

De Valideringskamer

Van onderwijspartner naar ontwikkelpartner



Inleiding

Flexibiliseren via Valideren

Libereaux is al jaren bezig met verschillende succesvolle initiatieven op het snijvlak van onderwijs en arbeidsmarkt, passend bij onze missie “iedereen ondersteunen bij een effectief Leven Lang Ontwikkelen”. We adviseren en ondersteunen onderwijsinstellingen en opleidingsinstituten en merken hierbij op dat de (actuele) ontwikkelingen steeds weer terug te brengen zijn tot één thema: het valideren van ervaring.

In dit paper voor onderwijsinstellingen en opleidingsinstituten, gaan we dieper in op de Valideringskamer, een aanpak van Libereaux met een focus op een andere kijk op inzetbaarheid van de werkende professional, het verleiden tot gerichte ontwikkeling en de Corona crisis als versneller van deze ontwikkelingen. Met als doel om te inspireren en onderwijsinstellingen inzicht te geven wat erbij komt kijken als zij meer hun rol als ontwikkelpartner willen pakken.

Met de Valideringskamer doe je als onderwijsinstelling of opleidingsinstituut een belofte aan de arbeidsmarkt voor passend, toegankelijker en toekomstbestendig onderwijs. Je bent dan niet alleen onderwijspartner, maar juist ontwikkelpartner. Een toekomst bestendige positie in een alsmat veranderende arbeidsmarkt.

Leeswijzer

Allereerst lichten we kort relevante ontwikkelingen toe die de aanpak van de Valideringskamer ondersteunen. Vervolgens wordt de aanpak van de Valideringskamer uiteen gezet, waarbij uitgelegd wordt wat een valideringsaanpak kan inhouden voor een onderwijsinstelling of opleidingsinstituut, welke stappen hierbij mogelijk zijn en tevens welke overige aandachtspunten hierbij van belang zijn.

Relevante ontwikkelingen

De behoefte aan meer flexibel onderwijs, de veranderende arbeidsmarkt, de wens vanuit de politiek tot initiatieven rondom leven lang ontwikkelen en het belang om te verleiden tot ontwikkelen, allemaal relevante ontwikkelingen die tot onze aanpak van de Valideringskamer hebben geleid. En uiteraard de Corona crisis als versneller van deze ontwikkelingen.

Het onderwijs

Onderwijsinstellingen en opleidingsinstituten zijn steeds vaker op zoek naar manieren om beter aan te sluiten bij behoeftes, tempo, achtergrond en interesses van studenten. Tevens willen zij zo goed mogelijk aansluiten op de toekomstige veranderingen in de beroepspraktijk. Een beroepspraktijk die voortdurend in beweging is. Er is dan ook behoefte aan flexibel, wendbaar onderwijs waarmee snel in gespeeld kan worden op veranderingen. Om zo meer in te kunnen spelen op de steeds groter wordende diversiteit van doelgroepen. Flexibilisering van het onderwijs biedt voordelen voor de (werkende) student, zoals meer zeggenschap en regie over de invulling van zijn opleiding, validering voor werkervaring en hiermee verkorting/efficiëntie van de leertijd.

De arbeidsmarkt

Of mensen geschikt zijn voor een baan, wordt nu vaak beoordeeld op basis van de formele kwalificaties van een opleiding of het “merk” van een onderwijsinstelling of werkgever. Dit verouderde model is te rigide voor de huidige en toekomstige behoeften van de snel veranderende beroepen en arbeidsmarkt (uit

doorbraakagenda SER). De roep om vakbekwame mensen is groter dan om mensen die alleen maar goed opgeleid zijn. De arbeidsmarkt wordt steeds gedifferentieerder en vraagt meer specifieke kennis en vaardigheden van arbeidskrachten. Dit vraagt om hrm-afdelingen die een andere leercultuur in hun organisatie moeten gaan aanbrenge, als voorwaarde voor flexibel arbeidspotentieel.

