



Hoger instituut
voor de arbeid

Katholieke
Universiteit Leuven

E. Van Evenstraat 2e
B-3000 Leuven

Telefoon +32 16 32 33 33

Telefax +32 16 32 33 44

Thema 2

Human resources management

Topic 7

De erkenning van kennis en vaardigheden

Onderzoeksvorstel voor het onderzoeksprogramma VIONA-2000

Mia Douterlungne

Martine Wouters

1. Promotor

Promotor: Mia Douterlungne, hoofd Sector 'Onderwijs & Arbeidsmarkt'

Onderzoeker: Martine Wouters

Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA) K.U.Leuven

Contactadres: E. Van Evenstraat 2E, 3000 Leuven

Tel: 016/32.33.38, fax: 016/32.33.44

E-mail: mia.douterlungne@hiva.kuleuven.ac.be

2. Titel van het onderzoeksproject

Certificering van competenties als motor voor employability en socialisation

3. Bondige beschrijving van het onderzoeksvoorstel

Naast het 'leren' binnen het reguliere onderwijs winnen andere leeromgevingen zoals opleiding van werknemers, training on-the-job, zelfstudie, ervaringsleren, ... in toenemende mate aan betekenis. In het belang van een optimale benutting en de opwaardering van die leeromgevingen is het zaak te werken aan de herkenning en erkenning van de daar opgedane competenties (Thomas en Frietman, 1999). Ook in de huidige Europese en Vlaamse beleidscontext (Europese witboek, Europese Top van Lissabon, OESO-rapport, Vlaamse beleidsnota's, Krijtlijnen voor een Vlaamse werkgelegenheidsstrategie) wordt geaccentueerd dat alle middelen moeten worden aangewend die toelaten om het competentieniveau van de burgers te upgraden. De behoefte om te leren en bij te leren zal des te groter zijn indien datgene wat men bijleert ook erkend wordt. Vandaar dat werk moet gemaakt worden van de certificering van competenties, zowel van informele leerervaringen als van formele leerervaringen.

Momenteel zijn er drie manieren om competenties te verwerven: transfer van kennis en vaardigheden via het formele onderwijs- of opleidingssysteem, transfer van kennis en vaardigheden via werkervaring, en transfer van kennis en vaardigheden die geleidelijk worden verworven via diverse informele kanalen. Het huidige systeem van certificering is vooral gebaseerd op de eerste van de drie methodes. Een systeem dat gebaseerd is op slechts één van de drie huidige peilers is niet langer houdbaar. Vandaar dat het moet worden aangepast aan nieuwe en meer flexibele toepassingen van competentiecertificering. Dit is in elk geval één van de doelstellingen van de Europese Commissie, alsook van de Vlaamse ministers van Onderwijs en Werkgelegenheid. Deze doelstelling kadert binnen het 'levenslang leren' beleid dat zowel op Europees als op Vlaams niveau sterk wordt beklemtoond. Levenslang leren wordt hierbij gezien als een antwoord op de steeds groeiende flexibilisering van de arbeidsmarkt en van het maatschappelijk leven. Door individuen te responsabiliseren en te stimuleren om hun eigen competenties op te bouwen en die competenties ook te certificeren wil men het hoofd bieden aan een maatschappij die een grote aanpassing en flexibiliteit vraagt. Individuen moeten daarbij de kans krijgen om zelf te beslissen wanneer, waar en hoe snel ze willen leren. Het individu is zelf de bouwer en de architect van zijn of haar eigen competenties.

In de courante literatuur wordt veelal gesproken van de erkenning of certificering van kwalificaties, waarbij formele kwalificering – certificering – het uitgangspunt vormt. In ons onderzoeksvoorstel geven we de voorkeur aan het ruimere begrip 'certificering van competenties'. Competenties duiden op de vakkennis, handlingsvaardigheden en andere persoonlijke kwaliteiten waarover een individu beschikt tijdens de beroepsuitoefening, zowel als tijdens zijn/haar sociale en maatschappelijke activiteiten. Het begrip kwalificatie daarentegen betreft de formele erkenning van beroeps-competenties in de vorm van certificaten en diploma's. Samen-

gevat kan worden gezegd dat competenties worden ontwikkeld, en de kwalificaties worden toegekend (Thomas en Frietman, 1999).

Er dient een onderscheid gemaakt tussen 3 niveaus van competentie-verwerving: een individueel, een organisationeel en een maatschappelijk niveau. Daarnaast wordt een opdeling gemaakt met betrekking tot de functionaliteit van de competenties: de instrumentele functie (employability) versus de maatschappelijke functie (socialisatie) van competenties. Een interessante vraag hierbij is of certificering moet worden toegepast op de verschillende 'levels' (individueel, organisationeel level en maatschappelijk level) van competenties en of certificering zin heeft zowel op het niveau van de 'instrumentele use' als op het niveau van de 'socialisation'.

Samenvattend kunnen we uit de hierboven geschetste context de volgende onderzoeksdoelstellingen en vragen formuleren:

In dit voorstel wensen wij voornamelijk het conceptuele luik met betrekking tot competentiecertificering verder uit te werken. Uit onderzoek (Wouters en Denys, 1996) is namelijk gebleken dat het certificeringsconcept in de huidige Vlaamse context veeleer een containerbegrip is dat verschillende ladingen dekt en waar betrokken partijen verschillende en menigmaal aan elkaar tegengestelde verwachtingen uiten ten aanzien van zowel het doel als de mogelijke resultaten van certificering van competenties. Het is dan ook van belang om – vooraleer tot de technische uitwerking over te gaan – het concept voldoende duidelijk uit te klaren, en de verschillende verwachtingen en tegenstellingen van de betrokken partijen in kaart te brengen, en om een referentiekader uit te bouwen.

De centrale onderzoeksvragen worden in drie categorieën ingedeeld:

- A. Inventarisatie stand van zaken/behoefte met betrekking tot certificering van competenties (identificatie – assessment – valorisatie – legitimering)
- B. Succes – en faalfactoren vanuit buitenlandse ervaringen (UK, Frankrijk, Noorwegen, Nederland)
- C. Maatregelen en beleidsaanbevelingen voor de ontwikkeling en implementering van een nieuw complementair systeem voor de certificering van competenties in Vlaanderen

Wat zijn de verwachte resultaten van dit onderzoek?

