



## Nu stevig doorpakken met competentiegerichte onderwijs

Competentiegericht onderwijs (cgo) gaat om leren van competenties.

Je kijkt met bedrijfsleven hoe leerlingen en studenten later moeten functioneren en laat ze al zoveel mogelijk zo functioneren.

Doodeenvoudig. In theorie. Het onderwijs praat er al jaren over, ziet de vele mogelijkheden en experimenteert volop. Straks in 2010 is het verplicht. Maar wat nu: niet treuzelen en doorpakken, of de tijd nemen zodat je mensen niet over de kling jaagt?

“ Onlangs was ik als geïnteresseerd buitenstaander aanwezig bij de eindconferentie van ‘Het Groene Lab’. Ruim twee jaar is men bezig geweest met de ontwikkeling van cgo, en op deze slotconferentie ging het over de moeizame implementatie daarvan in de aoc's.

Bij onderwijsvernieuwing speelt de visie over de rol die onderwijs heeft een grote rol. Wat is het doel? Als u vindt dat onderwijs ten dienste moet staan van de eisen die de maatschappij stelt, zal u voorstander zijn van onderwijsvernieuwing en dus van cgo. Dat is bedacht om de aansluiting met de praktijk te verbeteren en het onderwijs voor de deelnemers betekenisvoller te maken. Wie zijn ze, hoe leren ze? Die vragen bepalen *de vorm* van het onderwijs. Dus sluit je aan

bij de leerstijl van de huidige generatie: digitaal, direct, snel, individueel en concreet. Anderzijds: wat wil de praktijk dat ze kunnen? Dat bepaalt *de inhoud*. En daar moet het onderwijs voortdurend flexibel in blijven, want de wereld staat geen moment stil.

Als u vindt dat het onderwijs autonoom moet zijn, en feitelijk de maatschappij moet sturen, dan zult u voor een meer gesloten vorm van onderwijs pleiten, waarin algemene kennis en vaardigheden centraal staan, los van de directe praktijk. Met een beetje gezond verstand kun je bedenken dat beroepsonderwijs competentiegericht moet zijn en universitair onderwijs autonoom. Dus zeg ik: aanpakken en doorpakken met dat cgo! Niet nog meer studenten verliezen aan saai en vervreemdend beroepsonderwijs. Om wie gaat het nou eigenlijk? Te veel docenten zijn echter nauwelijks mee te krijgen.

Als buitenstaander vraag ik me af: wat denken die docenten zich te kunnen permitteren? Ieder commercieel bedrijf heeft zijn thermometers in de maat-

schappij staan om zo flexibel mogelijk in te spelen met het aanbod op de veranderende behoeftes van de klanten. Anders overleeft je bedrijf niet. Het onderwijs heeft de luxepositie zich van die veranderende modes maar weinig aan te hoeven trekken.

In het bedrijfsleven zegt het management: je moet mee in onze aanpak en anders zoek je maar een andere werkgever. Het onderwijs buigt en breekt voor de weerbarstige werkvloer. Houd eens op met het pampieren van dwarsliggende docenten! Het cgo biedt zoveel kansen om beroepsonderwijs efficiënter te organiseren en leuker te maken. Goedkoper kan het echter niet. Feitelijk betekent het meer werk, want naast kennisoverdracht moeten docenten sturen op professioneel handelen. Eigenlijk kan het alleen met meer menskracht. Dat is een lastig puntje, maar toch duldt het geen uitstel.

”

### Eens

Hester Macrander  
Dagvoorzitter en columnist

**Houd op met pampieren van dwarsliggende docenten**



## Oneens

**Rob van Seters**

Docent

Wellant College MBO Rijswijk

“ Ik zie in het cgo een positieve ontwikkeling. Ik ben een voorstander, maar dat betekent niet dat ik het met andere voorstanders altijd eens ben. Het komt lang niet altijd goed van de grond.

Zo moet je, wil je een succes maken van het cgo, eerst competenties van docenten ontwikkelen. Ik twijfel niet aan hun vermogen om binnen vier muren kennis over te dragen aan leerlingen. Daar hebben we onze tradities in. Maar praat je bijvoorbeeld over de competentie om in teamverband te werken, dan valt het zwaar tegen.

Veel docenten denken: ik zit toch in een docententeam, dus ik werk al in teamverband. Maar dat is niet het soort teams waar we het over hebben. Ik denk aan medische teams waar ieder een

eigen inbreng heeft, van elke professional (met zijn eigen taken en verantwoordelijkheden) allemaal even waardevol. In zo'n team is iedereen wederzijds afhankelijk van elkaar.

Maar in een docententeam doet iedereen alles. Docenten zijn niet gewend taken te verdelen of te differentiëren. Wat vraag je bijvoorbeeld van iemand die contacten met het bedrijfsleven onderhoudt? Je moet ook de persoon die voor de klas staat niet afschaffen. Soms is dat gewoon de beste aanpak. En wat betekenen de portfolio's voor de omgang met leerlingen? Of de proeven van bekwaamheid? Als je ziet hoeveel tijd dat nu kost. Je kunt nu wel *willen* dat docenten daar adequaat mee omgaan, maar dat zullen ze toch eerst moeten ontwikkelen.

Het is allemaal niet goed in balans. Docenten lopen op hun tenen en maken dan geen geïnspireerde en inspirerende indruk. Zo keert de wal het schip. Dat betekent gewoon dat er heel vet moet worden geïnvesteerd. Ik durf de stelling aan dat we gewend zijn om het werk uit te voeren met maar de helft van de benodigde mensen.

Dan heb ik het niet over het onderwijs dat goed loopt, maar er zijn teveel plekken waar het niet goed loopt. Het risico is dan dat goedbedoelde veranderingen juist contraproductief werken. Je krijgt mensen zoals die van BON die roepen: terug naar af! Doodzonde.

Kortom, niet weer iets te snel invoeren en vooral tijd nemen om te zorgen dat



docenten zich kunnen ontwikkelen en bijscholen. Tijd is waar het om draait. Tijd is dus extra formatie. Want het is allemaal goed bedoeld, maar je kunt niet voor een dubbeltje op de eerste rang zitten. Als de staatssecretaris dan uitstel geeft tot 2010, moet ze er ook een pakketje formatie bij geven. Het is eigenlijk een beetje genânt om vast te stellen, maar je ziet het ook als je nu naar de verhooren van de commissie onderwijsvernieuwingen kijkt: beleidsmakers leren blijkbaar heel slecht van vroegere ervaringen.

”

**We doen het met maar de helft van het aantal benodigde mensen**