

Competenties verwerven is
leren voor het leven

Ervaringen met competentiegericht onderwijs

Dhyan Vermeulen
redactie: Ellen van Eunen



Competenties verwerven is leren voor het leven

Ervaringen met competentiegericht onderwijs

Utrecht, februari 2005

Dhyan Vermeulen

redactie: Ellen van Eunen

Stichting HVO

Bezoekadres: Zwarte Woud 2, 3524 SJ Utrecht
Postadres: Postbus 85475, 3508 AL Utrecht

Tel.: 030 - 28 56 856
Fax: 030 - 28 56 891
E-mail: hvo@hvo.nl
Internet: www.hvo.nl

Vormgeving: Willemie Ruissen, APS
Illustratie omslag: Dhyan Vermeulen, APS
Foto binnenwerk: Dhyan Vermeulen, APS
Druk: Giethoorn-Ten Brink, Meppel

Inhoud

Inleiding	5
1 Zelf werken aan eigen ontwikkeling	7
2 Competentiegericht onderwijs	9
3 Programma vmbo en aoc	13
3a Vmbo	20
3b Aoc	23
4 Erkenning geeft bewustwording	28
5 Van de werkvloer	29
6 Slotwoord	39
Colofon	40

Competenties ontwikkelen bij leerlingen, hoe doe je dat? Scholen die hieraan willen beginnen zullen op deze vraag geen pasklaar antwoord vinden. Het antwoord is afhankelijk van de beroepen waarvoor ze opleiden, de leerwensen van leerlingen, de eisen op de arbeidsmarkt en de mogelijkheden die de school te bieden heeft. Dat verschilt per beroepsperspectief en per school. Ondanks het feit dat er geen pasklaar antwoord voorhanden is, is een aantal scholen voor vmbo en mbo (roc's en aoc's) op eigen initiatief begonnen met het ontwikkelen van competenties die leerlingen nodig hebben voor een toekomstig beroep en/of aansluitende beroepsopleiding. Deze scholen ontdekten al doende wat competentiegericht leren in kan houden. In 2001 werd het APS bij hun projecten betrokken. De APS-ervaring met competentieontwikkelen werd ingezet binnen een nieuw project. Na twee en een half jaar competentieontwikkeling vernieuwend verantwoord ondernemend (cvo) in het (v)mbo zijn we eind 2004 trots op de good practice.

Het project CVO¹ werd mede mogelijk gemaakt door het EQUAL-programma van de Europese Unie. EQUAL is gericht op het creëren van gelijke kansen en het bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt. De projecten die door Equal worden geïnitieerd hebben een innovatief karakter en zijn bedoeld voor het ontwikkelen van nieuwe methoden. Het verbeteren van de positie van ondernemers op de markt is één van de doelstellingen. Onderwerpen die daarbij belangrijk worden gevonden zijn bijvoorbeeld het bevorderen van competentieontwikkelen.

¹ Meer informatie over de opzet en inhoud van het programma vindt u in het colofon op p. 40/41.

In het mbo (roc's) was al ervaring opgedaan met het ontwikkelen van ondernemers-competenties. In het vmbo kwam de vraag: 'Welke competenties heb je nodig voor het beroep' in de picture bij de invoering van de werkplekstructuur. Als scholen leerlingen een goed beroepsperspectief willen geven is het van belang dat leerlingen zelf ontdekken wat competenties zijn en wat ze nodig hebben om in het toekomstig beroep goed te functioneren. Motivatie ontstaat als leerlingen zich bewust zijn van het belang van competentieontwikkeling en zelf eigenaar worden van hun leer- en ontwikkelingslijn op weg naar het nieuwe beroep. Een persoonlijk leer- en ontwikkelingsplan en een goede coaching zijn voorwaarden voor succes. De docent als coach vervult een belangrijke taak in dit proces. Verantwoord vernieuwend ondernemen betekent innovatiekracht ontwikkelen. Dat betekent dat we communicatief, creatief en zelfsturend gedrag van leerlingen niet langer bestrijden en onderdrukken binnen een klassikaal systeem. In plaats daarvan faciliteert competentie-ontwikkelen onderwijs reële situaties waarin leerlingen deze competenties (en onderliggend gedrag) constructief in leren zetten om leerprestaties te leveren binnen een realistische context die aansluit bij het beroep. Wat komt daar bij kijken?

1 Zelf werken aan eigen ontwikkeling

Eigen ontwikkeling

Leerlingen zijn op school om te leren, ze krijgen het aangeboden, het wordt ze voorgeschoteld. Hoe belangrijk is het dat leerlingen zich zelf verantwoordelijk voelen voor eigen competentieontwikkeling?

- o Hoe belangrijk is dat voor hun toekomstige beroep?
- o Hoe gaan zij daarmee om?
- o Wat moeten ze in huis hebben?
- o Hoe kunnen ze dat bereiken, wat moeten ze ervoor doen?
- o Hoe gaat men er op school mee om en hoe belangrijk vindt men dit?
- o Wat gebeurt er concreet op school op dit gebied? In welke lessen en wat?

Volgen van de ingeslagen weg

De eerste reden die schoolleiders, afdelingsleiders en docenten noemen is dat het ontwikkelen van competenties beter aansluit bij de eigen behoeften van leerlingen. Leerlingen raken gemotiveerder en hebben meer plezier, waardoor het ook leuker is om met ze te werken. Voor schoolleiders is competentieontwikkelen onderwijs niet een compleet nieuwe verandering. Ze zien het als een voortborduren op ervaringen die ze al hebben met projectonderwijs, zelfstandig werken of praktijkgericht leren. Competentieontwikkelen is een extra legitimatie om verder te gaan op de ingeslagen weg.

Eigenaar zijn van hun eigen leerproces

Competenties leer je door leerlingen eigenaar te laten worden van hun eigen leerproces. Waarom is dat belangrijk? Leerlingen die zelf verantwoordelijkheid nemen, gaan zelf sturen. Leerlingen die weten wat ze willen leren, zijn actiever, nemen zelf initiatief en sturen zelf bij als de resultaten niet naar wens zijn. Daardoor leren ze beter, meer en sneller.

Zelfsturing is een belangrijk hulpmiddel voor het verwerven van andere competenties. Tegelijkertijd is het ook een houding en vaardigheid die ontwikkeld moet worden. Leerlingen worden niet vanzelf eigenaar van hun leerproces. Om de juiste stappen te leren nemen in dit proces van competentieontwikkeling hebben leerlingen elkaar en een coach nodig.



2 Competentiegericht onderwijs

Competenties wat zijn dat?

In het gewone spraakgebruik betekent *competent* bekwaam zijn, goed zijn in je vak. Je bent bekwaam als je niet alleen de dingen goed doet, maar ook de goede dingen doet. Je weet wat de goede dingen zijn omdat je reflecteert en begrijpt wat de kernopgaven in je beroep of functie zijn. Je voorziet hoe die er in de toekomst uitzien. Daarvoor heb je niet alleen kennis en ambachtelijke vaardigheden nodig, maar ook een passende houding en persoonlijke kwaliteiten zoals bijvoorbeeld kwaliteitsbewustzijn, initiatief, inzet en interesse.

Of iemand competent is kun je zien aan zijn gedrag, met name in situaties waarin hij/zij met de dilemma's van zijn/haar vak moet omgaan. Bijvoorbeeld: 'Hoe stel ik klanten in de schoonheidssalon op hun gemak?', of: 'Hoe deel ik mijn werk in de hotelkeuken efficiënt in?'.

Wat competent gedrag is verschilt per beroep en per situatie. Een communicatief competente aankomend verpleegkundige zal ander gedrag laten zien dan een communicatief competente manager hotelbedrijf.

Hoe weet je dat iemand competent is?

Dat kan je zien, horen en ervaren aan het gedrag van iemand, aan wat zij of hij zegt, laat zien, laat horen of te kennen geeft. Mensen tonen met hun gedrag of ze competent zijn om een beroep uit te oefenen of niet. En dan gaat het niet alleen om beroepscompetenties zoals: een goede maaltijd bereiden of een klus binnen je bedrijf goed doen. Het gaat ook over 'hoe je met anderen omgaat', 'of je goed luistert', 'de juiste woorden weet te vinden', 'welke verantwoordelijkheid je neemt binnen je projectgroep of team' en of je in staat bent 'om in samenspraak met anderen eenvoudige problemen op te lossen'.

