

Competentievergelijking voor de podiumtechnieken in Europa

Chris Van Goethem

Heb je ooit geprobeerd het programma van je opleiding te vergelijken met het programma van een school in bijvoorbeeld Helsinki? Of met een functieomschrijving uit de sector? Dan heb je vast ontdekt dat dit niet evident is. Nochtans zijn al deze profielen hoogstwaarschijnlijk uitgewerkt in competenties. Beroepsprofielen, opleidingsprofielen, standaarden, leertrajecten, job- en functieomschrijvingen, evaluaties van medewerkers zijn telkens opgebouwd uit competenties. We zijn dagelijks bezig met aanleren, evalueren en bijsturen aan de hand van competenties. Iedereen is het meestal eens over de inhoud, maar hanteert een verschillende schrijfwijze. Dit levert moeilijkheden op in bijvoorbeeld de relatie met stageplaatsen of het vergelijken van het opleidingsprofiel met het verwachtingspatroon van de sector. Door de vertaalslag die telkens moet worden gemaakt, gaat soms waardevolle informatie verloren of ontstaan misverstanden. Een student krijgt dan ook soms de indruk dat de eisen van het werkveld niet overeenstemmen met de evaluatiecriteria van de opleiding omdat de competenties er anders geformuleerd zijn.

Een voorbeeld van een competentieprofiel in de podiumkunsten.

Het opleidingsprofiel van een opleiding wordt omgezet in competentie-units. Deze worden over de diverse vakken, workshops, activiteiten enz. verdeeld. Aan de hand van dit profiel kan een student op elk moment zelf bijhouden welk niveau er van hem verwacht wordt. Tijdens de evaluaties kunnen zwakke en sterke punten gedetecteerd worden en eventueel targets voor een persoonlijk parcours worden vastgelegd. De student kan ook zelf bewijsmateriaal aanvoeren van buiten de opleiding (vakantiewerk, eigen opzoekwerk enz.). Na zijn opleiding kan hij dit profiel gebruiken bij sollicitaties: het profiel kan geautomatiseerd vergeleken worden met de vacatures of functiebeschrijvingen van potentiële werkgevers. Tijdens zijn carrière kan hij het profiel gebruiken om zijn verdere leerloopbaan in kaart te brengen. Hij kan bewijzen van opgedane ervaring aanbrengen,

onderdelen voorleggen aan een assessor ... Uit het profiel kan ook de bijscholingsbehoefte afgeleid worden. Voor beroepen waarvoor audiovisuele informatie belangrijk is bij het solliciteren, ontstaat tegelijkertijd een portfolio dat gebruikt kan worden bij sollicitatiegesprekken.

Het 'Theatre Technical Training in EU'-project¹ (TTT) is in de bovenstaande context erg belangrijk door de systematiek om competenties **vergelijkbaar** en **contextonafhankelijk** te maken. Dit maakt het mogelijk om profielen uit verschillende systemen transparant te maken en dus ook vergelijkbaar met profielen uit een andere context.

Het TTT-project (EU Leonardo Da Vinci) is opgezet door de European Social Partners² van de podiumkunsten in samenwerking met partners uit verscheidene landen. Hoewel de ontwikkelde *content* specifiek voor de **podiumkunsten** is geschreven, is de ontwikkelgroep ervan overtuigd dat de methodiek bruikbaar is voor andere sectoren.

De TTT-competentie-units vormen de basis van het systeem. Het zijn competentieomschrijvingen die zo opgesteld zijn dat ze **universeel** bruikbaar worden in diverse processen waarbij competenties als referentie dienen. Op basis van deze units worden tools ontwikkeld voor *Life Long Learning*, onderwijs, opleidingen of HR-competentiemanagement in de sector.

De units kunnen bijvoorbeeld gebruikt worden bij het samenstellen van een portfolio, het uitwerken van een persoonlijk leerpad, het uitwerken van een opleiding, onlineassessment, het onderzoeken van opleidingsbehoeften en het vergelijken van functieprofielen met diploma's of certificaten.

Achterliggende problematiek

Alvorens dieper in te gaan op de structuur van de units en de werking van het systeem probeer ik kort de achterliggende problematiek(en) te schetsen die de vergelijkbaarheid in de weg staat/staan.

