiseren.

De beroepscompetentieprofielen worden gebruikt om de beroepskwalificaties in competenties te beschrijven. De reikwijdte en de gedetailleerdheid van een beroepskwalificatie hangen af van de reikwijdte en de gedetailleerdheid van het beroepscompetentieprofiel. In kwalificaties wordt geen onderscheid gemaakt tussen beginnende en ervaren beroepsbeoefenaars. Een ervaren beroepsbeoefenaar zal dezelfde taken sneller en efficiënter uitvoeren dan de beginnende beroepsbeoefenaar. Een beginnende beroepsbeoefenaar is iemand die start in het beroep, maar over de competenties beschikt om succesvol het proces naar de ervaren beroepsbeoefenaar te doorlopen. Eventueel kan een beroepscompetentieprofiel worden onderverdeeld in competentieclusters. We laten het over aan de ontwikkelaars om daarover te beslissen en te bepalen of binnen een beroepscompetentieprofiel voor de arbeidsmarkt relevante onderdelen kunnen worden onderscheiden.

Voor het uitwerken van de beroepscompetentieprofielen zorgt de SERV voor een actieve betrokkenheid van de actoren uit de professionele sectoren. Indien het gereguleerde beroepen betreft, dan worden de federale en internationale bepalingen voor de beroepsuitoefening meegenomen in de uitwerking van de beroepscompetentieprofielen.

Met zijn competentie-managementsysteem (COMPETENT) wil de SERV – zoals we hiervoor aanhaalden – versneld beroepscompetentieprofielen uitwerken. We zullen de technische uitwerking van de kwalificatiedatabank voor de beroepskwalificaties dan ook afstemmen op het systeem van COMPETENT en beide in dezelfde lijn ontwikkelen.

Inschalen

Het verschil tussen een beroepscompetentieprofiel en een beroepskwalificatie is de inschaling in de kwalificatiestructuur op basis van het kwalificatieraamwerk. Om het beroepscompetentieprofiel in te schalen, wordt een nog op te richten agentschap bij het beleidsdomein onderwijs en vorming ingeschakeld. Dat agentschap zal ook verantwoordelijk zijn voor de databank van de kwalificatiestructuur en onder meer optreden als kenniscentrum op het vlak van erkennen van verworven competenties (zie verder).

Van zodra het beroepscompetentieprofiel is afgerond, kan de SERV, het indienen bij het agentschap. Hiervoor zullen we structurele afspraken maken. Voor de inschaling van de beroepscompetentieprofielen in een niveau van de kwalificatiestructuur werkt het agentschap met sectorspecifieke commissies. De inschalingscommissies bestaan uit vertegenwoordigers van de betrokken sector aangeduid door de SERV, onderwijs- en publieke opleidingsverstrekkers aangeduid door de VLOR en onafhankelijke inschalingsexperts. Voor het inschalen wordt een duidelijk afgesproken procedure gevolgd. Een element daarvan is dat tijdens de inschaling niets aan de inhoud van het beroepscompetentieprofiel wordt veranderd. Verder wordt het relatieve belang van iedere competentie binnen de kwalificatie bekeken. Competenties verschillen immers in relevantie voor het geheel van de kwalificatie. Dat houdt in dat eenzelfde competentie in twee verschillende kwalificaties meer of minder kan doorwegen in het geheel. De sociale partners zijn als ontwikkelaar van de beroepscompetentieprofielen onmisbaar bij het bepalen van het relatieve belang van competenties.

Op basis van het kwalificatieraamwerk en een afgesproken inschalingsmethode zal de commissie de beroepscompetentieprofielen op een bepaald niveau inschalen. Het is de bedoeling dat de commissie een consensus over de tot stand gekomen kwalificatie bereikt. De inschaling zorgt ervoor dat de beroepskwalificaties een plaats krijgen in de kwalificatiestructuur.

De inschalingscommissie levert een voorstel tot inschaling aan het agentschap. Dat agentschap formuleert op basis hiervan een advies over de erkenning van de kwalificatie aan de bevoegde ministers.

Erkennen

Na advies van het agentschap kunnen de bevoegde ministers de kwalificatie voor erkenning voorleggen aan de Vlaamse regering.

Beroepskwalificaties krijgen geen geldigheidsdatum. Door maatschappelijke en technologische ontwikkelingen kunnen beroepscompetentieprofielen echter een bijsturing behoeven. De SERV kan een vraag tot erkenning van de bijsturing te allen tijde indienen. Bijgestuurde beroepscompetentieprofielen leiden ertoe dat de erkende beroepskwalificatie moet aangepast worden.

Registreren

Na de beslissing van de Vlaamse regering om de beroepskwalificaties te erkennen, worden ze geregistreerd in de kwalificatiedatabank. De kwalificatiedatabank is een databank waardoor de kwalificatiestructuur gemakkelijk publiek consulteerbaar is. De kwalificatiedatabank zal eveneens het proces dat leidt tot het erkennen van kwalificaties ondersteunen. Het is de bedoeling dat de personen die bij het inschalen van de kwalificaties betrokken zijn in de databank gegevens kunnen invoeren, informatie vinden om hun inschalingswerkzaamheden te ondersteunen en de verschillende stappen van de erkenningsprocedure kunnen volgen.

ANDERE COMPETENTIEPROFIELEN

Ook in het kader van vrijwilligerswerk en binnen semi-agorale context kunnen afgeronde gehelen van competenties of competentieprofielen worden onderscheiden, bijvoorbeeld in het sociaal-cultureel volwassenenwerk (natuurgids, EHBO-helper...), in het jeugdwerk (animator, instructeur...) en in de sportsector (initiator, trainer A en B...).

Sommige van deze competentieprofielen zijn vergelijkbaar met beroepen uit andere sectoren. Hoewel het soort inzet en engagement bij een vrijwilliger van een andere orde is dan bij een beroepsbeoefenaar wordt voor het overige eenzelfde competent functioneren vereist. Daarom willen we de maatschappelijke rollen en functies van deze vrijwilligers, daar waar nodig en mogelijk, beschrijven en erkennen en van deze competentieprofielen volwaardige kwalificaties maken. Naar opzet en vorm leunen deze competentieprofielen sterk aan bij de beroepscompetentieprofielen zoals ze binnen de SERV voor andere sectoren worden ontwikkeld. Omwille van pragmatische redenen, niet in het minste de parallelle procedure (cf. infra), plaatsen we hen onder de noemer van beroepskwalificaties.

