

't Leercollectief

M IEDEREEN LEERT

Online themasessie • 27/06

"Informeel leren en erkennen van competenties"

THEMASESSIE

een initiatief van:

Expertisecentrum
Innovatieve leerwegen



Vlaanderen
verbeelding werkt



WAAROVER GAAT DEZE SESSIE?

Korte inhoud:

Uit onderzoek weten we dat verschillende volwassenen aan informeel leren doen binnen of buiten het werk. Informeel leren bestaat vooral uit leren van collega's, zelfstudie en online opzoekwerk. Bovendien kan het een opstap zijn naar formele opleidingstrajecten. Maar ... de opgedane competenties zijn weinig zichtbaar. Hoe kunnen we de leeropbrengsten uit informeel leren beter zichtbaar maken en erkennen?



RELEVANTE INZICHTEN UIT ONDERZOEK EN PUBLICATIES

Informeel leren: Leren dat voortvloeit uit de dagelijkse bezigheden op het werk, in het gezin of in de vrije tijd. Het leren heeft geen gestructureerde vorm (in de zin van leerdoelen, leertijd of ondersteuning bij het leren) en leidt normaliter niet tot een certificaat of diploma. Er kan met een bepaalde intentie worden geleerd, maar in de meeste gevallen is er geen intentie (er wordt “incidenteel” of per toeval geleerd). Mensen kunnen leren van collega’s, in het gezin, van gesprekken met experts of kunnen bijstuderen op zelfstandige basis door het opzoeken van informatie in boeken of op het internet (Van Langenhove et al., 2020; Actieplan LLL, 2022).

Volgens onderzoek leert 42% van de Vlaamse volwassenen op een informele manier (ten minste wie er zich bewust van is). Helaas is hier wel een Mattheuseffect te zien naar opleidingsgraad, waarbij slechts 22% van de kortopgeleide volwassenen informeel heeft geleerd, terwijl dat 60% is bij de hoogopgeleide volwassenen (Van Damme, 2023). Van de totale tijd die werkenden aan leeractiviteiten besteden zou informeel leren het grootste deel opnemen. Eén onderzoek spreekt zelfs van 96% (Borghans et al. 2014).

Informeel leren is dus een belangrijke manier om **competenties** (bestaande uit kennis, attitudes en vaardigheden) te verwerven, maar deze worden niet vaak (h)erkend. Er zijn wel voorbeelden in de domeinen van onderwijs, werk, jeugd, sport en de socioculturele sector waar competenties worden herkend, zichtbaar gemaakt, en in bepaalde gevallen ook gewaardeerd of formeel erkend (Kimps, 2024). Zo kan je in Vlaanderen met EVC ([Erkennen verworven competenties](#)) ervaring voor een beroep laten erkennen in een EVC-testcentrum, of een vrijstelling voor een opleiding behalen. Daarnaast zijn er nog andere EVC mogelijkheden die leiden tot bv. bekwaamheidstesten van sectoren, bewijzen om te solliciteren bij de overheid of vrijstellingen bij de Vlaamse Trainerschool. Dat zijn voorbeelden van formele erkenning, wat minder voorkomt in de socioculturele en jeugdsector, waar de focus ligt op het zichtbaar maken van competenties verworven via bv. vrijwilligerswerk.

In deze voorbeelden hebben de burgers de competenties verworven voor de start van het traject (via bv. informeel leren), en wordt er via een procedure zichtbaar gemaakt of vastgesteld of ze de competenties beheersen. **Trajecten of procedures** om competenties te herkennen en waarderen kunnen beschreven worden aan de hand van vier fases, namelijk identificeren, documenteren, beoordelen en certificeren.