Competentieprofielen worden vaak geschreven met één specifieke **doelstelling** en binnen een bepaalde **context**. Hierdoor ontstaat een *format* dat aan een praktische of economische realiteit moet voldoen. Binnen een hogeschool hanteert men vaak een *format* dat beperkingen oplegt aan de hoeveelheid competenties om de leesbaarheid en hanteerbaarheid te bevorderen of om conformiteit met andere opleidingen te waarborgen. In andere gevallen (bv. SERV-standaarden) moeten de competenties binnen een bepaalde tijdspanne kunnen worden gemeten om begrijpelijke budgettaire redenen.

De competentieprofielen worden in een bepaalde **legale context** geschreven. Ze verwijzen naar nationale regelgeving die weliswaar gelijkaardig is (ze is immers gebaseerd op dezelfde Europese regelgeving) maar anders wordt gedefinieerd. Een goed voorbeeld hiervan is de welzijnswetgeving, waarvan de uitgangspunten Europees bepaald zijn maar waaraan elk land op een licht verschillende manier uitwerking geeft.

Bijkomend is er de problematiek van nationale **certificering**, denk maar aan het gebruik van vuurwerk in Duitsland of geautomatiseerde trekkenwanden in Nederland. De profielen verwijzen naar of zijn geschreven op basis van deze specifieke certificaten. Bij gebrek aan vergelijkingsmogelijkheden zijn de certificaten enkel lokaal geldig.

De profielen worden geschreven vanuit een bepaalde **arbeidsorganisatie**. Elk beroep heeft een bepaalde traditie en functiestructuur die in de loop van de geschiedenis is beïnvloed door de (al dan niet) erkenning van het beroep, het maatschappelijke belang, sectoroverschrijdende modellen enz. Zo ook hebben CAO's invloed op de functies omdat ze bevoegdheden regelen, beperkingen opleggen in bijvoorbeeld werktijden en de relatie tussen functies bepalen.

Profielen worden in **verschillende talen** geschreven. Voor een goed begrip van de reikwijdte is het nochtans belangrijk de competenties in de eigen taal te kunnen lezen. Het begrip 'taal' moet hierbij ruim geïnterpreteerd worden. Het gaat niet enkel over verschillende talen, maar ook over het gebruik van een specifiek jargon of het verschil tussen academisch of professioneel taalgebruik. Een mooi voorbeeld hiervan is de academische formulering van de competentie 'het managen van persoonlijke tijdsbeheerssystemen', wat eigenlijk neerkomt op het 'gebruik van een agenda'.

Tot slot worden competenties veelal vanuit een bepaald **onderwijssysteem** of **-niveau** geschreven. Wat in het ene land een voortgezette academische opleiding is, kan in een ander land een gecertificeerde *vocational training* zijn. Binnen hetzelfde land worden opleidingen die op elkaar aansluiten anders omschreven, wat de aansluiting tussen de verschillende niveaus uiteraard niet bevordert.

De ontwikkelde systemen om de transparantie in Europa te bevorderen, zoals het Europees portfolio, het Europees cv en het diplomasupplement, zijn op zich zeer nuttige instrumenten, maar houden door hun open karakter beperkingen in wanneer men wil gaan **vergelijken**, **selecteren** of (automatisch) **vertalen**. Ze zijn daarenboven slechts beperkt bruikbaar voor de creatieve sector omdat daar het presenteren van het eigen werk op multimediale dragers zeer belangrijk is. Andere systemen, zoals ENG card³, beperken zich dan weer tot formele gecertificeerde informatie, wat een totaalbeeld van de persoon in kwestie in de weg staat.

Bij aanvang van het project werd ook snel duidelijk dat het onmogelijk is om functies, **functietitels** of opleidingen tot deze functies te definiëren. Niet alleen is de inhoud van een bepaalde functie afhankelijk van de eerder aangehaalde factoren; zelfs binnen dezelfde nationale context of, nog sterker, zelfs binnen dezelfde organisatie bleken functies sterke variaties te vertonen. Binnen de meeste organisaties werd dit ook als een voordeel gezien; variaties binnen een bepaalde functie geven immers meer slagkracht en flexibiliteit. Eenvormigheid hierin zou dus geen goede zaak zijn.

Hetzelfde geldt voor de **opleidingen**. Opleidingen staan of vallen met de mensen die er lesgeven, hun visie, hun achtergrond, hun relatie met de sector. Elke opleiding is dus per definitie uniek en dat blijkt een goede zaak.

