

# Vraagstukken implementatie in kaart

Planningsperikelen en doorstroomdrempels vormen slechts een deel van de organisatorische vraagstukken bij de implementatie van competentiegericht onderwijs. De KPC Groep zoekt met twee scholen naar oplossingen.

**E**en beeld van de organisatie van het nieuwe leren. Dat moet het KPC-project 'Loopbaangericht leren en opleiden' opleveren. Wat betekent loopbaan- en competentiegericht leren voor roosters en planning, hoe ga je toetsen en assessments inzetten, welke acties moeten teamleiders ondernemen, wat gebeurt er met de klassenstructuur, welke instrumenten heb je nodig of zijn wellicht handig, hoe zorg je dat het onderwijs praktijkgericht wordt en hoe betrek je het bedrijfsleven?

"Geen blauwdruk", zegt projectleider Marc van Rooden, adviseur bij de KPC Groep. "Dat bestaat niet. Elke school moet zijn eigen ontwikkeling doormaken." Maar er zijn ongetwijfeld patronen te zien en overeenkomsten te vinden. Het is ook de bedoeling dat de resultaten bij Oost en Helicon beschikbaar komen voor andere aoc's. "Maar," zegt Van Rooden, "sommige dingen zijn overdraagbaar en andere niet."

## Warme overdracht

In Doetinchem (AOC Oost) doen zowel mbo als vmbo mee en bij Helicon gaat het om de mbo-locatie in Boxtel. Stef Geenen, decaan op het mbo in

Doetinchem, zit in de werkgroep 'warme overdracht', samen met Zianne Looman, decaan van het vmbo, en met enkele docenten en zorgcoördinatoren. Streven is dat leerlingen een goed gevoel hebben bij doorstroom van het vmbo naar het mbo. Want er is geconstateerd dat hoewel beide scholen hier naast elkaar staan, er behoorlijke drempels liggen. Ongeveer de helft van de vmbo'ers gaat door in het mbo, maar verschillen in cultuur en didactiek geeft hen het idee dat ze helemaal opnieuw moeten beginnen.

KPC Groep ondersteunt het project. Zowel deze werkgroep als een andere die zich bezighoudt met didactiek en werkvormen. In die werkgroep, 'de doorlopende leerlijn', is de vraag hoe medewerkers met inzicht in elkaars didactiek en wijze van begeleiding zo'n leerlijn kunnen realiseren. De werkgroep van Geenen kijkt naar mogelijke instrumenten en afspraken die de overdracht versoepelen. Hij vertelt dat zijn werkgroep parallel loopt aan Profijt, een project met ROC Graafschap College en vmbo's in de regio. Er is gezamenlijk een overdrachtsprotocol afgesproken en er zijn overdrachtsformulieren met informatie over eventuele zorg ontwikkeld. Behalve dit instrument is er ook het

portfolio. Wat neemt een leerling mee van het vmbo naar het mbo? Geenen: "Een van de eerste dingen die uitgezocht moeten worden is: wat vindt het vmbo belangrijk en wat het mbo? Wat moet er dan in zo'n portfolio? Want vanwege cultuurverschillen zijn er toch andere inzichten. Het vmbo is intussen alvast begonnen."

"Dit zijn voor mij de leuke dingen van het onderwijs", vervolgt hij. "Maar het enige wat ik er op dit moment over kan zeggen is dat we de overdracht zo proberen te organiseren dat leerlingen zich zelf verantwoordelijk voelen. Je moet dan aan de andere kant wel weer oppassen dat je ze niet te vroeg confronteert met de vraag: wat wil je nou? Wat wil je worden? Wat wil je leren? Geef ze ook de gelegenheid om jong te zijn."

## Andere afdelingen

In Boxtel is het begonnen op de afdeling Groen. Er liep daar al een project waarin KPC Groep hielp bij de opzet van competentiegericht leren. Groen experimenteert nu een dag in de week met competentiegericht onderwijs. De vraag is: wat kom je tegen aan organisatorische vraagstukken? "De organisatie van zo'n dag is immers

## SLOA- onderwijsondersteuning

Het project 'Loopbaangericht leren en opleiden' is een zogenaamd SLOA-project. Dat zijn innovatieprojecten die vanuit OCW, of in dit geval LNV, worden uitgezet bij onderwijsondersteunende instellingen zoals de pedagogische centra, Cinop, SLO en de Citogroep. Er worden jaarlijks hoofdlijnen vastgesteld (voor 2004 – 2005 onder meer doorlopende leerwegen en een sterke beroepskolom) en dan kunnen instellingen subsidie aanvragen. Het gaat dan vaak om studie, analyse en pilots met scholen. Die activiteiten moeten resulteren in aanbevelingen voor scholen, onderwijsorganisaties en voor de overheid. Bovendien wordt intern de expertise op peil gehouden.

