



onderwijs dat werkt

**Dossiers getoetst,  
docenten gehoord**



# Voorwoord

Op 14 april 2010 hebben de staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de Vaste Commissie Onderwijs van de Tweede Kamer onder meer de rapportage *Op weg naar 2010, de finale* van het interviewteam van MBO 2010 besproken. Tijdens dit overleg heeft de staatssecretaris aangegeven dat het interviewteam medio 2010 zijn laatste rapportage zou opleveren. Vanuit de Commissie werd er op aangedrongen bij deze laatste rapportage ook de opvattingen van docenten en leerlingen over de nieuwe kwalificatiedossiers in beeld te brengen. De staatssecretaris heeft positief op dit verzoek gereageerd en MBO 2010 de opdracht gegeven zorg te dragen voor twee aanvullende rapportages. Zo ontstaat een drieluik waarin de opvattingen van bestuurders, docenten en leerlingen in beeld worden gebracht.

Op 16 juni heeft het interviewteam de laatste rapportage *In 2010* aan de staatssecretaris aangeboden. De voor u liggende rapportage *Dossiers getoetst, docenten gehoord* is de tweede in het geplande drieluik.

Deze rapportage bestaat uit twee delen. Het eerste deel bevat de opbrengsten van een project, waarbij de experimentclusters van MBO 2010 kwalificatiedossiers hebben getoetst die behoren tot de jaargang 2009/2010. Overigens heeft MBO 2010 dit project ook in 2008 en 2009 uitgevoerd. U vindt beide publicaties op de bijgevoegde cd. Tevens treft u op deze cd, ter completering van de beschikbare informatie, de verzameling van praktijkvoorbeelden die MBO 2010 de laatste jaren heeft uitgebracht.

Het tweede deel van de publicatie bevat de opbrengsten van een enquête die in het voorjaar van 2010 is gehouden onder mbo-docenten. Ondanks de drukte die kenmerkend is voor de laatste maanden van het cursusjaar hebben ruim 1.100 docenten deelgenomen aan deze enquête. MBO 2010 heeft ervoor gekozen niet alleen cijfermatige gegevens te publiceren maar ook een representatieve selectie van opmerkingen van docenten in de vorm van citaten. Het procesmanagement hoopt daarmee een even grondig als levendig beeld te schetsen van de wijze waarop docenten het proces van modernisering waarderen.

MBO 2010 hecht eraan zijn oprechte dank uit te spreken aan al diegenen die hun bijdrage hebben geleverd aan de totstandkoming van de rapportage *Dossiers getoetst, docenten gehoord*.

*Hans van Nieuwkerk, procesmanager MBO 2010*

*Rini Weststrate, projectleider MBO 2010*



A close-up, slightly blurred photograph of a computer keyboard. The keys are a light beige or cream color. Several keys are visible, including 'L', 'M', 'G', and 'F'. A prominent red rectangular box is overlaid on the bottom right portion of the image, containing white text. The overall lighting is warm and soft.

## **Dossiers getoetst**

**Evaluatie van kwalificatiedossiers en processen**

# Inhoud

<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>7</b>
<b>2 Bevindingen evaluatie 1 per thema</b>	<b>11</b>
<b>3 Aanbevelingen</b>	<b>28</b>
<b>4 Bevindingen evaluatie 2, de afzonderlijke kwalificatiedossiers</b>	<b>34</b>

# 1

## Inleiding

Deze publicatie bevat het resultaat van twee soorten evaluaties van de competentiegerichte kwalificatiedossiers in het vernieuwde format:

- een evaluatie op macro- of systeemniveau (evaluatie 1)
- een evaluatie van de afzonderlijke kwalificatiedossiers (evaluatie 2)

### 1.1 De evaluatie op macro- of systeemniveau

De macro-evaluatie (hoofdstuk 2 en 3) betreft niet de inhoud van de afzonderlijke dossiers, maar het concept van de dossiers. MBO 2010 heeft deze evaluatie ondernomen omdat de experimenten de eindstreep naderen en de kwalificatiedossiers een meer duurzame invulling moeten krijgen. Het is dus een goed moment om te bezien of er suggesties ter verbetering zijn.

Deze evaluatie richt zich op twee kwaliteitsaspecten:

- de algemene producteisen ten aanzien van de kwalificatiedossiers
- het proces van totstandkoming en onderhoud van de dossiers

De brede ervaring die scholen ondertussen hebben met de kwalificatiedossiers leidt inderdaad tot aanbevelingen op beide aspecten. Deze suggesties zijn bedoeld voor alle partijen die betrokken zijn bij de (door)ontwikkeling van de kwalificatiedossiers.

Om voldoende diepgang in de evaluatie te krijgen is gekozen voor rondetafelgesprekken met relatief kleine groepen. Voor deze gesprekken zijn medewerkers uitgenodigd die ervaring hebben met meerdere kwalificatiedossiers. Denk bijvoorbeeld aan onderwijsontwikkelaars, docenten betrokken bij het examenproces, teamleiders of beleidsmedewerkers. Deze medewerkers zijn afkomstig uit verschillende experimentclusters. Een volledige lijst van deelnemers aan de rondetafelgesprekken is opgenomen op de bijgevoegde cd.

Op 10 maart 2010 vonden de rondetafelgesprekken plaats in de regio's Noord, Midden en Zuid. De gesprekken werden geleid door een beleidsadviseur of clustercoördinator van MBO 2010. Een tweede beleidsadviseur of clustercoördinator zorgde voor de verslaglegging. Op basis van de verslagen van de drie rondetafelgesprekken is deze rapportage opgesteld.

## Deelnemers aan de rondetafelgesprekken per regio en experimentcluster

Het aantal deelnemers per regio was als volgt verdeeld:

REGIO	AANTAL
Noord	10
Midden	11
Zuid	14
<b>Totaal</b>	<b>35</b>

Hiermee is een goede spreiding over het land gerealiseerd.

MBO 2010 werkt al een aantal jaren met experimentclusters per branche of groep van opleidingen, waarin ter zake kundige personen vanuit de instellingen kennis delen en ervaringen uitwisselen. De deelnemers aan de rondetafelgesprekken zijn afkomstig uit de volgende experimentclusters:

EXPERIMENTCLUSTERS VAN MBO 2010	AFKORTING	AANTAL
Arbeidsmarktgekwalificeerd assistent	AKA	2
Bouw en Infra	B&I	4
Economie	ECO	3
Handel en Commerciële Dienstverlening	HCD	2
Horeca, Toerisme en Voeding	HTV	1
Informatie- en communicatietechnologie	ICT	4
Motorvoertuigtechniek en Vliegtuigbouw	M&V	1
Mode, Design en Uiterlijke Vormgeving	MDU	1
Media, Vormgeving en Presentatie	MVP	4
Procestechniek, Gezondheidstechniek en Ambachtelijke techniek	PGA	3
Sport & Veiligheid	S&V	3
Transport & Logistiek	T&L	1
Voedsel & Leefomgeving	V&L	2
Welzijn, Cultuur en Onderwijs	WCO	2
Werktuigbouw, Elektrotechniek en Installatietechniek	WEI	2
Zorg & Assisterenden Gezondheidszorgberoepen	Z&A	2
<b>Totaal</b>		<b>37</b>

Hiermee is een goede spreiding over de verschillende experimentclusters gerealiseerd.



## De thema's uit de rondetafelgesprekken

Op het gebied van *algemene producteisen* ten aanzien van de kwalificatiedossiers zijn de onderstaande thema's aan bod gekomen tijdens de evaluatiegesprekken:

1. Doel en doelgroepen van de afzonderlijke delen A, B, C en D van de kwalificatiedossiers
2. Format en gebruik van de kwalificatiedossiers
3. Certificeerbare eenheden
4. Taal en rekenen
5. Kwaliteitscriteria

Ten aanzien van het *proces* van totstandkoming en onderhoud van de kwalificatiedossiers zijn de onderstaande thema's besproken:

6. Betrokkenheid bij de ontwikkeling van de kwalificatiedossiers
7. Kwalificatiedossiers door meerdere kenniscentra ontwikkeld
8. Versiebeheer
9. Ondersteuning en dienstverlening

## 1.2 Evaluatie van de afzonderlijke kwalificatiedossiers

Hoofdstuk 4 bevat de resultaten van de evaluatie van 41 kwalificatiedossiers door de gebruikers, de leden van de experimentenclusters. Dit type evaluatie is ook uitgevoerd in de schooljaren 2007-2008 en 2008-2009. Bij deze evaluatie gaat het om de vraag of volgens de clusterleden de kwalificatiedossiers goed bruikbaar zijn in de praktijk. In hoofdstuk 4 wordt een beeld gegeven van de ervaringen en meningen van docenten en teams uit de experimenterende scholen over deze kwalificatiedossiers.

Deze evaluatie is uitgevoerd in dertien van de vijftien experimentclusters. Bij twee clusters waren maar enkele kwalificatiedossiers beschikbaar die ook al meerdere keren geëvalueerd zijn. Om die reden zijn zij dit jaar buiten beschouwing gebleven. De ervaringen zijn verzameld aan de hand van een leidraad (zie bijgevoegde cd) die door de clustercoördinatoren is uitgezet in de dertien clusters. Deze leidraad is gebaseerd op de leidraad uit de twee voorgaande jaren. Dit jaar is de leidraad uitgebreid met enkele nieuwe vragen.

Op de cd treft u ook het overzicht van de geëvalueerde dossiers aan. Deze 41 dossiers omvatten 103 kwalificaties. In 2008-2009 en in 2007-2008 zijn respectievelijk 60 en 51 dossiers geëvalueerd. Dit jaar zijn er minder dossiers geëvalueerd omdat er in sommige clusters minder dossiers zijn die voor evaluatie in aanmerking komen. Bovendien zijn ondertussen veel dossiers al geëvalueerd.

Hoofdstuk 4 geeft een antwoord op de vraag of mensen die in de praktijk werken met deze kwalificatiedossiers daarmee uit de voeten kunnen. Het gaat hier om een totaalbeeld. De leidraad is onderverdeeld in acht thema's plus een eindoordeel en enkele open vragen. In de leidraad is de mogelijkheid opgenomen om een toelichting te geven op de antwoorden. De gegeven toelichtingen hebben meestal betrekking op een enkel dossier en zijn erg specifiek en daardoor niet geschikt om in de rapportage op te nemen. Betrokken kenniscentra krijgen deze specifieke toelichtingen.

## Bevindingen evaluatie 1 per thema

### 2.1 Opbouw en toelichting

Dit hoofdstuk bevat de bevindingen vanuit evaluatie 1 per thema en vraag. Per thema geven we eerst de informatie die aan de deelnemers is verstrekt en vervolgens de vragen en antwoorden. Hierbij hebben we de reacties van de deelnemers aan de drie rondetafelgesprekken zo compleet mogelijk weergegeven. Dit merkt de lezer aan de formuleringen. Als slechts één deelnemer in één regio iets heeft opgemerkt, spreken we van 'een enkele deelnemer'. Als het een groepje betrof in één regio wordt 'sommigen' of 'enkele deelnemers' gebruikt. Als een punt in alle regio's naar voren is gebracht spreken we van 'velen' of 'de meesten'. Ten slotte zijn er punten waarover zeer brede overeenstemming bestaat. Dan worden termen als 'unaniem' of 'alle deelnemers' gebruikt.

*Aan het eind van elke paragraaf waar dit van toepassing is wordt kort vooruitgelopen op de ervaringen in de clusters bij evaluatie 2 met betrekking tot het beschreven thema. Cursief staan de verwijzingen naar de betreffende paragrafen uit hoofdstuk 4. Steeds is daar sprake van 'de gebruikers in de clusters'. Dat wil niet zeggen dat de deelnemers aan de rondetafelgesprekken geen gebruikers van de dossiers zijn. Zij werken echter meestal op een ander niveau met de dossiers. De in evaluatie 2 genoemde gebruikers zijn meestal gebruikers die te maken hebben met een beperkt aantal kwalificaties.*

In hoofdstuk 3 staan de aanbevelingen per thema. Om dit hoofdstuk ook los van hoofdstuk 2 te kunnen lezen, is een samenvatting van de belangrijkste bevindingen uit de rondetafelgesprekken per thema steeds opgenomen voor de aanbevelingen.

### 2.2 Doel en doelgroepen

#### **Thema 1: Doel en doelgroepen**

De kwalificatiedossiers bestaan uit vier verschillende delen:

- Deel A: Beeld van de beroepsgroep
- Deel B: De kwalificaties
- Deel C: Uitwerking van de kwalificaties
- Deel D: Verantwoording

Sommige instellingen gebruiken de verschillende delen voor verschillende doelen en doelgroepen.

Aan de deelnemers is de vraag gesteld: *Waarvoor worden de verschillende delen uit de kwalificatiedossiers gebruikt in jouw onderwijsinstelling (doel en doelgroep)? Voldoen de delen voor deze doelgroepen? Sluit het taalgebruik aan bij de doelgroepen?* Bij het opstellen van de kwalificatiedossiers was het niet de opzet om de delen voor specifieke doelgroepen te maken. Deze vraag is bedoeld om te achterhalen of de delen in het gebruik wel voor specifieke doelgroepen worden ingezet en of zij daarvoor voldoen.

## **Deel A**

Uit de antwoorden blijkt dat deel A wordt gebruikt door en voor veel verschillende doelgroepen ten behoeve van verschillende doelen. Docenten en onderwijsontwikkelaars gebruiken deel A om een goed overzicht te krijgen van het beroepenveld waarvoor wordt opgeleid en zo inspiratie op te doen voor de onderwijsontwikkeling. Dit gebeurt ook bij gezamenlijke ontwikkeling door meerdere mbo-instellingen, zoals bij de Groene Standaard (een samenwerkingsverband van aoc's). Bpv-consulenten gebruiken deel A om het bedrijfsleven te informeren over de beroepen waarvoor het dossier opleidt.

Studieloopbaanbegeleiders en werknemers die zich bezighouden met de werving van nieuwe studenten gebruiken deel A om potentiële studenten (en hun ouders) een beeld te geven van de beroepen waarin je terecht kunt komen als je de opleiding hebt gevolgd. Soms worden de teksten uit deel A ook gebruikt voor voorlichting over EVC-procedures.

Het oordeel over de bruikbaarheid van deel A voor deze doelgroepen en doelen wisselt. Dit komt ook omdat deel A niet in alle dossiers even uitgebreid is. Voor docenten en onderwijsontwikkelaars wordt deel A meestal direct bruikbaar gevonden. Voor hen is het ook goed leesbaar. Voor bedrijven in de regio is het lastig dat in het dossier vaak andere, algemenere benamingen van beroepen en functies worden gebruikt dan in het eigen bedrijf. Voor studenten en ouders wordt de tekst doorgaans niet direct geschikt gevonden. Men past het dan aan (inkorten, eenvoudiger maken, kortere zinnen gebruiken, aanpassen aan de doelgroep studenten en praktijkvoorbeelden toevoegen). Toch zijn er behoorlijk wat opleidingen die letterlijke passages uit deel A in hun voorlichtingsmateriaal overnemen of gebruiken bij de introductie. Het AKA-dossier is overigens net herschreven om het taalgebruik beter aan te passen aan de doelgroep van AKA-studenten.

In de praktijk komt het ook voor dat docenten het dossier integraal aan studenten geven om zich de structuur van kerntaken en werkprocessen eigen te maken.

Overigens is iedereen het er over eens dat deel A nooit zo op te stellen is dat het voor iedere doelgroep geschikt is. Een oplossing zou kunnen zijn om naast de dossiers een servicedocument uit te brengen voor studenten.

Soms wordt deel A onduidelijk omdat er te veel beroepen en uitstromen (tot wel 12) in één kwalificatiedossier opgenomen zijn. Het gevolg hiervan is dat er brede (en daardoor vage, nietszeggende) formuleringen ontstaan, waarin men zich onvoldoende herkent. Ook is er dan de nodige herhaling.

*De ervaringen van de gebruikers in de experimentenclusters (evaluatie 2) sluiten hier op aan (zie 4.2). De afgelopen drie jaar geven de gebruikers steeds aan dat het beroep in de voor hen relevante dossiers zeer herkenbaar beschreven is.*

## **Deel B**

Deel B wordt eveneens gebruikt voor verschillende doelen door verschillende doelgroepen. Docenten, ontwikkelaars (ook schooloverstijgend zoals bijvoorbeeld bij de Groene Standaard, de Stichting Praktijkleren en het Consortium Beroepsonderwijs) en beleidsmedewerkers gebruiken deel B voor de inrichting van het onderwijs en de examinering. Deel B bevat immers de hoofdlijnen voor onderwijs en examinering: de kerntaken en werkprocessen.

Deel B wordt vervolgens ook voor studenten gebruikt omdat delen van deel B in de OER (of andere documenten die onderwijs en examinering beschrijven) worden opgenomen. Er zijn scholen die rechtstreeks 'knippen en plakken' uit deel B. Anderen bewerken de teksten voor opname in een studiegids en weer anderen voegen er zaken aan toe (bijvoorbeeld beroepsproducten aan de werkprocessen) om het concreter te maken voor studenten.

Deel B wordt ook gebruikt in communicatie naar bedrijven en bij EVC-procedures, omdat het de kern van de inhoud van het dossier bevat.

Een oordeel over de bruikbaarheid van deel B van de dossiers voor deze doelgroepen en doelen is niet zo gemakkelijk te geven. Het algemene beeld van wat nu van een gediplomeerde beginnend beroepsbeoefenaar mag worden verwacht (bepaling diepgang en breedte), staat onvoldoende in deel B. Velen zijn echter van mening dat voor het inrichten van het onderwijs en de examinering deel B overbodig is, want daar gebruikt men vooral deel C voor. Bijna alles wat in deel B staat, staat ook in deel C.

Anderen wijzen er op dat deze overlap ook te maken heeft met de ontstaansgeschiedenis van de delen B en C. Aanvankelijk had deel C een adviesstatus. Deze groep heeft liever een wat meer aangekleed deel B en geen deel C meer. De wezenlijke zaken uit deel C (omschrijving werkprocessen en gewenste resultaat) dienen dan in deel B opgenomen te worden. Eventueel zou het restant van deel C dan de vorm van een servicedocument kunnen krijgen.

Allen vinden dat de matrixen in deel B tot doel hebben om snel overzicht te bieden in de verschillen tussen de kwalificaties, wat vooral handig is als er veel kwalificaties in één dossier zijn opgenomen. De meesten vinden de matrixen toereikend

voor dit doel, enkelen vinden dat de verschillen nog duidelijker moeten worden aangegeven.

### **Deel C**

Deel C wordt vooral gebruikt door onderwijsontwikkelaars om onderwijs en examinering op te baseren en criteria op te stellen voor de beoordeling van examens. Met deel C wordt gekeken of alles in het onderwijs- en examenprogramma zit (de dekking). Veel exameninstrumenten worden direct uit de prestatie-indicatoren afgeleid. Onderdelen van deel C worden ook gebruikt richting bedrijfsleven om uit te leggen waaraan onderwijs en examinering moeten voldoen.

Het oordeel over de bruikbaarheid van deel C is over het algemeen positief. Deel C geeft houvast en zorgt ervoor dat de interpretatie tussen scholen niet te veel verschilt. Het taalgebruik in deel C sluit aan bij docenten en ontwikkelaars. De ervaring is dat het bedrijfsleven kerntaken en werkprocessen herkent.

De volgende kanttekeningen worden gemaakt:

- Prestatie-indicatoren zijn in het ene dossier veel concreter, in termen van waarneembaar gedrag, beschreven (en daardoor beter bruikbaar) dan in het andere dossier. Dit betekent dat je deel C soms toch nog verder moet vertalen.
- Sommigen zijn van mening dat je de prestatie-indicatoren sec niet zonder meer aan het bedrijfsleven kunt overleggen. Een toelichting met het accent op kerntaken en werkprocessen is noodzakelijk.
- In de economische sector leveren bedrijven veel commentaar op de wijze waarop de kenniscomponenten beschreven zijn (bijvoorbeeld: 'Bedrijfseconomische kennis'). Mbo-instellingen constateren dat de interpretatie hiervan nogal uiteenloopt. Bedrijven weten dan niet meer wat men van de student kan verwachten.
- Sommige werkprocessen zijn niet realistisch voor een beginnende beroepsbeoefenaar, bijvoorbeeld leiding geven. Instellingen geven hier dan een eigen invulling aan.
- Sommigen betreuren het verplichte karakter van deel C en vinden dat dit beter een servicedocument kan zijn, mits de omschrijving van de werkprocessen en het gewenste resultaat dan in deel B worden opgenomen.
- Men constateert in de loop van de experimenteerperiode een verschuiving van perspectief; van competenties naar werkprocessen. Het besef neemt toe dat het beoordelen van sec competenties en competentiegroei niet goed mogelijk is, omdat competenties pas in hun context betekenis krijgen. Dat betekent voor het inrichten van het onderwijs, en met name de examinering, een verschuiving van aandacht naar werkprocessen en kerntaken. Op dat niveau vindt meestal ook de verantwoording naar toezichthouders plaats. De kwalificatiedossiers zouden nog eens goed tegen het licht moeten worden gehouden vanuit dit perspectief.