Politiek

In 2019 verwoordden de ministers van OCW en SZW hun wens naar een doorbraak in een leven lang ontwikkelen als volgt: “het kabinet wil mensen stimuleren om zelf regie te nemen op hun loopbaan en hun leven, zodat zij zich kunnen blijven ontwikkelen en hun eigen keuzes kunnen maken. Leven lang ontwikkelen (LLO) speelt daarin een belangrijke rol”. Ook de politiek ziet in dat dit vraagt om optimale afstemming tussen beroepsopleidingen en de arbeidsmarkt en om flexibilisering van het onderwijs zodat meer maatwerktrajecten mogelijk zijn. In dat kader zijn er ook verschillende subsidietrajecten¹ in het leven geroepen rondom flexibilisering van het onderwijs en leven lang ontwikkel initiatieven.

1 <https://www.pnoconsultants.com/nl/nieuws/flexibel-mbo/>

Verleiden tot ontwikkeling: pure noodzaak

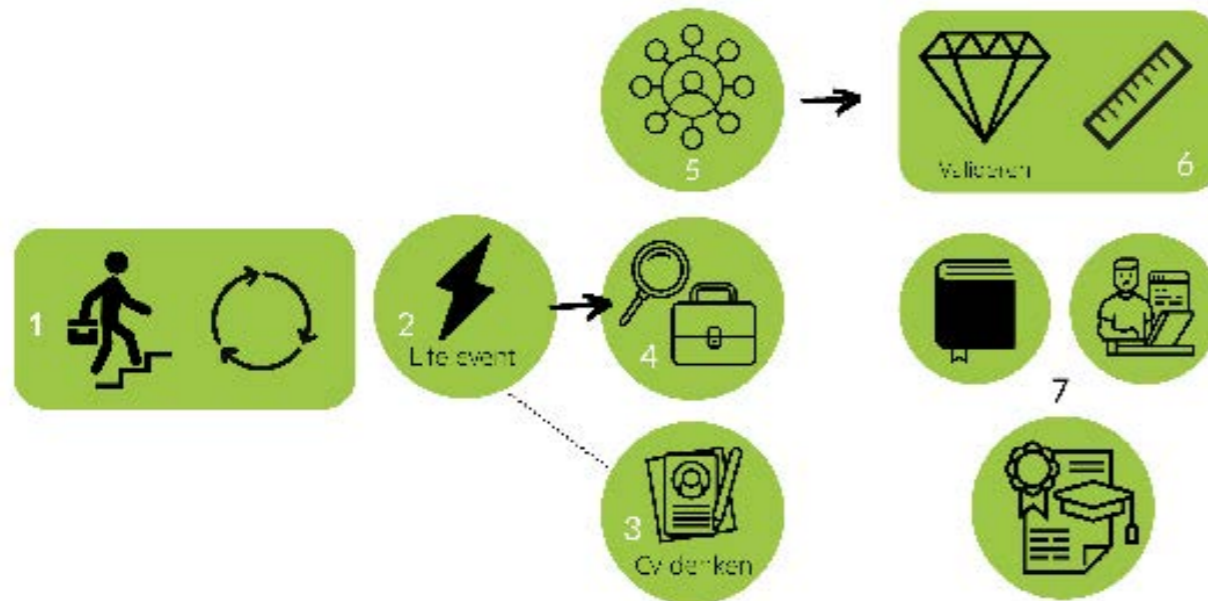
De grootste uitdaging om samen te komen tot een positieve leercultuur is te leren uit het verleden. De klassieke reactie op soortgelijke ontwikkelingen is vaak de school-oplossing: om- en bijscholen. Dit terwijl de ervaring laat zien dat veruit de grootste groep mensen (ruim 80%) geen noodzaak voelt om zich te ontwikkelen. Het aanbieden van alleen "klassiek" onderwijs levert daardoor niet het gewenste rendement op. De uitdaging ligt daarmee vooral op het aanbrengen van een

positieve noodzaak bij de (werkende) student. Verleiden in plaats van duwen in een richting die zijzelf niet willen of zien.

