

Ervaringen met 4Cyourway

Een nieuwe taal leren

“Het werkt goed als begeleidingsinstrument” en “het geeft rust.” De resultaten van het project Ruggengraat en De Groene Werkplek sijn door in de praktijk van het onderwijs. Hoe een nieuwe competentietaal zijn weg vindt.



Een vmbo'er werkt aan de competentie 'Materialen en middelen inzetten', net zoals de student aan het mbo, het hbo of in Wageningen. En dat geldt voor alle competenties in de beroepskolom. “Je beheerst een competentie als je adequaat gedrag vertoont in een bepaalde context”, zegt Cees de Jong, managing-consultant bij het CPS, kerngroep lid van de projectgroep Ruggengraat en project-leider van de De Groene Werkplek. Maar van een vmbo'er verwachten we heel ander adequaat gedrag dan van een hbo-student. Om iemand te waarderen heb je dus weinig aan die competenties op zich. Het gaat om het getoonde gedrag.

Groei

In het project Ruggengraat van de Groene Kennis Coöperatie heeft een projectteam van beleidsmakers en docenten afkomstig uit de hele beroepskolom de afgelopen jaren gedragsomschrijvingen gemaakt voor alle SHL-competenties, maar dan aansluitend bij de verschillende onderwijsniveaus. Het resultaat heet 4Cyourway (zie kader). Het idee

daarbij is dat scholen één taal gaan spreken als ze het over competenties hebben en dat daarmee de doorlopende leerlijnen van deelnemers beter worden gerealiseerd (zie ook VGO 6, 2008). Al pratende kwam het projectteam er achter dat leerlingen een groei doormaken in een competentie en dat die groei bijvoorbeeld te maken heeft met kennis en inzicht, of met de mate waarin hij vooruit denkt, de tijdshorizon. Kennis en inzicht en tijdshorizon zijn groei-indicatoren. Net als verantwoordelijkheid. De Jong: “Op scholen hoor je vaak: we zijn al bezig met competenties, en dan noemen ze ‘verantwoordelijkheid’, maar dat is geen competentie.” Je kunt bijvoorbeeld iets zeggen over hoe een leerling zich ontwikkelt in de mate waarin hij verantwoordelijkheid neemt. Is hij alleen verantwoordelijk voor zijn eigen klus of ook voor het hele team? Dat komt dan tot uiting in de ontwikkeling van zijn competenties. Verantwoordelijkheid is een groei-indicator en bepaalt samen met de andere groei-indicatoren de ontwikkeling van alle SHL-competenties*.

Cees de Jong: “Met de leerlingtool gaan vmbo-leerlingen zelf aan de slag met de competenties; dat is de belangrijkste stap”

4Cyourway

In 4Cyourway zijn de 25 SHL-competenties voor mbo, hbo en wo en 18 voor het vmbo in gedrag omschreven op elf niveaus, vanaf de leerweg 'losse certificaten' tot en met wetenschappelijk onderwijs. De competentie *Materialen en middelen inzetten* wordt dan bijvoorbeeld: *KBL*: Ik kies op basis van de activiteiten de meest geschikte materialen en middelen. Ik ben attent op correct gebruik, onderhoud en opslag van materialen en middelen.

MBO 3: Ik overzie aard en omvang van standaardwerk en bepaal op basis daarvan wat de meest geschikte materialen en middelen daarvoor zijn. Ik zorg voor goede instructie, juist gebruik, onder-

houd en opslag van materialen en middelen.

HBO BSc: In het perspectief van de strategische doelen van de organisatie breng ik de juiste middelen, op het juiste moment, op de juiste plaats en tegen de juiste prijs bijeen en zet deze efficiënt en effectief in ten behoeve van organisatieontwikkeling.

WO: In het perspectief van de strategische doelen van de organisatie, selecteer en pas ik de juiste instrumenten toe bij de taken die moeten worden uitgevoerd. Waar nodig kan ik zelf de middelen of modellen ontwikkelen, opdat diverse taken doeltreffend worden uitgevoerd.

Bovendien zijn er elf groei-indicatoren beschreven, die voor elk niveau weer zijn uitgewerkt. Groei-indicatoren zijn bijvoorbeeld:

- zelfstandigheid: van 'werkt na opdracht onder begeleiding' tot 'onafhankelijk in denken en doen';
- publiek: van 'medeleerlingen in een groep' tot 'experts en leken';
- tijdshorizon: van 'uren' tot 'volgende generatie, historisch perspectief, spanning korte en lange termijn'.

Omschrijving van alle SHL-competenties: www.4cyourway.nl. Log in ga naar Download producten.