Beschrijven

De beschrijving van kwalificaties gericht op specifieke maatschappelijke rollen of functies in competentieprofielen behoort toe aan de respectieve sectoren waarbinnen deze rollen worden opgenomen. Voor het uitwerken van de beroepscompetentieprofielen zorgt de SERV voor een actieve betrokkenheid van de actoren uit de professionele sectoren. In het geval van de brede sociaal-culturele sector (sociaal-cultureel volwassenenwerk, jeugdwerk...) ontbreekt momenteel echter een dergelijk gestructureerd orgaan dat deze taak op zich kan nemen en de voortgang binnen de deelsector in kwestie kan garanderen. Vanuit deze context kan voor die sectoren binnen de SERV een platform worden gecreëerd waarin alle relevante actoren worden samengebracht om vervolgens gezamenlijk te bepalen welke competentieprofielen als kwalificaties in de kwalificatiestructuur worden opgenomen. Specifiek binnen de sportsector verzorgt op dit ogenblik de Vlaamse Trainersschool (VTS) voor verschillende soorten vormingen. De VTS is een samenwerkingsverband tussen het Bloso, de topsportmanager, de universitaire Opleidingsinstituten Lichamelijke Opvoeding, de Vlaamse hogescholen Lichamelijke Opvoeding en de erkende Vlaamse sportfederaties en verenigt de belangrijkste opleidingsverstrekkers binnen de sportsector in Vlaanderen. De decretale opdracht van het Bloso inzake sportkaderopleidingen wordt via de VTS gerealiseerd. Voor de sportsector zal de SERV dan ook gebruik maken van de expertise van de VTS voor het bepalen van de competentieprofielen. Sommige van die profielen kunnen worden gezien als zuivere beroepscompetentieprofielen. Andere competentieprofielen situeren zich in de vrijwilligersfeer.

Voor het overige gelden hier dezelfde principes als bij de beroepscompetentieprofielen. Zo zal een ervaren iemand dezelfde taken sneller en efficiënter uitvoeren dan een beginnende kracht. Eventueel kan een competentieprofiel worden onderverdeeld in competentieclusters. We laten het over aan de ontwikkelaars om daarover te beslissen en te bepalen of binnen een competentieprofiel voor het opnemen van een maatschappelijke rol of functie relevante onderdelen kunnen worden onderscheiden.

Inschalen, erkennen, registreren

De procedure voor het inschalen van de competentieprofielen is vergelijkbaar met de hoger beschreven procedure voor de inschaling van de beroepscompetentieprofielen van de SERV. De competentieprofielen worden door sectorspecifieke commissies binnen het agentschap ingeschaald in de kwalificatiestructuur. De inschalingscommissie is evenredig samengesteld uit vertegenwoordigers van enerzijds de betrokken maatschappelijke sector en anderzijds opleidings-, onderwijs- en vormingsverstrekkers aangeduid door de VLOR en onafhankelijke inschalingsexperts. Die zorgen gezamenlijk voor de inschaling. Voor het inschalen wordt een duidelijk afgesproken procedure gevolgd die voor alle kwalificaties hetzelfde is en waarbij tijdens de inschaling niets aan de inhoud van het competentieprofiel wordt veranderd.

De erkenning en registratie van de kwalificaties gebeuren op dezelfde manier als bij de SERV procedure, en waarborgt de toepassing van Vlaamse, federale en internationale regelgeving ter zake.

Procedure Onderwijskwalificaties

De Europese Aanbeveling over EQF roept de EU-lidstaten op om tegen 2010 elk van hun kwalificaties te koppelen aan één van de 8 niveaus van het Europees Kwalificatieraamwerk (EQF). Op die manier kunnen nationale kwalificaties met elkaar vergeleken worden. Vanuit de aanbeveling moeten we de bestaande en toekomstige onderwijskwalificaties een plaats geven in de Vlaamse kwalificatiestructuur om zo de koppeling te maken met het EQF. Dit betekent dat de opleidingenstructuur op termijn geënt moet worden op de kwalificatiestructuur.

In het ontwerpdecreet op het hoger beroepsonderwijs vertrekken we resoluut van de kwalificatiestructuur om het HBO binnen de opleidingenstructuur een plaats te geven. Het betreft immers geen nieuw onderwijsniveau. Het krijgt een plaats in respectievelijk het secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en het hoger onderwijs, maar onderscheidt zich op basis van de kwalificatieniveaus waartoe het leidt. We onderscheiden een hoger beroepsonderwijs van niveau 4 (HBO₄) en een hoger beroepsonderwijs van niveau 5 (HBO₅). Voor de bestaande opleidingen die tot het HBO horen zal onderzocht worden of ze voldoen aan het vooropgestelde niveau. Nieuwe HBO opleidingen zullen vorm krijgen vanuit de kwalificatiestructuur en zullen van bij de aanvang rekening houden met het beoogde kwalificatieniveau. Door de band met de kwalificatiestructuur wordt meteen ook het onderscheid met het hoger beroepsonderwijs in Nederland duidelijk. Dat onderwijs leidt immers tot kwalificaties van niveau 6.

In het hoger onderwijs gaf het structuurdecreet al een aanzet tot de koppeling van de opleidingenstructuur en de kwalificatiestructuur. Vanuit het Bolognaproces werd een Europees raamwerk voor het hoger onderwijs ontwikkeld. Dat resulteerde in de Dublindescriptoren. Die descriptoren beschrijven in algemene termen de leerresultaten van de opleidingen die leiden tot de graden van bachelor, master en doctor. Het structuurdecreet nam de Dublindescriptoren op als referentiepunt om het niveau van de opleidingen van het hoger onderwijs te bepalen. Zo werden de leerresultaten van de opleidingen in het hoger onderwijs direct gekoppeld aan een kwalificatieniveau. Bij een herziening van de accreditatie van de bestaande opleidingen wordt nagegaan of de leerresultaten van de opleiding voldoen aan het vereiste kwalificatieniveau. Voor nieuwe opleidingen worden de Dublindescriptoren gebruikt om de leerresultaten te beschrijven waardoor ze meteen een kwalificatieniveau krijgen. In het ontwerpdecreet op de kwalificatiestructuur zal de procedure voor het erkennen van kwalificaties worden verfijnd rekening houdend met de ontwikkelingen binnen zowel de hoger onderwijsruimte als het EQF en de Vlaamse kwalificatiestructuur.

Ook de bestaande kwalificaties van de andere onderwijsniveaus zullen aan de kwalificatieniveaus moeten gekoppeld worden. In het decreet op de kwalificatiestructuur zullen we de niveaodescriptoren van de Vlaamse kwalificatiestructuur als referentiepunt gebruiken om het niveau van de onderwijskwalificaties te

bepalen. In de opleidingenstructuur zal vervolgens moeten uitgemaakt worden via welk soort onderwijs de onderwijskwalificaties kunnen verworven worden. De kwalificatiestructuur en de opleidingenstructuur zullen dus verder aan elkaar worden gekoppeld.