Vanuit het standpunt van **Life Long Learning** geldt hetzelfde voor de beroepsbeoefenaar. Zijn competenties worden niet enkel bepaald door opleiding en bijscholing, maar ook door ervaring op de werkvloer of in zijn privéleven. Kortom, elk persoonlijk profiel is uniek.

Concept

Dit alles bracht ons tot de volgende vraag: hoe kunnen we al deze unieke, in verschillende contexten geschreven profielen **transparant** en **vergelijkbaar** maken zonder aan het unieke karakter te raken? Het resultaat is een definitie van een competentie-unit die de kleinste gemene deler is van bestaande competenties, die taal-, cultuur- en geografieonafhankelijk is en die zo universeel mogelijk geschreven is.

Het concept van de **kleinste gemene deler** is essentieel. De vaardigheden binnen een unit zijn zo samengesteld dat ze enkel samen voorkomen. Het antwoord op de vraag of iemand een bepaalde competentie beheerst, kan enkel ja of nee zijn. Op deze manier vormt de unit altijd een deel van een in een andere format geschreven competentie. Met andere woorden: elke andere competentie kan omschreven worden als een of meerdere TTT-competentie-units.

De competenties worden geschreven **zonder referentie naar lokale situaties**, specifieke werkmethodes of apparatuur, werkomgeving, wet of regelgeving. Dit betekent uiteraard niet dat geen rekening wordt gehouden met bijvoorbeeld wetgeving; alleen zal verwezen worden naar de 'plaatselijk geldende wetgeving', eerder dan naar een specifiek artikel of document.

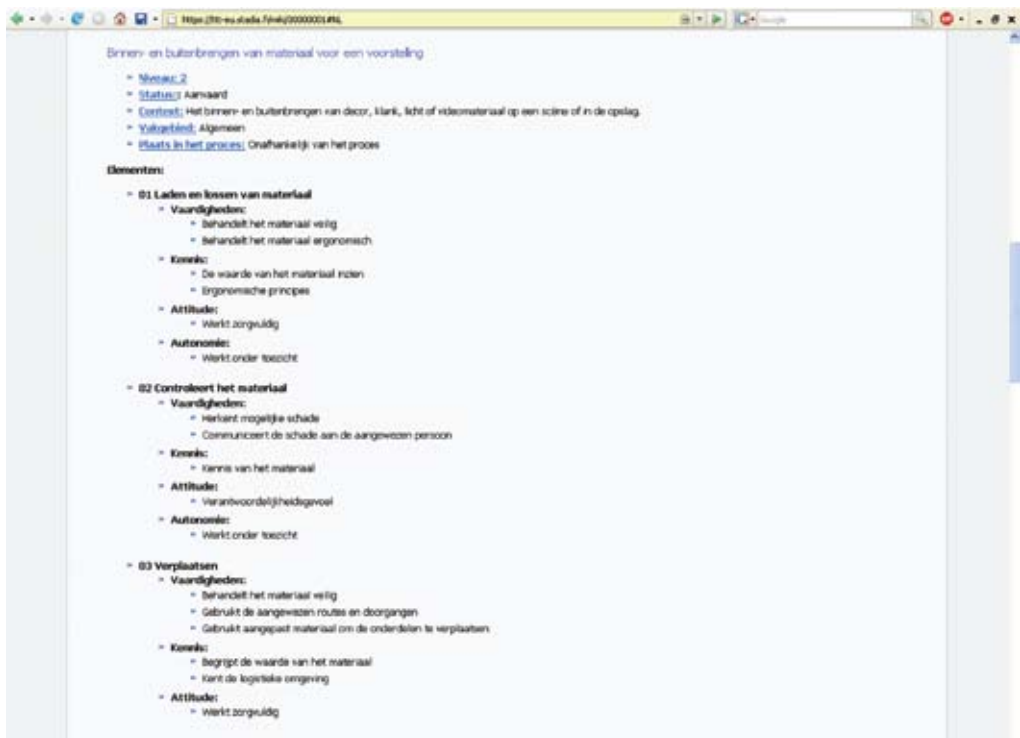
De **taalonafhankelijkheid** wordt gegarandeerd door elke competentie een unieke code toe te kennen. De vertaling van de competentie heeft dezelfde code, zodat men elk profiel in de beschikbare talen kan lezen. Het gebruik van één brontaal (Engels) en het gebruik van een eenvormige zinsstructuur garandeert dat er geen te grote afwijkingen van de originele omschrijving kunnen optreden.

