English version starts on page 9

Explainer: Masterclass 6

Van erkenning naar impact: toegankelijke en geïntegreerde leerroutes in LLO

Woensdag 11 November

15.00 – 16.30 CET (14.00 – 15.30 in Ierland/ 17.00 - 18.30 in Kenia)

Deze explainer – waarom is hij er en wat vind je erin?

Met deze explainer maak je alvast kennis met de deelnemers, hun organisaties en een aantal grote vragen rond leerroutes en het erkennen van leren. Hoe zorgen we ervoor dat leren, waar en hoe dat ook plaatsvindt, wordt gezien en gewaardeerd? En hoe maken we leerroutes toegankelijk voor iedereen binnen het systeem van leven lang ontwikkelen?

Als we allemaal wat meer weten over de context en achtergrond, kunnen we tijdens het gesprek sneller de diepte in. Zo houden we meer tijd over voor de vragen en onderwerpen die jij wilt verkennen.

In deze explainer lees je meer over:

1. Waar gaat deze masterclass over?
2. Waarom dit onderwerp? En waarom juist nu?
3. Waarom deze organisaties?
4. Wie schuiven aan? Maak kennis met onze panelleden
5. De eerste vragen voor de masterclass

1. Waar gaat deze masterclass over?

Masterclass 6 is een panelgesprek met vernieuwers en onderwijsprofessionals uit verschillende delen van de wereld. Samen zoeken zij naar toegankelijke, inclusieve en erkende leerroutes die logisch en bruikbaar zijn voor lerenden, huidige en toekomstige onderwijsaanbieders, werkgevers en andere betrokken partijen.

2. Waarom dit onderwerpt? En waarom juist nu?

Wie toegang wil tot onderwijs, werk of verdere groei, moet kunnen laten zien wat diegene heeft geleerd en ervaren. Onderwijsprofessionals werken daarom al tientallen jaren met Erkenning van Verworven Competenties (EVC), internationaal vaak **Recognition of Prior Learning (RPL)** genoemd. Vooral in het beroepsonderwijs gebeurt dit al op grote schaal:

vakmensen tonen aan welke kennis en vaardigheden zij tijdens hun werk hebben opgebouwd. Ook universiteiten zetten stappen in het erkennen van formeel, non-formeel en informeel leren. Toch lukt dat nog niet altijd snel en op grote schaal. Soms wordt zelfs het invullen van een EVC-dossier gezien als een toets op zich. De intenties zijn goed, maar toegang tot nieuw leren via een minder gebruikelijke route blijft vaak ingewikkeld.[1]

Over de hele wereld werken organisaties aan EVC-processen die zorgvuldig zijn, maar voor de lerende zo eenvoudig mogelijk blijven. Jamaica gebruikt bijvoorbeeld een PARL-systeem op basis van interviews. Ierland standaardiseert EVC met een nieuwe groep professionele beoordelaars en een nationaal kwalificatieraamwerk dat routes in alle richtingen ondersteunt, dus niet alleen omhoog. Noorwegen en Denemarken hebben individuele leerroutes wettelijk verankerd via de erkenning van competenties die mensen op allerlei plekken in hun leven opdoen. Finland kent een systeem zonder doodlopende wegen en Singapore werkt met financiële prikkels. In British Columbia, Canada, ontwikkelt een netwerk van professionals EVC verder, met bijzondere aandacht voor de erkenning van kennis van inheemse gemeenschappen. Kenia kiest voor een grootschalige, digitale aanpak van onderop. Daar is de urgentie groot: miljoenen jonge mensen werken zonder formele kwalificatie in de informele Jua Kali-sector[1]. Werkgevers namen het initiatief voor deze regeling[2]. Sinds de start in 2023 is de ambitie groot: de vaardigheden van 15 miljoen werkenden certificeren.

Op veel plekken ontstaan vernieuwende leerroutes. Steeds vanuit een andere aanleiding, maar vaak met grote gevolgen.

Meestal is het belangrijkste **doel van het erkennen van leren** toegang krijgen tot vervolgonderwijs of scholing. Maar erkenning kan veel meer betekenen. Welke andere deuren kunnen daardoor opengaan?

Wat als we leren op de werkvloer **direct kunnen erkennen en vastleggen**? Door verschillende kennisbronnen te combineren en teams bewust te laten reflecteren op wat zij leren en waarom dat belangrijk is, kunnen leerervaringen en leerresultaten tijdens het werk zichtbaar worden gemaakt. Zo kunnen mensen blijven werken terwijl zij zich ontwikkelen. Op teamniveau stimuleert dit kennisdeling en helpt het een leercultuur op te bouwen. Het kan betrokkenheid en werkplezier vergroten, medewerkers behouden en een organisatie aantrekkelijker maken voor nieuw talent. Als de erkenning voldoet aan dezelfde kwaliteitseisen als bestaande EVC-processen, kunnen medewerkers hun bewijzen ook meenemen naar een volgende werkgever, beroepsvereniging of onderwijsinstelling. Grote bedrijven zoals IBM, Amazon, Specsavers en WiseTech hebben interne ontwikkel- en certificeringsprogramma's. In de farmaceutische sector is voortdurend bijscholen op de werkplek zelfs verplicht. In Oost-Afrika werken internationale ontwikkelingsorganisaties

[1] De informele sector is goed voor 80% van de totale werkgelegenheid en vertegenwoordigt jaarlijks bijna €10 miljard.
[2] Momenteel bedraagt de jeugdwerkloosheid 67%.

met overheden en sectoren aan certificering van informele leerwerktrajecten. In Bangladesh wordt de praktijkervaring van textielmedewerkers erkend. Er zijn nog veel meer voorbeelden. De grote uitdaging blijft: hoe maken we de erkenning overdraagbaar?