Het gaat ook over onderliggende persoonlijke waarden en sociale bekwaamheid in het alledaagse leven. Dat begint met relaties in de school en de klas.

Het verhaal van een leerling

“Kan ik even met je praten?” De vraag komt onverwachts. “Waarom wil je met mij praten?”, vraag ik verbaasd. Even kijkt ze me scherp aan, dan antwoordt ze: “Omdat ik je vertrouw en omdat ik denk dat jij kan begrijpen wat ik voel.” Vijftien jaar is ze. Als betrokken voorbijganger heb ik soms even met haar te maken gehad. Een ontmoeting op een verloren moment in een van de schoolgangen. “Oh”, zeg ik. Zij: “Kan dat?” “Nu?”, reageer ik. “Nee morgen, hier in de aula.” “Goed om negen uur dan.”

In de docentenkamer hebben ze het wel eens over haar. Ze is brutaal. Het is een lastpak. Ze heeft een slechte invloed op de klasgenoten. Ze is intelligent maar het komt er niet uit, zeggen ze. Maar dat is niet wat haar boeit. Ze is gekleed in zwart leer en haar blonde haar hangt tot op haar middel. Niet dat ze daar mee bezig is. Dat is gewoon iets wat nodig is om ‘erbij’ te horen. “Waarbij?”, vraag ik. “Bij wat je sterk maakt”, antwoordt ze. Niets om je druk over te maken hoor ik aan de toon van haar stem. “Net als school, daar ga je heen omdat je ergens heen moet. Niet dat het wat betekent.” Ze leunt achterover op de bank en kijkt naar buiten. Lang blijft het stil. Dan volgt er een stroom van woorden: Over thuis, over de school, onzekerheden, angst. “Wat kan ik voor je doen?”, vraag ik. “Dat weet ik niet”, zegt ze. “Wat wil je dat ik doe”, vraag ik. “Dat doe je al”, zegt ze. “Wat doe ik dan.” “Je gelooft me en je vindt het niet raar, dat is genoeg.” “Wat wil je met deze opleiding?”, vraag ik. “Gewoon niets”, zegt ze. “Ik zwem liever, ik train elke ochtend met de selectie, dan voel ik me lekker, daar wil ik mee doorgaan als ik van school af ben. Misschien ga ik in een zwembad werken of iets verder leren, iets met sport en zwemmen of met kinderen en sport.” Ik moet denken aan de uitspraak van Arnold Cornelis: “Communicatie levert als resultaat motivatie op.” Gelijk schiet me een tweede uitspraak van hem te binnen: “Als we weten waar we zijn en we weten ook nog waar we waarom naar toe willen, dan houdt het verdoemd zijn inzake zingeving op.” Drie maanden later hoor ik een stem achter me in de schoolgang. “Wacht even”, roept ze. “Je vroeg me toch

wat ik wil worden, dat weet ik nu. Ik ga met gehandicapte kinderen werken, in het zwembad van het revalidatieoord. Ik moest een assessment doen, net zoals hier op school. Ik ben blij dat we dat hier ook hebben gedaan.”
Ademloos vervolgt ze: “Ik wist ook waarover dat gaat en waarom ze je dat laten doen. Ik ben aangenomen en ga ook een parttime opleiding doen.”
“Gefeliciteerd”, roep ik, terwijl ze om de hoek verdwijnt.

Wat hebben leerlingen nodig om competenties te kunnen ontwikkelen?

Realistische betekenisvolle leersituaties

“Competenties ontwikkelen doe je niet door een boek te lezen. Competenties ontwikkel je in de beroepspraktijk en in het leven. Daarom brengen we leerlingen op school in situaties zoals ze die ook in de beroepspraktijk tegen kunnen komen.”

Die praktijksituaties zijn complexer dan die je tegenkomt in de boeken. Realistische praktijksituaties heb je nodig omdat je anders het geheel van houding, kennis en vaardigheden, dat kenmerkend is voor een competentie, niet kan aanspreken. Juist het realistische karakter van de opdrachten en de verantwoordelijkheid die de leerlingen daarin krijgen, maakt dat de leersituaties meer betekenis voor ze krijgen. Ze ervaren direct wat de relevantie is van wat ze leren. Het effect daarvan zie je aan hun motivatie.²

² Laere, I. van en D. Vermeulen: *Competenties ontwikkelen, hoe doe je dat?* APS, 2003. Hein Baart, p. 16.

Relevantie zichtbaar maken

Die relevantie van wat leerlingen op school leren is zoals al gezegd sneller zichtbaar als leren plaatsvindt in realistische situaties (opdrachten) waarin leerlingen direct kunnen ervaren waar het goed voor is. Deze situaties kunnen zowel binnen- als buitenschools georganiseerd worden.

Daarnaast helpt het als er een link wordt gelegd met de persoonlijke levens- en leerdoelen van een leerling. Soms zijn die al expliciet; bijvoorbeeld de overname van het familiebedrijf. Soms is het toekomstperspectief nog in ontwikkeling. Pso (praktische sectororiëntatie) kan een leerling helpen de weg te vinden in de wereld van het beroep.

3 Programma vmbo en aoc

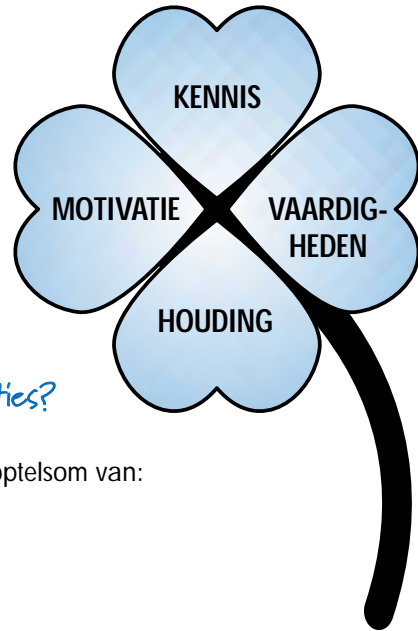
Competentieontwikkeling

Doel van het programma voor competentieontwikkeling is bezinning en voorbereiding op een toekomstig beroep. Voor het verkennen van eigen sterkten en zwakten werd in het vmbo zorg en welzijn de competentie-meter ingezet. Daarnaast worden competenties gemeten aan de hand van gedragscriteria. Dit wordt op het Varendonck-College gedaan door leerlingen die beurtelings een taak vervullen als ground manager op het leerplein en de werkplekken en de leerlingreceptie. De docent toetst deze assessmentopbrengst in een coachingsgesprek met de betreffende leerling die hierdoor gewaardeerd wordt en ook in de gelegenheid wordt gesteld om niet competent gedrag bij te stellen. De toetsing is dus een element in het leerproces. De eindtoetsing op competent gedrag weegt voor 40% mee in de eindbeoordeling.

In het aoc starten groepen leerlingen adviesbedrijfjes voor 'Verantwoord Ethisch Ondernemen'. Ook hier worden assessments gedaan. In het vmbo gaan leerlingen aan het werk in projectgroepjes. Door zelf bezig te zijn met persoonlijke professionalisering binnen leerlingenbedrijfjes, mini-ondernemingen en leerlingenprojecten ontwikkelen leerlingen competent gedrag.

Docenten houden als coaches gedurende het hele leerproces een vinger aan de pols. Zij kijken met behulp van bovengenoemde instrumenten over de schouders van de leerlingen mee om te zien of de gewenste zelfsturing zich ook daadwerkelijk ontwikkelt. Waar bijsturing nodig is worden er coachingsgesprekken gevoerd.

Coachingsgesprekken kunnen ook gevoerd worden aan de hand van een persoonlijk leer- en ontwikkelingsprofiel, of aan de hand van de inhoud van een portfolio.



Wat zijn dat eigenlijk: sociale competenties?