- huidige stand van zaken en ontwikkelingen met betrekking tot certificering van competenties in Vlaanderen
- een behoeftenkaart met betrekking tot certificering van competenties in Vlaanderen
- een opiniepeiling bij de verschillende betrokken partijen in Vlaanderen en Europa met betrekking tot de certificering van competenties
- adviezen met betrekking tot het concept van certificering in Vlaanderen, de institutionele vormgeving, de randvoorwaarden en de wijze van implementering van certificering
- een overzicht van buitenlandse systemen en procedures met betrekking tot de certificering van competenties
- een overzicht van succes- en faalfactoren met betrekking tot certificering van elders verworven competenties
- een ontwerpvoorstel voor een Vlaams complementair certificeringssysteem
- beleidsaanbevelingen met betrekking tot de certificering van competenties

4. Viona thema en topic

Thema 2: Human Resources Management

Topic 7: De erkenning van kennis en vaardigheden

5. Planningsschema

Timing Viona 2000-2001	Taken	Totaal aantal onderzoeksmaanden
Fase 1: State of the art in Vlaanderen	<ul style="list-style-type: none"> - Literatuurstudie - Ontwikkeling checklist - Expertenronde - Expertenpanel 	2 maanden 1 maand 2 maanden 1 maand
Fase 2: Vergelijkend onderzoek	<ul style="list-style-type: none"> - Case studie UK - Case studie Noorwegen - Case studie Frankrijk - Studiecases Nederland 	1 maand 1 maand 1 maand
Fase3: Ontwerpvoorstel	- Ontwikkeling van ontwerpvoorstel o.b.v. analyse van gegevens uit fase 1 & 2	2 maanden
Fase 4: Rapportering	Eindrapportering en formulering van beleidsaanbevelingen	1 maand
Totaal:		12 maanden (aan 80%)

7. Valorisatie van de onderzoeksresultaten

De valorisatie zal op verschillende wijzen gebeuren:

- A. toetsen van ontwerp en beleidsaanbevelingen bij betrokkenen waardoor deze reeds geïnformeerd worden
- B. publicatie van het eindrapport in boekvorm
- C. samenvatting van de resultaten wordt bezorgd aan
 - alle leden van de viona-visiegroep
 - alle deelnemers van de bevragingronde en de panelgesprekken
 - alle rechtstreeks en onrechtstreeks betrokken partijen
- D. organisatie van een studienamiddag waarop de resultaten worden bekend gemaakt
- E. publicatie van de belangrijkste bevindingen in vaktijdschriften en algemene pers zoals Vacature en jobat
- F. publicatie van de belangrijkste resultaten op de HIVA website

8. Relevante onderzoeksprojecten

Trendrapport Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren 1 en 2 in Vlaanderen

opdrachtgever: Vlaams minister van Werkgelegenheid en Toerisme - R. Landuyt (VIONA)

looptijd: 1/12/99 tot 15/06/00

Forum for European Research in Vocational Education and Training (FORUM)

opdrachtgever: Europese Commissie - DG XXII (Leonardo)

looptijd: 1/03/98 tot 1/03/00

Onderzoek naar een nieuw organisatiemodel voor ongekwalificeerde jongeren

opdrachtgever: Europese Commissie - DG XXII (Leonardo) (subcontract van National Centre for Social Research, Ekke, Athens)

looptijd: 8/12/97 tot 22/04/00

Ontwikkelen van een instrument voor de opvolging van de ongekwalificeerde uitstroom

opdrachtgever: Vlaams minister van Onderwijs en Ambtenarenzaken - E. Baldewijns (OBPWO)

looptijd: 1/01/99 tot 31/12/00

Flexibilisering van het onderwijs in de kennismaatschappij. Vormen, strategieën en beleidsscenario's voor een meer flexibele onderwijsvoorziening in het beroepsonderwijs, het volwassenenonderwijs en het hoger onderwijs in Vlaanderen

opdrachtgever: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (Programma Beleidsgericht Onderzoek)

looptijd: 1/11/99 tot 30/09/2002

Verbetering van het management in de welzijnsvoorzieningen 3de fase

opdrachtgever: Vlaamse Minister van Cultuur, Gezin en Welzijn - L. Martens

looptijd: 1/01/99 tot 31/12/99

Improving transition of low-achieving school-leavers to vocational education and training

opdrachtgever: Europese Commissie - DG XXII (Socrates)

looptijd: 16/03/00 tot 29/11/00

Opleidingsbeleid in Vlaamse bedrijven: determinerende factoren en knelpunten

opdrachtgever: Vlaams Minister van Leefmilieu en Tewerkstelling - T. Kelchtermans (VIONA)

looptijd: 1/11/98 tot 30/08/99

Evaluatie van het doelstelling 4-programma voor de Vlaamse Gemeenschap over de periode 1 januari 1998 - 30 juni 2000

opdrachtgever: Vlaams minister van Leefmilieu en Tewerkstelling - T. Kelchtermans; Comité van Toezicht doelstelling 4 Vlaanderen

looptijd: 1/01/98 tot 30/06/01

Financiering niet-leerplicht onderwijs

opdrachtgever: Vlaams minister van Economie, Ruimtelijke ordening en Media - D. Van Mechelen (Programma Beleidsgericht Onderzoek)

looptijd: 1/09/99 tot 31/12/02

De impact van de overheid op het opleidingsbeleid in de ondernemingen

opdrachtgever: Vlaams Minister van Werkgelegenheid en Toerisme - R. Landuyt (VIONA); ESF-Comité van Toezicht doelstelling 4 Vlaanderen

looptijd: 1/10/99 tot 30/09/00

Kwaliteitssystemen voor intermediaire organisaties in arbeidsbemiddeling

opdrachtgever: Vlaams minister van Onderwijs en Vorming - M. Vanderpoorten (VIONA)

