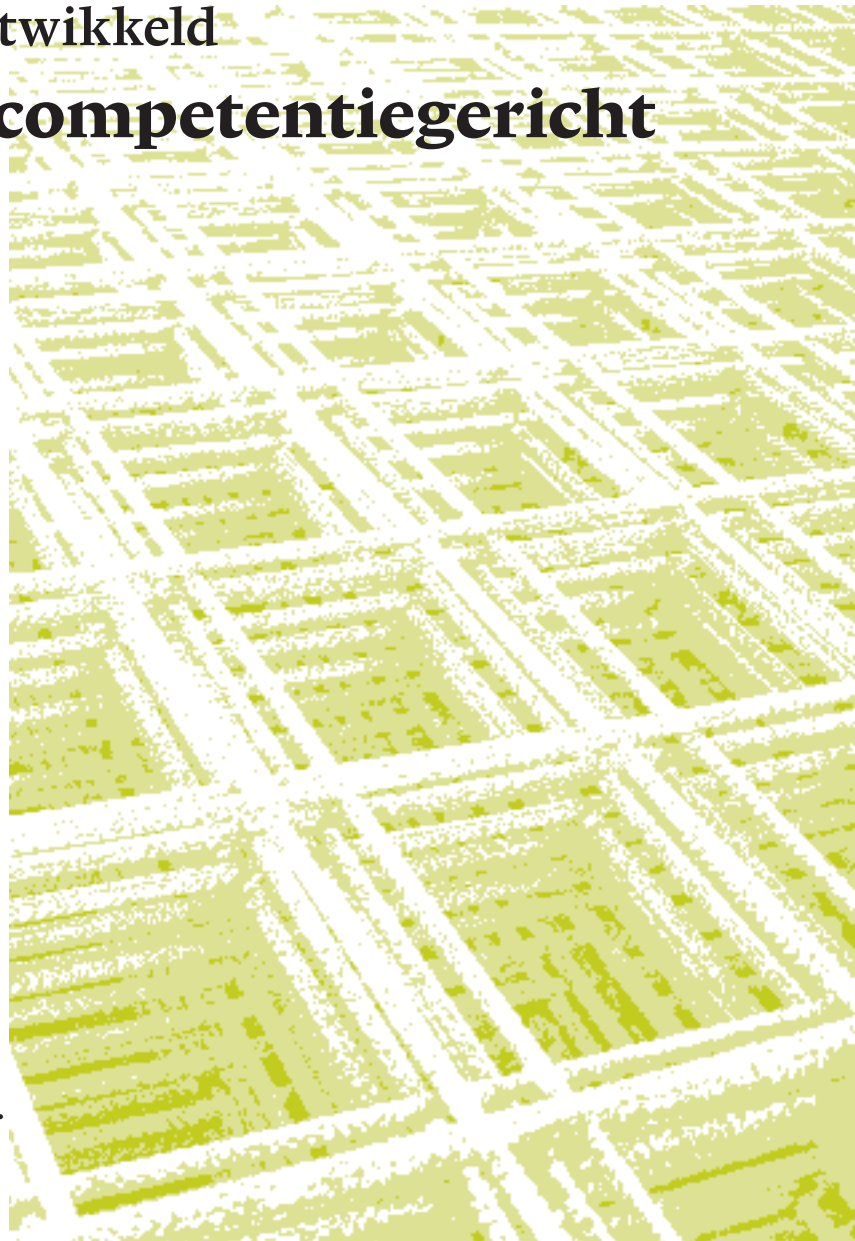


Door leerstoelgroep ECS ontwikkeld Een raamwerk voor competentiegericht beroepsonderwijs

De ‘matrix voor competentiegericht beroepsonderwijs’ is een nieuw instrument voor het ontwikkelen van beroepsonderwijs op basis van competenties. Bruikbaar om met je team te kijken waar je staat. Aan het begin, met uitgebreide instructies aan de leerling, beoordeling op één moment en geen coaching, of al in een verdere fase. De ‘handleiding’ is ontwikkeld door de leerstoelgroep Educatie- en Competentiestudies van WUR en al in klein verband getest en geëvalueerd in samenwerking met de KPC Groep en AOC Oost. Een beknopte uitleg van hoe de matrix werkt staat in het kader.



De matrix

Volgens Van Dale is een matrix o.a. een ‘geordend systeem van waarden’, ‘matrijs’. In feite is de matrix voor competentiegericht leren (cgl) uit dit artikel een gids, een ‘theoretisch raamwerk’ met daarin uitgelegd acht principes dat kan ondersteunen bij het ontwikkelen van cgl. Bijvoorbeeld principe 1: de competenties die in de opleiding centraal staan zijn bepaald, of 4: de leeractiviteiten vinden plaats in meerdere authentieke settings. De fasering van elk prin-

cipe – de te onderscheiden fasen om tot cgl te komen – wordt toegelicht en de theorie wordt aangevuld met praktijkvoorbeelden.