In de Verenigde Staten bouwt de beweging Credential As You Go aan een landelijk ecosysteem voor stapsgewijze certificering. Het doel is om de kansen van alle lerenden in onderwijs en werk te vergroten. College Unbound,in New England, laat zien hoe dat kan: alle levenservaring telt mee in leertrajecten die de student mede vormgeeft, met ondersteuning van de onderwijsinstelling en medestudenten. **Die blijvende support, begeleiding en advies** is onmisbaar in bovenstaande voorbeelden. We hebben allemaal soms hulp nodig om verstandige vervolgstappen te kiezen en een samenhangend verhaal te maken van alles wat we hebben geleerd.

Waarom nu? In veel OESO-landen wordt de arbeidsmarkt steeds krapper en zoeken werkgevers naar talent. In opkomende economieën willen grote groepen jongeren aan het werk, maar zijn er weinig toegankelijke routes. Tegelijkertijd hebben we allemaal te maken met de groene en digitale transitie. De behoefte om kennis en vaardigheden te ontwikkelen, vernieuwen of veranderen groeit snel. En wat iemand ook heeft geleerd, via welke route dan ook, het moet kunnen worden erkend. Hoe maken we ons los van de traditionele, lineaire en vaak lange leerroute? Hoe zorgen we ervoor dat mensen de kennis en vaardigheden kunnen verzamelen die nu en later nodig zijn, en kunnen aantonen wat zij kunnen?

3. Waarom deze organisaties?

Torchbearer Institute, Kenia

Torchbearer Institute ontstond vanuit een tekort op de arbeidsmarkt. Ondora en een bevriende ingenieur hadden drie jaar eerder Torchbearer Technologies opgericht, dat infrastructuur voor zonne-energie en e-mobiliteit ontwerpt en installeert. Het bedrijf groeide snel, maar kon moeilijk genoeg technici vinden met de vergunningen die de toezichthouder vereist. Toen bleek dat dit tekort in heel Kenia speelde en steeds groter werd, richtten zij hun eigen opleidingsinstituut op.

Torchbearer Institute is een groene vakschool in Kiambu, aan de rand van Nairobi. De school biedt praktijkgerichte en online trainingen in zonne-energie, e-mobiliteit en groene waterstof. De trainingen sluiten aan op internationale veiligheids- en kwaliteitsnormen, het nationale kwalificatieraamwerk en de Keniaanse vergunningseisen. Ook ondernemerschapsvaardigheden krijgen aandacht, zodat deelnemers zelf een bedrijf kunnen starten. Inmiddels zijn ongeveer 1.500 mensen gecertificeerd en zijn verschillende nieuwe zonne-energiebedrijven ontstaan. Om deelname voor mensen uit de informele sector, vrouwen en jongeren mogelijk te maken, worden opleidingen gesubsidieerd. De

inhoud sluit aan bij lokale behoeften, zoals het aanleggen en onderhouden van minigrids. Torchbearer wil het tekort aan bevoegde technici verkleinen, veiligere installaties mogelijk maken en opleidingen bieden die aan internationale standaarden voldoen. Voor deze masterclass is vooral interessant hoe Torchbearer begint bij wat mensen al kunnen. Het instituut brengt bestaande vaardigheden en ervaring in kaart, stelt vast wat nog ontbreekt en koppelt dit aan passende opleidingen en vergunningen. Zo ontstaat een route van de informele naar de formele economie. Niet een diploma, maar de vergunning van de toezichthouder vormt daarbij de brug. Korte, betaalbare online cursussen maken het voor autodidacte installateurs mogelijk om theorie en kennis van regelgeving aan te vullen zonder te stoppen met werken. Daarna kunnen zij doorgroeien naar nieuwe werkgebieden, zoals laadinfra en batterijopslag. In oktober 2026 ontvingen in Kenia 3.772 vakmensen tijdens de eerste landelijke EVC-uitreiking een certificaat. Polytechnische instellingen bieden inmiddels ook Solar PV Installation Level 4 via EVC aan mensen met minimaal drie jaar praktijkervaring. Torchbearer kan rond die beoordeling de ontbrekende scholing en vergunningen verzorgen.