De vier mogelijke fases voor het zichtbaar maken, waarderen en/of erkennen van competenties, worden hieronder beschreven, waarbij wordt aangegeven welke methodieken of tools vaak gebruikt worden om de fase uit te voeren, en in welke sectoren de fases worden toegepast (CEDEFOP, 2015; Kimps, 2024; IDEA Consult, 2020; European Commission, 2018):

- 1. Identificatie - Het bewust worden en benoemen van competenties.** Deze stap gebeurt veelal door gesprekken waarin wordt nagegaan of de kandidaat de competenties mogelijk heeft opgedaan. De gesprekken kunnen verkennend zijn met een korte reeks vragen van het type 'Welke ervaring heb je?, En hoe lang?', of met gebruik van coachings- of gespreksmethodieken (bv. STARR), of met criteriumgerichte interviews die per competentie nagaan of ze verworven zijn. Het identificeren kan ook gebeuren via observaties, vragenlijsten of (zelf)testen, reflectieoefeningen, feedbackoefeningen, portfolio's en het uitvoeren van opdrachten. Gewoonlijk wordt in deze fase rekening gehouden met een referentiekader (i.e. competentielijst) dat vaak is opgesteld om bij de beoordeling te kunnen gebruiken. Met andere woorden, de vragenlijst of testen worden opgemaakt o.b.v. het referentiekader, maar enkel met het doel om te identificeren, niet om te beoordelen. Het identificeren van competenties wordt vaak gedaan door zelfreflectie en zelfevaluaties, maar gebeurt regelmatig ondersteund door een begeleider. Deze fase wordt in alle sectoren gehanteerd.
- 2. Documentatie - Het zichtbaar maken en/of staven van competenties door bewijsstukken.** Hier zijn voornamelijk portfolio's een belangrijke tool, maar ook verzamelen van getuigenissen, bewijzen etc. In feite kunnen alle uitkomsten van de tools en methodieken die gebruikt zijn tijdens de identificerende fase (bv. antwoorden op de vragenlijst, testen, ...) als documentatie dienen. In de realiteit loopt deze fase van documenteren vaak gelijk met het identificeren. Door het documenteren worden competenties geïdentificeerd, en tijdens de identificatie worden de competenties vaak meteen zichtbaar gemaakt in documenten of tools. Ook deze fase wordt in alle sectoren gehanteerd.
- 3. Beoordeling - Het evalueren van competenties op basis van een referentiekader.** Dat kan via theoretische en praktische testen, door interviews, observaties, simulaties, of op basis van portfolio's en de verzamelde documentatie. De specifieke evaluatiemethodes worden bepaald door de organisaties die de beoordeling uitvoeren en zijn afhankelijk van het type competenties die getest moeten worden (bv. kennis via theoretische testen of interviews, vaardigheden via observaties of simulaties). De beoordelingen gebeuren door een beoordelaar, en niet (alleen) door de kandidaat zelf. De beoordelaar kan bv. een collega, leidinggevende, trainer of examiner zijn. Deze fase wordt voornamelijk in de domeinen van onderwijs, werk en sport gedaan, bv. via EVC of in ondernemingen. In de socioculturele en jeugdsector wordt deze fase minder doorlopen dan de fases van identificatie en documentatie, omdat deze sector ook minder (formele) certificering voorziet en daardoor beoordeling door anderen minder aan de orde is.
- 4. Certificering/waardering - Het (formeel) erkennen van competenties, op basis van de resultaten van de beoordeling van de competenties.** Afhankelijk van de sector, en de doelen van de organisatie, kan de certificering of waardering meer of minder formeel zijn. In formele procedures kunnen dat (deel)kwalificaties zijn, bewijzen van competenties of vrijstellingen (zie EVC verder). Verschillende van deze (deel)kwalificaties en bewijzen van competenties worden opgenomen in de [LED-databank](#). Voor minder formele doeleinden, zoals in ondernemingen, de socio-culturele of jeugdsector, kan de waardering een bewijs van participatie zijn, of promotie. Het kan dus in alle sectoren voorkomen, maar formele erkenning is voornamelijk in onderwijs, werk en sport.



