

AANSTEKELIJK ONDERWIJS

EEN AANPAK OM MEE ÉN MEER
TE DOEN MET VAKWEDSTRIJDEN



COLOFON

Titel Aanstekelijk onderwijs;
 aanpak om mee én meer te doen met vakwedstrijden
Auteur Jos van Zwieten
Versie 1.0
Datum 19-6-2018

© CINOP Advies en WorldSkills Netherlands 2018

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, op welke andere wijze dan ook, zonder vooraf schriftelijke toestemming van de uitgever.

INHOUDSOPGAVE

1	INLEIDING	2
1.1	Waar gaat het over?	2
1.2	Waarom deze aanpak?	4
1.3	Waar bestaat dit document uit?	4
2	ACHTERGROND EN PERSPECTIEVEN	6
2.1	Wat gebeurt er in vo en mbo?	6
2.2	Hoe passen vakwedstrijden daar nu bij?	8
2.3	Wat zijn perspectieven in de praktijk?	10
2.4	Wat zijn perspectieven volgens het werkveld?	14
2.5	Wat zijn perspectieven volgens de wetenschap?	17
3	AANPAK	24
3.1	Ambities in Aanstekelijk Onderwijs	24
3.2	Organisatie: opname in het onderwijs	27
3.3	Onderwijsontwikkeling: curriculum en examinering	34
3.4	Docenten: pedagogische en didactische aanpak	36
3.5	HRM: professionalisering van vakdocenten	42
	BIJLAGE 1: Geraadpleegde personen	44
	BIJLAGE 2: Kwantitatieve ontwikkeling	45
	BIJLAGE 3: Uitleg CRS	46

1 INLEIDING

1.1 WAAR GAAT HET OVER?

Dit document gaat over vakwedstrijden. Beter gezegd: over het gebruik er van in het dagelijkse beroepsonderwijs. Dus niet over hoe Skills Talents, Skills Heroes en andere vormen van wedstrijden in competitieverband georganiseerd worden. Het gaat over wat je er als school, als docententeam en als docent allemaal mee kan doen.

We hebben dat verpakt in een aanpak, en hebben dat ‘aanstekelijk onderwijs’ genoemd. In deze aanpak staat de stimulering en talentontwikkeling van leerlingen en studenten, op weg naar beginnend vakmanschap, centraal. Het helpt docenten in het vo en mbo in hun vormgeving en uitvoering van uitdagend beroepsonderwijs. In deze aanpak gaan leren door doen, leren door samenwerken en vergelijken en leren door presteren hand in hand.

Het perspectief is dat vakwedstrijden verankerd worden in het onderwijs. Dat de wedstrijden in de competitie makkelijker in de organisatie passen en deel uitmaken van de onderwijsprogrammering en het curriculum. Dat leerinhouden in het onderwijs inhoudelijk en methodisch versterkt worden door bestaande en nieuwe opdrachten en challenges, ook buiten de competitie. Dat wedstrijdvormen toegepast worden als een werkvorm waarin individueel en in groepsverband heel effectief geleerd wordt. Dat de didactische begeleiding en coaching top is en de leerling en student in staat stelt om het beste uit zichzelf te halen en voort te bouwen op de eigen prestaties. En dat al deze activiteiten en de deelname aan de competities als een waardevol en bruikbaar platform kunnen dienen voor de professionalisering van vakdocenten in het vo en mbo.

In deze perspectieven gaat het niet alleen om de opzet van bestaande vakwedstrijden zoals die nu via Skills Talents in het vo en Skills Heroes in het mbo worden georganiseerd. In aanstekelijk onderwijs maken we gebruik van de ervaringen in deze competities. We denken namelijk dat vakwedstrijden een effectief middel zijn in de kwaliteitsontwikkeling van het onderwijs, de ontwikkeling van toptalent én de professionele en persoonlijke vorming van studenten. We zien daar twee samenhangende lijnen voor:

- ▶ een lijn voor de talentontwikkeling van alle studenten en docenten, door een vrije toepassing van methodiek en instrumenten;
- ▶ een lijn voor de ontwikkeling van toptalent en excellentie, via een hoogwaardige competitie, met steeds innovatievere wedstrijdopdrachten¹.