Het is daarom van belang om te onderkennen waar deze student, werkende professional, werkzoekende of met ontslag bedreigde medewerkers vandaan komen. Deze afbeelding neemt je mee in het carrière verloop van iemand uit de 80% - groep.

Het is daarom van belang dat onderwijsinstellingen het "valideren van ervaring" koppelen aan hun LLO-beleid en de flexibiliseringsontwikkelingen. Het gaat hierbij niet alleen over een valideringsprocedure (voor of na de poort) maar vooral ook als taal en belofte richting de arbeidsmarkt. Pas dan kun je jezelf als instelling positioneren als ontwikkelpartner voor mens en organisatie. Dit alles heeft ons ertoe gebracht om onze kijk op deze ontwikkelingen bijeen te brengen binnen een aanpak van De Valideringskamer. Een aanpak van Libereaux waarbij verschillende bewezen en nieuwe initiatieven op het gebied van LLO bijeengebracht worden vanuit de gedachte én belofte van valideren.

De basis hierbij is de andere kijk op inzetbaarheid, met een focus op vaardigheden en het verleiden tot gerichte ontwikkeling.



Toelichting: zodra iemand van school komt ontwikkelt hij zichzelf door ervaring op te doen, verandering van baan, een opleiding te volgen (1). Tot er tijdens zijn werk een zogenaamd life event (2) zich aandient. Een situatie in werk of privé waardoor iemand genoodzaakt is om naar zijn eigen inzetbaarheid te kijken. Dit beeld wordt meestal gezien vanuit een CV-bril (3): een beperkt beeld op alleen formele kwalificaties en ervaringen aangegeven vanuit de functieomschrijving. Dit terwijl er veel meer en waardevolle vaardigheden (4) aanwezig zijn, maar waar men zich niet van bewust is. 80% overkomt deze life events en kan daarop niet adequaat reageren. Dit ligt uiteraard niet alleen aan de medewerker of werkzoekende zelf, maar hoe de werkomgeving (teamleider/hrm)

met hem is omgegaan. Die hebben het CV-denken en doen in stand gehouden. Door te onderkennen dat dit de startsituatie is van iemand die nu nog geen noodzaak voelt om zich te ontwikkelen, is er ook een oplossing in beeld.

Door de elders opgedane kwaliteiten (4+5) in beeld te brengen én te valideren, ontstaat er niet alleen een waardevol beeld richting onderwijs of arbeidsmarkt. De ervaring leert dat door dit betere zelfinzicht, iemand gemotiveerd en geactiveerd wordt tot ontwikkeling. Het vooruitzicht dat jou opgedane ervaring waardevol is en ingezet kan worden, dient als motivator voor gerichte ontwikkeling, een leven lang (7).

De Valideringskamer: waarom?

De Valideringskamer kun je zien als een aanpak, waarbinnen verschillende initiatieven rondom Leven Lang Ontwikkelen en het valideren van werkervaring centraal staan. De basisgedachte hierbij is het zichtbaar maken en waarderen van eerder opgedane kennis- en ervaring. Om zo binnen onderwijsinstellingen te komen tot flexibele leerroutes die verleiden tot ontwikkeling. Er kan veel meer dan dat er nu gedaan wordt!

Onderwijsinstellingen zijn veelal op zoek naar een manier om het curriculum naadloos te laten aansluiten bij de behoeften van de arbeidsmarkt. Er is vraag naar toegankelijk, flexibele onderwijsroutes voor werkenden en werkzoekenden, waardoor zij regie kunnen pakken op hun eigen leren en ontwikkelen. Het huidige aanbod is nu vaak geformuleerd op de behoefte van de 20% groep die zelfstandig de weg naar het onderwijs weet te vinden. De uitdaging ligt zoals hiervoor benoemd ook op het bereiken van die andere groep. Door de belofte van valideren als een uitgangspunt te nemen, kun je zelf als onderwijsinstelling ook andere vragen stellen, zoals:

- Moet onze onderwijsinspanning altijd leiden tot een diploma?
- Wat maakt een (werkende) student aantrekkelijk voor werkgevers, na de diploma-uitreiking?
- Aan welke kennis en vaardigheden ontbreekt het binnen een bepaald werkveld?
- Hoe bied je werkenden een opleiding die voortborduurde op dat wat ze al weten en kunnen?
- Hoe zorgen wij ervoor dat de mens relevant blijft voor werk?
- Waar vraagt onze organisatie flexibilisering van het onderwijs: waar staan we, wat hebben we nog te doen, waarmee kunnen we beginnen?
- Welke ruimte in regels zijn er en hoe wil je als hier instelling mee omgaan?

Om een student of werkende professional toch te kunnen verleiden tot het volgen van een opleiding moet je als opleidingsinstelling maatwerk kunnen leveren. Dat wil zeggen: een efficiënt leertraject waarbij de professional alleen hetgeen leert dat hij/zij nog niet weet. Om dit in beeld te krijgen moet je als onderwijsinstelling of opleidingsinstituut eerst weten welke verschillende leerroutes/leertrajecten een student kan volgen, oftewel met welke type student je te maken hebt. Waar liggen hun behoeften? Wat hebben ze gedaan, waar komen ze vandaan? Dit kan o.a. door persona's (iijkpersonen) op te stellen. Wanneer dit helder is kun je kijken wat je als onderwijsinstelling of opleidingsinstituut nodig hebt, wat je te doen hebt als organisatie om deze studenten te kunnen voorzien van de gewenste leerroutes. Vervolgens dient in beeld gebracht te worden over welke kennis en ervaring een professional al beschikt en waar nog aanvullend onderwijs op nodig is. Dit kan met behulp van een valideringsaanpak.

De Valideringskamer: wat houdt dit in?

Door middel van expertsessies bekijken we de huidige initiatieven met betrekking tot de geschetste ontwikkelingen en inventariseren we de wensen van de onderwijsinstelling en belangrijke overige stakeholders. Om vervolgens tot een valideringsaanpak te komen.

Expertsessies

Binnen de Valideringskamer wordt altijd gestart met een expertsessie. Hierbij zijn alle belangrijke interne en externe betrokkenen aanwezig. De kick-off expertsessie richt zich met name op de 'why' van een andere kijk op inzetbaarheid van het individu. Om dezelfde taal te spreken en draagvlak te creëren voor een andere kijk op valideren, één die niet uitgaat van aanbod maar juist verleidt tot leren en ontwikkelen. Vervolgens zal er gekeken worden naar waar de behoeften liggen binnen de onderwijsinstellingen en opleidingsinstellingen alsmede de arbeidsmarkt. Dit zal leiden tot een maatwerk valideringsaanpak. Tijdens de aanpak van de Valideringskamer staan expertsessies centraal, tussentijds zullen er ook sessies plaats vinden, om zorg te dragen voor voldoende draagvlak, borging en afstemming met de betrokken onderwijsinstelling of opleidingsinstituut.

Dick Sweitser (directeur Saxion Parttime School): 'Toen het Rijk begon met de 'pilot flexibilisering onderwijs', sprak een Haagse ambtenaar mij aan met het idee contact te zoeken met Libereaux. Ik wist niet direct wat daaruit zou kunnen komen, maar we zijn in gesprek gegaan. En ontdekten al snel dat de taal die we gebruiken ver uit elkaar lag, waardoor mensen met een prachtig ervaringsrapport bij ons binnenkwamen, terwijl die niet tot een verkorting van hun onderwijstraject leidde. Dat zijn we als eerste gaan aanpakken. Nu we dezelfde taal spreken kan ik met zo'n rapportage naar mijn examencommissie en aantonen dat voor deze student de bachelor bijvoorbeeld al binnen twee jaar te behalen is, in plaats van vier.'