Bij de zorgopleidingen wordt onder druk van de arbeidsmarkt - met name in bbl-trajecten - nog wel eens afgeweken van deel C. Sommige onderdelen of werkvelden worden dan minder uitgebreid dan voorgeschreven in deel C aan de orde gesteld (bijvoorbeeld kraamzorg is in de verpleeghuiswereld niet relevant). Het principe 'pas toe en leg uit' wordt dan in de externe verantwoording gebruikt.

*De ervaringen van de gebruikers in de experimentenclusters (zie 4.1, 4.2, 4.7 en 4.9) sluiten hier grotendeels op aan. De inhoud van het beroep wordt goed gedekt door de kerntaken en werkprocessen en men is van mening dat de competenties essentieel zijn voor het beroep. Ondanks opmerkingen over de status van dossier C (advies versus verplichting) zijn gebruikers in meerderheid van mening dat deel C niet meer gewijzigd moet worden, dat deel C een bruikbaar middel is om het onderwijs vorm te geven en dat deel C een goed midden biedt tussen gedetailleerd en globaal.*

## **Deel D**

Deel D wordt niet of nauwelijks gebruikt door docenten die alleen les geven, maar wel door onderwijsontwikkelaars en beleidsmedewerkers. Deze laatste groep gebruikt het vooral als start bij het lezen om meteen in beeld te hebben wat gewijzigd is ten opzichte van de voorgaande versie.

Het oordeel over de bruikbaarheid van deel D voor deze doelgroep is overwegend positief. Men is tevreden over de zorgvuldige wijze waarop veranderingen verantwoord worden. Het taalgebruik is voor de doelgroep goed. Sommigen vinden dat deel D (met uitzondering van de wijzigingen) gemist kan worden. De paragraaf 'Verwantschap' vindt men vooral gekunsteld overkomen.

Het idee is geopperd om op internet een dynamische ('wiki') toepassing te maken waar continu de ontwikkelingen in de kwalificatiedossiers te volgen zijn.

*De ervaringen van gebruikers in de experimentenclusters (4.6) liggen in de lijn met bovenstaande conclusies. Gebruikers zijn van mening dat de beschreven wijzigingen en gemaakte keuzes in deel D helder zijn toegelicht en dat de genoemde discussiepunten herkenbaar zijn. Ook het schetsen van een ontwikkel- en onderhoudsperspectief acht men nuttig.*

## 2.3 Format en gebruik van de kwalificatiedossiers

### Thema 2: Format en gebruik van de kwalificatiedossiers

De kwalificatiedossiers zijn opgesteld volgens een vastgesteld format.  
(Zie inhoudsopgave op de cd)

Aan de deelnemers is de vraag gesteld: *Vind je dat het format van de kwalificatiedossiers de ruimte biedt om alle relevante informatie die je nodig hebt kwijt te kunnen?* Bij deze vraag hebben de gespreksleiders er op doorgevraagd of het format afdwingt dat alle relevante onderwerpen die je in een kwalificatiedossier verwacht aan te treffen, ook daadwerkelijk aan de orde komen.

De algemene opvatting is dat het format voldoende ruimte biedt om alle benodigde informatie kwijt te kunnen. Als er landelijke examenprofielen en bpv-protocollen komen, vindt een deel dat het opnemen van die eisen in het kwalificatiedossier handig is, anders heeft men met te veel verschillende documenten te maken. Anderen spreken de vrees uit dat er weer een nieuwe set van eisen en gedetailleerde voorschriften komt. Men moet daar dan weer aan voldoen en er weer verantwoording over afleggen. Hoe meer details, des te lastiger het wordt voor de teams.

Voorts worden de volgende kwalitatieve opmerkingen gemaakt:

- Sommigen missen duidelijke examineringseisen in de kwalificatiedossiers. Dit is vooral het geval als de prestatie-indicatoren weinig houvast bieden voor een beoordeling. Prestatie-indicatoren bestaan nog te vaak uit complexe, samengestelde zinnen.
- Kennis en vaardigheden zijn vaak te globaal geformuleerd. Zorg voor uitvoerbaarheid en herkenbaarheid in het kwalificatiedossier en maak het concreet.
- In veel kwalificatiedossiers is nog een verbeter slag mogelijk door er dubbele zaken uit te halen.
- Er is behoefte om eenvoudig per opleiding alles bij elkaar te hebben, of door een andere indeling, of op digitale wijze.

Aan de deelnemers is ook gevraagd: *Vind je dat het format van de kwalificatiedossiers overbodige onderdelen bevat?*

In het algemeen vindt men dat de kwalificatiedossiers niet echt overbodige onderdelen bevatten. Enkele kanttekeningen:

- Sommigen vinden de componenten bij de competenties overbodig. Als de prestatie-indicatoren helder zijn beschreven, zijn de componenten niet meer nodig. Anderen vinden de componenten juist handig bij beoordeling.



- Een andere overweging is om in de matrix de kolommen weg te halen waar geen kruisjes in staan. Voordeel hiervan is dat het overzichtelijker en compacter is. Nadeel is dat het moeilijker is te vergelijken met andere dossiers. De meesten willen om die reden de volledige matrices behouden.
- Een herhaling van de eisen uit de bron- en referentiedocumenten kan volgens sommigen weg.
- Als een dossier heel veel uitstromen bevat worden de algemene beschrijvingen soms te breed of te abstract. Het is dan beter de informatie in te dikken.

*De ervaringen van de gebruikers in de experimentenclusters sluiten hier deels op aan. Als een van de sterke punten van de dossiers wordt genoemd dat zij zowel richting geven als ruimte bieden (4.9). Men vindt in het algemeen dat met de dossiers in het vernieuwde format competentiegericht onderwijs goed vorm gegeven kan worden en dat men op basis van de nieuwe dossiers examens kan inrichten (4.1).*

## 2.4 Certificeerbare eenheden

### Thema 3: Certificeerbare eenheden

Certificeerbare eenheden zijn tot nu toe alleen in de kwalificatiedossiers opgenomen als ze arbeidsmarktrelevantie hebben. Arbeidsmarktrelevantie wil zeggen dat iemand er betaald werk mee kan krijgen. Vaak zullen voor dit deel van het beroep ook aparte functiebenamingen bestaan. Aan een certificeerbare eenheid is een certificaat verbonden.

Aan de deelnemers is gevraagd: *Vind je de certificeerbare eenheden zoals ze nu worden ingezet toereikend?*

Een complicerende factor bij deze vraag is dat niet alle kenniscentra evenveel gebruikmaken van certificeerbare eenheden. Op dit moment zorgen 4 van de 18 kenniscentra voor 70% van de certificeerbare eenheden. Er zijn kenniscentra die (bijna) nooit gebruikmaken van certificeerbare eenheden. Terwijl hier naar de mening van de deelnemers vanuit arbeidsrelevantie wel aanleiding voor is, bijvoorbeeld 'gewasbescherming' bij Aequor. In een dergelijke situatie wil men uitbreiding van certificeerbare eenheden. Daartegenover staan dossiers waarin wel certificeerbare eenheden worden onderscheiden, terwijl de deelnemers van mening zijn dat daarmee geen baan is te vinden, bijvoorbeeld in het domein Zorg en Welzijn.

Een groot deel van de deelnemers aan de rondetafelgesprekken pleit er voor om certificeerbare eenheden op te nemen ook om andere redenen dan arbeids-

marktrelevantie. Hierbij denkt men aan certificeerbare eenheden op het niveau van kerntaken of zelfs werkprocessen. Dit is handig bij EVC-trajecten, voor zij-instromers en mensen die re-integreren. Ook kan men dan een student die om wat voor reden dan ook niet de hele opleiding haalt toch één of meerdere certificaten meegeven.

Voorts zou in het kader van doorstroom een certificeerbare eenheid kunnen worden gemaakt van taal en rekenen en burgerschap. Een alternatief (voor bijvoorbeeld bbl-studenten die taal en rekenen niet halen) is om een certificaat te maken van het hele beroepsgerichte deel van de opleiding.

Anderen stellen de vraag of voor het 'oplossen' van deze knelpunten meer certificeerbare eenheden in de kwalificatiedossiers nodig zijn. Knelpunten kunnen, vooral wat voortijdige uitval betreft, ook opgelost worden door het uitreiken van formele (ondertekend door examencommissie) getuigschriften. Scholen kunnen afspraken maken over de waarde van dergelijke getuigschriften bij doorstroom naar een hoger niveau of uitstroom naar andere opleidingen. De meesten zijn van mening dat het voor het civiel effect toch beter is om met eenduidige certificaten te werken.

*In 38 van de 41 geëvalueerde dossiers zijn geen certificeerbare eenheden opgenomen (zie 4.3). Enigszins in tegenstelling met de uitkomst van de rondetafelgesprekken is driekwart van de gebruikers uit de clusters van mening dat er geen certificeerbare eenheden in de dossiers opgenomen moeten worden.*

## 2.5 Taal en rekenen

### Thema 4: Taal en rekenen

In de kwalificatiedossiers zijn tabellen opgenomen voor de niveaus voor Nederlands, rekenen en (indien van toepassing) moderne vreemde talen. De tabellen staan in deel B, de uitwerking van de tabellen voor het beroep staat in deel C. Let op: dit geldt voor de kwalificatiedossiers van 2009-2010. In 2010-2011 gaat dit veranderen.

Hoewel er in de dossiers 2010-2011 dus wat gaat veranderen, hebben we toch vragen over taal en rekenen in de kwalificatiedossiers 2009-2010 opgenomen. De antwoorden geven immers informatie over de behoeften die leven rond de formulering en uitwerking van de beroepsgerelateerde taal- en rekenen.

Aan deelnemers is gevraagd: *Geeft de tabel met de niveaus voor Nederlands, (respectievelijk voor rekenen en moderne vreemde talen) in deel B en de uitwerking daarvan in deel C voldoende houvast?*

Vrijwel unaniem is er ontevredenheid over de wijze waarop **Nederlands** in de delen B en C van de kwalificatiedossiers is opgenomen. De tabel in deel B is geen zinvol hulpmiddel. Voor docenten is die tabel te onduidelijk als niet in deel C is uitgewerkt wat de concrete eisen aan het Nederlands per werkproces zijn voor het beroep. Als dit niet is gebeurd, is het voor docenten Nederlands een onbegonnen zaak om de eisen voor Nederlands in het onderwijs te verwerken. Een uitzondering op dit kritische geluid komt vanuit AKA-opleidingen. Bij deze opleidingen is het gelukt om taalprofielen te maken vanuit de eisen in het dossier.

Lastig is dat het 'hulpmiddel', het raamwerk Nederlands, bedoeld om de tabel in deel B meer inhoud te geven, juist niet beroepsspecifiek is ingevuld maar generiek. Dat betekent dat een docent zelf zaken moet gaan koppelen en moet proberen om de niveaus uit de tabel te relateren aan (de context van) het beroep.

Beter is het om in deel C aan te geven wat de beroepsgerichte eisen voor Nederlands zijn. Een deel vindt dat de beroepsgerichte eisen voor Nederlands die nu in deel C zijn opgenomen (bijvoorbeeld 'communiceren') duidelijk zijn. Een deel vindt dat dit niet het geval is.

Inzake **rekenen** is de ontevredenheid over de wijze waarop de beroepsgerichte eisen in de kwalificatiedossiers zijn opgenomen nog groter. Dit komt omdat deze eisen, zoals genoemd in deel B, slecht mondjesmaat worden uitgewerkt in deel C.

De grootste kritiek is er op de wijze waarop de eisen voor **moderne vreemde talen** in deel B zijn opgenomen en zijn toegelicht in deel C. De moderne vreemde talen zijn doorgaans namelijk helemaal niet uitgewerkt in deel C. Dat betekent dat beroepseisen zijn geformuleerd in algemene termen in een tabel in deel B en nergens worden toegelicht! Docenten kunnen hier niet mee uit de voeten voor onderwijs en examinering.

Over de toekomstige verplichting van Engels op niveau 4 zijn er zorgen. Bij de bbl-opleidingen wordt dit niet altijd haalbaar geacht. Dit pleit voor differentiatie bij mbo-4 opleidingen. Deelnemers die door willen stromen naar het hbo hebben wel Engels nodig en deelnemers die naar de arbeidsmarkt gaan niet.

*Ook de gebruikers uit de clusters hebben opmerkingen gemaakt die in de lijn met het bovenstaande liggen (4.9). Men vindt dat er op korte termijn één systematiek moet komen voor de beschrijving van de niveau-eisen voor de talen, voor zowel de generieke als de beroepsspecifieke taaleisen.*

## 2.6 Kwaliteitscriteria

### Thema 5: Kwaliteitscriteria kwalificatiedossiers

Het Coördinatiepunt hanteert vijf kwaliteitscriteria in de beoordeling van kwalificatiedossiers: herkenbaarheid, uitvoerbaarheid, flexibiliteit, duurzaamheid en transparantie. De eerste twee criteria komen in de evaluatie van de afzonderlijke kwalificatiedossiers aan bod. In deze macro-evaluatie ligt de nadruk op flexibiliteit, duurzaamheid en transparantie. Het Coördinatiepunt omschrijft deze kwaliteitscriteria als volgt:

**Flexibiliteit:** De beschrijving in de dossiers moet zodanig zijn dat kleine wijzigingen in de beroepsuitoefening meegenomen kunnen worden in de opleiding zonder dat dit tot wijziging van het kwalificatiedossier moet leiden.

**Duurzaamheid:** Kwalificatiedossiers moeten meerdere jaren meekunnen. Het uitgangspunt daarbij is minimaal vier jaar.

**Transparantie:** Transparantie moet worden gerealiseerd door gelijk of vergelijkbaar te beschrijven wat gelijk of vergelijkbaar is (met als hulpmiddel de referentiedocumenten) en door te werken met een vaste lijst van competenties waaruit wordt gekozen. Transparantie wordt verder gerealiseerd door eisen te stellen aan de manier van beschrijven in het kwalificatiedossier: zo min mogelijk herhaling in deel B, beroepsuitoefening beschrijven in termen van handelingen en bondig schrijven.

### Flexibiliteit

Aan deelnemers is de vraag voorgelegd: *Vind je dat men geslaagd is in het bereiken van het criterium flexibiliteit?*

Deelnemers aan de evaluatie geven in meerderheid aan dat de dossiers aan het criterium flexibiliteit voldoen, omdat zij op het juiste abstractieniveau zijn geschreven. Aanpassingen aan regionale wensen zijn ook goed te realiseren.

### Duurzaamheid

Aan deelnemers is gevraagd: *Vind je dat men geslaagd is in het bereiken van het criterium duurzaamheid?*

Deelnemers vinden de dossiers over het algemeen voldoende duurzaam. De meeste dossiers kunnen wel vier jaar mee. Daarbij speelt ook mee, dat het werken met jaarlijks wisselende dossiers zo veel problemen geeft in de instellingen dat er een sterke behoefte is aan rust op dit gebied. Men heeft liever wat onvolkomenheden in de huidige dossiers dan wéér een verandering.

Alleen bij Zorg en ICT zijn er twijfels of de dossiers vier jaar meekunnen. Bij Zorg komt dit omdat daar ontwikkelingen zijn rond een mogelijke integratie van met aan verpleegkunde verwante beroepen in het kwalificatiedossier verpleegkundige. Bij ICT spelen de snelle veranderingen in de branche een rol. Zowel de inhoud van het dossier als de beschrijving van 'Trends en innovatie' kan daardoor snel verouderen.

### Transparantie

Aan deelnemers is de vraag gesteld: *Vind je dat men geslaagd is in het bereiken van het criterium transparantie?* Het gaat er hierbij om of dossiers gemakkelijk zijn te vergelijken, niet alleen qua format maar ook in de beschrijving van de inhoud.

Het oordeel van de deelnemers over de transparantie is tweeledig. Enerzijds vindt men dat er een transparante structuur is ontstaan. De kwalificatiedossiers kennen immers eenzelfde taal en structuur. De vergelijkbaarheid tussen dossiers van verschillende kenniscentra is ook groter geworden. Anderzijds constateert men de volgende verschillen tussen dossiers:

- De beschrijvingen van de werkprocessen en prestatie-indicatoren wijken nog behoorlijk van elkaar af.
- De plaats en uitwerking van talen in de dossiers is heel verschillend.
- Het gebruik van certificeerbare eenheden vertoont grote verschillen.
- De indeling van opleidingen naar niveau is onhelder.

Ook constateert men dat er nog altijd overlappende dossiers zijn. Het gebruik van één set SHL-competenties geeft schijn duidelijkheid. Buiten de context zijn deze competenties nietszeggend. Het is lastig om inhoud te geven aan dezelfde competenties op verschillend niveau. Er zijn veel interpretatieverschillen over de competenties.

De transparantie tussen kwalificatiedossiers van hetzelfde kenniscentrum wisselt. Aequor wordt genoemd als een kenniscentrum waarvan de dossiers onderling transparant zijn. Bij de dossiers van Kenteq ervaart men de dossiers en niveaus als niet onderling vergelijkbaar.

Een aantal aanwezigen is van mening dat er specialistenopleidingen ten onrechte als middenkader opleiding zijn getypeerd.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Navraag bij COLO geeft aan dat dit niet zo is. In de kwalificatiestructuur wordt de term specialistenopleiding in principe niet meer gebruikt, ook de termen assistentopleiding, basisberoepsopleiding, vakopleiding en middenkaderopleiding komen in de kwalificatiedossiers zelf niet meer voor. Verwarrend is dat de WEB nog wel het bestaan van verschillende opleidingssoorten en een minimale en maximale opleidingsduur per niveau en opleidingstype regelt.

*Over duurzaamheid is aan de gebruikers in de clusters ook een vraag gesteld (4.7). De helft van de gebruikers is van mening dat de dossiers nu al aan de eis van duurzaamheid voldoen.*

## 2.7 Betrokkenheid bij de ontwikkeling van de kwalificatiedossiers

### **Thema 6: Betrokkenheid bij de ontwikkeling van de kwalificatiedossiers**

De staatssecretaris vindt het belangrijk dat er draagvlak is in de onderwijsinstellingen voor de competentiegerichte kwalificatiedossiers. Dat wil ze bereiken door het betrekken van docenten bij de ontwikkeling van de kwalificatiedossiers.

Aan de deelnemers is gevraagd: *Weet je hoe je invloed kunt uitoefenen op de ontwikkeling van de kwalificatiedossiers? Zo ja, heb je daar gebruik van gemaakt? Wat zijn je ervaringen daarmee?*

De deelnemers aan de rondetafelgesprekken weten heel goed hoe zij invloed kunnen uitoefenen op de inhoud van de kwalificatiedossiers. Men noemt onder andere: via de kenniscentra en paritaire commissies, via MBO 2010, via de bedrijfstakgroepen van de MBO Raad en via allerlei raadplegingen en evaluaties die kenniscentra of bedrijfstakgroepen organiseren. Men heeft minder gebruikgemaakt van het Coördinatiepunt als mogelijke ingang. Het nieuwe webadres om feedback te geven op individuele kwalificatiedossiers ([www.mijnkwalificatiedossier.nl](http://www.mijnkwalificatiedossier.nl)) was nog te kort actief om ervaringen te kunnen melden.

Veel deelnemers aan de rondetafelgesprekken hebben ook gebruikgemaakt van de genoemde beïnvloedingsmogelijkheden. De ervaringen zijn over het algemeen positief (bijvoorbeeld de opname van jongerenwerk in een kwalificatiedossier op verzoek van het onderwijsveld en het bedrijfsleven samen). Wel zijn er klachten over de lange doorlooptijd van de wijzigingen.

Uit de evaluatie blijkt wel dat er zorg is over het draagvlak en de betrokkenheid bij de ontwikkeling van de kwalificatiedossiers. Men is het er over eens dat de ontwikkeling vaak op te smalle basis plaatsvindt. Vanuit het onderwijs zijn het eigenlijk steeds dezelfde mensen die gebruikmaken van de beïnvloedingsmogelijkheden. Het bedrijfsleven is helemaal weinig betrokken en zegt vaak op het laatste moment af voor bijeenkomsten. Hierdoor is er te weinig dialoog tussen onderwijs en bedrijfsleven. Men vraagt zich af of een systeem van vergoedingen een positief effect kan hebben op de aanwezigheid vanuit bedrijven. Een ander voorstel is om

in het dossier op te nemen welke bedrijven en scholen aan het dossier hebben meegewerkt, zodat de verhoudingen duidelijk worden.

Overigens is op dit moment in het format in deel D een paragraaf (2.1) 'Betrokkenen' opgenomen. In de praktijk blijkt dat die heel wisselend wordt ingevuld.

Sommige kenniscentra noemen daar met naam, functie en organisatie de personen die hebben meegewerkt aan de ontwikkeling van het dossier. Andere kenniscentra volstaan met een algemene passage dat er betrokkenheid is geweest vanuit het werkveld.