Onderwijskwalificaties van niveau 6, 7 en 8 (hoger onderwijs)

Voor kwalificaties van niveau 6, 7 en 8 die mensen enkel via het hoger onderwijs kunnen verwerven, voorzien we in een afzonderlijke procedure. Het gaat om kwalificaties die verworven worden door hetzij het volgen van respectievelijk een bachelor-, master- of een doctoraatsopleiding, hetzij een EVC-procedure in hogescholen en/of universiteiten. Een kwalificatie in het hoger onderwijs verwijst naar de leerresultaten van de voltooide opleiding voor de graden bachelor en master of voor de graad van doctor naar een vakgebied. We leggen hier een rechtstreekse band tussen de Vlaamse kwalificatiestructuur en de opleidingenstructuur van het hoger onderwijs. We doen dat door de niveaus en bijhorende descriptoren van de kwalificatiestructuur te koppelen aan de cycli en descriptoren van het hoger onderwijs. Dit heeft tot gevolg dat er voor het hoger onderwijs een rechtstreekse koppeling is tussen kwalificaties en opleidingen en de graden waartoe ze leiden.

We sluiten ons hiermee aan bij het Europese voorstel om de Dublindescriptoren uit het raamwerk voor het hoger onderwijs gelijk te stellen aan de descriptoren voor de niveaus 6, 7 en 8 van het EQF.

Enkel geaccrediteerde opleidingen ingericht door de instellingen van het hoger onderwijs leiden naar een kwalificatie van het hoger onderwijs. Uiteraard kan de beroepswereld kwalificaties op niveau 6, 7 en 8 vragen, die via andere trajecten dan het hoger onderwijs worden verworven. Een voorbeeld hiervan is de kwalificatie piloot die via de sector wordt behaald. Deze kwalificatie is bedoeld voor pas afgestudeerde leerlingen uit het secundair onderwijs (Belgisch of buitenlands) die een loopbaan als lijnpiloot ambiëren. De pilotenopleiding leidt naar een kwalificatie van niveau 6 erkend door de sector. In het hoger onderwijs kan eveneens een opleiding tot piloot worden gevolgd, die leidt naar de kwalificatie van bachelor aspirant lijnpiloot. Een ander voorbeeld is de Cisco-kwalificatie in netwerkbeheerder, een kwalificatie die vergelijkbaar is qua leerresultaten met de leerresultaten van een kwalificatie van het hoger onderwijs en die dan ook in niveau 6 of 7 kan ingeschaald worden maar diegenen die deze kwalificatie verworven hebben kunnen geen academische titel voeren van bachelor of master. Het beschrijven, inschalen en erkennen van deze kwalificaties zal gebeuren conform de procedure voor de beroepskwalificaties die we hiervoor uiteenzetten.

Beschrijven en inschalen

Voor elke opleiding worden de leerresultaten (al dan niet gebundeld in competentieclusters) beschreven waarover elke afgestudeerde student beschikt als hij/zij een opleiding met succes heeft afgerond en de kwalificatie dus verworven heeft. De leerresultaten die vervat zijn in een kwalificatie van het hoger onderwijs moeten algemeen geldend zijn. Die leerresultaten moeten bijgevolg minimaal gerealiseerd worden in de opleidingen die naar de kwalificatie leiden en dit in alle instellingen hoger onderwijs waar de betrokken opleiding wordt aangeboden.

De beschrijving gebeurt gezamenlijk door alle instellingen die de opleiding (willen) inrichten op basis van de generieke beschrijving van het betrokken niveau in het structuurdecreet voor het hoger onderwijs. Het beschrijven en inschalen van de leerresultaten gebeurt onder de coördinatie van de VLIR en de VLHORA.

In de Bologna – pilootstudie voor “De Vlaamse Opleiding tot Arts” beschrijven de Vlaamse universiteiten gezamenlijk op basis van de generieke kenmerken uit het structuurdecreet, de leerresultaten voor een arts. Het beschrijven van de leerresultaten van de kwalificaties van het hoger onderwijs gebeurt dus meteen rekening houdend met de descriptoren. Die procedure impliceert dat de beschrijving en de inschaling van HO- kwalificaties in één beweging gebeuren.

Omdat kwalificaties hoger onderwijs ook relevant moeten zijn voor de respectieve arbeidsmarkt is het noodzakelijk dat instellingen van het hoger onderwijs samen met vertegenwoordigers van de beroepswereld nagaan hoe kwalificaties aansluiten bij reële tewerkstellingsmogelijkheden van de

afgestudeerden. Voor sommige, zeer specifieke kwalificaties kan de samenwerking verder gaan. Instellingen en beroepssectoren kunnen de relevante leerresultaten dan samen beschrijven. Bij de beschrijving van leerresultaten moeten de instellingen ook rekening houden met hun relevantie in de internationale context.

Zo wordt in de Bologna – pilootstudie voor de artsen onder meer verwezen naar de verwachtingen van de Wereldgezondheidsorganisatie en wordt gebruik gemaakt van buitenlandse referentiekaders. Het eerste is het Canadese CanMeds programma opgesteld door het ‘Royal College of Physicians and Surgeons of Canada’ waarin verwezen wordt naar de verschillende maatschappelijke rollen die artsen opnemen. Het tweede is het ‘Nederlandse Raamplan voor de artsopleiding’ waarin de gemeenschappelijke eindtermen van de Nederlandse artsopleiding zijn geformuleerd en waaraan iedere arts moet voldoen, ongeacht de faculteit waar hij/zij heeft gestudeerd. Het Nederlandse raamwerk kwam tot stand in een commissie samengesteld uit vertegenwoordigers van alle faculteiten en van de landelijke organisatie van co-assistenten en met deelname van de Koninklijke Nederlandsche Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst (KNMG) en het ministerie van Welzijn Volksgezondheid en Sport.

Erkennen en registreren

De door de VLIR en VLHORA beschreven kwalificaties worden aan het accreditatieorgaan (NVAO) bezorgd. In het hoger onderwijs staat het accreditatieorgaan in voor de erkenning van kwalificaties en van opleidingen. Alleen geaccrediteerde opleidingen en opleidingen die een toets nieuwe opleiding hebben ondergaan kunnen met een kwalificatie van het hoger onderwijs, bekroond worden. Geaccrediteerde opleidingen en nieuwe opleidingen met een positieve toets worden opgenomen in het Hoger Onderwijsregister. Het Hoger Onderwijsregister is een opleidingsdatabank waarin per instelling de opleidingen zijn opgenomen met verwijzing naar de opleidingsdoelen en opleidingsonderdelen. Die verschillen van opleiding tot opleiding. De gemeenschappelijke leerresultaten van elke opleiding die in het Hoger Onderwijsregister is opgenomen, worden door het accreditatieorgaan erkend als kwalificatie van respectievelijk niveau 6, 7 of 8.

De bacheloropleidingen met de bijbehorende kwalificatie worden ingeschaald in niveau 6 van de kwalificatiestructuur.

De masteropleidingen met de bijbehorende kwalificatie worden ingeschaald in niveau 7 van de kwalificatiestructuur.

De graden van doctor met bijbehorende kwalificatie die de universiteiten verlenen worden ingeschaald in niveau 8 van de kwalificatiestructuur.

Het accreditatieorgaan bezorgt de erkende kwalificatie aan het agentschap voor registratie in de kwalificatiedatabank. Op termijn zullen het Hoger Onderwijsregister en de kwalificatiedatabank met elkaar worden gekoppeld.