We presenteren deze aanpak om vo-scholen en mbo-instellingen niet alleen mee, maar vooral méér te laten doen met vakwedstrijden en dit te gebruiken als kwaliteitsinstrument. We hopen dat de inhoud schoolleiders, docenten en docententeams in het vo en het mbo inspireert en een weg wijst hoe je er meer mee kunt doen; in de vormgeving van het dagelijkse onderwijs én in de eigen professionele ontwikkeling.

¹ Nu is die competitie opgebouwd in voorrondes en schoolwedstrijden, kwalificatiewedstrijden en nationale finales, van waaruit aan internationale wedstrijden de winnaars aan EuroSkills en WorldSkills kunnen deelnemen. Ook de competities zelf zijn continu in ontwikkeling.



Om aan te geven hoe dat kan, zoomen we in op meerdere aspecten en richten ons daarbij op de mensen die daar verantwoordelijk voor zijn:

- ▶ de opname van vakwedstrijden in het onderwijs en daarmee de organisatie die dit mogelijk kan maken;
- ▶ gebruik van wedstrijdopdrachten in de curriculumontwikkeling en het 'maken' van onderwijs, wat gestimuleerd kan worden door de onderwijsontwikkelaars;
- ▶ hoe vakwedstrijden gebruikt kunnen worden in de pedagogische en didactische aanpak van docenten;
- ▶ hoe de betrokkenheid bij en het organiseren van vakwedstrijden kan helpen bij de professionalisering van vakdocenten en hoe de HR-afdeling dat kan bewerkstelligen.

Voor de uitwerking van dit document hebben we samen gewerkt met vertegenwoordigers van vo-scholen en mbo-instellingen, in een denktank vmbo en een pilot 'meer waarde van vakwedstrijden' (bijlage 1). Met de bijdragen van deze mensen uit het veld, waar we erkentelijk voor zijn, hopen we zo praktisch mogelijk aan te sluiten bij de dagelijkse onderwijspraktijk.

1.2 WAAROM DEZE AANPAK?

WorldSkills Netherlands faciliteert en organiseert in Nederland vakwedstrijden van, voor en in het beroepsonderwijs, samen met het onderwijs en het bedrijfsleven. In het vo gaat het om Skills Talents en in het mbo Skills Heroes. Doel is om daarmee waarde toe te voegen en bij te dragen aan het beste beroepsonderwijs.

De competities zijn niet een doel op zich. Ze sluiten aan op actuele ontwikkelingen en uitdagingen en passen in de dagelijkse uitvoering van het onderwijs. Aansprekende loopbaanoriëntatie, versterking van vakmanschap en uitdragen van vaktrots zijn kernwaarden. Vakwedstrijden inspireren nu al heel veel deelnemende leerlingen en studenten, hun docenten en bedrijven, ze maken een positieve en realistische beleving van beroepen mogelijk en versterken aantoonbaar het positieve imago van beroepsonderwijs en vakmanschap². De moeite waard om er meer mee te doen!

1.3 WAAR BESTAAT DIT DOCUMENT UIT?

Deze notitie bevat praktische tips en richtlijnen voor schoolleiders en docenten van leerlingen en studenten in vo en mbo, op basis van meerdere overwegingen. We kijken naar de ontwikkelingen in het onderwijs, naar wat er met vakwedstrijden kan en wat de wetenschap er over zegt. Dit alles ter toelichting op en onderbouwing van het wat. Voor het hoe geven we vervolgens wie op welke manier aan de slag kan.

#Watenwaardoor?

In hoofdstuk 2 komen eerst achtergronden en perspectieven aan bod: we gaan in op wat er in het vo en mbo gebeurt (2.1), hoe vakwedstrijden daar nu bij passen (2.2), wat perspectieven zijn vanuit de praktijk (2.3 en 2.4) en, ter onderbouwing, wat er uit divers onderzoek wordt aangedragen (2.5).

² Dit geldt voor de vakwedstrijden Skills Talents en Skills Heroes, en ook voor andere vakwedstrijden en wedstrijdvormen die in Nederland worden uitgevoerd, zoals activiteiten van TechniekTalent.nu en branchewedstrijden zoals de Gouden Gard voor patisserie.

#Hoedan?

