Inleiding

Sinds 2003 worden veel jeugdwerkers geprikkeld door begrippen zoals ‘EVC’, ‘competentiebenadering’ of ‘competentiegericht werken’. De inspiratie hiervoor kwam vooral uit Europa. De Europese Unie en de Raad van Europa maakten vanaf 2000 enkele aanbevelingen om de competenties die jongeren in de jeugdsector verwerven (meer) zichtbaar te maken, te waarderen en sociaal en formeel te erkennen. Het besef groeide dat leren niet alleen in formele educatieve settings, zoals het onderwijs, gebeurt. Ook in de jeugdsector, op de werkvloer, thuis of andere ontmoetingsplaatsen wordt geleerd, via vormingen of gewoon door ‘dingen’ te doen.

Competenties die in (niet-formele en informele leeractiviteiten in) de jeugdsector worden verworven, kunnen ook ingezet worden in andere contexten: op het werk, thuis, op school of elders. Zowel in het binnen- als in het buitenland. En dat maakt die competenties zeer waardevol. Ook in Vlaanderen geraakte men hiervan overtuigd. De Vlaamse Federatie van Jeugdhuizen en Jongerencentra (het huidige Formaat Jeugdhuiswerk Vlaanderen) omschreef het in 2005 als volgt: “Meer dan 7000 jongeren die een hele vakantie leren en zichzelf verder ontwikkelen. Dan verdienen de jeugdhuisvaardigheden evenveel erkenning als de boekenkennis van ons Vlaams onderwijs.” Jeugdwerkers en beleidsmakers zijn ervan overtuigd dat de jeugdsector absoluut complementair is aan andere leerplekken.

De competenties die jongeren verwerven in de jeugdsector zijn niet altijd even goed zichtbaar, niet voor jongeren zelf, maar vaak ook niet voor jeugdwerkers en nog minder voor de ‘buitenwereld’ die de jeugdsector niet goed kent. Toch hebben de activiteiten in de jeugdsector “een aanzienlijke meerwaarde voor de samenleving, de economie en de jongeren zelf; de bijdrage die deze activiteiten leveren, moeten derhalve beter zichtbaar worden gemaakt, en beter begrepen, erkend en ondersteund.”[[1]](#footnote-1) Verschillende instanties en organisaties zetten daarom experimenten op en werkten methodes en instrumenten uit die jongeren en jeugdwerkers kunnen helpen om competenties beter zichtbaar te maken en te waarderen.[[2]](#footnote-2) Ze deden dit vooral omdat ze hierin kansen zagen voor jongeren. Jongeren die zich beter bewust zijn van de eigen competenties kunnen later, in verschillende contexten, meer gerichte keuzes maken en staan dus sterker in hun schoenen. Steeds meer organisaties uit de jeugdsector zijn hier ondertussen van overtuigd en geven samen vorm aan het competentieverhaal binnen de jeugdsector. Ook daarbuiten ziet men steeds meer de waarde in van competenties verworven in de jeugdsector: leraars reflecteren met hun leerlingen over wat ze in de vrije tijd hebben geleerd, jeugdwerkervaringen kunnen al eens leiden tot vrijstellingen of een doorslag geven bij een sollicitatie en in de recent ontwikkelde Vlaamse Kwalificatiestructuur is er ook plaats voor eventuele jeugdwerkkwalificaties, naast onderwijs- en beroepskwalificaties.

De jeugdsector ziet veel kansen in het competentieverhaal, maar is af en toe ook wantrouwig. De praktijken die men in andere sectoren toepast zijn soms een iets-te-ver-van-ons-bedshow en er is ook nog enige onduidelijkheid over het begrippenkader binnen dit verhaal. Er is nood om alles op een rijtje te zetten. Op vraag van verschillende jeugdwerkverenigingen richtte Steunpunt Jeugd een denktank op, bestaande uit competente jeugdwerkers, die tussen mei 2008 en juni 2009 tien keer samenkwam om ons, Steunpunt Jeugd, en elkaar te inspireren voor dit dossier. We hopen dat deze tekst duidelijkheid schept en als leidraad kan dienen voor verdere discussies om zo andere jeugdwerkers te inspireren om bewuster competenties zichtbaar te maken en te waarderen.

Om dat beeld zo goed mogelijk te scheppen, bespreken we in dit dossier volgende zaken:

* In hoofdstuk 1 geven we uitleg bij enkele kernbegrippen in het competentieverhaal, nl. competenties, HVC en EVC. Andere begrippen worden uitgelegd in bijlage 1.
* In hoofdstuk 2 staan we stil bij de kerngedachte van het competentieverhaal, nl. ‘leren doe je overal’ en bespreken we de manieren waarop geleerd wordt in de jeugdsector.
* In hoofdstuk 3 bespreken we stap voor stap de HVC/EVC-systematiek.
* In hoofdstuk 4 gaan we kort in op de HVC- en EVC-praktijken die reeds bestaan in de jeugdsector.
* In hoofdstuk 5 staan we stil bij de kansen die HVC en EVC kunnen bieden en vragen we ons af welke van deze kansen gegrepen moeten worden.
* In hoofdstuk 6 proberen we enkele succesfactoren voor een goed HVC- en EVC-verhaal op een rijtje te zetten.
* In hoofdstuk 7 ten slotte vatten we de visie van Steunpunt Jeugd op HVC en EVC samen.

Inhoud

[Inleiding 1](#_Toc246748775)

[Inhoud 3](#_Toc246748776)

[1 Enkele kernbegrippen geduid 5](#_Toc246748777)

[1.1 Competentie 5](#_Toc246748778)

[1.2 HVC en EVC 6](#_Toc246748779)

[2 De kerngedachte: leren doe je overal, ook in de jeugdsector! 8](#_Toc246748780)

[2.1 Is de jeugdsector educatie? 8](#_Toc246748781)

[2.2 Zijn jongeren in de jeugdsector actief om iets bij te leren? 9](#_Toc246748782)

[2.3 Het leren in de jeugdsector is waardevol en dat mag benadrukt worden 10](#_Toc246748783)

[3 De HVC/EVC-systematiek 12](#_Toc246748784)

[3.1 Stap 0: het verwerven van competenties 13](#_Toc246748785)

[3.2 Stap 1: de beslissing om stil te staan bij verworven competenties 13](#_Toc246748786)

[3.3 Stap 2: zich informeren 14](#_Toc246748787)

[3.4 Stap 3: het selecteren van competenties 14](#_Toc246748788)

[3.5 Stap 4: het zichtbaar maken van competenties 14](#_Toc246748789)

[3.6 Stap 5: het beoordelen van competenties 16](#_Toc246748790)

[3.7 Stap 6a: de herkenning van verworven competenties 17](#_Toc246748791)

[3.8 Stap 6b: de erkenning van verworven competenties 17](#_Toc246748792)

[3.9 Stap 7: keuzes maken 17](#_Toc246748793)

[3.10 De verschillen tussen HVC en EVC 18](#_Toc246748794)

[4 Bestaande praktijken in de jeugdsector 19](#_Toc246748795)

[4.1 HVC in de jeugdsector 19](#_Toc246748796)

[4.2 EVC in de jeugdsector 19](#_Toc246748797)

[5 HVC en EVC in de jeugdsector bieden kansen 21](#_Toc246748798)

[5.1 Kansen voor individuele jongeren 21](#_Toc246748799)

[5.2 Kansen voor organisaties 21](#_Toc246748800)

[5.3 Kansen voor de jeugdsector 22](#_Toc246748801)

[5.4 Kansen voor de maatschappij 22](#_Toc246748802)

[5.5 Welke kansen moeten gegrepen worden? 22](#_Toc246748803)

[6 Enkele succesfactoren 24](#_Toc246748804)

[6.1 Een divers aanbod aan HVC- en EVC-praktijken 24](#_Toc246748805)

[6.2 Een goede ondersteuning 24](#_Toc246748806)

[6.3 Geen certificeringdrang 24](#_Toc246748807)

[6.4 Investeren in groepen die het nodig hebben 24](#_Toc246748808)

[6.5 Op zoek naar bruikbare competentieomschrijvingen 25](#_Toc246748809)

[7 De visie van Steunpunt Jeugd 26](#_Toc246748810)

[7.1 HVC als kern van het competentieverhaal in de jeugdsector 26](#_Toc246748811)

[7.2 HVC versterkt jongeren en de jeugdsector 26](#_Toc246748812)

[7.3 Handvaten aanreiken aan jongeren 26](#_Toc246748813)

[7.4 Steunpunt Jeugd wil anderen stimuleren om met HVC aan de slag te gaan 27](#_Toc246748814)

[7.5 Formele erkenning van competenties (EVC) laten we vooral aan anderen over 27](#_Toc246748815)

[Bibliografie 28](#_Toc246748816)

[Bijlage 1: verklarende begrippenlijst 30](#_Toc246748817)

[Bijlage 2: instrumenten uit de jeugdsector 33](#_Toc246748818)

[1 Badgewerking 34](#_Toc246748819)

[2 Competentiesprint 36](#_Toc246748826)

[3 C-Stick 38](#_Toc246748833)

[4 Europees Portfolio voor jeugdleiders en jeugdwerkers 40](#_Toc246748840)

[5 Oscar 42](#_Toc246748847)

[6 www.mijncompetenties.be 44](#_Toc246748854)

[7 Youth Achievement Awards 45](#_Toc246748861)

[8 Youthpass 47](#_Toc246748868)

[Bijlage 3: methodes uit de jeugdsector 49](#_Toc246748875)

[Colofon 53](#_Toc246748881)

1. Enkele kernbegrippen geduid
   1. Competentie

In het decreet betreffende de Vlaamse Kwalificatiestructuur van 22 april 2009 wordt een competentie omschreven als “de bekwaamheid om kennis, vaardigheden en attitudes in het handelen geïntegreerd aan te wenden voor maatschappelijke activiteiten.” We willen hierbij benadrukken dat een competentie meer is dan een simpele optelsom van kennis, vaardigheden en attitudes. De focus van een competentie ligt op het (leer)resultaat of de leeruitkomst. Een competentie dient zich dan ook te uiten in observeerbaar gedrag.

Vanhoren (2002a) definieert een competentie als volgt:

*Een competentie is de reële en individuele capaciteit om (praktische en theoretische) kennis, vaardigheden en attitudes in het handelen aan te wenden, en dit in functie van de concrete, dagelijkse en veranderende werksituatie en van persoonlijke en maatschappelijke activiteiten.*

DBO (2008) kiest voor een iets kortere definitie:

*Een competentie is het vermogen van een individu om in relevante (beroeps)situaties op adequate wijze product- en procesgericht te handelen.*

De drie definities stellen duidelijk dat competenties in heel verschillende contexten kunnen aangewend worden en dus transfereerbaar zijn. Competenties zijn er niet alleen om je werk te doen, maar ze kunnen ook ingezet worden in alle andere persoonlijke en maatschappelijke activiteiten: tijdens het huiswerk maken, in een vergadering, tijdens het huishouden, in de jeugdbeweging, op café… Bovendien kunnen ze expliciet (bewust) of impliciet (onbewust) verworven en geoefend worden en kunnen dus ook (verder) ontwikkeld worden, en dit in verschillende reële situaties.

Samengevat kunnen we stellen dat een competentie volgende kenmerken bezit:

* Een competentie is de bekwaamheid om kennis, vaardigheden en attitudes geïntegreerd aan te wenden en dit in verschillende situaties en activiteiten.
* Een competentie kan (aan)geleerd en verder ontwikkeld worden.
* Een competentie dient zich te uiten in observeerbaar gedrag.

Een voorbeeld:

Om de competentie ‘een vergadering voorzitten’ te beheersen, moet een voorzitter verschillende aspecten gecombineerd gebruiken: de kennis over de thema’s die aan bod komen, de vaardigheid om een consensus te vormen met de groep of een compromis te sluiten indien nodig, de attitude om ook anderen hun mening te laten uiten, het structureren van het overleg… En dit liefst in verschillende contexten: tijdens een vergadering in de jeugdbeweging, een overleg in de leerlingenraad, op het werk…

Deze competentie kan (aan)geleerd worden. Er bestaan tal van cursussen over vergadertechnieken waarbij deze competentie wordt geoefend. Maar om de competentie werkelijk onder de knie te krijgen en ze verder te ontwikkelen, moet ze geoefend worden in verschillende, veranderende situaties.

* 1. HVC en EVC

Oorspronkelijk noemde men alle methodes en instrumenten die hielpen bij het zichtbaar maken, waarderen en erkennen van competenties ‘EVC’. De term kwam uit Nederland overgewaaid. EVC zien wij als de afkorting van ‘Erkennen van Verworven Competenties’.[[3]](#footnote-3)

EVC is een moeilijk begrip. Enerzijds is men het niet eens over de verklaring van dit letterwoord. Anderzijds wordt het begrip door veel personen verschillend ingevuld. Duvekot & Brouwer (2004) hebben aangetoond dat EVC een zeer breed begrip kan zijn met zeer verschillende dimensies. Het doel waarvoor men de praktijken toepast, kan hard verschillen. De ene methode zal vooral competenties in kaart brengen om iemands (levenslang en levensbreed) leren te stimuleren, een andere methode zal misschien het doel hebben om na te gaan welke functie iemand kan opnemen in een bedrijf of organisatie volgens de competenties die hij bezit en nog een andere methode zal dan weer iemands competenties in kaart brengen met het oog deze te beoordelen om bijvoorbeeld vrijstellingen te verkrijgen in een opleiding. Hoewel er verschillende doelstellingen kunnen zijn, zijn de gebruikte methodes en instrumenten gelijkaardig aan elkaar en kennen ze meestal eenzelfde systematiek (zie hoofdstuk 3). Wat overal steeds terugkeert, is dat de praktijken competenties willen zichtbaar maken en die op passende wijze willen waarderen.

In de jeugdsector hebben we competentiegericht werken altijd zeer breed gezien. Alle methodes en instrumenten in de sector zijn vooral gericht op het sterker maken van jongeren. De hoofddoelstelling is steeds dat jongeren zich ervan bewust zijn en erkennen dat ze competenties verwerven in verschillende contexten, ook in de jeugdsector, en dat ze deze ook kunnen inzetten in andere situaties. Vaak werd de term EVC gebruikt om alle praktijken binnen dit kader te benoemen.

De laatste jaren echter gebruikt men in de meeste andere sectoren de term EVC vooral voor methodes en instrumenten die via (strikte) procedures iemands competenties in kaart brengen om deze vervolgens te beoordelen in functie van het uitreiken van een certificaat. De hoofddoelstelling is dan vooral nagaan of de persoon aan een bepaald, vooraf vastgelegd, competentieprofiel voldoet (en op die manier bijvoorbeeld vrijstellingen verdient of al dan niet in aanmerking komt voor een bepaalde job).

Net omdat de term EVC in verschillende sectoren zo anders ingevuld wordt, heerst er veel begripsverwarring. Daarom stellen Van de Poele, Janssens & Debusscher (2008) voor om verschillende benamingen te gebruiken naargelang de finaliteit die de praktijken beogen. Zij stellen vast dat er twee grote finaliteiten te onderscheiden zijn:

* **HVC of het Herkennen van Verworven Competenties**  
  Enerzijds zijn er praktijken die (een deel van) iemands verworven competenties zo goed mogelijk in kaart proberen brengen zonder dat daar een formele erkenning aan vast hangt. Deze praktijken zijn eerder op de algemene versterking van de persoon gericht en willen vooral het ‘bewustzijn van verworven competenties’ van de persoon versterken. Deze groep noemen we HVC-praktijken. [[4]](#footnote-4)
* **EVC of het Erkennen van Verworven Competenties**  
  Anderzijds zijn er praktijken die zich richten op een formele erkenning van (een deel van) iemands verworven competenties. De competenties worden in dat geval steeds beoordeeld volgens een bepaalde standaard. M.a.w. wordt er nagegaan of iemand aan een bepaald competentieprofiel voldoet. Na een positieve beoordeling is de uitkomst bijna altijd een vorm van certificering (attest, Ervaringsbewijs, bekwaamheidsbewijs, gelijkwaardigheidsbewijs, diploma…). Deze groep noemen we EVC-praktijken.

Door consequent een onderscheid te maken tussen deze twee soorten praktijken, kan een organisatie duidelijk maken voor welke vorm van competentiebenadering ze staat en welke doelstellingen ze dus voor ogen heeft. Deze termen en omschrijvingen bieden waarschijnlijk een uitweg uit de talloze discussies over het doel van HVC/EVC en heffen vermoedelijk de spraakverwarring op. Bovendien begint deze opsplitsing op basis van de finaliteit van de trajecten langzamerhand meer ingang te vinden in Vlaanderen.

In deze tekst zullen we vanaf nu de term EVC enkel gebruiken als we het hebben over de formele erkenning van verworven competenties.

1. De kerngedachte: leren doe je overal, ook in de jeugdsector!

Ondanks de veelheid aan instrumenten en methodes gaan alle HVC- en EVC-praktijken uit van enkele kernideeën:

* Je kan overal leren: thuis, op het werk, in de klas, al spelend…
* Je kan altijd leren: zowel in educatieve settings als in niet-educatieve settings.
* Ook competenties die je buiten de klassieke leerplekken (m.a.w. de school) verwerft, dienen gewaardeerd te worden, en indien nodig ook sociaal en formeel erkend.

In dit hoofdstuk gaan we kort in op het leren in de jeugdsector. We beseffen dat er geleerd wordt in de jeugdsector, maar is de jeugdsector dan ook educatie? Daar gaan we in eerste instantie op in. Vervolgens bekijken we of kinderen en jongeren de jeugdsector als educatie zien. Ten slotte bespreken we waarom wij het leren in de jeugdsector waardevol vinden en dat graag benadrukken.

* 1. Is de jeugdsector educatie?[[5]](#footnote-5)

Niemand kan ontkennen dat jongeren in de jeugdsector leren. Maar is de jeugdsector er om kinderen en jongeren iets bij te leren? Is de jeugdsector een leerplek waar je speelt of is het een speelplaats waar je (toevallig) leert?