Aanpak: persona's en leerroutes

Een valideringsaanpak is het geheel aan validerende trajecten dat je als onderwijsinstelling aanbiedt. Zo kunnen mogelijke leerpaden in kaart gebracht worden, zowel voor de onderwijspoort als na de poort: denk hierbij aan deel-valideren bijvoorbeeld. Bij validering van werkervaring wordt er uitgegaan van waar de student nu staat, wordt bekeken waar hij/zij wil komen om zo tot een leerpad of leerroute te komen.

Leerpaden of leerroutes kunnen er, ook bij diplomagerichte trajecten, voor iedere student anders uitzien: de onderdelen kunnen wel gelijk (standaard) zijn, maar de te volgen weg is dan vaak maatwerk op basis van validering van eerdere opgedane kennis en werkervaring. Denk bij valideringstrajecten ook aan 'Erkennen verworven kwalificaties', 'Inbreng eigen beroepsproduct' of 'Erkennen verworven competenties' (EVC).

Het is dus van belang om te weten welke verschillende leerroutes/ leertrajecten een student kan volgen, oftewel met welke type student je te maken hebt en wat hun behoeften zijn. Dit kan o.a. door persona's. Met behulp van persona's kun je als onderwijsinstelling realistische profielen van studenten opstellen in plaats van algemene doelgroepen. In dit geval hebben we het over profielen van (werkende) studenten uit de samenleving die de ambitie heeft om zichzelf verder te ontwikkelen of gedwongen wordt om zich te ontwikkelen. Of iemand die nu nog geen noodzaak voelt om zich te ontwikkelen!

Voorbeelden van persona's kunnen zijn iemand die bij een bank werkte, door een reorganisatie geen werk meer heeft en niet over een diploma beschikt. Of een horecamedewerker die nu door de corona crisis geen werk heeft en graag de zorg in wil. Voor deze persona's kan de gewenste of de meest ideale situatie leerroute worden uitgewerkt. Waarna gekeken kan worden in hoeverre onderwijsinstellingen en opleidingsinstellingen hier nu al in kunnen voorzien en welke er stappen nodig zijn om daar te komen.

Lies (38): "ik heb sinds mijn 15e altijd in de horeca gewerkt. Op mijn 17e heb ik de HAVO afgerond, maar ik vond het werk in de Horeca zo leuk, dat ik besloten heb niet verder te studeren. Ik wilde gewoon aan het werk. Door de Coronacrisis heb ik momenteel geen werk meer en ben ik gaan nadenken of ik nog wel in de horeca wil blijven werken. In mijn vrije tijd ben ik namelijk al tien jaar intensieve mantelzorger van mijn vader die in de rolstoel zit. Dit vind ik zo leuk om te doen, dat ik overweeg om hbo-Verpleegkundige te gaan doen. Het punt is alleen, door de intensieve verzorging van mijn vader heb ik al veel ervaring opgedaan wat betreft de zorg. Dit zal grotendeels overeenkomen met het onderwijsaanbod van hbo-Verpleegkunde. Daarnaast heb ik een gezin met drie jonge kinderen. Ik vind het zonde om vier volle jaren naar school te gaan, terwijl ik al enige kennis heb van de zorg, daarnaast is het lastig combineren met mijn vader en gezin."

Door middel van de omschrijving van een fictieve persona als Lies kan een onderwijs- of opleidingsinstelling zich een helder beeld vormen van de problemen waar een dergelijke potentiële student tegenaan loopt en waarom een aangepast onderwijsaanbod nodig is.

Het gebruik van persona's zorgt ervoor dat het perspectief van de (werkende) student centraal

staat in plaats van de (on)mogelijkheden die het beleid van een onderwijsinstelling heeft. Door de gewenste situatie als uitgangspunt te nemen, blijkt dat er vaak al veel meer mogelijk is dan van tevoren door de onderwijsinstelling wordt verwacht. Ook zorgt het voor betrokkenheid van de teamleden en blijft het doel, voor wie ze flexibiliseren, helder voor ogen. De teamleden begrijpen welke aanpassingen ze moeten doen, waarom ze die moeten doen en wat het uiteindelijk oplevert. Hierdoor ontstaat in een korte tijd het inzicht bij verschillende betrokkenen en de mogelijkheden om de leerscenario's te realiseren.

