

COMPETENTIES VAN MENSEN ZICHTBAAR MAKEN EN WAARDEREN

Ronny Leenknecht

Mensen leren dagelijks en dit in heel verschillende contexten. Mensen begeven zich voortdurend in diverse levenssferen – het gezin, de werkvloer, de wijk, de vriendenkring – of zijn actief als vrijwilliger, en in elk van deze omgevingen bouwen zij competenties op. Dit betekent dat ze kennis verwerven, vaardigheden aanleren en hun attitudes vormgeven. Competenties waarvan ze zich misschien niet zo direct bewust zijn, maar die er toch zijn en in hun leven actief doorwerken. Competenties die ze misschien niet onmiddellijk kunnen inzetten maar later van pas komen. Competenties zijn ook in verschillende contexten inzetbaar. Competenties die vrijwilligers verwerven in hun engagement onder andere in verenigingen blijken heel nuttig te zijn op de werkvloer. Tijdens vormingen en in het vrijetijdsleren ontwikkelen mensen competenties om zich als actieve burgers op maatschappelijke thema's te engageren. Daarom het voorstel om competenties waar en wanneer die ook verworven zijn, zichtbaar te maken, te documenteren en te archiveren in portfolio's. Inzicht verwerven in de eigen competenties maakt mensen sterker en zelfbewuster en stimuleert hen tot meer leren, ongeacht waar ze die competenties verworven hebben of effectief zullen inzetten.

Twee complementaire sporen voor een competentiebeleid.

Het beleidsdenken over het herkennen van verworven competenties (HVC) en het erkennen van competenties (EVC) wordt in grote mate gestuurd vanuit Europa. Het laatste decennium wordt vanuit het Europees beleid ook meer en meer gekeken naar de bijdrage van het niet-formele en informele leren aan de samenleving en aan de economie. In het verlengde daarvan werd er ook voor het eerst gepleit dit niet-formele leren en informele leren zichtbaar te maken - te herkennen dus - en zelfs te erkennen. Een belangrijk document is het voorstel voor een aanbeveling van de Raad betreffende de validatie van niet-formeel en informeel leren van 5 september 2012.

Deze signalen werden in Vlaanderen goed opgevangen en geïmplementeerd door verschillende sectoren in het volwassenen- en jeugdwerk waar niet-formele en informele leerprocessen traditioneel ingebed zijn in de brede diversiteit van interventies. Deze sectoren hebben gewerkt aan het formuleren van een gemeenschappelijke en door de achterban gedragen visie over het (h)erkennen van competenties. In deze visie werden twee complementaire sporen uitgetekend voor een nieuw en verruimd competentiebeleid in Vlaanderen. In het traditionele 'summatieve' spoor verschaffen competenties toegang tot de arbeidsmarkt, verbeteren ze de arbeidsmobiliteit en maken ze verkorte opleidingen mogelijk. In het 'formatieve' spoor wordt de finaliteit van competenties opengetrokken naar de meerwaarde ervan voor de maatschappelijke participatie, de levensloopontwikkeling en de persoonlijke ontplooiing van mensen. Mensen krijgen met andere woorden een beter en breder inzicht in hun eigen leerprocessen en in de resultaten ervan. Eens deze competenties zichtbaar zijn en burgers er bewust mee kunnen omgaan, let niets hen om deze competenties voor beide sporen in te zetten. Deze visie werd dan ook met de steun van de Vlaamse overheid geoperationaliseerd in een laagdrempelig basisportfolio voor niet-formele en informele leerervaringen (Oscar).

Focus op herkennen van competenties.

Een EVC-procedure bestaat traditioneel uit drie fasen: (1) het identificeren en documenteren van competenties, (2) het beoordelen ervan en (3) het officieel erkennen en valideren van competenties. Maar al te vaak ligt de nadruk exclusief op de laatste twee fasen waarbij gezocht wordt naar het opvullen van openstaande vacatures en knelpuntberoepen (het summatieve spoor). Hier is er een directe link tussen de competenties die in aanmerking komen voor identificatie en beoordeling enerzijds en een specifieke en tijdelijke lacune op de arbeidsmarkt anderzijds. Deze EVC-procedure is nuttig en belangrijk vanuit het regisseren van de arbeidsmarkt maar heeft een aantal drempels voor een brede toegang tot het systeem. In de eerste plaats is het een dure en intense procedure