Het antwoord op deze vragen is complex. Activiteiten worden vooral georganiseerd met het doel dat kinderen en jongeren ‘samen jong’ kunnen zijn en zich kunnen amuseren. Dat er dan ook geleerd wordt, zouden we eerder een positief neveneffect kunnen noemen. Het is niet de essentie van de meeste activiteiten die plaatsvinden in de sector. Toch zijn er ook tal van activiteiten die wel de doelstelling hebben dat kinderen en jongeren iets bijleren.

* + 1. De jeugdsector in zijn totaliteit is educatie

Jongeren zijn zich vaak niet bewust van het leren in de jeugdsector, net omdat er meestal anders geleerd wordt dan in het klassieke onderwijs. Veel leren gebeurt ‘al doende’: in een spel leren kinderen en jongeren strategisch te werk te gaan om toch maar te kunnen winnen; in heel veel activiteiten leren ze samenwerken, luisteren naar elkaar of conflicten oplossen; in een vergadering leren jongeren opkomen voor hun mening; begeleiders leren hoe ze hun activiteiten kunnen plannen… Gewoon door deel te nemen aan activiteiten in de jeugdsector leren kinderen en jongeren bij. We kunnen gerust stellen dat de jeugdsector in zijn geheel vormend is.

Deze vorm van educatie noemen we informele educatie. Het is weinig op leren gericht en er is weinig of geen leerintentie van de deelnemers aanwezig. Toch zal een organisatie via de activiteiten zijn (pedagogische) visie, waarden en normen aan kinderen en jongeren meegeven.[[6]](#footnote-6)

* + 1. Vorming als educatie in de jeugdsector

Naast tal van activiteiten waar kinderen spontaan kunnen leren en waar geen specifieke leerdoelstellingen naar voren worden geschoven, zijn er toch ook heel wat activiteiten waarin jeugdwerkers expliciet de bedoeling hebben om kinderen en jongeren iets bij te brengen. Deze bijeenkomsten kunnen we clusteren onder de noemer ‘vorming’, al noemen we ze ook vaak sessies, cursussen, workshops of educatieve spelen. Een vormingsmoment heeft steeds één of meerdere doelstellingen en een uitgewerkte methode om deze te bereiken.

De vormingen die we kennen in de jeugdsector, kunnen verschillende doelen voor ogen hebben:

* **Vorming in functie van de persoonlijke ontwikkeling van kinderen en jongeren**  
  Veel vormingsmomenten in de jeugdsector willen kinderen en jongeren doen groeien in hun persoonlijke ontwikkeling. Het gaat hier om activiteiten die niet direct een rechtstreeks nut hebben voor de organisatie, maar die de jongere zelf ten goede komen. Voorbeelden zijn: een sessie rond het gebruik van digitale media, een educatief spel over afval sorteren, een cursus ‘creatief koken’…
* **Vorming in functie van de organisatie**Veel jeugdorganisaties organiseren vormingsmomenten in functie van hun eigen werking of de werking van de jeugdsector in het algemeen. Het gaat hier vooral om activiteiten die jongeren iets willen bijbrengen over het beter managen van activiteiten of de organisatie in zijn geheel. Uiteraard dragen deze vormingen ook bij tot de persoonlijke ontwikkeling van jongeren. De bekendste voorbeelden van dergelijke activiteiten zijn de kadervormingsmomenten in het kader van de attesten (animator – hoofdanimator – instructeur – hoofdinstructeur) in het jeugdwerk, maar ook cursussen over EHBO, spelen maken of vrijwilligers motiveren vallen onder deze categorie.
* **Vorming in functie van andere sectoren**Sommige organisaties kijken bewust over de muren van de eigen sector en gebruiken jeugdwerkmethodes in functie van andere sectoren. Zo richten enkele organisaties cursussen in voor jongeren in het kader van opleidingstrajecten of alternatieve leertrajecten. In deze gevallen zijn jeugdwerkmethodes een middel om een ander doel te bereiken. Voorbeelden hiervan zijn kunsteducatieve projecten op school onder begeleiding van jeugdwerkers of alternatieve opleidingsprojecten die sommige jeugdorganisaties met de VDAB organiseren.

De grens tussen de verschillende soorten vorming is soms flinterdun. Zo kan een vorming over digitale media voor een bepaalde organisatie enkel en alleen ingericht worden om leden iets bij te brengen in functie van hun persoonlijke ontwikkeling. Een andere organisatie zal het vooral doen omdat ze wil dat haar leden de nieuwe media zo goed mogelijk kunnen gebruiken binnen het eigen aanbod. Een derde organisatie ten slotte kan het vooral doen om de arbeidskansen van een jongere te verhogen. Kenmerkend voor alle vormingen is dat ze een bijdrage aan de persoonlijke ontwikkeling van kinderen en jongeren willen leveren.

Vorming in de jeugdsector kunnen we een vorm van niet-formele educatie noemen. Vormingsmomenten zijn sterk op leren gericht en er is bijna altijd leerintentie van de deelnemers aanwezig. Daarnaast is ook typisch voor niet-formele educatie dat het vorm krijgt in nauwe samenspraak met de deelnemers en er vooral participatief en via dialoog wordt geleerd.[[7]](#footnote-7)

* 1. Zijn jongeren in de jeugdsector actief om iets bij te leren?

Zoals reeds gezegd, is het leren in de jeugdsector vaak een positief neveneffect en is het zelden de hoofddoelstelling van aanbieders van activiteiten. Maar komen jongeren naar de jeugdsector om zich te amuseren of om iets bij te leren?

Veel jongeren participeren in de eerste plaats aan activiteiten en engageren zich in de jeugdsector om een heel fijne tijd te beleven. Ze nemen deel omdat ze er, samen met leeftijdsgenoten, dingen kunnen doen die ze thuis meestal niet kunnen doen (Coussée, 2006). Daarnaast zijn er ook veel jongeren die zeer bewust deelnemen aan activiteiten om iets bij te leren. Jongeren beseffen vaak heel goed dat ze, door zich te engageren, veel kunnen bijleren voor andere levensdomeinen. Ze doen dit niet alleen door deel te nemen aan specifieke vormingsactiviteiten, maar ook door gewoon samen met anderen ‘dingen’ te doen. Zo gaan bijvoorbeeld bepaalde jongeren naar een jeugdbeweging om beter te leren organiseren, nemen anderen extra taken op in het bestuur van een jeugdhuis om bijvoorbeeld hun boekhoudcompetenties bij te schaven en volgen nog anderen een bepaalde cursus om wat beter voor een groep te spreken.

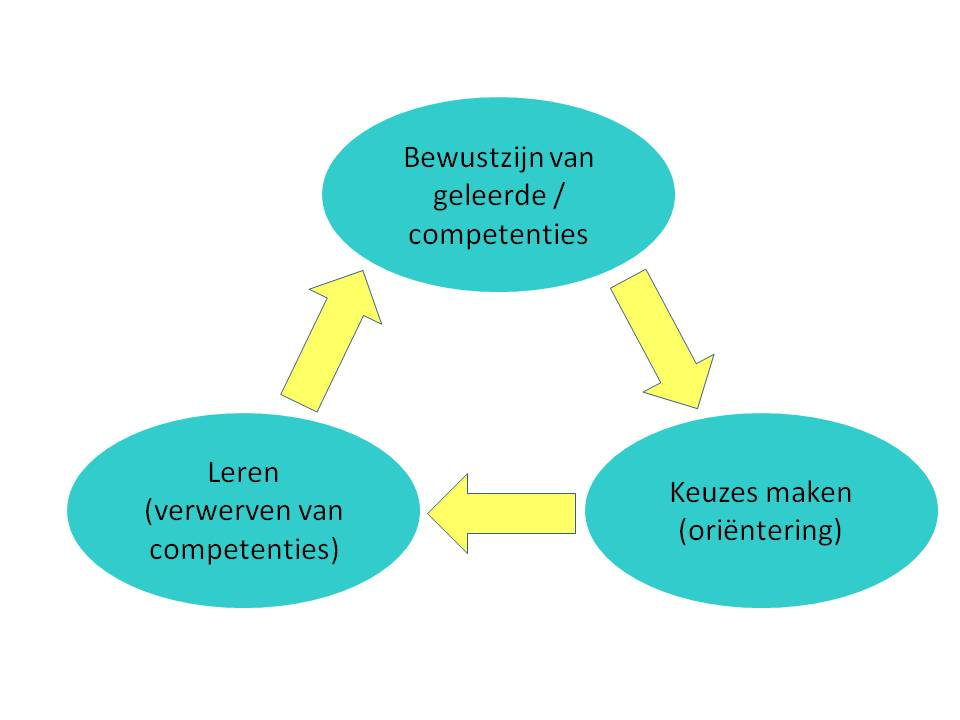
Beide groepen jongeren – de ‘plezierbelevers’ en de ‘zij-die-meedoen-om-te-leren’ – bestaan en waarschijnlijk zal voor veel jongeren de waarheid daar nog ergens tussen liggen: ze vinden de activiteiten zeer leuk, maar blijven er ook heengaan omdat ze voelen dat ze er veel kunnen leren. Soms zullen er ook jongeren ‘van kant wisselen’: misschien zijn ze in de jeugdsector gestart omdat ze hoopten er dingen te leren die ze op school konden gebruiken en vonden ze het uiteindelijk zo tof dat ze zich volop engageren in een organisatie. We halen dit aan omdat hierover vaak discussie opwakkert in de jeugdsector als het over HVC/EVC gaat: dreigt er geen gevaar dat we – als we via HVC/EVC de nadruk leggen op de competenties die jongeren in de jeugdsector kunnen verwerven – vooral jongeren bereiken die iets willen bijleren in functie van hun studies of een job (en die dus niet komen om zich in te zetten voor de jeugdsector of om gewoon plezier te beleven)? Of dreigen we niet vooral gebruikt te worden door andere sectoren (de zogenaamde instrumentalisering van het jeugdwerk) die jongeren naar de jeugdsector sturen om iets bij te leren (bv. in functie van hun studies) en misschien minder geïnteresseerd zijn in de activiteiten *an sich*? Ook zonder HVC/EVC zijn de persoonlijke doelstellingen van jongeren om deel te nemen aan activiteiten in de jeugdsector vaak verschillend van de organisatiedoelstellingen. We zijn ervan overtuigd dat deze best verschillend mogen zijn, zolang ze elkaar maar versterken en ondersteunen.

* 1. Het leren in de jeugdsector is waardevol en dat mag benadrukt worden

We kunnen stellen dat iedereen het erover eens is dat je leert in de jeugdsector. Er wordt weliswaar anders geleerd dan in het klassieke onderwijs, maar dat leren is daarom niet minder waardevol. Integendeel, in de jeugdsector kunnen jongeren leren met vallen en opstaan. Er is immers minder tijds- en prestatiedruk dan in het onderwijs. Daarom is het leren in de jeugdsector complementair met het leren in het onderwijs. Leren stopt ook niet aan de schoolpoort. In het kader van levenslang en levensbreed leren kan het leren in de jeugdsector op zijn minst een interessante aanvulling zijn. En voor sommige jongeren zouden we zelfs kunnen zeggen dat het een noodzakelijke aanvulling is. De school is immers niet voor iedereen de meest ideale leerplek.

We zijn het er ook over eens dat de competenties die je in de jeugdsector verwerft waardevol zijn. Ze zijn immers ook bruikbaar in tal van andere contexten. Toch is het niet altijd even eenvoudig om iedereen van die waarde te overtuigen. HVC en EVC kunnen hier een antwoord op bieden.

Vaak is het voor jongeren niet altijd even duidelijk wat ze precies geleerd hebben. De competenties die jongeren opdoen zijn immers niet altijd even eenvoudig zichtbaar te maken of te omschrijven. Als we echter willen dat de verworven competenties uit de jeugdsector ook in andere contexten worden ingezet, moeten we ervoor zorgen dat jongeren zich bewust zijn van die verworven competenties. Indien iemand bewust is van zijn competenties, is hij immers in staat om bewust te kiezen om zich te oriënteren door bijvoorbeeld bepaalde competenties in een (nieuwe) context in te zetten, bepaalde competenties verder te ontwikkelen of nieuwe competenties te verwerven. Schematisch kunnen we dit als volgt voorstellen:



Fig, 1: Leercyclus[[8]](#footnote-8)

Dat bewustzijn over de competenties vergroten is net wat HVC (en ook wel EVC, maar dan in mindere mate) wil bekomen: competenties expliciet benoemen en er (gezamenlijk) over reflecteren zodat iemand er een waarde aan kan geven. Het ‘Herkennen van Verworven Competenties’ is een pedagogische praktijk die mensen helpt om hun competenties zichtbaar te maken. Het kan mensen sterker maken op persoonlijk vlak, maar ook het leren in de jeugdsector in het algemeen beter zichtbaar maken en meer draagkracht doen krijgen in de maatschappij.

1. De HVC/EVC-systematiek

We kunnen zeggen dat de systematiek van HVC- en EVC-praktijken zeer sterk op elkaar gelijken. Ze volgen een gelijkaardig stappenplan en hebben vooral als doel iemands verworven competenties zichtbaar te maken opdat er een gepaste waardering (of eventueel sociale of formele erkenning) aan kan worden gegeven.

Uit recent onderzoek van Van de Poele, Janssens & Debusscher (2008) en Meeus e.a. (2008) valt echter op dat er een verschil in aanpak is tussen beide soorten praktijken. HVC-praktijken hebben zelden een vooraf bepaald competentieprofiel voor ogen. Ze willen vooral de persoon in kwestie helpen om (zoveel mogelijk van) zijn competenties zichtbaar te maken om een groter competentiebewustzijn te creëren. EVC-praktijken willen vooral nagaan of de persoon voldoet aan een vooraf bepaald competentieprofiel. De procedure moet dus voor iedere persoon dezelfde zijn opdat er kan vergeleken worden. Dit heeft tot gevolg dat EVC-praktijken veel strengere vormvereisten hebben, terwijl HVC-praktijken vaak afgestemd zijn op een specifieke doelgroep en vormvereisten minder van belang zijn.[[9]](#footnote-9)

Hoewel er dus wel degelijk verschillen zijn tussen beide praktijken, kunnen we blijven spreken over één systematiek. De grens tussen beide is niet altijd even scherp te trekken. Zo kan het in sommige gevallen voorvallen dat iemand in eerste instantie een overzicht wil krijgen van zijn verworven competenties omdat hij daar nog geen goed beeld van heeft (het gaat hier dan om een proces dat binnen HVC kan gekaderd worden), maar dat hij er (bijvoorbeeld samen met zijn begeleiders) voor kiest om dit binnen een zeer strikt traject te doen dat aan verschillende vormvereisten van EVC-praktijken voldoet. Op die manier kan de overgang naar een officiële erkenning misschien vlotter gebeuren.

In onderstaand schema stellen we de verschillende stappen van de HVC/EVC-systematiek voor. In de rest van dit hoofdstuk zullen we elke stap afzonderlijk bespreken. We beseffen goed dat een schema vaak de nuance van de realiteit weglaat. We erkennen dat het er in de praktijk soms lichtjes anders aan toegaat. Zo worden wel eens stappen overgeslagen of wisselen ze van plaats. Toch geeft dit schema, in onze ogen, de meest logische manier van werken weer. Het schema geeft misschien de indruk dat HVC- en EVC-trajecten van elkaar te scheiden zijn. In werkelijkheid is de grens, zoals reeds aangehaald, niet altijd even duidelijk te trekken. Vandaar de pijlen die ook tussen de ‘Erkenning van competenties’ en de ‘Herkenning van competenties’ staan. We maken echter de opsplitsing omdat de manier van werken in beide soorten praktijken toch van elkaar verschillend is en een andere aanpak vergen (die verschillen duiden we in hoofdstuk 3.10).

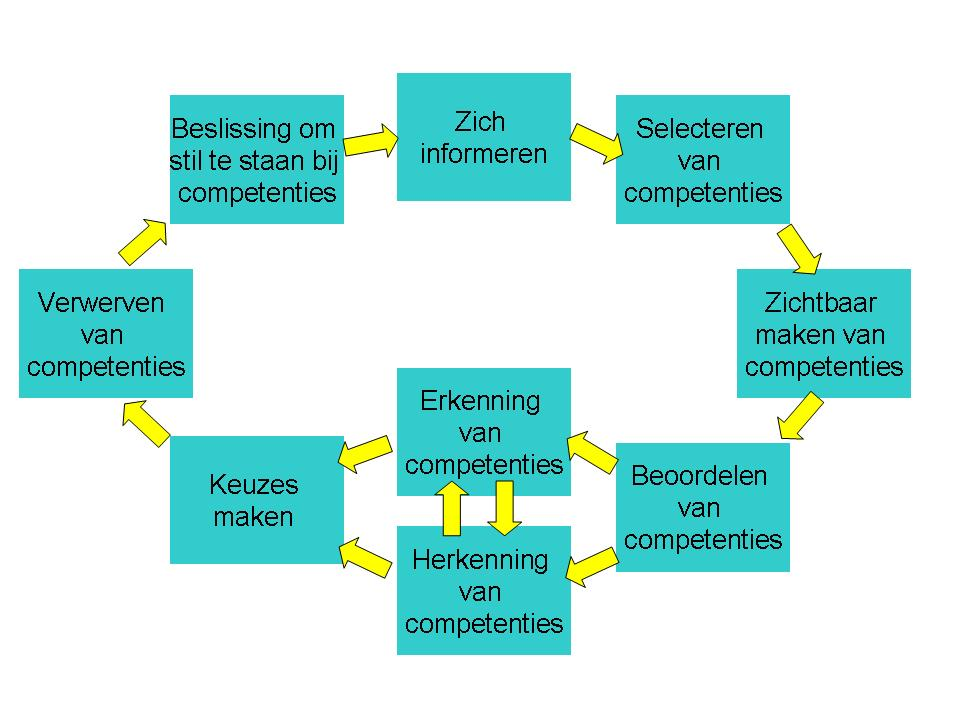


Fig. 2: De HVC/EVC-systematiek schematisch voorgesteld

Eigenlijk zou dit schema er in ideale omstandigheden als een spiraal moeten uitzien. Elk stapje in een HVC- of EVC-traject kan iemand namelijk versterken. Elk stapje brengt hem hogerop op de spiraal.

