



AP HOGESCHOOL
ANTWERPEN



member of

IDEAGROUP

Deze studie werd uitgevoerd door:

Ditte Kimps
Siham Chaoui
Astrid Koelman
Elena Van den Broeck
Lise Nackaerts
Ophelia Bostyn

Jozef II-straat 40 B1
1000 Brussel

T: +32 2 282 17 10
info@ideaconsult.be

www.ideaconsult.be

Ontwikkeling van methodieken en tools voor EVC-begeleiding

Rapport met tools

Rapport | 28 september 2023

In opdracht van

AHOVOKS
K. Albert II-laan 15
1210 Brussel

AHOVOKS
AGENTSCHAP VOOR HOGER ONDERWIJS,
VOLWASSENENONDERWIJS, KWALIFICATIES
& STUDIETOELAGEN

 **Vlaanderen**
is onderwijs en vormi

Inhoudsopgave

1 /	Context en doelstellingen	2
1.1.	Context van EVC	2
1.2.	Doelstellingen van de opdracht	3
2 /	Methodologie	5
2.1.	Educational Design Research en Service Design Methodology	5
2.2.	4 fasen van het project	6
2.3.	Principes	11
3 /	Tools	13
3.1.	Grow	13
3.2.	Portfolio	14
3.3.	Reflectiebox	15
3.4.	Infopunt toeleiders	16
3.5.	Prescreening kandidaten	17
3.6.	Cases	18
4 /	Aanbevelingen	19
5 /	Bronnen	21
5.1.	Geciteerde bronnen in rapport	21
5.2.	Geraadpleegde bronnen bij ontwikkeling van tools en methodieken	21



1 / Context en doelstellingen

1.1. Context van EVC

EVC IN VLAANDEREN

EVC staat voor Erkennen van Verworven Competenties en houdt een specifieke procedure in waar de competenties van kandidaten formeel erkend kunnen worden. Er bestaan in Vlaanderen verschillende vormen van EVC. Zo kan een kandidaat EVC gebruiken om de ervaring voor een beroep te laten erkennen, een diploma secundair onderwijs te halen of een diploma hoger onderwijs te behalen. Dat kan door het afleggen van tests of door vrijstellingen te behalen. Als men vrijstellingen behaalt, hoeft men daarna enkel nog maar te leren wat nodig is in een verkorte opleiding. Zowel via het afleggen van tests als het inzetten van vrijstellingen behaalt men op een korte en efficiënte manier een kwalificatiebewijs.

De huidige opdracht kadert evenwel enkel binnen EVC voor beroepskwalificaties aan de hand van een test¹. Deze procedure van erkenning van de competenties is uitgewerkt in een EVC-traject. Dit EVC-traject houdt **vier stappen** in:

- ▶ Het benoemen van competenties: identificeren;
- ▶ Het in kaart brengen van competenties: documenteren;
- ▶ Het laten beoordelen van competenties: beoordelen;
- ▶ Het certificeren van competenties: certificeren.

Minstens de laatste twee stappen van een EVC-traject gebeuren in een **EVC-testcentrum**. De EVC-testcentra beoordelen kandidaten op basis van de EVC-standaarden. **EVC-standaarden** zijn vastgelegde criteria waarmee wordt nagegaan of de competenties van de kandidaat in overeenstemming zijn met de competenties beschreven in de Vlaamse kwalificatiestructuur. De EVC-standaarden zijn gebaseerd op de betrokken **beroepskwalificaties** en ze worden vertaald naar EVC-instrumenten door de EVC-testcentra die een EVC-traject aanbieden.

De beoordeling van competenties gebeurt via assessment (i.e. de test). Zo verloopt de beoordeling van de competenties overal op een gelijkaardige manier. Wie kan aantonen te beschikken over de nodige competenties, ontvangt van het EVC-testcentrum **een bewijs** van beroepskwalificatie, een bewijs van deelkwalificatie of van competenties.

Wie een EVC-traject volgt in een EVC-testcentrum krijgt de nodige **informatie en begeleiding**. De testcentra informeren kandidaten over de beroepskwalificaties, het beoordelingsproces en de certificering. De begeleiding houdt ook het inschatten van de competenties van de kandidaat in, op basis van het identificeren (van documenten) van de competenties. Zo wordt er nagegaan of de kandidaat klaar is voor het EVC-traject, of dat het aangeraden is een (verkorte) opleiding te volgen, extra werkervaring op te doen of zich te heroriënteren. De manier waarop de identificatie, documentatie, maar ook de informatieverstrekking en begeleiding moet gebeuren, zijn niet vastgelegd.

EVC-BEGELEIDING

In 2022 werd er door IDEA consult in opdracht van AHOVOKS een studie uitgevoerd voor het inventariseren en analyseren van de bestaande methodieken en tools voor EVC-begeleiding². In de studie werd ingegaan op hoe

¹ Zie [wet: Decreet betreffende een geïntegreerd beleid voor de erkenning van verworven competenties \(vlaanderen.be\)](#)

² [Hoe ziet de EVC-begeleiding eruit? | Vlaanderen.be](#)



de begeleiding gebeurt in verschillende testcentra, welke tools en methodieken men hiervoor gebruikt en wat er nodig is om de begeleiding te optimaliseren.

De belangrijkste bevindingen en geleerde lessen uit dat rapport zijn:

- ▶ EVC is nog te weinig bekend bij het grote publiek, specifieke doelgroepen en ook bij mogelijke testcentra, partners en toeleiders.
- ▶ De toeleiding van kandidaten naar EVC-testcentra is vandaag nog te laag. Dat ligt aan verschillende factoren, zoals (on)bekendheid bij kandidaten en toeleiders, en de (onbekende) meerwaarde van EVC.
- ▶ Er zijn verschillen tussen de testcentra wat de aanpak van het begeleidingsproces (stappen in het organisatiemodel) en het gebruik van tools en methodieken betreft. Een aantal centra hebben een sterke inzet van tools en methodieken, maar die good practices rond begeleiding zijn niet verspreid over alle centra. De verschillen worden bovendien groter tussen de verschillende EVC-trajecten. Nieuwe tools moeten daarom zo veel mogelijk bruikbaar zijn over de verschillende trajecten en testcentra heen.
- ▶ Er zijn grote verschillen tussen kandidaten tussen de verschillende EVC-trajecten qua zelfstandigheid, reflectievermogen, taalniveau...Nieuwe tools en methodieken moeten hiermee rekening houden.
- ▶ De verschillende tools en methodieken werden in de studie beoordeeld op basis van 8 principes. Over de testcentra heen zijn verschillende tools en methodieken eenduidig, inzettend op eigenaarschap, op maat van individu, laagdrempelig en transparant. Er zijn evenwel ook nog wat zwaktes met betrekking tot betrouwbaarheid, inclusie, kostenefficiëntie en overdraagbaarheid die aangepakt moeten worden. De principes vertrouwelijkheid, onpartijdigheid en rechtvaardigheid zijn minder expliciet beschreven of toegepast in de tools en methodieken tijdens de begeleiding.
- ▶ Bij de erkende testcentra zijn er vooral tools (en minder methodieken), die op hun beurt vooral gericht zijn op de kandidaten. De meeste tools en methodieken zijn om te informeren. Een kleiner aantal dient om te screenen, advies te geven, begeleiding te geven in aanloop en voor de algemene coördinatie. Gesprekken en informatiedocumenten zijn het meest voorkomend als type, en over het algemeen zijn de tools en methodieken gericht op de kandidaat en voor 1-op-1 begeleiding met de begeleider. Er zijn niet veel tools ontwikkeld voor groepen.
- ▶ Er zijn bij de erkende testcentra nog te weinig tools en methodieken in gebruik die specifiek ontwikkeld zijn voor de begeleider. Momenteel worden verschillende tools en methodieken gebruikt door de begeleider die voor de kandidaten of de assessoren zijn ontwikkeld.