Hoofdstuk 3 vormt de aanpak en die bestaat, op basis van een aantal geformuleerde ambities, uit een praktische uitwerking en handleiding op de aspecten:

- ▶ organisatie: opname in het onderwijs (3.1);
- ▶ onderwijsontwikkeling: curriculumontwikkeling en examinering (3.2);
- ▶ docenten: pedagogische en didactische aanpak (3.3);
- ▶ HRM: professionalisering van vakdocenten (3.4).

Aan de orde komen de aard en kenmerken van de aanpak op ieder aspect, steeds gespecificeerd naar vo en mbo.

Leeswijzer en follow up

Na de inleiding kun je uiteraard doorlezen in hoofdstuk 2. Dat hoofdstuk is opgenomen ter onderbouwing van de aanpak die in hoofdstuk 3 beschreven is. Geloof je die onderbouwing wel en wil je vooral aan de slag: lees dan na de inleiding meteen hoofdstuk 3. Dan kun je uiteraard bij eventuele twijfels of vragen nalezen in hoofdstuk 2 of de gepresenteerde aanpak wel hout snijdt.

Ben je na lezing er van overtuigd om meer te doen met vakwedstrijden en in te zetten op aanstekelijk onderwijs, en wil je daar met collega's in je instelling voor aan de slag, en heb je er nog opmerkingen of vragen over? Neem dan contact met ons op!



2.1 WAT GEBEURT ER IN VO EN MBO?

Beleidsambities vo

Sinds oktober 2015 is er in het vo een sectorakkoord voor beter passend, oriënterend en uitdagend onderwijs, met meer maatwerk³. In dit akkoord zijn aandachts- en actiepunten benoemd en afspraken gemaakt, die eind 2017 geactualiseerd en voortgezet zijn tot 2020. De ambitie om uitdagend onderwijs voor elke leerling te realiseren staat hierin voorop. Daarnaast ziet het Platform Onderwijs2032 in het onderwijs van de toekomst nadrukkelijk ruimte voor differentiatie en maatwerk. Het platform vindt dat het onderwijs van de toekomst alle leerlingen moet prikkelen om hun capaciteiten niet alleen cognitief in te zetten, maar ook creatief en fysiek. In het vo gaat de aandacht uit naar de (waardering van) praktische vaardigheden van leerlingen en de Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding (LOB). De vernieuwing van de beroepsgerichte programma's in het vmbo leiden tot vereenvoudigd, verduidelijkt en geactualiseerd onderwijssysteem, met een specifieke toepassing van LOB. In 2018 leggen alle leerlingen in het vmbo beroepsgerichte vmbo-examens nieuwe stijl af. Daarbij komt mogelijk een herziening van de leerwegen in het vmbo, op basis van het advies van de Onderwijsraad daarover, en het eventueel verlengen van het vmbo tot vijf jaar. Voorgesteld is een samenvoeging van basis- en kader in de opleiding vakmanschap en de samenvoeging van gemengd en theoretisch tot de opleiding mavo, met 'opstroomklassen' voor een verbeterde en versnelde doorstroom naar havo en mbo.

De inzet is verder gericht op de ontwikkeling van toptalenten in het vo en in het po. Daartoe zijn, in relatie met het bestuursakkoord, maatregelen genomen die als een 'plan van aanpak toptalenten 2014-2018' gemonitord zijn⁴. Skills Talents geldt in het vo als een concreet instrument voor de ontwikkeling van (praktische) toptalenten.

Beleidsambities mbo

Nederland heeft een sterk systeem van middelbaar beroepsonderwijs met een goede aansluiting op de arbeidsmarkt (OECD, 2016). Die aansluiting staat onder druk door snelle maatschappelijke en technologische ontwikkelingen. Het is een uitdaging om vandaag op te leiden voor beroepen van morgen. Niet alleen via mbo, maar ook via een Leven Lang Ontwikkelen. De Onderwijsraad en de SER hebben in 2017 aanbevelingen gedaan voor een toekomstbestendig mbo én scholing voor werkenden. De minister heeft deze adviezen voor een groot deel overgenomen en met de sector nieuwe kwaliteitsafspraken gemaakt voor de periode 2019-2022.

Deze afspraken gaan uit van regionale vraagstukken. Ze bieden ruimte aan de instellingen voor een kwaliteitsagenda die past bij de eigen situatie en uitdagingen in de regio, werkgebied en ecosysteem.