Met de tabel (matrix) achterin de gids kun je bekijken in welke fase je als team staat bij de ontwikkeling van elk principe, van niet competentiegericht tot volledig competentiegericht. De matrix is te downloaden via www.ecs.wur.nl onder het kopje publicaties.

Renate Wesselink van de leerstoelgroep: “De matrix is ontstaan uit theorie en onderzoeken van experts. Een vervolgtest in de praktijk is nodig om te weten of we er de goede dingen in zeggen. Heeft de matrix als instrument toegevoegde waarde voor een team van docenten en ontwikkelaars in de onderwijspraktijk? Daarom zijn we begonnen met een eerste praktijktest in juni op AOC Oost, onder tien uiteenlopende teams.”

Meten

Roelof de Jong, onderwijskundig medewerker van AOC Oost, vindt de matrix een goed handvat om vast te stellen waar je staat en de discussie aan te gaan. “Veel teams vonden dat de matrix verduidelijkt waar competentiegericht leren over gaat. Het geeft daar als het ware woorden voor.”

Bij de start van dit schooljaar is het op AOC Oost ingezet als beleidsinstrument, vertelt De Jong. Men wil hier het instrument vooral gebruiken om verder te kunnen komen met de principes genoemd in de matrix. “Zo vinden we het belangrijk dat authentieke oefensituaties (principe 4) leidend gaan worden in ons onderwijs, ‘leren van buiten naar binnen’. De matrix is een hulpmiddel waarmee je beter in handen krijgt waar je nu staat en waar je heen wilt.”

De Jong vindt het meten op zich goed, maar het vervolg daarvan van veel meer waarde. Dat relativeert meteen de meting zelf. “Je kunt dit zien als een meting onder mensen en dat blijft natuurlijk altijd een benadering.”

Tests

Elk van de tien testteams heeft met hulp van de matrix besproken waar het staat op het gebied van competentiegericht leren. In totaal zullen dit schooljaar honderd teams worden gevolgd, waarmee wordt nagegaan in hoeverre de matrix functioneel is en in hoeverre de docenten en ontwikkelaars ermee uit de voeten kunnen en zich kunnen vinden in de inhoud. Het ECS team gebruikt de volgende onderzoeksvragen bij het onderzoek naar functionaliteit en inhoud: Kan men de eigen opleiding positioneren in de matrix? Komt het team dat verantwoordelijk is voor de opleiding tot een gedeeld beeld van de opleiding? Kan men prioriteiten bepalen voor de toekomst?

Die vragen betreffen de zogenaamde validering, de ontwikkeling tot betrouwbaar instrument. Wesselink: “Een psychologische test wordt ook eerst gevalideerd om te weten of hij meet wat-ie moet meten. Pas daarna kun je hem inzetten.” Bij de meting vindt ECS het van belang om te kijken hoe je de matrix in de praktijk brengt en gebruik voorbe-

reidt. Daarvoor is tot nu toe dus samengewerkt met KPC Groep en AOC Oost. In een vervolgstadium van het onderzoek zal tevens worden samengewerkt met andere landelijke pedagogische centra en wordt het onderzoek uitgebreid naar roc’s, vertelt Wesselink.

In totaal honderd teams van docenten en ontwikkelaars gaan met hun eigen team bepalen waar hun onderwijs in de matrix kan worden gepositioneerd. Zij moeten hierbij een actuele stand van zaken bepalen. Bij elk van de acht principes wordt de huidige mate van competentiegerichtheid vastgesteld door het team. Daarnaast bepaalt het team een toekomstige positie. De teamleden worden bovendien individueel bevraagd over hun eigen mening over competentiegericht opleiden. Dit geeft henzelf en de school inzicht waar de individuele docent staat.

Dialogo

Het ECS-team, senioradviseur Marc van Rooden van KPC Groep en Roelof de Jong van AOC Oost hebben de uitkomsten van de eerste test nu geëvalueerd. Wat bleek is dat de matrix docententeams helpt om de dialoog over competentiegericht leren aan te gaan. “Hierover doorlopend gesprekken voeren is noodzakelijk, de matrix geeft richting aan die gesprekken. Door het structuren volgens de principes kun je overeenstemming bereiken over wat competentiegericht leren is, over waar je staat en wie het doet”, zegt Van Rooden.

De meerderheid van de tien teams vond dat het instrument bijdraagt aan de discussie over competentiegericht onderwijs en meer inzicht geeft in de huidige stand van zaken. Ze zullen het daarom in de toekomst blijven gebruiken.

Renate Wesselink: “Dit was een eerste bevestiging voor ons dat het een bruikbaar hulpmiddel is.”