1.2. Doelstellingen van de opdracht

AHOVOKS wenst met deze opdracht **methodieken en tools te ontwikkelen voor de EVC-begeleider en voor de (toekomstige) EVC-kandidaat die zijn afgestemd op de concrete EVC-praktijk in erkende EVC-testcentra in Vlaanderen**. Concreet gaat het zowel over de begeleiding door erkende EVC-testcentra binnen Onderwijs, zoals CVO's, als over EVC-testcentra die erkend zijn binnen het Gemeenschappelijk Kwaliteitskader (GKK) zoals publieke en private partners (VDAB,...).

- ▶ De ontwikkelde methodieken en tools dienen ter ondersteuning van de EVC-testcentra in hun taak voor de begeleiding van EVC-kandidaten en maken het mogelijk dat EVC-kandidaten ook zelfstandig bepaalde methodieken en tools kunnen gebruiken.
- ▶ Daarnaast wordt er informatie over EVC-begeleiding opgesteld en ontsloten voor toeleidingsorganisaties die potentiële EVC-kandidaten kunnen toeleiden naar erkende EVC-testcentra, zodat de informatie-doorstroming naar de verschillende toeleidingsorganisaties geoptimaliseerd wordt.



- ▶ Er dient rekening gehouden te worden met analyses over bestaande methodieken, tools en toeleiding.

De **eindproducten** van deze opdracht zijn:

- ▶ Methodieken en tools voor de EVC-begeleider, vertaald naar de concrete EVC-praktijk in Vlaanderen;
- ▶ Methodieken en tools voor de (toekomstige) EVC-kandidaat;
- ▶ Informatie voor toeleidingsorganisaties naar EVC.

Deze verschillende producten **worden ontsloten op de website EVC** (<https://www.vlaanderen.be/erkennen-van-verworven-competenties>). De publicatie en het onderhoud van de website EVC gebeurt door AHOVOKS.

- ▶ Methodieken en tools voor de EVC-begeleider worden ontsloten op de website EVC op het deel voor de (toekomstige) EVC-testcentra;
- ▶ Methodieken en tools voor de (toekomstige) EVC-kandidaat worden ontsloten op de website EVC op het deel voor de EVC-kandidaat;
- ▶ Informatie voor toeleidingsorganisaties naar EVC wordt ontsloten op de website EVC op een nieuw deel voor de toeleidingsorganisaties naar EVC.



2 / Methodologie

In dit rapport worden tools voor de begeleiding van EVC-trajecten voorgelegd. We hebben Educational Design Research (EDR) en Service Design methodologie als methodologische raamwerken gebruikt om op een door onderzoek geïnformeerde manier tools en materialen te ontwikkelen (zie Sectie 2.1). De voorgelegde tools zijn tot stand gekomen op basis van deskresearch, conceptuele verkenning, interne werksessie(s), (verkennende) interviews, workshops en stuurgroepsessies. Deze werden voornamelijk cyclisch opgevat en gebeurden in verschillende fases (zie Sectie 2.2).

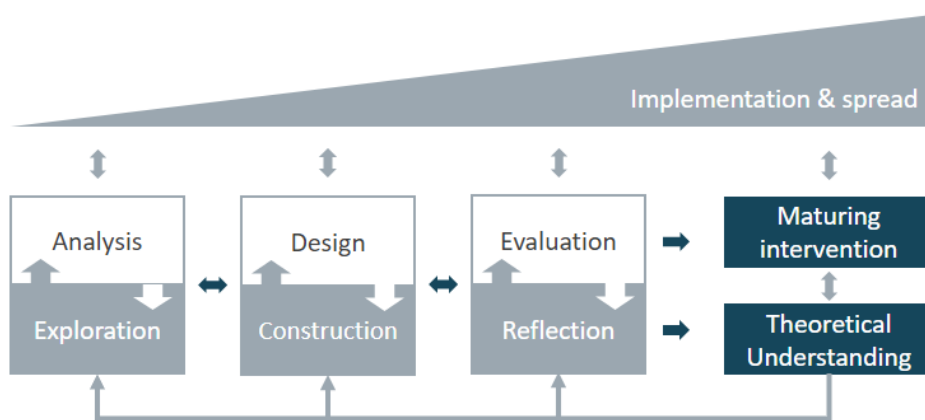
Tijdens de fases zijn er verschillende bronnen gebruikt. Deze zijn opgenomen in DEEL 15 /Bronnen met een indeling van bronnen die geciteerd worden in dit rapport en bronnen die geraadpleegd zijn tijdens de ontwikkelingsfases. De laatste sectie (2.3) van dit hoofdstuk gaat in op de principes die zijn gehanteerd tijdens de ontwikkeling van de tools en methodieken.

2.1. Educational Design Research en Service Design Methodology

Educational Design Research (EDR) kan worden omschreven als een genre van onderzoek waarbij het iteratief ontwikkelen van oplossingen voor complexe problemen in de (onderwijs)praktijk ook de context vormt voor wetenschappelijk onderzoek (Phillips & Dolle, 2006). In dit soort onderzoek worden theoretische inzichten en praktische innovaties in tandem opgebouwd (Zie Figuur 1; McKenney & Reeves, 2012, p1). In EDR wordt onderzoek op verschillende manieren geïntegreerd om het ontwerpproces te versterken (McKenney & Reeves, 2012, p10).

- ▶ Ten eerste vormt bestaand onderzoek, naast andere bronnen, een fundament voor initiële en daarop volgende beslissingen in het design. Waar mogelijk wordt dus steeds afgetoetst of ontwerpideeën wel in lijn zijn met wat we reeds weten vanuit wetenschappelijk onderzoek;
- ▶ Ten tweede volgt EDR een cyclisch proces waarbij tussenliggende ontwerpen worden getoetst en bijgestuurd op basis van empirisch onderzoek of gebruikerstesten;
- ▶ Ten derde wordt het ontwerpproces ook via wetenschappelijke methoden opgevolgd zodat het EDR kan bijdragen aan inzichten inzake het ontwerpproces zelf.

Figuur 1 Generiek model voor Educational Design Research (McKenney & Reeves, 2012)



Om binnen de filosofie van EDR het ontwerpproces verder vorm te geven, opteren we voor het aanvullend kader van *Service Design* (Miller, 2015), een in het bedrijfsleven courant gebruikte manier om producten en diensten

te ontwikkelen of te innoveren. Service Design wil duurzame diensten ontwikkelen die een oplossing bieden voor de noden van gebruikers (Stickdorn et al., 2018). Daartoe definieert het een aantal principes voor het ontwerpproces:

- *Human-centered*: De noden van de échte gebruikers staan centraal en primeren over technologische aspecten of de ideeën die de opdrachtgevers of ontwikkelaars hebben.
- *Collaboratief*: Alle stakeholders, waaronder ook eindgebruikers, worden bij het ontwerpproces betrokken. Die betrokkenheid kan variëren van het opnemen van een actieve rol in het ontwerpproces, over feedback geven tot geïnformeerd worden over de vooruitgang.
- *Iteratief*: De ontwikkeling van een dienst gebeurt stapsgewijs en cyclisch. Er wordt niet meteen naar een finaal product gewerkt. Voorlopige producten worden geregeld afgetoetst bij gebruikers en op basis van feedback verder ontwikkeld.
- *Sequentieel*: Niet alle onderdelen van een product of dienst worden tegelijkertijd ontwikkeld, maar designuitdagingen worden op een logische en systematische manier één voor één aangepakt.
- *Real*: Alle aannames over gebruikersvoorkeuren en ideeën voor oplossingen worden in de realiteit getest via gebruikerstesten. Zo wordt de kans verkleind dat er uiteindelijk een dienst wordt opgeleverd die gebruikers niet zinvol of niet bruikbaar vinden.
- *Holistisch*: Alle aspecten van een dienst (tekstelementen, lay-out, navigatie, ondersteuning, visualisaties, ...) zijn onderling met elkaar verbonden en bepalen samen hoe een gebruiker een dienstverlening ervaart. Het optimaliseren van de algemene gebruikerservaring is het einddoel van het ontwerpproces via Service Design.

