

# Invoering competentiegerichte kwalificatiedossiers in het middelbaar beroepsonderwijs

## Deelonderzoek D: Draagvlak





INVOERING COMPETENTIEGERICHTE  
KWALIFICATIEDOSSIEERS IN HET  
MIDDELBAAR ONDERWIJS

Deelonderzoek D: Draagvlak

- eindrapport -

drs. J.A.E. Rigter  
drs. W.M. Idema  
drs. H. van Leenen

Amsterdam, januari 2009  
RegioPlan publicatienr. 1779

RegioPlan Beleidsonderzoek  
Nieuwezijds Voorburgwal 35  
1012 RD Amsterdam  
Tel.: +31 (0)20 - 5315315  
Fax : +31 (0)20 - 6265199

Onderzoek, uitgevoerd door RegioPlan  
Beleidsonderzoek in opdracht van Bureau  
Onderzoek en Rijksuitgaven.



## INHOUDSOPGAVE

<b>Samenvatting</b> .....	<b>I</b>
<b>1 Inleiding</b> .....	<b>1</b>
1.1 Draagvlak competentiegericht onderwijs in het mbo .....	1
1.2 Onderzoeksvragen en -aanpak.....	2
1.3 Leeswijzer .....	3
<b>2 Implementatie van CGO</b> .....	<b>5</b>
2.1 Implementatie.....	5
2.2 Veranderingen in de organisatie.....	8
2.3 Knelpunten bij de implementatie.....	8
2.4 Behoeftte aan informatie en ondersteuning.....	10
2.5 Betrokkenheid bij vernieuwing .....	12
2.6 Conclusie .....	13
<b>3 Draagvlak competentiegericht onderwijs</b> .....	<b>15</b>
3.1 Houding ten opzichte van CGO .....	15
3.2 Plus- en minpunten van CGO .....	18
3.3 Deelnemers over CGO .....	22
3.4 Conclusie .....	25
<b>Bijlagen</b> .....	<b>27</b>
Bijlage 1 Respons .....	29
Bijlage 2 Tabellen bij hoofdstuk 2 .....	33



## MANAGEMENTSAMENVATTING

### Aanleiding

Eind jaren negentig hebben bedrijfsleven en onderwijs samen geconstateerd dat het op eindtermen gerichte middelbaar beroepsonderwijs (mbo) niet meer toereikend was om studenten voor te bereiden op de beroepspraktijk. Er moesten kwalificatiedossiers komen die naast aandacht voor en informatie over kennis en vaardigheden (voorschriften van wat deelnemers moesten kennen en kunnen), ook informatie over de competenties van de deelnemers bevatten.

In een recent schrijven heeft de staatssecretaris van OCW, op verzoek van de vaste commissie OCW, het toetsingskader van de commissie Parlementair Onderzoek Onderwijs vernieuwingen toegepast op het competentiegericht onderwijs.<sup>1</sup> Met name op het punt van de randvoorwaarden en het draagvlak had de Kamer echter behoefte aan een nader en onafhankelijk onderzoek. Dit rapport is het verslag daarvan.

### Onderzoeksvragen en -aanpak

In het onderzoek staat de volgende vraag centraal:

*In hoeverre worden de nieuwe kwalificatiedossiers in het mbo breed gedragen door betrokkenen (werkgevers, besturen, schoolleiders, docenten en leerlingen)?*

In het onderzoek zijn we daarnaast ingegaan op de mate waarin schoolleiders en docenten actief betrokken zijn geweest bij de totstandkoming van de nieuwe kwalificatiedossiers in het mbo en het vertalen van de kwalificatiedossiers in onderwijsprogramma's. Ook is onderzocht in hoeverre zij zich een helder beeld hebben kunnen vormen van de consequenties voor hun eigen werk.

Tevens is in het onderzoek ingegaan op de vraag of de onderwijsinstellingen bedrijfsmatig en organisatorisch in staat zijn de nieuwe kwalificatiedossiers in te voeren, wat de gevolgen daarvan zijn voor de schoolorganisatie, en welke knelpunten zich daarbij voordoen.

Deze vragen hebben we onderzocht door middel van een internetenquête onder bestuursleden, managers die betrokken zijn bij de invoering van de nieuwe kwalificatiestructuur, docenten, deelnemers en werkgevers. In aanvulling hierop is onder alle groepen, met uitzondering van de deelnemers, een aantal telefonische interviews gehouden.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Brief van de staatssecretaris aan de Tweede Kamer, kenmerk BVE/Stelsel/9678, d.d. 3 juni 2008, onderwerp: Toetsingskader van de commissie POO.

<sup>2</sup> In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van de respons op de verschillende enquêtes en een verantwoording van de selectie van respondenten voor de interviews.

## Resultaten

Binnen het mbo zijn bestuursleden en managers in zijn algemeenheid positief over competentiegericht onderwijs. Ook docenten en bedrijven zijn overwegend positief, maar opvallend minder vaak dan besturen en managers in het mbo. Een verklaring hiervoor is dat de bedrijfsmatige en organisatorische implementatie voorspoedig verloopt, terwijl in dit stadium nog grote veranderingen worden doorgevoerd op de werkvloer. Managers zijn zich er overigens wel van bewust dat docenten minder positief zijn dan zijzelf.

Alle bestuursleden en managers die in het onderzoek zijn bevroegd, verwachten dat ze voor augustus 2010 in ieder geval planmatig klaar zullen zijn met competentiegericht onderwijs (CGO). Ook heeft het overgrote deel er vertrouwen in dat CGO voor augustus 2010 organisatiebreed geïmplementeerd zal zijn.

Docenten hebben minder zicht op de vorderingen met de implementatie van CGO binnen hun instelling. Toch vertrouwt het merendeel erop dat CGO op tijd zal worden geïmplementeerd.

Ondanks dat de implementatie voorspoedig verloopt, doen zich nu nog veel knelpunten voor. Veelgenoemde knelpunten zijn ontoereikende financiële middelen, gebrek aan ICT-toepassingen en gebrek aan kennis, informatie en/of ondersteuning.

Bijna de helft van de docenten is nu nog niet helemaal klaar om competentiegericht onderwijs te geven. De belangrijkste oorzaak hiervan is dat er binnen de schoolorganisatie onduidelijkheid is over de wijze waarop CGO wordt ingevoerd.

CGO brengt vaak ingrijpende veranderingen met zich mee voor de schoolorganisatie. Zo worden verantwoordelijkheden gedelegeerd naar een lager niveau in de organisatie (resultaatverantwoordelijke teams) en verandert de lesomgeving (meer ICT en openleercentra). Vooral docenten krijgen veel veranderingen te verwerken. Hun rol van docent verandert meer richting coach of begeleider omdat deelnemers zelfstandiger moeten werken. Het punt van de eigen verantwoordelijkheid van leerlingen voor hun leerproces staat onder docenten ter discussie; een grote groep vindt dit een pluspunt en een grote groep vindt dit juist een minpunt van CGO. Bestuursleden, managers en docenten zijn het erover eens dat de verbeterde aansluiting op het bedrijfsleven en de aandacht voor individuele leerlingen pluspunten zijn van CGO.

De voornaamste kritiek van docenten op CGO is dat het ten koste zou gaan van vakinhoudelijke kennis. Bijna twee derde van de docenten denkt dat CGO ten koste gaat van vakinhoudelijke kennis. Bestuursleden en managers in het mbo zijn hier minder negatief over dan docenten. Bedrijven zijn verdeeld over de invloed van CGO op vakkennis.

Competentiegericht onderwijs is niet een nieuwe methode die aan de mbo-instellingen wordt opgelegd. Instellingen zijn vrij om competentiegericht



onderwijs naar eigen inzicht in te vullen. Een ruime meerderheid van managers en docenten is dan ook betrokken geweest bij de vertaling van de competentiegerichte kwalificatiestructuur naar onderwijsprogramma's. Ook in een eerdere fase waren zij veelal betrokken bij de vernieuwing. Driekwart van de bevroegde managers en een derde van de docenten is betrokken geweest bij de totstandkoming van de competentiegerichte kwalificatiedossiers.

Ook aan deelnemers is gevraagd wat ze vinden van het onderwijs dat ze krijgen. Deelnemers blijken niet helemaal op de hoogte te zijn van wat competentiegericht onderwijs is. Deelnemers zijn redelijk tevreden over het onderwijs dat ze krijgen. Ze hebben onder meer een oordeel gegeven over het theoretische en praktische deel van hun opleiding en over de hoeveelheid individuele en groepsopdrachten. Op alle punten geven ze een matig positieve score.

De implementatie van CGO verloopt, ondanks de ervaren knelpunten, voorspoedig. Op de werkvloer valt nog een slag te maken met de invoering van competentiegericht onderwijs. Zowel docenten als bedrijven ervaren veel onduidelijkheden, bijvoorbeeld over de wijze waarop ze deelnemers moeten beoordelen. Veel bedrijven weten nog niet goed wat CGO is en hebben te weinig ervaring met mbo'ers met een competentiegerichte opleiding om een vergelijking te kunnen maken met prestaties van mbo'ers met een eindtermenopleiding.

De vraag is of docenten in een voldoende vroeg stadium betrokken zijn bij de invoering van CGO. Aan de andere kant kost het tijd om vertrouwd te raken met de veranderingen die competentiegericht onderwijs met zich meebrengt. Op dit moment is minder dan een vijfde van de docenten uitgesproken negatief over CGO. We gaan er dan ook vanuit dat voor de invoering van CGO in augustus 2010 voldoende draagvlak zal zijn. Na een voorspoedige invoering op bedrijfsmatig en organisatorisch niveau, zullen de mbo-instellingen zich dan wel moeten richten op de ondersteuning van docenten om hen in staat te stellen de veranderingen op de werkvloer goed door te voeren.



# 1 INLEIDING

## 1.1 Draagvlak competentiegericht onderwijs in het mbo

Eind jaren negentig hebben bedrijfsleven en onderwijs samen geconstateerd dat het op eindtermen gerichte middelbaar beroepsonderwijs (mbo) niet meer toereikend was om studenten voor te bereiden op de beroepspraktijk. Er moesten kwalificatiedossiers komen die naast aandacht voor en informatie over kennis en vaardigheden (voorschriften van wat deelnemers moesten kennen en kunnen), ook informatie over de competenties van de deelnemers bevatten. Met het competentiegerichte beroepsonderwijs (CGO) moest niet alleen de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt verbeteren, ook moest het zorgen voor een betere aansluiting tussen de opleidingen en de belevingswereld van jongeren en jongvolwassenen. De competentiegerichte kwalificatiestructuur biedt scholen de mogelijkheid het onderwijs zelf vorm en inhoud te geven en het te laten aansluiten bij de onderwijsvisie en de studenten op de school. Tot slot moest de invoering van de kwalificatiedossiers jongeren betere mogelijkheden bieden om van het mbo naar het hbo door te stromen.