Competenties of bekwaamheden zijn een optelsom van:

- o Kennis (kennen of weten).
- o Vaardigheden (iets goed kunnen doen).
- o Houding (de juiste houding laten zien).
- o Motivatie (het goed willen doen).

De docent

Competentiecoaching moet je leren. Competentieontwikkeling op school begint bij competentieontwikkeling voor docenten. Een docent vertelt: "We hebben tot nu toe altijd klassikaal en frontaal lesgegeven. Aan het begin hadden we geen idee wat dat coachen van competentieontwikkeling inhield. In het pilotproject kregen drie docenten wat extra tijd om ideeën over competentiecoaching uit te werken naar aanleiding van assessments. Ook kregen we de kans om met een externe coach van gedachten te wisselen en een plan van aanpak te bedenken. We kregen de tijd plus begeleiding om het plan daadwerkelijk uit te voeren. Die uitvoering ging met veel vallen maar gelukkig ook met veel opstaan. Dat opstaan kon doordat de externe coach feedback gaf en we elkaar hielpen en corrigeerden in een open sfeer van vertrouwen en veiligheid. We gingen begrijpen hoe je leerlingen kan aanspreken op gedrag en verantwoordelijkheid. Het ontwikkelen van coachingscompetenties heeft veel van ons

gevraagd, maar we hebben er ook veel voor teruggekregen. We ontdekten dat leerlingen met de juiste begeleiding en de juiste basiskennis echt actief en zelfstandig kunnen leren.

Had je deze drie docenten in een zaal gezet waar iemand vanaf een lessenaar, met sheet en PowerPoint vertelt welke valkuilen er zijn en hoe het moet, dan waren ze niet zo ver gekomen. Dan waren zij in hun valkuilen en oude patronen gestapt waardoor de leerlingen automatisch ook weer terugvallen in oude patronen: passief informatie opnemen en alleen dat leren wat voor de toets nodig is. Coachen op competentie dat leer je in de praktijk op de werkvloer.”



Coachingscompetenties

Competentieontwikkelen stelt andere eisen aan docenten. De docent zorgt niet alleen voor kennisoverdracht, hij is ook coach en schept voorwaarden waaronder leerlingen actief en zelfstandig kunnen leren. De docenten in de projectscholen hebben coachingscompetenties kunnen ontwikkelen doordat ze begeleiding op de werkplek kregen. De APS-begeleiders gaven hen ter plaatse voorbeelden hoe het zou kunnen waarna de docenten het vervolgens zelf konden uitproberen. Daarop kregen ze feedback; ze werden gewezen op valkuilen, kregen hulp en reflecteerden op hun aanpak. De docenten leerden van elkaar. Dat kon omdat er een veilige en open sfeer geschapen was.

De competenties zelf beheersen

Leerlingen ontwikkelen hun competenties sneller dan docenten zich soms realiseren. Dat heeft een aantal scholen al ontdekt. Als leerlingen leren samenwerken, kritiek geven en kritiek ontvangen en conflicten leren hanteren, gebruiken ze dit gedrag niet alleen in hun opdrachten. Zij gebruiken dit gedrag in andere onderwijssituaties en verwachten dat ook van hun docenten, ook als die docenten niet in hun project meedraaien. Dat maakt dat competentieontwikkelen een grotere impact heeft op de schoolcultuur dan docenten zich in eerste instantie realiseren. Een schoolleiding die competentieontwikkelen serieus neemt stimuleert ook de andere docenten en helpt de school zich verder te ontwikkelen tot een lerende organisatie.

De ethische dimensie

Een ontdekking die veel scholen in deze tijd doen is dat de maatschappelijke, ethische dimensie niet vanzelfsprekend door leerlingen wordt opgepakt bij het verwerven van de competenties. Docenten merkten op dat bij de opdrachtgevers – waar leerlingen hun praktische opdrachten verwerven – duurzaamheid of de vitaliteit van het platteland of respect voor elkaar, niet altijd voor in de gedachten ligt. Ze zullen het onderwerp niet zomaar uit zichzelf aansnijden of ze zien het als een hindernis bij het economisch exploiteren van hun bedrijf. Doordat leerlingen er in eerste instantie vooral op gericht zijn hun opdrachtgevers tevreden te stellen, verdwijnt ook voor hen de ethische dimensie weer uit beeld. Dat is zeker ook het geval in de zorgsector die steeds minder is ingesteld op ‘tijd en aandacht voor de gehele mens’. De school zal dus extra bij moeten sturen als ze ethiek als dimensie in de picture wil houden. Dat kan bijvoorbeeld door duurzaam omgaan met resources (water, energie) en maatschappelijk verantwoord ondernemen te stimuleren binnen het mbo. Maar ook door leerlingen bewust te maken van de diversiteit in waarden en normen van cliënten en de noodzaak van wederzijds respect binnen de gezondheidszorg.

De implementatie van een nieuw onderwijsconcept

De schoolleiders en projectdocenten zien competentieontwikkelen onderwijs niet als een compleet nieuwe verandering maar als een voortborduren op ervaringen die ze al hebben met projectonderwijs, zelfstandig werken of praktijkgericht leren. Dat betekent niet dat deze opvattingen door alle docenten en afdelingsleiders op de vestigingen gedeeld worden. In de meeste scholen bestaan meerdere opvattingen en werkwijzen naast elkaar. Dat levert soms onbegrip en knelpunten op bijvoorbeeld bij het rooster maken, het gebruik van ruimten of het toetsen. Competentieontwikkelen laat zich niet gemakkelijk inpassen in een systeem waarin de leerstof in vakken is ondergebracht en het rooster voor alle leerlingen en docenten aangeeft waar wie, met wat per lesuur bezig is. Naast deze organisatorische aspecten levert het ook frictie op als leerlingen pedagogisch op twee verschillende manieren aangesproken worden. Een goede basis voor competentieontwikkelen biedt de mini-onderneming. In mini-ondernemingen delen leerlingen hun eigen tijd in. Ze zoeken elkaar op als dat nodig is. Ze zijn voor een belangrijk deel ook buiten de school aan het werk.

Competentieontwikkelen is meer dan het voeden van de 'homo ecologicus'. Het gaat niet alleen om succes binnen een beroepscontext. De pedagogische opdracht van de school blijft ook in het beroepsonderwijs: leerlingen persoonlijk voorbereiden op participeren in een Europese/ Nederlandse samenleving die 'kwaliteit van leven' voor een ieder hoog in het vaandel draagt. Dit betekent ook kunnen participeren in een democratische samenleving en je steentje bijdragen binnen een maatschappelijk perspectief. Maatschappelijke en beroeps participatie begint in oefensituaties op school en in buitenschoolse oefensituatie onder leiding van een schoolcoach.

De vraag is in hoeverre het klassikaal en een competentieontwikkelen leersysteem naast elkaar kunnen bestaan. De betrokkenen zeggen: "Eigenlijk kan dat niet, het vraagt zoveel extra energie om die systemen op elkaar aan te laten sluiten, we moeten met zijn allen óm."

Een helder beeld van competent gedrag

Stagebegeleiders of docenten die zelf uit het bedrijfsleven komen hebben over het algemeen een redelijk beeld van het werkveld waarin leerlingen terechtkomen en welk gedrag daarin is vereist. Voor avo-docenten (algemeen vormend onderwijs) die iets verder van de praktijk afstaan is dat lastiger. Maar ook zij hebben een helder beeld nodig van de rol van hun vak in de beroepspraktijk om voor leerlingen inzichtelijk te kunnen maken hoe competent gedrag eruitziet.

Strategisch beleid

Het invoeren van competentieontwikkelen onderwijs vraagt veel van de docenten en de organisatie. Het is een kwestie van lange adem. De docenten die op dit moment competentiegericht leren ontwikkelen zijn enthousiast omdat ze zien wat deze manier van werken hen oplevert, namelijk gemotiveerde en enthousiaste leerlingen. Ze steken er veel extra tijd en energie in en het beste van hun kunnen. Dat moeten ze wel omdat ze kiezen voor open situaties waardoor er iedere keer ter plekke geïmproviseerd en ontwikkeld moet worden. Ze zeggen ook: "Dat kan zolang we het perspectief hebben dat dit werk doorgezet kan worden en verder ontwikkeld." Ze doen het omdat er een schoolleiding is die een visie heeft, die een strategisch plan maakt voor de middellange termijn en daarvoor de financiële middelen weet te vinden. Daarbij weten ze noodzakelijke inhoudelijke vernieuwingen strategisch te combineren met de onderwijskundige. Hierdoor ontwikkelen leerlingen de competenties die nodig zijn om economisch en maatschappelijk verantwoord te kunnen ondernemen.