In deze opdracht zijn we cyclisch te werk gegaan en hebben we tools ontwikkeld rekening houdende met gebruikersnoden, afgetoetst met stakeholders.

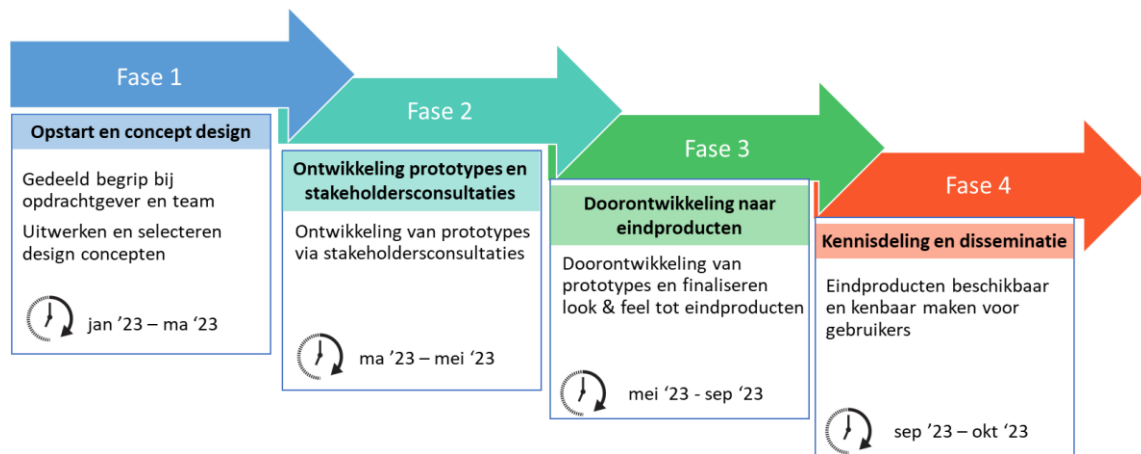
2.2. 4 fasen van het project

Het ontwikkelen van de tools en methodieken voor EVC-begeleiding is gebeurd in 4 fasen (zie [Figuur 2](#)):

- ▶ **Fase 1**: Opstart en concept design;
- ▶ **Fase 2**: Ontwikkeling prototypes en stakeholdersconsultaties;
- ▶ **Fase 3**: Doorontwikkeling naar eindproducten;
- ▶ **Fase 4**: Kennisdeling en disseminatie.



Figuur 2: Fasen van de opdracht



Tijdens de fasen wordt parallel aan de eindproducten gewerkt voor **3 doelgroepen**, namelijk:

- ▶ tools en methodieken voor de EVC-begeleiders;
- ▶ tools en methodieken voor de kandidaten;
- ▶ Informatie (en eventuele tools) voor toeleidingsorganisaties naar EVC.

2.2.1 Fase 1: Opstart en concept design

In fase 1 heeft het ontwikkelteam toegewerkt naar het ontwerp van concepten van tools en methodieken. Daarvoor werd het volgende ingezet: desk studie, interne werksessies, opmaak van initiële concepten, verkennende interviews en een beslissende stuurgroep.

DESKSTUDIE EN INTERNE WERKSESSIES

Via deskresearch heeft het ontwikkelteam eerste inzichten over EVC-begeleiding opgedaan, voornamelijk met betrekking tot de huidige status van EVC-begeleiding in Vlaanderen én van de geïnventariseerde tools en methodieken door IDEA Consult (2022). De volgende inzichten werden meegenomen en -waar nodig- verfijnd in de interne werksessies:

- ▶ De 8 principes werden verfijnd en gebruikt als leidraad bij het opmaken van de nieuwe tools en methodieken;
- ▶ De opgemaakte inventaris en repository werd gebruikt om inspirerende voorbeelden uit het binnen- en buitenland mee op te nemen tijdens het ontwikkelen van de concepten van de tools en methodieken;
- ▶ Het team hield ook rekening met sterktes en zwaktes van de bestaande tools en methodieken die uit de SWOT-analyse blijken;
- ▶ Het organisatiemodel werd gebruikt om bepaalde tools en methodieken mee vorm te geven en rekening te houden met de gesignaleerde gebruiken en moeilijkheden;
- ▶ Ten slotte werd rekening met verschillende aanbevelingen en geleerde lessen uit het rapport.

Via interne werksessies is informatie en onderlinge feedback uitgewisseld. Het ontwikkelteam heeft nog bijkomende literatuur tijdens de volgende fasen van de opdracht geraadpleegd.



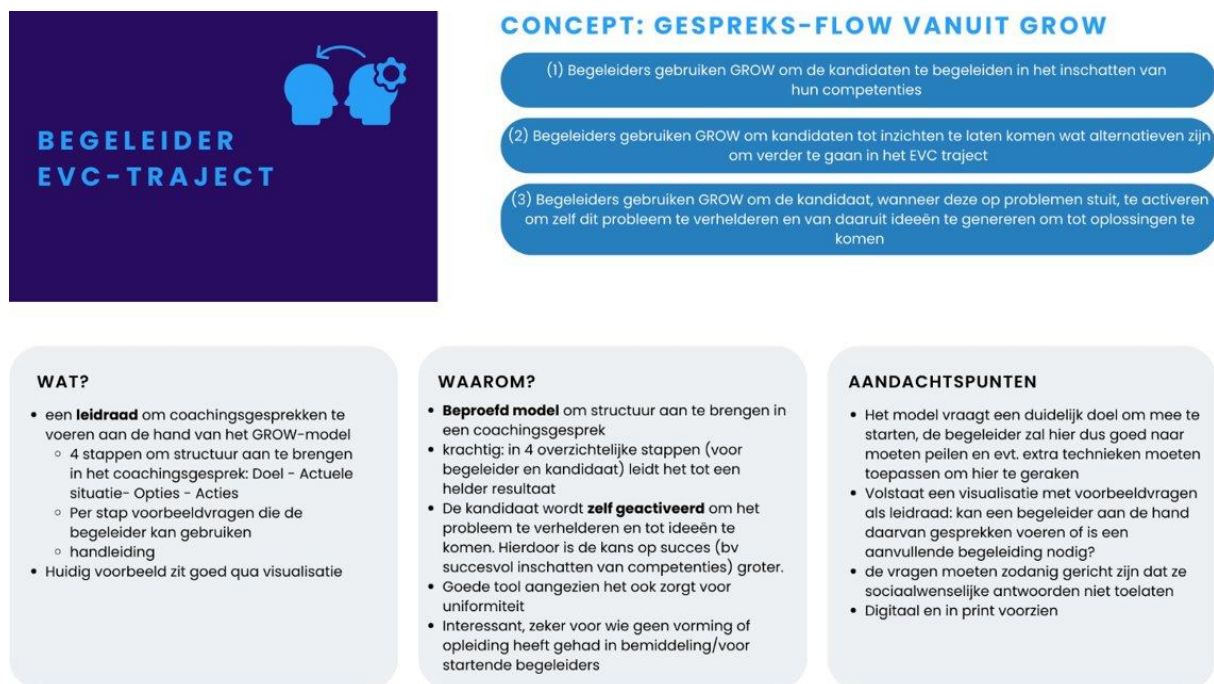
OPMAAK INITIËLE CONCEPTEN

Op basis van de deskstudie, de principes en de aandachtspunten besproken in de interne werksessies werden een eerste aantal design concepten opgesteld (zie Figuur 2). Het team heeft gekozen voor fiches waarin de volgende zaken zijn opgenomen per concept:

- ▶ Voor wie? Kandidaat, begeleider, toeleider of een combinatie ervan;
- ▶ Doelen van concept;
- ▶ Waarom het concept relevant is;
- ▶ Wat het concept bevat;
- ▶ Welke aandachtspunten er reeds gekend zijn.