looptijd: 1/10/99 tot 31/10/00

9. Mia Douterlungne

Publicaties

- Attwell G., Douterlungne M., Jennes A. & Tomassini M. (1997), 'Work-related knowledge and work process knowledge' (Chapter 8), in A. Brown (ed.), *Promoting Vocational Education and Training: European Perspectives*, European Commission Leonardo da Vinci Surveys and Analyses Project 'New Forms of Education of Professionals for Vocational Education and Training (EUROPREF)', University of Tampere, p. 69-80.
- Cortebeek V. & Douterlungne M. (1998), 'Finding ways to improve the access to technical jobs for women. Five case studies in Belgium (Flanders)', bijdrage aan het eindrapport in het kader van het Leonardo da Vinci programma van de Commissie van de Europese Gemeenschappen (DG XXII), Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt, Amsterdam.
- Cortebeek V. & Douterlungne M. (1998), *Een begeleide overgang naar de arbeidsmarkt in het buitengewoon onderwijs. Evaluatie van de ESF-projecten BuSO en Enable*, HIVA, Leuven, 120 p.
- De Cock T. & Douterlungne M. (1999), *Beroepsprofiel opleider laaggeschoolde volwassenen: een verkenning*, HIVA/Karel de Grote-Hogeschool, Leuven/Antwerpen, 86 p.
- Dewaele A., Douterlungne M. & Cossey H. (1985), *Tussen school- en werkbank. Deeltijds leren bij 15-18 jarigen*. Leuven, HIVA, CED-SAMSOM, 175 p.
- Douterlungne M. (1998), *Voortrajecten tijdens de deeltijdse leerplicht: een aanbod van het vormingswerk*, HIVA/vzw Arktos, Leuven, 24 p.
- Douterlungne M. (eindred.) (1997), *Een toekomstgerichte reflectie over de deeltijdse leerplicht. Verslag van de commissie deeltijdse leerplicht aan de Koning Boudewijnstichting*, Brussel, Garant.
- Douterlungne M. & Cossey H. (1987), *Het ESF-project 'Alternerend leren voor deeltijds leerplichtigen'. Schooljaar 1985-1986. Ervaringen in de metaalsector*, HIVA, Leuven, 138 p. + bijlagen.
- Douterlungne M. & Nicaise I. (1990), *Alternerend leren: een begrip. Evaluatie van de arbeidsmarkteffecten van het ESF-project "Alternerend leren voor deeltijds leerplichtigen"*, HIVA, Leuven, 176 p.
- Douterlungne M. & Nicaise I. (1990), *Alternerend leren: een begrip. Synthese. Evaluatie van de arbeidsmarkteffecten van het ESF-project "Alternerend leren voor deeltijds leerplichtigen"*, HIVA, Leuven, 176 p.
- Douterlungne M. (1989), *Overzichts- en knelpuntennota van het Industrieel Leercontract*, HIVA, Leuven, 70 p.
- Douterlungne M. (1994), 'Alternerend leren', in M. Van den Houte (red.), *Handboek leerlingenbegeleiding*, Kluwer Editorial, Antwerpen, losbladig werk.
- Douterlungne M. (1994), *Dag school ! Een onderzoek over het voortijdig schoolverlaten in de tweede graad van het beroepssecundair onderwijs*, HIVA, Leuven, 154 p.
- Douterlungne M. en Nijsmans I. (1994), *Strategy for improving young people's access to and progression in initial vocational training. Flanders (Belgium)*. Study for the European Commission, HIVA, Leuven, 46 p.
- Douterlungne M., Magiels L. e.a. (1987), *Evaluatie van het ESF-project 'Alternerend leren voor deeltijds leerplichtigen'. Schooljaar 1985-1986, Synthesenota*, HIVA, Leuven, 28 p.
- Douterlungne M., Van Laeken M. (1993), *Scholen en hun omgeving. Een onderzoek naar het arbeidsmarkt-beleid van scholen technisch- en beroepssecundair onderwijs*, HIVA, Leuven, 74 p.
- HIVA-stuurgroep (1986), *Met een stempel door het leven*. Leuven, HIVA, 426 p.
- Jennes A. & Douterlungne M. (1997), *Report Europrof Workshop HRD/VET-professionals Flanders*, 27 May 1997 (intern rapport).
- Jennes A. m.m.v. Nijsmans I. en Van de Velde V. o.l.v. M. Douterlungne (1996), *Naar een opwaardering van de stages ! Onderzoek naar de optimalisatie van leerlingen- en leerkrachtenstages in het technisch en beroepssecundair onderwijs*, HIVA, Leuven, 280 p.
- Jennes A. o.l.v. M. Douterlungne (1997), *Leonardo art.10.3: evaluation and impact in Flanders*. Study for the European Commission, HIVA, Leuven, 120 p.

- Michiels K., Douterlungne M. & Van Waes L. (1988), *Onbegrensd. De overgang van school naar werk in vijf Westeuropese landen*, HIVA, Leuven, 403 p.
- Nicaise I. (ed.), Douterlungne M., e.a. (1999), *Success for all? Educational strategies for socially disadvantaged youth in six European countries*. Study for the Socrates programme of the European Commission, HIVA, Leuven, 384 p.
- Nijsmans I. o.l.v. M. Douterlungne (1994), 'Op de brug naar werk. Brugprojecten in het deeltijds beroepssecundair onderwijs', in Van den Houte M. (red.), *Handboek leerlingenbegeleiding*, Kluwer Editorial, Antwerpen, losbladig werk.
- Nijsmans I. o.l.v. M. Douterlungne (1996), *Het deeltijds beroepssecundair onderwijs: een balans na tien jaar werking*, HIVA, Leuven, 298 p.
- Nijsmans I., Douterlungne M., Eloy M., Nicaise I. (1993), *Op de brug naar werk. Brugprojecten in het Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs*, HIVA, Leuven, 252 p.
- Nijsmans I., Douterlungne M., m.m.v. Bollens J. (1995), *Het deeltijds beroepssecundair onderwijs: een balans na tien jaar werking*, HIVA, Leuven, 272 p.
- Seghers N. o.l.v. M. Douterlungne (1995), *Kleine baasjes worden groot. Onderzoek naar het consumptiegedrag en het behoeftenpatroon van gezinnen met jonge kinderen inzake preventieve kinderopvang*, HIVA, Leuven, 162 p.
- Stuurgroep Werklozenbegeleiding (1986), *Inventaris werklozenwerking Vlaanderen 1985*. Brussel, VUB, 504 p.
- Van Laeken M. o.l.v. M. Douterlungne (1992), *Toekomstgerichte studie- en beroepskeuze van meisjes in het secundair onderwijs. Classificatie en beschrijving van initiatieven in Vlaanderen*, HIVA, Leuven, 244 p.
- Van Valckenborgh K. & Douterlungne M. (1999), *A new organisational model for the delivery of training for young people without qualifications. State of the art in Belgium*, HIVA, Leuven (intern rapport).
- Van Valckenborgh K. & Douterlungne M. (1999), *Socrates-project: Improving transition of low-achieving schoolleavers to vocational education and training. First national interim report*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven, 45 p. (intern rapport).
- Van Valckenborgh K. & Douterlungne M. (1999), *Modules als bouwstenen voor het onderwijs in Nederland en Schotland. Onderzoek naar een modulair aanbod voor het beroepsgericht leerplicht- en volwassenenonderwijs met aandacht voor de ongekwalificeerde uitstroom*, HIVA, Leuven, 226 p.
- Van Valckenborgh K., Douterlungne M. & Sels L. (1999), *Modules als bouwstenen voor het onderwijs: ook in Vlaanderen? Vergelijkend onderzoek naar een modulair aanbod voor het beroepsgericht leerplicht- en volwassenenonderwijs met aandacht voor de ongekwalificeerde uitstroom in Nederland, Schotland en Vlaanderen*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven, 326 p.
- Vande Velde V., Van Brusselen B., Douterlungne M. (1996), *Gezin en school. Een onderzoek over het gezin als indicator voor de schoolloopbaan in het secundair onderwijs*, HIVA, Leuven, 156 p.
- Vanhoren I. o.l.v. M. Douterlungne (1995), *Een review over de toekomst van concentratiescholen*, HIVA, Leuven, 44 p. (niet gepubliceerd).
- Wouters M. (ed.) o.l.v. M. Douterlungne (1992), *Adult education in the 1990's. Needs, perspectives and policy - Recommendations on adult education in Europe*, HIVA, Leuven, 43 p.
- Wouters M. (red.) o.l.v. M. Douterlungne (1992), *Volwassenenvorming in de jaren '90. Noden, perspectieven en beleid - Aanbevelingen met betrekking tot volwassenenvorming in Europa*.