* 1. Stap 0: het verwerven van competenties

Stap nul is het verwerven van competenties. Je verwerft immers altijd en overal competenties. Toch is het, zoals we reeds hebben aangehaald, niet altijd even eenvoudig om te beseffen welke competenties er doorheen iemands leven worden verworven. Net omdat je ook kunt leren en competenties verwerven tijdens spelen, op café, op het werk of thuis – zeg maar: de niet-klassieke leerplekken – is het zeker en vast geen evidentie dat iemand zich altijd bewust is van het feit dat hij leert. Sommige competenties worden weliswaar zeer bewust verworven, maar veel competenties zijn juist onbewust verworven. Als iemand dus verdere keuzes wil maken op basis van zijn reeds verworven competenties, is het van belang dat hij daar even bij stil staat.

* 1. Stap 1: de beslissing om stil te staan bij verworven competenties

De keuze om stil te staan bij je verworven competenties is de werkelijke start van wat we een HVC- of EVC-traject noemen. Onder traject verstaan we een proces waarin verschillende methodes en instrumenten worden toegepast om competenties zichtbaar te maken, te beoordelen en te (h)erkennen.

In ideale omstandigheden wordt deze beslissing door de persoon zelf genomen. Al is het uiteraard zo dat veel mensen hierin gestimuleerd worden door anderen (begeleiders in de jeugdbeweging, ouders, vrienden…). Vaak heeft de jongere of ‘andere’ die hem stimuleert al een doelstelling voor ogen. Deze doelstellingen kunnen echter sterk verschillen. Sommige jongeren zullen in het begin reeds een zeer afgelijnd doel voor ogen hebben (bijvoorbeeld: uitzicht op een nieuwe job, formele erkenning voor de jarenlange ervaring in een bepaalde job, studieheroriëntering…). Anderen zullen misschien een minder duidelijk doel nastreven, maar vooral een algemeen beeld van hun verworven competenties (eventueel in een bepaalde setting) willen krijgen zodat alle opties nog open zijn.

* 1. Stap 2: zich informeren

Het is niet altijd eenvoudig om stil te staan bij competenties. Voor iemand die dit nog nooit gedaan heeft, is het vaak niet duidelijk wat een competentie is, hoe je competenties kan herkennen, hoe je kan inschatten in hoeverre je een competentie beheerst, welke personen je daarbij kunnen helpen… In deze stap is het vooral belangrijk om via infomomenten, handleidingen, spelen of een uitleg door experts een kader aangeboden te krijgen waarin iemand zijn HVC- of EVC-traject kan starten en afwerken.

Deze stap kunnen we zien als een actie die vooral de eerste maal dat iemand in een HVC- of EVC-traject stapt, zal voorkomen. Eens iemand weet wat competenties zijn, hoe hij ze kan herkennen en hoe die op juiste wijze ingeschat kunnen worden, kan hij naar analogie hetzelfde doen voor volgende HVC- of EVC-trajecten.

* 1. Stap 3: het selecteren van competenties

Naargelang de doelstelling die iemand voor ogen heeft, zullen er andere competenties zichtbaar gemaakt en beoordeeld moeten worden. Zo zal iemand die voor een HVC-traject kiest eerder alle (of toch op zijn minst een zeer brede waaier aan) verworven competenties in kaart proberen brengen. Al kan vanuit praktische overwegingen ook gekozen worden om een zicht te krijgen op slechts enkele competenties (bv. alleen vaktechnische competenties of enkel competenties verworven in de jeugdsector). Iemand die kiest voor een EVC-traject en formele erkenning wenst (bv. om een job of vrijstellingen te krijgen), zal dan vooral de competenties zichtbaar moeten maken die vooropgesteld zijn (door externen) in het vooraf vastgelegd competentieprofiel waarop zal beoordeeld worden.

* 1. Stap 4: het zichtbaar maken van competenties

Het zichtbaar maken van competenties is de meest essentiële stap binnen HVC- en EVC-trajecten. We kunnen deze stap nog onderverdelen in twee substappen: het ‘in kaart brengen van competenties’ enerzijds en het ‘presenteren (aan jezelf of aan anderen) van competenties’ anderzijds. Deze twee substappen lopen echter vaak door elkaar of gebeuren in veel gevallen zelfs gelijktijdig. Daarom clusteren we ze in één stap.

Iemands competenties zichtbaar maken kan gebeuren door de persoon zelf (bv. door zelfreflectie), maar ook met behulp van anderen (bv. in een groepsproces of via een externe observator). Er zijn verschillende manieren om hierin tewerk te gaan. We geven enkele voorbeelden:

* **Zelfreflectie**Door zelfreflectie is het mogelijk om een beeld te krijgen van de eigen verworven competenties. Dit kan eventueel gebeuren met behulp van enkele richtvragen of een in te vullen vragenlijst. Een voorbeeld hiervan zijn de verschillende online ‘talententests’ die werkzoekenden kunnen invullen om een beter beeld te krijgen van hun competenties.[[10]](#footnote-10) Hierbij dient opgemerkt dat het niet zo evident is om een op zichzelf staande zelfreflectie te maken zonder ook aan zelfbeoordeling te doen. Hierbij is de volgende stap dus zeer nabij.
* **Rollenspel**In een rollenspel (of ook wel een praktijksimulatie genoemd) worden levensechte (vaak lastige) situaties nagebootst. Personen gaan hierbij in interactie met elkaar of met acteurs. Observatoren brengen in kaart welke competenties iemand daarbij toont. Deze techniek kan gebruikt worden als observatiemethode, maar kan evengoed gebruikt worden om bepaalde competenties te oefenen. Een voorbeeld is een ‘slecht nieuws gesprek’ voor artsen: een acteur speelt een patiënt die te horen krijgt dat hij ernstig ziek is; de aankomend arts moet dit gesprek in goede banen trachten te leiden.
* **Praktijkstage**Indien de mogelijkheid bestaat kunnen competenties ook geobserveerd worden in een reële situatie. In tegenstelling tot in het rollenspel gaat het hier niet over een nagebootste context. De competenties zullen in dit geval in kaart gebracht worden door observatoren die langs de zijlijn toekijken. Een voorbeeld: opvoeders worden tijdens hun stage in kinderdagverblijf door experts geobserveerd om te kijken of ze de nodige competenties verworven hebben om individueel aan de slag te gaan als opvoeder in een kinderdagverblijf.
* **Grensverleggende (groeps)activiteiten**Via grensverleggende (groeps)activiteiten (bijvoorbeeld: met een groep veilig en wel aan de overkant van de rivier raken zonder nat te worden) komen vaak competenties naar boven die via klassieke (en soms wel voorspelbare) rollenspelen of andere methodes minder tot uiting komen. Soms komen bij dergelijke activiteiten (althans meer dan bij andere manieren om competenties zichtbaar te maken) competenties naar boven waar de persoon zichzelf helemaal niet van bewust was.
* **Presentatie**Bij een presentatie krijgt iemand meestal de kans om op voorhand iets voor te bereiden. Het is de bedoeling dat de persoon in kwestie aan zijn observatoren toont dat hij bepaalde competenties bezit. Een voorbeeld kan zijn dat iemand een fotovoorstelling geeft (met de nodige uitleg) van zijn reisprojecten die hij heeft gedaan en daarmee aantoont dat hij een perfecte reisorganisator is.
* **Competentiegericht interview**In een competentiegericht interview polsen interviewers in welke mate de geïnterviewde bepaalde competenties al dan niet bezit. Op voorhand ligt meestal vast naar welke competenties gepeild zal worden. Om een zo goed mogelijk beeld te krijgen, wordt gevraagd de vragen te beantwoorden volgens de START-methode:
  + In welke situatie (S) heb je de competentie reeds getoond?
  + Wat was in die situatie je taak (T) of rol?
  + Welke acties (A) heb je daarvoor ondernomen?
  + Wat was het resultaat (R) van die acties?
  + Wat zou je een volgende keer anders doen? M.a.w.: wat is de transfer (T)?

Deze techniek wordt vooral gebruikt in selectieprocedures en zal bijna steeds gevolgd worden door een strikte beoordeling. Bij een competentiegericht interview liggen alle vragen al van tevoren vast. In ieder gesprek is de manier van vragen dezelfde, waardoor de verschillende kandidaten kunnen beoordeeld worden op dezelfde criteria. Op deze manier krijgen alle kandidaten een gelijke kans om zich te profileren.

* **Portfolio**Een portfolio is een niet eenvoudig te vatten begrip. Een portfolio kan immers allerlei vormen aannemen (een map, een schoendoos vol documenten, een USB-stick, een website…) en is dus niet altijd even herkenbaar. We kunnen een portfolio het best omschrijven als ‘een dossier waarin gegevens of bewijzen worden verzameld die iemands competenties aantonen’. Een portfolio wordt meestal aangevuld nadat een van bovenstaande methodes werd toegepast. Het is een verzameling van allerhande bewijzen (foto’s, filmpjes, een aanbeveling van een vriend, een verslag van een vergadering, een attest…) van competenties die zichtbaar gemaakt zijn door zelfreflectie, groepsopdrachten, praktijkproeven… Daarom is het een (veelgebruikt) buitenbeentje naast andere methodes die competenties zichtbaar maken. Het uitwerken van een portfolio is een werk van lange adem, maar het heeft – in tegenstelling tot de andere methodes – het voordeel dat het bewaard en voortdurend geüpdate kan worden.  
  We kunnen vier soorten portfolio’s onderscheiden[[11]](#footnote-11):
  + Het archiefportfolio (ook wel herkenningsportfolio genoemd): Hierin hebben alle mogelijke (bewijzen voor) competenties een plaats. Het is in de eerste plaats een (zo goed mogelijk) overzicht van iemands competenties. Dit portfolio blijft altijd eigendom van de maker.
  + Het groeiportfolio: Dit is vooral een plaats waar wordt aangetoond hoe bepaalde competenties worden verworven. Er is plaats voor zelfbeoordeling en reflectie. Dit soort portfolio wordt vaak gebruikt in schoolopleidingen om het leerproces te stimuleren. Net als het archiefportfolio is dit ook een persoonlijk werkinstrument.
  + Het beoordelingsportfolio (ook wel erkenningsportfolio genoemd): In dit geval wordt een portfolio opgesteld in functie van formele erkenning. Een beoordelingsportfolio past dus volledig binnen het EVC-spoor en zal moeten voldoen aan de vormvereisten die door anderen worden opgelegd. Er worden enkel bewijzen verzameld voor de competenties waar naar gevraagd wordt.
  + Het presentatieportfolio (ook wel showcaseportfolio genoemd): Net zoals bij het beoordelingsportfolio is het de bedoeling om anderen te overtuigen van de eigen competenties in de hoop een formele erkenning te krijgen. In tegenstelling echter tot het beoordelingsportfolio, is een presentatieportfolio niet gebonden aan externe vormvereisten. De maker mag zelf kiezen welke competenties hij aantoont. Een kunstenaarsportfolio (met daarin de mooiste kunstwerken) is hier een voorbeeld van.

Uiteraard is niet elke manier voor alles en iedereen even interessant. De gebruikte methodes en instrumenten zullen verschillen naargelang de doelstellingen die men voor ogen heeft, de doelgroep, de tijd… Zo zal het opstellen van een portfolio niet de meest ideale manier zijn om iemand bewust te maken van zijn competenties als men weinig tijd heeft. En een competentiegericht interview zal hoogstwaarschijnlijk bijna uitsluitend gebruikt worden binnen EVC-trajecten.

We willen er ook op wijzen dat de lijst niet volledig is. Er zijn nog tal van andere interessante methodes en instrumenten. We wilden hier vooral enkele belangrijke praktijken aanreiken.

* 1. Stap 5: het beoordelen van competenties

Eens iemands competenties (of een deel ervan) zichtbaar gemaakt zijn, kan er ook een beoordeling op volgen. We zien beoordeling zeer breed. Het kan zowel over zelfbeoordeling gaan als over een beoordeling door anderen. In een HVC-traject zullen alle soorten beoordelingen een waarde hebben, in een EVC-traject zal vooral gekeken worden naar de beoordeling van experts. In een EVC-traject is het eveneens belangrijk dat alles volgens een bepaalde standaard wordt vergeleken, de beoordeling moet immers betrouwbaar zijn. In een HVC-traject is dat minder van belang, daarin wil men vooral mensen aanzetten tot meer reflectie over de eigen competenties en zelfsturing aanmoedigen. Daarom zal men in een HVC-context vaak spreken van ‘feedback’ in plaats van het hardere ‘beoordeling’.[[12]](#footnote-12)

Voor beide gevallen, HVC én EVC, telt wel dat hoe meer mensen een beoordeling van de competenties geven, hoe juister het beeld zal zijn. Competenties beoordelen is immers geen exacte wetenschap. Daarom kiest men er in de praktijk vaak voor om meerdere personen de competenties te laten observeren en beoordelen.

We kunnen grosso modo volgende soorten beoordeling onderscheiden:

* **Zelfbeoordeling**Door middel van zelfreflectie kan iemand zichzelf beoordelen op zijn eigen competenties. Dit kan eventueel gebeuren met behulp van enkele richtlijnen.
* **Peer feedback**‘Peers’ zijn collega’s in alle vormen: collega-studenten, collega-jeugdwerkers, collega’s op het werk… Het zijn die mensen die het meest van de tijd bij iemand in de buurt zijn, maar niet noodzakelijk meer expertise hebben. Collega’s hebben een ruime blik op hetgeen andere collega’s doen. Hun oordeel kan dus interessant zijn. Peer feedback (ook wel ‘onderlinge beoordeling’ genoemd) wordt vooral gebruikt binnen HVC-praktijken.
* **Beoordeling door een begeleider**Een begeleider is iemand met een hiërarchisch hogere functie die bijna altijd bij de te beoordelen persoon in de buurt is. In tegenstelling tot de ‘peers’ heeft de begeleider beduidend meer ervaring, maar hij volgt wel het hele traject mee op.
* **Beoordeling door onafhankelijke experts**Een onafhankelijk expert heeft in tegenstelling tot de begeleider geen band met degene die beoordeeld wordt. Daarom kan hij onafhankelijker en neutraler beoordelen. Binnen EVC-trajecten wordt meestal de voorkeur gegeven aan deze vorm van beoordeling.
  1. Stap 6a: de herkenning van verworven competenties

Indien iemand ervoor gekozen heeft zijn competenties zichtbaar te maken en te (laten) beoordelen, is steeds een groter competentiebewustzijn het gevolg. Hij herkent met andere woorden zijn competenties en weet daar een passende waarde aan te geven. Het gaat hier vooral om een zeer persoonlijk bewustwordingsproces. Eens dit afgerond is kan de persoon in kwestie bewuster keuzes maken en zich beter (her)oriënteren. Een dergelijk competentiebewustzijn is de hoofddoelstelling van HVC-trajecten.

Een HVC-traject kan echter ook soms sociale en formele erkenning tot gevolg hebben. Een voorbeeld: een meisje kiest ervoor om in een Jongerencompetentiecentrum een HVC-traject te doorlopen. Doorheen de verschillende oefeningen en bij het invullen van haar portfolio, wordt ze zich steeds bewuster van haar eigen competenties. Haar begeleider ziet doorheen het traject ook haar kwaliteiten en ziet in haar een ideale collega. Als er een plaatsje vrijkomt op het werk, is zij topkandidate en krijgt ze de job. Door haar aan te nemen erkent de werkgever van het Jongerencompetentiecentrum het meisje formeel in haar competenties.

* 1. Stap 6b: de erkenning van verworven competenties

EVC-trajecten werken toe naar een formele erkenning van verworven competenties. In de meeste gevallen leidt dit tot een certificaat (of een attest of een diploma), maar in sommige gevallen kan het ook rechtstreekse sociale en formele erkenning bekomen (bijvoorbeeld: iemand wordt na een EVC-traject onmiddellijk toegelaten tot een job).

Jammer genoeg stellen we vast dat een formele erkenning niet altijd de nodige sociale erkenning uitlokt. Zo zijn er veel EVC-trajecten die uitmonden in een certificaat dat niet door alle werkgevers of scholen wordt erkend, en dus niet de gehoopte toegang tot een job of een studierichting bezorgt. Door de opmars van het EVC-denken en de steeds hogere maatschappelijke waardering voor competenties die buiten de schoolmuren worden verworven, krijgen deze certificaten wel steeds meer de waarde die ze verdienen.

Uit Meeus e.a. (2008) blijkt dat ook EVC-trajecten het competentiebewustzijn versterken. Ook al is het voor veel deelnemers aan EVC-trajecten in eerste instantie het doel om een certificaat te bemachtigen (dat hen toegang tot een job geeft, recht op beter loon of de kans op vrijstellingen), blijkt toch dat zij nadat ze het hele traject hebben doorlopen, zich ook beter bewust zijn van hun verworven competenties en in staat zijn om bewuster keuzes te maken voor de toekomst.

* 1. Stap 7: keuzes maken

In stap 6 heeft de persoon een groter bewustzijn van zijn competenties: hij heeft een zicht op zijn competenties verkregen, heeft ze beoordeeld en is hier misschien in bevestigd door anderen. Hierdoor herkent hij zijn verworven competenties en heeft er misschien sociale of formele erkenning voor gekregen. Op dat ogenblik kan hij dus bewuste keuzes maken, bijvoorbeeld: met meer zelfvertrouwen een nieuwe taak uitvoeren, met zekerheid kiezen voor de studierichting die het best bij hem past, na een HVC-traject starten met een EVC-traject om de nodige formele erkenning te verkrijgen of een bepaalde cursus volgen om competenties te leren die hij denkt nodig te hebben in de toekomst.