Van Rooden vertelt dat de meningen binnen een team wel eens uiteenlopen, bijvoorbeeld wat verstaat het team precies onder coaching? “Door erover met elkaar in gesprek te gaan krijg je het scherper.”

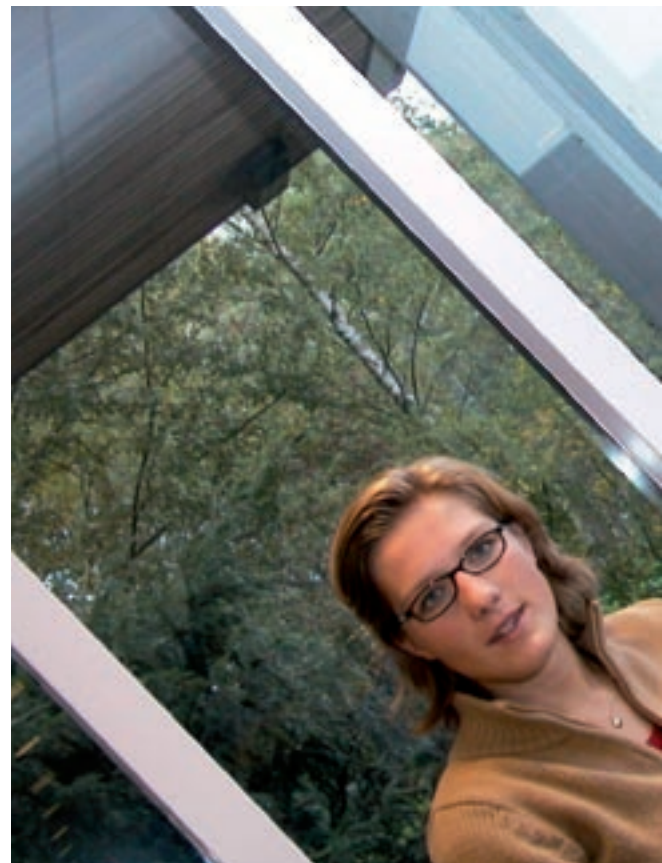
De matrix is derhalve een instrument voor zelfevaluatie. Het kan gebeuren dat een team of docent verder denkt te zijn

met competentiegericht leren dan in werkelijkheid het geval is. Die kennis kun je als team en als aoc gebruiken. Wesselink: “Tja, als de fase waarin je zegt te zitten niet overeenstemt met de werkelijkheid, dan houd je jezelf voor de gek. Maar daarom gaan we als uitbreiding nog controlevragen toevoegen.”

Toetsen

Het ECS-team zal de inhoud van de matrix aanpassen op basis van de uitkomsten en ervaringen van de eerste test van juni en van komende tests, waarin de huidige matrix verder in de praktijk wordt getoetst op eenduidigheid en betrouwbaarheid. Want als instrument voldoet de matrix nog niet helemaal. Wesselink: “Soms is de inhoud te ingewikkeld, soms voert de uitleg te ver. In de tabel achterin de gids staat soms te veel informatie in een paar regels in een →

Renate Wesselink van ECS: “Het is een bruikbaar hulpmiddel”



cel, vond men. “Een ander voorbeeld is dat de tien teams vonden dat de acht principes competentiegericht leren niet goed afdekken. “Ze misten bijvoorbeeld organisatorische taken.”

Waar het ECS-team zich verder zal storten op de onderzoeksmatige, technisch-inhoudelijke kant van de matrix, legt de KPC groep in dit stadium volgens Van Rooden de verbinding met de praktijk. Door ondersteuning en begeleiding bij gebruik van de matrix en door na te denken over de manier waarop je het instrument kan inzetten. “Wanneer je bijvoorbeeld voordat je met de matrix gaat werken de samenstelling van een team in kaart brengt, wil je weten in hoeverre ieder op de hoogte is van competentiegericht leren en wat het werken ermee aan voorbereiding vergt.”

Inzicht

Een andere functie van de matrix is dat het een hulpmiddel is om de docent meer inzicht te geven in wat competentiegericht onderwijs betekent voor zijn handelen. Marc van Rooden: “Wat blijkt is dat het beoordelen van de competenties van leerlingen en de samenhang ervan met het leerproces als het lastigst worden ervaren. En daarnaast de rol van de coach/begeleider. Wanneer doe je het als docent goed, doe je de goede dingen? Dit inzicht is iets wat nog in veel scholen ontwikkeld moet worden.”

Dit komt overeen met de ervaringen binnen zowel vmbo als mbo, zegt Van Rooden. “Dit is een kritische succesfactor bij de invoering van competentiegericht leren. Dat de nieuwe taken en rollen van docenten en begeleiders deels andere competenties vereisen, is bekend. Het in de praktijk toepassen ervan is vaak lastiger. Daarom vergt de aansturing en begeleiding de nodige aandacht.” □