► *Er is geen recept voor organisatievraagstukken bij competentiegericht leren. "Elke school moet zijn eigen ontwikkeling doormaken", zegt Marc van Rooden, adviseur KPC Groep*



FOTO: TON VAN DEN BOEN

totaal anders", verklaart Rianne Joosten van de onderwijswerkgroep die richting geeft aan de onderwijsvernieuwing in Boxtel. De groep valt bijvoorbeeld helemaal uiteen. "Je kunt samen beginnen en samen afsluiten, maar wat je tussendoor doet, kan per persoon heel erg uiteenlopen." Projectmedewerkers van de KPC Groep hebben eind vorig jaar een vragenlijst over de stand van het competentiegericht leren getest die behalve aan docenten ook aan leerlingen werd voorgelegd. Een nulmeting die volgens Joosten waarschijnlijk niet de werkelijke startsituatie weerspiegelt. "De vragenlijst was erg ingewikkeld. Zelfs docenten vonden het veel te lastig." Inmiddels is de vragenlijst bijgewerkt en uitgebreid met interviews van teamleiders. Bij Groen zijn twee docenten met KPC-ondersteuning bezig om opdrachten en werkvormen voor het nieuwe onderwijs te ontwikkelen. Zij rapporteren regelmatig over hun ervaringen aan de onderwijswerkgroep, want de bedoeling is dat wat er bij Groen wordt geleerd ook op andere afdelingen wordt gebruikt.

### Doorlopende leerwegen

In vergelijking met het vorige project gaat dit wat meer de diepte in, zegt Van Rooden. Hij wil het proces rondom de implementatie van competentiegericht leren in kaart brengen. Wat doe je bijvoorbeeld zodra je tegen roosterproblemen en planningsperikelen oploopt? En de KPC Groep wil ook ondersteunen bij de ontwikkeling van een efficiënte doorlopende leerweg op basis van een competentiegericht curriculum. Allereerst moeten dan de deelnemende scholen er profijt van hebben. Ze zouden moeten weten hoe ze de zaak kunnen oplossen zodra ze voor een vraagstuk komen, de route verwaagt of ze de weg kwijtraken. In zijn functie van projectleider overlegt Van Rooden met de deelnemende scholen en met collega-adviseurs. "We kijken bijvoorbeeld ook hoe de docenten begeleider worden. Zijn ze in staat om dat te doen? En kan het management dat faciliteren?" Zo vervolgt hij. "Je helpt scholen zoeken naar een oplossing, maar uiteindelijk moet het een oplossing van de school zelf zijn. Ik merk dat Helicon er veel aan heeft.

Er moet in Boxtel nog veel opgetuigd worden, maar dit helpt hen in de goede richting."


### Oude patronen

"Het is inderdaad soms lastig dat de competentiegerichte kwalificatiestructuur er nog niet is. Risico is dan dat scholen gaan zitten wachten." Dat is volgens Van Rooden zeker niet de beste optie. "Wat ze zolang kunnen doen, is het gezond verstand gebruiken en naar de beroepspraktijk kijken. Welke competenties zijn er nodig en hoe verkrijg je die? Dan ben ik ervan overtuigd dat het heel goed gaat zodra de cks definitief is. Het gaat immers om dezelfde beroepspraktijk." De nulmeting bij Helicon heeft volgens hem in elk geval zichtbaar gemaakt dat sommige afdelingen vooruitstrevender zijn, dat leerlingen een praktische aanpak wel waarderen en dat verschillen tussen afdelingen vaak terug te voeren zijn op individuele docenten en de leerlingen zelf. "De afdeling Groen is redelijk ver in denken en willen, maar nog niet alle afdelingen staan te juichen." →

Wat is er dan nodig? Er moet een duidelijke visie zijn op dat nieuwe leren en dat moet je als management met overtuiging uitdragen, zegt hij. Communiceren, draagvlak creëren, keuzes maken, consequenties overzien, route uitstippelen, faciliteren en ruimte scheppen. En je moet volgens Van Rooden naar competenties van docen-

ten kijken en hen op dezelfde manier laten ontdekken en initiatieven laten nemen zoals zij straks hun leerlingen de ruimte laten.

“Het is ingewikkeld omdat er nogal wat op de schop moet. En je bent er niet als je praktijkervaring centraal stelt of projectonderwijs uitvoert. Dat is nog geen competentiegericht opleiden. Je bent er

evenmin als je leerlingen aan hun lot overlaat. Je moet het vormgeven, structureren, begeleiden. Organiseer je de interne processen niet goed, of stel je je te snel tevreden, dan bestaat het gevaar dat docenten toch snel weer in oude patronen vervallen.” 

***Ton van den Born***