## 2.8 Kwalificatiedossiers door meerdere kenniscentra ontwikkeld

### Thema 7: Kwalificatiedossiers door meerdere kenniscentra ontwikkeld

Om overmatige overlap in kwalificatiedossiers (en opleidingen) te voorkomen zijn er kwalificatiedossiers ontwikkeld waarbij verschillende kenniscentra met elkaar samenwerkten.

Aan de deelnemers die ervaring hebben met deze dossiers is gevraagd: *Hoe ervaar je het om met kwalificatiedossiers te werken die door meerdere kenniscentra zijn ontwikkeld (zowel inhoudelijk als organisatorisch)? Zijn er knelpunten waar je tegenaan loopt bij het werken met deze dossiers?*

Uit de reacties van de deelnemers blijkt dat deze kwalificatiedossiers in de praktijk veel problemen geven:

- Het is lastig dat er in één dossier per uitstroom meerdere crebo's zijn per kenniscentrum. De vraag is dan meteen: op welk crebo van welk kenniscentrum schrijft men in? Of wordt er eerst ingeschreven op de overkoepelende crebostartcode? Nadeel hiervan is dat een student toch weer overgeschreven moet worden als hij bpv gaat doen.
- De erkenning van leerbedrijven gaat moeilijk. Een student in een bepaalde uitstroom wil bijvoorbeeld stage doen bij een bedrijf dat voor een ander kenniscentrum (van dezelfde uitstroom) geaccrediteerd is. Een voorbeeld is de uitstroom fotograaf van het kwalificatiedossier AV-productie. Daar zijn drie crebo's voor behorend bij drie kenniscentra.
- Als een instelling vragen heeft of iets gewijzigd wil hebben in een dossier, dan is niet duidelijk bij wie je moet zijn. Vaak moet een instelling langs meerdere kenniscentra alvorens het is opgelost.
- In de uitstromen van samenwerkingsdossiers zit soms een (vanuit het onderwijs) onverklaarbaar verschil in prijsfactoren.
- Sommige kenniscentra (bijvoorbeeld Fundeon) willen per se hun logo op het

diploma van opleidingen. Bij dossiers waarbij veel kenniscentra samenwerken, wordt dit te druk op het diploma.

- Als een instelling onderwijs- of examenproducten inkoop bij de kenniscentra kunnen daar behoorlijke verschillen tussen zitten. Bij de samenwerkingsdossiers wordt dit heel onpraktisch.

Het lijkt er op dat de samenwerking van de kenniscentra zich beperkt tot het opstellen van het kwalificatiedossier en dat er geen samenwerking is bij de uitvoering van deze dossiers en de zaken waarmee instellingen dan te maken hebben. Als positieve uitzondering wordt de samenwerking tussen Kenteq en Ecabo genoemd.

De deelnemers aan de rondetafelgesprekken vinden dat de kenniscentra een oplossing moeten vinden voor deze praktijkproblemen. Ook is het mogelijk deze dossiers weer onder één kenniscentrum te laten vallen.

## 2.9 Versiebeheer

### Thema 8: Versiebeheer

Op elk kwalificatiedossier staat vermeld voor welk cohort het kwalificatiedossier is vastgesteld. Vanaf januari 2010 staan daarnaast ook de crebostartcodes per niveau vermeld. Het Coördinatiepunt heeft dit met terugwerkende kracht voor alle lopende dossiers gerealiseerd. In elk kwalificatiedossier staat in deel D paragraaf 2.5 beschreven of er wijzigingen zijn ten opzichte van de vorige versie en wat er is gewijzigd.

Er wordt gesproken over 'bestaande' en 'marginaal gewijzigde' kwalificatiedossiers als

- de inhoud niet of nauwelijks is gewijzigd en het crebonummer hetzelfde blijft. In dit geval is er sprake van een 'volgende versie'.

Er wordt gesproken over 'nieuwe' kwalificatiedossiers als

- de inhoud van een dossier beduidend is gewijzigd ten opzichte van een voorgaand dossier
- er sprake is van samenvoeging of splitsing van eerdere dossiers
- er sprake is van een nog niet eerder ontwikkeld dossier

Deze 'nieuwe' kwalificatiedossiers krijgen een nieuw crebonummer.

Dit is de huidige wijze van versiebeheer.



Aan de deelnemers is gevraagd: *Is deze huidige wijze van versiebeheer toereikend?*

Deelnemers zijn unaniem van mening dat de huidige wijze van versiebeheer en de omgang daarmee door de overheid veel problemen geeft. Docenten en administraties raken het spoor volledig bijster. De problemen worden niet alleen veroorzaakt door de wijze van versiebeheer en de snel wisselende dossiers, maar ook doordat het ministerie ieder jaar andere eisen stelt rond het inschrijven op oudere dossiers. Bovendien gebruiken kenniscentra en overheid soms wisselende termen (bijvoorbeeld cohort 2007 of schooljaar 2007/2008) wat allemaal tot misverstanden leidt.

Deelnemers vinden dat het versiebeheer moet voldoen aan de volgende uitgangspunten:

- Er moet een eenduidige terminologie zijn (ook tussen kenniscentra en overheid).
- Er moet een eenduidige toepassing zijn over de jaren heen van wat wel en niet mag (bijvoorbeeld rond het inschrijven op oudere versies).
- Bij **een volgende versie** (zie beschrijving in blauw kader) zijn de aanpassingen klein en moet een instelling de vrijheid hebben al dan niet deze aanpassingen te verwerken in onderwijs en examinering.
- Bij **een nieuw dossier** is de instelling wel verplicht de zaken te verwerken in onderwijs en examinering.
- Op de voorkant van het dossier moet naast de naam van het dossier en de crebo-code, ook het jaar komen te staan dat het dossier voor het eerst is vastgesteld en het huidige versienummer.
- Wijzigingen in dossiers moeten continu (ook digitaal) gecommuniceerd worden.

## 2.10 Ondersteuning en dienstverlening

### Thema 9: Ondersteuning en dienstverlening

In de jaren van het experimenteren is er vanuit verschillende organisaties ondersteuning geweest bij de invoering van de competentiegerichte kwalificatiestructuur in het mbo.

Aan de deelnemers is gevraagd: *Aan welke ondersteuning of dienstverlening denk je in de toekomst behoefte te (blijven) hebben bij het verder vormgeven van het competentiegerichte onderwijs en waarom? Van welke partij verwacht je deze dienstverlening?*

Deelnemers geven aan dat er een blijvende behoefte is om kennis te delen, ervaringen uit te wisselen en af te stemmen op het niveau van teams. Door met elkaar af

te stemmen ontstaat er een meer eenduidige interpretatie van de kwalificatiedossiers en wordt de eenheid op landelijk niveau bewaakt. De experimentclusters van MBO 2010 zijn erg nuttig omdat je op één plek informatie kunt halen. Ook zitten daar op een gelijkwaardige manier partijen (scholen en kenniscentra) bij elkaar. Men vindt het logisch dat bedrijfstakgroepen van de MBO Raad en/of kenniscentra de organisatie van dergelijke kenniskringen overnemen (al kan de gelijkwaardigheid dan een probleem zijn). Soms is dit al bijna gebeurd omdat er een goede samenwerking is ontstaan tussen experimentcluster en BTG en/of experimentcluster en kenniscentrum. In die gevallen is er een natuurlijke overgang. In andere situaties is er nog geen samenwerking of kan de BTG of het kenniscentrum het niet oppakken omdat er geen BTG of kenniscentrum is.

Men wil graag goed geïnformeerd blijven over ontwikkelingen in het mbo en in het bedrijfsleven en ergens terecht kunnen met vragen. De huidige websites van MBO 2010 (vooral [www.mbo2010.nl](http://www.mbo2010.nl) en [www.marktplaatsmbo.nl](http://www.marktplaatsmbo.nl)) spelen daarin een belangrijke rol. Die zouden ergens onderdak moeten vinden. Ook willen sommigen een onafhankelijk loket voor vragen over cgo behouden. OCW moet daar zorg voor dragen. Men ziet niet direct mogelijkheden om dat bij bestaande partijen onder te brengen.

Een aantal deelnemers wil van de kenniscentra meer servicedocumenten. Anderen vinden dit niet nodig. Iedereen vindt het handig om kwalificatiedossiers te hebben waaruit je gemakkelijk kunt knippen en plakken. Ook wordt bepleit dat kenniscentra een database met alle dossiers inrichten, zodat je zelf op onderwerp kunt zoeken of bijvoorbeeld één lijst draait met 'wijzigingen'.

Sommigen willen graag een studentenversie van een kwalificatiedossier. Anderen vinden dit niet nodig of vinden ten principale dat instellingen hier zelf voor moeten zorgen. Vanuit AKA vindt men de taalprofielen erg handig.

## 2.11 Rondvraag en overige opmerkingen

De deelnemers aan de rondetafelgesprekken is de gelegenheid geboden om in het kader van de rondvraag nog iets op te merken of aan te vullen. Dit levert het volgende beeld op:

Deelnemers vonden het heel plezierige bijeenkomsten. Zij vinden het belangrijk hun mening over (het format van) de kwalificatiedossiers te kunnen geven en voelden zich goed gehoord.

De algemene opinie is dat met de kwalificatiedossiers goed te werken is. Er zit nog wel overlap tussen de dossiers en er zijn nog de nodige verbeterpunten. Maar de dossiers zijn sterk verbeterd de laatste jaren en zijn in ieder geval beter dan de eindtermendossiers.

De deelnemers aan de evaluatie vinden dat het werken met jaarlijks wisselende dossiers veel problemen geeft in de instellingen. Er is een sterke behoefte aan rust op dit terrein. Men heeft liever wat onvolkomenheden in de huidige dossiers dan wéér een verandering.

Ook pleiten de deelnemers ervoor om zeer terughoudend om te gaan met verdere samenvoeging van dossiers. De kwalificatiedossiers worden dan te complex. Indien samenvoeging tot nieuwe dossiers leidt die door meerdere kenniscentra zijn ontwikkeld dan is het helemaal niet aan te raden.

# 3

## Aanbevelingen

In dit hoofdstuk is per thema opgenomen:

- Een samenvatting van de belangrijkste bevindingen uit de evaluatie.
- Aanbevelingen bij het thema.

### 3.1 Doel en doelgroepen

De onderdelen A, B, C en D van de kwalificatiedossiers worden gebruikt voor verschillende doelgroepen en verschillende doelen. Voor studenten en hun ouders is de tekst vaak niet direct geschikt. Voor docenten zijn de delen over het algemeen goed leesbaar en bruikbaar. Er is wel veel overlap tussen de delen B en C. Deel B alleen geeft te weinig houvast voor onderwijs en examinering. Over deel C is het oordeel positiever. Er is echter ook kritiek op deel C. Kenniselementen en prestatie-indicatoren zijn niet altijd concreet geformuleerd. Prestatie-indicatoren bevatten te veel ingewikkelde, samengestelde zinnen. Werkprocessen zijn soms te ambitieus geformuleerd voor beginnende beroepsbeoefenaren. Van deel D wordt vooral de informatie over wijzigingen gebruikt.

#### Aanbeveling 1

Voeg de onderdelen B en C samen. Daarin zit veel overlap. De informatie die nodig is voor onderwijs en examinering moet op één plaats in het dossier staan.

#### Aanbeveling 2

Let er op dat kenniselementen en vaardigheden voldoende concreet worden beschreven in deel C.

#### Aanbeveling 3

Zorg dat prestatie-indicatoren altijd in concreet, waarneembaar gedrag zijn beschreven. Alleen dan geven zij voldoende houvast voor examinering.

#### Aanbeveling 4

Formuleer de werkprocessen zo dat zij voor beginnende beroepsbeoefenaren uitvoerbaar zijn.

## 3.2 Format en gebruik van de kwalificatiedossiers

Het format biedt op dit moment voldoende ruimte voor alle benodigde informatie. Als examenprofielen verplicht worden, moet worden overwogen om die ook in de dossiers op te nemen. Over het algemeen vindt men (met uitzondering van delen van deel D) dat er geen overbodige onderdelen in de dossiers zijn opgenomen. Wel worden soms te veel beroepen en uitstromen in één kwalificatiedossier opgenomen. Dit leidt tot onoverzichtelijke en te brede dossiers met abstracte formuleringen en veel herhalingen.

### Aanbeveling 5

Heroverweeg deel D van het dossier. De verantwoordingsinformatie in deel D wordt in de praktijk nauwelijks gebruikt en kan wellicht naar een bijlage. Voor de wijzigingen in deel D is een andere plek in het dossier of een digitale omgeving ook mogelijk.

### Aanbeveling 6

Combineer niet te veel beroepen en uitstromen in één kwalificatiedossier. Dat leidt tot onoverzichtelijke dossiers.

## 3.3 Certificeerbare eenheden

Het gebruik van certificeerbare eenheden vanuit arbeidsmarktrelevantie verschilt op dit moment sterk van kenniscentrum tot kenniscentrum. Deelnemers aan de evaluatie verwachten meer voordelen van een bredere inzet van certificeerbare eenheden dan alleen vanuit arbeidsrelevantie op het niveau van kerntaken (of zelfs werkprocessen). Dit is handig voor EVC-trajecten, zij-instromers en reïntegreerders. Ook kan een student die om wat voor reden dan ook niet de hele opleiding haalt toch één of meerdere certificaten meekrijgen. Tot slot wordt een certificeerbare eenheid voor alle generieke eisen (taal en rekenen, doorstroom en burgerschap) of juist voor het hele beroepsgerichte deel van de opleiding zinvol geacht. Dit biedt (enige) uitkomst voor studenten die de beroepsgerichte delen van het dossier wel kunnen behalen maar de generieke delen niet.

### Aanbeveling 7

Zet certificeerbare eenheden breder in dan alleen voor onderdelen met arbeidsmarktrelevantie.

### 3.4 Taal en rekenen

Vrijwel unaniem is er ontevredenheid over de wijze waarop Nederlands, rekenen en moderne vreemde talen in de kwalificatiedossiers van 2009-2010 zijn opgenomen. (Dit betreft de versie waarin nog niet de generieke referentieniveaus van Meijerink zijn opgenomen.) De tabellen in deel B zijn geen zinvol hulpmiddel. Voor docenten zijn die tabellen te onduidelijk als niet in deel C is uitgewerkt wat de concrete eisen aan Nederlands, rekenen en moderne vreemde talen zijn voor het beroep.

#### Aanbeveling 8

Als er vanwege het beroep eisen worden gesteld aan Nederlands, rekenen en/of moderne vreemde talen, werk deze eisen dan op duidelijke wijze uit in deel C.

### 3.5 Kwaliteitscriteria

De kwalificatiedossiers voldoen aan de kwaliteitscriteria flexibiliteit en duurzaamheid. Met de transparantie zijn er nog de volgende problemen:

- De beschrijvingen van de werkprocessen en prestatie-indicatoren in de dossiers wijken te veel van elkaar af.
- De plaats en uitwerking van talen in de dossiers is verschillend.
- Het gebruik van certificeerbare eenheden varieert onnodig.
- De indeling van opleidingen naar niveau is onhelder.
- Er zijn nog altijd overlappende dossiers.
- Er zijn veel interpretatieverschillen rond het gebruik van competenties.

#### Aanbeveling 9

Zorg in de dossiers voor een meer eenduidige beschrijving, gebruik van en plaats van:

- Werkprocessen, prestatie-indicatoren en competenties.
- Talen en rekenen.
- Certificeerbare eenheden.

#### Aanbeveling 10

Verminder de overlap tussen kwalificatiedossiers en verwijder herhalingen in kwalificatiedossiers.

### 3.6 Betrokkenheid bij de ontwikkeling van de kwalificatiedossiers

De ontwikkeling van de kwalificatiedossiers vindt op te smalle basis plaats. Vanuit het onderwijs zijn steeds dezelfde mensen betrokken. Het bedrijfsleven participeert gebrekkig. Hierdoor is er te weinig dialoog tussen onderwijs en bedrijfsleven.

#### Aanbeveling 11

Vergroot de betrokkenheid vanuit het onderwijsveld, maar vooral vanuit het bedrijfsleven, bij de ontwikkeling van de kwalificatiedossiers. Overweeg of een systeem van vergoedingen een positief effect kan hebben op de aanwezigheid vanuit bedrijven. Ook is een suggestie om in het dossier (bijlage) op te nemen welke bedrijven en scholen aan het dossier hebben meegewerkt. Op dit moment kent deel D een paragraaf 'Betrokkenen', maar deze wordt heel wisselend ingevuld.

### 3.7 Kwalificatiedossiers door meerdere kenniscentra ontwikkeld

Het werken met dossiers die door meerdere kenniscentra zijn ontwikkeld, geeft in de praktijk veel organisatorische en praktische problemen vanwege meerdere crebo's per uitstroom per kenniscentrum, de prijsverschillen tussen uitstromen en de accreditatie van bpv-plaatsen. De samenwerking tussen de kenniscentra lijkt zich te beperken tot het opstellen van het dossier.

#### Aanbeveling 12

Kenniscentra die samen een kwalificatiedossier hebben ontwikkeld, dienen ook samen te werken bij de zaken waarmee instellingen te maken hebben bij het werken met deze dossiers. Ook is het mogelijk om deze dossiers weer onder één kenniscentrum te laten vallen.

### 3.8 Versiebeheer

De huidige wijze van versiebeheer en de omgang met de versies door de overheid geven veel problemen. Docenten en administraties raken het spoor bijster. De problemen worden niet alleen veroorzaakt door de wijze van versiebeheer en de snel wisselende dossiers, maar ook doordat het ministerie ieder jaar weer anders omgaat met de eisen rond het inschrijven op oude dossiers.

#### Aanbeveling 13

Verbeter het versiebeheer op grond van de volgende uitgangspunten:

- Er moet een eenduidige terminologie zijn (ook tussen kenniscentra en overheid).

- Er moet een eenduidige toepassing zijn over de jaren heen van wat wel en niet mag.
- Bij een volgende versie van een kwalificatiedossier moet een instelling de vrijheid hebben al dan niet kleine aanpassingen te verwerken in onderwijs en examinering.
- Bij een nieuw dossier is de instelling wèl verplicht de zaken te verwerken in onderwijs en examinering.
- Op de voorkant van het dossier moet, naast de naam van het dossier en de crebocode, ook het jaar van eerste vaststelling en het versienummer opgenomen worden.

#### **Aanbeveling 14**

Er dient een systeem van versiebeheer te worden gehanteerd, dat scholen niet de verplichting oplegt beperkte wijzigingen administratief door te vertalen in de vorm van nieuwe documenten. Dat zou alleen bij ingrijpende wijzigingen het geval moeten zijn. Het model dat bij het beheer van softwarepakketten wordt toegepast kan daarbij als voorbeeld dienen. Gelet op het belang van een adequaat en efficiënt ingerichte methodiek van versiebeheer ligt het in de rede dit ook wettelijk te verankeren.

### **3.9 Ondersteuning en dienstverlening**

Er is een blijvende behoefte om kennis te delen, ervaringen uit te wisselen en af te stemmen op het niveau van teams. Voorts wil men graag goed geïnformeerd blijven over ontwikkelingen in het mbo en in het bedrijfsleven en ergens terecht kunnen met vragen over cgo. Wat de dossiers betreft is er behoefte aan service op verschillende gebieden.

#### **Aanbeveling 15**

Faciliteer de behoefte om eenvoudig per opleiding alles bij elkaar te hebben, bijvoorbeeld door digitale service.

#### **Aanbeveling 16**

Zorg voor kwalificatiedossiers waaruit het gemakkelijk knippen en plakken is.

#### **Aanbeveling 17**

Richt een centrale database in met alle dossiers. Dit geeft de mogelijkheid om bijvoorbeeld op onderwerp te zoeken of één lijst met alle wijzigingen uit te draaien.



### **Aanbeveling 18**

Vergroot de toegankelijkheid van de kwalificatiedossiers voor studenten door naast de dossiers een servicedocument uit te brengen voor studenten.

### **Aanbeveling 19**

Draag de huidige ondersteuning van kennisdeling en uitwisseling tussen teams in de experimentclusters van MBO 2010 over naar een organisatie waarin onderwijs en bedrijfsleven gelijkwaardig participeren. De nieuwe kenniscentra (van onderwijs en bedrijfsleven) vormen een goede infrastructuur om dit op te pakken.

### **Aanbeveling 20**

Richt een onafhankelijk loket in bij het Coördinatiepunt waar scholen met vragen inzake cgo terecht kunnen.

### **Aanbeveling 21**

Er blijft behoefte aan een site waar goede praktijkvoorbeelden uitgewisseld kunnen worden. Zorg dat [www.marktplaatsmbo.nl](http://www.marktplaatsmbo.nl) na 2010 ergens wordt ondergebracht en wordt voortgezet.

# 4

## Bevindingen evaluatie 2, de afzonderlijke kwalificatiedossiers

Deze evaluatie is ingericht als een inventarisatie: het gaat erom een algemeen beeld te krijgen van de werkbaarheid van de kwalificatiedossiers. Het is nadrukkelijk géén wetenschappelijk onderzoek geweest. De evaluatie is opgezet als een inventarisatie onder praktijkmensen en zo moeten de resultaten ook beschouwd worden.