Een onderwijsinstelling geeft zelf invulling aan het competentiegerichte onderwijs. Competentiegericht onderwijs is geen lesmethode. De instelling bepaalt zelf op welke manier deelnemers de competenties uit het kwalificatiedossier het beste kunnen verwerven. Alle roc's, aoc's en vakopleidingen experimenteren met kwalificatiedossiers. Maar binnen deze onderwijsinstellingen bestaan ook nog opleidingen die uitgaan van eindtermenonderwijs. Er zijn op dit moment 237 kwalificatiedossiers.<sup>1</sup>

Op verzoek van de Tweede Kamer heeft de staatssecretaris van OCW op 18 maart 2008 een tussenstand geschetst van de implementatie van de competentiegerichte kwalificatiestructuur.<sup>2</sup> In de brief wordt aangegeven dat de nieuwe competentiegerichte kwalificatiestructuur oorspronkelijk gefaseerd tot 2008 zou worden ingevoerd. Volgens de brief bleek uit verschillende rapporten<sup>3</sup> dat betrokkenen in het onderwijsveld een meer op competenties ingericht beroepsonderwijs ondersteunden, maar dat er op instellingsniveau knelpunten waren. Om die reden is besloten scholen tot 1 augustus 2010 de tijd te geven zich voor te bereiden op de wettelijk verplichte invoer van CGO.

---

<sup>1</sup> Bron: <http://www.mbo2010.nl/index.cfm/t/Kwalificatiedossiers/vid/5224DE5C-3FFA-497D-9699BF561D8B3F5A> (op 07/01/2009).

<sup>2</sup> Brief van de staatssecretaris aan de Tweede Kamer, kenmerk BVE/stelsel/8374, d.d. 18 maart 2008.

<sup>3</sup> Verwezen wordt naar de rapporten uit 2007 van Keesie (*Everything should be made as easy as possible, but not easier*) en van Berenschot (*De kracht van het herontwerp*).

Daarbij worden zij ondersteund door het procesmanagement MBO 2010. Dit procesmanagement heeft eind 2007 naar aanleiding van door de scholen ingediende invoeringsplannen een gespreksronde georganiseerd, met als doel duidelijk te krijgen of de beoogde invoer per 1 augustus 2010 realistisch en haalbaar is.<sup>4</sup> Volgens MBO 2010 geven alle Colleges van Bestuur aan hierin vertrouwen te hebben.

De introductie van de competentiegerichte kwalificatiedossiers in het mbo behelst een ingrijpende vernieuwing in een belangrijke onderwijssector. In de periode waarin hiermee op experimentele basis ervaring is opgedaan, is in Nederland een brede maatschappelijke en politieke discussie ontstaan over de onderwijsinnovaties van de afgelopen vijftien jaar. De vraag die daarbij centraal stond, was of de in die periode gestarte onderwijsvernieuwingen op een verantwoorde manier zijn onderbouwd en geïmplementeerd. Vaak bleek dat bij beleidsmakers het idee bestond dat voor de vernieuwingen voldoende draagvlak bestond, terwijl er tijdens en na de invoering vanuit het veld kritiek kwam.

De commissie Dijsselbloem (Commissie Parlementair Onderzoek Onderwijsvernieuwingen, de commissie POO) deed onderzoek naar de onderwijsinnovaties en stelde onder meer een toetsingskader en een uitvoeringstoets op die houvast kunnen bieden bij het ontwerpen en beoordelen van onderwijsinnovaties.

## 1.2 Onderzoeksvragen en -aanpak

In een recent schrijven heeft de staatssecretaris van OCW, op verzoek van de vaste commissie OCW, het toetsingskader van de commissie Dijsselbloem toegepast op het competentiegericht onderwijs.<sup>5</sup> Met name op het punt van de randvoorwaarden en het draagvlak had de Kamer echter behoefte aan een nader en onafhankelijk onderzoek. Dit rapport is het verslag daarvan. In het onderzoek staat de volgende vraag centraal:

*In hoeverre worden de nieuwe kwalificatiedossiers in het mbo breed gedragen door betrokkenen (werkgevers, besturen, schoolleiders, docenten en leerlingen)?*

In het onderzoek zijn we daarnaast ingegaan op de mate waarin schoolleiders en docenten actief betrokken zijn geweest bij de totstandkoming van de nieuwe kwalificatiedossiers in het mbo en het vertalen van de kwalificatiedossiers in onderwijsprogramma's, en in hoeverre zij zich een

---

<sup>4</sup> MBO 2010 (2008), *Op weg naar 2010*, Ede.

<sup>5</sup> Brief van de staatssecretaris aan de Tweede Kamer, kenmerk BVE/Stelsel/9678, d.d. 3 juni 2008, onderwerp: Toetsingskader van de commissie POO.

helder beeld hebben kunnen vormen van de consequenties voor hun eigen werk.

Tevens is in het onderzoek ingegaan op de vraag of de onderwijsinstellingen bedrijfsmatig en organisatorisch in staat zijn de nieuwe kwalificatiedossiers in te voeren, wat de gevolgen daarvan zijn voor de schoolorganisatie, en welke knelpunten zich daarbij voordoen.

Deze vragen hebben we onderzocht door middel van een internetenquête onder bestuursleden, managers die betrokken zijn bij de invoering van de nieuwe kwalificatiestructuur, docenten, deelnemers en werkgevers. In aanvulling hierop zijn onder alle groepen, met uitzondering van de deelnemers, een aantal telefonische interviews gehouden.<sup>6</sup>

### **1.3 Leeswijzer**

In de volgende hoofdstukken worden de resultaten gepresenteerd. In hoofdstuk 2 gaan we in op de implementatie van competentiegericht onderwijs. Hierin is beschreven hoe ver de mbo-instellingen zijn met de implementatie, of ze verwachten de implementatie voor augustus 2010 rond te hebben en welke knelpunten zich voordoen. Daarnaast zijn in dit hoofdstuk de resultaten gepresenteerd van de betrokkenheid van de verschillende geledingen bij de totstandkoming van de competentiegerichte kwalificatiedossiers en de vertaling daarvan in onderwijsprogramma's. In het derde hoofdstuk gaan we in op het draagvlak voor competentiegericht onderwijs. Hierin komt eerst de mening van besturen, managers, docenten en bedrijven aan de orde. Aan het eind van het hoofdstuk doen we verslag van de enquête onder deelnemers.

---

<sup>6</sup> In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van de respons op de verschillende enquêtes en een verantwoording van de selectie van respondenten voor de interviews.



## 2 IMPLEMENTATIE VAN CGO

### 2.1 Implementatie

Vanaf augustus 2010 moet competentiegericht onderwijs in het mbo volledig zijn doorgevoerd. Ongeveer 85 procent van de bestuursleden en managers die de enquête hebben ingevuld, verwacht dat dat zal lukken. De rest van de besturen en managers verwacht dat de plannen voor augustus 2010 klaar zullen zijn, maar de implementatie nog niet. Managers geven vaker dan bestuursleden aan dat ze competentiegericht onderwijs nu al organisatiebreed hebben geïmplementeerd. Wat de oorzaak van dit verschil is, is niet te achterhalen op basis van de enquête.

Van de docenten denkt zestig procent dat het lukt om CGO voor augustus 2010 te implementeren. Een vijfde van de docenten weet het nog niet.<sup>1</sup>

Ook uit de Grote BVE-enquête blijkt dat verreweg de meeste docenten al een vorm van competentiegericht onderwijs geven (84%). Toch heeft slechts bijna de helft van de deelnemers van deze enquête er vertrouwen in dat de opleiding op tijd klaar zal zijn met de invoering van het nieuwe kwalificatiemodel.<sup>2</sup> De verklaring dat minder docenten aangeven dat hun opleiding op tijd klaar zal zijn met de invoering van het nieuwe kwalificatiemodel, is mogelijk dat docenten het nieuwe beoordelingssysteem onduidelijk vinden. Dat zal later in dit hoofdstuk blijken.

---

<sup>1</sup> In een recente internetenquête konden de respondenten aangeven of ze vinden dat de organisatie van de invoering van competentiegericht onderwijs op dit moment voorspoedig verloopt. Slechts een derde van de respondenten was het daarmee eens. De vraag is echter breed geformuleerd: het is niet duidelijk of de respondenten de invoering op de eigen school bedoelen of de invoering van CGO in het algemeen. De responsgroep bestond voor 88 procent uit mensen die werkzaam zijn in het onderwijs. Van de responsgroep gaf 43 procent aan als docent werkzaam te zijn. Bron: Colo en Procesmanagement MBO2010, *Onderwijs aan het woord, uitslag enquête over de invoering van competentiegericht beroepsonderwijs*, 4 november 2008.

<sup>2</sup> Aob/ITS, *De Grote BVE-enquête*, november 2008. Van de deelnemers aan de Grote BVE-enquête van de Aob is zeventig procent niet tevreden over de manier waarop de invoering van CGO verloopt. Evenals bij bovengenoemde enquête is de vraag breed geformuleerd en is het niet duidelijk of de docenten oordelen over de invoering op de eigen school of de invoering van CGO in het algemeen.

**Tabel 2.1 Mate waarin het lukt om CGO voor augustus 2010 door te voeren**

	Besturen	Managers	Docenten
Ja, we hebben competentiegericht onderwijs nu al organisatiebreed geïmplementeerd	29%	48%	31%
Ja, voor augustus 2010 zijn zowel de plannen als de implementatie rond	56%	39%	31%
Planmatig zullen we voor augustus 2010 klaar zijn, maar nog niet met de implementatie	15%	14%	14%
Nee	0%	0%	5%
Ik weet het niet	0%	0%	20%
Aantal	34	26	1049*

\* 55 docenten hebben deze vraag niet beantwoord.

In de enquête is aan de docenten gevraagd of ze denken dat ze er al klaar voor zijn om CGO te geven. Ruim de helft van de docenten zegt dat dit het geval is (tabel 2.2). Ruim een derde zegt er nog niet helemaal klaar voor te zijn en elf procent geeft aan er nog helemaal niet klaar voor te zijn.

Docenten van instellingen waar CGO al organisatiebreed is ingevoerd blijken niet allemaal klaar voor CGO; van hen is een derde nog niet helemaal klaar voor CGO. Een manager van een vakschool zegt dat docenten nieuwe routines moeten aanleren. Volgens hem is dat in het begin onwennig en moeten ze er heel bewust mee bezig zijn, maar als ze dit veel herhalen gaat dat volgens hem op een gegeven moment vanzelf.