Innovatie competenties

De manier waarop scholen competenties ontwikkelen vraagt veel van de innovatieve kwaliteiten van de voortrekkers. De onderwijssituaties die ze creëren voor hun leerlingen zijn tegelijkertijd leersituaties voor henzelf. Dat vraagt om kwaliteiten als zelfvertrouwen en moed om uit de comfort-zone te durven gaan en om creativiteit en doorzettingsvermogen als situaties niet direct volgens plan verlopen. Ze doen dit in een schoolcontext

waarin andere docenten die dat (nog) niet durven aangaan wat afwachtend en sceptisch kunnen reageren.

Desondanks blijven ze hun inspanningen leveren omdat ze zich door hun schoolleiding gesteund voelen.

Innovatieve competenties die ze bij de schoolleiding zien zijn:

- o een visie op onderwijsontwikkeling en die durven uitdragen in de school;
- o een langere termijnplanning kunnen maken (strategisch beleid);
- o er zijn voor de docenten. Ze met raad en daad terzijde staan.

De loyale ondersteuning die ze van hun schoolleiding krijgen is voor hen een belangrijke stimulans om door te gaan.

Erkenning van eerder verworven competenties

“Doe de deur dicht”, zegt het dikke jongetje. Hij zit aan de ronde tafel in de kamer van de schoolleider van unit 4. Hij zit voor straf. De anderen moeten dat niet zien, dat hij hier zit. Dat mag niemand zien. Dat ik het zie hindert niet, ik ben een vreemde. Hij weet niet wie ik ben. Eigenlijk ‘ben ik niet’ voor hem. “Doe de deur dicht”, is alles wat hij zegt. Met zijn woorden rolt er een golf van irritatie over mij heen. Ik ben niemand. Ik mag er niet zijn. Dat is dus wat hij voelt. Ik ga tegenover hem zitten aan de ronde tafel en pak mijn agenda. Hij schrijft met een verveeld gezicht verder aan zijn opdracht. Na een minuut of vijf kijkt hij me over zijn werk heen aan. “Wat ben je aan het doen?”, vraag ik. “Niks dat je aangaat”, is het antwoord. Het klinkt onverschillig, brutaal en stoer. Weer dat gevoel van ontkenning. De sfeer is onaangenaam. Ik merk dat ik slik en vergeet adem te halen. Mijn hoofd is vol gedachten. Het kost me moeite om echt te kijken en te wachten. Dan ineens valt mijn oog op zijn T-shirt met de afbeelding van een disco in het dorp. “Werk je in de disco?”, vraag ik. Hij kijkt verrast op wacht eerst even en reageert dan: “Ja, ik ben assistent bij de draaitafel en in de bar.” “Lijkt me moeilijk werk”, zeg ik langs mijn neus weg. Zijn gezicht licht op. Er volgt een lange uiteenzetting over het werk in de disco, over zijn baas, “een kanjer” die hem waardeert en over wat hij wil worden. Op school leert hij alleen maar hangen in de klas en saaie theorie, hij wil zo snel mogelijk van school af.

3a Vmbo

Zelfsturing vraagt zelftoetsing

Door het voorbeeldgedrag van docenten en beroepsbeoefenaren en door de feedback van hun eigen ervaringen ontwikkelen leerlingen een beeld hoe competent gedrag eruit ziet. Hun directe ervaring welk gedrag wel of niet effectief is bij het vervullen van hun (groeps)opdrachten, dwingt ze te kijken naar hun eigen functioneren en dat van hun groepsgenoten. Daarbij kunnen ze gebruik maken van instrumenten en werkwijzen zoals:

- o de digitale competentiemeter;
- o het logboek en de reflectiegesprekken;
- o formulieren voor zelfevaluatie;
- o methodische werkbegeleiding en intervisie;
- o 360°-feedback, een methode die ook in het bedrijfsleven wordt gebruikt en waarbij klanten, collega's en leidinggevenden feedback geven;
- o portfolio.

(Zie ook de APS-publicatie *Goed gegaan, goed gedaan*.)

De digitale competentiemeter voor zorg en welzijn

De digitale competentiemeter is een instrument waarmee leerlingen kunnen ontdekken wat een competentie is en hoe goed ze daar al in zijn. De leerlingen krijgen plaatjes en situaties voorgelegd, met drie mogelijke reacties. Ze klikken de reactie aan die het meest overeenkomt met die zij zelf zouden geven. Door deze 'droog-oefening' wordt de leerling zich bewust van eigen competenties.

Als we het over sociale competenties hebben, bedoelen we onder meer:

- o goed communiceren;
- o verantwoordelijkheid nemen en delen;
- o zelfstandig je werk uitvoeren;
- o goed samenwerken;
- o innovatief handelen.



Praktijkvoorbeeld

De proeftuintjes competentieontwikkeland en ondernemend leren op het Varendonck-College.

Het einddoel van dit jaartraject was: leerlingen zelf hun POP (persoonlijk ontwikkelingsplan) laten maken met behulp van de digitale competentie-meter die vijf sociale competenties zorg en welzijn en daaraan gerelateerde gedragskenmerken in relevante beroepssituaties presenteert. Met hetzelfde doel werd ook een spel ontwikkeld door leerlingen.

Deze vijf sociale competenties zijn verder uitgewerkt als:

Communicatie

Onderkent het belang van communicatie: kan zich op passende wijze binnen de opleiding (aankomend beroep) presenteren en communiceren en onderhoudt functionele contacten.

Samenwerking

Levert een actieve bijdrage tot samenwerking in teamverband gericht op het behalen van gemeenschappelijke doelen en bevordert effectieve samenwerking door communicatie.

Verantwoordelijkheid

Richt handelingen op het zorgvuldig realiseren van gestelde doelen en kwaliteit van werk (zorgproces of dienstverleningsproces binnen aankomend beroep) en gaat verantwoordelijk om met vertrouwelijke informatie.

Zelfstandig werken

Voert opdrachten (taken) zelfstandig uit en genereert en verwerkt informatie zelfstandig.

Creativiteit

Levert een actieve bijdrage aan de oplossing van problemen en vertaalt deze oplossingen naar de (aankomende) beroepspraktijk en weet beschikbaar materiaal creatief in te zetten.

Of een leerling competent is, zie je aan gedrag.

Een voorbeeld van gedragskenmerken van competentieverantwoordelijkheid:

1. goed voorbereiden op de opdracht;
2. zorgen voor een optimale sfeer in de klas;
3. verantwoordelijk omgaan met de materialen en omgeving;
4. zichzelf informeren;
5. afspraken nakomen.

22

Leerlingen toetsen elkaar op verantwoordelijk gedrag

De vorderingen worden genoteerd in een computerprogramma of op kaarten opgeborgen in een kaartsysteem dat door leerlingen dagelijks wordt bijgehouden. Het gaat om competentieontwikkeling, dus gaat het erom 'steeds beter te begrijpen wat verantwoordelijk gedrag betekent en hoe je dat doet'. Het eindresultaat wordt meegenomen in de eindbeoordeling (PTA). Competent gedrag maakt 40% van het eindresultaat.

Deze aanpak bleek succesvol en wordt verder ontwikkeld in het schooljaar 2004-2005. Leerlingen krijgen steeds meer verantwoordelijkheid voor de dagelijkse gang van zaken. Zo is per 1 januari 2005 een leerling aangesteld als groundmanager voor het leerplein waar andere leerlingen zelfstandig werken aan de uitvoering van projecten. Elkaar aanspreken op gedrag is inmiddels normaal geworden. Als je als 'gast' de school binnenkomt verbaas je je over het 'professionele' gedrag van de leerlingen. Ja, dit is een vmbo- school waar leerlingen sociale competenties aan de dag leggen. Dat kan dus. De docenten die aan deze school werken hebben iets om trots op te zijn.