Vienna Employment Promotion Fund (WAFF), Oostenrijk

Waff voert voor de stad Wenen actief arbeidsmarktbeleid uit. Samen met AMS Wien, de publieke arbeidsvoorziening, en andere partners ondersteunt waff projecten die werknemers helpen verder te komen in hun loopbaan. Met een budget van ongeveer 150 miljoen euro en zo'n 300 medewerkers bereikt de organisatie jaarlijks meer dan 40.000 mensen. Waff combineert loopbaanontwikkeling, volwasseneneducatie, financiële steun voor kwalificaties, gelijke kansen voor vrouwen en migranten en ondersteuning van jongeren aan het begin van hun loopbaan. Een belangrijk doel is werknemers in Wenen te helpen hun vaardigheden te ontwikkelen en op tijd oplossingen te vinden voor veranderingen op de arbeidsmarkt. Via Perspektive ondersteunt waff nieuwkomers bij het erkennen van diploma's en werkervaring uit andere landen. Zij krijgen begeleiding en financiële hulp om lokale kwalificaties te behalen en toegang te krijgen tot passend werk. Het belangrijkste instrument is de Chancen-Scheck, ter waarde van maximaal 5.000 euro. Deze regeling is er voor werkende inwoners van Wenen die als hulpkracht werken en als volwassene een vakopleiding willen afronden, een aanvullende kwalificatie willen behalen of een buitenlands diploma willen laten erkennen. Ook hoger opgeleiden die in Oostenrijk onder hun niveau werken, komen in aanmerking. Daarmee richt de regeling zich precies op het probleem van hoogopgeleide migranten van wie kennis en ervaring niet worden herkend. Bij een vakopleiding vergoedt de regeling 90 procent van de cursuskosten en het volledige examengeld. De laatste 10 procent wordt na het behalen van het examen terugbetaald. Waff betaalt rechtstreeks aan de opleider, zodat deelnemers het bedrag niet zelf hoeven voor te schieten. Daarnaast is er een gratis kwalificatieboekje met Oostenrijkse opleidingen, werkervaring uit binnen- en buitenland en de route naar een vakdiploma. Het

boekje werkt als een overdraagbaar EVC-portfolio en kan ook worden gebruikt bij de publieke arbeidsvoorziening als iemand werkloos raakt.

Munster Technological University – Extended Campus

MTU Extended Campus is de voordeur van Munster Technological University in Cork voor bedrijven en maatschappelijke organisaties die met de universiteit willen samenwerken. Hier is ook de EVC-dienst van MTU gevestigd, een van de meest volwassen modellen van Europa. MTU begon in 1996 met EVC in een Europees project met een werkgever die medewerkers wilde bij- en omscholen. In 1999 maakte de universiteit erkenning tot een centrale, structureel gefinancierde functie. Vanaf het begin gold EVC voor iedere discipline, ieder programma en elk niveau van het nationale kwalificatieraamwerk. Wat mensen thuis, op het werk, via vrijwilligerswerk, sport of maatschappelijke activiteiten hebben geleerd, kan toegang geven tot een opleiding, vrijstelling opleveren voor een module of leiden tot een volledige kwalificatie. De beoordeling wordt uitgevoerd door docenten en is gekoppeld aan de leeruitkomsten van een specifieke module of opleiding. Een deelnemer kan bijvoorbeeld aantonen hoe een interne bedrijfstraining aansluit op een leeruitkomst van MTU. EVC is diep in het systeem verankerd. Centrale moderatoren controleren of leeruitkomsten zo zijn geformuleerd dat ze ook via erkenning kunnen worden behaald. Te voorschrijvende formuleringen, bijvoorbeeld met één verplicht softwarepakket of één vaste leeromgeving, worden afgewezen. Ook de samenwerking met werkgevers is stevig georganiseerd. Extended Campus organiseert samen met onderwijsafdelingen learning clinics in bedrijven, brengt hiaten in vaardigheden in kaart en ontwikkelt vervolgens maatwerkopleidingen waarin EVC voor hele groepen medewerkers is ingebouwd. Zowel deelnemers als medewerkers krijgen begeleiding. Het model won een prijs van het Cork Lifelong Learning Festival voor leren op de werkplek. MTU was bovendien een van de veertien trekkers van het Ierse HCI Pillar 3-project, dat een landelijk EVC-kader voor het hoger onderwijs ontwikkelde met samenwerking met werkgevers als belangrijk uitgangspunt.

Centraal Register Techniek, Nederland

Centraal Register Techniek (CRT) is een Nederlandse stichting zonder winstoogmerk, in 2019 opgericht door Techniek Nederland, CNV, FNV Metaal, NVKL en Wij Techniek. CRT beheert een digitaal kwaliteitsregister waarin diploma's, certificaten en erkenningen van installatiebedrijven en technici samenkomen. Opdrachtgevers, inspecteurs en certificerende instellingen kunnen zo controleren of een vakmens aan de wettelijke en andere eisen voor een opdracht voldoet. Net als waff voert CRT zelf geen beoordelingen uit. Het biedt wel de infrastructuur waarmee mensen kunnen aantonen wat zij kunnen. Technici nemen hun gegevens mee in de Vakpaspoort-app. Een opdrachtgever scant een QR-code en ziet via het register of iemand de juiste certificaten heeft. De gegevens komen rechtstreeks van de uitgevende organisaties en worden met een veilige identiteitscontrole