Martine Wouters

Publicaties

- Baert H., Dewitte K., Sterck G., Douterlungne M. & Wouters M. (2000), Kwaliteitsverbetering in welzijnsvoorzieningen door middel van een VTO-beleid (Fase 3). Beleidsaanbevelingen ter stimulering en ondersteuning van een kwaliteitsvol VTO-beleid in welzijnsvoorzieningen, CPVBO en HIVA, Leuven.
- Crawford C., Kilpatrick A. & Wouters M. (1990), *The potential effects of shrinking AIDS education budgets*, Paper presented at the Southeastern Conference on Public Administration, Florida, October.
- Crawford C. & Wouters M. (1991), 'Social environments: broadening the context of AIDS research and policies', In: *Journal of Health and Social Policy*, 12.
- Crawford C., Kilpatrick A. & Wouters M. (1993), 'Finding ways that work: An argument for diversity in AIDS education programs', In: Jones and Johnson (Eds.), *AIDS education and prevention: Initiatives and programs*, Pine Hill Press.
- Denys J., Lauwereys L., Lugthart E., Van De Velde V., Westerheijden D. & Wouters M. (1999), *Banen naar en in techniek. Vergelijking van opleidingen en arbeidskansen in techniek in Vlaanderen en Nederland*, HIVA/CHEPS.
- Devos K., Claeys C., Van Brusselen B., Van Meensel R. & Wouters M. (1993), *De nationale operationele programma's 1990-1992 in het kader van het Belgisch communautair bestek voor doelstellingen 3 & 4: eind-evaluatie*, HIVA, Leuven.
- Struyven L. & Wouters M. (1992), 'Van kansarm naar kansrijk?', In: *Nieuwsbrief Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming*, jrg. 2, 1, April.
- Struyven L. & Wouters M. (1994), *Het opleidingsbeleid in Limburg. Evaluatie in het kader van de Europese ontwikkelingsprogramma's 1987-1991 binnen het toekomstcontract voor Limburg*, HIVA, Leuven.
- Wouters M. (1992), 'Opleidingen voor kansarmen: het bekende verhaal over de bomen en het bos', In: *Terzake: Praktijkblad over Gemeentebeleid*, jrg. 10, 2, Febr.
- Wouters M. (1992), *Adult education in the 1990's. Needs, perspectives and policy recommendations on adult education in Europe. Synthesis report*, HIVA, Leuven. (Synthese rapport in 4 talen)
- Wouters M. (1993), 'Extracts from : Adult education in Europe: a synthesis of the adult education situation in the 12 EC member states', In: *Europe file*, Open University, UK.
- Wouters M. (1994), 'A comprehensive evaluation of job-training programmes: weaker groups attend weaker programmes and remain weaker groups on the labour market', HIVA, *Paper presented at the annual AEA-conference*, Boston.
- Wouters M. (1994), 'Een model voor programma-evaluatie'. In: *Tijdschrift voor Welzijnswerk*, Themanummer: Naar een positieve evaluatiecultuur in het welzijnswerk, VIW, Jg. 18, juni-juli, nr. 177-178.
- Wouters M. (1994), *Het opleidingsbeleid in het plattelandsgebied Hageland: Ex-postevaluatie van het ESF-programma voor het Hageland*, HIVA, Leuven.
- Wouters M. (1995), *De rol van het ESF binnen het regionaal beleid in Vlaanderen. Ex-post evaluatie van de ESF-programma's in Limburg, Turnhout en het Hageland*, (Paper studiedag Juni, 1995).
- Wouters M. (1995), *Het opleidingsbeleid in het reconversiegebied Turnhout. Ex-post-evaluatie van het ESF-programma 1992-1993*. HIVA, Leuven.
- Wouters M. (1997), 'Certificeren + Certificeren=2. Over certificering van beroepsopleiding', In: *De Gids op Maatschappelijk Gebied*, 88, 10, p. 887-893.

- Wouters M. (1997), 'Certificering van beroepsopleiding : een kwaliteitslabel of een kwalificatiepaspoort?', In: *Nieuwsbrief Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid, Vorming*, 7, 4, p. 112-117.
- Wouters M. (1999), *Begeleidende evaluatie Doelstelling 4 Vlaanderen: Programma 1997-1999*, HIVA, Leuven, 73 p.
- Wouters M. (1999), *De waardering van werkgevers voor hogere technische opleidingen in Vlaanderen en Nederland*, HIVA, Leuven.
- Wouters M. (1999), *Evaluation 2000: The territory ahead. Foundations and Frontiers*, HIVA (werkdokument).
- Wouters M. & Denys J. (1996), *Bruggen naar sectoren. Een kwalitatieve evaluatie van de voorbije samenwerkingsovereenkomsten VDAB-sectoren en aanbevelingen voor de toekomst. Luik 1: Deelrapport 3*, HIVA, Leuven.
- Wouters M. & Denys J. (1996), *Bruggen naar sectoren: de Nederlandse ervaring*, HIVA, Leuven.
- Wouters M. & Denys J. (1998), *Certificering van beroepsopleiding. Certificeren + certificeren=2*, HIVA, Leuven.
- Wouters M. & Denys J. (1998), *Het vormingsbeleid in de sectoren. Van 1988 tot 1998: Een evaluatie na 10 jaar sectoraal vormingsbeleid*, HIVA, Leuven, 188 p.
- Wouters M. & Douerlungne M. (1999), *KIWO: De ontwikkeling van een sectoraal vormingsfonds voor de welzijnssector*, HIVA, Leuven.
- Wouters M. & Pollet I. (1994), *Evaluation report of the European partnership Belgium-Spain-Scotland*, HIVA, Leuven.
- Wouters M. & Struyven L. (1992), *Kansarm op de arbeidsmarkt, kansrijk op de opleidingsmarkt?*, Koning BoudewijnStichting, Brussel.
- Wouters M., Denolf L. & Staelens E. (1994), 'A model for social crises management: the BLM', In: *Franz, H.W.: Social Crisis Management in the Coal and Steel Industries: European models and experiences. Commission of the European Union*, Brussels-Luxembourg.
- Wouters M., Van Meensel R. & Nicaise I. (1993), *De TOK-projecten en hun cursisten: 3 jaar later. Follow-up onderzoek van de projecten van 1989*, HIVA, Leuven.
- Wouters M., Van Meensel R. & Nicaise I. (1995), 'De TOK-projecten en hun cursisten, drie jaar later', In: *De Gids op Maatschappelijk Gebied*, 3, p. 285-288.

