

# **Spreken onderwijs en bedrijfsleven dezelfde taal?**

en

## **De weg naar de toekomst**

Jos Geerligts, Stoas Onderzoek  
Media Plaza, Utrecht, 30 augustus  
2005

FoodVally and basics about  
Competence for Food

## **Babylonie**

Het antwoord op de openingsvraag is een beetje treurig, maar wel in de lijn van de verwachtingen: néé. Het is treurig dat meer 40 jaar in allerlei termen over doelstellingen van beroepsonderwijs is gesproken en dat een betekenisvolle dialoog erg moeilijk blijft.

## **Hoezo dezelfde taal?**

Een deel van de verklaring in is – gesteld in vet jargon - dat beide partijen in backoffice termen met elkaar praten. En het productie-jargon van onderwijs en bedrijfsleven is nou eenmaal niet hetzelfde.

De oplossing is dat de klant zijn vraag in eigen woorden mag zeggen en dat de school dat voldoende begrijpt om er chocolade van te maken.

Hoe de school het bedrijf toch kan begrijpen!

Er zijn in een bedrijf vier soorten opgaven rond kennis:

- Hoe zit het? – analyse: inzichten
- Hoe kan het? – synthese: ontwerpen (mentaal en fysiek)
- Wat heeft nut? – afweging: routine (in werkgemeenschappen)
- Is hij/zij efficient? – inzet bekwaamheid/competentie (in w.g.)

Als deelnemers content - voor inzichten en ontwerpen - roepen is dat niet “fout” omdat allerhande inzichten en ontwerpen een noodzakelijk onderdeel kunnen zijn van de competentie van iemand: **voorop echter staat de vraag of iemand in een werkgemeenschap efficiënt kan zijn.**

Wat gaat er steeds fout?

Een geliefde en vaak gebruikte indeling in het onderwijs is:

- Persoonlijke vorming,
- Maatschappelijke vorming
- Voorbereiding op beroep

... maar ... dat is een indeling van docentendoelen (-opgaven), die tot 1970 actueel was!!

Nog vaker wordt de misleidende indeling gebruikt van:

- Kennis
- Vaardigheden
- Houdingen

Dit is een slechte vertaling van

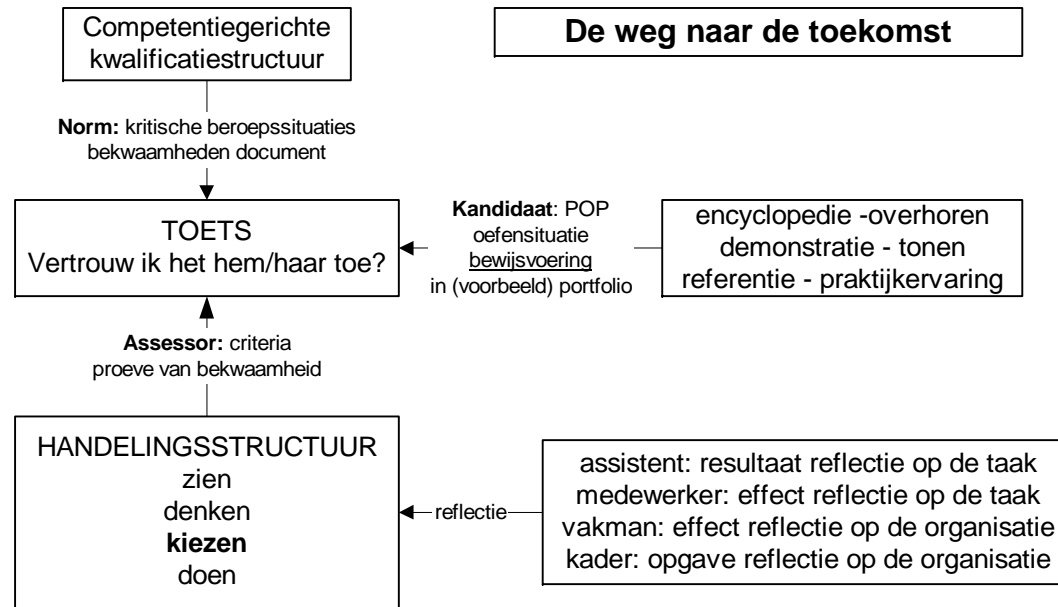
- Cognition (Bloom)
- Affection (Simpson) en
- (Psycho) Motorics

... maar ... kunnen kijken naar hoofd, hart en handen komt uit de gereedschapskist van de docent, mentor, tutor, coach, etc. en gaat over de competentie van agogen en actici.