De resultaten van de inventarisatie zijn beschreven in de volgorde waarin de vragen aan de gebruikers zijn gesteld. De leidraad is onderverdeeld in acht thema's, een eendoordeel en open vragen. In de leidraad is gewerkt met een vierpuntsschaal, waarop 1 het meest positief is en 4 het meest negatief. Op de vraag bijvoorbeeld of het kwalificatiedossier voor de docent duidelijk is, kon men een getal invullen tussen 1 en 4. Het getal 1 wil zeggen: duidelijk, het getal 4 wil zeggen: niet duidelijk. De getallen 2 en 3 geven een iets gematigder positieve respectievelijk negatieve mening.

Meestal is de uitslag per vraag op een gekleurd balkje weergegeven. Tussen 1 en 2,5 is het balkje groen, positief. Vanaf 2,5 tot 4 is de score negatief en het balkje rood. In het bolletje staat de feitelijke score.



Samenvattend: hoe lager het cijfer des te beter. Het in de tekst genoemde gemiddelde is het gemiddelde van alle eenenveertig kwalificatiedossiers. De opzet van de evaluatie 2009-2010 is gedeeltelijk dezelfde als die van de twee jaar daarvoor. Waar mogelijk zijn tussen de haakjes de resultaten van 2007-2008 en 2008-2009 – in die volgorde – vermeld.

In de leidraad staan ook vragen waarbij 'ja' of 'nee' aangekruist kon worden. De uitslag op een dergelijke vraag is niet in een gekleurd balkje weergegeven, maar in een schijfdiagram. Groen staat daarbij voor het aantal mensen dat met 'ja' antwoordde, rood voor het aantal mensen dat met 'nee' antwoordde.

## 4.1 Algemeen, onderwijsinrichting en examinering

### ● *Is het kwalificatiedossier duidelijk voor de docent?*



Het oordeel over de duidelijkheid voor de docent is redelijk positief. De score ligt gemiddeld duidelijk aan de positieve kant (1,9). De score ligt in lijn met de score uit de twee voorgaande jaren (1,7;1,8). Als sterke punten worden vaak genoemd dat het document goed leesbaar is en heldere tekst bevat. Dit jaar is aan deelnemers aan de experimentenclusters ook gevraagd of zij de dossiers herkenbaar vinden voor de bedrijven. Dat is duidelijk minder het geval, een 2,5.

### ● *Is het mogelijk om op basis van het kwalificatiedossier goed competentiegericht onderwijs te maken?*



De gebruikers zijn positief over de bruikbaarheid van de dossiers voor de ontwikkeling van onderwijs. De score ligt gemiddeld duidelijk aan de positieve kant (1,7) en in lijn met de vorige jaren (1,8; 1,8).

Gebruikers wijzen erop dat sommige kerntaken (meestal die kerntaken die management en leidinggeven betreffen in dossiers op niveau 4) lastig zijn vorm te geven in de praktijk, omdat een deelnemer zulke taken niet kan uitvoeren binnen de school- of bpv-situatie.

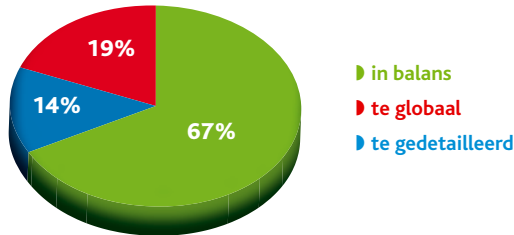
### ● *Is deel C een bruikbaar hulpmiddel om het onderwijs vorm te geven?*



Deel C wordt evenals voorgaande jaren als een bruikbaar hulpmiddel gezien om het onderwijs vorm te geven (1,7; 1,7; 1,8). Gebruikers vinden in alle drie de evaluaties dat de delen B en C consistent zijn (1,5;1,4;1,7) waarbij een lichte verbetering te zien is ten opzichte van de eerste evaluatie uit 2007-2008.

● **Is deel C te globaal, passend of te gedetailleerd?**

Tweederde van de gebruikers (67%) vindt deel C passend, dus niet te globaal of te gedetailleerd. In de evaluatie (2009-2010) is deze vraag voor het eerst opgenomen, er is dus geen vergelijking met eerdere evaluaties mogelijk.



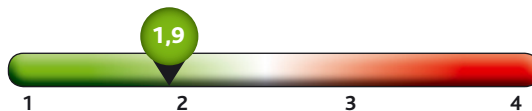
● **Is het mogelijk om op basis van het kwalificatiedossier examens te ontwikkelen?**



De gebruikers antwoorden over het algemeen positief op deze vraag: 1,7. Deze score ligt precies tussen de scores van de twee voorgaande jaren in (1,6;1,8), een stabiel beeld dus.

Uit toelichtingen blijkt dat men vindt dat 'het wel kan, maar erg tijdrovend is om eigen instrumenten te maken, dat het wel positief is dat dat mogelijk is, dat het veel werk is, dat het toch lastig blijft om het eindniveau en beoordelingscriteria vast te stellen, dat de prestatie-indicatoren richting kunnen geven maar ook op meerdere manieren te interpreteren zijn, dat dossiers te weinig richting geven aan verschillen in uitstromen, en dat het nog zoeken blijft naar goede exameninstrumenten voor cgo'. Dit soort opmerkingen zijn ook terug te vinden in de algemene product- en procesevaluatie die in april landelijk door MBO 2010 is uitgevoerd.

● **Is het mogelijk om op basis van het kwalificatiedossier de bpv in te richten?**

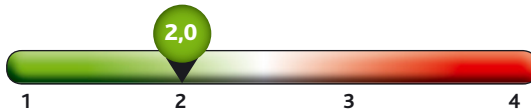


- **Is het mogelijk om op basis van het kwalificatiedossier in de bpv te examineren?**



Deze twee vragen zijn 'nieuw'. De antwoorden op beide vragen geven aan dat gebruikers redelijk positief hierover zijn, een score van respectievelijk 1,9 en 1,8. Gebruikers zijn dus van mening dat zij met het dossier zowel de bpv kunnen inrichten als in de bpv kunnen examineren.

- **Is het kwalificatiedossier bruikbaar als basis voor verantwoording aan toezichthouders?**



De gebruikers zijn redelijk positief over de bruikbaarheid van de dossiers als basis voor het afleggen van verantwoording aan externe toezichthouders. De score ligt nog aan de positieve kant: 2.0 (1,9; 2,0). Sommige gebruikers zitten nog steeds met vragen over de manier waarop de inspectie het toezicht gaat invullen. Anderen vinden dat de examinering de instructie te veel stuurt, weer anderen zijn van mening dat de dossiers nog te veel ruimte laten voor interpretatie.

## 4.2 Herkenbaarheid van het beroep, kerntaken, werkprocessen en competenties

- **Is het beroep herkenbaar beschreven in deel A van het kwalificatiedossier?**



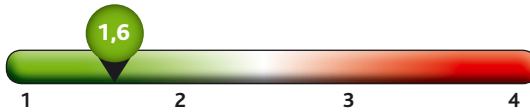
Evenals in de eerdere jaren vinden gebruikers dat het beroep zeer herkenbaar beschreven is (1,4; 1,4; 1,4) en daarna herkenbaar is uitgeschreven in de delen B en C (1,6). De conclusie dat de beschrijving van het beroep in de dossiers al geruime tijd een sterk punt is, blijkt terecht te zijn. De clusteroverstijgende product- en procesevaluatie van april 2010 bevestigt dit.

- **Zijn de kerntaken zodanig beschreven dat ze de inhoud van het beroep dekken?**



Gebruikers zijn het erover eens dat de kerntaken de inhoud van het beroep goed dekken (1,6; 1,5; 1,5). Ook over dit onderwerp zijn de meningen al jaren positief.

- **Zijn de werkprocessen zodanig beschreven dat ze de inhoud van het beroep dekken?**



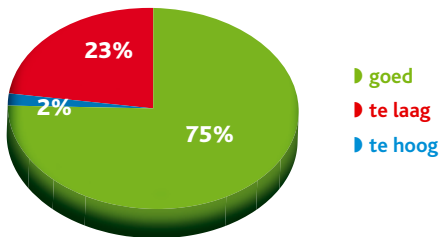
Behalve dat de kerntaken de inhoud van het beroep goed dekken vinden gebruikers in deze en vorige evaluaties dat ook de werkprocessen dat doen (1,6; 1,6; 1,6).

- **Zijn de competenties essentieel voor het beroep?**



Gebruikers zijn het erover eens dat de competenties vrij essentieel zijn voor het beroep (1,8). De score in dit jaar ligt in de lijn met de score uit de twee voorgaande evaluaties (1,7; 1,7).

De bovenstaande vragen over de herkenbaarheid van het beroep in de dossiers en de wijze van beschrijven van kerntaken, werkprocessen en competenties, scoren in deze en alle evaluaties het hoogst. Driekwart van de gebruikers is dan ook van mening dat het gekozen niveau passend is voor het beroep. Dit betekent wel een kleine verschuiving ten opzichte van vorig jaar: van 83% vorig jaar naar 75% nu.



- **Zijn de kerntaken (binnen één kerntaak) onderscheidend ten opzichte van elkaar?**



- **Zijn de werkprocessen (binnen één kerntaak) onderscheidend ten opzichte van elkaar?**

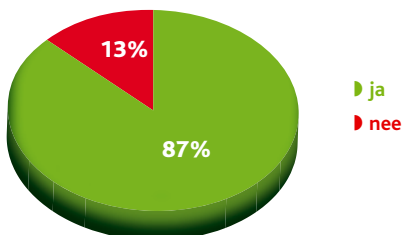


Gebruikers zijn van mening dat zowel de kerntaken als de werkprocessen (binnen één kerntaak) in voldoende mate onderscheidend zijn. De score op beide vragen is 1,6. Vorig jaren was die score bijna gelijk, respectievelijk 1,5 en 1,6.

- **Is het aantal kerntaken en/of werkprocessen (binnen één kerntaak) te groot, passend of te klein?**



- **Is het aantal competenties dat bij een werkproces hoort in evenwicht met dat werkproces?**



De overgrote meerderheid van de gebruikers vindt het aantal kerntaken en werkprocessen passend, respectievelijk 90 en 85%. Hetzelfde geldt voor het aantal competenties per werkproces. Omdat in de evaluatie van vorig jaar in de toelichting nogal eens opmerkingen gemaakt zijn over het aantal kerntaken, werkprocessen en competenties zijn deze vragen dit jaar in de leidraad opgenomen. Los van de verschillen per dossier is het totaalbeeld toch erg positief. Zoals ook al vorig jaar opgemerkt en dit jaar ook bevestigd in de clusteroverstijgende product- en procesevaluatie van april kan de systematiek van kerntaken, werkprocessen en competenties, het hart van het format van de dossiers, bij gebruikers op veel instemming rekenen.

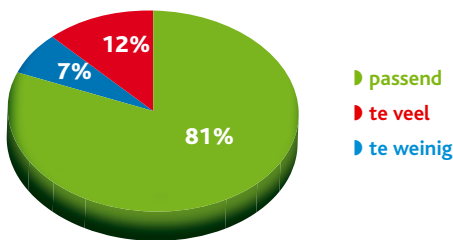
### 4.3 Uitstromen en certificeerbare eenheden

#### ● *Bevat het kwalificatiedossier certificeerbare eenheden?*

De meeste dossiers (achtendertig) kennen geen certificeerbare eenheden. Vierenzeventig procent van de gebruikers van deze dossiers vindt dit ook niet wenselijk. Vorig jaar vond eenenvijftig procent van de respondenten dat er geen certificeerbare eenheden opgenomen moesten worden. Het aantal ontkennende antwoorden op deze vraag heeft ook direct te maken met de vraag welke dossiers geëvalueerd zijn.

#### ● *Bevat het kwalificatiedossier uitstromen?*

Tweederde van het aantal geëvalueerde dossiers bevat uitstromen. Bij deze dossiers is gevraagd of men vindt dat er te veel, een passend aantal, of te weinig uitstromen opgenomen zijn.

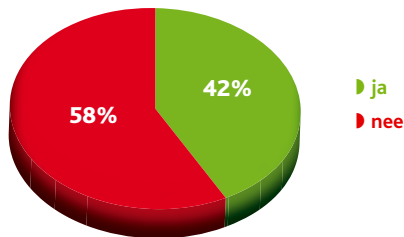


Een grote meerderheid (81%) is van mening dat het aantal uitstromen passend is.



#### 4.4 De regionale inkleuring

- **Is er behoefte om eigen inkleuring te geven aan een opleiding in de regio?**

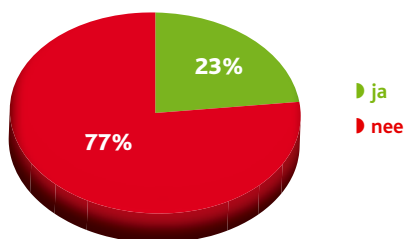


Een minderheid van 42% heeft de behoefte aan ruimte voor eigen – regionale – inkleuring van de dossiers. In voorgaande twee evaluaties lag die behoefte rond de 50%. Hoewel de behoefte aan eigen inkleuring niet erg groot is denken veel gebruikers dat de dossiers zelf (1,6) en/of de vrije ruimte (1,4) daar voldoende mogelijkheden voor bieden. Deze beoordelingen zijn ongeveer gelijk aan die uit de twee voorgaande jaren.

#### 4.5 Verticale en horizontale doorstroom

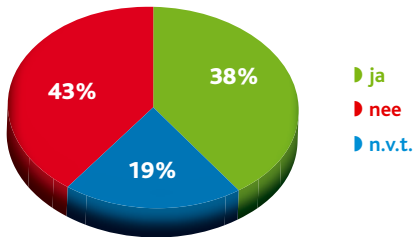
In de evaluatie 2008-2009 kwam naar voren dat veel gebruikers de vraag naar de aansluiting op vorige en volgende niveaus open gelaten hebben. Dit jaar zijn deze vragen door bijna alle gebruikers wel beantwoord.

- **Bevat het kwalificatiedossier voldoende handvatten voor de aansluiting op het vmbo?**



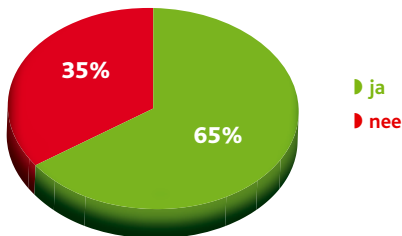
Een nog groter deel dan vorig jaar (77% - 62%) is van mening dat de aansluiting met het vmbo te wensen overlaat. De vraag is of dat aan het dossier zelf ligt. Veel gebruikers melden namelijk in de toelichting dat de vmbo-leerling onvoldoende is toegerust voor de start in het mbo, met name op het gebied van taal en rekenen. Daarnaast ontbreekt het bij de respondenten vaak aan een goed zicht op het eindniveau vmbo en wordt opgemerkt dat de beroepsbeelden voor een vmbo-leerling niet altijd even duidelijk zijn.

● **Bevat het kwalificatiedossier voldoende handvatten voor de aansluiting op het hbo?**



Voor een aantal gebruikers is deze vraag niet relevant omdat de dossiers betrekking hebben op de niveaus 2 en 3. Wordt daar geen rekening mee gehouden dan is het aantal gebruikers dat voldoende handvatten ziet ongeveer gelijk aan het aantal gebruikers dat de tegenovergestelde mening toegedaan is. Ook vorig jaar vond ongeveer de helft van de gebruikers dat er voldoende handvatten waren in de dossiers voor aansluiting met het hbo.

● **Bevat het kwalificatiedossier voldoende handvatten voor doorstroming (naar andere kwalificaties) binnen hetzelfde domein?**



In vorige evaluaties was een vraag opgenomen over de overstap naar niet-verwante dossiers. Omdat deze vorm van overstap zo weinig voorkomt is daar in deze evaluatie geen vraag over opgenomen. Wat betreft de overstap naar en de aansluiting tussen verwante dossiers waren de gebruikers vorig jaar van mening dat daarin verbetering te zien was (55%: Ja). Het blijkt dat deze verbetering zich doorzet.

## 4.6 Deel D

Dit jaar zijn er voor het eerst vragen met betrekking tot deel D in de evaluatie opgenomen. Dit deel geeft proces- en inhoudsinformatie en een ontwikkel- en onderhoudsperspectief. Hoewel uit de algemene product- en procesevaluatie blijkt dat vooral beleidsmedewerkers en opleidingsmanagers zich verdiepen in deel D hebben toch ook de gebruikers in de clusters een uitgesproken mening over deel D.

- **Zijn de keuzes die gemaakt zijn bij het opstellen van het kwalificatiedossier helder toegelicht in deel D?**



Gebruikers zijn van mening dat de keuzes helder zijn toegelicht (1,7). Ook vinden zij dat de wijzigingen in de laatste versies van de dossiers helder zijn toegelicht (1,7) en zijn voor hen de in deel D genoemde discussiepunten herkenbaar (1,4).

- **Vind je het in deel D geschetste ontwikkel- en onderhoudsperspectief nuttig?**



Gebruikers geven aan dat zij de geschetste perspectieven nuttig achten (1,5).

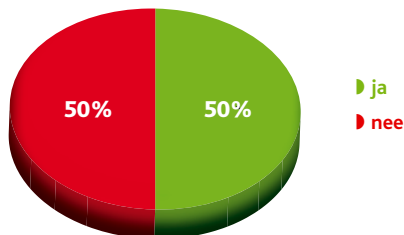
#### 4.7 Actualiteit, duurzaamheid en doorontwikkeling

- **Is de inhoud van het kwalificatiedossier op dit moment actueel?**



Evenals vorig jaar (1,7) vinden de gebruikers ook de dit jaar geëvalueerde dossiers nogal actueel (1,7). Op de vraag naar de wenselijkheid om de dossiers (inclusief deel C) voorlopig niet meer te wijzigen wordt een 2,1 gescoord. Als het gaat om de vraag of de dossiers nu al aan de eis van duurzaamheid voldoen worden de antwoorden nog wat minder eenduidig, 50% zegt ja, 50% nee.

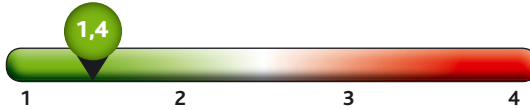
- **Voldoet het kwalificatiedossier nu al aan de eis van duurzaamheid?**



Vorig jaar waren iets meer gebruikers (59%) van mening dat de toen geëvalueerde dossiers duurzaam waren.

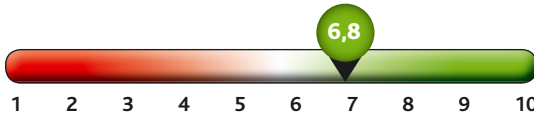
#### 4.8 Het eindoordeel, het rapportcijfer

- **Heeft het kwalificatiedossier voldoende bestaansrecht als apart dossier of kan het beter samengevoegd worden met een ander dossier?**

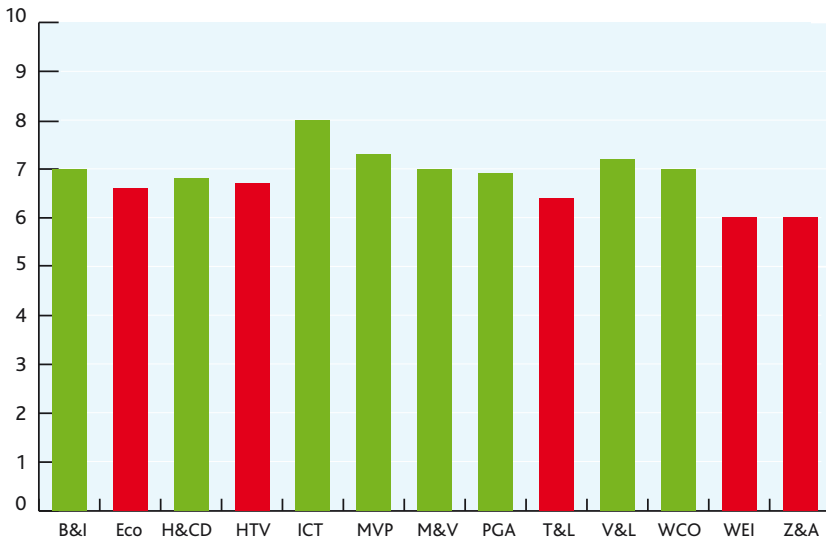


Gebruikers zijn van mening dat de geëvalueerde dossiers voldoende bestaansrecht hebben als apart dossier (1,4). Alleen de gebruikers van de ICT-dossiers (2,8) en het dossier bedrijfsautotechniek (4,0) hebben een duidelijk tegenovergestelde mening.