De onderwijsinspectie heeft (anderhalf jaar geleden) onderzocht onder opleidingen die experimenteel zijn gestart met de invoering van competentiegericht onderwijs, of zij klaar zijn voor een brede invoering van competentiegericht onderwijs. Van de respondenten (teamleiders, docenten en managers) was zestig procent (grotendeels) klaar voor een brede invoering van CGO.<sup>3</sup> De vraagstelling komt niet helemaal overeen met het voorliggende rapport, maar ook de onderwijsinspectie concludeert dat de resultaten het vertrouwen ondersteunen dat CGO op tijd kan worden ingevoerd.

**Tabel 2.2 Klaar om CGO te geven**

	Docenten
Ja	53%
Nog niet helemaal	36%
Nee	11%
Aantal	1062*

\* 42 docenten hebben deze vraag niet beantwoord.

<sup>3</sup> Inspectie van het Onderwijs, *Competenties: kun je dat leren? Een inspectieonderzoek naar de onderwijskundige kwaliteit van de vernieuwing in het mbo*, oktober 2007.



Volgens 45 procent van de docenten die nog niet (helemaal) klaar zijn voor CGO, is er binnen de school onduidelijkheid over de wijze waarop CGO wordt ingevoerd. Dit is dan ook de meest genoemde reden waarom docenten er niet klaar voor zijn om CGO te geven (tabel 2.3). Een interview met een docent laat inderdaad zien dat er niet altijd sprake is van een centrale aansturing. De docent zegt dat op zijn instelling iedereen zelf moet kijken hoe hij het aanpakt. Ook zeggen vier op de tien docenten dat ze behoefte hebben aan meer kennis over CGO, voordat ze CGO kunnen geven.

**Tabel 2.3 Redenen waarom nog niet (helemaal) klaar om CGO te geven**

	Totaal
Ik heb behoefte aan meer kennis over CGO	41%
Binnen de school is er onduidelijkheid over de wijze waarop CGO wordt ingevoerd	45%
Mijn eigen competenties zijn voor verbetering vatbaar	25%
Ik zie niets in CGO	21%
Ik heb moeite met de toepassing van ICT	11%
Anders	25%
Aantal	503

In de open antwoorden geven de docenten aan dat ze meer tijd nodig hebben voordat ze CGO kunnen gaan geven. In verschillende interviews, zowel met docenten als bestuursleden en managers, werd duidelijk dat een langetermijnplanning en een geleidelijke invoering van competentiegericht onderwijs van belang is. Uit de interviews bleek dat er op instellingen die de invoering hebben verspreid, over meerdere jaren een groter draagvlak onder docenten is en zich minder problemen voordeden in de implementatie. Daarnaast houden docenten volgens een geïnterviewde docent vaak vast aan het oude systeem en zijn ze bang voor veranderingen. De docent denkt dat oudere docenten meer moeite met de nieuwe manier van lesgeven hebben dan hun jongere collega's. Een gedeelte van de docenten zegt dat de school er organisatorisch en praktisch nog niet naar ingericht is en dat ook de ICT er nog niet klaar voor is. Soms hebben docenten moeite met het gebruik van ICT. Uit een telefonisch interview met het bestuur van een AOC komt naar voren dat er een generatiekloof is tussen docenten en studenten in het gebruik van ICT. Jongeren lopen voor en zullen, zo zegt de respondent in het interview, altijd voor blijven lopen. Het is voor de docenten lastig om hiermee om te gaan. Ook geven de docenten aan dat de criteria, de randvoorwaarden en de inhoud van CGO niet voldoende duidelijk zijn om CGO te kunnen geven.

Wanneer we de sectoren met elkaar vergelijken valt vooral op dat docenten in de techniek vaker zeggen dat ze niets zien in CGO dan docenten in andere sectoren. Een derde van de techniekdocenten ziet niets in CGO, terwijl dat in de totale groep ongeveer een vijfde is. Verder valt op dat docenten in de sector DGO vaker behoefte hebben aan meer kennis over CGO; ongeveer de

helft van de DGO-docenten zegt meer kennis nodig te hebben om CGO te kunnen geven. Een van de bestuursleden die we hebben gesproken, zei dat docenten binnen de sector DGO van oudsher meer veranderingsbereid zijn dan docenten techniek en economie. Aan de andere kant staan docenten techniek en economie er ook echt voor als de veranderingen eenmaal zijn doorgevoerd.

## **2.2 Veranderingen in de organisatie**

Aan bestuursleden en managers hebben we gevraagd of de invoering van CGO grote veranderingen met zich meebrengt voor de schoolorganisatie.

CGO brengt volgens de meeste besturen (53%) ingrijpende veranderingen met zich mee in de organisatie. De rest van de besturen geeft aan dat de organisatie enigszins verandert door CGO (41%). Eén bestuur gaf aan dat de organisatie niet verandert en één heeft daar nu nog geen zicht op. Ook de managers geven vaak aan dat de organisatie ingrijpend (48%) of enigszins (44%) verandert. Volgens één manager verandert de organisatie niet en één heeft er nog geen zicht op.

De voornaamste verandering is dat binnen het competentiegericht onderwijs wordt gewerkt met resultaatverantwoordelijke teams (verantwoordelijkheden komen daardoor lager in de organisatie). Daarnaast wordt de lesomgeving veranderd (meer openleercentra), wijzigen de roosters en verandert er veel voor de rol van de docent doordat competentiegericht onderwijs individueel gericht is en leerlingen zelfstandiger werken. In het volgende hoofdstuk gaan we nader in op wat docenten zelf vinden van de veranderingen in hun functie.

## **2.3 Knelpunten bij de implementatie**

Aan de verschillende responsgroepen is gevraagd wat zij zien als knelpunten bij de invoering van CGO. Eerst geven we een beschrijving van de knelpunten die besturen, managers en docenten in het mbo ervaren. Daarna beschrijven we de knelpunten die bedrijven signaleren.

Bestuursleden en managers zien vooral de ontoereikende financiële middelen als knelpunt bij de invoering. Een manager zegt in een telefonisch interview dat meer overleg met het 'veld', een andere leerlingenadministratie, een nieuwe facilitaire planning en extra vakken zoals Nederlandse taal, nou eenmaal meer geld kosten.

De docenten noemen het gebrek aan kennis, informatie of ondersteuning als belangrijkste knelpunt (tabel 2.4). Opvallend is dat docenten vaker dan managers en bestuursleden hebben ingevuld dat weerstand onder het

personeel een knelpunt is. Als besturen of managers de weerstand niet als knelpunt ervaren, wil dat niet zeggen dat er geen weerstand is.

Daarnaast lijkt het gebrek aan ICT-toepassingen zowel voor besturen, managers en docenten een knelpunt bij de implementatie van CGO. Uit een telefonisch interview blijkt bijvoorbeeld dat instellingen worden overladen met gratis software, waardoor het lastig is om te bepalen wat nu precies de juiste applicaties zijn.

**Tabel 2.4 Knelpunten bij de implementatie van CGO**

	Besturen	Managers	Docenten
Gebrek aan kennis, informatie en/of ondersteuning	26%	30%	46%
Weerstand bij het personeel	21%	16%	37%
De periode waarin de veranderingen moeten worden doorgevoerd is te kort	24%	11%	34%
Gebrek aan ICT-toepassingen	35%	37%	36%
Weinig betrokkenheid bedrijfsleven	6%	19%	16%
Financiële middelen zijn ontoereikend	71%	49%	41%
Anders	44%	50%	31%
Er doen zich geen knelpunten voor	0%	0%	4%
Ik weet het niet	-	-	10%
Aantal	34	26	1049*

\* 55 docenten hebben deze vraag niet beantwoord.

Bij de open antwoorden geven de besturen aan dat de implementatie van CGO een grote organisatieverandering vergt, dat het toezichtkader geen rekening houdt met de opstapeling van veranderingen waar het MBO mee te maken heeft, en dat er onduidelijkheden in het beleid en in de kwalificatiedossiers zitten.

De managers noemen andere knelpunten, zoals de andere rol die CGO van de docenten vergt en toenemende werkdruk. Een manager noemt tijdens een interview dat je nooit klaar bent met CGO; het is volgens hem een dynamisch stelsel. Elke leerling is anders en vult het onderwijs anders in. Daardoor varieert de pedagogische of didactische aanpak per persoon. Dat maakt het lastig, omdat docenten steeds adaptief bezig moeten zijn.

Evenals de bestuursleden vinden managers dat de verantwoordingsdruk aan OCW en de Inspectie van het Onderwijs groot zijn. Verder vinden managers dat er risico bestaat op een gebrek aan structuur voor de leerlingen. Tot slot noemen ze een gebrek aan ruimte in het schoolgebouw als knelpunt.

Docenten vinden het beoordelingssysteem van de competenties (de examinering) onduidelijk en daarnaast noemen ze als knelpunt het organiseren van de proeve van bekwaamheid. Ook vinden ze CGO niet geschikt voor alle niveaus en menen ze dat CGO erg tijdrovend is en een grote werkdruk oplevert. In een interview vertelde een docent dat de werkdruk vooral de eerste tijd groter zal zijn. Als docenten eenmaal vertrouwd zijn met

de nieuwe methoden, zullen ze volgens hem niet meer zoveel extra tijd kwijt zijn. Een groot deel van de docenten noemt praktische zaken zoals te weinig faciliteiten, beschikbare ruimte in het schoolgebouw, het lesmateriaal en te weinig personeel als knelpunt bij de implementatie.

Er doen zich geen grote verschillen voor tussen de knelpunten die docenten van de verschillende schooltypen noemen.

Ook aan bedrijven hebben we gevraagd welke knelpunten zij ervaren. Deze vraag hebben we gesteld aan bedrijven die de afgelopen twee jaar een of meer mbo'ers in dienst hebben genomen of een stageplaats hebben geboden. Het voornaamste knelpunt is een gebrek aan kennis, informatie en/of ondersteuning (tabel 2.5). In de volgende paragraaf komen we hierop terug.