Deelname aan commissies, congressen, studiedagen en workshops

- Actief lid Commissie Pedagogische zaken: VOOB Antwerpen (1995-1996)
werkgroep migranten
werkgroep eindtermen
- Lid Raad van Bestuur en Algemene Vergadering Open School Leuven (1992-1999)
- Coördinatie Europese seminaries in het kader van EZA (1992)
- Technical international seminar on adult education, European Commission, Bergisch Gladbach (1992)
- Wetenschappelijke ondersteuning internationale seminaries in het kader van Euroform (1992-1993)
- Internationale slotconferentie Euroform Genk (1993)
- Werkgroep evaluatie HIVA (1992-1993)
- Werkgroep gestandaardiseerde vragenlijst DS 3 & 4 HIVA (1993)
- Actieve participatie American Evaluation Association conference, Boston November 1994
- Stichtingsconferentie Den Haag: European Evaluation Society (December 94)
- Actieve participatie ESF-studiedag HIVA, juni 1995, Leuven
- Actieve participatie 'Evaluation 1995'. International evaluation conference Vancouver, Canada, 1-5 November
- Actieve participatie VDAB-studiedag 'Bruggen naar sectoren' (1996)

- Organisatie en actieve participatie studienamiddag 'Certificering van beroepsopleiding' EDUCAM-VORMELEK 19/12/96
- Evaluation 1998. Actieve participatie 'international American Evaluation Association conference' Chicago, November 1998
- Actieve participatie VOV-studiedag : Effectiviteit van bedrijfsopleidingen 13/05/98
- Organisatie en actieve participatie studiedag 'Het vormingsbeleid in de sectoren' Bremberg 11 maart 1999
- Eindpresentatie 'Waardering van werkgevers voor kwalificaties van technisch hoger opgeleiden in Vlaanderen en Nederland' Roosendaal, Nederland 1999
- VDAB-Overlegdag STC-sectoren: workshopvoorzitter, 26 oktober 1999
- Eindpresentatie KIWO (Kwaliteitsverbetering in Welzijnsvoorzieningen d.m.v. een VTO-beleid), 19 november 1999
- Actieve participatie 'Evaluation 1999'. AEA conference Orlando, November 1999
- Actieve participatie ACV-studiedag: Permanente vorming, December 1999 Schot



**Hoger instituut
voor de arbeid**

Katholieke
Universiteit Leuven

E. Van Evenstraat 2e
B-3000 Leuven

Telefoon +32 16 32 33 33
Telefax +32 16 32 33 44

BIJLAGE / ONDERZOEKSVORSTEL 'CERTIFICERING VAN COMPETENTIES ALS MOTOR VOOR EMPLOYABILITY EN SOCIALISATION'

1. Inleiding

Op de dynamische arbeidsmarkt veroudert vakkennis snel ten gevolge van technologische en organisatorische veranderingen. Van (toekomstig) personeel wordt verwacht dat ze deze veranderingen in een snel tempo kunnen bijbenen, of - beter nog – een stap kunnen voor blijven. Dit noodzaakt tot het snel en efficiënt kunnen verwerven van steeds nieuwe kennis en vaardigheden, of tot een leven lang leren. Naast het 'leren' binnen het reguliere onderwijs winnen andere leeromgevingen zoals opleiding van werknemers, training on-the-job, zelfstudie, ervaringsleren, ... in toenemende mate aan betekenis. In het belang van een optimale benutting en de opwaardering van die leeromgevingen is het zaak te werken aan de herkenning en erkenning van de daar opgedane competenties (Thomas en Frietman, 1999).

Niet alleen biedt de certificering van competenties een belangrijke stimulans in het kader van employability. Ook het sociale en maatschappelijke leven vergt een continue aanpassing van kennis, vaardigheden en attitudes. Daarom dienen al de middelen te worden aangewend die toelaten om zowel het persoonlijk als het arbeidsmarktgericht competentieniveau van de burgers te upgraden. De behoefte om te leren en bij te leren zal des te groter zijn indien datgene wat men bijleert ook erkend wordt.

2. Beleidscontext

Put yourself to the test !

Zal het binnenkort mogelijk zijn om je eigen kennis en ervaring te laten checken en valideren, en dit op een flexibele manier waar en wanneer jij het wilt? Dit is in elk geval één van de doelstellingen van de Europese Commissie, alsook van de Vlaamse ministers van Onderwijs en Werkgelegenheid. Deze doelstelling kadert binnen het 'levenslang leren' beleid dat zowel op Europees als op Vlaams niveau sterk wordt beklemtoond. Levenslang leren wordt hierbij gezien als een antwoord op de steeds groeiende flexibilisering van de arbeidsmarkt en van het maatschappelijk leven. Door individuen te responsabiliseren en te stimuleren om hun eigen competenties op te bouwen (employability) en die competenties ook te certificeren wil men het hoofd bieden aan een maatschappij die een grote aanpassing en flexibiliteit vraagt. Individuen moeten daarbij de kans krijgen om zelf te beslissen wanneer, waar en hoe snel ze willen leren. Het individu is zelf de bouwer en de architect van zijn of haar eigen competenties.

Momenteel zijn er drie manieren om competenties te verwerven: transfer van kennis en vaardigheden via het formele onderwijs- of opleidingssysteem, transfer van kennis en vaardigheden via werkervaring, en transfer van kennis en vaardigheden die geleidelijk worden verworven via diverse informele kanalen. Het huidige systeem van certificering is vooral gebaseerd op de eerste van de drie methodes. Een systeem dat gebaseerd is

op slechts één van de drie huidige peilers is niet langer houdbaar. Vandaar dat het moet worden aangepast aan de nieuwe en meer flexibele toepassingen van competentiecertificering.

Het is hierbij niet de bedoeling om het bestaande systeem van traditionele kwalificaties behaald via het formele onderwijssysteem te vervangen, maar eerder om meer flexibele en complementaire systemen te ontwikkelen om kennis en vaardigheden te accrediteren. Dit soort systeem zou een grote vooruitgang betekenen voor de werkgelegenheidsvooruitzichten van zowel werkzoekenden als werknemers. Het competentieniveau van de beroepsbevolking is een essentiële factor in de vooruitgang van de economie. Daarom moeten alle mogelijke middelen worden aangewend die toelaten om het competentieniveau van de burgers te upgraden. De behoefte om te leren en bij te leren zal des te groter zijn indien datgene wat men (bij)leert ook erkend wordt. Elke persoon die zich bepaalde competenties heeft eigen gemaakt – op welke manier ook – moet zijn competenties kunnen laten evalueren en valideren. Tegen deze achtergrond is een flexibel en complementair systeem van validering van competenties wenselijk, volgens de Europese Commissie.