- **Wat is het eindoordeel over het kwalificatiedossier?**



De gebruikers hebben elk dossier een rapportcijfer gegeven (schaal 1 – 10). Dit jaar worden de dossiers met een 6,8 beoordeeld, eenzelfde cijfer als in 2008-2009. De dossiers uit evaluatie 2007-2008 kregen een 6,7. Het valt dus op dat al drie jaar het oordeel over de kwaliteit van de dossiers heel erg stabiel en voldoende is.



In alle clusters scoren de dossiers een voldoende. De scores in de rode clusters liggen onder en in de groene clusters boven het gemiddelde.

## 4.9 De open vragen

Naast de gesloten vragen met de vier antwoordmogelijkheden en de ja – nee vragen zijn er ook enkele open vragen gesteld. Vragen naar de volgens gebruikers noodzakelijke aanpassingen op korte en lange termijn en vragen naar de sterke punten en de bottlenecks in de dossiers.

Hieronder worden de genoemde hoofdzaken per vraag weergegeven. De specifieke antwoorden per cluster zijn terug te vinden in de afzonderlijke leidraden en zijn aan de betreffende kenniscentra verstrekt.

### De aanpassingen op korte termijn

- Geen ad hoc aanpassingen, men heeft behoefte aan 'rust aan het front'.
- Er bestaat behoefte aan servicedocumenten, beknopte en leesbare versies voor deelnemers en bedrijven.
- Eén systematiek voor de beschrijving van de niveaus Nederlands, moderne vreemde talen en rekenen, generiek en beroepsspecifiek.

### De aanpassingen op lange termijn

- Het benutten van de ervaringen van de bpv-bedrijven.
- Het inrichten van klankbordgroepen bestaande uit ervaren docenten en praktijkbegeleiders ten behoeve van de doorontwikkeling van de dossiers.
- Het onderscheid tussen de niveau 2 en niveau 3 opleidingen in hetzelfde domein verscherpen.
- Afstemming op en aanpassing van dossiers aan externe – soms internationale – regelgeving (met name voor clusters T&L, M&V, Z&A).

### De sterke punten

- De kern van de beroepen is herkenbaar.
- Kerntaken en werkprocessen zijn duidelijk.
- Er zit structuur in de opbouw van de dossiers.
- Dossiers zijn richtinggevend maar geven ook ruimte.

### De bottlenecks

- De hoeveelheid tekst en het woordgebruik maken de dossiers minder toegankelijk voor deelnemers en bedrijven.
- De taal- en rekenen zijn nogal hoog.
- De verschillen in beroepsuitoefening tussen de niveaus binnen één dossier zijn niet altijd helder.





## Docenten gehoord

Resultaten van een onderzoek naar de mening van docenten over competentiegericht onderwijs

# Inhoud

- 1 Onderzoeksaanpak en leeswijzer 49**
- 2 Overzicht van de algemene gegevens 51**
- 3 De inhoud van de competentiegerichte opleidingen 54**
- 4 De examinering van de competentiegerichte opleidingen 59**
- 5 De organisatie van de competentiegerichte opleidingen 63**
- 6 De leermiddelen bij de competentiegerichte opleidingen 67**
- 7 De professionalisering van docenten 69**
- 8 Algemene randvoorwaarden voor competentiegericht onderwijs 72**
- 9 Randvoorwaarden voor competentiegericht onderwijs op managementgebied 76**
- 10 Samenvatting en conclusies 81**



# 1

## Onderzoeksaanpak en leeswijzer

### Aanleiding onderzoek

Op 14 april 2010 vond een Algemeen Overleg plaats tussen de vaste Kamercommissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en staatssecretaris Van Bijsterveldt-Vliegthart, onder andere over de rapportage *Op weg naar 2010... de finale*. Deze rapportage is in 2009 opgesteld door MBO 2010 naar aanleiding van de gesprekken die de procesmanager MBO 2010, Hans van Nieuwkerk, en een onafhankelijk extern adviseur met de mbo-instellingen in het najaar van 2009 hebben gevoerd. Uitgangspunt voor de gesprekken waren de voortgangsrapportages van de instellingen over de implementatie van de competentiegerichte kwalificatiestructuur en de daarmee samenhangende modernisering van het mbo. In dit overleg heeft de staatssecretaris aangekondigd dat het interviewteam van MBO 2010 in juni 2010 een laatste voortgangsrapportage aanlevert. Diverse Kamerleden benadrukten dat het van belang is om (ook) een goed beeld te krijgen van de mening van docenten over competentiegericht onderwijs. Daarom heeft de staatssecretaris MBO 2010 gevraagd om een aanvullende rapportage te maken over de mening van docenten over het competentiegerichte onderwijs in hun eigen instelling. Daarbij was het de bedoeling om te streven naar een brede representativiteit van docenten.

### Inhoudelijke aanpak

MBO 2010 heeft voor dit onderzoek een *Vragenlijst onderzoek mening docenten over competentiegericht onderwijs* ontwikkeld. De vragenlijst bevat stellingen en vragen over de verschillende aspecten van competentiegericht onderwijs en de wijze waarop daarmee wordt omgegaan in de eigen onderwijsinstelling.

Daarnaast is ook gevraagd:

- of men bij een ROC, een AOC of een vakinstelling werkt
- of men bij opleidingen in de bol- of bbl-leerweg werkt
- of men bij opleidingen van niveau 1 of 2 werkt of bij niveau 3 en 4
- in welke sector van het onderwijs men werkt.

Deze algemene vragen zijn opgenomen om te kunnen beoordelen of er een evenwichtige, brede respons is.

De stellingen en vragen over de competentiegerichte opleidingen betreffen de inhoud, examinering, leermiddelen, organisatie, algemene randvoorwaarden alsmede de professionalisering van docenten en de randvoorwaarden op managementgebied. Over deze aspecten zijn per thema meerdere stellingen of uitspraken aan de docenten voorgelegd. Daarbij is de docenten gevraagd om geen algemene uitspraken te doen, maar zich te baseren op de eigen ervaring met competentiegericht onderwijs bij de eigen opleiding(en) en in de eigen instelling.

Om in beeld te brengen hoe docenten gemiddeld over de onderwijsvernieuwing denken, is er voor gekozen om docenten uitspraken voor te leggen en hen te vragen die te waarderen. Daarnaast is er gebruikgemaakt van open vragen. Per inhoudelijk thema nodigde de vragenlijst uit om opmerkingen te maken of een toelichting te geven. Van deze mogelijkheid is veel gebruikgemaakt.

### **Verzameling respons**

De periode om respons van docenten te verkrijgen (tussen medio mei en medio juni) was kort en vond plaats in een voor docenten erg drukke periode. Daarom is gekozen voor een combinatie van drie methoden om respons te verzamelen:

- web-based invullen van de vragenlijst, nadat het e-mail adres van de docent is gemaild naar MBO 2010
- mailen van de vragenlijst als Wordbestand en ingevuld retour mailen
- mailen van de vragenlijst en op papier ingevuld per post retourneren

Via de accountmanagers van MBO 2010 zijn de instellingen over deze mogelijkheden geïnformeerd. Veel instellingen hebben ervoor gekozen de vragenlijst per e-mail intern te verspreiden onder docenten. In totaal zijn er 1.121 ingevulde vragenlijsten ontvangen, waarvan er 1.101 bruikbaar waren. Ongeveer tweederde is via de e-mail of via de post ontvangen, ongeveer eenderde heeft de vragenlijst online ingevuld.

### **Leeswijzer**

Hoofdstuk 2 geeft een overzicht van de algemene gegevens. De hoofdstukken 3 tot en met 9 bevatten de resultaten van het onderzoek. Hoofdstuk 10 bevat de samenvatting en conclusies. Meer gedetailleerde informatie over de respons (de spreiding van de antwoorden per stelling) is opgenomen op de bijgevoegde cd.

## 2

# Overzicht van de algemene gegevens

### Respons

In totaal zijn er 1.121 vragenlijsten geretourneerd binnen de gestelde termijn. Van de vragenlijsten die per e-mail en post zijn ontvangen, zijn 20 vragenlijsten niet verwerkt omdat deze onvolledig of onduidelijk zijn ingevuld. Soms gaven docenten aan dat zij de vragen niet goed konden beantwoorden omdat zij nog te weinig ervaring hebben met competentiegericht onderwijs. Waar we in het vervolg van deze rapportage spreken over het aantal verwerkte vragenlijsten, betreft dit het aantal van 1.101 vragenlijsten.

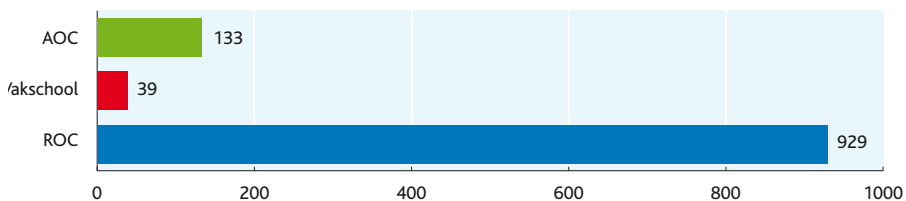
### Aantal instellingen dat heeft meegedaan aan het onderzoek

De vragenlijsten zijn anoniem verwerkt. Bij de respons die per e-mail of post is binnengekomen, was meestal aan het e-mail adres of de envelop te zien van welke instelling de vragenlijst afkomstig is. Op die manier is bijgehouden van hoeveel verschillende instellingen respons is verkregen. In totaal hebben docenten van 51 verschillende mbo-instellingen vragenlijsten ingestuurd. Zeer waarschijnlijk zullen docenten van nog meer instellingen aan het onderzoek hebben meegedaan, omdat aan de web-based respons (van 35% van het totale aantal verwerkte vragenlijsten) niet te zien is van welke instelling de beantwoording afkomstig is. In totaal zijn dus vragenlijsten verwerkt vanuit tenminste 78% van de instellingen.

### Aantal docenten naar soort instelling

Van de 1.101 verwerkte vragenlijsten zijn er 929 (84%) afkomstig van een ROC, 133 (12%) afkomstig van een AOC en 39 (4%) afkomstig van een vakschool.

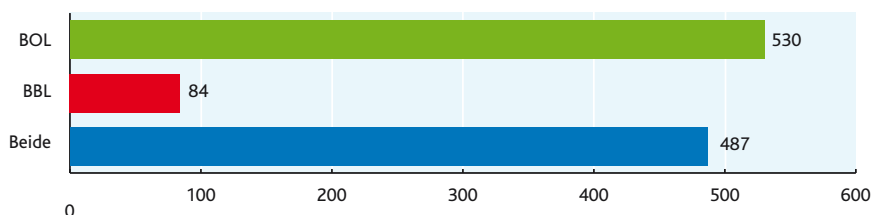
Figuur 1: Aantal docenten naar soort instelling



### Aantal docenten naar leerweg

Van de docenten werken er 530 (48%) bij bol-opleidingen, 84 (8%) bij bbl-opleidingen en 487 (44%) bij bol- en bbl-opleidingen.

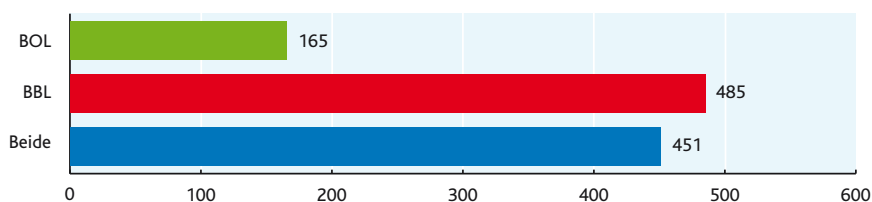
Figuur 2: Aantal docenten naar leerweg



### Aantal docenten naar niveau opleiding waarbij men werkt

Van het totale aantal respondenten werken er 165 (15%) bij opleidingen op niveau 1 of 2, 485 (44%) bij opleidingen op niveau 3 en 4 en 451 (41%) bij beide.

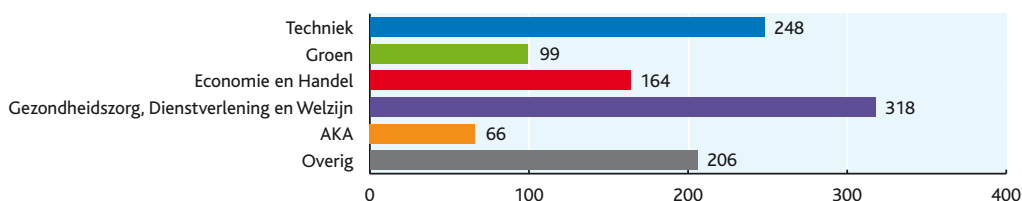
Figuur 3: Aantal docenten naar niveau opleiding



### Aantal docenten naar onderwijssector

Van het totale aantal respondenten werken er 248 (22%) in de sector Techniek, 99 (9%) in de sector Groen, 164 (15%) in de sector Economie en handel, 318 (29%) in de sector Gezondheidszorg, dienstverlening en welzijn, 66 (6%) bij AKA-opleidingen en 206 (19%) bij overige opleidingen.

Figuur 4: Aantal docenten naar onderwijssector



### Beoordeling representativiteit van de respons

Het betreft hier geen wetenschappelijk onderzoek met een aselecte steekproef van docenten, maar een peiling onder docenten die werken in het mbo. In de resulta-

ten is wel de respons van een behoorlijk grote groep docenten (1.101) verwerkt. Bovendien is deze groep docenten evenwichtig (in verhouding) verdeeld over type instelling, sector, leerweg en opleidingsniveau. Deze kwalitatieve informatie over de groep respondenten, gecombineerd met het grote aantal, maakt aannemelijk dat de resultaten een representatief beeld geven van de mening van mbo-docenten over competentiegericht onderwijs.

## De inhoud van de competentiegerichte opleidingen

### De presentatie van de gegevens

Over de verschillende thema's van de vragenlijst zijn steeds uitspraken voorgelegd aan de docenten met de vraag om te scoren of men het hier wel of niet mee eens is. Hierbij betekent:

- 1 Helemaal oneens
- 2 Oneens
- 3 Eens
- 4 Helemaal eens

De gemiddelde mening van docenten kan zodoende uitgedrukt worden in een cijfer. Een cijfer boven de 2,5 betekent dat docenten het overwegend eens zijn met de uitspraak. Een cijfer onder de 2,5 betekent dat docenten het overwegend oneens zijn met de uitspraak. In de hoofdstukken 3 tot en met 9 wordt door middel van dit cijfer weergegeven hoe docenten gemiddeld op de uitspraken hebben gereageerd.

Daarnaast is het van belang om te weten hoeveel docenten het uiteindelijk met een uitspraak eens of oneens zijn. Dit gegeven wordt steeds gepresenteerd door het totale percentage te noemen van docenten die het met de uitspraak 'eens' of 'helemaal eens' zijn. De lezer die inzicht wil in de totale spreiding van de waardering per vraag, kan dit vinden op de bijgevoegde cd.

Tot slot bood de vragenlijst de mogelijkheid om per thema nog een (open) opmerking te maken of toelichting te geven op de score van de uitspraken. Van deze mogelijkheid is veel gebruikgemaakt. Om een indruk te krijgen van de respons op deze open vragen wordt de strekking van de reacties per thema steeds weergegeven, met een aantal citaten van docenten.



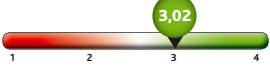

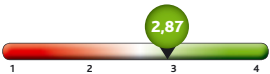
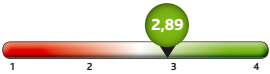

### Reactie op de uitspraken in de vragenlijst

Over de inhoud van de competentiegerichte opleidingen waarbij men docent is, zijn zeven uitspraken voorgelegd aan de docenten. Hierop is als volgt gereageerd:

- 68% vindt dat er een goed evenwicht is tussen kennis, vaardigheden en houding
- 63% vindt dat er voldoende diepgang/theorie zit in de opleidingen
- 81% vindt de praktijkgerichtheid voldoende
- 66% vindt dat er in de opleidingen een goede afwisseling van werkvormen is voor de studenten

- 74% vindt dat de begeleiding van studenten goed geregeld is
- 75% vindt dat er voldoende aandacht is voor Leren, Loopbaan en Burgerschap
- 61% vindt competentiegericht onderwijs beter dan eindtermen onderwijs.

Uitgedrukt in een gemiddelde score zien de resultaten er als volgt uit:

Vraag	% Eens	Gemiddelde score
1. In mijn competentiegerichte opleidingen is er een goed evenwicht tussen kennis, vaardigheden en houding.	68	
2. In mijn competentiegerichte opleidingen zit voldoende diepgang/theorie.	63	
3. De praktijkgerichtheid is voldoende bij mijn competentiegerichte opleidingen.	81	
4. In mijn competentiegerichte opleidingen is er een goede afwisseling van werkvormen voor de studenten.	66	
5. De begeleiding van studenten is goed geregeld bij mijn competentiegerichte opleidingen.	74	
6. In mijn competentiegerichte opleidingen is er voldoende aandacht voor Leren, Loopbaan en Burgerschap.	75	
7. Ik vind competentiegericht onderwijs beter dan eindtermenonderwijs.	61	

Uit de respons blijkt dat de docenten in meerderheid positief oordelen over de inhoud van de eigen competentiegerichte opleidingen. Dit betreft alle aspecten van de opleiding: het aanbod, de praktijkgerichtheid, de afwisseling van werkvormen, de begeleiding en de aandacht voor Leren, Loopbaan en Burgerschap (LLB). Vooral over de praktijkgerichtheid zijn docenten erg positief.

Wel is er noodzaak tot verdere verbetering. Bij alle vragen zijn er ook behoorlijke percentages van docenten die het er niet mee eens zijn. Zo vindt 37% van de docenten niet dat er voldoende diepgang/theorie in de eigen competentiegerichte opleidingen zit. Ook vindt eenderde van de docenten niet dat er een goede afwisseling van werkvormen is voor de studenten.

## Respons op de open vraag

Van de mogelijkheid aanvullende opmerkingen te maken hebben bij dit thema maar liefst 474 docenten gebruikgemaakt.

Veel reacties geven **toelichting op de eigen aanpak** en competentiegerichte praktijk, bijvoorbeeld:

*'Onze cgo-opleidingen bevatten nog best veel 'traditionele' lessen vanwege het kennis-, maar ook het begeleidingsaspect. Het is ook maar hoe je cgo aanpakt.'*

Veel docenten geven aan dat competentiegericht onderwijs bij hen nog **in ontwikkeling** is en relativeren daarmee ook de uitkomst van de vragenlijst op dit moment, bijvoorbeeld:

*'Wij zijn nog maar een jaar bezig met cgo en lopen daarom nog wel tegen zaken aan waar we aanpassingen en verbeteringen moeten doorvoeren.'*

*'We zijn nog volop aan het ontwikkelen en het duurt nog een paar jaar tot we op volle kracht de kansen kunnen benutten'*

*'De inhoud wordt nu, per mei 2010, nog volop vormgegeven. De toekomst moet de gegeven antwoorden bevestigen, maar het is wel mijn overtuiging dat het gewoon goed is en zal blijken te zijn.'*

*'We zijn open tijdens verbouwing en het staat bij ons ROC nog in de kinderschoenen.'*

*'We zijn nog in de implementatiefase en het is nog best rommelig. Nu moeilijk te zeggen of het onderwijs beter is. Positief vind ik de inhoudelijke discussies die er zijn onder docenten over het onderwijs. Vroeger had iedereen meer zijn eigen toko.'*

*'We zitten op dit moment nog midden in de ontwikkeling van het curriculum.'*

Een aantal docenten geeft als het ware **tips uit de eigen praktijk** over de aanpak van competentiegericht onderwijs. Dit betreft vaak tips voor docenten, maar ook wel tips op instellings- of landelijk niveau, bijvoorbeeld:

*'Bij niveau 2 is het belangrijk om zeker in het begin goede begeleiding te geven over de manier van werken.'*

*'Kennisoverdracht voor de klas (instructie) blijft belangrijk.'*

*'Structuur blijft heel belangrijk voor leerlingen.'*

*'In mijn beleving werk je met cgo ook naar eindtermen toe. De kunst is om kennis, vaardigheden en houding evenredig aan bod te laten komen. Dit is heel lastig. Veel opleidingen worstelen daar nu nog mee. Het zou mooi zijn als daar ROC-breed aandacht voor zou zijn geweest met voorlichtingsrondes, visierondes, implementatierondes etc. Een mooi voorbeeld is nu de invoering van een ROC-breed taal- en rekenbeleid, geweldig! Misschien kan er ook zo 'n beleid komen voor cgo (is dan wel laat, maar beter laat dan nooit!).'*



Opvallend veel docenten maken op deze plaats in de vragenlijst spontaan opmerkingen over de **randvoorwaarden** waaronder competentiegericht onderwijs ingevoerd moet worden (deze schieten tekort naar hun mening). De opmerkingen zijn in de trend van: *'Mooi concept, maar met deze randvoorwaarden blijft het theorie.'* Omdat 'randvoorwaarden' een apart thema in de vragenlijst betreft wordt daar op deze plaats niet nader op in gegaan.