**Tabel 2.5 Knelpunten voor bedrijven**

	<b>Totaal</b>
Gebrek aan kennis, informatie en/of ondersteuning	40%
Weerstand bij het bedrijf	9%
De periode waarin de veranderingen moeten worden doorgevoerd is te kort	8%
Gebrek aan ICT-toepassingen	5%
Weinig contact met mbo-instellingen	24%
Financiële middelen zijn ontoereikend	11%
Anders	22%
Er doen zich geen knelpunten voor	19%
<b>Totaal</b>	<b>106</b>

Bij de open antwoorden hebben veel bedrijven aangegeven dat ze nu nog geen zicht hebben op de knelpunten, omdat ze nog geen of niet veel ervaring hebben met mbo'ers die een competentiegerichte opleiding hebben gedaan. Daarnaast geven bedrijven vaak aan dat de begeleiding meer tijd kost.

## **2.4 Behoeftte aan informatie en ondersteuning**

Het blijkt dat docenten het gebrek aan kennis, informatie en ondersteuning als grootste knelpunt zien bij de implementatie van CGO. We hebben de docenten en de deelnemers ook gevraagd naar de mate waarin de onderwijsinstelling hen heeft geïnformeerd. Het lijkt erop dat de docenten hierover meer tevreden zijn dan de deelnemers. Zeventien procent van de docenten zegt slecht of heel slecht geïnformeerd te zijn. Toch zegt het grootste gedeelte, namelijk 46 procent, goed of heel goed geïnformeerd te zijn. Ruim een derde vindt dat ze niet goed, maar ook niet slecht geïnformeerd zijn door de onderwijsinstelling. Van de deelnemers zegt ongeveer een derde (heel) goed geïnformeerd te zijn, een derde vindt de informatie niet goed, maar ook niet slecht en bijna een kwart zegt (heel) slecht geïnformeerd te zijn. In hoofdstuk 3 komen we terug op de mate waarin de deelnemers geïnformeerd zijn.

**Tabel 2.6 Mate waarin docenten en deelnemers geïnformeerd zijn door onderwijsinstelling**

	Docenten	Deelnemers
Heel goed	6%	6%
Goed	40%	30%
Niet goed, niet slecht	37%	31%
Slecht	13%	15%
Heel slecht	4%	10%
Dat weet ik niet	-	10%
Aantal	1104	1711*

\* 3 deelnemers hebben deze vraag niet beantwoord.

Besturen, managers, docenten en bedrijven konden op de enquête aangeven of ze behoefte hebben aan informatie of ondersteuning bij de implementatie van CGO. Van deze drie groepen hebben de managers het minste behoefte aan informatie of ondersteuning. Ruim een derde van de besturen heeft behoefte aan meer informatie vanuit het ministerie van OCW en het procesmanagement MBO 2010. Van de docenten heeft het grootste gedeelte (40%) behoefte aan informatie vanuit de kenniscentra. Bijna de helft van de bedrijven wil meer informatie van de mbo-instellingen.

**Tabel 2.7 Behoeftte aan informatie of ondersteuning**

	Besturen	Managers	Docenten	Bedrijven
Nee, geen behoefte aan informatie/ondersteuning	32%	48%	27%	29%
Ja, van mbo-instellingen*				54%
Ja, vanuit de kenniscentra	18%	11%	40%	26%
Ja, vanuit het ministerie van OCW	29%	18%	20%	18%
Ja, vanuit de MBO-raad	18%	16%	20%	4%
Ja, vanuit het procesmanagement MBO 2010	35%	16%	14%	5%
Anders	18%	16%	15%	5%
Aantal	34	26	1046**	106

\* Deze antwoordoptie is alleen aan bedrijven voorgelegd.

\*\* 58 docenten hebben deze vraag niet beantwoord.

De besturen geven aan dat ze op zoek zijn naar inhoudelijke of procesmatige expertise. Ze zouden graag informatie krijgen van de Inspectie van het Onderwijs en good practices van andere instellingen.

Managers gaven bij de open antwoorden vaak aan dat ze meer informatie vanuit de directie of het college van bestuur willen. Daarnaast gaven ze aan informatie te willen van pedagogische centra en werkgevers.

Docenten zouden via trainingen, scholingen en het delen van kennis met bijvoorbeeld collega's meer informatie willen krijgen. Ze hebben behoefte aan informatie over richtlijnen voor examinering, lesmateriaal en de dagelijkse lespraktijk in het CGO, het liefst met voorbeelden uit de praktijk en een totaaloverzicht met de punten waar CGO aan moet voldoen.

Bedrijven hebben vooral behoefte aan meer informatie of ondersteuning van mbo-instellingen. De directeur van een bedrijf lichtte dit toe in een interview. Hij zou bijvoorbeeld meer willen overleggen over onderdelen die stagiaires moeten halen en hij wil opleiding en praktijk beter op elkaar afstemmen. In de toelichting op de vragenlijst gaven bedrijven aan dat ze informatiemateriaal willen ontvangen over wat CGO is en dat ze meer informatie van mbo-instellingen willen over wat er van de bedrijven wordt verwacht. Ook uit de eerder aangehaalde internetenquête blijkt dat de samenwerking tussen de instellingen en het bedrijfsleven voor verbetering vatbaar is.<sup>4</sup>

## 2.5 Betrokkenheid bij vernieuwing

Aan managers en docenten hebben we gevraagd of ze betrokken waren bij de vertaling van de competentiegerichte kwalificatiestructuur naar onderwijsprogramma's. Competentiegericht onderwijs is niet een nieuwe methode. Onderwijsinstellingen zijn vrij om de nieuwe methoden zelf vorm te geven. De meerderheid van de managers (82%) en docenten (59%) gaf dan ook aan op de eigen instelling te hebben gewerkt aan de vertaling van de onderwijsprogramma's naar competentiegericht onderwijs. Daarnaast is ruim een op de tien managers binnen de branche betrokken geweest bij het vernieuwen van de onderwijsprogramma's. Docenten zijn minder vaak betrokken bij de vertaling naar onderwijsprogramma's dan managers. Ruim een derde van de docenten is niet betrokken geweest bij het vernieuwen van het onderwijsprogramma, tegenover veertien procent van de managers.

**Tabel 2.8 Betrokken bij vertaling naar onderwijsprogramma's**

	Managers	Docenten
Ja, op eigen instelling	82%	59%
Ja, in samenwerking met de branche(s)	12%	-
Ja, in een werkgroep van mbo-instellingen en het bedrijfsleven	-	7%
Ja, anders	8%	5%
Nee	14%	35%
Aantal	26	1023*

\* 81 docenten hebben deze vraag niet beantwoord.

Tevens hebben we gevraagd of de managers en docenten betrokken waren bij de totstandkoming van de competentiegerichte kwalificatiedossiers. Uit de enquête blijkt dat drie op de vier managers betrokken zijn geweest bij de totstandkoming van de kwalificatiedossiers. Van de docenten was een veel kleiner gedeelte hierbij betrokken (36 procent). Managers en docenten waren vooral betrokken via experimenten; driekwart van de managers heeft

<sup>4</sup> Colo en Procesmanagement MBO2010, *Onderwijs aan het woord, uitslag enquête over de invoering van competentiegericht beroepsonderwijs*, 4 november 2008.

meegedaan aan een experiment tegenover een kwart van de docenten. De verklaring hiervoor is dat niet alle opleidingen van een instelling meededen aan de experimenten. Naast deelname aan experimenten hebben managers ook vaak via de kenniscentra meegewerkt of meegedacht aan de competentiegerichte kwalificatiedossiers.

**Tabel 2.9 Betrokken bij totstandkoming kwalificatiedossiers**

	Managers	Docenten
Niet betrokken bij totstandkoming kd's	24%	64%
Deelname aan onderzoek	6%	5%
Deelname aan de experimenten	76%	24%
Via kenniscentra meegewerkt of meegedacht	40%	8%
Mening gegeven op informatiebijeenkomsten	34%	16%
Paritaire commissie	8%	-
Anders	-	4%
Aantal	26	1023*

\* 81 docenten hebben deze vraag niet beantwoord.

## 2.6 Conclusie

Alle bestuursleden en managers die in het onderzoek bevraagd zijn, verwachten dat ze in augustus 2010 in ieder geval planmatig klaar zullen zijn met competentiegericht onderwijs. Ongeveer 85 procent van hen heeft er vertrouwen in dat CGO voor augustus 2010 organisatiebreed geïmplementeerd zal zijn. Docenten hebben minder zicht op de vorderingen met de implementatie van CGO binnen hun instelling. Een vijfde weet niet of het lukt om CGO voor augustus 2010 in te voeren. Toch heeft ook van de docenten ruim zestig procent er vertrouwen in dat CGO op tijd zal worden geïmplementeerd.

Ondanks dat verreweg de meeste respondenten verwachten dat het lukt om CGO voor augustus 2010 te implementeren, doen zich nu nog veel knelpunten voor. Zo is bijna de helft van de docenten nu nog niet helemaal klaar voor CGO. Ze vinden veelal dat er binnen de schoolorganisatie onduidelijkheid is over de wijze waarop CGO wordt ingevoerd en hebben behoefte aan meer kennis over CGO. Ze hebben bijvoorbeeld behoefte aan richtlijnen voor examinering en willen ervaringen met andere docenten delen over de dagelijkse lespraktijk in competentiegericht onderwijs.

CGO brengt vaak ingrijpende veranderingen met zich mee voor de schoolorganisatie. Verantwoordelijkheden worden gedelegeerd naar een lager niveau in de organisatie (resultaatverantwoordelijke teams), de lesomgeving verandert (meer ICT en openleercentra) en de rol van docenten verandert. Vooral docenten krijgen met de invoering van CGO veel veranderingen te verwerken. In het volgende hoofdstuk zullen we zien hoe hun functie verandert en dat ze ondanks alles toch vaak positief tegenover CGO staan. Veelgenoemde knelpunten zijn ontoereikende financiële middelen, gebrek aan ICT-toepassingen en gebrek aan kennis, informatie en/of ondersteuning.

Besturen, managers en docenten hebben behoefte aan inhoudelijke en procesmatige expertise. Ze willen kennis delen over de wijze waarop CGO kan worden vormgegeven en ze willen een overzicht van de eisen waaraan ze moeten voldoen.

Bedrijven willen vooral weten wat de mbo-instellingen van hen verwachten. Daarnaast willen bedrijven informatie over wat CGO is.

Competentiegericht onderwijs is niet een nieuwe methode die aan de mbo-instellingen wordt opgelegd. Instellingen zijn vrij om competentiegericht onderwijs naar eigen inzicht in te vullen. Een ruime meerderheid van managers en docenten is dan ook betrokken geweest bij de vertaling van de competentiegerichte kwalificatiestructuur naar onderwijsprogramma's. Ook in een eerdere fase waren zij veelal betrokken bij de vernieuwing. Driekwart van de bevroegde managers en een derde van de docenten is betrokken geweest bij de totstandkoming van de competentiegerichte kwalificatiedossiers. Meestal door deelname aan experimenten.