In de mate van het mogelijke is ook geprobeerd om de units zo **universeel** mogelijk te schrijven. Door de competenties in kleinste gemene delers op te splitsen komen identieke competenties in verschillende beroepsvelden aan de oppervlakte. Hoewel lichtontwerpen en klankontwerpen bijvoorbeeld twee wezenlijk verschillende activiteiten zijn, zal toch de competentie 'ontwerpen' gemeenschappelijk zijn. Door de competentie 'ontwerpen' los van de context te schrijven zal deze herbruikbaar worden, niet enkel voor andere bestaande activiteiten maar ook voor nieuwe ontluikende beroepen zoals

de 'beeldontwerper'. De combinatie van de competenties bepaalt dan uiteindelijk welk functieprofiel iemand heeft. In principe is het zelfs mogelijk de competenties te hergebruiken in andere sectoren.

Competentie-units

Een competentie-unit is opgebouwd uit twee onderdelen: de *header* die de unit in een context plaatst en de elementen die de eigenlijke inhoud van de competentie beschrijven.



The screenshot shows a web browser window with the URL <https://01-eu-studio.fynix/20000001#16>. The page content is as follows:

Binnen- en buitenbrengen van materiaal voor een voorstelling

- **Niveau:** 2
- **Status:** Aankomend
- **Context:** Het binnen- en buitenbrengen van decor, klank, licht of videomateriaal op een scène of in de opslag
- **Yakgebied:** Algemeen
- **Plaats in het proces:** Onafhankelijk van het proces

Elementen:

- **01 Laden en lossen van materiaal**
 - **Vaardigheden:**
 - Behandelt het materiaal veilig
 - Behandelt het materiaal ergonomisch
 - **Kennis:**
 - De waarde van het materiaal inzetten
 - Ergonomische principes
 - **Attitude:**
 - Werkt zorgvuldig
 - **Autonomie:**
 - Werkt onder toezicht
- **02 Controleert het materiaal**
 - **Vaardigheden:**
 - Herkent mogelijke schade
 - Communiceert de schade aan de aangewezen persoon
 - **Kennis:**
 - Kennis van het materiaal
 - **Attitude:**
 - Verantwoordelijkheidsgevoel
 - **Autonomie:**
 - Werkt onder toezicht
- **03 Verplaatsen**
 - **Vaardigheden:**
 - Behandelt het materiaal veilig
 - Gebruikt de aangewezen routes en doorgangen
 - Gebruikt aangepast materiaal om de onderdelen te verplaatsen
 - **Kennis:**
 - Begrijpt de waarde van het materiaal
 - Kent de logistieke omgeving
 - **Attitude:**
 - Werkt zorgvuldig

In de header staan een aantal basisgegevens die de plaats van de competentie in het geheel van het productieproces plaatsen. Het productieproces is opgedeeld in enerzijds verschillende vakgebieden (met subvakgebieden) en anderzijds het verloop van het productieproces. De plaats van een unit in deze matrix is niet absoluut, maar geldt enkel als

referentie. De unit wordt steeds geplaatst waar hij het meest zichtbaar of belangrijk is. Zo zal de competentie 'binnen- en buitenbrengen van materiaal voor een voorstelling' als een algemene competentie bij het voorbereiden van de productie staan. Uiteraard komt deze competentie ook aan bod in de rest van het proces en in verschillende vakgebieden. Waar dit zinvol is, wordt in andere gebieden een verwijzing geplaatst. De bovenstaande gegevens zijn gecodeerd en vormen samen met een uniek nummer de unieke code van de unit.

Niveau

De header geeft verder een bepaald niveau aan een competentie. Dit niveau verwijst naar de EQF⁴-niveaus. Het is echter slechts een verwijzing omdat de EQF-levels het niveau van een diploma of certificaat aangeven waarbij niet enkel de competenties maar ook de combinaties ervan van belang zijn. Nochtans is deze verwijzing een goede indicatie van het te verwachten niveau.

Context

De omschrijving van de context geeft de mogelijkheid om op een meer informele manier de context van een bepaalde competentie duidelijk te maken.

Status (versiebeheer)

Tot slot geeft de status aan in welke fase van het creatieproces de unit zich bevindt (zie verder bij 'Creatieproces'). Voor de gebruikers zijn enkel de status 'aanvaard' en 'nieuwe versie beschikbaar' van belang. Om de integriteit van de profielen te bewaren is het immers van belang om, wanneer een competentie aangepast wordt, een referentie naar de originele competentie te behouden.