Een nuttig instrument om mensen te ondersteunen bij het maken van keuzes is het Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP). Een POP begeleidt iemand in zijn zoektocht naar waar hij naartoe wil in zijn leven. Hierbij wordt vooral gekeken welke competenties van de persoon kunnen benut, versterkt en uitgebouwd worden. Het biedt een structuur aan waarin iemand gestimuleerd wordt om na te denken over de vragen “wat kan ik?” (= het overzicht aan competenties dat via een HVC- of EVC-traject zichtbaar werd), “wat kan ik nog niet?” en “hoe kan ik die competenties nog verwerven?”. Hij kan dit vervolgens aanvullen met een tijdsplanning om (leer)acties in te plannen.

Na er keuzes zijn gemaakt, wordt meestal terug overgegaan naar stap 0, het verwerven van competenties. Al kan het heel goed zijn dat de persoon deze keer meer bewust zal omgaan met zijn leren en zullen de competenties op die manier ook sneller zichtbaar worden voor hem.

* 1. De verschillen tussen HVC en EVC

Het is duidelijk dat HVC- en EVC-trajecten een zelfde stappenplan kennen en nauw met elkaar verbonden zijn. Sommige methodes en instrumenten kunnen dan ook in beide soorten trajecten ingezet worden. Toch zijn er ook enkele opvallende verschillen. We proberen ze hier nog even kort op een rijtje te zetten:

* In de eerste plaats is de finaliteit van beide soorten trajecten anders. HVC wil vooral competentiebewustzijn creëren, EVC heeft formele erkenning voor ogen.
* De selectie van competenties is verschillend. Binnen een EVC-traject wordt nagegaan of iemand voldoet aan een bepaald competentieprofiel. Dat betekent dat alleen de competenties die nodig zijn binnen dat competentieprofiel zullen zichtbaar gemaakt en beoordeeld worden. Binnen een HVC-traject is er dan weer ruimte voor zo goed als alle competenties.
* Er zijn meestal andere methodes en instrumenten nodig om competenties zichtbaar te maken. Zo zal men binnen een EVC-traject nooit alleen een portfolio gebruiken. In een portfolio (dat binnen een EVC-traject sowieso beoordeeld zal worden door externen) zou men immers enkele zaken kunnen verbloemen. Daarom zal men in een EVC-traject ook andere methodes of instrumenten gebruiken die competenties zichtbaar kunnen maken. Binnen een HVC-traject is die dubbele controle minder essentieel omdat er niet noodzakelijk een beoordeling en formele erkenning aan hoeft vast te hangen.
* Binnen een HVC-traject maakt het niet uit wie de beoordeling doet, als het maar goed en eerlijk gebeurt. Binnen een EVC-traject zal men echter vooral een grotere neutraliteit willen nastreven en daarom worden competenties bijna steeds door onafhankelijke experts beoordeeld.

Daarnaast moeten veel EVC-trajecten, net omdat ze een formele erkenning tot gevolg hebben, zich ook houden aan extern opgelegde vormvereisten. Deze zijn niet dwingend, maar men probeert onder andere via een EVC-toolkit (Van de Poele, Janssens & Debusscher, 2008) begeleiders en beoordelaars van EVC-trajecten te stimuleren om zich aan deze vormvereisten te houden. Enkele van deze voorwaarden zijn:

* De methodes en instrumenten die gebruikt worden moeten identiek zijn voor iedereen die beoordeeld wordt volgens een bepaald competentieprofiel.
* Er moeten steeds meerdere (onafhankelijke) beoordelaars zijn.
* De beoordelaars moeten professioneel zijn.
* Degene die geobserveerd en beoordeeld wordt, moet weten op welke manier dit zal gebeuren en op welke competenties hij zal worden beoordeeld.
* Competenties moeten steeds in verschillende contexten geobserveerd en beoordeeld worden.
* …

1. Bestaande praktijken in de jeugdsector

HVC en EVC zijn niet nieuw in de jeugdsector. Reeds veel organisaties hebben ervaring met HVC- en EVC-praktijken. Er zijn wel duidelijk meer HVC-praktijken dan EVC-praktijken, omdat deze vorm van werken nauwer aansluit bij de jeugdwerkmethodiek. Er wordt in de jeugdsector vaak gewerkt aan de algemene ontwikkeling van jongeren. En aangezien HVC-praktijken vooral werken aan een groter bewustzijn van verworven competenties, kunnen ze het proces van algemene ontwikkeling alleen maar versterken.

We gaan eerst in op de HVC-praktijken. Vervolgens bekijken we in hoeverre er EVC-praktijken bestaan. In bijlage 2 en 3 bespreken we verschillende instrumenten en methodes meer in detail.

* 1. HVC in de jeugdsector

Veel organisaties gebruiken methodes of instrumenten die bijdragen tot de Herkenning van Verworven Competenties bij jongeren.

Een eerste groep methodes en instrumenten wil jongeren vooral bewustmaken van de competenties die in de jeugdsector in het algemeen, of in de organisatie in het bijzonder, worden verworven. Deze praktijken zijn er vooral om aan te tonen dat er, naast het feit dat er plezier wordt beleefd, ook geleerd wordt in de jeugdsector. Veel organisaties proberen dit aan te tonen via visieteksten, rollenspelen op kamp, reflectieoefeningen…

Naast de algemene bewustmaking dat er geleerd wordt in de jeugdsector, proberen verschillende organisaties ook jongeren bewust te maken van hun individuele competenties. Dit kan op zeer verschillende manieren: een jongere kan aan de hand van enkele richtvragen een persoonlijk portfolio opstellen over de eigen verworven competenties in de jeugdsector; via peer feedback kunnen jongeren elkaar wijzen op de competenties die ze al van elkaar gezien hebben; reflectieoefeningen kunnen iemand helpen om nieuwe competenties te ontdekken bij zichzelf of anderen; begeleiders geven vaak schouderklopjes aan jongeren en wijzen hen op die manier op hun verworven competenties… Al deze methodes helpen jongeren een beter beeld te krijgen van de eigen competenties. Omdat het niet altijd eenvoudig is om die competenties te onthouden, worden die feedbackmomenten vaak opgeslagen in een portfolio. Op die manier krijgt de jongere een kleurrijk beeld van zijn verworven competenties met ‘papieren schouderklopjes’, video-opnames die aantonen hoe de jongere een activiteit tot een schitterend einde bracht, evaluatieformulieren, foto’s waar een (competent) verhaal aan vast hangt…

Ten slotte zijn er ook methodes en instrumenten die jongeren handvaten aanreiken om na te denken over wat ze kunnen doen met hun verworven competenties: hoe ze die verder kunnen ontwikkelen, waar ze dat kunnen doen, waar ze eventueel een formele erkenning zouden kunnen krijgen voor die competenties... Een Persoonlijk Ontwikkelingsplan kan hierbij een interessant instrument zijn. In sommige organisaties zet men medewerkers in die deze denkoefening samen met jongeren (in groep of individueel) aanpakken.

We stellen vast dat deze drie groepen methodes en instrumenten stapsgewijs gebeuren. De bewustmaking van in de jeugdsector verworven competenties is nodig om nadien te zorgen dat iemand zich bewust wordt van de individuele competenties, en dat is dan weer nodig om na te denken over verdere oriëntatie. Niet alle organisaties kiezen er echter voor om alle drie de stappen te zetten omdat ze er niet voldoende mensen voor in dienst hebben (jongeren individueel begeleiden vraagt soms veel inspanningen die organisatorisch niet altijd mogelijk zijn) of omdat ze het niet noodzakelijk achten voor de doelgroep.

* 1. EVC in de jeugdsector

In het jeugdwerk worden op dit moment attesten uitgereikt die jongeren formele erkenning geven. Hierbij denken we in de eerste plaats aan de attesten (hoofd)animator of (hoofd)instructeur in het jeugdwerk en de Rode Kruis-certificaten. Deze attesten kunnen enkel uitgereikt worden na het volgen van een cursus en het uitvoeren van een stage.

Toch zijn er ook veel jongeren die ook zonder cursus wellicht de nodige competenties verwerven om bijvoorbeeld een goede animator te zijn. Met enige moeite zou er een manier kunnen gevonden worden om de competenties van dergelijke zijinstromers zichtbaar te maken en te beoordelen. Wat als iemand – na een eerste gesprek waaruit blijkt dat hij bijvoorbeeld door zijn ervaring als vrijwilliger elders of door zijn studies wellicht de nodige competenties heeft verworven – ook deelneemt aan een stage? Of misschien zijn er wel andere opties a.d.h.v. een portfolio, enkele rollenspelen…? Kunnen we voor de werving en plaatsing van vrijwilligers beroep doen op competentiematching, gekoppeld aan een ingroeiperiode met extra vorming?

Veel organisaties hebben ervaring met het uitvoeren van beoordelingen. Hierbij moeten we benadrukken dat de vorm van beoordelen zeer verschillend kan zijn. Elke organisatie kan immers vrij bepalen hoe ze dit nu aanpakt. Maar zijn deze methoden ook bruikbaar in EVC-procedures? Het is immers niet zo dat alle bestaande beoordelingen voldoen aan de vormvereisten van EVC-procedures. Zo is één van de voorwaarden dat één attest één gelijkvormig EVC-traject moet hebben. Dat zou betekenen dat alle zijinstromende animatoren in het jeugdwerk op één en dezelfde manier zouden moeten beoordeeld worden. En dat nog liefst door onafhankelijke observatoren.

Het is als vrijwilligerssector wellicht onmogelijk om aan alle eisen te voldoen. Bovendien lijkt het ons ook weinig zinvol om alle soorten beoordelingen op eenzelfde manier uit te voeren. Het doel van beoordelen in de jeugdsector is bijna nooit het komen tot een zuivere beoordeling op basis van een vergelijking met een competentieprofiel. Een beoordeling wil vooral jongeren een beter en eerlijker zicht geven op hun eigen kennen, kunnen en zijn.

We zijn ervan overtuigd dat de jeugdsector veel kan leren van de richtlijnen die opgesteld voor EVC-trajecten (zie hoofdstuk 3.10), maar dat het niet wenselijk is om één gelijk systeem uit te werken voor heel de sector. De verschillende organisaties in de jeugdsector werken immers met verschillende doelgroepen met elk hun eigen noden en wensen. Het is dan ook logisch dat, afhankelijk van de doelgroep en de individuele kinderen en jongeren binnen deze doelgroep, de noodzaak om deze processen te ondersteunen, de intensiteit van de ondersteuning en de gebruikte werkvormen en instrumenten zullen verschillen.

We denken wel dat een grotere transparantie van de eventuele beoordelingen die sommige organisaties uitvoeren ook de jongere ten goede kan komen. Indien duidelijk is voor een buitenstaander wat en hoe er beoordeeld werd, is de kans groter op een sociale en formele erkenning door die buitenstaander.

1. HVC en EVC in de jeugdsector bieden kansen

De reeds bestaande praktijken tonen aan dat HVC en EVC veel kansen bieden. Het heeft tal van voordelen voor jongeren, organisaties en de jeugdsector. In dit hoofdstuk gaan we kort in op de belangrijkste kansen voor de verschillende groepen.

* 1. Kansen voor individuele jongeren

Zoals reeds aangehaald bieden HVC- of EVC-trajecten kansen aan individuen om stil te staan bij hun competenties, er een zicht op te krijgen en er een waarde aan te geven (al dan niet bevestigd door anderen). Dit zorgt voor een groter bewustzijn van de verworven competenties. Met enkele interessante mogelijkheden tot gevolg:

* **Bewuster keuzes maken voor de toekomst**  
  Aangezien de jongere zich meer en beter bewust is van zijn verworven competenties, is hij in staat om gerichter keuzes te maken voor de toekomst. Met het ruimer beeld op de competenties die hij wel of niet verworven heeft, is het mogelijk om bewuster te kiezen om bijvoorbeeld te starten aan sollicitatie, een cursus te volgen of een bepaalde functie op te nemen in een organisatie.
* **Meer zelfvertrouwen**  
  HVC-praktijken (en in mindere mate EVC-praktijken) staan vooral stil bij de positieve kanten van een persoon. Er wordt niet zozeer gekeken naar wat hij niet kent of kan, maar wel naar welke competenties hij wél bezit. Omdat veel competenties onbewust verworven zijn, zijn deze ook voor de jongere vaak verborgen. HVC-praktijken willen de onbekende competenties naar boven brengen. En in veel gevallen blijkt dat jongeren meer competenties verworven hebben dan ze zelf dachten.
* **Grotere sociale erkenning van iemands competenties**Zowel HVC-praktijken als EVC-praktijken kunnen een grotere sociale erkenning van de verworven competenties veroorzaken. Een EVC-certificaat (bv. een Ervaringsbewijs) dat door een grote groep mensen en instellingen wordt erkend, heeft duidelijk een sociale kracht en kan bijvoorbeeld zorgen voor meer doorgroeimogelijkheden of een beter loon. Maar ook door HVC-praktijken kan de sociale erkenning groeien: doordat iemand zich meer bewust is van zijn competenties, zal hij deze ook beter aan anderen kunnen tonen (bv. in een sollicitatiegesprek).
* **…**
  1. Kansen voor organisaties

HVC- en EVC-praktijken bieden in de eerst plaats kansen voor individuele jongeren. Maar brengt het investeren in al die praktijken ook iets op voor de organisatie zelf? Onderzoek (Meeus e.a., 2008) wijst immers uit dat er – zeker in het begin – extra geïnvesteerd moet worden (voor de ontwikkeling, voor de begeleiding…). Uiteraard is een organisatie met bijna allemaal competentiebewuste jongeren en vrijwilligers een grote meerwaarde, maar er zijn daarnaast ook specifieke kansen voor organisaties, vooral in het kader van interne kwaliteitszorg en op het vlak van profilering:

* **Stimulans om te leren**Het bewustzijn van competenties zet aan tot de ontwikkeling van nieuwe competenties. Jongeren zullen immers sneller ontdekken welke competenties ze missen om te gebruiken binnen de werking en kunnen door een HVC- of EVC-traject aangezet worden om bijvoorbeeld extra vorming te volgen of om bij hun leeftijdsgenoten te rade te gaan om bij te leren. Het draagt op die manier bij tot een cultuur van levenslang leren in de organisatie.
* **Detectie van leernoden in de organisatie**Door samen met jongeren stil te staan bij de verworven competenties, kan zichtbaar worden gemaakt welke competenties weinig of niet aanwezig zijn in de organisatie. Dit kan een organisatie stimuleren om eventueel (ad hoc) extra vormingsmomenten in te richten om bepaalde competenties bij te brengen.
* **Betere afstemming van leernoden en leerdoelstellingen**Vormingsmomenten in een organisatie hebben ‘leerdoelstellingen’: men wil competenties aanleren d.m.v. vorming. Af en toe stilstaan bij de competenties die jongeren verwerven kan aantonen of de doelstellingen bereikt zijn, bijvoorbeeld door cursisten te testen op de competenties waaraan in de vorming gewerkt werd. Indien dit niet het geval zou zijn, kunnen de vormingsmomenten een volgende maal beter afgestemd worden op hetgeen de organisatie wil aanleren.
* **De juiste vrijwilliger op de juiste plaats**Een vrijwilliger die zich bewust is van zijn verworven competenties, kan er ook bewust voor kiezen om een bepaalde taak of functie op te nemen. Een organisatie kan daar rekening mee houden, op die manier worden de verschillende functies door competente én enthousiaste jongeren ingevuld.
* **Profilering**Door aan te tonen aan jongeren dat ze binnen de organisatie competenties verwerven, kunnen zij dit ook aantonen aan anderen. Op die manier kan een organisatie zich ook profileren met de krachtige leerwaarde die er bestaat.
* **…**
  1. Kansen voor de jeugdsector

De grootste kansen voor de jeugdsector bevinden zich vooral in de profilering. Jeugdwerkers en veel beleidsmakers zijn wel overtuigd van de kracht van het leren in de jeugdsector, maar de buitenwereld vaak (nog) niet. Het hele HVC/EVC-verhaal heeft de laatste tijd steeds meer organisaties gestimuleerd om na te denken over de competenties die worden verworven tijdens hun activiteiten. Zij komen er meer mee naar buiten, zowel naar jongeren toe als naar de buitenwereld. Langzamerhand zijn ook anderen (leraren, werkgevers…) meer en meer overtuigd van de kracht van de competenties die jongeren in de jeugdsector verwerven. Hoe meer organisaties nadenken over hun leerresultaten en die samen met jongeren zichtbaar maken, hoe sterker de sector in zijn geheel zal zijn.

* 1. Kansen voor de maatschappij

We zouden kunnen stellen dat alle vorige kansen voor individuele jongeren, organisaties en de jeugdsector samen de kansen voor de maatschappij vormen. De belangrijkste kansen zijn waarschijnlijk het stimuleren tot levenslang leren, jongeren die bewuster keuzes maken en de grotere sociale erkenning van ieders verworven competenties. Daarnaast is ook het vermijden van nodeloos “dubbel leren” (zowel in een niet-formele als formele context) een positief maatschappelijk element.

* 1. Welke kansen moeten gegrepen worden?

Er zijn verschillende kansen die kunnen gegrepen worden door jongeren en organisaties door met HVC- of EVC-praktijken aan de slag te gaan. Elke keuze is waardevol en zal vooral gemaakt worden op basis van de noden en behoeften die leven bij de individuele jongere, binnen de eigen doelgroep of in de eigen organisatie. De keuze moet daarom door de jongere of door een organisatie gemaakt worden in functie van de behoeften die leven. Zo zullen sommige organisaties ervoor kiezen om met enkele jongeren een HVC-traject te doorlopen om hen te helpen bij het maken van een studiekeuze of het zoeken naar een nieuwe job. Andere organisaties zullen er dan weer voor zorgen dat de jongeren zich ten volle bewust zijn van de competenties die ze in de jeugdsector hebben verworven opdat ze die later, in om het even welke andere context, kunnen inzetten. En nog andere organisaties zullen vooral competenties willen zichtbaar maken om de kwaliteit in de eigen organisatie hoog te houden. En de meeste organisaties zullen vooral verschillende kansen willen combineren.