Er werden 2 concepten voor kandidaten opgemaakt, 2 voor begeleiders en 2 voor toeleiders. 3 concepten waren zowel voor de kandidaat en de begeleider. Er werd ook 1 monitoringconcept voor beleid opgemaakt. Voor een aantal concepten werden ook visuele voorbeelden verzameld.

Figuur 3 Voorbeeld van een conceptfiche



VERKENNENDE INTERVIEWS

Via verkennende interviews (voornamelijk digitaal) werden de initiële concepten afgetoetst met potentiële gebruikers (toeleiders, kandidaten, begeleiders en beleidsmedewerkers) in het werkveld. Met een interviewleidraad werd eerst gepolst naar de achtergrond van de respondenten en welke zaken zij bij EVC en begeleiding belangrijk achten. Vervolgens werden de initiële concepten voorgesteld aan de hand van een presentatie. Hierbij konden respondenten aangeven wat zij vinden van de gebruiksvriendelijkheid, de relevantie van de tools etc. De respondenten werd ook gevraagd naar welke concepten zij prioritair vinden, en of er nog extra concepten moesten ontwikkeld worden. Deze zaken werden meegenomen in de verdere bijsturing en ontwikkeling van de concepten.

Tabel 1 geeft een overzicht van de respondenten binnen de verkennende gesprekken. Wat we met betrekking tot deze aanpak moeten opmerken is dat we slechts een beperkt aantal respondenten hebben bevroegd. Het werven

van de respondenten verliep bij de kandidaten, begeleiders en toeleiders eerder moeizaam. Een reminder en het zoeken naar alternatieve manieren om respondenten te werven zorgde voor enkele bijkomende inschrijvingen. Verder was er ook een beperkte variëteit aan diverse respondenten binnen elk EVC-traject en EVC-testcentrum. Wellicht waren er ook respondenten betrokken met een referentie die niet meer overeenkomt met de huidige realiteit. Zij doorliepen mogelijk een EVC-traject voordat er ondertussen al enkele updates gebeurden.

De gesprekken vonden, op uitzondering van één gesprek, digitaal plaats. Het voordeel hiervan is dat dit minder tijdsinvestering vraagt van de respondenten. Een limitatie is dat een digitaal gesprek soms minder interactie en flexibiliteit met zich meebrengt.

Tabel 1 Overzicht van type gebruiker, traject en organisatie van de respondenten

Type gebruiker	Organisatie	Traject	Aantal
Kandidaat	/	Gids, Kinderbegeleider baby's & peuters, opleider, begeleider in bedrijven	5
Begeleider	HIVSET, CVO Groeipunt, LBV Berchem, VDAB	Gids, Kinderbegeleider Schoolgaande kinderen, Kinderbegeleider baby's & peuters, heftruck – en reachtruck	5
Toeleider/mentor	Syntrum, Syntra, Felies, Ferm & i-mens		5
Beleid	AHOVOKS		3

STUURGROEPSESSIE

Tijdens een stuurgroepsessie zijn de concepten van de tools en methodieken voorgesteld op basis van 16 conceptfiches, namelijk 6 concepten voor kandidaten, 6 voor kandidaat en begeleider, 3 voor toeleiders en 1 voor monitoring. Het ontwikkelteam heeft voor elk concept een waardering uitgesproken gebaseerd op de inzichten uit literatuur, uit de verkennende interviews en met betrekking tot kostenefficiëntie. Met wooclap is een prioriteringsoefening gebeurd waarbij 5 concepten zijn gekozen door de stuurgroep om door te ontwikkelen. 3 voor kandidaten en begeleiders en 2 voor toeleiders.

2.2.2 Fase 2: Ontwikkeling prototypes en stakeholderconsultaties

Tijdens deze fase zijn de 5 gekozen concepten ontwikkeld in prototypes. De 5 gekozen concepten zijn:

- ▶ Grow;
- ▶ Portfolio;
- ▶ Reflectiebox;
- ▶ Infopunt voor toeleiders;
- ▶ Prescreening.

Om de concepten te ontwikkelen tot prototypes zijn de volgende stappen genomen: afstemmingen met AHOVOKS rond communicatieregels, interne werksessies ter voorbereiding van de workshops, workshops met gebruikers met de prototypes, feedbackrondes door ontwikkelteam op elkaars prototypes en door de stuurgroep. Waar nodig werden bronnen geconsulteerd.



AFSTEMMINGEN EN INTERNE WERKSESSIES

De feedback verkregen op de concepten door de stuurgroep uit Fase 1 zijn door het ontwikkelteam in interne werksessies besproken, alsook de aanpak voor de workshops. Parallel heeft het ontwikkelteam met de vertegenwoordigers van de communicatiedienst van AHOVOKS afgestemd wat de verwachtingen en mogelijkheden zijn wat betreft communicatie. Op basis daarvan zijn de eerste prototypes ontwikkeld om te gebruiken in de workshops.

WORKSHOPS

Door middel van workshops met kandidaten, begeleiders en toeleiders zijn de prototypes getest. De workshops zijn op maat van de gebruikers en de tools opgemaakt. Zo is het infopunt en de prescreening tool via een digitale sessie met miro en checkmarket voorgesteld. Voor de kandidaten en begeleiders vonden fysieke homogene semi-structureerde workshops plaats. De onderzoekers ontwikkelden een draaiboek om de workshops vorm te geven en veel interactie en uitwisseling van ideeën te verwezenlijken. De deelnemers hadden de beschikking over materialen om aantekeningen te maken en ermee aan de slag te gaan op de manier die voor hen het beste werkte. Deze workshops gaven ons waardevolle feedback en inzichten, waarmee we nadien aan de slag gingen om de prototypes verder te ontwikkelen naar volwaardige producten.

Tabel 2 geeft een overzicht van de deelnemers aan de workshops. Hierbij moeten we melden dat het moeilijk was om voldoende deelnemers te bereiken. Door de lagere respons is er gekozen om geen extra feedbackrondes te organiseren.

Tabel 2 Deelnemers van workshops

Type gebruiker	Organisatie	Traject	Aantal
Kandidaat	/	Begeleider in bedrijven	1
Begeleider	Groeipunt en WSG	Gids, Kinderbegeleider baby's & peuters	2
Toeleider	Tracé Brussel, Skill builders, Agentschap integratie en inburgering, Ferm, Faro	/	5

Op basis van de feedback van de gebruikers en door het ontwikkelteam op elkaars tools zijn de prototypes verder uitgewerkt en voorgesteld aan de stuurgroep. Tijdens de ontwikkeling van het prototype 'prescreening' en de feedbackrondes is een bijkomende tool voorgesteld als nuttig, namelijk 'cases van potentiële kandidaten'.

STUURGROEPSESSIE

Tijdens de stuurgroepsessie zijn de 6 prototypes (inclusief de cases) voorgesteld, waarop de leden feedback hebben gegeven. Op basis van deze feedback is het ontwikkelteam aan de slag gegaan om door te ontwikkelen naar eindproducten.