actueel gehouden. Daardoor is het bewijs betrouwbaar en niet alleen door de persoon zelf aangeleverd. Het register bevat ook bewijs dat niet op een schooldiploma staat. Zo legt CRT binnen VakmanschapCO digitaal het Bewijs van Vakmanschap vast na het behalen van een examen. Ook beheert het register nieuwe verplichte koudemiddelcertificaten en een register van installateurs die kunnen bijdragen aan oplossingen voor netcongestie. Twee kenmerken vallen op. Ten eerste is het register gezamenlijk eigendom van werkgevers en vakbonden. Het vormt daardoor een gedeelde en overdraagbare laag van bewijs die bij de vakmens hoort en meebeweegt tussen werkgevers. Ten tweede koppelt het vaardigheden aan verdere ontwikkeling. Sinds de zomer van 2025 kunnen installateurs met één klik in het Vakpaspoort gratis loopbaancoaching of een ontwikkelvoucher aanvragen. Techniek Nederland ziet het register als fundament voor de digitale kwaliteitsinfrastructuur van de sector en als ondersteuning voor leven lang ontwikkelen.

4. Onze panelleden

Onze panelleden zijn:

- Ondora Mogere Dalton (Torchbearer Institute, Kenia)
- Viktoria Dornhofer (WAFF, Oostenrijk)
- Deirdre Goggin (MTU, Ierland)
- Jan Cromwijk (Centraal Register Techniek, Nederland)



Ondora Mogere Dalton, medeoprichter, Torchbearer Institute.

Ondora is ingenieur duurzame energie, technisch directeur, trainer, coach en mentor. Hij heeft expertise in zonne-energie, e-mobiliteit, groene waterstof en risicobeheersing binnen duurzame energie. Hij is gespecialiseerd in het ontwerpen, dimensioneren, simuleren en installeren van zonne-energiesystemen en in vernieuwende verkoopstrategieën. Daarbij richt hij zich op de toepassing van schone energie en het terugdringen van energiearmoede in kwetsbare gemeenschappen.

Ook zet Ondora zich vol overtuiging in voor bijscholing, omscholing en EVC. Hij helpt vakmensen, ambachtslieden, vernieuwers en ondernemers om hun praktijkervaring formeel te laten erkennen. Zo krijgen zij toegang tot meer kansen op werk, adviesopdrachten, financiering en groei van hun onderneming. Met trainingen, coaching en advies helpt hij mensen en organisaties hun technische capaciteiten, professionele zichtbaarheid en impact binnen duurzame energie en e-mobiliteit te vergroten.



Viktoria Dornhofer, WAFF, Oostenrijk

Viktoria studeerde Slavische talen en culturen, geschiedenis en sociologie aan universiteiten in Graz, Wenen en Moskou. Na werk in relocation services en vrijwilligerswerk als sociaal adviseur maakte zij een carrièreswitch. Ze ging aan de slag als casemanager bij de Weense publieke arbeidsvoorziening. Daarna werkte ze als loopbaanadviseur bij het adviescentrum voor loopbaan en verdere ontwikkeling van waff en later als plaatsvervangend afdelingshoofd. Nu is zij specialist arbeidsmarktbeleid bij de directie van waff.



Dr Deirdre Goggin werkt bij **Munster Technological University Extended Campus** en is expert in EVC. Zij houdt zich bezig met EVC, werkplekleren en samenwerking met externe partijen. Op nationaal, Europees en internationaal niveau droeg zij bij aan onderzoek, beleid, praktijk, procedures en professionalisering. Haar promotieonderzoek ging over de invoering van EVC in het Ierse hoger onderwijs. Daarnaast deed zij onderzoek naar de beoordeling van ervaringsleren en behaalde zij opleidingen in leren en lesgeven in het hoger onderwijs, bedrijfs- en financiële informatiesystemen en bedrijfskunde.

Binnen MTU werkt Deirdre samen met bedrijven om meer bekendheid en kansen te creëren voor medewerkers die zich willen bij- of omscholen op basis van wat zij al tijdens hun werk en andere activiteiten hebben geleerd. Samen met collega's ontwikkelt zij maatwerkoplossingen voor leervragen op de werkplek, waarin EVC en werkplekleren zijn opgenomen. Ook ondersteunt zij op nationaal niveau organisaties bij het ontwikkelen van EVC-systemen die aansluiten op veranderende regels en functie-eisen.



Jan Cromwijk, Centraal Register Techniek, Nederland

Jan is onderwijskundige en onderzoekt wat demografische, groene, digitale en andere transities betekenen voor kennisecosystemen in sectoren. Zo helpt hij organisaties om gericht en op tijd nieuwe kennis toe te passen. Veel professionals willen voldoende vakbekwaam worden om waarde toe te voegen aan deze transities. Daarom verbindt Jan gegevens over ontbrekende vaardigheden aan het beschikbare leeraanbod. Zo kunnen mensen persoonlijke leerroutes volgen. Ook werkt hij aan landelijke richtlijnen voor digitale vaardigheidsbewijzen die aantonen wat iemand beheerst

en kunnen worden opgenomen in digitale portfolio's en wallets. Daarmee helpt hij mensen vooruit en versnelt hij de transitie.