Monnikenwerk

Tijdens een presentatie van het materiaal van 4Cyourway in 2007 aan onderwijsgeevenden, beleidsmakers en bedrijfsleven, gaven mbo- en hbo-docenten aan er goed mee uit de voeten te kunnen. De aanwezige vmbo-docenten vonden het nog erg abstract. Dit leidde in 2007 tot het project De Groene Werkplek. Binnen dit CPS-project werken zes pilotscholen samen om op praktische wijze competentie leren in te voeren. Zij vertaalden voor het vmbo de competentieomschrijvingen in competentielijnen: opeenvolgende 'verwervingsstappen' met steeds concrete gedragomschrijvingen. Dit zijn stappen die een leerling kan maken op weg naar het streefniveau (zie kader: De Groene Werkplek). Docenten hebben hiermee handvatten om samen en met de leerling te bespreken waar hij staat. Voor de leerwegen BB, KB en GT is er nu ook een versie van de verwervingsstappen in leerlingentaal. Korte zinnen, eenvoudig taalgebruik, maar in een onlogische volgorde. "Dat is om leerlingen niet in de verleiding te brengen om steeds de

meest uitgebreide of de onderste, het gewenste streefniveau, aan te kruisen", legt De Jong uit. "Leerlingen moeten nu echt de gedragsomschrijvingen lezen." Het materiaal ligt er nu. Monnikenwerk. Scholen kunnen het gebruiken. Maar gebeurt dat ook en wat kunnen ze er wel en niet mee?

Vmbo-mbo

Een van de scholen die werken met het materiaal van in de Groene Werkplek is De Groene Campus in Helmond. Ingrid Coenders (senior projectleider) kreeg er de opdracht om een doorlopende groene leerlijn te realiseren, van vmbo via mbo naar hbo. "Maar dat was wel heel veel in een keer. We pakken het dus stap voor stap aan." De hele school werkt inmiddels competentiegericht. Het mbo werkte al langer met cgo. Het vmbo is volgens een vergelijkbaar concept neergezet. Uitgangspunt daarbij is authentiek leren, competentiegericht onderwijs, werken in projecten en in de praktijk. Coenders: "Het mbo werkt met projecten in periodes van tien weken. Dat hebben we ook bij het vmbo inge-

Ingrid Coenders: "Het vmbo heeft hier een behoorlijke inhaalslag gemaakt ten opzichte van het mbo."



voerd. Het vertrekpunt binnen een project is steeds het beroepsgerichte gedeelte in het mbo en 'groen' in het vmbo." Leerlingen bedenken bijvoorbeeld alternatieven voor de uitbreiding van een camping. Ze maken een plan, voor wiskunde meten ze het terrein in en voor Nederlands bijvoorbeeld maken ze een brochure. De docent Groen kiest bij elk project drie bijpassende competenties die bij alle leergebieden centraal staan.

Maatwerk

De bedoeling is dat de docenten aan het begin van een periode de drie competenties behorend bij de module met de leerlingen bespreken en uitdiepen in hun lessen. In opdrachten komen de competenties expliciet terug. Dat gebeurt nog maar mondjesmaat, de volgende stap is om dat verder uit te breiden." En, anders

dan op het mbo, hebben de docenten van het vmbo bij elke competentie drie extra verwervingsstappen tot hun beschikking. "Het mooie daarvan is dat een docent nu veel beter met een leerling het gesprek aan kan gaan over 'waar sta je? Welke stappen moet jij nog maken om het gewenste eindniveau te behalen?' We gebruiken het dus als begeleidingsinstrument, minder als beoordelingsinstrument." Daarvoor heeft de school een matrix waarop de vakdocent, de persoonlijke coach en de leerling aangeven waar ze denken dat de leerling zit in zijn ontwikkeling. "Ook dat is een hulpmiddel om het gesprek met een leerling aan te gaan. Bijvoorbeeld als er grote verschillen in die beoordeling zitten."

4Cyourway werkt in Helmond dus goed in de begeleiding, maar draagt het ook

bij in de doorstroming? Coenders: "De vraag is natuurlijk, wat doe je als een leerling zijn streefniveau heeft behaald? Ga je hem dan op een hoger niveau beoordelen, bijvoorbeeld op dat van kaderberoepsgericht in plaats van basisberoepsgericht? Of laat je hem dan alvast werken naar het eindniveau van de aansluitende mbo-opleiding? Of wellicht beheerst hij andere competenties die op het mbo heel belangrijk zijn nog niet voldoende en laat je hem daaraan werken? Die discussie moeten we nog voeren."