Ook de Vlaamse ministers van Onderwijs en Werkgelegenheid beklemtonen het belang van complementaire systemen voor het valideren en accrediteren van verworven competenties. In hun respectievelijke beleidsnota's accentueren ze (elk afzonderlijk) dat de Vlaamse regering een uniforme certificering dient op te zetten van competenties verworven in zowel informele als formele leerkanalen. Volgens de Minister van Werkgelegenheid dient er gewerkt te worden aan een kwalificatie-assessment, een vorm van dienstverlening die verwijst naar het meten en erkennen van de competenties die een persoon verworven heeft. Dit vraagstuk verdient aandacht want momenteel worden noch kwalificaties die verworven werden on-the-job, noch kwalificaties die men via andere niet-erkende opleidingstrajecten heeft gevolgd, erkend. Het erkennen en zichtbaar maken van verworven competenties zal voor werkzoekenden en werknemers ongetwijfeld een stimulans betekenen in het opnemen van hun eigen verantwoordelijkheid voor het beheer van competenties (employability) en vormt tegelijkertijd een waardering voor de vaardigheden en competenties die men in de (in)formele circuits heeft opgedaan. Daarenboven heeft de Minister van Werkgelegenheid de competentiecertificering ingeschreven als een 'specifiek actiepunt' in 'de krijtlijnen voor een Vlaamse werkgelegenheidsstrategie' in navolging van de richtlijnen van de Europese Top van Lissabon. Het is hier de bedoeling om instrumenten en ideeën te ontwikkelen om de institutionele setting voor competentiecertificering vorm te geven. Ook op het Departement Onderwijs wordt competentiecertificering als één van de prioritaire aandachtspunten beschouwd. Volgens de minister van Onderwijs zal de regering op basis van de algemene kwalificatiestructuur van de beroepen (cf. beroepsprofielen) en een omvattende opleidingsstructuur (cf. opleidingsprofielen) een systeem van algemene certificering van leerervaringen uitwerken.

Het ultieme doel in deze - voornamelijk voor de Europese Commissie - is om te komen tot een persoonlijke competentiekaart die geldt in elk van de Europese landen. Op deze persoonlijke competentiekaart staan alle officiële certificaten en diploma's vermeld, alsook alle verworven en gevalideerde competenties die een individu gedurende zijn leven heeft opgebouwd, hetzij door zelfstudie, werkervaring, of andere manieren van informeel leren. Om dit te kunnen verwezenlijken moeten binnen elk domein de belangrijke competentieniveaus worden afgebakend en in duidelijke basis-units worden opgebroken om individuen in staat te stellen op hun eigen tempo zich de kennis en vaardigheden van elk van de units eigen te maken. Een cumulatie van de unit-certificaten zou bijgevolg kunnen worden omgezet in een 'certificate of full competence' in een bepaald vakgebied.

3. Theoretische context

Wat is certificering van competenties?

Certificering van competenties laat zich omschrijven als 'een activiteit waarbij men buiten het reguliere onderwijs verworven kennis, vaardigheden en houdingsaspecten van individuele werknemers, werkzoekenden en (potentiële) leerlingen inventariseert en zo mogelijk erkent en certificeert' (Thomas en Frietman, 1999). Dit

kan gebeuren vanuit een onderwijscontext waarbij een centrale (nationale, regionale of Europese) erkenning centraal staat in de vorm van een diplomering, een vrijstelling of toelating tot andere opleidings- of onderwijsprogramma's. Of dit kan gebeuren in een arbeidscontext, waar vanuit werknemersperspectief (loopbaan interne en externe arbeidsmarkt) en/of werkgeversperspectief (interne inzetbaarheid van personeel) de certificering van competenties baat heeft voor beide partijen en gezien wordt als een motor voor employability en competentie-management.

In de courante literatuur wordt veelal gesproken van de erkenning of certificering van kwalificaties, waarbij formele kwalificering – certificering – het uitgangspunt vormt. In ons onderzoeksvoorstel geven we de voorkeur aan het ruimere begrip 'certificering van competenties'. Competenties duiden op de vakkennis, handelingsvaardigheden en andere persoonlijke kwaliteiten waarover een individu beschikt tijdens de beroepsuitoefening, zowel als tijdens zijn/haar sociale en maatschappelijke activiteiten. Het begrip kwalificatie daarentegen betreft de formele erkenning van beroepscompetenties in de vorm van certificaten en diploma's. Samengevat kan worden gezegd dat competenties worden ontwikkeld, en de kwalificaties worden toegekend (Thomas en Frietman, 1999).

Employability en competentie-management zijn sleutelbegrippen op de huidige arbeidsmarkt, als we de huidige vakbladen er op na slaan. De certificering van competenties wordt daarbij gezien, zowel als de motor voor de employability van werknemers, als de motor voor het competentie-management (strategic development and assessment of competence) van de werkgevers.

Basisdefinities:

Certificering is de officiële en formele bevestiging en erkenning van zich eigen gemaakte competenties. Naargelang de aard van de taak wordt certificering bepaald op basis van onderwijs, opleiding en/of praktische ervaring. Certificering heeft zowel betrekking op certificaten, diploma's, getuigschriften en licenties. Certificering behoort normaliter tot de verantwoordelijkheid van publieke instanties en wordt meestal gedelegeerd aan onderwijsinstanties. Brandsma (1995) definieert certificering als volgt:

"Certification – in the context of qualifications – means accrediting the outputs or outcomes of training programmes by awarding the participants that have completed the programmes with a diploma or certificate, that is recognized by the educational authorities or by other relevant actors on the labour or training market. "

Competentie: kennis, vaardigheden en attitudes die worden toegepast in een werksituatie of in het dagelijks leven in het algemeen. Kennis en vaardigheden worden eigen gemaakt door leren: door begeleiding, dialoog en ervaring. Kennis is de som van alles wat een individu weet en heeft verschillende niveaus van abstractie. Het heeft een cognitieve component alsook een emotionele, een attitude-component en een ethische component. Kennis kan passief zijn, impliciet of expliciet. Expliciete kennis heeft een sociale dimensie, het kan met anderen gedeeld worden en kan getransfereerd worden. Vaardigheden zijn gerelateerd aan operationele kennis: weten hoe taken of opdrachten uit te voeren in het arbeidsproces.

Basisclassificatie:

In 'Competence, Education and Value Creation' (1997) wordt een interessante classificatie van competenties gemaakt:

	Individual level	Organisational level	Society level
Education/training and competence as a financial investment: instrumental or use-oriented	The profitability of the investment in human capital measured by life income, career participation and career relative to the investment	The survival, adaptability, changes, ability to expand and long-term profitability of enterprises	Economic value creation of a society measured by the definitions of the national accounts
Education/training and competence as behavioural activity: socialisation and humanistic values	The individual's standard of life and opportunity for personal fulfilment, participation, learning and discovery	Organisation's (church, school, voluntary organisations..) capacity to reproduce humanistic attitudes and ethical behaviour	The society's collective civilisation and culture, respect for and reproduction of humanistic norms

Bron: Competence, education and value creation, 1997

Er wordt vooreerst een onderscheid gemaakt tussen 3 niveaus van competentieverwerving: een individueel, een organisationeel en een maatschappelijk niveau. Daarnaast wordt een opdeling gemaakt met betrekking tot de functionaliteit van de competenties: de instrumentele functie (employability) versus de maatschappelijke functie van competenties (socialisation). Een interessante vraag hierbij is of certificering moet worden toegepast op de verschillende levels (individual level, organisational level en society level) van competenties en of certificering zin heeft zowel op het niveau van de 'instrumental use' als op het niveau van de 'socialisation'.