Jan werkt drie dagen per week als zelfstandig skillsconsultant en twee dagen per week bij Centraal Register Techniek (CRT), het kwaliteitsregister voor professionals en bedrijven in de techniek. CRT werkt aan erkenning op basis van vaardigheden, naast erkenning op basis van diploma's. Veel van de methoden die Jan gebruikt, zijn samen ontwikkeld in Europese projecten zoals BUSLeague, BUS-GoCircular, SEEtheSkills, BIMplement, ARISE, BUS-NL HeatCraftHP, BUSUnited en Get-BUS-Done.nl.

5. De eerste vragen

We openen het gesprek met een paar vragen. Zo ontdekken we wat onze panelleden belangrijk vinden en welke kant zij op willen.

Binnen het team Internationale Inzichten van de LLO-Katalysator beginnen we altijd met dezelfde vraag: hoe ziet succes eruit?

Daar beginnen we ook deze masterclass mee, met aan ieder panellid:

Vraag 1. Hoe ziet succes er in jouw wereld uit als mensen leerroutes kunnen volgen die voor iedereen werken?

Dat is een grote vraag. En juist daarom helpt hij ons een rijk beeld te krijgen van hoe onze panelleden naar dit onderwerp kijken.

Vraag 2. Wie moeten samenwerken om leerroutes en de erkenning van alle vormen van leren echt tot bloei te laten komen? Hoe zorgen we er tegelijk voor dat dit toegankelijk, inclusief en van goede kwaliteit is?

We laten ons verrassen door het gesprek. Het mooiste zou zijn als de panelleden elkaar vragen stellen en ook het publiek volop meedoet.

Daarnaast hebben we nog een paar vragen om samen richting een conclusie te werken:

Vraag 3. Kan erkenning het tempo van het werk bijhouden? Laadinfra, warmtepompen, batterijopslag en netcongestie: vaak hebben vakmensen deze vaardigheden al in handen voordat er een formele kwalificatie voor bestaat.

Vraag 4. Van wie telt het leren in jouw systeem nog niet mee, en waarom? Wat moet er veranderen om ook deze mensen beter te erkennen?

Vraag 5. Van wie is het overzicht van wat iemand heeft geleerd: van de lerende, de onderwijsinstelling, de werkgever of de overheid? En wat verandert er als de werkende dit bewijs zelf op zak heeft?

Masterclass facilitator: Dr Jo Chaffer, International Insights team at LLO-Katalysator

Explainer: Masterclass 6

Learning Pathways for accessible, inclusive, integrated LLO provision

Wednesday November 11th

3pm – 4.30pm CET (2-3.30pm Ireland/ 5-6.30pm Kenya)

Explainer note – what it's for and what's in it?

This Explainer note is intended to introduce the participants, their organisations and some of the big questions around the topic of metrics - what gets measured around lifelong learning, why measure, what measuring does to behaviour and how we shape and share metrics so they meet the needs of everyone in the lifelong learning system.

The idea is that if we all familiarise ourselves with the context and background then we can spend more time getting our teeth into the questions and areas you want to explore during the discussion.

Below, please find information on:

1. What this Masterclass is about – the topic
2. Why this topic? Why now?
3. Why *these* organisations?
4. The people – our panellists bios
5. Masterclass – initial questions

1. What this Masterclass is about – the topic

Masterclass 6 is a panel discussion between innovators and educators from around the world seeking to develop systems for accessible, inclusive and recognised learning pathways that make sense both to learners and to current / future education providers, employers and other important stakeholders.

2. Why this topic? Why now?

Access to education, to careers and advancement requires recognition (validation) of learning and learning experiences. Educators around the world have been using and developing **Recognition of Prior Learning**[3] **(RPL)** processes for decades – VET sectors in particular, have been adept at doing this at-scale for non and informal learning as trades and other professionals evidence their years of experience and skill-building in the workplace. Universities have seen some advances in recognising formal learning from

[3] Also called Validation of Prior Learning, Prior Learning Assessment and Recognition and various other phrases.

different types of institutes and non/ informal learning. However, they have often struggled to do this at-scale and at-pace, some even perceiving the learner completing the RPL documentation as a 'test of competence' in and of itself. Even with the best intentions access to new learning via non-standard learning pathways can be tricky.