De procedure zoals hierboven beschreven schetst de wijze van werken voor de toekomst. De opleidingen die nu al in het onderwijsregister zijn opgenomen, worden automatisch in de kwalificatiedatabank geregistreerd met het niveau dat ze op dit moment hebben. Er gebeurt m.a.w. geen nieuwe accreditatie. Omdat de leerresultaten van de opleidingen verschillen zullen we de leerresultaten die in de referentiekaders van de visitatierapporten zijn opgenomen voorlopig als kwalificaties in de kwalificatiedatabank opnemen. De referentiekaders bevatten een overzicht van de leerresultaten die men van studenten verwacht die een bepaalde opleiding volgen en worden bij de visitatie van alle instellingen die de opleiding aanbieden gebruikt. De referentiekaders worden opgesteld door de leden van de visitatiecommissie op basis van de Dublin-descriptoren, de descriptoren in het structuurdecreet hoger onderwijs, de doelstellingen van de verschillende instellingen en internationale verwachtingen.

Voor de nieuwe opleidingen waarvoor nog geen kwalificatie bestaat zal de hiervoor beschreven procedure worden gebruikt. Een positieve beoordeling van de nieuwe opleiding door het accreditatieorgaan leidt ook tot een erkenning van de kwalificatie.

Een instelling die een nieuwe opleiding bij het accreditatieorgaan aanbiedt waarvoor al wel een kwalificatie bestaat, zal eveneens moeten aantonen dat de kwalificatie in de opleiding is opgenomen.

Procedure Onderwijskwalificaties van niveau 1 tot en met 5

Onderwijskwalificaties van niveau 1 tot en met 5 kan men verwerven via het secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs of het hoger onderwijs. Voor het beschrijven, inschalen en erkennen van deze kwalificaties maken we gebruik van bestaande referentiekaders en procedures. Maar we willen die procedures - waar mogelijk - vereenvoudigen.

De bestaande onderwijskwalificaties worden automatisch gekoppeld aan een niveau van de Vlaamse kwalificatiestructuur. Op termijn zal de opleidingenstructuur op de kwalificatiestructuur worden afgestemd.

Beschrijven en inschalen

Voor het beschrijven en inschalen van de onderwijskwalificaties van niveau 1 tot en met 5 maken we gebruik van enerzijds de respectieve niveaudecriptoren uit de Vlaamse kwalificatiestructuur en anderzijds de eindtermen, specifieke eindtermen en beroepskwalificaties. Indien een beroepskwalificatie deel uitmaakt van een onderwijskwalificatie, dan behoudt die haar niveau. Het niveau van de onderwijskwalificatie wordt dan bepaald op basis van het niveau van de beroepskwalificatie en het niveau van de vereiste basisvorming.

We onderscheiden geen onderwijskwalificaties van niveau 1. De eindtermen van het basisonderwijs stemmen overeen met de descriptor van niveau 1 van de kwalificatiestructuur, maar die eindtermen leiden niet tot een kwalificatie.

Op niveau 2 van de kwalificatiestructuur onderscheiden we twee vormen van onderwijskwalificaties. De eerste onderwijskwalificatie van niveau 2 is de kwalificatie geletterdheid. Die bestaat uit de volledige verzameling eindtermen voor de basiseducatie. De tweede onderwijskwalificatie van niveau 2 bestaat uit de eindtermen voor de basisvorming voor de 2^{de} graad BSO en één of meer beroepskwalificatie(s).

Op niveau 3 van de kwalificatiestructuur situeert zich één vorm van onderwijskwalificatie. Die kwalificatie bestaat uit de eindtermen voor de basisvorming voor het 2^{de} leerjaar 3^{de} graad BSO en één of meer beroepskwalificatie(s).

Op niveau 4 onderscheiden we zes vormen van onderwijskwalificaties die respectievelijk bestaan uit:

- de eindtermen voor de basisvorming en de specifieke eindtermen voor de 3^{de} graad ASO;
- de eindtermen voor de basisvorming voor de 3^{de} graad TSO en één of meer beroepskwalificaties of specifieke eindtermen voor de 3^{de} graad TSO die op een wetenschapsdomein gebaseerd zijn;
- de eindtermen voor de basisvorming voor de 3^{de} graad KSO en één of meer beroepskwalificaties of specifieke eindtermen voor de 3^{de} graad KSO die op een wetenschapsdomein gebaseerd zijn;
- de eindtermen voor de basisvorming voor het 3^{de} leerjaar derde graad BSO (7^{de} leerjaar BSO) en één of meer beroepskwalificaties;
- de eindtermen voor de aanvullende algemene vorming voor het volwassenenonderwijs en één of meer beroepskwalificaties;
- een beroepskwalificatie van niveau 4.

Op niveau 5 situeert zich een onderwijskwalificatie die bestaat uit een beroepskwalificatie van niveau 5.

Vormen van onderwijskwalificatie	Kwalificatieniveau
Eindtermen voor de basiseducatie	2
Eindtermen tweede graad BSO + beroepskwalificatie(s)	2

Eindtermen 2 ^{de} leerjaar derde graad BSO + beroepskwalificatie(s)	3
Eindtermen + specifieke eindtermen derde graad ASO	4
Eindtermen derde graad TSO + beroepskwalificatie(s) of specifieke eindtermen derde graad TSO	4
Eindtermen derde graad KSO + beroepskwalificatie(s) of specifieke eindtermen derde graad KSO	4
Eindtermen derde graad BSO (zevende jaar) + beroepskwalificatie(s)	4
Eindtermen Aanvullende algemene vorming voor het volwassenenonderwijs ¹⁶ + beroepskwalificatie(s)	4
Beroepskwalificatie(s)	4 en 5

Erkennen en registreren

De onderwijskwalificaties erkend door de regering op voorstel van de bevoegde ministers worden voor registratie opgenomen in de kwalificatiedatabank.

5.4 Een kwalificatieagentschap

In de landen die al met een kwalificatiestructuur werken, worden specifieke instanties belast met de realisatie van de verschillende stappen in de totstandkoming van kwalificaties. In Finland bepaalt het Ministerie Van Onderwijs uiteindelijk welke kwalificaties worden opgenomen in de kwalificatiestructuur. Het Finse ministerie wordt hierbij geholpen door de National Board of Education (NBE). Dit is een overheidsinstantie die de criteria opstelt waaraan de kwalificaties moeten voldoen. De Qualifications and Curriculum Authority (QCA) van Engeland, de Scottish Qualification Authority (SQA) en de de New Zealand Qualifications Authority (NZQA) zijn instanties die gefinancierd worden door en verantwoording moeten afleggen aan de minister bevoegd voor onderwijs. Het Franse 'Commission Nationale de la Certification Professionnelle' (CNCP) ressorteert onder de minister bevoegd voor de beroepsvorming. Ze zijn verantwoordelijk voor een deel of voor het hele proces van beschrijven, inschalen en erkennen van kwalificaties.