3b Aoc

Leren ondernemen staat al langer op het lijstje leerdoelen in het mbo. In de agrarische sector is ondernemen sec, niet langer toereikend. De sector staat aan forse kritiek bloot waardoor de 'license to produce' op het spel komt te staan. Met argusogen wordt er gekeken naar aspecten als diervriendelijkheid, voedselveiligheid en leefbaarheid van het platteland. Hogere milieueisen, grotere investeringen en kleinere winstmarges stellen hoge eisen aan het ondernemerschap in de groene sector. Op het AOC Friesland en de Groene Welle in Leeuwarden vroeg men zich af welke competenties er nodig zijn om in de toekomst nog economisch en maatschappelijk verantwoord te kunnen ondernemen.

Een paar voorbeelden

In de workshop op het AOC Friesland liet Wilma Henderikse (VanDoorne-Huiskes, projectleider EQUAL/CVO-project) in samenwerking met Albert van der Ploeg leerlingen werken met deze competenties. Albert is de docent management veehouderij en initiatiefnemer van een nieuwe ondernemende aanpak en VEO (Verantwoord Ethisch Ondernemen). De ondersteuning op deze nieuwe onderwijsontwikkeling is in handen van het APS-HVO die met de klant en enkele andere betrokken aoc's (AOC Oost en Terra) ontwerpt en daarna 'coacht on the job'. De leerlingen werken als voorbereiding op het 'Certificaat management veehouderij' in zelfsturende adviesgroepen en in dat kader paste deze EQUAL/CVO-workshop.

De leerlingen kregen een lijstje voorgelegd waarmee agrarische ondernemers zichzelf kunnen beoordelen op de gedragsindicatoren van het competentieprofiel. Natuurlijk zijn de leerlingen nog geen ondernemers en konden ze niet op alle indicatoren scoren. Maar het vormde een goede inleiding om samen met hen te kijken naar wat competenties zijn, welke ze nodig hebben voor hun toekomstig beroep en van welke competenties ze gebruik hadden gemaakt binnen het traject management melkveehouderij en welke competenties ze daarbuiten reeds ontwikkeld hadden. Het was een eye-opener voor hen te ontdekken dat je beroepsvaardigheden en kwaliteiten niet alleen op school ontwikkelt maar dat dit ook daarbuiten kan: in je bijbaan,

je hobby of in je privé-situatie, als je bijvoorbeeld de verjaardag van je moeder organiseert. Wat ze in eerste instantie invulden bleek slechts het topje van de ijsberg te zijn. Ze beschikten over veel meer kwaliteiten en vaardigheden dan ze aanvankelijk dachten. Hierdoor begonnen ze vrijer na te denken over wat ze wilden bereiken, welke competenties ze hiervoor nodig hebben en hoe ze die (verder) wilden ontwikkelen. De workshop werd afgesloten met het opnieuw invullen van hun persoonlijk profiel, nu met de kennis die ze tijdens de workshop hadden opgedaan en met het invullen van hun competentiepaspoort. Het paspoort bestaat uit twee lijstjes waarmee ze zichzelf kunnen herinneren aan de competenties waar ze trots op zijn en aan welke ze nog verder willen ontwikkelen in de toekomst.



Inmiddels is door het APS-HVO in samenwerking met drie aoc's een start gemaakt om naar aanleiding van dit onderzoek een competentieprofiel 'kerncompetenties voor groen onderwijs' te beschrijven. Dit competentieprofiel is opgenomen in het programma: Duurzaam ondernemen in de melkveehouderij op AOC de Groene Welle.

Samenlevingscontext: tijd-, plaats- en situatiegebonden

Bij het vaststellen en ontwikkelen van competenties zijn er drie partijen die hun eigen wensen en vragen hebben in dit proces.

De groene arbeidsmarkt vraagt

- o Hoe komen we aan competente professionals met beroepsspecifieke kennis en vaardigheden, die daarnaast ook zelfstandig kunnen opereren, innovatief en flexibel zijn en over sociale communicatieve competenties beschikken? Dit zijn de mensen die een positieve bijdrage aan de bedrijfsontwikkeling en de markt leveren?
- o Waar zijn de ondernemers en medewerkers die duurzaam en verantwoord ondernemen en daar ook individueel de verantwoordelijkheid voor durven dragen? Zij creëren voor zichzelf en de sector een kansrijke toekomst.

Het groene onderwijs vraagt

- o Hoe vertalen we die competenties naar een onderwijsprogramma?
- o Hoe weten we of onze leerlingen die competenties verworven hebben?
- o Hoe zorgen we dat ook de leer-/loopbaanontwikkeling van leerlingen daarin een plaats krijgt?
- o Hoe organiseren we dat binnen de gegeven tijd en middelen?

De leerling vraagt

- o Geef me het onderwijs dat aansluit bij wat ik nu en later wil gaan doen.
- o Laat me op mijn eigen manier leren. Ik wil het graag zelf doen, in mijn eigen tempo en niet alleen door te lezen en te luisteren.
- o Leer me om te gaan met de nieuwe communicatiemiddelen, ik heb ze nodig om te kunnen leren en straks mijn werk goed te doen.
- o Help me een loopbaan uit te zetten, die bij me past en waarmee ik een kans maak om aan de slag te komen en in mijn eigen onderhoud kan voorzien.

Voorbeeld van een instrument

“Waar sta je nu en waar ga je naar toe?”

(onderdeel PLOP op verschillende scholen voor vmbo en mbo)

The form is divided into three main sections. On the left, under the heading 'Hier sta ik nu', there are four rows of text with dashed lines for input: 'Mijn naam', 'Mijn leeftijd', 'Ik woon', and 'Ik ben goed in'. On the right, under the heading 'Over 5 jaar werk ik', there are four rows of text with dashed lines for input: 'Land', 'Plaats', 'Type bedrijf', and 'Beroep'. Below these two columns is a large box titled 'Mijn plan om dit te bereiken' with several horizontal dashed lines for writing. A large double-headed arrow connects the two top boxes, indicating a comparison or relationship between the current state and the future goal.

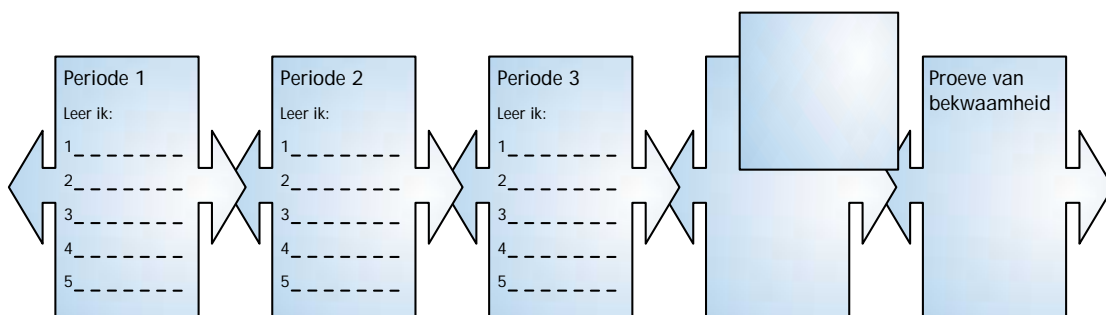
Voorbeeld

(onderdeel PLOP leerlijnen Groene Welle)

Maak nu een prioriteitenlijstje voor de eerste periode van het schooljaar.

- o Wat ga je het eerst aanpakken?
- o Hoe ga je dat aanpakken?
- o Hoe ziet je planning eruit?
- o Weet je bij welke leraar en in welke les je hiervoor moet zijn?
- o Weet je waar je informatie kunt vinden?
- o Wie wordt je coach?

Overleg per periode met je docent/coach of mentor wat je gaat leren, waar en hoe je dat gaat doen en probeer de planning zo goed mogelijk in te vullen.



