TEKST **TON VAN DEN BORN**
FOTOGRAFIE STUDIO **ANDRÉ RUIGROK EN TON VAN DEN BORN**

**Het groene mbo loopt voorop met de invoering van competentiegericht onderwijs**

## Debat implementatie competentiegericht onderwijs

# Groen voorop

Gewoon doorgaan. Het groen onderwijs, voortvarend bezig met de implementatie van competentiegericht onderwijs, ligt niet wakker van het onderzoeksresultaat dat die implementatie soms stroef gaat en niet Dijsselbloem-proof is. Dat blijkt althans uit interviews met twee betrokkenen.

Het groene onderwijs is ver met de implementatie van competentiegericht onderwijs. Alle leerlingen die nu een groene mbo-opleiding beginnen, krijgen cgo, zo constateerde de Inspectie vorig jaar al. Formeel zitten we weliswaar nog in de experimenteerfase, sinds 2004, en er zijn onderling verschillen, maar de conclusie is duidelijk. Het groene mbo is voortvarend op pad. En aoc's zoals Helicon Opleidingen en AOC Oost lopen mee voorop.
Er wordt dan met gemengde gevoelens gekeken naar de publiciteit rondom 'moeizame implementatie', 'onvoldoende draagvlak' en 'mogelijk nieuw uitstel'. Onderwijswoordvoerders in de Tweede Kamer constateerden woensdag 11 februari op basis van onderzoeken waar ze zelf opdracht toe had gegeven, dat de streefdatum van augustus 2010 voor competentiegerichte onderwijs lang niet overal haalbaar zou zijn.
In het onderzoek wordt vastgesteld dat niet alle mbo-instellingen even hard lopen; geen verrassing. 'Naast een kopgroep van scholen die eigenlijk al klaar is, is er een groot peloton dat op koers ligt', zo staat in de rapportage. 'Maar er zijn ook scholen die nog veel werk moeten verrichten voor augustus 2010.' Op dit moment zou ongeveer de helft van de mbo-leerlingen – op roc's en aoc's – in het cgo zitten.

**Proefkonijn**

Het onderzoek moest vooral antwoord geven op de vraag of de invoering van kwalificatiedossiers, essentieel element in de overgang naar cgo, voldeed aan de eisen in het toetsingskader van de Commissie Dijsselbloem. Die eisen hebben te maken met zaken zoals beschikbaarheid van tijd, geld en expertise en de aanwezigheid van draagvlak bij management, docenten, leerlingen en werkgevers (zie kader).
De onderzoekers constateerden veel tekortkomingen in het proces. 'Nee', was de conclusie, de cgo-implementatie is niet Dijsselbloem-proof, maar dan is de vraag: wat doen we met dat gegeven?
Wat draagvlak betreft (een deelonderzoek van bureau Regioplan), blijkt er steun van de meeste betrokkenen. Zes van de tien leerlingen is positief, hoewel ze nadelen van hun status als proefkonijn voelen en ook klagen over gebrek aan organisatie en structuur. Bij docenten (52 procent is positief) is het draagvlak veel lager dan bij management en bestuur, onder meer vanwege onduidelijkheid over de precieze uitwerking van cgo in de onderwijspraktijk. Het gaat te vaak langs hen heen en ze zouden meer betrokken moeten worden. De helft van de ondervraagde leraren zei niet te weten of de vernieuwingen in hun opleiding al worden ingevoerd of niet.
De kwalificatiedossiers, basis van het cgo, zijn onderzocht in een deelonderzoek van het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA). Ze bie-

**Leerlingen van loonwerk niveau 4, Helicon Opleidingen Boxtel, doen een trekkerspracticum**

den, aldus de onderzoekers, zoals ze er nu liggen voldoende ruimte voor didactische vormgeving binnen onderwijsinstellingen.

**Doorgaan**

De MBO Raad liet 11 februari direct weten dat ze blij was met de resultaten. Er was volgens de raad voldoende draagvlak onder leerlingen en docenten om de vernieuwing tot een succes te maken. Onderwijswoordvoerders in de Tweede Kamer reageerde wisselend. PvdA pleitte voor uitstel van de verplichte invoering in 2010, SP wilde stopzetting van het proces, CDA en VVD vonden dat vastgehouden moest worden aan 2010 en Groenlinks stelde voor in elk geval de kwalificatiedossiers te herzien. De Kamer zal in april de onderzoeken uitgebreid bespreken.

Wat groen onderwijs betreft, zijn reacties gevraagd van twee mensen die betrokken zijn bij de implementatie van cgo. Klaas Jellema, directeur Onderwijs en Innovatie bij AOC Oost, en Marion van Neerven, manager onderwijs & kwaliteit bij Helicon Opleidingen. 'Gewoon doorgaan. Sommige dingen gaan misschien niet optimaal, maar we zijn goed op weg.' Dat is in grote lijnen hun antwoord.