4. Onderzoekskader

De thematiek van competentie-certificering (CC) omvat idealiter twee belangrijke en evenwaardige luiken: een conceptueel luik en een technisch luik. Het conceptuele luik heeft betrekking op het referentiekader, de krijtlijnen en de basisvoorwaarden die moeten vervuld worden alvorens men tot het tweede meer technische luik kan overgaan. Het conceptuele kader dient uitsluitend te geven over het certificeringsconcept: het concept van erkenning dat gehanteerd wordt, de institutionele vormgeving, de erkenningsprocedure, de randvoorwaarden die moeten vervuld worden, het juridisch en ethisch kader, de wijze waarop de implementatie van erkenning dient te verlopen, de huidige en toekomstige behoeften inzake certificering en de mogelijke valkuilen en merites. Het technische luik daarentegen omvat de concrete uitwerking en voorbereiding van de eigenlijke certificerings-procedure. Hier is het van belang om competenties te omschrijven, op te delen in units, opleidingsprofielen te koppelen aan beroepsprofielen, Dit laatste is met andere woorden een belangrijke opdracht voor onderwijs- en opleidingsexperten. In dit onderzoeksvoorstel wensen wij ons dan ook te beperken tot het eerste conceptuele luik. Uit onderzoek (Wouters en Denys, 1996) is gebleken dat het certificeringsconcept in de huidige Vlaamse context veeleer een containerbegrip is dat verschillende ladingen dekt en waar betrokken partijen verschillende en menigmaal aan elkaar tegengestelde verwachtingen uiten ten aanzien van zowel het doel als de mogelijke resultaten van certificering van competenties. Het is dan ook van belang om – vooraleer tot de technische uitwerking over te gaan – het concept voldoende duidelijk uit te klaren, en de verschillende verwachtingen en tegenstellingen van de betrokken partijen op één lijn te brengen.

Onderzoeksvragen:

De centrale onderzoeksvragen worden in drie categorieën ingedeeld:

- A. Inventarisatie stand van zaken/behoeften met betrekking tot certificering
- B. Succes – en faalfactoren vanuit buitenlandse ervaringen
- C. Maatregelen en aanbevelingen

Deze onderzoeksvragen worden als volgt geoperationaliseerd:

A. State of the art in Vlaanderen:

- identificatie: wat wordt gecertificeerd? (welke competenties (formeel, informeel), op welk niveau)
- assessment: hoe worden competenties gemeten in verschillende onderwijs/opleidingssettings? (assessment-procedures)
- valorisatie: hoe worden (elders verworven¹) competenties gevaloriseerd? (procedure, systeem, voorwaarden)
- faciliteiten: welke faciliteiten zijn hiertoe beschikbaar? (toegankelijk, gebruiksvriendelijk, objectief, gebruik van software, monitoring systeem)
- institutionele kaders: wie certificeert? (een overheidsinstantie, een sectorale instantie, private instanties, ...)
- doelgroepen: welke doelgroepen worden bereikt? (functie, niveau)
- behoeften: wat zijn de huidige en toekomstige behoeften? (certificering van non-formal learning, homologatie van opleidingscertificaten, van aanbodgerichte naar vraaggerichte competenties, competentie-management, employability, ...)
- financiering: wie financiert de certificering van competenties?
- legitimering: hoe zal de valorisering van elders verworven competenties de arbeidsverhoudingen bepalen, de verhouding binnen onderwijs- en opleidingssystemen bepalen, ...?
- effecten: wat zijn de effecten van het certificeren van competenties? (Hebben verworven competenties in één leer-setting consequenties voor het leren in een andere leer-setting? Wat is het effect op de selectie, promotie, het loon van werknemers? Gelden de in Vlaanderen gecertificeerde competenties ook in Wallonië, in Nederland, in de VS? Is het huidige gebrek aan erkenning van competenties een hinderpaal voor levenslang leren?)

B. Vergelijkend onderzoek

Best practices/promising practices uit het buitenland (Frankrijk, UK, Nederland en Noorwegen)

- het concept van erkenning dat gehanteerd wordt
- de identificatie-assessment-valorisatie van competenties
- de institutionele vormgeving (procedure) die uitgewerkt wordt
- de randvoorwaarden die moeten vervuld worden (juridisch/ethisch kader)
- de wijze waarop de implementatie van erkenning verloopt
- de financiering
- de succes- en faalfactoren

C. Voorstellen/Maatregelen voor de ontwikkeling en implementering van een nieuw complementair systeem voor de certificering van competenties in Vlaanderen

D. Formuleren van beleidsaanbevelingen

Methodologisch kader

A. State of the art in Vlaanderen

- De feiten: op basis van een *literatuurstudie* wordt een eerste invulling gegeven aan de vragen hoe, wat en wie momenteel in Vlaanderen certificeert. Verder wordt vanuit de literatuur achtergrond-

¹ Met 'elders verworven competenties' (EVC) worden die competenties bedoeld die niet via het reguliere onderwijs – of opleidingssysteem worden verworven.

informatie aangereikt met betrekking tot de concepten employability, socialisation, competentie-management, en levenslang leren dewelke aan de basis liggen van de erkenningsbehoefte van competenties.

- De context: in een eerste *bevragingronde* worden experts van de Vlaamse regering (kabinetten) en van de overheid (departement Onderwijs, ministerie van Werkgelegenheid, VDAB, VIZO), experts vanuit de sectoren (Educam, Vormelec, Vibam, Cevora, ...), en experts vanuit private instanties (bedrijven, certificeringsinstanties, ..) bevroegd met betrekking tot het huidige gehanteerde concept van certificering in Vlaanderen, de huidige institutionele vormgeving, de randvoorwaarden en de wijze van implementering van certificering van competenties. Daarenboven wordt gepeild naar de huidige behoeften met betrekking tot certificering van competenties.
- De standpunten: op basis van de resultaten van de twee voorgaande punten (feiten & context) worden een aantal relevante vragen gedistilleerd die vervolgens worden voorgelegd aan een *panel* van experts. In dit panel zetelen eveneens een aantal afgevaardigden van de Vlaamse regering en overheid, de sectoren en private instanties, maar ook een vertegenwoordiging van de sociale partners en experts vanuit de Europese Commissie (Europese accreditation project).