Pak je aandachtspunten planmatig aan:

Eerst denken, dan besluiten wat je wanneer, waar en hoe gaat doen, dan uitvoeren van de prestatie volgens plan en vervolgens presenteren (dat kan een verslag zijn, of een berekening maar ook een PowerPoint-presentatie, een film, een ontwerptekening met toelichting, een nieuw management-concept, een toekomstvisie voor het bedrijf, enzovoorts).

4 Erkenning geeft bewustwording

Competenties ontwikkel je levenslang. Dat begint al vanaf je geboorte. Erkenning van eerder verworven competenties motiveert. Erkenning geeft bewustwording. Dat is een van de belangrijkste ontdekkingen die we hebben gedaan. Niet alleen in het vmbo, ook in het mbo blijkt herkenning van reeds aanwezige competenties en de erkenning daarvan door docenten en schoolleiding een stimulans te zijn voor leerlingen. De assessments zijn daarvoor een handig hulpmiddel. Wat daarbij opviel was het groeiend bewustzijn. Leerlingen die de eerste keer zelf een assessment invullen schatten zichzelf meestal erg hoog in.

De tweede keer dat ze het assessment invullen komen ze vaak minder goed uit de bus. Als je ze vraagt hoe dat kan is het antwoord meestal: "Ik snap nu pas wat 'de competentie' inhoudt. Ik kan het nu pas goed herkennen en dus mezelf op waarde schatten." Met andere woorden: De eerste keer dat de leerling het assessment invulde was hij 'onbewust onbekwaam'. De tweede keer dat hij het assessment invult is hij 'bewust onbekwaam'. Dan is het fundament voor competentieontwikkeling 'het bewustzijn van eigen competentie' gelegd en pas dan kan de ontwikkeling beginnen op weg naar bewust bekwaam toepassen van de competentie. Dit bewust bekwaam toepassen is de basis voor onbewust bekwaam gedrag. Goed doen zonder daar alsmear bij stil te moeten staan.

Of in termen van 'het brein': een getrainde neo-cortex is basis voor 'goed gedrag'.

CVO-traject, competentieontwikkeling Varendonck



5 Van de werkvloer

Interview Albert van der Ploeg, AOC Friesland

Vanaf 1983 is Albert van der Ploeg als docent betrokken bij het agrarisch onderwijs van het AOC Friesland in Leeuwarden. Hij is ook zelf agrarisch ondernemer. Albert is op het AOC Friesland van start gegaan met het programma voor competentieontwikkeling dat is uitgevoerd binnen de derde en vierde jaargang van de opleiding 'management veehouderij'.

Visie op de toekomst van de leerlingen

Volgens Albert van der Ploeg is een toekomst in de veehouderij maar voor enkele leerlingen weggelegd. *"Het aantal agrarische bedrijven neemt steeds meer af, de omvang van de bedrijven neemt toe. De kostprijs van de melk wordt namelijk lager door een bedrijf uit te breiden. Kleine bedrijven worden opgekocht. Het bedrijf van de toekomst heeft zo'n 100 koeien."* Dit betekent overigens niet dat een agrarisch ondernemer ongelimiteerd kan uitbreiden in de toekomst vanwege financiële grenzen. En dat is een bedreiging voor de boerenzonen en -dochters die bedrijven willen overnemen. De opleiding 'management veehouderij' op het AOC Friesland is nu breder opgezet en richt zich op het MKB, zodat de afgestudeerden ook een ander soort bedrijf kunnen opzetten of leiden. *"De leerlingen zijn gewild in andere sectoren, zij weten van aanpakken en hard werken. Dit is een kans voor ze. Door de brede opleiding kunnen zij gemakkelijker doorstromen naar vervolgopleidingen."*

De agrarisch ondernemer van de toekomst

De agrarisch ondernemer van nu heeft meer dieren per persoon en volgt de dieren steeds vaker via de computer. Koeien staan nu vaker op stal.

“Maatschappelijk gezien is het zo dat burgers zeggen dat het een mooier gezicht is als de koeien buiten lopen. Omdat je de mensen je vee laat zien, is er ook meer betrokkenheid van de burgers met de boeren. Maar als je onderneemt, moet je altijd kijken naar de opbrengst en dan kom je soms tot andere keuzes.”

De boer van de toekomst moet volgens Albert van der Ploeg naast de benodigde vakkennis ook economische kennis hebben. Een lange termijnvisie op de ontwikkeling van het bedrijf is naar zijn mening erg belangrijk. Oudere ondernemers ontbreekt het vaak aan sociale vaardigheden op ander terrein dan het boerenerf. Ook een agrarisch ondernemer moet zijn bedrijf goed kunnen presenteren in de maatschappij.

Competentiegericht onderwijs

“Het is belangrijk dat de leerlingen op school kennis maken met andere werelden, dan de wereld waar de boer in zit. Door deze andere werelden te zien en door ernaar te luisteren komen verschillende werelden dichterbij elkaar. Alleen al door bewustzijn en dingen te zien, kunnen bepaalde competenties ontwikkeld worden.”

Programma voor competentieontwikkeling

Het programma voor competentieontwikkeling is binnen het AOC Friesland tot nu toe drie keer doorlopen. Iedere keer is er geëvalueerd en indien nodig aangepast. Het programma nam tien procent van de lesstof in beslag. Het is ingebouwd in de lessen en aan het einde van het programma moesten de leerlingen hier een certificaat voor halen.

Een voorbeeld van een activiteit die de leerlingen in het kader van het programma hebben uitgevoerd, is het maken van een cijfermatige analyse van een bestaande veehouderij. Zij hebben vervolgens onderbouwde keuzes moeten maken over de toekomst van het bedrijf en hebben hier

verantwoording over moeten afleggen. *“Soms maakten zij andere keuzes dan de ondernemer zelf, dat botste soms en ook daar moesten zij mee leren omgaan.”* De leerlingen hebben stage gelopen en in groepen geleerd om samen te werken, te coördineren, te plannen en te presenteren.

De resultaten

Onder de leerlingen is na het doorlopen van het programma steeds een eindmeting gedaan en daaruit is gebleken dat ze zeker vooruit gegaan zijn op het gebied van sociale vaardigheden. De leerlingen hebben inzicht gekregen in hun sterke en zwakke punten. *“Ze hebben ook een bredere kijk op de wereld gekregen, dat is iets wat de leerlingen duidelijk aan-geven. Sommige leerlingen hebben hierdoor een andere vervolgopleiding gekozen, soms in een hele andere richting dan de veehouderij.”*

Blik op de toekomst

Er vindt nu binnen het AOC Friesland een ommezwaai plaats naar competentiegericht onderwijs. *“Dit project heeft veel teweeg gebracht. Het onderwijs wordt nu anders ingericht.”* Er is daarbij wel weerstand onder het personeel, want niet iedereen blijkt nog de competenties te hebben om deze switch te maken. *“Het vergt een andere manier van reflectie op de leerlingen. Er moeten andere vragen aan de leerlingen gesteld worden, docenten en leerlingen moeten zich veel meer naar elkaar toe openstellen”,* aldus Albert van der Ploeg.

“Stabiliteit binnen het onderwijs vind ik erg belangrijk. We moeten niet altijd de oude schoen weggoeien voordat we de nieuwe aantrekken. Klassikaal onderwijs is niet per definitie verkeerd om bepaalde vaktechnische kennis over te brengen. Er is sprake van teveel verandering op verandering, dat veroorzaakt bij de docenten onzekerheid, frustratie. We moeten zorgvuldig opbouwen en meer denken in een meerjarenplan om dit project uit te breiden.”

Interview Harry ten Have, AOC de Groene Welle

Harry ten Have coördineert het programma voor competentieontwikkeling waarmee AOC de Groene Welle in 2004 is gestart binnen het vierde jaar van de opleiding 'veehouderij'.

Harry ten Have: *"De leerlingen uit het landbouwonderwijs komen terecht in grote bedrijven en beheren grote lappen grond. De agrarisch ondernemer van de toekomst heeft een vestiging in het buitenland of heeft er een tweede tak bijgenomen zoals recreatie of een zorgboerderij. Deze ontwikkelingen vragen om een ander soort ondernemerschap. Daarom moeten we naar competentiegericht beroepsonderwijs toe werken."*

Visie op de toekomst van de leerlingen

"Vroeger was er sprake van een homogene groep leerlingen. Zij gingen het bedrijf van hun ouders opvolgen en dat was het. Nu is de leerlingengroep erg divers geworden. Hun achtergronden verschillen in het aantal hectaren grond, wel of niet gericht op het buitenland, wel of geen akkerbouw, tweede takken, et cetera. Eén ding hebben ze gemeen, ze willen allemaal een grote boer worden."