2.2.3 Fase 3: doorontwikkeling naar eindproducten

In de derde fase van dit onderzoek werden de prototypes verder ontwikkeld tot eindproducten, gebaseerd op waardevolle feedback van verschillende stakeholders, waaronder AHOVOKS, de stuurgroep en de workshopdeelnemers. Ook voerde het ontwikkelteam een laatste interne feedbackronde uit om te zorgen dat de eindproducten aan al eisen en principes voldoen. Na deze verbeteringen werden de tools doorgestuurd voor lay-



out en eindredactie, zodat ze gereed zijn voor de laatste stap: productie. Hyperlinks naar de finale eindproducten en een korte omschrijving per tool zijn opgenomen in [hoofdstuk 3](#).

2.2.4 Fase 4: Kennisdeling en disseminatie

Het ontwikkelteam geeft op de Edusprong studiedag van 12 oktober 2023 workshops over de tools met als doel gebruikers te informeren over de tools en om gebruikers te motiveren de tools te gebruiken voor EVC. Er zijn 3 workshops gepland voor de tools voor kandidaten en begeleiders (namelijk GROW, reflectiebox en portfolio) en 3 workshop voor de tools voor toeleiders en kandidaten (namelijk infopunt, cases en prescreening). Na de finale oplevering van de tools en het rapport, en bij goedkeuring door de opdrachtgever, deelt het ontwikkelteam de tools (of het bestaan ervan) via sociale media en/of hun websites.

2.3. Principes

Tabel 3 geeft 9 principes weer die belangrijk zijn bij het ontwikkelen en gebruik van tools en methodieken voor EVC-begeleiding. De principes zijn gebaseerd op het voorgaande rapport van IDEA Consult (2022) en werden bijgeschaafd op basis van de verkennende interviews. Doorheen de verschillende fases van de ontwikkeling van de tools is er zo veel mogelijk rekening gehouden met deze principes, en waar ze elkaar mogelijk tegenwerken (bv. *eenduidigheid* versus *op maat van individu*) is een goede balans gezocht. Zo zijn, bijvoorbeeld, opties voor sociale interactie afgetoetst bij gebruikers, maar werden deze niet als nuttig ervaren voor de geselecteerde tools. En hebben de principes *transparant en overdraagbaar* en *kostenefficiënt* vaak doorgewogen op *laagdremelig & inclusief* of *betrouwbaar & eenduidig* om ze bruikbaar te maken over de verschillende testcentra en EVC-trajecten heen.

Tabel 3: Principes voor tools en methodieken EVC-begeleiding

PRINCIPE	UITLEG
Betrouwbaar & eenduidig	De tools en methodieken zorgen ervoor dat begeleiders de kansen op succes betrouwbaar inschatten om een EVC-traject aan of af te raden, en bij inschrijving succesvol te laten voltooien.
Eigenaarschap & zelfreflectie	De kandidaat neemt zijn verantwoordelijkheid op in het proces/traject. Het EVC-traject stimuleert zelfinzicht en zet aan tot reflectie bij de kandidaten.
Op maat van individu	De begeleiding, tools en methodieken zijn op de noden van het individu afgestemd. Er wordt vertrokken vanuit de zingeving, sterktes en mogelijkheden van de kandidaten.
Laagdremelig & inclusief	De begeleiding, tools en methodieken moeten toegankelijk, nabij en flexibel zijn. Ze houden rekening met diversiteit in het algemeen, mensen met een beperking en het is genderneutraal. Alles moet begrijpelijk zijn voor iedereen. Digitale tools moeten op verschillende informatiehouders te gebruiken zijn, bv. ook op smartphone.
Kostenefficiënt	De begeleiding, tools en methodieken kosten zo weinig mogelijk in middelen en tijd (in gebruik & ontwikkeling) en laten tegelijkertijd zo veel mogelijk kandidaten het EVC-traject succesvol doorlopen. Bijvoorbeeld, tools en methodieken die digitaal, in groep of op zelfstandige wijze succesvol zijn, genieten de voorkeur. Kostenefficiëntie geldt ook voor kandidaten, m.a.w. de tools moeten helpen, niet extra werk en tijd kosten.



Transparant & overdraagbaar	Het proces, de beslissingen en haar uitkomsten zijn transparant voor de kandidaat en derden. De uitkomsten (bv. portfolio's) zijn overdraagbaar naar andere centra of organisaties. Er wordt gestreefd naar gelijkgerichtheid in de begeleiding over de verschillende testcentra heen. Transparantie verwijst ook naar duidelijkheid over wat EVC is en wat het niet is (bv. geen groeitraject).
Vertrouwelijk	Het houdt rekening met privacy rechten en gegevensbescherming.
Onpartijdig & rechtvaardig	De begeleiding en tools en methodieken zijn zo neutraal mogelijk.
Interactief en sociaal	De tools en methodieken stimuleren interactie en groepsdynamieken, bijvoorbeeld door kandidaten met elkaar in contact te brengen.



3 / Tools

In dit project zijn 6 generieke tools ontwikkeld die breed inzetbaar zijn over de verschillende EVC-trajecten en testcentra heen. Sommige tools kunnen indien nodig worden aangepast op maat van het specifieke EVC-traject of het EVC-testcentrum. Ze zijn ontworpen om kandidaten, begeleiders en toeliders te ondersteunen bij het identificeren van competenties, het beoordelen of een kandidaat klaar is voor het EVC-assessment, en het toeleiden naar EVC. Hieronder geven we een overzicht van de ontwikkelde tools met een korte omschrijving voor wie en waarom de tool werd ontwikkeld, een hyperlink naar de tool zelf en enkele belangrijke aandachtspunten die relevant zijn voor hun gebruik.

3.1. Grow

- ▶ **Doel:** GROW is een beproefd model om structuur aan te brengen in een coachingsgesprek. Met deze tool bieden we de **begeleider** een hulpmiddel om tijdens een gesprek in 4 overzichtelijke stappen de kandidaat te activeren zelf een probleem te verhelderen en tot ideeën te komen. Hierdoor is de kans op succes (bv. succesvol inschatten van competenties) groter. Het stappenplan bevat een ruim aanbod aan hulpvragen die gesteld kunnen worden en vormt daardoor zowel voor startende als ervaren begeleiders een handige leidraad.
- ▶ **Tool:**
 - [hyperlink naar tool](#)

Figuur 4 Eerste pagina van GROW



► **Aandachtspunten:**

- Het model vraagt een duidelijk doel om mee te starten;
- Het model dient echt ter inspiratie. Begeleiders moeten de vragen liefst niet 'voorlezen', wel per stap een keuze maken en aan de hand van antwoorden van de kandidaat doorvragen;
- De flow is geen rigide gegeven. Het is een ondersteuningsmodel naar een gestructureerd gesprek. Hierop staat daarom een breed scala aan mogelijke vragen per stap. De begeleider kiest hier enkele vragen uit en kan dus perfect begeleiden op maat van het individu en passend bij zijn/haar eigen begeleidingsstijl.