De implementatie van CGO lijkt, ondanks de ervaren knelpunten, organisatorisch en bedrijfsmatig voorspoedig te verlopen. De invoering op de werkvloer blijkt echter moeilijker. Docenten ervaren veel onduidelijkheden, hebben nog niet allemaal ervaring met competentiegericht onderwijs en moeten veel veranderingen doorstaan. De vraag is of zij in een voldoende vroeg stadium betrokken zijn bij de invoering van CGO. Aan de andere kant werd in de interviews duidelijk dat het tijd kost om vertrouwd te raken met de veranderingen die competentiegericht onderwijs met zich meebrengen. Kortom, na een voorspoedige invoering op bedrijfsmatig en organisatorisch niveau, zullen de mbo-instellingen zich nu vooral moeten richten op de ondersteuning van docenten om hen in staat te stellen de veranderingen op de werkvloer goed door te voeren.



### 3 DRAAGVLAK COMPETENTIEGERICHT ONDERWIJS

#### 3.1 Houding ten opzichte van CGO

Onder de besturen, managers, docenten en bedrijven hebben we gepeild hoe zij tegenover competentiegericht onderwijs staan. De resultaten daarvan worden hieronder gepresenteerd. Ook deelnemers hebben we een aantal vragen gesteld over de tevredenheid over het onderwijs dat ze krijgen. De resultaten van deelnemers zijn in paragraaf 3.3 gepresenteerd.

Opvallend is dat bijna alle bestuursleden en managers in de enquête hebben aangegeven positief tegenover CGO te staan. Docenten en bedrijven zijn ook overwegend positief, maar beduidend minder vaak dan bestuursleden en managers. Van de docenten staat ruim de helft positief tegenover CGO. Docenten van aoc's zijn vaker positief dan docenten van roc's. Docenten die nog geen competentiegericht onderwijs geven, lijken hun oordeel nog uit te stellen; ze zijn iets minder vaak negatief en iets vaker neutraal dan docenten die al wel competentiegericht lesgeven. Ook uit ander onderzoek is gebleken dat het onderwijsveld positief tegenover CGO staat. Uit een recente internetenquête<sup>1</sup> blijkt dat zestig procent van de respondenten<sup>2</sup> de competentiegerichte kwalificatiestructuur een verbetering vindt ten opzichte van de eindtermenstructuur. Dit komt overeen met de Grote BVE-enquête, waarin 63 procent van de deelnemers het eens was met de stelling: 'Ik vind het uitgangspunt van meer praktijkgeoriënteerd, competentiegericht onderwijs goed'.<sup>3</sup>

In het vorige hoofdstuk is ook gebleken dat docenten minder positief zijn dan besturen en managers. Voor docenten zijn de veranderingen groot en ze vinden, zoals in het vorige hoofdstuk bleek, dat er nog veel onduidelijk is. Uit verschillende interviews blijkt dat het voor een succesvolle implementatie van CGO van belang is om de tijd te nemen om de vernieuwing geleidelijk in te voeren en docenten daarbij goed te betrekken. Een manager gaf in een interview aan dat docenten alleen uitvoerend betrokken zijn geweest bij de implementatie en dat hun rol in de fase daarvoor onderbelicht is geweest.

Ook van de bedrijven is ruim de helft positief over CGO. In deze tabel hebben we alleen de bedrijven meegenomen die de afgelopen twee jaar mbo'ers in

---

<sup>1</sup> Colo en Procesmanagement MBO2010, *Onderwijs aan het woord, uitslag enquête over de invoering van competentiegericht beroepsonderwijs*, 4 november 2008.

<sup>2</sup> De enquête kon door iedere bezoeker van de websites waarop de enquête gepubliceerd was, worden ingevuld. Uit de antwoorden van de respondenten bleek dat 88 procent werkzaam is in het onderwijs. Van de totale responsgroep gaf 43 procent aan werkzaam te zijn als docent.

<sup>3</sup> Aob/ITS, *De grote BVE-enquête*, november 2008.

dienst hebben genomen of een stageplek hebben geboden en die hebben aangegeven dat ze weten wat CGO inhoudt.<sup>4</sup>

**Tabel 3.1 Houding ten opzichte van CGO**

	Besturen	Managers	Docenten	Bedrijven
Positief	97%	87%	52%	55%
Neutraal	3%	10%	31%	21%
Negatief	0%	4%	17%	14%
Verdeeld*	-	-	-	10%
Geen mening/weet het niet*	-	-	-	0%
Aantal	34	26	1104	58

\* Bestuursleden, managers en docenten hebben bij deze vraag hun eigen mening gegeven. Respondenten van bedrijven hebben een inschatting gemaakt hoe hun bedrijf tegenover CGO staat, zij kregen daarom de extra opties 'verdeeld' en 'geen mening/weet niet'.

Vanwege de invoering van CGO zal de functie van de docent veranderen. Naast hun algemene houding tegenover CGO hebben we docenten gevraagd hoe hun functie verandert en wat ze daarvan vinden. Een op de acht docenten heeft nog geen zicht op de gevolgen voor hun functie. Vaak zijn dit docenten die nog geen competentiegericht onderwijs geven. De meeste andere docenten zijn positief of neutraal over de veranderingen in hun functie.<sup>5</sup>

Het merendeel van de docenten geeft in de enquête aan dat de functie van (vak)docent naar coach of individuele (studieloopbaan)begeleider zal veranderen en dat ze minder les zullen geven omdat deelnemers steeds zelfstandiger moeten werken. Ook zeggen ze vaker als ontwikkelaar van studiemateriaal te moeten optreden en flexibeler te moeten zijn, zodat ze voor verschillende vakgebieden inzetbaar zijn.

Met CGO verandert volgens de docenten ook de manier van examineren. Een aantal docenten noemt dat er niet veel verandert binnen hun functie maar dat ze er wel extra taken bij krijgen.

Aan docenten en managers hebben we ook gevraagd hoe ze denken dat hun collega's tegenover CGO staan. Van de managers denkt bijna de helft dat docenten op hun school overwegend positief zijn over CGO en een kwart dat de docenten verdeeld tegenover CGO staan. Dit komt redelijk overeen met de eigen mening van docenten (vergelijk tabel 3.2 met 3.1). Docenten geven vaak aan dat hun collega's verdeeld staan tegenover CGO (38%). Docenten schatten hun collega's iets minder positief in over CGO dan zichzelf.

<sup>4</sup> In bijlage 2 tabel B2.1 is weergegeven in welke mate de respondenten weten wat CGO inhoudt. In tabel B2.2 is voor alle responderende bedrijven de houding ten opzichte van CGO weergegeven.

<sup>5</sup> Zie bijlage 2, tabel B2.3.

**Tabel 3.2 Houding (collega-)docenten ten opzichte van CGO**

	Volgens managers	Volgens docenten
Overwegend positief	46%	29%
Overwegend neutraal	24%	14%
Overwegend negatief	4%	16%
Verdeeld	26%	38%
Geen mening/weet het niet	0%	4%
Aantal	26	1104

Zowel aan managers als aan docenten is gevraagd hoe het management binnen hun instelling tegenover CGO staat (tabel 3.3). Ook dit beeld komt overeen met de eigen mening van managers.

**Tabel 3.3 Houding collega-managers ten opzichte van CGO**

	Volgens managers	Volgens docenten
Overwegend positief	86%	76%
Overwegend neutraal	10%	11%
Overwegend negatief	4%	0%
Verdeeld	0%	4%
Geen mening/weet het niet	0%	9%
Aantal	26	1104

Bedrijven hebben we hun ervaringen met CGO-stagiaires en -werknemers gevraagd. In tabel 3.4 is te zien dat de responderende bedrijven – bedrijven die de afgelopen 2 jaar één of meer mbo'ers in dienst hebben genomen – sterk verschillen in hun mening. Een flink aantal bedrijven kan nu nog geen vergelijking maken. Bij de open antwoorden is aangegeven dat de prestaties sowieso van persoon tot persoon verschillen. Daarnaast geeft men aan dat mbo'ers met een competentiegerichte opleiding betere algemene vaardigheden hebben, en mbo'ers die geen competentiegerichte opleiding deden meer vakkennis.

**Tabel 3.4 Vergelijking door bedrijven van mbo'ers met en zonder competentiegerichte opleiding**

Mbo'ers met een competentiegerichte opleiding presteren beter	16%
Mbo'ers die geen competentiegerichte opleiding deden presteren beter	16%
Er is geen verschil	14%
Anders	10%
Ik kan (nog) geen vergelijking maken	43%
Totaal	49

## 3.2 Plus- en minpunten van CGO

### *Pluspunten*

Wanneer we kijken naar de pluspunten zien we dat bestuursleden en managers vinden dat CGO beter aansluit bij het bedrijfsleven, dat leerlingen verantwoordelijker zijn voor hun eigen leerproces, dat CGO beter is toegespitst op individuele leerlingen en dat leerlingen meer betrokken en gemotiveerd zijn (tabel 3.5). De meeste van deze punten zijn ook door docenten veel genoemd. De betrokkenheid en motivatie van leerlingen is volgens de meeste docenten niet beter geworden door CGO.

In een interview gaf een manager van een vakschool aan dat de leerlingen meer samenwerken, hun (digitale) netwerk aanboren en dat ze er op deze manier meer plezier in hebben. Hij vindt dat de opleiding nu beter aansluit op de belevingswereld van deelnemers. Verder gaven managers op de enquête aan dat het naast kennis nu ook om attitude gaat, dat leerlingen zelfstandiger zijn en dat zij meer bewust 'leren leren'.

In de open antwoorden gaven de docenten aan dat ze ook de verhouding tussen theorie en praktijk beter vinden. Daarnaast plaatst een groot deel van de docenten de kanttekening dat ze verwachten dat dit pluspunten zijn, maar dat de praktijk dit eerst moet uitwijzen.

De pluspunten die op de enquête konden worden ingevuld, richtten zich vooral op de leerlingen. In een telefonisch interview gaf een bestuurslid aan dat CGO ook een pluspunt voor docenten met zich meebrengt. Docenten gaan door CGO bewust nadenken over nieuwe onderwijsconcepten: ze denken vaker na over de invulling van het onderwijsproces en vallen daardoor minder vaak terug op oude routines.

Tussen docenten van verschillende schooltypen doen zich verschillen voor in de pluspunten die ze noemen. De helft van de docenten van de vakscholen vindt de aansluiting op het bedrijfsleven beter dan in het oude systeem. Zij vinden in mindere mate dat CGO beter is toegespitst op individuele leerlingen. Hoewel bijna zestig procent van de docenten van roc's en vakscholen het een pluspunt vindt dat leerlingen meer verantwoordelijk zijn voor hun eigen leerproces, vindt maar vijftig procent van de docenten van de aoc's dat.