Regelmatig komt in de reacties naar voren dat er volgens docenten te veel nadruk ligt op **talen, rekenen en burgerschap**:

*'De balans tussen vaktechniek en algemene vakken is weg. Rekenen, taal en burgerschap is te nadrukkelijk aanwezig.'*

*'Erg veel tijd en aandacht voor LLB.'*

*'De aandacht voor burgerschapscompetenties (LLB, taal, rekenen) is buitenproportioneel toegenomen. Hiermee komt het beroepsonderwijs zwaar onder druk. Het mbo doet daarmee geen recht aan de oorspronkelijke doelstelling, het opleiden voor een beroep.'*

*'Te weinig aandacht voor wat cgo zou moeten zijn, te veel aandacht voor LLB, talen, examinering e.d.'*

Een aantal docenten vindt competentiegericht onderwijs minder geschikt voor de **lagere opleidingsniveaus**, vooral omdat men daar nog minder zelfstandig kan werken en er te weinig tijd is voor voldoende begeleiding.

Regelmatig wordt opgemerkt dat het bij competentiegericht onderwijs heel belangrijk is dat het team een **gedeelde visie** heeft en dat is in de praktijk nog vaak lastig:

*'Indien docenten niet op één lijn zitten en niet open staan voor verandering, zal het een zeer moeilijk proces worden.'*

*'Door een hecht team dat veel begeleiding geeft, ben ik steeds enthousiaster geworden over cgo.'*

*'Binnen het team heersen er veel verschillen over alleen al de definitie van cgo. Er zijn geen eenduidige afspraken. Draagvlak binnen het team creëren is essentieel. Dit gebeurt te weinig. We geven onderwijs dat nog niet af is. Dit scheidt zeer veel verwarring voor de studenten maar zeker ook voor docenten.'*

Veel reacties bevatten een **stellingname of oordeel** over competentiegericht onderwijs. Dit varieert van negatief tot positief. Soms wordt hierbij toelichting gegeven en soms niet. Uit de zeer uiteenlopende reacties blijkt dat individuele docenten heel verschillend denken over competentiegericht onderwijs.

Hieronder een aantal voorbeelden van **negatieve** reacties:

*'Het is een ramp voor het onderwijs. De kenniscomponent is vreselijk verwaarloosd.'*

*'Zo spoedig mogelijk hiermee stoppen.'*

*'Uitgangspunten zijn niet realiseerbaar in de onderwijsuitvoering: leerlingen en bedrijven zijn er niet aan toe, tijd- en middelengebrek, ontbreken van eenduidigheid.'*  
*'De stof wordt saaier, er is te veel groepswerk, te veel van hetzelfde (werkstukjes, presentatie) ten koste van de vakken.'*

*'Het is larie!'*

*'Je moet constant strijd leveren voor voldoende diepgang in de opleiding. De schoolleiding zou graag het diploma cadeau geven.'*

*'Deelnemers moeten te veel zelf doen, hierdoor raken de zwakke deelnemers soms het spoor bijster.'*

*'Ik vind dat we door het cgo veel te weinig van onze deelnemers eisen.'*

*'Cgo is de doodsteek voor onderwijs en kennisoverdracht.'*

Voorbeelden van **positieve** reacties zijn:

*'Dit is de eerste keer in mijn loopbaan dat ik het volkomen eens ben met de aanpak van een nieuwe vorm van onderwijs.'*

*'Wij hebben het goed voor elkaar.'*

*'Wij zijn nu zeer tevreden over onze resultaten: vanuit structuur bieden, waaronder duidelijke afspraken met leerlingen, leren we ze langzaam maar zeker hun verantwoordelijkheid te nemen.'*

*'Door de goede begeleiding en het aanbod van projectmatig onderwijs is de uitval van deelnemers tot een minimum beperkt!'*

*'Wij zijn al enkele jaren bezig en hebben net een aantal examendagen achter ons. Uit de evaluatie blijkt dat we op deze wijze veel beter aansluiten bij de branche. Ook het bedrijfsleven is erg positief. Bedrijven zijn als assessor betrokken bij het proces.'*

*'Een zeer goede methode die studenten motiveert en beter aansluit bij het bedrijfsleven dan vroeger.'*

*'Ik zie onze studenten met meer bagage afscheid nemen na de diplomering, cgo doet studenten 'sprongen' maken.'*

*'Er is juist nu meer aandacht voor de theoretische onderbouwing dan toen er eindtermen waren. Ook de relatie theorie-praktijk wordt nu meer gelegd.'*

*'Bij ons is er meer structuur en een grotere leerlingtevredenheid zoals blijkt uit de JOB-enquête.'*

*'Nu cgo op een goede manier draait krijgen we veel lof van ouders, leerlingen en bedrijfsleven.'*

Ten slotte zijn er ook reacties die de **nuancering** zoeken:

*'Het gaat niet zozeer om het systeem maar meer om de invulling die je er als opleiding aan geeft. Ook het eindtermenonderwijs was niet zaligmakend.'*

*'Het is voor velen nog wennen aan dit type onderwijs en de opzet ervan. Voor mij als zij-instromer is het makkelijker om te werken met deze vernieuwingen omdat het aansluit op en bij de beroepspraktijk.'*

*'Elke vorm van onderwijs heeft zijn voor- en nadelen.'*



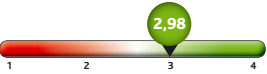
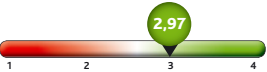
## De examinering van de competentiegerichte opleidingen

### Reactie op de uitspraken in de vragenlijst

Over de examinering van de competentiegerichte opleidingen zijn vier uitspraken voorgelegd aan de docenten. Hierop is als volgt gereageerd:

- 70% vindt dat de examinering van goede kwaliteit is
- 69% vindt dat de examinering goed is georganiseerd
- 77% vindt dat er voldoende examinering in de praktijk plaatsvindt
- 81% zegt dat er ook kennis wordt getoetst

Uitgedrukt in een gemiddelde score zien de resultaten er als volgt uit:

Vraag	% Eens	Gemiddelde score
9. In mijn competentiegerichte opleidingen is de examinering van goede kwaliteit.	70	
10. In mijn competentiegerichte opleidingen is de examinering goed georganiseerd.	69	
11. In mijn competentiegerichte opleidingen vindt voldoende examinering in de praktijk plaats.	77	
12. In mijn competentiegerichte opleidingen wordt ook kennis getoetst.	81	

Uit de respons blijkt dat docenten in meerderheid positief oordelen over de examinering van de eigen competentiegerichte opleidingen. Dit betreft alle aspecten van de examinering: de kwaliteit van de examinering, de organisatie, de examinering in de praktijk en het toetsen van kennis. Ook hier is er een noodzaak tot verdere verbetering. Bij alle vragen zijn er ook docenten die het er niet mee eens zijn. Zo vindt 31% van de docenten niet dat de examinering van de eigen competentiegerichte opleidingen goed georganiseerd is. Ook bevreemdt het dat 19% van de docenten zegt dat er geen kennis getoetst wordt bij de eigen competentiegerichte opleidingen.

## Respons op de open vraag

Van de mogelijkheid aanvullende opmerkingen te maken is bij dit thema door 248 docenten gebruikgemaakt.

Een aantal reacties gaf **toelichting op de eigen examenpraktijk**, bijvoorbeeld:

*'Bij niveau 4 hebben we een werkproces of een groepje werkprocessen als eenheid genomen voor de examinering.'*

*'Binnen ICT maken we gebruik van examenmaterialen en deskundigheidsbevordering van stichting praktijkleren. Dit maakt het voor ons goed beheersbaar.'*

Veel docenten hebben opgemerkt dat de **examinering nog in ontwikkeling is** (nog veel meer dan bij de onderwijsinhoud), door opmerkingen als:

*'We draaien nog maar twee jaar cgo. De opzet van de examinering wordt pas echt afgerond over twee jaar.'*

*'Examinering is nog niet aan de orde en plannen op dat gebied zijn nog vaag.'*

*'De examinering is nog in ontwikkeling en zal geëvalueerd en bijgesteld worden. Ik denk dat er nog enkele jaren overheen gaan voor de examinering de kwaliteit heeft die het moet hebben.'*

*'Aan de organisatie en procedures wordt gewerkt.'*

Dit ontwikkelstadium leidt ook weer tot **tips**, zoals:

*'Het is erg belangrijk dat je er vooraf goed over nadenkt en een visie hebt. Sparren met collega's en andere ROC's is essentieel.'*

Over een aantal examineringsthema's worden opvallend veel opmerkingen gemaakt. Eén daarvan betreft **examinering in de praktijk**. De ervaringen daarmee zijn wisselend:

*'Als sector willen wij meer examinering in de praktijk. We hebben echter te maken met een terughoudende branche, die beoordeling op de werkvloer tegenhoudt.'*

*'Examens worden bij BBL natuurlijk in de praktijk afgenomen, eindgesprekken vinden op school plaats. Ik ben verrast dat het zo goed loopt bij ons. De medewerking van de bpv-bedrijven is veel groter dan ik had verwacht.'*

*'Je hebt er te weinig zicht op als school hoe er in de praktijk wordt getoetst. Sommige instellingen zijn ervaren en streng, maar veel kinderdagverblijven vullen maar wat in als de leerling 'aardig' is. Maar of ze ook goed zijn in hun vak....'*

Een ander thema betreft het **toetsen van kennis**. Veel docenten vinden dat dit wel beter kan. Enkele reacties:

*'Er mag wel meer kennis worden getoetst.'*

*'Kennistoetsen zijn grotendeels diagnostisch van aard. Tellen dus niet mee voor het behalen van het diploma. Kennis wordt wel mede beoordeeld op grond van de*

*feitelijke observaties bij de Proeve van Bekwaamheid door het juist toepassen van de vakdeskundigheid door de examenkandidaat.'*  
*'Er zit te weinig summatieve kennistoetsing in het examen binnen cgo.'*

Een aantal docenten maakt zich zorgen over het **gebrek aan eenduidigheid**:  
*'Lastig dat er geen duidelijke richtlijnen zijn van de inspectie. Nu doet iedereen wat naar goeddunken.'*  
*'Eenduidige beoordelingscriteria ontbreken.'*  
*'Bij de ene leraar ben je competent, terwijl je dat bij de andere niet zou zijn!'*  
*'Omdat ieder voor zich het wiel uitvindt zijn er landelijk veel verschillen, het niveau wordt niet meer gewaarborgd. Het is geen uniform mbo-diploma meer.'*

Wellicht hangt met dit punt samen dat een aantal docenten pleit voor **landelijke examens**:

*'Ik zou willen pleiten voor een centraal examen (landelijk). Niet allemaal wiel uitvinden.'*  
*'Ik ben voorstander van een combinatie van centrale examens met name over de harde theoretische kern van een opleiding en daarnaast school/praktijkexamens.'*  
*'Geef ons de centrale examinering terug. Dat garandeert een bepaalde mate van kwaliteit.'*  
*'Examinering in mijn beroepenveld kan heel verschillend zijn in de praktijk. Daar zou een andere invulling aan gegeven kunnen worden door een afsluitende toets in een centrum te laten maken (gelijktijdig), dan is er geen niveaoverschil op dat punt.'*

Veel klachten zijn er over examenprocedures die **te tijdrovend, duur en onuitvoerbaar** zijn:

*'De examinering zoals voorgesteld in het cgo is een nauwelijks uit te voeren monster... Geef de professionals op de werkvloer nou eens wat meer vertrouwen. Als je dat niet wil, voer dan het centraal eindexamen weer in.'*  
*'Er is erg veel papierwerk bij de examinering: veel (onnodige) formulieren die om veel handtekeningen en dubbel invulwerk vragen.'*  
*'Het mbo overschat zichzelf. Van iets simpels als het turven van goede multiple choice antwoorden moeten we nu gecompliceerde assessments kunnen doen. En dat in dezelfde setting van mensen, middelen, tijd enz. Dat kan niet.'*  
*'Van de week draaide ik voor één Proeve van Bekwaamheid 75 kantjes uit en dat zou de bedrijfsassessor ook moeten doen. Zo krijgen we de mensen wel in de gordijnen!!!'*  
*'Door dreiging van de inspectie en een afrekencultuur wordt er bij veel ROC's te veel tijd/geld besteed aan examinering t.o.v. het totale onderwijsproces.'*  
*'De overheid moet meer vertrouwen in de beoordelingskwaliteiten van docenten hebben. De papieren bewijslast die moet worden gegeven en beoordeeld is te veel.'*  
*'Ik voel me soms een secretaresse van de leerlingen zoveel als er extra beoordeeld en geschreven moet worden.'*

Tot slot brengen docenten zowel positieve als negatieve ervaringen en meningen naar voren. Voorbeelden van **positieve ervaringen**:

*'Deze wijze van examineren is veel levensechter, minder stress bij leerlingen.'*

*'Assessments (Proeve van Bekwaamheid) maken het mogelijk in de simulatie van de beroepspraktijk te toetsen op kennis, vaardigheden en beroepshouding.'*

*'Prima dat praktijkleiders mee beoordelen.'*

*'Examinering is beter geregeld dan vroeger bij het eindtermenonderwijs. Toen was het één keer een kunstje aantonen en dan was het afgerond.'*

Voorbeelden van **negatieve ervaringen**:

*'In vergelijking met voorgaande examens: minder objectiviteit, minder eenduidigheid, meer tijdsbesteding aan voorbereiding en uitvoering door school nodig, kortom: toename van uitvoeringsproblemen.'*

*'Inspectie let overmatig op documenten en procedures, maar te weinig op daadwerkelijke uitvoering.'*

*'Er verandert stelselmatig te veel, te vlug achter elkaar. Dat is slecht voor de kwaliteit en de werklust.'*

*'Het eindgesprek is een klucht voor twee heren en een kandidaat.'*

# 5


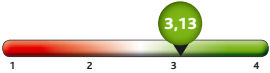



## De organisatie van de competentiegerichte opleidingen

### Reactie op de uitspraken in de vragenlijst

Over de organisatie van de competentiegerichte opleidingen zijn acht uitspraken voorgelegd aan de docenten. Hierop is als volgt gereageerd:

- 66% vindt dat er een duidelijke structuur voor de studenten is
- 87% vindt dat er een evenwichtige verdeling van bpv over de leerjaren is
- 73% vindt dat er intensief wordt samengewerkt
- 66% zegt dat men goed kan werken met de kwalificatiedossiers
- 59% vindt dat er een duidelijke systematiek van (loopbaan)begeleiding is
- 82% zegt dat men de aan- en afwezigheid van studenten goed in beeld heeft
- 78% zegt dat men de tussentijdse resultaten regelmatig terugkoppelt naar de studenten
- 52% vindt dat men goed aansluit op het voorafgaande onderwijs.

Uitgedrukt in een gemiddelde score zien de resultaten er als volgt uit:

Vraag	% Eens	Gemiddelde score
14. Bij mijn competentiegerichte opleidingen is er een duidelijke structuur voor de studenten.	66	
15. Bij mijn competentiegerichte opleidingen is er een evenwichtige verdeling van bpv over de leerjaren.	87	
16. Bij mijn competentiegerichte opleidingen werken we intensief samen met bedrijven.	73	
17. Bij mijn competentiegerichte opleidingen kunnen we goed werken met de kwalificatiedossiers.	66	
18. Bij mijn competentiegerichte opleidingen hebben we een duidelijke systematiek van (loopbaan)begeleiding.	59	

19. Bij mijn competentiegerichte opleidingen hebben we de aan- en afwezigheid van studenten goed in beeld.	82	
20. Bij mijn competentiegerichte opleidingen koppelen we de tussentijdse resultaten regelmatig terug naar de studenten.	78	
21. Bij mijn competentiegerichte opleidingen sluiten we goed aan op het voorgaande onderwijs.	52	

Uit de respons blijkt dat de docenten in meerderheid positief oordelen over de organisatie van de eigen competentiegerichte opleidingen. Daarbij scoren de verschillende aspecten die bevraagd zijn, wel verschillend.

De docenten vinden in hoge mate dat men er in slaagt om de bpv evenwichtig over de leerjaren te verdelen en de aan- en afwezigheid van studenten goed in beeld te brengen. Men is ook behoorlijk tevreden over de mate van samenwerking met bedrijven en het regelmatig terugkoppelen van tussentijdse resultaten naar de studenten.

Tweederde van de docenten vindt dat er goed te werken is met de kwalificatiedossiers en dat men erin slaagt een duidelijke structuur te bieden aan studenten. Een kleinere meerderheid van de respondenten is van mening dat men bij de eigen opleiding een duidelijke systematiek van (loopbaan)begeleiding heeft. Over de vraag of men goed aansluit op het voorgaande onderwijs zijn de docenten duidelijk zeer verdeeld.

Op deze laatste twee punten is verbetering nodig. Ook is het geen bevredigende situatie dat eenderde van de docenten van mening is dat er niet goed te werken is met de kwalificatiedossiers en dat men er niet in slaagt een duidelijke structuur te bieden aan studenten.

### Respons op de open vraag

Bij dit thema hebben 278 docenten gebruikgemaakt van de mogelijkheid aanvullende opmerkingen te maken.

Veel docenten gaven bij deze open vraag weer toelichting op de eigen praktijk, zoals: *'Wij bieden nadrukkelijk veel structuur in het eerste leerjaar.'* Voorts zijn er vooral opmerkingen gemaakt over de hierna opgenomen aspecten van de organisatie van competentiegericht onderwijs.



Veel opmerkingen gingen over de **aansluiting op het voorgaande onderwijs**. Uit de reacties blijkt dat de docenten in meerderheid vinden dat het voorgaande onderwijs op het mbo moet aansluiten en dat dit nu onvoldoende het geval is, bijvoorbeeld:

*'Voorgaande opleidingen zijn vaak nog niet zo ver. Is nog 'ouderwets'.'*

*'Instromende leerlingen schieten te kort.'*

*'Aansluiting is lastig te toetsen. Waar nodig kunnen de leerlingen met ons in gesprek of extra info/begeleiding krijgen.'*

*'De aansluiting kan beter. Er wordt bij mbo een beroep gedaan op de zelfstandigheid. Dit kunnen de studenten nog niet en met name de leerlingen van de theoretische leerweg kunnen dit moeilijk.'*

*'Het toeleverende onderwijs zal een modus moeten vinden om de overstap beter (vloeiender) te laten verlopen.'*

*'Aansluiten is erg moeilijk bij een technische opleiding omdat bijvoorbeeld het rekenen taalniveau ver onder de maat is. Mbo moet goedmaken wat vmbo heeft laten liggen.'*

*'Voorgaand onderwijs geeft vaak weinig of geen huiswerk. Leerlingen bij ons hebben af en toe moeite met de hoeveelheid werk voor school.'*

De gemaakte opmerkingen over de **bpv** betreffen vooral het tekort aan stageplekken en soms de begeleiding vanuit school en de samenwerking met de leerbedrijven.

*'Het is nog steeds zeer lastig om voldoende bpv-uren te realiseren. Dit is een groot aandachtspunt.'*

*'De samenwerking met de leerbedrijven moet beter. Het ontbreekt vaak aan begeleidingstijd.'*

*'De conjunctuur is erg van invloed op de beschikbaarheid van stageplaatsen. Kost soms onevenredig veel tijd.'*

*'Probleem ligt bij onvoldoende kennis en ook bereidheid van de bedrijven en de leermeesters om de bpv-opdrachten goed uit te voeren.'*

*'In verband met de crisis is het niet meer mogelijk voor alle leerlingen een stageplaats te vinden.'*

Over de **(loopbaan)begeleiding** wordt vooral opgemerkt dat het (te) veel tijd kost. Soms wordt een inhoudelijk probleem genoemd.