De Corona crisis laat zien dat veel mensen uit krimpberoepen zich versneld moeten omscholen naar vraagberoepen. Door als onderwijsinstelling ook naar **beroeps-overstijgende competenties** te kijken (en te valideren), ontstaat er een hoger rendement op deze groep zij-instromers. Immers, de reeds aanwezige en gevalideerde kwaliteiten dienen als toegang tot deze vraagberoepen. Om zo tijdens het werk je te bekwamen via de verschillende leer-routes.

Samen met alle betrokkenen wordt er een maatwerk valideringsaanpak vastgesteld, ontwikkeld en geïmplementeerd. Hierbij kijken we scherp naar de huidige situatie, waar de wensen van de organisatie en studenten liggen en stellen we vast wat er nodig is om de gewenste leerroutes mogelijk te maken. Alles in nauwe samenwerking met alle betrokkenen en passend bij de manier van werken in de organisatie.

Leeruitkomsten

Om een valideringsaanpak effectief te implementeren wordt in veel onderwijsinstellingen gebruik gemaakt van leeruitkomsten. Bij een leeruitkomst staat de lerende en hiermee de beoogde uitkomst van het proces centraal en niet de activiteiten en de methoden. Dit maakt een leeruitkomst 'leerwegaafhankelijk'. Leeruitkomsten maken het mogelijk om beter in beeld te brengen hoe ver een lerende verwijderd is van het beoogde eindniveau én wat de lerende nog moet doen om dit niveau te bereiken. Een leeruitkomst is een meetbaar resultaat van een leer/werkervaring op basis waarvan vastgesteld kan worden in hoeverre een bepaalde competentie is ontwikkeld. Het gaat er niet om waar het leren heeft plaats gevonden, maar of de student kan aantonen dat een leeruitkomst behaald is. Een leeruitkomst is dan ook output gericht en focust op beroepstaken en beroepsproducten.

Samen met interne deskundigen zoals onderwijskundigen en docenten én het betrokken werkveld worden de leeruitkomsten geformuleerd volgens een gestructureerd stappenplan (tijdens een of meerdere expertsessies). Het opstellen van leeruitkomsten is een iteratief proces waarbij het van belang is om stelselmatig af te stemmen met de betrokken onderwijs- of opleidingsinstelling en de actuele beroepspraktijk.

Doelprofielen

Voor veel onderwijsinstellingen en opleidingsinstututen ligt er ook een grote uitdaging in het creëren van een maatwerk aanbod voor werkgevers, gericht op specifieke modules en/of vakken (dus niet het volgen van een gehele opleiding). Vanuit Libereaux zijn we ervaren in het opstellen van zogenaamde doelprofielen. Dit is een bundeling van gevraagde vaardigheden, competenties en kennis als reactie op uitdagingen waarvoor een werkgever of team staat. De medewerkers bouwen samen met de organisatie de doelprofielen op (eigenaarschap)

om vervolgens te bekijken welke skills zij reeds bezitten (gerichte ontwikkeling). In afstemming met de onderwijsinstelling gaan we het gerichte aanbod en ontwikkelbehoefte inventariseren en faciliteren.

Het doelprofiel is als het ware een ambitie profiel: andere en nieuwe vaardigheden, beroeps overstijgend geformuleerd geven het beeld van de medewerker van de toekomst. Door eerst te bepalen wat iemand al kan en kent, ontstaat er een concreet beeld van wat iemand nog moet ontwikkelen (om aan dit plaatje te voldoen). Het rendement wordt vooral gevonden door samen met medewerkers na te gaan welke ontwikkelingen van invloed zijn op hun rol en vak en hoe ze hierop willen reageren. Deze reactie wordt vertaald in het doelprofiel, om vervolgens als meetlat in te zetten in een valideringstraject.