Vergeleken met de andere sectoren denken de docenten uit de sector techniek vaker dat CGO voor meer vakinhoudelijke kennis zorgt en dat de leerlingen meer betrokken en gemotiveerd zijn. Tegelijkertijd zeggen ze, vergeleken met docenten van andere sectoren, vaker dat ze geen pluspunten in CGO zien.

**Tabel 3.5 Pluspunten van CGO**

	Besturen	Managers	Docenten
De aansluiting op het bedrijfsleven is beter	76%	67%	40%
CGO is beter toegespitst op individuele leerlingen	71%	64%	48%
CGO zorgt voor meer vakinhoudelijke kennis	24%	15%	9%
Leerlingen zijn meer verantwoordelijk voor hun eigen leerproces	59%	72%	57%
Leerlingen zijn meer betrokken en gemotiveerd	79%	63%	20%
Leerlingen worden meer individueel beoordeeld	38%	42%	33%
Het risico op schooluitval is lager	38%	21%	9%
Anders	6%	16%	13%
Geen pluspunten	3%	6%	17%
Aantal	34	26	1020*

\* 84 docenten hebben deze vraag niet beantwoord.

#### *Minpunten*

Besturen zien de minste minpunten in CGO, gevolgd door de managers en als laatste de docenten (tabel 3.6). Ruim een derde van de besturen ziet geen minpunten in CGO, dertig procent van de managers en tien procent van de docenten ziet geen minpunten.

Een van de belangrijkste minpunten die werden genoemd, is dat CGO ten koste kan gaan van vakinhoudelijke kennis. Een docent zegt in een telefonisch interview dat ze merkt dat leerlingen door CGO minder theoretische kennis hebben. Als voorbeeld vertelde ze dat haar leerlingen over een bepaald onderwerp een stukje moesten schrijven. Ze zochten wat informatie op internet op en vervulden de opdracht met knippen en plakken. Toen ze aan de leerlingen vroeg of ze wisten wat het betekende, wisten ze dit niet. Ook de directeur van een bedrijf zegt dat hij het vaktechnische onderwijs mist. Volgens hem krijgen de leerlingen nu een veel te algemene opleiding. Echter, een andere docent gaf aan dat de theorie in zijn opleiding niet is verminderd sinds ze competentiegericht onderwijs geven. In zijn geval hebben de docenten zelf de methoden ontworpen op basis van de oude boeken. Ook uit een interview met een bestuurslid van een vakschool blijkt dat het niet altijd het geval hoeft te zijn dat CGO ten koste gaat van vakinhoudelijke kennis. De vakschool zegt dat de 'stevige kennisbasis' niet is veranderd sinds de komst van CGO en dat ze dit ook nooit zullen veranderen.

Een ander belangrijk minpunt dat werd genoemd, is dat leerlingen te veel verantwoordelijkheid krijgen voor hun eigen leerproces. Over de eigen verantwoordelijkheid van deelnemers zijn de respondenten overigens verdeeld. Zowel bij de plus- als bij de minpunten hebben bestuursleden, managers en docenten dit vaak genoemd.

Naast de antwoorden die de respondenten konden aankruisen, zijn er veel

andere minpunten genoemd.

De besturen noemen bij de open antwoorden dat de opleidingen weer smalle functiegerichte trainingen zullen worden, dat leerlingen te veel aan hun lot worden overgelaten en dat het niet geschikt is voor deelnemers die veel behoefte aan structuur hebben. In een interview gaf een bestuurslid echter aan dat ook bij het werken met openleercentra structuur aan de deelnemers kan worden geboden.

Ook managers vinden dat CGO een risico op gebrek aan structuur voor de deelnemers met zich meebrengt. Verder geven ze aan dat de individuele aanpak een grotere tijdsinvestering vergt, soms vragen managers zich af of de instelling dit wel waar kan maken.

Docenten noemen de administratieve belasting als minpunt. Ook denkt een aantal docenten dat de studenten de werkwijze niet aankunnen en dat CGO te veel van hen vraagt.

Voor docenten hebben we gekeken of er verschillen staan tussen drie schooltypes en tussen sectoren. Vergeleken met de docenten op de roc's en de vakscholen vindt een kleiner gedeelte van de docenten op de aoc's (26 procent) dat een minpunt van CGO is dat de verantwoordelijkheid voor het leerproces te veel bij de leerlingen ligt. Bijna een kwart van de docenten van de roc's vindt dat de leerlingen minder betrokken en gemotiveerd zijn, terwijl maar dertien procent van de docenten op de vakscholen en de aoc's dit een minpunt vindt.

Ruim de helft van de docenten uit de sector economie vindt dat de verantwoordelijkheid te veel bij de leerlingen ligt, terwijl maar een kwart van de docenten uit de groene sector dit als een minpunt noemt.

**Tabel 3.6 Minpunten van CGO**

	Besturen	Managers	Docenten
De aansluiting op het bedrijfsleven is minder goed	0%	0%	11%
CGO is minder goed toegespitst op individuele leerlingen	0%	0%	11%
CGO gaat ten koste van vakinhoudelijke kennis	18%	27%	62%
De verantwoordelijkheid voor het leerproces ligt te veel bij de leerlingen	18%	14%	43%
Leerlingen zijn minder betrokken en gemotiveerd	0%	0%	22%
Leerlingen worden te weinig beoordeeld	0%	12%	11%
Het risico op schooluitval is groter	0%	4%	30%
Anders	32%	18%	23%
Geen minpunten	38%	31%	10%
Aantal	34	26	1020*

\* 84 docenten hebben deze vraag niet beantwoord.

Ook aan bedrijven hebben we gevraagd welke plus- en minpunten zij zien in CGO (tabel 3.7). In deze analyse zijn alleen de bedrijven meegenomen die op de enquête hebben aangegeven dat zij weten wat CGO inhoudt.<sup>6</sup> Bedrijven zijn positief over de aansluiting van CGO op het bedrijfsleven, de invloed van bedrijven, over de betrokkenheid en motivatie van leerlingen en over de nieuwe kwalificatiedossiers. In een telefonisch interview voorspelde een directeur uit het bedrijfsleven dat studenten door de individuele aanpak meer inzicht krijgen in wat ze wel en niet goed kunnen. Hij vindt dit een groot pluspunt, omdat dat volgens hem kwalitatief goede werknemers kan opleveren.

Het belangrijkste minpunt voor bedrijven is dat ze het moeilijker vinden om leerlingen volgens de nieuwe kwalificatiestructuur te beoordelen. Dit brengt ook extra lastendruk en begeleidingstijd met zich mee en praktijkopleiders moeten worden bijgeschoold om te werken met de nieuwe kwalificatiedossiers.

<sup>6</sup> In bijlage 2 is in tabel B2.1 weergegeven in welke mate de responderende bedrijven weten wat CGO inhoudt.

**Tabel 3.7 Plus- en minpunten van CGO voor bedrijven**

Pluspunten		Minpunten	
De aansluiting op het bedrijfsleven is beter dan het oude systeem	39%	De aansluiting op het bedrijfsleven is minder goed dan het oude systeem	14%
CGO zorgt voor meer vakinhoudelijke kennis	29%	CGO gaat ten koste van vakinhoudelijke kennis	30%
Leerlingen zijn meer betrokken en gemotiveerd	38%	Leerlingen zijn minder betrokken en gemotiveerd	14%
Bedrijven hebben meer invloed en verantwoordelijkheid	39%	Bedrijven krijgen te veel verantwoordelijkheid	13%
De lastendruk en begeleidingstijd is afgenomen	4%	De lastendruk en begeleidingstijd is toegenomen	45%
De nieuwe kwalificatiedossiers zorgen voor een duidelijk beeld van de verworven vak kennis en competenties van een leerling	36%	De nieuwe kwalificatiedossiers zijn minder duidelijk	16%
De beoordeling van een leerling is eenvoudiger en minder tijdrovend	4%	De beoordeling van een leerling is complexer en meer tijdrovend	46%
De financiële bijdrage voor het opleiden van een leerling is afgenomen	0%	De financiële bijdrage voor het opleiden van een leerling is toegenomen	13%
		Praktijkopleiders moeten worden bijgeschoold naar de nieuwe onderwijsaanpak	41%
Anders	13%	Anders	13%
Geen pluspunten	18%	Geen minpunten	20%
Aantal	56		56

### 3.3 Deelnemers over CGO

Van de deelnemers heeft ruim twee derde op de enquête aangegeven dat hun opleiding competentiegericht is. De overige deelnemers weten meestal niet of hun opleiding competentiegericht is. Tussen de deelnemers die een competentiegerichte opleiding volgen en het totaal aantal deelnemers dat de enquête heeft ingevuld doen zich geen verschillen voor.

In de JOB-monitor 2008<sup>7</sup> was het goed mogelijk om deelnemers met een eindtermengerichte opleiding te vergelijken met deelnemers van een competentiegerichte opleiding. Ook hieruit bleek dat er geen grote verschillen bestonden tussen de twee groepen.

<sup>7</sup> ResearchNed Nijmegen, *JOB-monitor 2008*, 2008.



**Tabel 3.8 Opleiding van deelnemer is competentiegericht**

	Totaal
Ja	68%
Nee, nog niet	6%
Dat weet ik niet	26%
Aantal	1714

In het algemeen weten deelnemers niet precies wat CGO inhoudt (tabel 3.9). Ruim een kwart weet precies wat CGO is en bijna de helft van de deelnemers weet het een beetje. De overige deelnemers weten niet wat CGO is. Uit de JOB-monitor<sup>8</sup> blijkt dat de informatie die CGO-deelnemers bij aanvang van hun opleiding krijgen, minder vaak klopt dan de informatie die deelnemers van een eindtermengerichte opleiding krijgen.

**Tabel 3.9 De mate waarin deelnemers weten wat CGO inhoudt**

	Deelnemers
Ja, dat weet ik precies	29%
Ja, dat weet ik een beetje	44%
Nee, dat weet ik niet zo goed	18%
Nee, dat weet ik helemaal niet	10%
Aantal	1714

Op de vakscholen zeggen de meeste deelnemers te weten wat CGO is: veertig procent van de deelnemers weet precies wat CGO inhoudt. Op de aoc's is dit aandeel kleiner: bijna twintig procent weet helemaal niet wat CGO inhoudt. Bij de andere schooltypen is dat tien procent.

