

*Renate Wesselink promoveert op onderzoek  
naar competentiegericht beroepsonderwijs*

# ‘Ik geloof in het concept’

## Inzicht in theorie en praktijk van competentiegericht beroepsonderwijs. Dat kan als resultaat worden benoemd van promotieonderzoek van Renate Wesselink, Wageningen UR. Wat kan het groen onderwijs met dat inzicht?

**D**ozen vol proefschriften op haar kamer in De Leeuwenborch, het Wageningse onderwijscentrum voor social sciences. Renate Wesselink, onderzoeker bij Educatie- en Competentiestudies, promoveerde op 20 oktober. Haar onderwerp is competentiegericht beroepsonderwijs in theorie en in praktijk. Ze verdiepte zich sinds 2004 in vragen zoals: wanneer krijgt een competentie betekenis, hoe bepaal je de mate van competentiegerichtheid in het onderwijs en hoe ervaren leerlingen en docenten die competentiegerichtheid?

Haar onderzoek heeft een matrix opgeleverd die onderwijsteams helpt te bepalen hoe ver ze zijn met competentiegericht beroepsonderwijs (cgo). Want een vaag concept als cgo kan leiden tot *window dressing*: scholen die zeggen hun onderwijs competentiegericht in te vullen terwijl er eigenlijk niet veel verandert. “Dan roepen ze: dat doen we al.”

Maar doen ze dat echt? Een antwoord op die vraag kunnen onderwijsteams geven met dit raamwerk van acht principes en vier realisatiefasen. De principes zijn bijvoorbeeld: competenties zijn bepaald, onderwijs vindt plaats in authentieke settings en kennis, vaardigheid en houding is geïntegreerd. Integratie, bijvoorbeeld ook van competenties en contexten, beschouwt Wesselink sowieso als een belangrijke randvoorwaarde.

*Een thema in je onderzoek is de mate van competentiegerichtheid van het onderwijs. Kun je conclusies trekken voor groen onderwijs?*

Ik kan weinig zeggen over hoe competentiegericht het groene cgo is. Dat wil ik ook niet. Dat zou snel een oordeel inhouden. Dat is niet de bedoeling van het model dat we ontwikkeld hebben.

*Wat kun je er dan mee?*

Het raamwerk helpt in de discussie op scholen. Waar zijn we mee bezig als we cgo opzetten? Het is een hulpmiddel voor onderwijsteams. Aan de hand van het model

*‘Ik zou adviseren: ontwikkel cgo eerst uit voordat je er een thermometer in steekt’*

kun je keuzes maken. Je hoeft niet allemaal naar realisatiefase vier, bijvoorbeeld. Als teams cgo gaan ontwikkelen, wil iedereen alles tegelijk aanpakken; dit model geeft structuur. Het laat zien welke stappen je kunt zetten.

*Cgo kan er op elke school anders uitzien?*

Ja, sommige scholen vinden fase drie voldoende. Andere scholen reageerden: we missen fase vijf, dat alle leerlingen zelfstandig hun onderwijs ter hand nemen.

*Is er veel verschil tussen mbo en hbo?*

Ik heb vooral naar het mbo gekeken. Een verschil is dat cgo in het mbo een verplichting is. Bij het hbo is de druk veel minder. Ze doen het

omdat ze vinden dat het goed is. Bij een hogeschool is het ook afhankelijk van het team dat op een bepaald moment onderwijs verzorgt. Hoe ver gaan ze daarin?

*Welke onderzoeken heb je de afgelopen jaren uitgevoerd?*

Het begon met definiëren van het model, die matrix. Vervolgens heb ik onderzocht wat onderwijsontwikkelaars ermee kunnen. Daarna was de vraag: wat merken docenten en studenten van cgo in de onderwijspraktijk? En in welke mate zie je daar de onderscheiden principes terug? Ik heb onderzocht welke rollen docenten onderscheiden. En ten slotte heb ik gekeken naar de verbinding tussen leren in de praktijk en leren op school. Dat blijft lastig. Ik heb gekeken of en hoe je met behulp van het model de aansluiting kunt verbeteren.

*Kun je een conclusie noemen van elk van je onderzoeken?*

Bij de matrix was de conclusie dat je niet alleen het ‘wat’, maar ook het ‘hoe’ moet veranderen als je cgo wilt ontwikkelen. Dus behalve de inhoud ook de methodiek; dat staat niet los van elkaar. Ontwikkelaars kunnen zoals gezegd de matrix gebruiken om te bepalen: waar staan we en wat willen we? Het is eigenlijk een instrumenteel model.