Elementen

De elementen vormen de kern van de competentie-unit. Het zijn de eigenlijke omschrijvingen van de competenties. Deze worden omschreven binnen vier onderdelen, namelijk vaardigheden, kennis, attitude en verantwoordelijkheid.

De vaardigheden worden omschreven in acties die essentieel zijn. De kennis geeft weer welke achterliggende kennis noodzakelijk is om bepaalde acties accuraat te kunnen uitvoeren. Het onderdeel attitude geeft inzicht in de verwachte attitudes bij een bepaalde

actie en het onderdeel autonomie schept duidelijkheid over de verantwoordelijkheid die men heeft bij het uitvoeren van een bepaalde actie. Deze schrijfwijze en het belang die aan attitude en verantwoordelijkheid worden gehecht zijn te verklaren door het complexe proces dat theater maken is. Het geheel van technische, artistieke en menselijke factoren in combinatie met strikte deadlines, een grote flexibiliteit en sterk wisselende ploegen maken dat attitude en autonomie soms belangrijker worden dan het correct uitvoeren van een taak.

Profielen

Op deze manier geschreven competenties maken het mogelijk om bijvoorbeeld het profiel van een persoon vanaf de start in het onderwijs bij te werken via werkervaring en bijscholing, onafhankelijk van het land of de organisatie waar hij de competenties vergaard heeft. Bovendien kan hij door middel van zelfevaluatie op basis van diezelfde competenties zelf een traject uitzetten voor zijn verdere loopbaan. Dit profiel kan tegelijkertijd gebruikt worden voor een sollicitatie of een evaluatie. Het is hiervoor niet noodzakelijk dat de verschillende organisaties hun methodiek aanpassen; het is voldoende een 'vertaling' te maken. (Voor een overzicht van de reeds uitgewerkte tools, zie onder 'Tools'.)

Uiteraard blijft er een belangrijke verantwoordelijkheid bij de persoon die de competenties moet interpreteren. Hij moet ze immers opnieuw in een lokale, concrete context plaatsen. Maar dit is niet anders dan bij bestaande systemen. Het is immers onmogelijk competenties zo gedetailleerd te omschrijven dat ze enerzijds hanteerbaar blijven en er anderzijds geen interpretatie mogelijk is.

Creatieproces

De units worden geschreven door een groep experts uit de diverse deelnemende landen. Deze worden bijgestaan door nationale consortia, die ook instaan voor het testen en evalueren van de inhoud.

In een eerste fase wordt een lijst gemaakt van mogelijke units binnen een bepaald vakgebied. Op basis van bestaand materiaal (nationale documenten, opleidingsprofielen ...) en gesprekken met de nationale consortia schrijft de expertengroep een eerste versie

van de units. Deze worden getoetst aan de praktijk. Na een tweede lezing worden de units getest aan de hand van verscheidene tools. Na goedkeuring door de gehele groep worden de units online gepubliceerd. De units worden pas na goedkeuring vertaald naar de andere projecttalen om de integriteit van de teksten te garanderen.

Virtuele samenwerking

De groep komt gedurende het project slechts een paar keer samen om de grote lijnen uit te zetten en problemen te bespreken. Het eigenlijke werk gebeurt volledig online in een wekelijkse *VIP-conference meeting* (Skype).

Deze werkmethode maakt het mogelijk om samen te schrijven, contact te houden en te discussiëren over interpretaties. Tijdens de werksessies worden de teksten *in real time* op een Wikiserver aangepast, zodat de deelnemers aan het gesprek de besproken wijzigingen ook visueel ter beschikking hebben.

De resultaten op de Wikiserver zijn ook zichtbaar voor de nationale consortia en kunnen direct met de diverse tools gelinkt worden. Zo is de integriteit van de teksten gegarandeerd; er bestaat immers slechts één juiste versie van het materiaal.

De voordelen van deze werkmethode zijn enorm: de sessies kunnen kort (en dus intensief) gehouden worden, verplaatsingen worden beperkt en de real life meetings kunnen gebruikt worden voor zaken waarbij persoonlijk contact belangrijk is.