De deelnemers die aan de enquête hebben deelgenomen, zijn in het algemeen redelijk tevreden over hun opleiding. Het gemiddelde cijfer dat ze voor hun opleiding geven is een 6,4.

We hebben de deelnemers gevraagd naar de tevredenheid over de organisatie van hun opleiding en over het theoretische en praktische deel van hun opleiding (tabel 3.10). Meer dan veertig procent van de deelnemers beoordeelt de organisatie van de opleiding als (heel) goed. Ongeveer een derde vindt de organisatie niet goed, maar ook niet slecht en een kwart vindt de organisatie van de opleiding (heel) slecht. De tevredenheid over de organisatie komt overeen met de tevredenheid die gemeten is in de JOB-monitor.

Deelnemers op de vakscholen en de aoc's zijn meer tevreden over de organisatie van de opleiding dan de deelnemers op de roc's.

Over het theorie- en praktijkgedeelte van de opleiding zijn de deelnemers meer tevreden. Zes op de tien deelnemers vindt het theoriegedeelte (heel) goed, en zeven op de tien deelnemers vindt het praktijkgedeelte (heel) goed.

<sup>8</sup> ResearchNed Nijmegen, *JOB-monitor 2008*, 2008.

Deelnemers zijn dus positiever over het praktijkgedeelte dan over de theorie die ze krijgen in de opleiding. Deelnemers van de vakscholen en de aoc's zijn ook over het theorie- en praktijkgedeelte positiever dan de deelnemers van de roc's.

**Tabel 3.10 Mening over de opleiding**

	Organisatie	Theoriedeel	Praktijkdeel
Heel goed	4%	7%	15%
Goed	40%	52%	55%
Niet goed, niet slecht	31%	29%	20%
Slecht	18%	9%	8%
Heel slecht	7%	3%	3%
Aantal	1653*	1650**	1635***

\* 61 deelnemers hebben deze vraag niet beantwoord.

\*\* 64 deelnemers hebben deze vraag niet beantwoord.

\*\*\* 79 deelnemers hebben deze vraag niet beantwoord.

Daarnaast hebben we de deelnemers gevraagd wat ze vinden van de hoeveelheid begeleiding en van de hoeveelheid individuele en groepsopdrachten binnen hun opleiding.

Het grootste deel van de deelnemers vindt de hoeveelheid begeleiding die ze krijgen precies goed. Toch vinden ook vier op de tien deelnemers dat ze (veel) te weinig begeleiding krijgen. Deelnemers van roc's vinden vaker dat zij (veel) te weinig begeleiding krijgen dan de deelnemers van de andere schooltypen. Eén van de docenten die we gesproken hebben gaf aan dat zij de leerlingen niet meer voldoende begeleiding kan geven. Ze krijgt alleen tijd voor projectonderwijs en geen tijd voor voorbereiding. Juist nadat de deelnemers een opdracht hebben vervuld, zou ze graag dieper op de stof ingaan. Haar ervaring is dat er niet voldoende theorielessen kunnen worden gegeven om de praktijkopdrachten op een adequate manier aan te vullen. Een directeur van een bedrijf gaf in een interview aan dat leerlingen tijdens de stage niet voldoende worden begeleid. Zijn ervaring is dat begeleiders soms pas na driekwart jaar langskomen en daardoor de beginafspraken met de stagiaire missen. Ook zei hij dat de begeleiders alleen een lijstje met competenties afvinken en er verder weinig mee doen.

Ook over de hoeveelheid individuele opdrachten en groepsopdrachten is het merendeel van de deelnemers tevreden. Ongeveer twintig procent vindt dat ze te veel individuele of groepsopdrachten krijgen. Hierin zit geen verschil tussen de onderwijstypen.

**Tabel 3.11 Mening over de hoeveelheid begeleiding die docenten geven**

	Begeleiding	Individuele opdrachten	Groepsopdrachten
Veel te weinig	6%	3%	3%
Te weinig	35%	14%	17%
Precies goed	58%	63%	60%
Te veel	1%	16%	16%
Veel te veel	1%	4%	4%
Aantal	1654*	1649**	1646***

\* 60 deelnemers hebben deze vraag niet beantwoord.

\*\* 65 deelnemers hebben deze vraag niet beantwoord.

\*\*\* 68 deelnemers hebben deze vraag niet beantwoord.

De deelnemers konden in de enquête aangeven hoe zij denken dat hun opleiding verbeterd kan worden. Wat veel deelnemers noemen is dat ze graag meer en betere individuele begeleiding of uitleg willen krijgen. Volgens hen moeten ze nu vaak alles zelf uitzoeken. Ook willen ze graag meer structuur in de lessen en een duidelijke organisatie. De deelnemers geven aan dat leraren vaak niet op één lijn zitten en stellen betere communicatie en meer overleg tussen de leraren voor. Maar de leraren moeten niet alleen onderling overleggen, ze moeten afspraken duidelijk communiceren naar de deelnemers en duidelijke opdrachten geven. Daarnaast pleiten deelnemers voor betere en meer praktijklessen. Daar tegenover vindt ook een aantal deelnemers dat ze meer theorie en uitleg daarover moeten krijgen. Tot slot noemen deelnemers dat ze graag minder op de computer en digitaal willen doen.

### Stage

De helft van de geënquêteerde deelnemers heeft een stage gedaan. We hebben ze gevraagd of het goed lukte om de praktische en theoretische kennis toe te passen in de praktijk. Daarnaast konden ze aangeven of ze hun competenties goed hebben kunnen gebruiken bij de stage. Het algemene beeld is dat de deelnemers geen verschil ervaren in de mate waarin zij hun competenties en hun praktische en theoretische kennis toe kunnen passen in de praktijk. Bij de meeste deelnemers verliep de stage redelijk tot goed. Wat wel opvalt is dat ze bij de competenties, vaker dan bij de theoretische en praktische kennis, hebben aangegeven niet goed te weten of ze die goed hebben toegepast.<sup>9</sup>

## 3.4 Conclusie

Binnen het mbo en in het bedrijfsleven zijn betrokkenen in zijn algemeenheid overwegend positief over competentiegericht onderwijs. Opvallend is dat docenten en bedrijven minder vaak positief zijn dan besturen en managers in het mbo. Een verklaring hiervoor is dat de bedrijfsmatige en organisatorische

<sup>9</sup> Zie bijlage 2, tabel B2.4 tot en met B2.6.

implementatie voorspoedig verloopt, terwijl in dit stadium nog grote veranderingen worden doorgevoerd op de werkvloer. Managers zijn zich overigens wel bewust van de minder positieve houding van docenten. Minder dan een vijfde van de docenten is op dit moment uitgesproken negatief over CGO. We verwachten dan ook dat er voor augustus 2010 voldoende draagvlak zal zijn om CGO in te voeren.

Voor docenten verandert er veel in hun functie. Ze moeten meer maatwerk leveren en hun rol verandert van docent meer richting coach of begeleider, omdat deelnemers zelfstandiger moeten werken. Het punt van de eigen verantwoordelijkheid van leerlingen voor hun leerproces staat onder docenten het meest ter discussie; een grote groep vindt dit een pluspunt en een grote groep vindt dit juist een minpunt van CGO. Bestuursleden, managers en docenten zijn het erover eens dat de verbeterde aansluiting op het bedrijfsleven en de aandacht voor individuele leerlingen pluspunten zijn van CGO.

De voornaamste kritiek van docenten op CGO is dat het ten koste zou gaan van vakinhoudelijke kennis. Bijna twee derde van de docenten denkt dat CGO ten koste gaat van vakinhoudelijke kennis. Bestuursleden en managers in het mbo zijn hier minder negatief over dan docenten.

Bedrijven zijn verdeeld over de invloed van CGO op vakkennis.

Ook deelnemers hebben we bevestigd over hun tevredenheid over het onderwijs dat ze krijgen. Deelnemers blijken niet helemaal op de hoogte te zijn van wat competentiegericht onderwijs is. Deelnemers zijn redelijk tevreden over het onderwijs dat ze krijgen. Tussen deelnemers die een competentiegerichte opleiding volgen en deelnemers die niet weten of ze een competentiegerichte opleiding volgen doen zich geen verschillen voor. Wat wel duidelijk wordt is dat er geen grote verschillen zijn in hun oordeel over het praktijkgedeelte van hun opleiding versus het theoretisch gedeelte en ook niet in hun oordeel over de hoeveelheid individuele opdrachten versus groepsopdrachten. Op alle punten geven ze een matig positieve score.

In het vorige hoofdstuk hebben we geconcludeerd dat er op de werkvloer nog een slag te halen valt in de implementatie van CGO. Docenten en bedrijven ervaren nog veel onduidelijkheden, bijvoorbeeld over de wijze waarop ze deelnemers moeten beoordelen. Veel bedrijven weten nog niet goed wat CGO is en hebben te weinig ervaring met mbo'ers met een competentiegerichte opleiding om een vergelijking te kunnen maken met prestaties van mbo'ers met een eindtermenopleiding. Ook op basis van dit hoofdstuk concluderen we dat er nog een slag te behalen valt op de werkvloer.

## **BIJLAGEN**



## BIJLAGE 1

### Respons

Voor het onderzoek zijn vijf groepen respondenten benaderd: besturen, managers, docenten en deelnemers van mbo-instellingen en bedrijven.

#### *Besturen*

Van de 66 roc's, vakscholen en aoc's die zijn aangeschreven, hebben er 34 de vragenlijst ingevuld (51%). De respons komt goed overeen met de populatie. Bij de responsanalyse is de responsgroep vergeleken met de populatie op schooltype (roc, vakschool en aoc), schoolgrootte en sectoren (DGO, Economie, Techniek en Groen). Op alle punten kwam de respons goed overeen met de populatie.

#### *Managers*

Voor de enquêtes onder docenten en deelnemers hebben we contactpersonen geworven die binnen hun instelling verantwoordelijk zijn voor de invoering van competentiegericht onderwijs. Deze contactpersonen hebben zelf ook een enquête ingevuld. In totaal hebben we telefonisch 46 contactpersonen geworven op 36 instellingen. Van 26 instellingen hebben we een door een manager ingevulde enquête ontvangen. Van drie instellingen hebben twee contactpersonen de enquête ingevuld en van één instelling hebben elf personen de enquête ingevuld. Bij de analyses heeft iedere instelling hetzelfde gewicht gekregen. Dat wil zeggen dat de instelling waarvan elf personen de enquête hebben ingevuld, even zwaar telt als de instellingen die de enquête door één persoon hebben laten invullen. In totaal hebben 39 personen de enquête ingevuld. De responderende instellingen stemmen goed overeen met de populatie.