*En het onderzoek naar de ervaringen?*

Mijn onderzoek naar de ervaring van de competentiegerichtheid in de onderwijspraktijk heb ik zowel in mbo als hbo gedaan. Opvallend is dat de ervaring van leerlingen en docenten op de mbo-scholen die in het Groene Lab hebben samengewerkt, heel erg overeenkomt. Bij het hbo zijn meer verschillen.

*Welke rollen onderscheiden docenten bij vormgeving en verzorging van cgo?*

Dat zijn er vijf. Namelijk: expert, coach, onderzoeker, ontwikkelaar en manager. De rol van expert, de meest traditionele, blijft voor de docent voorop staan. Opmerkelijk was dat de assessor er buiten viel. Deze rol zit volgens de docenten al in die andere rollen.

TEKST EN  
FOTOGRAFIE  
ton van den born

Dan, de verbinding tussen leren in de praktijk en leren op school. Kun je daar conclusies trekken? Heb je de finale oplossing gevonden?

Nee, het onderzoek heeft wel inzicht opgeleverd, maar geen oplossing. Belangrijk, maar niet nieuw, is dat je met z'n drieën, leerling, praktijkopleider en schoolbegeleider, goede afspraken maakt over wat je van elkaar verwacht.

Neem je hiermee deel aan het debat over voors en tegens van cgo? Kun je daarin positie innemen?

Ik geloof in het concept. Bij de invoering kun je vraagtekens zetten. Voordat resultaten van het cgo-experiment bekend waren, nam de overheid al het besluit om het in te voeren. Vind je het gek dat docenten dan op hun achterste benen gaan staan? Maar ik denk dat leerlingen, als je onderwijs vanuit de praktijk vormgeeft - als ze dan weten waar het over gaat en waar ze voor leren - veel zinvoller bezig zijn. Ze weten sec misschien wat minder, maar als ze weten waaraan het ontbreekt, kunnen ze dat oppakken.

Direct zelfstandig zijn en initiatief nemen om gewenste competenties te verwerven en benodigde kennis op te doen. Dat is toch voorwaarde om in het cgo verder te komen?

Ja, je moet wel ergens handvaten krijgen om dat zelfactiverende te ontwikkelen. Uiteindelijk moet een leerling het zelf kunnen vormgeven. Ik heb een kind van tien maanden. Als je ziet hoe actief die de

wereld ontdekt... Dat moeten we zien vast te houden in het onderwijs.

Wat is je boodschap aan de mensen die discussie voeren over cgo?

Het debat gaat heel snel over de effecten van het cgo. Ik zou adviseren goed te kijken waar je het eigenlijk over hebt en eerst uit te ontwikkelen, voordat je er een thermometer in steekt. Je kunt ook heel slecht resultaten vergelijken van een school met cgo en een school zonder. Dat zijn appels en peren. Als je bijvoorbeeld kennis als graadmeter neemt, ga je ervan uit dat dat een doorslaggevend criterium is.

*'Resultaten van een school met en een school zonder cgo vergelijken is appels met peren vergelijken'*

Je had twee doelen bij cgo: de stap naar de arbeidsmarkt makkelijker maken en schooluitval terugdringen. Als je daar uitspraken over wilt doen, moet je nog even geduld hebben. Bovendien moet je om het eerste doel te toetsen eigenlijk werkgevers vragen: ben je meer tevreden met de werknemer die cgo heeft gevolgd of met de werknemer met traditioneel onderwijs?

En wat zou je docenten willen meegeven?

Ik zou ze willen stimuleren om meer de praktijk in te gaan, naar het bedrijfsleven. En flexibiliteit. Je kunt niet meer een jaar tevoren je programma vaststellen, maar je moet reageren op wat een leerling in zijn leerproces op een bepaald moment vraagt. Een andere boodschap is dat je als docent niet alle rollen op je hoeft te nemen. Die kun je in een team verdelen. Taakdifferentiatie. Je kunt je voorstellen dat je in de opleiding, bij Stoas Hogeschool bijvoorbeeld, al een keuze kunt maken voor verschillende rollen.

Wat ga je doen na de promotie?

Ik ga me richten op de professionele ontwikkeling van de docent in het cgo. Dat lijkt me een cruciale factor.

> Zie voor links, o.a. naar een filmpje van de promotie van Renate Wesselink, [www.groenonderwijs.nl](http://www.groenonderwijs.nl)

advertentie



**CPS**

Onderwijsontwikkeling en advies

We adviseren, trainen, organiseren conferenties, publiceren en doen onderzoek.

Zo stimuleren we scholen om hun ambities te realiseren. Met blijvend resultaat.

**CPS staat van 25 t/m 29 januari op de NOT'11  
Stand C071, hal 8**

CPS | T [033] 453 43 43 | E [cps@cps.nl](mailto:cps@cps.nl) | [www.cps.nl](http://www.cps.nl)