Er wordt vanuit gegaan dat:

- ▶ innovatie van onderwijs bijdraagt aan innovatie van het werkgebied of ontwikkelingen in de branches;
- ▶ mbo-scholen gelijke kansen bieden en eerste keus zijn voor aanstaande vakmensen met optimale toegang tot arbeidsmarkt en vervolgonderwijs;
- ▶ mbo-onderwijs zijn publieke infrastructuur ook inzet voor volwassenen (leven lang ontwikkelen).

³ Sectorakkoord 2014-2017 'Klaar voor de toekomst! Samen werken aan onderwijskwaliteit', en 'actualisatie sectorakkoord' d.d. 22 december 2017. Op 31 mei 2018 heeft de Algemene Ledenvergadering van de VO-raad ingestemd met deze actualisatie, die op 5 juni 2018 werd aangeboden aan de Tweede Kamer.

⁴ Deze maatregelen zijn overigens sterk gericht op cognitieve ontwikkeling en op meer overkoepelende thema's (maatwerk, overgangen tussen onderwijssoorten, rol van de schoolleiders en bestuurders en kennisdeling).

De nieuwe kwaliteitsagenda's van de mbo-scholen zijn dus geënt op een door iedere school zelf geformuleerde nulsituatie en speerpunten die de school in het eigen werkgebied met de stakeholders opstelt. Dat is ook de kapstok voor landelijke speerpunten, zoals de aanpak voor jongeren in kwetsbare posities, het zorgdragen voor gelijke kansen en zorgen voor onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst) en voor andere belangrijke beleidsthema's zoals de inzet om meer te doen voor volwassenen in het kader van Leven Lang Ontwikkelen, uitvoering van de burgerschapsagenda, de LOB-agenda, de Examenagenda en harmonisatie van het schoolkostenbeleid. Voor de uitvoering van de kwaliteitsagenda's is 400 miljoen euro per jaar beschikbaar, waarvan een gedeelte resultaatafhankelijk is. Naar verwachting worden de kwaliteitsagenda's vóór 1 april 2019 vastgesteld.



2.2 HOE PASSEN VAKWEDSTRIJDEN DAAR BIJ?

Het voortgezet onderwijs legt de basis voor de ontwikkeling van veel jongeren naar vakmanschap. De beroepsgerichte programma's in het vmbo zijn geactualiseerd en vereenvoudigd en ondergebracht in een tiental profielen. Naast een vast programma in een van deze profielen (profielvak) kunnen leerlingen een deel van hun programma zelf samenstellen (keuzevakken) en is er veel aandacht voor LOB.

Skills Talents bestaat uit een voorronde op de eigen vmbo-school, een provinciaal kampioenschap, een teambuilding en een nationale finale. Aan de voorronde kan iedereen uit de klas meedoen. Na de voorronde geeft de docent per wedstrijdrichting de namen van de winnende leerlingen door. In teams van drie gaan zij de strijd aan met vakteams van andere scholen tijdens het provinciaal kampioenschap. Een school kan één vakteam per wedstrijd opgeven. De wedstrijden zijn inhoudelijk gekoppeld aan de vmbo-profielen.

In de evaluaties die na iedere Skills Talents editie worden uitgezet, zijn veel positieve oordelen terug te vinden: 'de opdrachten zijn heel leuk en goed uitgewerkt', 'we kunnen ze toevoegen aan ons PTA en ze zijn goed te gebruiken in de nieuwe keuzedelen die we aan het ontwikkelen zijn', 'de wedstrijden sluiten goed aan bij de lesinhouden', 'samen met alle vierdejaars leerlingen hebben wij de voorrondes op school gedaan. De leerlingen kregen zo een goed voorbeeld van hoe hun eindexamen er uit gaat zien', 'leerlingen krijgen in de wedstrijden een realistischere ervaring van het vakgebied dan nu in onze reguliere lessen haalbaar is', 'de hele opzet zorgt ervoor dat de leerlingen een enorme groei doormaken op allerlei vlakken'.

Uit de evaluaties blijkt dat 65% van de docenten, die met hun school meedoen, de Skills Talents-wedstrijden een toegevoegde waarde vindt hebben voor het onderwijs. Nog eens 35% vindt dat dat in ieder geval voor een deel zo is⁵. Deze docenten gaan er steeds meer toe over om de wedstrijden in te zetten als examenvoorbereiding en nemen het dan op in het PTA van de school.