3.2. Portfolio

- **Doel:** Een portfolio geeft je op één plek een overzicht van de verworven competenties en de manier waarop ze verworven zijn. Het geeft **de kandidaat** inzicht in de competenties die je wel en nog niet beheerst zodat je kunt inschatten of het aanvangen van een EVC-assessment zinvol is. Een portfolio is meteen ook een verzameling van bewijzen van eerdere ervaringen en opgedane vaardigheden waarmee je aantoont wat je kunt.
- **Tool:**
 - [hyperlink naar tool](#)

Figuur 5 Eerste pagina van portfolio

The infographic is divided into two main sections. The left section, 'Het belang van een portfolio', lists four key points: 1. 'Je herkent en toont je kwaliteiten' (You recognize and show your qualities), 2. 'Je doet aan reflectie' (You engage in reflection), 3. 'Je bewijst je ervaring en vaardigheden' (You prove your experience and skills), and 4. 'Je overtuigt anderen van je professionaliteit' (You convince others of your professionalism). The right section, 'Een portfolio opstellen' (Setting up a portfolio), features a central title 'Een portfolio is ...' surrounded by four colored boxes: a blue box for 'a collection of descriptions and evidence of who you are, what you can do, and what you want to develop further', a red box for 'needed insight into the competencies you currently have and those you don't', a yellow box for 'an overview of information about yourself, your competencies, and evidence that supports them', and a dark blue box for 'an effort, but it also gives you satisfaction and advantages'. At the bottom, there are logos for AP Hogeschool Antwerpen, IDEA Consult, Vlaanderen (Flanders), and De Vlaamse Veerkracht.

► **Aandachtspunten:**

- Tijdsintensief;
- Belangrijk dat portfolio eigendom is en blijft van de kandidaat;
- Portfolio moet ook na EVC-traject in handen van kandidaat blijven.

3.3. Reflectiebox

- **Doel:** Reflecteren is moeilijk, maar als je erover kunt praten met anderen zorgt dat ervoor dat je verder gaat nadenken, voorbeelden krijgt, extra vragen, etc. Op deze manier denk je beter na over je eigen competenties en wordt het ook duidelijker in welke situaties je die competenties voornamelijk gebruikt. **Kandidaten** kunnen de reflectiebox gebruiken om zelfstandig of met de ondersteuning van een **begeleider** te reflecteren over hun competenties.
- **Tool:**
- [hyperlink naar tool](#)

Figuur 6 Eerste pagina van reflectiebox

**AAN DE SLAG
MET DE REFLECTIEBOX**
INSTRUCTIEKAART

Waarvoor dient deze reflectiebox?

- Je bepaalt of je klaar bent voor de EVC-test of niet
- Je bereidt je voor op de EVC-test
- Je krijgt meer inzicht in je professionele houding
- Je werkt aan je persoonlijke groei

Hoe gebruik ik deze reflectiebox?

1

Neem de reflectiekaarten 'Mijn competenties'. Die kaarten bevatten methodes om te reflecteren op je competenties. Kies een of meer kaarten die jou aanspreken en ga ermee aan de slag. Achterhaal welke competenties je al verworven hebt.

2

Daarna kun je aan de slag met de andere kaarten. Kies zelf over welke specifieke competentie je wil reflecteren. Elke specifieke competentie heeft een kleur.

- communicatie = gele kaarten
- zelfzorg = paarse kaarten
- samenwerken = grijze kaarten
- empathie = rode kaarten
- feedback = blauwe kaarten
- creativiteit = groene kaarten
- diversiteit = oranje kaarten

→



► **Aandachtspunten:**

- De reflectiebox is een middel 'ter ondersteuning van kandidaten voor wie reflecteren moeilijk is'. Het is zeker niet de bedoeling om de reflectiebox te verplichten in een traject, maar wel aanbevolen bij kandidaten die ondersteuning in reflectie nodig hebben (bv. omdat hun huidige manier van reflecteren een realistische inschatting van hun competenties in de weg zou zitten);
- De reflectiebox bestaat uit een redelijke hoeveelheid kaarten. Dit kan voor een kandidaat overweldigend zijn. De begeleider wijst de kandidaat best even op weg door toe te lichten hoe de reflectiebox gebruikt kan worden. De kandidaat kan, al dan niet in samenspraak met de begeleider, selecteren welke kaarten relevant zijn voor de kandidaat of het traject. De keuze in reflectiekaarten zijn op de noden van het individu en/of het begeleidingstraject afgestemd.

3.4. Infopunt toeleiders

- **Doel:** Het infopunt toeleiders dient om **(potentiële) toeleiders** te informeren over EVC (wat het inhoudt, de voordelen ervan, voor welke beroepen men een kwalificatie kan behalen...) en hoe ze als toeleider ermee aan de slag kunnen gaan. Het infopunt moet toeleiders in staat stellen om kandidaten efficiënt te kunnen toeleiden naar EVC, en te weten wanneer kandidaten niet toe te leiden naar EVC.
- **Tool:**
 - Het infopunt toeleiders is beschreven in een word document. Het bevat:
 - Structuur en visualisatie van het infopunt waar we dieper ingaan op de structuur en lay-out van de pagina's;
 - Inhoud van het infopunt met de teksten, informatie, schema's, figuren en links voor de webpagina's;
 - Aanbevelingen en aandachtspunten voor deze pagina's en die van de kandidaten.
 - [Hyperlink naar tool](#)

Figuur 7 Eerste pagina van Infopunt

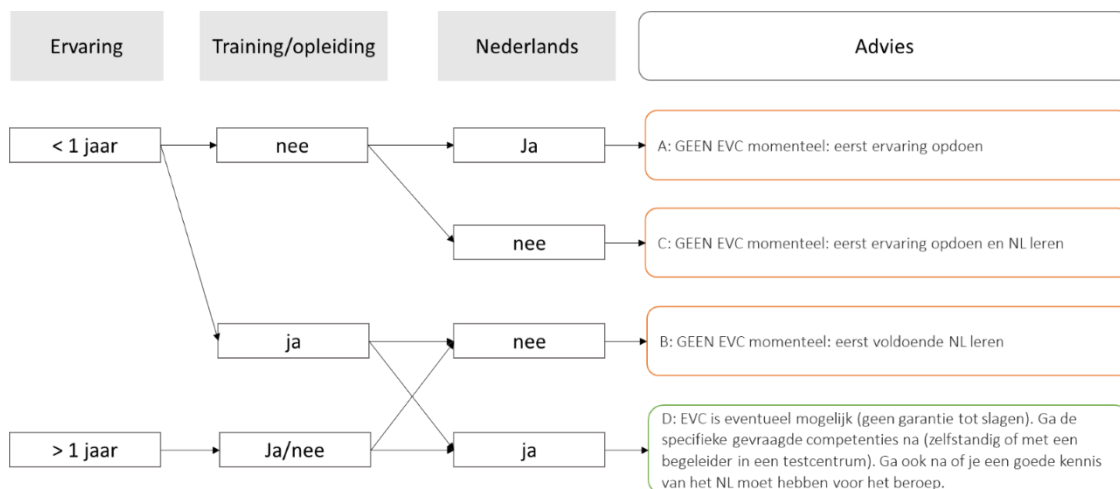


- ▶ **Aandachtspunten** (zie uitgebreide lijst van aanbevelingen opgenomen in de tool):
 - Het up-to-date houden van de verstrekte links;
 - Het up-to-date houden bij veranderde voorwaarden;
 - Het up-to-date houden bij nieuwe EVC-trajecten;
 - Duidelijke navigatiestructuur.