maar de belangrijkste belemmering voor een brede inbedding van het competentiedenken in de samenleving is dat het herkennen en erkennen van competenties expliciet afhankelijk is van een al dan niet tijdelijke schaarste op de arbeidsmarkt. Conclusie: **enkel schaarse competenties worden geïdentificeerd** en erkend en dan enkel nog zolang ze schaars zijn. Deze aanpak heeft een eigen economische logica die zijn waarde heeft maar is er ook verantwoordelijk voor dat veel competenties niet geëxpliciteerd worden; ze zijn met andere woorden niet zichtbaar voor zij die deze competenties bezitten en evenmin voor de samenleving die er een beroep op kan doen. Daarom is er nood aan een bredere invulling van het competentiedenken en aan een lange-termijnvisie op het competentiebeleid. Er moet meer aandacht en structurele steun komen voor **laagdrempelige portfolio's** die de nadruk leggen op de identificatiefase en op het documenteren en archiveren van competenties waaraan mensen werken in allerlei contexten en dit volledig los van de beschouwing of ze op dat ogenblik schaars zijn of niet. Trouwens competenties die vandaag niet schaars zijn, kunnen dat in de nabije toekomst wel zijn.

Een dergelijk beleid gericht op het zichtbaar maken van een grote diversiteit aan competenties die een meerwaarde betekenen voor zowel de maatschappelijke als de economische participatie werkt ook meer wervend. Een grotere groep mensen krijgt de kans om op een laagdrempelige manier inzicht te verwerven in en zich bewust te worden van de eigen competenties, erover te reflecteren en zijn of haar eigen leerbiografie verder uit te tekenen. De portfoliotechniek is laagdrempelig en expliciteert de kennis, de vaardigheden en de attitudes van alle mogelijke doelgroepen. Het inzicht in het eigen kennen en kunnen bevordert voor iedereen het zelfvertrouwen en het zelfbeeld.

Competenties van vrijwilligers zichtbaar maken en waarderen.

Ruim een miljoen Vlamingen engageert zich op een of andere manier als vrijwilliger. De hedendaagse vrijwilliger is meer dan een uitvoerder van louter logistieke taken. Duizenden vrijwilligers zetten zich in op het vlak van gemeenschapsvorming en maatschappelijke activering. Anderen zorgen voor de ondersteuning en begeleiding van manifestaties en publieksactiviteiten. Voor een vrijwilliger geldt als voor geen ander dat hij of zij al doende leert. Duizenden competenties liggen dus voor het rapen op voorwaarde dat we ze weten te vinden. Organisaties uit het middenveld organiseren daarnaast ook bijkomende vorming voor hun vrijwilligers. Het identificeren, documenteren en zichtbaar maken van de competenties van deze vrijwilligers schept een nieuw maatschappelijk potentieel en expliciteert de belangrijke maatschappelijke bijdrage van de sociaal-culturele sector. Het is tevens een zinvolle manier om de inzet van deze duizenden vrijwilligers te waarderen.

Conclusie

Laat ons daarom afstappen van een exclusief economische of arbeidsgerichte invulling van het competentiedenken. Om een democratische, solidaire, rechtvaardige en duurzame samenleving uit te bouwen worden best alle competenties benut zowel de arbeidsmarktgerichte competenties als de maatschappelijke competenties. Racisme, onverdraagzaamheid, onverschilligheid en het gebrek aan solidariteit zijn enkel tegen te houden door het uitbouwen van een sterke civiele samenleving waarin burgers zich bewust zijn van hun eigen kracht en competenties en die doelbewust kunnen inzetten, desnoods om het dominante economisch discours bij te sturen.

Bio

Ronny Leenknecht is educatief medewerker van Socius, het steunpunt voor sociaal-cultureel volwassenenwerk. Hij is verantwoordelijk voor het beleid over het herkennen en erkennen van competenties en voor de operationalisering van dit beleid via Oscar, het basisportfolio voor niet-formele en informele leerervaringen.

Leestips

Oscar: <http://www.oscaronline.be/>

Visietekst EVC in het sociaal-cultureel werk: <http://www.socius.be/tiki-index.php?page=Visietekst+EVC+in+het+sociaal-cultureel+werk&highlight=visietekst%20evc>