

More benefits of ECVET for VET providers

Een voorbeeld uit het Nederlandse initiële MBO

ECVET in perspective: international mobility and LLL

Het is inmiddels al bijna 15 jaar geleden dat ECVET in Europa voor het eerst werd genoemd als noodzakelijke aanvulling op het EQF en het werken met leeruitkomsten waartoe in de follow-up van de Kopenhagen-verklaring werd besloten. In een EU-recommendation daterend van 2009 werd ECVET gezien als een systeem dat het makkelijker moest maken om leerresultaten – waar en hoe dan ook behaald – te erkennen en om te zetten in bijvoorbeeld studiepunten, vrijstellingen of in een certificaat of diploma.

Tijdens de daaropvolgende uitwerking van ECVET o.a. in een aantal pilotprojecten bleek dat ECVET steeds meer werd benaderd als een technisch instrument dat zich richtte op twee pijlers: ECVET en internationale mobiliteit en ECVET en levenlang leren. Dit werd nog eens benadrukt door de twee ECVET Guides die door de Europese Commissie werden gepubliceerd en die gedetailleerde instructies bevatten voor het gebruik van ECVET op deze twee gebieden. Het was dan ook niet vreemd dat ECVET in de jaren daarna in het Middelbaar beroepsonderwijs voornamelijk werd ingezet om de bestaande afspraken bij buitenlandse stages te verbeteren. In veel gevallen werd ECVET beperkt tot het afsluiten van Memoranda of Understanding en het gebruiken van Learning Agreements. De oorspronkelijke link met het EQF werd niet gezien of gemakkelijk vergeten.

In landen waar nog geen kwalificatiestructuur bestond voor het middelbaar beroepsonderwijs, werd bij de invoering van het EQF en het daaraan gerelateerde National Qualification Framework rekening gehouden met de uitgangspunten van ECVET. Maar in landen die al langer een dergelijke kwalificatiestructuur bezitten, was men terughoudender tegenover het gedachtegoed van ECVET. Dit gold des te meer voor Nederland waar men bij de nieuwe beschrijvingen van de beroeps-kwalificaties al had gekozen voor een terminologie in de vorm van leeruitkomsten. Bovendien was de introductie van de herziene kwalificatiestructuur al voorzien voor 2016 en wilde het Ministerie van Onderwijs niet nog eens met aanvullende aanpassingen komen, gebaseerd op Europese instrumenten.

ECVET in initial VET in the Netherlands

Daarmee lijkt de rol van ECVET in het initieel MBO in Nederland inderdaad beperkt tot de internationale stages. En dat terwijl ook in het Nederlandse MBO geldt dat nog niet één procent van de studenten op stage gaat in het buitenland. Als excuus mag gelden dat de MBO-scholen alle zeilen moeten bijzetten om de nieuwe kwalificaties te vertalen naar onderwijsprogramma's en ze moeten natuurlijk voldoen aan de eisen van het ministerie en de inspectie. Daarmee laten de MBO-scholen echter duidelijk kansen liggen: ook binnen de marges van de kwalificatiestructuur zijn er voldoende mogelijkheden om de onderwijsprogramma's naar eigen inzicht vorm te geven. Met name door daarbij nauw samen te werken met regionale bedrijven en instellingen kunnen MBO-scholen rekening houden met recente ontwikkelingen in het werkveld.

Een van de MBO-scholen in Nederland die zich bij het vernieuwen van het onderwijsaanbod wel laat leiden door het EQF en ECVET is Albeda College in Rotterdam en omgeving. Het innovatieplatform van dit instituut was op het spoor gezet door deelname van een aantal onderwijsmanagers, curriculumontwikkelaars en kerndocenten aan de zgn. ECVET Experience, een studiereis naar buitenlandse partners rondom het thema EQF en ECVET en het bouwen van onderwijs naar een idee van André Huigens, een van de Nederlandse ECVET experts. Deze ECVET Experience, een Erasmus + project georganiseerd door The Dutch Alliance, bracht het innovatieplatform van Albeda College ertoe binnen drie verschillende opleidingsteams een pilot te starten.

De opdracht voor de deelnemende teams was om samen met het werkveld en de eigen studenten te onderzoeken hoe de nieuwe kwalificatiedossiers zouden kunnen worden omgezet in nieuwe onderwijsprogramma's. Daarvoor werd het nieuwe kwalificatiedossier vergeleken met de descriptorren van het NLQF en met de wensen van het werkveld en de studenten. De pilots pasten

goed bij de strategische visie die door het College van Bestuur van Albeda in 2016 werd verwoord. "We bieden onderwijs aan dat inspeelt op nieuwe beroepen en de eisen van het werkveld; dat doen we samen met clusters van bedrijven en instellingen in zgn. leer-werkplaatsen; de docenten staan met één been in het werkveld en met één been in de school; we maken bij het inrichten van onze leerprocessen gebruik van de ervaring en kennis die onze studenten bezitten".