Er zullen ten slotte ook organisaties zijn die ervoor kiezen om niet met HVC- of EVC-praktijken aan de slag te gaan. Toch zullen sommige jongeren die actief zijn in die organisaties ook willen stilstaan bij hun competenties en deze herkend of erkend zien. Daarom is het belangrijk dat er ook instrumenten worden aangeboden waarmee individuele jongeren aan de slag kunnen om hun competenties in kaart te brengen en te (laten) beoordelen[[13]](#footnote-13).

1. Enkele succesfactoren
   1. Een divers aanbod aan HVC- en EVC-praktijken

Omdat noden en behoeften van jongeren zeer hard verschillen is het noodzakelijk dat er voldoende methodes en instrumenten beschikbaar zijn die aansluiten bij verschillende doelgroepen. Het is belangrijk dat dit aanbod bekend is bij jeugdwerkers, zodanig dat ze ermee aan de slag kunnen of individuele jongeren ertoe kunnen aanzetten om ze te toe te passen.

Anderzijds moet wel vermeden worden dat er een wildgroei aan instrumenten ontstaat. Het is belangrijk – vooral omwille van de gebruiksvriendelijkheid – dat bestaande instrumenten zo goed mogelijk op elkaar afgestemd worden en eventuele inhouden zo vlot mogelijk overdraagbaar zijn.

* 1. Een goede ondersteuning

Het is niet altijd eenvoudig om in je eentje na te denken over competenties. Daarom worden er vaak verschillende vormen van ondersteuning aangeboden bij HVC- of EVC-praktijken. Onderzoek (Meeus e.a., 2008) heeft uitgewezen dat enkel die methodes en instrumenten waarbij een grondige ondersteuning gebeurt, succesvol zijn. De ondersteuning verschilt afhankelijk van de doelgroep. Ook binnen één organisatie kan dit verschillen naargelang de doelgroep waarmee wordt gewerkt.

Een dergelijke ondersteuning kan zeer verschillende vormen aannemen. Zo zijn er bepaalde methodes en instrumenten waar jongeren individueel mee aan de slag kunnen met behulp van een handleiding of na een vorming of infomoment, maar daarnaast zijn er ook praktijken waarbij een jongere intensief (individueel of in groep) ondersteund wordt door een begeleider.

In ideale omstandigheden geven jongeren zelf aan dat ze een HVC- of EVC-traject willen starten. Al zijn er ook organisaties die dit stimuleren bij de jongeren. Heel vaak zal er in groep stilgestaan worden bij de verworven competenties. Het is hierbij belangrijk dat er voldoende aandacht gaat naar de verschillende praktijken en de frequentie waarop ze worden toegepast, naargelang de noden en behoeften die er op dat moment zijn. Zoals reeds gezegd, is het in de jeugdsector belangrijk dat jongeren zich kunnen amuseren en niet constant het gevoel hebben dat ze leren. Door te dikwijls te (moeten) reflecteren over de verworven competenties, kan de jongere het gevoel krijgen dat hij te veel beoordeeld wordt. Terwijl dat niet de hoofddoelstelling is voor de meeste organisaties in de jeugdsector.

* 1. Geen certificeringdrang

Een certificaat is een officieel document dat door een instelling wordt uitgereikt waarin wordt bevestigd dat iemand een (reeks) competentie(s) verworven heeft. Meestal is een certificaat het gevolg van een goed doorlopen EVC-traject. Soms bestaat de idee dat alle HVC- en EVC-trajecten zouden moeten uitmonden in een certificaat. Toch hebben de HVC-trajecten die zich vooral richten op het bewustzijn van verworven competenties hun waarde bewezen. Om de waarde en draagkracht van reeds bestaande certificaten hoog te houden, lijkt het ons belangrijk dat er niet lichtzinnig wordt omgesprongen met het uitdelen van nieuwe certificaten. Een certificaat uitreiken voor elke kleine competentie zou kunnen zorgen voor een devaluatie van alle certificaten in de sector. We denken dat vooral de kwaliteit van activiteiten en HVC- en EVC-trajecten moet primeren, niet het aantal certificaten dat wordt uitgereikt.

* 1. Investeren in groepen die het nodig hebben

De praktijk heeft aangetoond dat HVC- en EVC-methodes en -instrumenten voor iedereen kansen kunnen bieden. Het is echter belangrijk dat er specifiek aandacht besteed wordt aan die jongeren die de praktijken het best zouden kunnen gebruiken, zoals jongeren die geen diploma’s of andere kwalificatiebewijzen hebben behaald. Net omdat zij vaak al eens uit de boot gevallen zijn – en soms ook blijven uit die boot vallen (diploma’s of andere certificaten zijn immers belangrijke middelen om aan te tonen dat je bij de maatschappij hoort, dat je kansen krijgt op de arbeidsmarkt of toegang verdient tot het onderwijs) – zullen zij meer belang hebben bij HVC- of EVC-trajecten. Enkel wanneer er voldoende aandacht gaat naar zowel ‘kansengroepen’ als ‘gewone’ jongeren, wordt een Mattheüseffect vermeden.[[14]](#footnote-14)

* 1. Op zoek naar bruikbare competentieomschrijvingen

Het is niet eenvoudig om competenties op een juiste manier te omschrijven. Het is een evenwicht zoeken tussen vage containerbegrippen en zeer detaillistische omschrijvingen. Er is weinig consensus over de manier waarop dit moet gebeuren, noch binnen één sector, noch over de sectoren heen. We merken dat het zoeken naar een gepaste ‘competentietaal’ vaak een struikelblok is voor beginnende organisaties. Het lijkt echter nuttig dat organisaties in de mate van het mogelijke dezelfde competentietaal gebruiken, waarbij ze ook de begrippen op eenzelfde manier invullen. Dit heeft veel voordelen, zoals een vlotter inzicht in de competenties die verworven zijn in andere organisaties of de overdracht van HVC-trajecten naar EVC-trajecten.

1. De visie van Steunpunt Jeugd
   1. HVC als kern van het competentieverhaal in de jeugdsector

Het competentieverhaal prikkelt reeds enkele jaren heel wat jeugdwerkers. In het begin was men vooral argwanend tegenover dat onbekende, doch boeiende thema. De laatste tijd zien velen er vooral kansen in en steeds meer jeugdwerkers schuiven mee rond de tafel om de mogelijkheden van het competentieverhaal te ontdekken.

Dat het een thema is met veel stof tot discussie is een feit. Vooral de afbakening van het ‘competentiegericht werken’ heeft ons ettelijke vergaderingen beziggehouden. Een grondige studie van verschillende methodes en instrumenten die gebruikt worden, heeft ons echter doen vaststellen dat overal het zichtbaar maken en waarderen van competenties centraal staat.

Volgens ons is dat dan ook hetgeen waar we in de jeugdsector op moeten focussen: het zichtbaar maken en (informeel) waarderen van competenties die jongeren verwerven in de jeugdsector. We zijn ervan overtuigd dat het meer expliciet benoemen van de verworven competenties kan leiden tot een vollediger zelfbeeld en zorgt voor een groter bewustzijn van het eigen kennen, kunnen en zijn. En dat is volgens ons wat de taak van de jeugdsector kan zijn in dit verhaal: een groter bewustzijn creëren bij jongeren over hun verworven competenties in de jeugdsector.

Dit is precies wat we verstaan onder het Herkennen van Verworven Competenties (HVC). We zijn ervan overtuigd dat dit nauw aansluit bij de jeugdwerkmethodiek en in wezen ook niets veranderd aan de eigenheid van de sector. Het versterkt ze eigenlijk alleen maar. Bovendien kan HVC een ideale eerste stap zijn naar verdere sociale of formele erkenning van iemands verworven competenties, naar EVC dus.

* 1. HVC versterkt jongeren en de jeugdsector

Wij (en velen met ons) zijn ervan overtuigd dat de jeugdsector een krachtige leeromgeving is. Hij biedt immers een context waarin jongeren volop ruimte krijgen om te experimenteren, te ontdekken waar hun talenten en passies liggen en deze, op hun eigen tempo en volgens hun eigen plannen, verder te ontwikkelen. Door competenties expliciet zichtbaar te maken en op gepaste wijze te waarderen denken we dat we jongeren kunnen ondersteunen in dit proces en hen op weg kunnen helpen om bewuste en gefundeerde keuzes te maken om competenties verder te ontwikkelen of in andere contexten in te zetten.

Daarnaast denken we dat het Herkennen van de Verworven Competenties bij jongeren organisaties bewuster doet omgaan met het leren dat reeds bestaat in de eigen organisatie, zonder de eigenheid van de organisatie of de sector aan te tasten.

* 1. Handvaten aanreiken aan jongeren

Het Herkennen van Verworven Competenties is niet nieuw in de jeugdsector. Veel organisaties hebben immers reeds trajecten waarin ze jongeren helpen om zich bewust te worden van hun verworven competenties, gaande van zelfreflectie over peer feedback tot beoordelingen door begeleiders. Het lijkt ons wel nodig dat organisaties mekaar hierin verder inspireren, zonder dat er één methode overheersend hoeft te zijn. We erkennen immers dat organisaties in de jeugdsector werken met zeer verschillende doelgroepen met elk hun eigen noden en wensen. Het is dan ook logisch dat, afhankelijk van de doelgroep en de individuele kinderen en jongeren binnen deze doelgroep, de noodzaak om deze processen te ondersteunen, de intensiteit van de ondersteuning en de gebruikte werkvormen en instrumenten zullen verschillen. De organisaties uit de sector beslissen dan ook zelf of, op welke manier en met welke methodes of instrumenten ze aan de slag gaan om competenties zichtbaar te maken en te waarderen.

Het lijkt ons vooral nodig dat organisaties de juiste handvaten aanreiken aan jongeren om hiermee om te gaan. Jongeren dienen immers vooral zelf te beslissen of ze deelnemen aan een bepaald traject waarin verworven competenties zichtbaar worden gemaakt en gewaardeerd. Organisaties kunnen jongeren weliswaar prikkelen om stil te staan bij hun verworven competenties, hen werkvormen en instrumenten aanreiken en indien nodig begeleiden om dit op gepaste wijze te doen.

* 1. Steunpunt Jeugd wil anderen stimuleren om met HVC aan de slag te gaan

We denken dat het Herkennen van Verworven Competenties een grote meerwaarde heeft voor jongeren en jeugdorganisaties. Daarom willen we jongeren én de jeugdsector stimuleren om stil te staan bij competenties en hun competentiebewustzijn te vergroten. Dit is niet altijd even eenvoudig. Veel jongeren en organisaties zijn op zoek naar passende werkvormen en instrumenten om de competenties van jongeren zichtbaar te maken en te waarderen. Daarom engageert Steunpunt Jeugd zich om:

* goede praktijkvoorbeelden te verspreiden en te promoten;
* een inventaris van bestaande instrumenten op te maken en deze te verspreiden;
* een instrument, Oscar, aan te bieden aan organisaties uit de jeugdsector om competenties van jongeren zichtbaar te maken en te waarderen;
* een competentietaal (i.k.v. Oscar) te ontwikkelen waarmee organisaties vrij aan de slag kunnen.
  1. Formele erkenning van competenties (EVC) laten we vooral aan anderen over

We willen dat jongeren, indien ze dit zelf willen, de competenties die ze ontwikkelen in de jeugdsector kunnen verzilveren in andere levensdomeinen via EVC-trajecten. We denken echter niet dat het de taak van jeugdorganisaties is om deze procedures uit te voeren. We zien het wel als een taak om de toegankelijkheid tot deze EVC-trajecten te vergroten door:

* het belang aan te tonen van competenties die jongeren verwerven in de jeugdsector;
* mee te werken aan een gemeenschappelijke competentietaal die de transfer van competenties uit de jeugdsector naar andere levensdomeinen kan vergemakkelijken. We denken hierbij dat de competentielijst van Oscar een goede basis is om van te vertrekken;
* samen met anderen te bekijken waar eventueel inhoudelijke of technische koppelingen kunnen gemaakt tussen HVC- en EVC-praktijken uit de jeugdsector en HVC- en EVC-praktijken uit andere sectoren;
* het belang van jongeren te verdedigen bij de uitwerking van EVC-trajecten in andere sectoren;
* EVC-trajecten in andere sectoren die zinvol zijn vanuit jeugdsectorperspectief te inventariseren, en deze toegankelijk te maken, zodat jongeren hierover gemakkelijk informatie kunnen vinden;
* jongeren die vanuit hun HVC-ervaring de stap naar formele erkenning (EVC) willen zetten doorverwijzen (naar externe beoordelaars, naar organisaties waar ze hun ervaring kunnen laten erkennen…).

Daarnaast blijven we ook de evoluties rond de Vlaamse Kwalificatiestructuur opvolgen om te bekijken of er ook jeugdwerkkwalificaties mogelijk zijn. Hoewel het nog onduidelijk is hoe dit alles zich verder zal ontwikkelen, vermoeden we dat dergelijke kwalificaties kansen creëren om afspraken te maken met andere sectoren en de transfer van competenties van jongeren kan verhogen.

Bibliografie

* Bal, J. (2008). Erkennen van verworven competenties in sociaal-cultureel werk. *Welwijs : wisselwerking onderwijs en welzijnswerk,* jg. 19 nr. 2, p. 26-29
* Belmans, S.; Vanmeenen, G.; Deleu, L. (2008). Geen woorden maar daden: spelen met competenties – Oefeningen om jezelf en de andere (bestuurs)leden beter te leren kennen. *Betoog,* jg. 2 nr. 3. p. 21-23
* Cedefop; European Commission - Education and Culture DG (2009). European Guidelines for validating non formal and informal learning.
* CESOR (2007). *Erkenning van niet-formeel en informeel leren in Vlaanderen (OESO-project “Recognition of non-formal and informal learning”)*, in opdracht van Departement Onderwijs en Vorming
* Cockx, F. (2008). *Leren voor vormingswerk: concepten voor het faciliteren van leren.* Brussel: SoCiuS
* Coussée, F. (2006). *De pedagogiek van het jeugdwerk.* Gent: Academia Press
* DBO (2008). *Competentieleren: een gedachte-experiment. Rapport.* Brussel: Dienst Beroepsopleiding
* De Bleser, J. (2007). *WACKER – Waarderen en Analyseren van Competenties en Keuzes maken op basis van zelfReflectie – Hoe jongeren hun elders verworven competenties in kaart laten brengen? Eindrapport ESF-Project.* Antwerpen: Stad Antwerpen/Lerende Stad
* Deschamps, M., Bels J. (12 maart 2009). *Competentiebevorderend werken in het jeugdwerk.* Brussel: JES vzw (powerpointpresentatie)
* Duvekot, R.; Brouwer, J. (2004). *Het brede perspectief van EVC – Jaarboek 2004.* Utrecht: Lemma
* Europese Unie (2006). *Resolutie van de Raad en vertegenwoordigers van de regeringen der lidstaten over de erkenning van de waarde van niet-formeel en informeel leren in de jeugdsector in Europa.*
* Herreman, H.; Wemel, D. (2007). *Jeugdwerk leert je wat – Themadossier rond het herkennen van niet-formele leerervaringen*. Brussel: JINT vzw
* Lauwers, L. (2008). Je leert wat bij in een jeugdhuis – Een blik op het leren via vrijwillig engagement. *Betoog,* jg. 2 nr. 3. p. 10-12
* Meeus, W.; Struyf, E.; Sweygers, A.; Soetewey, K.; Pieters, B. (2008). *Inventarisatie en analyse van portfolio's in Vlaanderen*. Antwerpen: Universiteit Antwerpen
* Pieters, B. (24 juni 2008). *Portfolio’s in Vlaanderen – een inspiratiepowerpoint.* Brussel: Steunpunt Jeugd (powerpointpresentatie)
* Pille, J., Van de Maele, M. (2007). *De C-Stick. Werken rond competenties met jongeren.* Brussel: JES vzw
* Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (2008). Aanbeveling: 5 voor 12 voor erkennen van competenties (EVC) in Vlaanderen. Brussel: SERV
* Taylor, M. (2007). *European Portfolio for youth leaders and youth workers*. Brussel: Council of Europe
* Van De Poele, L.; Janssens, K.; Debusscher. M. (2008). Kennisnetwerk en kwaliteitsbewaking van EVC in Vlaanderen. Praktijkondersteunende studieopdracht. Gent: UGent
* Vanhoren, I. (2002a). *Ruim baan voor competenties: advies voor een model van (h)erkenning van verworven competenties in vlaanderen: beleidsconcept en aanzet tot operationalisering.* Brussel: VIONA
* Vanhoren, I. (2002b). *Van herkennen naar erkennen. Praktijken en ontwikkelingen rond ‘de (h)erkenning van verworven competenties’ in Vlaanderen.* Leuven: Hoger instituut voor de arbeid
* Verhoeven, S.; De Blende, H.; Leenknegt, R. (2006). *Erkennen van verworven competenties in het sociaal-cultureel werk – visietekst.* Brussel: SoCiuS
* Vlaamse Jeugdraad (2008). Advies - bedenkingen over het EVC en EVK debat naar aanleiding van het OESO-rapport over de erkenning van niet-formeel en informeel leren.
* Vlaamse Overheid (22 april 2009). *Decreet betreffende de kwalificatiestructuur.*
* Willox, T. (2008). Van droom naar realiteit: recente ontwikkelingen in het EVC-debat. *Betoog,* jg. 2 nr. 3. p. 13-14
* World Scout Bureau - European Regional Office (2009). *Going for an Oscar*. *Awareness and recognition of your own competencies.* Genève: WOSM European Region

<http://rolo.formaat.be>

<http://www.evcvlaanderen.be>

Bijlage 1: verklarende begrippenlijst

In een HVC/EVC-context worden heel wat termen gebruikt die voor ‘leken’ niet altijd even duidelijk zijn. Onderstaande lijst geeft een korte verklaring voor de meest voorkomende termen. Voor de meeste verklaringen hebben we ons gebaseerd op de definities die terug te vinden zijn in het EVC-woordenboek op [www.evcvlaanderen.be](http://www.evcvlaanderen.be) (laatst gecontroleerd op 26/11/2009). Voor sommige termen hebben we echter toch een eigen verklaring gebruikt. In dat geval staat er geen bronvermelding tussen haakjes. Belangrijk om te onthouden is dat deze termen steeds verklaard worden vanuit een HVC/EVC-context. Sommige begrippen zullen in een ander verband misschien een andere betekenis hebben.