## **De weg naar de toekomst**

In de toekomst wordt wat mij betreft gewerkt met een gedifferentieerd kennisbegrip. Bijvoorbeeld een indeling in inzichten, ontwerpen, routines en competentie of bekwaamheid. Hierbij staat de functie centraal die het begrip bekwaamheid heeft naar drie partijen:

- Vragers: bedrijfsleven/functionaris/student,
- Aanbieder: de begeleider/coach of mentor/tutor, en
- Beoordelaar: de assessor:



Figuur 1: Vertrouwen als brug tussen vraag, aanbod en beoordeling van bekwaamheid



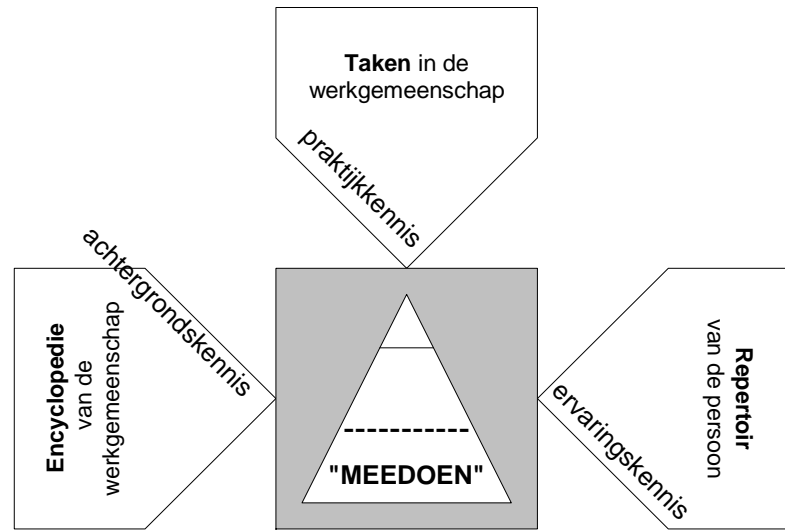
Een bedrijf moet een beeld hebben van haar kritische beroepssituaties (R)

Bij vernieuwing dient een bedrijf de verandering van routine te duiden ( $R \rightarrow R'$ )

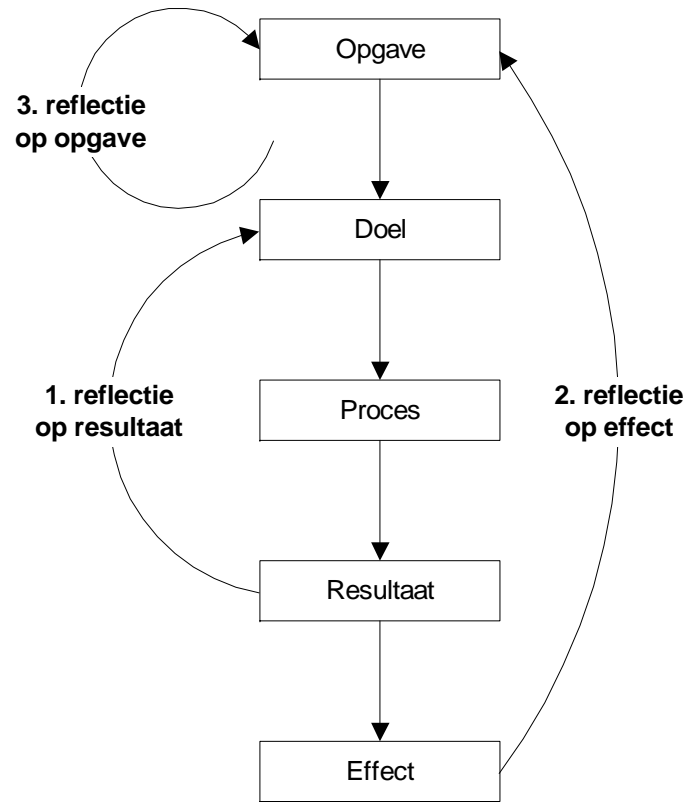
In het schema staat aan welke niveaus, toetsing e.a. gedacht kan worden.

### Conclusies:

- Communicatie over verlangde bekwaamheden begint met het expliciet maken van de routines van een werkgemeenschap in een bedrijf.
- Leden van een werkgemeenschap kunnen hun routine het best uitleggen door verhalen te vertellen over kritische beroepssituaties.
- Iemand is competent als een werkgemeenschap hem/haar een kritische beroepssituatie durft toe te vertrouwen.



Figuur 2: Vormen van bewijsvoering van competentie, Geerligts, 2003



Figuur 4: Vormen van reflectie als basis voor typering van niveaus van bekwaamheid