Kenmerken van de huidige groep leerlingen is dat zij flexibel, open, gedisciplineerd en praktisch ingesteld zijn. De grootste kans voor deze leerlingen is dat zij daardoor allemaal aan het werk kunnen komen. Harry ten Have ziet een bedreiging in het feit dat boeren het ondernemerschap niet voldoende uitbuiten. *"Een boer is over het algemeen een teruggetrokken ondernemer, terwijl hij gaat over miljoenen. Ze profileren zich te weinig. Door de geïsoleerdheid van het werk vervlakken zij in het ondernemerschap. Hun dagelijkse werk slokt hun op. Ze sluiten hun ogen voor maatschappelijke ontwikkelingen."*

Zelf verantwoordelijk voor eigen ontwikkeling

Harry ten Have beaamt dat het cruciaal is dat leerlingen zich zelf verantwoordelijk voelen voor hun eigen ontwikkeling: *"Dat is op basisscholen al het geval, waarom zouden we daar in het mbo een rem op zetten? Op operationeel niveau zijn de leerlingen zelfstandig, maar op manage-*

mentniveau is dit anders. Een agrarisch ondernemer moet lef hebben, brutaal zijn in de positieve zin van het woord en charisma hebben. Op school moeten dit soort zaken gestimuleerd worden. Vakinhoudelijk kunnen we heel veel, maar om dat maatschappelijke element erin te brengen, moet er nog veel gebeuren. Competentiegericht onderwijs kan hiervoor worden gebruikt.”

Hoe is het programma voor competentieontwikkeling op AOC de Groene Welle vormgegeven?

In het vierde jaar van de opleiding ‘veehouderij’ is éénderde deel van het opleidingsprogramma volgens de competentiegerichte methode ingericht. De lessen zijn vervangen door trainingen, workshops, werkconferenties en vergaderingen. De stage die de leerlingen doen is nadrukkelijk aan de inhoud van de opleiding gekoppeld. Er is een team van coaches in plaats van een docententeam.

Op basis van wat het bedrijfsleven verwacht van een manager is er bekeken wat een boer moet kennen en kunnen en wat dilemma’s en thema’s zijn in de komende jaren. Harry ten Have zegt hierover: *“Het feit dat deze dilemma’s en thema’s verder gaan dan vaktechnische thema’s was een echte eye-opener. Het gaf een goed beeld van waar we met het onderwijs naar toe moeten gaan.”*

Op basis van het Persoonlijk Leer- en OpleidingsPlan (PLOP) kiest de leerling drie thema’s die te maken hebben met maatschappelijk verantwoord ondernemen. *“Op basis van het PLOP en de gekozen thema’s wordt er een stagebedrijf voor de leerlingen gezocht, per thema krijgen ze een opdracht zoals: ‘Zoek uit wat voor je praktijkbedrijf effecten zijn van koeien binnen op stal of buiten, belicht hier onder meer economische, organisatorische en maatschappelijke belangen’.”* De leerling loopt mee met de ondernemer en dan gaat het er niet om dat zij meehelpen de koeien te melken. Het gaat over ondernemerschap en management. De ondernemer is de praktijkbegeleider van de leerling en dat betekent dat de ondernemer opgeleid moet worden tot assessor. *“De ondernemers die wij geselecteerd hebben, begrepen dit en vonden het fantastisch.”*

In de laatste helft van het vierde opleidingsjaar moeten de leerlingen de 'proeve van bekwaamheid' afleggen. Zo wordt getoetst of een leerling in voldoende mate handelingsbekwaam is. De proeve wordt in een realistische beroepscontext uitgevoerd.

Terugblik eerste half jaar

"Leerlingen moeten hun eigen studie leren plannen en dat blijkt lastig te zijn. Leerlingen blijken ook graag te willen horen of zij iets goed of fout hebben gedaan en dat doen we niet. We geven wel aan of zij bepaalde keuzes goed gemotiveerd hebben. Het gaat om het analyseren en de onderbouwing van bepaalde keuzes. Dat zijn de vaardigheden die zij nodig hebben om met dilemma's om te gaan."

34

Uit de opgestelde PLOP's blijkt dat er veel leerlingen zijn die presenteren eng vinden. *"Er worden daarom groepssessies georganiseerd die op spreken in het openbaar gericht zijn. Een ander initiatief is het opstellen van kerncijfers op managementniveau en hierover een presentatie houden. We merken dat dit steeds beter gaat. Er zijn wat dat betreft nu al successen te melden."*

Toekomst

Vanuit het docententeam van AOC de Groene Welle komt naar voren dat het competentiegerichte onderwijs verder ontwikkeld en uitgevoerd moet worden. Zo zal er al in het derde leerjaar aan het project gewerkt worden en zullen dus ook de lessen op vaktechnisch niveau op deze nieuwe wijze worden vormgegeven. In de toekomst behoeft het opleiden van de docenten veel aandacht. De docent wordt coach en moet af van het 'lesrooster denken'. Daarnaast zal het ontwikkelen van ander lesmateriaal een belangrijk aandachtspunt zijn.

Interview met Marjan Baaten en Jo van Esch, Varendonck-College

Het Varendonck-College in Someren en Asten is een brede scholengemeenschap van vmbo tot en met gymnasium. In totaal zitten er 2.200 leerlingen op het Varendonck-College: 1.000 leerlingen havo/vwo op de locatie Asten en ongeveer 1.200 leerlingen vmbo op de locatie Someren. Jo van Esch is coach teamleiders en projectleider. Marian Baaten is teamleider 'zorg en welzijn' en 'groen'.

Het Varendonck-College heeft deelgenomen aan het CVO-project omdat zij in de beoordeling van leerlingen ook andere gedragskenmerken van de leerlingen wilden laten meetellen dan alleen het resultaat van de toetsen en proefwerken. *"We wilden het competentiegericht leren ontwikkelen. We zijn toen via het APS, één van de partners in het EQUAL-project, op het spoor gekomen van dit project."* Inmiddels loopt het Varendonck-College voorop als het gaat om competentiegericht onderwijs. Zij zijn er nu al zo'n vier jaar mee bezig.

Wat is er gedaan?

"Voorheen stond er een docent voor de klas een verhaal te vertellen en moesten de leerlingen luisteren. Een leerling houdt over het algemeen maximaal tien minuten de aandacht erbij en dwaalt dan af. Dit is dus zonde van de tijd en het levert niets op. Het bleek ook dat veel leerlingen op hun stage veel beter scoorden, dan in de schoolsituatie. We moeten een leeromgeving creëren die lijkt op de werkelijkheid. Competentiegericht leren biedt hiervoor een oplossing, naast nabootsen van de werkelijkheid door het inrichten van werkplekken."

Het Varendonck-College is gestart met competentiegericht leren in de beroepsgerichte vakken van het derde en vierde jaar van de zorg en welzijn-opleidingen. Eerst hebben Jo van Esch en Marian Baaten gezorgd voor draagvlak onder de docenten voor de uitvoering van het project. *"Allereerst hebben we alle beroepsgerichte vakdocenten zorg en welzijn 'ja' laten zeggen tegen deelname aan dit project. We vonden het heel belangrijk om met z'n allen dit vierjarige project aan te gaan. Iedere vier*

weken is er een studiemiddag georganiseerd voor de docenten zodat langzaam alle stapjes gezet zijn om naar competentiegericht les geven over te stappen."