Mbo-hbo

Ook de CAH in Dronten heeft cgo ingevoerd en werkt met de resultaten van 4Cyourway. Wiggele Oosterhoff, docent aan de CAH en een van de deelnemers aan het project Ruggengraat: "Het mbo

Wiggele Oosterhoff (rechts): "We hebben dit ook ingevoerd voor ons personeelsbeleid. Dezelfde competenties gelden ook voor ons." Dirk de Groot: "Het is you practice what you preach"



De Groene werkplek

In de Groene werkplek zijn voor alle 18 vmbo-competenties verwervingsstappen binnen één tot vier competentielijnen omschreven. De competentie *Materialen en middelen* inzetten kent zowel op BB- als KB-niveau drie competentielijnen:

- Goed zorg dragen voor materialen en middelen
- Materialen en middelen doeltreffend gebruiken
- Geschikte materialen en middelen kiezen

De competentielijn *Goed zorg dragen voor materialen en middelen* kent drie verwervingsstappen:

Voor de starter:

Ik vergeet vaak het gereedschap schoon te maken en in te leveren.

Voor de geoefende:

Soms maak ik het gereedschap schoon en soms ook niet. Ik lever het niet altijd in.

Voor de gevorderde:

Meestal maak ik het gereedschap schoon en lever het weer gebruiksklaar in.

Het streefniveau is:

Ik voer het dagelijkse onderhoud uit van de gereedschappen voor ik ze weer inlever.

CAH

De CAH heeft de competentie Materialen en middelen inzetten ondergebracht bij de competentiecluster Onderzoeken. Drie groei-indicatoren geven bij deze competentie de ontwikkeling van de student aan: *zelfstandigheid, procedures en kennis en inzicht*. Een student kan hierin drie stappen maken. Bij *procedures* zijn dat:

Niveau 1 (jaar 1; eind mbo 4):
aanpassen en verbeteren

Niveau 2 (hoofdfase):
ontwikkelen

Niveau 3 (BSc):
voortdurend innoveren

heeft de SHL-competenties omarmd. En omdat wij vrij veel studenten van het mbo krijgen, hebben we ons daarbij aangesloten. Per opleiding hadden we verschillende competenties en daardoor zagen zowel studenten als docenten door de bomen het bos niet meer. 25 SHL-competenties vonden we ook te veel. Ze moeten wel allemaal een paar keer de revue passeren.” De CAH heeft daarom de 25 competenties geclusterd en teruggebracht tot de oorspronkelijke acht van SHL. Ook hebben ze er nog twee competenties aan toegevoegd die de school een ‘eigen smoel’ moeten geven: ‘Globaliseren’ en ‘Duurzaam handelen’.

Daar waar de docent Groen in Helmond met het team bepaalt welke competenties bij welke modules horen, hebben ze dat in Dronten centraal gedaan, net als het toewijzen van de groei-indicatoren aan de competenties (zie kader: CAH). “Als je docenten zelf laat kiezen, loop je het risico dat sommige competenties veel vaker voorkomen dan andere; de competenties ‘Onderzoeken’, ‘Innoveren’ en ‘Presenteren’ zitten dan altijd wel in een module. Nu krijgt een moduleteam competenties en de bijbehorende groei-indicatoren op zijn bordje die het anders niet zo snel zou kiezen. Dat maakt dat ze nog eens met andere ogen naar hun module gaan kijken en dat levert soms creatieve resultaten op. Maar

het kan ook dat we er toch volkomen naast zaten, dat een competentie echt niet bij een module past, dan moeten we dat bijstellen.”

Opluchting

De competenties zijn richtinggevend voor de feedback die studenten krijgen. Dirk de Groot is coördinator in- en uitstroom aan de CAH. Hij vertelt hoe de studenten begeleid worden. Anders dan op het vmbo en het mbo ligt er meer verantwoordelijkheid bij de studenten. “Studenten moeten in reflectieverslagen zelf aangeven: waar sta ik? Hoe ga ik deze module gebruiken om aan mijn competenties te werken? Het criterium gericht interview (cgi) en de coaching gaan over die competenties. Aan het eind in het cgi vragen we: waar sta je nu? Wat heb je daarin bereikt?” De CAH registreert de voortgang op basis van behaalde modules en studiepunten. Na het cgi krijgt de student te horen ja of nee, hij beheerst het wel of niet. Oosterhoff: “We hebben de resultaten van 4Cyourway integraal overgenomen, we hebben ze bij wijze van spreken onder de kopieermachine gelegd. En dat heeft grote opluchting bij de docenten gebracht en geeft veel rust. Het is overzichtelijker door de clustering en hanterbaarder door de omschrijving van de groei-indicatoren bij elk niveau.” □

SHL is een internationaal bedrijf dat zich specialiseert in objectieve assessments van personeel.



Met de verwervingsstappen heeft de docent een handvat in handen om het gesprek met de leerling aan te gaan