There are organisations around the world developing light touch (for the learner) but rigorous RPL processes. We see this in Jamaica's PARL interview-based system. In Ireland RPL is being standardised with a new class of professional assessors, and a core architecture, the National Qualifications Framework, supporting individual pathways in any direction (not just upwards). Norway and Denmark enshrine individual learning pathways in law via the *realkompetence* validation of individual competencies gained from all areas of life; Finland offers a 'no dead ends' architecture; Singapore provides financial incentives. In British Columbia (Canada), a network of practitioners are driving development of RPL, notably to include recognition of Indigenous knowledges. Kenya has taken a bottom-up, large-scale, entirely digital approach to RPL, urgently needing to validate skills and experience gained by millions of young unqualified Kenyans in the informal (*Jua Kali)* work sector[4]. Employers were the instigators of the scheme[5]. The RPL scheme launched in 2023 and has huge ambitions: to certify the skills of 15 million workers.

Learning pathway innovation is happening in many places, for many different reasons and with substantive impacts.

In most cases the primary **purpose of recognising learning** (of whatever sort) is to access more education and training. But recognising learning has so many more potential impacts and uses; so many other pathways it can open up.

What if the learning we are doing in the workplace could be validated (recognised) and **credentialed in real time**? With the inclusion of additional knowledge sources and some team reflexivity and other skills to make sense of how we are developing and why this matters, it is possible to capture and recognise learning and learning outcomes in situ. Recognising ongoing or current learning means workers can stay in the workplace if they wish and, when managed at team level, builds habits of knowledge sharing within the organisation (a known performance enhancer) driving **cultures of learning**. It can elevate levels of engagement and satisfaction, thus improving retention, and may also make the organisation a more attractive destination for future talent. If validated with the rigour and quality assurance of existing RPL processes, credentials gained by individual workers become transferable to future employers, professional associations or educational institutions. Some large companies (e.g., IBM, Amazon, Specsavers, WiseTech) have internal development and credentialling schemes that enable employee progression and

[4] the informal sector creates 80% of all total employment, representing almost €10bn annually.
[5] Currently youth unemployment stands at 67%

productivity gains and, in the pharmaceuticals sector, such workplace-situated, continuous upskilling is mandatory. Global development organisations have been partnering with governments and industry across East Africa to enable certification of traditionally informal apprenticeships and labour, and in Bangladesh garment workers' factory floor experience is being validated. There are many more examples, however transferability is the challenge in most of these cases.

In the US the Credential As You Go movement seeks to build a national ecosystem for incremental credentialling that improves all learners' employment and education outcomes. College Unbound, New England, USA exemplifies this approach counting 'all life experience' in 'student-driven' learning journeys with in-built support from the college *and* peers. **Ongoing support, guidance and advice** is an essential aspect of most of the examples above. We all need help to make wise choices about our next steps and to build coherent narratives from our learning experiences.

Why now? Labour markets continue to tighten in most OECD countries leaving employers seeking talent. Emerging economies have growing numbers of young people seeking to enter the workforce but with few access points. And all of us are navigating green and digital transitions. The need for individuals to gain, change and renew skills and knowledge – and to have these qualities recognised whichever pathway they have chartered - is also accelerating. So how do we free all generations from the linear, ladder-like, and often very long, traditional learning pathways to accumulate the skills and know-how we need now and for the long game? And to be able to prove this?

3. Why these organisations

Torchbearer Institute, Kenya

Torchbearer Institute emerged to fill a gap in the market: Ondora and a fellow engineer friend had established Torchbearer Technologies some 3 years ago. Torchbearer Technologies design and install solar and e-mobility infrastructure. They were expanding fast but couldn't get enough technicians with the necessary licensing demanded by the regulator. Realising the shortage of licensed and trained clean energy technicians was endemic across Kenya, acute and growing, they set up their own training institute.

Torchbearer Institute is a green school in Kiambo, Kenya on the outskirts of Nairobi. They design and deliver hands-on and online training in solar PV, e-mobility and green hydrogen skills. Training aligns with global safety and compliance standards; their courses and certification are pegged to the National Qualifications Framework and the Kenyan regulator license standards. Technician training includes business skills training to encourage new enterprises set up. So far, they've certified around 1500 people and catalysed the setup of a handful of new solar PV businesses. Courses are subsidized to enable wider participation particularly by informal sector workers, women and young

people. Training programs are tailored to local needs such as setting up and maintaining mini-grids. Their ambitions are: to plug the licensed technician shortage, ensure safer and more effective solar design and create training that meets global standards. Their training is of particular interest to this Masterclass because Torchbearer works with informal sector workers, assessing the current skills and experience, identifying gaps and then matching these against the licensing and training options. They support pathways from the informal to the formal economy with all the subsequent benefits this brings. From an RPL angle, what's interesting is how they get people across: through the regulator's licence rather than a diploma. Their lead trainer runs programs for Solar EPRA T2 and T3 licensing, focused on design, electrical engineering and regulatory compliance. That licence is what separates a "fundi" installer from someone who can legally sign off systems and win formal contracts. Their courses are short, cheap, online and run by a working installation business, so a self-taught informal installer can fill the theory and compliance gaps without stopping work. Then they can move on to newer formal-sector niches like EV charging and battery storage. Note that Kenya just went national with RPL: in October 2026 President Ruto certified 3,772 artisans at the first RPL graduation, run through NITA, and polytechnics already offer Solar PV Installation Level 4 by RPL with three years' practice. A provider like Torchbearer can act as the gap-training and licensing bridge on either side of that assessment.