Daarna is er onderzoek gedaan naar wat personeelsmanagers aan vaardigheden vragen van een medewerker. Daarbij zijn alle beroepen en branches waar de leerlingen voor opgeleid worden meegenomen. Vervolgens zijn er competenties voor de leerlingen zorg en welzijn benoemd. De vijf competenties die het belangrijkste geacht werden zijn eruit geselecteerd; communicatie, creativiteit, verantwoordelijkheid, zelfstandig werken en samenwerken. *"We hebben voor vijf competenties gekozen omdat meer dan vijf competenties praktisch niet uitvoerbaar is voor de docenten."*

Om leerlingen ook daadwerkelijk te kunnen beoordelen aan de hand van de competenties zijn er per competentie een aantal gedragskenmerken benoemd. *"Neem bijvoorbeeld de belangrijkste competentie voor de leerling zorg en welzijn: communicatie, daarbij horen gedragskenmerken zoals luisteren en een actieve houding aannemen."* De beoordelingen aan de hand van de competenties tellen in het derde jaar mee voor 40% van het cijfer en in het vierde jaar voor 50% van het cijfer.

Inulling van het lesprogramma

Een lesjaar bestaat uit een aantal geïntegreerde projecten. Een project duurt acht à negen weken. Daarbinnen wordt er met weekplanningen gewerkt, zodat het overzichtelijk blijft voor de leerlingen. Iedere les begint met een casus waar zich een aantal problemen voordoen; probleem-gestuurd onderwijs. Er wordt besproken hoe dit aangepakt zou kunnen worden.

De leerlingen moeten dan de opdrachten daadwerkelijk uitvoeren op hun werkplek, stageplek of in een andere praktische oefensituatie. De vijf competenties komen steeds in de oefeningen terug en de theorie sluit altijd aan bij de praktijk van dat moment. Een voorbeeld van een praktijk-gerichte oefening is de toets die aan het einde van een project is gedaan. De leerlingen hebben toen een beautydag georganiseerd, mensen hiervoor uitgenodigd, de dag vormgegeven en de mensen ontvangen op de dag

zelf. De leerlingen welzijn hebben een activiteit met de genodigden gedaan en hebben hen geïnterviewd. De leerlingen uiterlijke verzorging hebben de gasten een gezichtsbehandeling of haarverzorging gegeven en de leerlingen zorg hebben een lunch in het restaurant verzorgd. De leerlingen zijn beoordeeld op de vijf competenties en hebben een aansluitende theorie-toets gedaan.

In het derde en het vierde jaar lopen de leerlingen twee keer twee weken achtereengesloten stage. Daarnaast is er het buitenschools leren traject dat inhoudt dat leerlingen een à twee keer per week onder leiding een paar uur werkervaring opdoen.

Eigen ontwikkeling van leerlingen

Leerlingen moeten zich verantwoordelijk voelen voor hun eigen ontwikkeling, dat is ontzettend belangrijk volgens Jo van Esch en Marian Baaten.

“Zelfstandig werken wordt bijvoorbeeld steeds belangrijker voor de leerlingen. Dat zien we terug op de werkplekken waar ze terecht komen. Door competentiegerichte lessen te geven, zijn leerlingen ook echt zelf verantwoordelijk hiervoor, zij leren zelfstandig werken. Zo worden zij beter voorbereid op hun toekomstige beroep of eventuele vervolgopleiding.”

Verantwoordelijkheid op zich is ook een competentie die als heel belangrijk wordt gezien voor deze leerlingen. In de beroepen waar zij terecht komen hebben zij namelijk altijd de verantwoording voor andere mensen, kinderen, ouderen of dieren.

De resultaten

De leerlingen hebben door het competentiegerichte werken veel beter zicht gekregen op wat ze wel en niet goed kunnen en wat ze willen. Ze doen veel praktijkervaring op en komen er zo ook achter wat zij niet willen doen na hun studie. *“Sommigen komen erachter dat ze moeite hebben met samenwerken. Dat valt ze dan zwaar en daardoor komen ze ook zichzelf wel eens tegen.”*

Visie op de toekomst

De leergang 'groen' en de leergang 'techniek' van het Varendonck-College gaan ook over op competentiegericht leren. De ontwikkelingen om ook in het eerste en tweede jaar competentiegericht onderwijs in te voeren zijn al volop gaande. Daarnaast probeert het Varendonck-College de opgezette trajecten steeds te verbeteren. Het is de bedoeling dat de algemeen vormende vakken zoals wiskunde, Nederlands en Engels nog meer gemengd gaan worden met de beroepsgerichte vakken en dus ook meer geïntegreerd en competentiegericht gegeven kunnen worden. Zo wordt het meer een samenhangend geheel. *"Laatst was er een groep mensen uit India overgekomen om onze school te bekijken. De leerlingen hebben de opdracht gekregen om de mensen rond te leiden en met ze boodschappen te gaan doen in het dorp. Ze hebben ook een maaltijd voor hen verzorgd. Hierbij moesten ze natuurlijk ook hun Engels oefenen."*

38

Op korte termijn wordt het competentiegerichte onderwijs verder uitgebouwd. Het is bedoeling om ook met portfolio van leerlingen te gaan werken. Leerlingen moeten zichzelf gaan beoordelen. De docenten gaan de zogenaamde POP's van de leerlingen maken. Daarnaast zal het buitenschools leren-traject uitgebreid gaan worden.

Jo van Esch en Marian Baaten hopen verder dat de landelijke examens afgeschaft worden, omdat docenten daar nu toch nog een vast deel van hun tijd in het lesprogramma voor moeten inruimen. Ook zou het beeld dat op dit moment landelijk wordt gevormd van het vmbo-onderwijs verbeterd moeten worden. *"Nu worden vooral de uitwassen in de grote steden belicht en dat doet zeer veel onrecht aan het huidige vmbo-onderwijs."*

6 Slotwoord

Competenties verwerven is leren voor het leven. Leven is meer dan beroepsuitoefening alleen. We werken om te leven, we leven niet om te werken.

Kwaliteit van leven en toekomstperspectief voor vmbo-leerlingen was het belangrijkste doel van deze onderneming.

Dhyan Vermeulen

Colofon

Deze publicatie is een van de publicaties die zijn geschreven over het EQUAL-project Competentieontwikkeling Vernieuwend Verantwoord Ondernemen. Andere publicaties zijn:

Ondernemen in eigen ontwikkeling: Agrarisch ondernemen in de toekomst, programma voor persoonlijke ontwikkeling, Wilma Henderikse en Saskia Schalkwijk, VanDoorneHuiskes en partners, 2005

Competenties ontwikkelen, hoe doe je dat? Ingrid van Laere en Dhyan Vermeulen, APS, 2003.

Aan deze publicatie hebben meegewerkt:

- AOC de Groene Welle, Harry ten Have.
- AOC Friesland, Albert van der Ploeg.
- Varendonck-College, Marjan Baaten en Jo van Esch.

Projectondernemers

APS HVO
Zwarte Woud 2
3524 SJ Utrecht
Tel.: 030 - 28 56 856
Dhyan Vermeulen
Projectbegeleiding:
• Competentieontwikkeling vmbo onderwijs
• Verantwoord Ethisch Ondernemen aoc onderwijs
www.aps.nl
www.hvo.nl
dhyan@xs4all.nl



VanDoorneHuiskes en partners
Kerkstraat 19e
3581 RA Utrecht
Tel.: 030 - 23 33 361
Wilma Henderikse
Projectmanagement
www.vandoornehuiskes.nl
wilma.henderikse@vandoornehuiskes.nl



Het programma is tot stand gekomen met medewerking van:

Uniform Agri
Landbouwhuis Assen
Oostersingel 23
9401 JZ Assen
Gerrit Kiekebos
Tel.: 0592 - 394 959 / 06 2013 5989
g.kiekebos@uniform-agri.com



Het CVO-project is mede mogelijk gemaakt door het
EQUAL-programma van de Europese Unie.





Stichting HVO

Centrum voor onderwijs en opvoeding
in humanistisch perspectief

Expertise in

- levensbeschouwelijke vorming
- waarden- en normenoriëntatie
- opleiding, advisering en training

Informatie

Telefoon: 030 - 28 56 856. Fax: 030 - 28 56 891

E-mail: hvo@hvo.nl. Internet: www.hvo.nl

Postadres: Postbus 85475, 3508 AL Utrecht

Bezoekadres: Zwarte Woud 2, 3524 SJ Utrecht