3.5. Prescreening kandidaten

- ▶ **Doel:** De bedoeling van de prescreening is om **kandidaten** niet onnodig door te sturen naar EVC, zodat ze zelf geen extra negatieve ervaring opdoen (meteen doorgestuurd naar opleiding, bijvoorbeeld) en zodat er minder begeleidingsdruk op de schouders van de EVC-testcentra valt.
- ▶ **Tool:**
 - De tool is beschreven in een word document. Het bevat een vragenlijst met mogelijke uitkomsten, begeleidende teksten, en een beslissingsboom.
 - [Hyperlink naar tool](#)

Figuur 8 Voorbeeld van beslissingsboom uit prescreening tool



- ▶ **Aandachtspunten:**
 - Eventueel is er nog een omschrijving van wat er onder "voltijdse" ervaring wordt verstaan nodig. Het exact meegeven van een minimum aantal uren per week kan mogelijk te veel potentiële kandidaten ontmoedigen;
 - Het houdt rekening met privacy en vertrouwelijkheid. Er worden geen persoonlijke gegevens gevraagd of opgeslagen met de prescreening tool (geen naam, woonplaats, leeftijd etc.);
 - Het up-to-date houden van de verstrekte links;
 - Het up-to-date houden bij veranderde voorwaarden;
 - Voor kandidaten is het aan te raden dat ze de resultaten met de vragen kunnen downloaden of afdrukken. Op die manier kunnen ze het meenemen naar EVC-centra of toeleiders;



- Het gebruik meten, de resultaten bewaren en na bv. een jaar de effecten nagaan: werkt de prescreening zoals verwacht of worden er te veel kandidaten ontmoedigd of doorgestuurd?

3.6. Cases

- ▶ **Doel:** Met concrete cases van kandidaten voorbeelden aan **toeleiders** geven van wanneer wel en wanneer niet toe te leiden naar EVC op basis van de voorwaarden.
- ▶ **Tool:**
 - De tool is beschreven in een word document. Het bevat 6 uitgeschreven cases en een voorstel tot aanpak.
 - [Hyperlink naar tool](#)

Figuur 9 Voorbeeld van een case

José - Reachtruckchauffeur



KENMERKEN:

- ▶ José heeft interesse in EVC voor Reachtruckchauffeur.
- ▶ Hij spreekt gebrekkig Nederlands. Hij heeft moeite om eenvoudige instructies in het Nederlands te begrijpen. Hij spreekt Spaans en wat Engels.
- ▶ Hij is 27 jaar.
- ▶ Hij heeft 18 maanden voltijdse ervaring als reachtruckchauffeur. José werkt momenteel, maar niet als reachtruckchauffeur.
- ▶ Hij heeft twee korte vormingen gevolgd op de werkplek die relevant kunnen zijn.

▶ **Aandachtspunten:**

- Toevoegen van nieuwe cases voor nieuwe EVC-trajecten en nieuwe voorwaarden;
- Het up-to-date houden van de verstrekte links;
- Het up-to-date houden bij veranderde voorwaarden;
- Balans zoeken tussen geloofwaardige cases opbouwen en stereotypen/vooroordelen bestendigen;
- Mogelijk ook bruikbaar voor begeleiders.



4 / Aanbevelingen

Als algemene aanbeveling geeft het ontwikkelteam mee om bij de implementatie van de tools en mogelijke toekomstige aanpassingen rekening te houden met de 9 principes, en waar nodig een goede afweging te maken tussen elkaar tegenwerkende principes. Verschillende van de onderstaande aanbevelingen komen terug op deze 9 principes.

- ▶ De tools werden via workshops en focusgroepen via de Service Design methodiek gevalideerd gedurende de ontwikkeling. De tools werden echter niet finaal getest, enkel in het ontwikkelproces. Hierdoor zijn er geen **gebruikerservaringen in kaart gebracht** of vond er **geen effectiviteitsonderzoek** plaats. We raden aan om dat in de nabije toekomst te organiseren;
- ▶ Een goede **communicatie over de tools** naar kandidaten, begeleiders en toeleiders is van groot belang. Hierbij moet rekening worden gehouden met:
 - Hoe de kandidaten de tools zelfstandig kunnen raadplegen;
 - Hoe begeleiders/toeleiders de kandidaten kunnen toeleiden naar zelfstandig materiaal;
 - Hoe begeleiders/toeleiders kandidaten kunnen activeren om zelf aan de slag te gaan met het materiaal;
 - Hun rol: hoe spelen begeleiders/toeleiders in op kandidaten die zichzelf niet goed inschatten wanneer ze zelfstandig aan de slag gaan met het materiaal.
- ▶ Uit gesprekken in de procesfase is meermaals naar voren gekomen dat een **kennisclip** (korte informatieve video) over de tools (zeker portfolio en reflectiebox) als meerwaarde zou worden gezien. Via een gedifferentieerde manier geef je kandidaten de mogelijkheid om via de persoonlijke voorkeur kennis te maken met de tools.
- ▶ Hoewel de tools in de procesfase goed ontvangen zijn door begeleiders, raden zowel zij als wij aan om in te blijven zetten op **begeleiding van de begeleiders in het gebruik** ervan. Dit zou bijvoorbeeld kunnen in de vorm van een lerend netwerk, waarin begeleiders informatie en ideeën over het gebruik kunnen uitwisselen en good practices kunnen delen. Good practices zouden ook digitaal beschikbaar kunnen worden gemaakt, om de toegankelijkheid naar alle begeleiders te vergroten/versterken. Een gedeeld platform zou hierbij helpen.
- ▶ We maken de sterke aanbeveling om de **tools op verschillende manieren beschikbaar te maken**. Dat maakt het delen van de tools eenvoudiger en het gebruik ervan toegankelijker. Zo raden we aan de tools niet enkel fysiek/op papier, maar ook digitaal beschikbaar te stellen voor begeleiders en kandidaten. Langs de andere kant moet het ook mogelijk zijn om zaken te downloaden en af te drukken die via de website worden aangeboden.
- ▶ Er moet rekening gehouden worden met het feit dat het **gebruiken van de tools soms tijdsintensief** kan zijn, zowel voor kandidaat, begeleider als toeleider. Deze tijd is niet altijd beschikbaar. Bijvoorbeeld, een passende reflectiekaart of de folder voor het portfolio kunnen van tevoren aan kandidaten worden meegegeven. Begeleiders doen dit dan wel best met een gerichte opdracht, bijvoorbeeld om de tool door te nemen of er effectief mee aan de slag te gaan. Dit geeft ruimte om tijdens de sessie mét de kandidaat samen sneller aan de slag te kunnen gaan of dieper op zaken in te kunnen gaan.
- ▶ De tools en methodieken zijn bruikbaar over de verschillende testcentra en EVC-trajecten heen. Maar uiteraard zijn er binnen centra en binnen trajecten ook specifieke noden. Bij de verschillende tools moet er voldoende ruimte gelaten worden voor de begeleiders en toeleiders om **op maat van hun trajecten en doelgroepen** met de tools aan de slag te gaan. De aanpasbaarheid van de tools zoals het portfolio en de optie om eigen kaarten toe te voegen binnen de reflectiebox kunnen aan deze nood tegemoet komen. Deze tools zijn digitaal aanpasbaar per traject. Tegelijkertijd moet er **voldoende aandacht gaan naar**



eenduidigheid, betrouwbaarheid en transparantie. Zo raden we aan dat de originele versies steeds toegankelijk zijn als referentiepunt.