Vienna Employment Promotion Fund (WAFF), Austria

Waff is the city of Vienna's organisation for active labour market policy. Together with AMS Vienna (Arbeitsmarktservice – the Public Employment Service) and other partners, waff supports important projects that help employees in Vienna advance in their careers.. Waff operates with a budget of c. €150 million and a team of around 300 employees, with more than 40,000 people benefiting from its services annually. Its mission explicitly combines career development, adult education, financial support for qualifications, equal opportunities for women and migrants, and support for young people starting careers. Their stated aim is "to promote the professional development of employees in Vienna who are seeking to enhance their skills. As a result, we are the first port of call for those looking to get ahead in their career. This also means that we identify challenges in the Vienna job market at an early stage, analyse them, and develop appropriate solutions." They do a great deal of work with recent migrants, via the Perspektive services, helping these professionals to navigate assessment of recognition for qualifications and experience gained outside of Austria, and supporting them through cash and guidance to gain new local credentials and thus enter local employment and careers. The flagship tool is the Opportunities Cheque, worth up to €5,000. It covers employed Vienna residents working as auxiliary workers who want to finish an apprenticeship as adults, earn another qualification, or get foreign qualifications recognised. The Opportunities Cheque is open to people with only compulsory schooling *and also* to people who hold a higher qualification but work in Austria as auxiliary staff, thus targeting exactly the "engineer cleaning offices"

brain-waste problem that besets locations with occupation shortages and highly qualified, but unrecognised, migrants. The financing criteria are also enabling: for an apprenticeship the tool pays 90% of course costs plus the whole exam fee and refunds the last 10% if the learner passes. It pays providers directly, so low earners don't need to find the money themselves. The waff also provides a free Qualification Booklet that records the learner's Austrian training, work experience in Austria or abroad, and their mapped path to an apprenticeship certificate. That booklet is effectively a portable RPL portfolio and can be used with the public employment service if the person loses their job.

Munster Technological University – Extended Campus

MTU Extended Campus is the "front door" of Munster Technological University in Cork for enterprise engagement. It is a single point of contact for enterprises and community groups that want to work with the university, and it is also where MTU's Recognition of Prior Learning (RPL) service sits. For RPL it is one of the most mature models in Europe. MTU's RPL started in 1996 as an EU-funded project with an employer that needed to upskill and reskill its staff. The university made a strategic commitment in 1999 and funded validation as a core central function. From the start, RPL was declared relevant to every discipline, every programme and at every level on the National Framework of Qualifications. Prior learning from home, work, volunteering, sport or community activity can be used to get access into a course at an initial or advanced stage, to claim credit for a module, or to earn a full award. Credit is given for complete modules, and the assessment is an academic job done by academic staff. Applicants write their case directly against the specific MTU module or programme learning outcomes, for example showing how in-house company training meets a given outcome. What's notable is how deeply RPL is built into the system. Central module moderators check that learning outcomes are written so they can be achieved through validation, and they reject over-prescriptive wording such as naming a specific software package or where the learning can be gained. The employer pipeline is also unusually structured. To inform employers and employees of the opportunity for RPL Extended Campus in conjunction with academic departments runs "learning clinics" inside companies, supports a skills-gap analysis, and then builds customised courses with RPL designed in for whole employee cohorts, with mentoring for learners and staff. The model has won a Cork Lifelong Learning Festival workplace learning award, and MTU was one of the 14 institutional leads on Ireland's HCI pillar 3 project, which built a national RPL framework for higher education with enterprise engagement at its core.

Centraal Register Techniek, The Netherlands

Centraal Register Techniek (CRT) is a Dutch non-profit foundation set up in 2019 by the installation-technology industry: the employers' body Techniek Nederland, the unions CNV and FNV Metaal, the refrigeration and air-handling trade body NVKL, and the sector

training fund Wij Techniek. CRT runs a digital quality register that gathers the diplomas, certificates and accreditations of installation firms and individual technicians in one place. Clients, inspectors and certifying bodies can then check whether a specialist meets all the legal and other requirements for a job. Similar to WAFF, CRT does not assess anyone itself. However, it provides an infrastructure for proving competence. Technicians carry their record in a Vakpaspoort ("trade passport") app. A client scans a QR code, and the app confirms against the register that the person holds the right certificates. The data comes straight from the issuing bodies and is kept up to date with a secure ID check, so the record is trusted instead of self-reported. The register also holds proof that would not appear on a school diploma. For example, CRT is part of the VakmanschapCO partnership and digitally records the "Proof of Professionalism" when a technician passes the exam, and it now also handles new mandatory refrigerant certification and a grid-congestion register of qualified installers. Two features stand out. First, because unions and employers own it jointly, the register works as a shared, portable credential layer that belongs to the worker and follows them between employers. Second, it links proof of skills to further learning. Since summer 2025, installers can request free career coaching or a development voucher with one click inside the Vakpaspoort, after the unions found that the old, complicated route had kept take-up low. Techniek Nederland describes the register as a foundation for the sector's digital quality infrastructure that supports lifelong learning.