Aandachtspunten bij het (h)erkennen van competenties verworven via informeel leren:

1. Voor veel mensen is het **concept** van informeel leren en hoe je dat kan herkennen onbekend. Mensen sensibiliseren over wat informeel leren is, hoe je dat kan doen, en welke competenties je erdoor kan verwerven, moeten geëxpliciteerd worden. Hetzelfde geldt voor het erkennen van verworven competenties. Bij het in kaart brengen van de bestaande competenties bij individuen maakt het niet uit of de competenties verworven zijn via informeel of (non-)formeel leren (leren in een onderwijsinstelling of opleidingsomgeving, in een gestructureerde vorm).
2. Voor het herkennen of zichtbaar maken van competenties zijn de twee laatste stappen van beoordelen en certificeren niet noodzakelijk, maar wel de stappen van **identificeren en documenteren**. Afhankelijk van de sector en de doelen van de organisaties kan er gekozen worden om alle stappen, dan wel enkel de eerste stappen te doorlopen. De genoemde tools en methodieken kunnen daarbij als voorbeelden dienen. Zie voor concrete voorbeelden ook deze [inventaris](#) en [tools](#).
3. Om een beoordeling te kunnen doen, maar ook voor het identificeren, moet er bepaald worden over welke (gevraagde) competenties het gaat, wat elke competentie inhoudt, eventueel welke niveaus er zijn (bv. basis versus expert) en hoe ze herkend kunnen worden. Er is dus een **referentiekader** nodig dat de relevante competenties van de organisatie en het individu kan samenbrengen (Ley et al. 2014; European Commission, 2018).
4. Voor het (h)erkennen van competenties moet er rekening gehouden worden met het **eigenaarschap van de individuen en zelfreflectie**. Zelf-evaluaties worden hierbij sterk aangeraden, maar er zijn groepen of individuen die hier minder sterk in zijn. Het herkennen en beschrijven van eigen competenties is op zich een moeilijke oefening, zeker als het meer cognitieve competenties zijn (versus motorische), maar voor sommige mensen (vaak lager opgeleiden) is het moeilijker en is er meer ondersteuning nodig (European Commission, 2018; IDEA Consult, 2022; IDEA Consult & AP Hogeschool, 2023).
5. Voor het (h)erkennen van competenties bij individuen moet er rekening gehouden worden met **de doelstelling van de organisaties** waarbinnen de individuen opereren. Zo worden (een deel van) de bovenstaande stappen ook ondernomen in ondernemingen als deel van hun competentie- of talentmanagement met de bedoeling om (1) de gevraagde competenties in kaart te brengen die de onderneming nodig heeft om hun doelen te kunnen behalen, (2) de bestaande competenties in kaart te brengen op niveau van de individu, het team en de organisatie, (3) de gevraagde en bestaande competenties te mappen en te bepalen of er tekorten zijn in competenties, (4) een (leer)strategie te bepalen om de ontbrekende competenties te ontwikkelen (of te werven) om de doelen te behalen. De onderneming, of aanbieders van HR-diensten aangeworven om de oefening te doen, moeten hiervoor ook een referentiekader opstellen (bv. functiebeschrijvingen of competentiekaders). Door middel van o.a. interviews, zelf-evaluatie tools, theoretische en praktische testen, monitoren of observeren van werkprestaties, kunnen de gevraagde én bestaande competenties geïdentificeerd, eventueel gedocumenteerd en indien gewenst ook beoordeeld en gewaardeerd worden (Homer, 2001; Ley et al. 2014; European Commission, 2018).
6. Ten slotte, is het aan te raden om in te zetten op **leerleiderschap en een positief leerklimaat** in de organisatie, om meer aan informeel leren te doen en het waarderen ervan te stimuleren.



RELEVANTE ONDERSTEUNINGS- MAATREGELEN

- [Leerecosystemen:](#)

De leerecosystemen, gestimuleerd door Europa-WSE, bieden levensechte contexten waarbij jong en oud al doende talenten kunnen ontdekken en ontwikkelen. Van hieruit worden mensen op weg gezet om een persoonlijk leerpad vorm te geven, dat verschillende contexten om te leren combineert voor hun persoonlijke ontwikkelen, voor een betere aansluiting op de arbeidsmarkt en om impact te hebben in de samenleving.