e-Portfolio DITKANIK.NU

Het doelprofiel/beroepsprofiel wordt gekoppeld aan het e-portfolio, DITKANIK.NU van Libereaux. Hiermee kan een (werkende) student (online en op afstand) inzichtelijk maken wat hij/zij allemaal aan kennis en kunde in huis heeft en wat deze ervaring waard is. De (werkende) student maakt zogenaamde 'mijlpalen' aan. Dit kan een opleiding zijn, een functie of een project waaraan hij een bijdrage heeft geleverd. De mijlpalen zorgen voor een compleet overzicht van zijn of haar kennis en (werk)ervaring.

Daarnaast verzamelt hij/zij bewijsstukken van zijn kennis en (werk)ervaring. Deze bewijsstukken koppelt hij aan de meetlat in DITKANIK.NU, het betreffende doelprofiel/beroepsprofiel. Op deze manier laat hij/zij zien welke ervaring hij al heeft met de competenties en onderliggende indicatoren.

Gedurende dit traject kijkt een begeleider² van Libereaux mee in het portfolio en adviseert hij de medewerker welke bewijsstukken hij/zij kan opnemen. Uiteindelijk schrijft de begeleider, op basis van het portfolio en het eindgesprek, een kort ontwikkeladvies: welke vakken en/of modules te volgen en waar vrijstelling voor kan worden verkregen.

Van onderwijspartner naar ontwikkelpartner

Flexibel onderwijs en het pakken van de rol van ontwikkelpartner vraagt ook een andere mindset, kennis en vaardigheden van medewerkers in een onderwijsinstelling of opleidingsinstituut. Hiernaast is het van belang dat je als onderwijs- of opleidingsinstelling terug gaat naar de basis en een heldere visie hebt en uitdraagt als lerende organisatie van de toekomst. Een gedeelde visie die gedragen wordt door alle medewerkers binnen de organisatie, waarin je samen leert en ontwikkelt aan een passend en duurzaam onderwijsaanbod. Waar ook aandacht is voor ontwikkelingsbehoeften van medewerkers die zich een leven lang willen kunnen ontwikkelen.

Vanuit Libereaux kunnen wij onderwijs- en opleidingsinstellingen ondersteunen in de transitie van onderwijspartner naar ontwikkelpartner. Om samen zorg te dragen voor een flexibel, aantrekkelijk en toekomstbestendig onderwijsaanbod voor een grotere doelgroep én jou als onderwijsinstelling te helpen groeien naar een logische ontwikkelpartner voor student en arbeidsmarkt. Centraal hierbij staat de in dit paper beschreven aanpak van de Valideringskamer.

Tot slot

In dit paper hebben we beoogd meer zicht te geven aan onderwijs- en opleidingsinstellingen wat erbij komt kijken als zij meer hun rol als ontwikkelpartner willen pakken. Hierbij hebben we de Valideringskamer centraal gezet, een aanpak van Libereaux met een focus op vaardigheden en het verleiden tot gerichte ontwikkeling.

De Valideringskamer geeft een impuls aan het groeien naar een meer skills gerichte arbeidsmarkt. Het doorbreekt de structuur van de “school-reflex” door het valideren van ervaring meer centraal te stellen. Libereaux stelt zich hierbij niet op als leverancier van diensten maar als partner om hierin samen op te trekken. Door de bundeling van expertise en het helpen stretchen in denken, gaan er waardevolle oplossingsrichtingen ontstaan die bijdragen aan de noodzakelijke skills gerichte arbeidsmarkt.



Vragen en contact

Heeft u na het lezen van dit paper nog vragen, of wilt u met ons in gesprek hierover, neem dan gerust contact op! Meer informatie over onze diensten vindt u op www.ditkanik.nu en www.libereaux.nl

Marije Vermeulen

Adviseur Leven Lang Ontwikkelen | Duurzame inzetbaarheid

06-24871297

mvermeulen@libereaux.nl of

info@libereaux.nl