Om te vergelijken of de non-respons goed overeenkomt met de responsgroep hebben we aan managers die in de wervingsronde voor contactpersonen besloten niet deel te nemen aan het onderzoek, gevraagd hoe zij tegenover competentiegericht onderwijs staan. In deze ronde hebben vijf managers aangegeven niet mee te willen werken aan het onderzoek. Zij waren overeenkomstig met de responsgroep allemaal positief over CGO. De reden om niet deel te nemen was dat ze geen tijd hadden voor het onderzoek of zelf al een onderzoek over dit onderwerp hielden onder personeel en deelnemers. Ook op basis van het non-responsonderzoek concluderen we dat de respons van managers goed overeenstemt met de populatie.

#### *Docenten*

Er deden 1115 docenten mee met het onderzoek, verdeeld over 27 instellingen. Echter, op drie van deze instellingen deed maar één docent mee met de enquête. Deze docenten hebben wij daarom niet meegenomen in de

analyses. Ook hebben we de docenten van ‘overige instellingen’ niet betrokken in de analyses omdat deze instellingen niet tot de onderzoekspopulatie behoren. Er bleven daardoor 1104 docenten over van wie we gegevens hebben verzameld, op 24 instellingen en gemiddeld 46 docenten per instelling. Het kwam voor dat er op de ene instelling ruim meer dan 46 docenten meededen en op de andere instellingen juist veel minder. Daarom hebben we de instellingen een gewicht gegeven, waardoor een instelling waar bijvoorbeeld honderd docenten de enquête hebben ingevuld even zwaar meetelt als een instelling waar twintig docenten de enquête hebben ingevuld. In totaal deden er docenten mee van achttien roc’s, drie vakscholen en drie aoc’s. De 1104 docenten zijn verspreid over vier onderwijssectoren: dienstverlening, gezondheidszorg en onderwijs, economie, techniek en groen onderwijs. De respons komt goed overeen met de populatie. Bij de responsanalyse is de responsgroep vergeleken met de populatie op schoolgrootte, onderwijstype en sector.

De enquête onder docenten is uitgezet door de managers. Dit brengt het risico met zich mee dat managers docenten op basis van hun houding tegenover CGO selecteren. Uit een nadere analyse concluderen we dat managers de docenten aselect hebben aangeschreven. Het percentage positieve docenten varieert sterk tussen de instellingen. In tabel B1.1 is de verdeling van het percentage positieve, neutrale en negatieve docenten per deelnemende instelling weergegeven.

**Tabel B1.1 Houding van docenten tegenover CGO per deelnemende instelling**

Positief	Neutraal	Negatief
0%	43%	57%
26%	42%	33%
37%	37%	26%
38%	63%	0%
39%	33%	28%
41%	32%	27%
45%	39%	16%
47%	27%	27%
47%	32%	22%
47%	26%	26%
50%	38%	13%
51%	26%	22%
53%	25%	23%
55%	33%	12%
57%	29%	14%
61%	28%	11%
64%	24%	12%
65%	26%	9%
66%	31%	3%
66%	31%	3%
72%	20%	8%
73%	18%	9%
73%	20%	7%
80%	20%	0%



### *Deelnemers*

In totaal hebben 1715 deelnemers de vragenlijst ingevuld. Op één instelling had slechts één deelnemer de enquête ingevuld. De resultaten van deze deelnemer hebben we niet meegenomen in de analyse. In totaal baseren we de resultaten dus op gegevens van 1714 deelnemers, verspreid over 21 instellingen. Gemiddeld deden er 82 deelnemers mee per instelling, maar ook bij deze groep respondenten kwam het voor dat er op de ene instelling veel meer of veel minder deelnemers meededen met het onderzoek. Ook hier hebben we daarom een gewicht gegeven aan de deelnemers, zodat de resultaten en elke instelling even zwaar meetellen.

### *Bedrijven*

De steekproef bestond uit 3003 bedrijven uit MarktSelect. De steekproef is gestratificeerd naar sector op basis van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) en naar grootte. Teneinde binnen de drie grootteklassen voldoende respons te behalen zijn de kleine bedrijven in de steekproef ten opzichte van de populatie ondervertegenwoordigd en de grote bedrijven juist oververtegenwoordigd. Van 33 bedrijven ontvingen we de uitnodiging voor de enquête retour. Netto zijn er 2970 bereikt met de uitnodiging. Hiervan hebben 79 kleine, 92 middelgrote en 71 grote bedrijven de enquête op internet ingevuld. Het responspercentage ligt op 8,1 procent. Dit is lager dan het streefpercentage van tien tot vijftien procent.

Voor de verhouding tussen kleine, middelgrote en grote bedrijven is niet gecorrigeerd. Wel is in het rapport vermeld wanneer er verschillen zijn tussen deze drie categorieën.

Onder de bedrijven die niet hebben deelgenomen aan het onderzoek, is een non-responsonderzoek gehouden. Uiteindelijk hebben we 43 bedrijven (verspreid over sectoren en groottes) bereikt die om verschillende redenen niet mee hebben gedaan aan het onderzoek. De meest voorkomende reden was dat ze niet bekend zijn met het onderzoek. Daarnaast hebben ze vaak geen tijd of andere prioriteiten.

**Tabel B1.2 Reden om niet mee te doen aan het onderzoek**

	<b>Aantal</b>
Geen tijd of andere prioriteiten	9
Geen relatie met het mbo	6
We hebben actief meegewerkt aan ontwikkeling CGO, dat viel tegen, dus geen behoefte mee te doen	1
Het onderwerp is voor ons niet interessant	1
We doen niet mee aan onderzoeken	6
Niet bekend met het onderzoek	20
<b>Totaal</b>	<b>43</b>

Aan veertien bedrijven hebben we kunnen vragen wat hun houding tegenover

CGO is. Deze bedrijven zijn verdeeld in hun mening. De meeste weten het niet of zijn niet bekend met CGO.

**Tabel B1.3 Houding tegenover CGO**

	Aantal
Positief	2
Neutraal	2
Negatief	2
Weet niet	2
Niet bekend met competentiegericht onderwijs	6
Totaal	14

Op basis van het non-responsonderzoek concluderen we dat bedrijven die niets met het mbo van doen hebben, minder vaak aan het onderzoek hebben deelgenomen. Slechts zes bedrijven in het non-responsonderzoek hebben een uitgesproken positieve, neutrale of negatieve houding tegenover CGO. Gezien het aantal bedrijven dat heeft deelgenomen per grootteklasse, is het waarschijnlijk dat de responsgroep goed overeenkomt met de populatie bedrijven die werknemers op mbo-niveau hebben.

#### *Selectie voor telefonische interviews*

In totaal zijn er elf telefonische interviews gehouden onder drie bedrijven, twee managers, drie bestuursleden en drie docenten. We hebben alleen respondenten benaderd die op de vragenlijst hebben aangegeven mee te willen werken aan een telefonisch interview.

Bij het benaderen van bestuursleden is gelet op het onderwijstype en hun houding tegenover CGO. Alle bestuursleden waren positief over CGO en één CvB van een vakschool was neutraal. Deze vakschool is geselecteerd en daarnaast zijn nog een CvB van een roc en van een aoc geselecteerd. De managers die hebben aangegeven mee te willen werken met een telefonisch interview, staan zelf allemaal positief tegenover CGO. De managers hebben aangegeven hoe zij denken dat het management en de docenten tegenover CGO staan. Op basis daarvan zijn twee managers geselecteerd: één manager die heeft aangegeven dat het management overwegend negatief is en de docenten positief, en een manager die heeft aangegeven dat de docenten verdeeld tegenover CGO staan.

Tot slot zijn er drie docenten benaderd: een positieve docent die lesgeeft op een positieve school, een positieve docent van een relatief negatieve school en een negatieve docent van een relatief negatieve school.

Bij de selectie van bedrijven is rekening gehouden met grootte en met hun mening over de prestaties van mbo'ers met en zonder competentiegerichte opleiding. We hebben een klein bedrijf geïnterviewd dat geen verschil zag tussen CGO'ers en andere mbo'ers, een middelgroot bedrijf dat CGO'ers beter vond dan andere mbo'ers en een groot bedrijf dat CGO'ers juist minder goed vond dan andere mbo'ers.

## BIJLAGE 2

### Tabellen bij hoofdstuk 3

**Tabel B2.1 Op de hoogte van CGO\* naar bedrijfsgrootte**

	2 tot 10 werknemers	10 tot 100 werknemers	100 of meer werknemers	Totale responsgroep
Ja, ik weet wat CGO is	40,0%	35,1%	68,5%	52,3%
Ik weet ongeveer wat het inhoudt	35,0%	48,6%	29,6%	36,9%
Nee, ik weet niet wat CGO is	25,0%	16,2%	1,9%	10,8%
Aantal	79	92	71	242

\* De verschillen naar bedrijfsgrootte zijn significant ( $p < 0,05$ ).

**Tabel B2.2 Houding tegenover CGO van bedrijven**

	Bedrijven
Positief	46%
Neutraal	22%
Negatief	8%
Verdeeld*	9%
Geen mening/weet het niet*	15%
Aantal	242

**Tabel B2.3 Houding van docenten ten opzichte van veranderingen in functie**

	Totaal
Positief	43,2%
Neutraal	30,0%
Negatief	14,3%
Dat weet ik (nog) niet	12,4%
Aantal	1104

**Tabel B2.4 De mate waarin het lukte om praktische kennis toe te passen tijdens de stage**

	Totaal
Dat ging goed	47,0%
Dat ging redelijk	39,5%
Dat ging niet goed	10,6%
Ik weet het niet	2,9%
Aantal	866

**Tabel B2.5 De mate waarin het lukte om theoretische kennis toe te passen tijdens de stage**

	<b>Totaal</b>
Mijn theoretische kennis was goed	32,5%
Mijn theoretische kennis was voldoende	50,7%
Mijn theoretische kennis was onvoldoende	12,9%
Ik weet het niet	3,9%
Aantal	866

**Tabel B2.6 De mate waarin het lukte om competenties te gebruiken tijdens de stage**

	<b>Totaal</b>
Dat ging goed	34,9%
Dat ging redelijk	47,2%
Dat ging niet goed	9,3%
Ik weet het niet	8,7%
Aantal	866



**Regioplan Beleidsonderzoek**

Nieuwezijds Voorburgwal 35  
1012 RD Amsterdam

T 020 531 531 5

F 020 626 519 9

E [info@regioplan.nl](mailto:info@regioplan.nl)

I [www.regioplan.nl](http://www.regioplan.nl)