4. The people - our Panellists

Our panellists are:

- Ondora Mogere Dalton (Torchbearer Institute, Kenya)
- Viktoria Dornhofer (WAFF, Austria)
- Deirdre Goggin (MTU, Ireland)
- Jan Cromwijk (Centraal Register Techniek, The Netherlands)



Ondora Mogere Dalton, co-founder, Torchbearer Institute.

Ondora is a renewable energy engineer, technical director, trainer, coach, and mentor with expertise in solar energy, e-mobility, green hydrogen, and renewable risk engineering. He specializes in solar system design, sizing, simulation, installation, and innovative sales strategies, with a strong focus on advancing clean energy adoption and reducing energy poverty in vulnerable communities.

He is also a passionate advocate for upskilling, reskilling, and Recognition of Prior Learning (RPL), helping skilled professionals, artisans, innovators, and entrepreneurs gain formal recognition for practical experience and connect to greater opportunities in employment,

consultancy, funding, and enterprise growth. Through training, coaching, and consultancy, he empowers individuals and organizations to strengthen technical capacity, professional visibility, and impact in the renewable energy and e-mobility sectors.



Viktoria Dornhofer, **WAFF, Austria**

Viktoria studied Slavic Studies, History and Sociology at universities of Graz, Vienna and Moscow. After initially working in relocation-services and volunteering as a social counsellor, she changed careers and worked as case manager for the Vienna Public Employment Service. She then continued to work as a guidance counsellor at the Counselling Centre for Career and Further Education with the Vienna Employment Promotion Fund (waff) and later served as deputy head of department. Currently she is a labour market policy specialist with the executive office of waff.



Dr Deirdre Goggin is based within the **Munster Technological University Extended Campus** and is an expert in Recognition of Prior Learning (RPL). She has been actively engaged in many aspects of RPL, Work Based Learning(WBL) and external engagement and has contributed to scholarship, policy, practice, procedures and professional development at national, European and international levels. She has a PhD which focused on the implementation of RPL in higher education in Ireland and a Master of Arts degree by research on the assessment of experiential learning. She also holds a Master of Arts in teaching and learning in higher education, Higher Diploma in business and finance information systems and an Honours Bachelor of Business.

As part of her role within MTU, Deirdre engages with industry to enhance awareness and opportunities for those within the workplace seeking to upskill or reskill, building on the learning they have acquired through work and other activities. She has engaged with colleagues within the university on the development of customised solutions to workplace needs incorporating RPL and WBL. Nationally, Deirdre has engaged with many bodies seeking to develop RPL systems and supports in response to changing regulatory and job requirements.



Jan Cromwijk, Centraal Register Techniek, The Netherlands

Jan is an educational scientist who analyses the impact of transitions (demographic, green, digital and others) on knowledge ecosystems in sectors and industries, helping them take targeted and well-timed action to put new knowledge into use. Recognising that many professionals strive to become proficient enough to create value in these transitions, he focuses on connecting skills gap data with the learning offers available in learning ecosystems, enabling professionals to follow personalised learning pathways. He also works on national guidelines for digital skills credentials that serve as proof of acquired proficiency and can be included in digital skills portfolios and wallets. In this way, he supports people to advance and accelerate the transition.

Jan works three days a week as a self-employed skills consultant and two days a week as employee at Centraal Register Techniek (CRT), a registry of quality certifications for professionals and companies across all technical sectors. CRT works on enabling skills-based recognition in combination with diploma-based recognition. Most of the methods Jan applies have been co-created in European-funded projects such as BUSLeague, BUS-GoCircular, SEEtheSkills, BIMplement, ARISE, BUS-NL HeatCraftHP, BUSUnited and Get-BUS-Done.nl.

5. Initial questions

We will open up the conversation with some questions to understand what matters to our panellists and which direction they are going towards.

In the International Insights team at LLO-Katalysator, we always start out with the same question: ‘what does success look like?’

This is how we will start this Masterclass:

To each of our panellists

Q1. What does success look like to you in your world, when learning follows pathways that work for every person?

It’s a big question, which aims to generate a rich picture of how our panellists think about this big topic.

Q2. Who needs to be collaborating for learning pathways and recognising all sorts of learning to really flourish and be accessible and inclusive – and still be quality assured?

We’ll see how the conversation flows. In an ideal world our panellists will be asking the questions of each other and our audience will be in the mix too.

However, I also have a couple of questions to bring us towards a conclusion:

Q3. Can recognition keep up with the speed of the work? EV charging, heat pumps, battery storage, grid congestion: these skills often exist in workers' hands before they exist in any qualification.

Q4. Whose learning still doesn't count in your system, and why? What could change to give these people better recognition?

Q5. Who should own a person's record of learning: the learner, the institution, the employer, or the state? And what changes when the worker carries it in their pocket?

Masterclass facilitator: Dr Jo Chaffer, International Insights team at LLO-Katalysator