B. Vergelijkend onderzoek

In deze tweede fase worden de Vlaamse bevindingen gerelateerd aan een aantal 'promising practices' uit het buitenland. Hiertoe wordt geselecteerd voor de volgende landen:

- UK: de UK was een van de eerste Europese landen waar systemen en procedures voor het certificeren van kwalificaties werden doorgevoerd. De NVO's of de National Vocational Qualifications vormen sindsdien een inspirerend voorbeeld voor verschillende andere Europese landen. Interessant is hier eveneens dat via onafhankelijke testcentra op sectoraal niveau, individuen hun kwalificaties kunnen laten testen, ongeacht de wijze waarop ze die kwalificaties hebben verworven.
- Noorwegen: in Noorwegen staat de ontwikkeling en de implementatie van een certificeringssysteem voor competenties als prioritair punt op de politieke agenda. Verschillende ondersteunende systemen voor de invoering van een certificeringssysteem worden momenteel reeds uitgetest en/of geïmplementeerd: o.m. strategic development of competence, quality assessment of competence, een interprofessioneel akkoord tussen werkgevers en werknemers m.b.t. de registratie van competentie-behoeften door middel van een geautomatiseerd systeem dataSTRAK (online registratie van competence), ...
- Frankrijk: Frankrijk kent reeds een lange en unieke traditie met betrekking tot de certificering van competenties (Céreq, 1998). De sectoren en werkgevers worden nauw betrokken bij zowel de identificatie van (nieuwe) competenties, als bij de assessment en de valorisering van die competenties. Het 'Centre d'études et de recherche sur les qualifications' (Céreq) heeft reeds heel wat onderzoek gedaan naar de certificering van officiële en elders verworven competenties. Op basis van de verzamelde informatie bij Céreq en de contactpersonen aldaar wordt de Franse case studie verder opgebouwd.
- Nederland: in Nederland werd onlangs een onderzoek beëindigd in opdracht van het Ministerie van Economische Zaken met betrekking tot de (h)erkenning van elders verworven competenties. In dit onderzoek werden een aantal 'cases' beschreven van bestaande behoeften en projecten in dit verband. De resultaten van dit onderzoek gelden als Nederlandse case in ons onderzoeksvoorstel.

C. Een complementair certificeringssysteem voor Vlaanderen: een ontwerp

Op basis van de analyse van de gegevens uit de voorgaande fasen wordt een ontwerp gemaakt van een complementair certificeringssysteem voor Vlaanderen. In dit ontwerp wordt rekening gehouden met (1) de bestaande certificeringsprocedure in Vlaanderen, (2) de Vlaamse context met betrekking tot certificering, (3) de huidige problemen en behoeften zoals geformuleerd door de betrokken partijen, (4) de verwachtingen van Europa m.b.t. de nationale/regionale invulling van certificeringssystemen en procedu-

res, (5) de buitenlandse 'promising practices', en (6) de succes- en faalfactoren van de buitenlandse systemen.

D. Formuleren van beleidsaanbevelingen en eindrapportage van het onderzoek

Wat zijn de verwachte resultaten van dit onderzoek?

- huidige stand van zaken en ontwikkelingen met betrekking tot certificering van competenties in Vlaanderen
- een behoeftenkaart met betrekking tot certificering van competenties in Vlaanderen
- een opiniepeiling bij de verschillende betrokken partijen in Vlaanderen en Europa met betrekking tot de certificering van competenties
- adviezen met betrekking tot het concept van certificering in Vlaanderen, de institutionele vormgeving, de randvoorwaarden en de wijze van implementering van certificering
- een overzicht van buitenlandse systemen en procedures met betrekking tot de certificering van competenties
- een overzicht van succes- en faalfactoren met betrekking tot certificering van elders verworven competenties
- een ontwerpvoorstel voor een Vlaams complementair certificeringssysteem
- beleidsaanbevelingen met betrekking tot de certificering van competenties

Referenties

Beleidsnota Werkgelegenheid 2000-2004.

Beleidsnota Onderwijs en Vorming 1999-2004.

Belt J. van de (1997), 'Certificering van vakbekwaamheid', *Opleiding en ontwikkeling*, 7/8, p. 43.

Bouder A. et al. (1999), *Certification and skill identification*. Workdocument CEREQ, Marseille.

Brandsma J., Kessler F. & Munch J. (1995), *Continuing Vocational Training in Europe: State of the art and Perspectives*, Lemma BV., Utrecht.

CEDEFOP (1994), Systems and procedures of certification of qualifications, *Comparative Analysis*, Berlin.

CEREQ (1999), *Séquences: Reconnaissance et validation des acquis dans le contexte de la formation*. Synthèse documentaire, série n° 2, Céreq, Marseille.

CEREQ (1995), *Euroqualification: Employeurs et transparence des qualifications pré-étude*. Rapport intermédiaire de France, Céreq, Marseille.

European Commission (1995), *White paper on education and training*, Luxembourg.

Fruytier B. & de Lange W. (1997), Gemakkelijker gezegd dan gedaan. De ontwikkeling van kerncompetenties, *Gids voor personeelsmanagement*, 76, 3, p. 47-50.

Thomas E. & Frietman J. (1998), *Herkenning van elders verworven competenties: EVC als motor voor employability en "een leven lang leren"*, ITS, Nijmegen.

Oeso-rapport (1999), *Thematic review on adult learning. Proposed terms of reference*. (DEELSA/ED(99)10).

- Oppland Fylkeskommune (??), *Leonardo da Vinci Programme: System for monitoring Accredited resources and Training in Europe*, Background report.
- Research Council of Norway (1997), *Competence, education and value creation. Policy document*, Norges Forskningsrad.
- Tosse S. (ed.) (1998), *Corporate and non-formal learning. Adult education in the Nordic countries*, Tapir Vorlag.
- Twisk T., Singerling E. & Steenhorst L. (1997), Vandaag werken aan de prestaties van morgen, *Gids voor personeelsmanagement*, 76, 12, p. 37-39.
- Van Valckenborgh K., Douterlungne M. & Sels L. (1999), *Modules als bouwstenen voor het onderwijs: ook in Vlaanderen? Vergelijkend onderzoek naar een modulair aanbod voor het beroepsgericht leerplicht- en volwassenenonderwijs met aandacht voor de ongekwalificeerde uitstroom in Nederland, Schotland en Vlaanderen*, HIVA, Leuven.
- Van Valckenborgh K., De Cock T., Hellings S., Jennes A., Douterlungne M. & Sels L. (1999), *Modules als bouwstenen voor het onderwijs in Nederland en Schotland. Vergelijkend onderzoek naar een modulair aanbod voor het beroepsgericht leerplicht- en volwassenenonderwijs met aandacht voor de ongekwalificeerde uitstroom*, HIVA, Leuven.
- Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme (), *Europese Top van Lissabon: Krijtlijnen voor een Vlaamse Werkgelegenheidsstrategie*.
- Wouters M. (1992), *Adult education in the '90's: needs, perspectives and policy recommendations on adult education in Europe*, HIVA, Leuven.
- Wouters M. & Denys J. (1996), *Certificering van beroepsopleiding. Certificeren + certificeren = 2*, HIVA, Leuven.