Ook met betrekking tot LOB bewijzen de vakwedstrijden hun nut. Zo zegt een leerling: 'Ik wilde eerst naar de kappersopleiding en na deze ervaring heb ik toch gekozen voor de opleiding bloem'. En een gelukkige prijswinnaar ziet zijn beroepskeuze bevestigd: 'Ik heb een medaille voor de tweede plaats ICT! Het is al zeker wat ik ga doen, dat wordt ICT. dankzij Skills'.

In het mbo worden de studenten voorbereid op hun verdere loopbaan en gekwalificeerd voor beginnend vakmanschap. Mbo-opleidingen zijn gebaseerd op door bedrijfsleven en onderwijs opgestelde beroepsprofielen en de door SBB opgestelde kwalificatiedossiers en keuzedelen die door mbo-instellingen samen met het bedrijfsleven zijn ontwikkeld. Vakwedstrijden in het mbo zijn onderdeel van de huidige kwaliteitsafspraken en de excellentieplannen in de periode 2015-2019. Op basis van de nieuwe kwaliteitsafspraken 2019-2022 zal per instelling blijken of en hoe vakwedstrijden onderdeel zijn van de eigen kwaliteitsagenda⁶.

Skills Heroes is het geheel van wedstrijden voor verschillende vakrichtingen, niveaus en leerjaren, waarin studenten hun talenten laten zien. WorldSkills Netherlands ontwikkelt wedstrijdopdrachten, met behulp van wedstrijdsschrijvers uit het onderwijs en uit het bedrijfsleven. De opdrachten zijn gekoppeld aan de kwalificatiedossiers. De competitie start met voorrondes op de eigen school. De winnaar(s) van de voorrondes mogen deelnemen aan de kwalificatiewedstrijden, waarbij zij strijden tegen studenten van andere mbo-instellingen. Deze wedstrijden worden georganiseerd door diverse mbo-instellingen in het land. De winnaars van de kwalificatiewedstrijden gaan door naar de nationale finale, waar bepaald wordt wie zich nationaal kampioen mag noemen in zijn/haar vakgebied.

⁵ Evaluatie Skills Talents, editie 2017/2018, WorldSkills Netherlands, april 2018.

⁶ In het nieuwe akkoord worden vakwedstrijden alleen genoemd als campagne die naast 'dit is mbo' en het jaarlijkse mbo-diner meer dan voorheen op elkaar afgestemd zullen worden in het kader van de communicatie over het mbo. Het thema 'excellentie' en de rol van vakwedstrijden daarin zijn niet langer specifiek gelabeld. De MBO Raad heeft zich in zijn Algemene Ledenvergadering in november 2017 en april 2018 uitgesproken voor een behoud van Skills Heroes voor de sector en maakt daarover nieuwe afspraken met WorldSkills Netherlands.

De 'piramide' van talent in de uitvoering van de competitie is daarmee opgebouwd vanuit een breed grondvlak, dat steeds breder wordt (zie bijlage 2). Ook hier is een positief beeld van de ervaringen en effecten. Uitspraken van studenten en docenten over hun deelname geven aan dat de wedstrijdervaringen een positieve impact hebben op hun opleiding en ontwikkeling⁷. De meest recente enquête onder mbo-bestuurders, met een respons van 69%, toont aan dat 85,3% ervaart dat de kwaliteit van de wedstrijden belangrijk is voor het onderwijs, dat 82,4% vindt dat de vakwedstrijden een boost geven aan het mbo en dat 67,7% meer enthousiasme ervaart onder docenten⁸.

Een aanname voor 'aanstekelijk onderwijs' is dat met vakwedstrijden inderdaad bijgedragen wordt aan het kwaliteitsbeleid van de scholen en dat het in meerdere opzichten meerwaarde biedt:

- ▶ als een platform om de kwaliteiten van vmbo-leerlingen en mbo-studenten te toetsen en uit te dragen en excellent vakmanschap te laten zien;
- ▶ als effectief middel in LOB en de opleidingskeuze van leerlingen;
- ▶ als bindend instrument vo-mbo door de inhoudelijke samenhang van de competities Skills Talents en Skills Heroes, met potentie om daar het hbo bij te betrekken;
- ▶ als voedings- en transportmiddel voor de dialoog tussen de school en stakeholders over (toekomstig) vakmanschap, in de ontwikkeling van wedstrijdopdrachten;
- ▶ als hulpmiddel in (deel)examinering in vo en mbo;
- ▶ als hulpmiddel in de professionalisering van docenten in vo en mbo.