"Uitstel? Dan loop je toch vast", verwacht Jellema. "Het wordt heel lastig als je allemaal verschillende cohorten hebt. Welke dossiers gelden dan voor welke groep?" "Ik snap best dat er uitstel wordt voorgesteld omdat er problemen zijn", zegt Van Neerven. Maar daar los je niets mee op. "Over twee jaar hebben sommige scholen nog steeds problemen en dan kun je opnieuw de zaak uitstellen. Dat blijft een spanningsveld."

**Dikke dossiers**

"Het 'waarom' van cgo is geen discussie meer", zegt Jellema, "maar het 'hoe' nog wel. Zo zag je dat er in het begin veel nadruk op zelfverantwoordelijkheid van leerlingen lag. Maar daar is beweging gekomen: de overtuiging is nu dat je op startniveaus meer moet uitleggen." Je kunt dan ook niet zomaar motivatie en initiatief veronderstellen.

Een andere ontwikkeling is volgens hem dat er nu bij cgo meer op werkprocessen wordt ingezet, en dat competenties naar de achtergrond gaan. Daar zou de invloed van het bedrijfsleven uit kunnen spreken, want een werkproces – beroepshandelingen die tot een bepaald resultaat leiden, bijvoorbeeld een boeket is gereed, de klant is tevreden, de koe is gemolken of de tuin is aangelegd – is kenmerkend voor de beroepspraktijk. Maar, zegt Jellema, "beoordeling vindt uiteindelijk toch plaats op competenties." Initiatief nemen, samenwerken, oplossingen zoeken.

Een probleem dat de onderzoekers zien, is dat de nadruk op aansluiting met de arbeidsmarkt nadelig zou zijn voor aansluiting op het hbo. Jellema vertelt dat AOC Oost hoewel het niet meer verplicht wordt gesteld, nog steeds het doorstroomprofiel aanbiedt, met extra kennis op exacte vakken. "Maar we merken dat leerlingen er steeds minder zin in hebben, want het vraagt toch een andere manier van leren."

Je kunt je afvragen of het bedrijfsleven wel klaarstaat. Daar is weinig aandacht voor in de onderzoeken, terwijl het bedrijfsleven toch een actieve rol speelt. Denk aan praktijkopleiders en praktijkassessoren (zo heten voor beoordeling bij proeven van bekwaamheid getrainde assessoren uit het bedrijfsleven bij AOC Oost). "De afstand met het bedrijfsleven is in elk geval minder groot geworden", zegt Jellema. "Er is ook bijna altijd wel draagvlak vanuit brancheorganisaties zoals LTO, Cumela of VHG over de inhoud."

## Tien jaar competentiegericht onderwijs

De geschiedenis van het cgo in het mbo gaat terug tot begin jaren tachtig. In adviezen en overleggen (Commissie Wagner, Commissie Rauwenhoff) werd geconstateerd dat er een kloof was tussen wensen van de arbeidsmarkt en de inhoud van het beroepsonderwijs. Onderwijs, bedrijfsleven en overheid waren het erover eens dat het bedrijfsleven formele medezeggenschap zou moeten krijgen over de inhoud van het beroepsonderwijs. Het beroepsonderwijs moest een gezamenlijke verantwoordelijkheid worden.

OCW kwam in 1986 met een nota over leerplanontwikkeling. Het proces moest starten met informatie uit de beroepspraktijk die werd omgezet in beroepsprofielen. Deze werden dan vertaald naar profielen voor de opleidingen en vervolgens in leerplannen. Dat heette de eindtermenprocedure; begin jaren 90 kwamen overzichten met eindtermen tot stand.

En in 1996 werd een volgende stap gezet in structurering, met de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB). De WEB beoogde samenbrengen van beroepsopleidingen in een samenhangende kwalificatiestructuur, met opleidingsniveaus en leerwegen. Via kenniscentra bedrijfsleven beroepsonderwijs (zoals Aequor) zouden bedrijfsleven en onderwijs per bedrijfstak meepraten over inhoud en eindtermen. Maar het eindtermenonderwijs leverde niet op wat gehoopt werd. Knelpunten waren het teveel aan kwalificaties (ongeveer 700), te weinig samenhang tussen die kwalificaties en weinig flexibiliteit in de structuur. De eindtermenkwalificaties waren heel gedetailleerd en ze gaven docenten weinig ruimte. Er was in sommige sectoren ook heel vaak behoefte aan actualisering van eindtermen. En het bedrijfsleven vond dat er onvoldoende werd ingespeeld op behoeften en dynamiek in de arbeidsmarkt.