Voor Vlaanderen voorzien we een agentschap waarbij verschillende facetten van het erkennen van verworven competenties bij elkaar worden gebracht. Dat agentschap zal gesitueerd worden binnen het beleidsdomein Onderwijs en Vorming. Er wordt tevens een structurele betrokkenheid vanuit het beleidsdomein Werk en Sociale Economie voorzien, de modaliteiten volgens welke dit zal gebeuren worden op korte termijn gepreciseerd. Het zal instaan voor de uitvoering van een gecoördineerd EVC-beleid en optreden als een EVC-kenniscentrum. Het zal gemeenschappelijke kaders, instrumenten en processen voor het erkennen van competenties in verschillende contexten (onderwijs, werk, cultuur, jeugd, sport, welzijn) ondersteunen en zo de kwaliteitsborging van de EVC-procedures garanderen. In dat opzicht zal het ook instaan voor het beheer van de databanken die de EVC-processen kunnen ondersteunen zoals de kwalificatiedatabank. Vanuit Europa wordt er steeds meer aangedrongen op nationale referentiepunten EQF/NQF en ECVET. Ook die rol zal het agentschap opnemen.

Met uitzondering van de kwalificaties van het hoger onderwijs, waarvoor de NVAO bevoegd is, zal het agentschap instaan voor de kwaliteitsborging van de Vlaamse kwalificatiestructuur. Via de organisatie van domeinspecifieke (inschalings)commissies zorgt het agentschap ervoor dat de beschreven gehelen van

¹⁶ Aanvullende algemene vorming: is voorzien in het decreet volwassenenonderwijs, hiervoor zijn nog geen eindtermen bepaald.

competenties worden ingeschaald conform de principes van het kwalificatieraamwerk. De generieke niveaudeSCRIPTORen zijn daarbij richtinggevend.

Om kwalificaties te kunnen inzetten op de arbeidsmarkt of bij opleidingen is het heel belangrijk dat de instanties die instaan voor de certificering van kwalificaties regelmatig aan een kwaliteitscontrole worden onderworpen. Ook die controle kan tot de taken van het agentschap behoren. Bij de controle komen – verwijzend naar de EQF –aanbeveling – de dimensies van kwaliteitsborging - context, input, proces en output - met nadruk op de output aan bod.

6 Toepassingen van de kwalificatiestructuur

Met de kwalificatiestructuur willen we een overkoepelende, eenduidige en heldere classificatie van kwalificaties realiseren en de EVC-procedures helder en coherent maken. Indien we de beleidsdoelstellingen willen realiseren die we in de inleiding formuleerden, dan volstaat de kwalificatiestructuur niet. Het verwezenlijken van die doelstellingen veronderstelt verdere toepassingen van de kwalificatiestructuur die eventueel bijkomende regelgeving behoeven.

6.1 *Kwalificatiewegen uit te tekenen*

OPLEIDINGEN

Indien we onderwijs en vorming willen afstemmen op de kwalificaties dan moeten we de kwalificatiestructuur gebruiken om het onderwijs- en vormingsaanbod vorm te geven. De uitwerking van het hoger beroepsonderwijs vertrekt alvast van die optie¹⁷.

Elke onderwijs- en opleidingsverstrekker zal met de kwalificaties aan de slag gaan om zijn aanbod te organiseren. Opleidingen kunnen leiden tot één of meer kwalificaties. Ze kunnen leiden tot beroepskwalificaties of onderwijskwalificaties. In een opleiding kunnen ook bepaalde onderdelen (competentieclusters) van een kwalificatie vervat zitten. Zo zal een onderwijsopleiding georganiseerd binnen het technisch secundair (TSO) en beroeps secundair onderwijs (BSO) leiden naar een onderwijskwalificatie waarin één of meer beroepskwalificatie(s) gecombineerd worden met eindtermen 'basisvorming'. In een TSO of BSO opleiding kan naast een volledige beroepskwalificatie ook een competentiecluster uit een andere beroepskwalificatie worden opgenomen. Op die manier verruimt men binnen de mogelijkheden van een opleiding de instroommogelijkheden van de leerlingen op de arbeidsmarkt. Een onderwijsopleiding binnen het ASO leidt uitsluitend naar een onderwijskwalificatie bestaande uit eindtermen. De voorbereidingen voor het decreet op het hoger beroepsonderwijs (HBO) laten goed zien op welke manier met kwalificaties in onderwijsopleidingen kan worden omgesprongen. In dit geval gaat het om beroepskwalificaties.

De sectorale ondernemerstrajecten van SYNTRA zijn ruim en diepgaand van opzet. Ze leiden op naar ondernemerschap door een geïntegreerd geheel van één of meerdere erkende beroepskwalificaties (cf SERV beroepsprofielen) met ondernemerscompetenties aan te bieden.

Wie een SYNTRA- opleiding gevolgd heeft en zijn kwalificatie behaald heeft, kan onmiddellijk aan de slag en heeft uitzicht op verdere kwalificering. Verdere kwalificering kan door het volgen van vervolgleertrajecten, hetzij intern of bij andere erkende onderwijs- en opleidingsverstrekkers. Daarnaast kan het ook door gebruik te maken van de procedures voor het erkennen van verworven competenties (EVC). Hierbij zijn twee procedures mogelijk ofwel gebeurt de erkenning op basis van de erkenning van het kwalificatiebewijs ofwel door het afleggen van een test of bekwaamheidsonderzoek. Bij SYNTRA kan je ook terecht als je al een kwalificatie hebt en een vervolgtraject met het accent op ondernemerschap wil volgen. Ook hier kan gebruik worden gemaakt van de procedures voor het erkennen van competenties. In het ontwerpdecreet Leren en Werken wordt voor leerplichtigen in de mogelijkheid voorzien dat Syntra

¹⁷ Vandenbroucke F., Treden naar succes, werk en leren. Het hoger beroepsonderwijs in het Vlaamse onderwijs. Discussienota, Oktober 2007

opleidingen waarin ook een pakket eindtermen voor basisvorming wordt opgenomen naar onderwijskwalificaties kunnen leiden

De opleidingen die georganiseerd worden door de VDAB-competentiecentra leiden eveneens naar beroepskwalificaties die ingeschaald zijn binnen de kwalificatiestructuur in zoverre zij de beroepscompetentieprofielen van de SERV volgen. De VDAB-opleidingen houden voeling met de onmiddellijke vereisten van de arbeidsmarkt en bereiden - om de kortste weg naar werk te kunnen garanderen - ook voor op competentieclusters die leiden naar relevante onderdelen van kwalificaties. Die bieden voor wie na die korte opleiding gaat werken, uitzicht op verdere kwalificering via EVC-procedures in het kader van het loopbaanpad en doordat ze aansluiting vinden op vervolgleertrajecten, hetzij intern, hetzij bij andere publieke of erkende opleidingsverstrekkers of onderwijsinstellingen. Ook hier zijn twee procedures mogelijk: hetzij via een erkenning van het kwalificatiebewijs, hetzij door het afleggen van een test of een bekwaamheidsonderzoek. Ook het competentie-repertoire dat de VDAB als arbeidsmarktregisseur hanteert, wordt op de SERV-systematiek afgestemd.