* **Assessment**: synoniem voor beoordeling. De term ‘assessment’ wordt vooral gebruikt binnen EVC-trajecten.
* **Beoordeling**: het inschatten van iemands competenties a.d.h.v. bepaalde criteria. In een EVC-traject zullen deze criteria vaak door externen bepaald zijn. Bij HVC-trajecten kan het ook gaan over persoonlijke criteria. I.k.v. EVC-trajecten zal men vaak spreken over een ‘assessment’, in HVC-trajecten spreekt men vaak over ‘feedback’ i.p.v. het hardere ‘beoordeling’.
* **Beroepskwalificatie**: een afgerond en ingeschaald geheel van competenties waarmee een beroep kan worden uitgeoefend. (decreet betreffende de kwalificatiestructuur, 22 april 2009)
* **Certificering**: het uitreiken van een bewijs dat formeel bevestigt dat een competentieset verworven door een individu beoordeeld en erkend is geworden door een competent orgaan, op basis van een vooraf vastgelegde standaard. (Cedefop; European Commission - Education and Culture DG (2009). European Guidelines for validating non formal and informal learning)
* **Civiel effect**: waarde die wordt toegekend op maatschappelijk niveau. (Verhoeven, S.; De Blende, H.; Leenknegt, R. (2006). *Erkennen van verworven competenties in het sociaal-cultureel werk – visietekst.* Brussel: SoCiuS)
* **Competentie**: de bekwaamheid om kennis, vaardigheden en attitudes geïntegreerd aan te wenden en dit in verschillende situaties en activiteiten. Een competentie kan (aan)geleerd en verder ontwikkeld worden. Een competentie dient zich te uiten in observeerbaar gedrag.
* **Competentieprofiel**: een afgerond geheel van competenties die een persoon in een bepaalde maatschappelijke context hanteert om (de) te verwachten resultaten in die maatschappelijke rol te realiseren. (decreet betreffende de kwalificatiestructuur, 22 april 2009)
* **Erkenning van Verworven Competenties**: bevestiging door een competent orgaan dat de competenties van een individu verworven in een niet-formele of informele context beoordeeld zijn op basis van vooraf vastgelegde criteria en in overeenstemming met een standaard. Erkenning leidt bijna altijd naar certificering. (Cedefop; European Commission - Education and Culture DG (2009). European Guidelines for validating non formal and informal learning)
* **EVC**: afkorting voor ‘Erkenning van Verworven Competenties’. Naast ‘Erkenning van Verworven Competenties’ gebruikt men ook soms ‘Elders Verworven Competenties’ en ‘Eerder Verworven Competenties’ of combinaties zoals ‘Erkenning van Eerder Verworven Competenties’. De verschillende termen worden in Vlaanderen naast elkaar gebruikt.
* **Formeel leren**: een leerproces dat plaatsvindt in een georganiseerde en gestructureerde omgeving (in een school, opleidingscentrum of op de werkplek) en uitdrukkelijk als leren wordt aangeduid (in termen van doelstellingen, tijd of middelen). Formeel leren is een bewuste keuze vanuit het standpunt van de lerende. Het leidt doorgaans tot een certificering. (Cedefop; European Commission - Education and Culture DG (2009). European Guidelines for validating non formal and informal learning)
* **Formele educatie**: formele educatie wordt georganiseerd en aangeboden door reguliere onderwijsinstellingen. De kennisoverdracht wordt binnen de formele educatie steeds via een lesgever tot stand gebracht. De diploma’s en certificaten worden erkend door de Vlaamse overheid. De opleidingen in de formele educatie worden bovendien gekenmerkt door een goed gestructureerde hiërarchie van onderwijsactiviteiten. ([www.taalunieversum.org](http://www.taalunieversum.org), 26/11/2009)
* **Herkenning van Verworven Competenties**: Het vaststellen en zichtbaar maken van individuele competenties. Herkenning resulteert meestal niet in certificering, maar kan er wel de basis voor zijn. (Cedefop; European Commission - Education and Culture DG (2009). European Guidelines for validating non formal and informal learning)
* **HVC**:afkorting voor ‘Herkenning van Verworven Competenties’.
* **Informeel leren**: een leerproces dat voortvloeit uit de dagelijkse activiteiten die verband houden met het werk, het gezin of de vrijetijdsbesteding. Dit leren wordt niet georganiseerd of gestructureerd in termen van doelstellingen, tijd of leerondersteuning. Informeel leren gaat in de meeste gevallen niet uit van een initiatief van de lerende. Doorgaans leidt het niet tot een certificering. (Cedefop; European Commission - Education and Culture DG (2009). European Guidelines for validating non formal and informal learning)
* **Informele educatie**: het opzetten van activiteiten waar van de kant van de aanbieder op een systematische en intentionele manier voorwaarden gecreëerd worden die het leren aanmoedigen en waarbij waarden, normen en visie worden meegegeven. Van de kant van de deelnemer is er echter weinig of geen leerintentie aanwezig.
* **Jongerencompetentiecentrum**: een centrum waar jongeren maximale kansen en ondersteuning krijgen aangeboden in hun ontwikkeling tot volwassenen. Het wordt gekenmerkt door een integrale werking. Dit komt neer op een samenwerking tussen cruciale sectoren in de ontwikkeling van jongvolwassenen: jeugdwerk, onderwijs en tewerkstelling. Vanuit deze multidisciplinaire setting wordt ingespeeld op de verscheidenheid aan behoeften van de jongeren. Competenties vormen de kern van de werking van een jongerencompetentiecentrum. Jongeren worden zich in de jongerencompetentiecentra bewust van hun competenties, ze verwerven competenties en ontvangen zoveel als mogelijk een formele erkenning voor hun competenties. ([www.jes.be](http://www.jes.be), 26/11/2009)
* **Kwalificatie**: een afgerond en ingeschaald geheel van competenties. (decreet betreffende de kwalificatiestructuur, 22 april 2009)
* **Kwalificatiebewijs**: een door de Vlaamse Gemeenschap erkend bewijs dat een individu heeft behaald. Het bewijs geeft aan om welke kwalificatie(s) het gaat en bevat een verwijzing naar een niveau van het Vlaamse kwalificatieraamwerk. (decreet betreffende de kwalificatiestructuur, 22 april 2009)
* **Kwalificatieraamwerk**: het decretaal vastgelegde instrument voor het systematisch beschrijven en inschalen van kwalificaties, opgebouwd uit niveaus en niveaudescriptoren. (decreet betreffende de kwalificatiestructuur, 22 april 2009)
* **Kwalificatiestructuur**: de systematische ordening van erkende kwalificaties op basis van een algemeen geldend kwalificatieraamwerk. (decreet betreffende de kwalificatiestructuur, 22 april 2009)
* **Niet-formeel leren**: leren dat ingebed is in geplande activiteiten die niet uitdrukkelijk als leren bestempeld worden (in termen van leerdoelstellingen, leertijd of leerondersteuning), maar die een belangrijk leerelement omvatten. Niet-formeel leren is vanuit het standpunt van de lerende een bewuste keuze. Het leidt doorgaans niet tot een certificering. (Cedefop; European Commission - Education and Culture DG (2009). European Guidelines for validating non formal and informal learning)
* **Niet-formele educatie**: het opzetten van activiteiten waarbij bewust en doelgericht voorwaarden gecreëerd worden door de aanbieder die het leren aanmoedigen binnen een gestructureerd en duurzaam kader. Er is bijna altijd leerintentie van de deelnemers aanwezig. Daarnaast is het ook typisch voor niet-formele educatie dat het vorm krijgt in nauwe samenspraak met de deelnemers en er vooral participatief en via dialoog wordt geleerd.
* **Onderwijskwalificatie**: een afgerond en ingeschaald geheel van competenties die noodzakelijk zijn om maatschappelijk te functioneren en te participeren, waarmee verdere studies in het secundair of hoger onderwijs kunnen worden aangevat of waarmee beroepsactiviteiten kunnen worden uitgeoefend. (decreet betreffende de kwalificatiestructuur, 22 april 2009)
* **Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP)**: een instrument dat iemand kan begeleiden in zijn zoektocht naar waar hij naartoe wil in zijn leven. Hierbij wordt vooral gekeken welke competenties van de persoon kunnen benut, versterkt en uitgebouwd worden. Het biedt een structuur aan waarin iemand gestimuleerd wordt om na te denken over de vragen “wat kan ik?”, “wat kan ik nog niet?” en “hoe kan ik die competenties nog verwerven?”.
* **Portfolio**: een dossier waarin gegevens en bewijzen worden verzameld die iemands competenties aantonen. Een portfolio kan allerlei vormen aannemen (een map, een schoondoos vol documenten, een USB-stick, een website…). Het kan gebruikt worden ter ondersteuning van het individu in zijn of haar verdere studieloopbaan, bij loopbaanontwikkeling op de arbeidsmarkt en/of persoonlijke ontplooiing.

Bijlage 2: instrumenten uit de jeugdsector

In deze bijlage stellen we enkele HVC- en EVC-instrumenten voor. Deze lijst geeft een beeld van het divers aanbod aan instrumenten dat reeds ontwikkeld is en waarmee Vlaamse jeugdwerkers en andere geïnteresseerden mee aan de slag kunnen.

Door de ontwikkelingen binnen het competentiebeleid zijn er de laatste jaren in veel Europese landen en in veel verschillende sectoren instrumenten ontwikkeld. We hebben de lijst daarom beperkt tot die instrumenten die gebruikt worden in een jeugdwerkcontext en in Vlaanderen verkregen kunnen worden. De verschillende instrumenten die zich richten op jongeren, maar ontwikkeld werden om te gebruiken in een werk- of schoolcontext, hebben we achterwege gelaten. Op de website [www.evcvlaanderen.be](http://www.evcvlaanderen.be) vind je een overzicht van de meeste andere HVC- en EVC-instrumenten terug.

1. Badgewerking
   1. In ’t kort

|  |  |
| --- | --- |
| **Naam** | Badgewerking |
| **Ontwerper** | Concept: Ernest Thompson Seton & Robert Baden-Powell  Uitwerking: [The Scout Association](http://www.scouts.org.uk/) (Verenigd Koninkrijk) / [FOS Open Scouting](http://www.fosopenscouting.be/) (België) |
| **Type instrument** | Opnaaibare badges als motivatiesysteem |
| **Doelgroep** | Jongeren (van 8 tot 18 jaar) actief binnen scouting |
| **Gebruik** | Individueel of in groep, met begeleiding |
| **Kostprijs** | Prijs van de badges (steeds minder dan €1,-) + €2,40 per boekje met eisenlijsten (te betalen door jongere) |
| **Gebruikers in Vlaanderen** | [FOS Open Scouting](http://www.fosopenscouting.be/) |

* 1. De belangrijkste doelstellingen
* Jongeren **aanzetten om eigen interesses uit te diepen** en nieuwe competenties te verwerven
* Jongeren zichzelf laten **ontdekken** en nieuwe talenten vinden
* Jongeren **bevestiging geven** van verworven competenties en in hun eigenheid respecteren
  1. Hoe gaat het in zijn werk?

1. Idealiter **nemen jongeren het initiatief** om een badge te behalen. In de praktijk gebeurt het echter vaak dat jongeren hierin gestimuleerd worden door de begeleider. Het is de bedoeling dat wel vertrekt vanuit de interesses van de jongere zelf.
2. Voor elke badge is een **‘eisenlijst’** opgesteld. De jongere moet aan de verschillende eisen voldoen om een badge te verdienen. De eisen zijn niet zo scherp omlijnd. Het is immers niet de bedoeling om een uniform peil van kennis en vaardigheid te stellen binnen de groep. Het is de bedoeling om jongeren aan te zetten om eigen interesses uit te diepen. De **begeleiders** van de jongere **schatten** **in** of de jongere voldoet aan de ‘eisen’.  
   Er zijn drie soorten badges:   
   - interesse- en vaardigheidsbadges worden toegekend aan scouts die individueel een bepaalde interesse of vaardigheid uitdiepen en dit kunnen aantonen;  
   - groeps- of gemeenschappelijke badges worden toegekend aan scouts die in groepsverband bepaalde vaardigheden uitdiepen en dit kunnen aantonen;  
   - dienstbadges worden toegekend aan scouts die in groepsverband bepaalde vaardigheden uitdiepen waarmee ze ten dienste van anderen staan en dit kunnen aantonen.
3. De behaalde badge wordt **op het scoutsuniform genaaid**, als zichtbaar bewijs voor de geleverde inspanningen.
4. Jongeren kunnen nadien andere badges proberen te behalen. Begeleiders dienen ervoor te waken dat er geen badge-competitie ontstaat. Het moet leuk zijn om er één te verdienen, maar het mag geen statussymbool worden.
   1. Kunnen jongeren de badges zomaar gebruiken?

Het systeem wordt vooral gebruikt voor jongeren actief in scouting.

* 1. Kunnen organisaties de badges zomaar gebruiken?

In België is FOS Open Scouting de enige federatie die dit systeem gebruikt. Al zijn er ook andere scoutsgroepen de badgewerking toepassen.

* 1. Meer info

[nl.scoutwiki.org/Vaardigheidsinsigne](http://nl.scoutwiki.org/Vaardigheidsinsigne)

[wiki.fos.be/foswiki/Technieken](http://wiki.fos.be/foswiki/Technieken)

1. Competentiesprint
   1. In ’t kort

|  |  |
| --- | --- |
| **Naam** | Competentiesprint |
| **Ontwerper** | [Formaat Jeugdhuiswerk Vlaanderen](http://www.formaat.be/) |
| **Type instrument** | Educatief spelpakket (bordspel + kaartspel) |
| **Doelgroep** | Vrijwilligers uit jeugdwerkorganisaties |
| **Gebruik** | In groep (van 3 tot 12 spelers) |
| **Kostprijs** | € 39,- voor jeugdhuizen die lid zijn van Formaat  € 49,- voor anderen |
| **Gebruikers in Vlaanderen** | Verschillende jeugdhuizen en andere jeugdwerkorganisaties |

* 1. De belangrijkste doelstellingen
* Jongeren inzicht geven in het **concept ‘competenties’**
* Jongeren laten inzien dat je **in het jeugdwerk** heel wat competenties kunt verwerven
* Jongeren laten reflecteren over hun **eigen competenties** en waar ze die verworven hebben
* Jongeren meer te weten laten komen over **hoe anderen over hen denken**
  1. Hoe gaat het in zijn werk?

1. **Bordspel**  
   Het bordspel wil jongeren op een laagdrempelige manier vertrouwd maken met het begrip competenties en hoe je die in het jeugdwerk kan verwerven. Het bordspel bestaat uit twee grote delen. In eerste deel doorlopen de spelers een ‘carrière’ als vrijwilliger in het jeugdwerk en verwerven ondertussen verschillende competenties. Van hieruit komen de spelers in het tweede deel – het ‘echte leven’ – terecht. Hier staan de spelers uitdagende gebeurtenissen en problemen te wachten. De competenties die de spelers tijdens het spel hebben verworven, zullen bepalen hoe ze met de gebeurtenissen omgaan.
2. **Kaartspel**  
   Het kaartspel gaat iets verder. Hier reflecteren de spelers over de competenties die op de kaartjes staan en bepalen ze of deze van toepassing zijn op zichzelf, op andere spelers of op niemand in de groep. Op het einde van het spel heeft elke speler een overzicht van zijn eigen competenties en weet hij ook beter welke competenties anderen aan hem toeschrijven.

Hoewel het bordspel en het kaartspel idealiter na elkaar gespeeld worden, is het ook mogelijk om ze apart te spelen.

* 1. Kunnen jongeren Competentiesprint zomaar gebruiken?

Iedereen kan het spelpakket bestellen en spelen. De uitgebreide **handleiding** geeft een volledige uitleg van de doelstellingen en het spelverloop. Daarnaast worden ook alle competenties die in het spel aan bod komen duidelijk verklaard in een aparte **competentielijst**.

* 1. Kunnen organisaties Competentiesprint zomaar gebruiken?

Iedereen kan het spelpakket bestellen en spelen. De uitgebreide **handleiding** geeft een volledige uitleg van de doelstellingen en het spelverloop. Daarnaast worden ook alle competenties die in het spel aan bod komen duidelijk verklaard in een aparte **competentielijst**.

* 1. Meer info

[www.formaat.be](http://www.formaat.be)

Bestellen kan via [stijn.belmans@formaat.be](mailto:stijn.belmans@formaat.be)

1. C-Stick
   1. In ’t kort

|  |  |
| --- | --- |
| **Naam** | C-Stick |
| **Ontwerper** | [JES vzw](http://www.jes.be/) |
| **Type instrument** | Persoonlijk archiefportfolio + sollicitatietool (op USB-stick, met back-up op server) |
| **Doelgroep** | Jongeren tussen 16 en 30 jaar |
| **Gebruik** | In hoofdzaak individueel (in eerste instantie met regelmatige begeleiding van een jeugdwerker) |
| **Kostprijs** | De prijs van het C-Sticksvormingstraject + prijs per usb-stick. (te betalen door organisatie) |
| **Gebruikers in Vlaanderen** | [JES vzw](http://www.jes.be/)  De Antwerpse Jongerencempetentiecentra: [De Branderij](http://www.jes.be/), [Deurne](http://www.kidsvzw.be/) en [Zappa](http://www.zappaworld.be/)  De event-animatorcursus van [JES vzw](http://www.jes.be/), [Zappa](http://www.zappaworld.be/) en [Germinal Beerschot](http://www.germinalbeerschotdowntown.be/)  [Lejo](http://www.lejo.be/)  [Chirojeugd Vlaanderen](http://www.chiro.be/)  [Arktos vzw](http://www.arktos.be/)  [JONG vzw](http://www.vzwjong.be/)  Verschillende pilootprojecten binnen [VDAB](http://www.vdab.be/) |

* 1. De belangrijkste doelstellingen
* Jongeren een **zicht** laten **krijgen** op hun eigen leertraject en de daarin verworven competenties door ze te benoemen en te illustreren in het portfolio
* Jongeren hun **(leer)loopbaan actief in eigen handen** laten nemen en aan te zetten een persoonlijk ontwikkelingsplan op te stellen
* Jongeren een **sollicitatietool** bieden om hun ervaringen in een cv te gieten
  1. Hoe gaat het in zijn werk?