Het ACOA-rapport (Adviescommissie Onderwijs en Arbeidsmarkt) 'Een wending naar competenties' (1999) wordt algemeen beschouwd als het startpunt van de ontwikkeling naar cgo. OCW gaf in 2002 Colo, koepel van de kenniscentra, opdracht om in samenwerking met betrokken partijen het competentiedenken in de praktijk te testen. Met MBO Raad, AOC Raad en Paepon werd (in 2003) een convenant

Het bedrijfsleven heeft ook invloed op de inhoud van kwalificatiedossiers. Soms met ongewenst neveneffect, aldus Jellema. “We hadden het pas nog over de dikke dossiers in de beleidsadviesraad onderwijs (bar onderwijs) van de AOC Raad. Een doelstelling van de cgo was aanvankelijk immers dat we het aantal kwalificaties zouden terugdringen, maar onder druk van het bedrijfsleven, die herkenning wil, zijn we ongeveer weer terug bij af. We zouden weer terug moeten naar de uitgangspunten. Minder kwalificaties, meer flexibiliteit. En minder dikke dossiers.”
Of het moeite kost om bijvoorbeeld praktijkassessoren te vinden? “Sommige teamleiders vinden wel dat het moeizaam gaat.”

**Cultuur**
Wat ook de houding van het bedrijfsleven is, daar waren competenties en assessments al gemeengoed voor het onderwijs de wending maakte. “Het bedrijfsleven zegt ook dat onderwijs anders moet”, zegt Van Neerven. Helicon probeert in het belang van de arbeidsmarktrelevantie van haar opleidingen in elk geval dat bedrijfsleven naar binnen te halen en de docenten naar

**Tweedejaars dierverzorging in Boxtel (Loretta Brouwer, Roxanne Steenvoorden, Annemieke Bavinck en Romy Huydts) bespreken een presentatie**

gesloten en ging men aan de slag; het Herontwerp MBO. Flexibiliteit, transparantie en duurzaamheid waren steekwoorden in de wending. En reductie van het aantal kwalificaties tot zo’n 120 (er zijn in 2008 240 kwalificatiedossiers opgeleverd).
Vanaf 2004 wordt er gewerkt aan invoering. In pilots en experimenten bleek de wending een complex proces te zijn. Met andere rollen voor docenten, een andere positie van de school, een andere benadering van de praktijk en consequenties voor beoordeling.
Tegelijk trokken concepten van nieuw en natuurlijk leren op basis van sociaal-constructivisme de aandacht. Ook in het groene onderwijs werd daarmee geëxperimenteerd. De discussie was heftig en emotioneel. En het cgo werd, in de woorden van de MBO Raad, ‘als het ware meegezogen in de maalstroom’. Dat leverde volgens de raad ‘forse schade’ op. Nog steeds.
In 2007 werd de balans opgemaakt, want de invoering van cgo verliep niet goed. Er was bijvoorbeeld ontevredenheid over de kwalificatiedossiers. Die zouden nog te veel het denkkader van eindtermen weerspiegelen en bovendien was vergelijking tussen producten van verschillende kenniscentra niet goed mogelijk.
Ook was de regie te afstandelijk en te abstract, te ver van de praktijk van het beroepsonderwijs. Onderzoekers concluderen nu dat MBO Raad en Colo slecht samenwerkten en dat de staatssecretaris van Onderwijs zich afzijdig hield. Er kwam verder een onderzoek uit naar ervaringen van leerlingen met cgo (De Balansschool, KEESIE), waarin die leerlingen te kennen gaven dat ze competenties goed vonden, maar ook behoefte hadden aan structuur en theorie.
De uiterste implementatiedatum werd verschoven naar 2010, het proces van ontwikkeling van kwalificatiedossiers werd bijgesteld, de staatssecretaris van OCW nam meer verantwoordelijkheid op zich en er kwam een projectorganisatie MBO 2010.
Kort daarna kwam het hele proces van onderwijsvernieuwing op tafel. Er werd een parlementair onderzoek uitgevoerd en de Commissie Dijsselbloem rapporteerde vorig jaar. De conclusie was onder meer dat er bij onderwijsvernieuwingen sprake is geweest van een onzorgvuldig beleidsproces en een onderschatting van de uitvoering van deze vernieuwingen. Dat was aanleiding om een onderzoek uit te voeren naar de cgo-implementatie.

*(Bronnen: mbo2010.nl en ‘Onderzoek naar de invoering van competentiegerichte kwalificatiedossiers in het mbo’, BOR)*

## Dijsselbloem-proof

**Waarom is de cgo-implementatie niet Dijsselbloem-proof?**

- Aan de invoering van cgo ligt geen wetenschappelijk onderzoek ten grondslag;
- Het draagvlak onder leerlingen en docenten, degenen die met cgo aan de slag moeten, is niet eenduidig;
- Het op eindtermen gerichte onderwijs is niet systematisch geëvalueerd
- Er zijn geen beleidsalternatieven overwogen;
- Neveneffecten en samenhang met overig beleid zijn niet goed onderzocht;
- Formeel is er nu een experimenteerfase, maar eigenlijk is dat eerder een proces van geleidelijke invoering dan wetenschappelijke validatie;
- Rollen en verantwoordelijkheden van de uitvoeringsorganisatie waren tot 2007 onduidelijk.