De reallifemeetings worden meestal georganiseerd in combinatie met andere evenementen voor de doelgroep. Dit maakt het mogelijk om de vinger aan de pols te houden en met een grotere groep in discussie te treden. Op deze meetings komen ook de superviserende partners en de lokale consortia rechtstreeks aan bod.

Tools

In de loop van het project zijn verscheidene tools ontwikkeld en getest. Er is bewust gekozen om de tools als maquette (*mock-up*) te testen. Deze methode geeft meer flexibiliteit en vormt een goede basis om in een later stadium een onlinetool uit te werken. De beschikbare tools werken momenteel offline als eenvoudige Excelwerkbladen, maar de inhoud van de competentie-units wordt op de server opgevraagd.

Er zijn momenteel drie tools beschikbaar. In het **persoonlijk profiel** kan een beroeps-beoefenaar zijn eigen profiel aanmaken, maar het kan ook gebruikt worden voor het opmaken van een profiel van een opleiding of een functieomschrijving.

De tweede tool vertrekt van dezelfde set gegevens om de behoefte tot **bijscholing** te bepalen. In de testsituatie werd een groep technici gevraagd om dit zowel voor zichzelf als voor een collega in te vullen. De directe leidinggevende werd hetzelfde gevraagd. Aan de hand van de vergelijking van de drie resultaten werden de extremen besproken om tot een correct beeld te komen van de behoefte. Interessant hierbij was dat de persoon in kwestie zich meestal minder competent inschatte dan zijn collega's en oversten. Het resultaat van de test vormt alvast een goede start tot het verder uitwerken van deze tool.

Een derde tool maakt het mogelijk om verschillende profielen met elkaar te **vergelijken**. Zo kan bijvoorbeeld een opleidingsprofiel dat in het Fins opgesteld is, vergeleken worden met een profiel dat in het Nederlands is gemaakt. De eerste testen geven aan dat de vergelijking voldoende accuraat is om op een zinvolle manier gegevens uit te wisselen.

Alle tools zijn downloadbaar op de TTT-site. De Excelbladen zijn eenvoudig aan te passen aan de concrete behoefte van de gebruiker. Zo zouden de doelstellingen en vorderingen kunnen worden bijgehouden voor toepassing binnen een *Long Life Learning*-traject .

Life Performance Technics in EU

Het vervolproject **LPT** (Life Performance Technics in EU) werkt verder aan nieuwe competenties en tools. Het team is versterkt met de deelname van CVC (EHB) en de Academy of the Teatro alla Scala.

De vakgebieden worden uitgebreid met 'management', 'video for life performance' en 'ontwerp'. Daarnaast wordt gewerkt aan o.a. een *mock-up* van een **portfolio** die zowel gestructureerde als niet-gestructureerde informatie kan bevatten. Deze portfolio kan op termijn uitgroeien tot een *assessment tool* waarbij de kandidaat zijn bewijsvoering digitaal kan aanbieden en de beoordeling en opvolging volledig online uitgevoerd kan worden.

Naast deze concrete stappen wordt gewerkt aan het definiëren van een **onlineplatform** dat de resultaten van eerdere projecten en bestaande standaarden (zoals het Europees cv) combineert met web 2.0-technologie, zodat de gebruiker binnen hetzelfde platform zijn volledige beroepstraject kan documenteren en de informatie hieruit selectief kan verspreiden.

Noten

- 01 Zie <http://tttineu.stadia.fi>.
- 02 De European Social Partners vertegenwoordigen de werknemers (Euro-Mei) en de werkgevers (Pearle*) uit de podiumkunstensector.
- 03 ENG card is het resultaat van een feasibility study van Eurocadres naar een European Engineering Professional Card (zie www.eurocadres.org). Het systeem beperkt zich tot gecertificeerde informatie zoals bijvoorbeeld diplomasupplementen.
- 04 EQF, European Qualifications Framework (zie http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index_en.html).

→ BIOGRAFIE



Chris Van Goethem, medestichter van TEAD vzw, is docent podiumtechnieken aan het RITS (EHB) en Sabbattini (DeSingel Antwerpen). Hij is *vice-chair* van de OISTAT Education Commission. De afgelopen jaren werkte hij o.a. mee aan het beroepsprofiel en de standaarden podiumtechniek (SERV), het ontwikkelen van het lesprogramma CVO, het TTT-project en Scenofest PQ07 Praag. TEAD vzw focust zich vooral op de ondersteuning van opleiding en LLL.