*'Cgo geeft een grotere belasting voor de schoolloopbaanbegeleiders. Dit wordt niet vertaald in uren waardoor docenten overbelast worden.'*

*'Het probleem is dat er bij cgo meer bemensing nodig is om de leerlingen te begeleiden, terwijl er juist steeds meer bezuinigd wordt.'*

*'Alles draait om voldoende tijd voor de docent en coach om te leerling goed te begeleiden. Het beste is als de coach ook de bpv-bezoeken doet en ook wat lessen verzorgt.'*

*'Als docenten meer tijd zouden krijgen voor de begeleiding van studenten hoeft er minder naar de tweede lijn doorverwezen te worden. Wij hebben toch het nauwste contact met hen en zouden hen binnenboord kunnen houden als we meer tijd voor begeleiding zouden hebben.'*

*'Loopbaanbegeleiding staat nog in de kinderschoenen. Structuur voor studenten (en docenten!) nog onduidelijk.'*

*'Leerlingen weten zelf nog geen beroepsrichting te kiezen.'*

Inzake de **aan- en afwezigheidsregistratie** merken enkele docenten op dat het schoolsysteem onvoldoende werkt:

*'Dit hebben we als docenten zelf onder controle. Administratief is het een puinhoop.'*

*'Met name aan-/afwezigheid is een lastig probleem. Het centrale ROC-systeem werkt niet voldoende. Daarom werken we nu met een 'eigen' systeem.'*

Over het werken met de **kwalificatiedossiers** worden enkele kritische opmerkingen gemaakt:

*'Het veelvuldig wijzigen van gegevens en systematiek in de dossiers maakt dat veel docenten niet met het dossier overweg kunnen en dat het veel tijd kost.'*

*'De kwalificatiedossiers hangen van vaagheden en algemeenheden aan elkaar. Concrete leerdoelen ontbreken.'*

Tot slot brengen docenten zowel positieve als negatieve ervaringen en meningen inzake de organisatie in zijn algemeenheid naar voren. Voorbeelden van **negatieve ervaringen**:

*'De organisatie is onder de maat omdat mijn school er te weinig mankracht en middelen aan besteedt. We starten nieuwe cgo-opleidingen, zonder de organisatie geregeld te hebben. We organiseren uitsluitend het minimale dat door de inspectie geëist wordt.'*

*'We werken veel onder tijdsdruk en hebben weinig tijd om procedures goed met elkaar door te spreken.'*

*'Organisatorisch wordt er veel meer gevraagd van een docent. Hierdoor is er minder tijd voor vakken, coaching, begeleiding en bijvoorbeeld overdracht.'*

Voorbeelden van **positieve ervaringen**:

*'We hebben zelf veel invloed bij de invulling hiervan. Dit is zeer motiverend.'*

*'Er is meer afstemming tussen school en praktijk. De bpv-verdeling is ook zeer goed. Er zijn veel stappen in de goede richting gezet.'*

*'De structuur en regels zijn goed ontwikkeld. Dat geeft rust en overzicht in de opleiding.'*



## De leermiddelen bij de competentiegerichte opleidingen

### Reactie op de uitspraken in de vragenlijst

Over de leermiddelen bij de competentiegerichte opleidingen zijn twee uitspraken voorgelegd aan de docenten. Hierop is als volgt gereageerd:

- 57% zegt dat men over voldoende leermiddelen van goede kwaliteit beschikt
- 42% zegt dat men voor studenten over voldoende voorzieningen (leerruimtes en apparatuur en software) van goede kwaliteit kan beschikken.

Uitgedrukt in een gemiddelde score zien de resultaten er als volgt uit:

Vraag	% Eens	Gemiddelde score
23. Ik beschik voor mijn cgo-opleidingen over voldoende leermiddelen van goede kwaliteit.	57	
24. Ik beschik voor mijn cgo-opleidingen over voldoende voorzieningen (leerruimtes en apparatuur en software) voor studenten van goede kwaliteit.	42	

Uit de respons blijkt dat slechts een kleine meerderheid van de docenten vindt dat zij over voldoende leermiddelen van goede kwaliteit beschikken. Over de beschikbare voorzieningen voor studenten (leerruimtes, apparatuur en software) is een kleine meerderheid van de docenten niet tevreden. Op beide aspecten is volgens de docenten veel verbetering nodig.

### Respons op de open vraag

Van de mogelijkheid aanvullende opmerkingen te maken hebben bij dit thema 329 docenten gebruikgemaakt.

De meeste opmerkingen betreffen **tekortschietende, verouderde en gebrekkig werkende voorzieningen**. Enkele citaten:

*'Te weinig ruimtes om goed te variëren met de werkvormen.'*

*'Apparatuur en software is een groot probleem. Licenties en steeds veranderende versies van software is niet bij te benen.'*

*'Middelen zijn verouderd en sluiten niet meer aan bij het huidige bedrijfsleven.'*  
*'Bij AKA doen we veel praktijkopdrachten. Het budget is daarvoor niet toereikend. We werken met verouderd materiaal, bijvoorbeeld computers.'*  
*'Te weinig computers (en toezicht).'*  
*'Zeer gebrekkige digitale leeromgeving en geen gebruiksklare leermiddelen voorhanden. Dit moet de docent tijdens de uitvoering ontwikkelen.'*  
*'Er is een tekort aan computers en lokalen. Daar wordt geen rekening mee gehouden!'*  
*'ICT is zeer slecht. Computers zijn traag, niet up-to-date en als er zich problemen voordoen moet een docent de les staken om het probleem te tackelen in overleg met de helpdesk.'*  
*'Graag beter uitgeruste lokalen met beamer, scherm en internetverbinding.'*  
*'Snellere printers!'*

Ook over de **leermiddelen** wordt geklaagd:

*'De leerboeken mogen wat meer aansluiten bij het type leerling. Er wordt te vaak uitgegaan van de leergierige leerling die alles op de computer leuk vindt.'*  
*'Aangeboden leermiddelen zijn onvoldoende waardoor je als docent genoodzaakt bent om veel zelf te ontwikkelen.'*  
*'De uitgevers zijn nog niet zover.'*  
*'Het moet allemaal 'zogenaamd' leuk zijn. Dit is volgens mij zonde en niet nodig.'*  
*'Ik heb alle opdrachten en 75% van de lesstof zelf moeten schrijven.'*  
*'Het consortiummateriaal dat nu gebruikt wordt is slecht van kwaliteit en totaal ongeschikt voor de leerlingen.'*

Er zijn ook docenten (hoewel niet veel) die **positieve of nuancerende opmerkingen** maken:

*'We maken gebruik van de producten van het consortium beroepsonderwijs en zijn daar zeer tevreden over.'*  
*'We zitten in de luxe positie dat onze praktijkruimtes volledig ingericht zijn voor competentiegericht onderwijs.'*  
*'In het onderwijs blijft altijd iets te wensen over. Betere praktijkruimten en meer computers, modernere apparatuur enz.'*

# 7

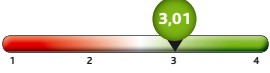


## De professionalisering van docenten

### Reactie op de uitspraken in de vragenlijst

Over de eigen professionalisering zijn drie uitspraken voorgelegd aan de docenten. Hierop is als volgt gereageerd:

- 83% vindt zichzelf voldoende toegerust om competentiegericht onderwijs te verzorgen
- 73% vindt zichzelf voldoende toegerust om competentiegericht onderwijs te examineren
- 68% zegt voldoende mogelijkheden te hebben gehad om zichzelf te scholen op het gebied van competentiegericht onderwijs.

Uitgedrukt in een gemiddelde score zien de resultaten er als volgt uit:

Vraag	% Eens	Gemiddelde score
26. Ik ben voldoende toegerust om competentiegericht onderwijs te kunnen verzorgen.	83	
27. Ik ben voldoende toegerust om competentiegericht onderwijs te kunnen examineren.	73	
28. Ik heb voldoende mogelijkheden gehad om mijzelf te scholen op het gebied van competentiegericht onderwijs.	68	

Uit de respons blijkt dat docenten tevreden zijn over de eigen professionalisering. Een grote meerderheid van de docenten vindt zichzelf voldoende toegerust om competentiegericht onderwijs te verzorgen en te examineren. Tweederde van de docenten vindt dat ze ook voldoende mogelijkheden hebben gehad om zichzelf te scholen op het gebied van competentiegericht onderwijs.

### Respons op de open vraag

Van de mogelijkheid aanvullende opmerkingen te maken is bij dit thema door 263 docenten gebruikgemaakt.

Een deel van de opmerkingen beschrijft de professionalisering waaraan men zelf heeft deelgenomen ('*Cgo-cursus afgerond*' of '*Training tot assessor gevolgd*') of die men graag nog zou volgen ('*Voor SLB zou ik nog getraind willen worden*'). Ook geven docenten aan waarom zij zich voldoende toegerust voelen ('*Ik werk al langer zo*' '*Ik heb een goede cgo-opleiding gehad*' '*Ons team heeft zich goed voorbereid*')

Veel opmerkingen gaan over **tijdgebrek**:

*'Het is moeilijk om bij een volledige weektaak met veel lesuren tijd en energie vrij te maken voor scholing!'*

*'Er is geen tijd om dit fatsoenlijk te doen. De overheid zal hierin wel iets moeten doen! Door de belachelijke administratie kan ik mezelf niet eens scholen, al zou ik willen. Of ik moet 24 uur per dag gaan werken.'*

*'Ik mis tijd om mij te verdiepen in cgo en opdrachten te maken.'*

*'We zijn ontzettend druk bezig geweest de opleiding goed op de rails te zetten. Vorig jaar werd dit proces wreed verstoord door de reorganisatie. Dit jaar is dat opnieuw gebeurd. Hierdoor is professionalisering op de achtergrond geraakt.'*

*'Er is tijdgebrek omdat ik extra tijd nodig heb voor mijn professionalisering en tegelijk het cgo aan het uitvoeren en optimaliseren ben.'*

Een ander thema dat regelmatig terugkeert is **onvoldoende regie op de scholing**, bijvoorbeeld:

*'Ik pleit voor een ROC-brede aanpak. Er is op dit moment in mijn ROC te veel verschil in cgo. Wat te doen met jongeren op niveau 1 die goed cgo onderwijs hebben gehad en willen doorstromen naar een niveau 2 opleiding die nog geen flexibele instroom heeft en niet doorgaat op de manier zoals wij gewerkt hebben (portfolio, competentiemetingen/Proeve van Bekwaamheid)?'*

*'Het scholingsbeleid is ad hoc en reactief.'*

*'Als de organisatie wist wat ze wilde zou het leven van docenten stukken makkelijker worden.'*

*'Ik heb mij vooral ontwikkeld door persoonlijke initiatieven. Ik heb er behoefte aan dat het management dit meer stimuleert, ondersteunt, richting geeft en kaders stelt.'*

Een aantal reacties betreft de **onwil om te scholen**, zowel bij zichzelf als juist bij anderen:

*'Geen behoefte aan scholing in zaken, die over mij maar niet met mij geregeld worden.'*

*'Docenten willen zelf niet of nauwelijks. De meesten zijn niet vooruit te branden.'*

*'Er zijn collega's die zich systematisch onttrekken aan deze innovatie (onder het motto: er is toch niet echt iets veranderd alleen de verpakking).'*

Anderen vinden dat er **te veel tijd aan scholing voor competentiegericht onderwijs** wordt besteed:

*'Tijd om mijn eigen vakken bij te houden is er eigenlijk niet. Alle bijscholing is in het cgo en de examinering in al zijn onderwijskundige ingewikkeldheid gestoken.'*

*'Het management heeft geprobeerd ons met een stortvloed van cursussen te hersenspoelen.'*

Over de **kwaliteit van de scholing** wordt niet altijd positief geoordeeld:

*'Het scholingsaanbod van externe adviesbureaus heeft door het theoretische karakter weinig instrumentele waarde opgeleverd voor onze opleiding omdat we klaarblijkelijk koplopers zijn in dezen.'*

*'Wij worden blootgesteld aan nogal infantiele 'cursussen' met een voornamelijk 'educatief'/communicatief spelletjesachtig karakter. Beschamend!'*

*'De onderwijskundigen die ondersteuning bieden hebben meestal weinig praktijkervaring en staan wat op te lepelen uit een boekje.'*

Een aantal docenten getuigen van **tevredenheid met de scholingsmogelijkheden**:

*'Er zijn voldoende mogelijkheden voor bijscholing.'*

*'We kunnen meer scholing krijgen als we dat willen. We hoeven maar te vragen.'*

*'Door enthousiaste collega's ben ik bijgepraat en ik werk er nu twee jaar mee. Ik zie steeds meer mogelijkheden om door zelfstudie en collegiale ondersteuning mijzelf te ontwikkelen.'*

*'Goede begeleiding door onze interne dienst examinering.'*

*'Er wordt mij alle ruimte gegeven om mijzelf te professionaliseren via scholing, begeleiding etc. Dit is zeer goed geregeld.'*

Ook zijn er docenten die benadrukken dat scholing tot de **eigen verantwoordelijkheid** behoort:

*'Het is belangrijk je als docent zelf te verdiepen in het onderwijs. Niet alles hoeft te worden aangereikt.'*

*'Door ermee te werken wordt de bedoeling ook duidelijk. Ik vind het leuk!'*

*'Ik heb (persoonlijke keuze) een bachelor onderwijskunde gedaan waardoor ik goed zicht heb gekregen op cgo.'*

*'Het is een ontwikkeling en ik ontwikkel met plezier mee.'*

## Algemene randvoorwaarden voor competentiegericht onderwijs

### Reactie op de uitspraken in de vragenlijst

Over de algemene randvoorwaarden voor competentiegericht onderwijs in de eigen schoolorganisatie zijn zes uitspraken voorgelegd aan de docenten. Hierop is als volgt gereageerd:

- 39% vindt dat de personele bezetting voldoende is om alle taken op het gebied van competentiegericht onderwijs goed uit te voeren
- 45% geeft aan dat er een goed systeem is om ziekte van docenten voor de studenten op te vangen
- 52% vindt dat het eigen roostersysteem goed aansluit bij competentiegericht onderwijs
- 41% zegt dat het eigen gebouw en de faciliteiten goed aansluiten bij competentiegericht onderwijs
- 66% vindt dat het eigen systeem van monitoren van aan- en afwezigheid in orde is en aansluit bij competentiegericht onderwijs
- 58% vindt dat de eigen wijze van resultatenbeheer in orde is en goed aansluit bij competentiegericht onderwijs.

Uitgedrukt in een gemiddelde score zien de resultaten er als volgt uit:

Vraag	% Eens	Gemiddelde score
30. Onze personele bezetting is voldoende om alle taken op het gebied van competentiegericht onderwijs goed uit te kunnen voeren.	39	2,27
31. Bij ziekte van docenten hebben wij een goed systeem om het voor de studenten op te kunnen vangen.	45	2,34
32. Ons roostersysteem sluit goed aan bij competentiegericht onderwijs.	52	2,45
33. Ons gebouw en faciliteiten sluiten goed aan bij competentiegericht onderwijs.	41	2,30



---

34. Ons systeem van monitoren van aan- en afwezigheid is in orde en sluit aan bij competentiegericht onderwijs.

66



---

35. Onze wijze van resultatenbeheer is in orde en sluit goed aan bij competentiegericht onderwijs.

58



De algemene randvoorwaarden blijken het thema uit de vragenlijst te zijn waarover de docenten het meest kritisch zijn. Uit de respons blijkt dat de docenten ontevreden zijn over de algemene randvoorwaarden voor competentiegericht onderwijs in de eigen schoolorganisatie. Op vier van de zes genoemde aspecten valt de gemiddelde score negatief uit. De meerderheid vindt de personele bezetting niet voldoende om alle taken op het gebied van competentiegericht onderwijs goed uit te voeren. Het is weinig verrassend dat er naar het oordeel van de meeste docenten dan ook geen goed systeem is om ziekte van docenten op te vangen. De meerderheid vindt dat de gebouwen en faciliteiten niet goed aansluiten bij competentiegericht onderwijs. Het roostersysteem sluit volgens een krappe meerderheid goed aan bij competentiegericht onderwijs. Degenen die het hier niet mee eens zijn, scoren echter relatief vaak 'helemaal oneens', waardoor de gemiddelde score toch onder de 2,5 ligt. De randvoorwaarden waar het meest positief over wordt gedacht zijn het monitoren van de aan- en afwezigheid en de wijze van resultatenbeheer. De meerderheid van de docenten is van mening dat deze twee aspecten in orde zijn en aansluiten bij competentiegericht onderwijs.

### Respons op de open vraag

Van de mogelijkheid om nog iets op te merken of een toelichting te geven hebben bij dit onderwerp 264 docenten gebruikgemaakt.

De meeste opmerkingen gaan over de **tekortschietende personele bezetting**:

*'Cgo kost, als je het goed wil doen, veel inzet en flexibiliteit. De regel van 1 fte op 26 leerlingen is niet meer toereikend.'*

*'Cgo vraagt meer overleg en afstemming. Dit is een verzwarende en we komen dan ook tijd tekort.'*

*'De administratieve last van het leerproces neemt steeds meer toe. Daar wordt in het systeem geen rekening mee gehouden.'*

*'Het centraal bureau en de overhead op de vestigingen groeit en wij moeten het met minder mensen in het veld doen met steeds meer taken en vooral veel administratieve taken in plaats van lesgevendende taken.'*

*'Docenten komen er vaak niet aan toe om studenten voldoende te begeleiden.'*

*'Cgo vraagt om meer inzet van het personeel. Waar je 'vroeger' een klas van 30 leerlingen hetzelfde liet doen, zijn het nu 30 individuele leerlingen met allemaal een eigen leertraject, leervragen, problemen. Dit vraagt andere vaardigheden, parate kennis en inzet van personeel.'*

*'Proeve van Bekwaamheid in de bedrijven is erg tijdrovend, stagebezoeken ook, omdat je vaak ver moet reizen.'*

*'Veel te veel administratie door het aftekenen van competenties en 1 op 1 gesprekken met leerlingen die waanzinnig veel tijd innemen – dus nooit genoeg leraren!'*

Met **ziekte van docenten** wordt verschillend omgegaan:

*'Bij ziekte wordt een docent niet vervangen. Dit is een slechte zaak. Naar leerlingen kun je dit niet maken.'*

*'Wij vangen ongeacht wat er gebeurt bij ziekte de aanwezigheid op. Geen lesuitval!'*

*'Op twee klassen staan 2 of 3 docenten, zodat we ziekte op kunnen vangen.'*

Na de opmerkingen over de personele bezetting, gaan de meeste opmerkingen over het **resultatenbeheer**, waarover veel ontevredenheid is.

*'Ons resultatenbeheer is een log monster. Onoverzichtelijk, niet/nauwelijks inzichtelijk voor de student en een crime tijdens vergaderingen.'*

*'Fronter is een zwak systeem en biedt onvoldoende mogelijkheden om cgo-resultaten weer te geven.'*

*'Te veel problemen met trajectplanner.'*

*'Centraal zal een leerlingvolgsysteem geïmplementeerd worden. Daar komt het maar niet van.'*

*'Het computerprogramma om studieresultaten vast te leggen is buitengewoon ingewikkeld en wordt daarom niet goed benut.'*

*'Wij werken met Gronos, wat groepsgericht is, waardoor ik als begeleider moeite heb om overzicht te krijgen van mijn studenten die in 7 verschillende groepen zitten. Om overzicht te krijgen moet ik ontzettend veel computerhandelingen verrichten en daarnaast nog een eigen administratie bijhouden.'*

*'Resultaten (rapporten) zijn niet te lezen. Leerlingen laten soms het rapport thuis niet eens meer zien, ouders begrijpen er niets van.'*

*'We doen gewoon ouderwets: iedereen moet alle lessen bijwonen anders wordt er gebeld. Ze krijgen ook toetsen en die moeten voldoende zijn anders kan er geen Proeve van Bekwaamheid aangevraagd worden. Daarom krijgen ze ook rapporten met cijfers van 1 tot 10.'*

Over **roostersystemen en aan- en afwezigheidsregistratie** zijn er ook veel klachten:

*'Het individuele karakter van cgo wordt ondermijnd door ouderwets, massaal en klas-sikaal te roosteren en te organiseren.'*

*'Roostering en presentieregistratie is nog steeds gebaseerd op klassikale deelname door leerlingen in een jaarklassensysteem.'*

*'Het monitoren van aan- en afwezigheid op de bpv vind ik onvoldoende.'*

*'De software voor aan- en afwezigheidsregistratie schiet tekort.'*

Het lijkt soms alleen goed te gaan als er nog **ouderwets of klassikaal** wordt gewerkt of via een **schaduwregistratie** door het team:

*'De aanwezigheid van leerlingen wordt bij ons gewaarborgd, omdat wij nog gebruikmaken van ouderwetse handtekeningenformulieren. De software hiervoor werkt onvoldoende.'*

*'Als team hebben we een eigen systeem van verzuimmonitoring en resultatenbeheer in Excel wat goed functioneert. Daarnaast dienen we een administratief systeem voor verzuimregistratie te voeden waarvoor schoolbreed is gekozen maar wat niet goed werkt. Voorts dienen we een systeem van de bedrijfstak (Fundeon) te voeden. Tot slot worden alle resultaten ook nog eens in een administratief systeem van het ROC verwerkt. Kortom: weinig effectief allemaal.'*

*'Aanwezigheid van de leerling is zeer goed in beeld. We hebben een zeer duidelijk rooster. Leerlingen zijn drie dagen van 09.00 uur – 15.30 uur op school en twee dagen bpv (2 x 8 uur).'*

Tot slot zijn er de nodige opmerkingen gemaakt over het **gebouw en de faciliteiten**.