**Een rigide toepassing van het toetsingskader van de Commissie Dijsselbloem is volgens de onderzoekers echter niet aan te raden. Dat zou het zicht ontnemen op 'positieve en verbeterde aspecten' van het proces. Namelijk:**

- Uit veel (ouder) onderzoek en advies, niet altijd wetenschappelijk van karakter, was gebleken dat de aansluiting tussen beroepsonderwijs en arbeidsmarkt tekort schoot en dat het op eindtermen gerichte onderwijs niet hielp;
- Onder (georganiseerde) betrokkenen (MBO Raad, Colo, Onderwijsraad, ACOA) bestond draagvlak voor invoering van het cgo;
- De experimenteerfase biedt ruimte voor aanpassingen in het cgo en de wijze waarop het wordt ingevoerd;
- Er is nu meer aandacht voor het complex van veranderingen in het mbo; het cgo wordt niet (meer) als doel op zich, maar als middel opgevat;
- De uitvoeringsorganisatie, als we die opvatten als het geheel van bij de invoering van het cgo betrokkenen actoren en hun onderlinge relaties, is sinds 2007 beter gepositioneerd dan voorheen.

*Uit: 'Onderzoek naar de invoering van competentiegerichte kwalificatiedossiers in het mbo', rapportage Bureau Onderzoek en Rijksuitgaven*

buiten te laten kijken. De meest actuele dossiers zijn er steeds uitgangspunt. "Wij zijn, anders dan veel andere aoc's, bij de implementatie achteraan begonnen. Met de beoordeling (hier Phoenix in plaats van De groene standaard). Je ziet daarvan nu de effecten op het onderwijs. Je weet waar je naartoe werkt, dus je weet als onderwijsteam wat er aan de orde moet komen. Bovendien zit het, doordat we zo werken, langzamerhand in de cultuur."

Bij Helicon Opleidingen zijn vestigingen klaar met de implementatie als het onderwijs volledig is afgestemd op die beoordeling. "In de oude opleidingen is de afstand wat groter dan bij nieuwe opleidingen, want daar is bij de start direct al geanticipeerd op de competentiegerichte situatie."

**Keihard**

Waar ligt het grootste probleem bij implementatie? Van Neerven denkt dan aan de terughoudende reactie van veel mensen op verandering. "Nieuw is per definitie niet goed of eng. Je moet je vertrouwde aanpak loslaten." Ook voor Jellema zit daar de bottleneck. "Docenten hebben moeite met de veranderende rol. Ze hebben destijds op een andere basis voor het beroep gekozen. Nu wordt er van hen kennis van het bedrijfsleven verwacht en dossierkennis (bijvoorbeeld De groene standaard). Ze moeten ook nog effectief kunnen coachen. Dat is niet zomaar langs de zijlijn staan, en niet alleen pacificeren, maar ook confronteren."

"Politieke steun?" vraagt Jellema. "Er was geen politieke steun. Maar voor docenten is die steun wel belangrijk. Als je voortdurend tegenstrijdige berichten hoort, weet je het ook niet meer. De politiek moet zeggen: we hebben hiervoor gekozen en dit is de lijn. Dat geeft motivatie, dat geeft je het gevoel dat je niet op een doodlopende weg zit."

Het procesmanagement mbo, de organisatie die de implementatie coördineert, is voor de docenten ver weg. "Maar", zegt Van Neerven, "het proces kan niet zonder goede regie. Daarin moet je als school je eigen verantwoordelijkheid nemen. Je moet er het proces uitzetten. Niet groots en meeslepend, maar dicht bij de mensen en lokaal. Er moet ruimte zijn, en daarbij een duidelijke koers."

Want er zijn belangen in het spel. In het mbo volgen honderdduizenden leerlingen een vakopleiding of een opleiding die perspectief geeft op doorstroom naar het hbo. Het mbo heeft economische en maatschappelijke betekenis. De huidige operatie, waarin al heel veel is geïnvesteerd, mag niet mislukken, stelt de MBO Raad. Dat is in het belang van leerlingen, ouders, arbeidsmarkt, hoger beroepsonderwijs en de samenleving. Daarom, erkent de raad, is het vanzelfsprekend dat ontwikkelingen intensief en kritisch gevolgd en met betrokkenen besproken worden. Zoals nu. Maar, zegt Van Neerven, "intussen moeten we gewoon keihard doorwerken." □