In de toekomst zal de screening van studierichtingen en opleidingen vertrekken van de kwalificatiestructuur. Bestaande opleidingen van onderwijs- en publieke opleidingsverstrekkers zullen worden gescreend om na te gaan in welke mate ze opleiden naar een (of meer) kwalificaties. Zo zullen bijvoorbeeld binnen onderwijs de handelopleidingen worden herbekeken in het licht van de vragen naar kwalificaties in de distributiesector en de logistieke sector. Nieuwe opleidingen vinden hun oorsprong in nieuwe kwalificaties.

De opleiding moet ervoor zorgen dat de competenties die bij een kwalificatie horen, worden verworven. De evaluatie van leerlingen en cursisten binnen de instellingen moet hier dan ook op afgestemd zijn. De controle van de kwaliteit van de opleidingen zal daar eveneens mee rekening houden.

Daarnaast blijft het mogelijk dat publieke opleidingsverstrekkers opleidingen aanbieden die niet naar een erkende kwalificatie leiden of dat in een opleiding andere competenties worden aangeboden dan de competenties die bij kwalificaties horen.

Wanneer er geen beroepskwalificatie bestaat, moet het volgens de VLOR mogelijk zijn om andere aanvaarde referentiekaders te gebruiken bij het construeren van opleidingen. De VLOR stelt in haar Advies van 22 januari 2008 over het gebruik van mogelijke referentiekaders voor het volwassenenonderwijs een trapsgewijze aanpak voor. Wanneer er geen beroepscompetentieprofielen van de SERV bestaan, stelt de VLOR voor om eerst te kijken naar Europese of federale referentiekaders zoals de Europese richtlijnen in de transportsector en de omzetting daarvan naar Belgisch recht of de Europese lasnormen en het Europees lascertificaat – cf. European Welding Foundation (EWF). Als volgende trap wordt gedacht aan andere competentieprofielen, functiebeschrijvingen, ... die sectoren, sociale partners, bedrijven, ... opstellen. Ook de profielen die tussen 1995 en 2004 in samenwerking met de sociale partners in de schoot van de VLOR zijn ontwikkeld of buitenlandse voorbeelden zouden kunnen worden gebruikt. De VDAB en SYNTRA stellen voor om dan eventueel zelfgemaakte profielen te gebruiken.

De Vlaamse kwalificatiestructuur zal altijd in de eerste plaats gebruikt worden bij het vormgeven van opleidingen. Samen met de sociale partners zal alles in het werk worden gesteld om zoveel mogelijk beroepskwalificaties in de kwalificatiestructuur op te nemen. Dat zal ook op een relatief snelle termijn worden gerealiseerd. Het COMPETENT systeem van de SERV zal daar een belangrijke hulp bij zijn. Slechts wanneer een beroepskwalificatie uitblijft, kan gedacht worden aan een getrappt systeem van andere referentiekaders in afwachting dat er een beroepskwalificatie wordt ontwikkeld. De Vlaamse regering zal op basis van de door haar vastgelegde criteria de referentiekaders bepalen die gebruikt worden als er geen beroepskwalificaties zijn.

EVC- PROCEDURES

Op dit ogenblik bestaan er in Vlaanderen verschillende mogelijkheden voor het erkennen van competenties van mensen. Uit de OESO-doorlichting van de bestaande EVC-initiatieven en –procedures blijkt dat die versnipperd en niet zeer helder zijn.

Zo is er het ervaringsbewijs. Mensen die een bepaald beroep willen uitoefenen, maar niet over de nodige kwalificatiebewijzen beschikken, kunnen hun competenties laten evalueren. Indien blijkt dat die overeenkomen met de standaarden van een bepaald beroep dan krijgen ze een ervaringsbewijs.

Door het flexibiliseringsdecreet krijgen mensen zonder diploma secundair onderwijs toegang tot het hoger onderwijs, op voorwaarde dat ze slagen in het bekwaamheidsonderzoek. Datzelfde bekwaamheidsonderzoek wordt ook ingezet om mensen op basis van verworven competenties verkorte leertrajecten in het hoger onderwijs aan te bieden of na te gaan of ze op basis van hun competenties de graad van bachelor of master kunnen verwerven.

Het decreet op het volwassenenonderwijs voorziet eveneens in mogelijkheden tot verkorte trajecten op basis van EVC. Het Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs en de pedagogische begeleidingsdiensten moeten de ontwikkeling van instrumenten en procedures voor de erkenning van verworven competenties coördineren en ondersteunen.

De opleidingen die de Vlaamse Trainerschool (VTS) organiseert, bieden mogelijkheden voor wie zich in diverse sporttakken als initiator/jeugd sportbegeleider of trainer verder wil bekwaamen. De VTS erkent verworven competenties en kwalificaties. Hiervoor werkt men met assimilaties (gelijkstelling met een van de bestaande VTS-opleidingen) en vrijstellingen. Zo kunnen individuen die op sportgebied iets bewezen hebben aanspraak maken op studieduurverkortings voor opleidingen die binnen het beleidsveld “sport” worden georganiseerd. Ook houders van een diploma van sport of lichamelijke opvoeding uit het hoger onderwijs kunnen aanspraak maken op studieduurverkortings.

De kwalificatiestructuur kan bestaande en nieuwe EVC-procedures helder en coherent maken. Ze biedt immers een gemeenschappelijk referentiekader voor het uittekenen van de verschillende procedures. Dit betekent dat de competenties van personen in EVC-procedures worden beoordeeld op basis van hetzelfde referentiekader ongeacht de organisatie waar zij zich aandienen of de finaliteit van de procedure (ervaringsbewijs, verkort leertraject, ...). De kwalificatiestructuur garandeert dat kwalificaties die erin zijn opgenomen aan een aantal kwaliteitseisen voldoen. Ze bevat enkel erkende gehelen van competenties. Niet alle verzamelingen van competenties die mensen kunnen verwerven zijn kwalificaties. In dat opzicht zal de kwalificatiestructuur ook bijdragen tot de kwaliteit van de EVC-procedures. Ze zorgt ze zo voor een groter vertrouwen in de EVC-procedures die erop geënt zijn, waardoor deze verder gestimuleerd worden. Voor wie niet in het bezit is van een kwalificatie of dit niet kan aantonen met een bewijs moet de kwalificatiestructuur een referentiekader zijn om competenties te herkennen. Op basis hiervan kan dan worden overgegaan tot de erkenning van reeds verworven competentieclusters of zelfs tot erkenning van een verworven kwalificatie.

6.2 (Leer)loopbaanbegeleiding ondersteunen

De kwalificatiestructuur zal de processen van studie- en beroepskeuze ondersteunen. De kwalificatiestructuur biedt immers informatie voor een bewuste studie- en beroepskeuze. In een context van flexibiliteit en levenslang leren, is het belangrijk dat jongeren hun talenten en competenties kunnen herkennen en in functie daarvan en een eventuele beroepskeuze hun leertrajecten kunnen plannen en opvolgen. De kwalificatiestructuur toont leerlingen welke competenties deel uitmaken van onderwijs- en beroepskwalificaties en biedt hen zo een referentiekader waaraan ze hun talenten en competenties kunnen toetsen.