Het is de bedoeling dat jongeren het digitale portfolio, C-Stick, **leren gebruiken** **in** de loop van een **traject** bij eender welke organisatie (opleiding, jeugdwerk, tewerkstelling, trajectbegeleiding…). Afhankelijk van het programma kan de begeleider ervoor kiezen om bepaalde modules van de C-Stick al dan niet te gebruiken. Uiteindelijk is het de bedoeling dat jongeren alleen met het instrument aan de slag kunnen en zo hun portfolio verder kunnen invullen.

De C-Stick bestaat uit drie grote onderdelen:

1. In een eerste deel kan de jongere al zijn **(leer)ervaringen bundelen en constant bijwerken**. Daarbij kan hij benoemen welke competenties hij verworven heeft en ‘bewijsmateriaal’ dat bepaalde competenties aantoont, toevoegen.
2. Daarnaast bevat de C-Stick een reeks **reflectieoefeningen** die de jongere helpen nadenken over de vragen: ‘wie ben ik?’, ‘wat wil ik?’, ‘wat kan ik?’ en ‘wat ga ik doen?’. De jongere krijgt op die manier een kader en stimulansen om aan een eigen persoonlijk ontwikkelingsplan te werken.
3. Ten slotte is de C-Stick ook uitgerust van een sollicitatietool waarmee jongeren hun actuele gegevens kunnen **inpassen in een cv**.
   1. Kunnen jongeren de C-Stick zomaar gebruiken?

Om de C-Stick voor een eerste keer te kunnen gebruiken, moet een jongere **deelnemen aan een traject** waarin het portfolio wordt gebruikt. Eens de C-Stick in handen, kan de jongere er ook individueel mee aan de slag.

* 1. Kunnen organisaties de C-Stick zomaar gebruiken?

Om als organisatie met de C-Stick aan de slag te kunnen, moet je een **C-Stickattest behalen**. Dit attest kan behaald worden door deel te nemen aan het volledige C-Sticksvormingstraject. Eens het attest behaald, kan je C-Sticks bestellen via de website van JES vzw, krijg je toegang tot het beheersysteem en een inspirerende methodiekendatabank en kan je beroep doen op de helpdesk. Verder kan je deelnemen aan het leernetwerk rond C-Stick.

* 1. Meer info

Op [www.c-sticks.be](http://www.jes.be) vind je o.a. een demo van de C-Stick en informatie over het vormingsaanbod voor begeleiders.

Nog meer info krijg je via [cstick@jes.be](mailto:cstick@jes.be).

1. Europees Portfolio voor jeugdleiders en jeugdwerkers
   1. In ’t kort

|  |  |
| --- | --- |
| **Naam** | Europees Portfolio voor jeugdleiders en jeugdwerkers |
| **Ontwerper** | CDEJ-expertengroep van de [Raad van Europa](http://www.coe.int/)  Consultantschrijver: Mark Taylor |
| **Type instrument** | Portfolio (map) als zelfevaluatie-instrument |
| **Doelgroep** | Beroepskrachten en vrijwilligers in het jeugdwerk |
| **Gebruik** | Individueel, met ruimte voor peer feedback |
| **Kostprijs** | Gratis |
| **Gebruikers in Vlaanderen** | Individuele jeugdwerkers  [Top Vakantie](http://www.topvakantie.be/) gebruikte het portfolio in een proefproject in 2007 |

* 1. De belangrijkste doelstellingen
* Jeugdwerkers helpen om hun jeugdwerkcompetenties te **herkennen**, te **beoordelen** en **neer** te **schrijven**
* Jeugdwerkers helpen om hun competenties te **beschrijven aan anderen**
* Jeugdwerkers aanzetten om **eigen leer- en ontwikkelingsdoelen** op te zetten
  1. Hoe gaat het in zijn werk?

1. In een eerste fase moet de jeugdwerker de instructies die in het portfolio staan **doornemen**. Naast instructies bevat het portfolio een verklarende woordenlijst en een lijst met interessante naslagwerken.
2. In een tweede fase kan de jeugdwerker **reflecteren** over zijn competenties. Na enkele reflectievragen over het jeugdwerk in het algemeen, kan hij zijn eigen competenties analyseren. Indien gewenst kan hij daar **bewijsmateriaal** aan toevoegen.
3. In een volgende fase kan de jeugdwerker **feedback** vragen over die competenties aan anderen (collega-jeugdwerkers, vrienden…).
4. In een laatste fase kan hij een **persoonlijk ontwikkelings- en leerplan** opstellen. Er wordt gevraagd wat hij wil doen en hoe, met wie en wanneer hij dat wil verwezenlijken. Daarna is het aan de jeugdwerker om de doelstellingen van dat plan te realiseren en eventueel te evalueren.
   1. Kunnen jongeren het Europees Portfolio zomaar gebruiken?

Het portfolio is volledig vrij te krijgen. Er is een uitgebreide handleiding zodat elke jeugdwerker er individueel mee aan de slag kan.

* 1. Kunnen organisaties het Europees Portfolio zomaar gebruiken?

Organisaties kunnen gratis exemplaren bestellen van het portfolio. Er is geen opleiding nodig om er mee aan de slag te gaan.

* 1. Meer info

Op [www.coe.int/youthportfolio](http://www.coe.int/youthportfolio) kun je het portfolio in verschillende talen (Nederlands, Engels, Frans, Duits) downloaden.

Exemplaren kunnen besteld worden bij [jan.vanhee@cjsm.vlaanderen.be](mailto:jan.vanhee@cjsm.vlaanderen.be).

1. Oscar
   1. In ’t kort

|  |  |
| --- | --- |
| **Naam** | Oscar |
| **Ontwerper** | [Steunpunt Jeugd](http://www.steunpuntjeugd.be/) & [SoCiuS](http://www.socius.be/) |
| **Type instrument** | Competentiedocumenten + persoonlijk archiefportfolio (enerzijds een digitaal portfolio op een website, anderzijds een fysiek portfolio in de vorm van een map) |
| **Doelgroep** | Deelnemers (12+) aan het jeugd- en sociaal-cultureel volwassenenwerk |
| **Gebruik** | In hoofdzaak individueel (met ruimte voor verschillende pedagogische werkvormen) |
| **Kostprijs** | Organisaties kunnen gratis competentiedocumenten aanmaken (via de website) en uitreiken  Jongeren en volwassenen kunnen gratis een online portfolio aanmaken en beheren  De prijs van het fysiek portfolio is nog te bepalen (richtprijs: € 5) |
| **Gebruikers in Vlaanderen** | Voorlopig zit het project nog in de testfase (gebeurt bij 20 organisaties) |

* 1. De belangrijkste doelstellingen
* Jeugdwerkers en sociaal-cultureel werkers tools aanreiken om op **eenvormige wijze** competenties te benoemenen te documenteren
* Jongeren en volwassenen een **zicht** doen **krijgen** op de competenties die ze verworven hebben bij het volgen van een bepaalde **vorming** of bij het uitvoeren van een bepaalde **taak** **of functie** in het jeugd- of sociaal-cultureel volwassenenwerk
* Jongeren en volwassenen een **overzicht** bieden van de competenties die ze **in (organisaties uit) het jeugd- en sociaal-cultureel volwassenen werk** verworven hebben
* Jongeren en volwassen helpen om hun competenties te **benoemen** en te **tonen aan anderen**
  1. Hoe gaat het in zijn werk?

1. In eerste instantie **maakt een organisatie competentiedocumenten aan en reikt deze uit** aan personen die een vorming gevolgd hebben of aan vrijwilligers die een taak of een functie hebben uitgevoerd. Op zo’n document staat duidelijk vermeld welke competenties verworven werden in de vorming, taak of functie.  
   De organisatie kan deze documenten aanmaken **via de website**. Aan deze website is een competentiedatabank gekoppeld die organisaties ondersteunt bij het formuleren van competenties.  
   **Elke organisatie bepaalt zelf het pedagogisch proces** waarin dit gekaderd wordt. (bepaalt ze zelf de competenties, doet ze dit in samenspraak met de jongere of de volwassene die het competentiedocument krijgt, of doet ze dit op basis van feedback van andere deelnemers of vrijwilligers…?)   
   De organisaties beslist zelf voor welke activiteiten ze competentiedocumenten uitreikt en hoe en wanneer ze dit doet.
2. De jongere of volwassene neemt het document in ontvangst . Naast de papieren documenten, blijven alle documenten van iedere persoon ook **online bewaard**.
3. Zowel in het fysiek portfolio (map) als in het digitaal portfolio (website) kan de jongere of volwassene alle documenten op verschillende manieren ordenen en **aanvullen** met extra informatie of **bewijsmateriaal** bij de verworven competenties.
4. Het competentieoverzicht kan gebruikt worden voor zeer **verscheiden doeleinden** (bv. als start voor een persoonlijk ontwikkelingsplan of als bewijsmateriaal bij een sollicitatie)
   1. Kunnen jongeren Oscar zomaar gebruiken?

Iedereen kan een login aanmaken op de website van Oscar of een fysiek portfolio aanvragen (eventuele kostprijs nog te bepalen). Het is echter pas mogelijk om er als individu echt mee aan de slag te gaan eens een organisatie een competentiedocument voor jou heeft aangemaakt.

* 1. Kunnen organisaties Oscar zomaar gebruiken?

Alle organisaties uit het jeugdwerk en het sociaal-cultureel volwassenenwerk die willen, kunnen met Oscar aan de slag gaan. Geïnteresseerde organisaties kunnen contact opnemen met de projectmedewerkers.

* 1. Meer info

[www.oscaronline.be](http://www.oscaronline.be)

1. www.mijncompetenties.be
   1. In ’t kort

|  |  |
| --- | --- |
| **Naam** | [www.mijncompetenties.be](http://www.mijncompetenties.be) |
| **Ontwerper** | [Stad Antwerpen](http://www.antwerpen.be/), [Levanto](http://www.levanto.be/), [KIDS](http://www.kidsvzw.be/), [Formaat Jeugdhuiswerk Vlaanderen](http://www.formaat.be/) & [JES](http://www.jes.be/) (i.k.v. het project WACKER) |
| **Type instrument** | Competentietest |
| **Doelgroep** | Jongeren tussen 16 en 25 jaar |
| **Gebruik** | Individueel |
| **Kostprijs** | Gratis |
| **Gebruikers in Vlaanderen** | Individuele jongeren  Jeugdwerkers en lesgevers van [Stad Antwerpen](http://www.antwerpen.be/), [Levanto](http://www.levanto.be/), [KIDS](http://www.kidsvzw.be/), [Formaat Jeugdhuiswerk Vlaanderen](http://www.formaat.be/) & [JES](http://www.jes.be/) |

* 1. De belangrijkste doelstellingen
* Jongeren laten **ontdekken** welke competenties ze **in hun mars** hebben
* Jongeren helpen om **anderen te overtuigen** van hun verworven competenties
  1. Hoe gaat het in zijn werk?

1. In eerste instantie moet de jongere een **persoonlijke login** aanmaken en inloggen.
2. Vervolgens kan de jongere een **competentietest** uitvoeren. Hij krijgt 27 vragen waarin alledaagse situaties worden voorgesteld. Er worden steeds een aantal mogelijke reacties gegeven. Daaruit kan de jongere kiezen wat hij in een dergelijke situatie zou doen.  
   In de test worden **9 competenties gemeten**.
3. Eens de test afgewerkt is, krijgt de jongere een **overzicht van de competenties** die hij wel en niet bezit. In een persoonlijk luik op de website kan de jongere daar commentaar bij schrijven en andere competenties toevoegen. Hij kan ook steeds de test opnieuw afleggen.
4. De jongere kan zijn persoonlijk competentieprofiel **afdrukken**. Jeugdwerkers en lesgevers met een login kunnen het competentieprofiel een kwaliteitslabel toekennen.
   1. Kunnen jongeren [www.mijncompetenties.be](http://www.mijncompetenties.be) zomaar gebruiken?

Iedereen kan een persoonlijke login aanmaken op de website en vervolgens de competentietest uitvoeren en zijn persoonlijke ruimte beheren.

* 1. Kunnen organisaties [www.mijncompetenties.be](http://www.mijncompetenties.be) zomaar gebruiken?

Iedereen kan een persoonlijke login aanmaken op de website en de competentietest uitvoeren. Om als jeugdwerker een kwaliteitslabel aan competentieprofielen toe te kennen, is een speciale login nodig. De website wordt beheerd door de dienst Lerende Stad van de stad Antwerpen.

* 1. Meer info

[www.mijncompetenties.be](http://www.mijncompetenties.be)

1. Youth Achievement Awards
   1. In ’t kort

|  |  |
| --- | --- |
| **Naam** | Youth Achievement Awards |
| **Ontwerper** | [UK Youth](http://www.ukyouth.org/) & [ASDAN](http://www.asdan.org.uk/) (Verenigd Koninkrijk) |
| **Type instrument** | Beoordelingsportfolio (map) + certificaat (samen met handleiding voor jongere om uitdagingen aan te gaan) |
| **Doelgroep** | Jongeren (12+) die zich willen engageren door deel te nemen aan activiteiten of ze mee te organiseren en erkenning willen voor de competenties die ze hiermee verwerven |
| **Gebruik** | In hoofdzaak individueel (met regelmatige begeleiding van een jeugdwerker), maar er is ook ruimte voor peer feedback in groep |
| **Kostprijs** | Afhankelijk naargelang het type organisatie, het programma, het aantal begeleiders en het aantal deelnemers (te betalen door organisatie) |
| **Gebruikers in Vlaanderen** | [Jongerencompetentiecentrum Zappa](http://www.zappaworld.be/)  [Jongerencentrum Kavka](http://www.kavka.be/) |

* 1. De belangrijkste doelstellingen
* Jongeren stimuleren om een **actievere rol** op te nemen in het jeugdwerk (a.d.h.v. zelf gekozen uitdagingen)
* Jongeren **competenties** laten **ontwikkelen**
* Jongeren een **zicht** laten **krijgen** op de verworven competenties in niet-formele en informele educatieve settings door ze te laten benoemen en illustreren in een portfolio
* Jongeren **formele erkenning** geven voor competenties verworven in niet-formele en informele educatieve settings via een certificaat (uitgereikt door ASDAN, een in het Verenigd Koninkrijk erkende commissie)
  1. Hoe gaat het in zijn werk?

1. Een jongere beslist, met hulp van leeftijdsgenoten en een jeugdwerker, welke **uitdagingen** hij wil aangaan om bepaalde doelstellingen te bereiken en waarvoor hij een Youth Achievement Award hoopt te krijgen.   
   Er zijn **verschillende categorieën Awards** naargelang het niveau van verantwoordelijkheid dat opgenomen wordt: brons, zilver, goud en platina.
2. De jongere voert zijn uitdagingen uit. Een **jeugdwerker** moedigt hem hierbij aan en **begeleidt** hem waar nodig.
3. Voor elke uitdaging probeert de jongere in zijn **portfolio** zoveel mogelijk bewijzen te verzamelen die aantonen dat hij zijn doelstellingen heeft bereikt.
4. Eens alle uitdagingen zijn uitgevoerd en het portfolio volledig samengesteld is, wordt het opgestuurd naar ASDAN, de erkenningscommissie in Engeland.
5. Indien de erkenningscommissie erkent dat de uitdagingen op een juiste manier zijn uitgevoerd en de doelstellingen bereikt zijn, krijgt de jongere een **officieel certificaat** (= de Award).  
   Een dergelijke Award geldt als persoonlijke erkenning, maar is ook een bewijs naar de buitenwereld voor de geleverde prestaties en de daarbij ontwikkelde competenties.
   1. Kunnen jongeren de Youth Achievement Awards zomaar gebruiken?

Indien jongeren een Youth Achievement Award willen behalen, moeten ze terecht bij een **organisatie** die **erkend** is door UK Youth en toestemming heeft om deze te gebruiken.

* 1. Kunnen organisaties de Youth Achievement Awards zomaar gebruiken?

Organisaties moeten een **aanvraag** indienen **bij UK Youth** om de Youth Achievement Awards te mogen uitreiken. Na de goedkeuring dienen medewerkers van de organisatie een **opleiding** te volgen. Op die manier wil UK Youth garanderen dat de Awards en de bijhorende werkvormen op een juiste manier worden gebruikt. Nadien kunnen organisaties beroep doen op verdere ondersteuning.

Om de ontwikkelings-, begeleidings- en drukkosten te drukken, is alles **betalend**. Eens de betaling en de initiatieopleiding achter de rug zijn, krijgen organisaties een licentie van bepaalde duur om de Awards te mogen uitreiken.