The pilots at Albeda College

De drie projectteams bij Albeda startten hun traject met een bijeenkomst waarin ze het juiste NLQF- (en dus ook EQF-) niveau moesten bepalen van functies waarvoor ze een personeelsadvertentie kregen te zien. Vergelijkbare vragen waren er daarna m.b.t. beschrijvingen van beroepen. Toen dit zelfs voor ervaren leerkrachten en opleidingsontwerpers een moeilijke opdracht bleek, groeide het besef dat het zinvol was om bij het ontwerpen van de nieuwe onderwijsprogramma's goed te kijken naar het juiste niveau van de opleiding. Wat zijn de kenmerkende verschillen tussen de verschillende NLQF- en EQF-niveaus, wat vindt het werkveld en hoe kunnen we dat laten uitkomen in de onderwijsprogramma's die we gaan aanbieden?

Voor het team van de economische opleiding in Vlaardingen sloot deze pilot goed aan bij een eerder gestart initiatief voor de introductie van een nieuw onderwijsconcept samen met enkele andere MBO-scholen in de regio. In het gemeenschappelijk eerste jaar volgen studenten de lessen niet meer in een vast klassenverband, maar ze worden op grond van de behaalde resultaten steeds opnieuw ingedeeld in volgende niveaugroepen. Hierdoor is het mogelijk om rekening te houden met eerder verworven kennis en ook met leerresultaten die bijvoorbeeld op non-formele of informele wijze zijn behaald. Deze indeling in kleinere leerunits, het rekening houden met elders verworven kennis en vaardigheden en de mogelijkheid om na validering van het geleerde een leertraject sneller af te ronden zijn typische ECVET-elementen. Onderwijsleider Niek Lock geeft aan: "Het is cruciaal om alle docenten mee te krijgen in zo'n veranderingproces. Gelukkig kregen we daarvoor financiële ruimte van ons instituut. We maken ons nog geen zorgen om de nieuwe kwalificatiedossiers, die passen we later wel in."

Het projectteam van de opleiding gezondheidszorg in Rotterdam ontdekte bij de vergelijking van de nieuwe kwalificatiedossiers en de descriptorren in het NLQF dat in de dossiers van niveau 4 te weinig aandacht wordt besteed aan de competenties zelfstandig optreden en leiding geven. Dit team staat nu voor de uitdaging om aan deze twee aspecten in het onderwijsprogramma wel voldoende terug te laten komen en dus extra elementen toe te voegen aan de voorgestelde units.

Het Kenniscentrum Taal en Rekenen bij Albeda College heeft voor de eigen docenten een cursus ontworpen om te worden geschoold of omgeschoold tot rekenspecialist MBO. Vanwege het succes van de cursus heeft het team besloten bij het Nationaal Coördinatiepunt NLQF een aanvraag ingediend om de zelf vormgegeven opleiding voor rekenspecialist MBO te laten valideren als een opleiding op niveau 6. Hierdoor wordt het mogelijk om de cursus ook aan te bieden aan docenten van andere MBO-instellingen.

Conclusions and further possibilities

Met de pilots zetten de genoemde teams van Albeda College belangrijke stappen bij het inrichten van het onderwijsproces, daarbij gesteund door de strategische keuzes van het College van Bestuur. De pilots laten zien dat EQF en ECVET daarbij een rol kunnen spelen. Verdergaande stappen zijn echter mogelijk om MBO-studenten een herkenbaar en persoonlijk onderwijsprogramma op maat bieden dat hen motiveert om zich blijvend te ontwikkelen.

Uit een aantal Europese projecten blijkt dat het werkveld vraagt om een aantal extra competenties die vaak net het onderscheid uitmaken bij de keuze voor een medewerker op het juiste niveau. Het gaat er daarbij om of iemand zich ook kan redden in een minder vertrouwde omgeving of in een veranderende context en of iemand zich snel kan aanpassen aan veranderingen. Ook door initiatiefrijk te zijn en een ondernemende houding te tonen, maken werknemers het onderscheid. Werkgevers verwachten van hun medewerkers op niveau 4 en hoger dat ze creatief en kritisch meedenken en verbanden zien. Aan deze extra competenties zou aandacht besteed moeten worden besteden bij de vormgeving van het onderwijs.

MBO-studenten voelen zich serieus genomen als ze op het juiste niveau worden uitgedaagd en als ze mede verantwoordelijk zijn voor het inrichten van het onderwijsproces. Dat betekent dat een appel gedaan dient te worden op de zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van studenten die past bij het niveau van hun opleiding. Van een student die een opleiding volgt op niveau 4, mogen we bijvoorbeeld verwachten dat hij zelf verantwoording kan dragen voor het vormgeven van zijn stageprogramma en dat hij de juiste keuzes kan maken m.b.t. die onderdelen van zijn kwalificatie die hij tijdens zijn stage wil voltooien. Ook de complexiteit van de opdrachten dient het juiste niveau van de student en zijn opleiding te weerspiegelen.

Studenten brengen niet alleen de bagage mee uit hun vooropleiding, ze hebben ook kennis en vaardigheden verworven buiten hun reguliere onderwijstraject. Zo hebben ze bijvoorbeeld cursussen gevolgd, maar ook allerlei zaken geleerd tijdens bijbaantjes, sportactiviteiten, of tijdens vrijwilligerswerk, vakanties en dagelijkse bezigheden. Door expliciet rekening te houden met deze kennis, vaardigheden en competenties van de deelnemers, maken we het onderwijsprogramma aantrekkelijker en bieden we de studenten de mogelijkheid om tijdwinst te behalen of extra zaken te leren.