Hetzelfde geldt voor werknemers en werkzoekenden. De kwalificatiestructuur biedt ondersteuning bij de keuze van een passend traject naar een gewenste kwalificatie en/of bij de keuze van een job. Indien duidelijk wordt welke opleidingen tot welke kwalificaties leiden, zullen mensen gemakkelijker een passend traject kunnen kiezen. Een belangrijk ondersteunend instrument bij (leer)loopbaanbegeleiding is het portfolio.

6.3 Zorgen voor transparantie in kwalificatiebewijzen

Totnogtoe bestaat een grote variatie aan kwalificatiebewijzen. Hierdoor is het niet altijd duidelijk waarvoor een bewijs wordt uitgereikt, waarvoor het staat en wat men ermee kan doen. De kwalificatiestructuur maakt het mogelijk om daarin meer duidelijkheid te brengen. Een eenduidige kwalificatiestructuur zal leiden tot een eenduidige certificering en verduidelijken wat men van de uitgereikte kwalificatiebewijzen kan verwachten. Zo zal een bewijs dat gekoppeld is aan een beroepskwalificatie kunnen ingezet worden op

de arbeidsmarkt en zal een bewijs verbonden met een onderwijskwalificatie naast eventuele arbeidsmarktmogelijkheden ook de mogelijkheid geven om verder te studeren. Er zal door de Vlaamse Regering moeten bepaald worden welke soort bewijzen aan welke kwalificaties of combinatie van kwalificaties worden gekoppeld. Hierbij kan in eerste instantie vertrokken worden van de bestaande bewijzen. Op termijn kan overwogen worden te streven naar een vereenvoudiging in de uitgereikte bewijzen.

Bewijzen worden uitgereikt wanneer iemand een opleiding met succes beëindigt of wanneer een persoon een assessment succesvol doorloopt.

Wie bijvoorbeeld via een assessment voldoet aan de beroepsstandaard voor de kwalificatie kapper krijgt hiervoor een ervaringsbewijs. Wie een VDAB opleiding of een Syntra opleiding voor kapper succesvol beëindigt verwerft hiermee een beroepskwalificatie met bijhorend bewijs van de betrokken opleidingsinstantie. Wie in het voltijds secundair onderwijs of het secundair volwassenenonderwijs een opleiding kapper succesvol beëindigt, verwerft hiermee een onderwijskwalificatie, waarin ook de beroepskwalificatie vervat zit. De beroepskwalificatie binnen een dergelijke onderwijsopleiding wordt ook afzonderlijk gecertificeerd. De bewijzen die louter naar beroepskwalificaties verwijzen noemt men in onderwijs certificaten. Wie slaagt voor de volledige onderwijsopleiding krijgt bovenop het certificaat een afzonderlijk bewijs. Dat noemt men een diploma of getuigschrift. Voor relevante competentieclusters van een kwalificatie krijgt men een deelcertificaat en wie slechts bepaalde competenties heeft verworven krijgt een attest van verworven competenties. Een dergelijk indeling wordt al gehanteerd in het ontwerpdecreet Leren en Werken en het HBO.

Wie een bewijs heeft gehaald van een kwalificatie of van een relevante competentiecluster als onderdeel van een kwalificatie kan via EVC procedures die bewijzen gebruiken om een verkort opleidingstraject te verkrijgen. Zo zal bijvoorbeeld een volwassene die buiten het onderwijs al een beroepskwalificatie heeft verworven binnen een onderwijs een verkort traject kunnen volgen. Dit is belangrijk voor wie vanuit een systeem van leren en werken, met een ervaringsbewijs of met een bewijs uitgereikt door een opleidingsverstrekker aansluiting wil vinden bij onderwijsopleidingen. Maar ook voor wie al een onderwijskwalificatie bezit, kan dit belangrijk zijn.

Om verkorte trajecten mogelijk te maken en te garanderen dat personen geen opleidingsonderdelen moeten volgen, die leiden tot competenties die ze al verworven hebben, zullen in de opleidingenstructuur(en) daartoe de nodige schikkingen worden getroffen. Aanzetten daartoe vinden we in de overgang tussen het Hoger Beroepsonderwijs aangeboden door de Centra voor Volwassenenonderwijs (het vroegere HOSP) en het Hoger Onderwijs en in de verdere uitwerking van het HBO waarbij de mogelijkheid wordt geboden tot samenwerking met andere opleidingsverstrekkers.

Overgang HOSP naar het HO

De Vlaamse Onderwijsraad voerde tijdens de schooljaren/academiejaren 2005 – 2006 en 2006 – 2007 in opdracht van de minister van Onderwijs en Vorming een project uit over de aansluiting tussen de opleidingen in het hoger onderwijs voor sociale promotie (nu HBO) en de professionele bachelor. Tijdens het EVK HOSP-project heeft de VLOR een transparante methodiek ontwikkeld voor de toekenning van studieduurverkortingen en de ontwikkeling van aanvullingstrajecten in het hogescholeonderwijs op basis van EVK (erkenning van verworven kwalificaties) voor afgestudeerden uit het HOSP die een bachelordiploma willen verwerven. HOSP-cursisten krijgen op die manier van bij de aanvang van hun opleiding in het HOSP een zicht op het hele traject dat voor hen kan leiden tot een bachelordiploma. De methodiek bestond uit een vergelijking van beoogde en bereikte competenties tussen inhoudelijk verwante hogeschoolopleidingen en HOSP-opleidingen. Op die manier kunnen dan aanvullingstrajecten worden ontwikkeld om in inhoudelijk verwante opleidingen een bachelor te behalen.

Samenwerking tussen HBO – instellingen en andere publieke opleidingsverstrekkers

Om redenen van flexibiliteit, diversiteit, transparantie en rationaliteit van het aanbod zal het binnen het HBO mogelijk zijn om een verregaande samenwerking aan te gaan met de publieke opleidingsverstrekkers Syntra en VDAB, waarbij Syntra en VDAB de mogelijkheid krijgen om onderdelen van zowel een HBO4 - als HBO5 -opleiding te verzorgen en voor deze onderdelen bewijzen uit te reiken. Voor de samenwerking met SYNTRA en VDAB zal een samenwerkingsovereenkomst opgesteld worden. In deze overeenkomst zullen afspraken worden gemaakt met SYNTRA of VDAB over de te bereiken competenties in het onderdeel dat aangeboden wordt, over de equivalentie van deze bewijzen met de studiebewijzen uit onderwijs en over het bewaken van de kwaliteitszorg van het betreffende onderdeel.