* 1. Meer info

[www.youthachievementawards.org](http://www.youthachievementawards.org)

[www.ukyouth.org/whatwedo/Programmes/YAA/](http://www.ukyouth.org/whatwedo/Programmes/YAA/)

[www.zappaworld.be/Zappa/Jouw\_Toekomst/Youth\_Achievement\_Awards](http://www.zappaworld.be/Zappa/Jouw_Toekomst/Youth_Achievement_Awards)

1. Youthpass
   1. In ’t kort

|  |  |
| --- | --- |
| **Naam** | Youthpass |
| **Ontwerper** | [SALTO Training & Cooperation Resource Center](http://www.salto-youth.net/TrainingandCooperation/) i.o.v. [Europese Commissie](http://ec.europa.eu/index_nl.htm) |
| **Type instrument** | Certificaat |
| **Doelgroep** | Deelnemers aan activiteiten binnen het [‘Youth In Action’-programma](http://www.youthinaction.be/) |
| **Gebruik** | Individueel certificaat |
| **Kostprijs** | Gratis |
| **Gebruikers in Vlaanderen** | Verschillende organisaties die deelnemen binnen het ‘Youth In Action’-programma. De coördinatie gebeurt door [Jint](http://www.jint.be/) |

* 1. De belangrijkste doelstellingen
* Jongeren een **bewijs van deelname** bieden voor activiteiten van het ‘Youth In Action’-programma
* Jongeren een **zicht** doen **krijgen** op de persoonlijke competenties die ze in die activiteit verworven hebben
* Jongeren **aanzetten om te reflecteren** op het eigen leerproces
* Jongeren **sociale erkenning** geven voor hun niet-formele ervaringen
* De **inzetbaarheid** van jongeren verhogen door jongeren de mogelijkheid te geven hun competenties te **tonen aan anderen** indien ze dit wensen
  1. Hoe gaat het in zijn werk?

1. Elke jongere die deelneemt aan een activiteit binnen het ‘Youth In Action’-programma heeft het recht om een Youthpass-**certificaat aan te vragen**. Elke organisatie kan via de specifieke code van de activiteit inloggen op de website [www.youthpass.eu](http://www.youthpass.eu) en certificaten **online aanmaken**. Dit is mogelijk in verschillende talen, waaronder Nederlands.  
   Drie zaken worden ingevuld: een algemene omschrijving van het programma, een omschrijving van de persoonlijke activiteiten van de jongere en een overzicht van de verworven competenties van de jongere. Er wordt gestimuleerd om het persoonlijk competentieluik in te vullen **o.b.v. zelfreflectie** van de jongere met de hulp van een mentor van de organisatie. Organisaties plannen dus best op voorhand wanneer en hoe ze dit zullen aanpakken.
2. De organisatie bezorgt de jongere het certificaat. Alle aangemaakte certificaten worden ook **online bewaard**.
3. De jongere kan het Youthpass-certificaat gebruiken voor **verschillende doeleinden** (bv. als bewijsmateriaal in een portfolio, als start voor een persoonlijk ontwikkelingsplan)
   1. Kunnen jongeren Youthpass zomaar gebruiken?

Jongeren die deelnemen of deelgenomen hebben aan een activiteit binnen het ‘Youth In Action’-programma kan een Youthpass-certificaat aanvragen.

* 1. Kunnen organisaties Youthpass zomaar gebruiken?

Youthpass-certificaten kunnen enkel uitgereikt worden door organisaties die activiteiten in het kader van het ‘Youth In Action’-programma uitvoeren. De organisaties dienen hiervoor geen opleiding te volgen, al worden er wel regelmatig opleidingen georganiseerd.

* 1. Meer info

[www.youthpass.eu](http://www.youthpass.eu)

Bijlage 3: methodes uit de jeugdsector[[15]](#footnote-15)

Er zijn tal van (speelse) methodes die jeugdwerkers gebruiken om samen met jongeren competenties zichtbaar te maken en te waarderen. Sommige methodes wijzen jongeren op de competenties die ze in de jeugdsector allemaal kunnen verwerven, andere helpen dan weer eerder de eigen competenties in kaart te brengen.

Uiteraard zijn er nog veel meer methodes dan de vijf methodes die we hier opsommen. Beschouw dit als een kort voorproefje. Meer methodes vind je terug in de WACKER-methodiekenmap[[16]](#footnote-16) of op onze website [www.steunpuntjeugd.be](http://www.steunpuntjeugd.be).

Beeld van een ander

Welke sterke en minder sterke kanten (of grenzen) heb je bij de andere persoon opgemerkt? Probeer deze kwaliteiten en eigenschappen met concrete voorbeelden uit de praktijk te onderbouwen. Gebruik daarvoor de onderstaande tabel.

|  |  |
| --- | --- |
| Sterke kanten | Voorbeelden/situaties |
|  |  |
| Minder sterke punten | Voorbeelden/situaties |
|  |  |

Foto-opdracht



Voor deze opdracht heeft iedereen 3 foto’s waar herinneringen aan vast hangen nodig. Deze foto-opdracht is vooral bedoeld om terug te kijken op verschillende fasen in je leven. Diverse factoren (gebeurtenissen, personen, werk, etc.) kunnen op het moment van de foto invloed op jou hebben gehad. Onderstaande vragen kunnen je helpen om deze factoren in kaart te brengen.

Beantwoord eerst alle vragen voor de eerste meegebrachte foto, daarna voor de tweede foto en dan pas voor de derde foto.

Opdracht

Deel 1: Beschrijf de situaties van de drie foto’s aan de hand van de vragen op de volgende pagina’s. Beantwoord eerst alle vragen voor de eerste foto.

Deel 2: Na de eerste foto gaan jullie in tweetallen elkaar vragen stellen over die foto/situatie. Gebruik de voorbeeldvragen hieronder.

Leg aan de persoon naast je uit wat je hebt opgeschreven. Laat de ander jou ook vragen stellen hierover. Doe dit ook omgekeerd: stel vragen over de foto van de ander zodat je begrijpt waarom hij die gekozen heeft en wat die foto/situatie voor hem betekent.

Het doel van deze opdracht is terugkijken op eerdere situaties in je leven. Bespreek samen in groep en zoek uit wat je bent te weten gekomen over wat de ander belangrijk vindt.

Herhaal deze opdracht voor elke foto.

Vragen bij de foto’s

1. Wat zie ik op de foto? Welke personen staan er op de foto? Wat gebeurt er? Waar is het? Hoe oud was ik toen?
2. Waarom heb ik goede herinneringen aan deze foto? Hoe voelde ik me?
3. Welke personen waren in die tijd/periode belangrijk voor me? Hebben zij invloed gehad op mij? Zo ja, hoe dan? Heb ik iets van ze geleerd?
4. Waar woonde ik in die periode? Beviel dat?
5. Welke bezigheden had ik in mijn vrije tijd? (hobby, sport, familie, vrienden, etc.)
6. Waren er in de periode van de foto belangrijke gebeurtenissen in mijn leven? Waren er belangrijke veranderingen in mijn leven? Welke? Hoe hebben die gebeurtenissen/veranderingen mij/mijn leven beïnvloed?
7. Zijn er nog andere factoren die toen een belangrijke rol in mijn leven speelden? (bijvoorbeeld: religie, cultuur, politiek, maatschappij of iets anders?)
8. Kan je een aantal kwaliteiten, vaardigheden, eigenschappen… opnoemen die in deze periode belangrijk voor je waren of vorm begonnen te krijgen?

Kwaliteiten noemen

Vul op een blad de 5 beste kwaliteiten van jezelf in.

1. Schrijf je 5 beste kwaliteiten op:

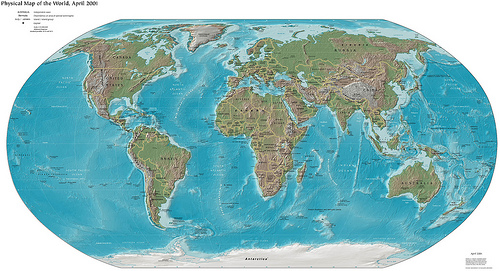
|  |
| --- |
| Kwaliteit 1: |
| Kwaliteit 2: |
| Kwaliteit 3: |
| Kwaliteit 4: |
| Kwaliteit 5: |

1. Vertel kort aan diegene die naast je zit waarom je dat vindt.

Levensbalk

1. Noteer de gegevens van de foto-oefening op een levenslijn op de hoogte van de leeftijd die je toen had en vul dit aan met andere gebeurtenissen.
2. Vul nu zoveel mogelijk je eigen levenslijn in, ook zaken die je als gewoon beschouwt: scholen, cursussen, bijbaantjes, hobby’s e.a. Maar ook wanneer je verhuisd bent of wanneer anderen je hebben beïnvloed, een sportprestatie, een trainer die in jou geloofde en dergelijke.
3. Vul de volgende vragen in aan de hand van de gebeurtenissen op de levenslijn.
   * + - Welke gebeurtenissen hebben de meeste invloed op jouw leven gehad? Maak een onderscheid tussen de leuke en minder leuke gebeurtenissen.
       - Kun je je gebeurtenissen herinneren waarbij je activiteiten deed waar je plezier aan beleefde? Wat maakte deze zo plezierig?
       - Met betrekking tot de minder prettige gebeurtenissen:
         * Hebben die je sterker gemaakt? In welk opzicht?
         * M.a.w. hoe ben je met de situatie omgegaan? Wat was je houding en je gedrag?
         * Wat heb je ervan geleerd? Wat ben je anders gaan zien en ervaren? Wat zou je anders doen als je nu weer in een dergelijke situatie zou raken?
         * Welke kwaliteit denk je bij die minder prettige gebeurtenis te hebben ingezet?
       - Met betrekking tot de huidige situatie:
         * Wat vind je belangrijk in het leven?
         * Hoe los je problemen op? Door het uit te proberen in de praktijk of door er eerst over na te denken, of door er met anderen over te praten voor je eraan begint?
         * Doe jij het liefst dingen, onderneem je actie, stap je direct op de vrouw/man af? Of ben je afwachtend en kijk je de kat uit de boom?
         * Welke eigenschappen gebruik je graag? In welke situaties zet je die nu in in je dagelijkse leven?
4. In tweetallen:
   * + - Bespreek 3 onderwerpen uit het begin van je levensbalk en bekijk of je iets opvalt.
       - Zijn er overeenkomsten/verschillen tussen de 3 onderwerpen te vinden? Zo ja, welke?
       - Wat maakte het een positieve herinnering? Hoe komt het dat je dat nu nog weet?
       - Wat was precies jouw rol in die verschillende situaties?

Wereldkaart



1. Duid op een wereldkaart alle plaatsen aan waar je al bent geweest. Kies er de twee plaatsen uit die voor jou het belangrijkste waren en beantwoord voor elke plaats de volgende vragen.
   * + - Wat voor reis was het? (Club Med, rugzak, groepsreis…)
       - Waar was je en welke dingen heb je er bezocht?
       - Wie was er met jou mee op reis? Waarom gingen deze mensen mee?
       - Welke mensen heb je er ontmoet? Waarom herinner je ze nog?
       - Wat is je beste herinnering aan deze reis? Waarom?
       - Wat is je slechtste herinnering aan deze reis? Waarom?
       - Stond je voor een onverwachte situatie? Indien ja, hoe ging je ermee om? Indien neen, hoe kwam dat?
       - Kan je een aantal kwaliteiten, eigenschappen, vaardigheden… opnoemen die je tijdens deze trip nodig had?
2. Vertel over deze situaties aan je buur, zorg ervoor dat hij begrijpt wat deze reis voor jou betekende.

Colofon

**Redactie**

Bert Pieters (Steunpunt Jeugd)

**Hartelijk dank aan alle leden van de ‘Denktank EVC’ om gedurende een jaar volop ideeën te spuien, praktijken uit te wisselen, kritische kanttekeningen te plaatsen en dit dossier mee vorm te geven.**

Brecht Strobbe (Chirojeugd Vlaanderen)

David Wemel (JINT)

Eveline Didier (KIDS)

Freek Onzia (Steunpunt Jeugd)

Hanneke Claessen (Jongerencompetentiecentrum ZAPPA)

Katrien Boeraeve (KLJ)

Sandrine De Cubber (Steunpunt Jeugd)

Koen Dewit (Jeugddienst Don Bosco)

Kris Craps (Arktos)

Maarten Coertjens (Europees Jeugdforum)

Maarten Corneillie (Oscar Waardeert Uw Ervaring – Steunpunt Jeugd & SoCiuS)

Marleen Serré (Agentschap Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen)

Nele Annaert (Oscar Waardeert Uw Ervaring – Steunpunt Jeugd & SoCiuS)

Riet Van De Walle (Chirojeugd Vlaanderen)

Stijn Belmans (Formaat Jeugdhuiswerk Vlaanderen)

Stijn Vlasschaert (JES)

Tom Dierckx (Vlaamse Jeugdraad)

Tom Willox (Formaat Jeugdhuiswerk Vlaanderen)

Wim Decoodt (KSJ-KSA-VKSJ)

**Ook hartelijk dank aan die mensen die buiten de denktank de moeite namen om dit dossier door te nemen en er hun eigenzinnige en interessante bedenkingen over kwijt wilden.**

Jan Bal (Levanto)

Lieselotte Bommerez (departement Werk en Sociale Economie)

Michael Debusscher (CESOR)

Annabel De Craene (VDAB)

Frederick De Decker (AUGent)

Joris Dewispelaere (Hoger Instituut voor Gezinswetenschappen)

Jan Fransen (departement Onderwijs en Vorming)

Karine Janssens (UGent)

Fons Leroy (VDAB)

Wil Meeus (IOIW, Universiteit Antwerpen)

Jo Peeters (Scouting Gelderland)

Kim Soetewey (IOIW, Universiteit Antwerpen)

Jo Tondeur (vakgroep onderwijskunde, UGent)

Marjan Van de Maele (JES)

Sonia Vanden Broeck (Vlaamse Trainersschool)

Jan Vanhee (Agentschap Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen)

Johanna Verpoort (Scouts en Gidsen Vlaanderen)

1. Europese Unie (2006). Resolutie van de Raad en vertegenwoordigers van de regeringen der lidstaten over de erkenning van de waarde van niet-formeel en informeel leren in de jeugdsector in Europa. [↑](#footnote-ref-1)
2. Voorbeelden zijn het Europees Portfolio voor jeugdleiders en jeugdwerkers (Raad van Europa), Youthpass (Europese Commissie), het WACKER-project (Stad Antwerpen i.s.m. Formaat, JES, Kids, Levanto en Baobab), Competentiespint (Formaat), de C-Stick (JES) en Oscar (Steunpunt Jeugd & SoCiuS).Meer gedetailleerde informatie vind je in bijlage 2. [↑](#footnote-ref-2)
3. Naast ‘Erkenning van Verworven Competenties’ gebruikt men ook soms ‘Elders Verworven Competenties’ en ‘Eerder Verworven Competenties’ of combinaties zoals ‘Erkenning van Eerder Verworven Competenties’. De verschillende termen worden in Vlaanderen naast elkaar gebruikt. [↑](#footnote-ref-3)
4. Er wordt soms ook gesproken van EVC-relevante praktijken. Zie o.a. [www.evcvlaanderen.be](http://www.evcvlaanderen.be) [↑](#footnote-ref-4)
5. Zie ook de visietekst ‘Educatieve functie van het jeugdwerk’ van het Platform Vorming van Steunpunt Jeugd (te verschijnen in 2010). [↑](#footnote-ref-5)
6. Voor deze omschrijving hebben we ons gebaseerd op de definitie die wordt gegeven in Cockx (2008), hoofdstuk 3.2 [↑](#footnote-ref-6)
7. Ook voor deze omschrijving hebben we ons gebaseerd op de definitie die wordt gegeven in Cockx (2008), hoofdstuk 3.2. Strikt genomen zouden volgens Cockx’ definitie ook enkele vormingsmomenten onder de noemer ‘formele educatie’ kunnen vallen. In de jeugdsector wordt die term echter steeds gekoppeld aan de schoolse context. [↑](#footnote-ref-7)
8. Deschamps, M., Bels J. (12 maart 2009). Competentiebevorderend werken in het jeugdwerk. Brussel: JES vzw (powerpointpresentatie) [↑](#footnote-ref-8)
9. In Van de Poele, Janssens & Debusscher (2008) spreekt men over kwaliteitseisen i.p.v. vormvereisten. Wij opteren voor de term vormvereisten, omdat we ervan overtuigd zijn dat ook HVC-praktijken hoge kwaliteitseisen vereisen. [↑](#footnote-ref-9)
10. Zie o.a [www.roc.nl](http://www.roc.nl), [www.vdab.be/tests](http://www.vdab.be/tests) en [www.vacature.com](http://www.vacature.com) [↑](#footnote-ref-10)
11. Dit is slechts één van de mogelijke portolioclassificaties. Deze indeling genoot onze voorkeur omdat deze het nauwst aansluit bij de thematiek binnen het jeugdwerk. [↑](#footnote-ref-11)
12. Vaak wordt in een EVC-context ook de term ‘assessment’ gebruikt als synoniem voor ‘beoordeling’. We kiezen er echter voor deze term niet te gebruiken omdat die veelal specifiek gelinkt wordt aan formele erkenningstrajecten. [↑](#footnote-ref-12)
13. Een voorbeeld van een individueel werkinstrument voor jongeren om hun competenties in kaart te brengen is het Europees Portfolio voor jeugdwerkers en jeugdleiders. [↑](#footnote-ref-13)
14. Het Mattheüseffect houdt in dat de groep die al veel voordelen heeft, van nog meer voordelen kan genieten. Terwijl de groep die het meeste baat zou hebben bij bepaalde voordelen, die net ontnomen wordt. [↑](#footnote-ref-14)
15. Al deze methodes werden in dezelfde vorm al opgenomen in het artikel Belmans, S.; Vanmeenen, G.; Deleu, L. (2008). Geen woorden maar daden: spelen met competenties – Oefeningen om jezelf en de andere (bestuurs)leden beter te leren kennen. *Betoog,* jg. 2 nr. 3. p. 21-23 [↑](#footnote-ref-15)
16. De WACKER-methodiekenmap is een bijlage op cd-rom bij De Bleser, J. (2007). *WACKER – Waarderen en Analyseren van Competenties en Keuzes maken op basis van zelfReflectie – Hoe jongeren hun elders verworven competenties in kaart laten brengen? Eindrapport ESF-Project.* Antwerpen: Stad Antwerpen/Lerende Stad [↑](#footnote-ref-16)