*'Onze AKA-opleiding is te theoretisch. Wij kunnen niet optimaal cgo verzorgen omdat we slechts twee theorielokalen tot onze beschikking hebben.'*

*'Het is wachten op de nieuwbouw.'*

*'Door het ontbreken van een studieruimte waar studenten kunnen studeren en het ontbreken van een computerzaal waar studenten zelfstandig kunnen werken, acht ik de faciliteiten niet cgo-proof.'*

*'Door ons nieuwe gebouw zijn wij erop achteruit gegaan wat beamers, laptops en digitale borden betreft.'*

## Randvoorwaarden voor competentiegericht onderwijs op managementgebied

### Reactie op de uitspraken in de vragenlijst

Over de randvoorwaarden voor competentiegericht onderwijs op managementgebied in de eigen schoolorganisatie zijn vier uitspraken voorgelegd aan de docenten. Hierop is als volgt gereageerd:

- 59% vindt dat er in de eigen instelling een duidelijke en gedragen visie is op competentiegericht onderwijs
- 55% geeft aan dat er voldoende onderwijskundig leiderschap is in de eigen organisatie
- 53% zegt dat de eigen leidinggevende duidelijke voorwaarden voor competentiegericht onderwijs schept, zoals duidelijke kaders, afspraken met regionale bedrijven(koepels), leer- en ontwikkeltijd, investeringsplan of invoeringplan voor competentiegericht onderwijs
- 66% voelt zich ondersteund door de eigen leidinggevende bij de invoering van competentiegericht onderwijs.

Uitgedrukt in een gemiddelde score zien de resultaten er als volgt uit:

Vraag	% Eens	Gemiddelde score
37. In mijn instelling is er een duidelijke en gedragen visie op competentiegericht onderwijs.	59	2,60
38. Er is voldoende onderwijskundig leiderschap in mijn organisatie.	55	2,53
39. Mijn leidinggevende schiet of schept duidelijk voorwaarden voor competentiegericht onderwijs, zoals bijvoorbeeld duidelijke kaders, afspraken met regionale bedrijven(koepels), leer- en ontwikkeltijd, investeringsplan of invoeringsplan voor competentiegericht onderwijs.	53	2,49
40. Ik voel mij ondersteund door mijn leidinggevende bij de invoering van competentiegericht onderwijs.	66	2,71

Bij de randvoorwaarden voor competentiegericht onderwijs op managementgebied doet zich een opvallend verschijnsel voor. Tweederde van de docenten voelt zich ondersteund door de eigen leidinggevende. Echter, die leidinggevende is er volgens de helft van de docenten niet in geslaagd om duidelijke voorwaarden voor competentiegericht onderwijs te creëren. Een nipte meerderheid van de docenten vindt dat er een duidelijke en gedragen visie op competentiegericht onderwijs en voldoende onderwijskundig leiderschap in de organisatie is. Kortom: de randvoorwaarden voor competentiegericht onderwijs op managementgebied kunnen en moeten beter.

### Respons op de open vraag

Van de mogelijkheid nog iets op te merken of een toelichting te geven is bij dit thema door 246 docenten gebruikgemaakt.

Een deel van de opmerkingen betreft '**verzachtende omstandigheden**'. Bijvoorbeeld: *'Door de vele managementwisselingen is er geen heldere aansturing. Inwerken in een complexe organisatie kost veel tijd.'* Of *'Management is druk met zaken waarvan wij geen weet hebben.'* En: *'Het management is overbelast.'*

Waar de opmerkingen een **oordeel over het management** geven, variëren de opmerkingen sterk. Sommige docenten zijn erg ontevreden over het management of heel boos. Anderen benadrukken de ondeskundigheid van het management. Opvallend veel docenten vinden dat de eigen leidinggevende het wel goed doet, maar dat het daarboven fout gaat. Ten slotte zijn er ook docenten die positief oordelen over hun leidinggevende. Enkele citaten:

#### Ondeskundigheid bij de managers:

*'De managers weten van niets en overleven dankzij een aantal uitstekende docenten die de koe bij de horens vatten.'*

*'Er is veel onbekendheid bij het management.'*

*'Bij ons zitten er mensen op leidinggevende posities die daar niet capabel voor zijn. Ze zijn daar terecht gekomen doordat zij bijvoorbeeld voor de klas niet meer functioneerden of een conflict hadden op een andere vestiging.'*

*'Een voorwaarde voor een goede implementatie van cgo is een leidinggevende die zelf cgo begrijpt en er voor staat. Helaas ontbreekt dit bij ons. Als team hebben wij zelf de kar moeten trekken.'*

*'Helaas hebben wij een manager zonder onderwijsachtergrond, die slecht kan organiseren, waardoor niet duidelijk is wie wat doet.'*

#### Ontevredenheid en boosheid over de managers:

*'Onze manager is veel afwezig. Tijdens de examenperiode een maand op vakantie.'*

*'Mijn leidinggevende heeft geen visie op cgo. Er zijn docenten die al acht jaar proberen te veranderen. Anderen werken nooit mee en schoppen er hard tegenaan, waardoor de eerste groep heeft opgegeven. Oftewel: nu gaat iedereen zijn eigen gang. Geen team, geen cgo, met dank aan onze leidinggevende. Hij zorgde ervoor dat degenen die er eerst wat van wilden maken nu met veel demotivatie en onvrede voor de klas staan.'*

*'Het management is volstrekt 'would-be'! De meeste bestuurders zijn niets anders dan uitgesproken profiteurs van de politieke waan van de dag en carrièrelustige opportunisten die de conventionele en ervaren docenten kleineren, koeioneren en intimideren.'*

**De eigen directe leidinggevende doet het wel goed, maar daarboven zit het fout:**

*'Mijn leidinggevende doet het erg goed, maar zij wordt geremd door niet al te adequaat directiebeleid.'*

*'Mijn leidinggevende is goed op cgo gericht. Andere leden van het managementteam zijn nog terughoudend of stellen andere prioriteiten of begrijpen het niet.'*

*'Mijn manager is okay. Daarboven zit brandhout.'*

*'Management vanuit de top is algemeen en vaak onduidelijk. De eigen opleidingsmanager geeft duidelijk ondersteuning en heeft een visie op cgo en geeft mogelijkheden om te ontwikkelen.'*

**Positieve oordelen** over het management:

*'Onze leidinggevende leidt het team op uitstekende wijze. Ondanks het cgo loopt onze afdeling prima.'*

*'Heel goed dat leidinggevende meekijkt bij lessen en zich oriënteert op wat er speelt.'*

*'Ik heb een prettige leidinggevende, die vanuit een duidelijke onderwijskundige visie risico durft te nemen en nieuwe initiatieven ondersteunt en faciliteert.'*

*'Veranderen van werkhouding is een proces dat tijd vraagt. Het management is zich dit terdege bewust en gaat hier goed mee om.'*

Een onderwerp dat opvallend vaak wordt genoemd bij de randvoorwaarden op managementgebied betreft **bezuinigingen**:

*'Door bezuinigingen is het concept (gebaseerd op de uitgangspunten voor de balansschool) van mijn opleiding erg onder druk komen te staan. De begeleidingsfaciliteiten zijn geminimaliseerd en daardoor is het cgo gedoemd te mislukken. Ik ben daar erg somber over en raak daardoor ook erg gefrustreerd.'*

*'Zeker het laatste jaar wordt er veel bezuinigd, waarbij steeds minder docenturen beschikbaar zijn en er veel extra vakken gegeven moeten worden. De druk op mentoren neemt enorm toe, zonder dat daar tijd tegenover staat. Ik kan constateren dat het nog werkt bij gratie van deeltijdwerkers die vrijwel allemaal (veel) extra uren werken.'*

*'We moeten flink bezuinigen op onze sector, terwijl de invoering van het cgo juist meer personele inzet vraagt. Deze frictie is op de werkvloer voelbaar.'*  
*'Zolang de overheid deze operatie budgettair neutraal uit wil voeren of zelfs wil bezuinigen, zullen deze veranderingen mislukken.'*  
*'Door reorganisatie en bezuinigingen zie ik leiders en voorwaarden ten onder gaan.'*  
*'Er worden veel mensen ontslagen en dus zal de werkdruk volgend jaar enorm toenemen. Over de gevolgen van de bezuinigingen voor de uitvoering van cgo ben ik behoorlijk somber. Ik denk dat met name de begeleidende aspecten hier onder zullen lijden.'*

Een aantal docenten maakt opmerkingen over de **grote afstand tussen management en werkvloer** of **het verschil tussen de papieren werkelijkheid en de echte realiteit**:

*'Op papier is alles goed en strak geregeld. In de praktijk is dit veelal anders en moet een team bijna alles zelf doen.'*  
*'Eigenlijk zijn management en docenten twee gescheiden werelden als het over cgo gaat.'*  
*'Enorme discrepantie tussen de werkvloer (studenten en docenten) en management/ bestuur. Het begrip 'windowdressing' is hier uitgevonden.'*  
*'Er moet vaker en diepgaander onderzoek worden gedaan onder docenten en leerlingen. Die hebben de echte informatie. De informatie afkomstig van het management is onbetrouwbaar.'*  
*'Afstand tussen werkvloer en management is (veel) te groot.'*  
*'Het management staat mijlenver van de dagelijkse onderwijspraktijk af.'*

Overigens verschillen docenten qua **rol en steun** die men van het management verwacht. Een deel wil steun en sturing ('Meer management IN de school in plaats van achter bureau, meer structuur, visie en medewerking') anderen willen dit juist niet:

*'Een team moet voldoende ruimte hebben om zelf het cgo te organiseren. Bij ons is dat (nog) goed geregeld'*  
*'Mijn manager tekent alleen contracten en diploma's en zit in de examencommissie. Ze bemoeit zich inhoudelijk niet met het onderwijs, vandaar dat het ook zo goed loopt. Dit moeten we zo houden. Hoe minder managers des te meer geld is er beschikbaar voor onderwijs en docenten.'*

Degenen die **niet te veel invloed** van de managers willen, bepleiten ook vaak **plattere organisaties** en meer **geld naar docenten**:

*'Te veel managers, ondersteunende- en stafdiensten die te veel wegsnoepen wat nodig is voor het primaire proces.'*  
*'Managers van nu hebben geen hart voor onderwijs. Zij verkwanselen geld dat voor*

*onderwijs bedoeld is. Terug naar de kleinere organisaties met één directeur en de rest lesgevend.*

Opmerkingen over de **visie(ontwikkeling)** variëren eveneens:

*'Ik mis een duidelijke visie en een duidelijk beleid.'*

*'Cgo is in elke tak van sport op een andere manier wenselijk. Integrale ROC's die alles op dezelfde manier aan willen vliegen pakken het verkeerd aan.'*

*'De visie is niet gedragen, eerder opgedrongen.'*

*'Er wordt een visie topdown neergelegd. Mensen die al 30 jaar vakmensen opleiden worden niet gehoord.'*

Tot slot merkt een aantal docenten op dat de **communicatie** niet goed is in de instelling:

*'Docententeams worden niet of nauwelijks betrokken en slecht geïnformeerd.'*

*'Zeer slechte communicatie en geen visie bij het management.'*

*'Er is kennis genoeg in de organisatie, maar dat zakt niet naar de werkplek door. Door veel zelf initiatief te tonen, komt er soms wat los.'*

*'Eenrichtingsverkeer: management gaat niet in op werkvloerperikelen.'*



## Samenvatting en conclusies

### Respons

Deze rapportage is gebaseerd op 1.101 vragenlijsten die zijn ingevuld door docenten van tenminste 51 verschillende mbo-opleidingen. Uit de algemene gegevens blijkt dat deze groep docenten evenwichtig (in verhouding) is verdeeld over soorten instellingen, sectoren, leerwegen en opleidingsniveaus in het mbo. Door deze brede respons is een duidelijk en representatief beeld ontstaan van de mening van mbo-docenten over competentiegericht onderwijs.

### Samenvatting van de bevindingen per thema uit de vragenlijst

Over de **inhoud** van de eigen competentiegerichte opleidingen is 71% van de docenten positief. Dit betreft alle bevraagde aspecten van de opleiding: het evenwicht tussen kennis, vaardigheden en houding, de diepgang, de praktijkgerichtheid, de afwisseling van werkvormen, de begeleiding van studenten en de aandacht voor Leren, Loopbaan en Burgerschap (LLB).

Bijna hetzelfde percentage van 70% van de docenten is positief over de **examinering** van de eigen competentiegerichte opleidingen. Dit betreft zowel de kwaliteit van de examinering als de organisatie van de examens. Wel klagen veel docenten over de grote administratieve last van de examinering. Dit is opvallend omdat de instellingen zelf de inrichting van de examens bepalen.

In lijn met bovenstaande bevindingen is dat 78% van de docenten zichzelf **volgende toegerust** acht om competentiegericht onderwijs te verzorgen en te examineren.

Ook de **organisatie** van de eigen competentiegerichte opleidingen beoordeelt 73% van de docenten positief. Het gaat daarbij om aspecten als een duidelijke structuur voor studenten, een evenwichtige verdeling van bpv over de leerjaren, intensieve samenwerking met bedrijven, kunnen werken met de kwalificatiedossiers, de systematiek van (loopbaan)begeleiding, aan- en afwezigheid van studenten monitoren en terugkoppeling van tussentijdse resultaten naar de studenten. Alleen over het aansluiten op het voorgaande onderwijs is slechts de helft van de docenten tevreden.

De randvoorwaarden voor competentiegericht onderwijs op **managementgebied** waardeert een kleine meerderheid van 58% van de docenten positief. Het meest positief is men over de ondersteuning door de eigen leidinggevende, daarna

volgt een duidelijke en gedragen visie op competentiegericht onderwijs in de organisatie. Voldoende onderwijskundig leiderschap scoort maar net positief. Over de vraag of de eigen leidinggevende voldoende voorwaarden voor competentiegericht onderwijs weet te scheppen, zijn de docenten verdeeld.

De **leermiddelen en voorzieningen** voor competentiegericht onderwijs vinden ongeveer evenveel docenten voldoende als onvoldoende. Binnen deze categorie scoren de leermiddelen licht positief (57% tevreden) en de voorzieningen (leerruimtes, apparatuur en software) licht negatief (42% tevreden).

Het oordeel van docenten over de **algemene randvoorwaarden** voor competentiegericht onderwijs is gemiddeld negatief. Slechts 44% van de docenten vindt deze randvoorwaarden in orde. Docenten vinden in meerderheid (61%) dat de personele bezetting onvoldoende is om alle taken op het gebied van competentiegericht onderwijs uit te kunnen voeren. Dit komt volgens hen omdat examinering, begeleiding en onderwijs bij competentiegericht onderwijs (veel) meer tijd kost dan voorheen. Ook het roostersysteem en het gebouw en de faciliteiten sluiten volgens de docenten onvoldoende aan bij competentiegericht onderwijs. Positief zijn de docenten wel over hun systeem van monitoren van aan- en afwezigheid en de wijze van resultatenbeheer.

Opvallend is dat docenten erg verschillend denken over een aantal zaken. Bij iedere uitspraak zijn er zowel docenten die 'helemaal oneens' scoren als docenten die 'helemaal eens' scoren. Bij de meeste uitspraken (19 van de 34) scoren de meeste docenten 'eens', vervolgens 'oneens', dan 'helemaal eens' en dan 'helemaal oneens'. Uit de opmerkingen en toelichtingen blijkt dat docenten zowel verschillende ervaringen als verschillende opvattingen hebben.

### **Algemeen beeld**

Voor veel docenten is competentiegericht onderwijs nog betrekkelijk nieuw en volop in ontwikkeling. De voortgaande ontwikkeling betreft de inhoud, vormgeving, organisatie en examinering van het onderwijs, maar ook de gebouwen, voorzieningen, leermiddelen, systemen en hard- en software.

De meeste docenten staan positief tegenover competentiegericht onderwijs en slagen er ook in onderwijs en examens te maken op basis van de competentiegerichte kwalificatiedossiers. Zij vinden echter in meerderheid dat de randvoorwaarden tekortschieten om competentiegericht onderwijs goed uit te kunnen voeren. Zij ervaren een te krappe personele bezetting om alle taken op het gebied van (individuele) begeleiding, maatwerk in het onderwijs, examinering en contacten met de bedrijven uit te kunnen voeren. Daarnaast schieten de voorwaarden op het gebied van voorzieningen en leermiddelen tekort. De helft van de docenten vindt

dat de eigen leidinggevende onvoldoende voorwaarden voor competentiegericht onderwijs heeft weten te scheppen.

## Aanbevelingen voor de toekomst

Uit de meningen en ervaringen van de docenten zijn diverse thema's te destilleren die door verschillende partijen opgepakt moeten worden om de verdere ontwikkeling van competentiegericht onderwijs succesvol te laten zijn.

### 1 **Hanteer een realistische ambitie en werk met betaalbare en uitvoerbare onderwijsmodellen**

Uit de vragenlijsten van docenten blijkt dat velen (vanuit ideologische overwegingen) een model van onderwijs en examinering nastreven (met veel individueel maatwerk en begeleiding) dat vanuit de huidige bekostiging niet te financieren is. In alle ijver om dit ideaal zo dicht mogelijk te benaderen schieten andere zaken die voor studenten belangrijk zijn er soms bij in. Zo vindt eenderde van de docenten dat er geen duidelijke structuur wordt geboden aan studenten. Leidinggevendenden hebben te weinig op een realistische ambitie gestuurd en dienen te focussen op kwalitatief goede, maar ook haalbare en betaalbare onderwijsmodellen. Dit sluit aan bij de bevindingen van de 'kritische vrienden' die in hun publicatie *In 2010* pleiten voor realisatie van een hoogwaardig standaardproduct aangevuld met topservice en goede informatievoorziening naar studenten.

### 2 **Beperk de administratieve- en verantwoordingsdruk**

Veel docenten en instellingen gaan gebukt onder een toenemende papierwinkel en verantwoordingslast. Meerdere factoren dragen hieraan bij. Voor een deel gaat het hier om eigen keuzes die docenten of stafafdelingen maken (bijvoorbeeld voor de examinering) en waarbij te weinig op de betaalbaarheid en uitvoerbaarheid wordt gelet. Voor een deel bevordert de wijze waarop het toezicht op de instellingen functioneert ook de administratieve lasten. Hier is de overheid aan zet. Tot slot veroorzaakt ook de verfijnde kwalificatiestructuur met veel en steeds wisselende kwalificaties een grote beheerslast bij de instellingen.

### 3 **Geef als leidinggevendenden meer aandacht aan het scheppen van goede voorwaarden voor competentiegericht onderwijs**

De helft van de docenten vindt dat de eigen leidinggevende geen duidelijke voorwaarden voor competentiegericht onderwijs heeft weten te creëren, zoals duidelijke kaders, afspraken met regionale bedrijven(koepels), leer- en ontwikkeltijd, of een investerings- of invoeringsplan voor competentiegericht onderwijs. Ook ervaren docenten veel problemen met de noodzakelijke voorzieningen, vooral hard-

en software maar ook wel leerruimtes en de gebouwen in het algemeen. Het is nodig dat leidinggevendenden zich duidelijker gaan richten op deze voorwaarden. Ook deze aanbeveling is in lijn met *In 2010* waarin wordt bepleit dat professionalisering van opleidingsmanagers en bestuurders nodig is op de 'harde zaken'.

#### **4 Investeer in een professionele dialoog en betere communicatie in de instellingen**

Docenten klagen over een slechte interne communicatie. Informatie bereikt de werkvloer niet. Visies worden te vaak topdown opgelegd. Collega's luisteren niet, de teamsamenwerking verloopt niet altijd goed en de afstand tussen werkvloer en management is vaak groot. Duidelijk is dat de professionele dialoog niet altijd goed verloopt. Toch is dit een belangrijke voorwaarde om met elkaar kwalitatief goede, haalbare en betaalbare modellen voor onderwijs en examinering te ontwikkelen. Professionalisering van managers en docenten is nodig om de professionele dialoog en de communicatie te verbeteren.

#### **5 Zorg als overheid voor goede kaders**

Er is al op gewezen dat de overheid een rol heeft in het bewerkstelligen van een proportioneel toezicht en het beperken van de administratieve lasten. De overheid dient ook te zorgen voor heldere en eenduidige kwalificatiedossiers. De dossiers vormen het uitgangspunt voor onderwijs en examinering en dienen van topkwaliteit te zijn. Hoewel de dossiers de afgelopen jaren wel verbeterd zijn baart het toch zorg dat eenderde van de docenten zegt niet goed te kunnen werken met de dossiers. Verdere verbetering van de kwalificatiedossiers van groot belang. Tot slot is een bestendige koers belangrijk. De ontwikkeling van competentiegericht onderwijs in de instellingen is in volle gang. Dit ontwikkelingsproces verdient het om ondersteund te worden door de overheid en is niet gebaat bij grote koerswijzigingen.



## Colofon

Deze uitgave kwam tot stand in opdracht van het Procesmanagement MBO 2010.

T (0318) 64 85 65  
E [info@mbo2010.nl](mailto:info@mbo2010.nl)  
W [www.mbo2010.nl](http://www.mbo2010.nl)

**Projectleiding:** Rini Weststrate

**Auteurs:** Jacqueline de Schutter en Maarten Schellekens

**Data invoer:** Astrid Kaandorp, Malinda van Remmen, Roy Romme,  
José van Wijk en Karin Willighagen.

**Eindredactie:** Rutger Zwart

**Productie:** Ravestein & Zwart, Nijmegen

**Vormgeving:** Lauwers-C, Nijmegen

**Druk:** Trioprint, Nijmegen

**Oplage:** 550

**Datum:** Juli 2010



onderwijs dat werkt