In de toekomst zullen alle kwalificatiebewijzen van de Europese lidstaten verwijzen naar een bepaald niveau van het kwalificatieraamwerk. De Europese Aanbeveling die in februari 2008 door het Europese Parlement is aangenomen, vermeldt expliciet dat de lidstaten worden uitgenodigd om tegen 2012 de koppeling te maken tussen de kwalificatiebewijzen en de niveaus van het EQF. Dat betekent dat we ook in de Vlaamse Gemeenschap de koppeling moeten maken met de Vlaamse kwalificatiestructuur. Het ervaringsbewijs en de certificaten uit het volwassenenonderwijs krijgen het niveau toegewezen van de ingeschaalde kwalificatie waarmee ze verbonden zijn. Een diploma secundair onderwijs komt overeen met een onderwijsopleiding die leidt naar een kwalificatie van niveau 4. In de discussienota over het hoger beroepsonderwijs (HBO) passen we die koppeling reeds toe. Het kwalificatiebewijs ‘certificaat’ stemt overeen met een HBO-opleiding die leidt naar een kwalificatie van niveau 4, het kwalificatiebewijs ‘graduaat’ met een HBO-opleiding leidend naar een kwalificatie van niveau 5. Het onderscheid tussen een certificaat HBO en een graduaat HBO wordt dus mee bepaald door het kwalificatieniveau.

De kwalificatiestructuur verduidelijkt niet alleen het niveau van de kwalificatiebewijzen, maar schept ook duidelijkheid in de inhoud van de bewijzen en kan dan ook hun vergelijkbaarheid verbeteren. Door de diploma- en certificaatsupplementen, mee afgeleverd bij de kwalificatiebewijzen, af te stemmen op de kwalificatiestructuur kunnen we ook daarin eenduidigheid brengen. Mensen die bijvoorbeeld geen diploma gehaald hebben, maar wel een kwalificatiebewijs hebben van een beroepsopleiding kunnen duidelijk zien of ze over dezelfde beroepscompetenties beschikken als iemand met een diploma. Wie bijvoorbeeld bij Syntra een getuigschrift heeft gehaald van installateur centrale verwarming kan de competenties die bij het getuigschrift horen vergelijken met de competenties in het diploma installateur centrale verwarming verworven in het secundair volwassenenonderwijs. Meer duidelijkheid over de bewijzen en hun inhoud is belangrijk voor wie het bewijs bezit. Hiermee kan iemand aantonen wat is verworven. Het leidt echter ook tot meer vertrouwen in de uitgereikte bewijzen op de arbeidsmarkt en bij opleidingsverstrekkers. Op die manier moeten mensen automatisch toegang krijgen tot een opleiding, een selectieprocedure bij aanwerving of tot het uitoefenen van een beroep zonder verdere voorwaarden of bijkomende testen.

6.4 Verwerven van kwalificaties stimuleren

Kwalificatiestructuren worden gezien als belangrijke mechanismen om levenslang leren en de ontwikkeling van competenties voor het verwerven van kwalificaties te stimuleren. Het OESO-rapport “Qualifications Systems. Bridges to Lifelong Learning” stelt dat individuen dankzij de formulering van kwalificaties meer gemotiveerd zijn om te leren. Door kwalificaties te verduidelijken en de wegen waarlangs men die kan bereiken, beseffen mensen dat investeren in leren “iets opbrengt”. De zichtbaarheid van kwalificaties en hun onderlinge samenhang zal bovendien de aantrekkingskracht van naastliggende of bovenliggende kwalificaties verhogen en mensen stimuleren om een andere kwalificatie te halen.

Niet alle bevolkingsgroepen participeren in dezelfde mate aan levenslang leren. Jongeren volgen meer opleiding dan ouderen en hoogopgeleiden nemen vaker deel aan opleiding en vorming dan laagopgeleiden. Om kansengroepen tot het verwerven van een kwalificatie te stimuleren, is het belangrijk dat de kwalificatiestructuur laagdrempelige kwalificaties zichtbaar maakt en toont hoe die een opstap bieden naar verdere kwalificaties. Voor die kansengroepen is het ook belangrijk dat op basis van de kwalificatiestructuur EVC-wegen worden uitgetekend. Volgens de eerder vermelde OESO-studie naar kwalificatiesystemen werkt leren in een formele context dikwijls ontmoedigend voor laaggeschoolde mensen. Zij hebben vaak negatieve ervaringen met formeel leren. Erkennen van niet formeel en informeel leren via EVC kan hierbij een hulp bieden. Voor jongeren uit kansengroepen – vaak binnen een grootstedelijke context – kan de opname van kwalificaties gericht op het opnemen van een specifieke maatschappelijke rol of functie, b.v. als animator in het jeugdwerk, reële opstapmogelijkheden bieden. Doordat zij hun competenties maatschappelijk zichtbaar gemaakt en erkend zien, verleent de kwalificatiestructuur niet alleen ‘symbolische’ waardering of valorisering, maar werkt hij tegelijk drempelverlagend voor het verwerven van andere kwalificaties, die door een eventuele overlap of transfer van bepaalde competentie(cluster)s plots makkelijker binnen handbereik liggen. Zo mogen we er bijvoorbeeld van uitgaan dat hoe hoger de functie binnen het jeugdwerk is, hoe groter ook de samenhang met arbeidsmarktgerichte profielen zoals opvoeder/begeleider.

6.5 Competentiebeleid naar gewenste kwalificaties in ondernemingen ondersteunen

Gezien vanuit het perspectief van werkgevers zal de kwalificatiestructuur een hulp zijn bij het voeren van een efficiënt personeelsbeleid. Werkgevers kunnen de kwalificatiestructuur gebruiken om de kwalificatievereisten voor een bepaalde vacature te definiëren en na te gaan in welke mate de kandidaat de met de kwalificatie verbonden competenties bezit. Op die manier speelt de kwalificatiestructuur een rol bij aanwervingsprocedures.

De kwalificatiestructuur zal het competentiebeleid van ondernemingen ondersteunen wanneer bepaalde evoluties op de arbeidsmarkt andere kwalificaties of kwalificaties van een hoger niveau vragen. De kwalificatiestructuur zal ondernemingen helpen bij het uitwerken van een aangepast beleid waarmee personeelsleden de gevraagde kwalificatie kunnen verwerven (upgrading van het personeel). Dit betekent dat bedrijven en organisaties moeten nagaan welke competenties hun huidige - waarbij ook oudere werknemers - in huis hebben, welke competenties kunnen ontwikkeld worden via een opleiding of werkplekleren, enz. Zo is er bijvoorbeeld een grote vraag naar gekwalificeerd personeel in de buitenschoolse kinderopvang. Heel wat werknemers in de buitenschoolse kinderopvang beschikken echter niet over de gevraagde kwalificatie, maar hebben dikwijls wel heel wat ervaring. Een aantal van hen zal dus zeker over de gewenste competenties beschikken en in een praktische proef kunnen aantonen dat ze de kwalificatie hebben verworven, een aantal anderen kunnen misschien met een korte opleiding de ontbrekende competenties verwerven om zo de kwalificatie te verwerven.