- ▶ Aansluitend bij de vorige aanbeveling zijn er tools met veel **mogelijkheden voor doorontwikkeling**, bijvoorbeeld de reflectiebox (bv. het toevoegen van opdrachten), portfolio (bv. op maat van het traject) of infopunt (als aanpassing op nieuwe wetgeving). De **kwaliteit** van de doorontwikkeling moet steeds bewaakt worden.
- ▶ De tools zijn uitgewerkt als hulpmiddel en mogen zeker **geen verplichting worden** of ingezet worden voor de beoordeling. Als voorbeeld geven we de reflectiebox: deze is bedoeld ter ondersteuning van kandidaten voor wie reflecteren moeilijk is (bv. omdat hun huidige manier van reflecteren een realistische inschatting van hun competenties in de weg zou zitten). Hier wordt beroep gedaan op het eigenaarschap van de kandidaat. Het is enkel aanbevolen bij kandidaten die ondersteuning in het reflecteren kunnen gebruiken.
- ▶ Bij verschillende tools is het **nodig om ze up to date te houden** wanneer er bijvoorbeeld nieuwe trajecten bijkomen of aanpassingen worden gemaakt. We denken in het bijzonder aan het infopunt, de prescreening, de cases, maar ook de reflectiebox en het portfolio. AHOVOKS heeft hierin een belangrijke opdracht om de tools in haar beheer op tijd aan te passen, maar in het geval van gepersonaliseerde tools (op maat van het traject of centrum) is het ook belangrijk dat er per testcentrum iemand is die de tools kan onderhouden en indien nodig up to date houden. Deze persoon kan ook de bereikbaarheid van de tools voor begeleiders en kandidaten bewaken, de tools delen en erover communiceren met andere testcentra.
- ▶ Er is gekozen voor generieke tools die breed inzetbaar zijn, daardoor zijn er verschillende tools die sterk afhankelijk zijn van een **goede kennis van het Nederlands**, en de mogelijkheid om abstracte woorden te begrijpen. Tijdens de begeleiding moet hier voldoende aandacht naar gaan.
- ▶ De verschillende tools en hun latere aanpassingen moeten zo **gemakkelijk en intuïtief** mogelijk in gebruik zijn. Dat is bijvoorbeeld een belangrijk aandachtspunt voor de navigatiestructuur van het infopunt, maar ook voor aanpassingen aan de reflectiebox en de implementatie van de prescreening.



5 / Bronnen

De onderstaande bronnen hebben ons geïnspireerd bij de ontwikkeling en doorontwikkeling van de tools. Daarnaast bevat het de bronnen van de methodologische kaders en andere referenties geciteerd in het rapport.

5.1. Geciteerde bronnen in rapport

- ▶ IDEA Consult. (2022). Inventarisatie en analyse van bestaande tools en methodieken voor EVC-begeleiding. In opdracht van AHOVOKS. [Hoe ziet de EVC-begeleiding eruit? | Vlaanderen.be](#).
- ▶ McKenney, S., & Reeves, T. (2018). *Conducting educational design research*. Londen en New York: Routledge; 2012. <https://doi.org/10.4324/9781315105642>.
- ▶ Miller, M. E. (2015). How many service designers does it take to define Service Design. *Practical service design*.
- ▶ Phillips, D., & Dolle, J. (2006). From Plato to Brown and beyond: Theory, practice, and the promise of design experiments. In L. Verschaffel, F. Dochy, M. Boekaerts, & S. Vosniadou (Eds), *Instructional Psychology: Past, present and future trends. Sixteen essays in honout of Erik De Corte* (pp. 277-292). Oxford: Elsevier.
- ▶ Stickdorn, M., Hormess, M. E., Lawrence, A., & Schneider, J. (2018). *This is service design doing: applying service design thinking in the real world*. O'Reilly Media, Inc.

5.2. Geraadpleegde bronnen bij ontwikkeling van tools en methodieken

- ▶ Decreet van 2019 (a) [wet: Decreet betreffende een geïntegreerd beleid voor de erkenning van verworven competenties \(vlaanderen.be\)](#)
- ▶ Decreet van 2019 (b) [wet: Decreet betreffende het kwaliteitstoezicht voor beroepskwalificerende trajecten op basis van een gemeenschappelijk kwaliteitskader \(vlaanderen.be\)](#)
- ▶ Avramova, I. (z.j.) *Transformika Coaching Cards*. [Kit] Weymouth: Noble Manhattan Coaching.
- ▶ Benammar, K., Van Schaik, M., Sparreboom, I., Vrolijk, S. & Wortman, O. (2006). *Reflectie- tools*. Den Haag: Lemma.
- ▶ Boud, D., Cressy, P. & Docherty, P. (eds.) (2006). *Productive Reflection at work*. Londen: Routledge.
- ▶ Centrum informatieve spelen (2014). *Stevig in de steigers coachen met de GROW-methode* [Kit] Centrum informatieve spelen vzw. Leuven.
- ▶ Clement, J. (2015), *Inspirerend coachen*, Leuven: Lannoo Campus.
- ▶ De Rick, K. (2018). Update of the European Inventory on the validation of non-formal and informal learning. Country report: Belgium-Flanders. Cedefop.
- ▶ EVC centrum Nederland, QuickScan. [Wat kunnen we voor je doen? | EVC & Assessments \(evc-centrum-nederland.nl\)](#), geraadpleegd op 21/09/2023.
- ▶ Geudens, A, Schrayen, K., Taelman, H., Casteley, J., Simons, M., & Smits, T. (2021). *Bouwstenen voor effectieve taaltrajecten. Praktijkgids voor taalondersteuning in kleuter, lager en secundair onderwijs*. Antwerpen: Universiteit Antwerpen.
- ▶ Groen, M. (2008). *Effectief handelen door reflectie; Bekwamer worden als professional* (1 ed.). Houten: WoltersNoordhoff.

- ▶ Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of educational research*, 77(1), 81-112.
- ▶ Loeffen, T. & Tigchelaar, H. (2013). retourtje inzicht: creatief met diversiteit voor professionals.
- ▶ Luomi Messerer, K. (2019). European inventory on validation of non-formal and informal learning. 2018 update: Austria.
http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Austria.pdf
- ▶ Marsden, Nicola, and Maren Haag. (2016). "Stereotypes and politics: reflections on personas." Proceedings of the 2016 CHI conference on human factors in computing systems.
- ▶ Mommaerts, S, Dumoulin, A., & Verstappen, H. (2021). Meer ZeG in je leren: zelfsturing meer begrijpbaar en bespreekbaar maken in je klas. [Kit] UCLL: Education and Development.
- ▶ Moon, J. A. (1999). Reflection in learning and professional development. London: Kogan Paul.
- ▶ Nowack, K. M., & Mashih, S. (2012). Evidence-based answers to 15 questions about leveraging 360-degree feedback. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 64(3), 157.
- ▶ OECD (2008). Recognition of Non-Formal and Informal Learning. OECD Thematic Review. Flanders (Belgium). Country Note and Country Background Report.
- ▶ Pieters, B., 13 november 2008. *EVC-portfolio's tussen diversiteit en standaardisering. Een onderzoek binnen onderwijs, arbeid en cultuur.* [Powerpoint-slides], Universiteit Antwerpen, VFO-studiedag.
- ▶ [Register beroepskwalificerende trajecten \(vlaanderen.be\)](#)
- ▶ Salminen, Joni, et al. (2022). "Use cases for design personas: A systematic review and new frontiers." Proceedings of the 2022 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems.
- ▶ Schön, D. (1983). *The Reflective Practitioner*. San Francisco: Jossey-Bass
- ▶ Tee, D. D., & Ahmed, P. K. (2014). 360 degree feedback: An integrative framework for learning and assessment. *Teaching in Higher Education*, 19(6), 579-591.
- ▶ Van Zandycke, R. (2022). Hoe kunnen we nudging en gedragsinzichten inzetten om moeilijk te motiveren groepen te bereiken? Presentatie op Inspiratiedag Levenslang leren. [Presentatie Reinout Expertisecentrum innovatieve leerwegen samenvatting alxdk.pdf \(vlaanderen.be\)](#)
- ▶ Van Reeth, K. (2005). Handleiding in het kader van het ESF-project competentiespiegel 2004-2005 met steun van ESF en VESOC. [HANDLEIDING in het kader van het ESF project Competentiespiegel met steun van ESF en VESOC TRAJECT - PDF Free Download \(adoc.pub\)](#).
- ▶ Vlaamse Overheid. (n.d.). 12 principes voor EVC-relevante portfolio's.
- ▶ Website AHOVOKS: [Erkennen van verworven competenties | Vlaanderen.be](#)