- [Edusprong](#)

Binnen het relanceplan 'Vlaamse veerkracht' wil Edusprong het volwassenenonderwijs een boost geven. Vier speerpunten uit de visienota "Edusprong, van achterstand naar voorsprong" zetten de lijnen uit. Elke Vlaming stimuleren om levenslang te leren, het studietoelaanbod in het volwassenenonderwijs vernieuwen en verbeteren, de digitale competenties versterken en inzetten op kwalificaties. Om daar te komen is er ook een focus op bekendheid en begeleiding voor volwassenen (o.a. naar en in EVC) en flexibele leerwegen en trajecten mogelijk te maken (ook o.a. via EVC).

- [Competentiechecks voor ondernemingen en werknemers](#)

Via het sociaal akkoord 'Alle Hens aan Dek' zijn er twee afzonderlijke instrumenten in stelling gezet voor competentiechecks gericht op werknemers en ondernemingen.

- [Voor ondernemingen](#) kunnen kleine en middelgrote ondernemingen een beroep doen op experts om de concrete noden en vragen in kaart te brengen, aan de slag te gaan met competentiedenken, een actieplan op te stellen voor het verankeren van praktijken.
- [De competentiecheck voor werkenden](#) is een [digitale tool](#) die vrij beschikbaar is via de website van VDAB. Deze tool brengt de aanwezige competenties in kaart maar geeft ook een overzicht van de competenties en vaardigheden die nodig zijn voor het beroep die de invuller uitoefent of een ander beroep, al dan niet binnen de eigen sector. Aanvullend wordt een aanbod van opleidingen, incentives en/of instrumenten aangereikt om deze competenties en vaardigheden bij te schaven. De competentiecheck voor werkenden ondersteunt de Vlaming in het inschatten van de eigen competenties en de vertaling naar een individuele leerdoel. De doelstelling is om werkenden aan te zetten tot loopbaanactie en -reflectie en levenslang leren.



GEBRUIKTE BRONNEN

- Borghans, L., Fouarge, D., de Grip, A., & van Thor, J. A. F. (2014). Werken en leren in Nederland. ROA. ROA Reports No. 003
- Cedefop (2015). European guidelines for validating non-formal and informal learning. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 104
- European Commission & Cedefop. (2024). European inventory on validation of non-formal and informal learning 2023 update: overview Report. Publications Office of the European Union.
- European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, McGuire, D., Regan, K., Ulicna, D. et al. (2018). Skills audits – Tools to identify talent – Final report, Publications Office.
- Homer, M. (2001), "Skills and competency management", Industrial and Commercial Training, Vol. 33 No. 2, pp. 59-62.
- IDEA Consult (2022). Inventarisatie en analyse van bestaande methodieken en tools voor EVC-begeleiding. In opdracht van AHOVOKS. [Rapport](#) en [inventaris](#).
- IDEA Consult en AP Hogeschool Antwerpen (2023). [Ontwikkeling van methodieken en tools voor EVC-begeleiding](#). In Opdracht van AHOVOKS.
- Kimps, D. (2024). [European inventory on validation of non-formal and informal learning 2023 update: Belgium-Flanders](#). European Commission and Cedefop.
- Ley,T., Albert, D. & Lindstaedt.(2014). "Connecting competence and performance in competency management: modeling, assessment, validation and use." Competencies in Organizational E-Learning: Concepts and Tools: 83-119.
- Partnerschap Levenslang Leren (2022). Actieplan levenslang leren '[Koers zetten naar een lerend Vlaanderen](#)'
- Van Dame, D. (2023). [Naar een inclusieve en holistische kijk op levenslang leren](#). Keynote op Inspiratiedag Levenslang Leren.
- Van Langenhove, H., Penders, I., Sourbron, M., Vansteenkiste, S. (2020). Monitoringsrapport opleidingsdeelname en de opleidingsinspanningen van werkgevers in Vlaanderen (Werk.Rapport)



't Leercollectief
M IEDEREEN LEERT

Tot binnenkort!



Nog géén lid?
Sluit je nu aan bij onze
[lerende community](#) op LinkedIn