Een andere aanname is dat vakwedstrijden goed passen in het dagelijkse onderwijs. Omdat de vakwedstrijden gebaseerd zijn op de nieuwe profielen in het vmbo en op de kwalificatiedossiers in het mbo kunnen ze makkelijk opgenomen worden als onderdeel van de onderwijsprogramma's. Ook kunnen wedstrijdopdrachten ingezet worden als les- en toetsingsmateriaal en als voorbereiding op het examen of de proeve van bekwaamheid.

Deze mogelijkheden worden in toenemende mate gezien en toegepast⁹. Door methoden, technieken en faciliteiten die vanuit vakwedstrijden beschikbaar zijn in een praktische aanpak op te nemen en 'hoe dan' inzichtelijk te maken kan het voor docenten en docententeams aantrekkelijk worden om dit te gaan doen, er in praktische zin onderwijs mee te maken en zo een invulling te geven aan het ontwikkelings- en kwaliteitsbeleid van hun school.

Vanuit de overwegingen en aannames is het idee dat een uitgewerkte aanpak een handig hulpmiddel kan zijn voor scholen en docenten om de leerling en student hun leer- en ontwikkelingsproces naar vakmanschap te concretiseren, 'vlieguren' in het vak te laten maken en hun beroepstrots en ontwikkelingszin te stimuleren. Dat dit daadwerkelijk gebeurt is terug te zien in de vele positieve reacties van studenten en docenten¹⁰.

⁷ Zie onder meer <https://www.youtube.com/watch?v=WMFLOHPFrn0>.

⁸ 'Groeit in vakmanschap met vakwedstrijden; jaarverslag 2017', WorldSkills Netherlands, Waddinxveen, april 2018.

⁹ Hierbij speelt een rol dat de organisatie en uitvoering van competities zoals Skills Talents en Skills Heroes nog vaak gezien wordt als een extra activiteit naast het onderwijs. Meer als evenement, dan als kwaliteitsinstrument. Dit blijkt uit de systematische evaluaties van WorldSkills Netherlands onder de deelnemende scholen en docenten. Uit ambitiepeilingen blijkt ook dat er veel interesse is om meer te doen met vakwedstrijden, niets als iets naast, maar vooral in het onderwijs.

¹⁰ Zie video's op www.skillstalents.nl en www.skillsheroes.nl en <https://www.youtube.com/user/SkillsNL>.

2.3 WAT ZIJN PERSPECTIEVEN IN DE PRAKTIJK?

Verankering vanuit deelname

Skills Talents en Skills Heroes kennen een forse stijging in aantallen deelnemende scholen, studenten en docenten (zie bijlage 2). Vanuit die ontwikkeling is er een groeiende belangstelling om niet allen mee, maar ook meer te kunnen doen met vakwedstrijden.

Dat geldt zeker voor het voortgezet onderwijs. De wedstrijdopdrachten en beoordelingsformulieren van Skills Talents zijn geschreven door docenten én vakmensen uit het betreffende vakgebied en sluiten naadloos aan op de huidige vmbo-profielen. Hierdoor kunnen scholen de wedstrijden goed gebruiken binnen hun onderwijs en inzetten als examenonderdeel of als examentraining voor hun leerlingen. Het is goed mogelijk om voorbereidingen voor en deelname aan Skills Talents op te nemen in het PTA. Een toenemend aantal scholen doet dat dan ook.

Ook mbo-instellingen plannen vaker de activiteiten voor Skills Heroes binnen de 'begeleide onderwijstijd'¹¹. Dat biedt voor docenten en docentteams meer mogelijkheden om hun onderwijsactiviteiten te combineren met de voorbereidingen op en deelname van hun leerlingen en studenten aan vakwedstrijden (voorrondes, kwalificatiewedstrijden en finales).

Inhoudelijke voeding in en vanuit wedstrijdopdrachten

Een tweede ontwikkeling in de praktijk die perspectieven biedt heeft te maken met de (landelijke) kwalificatiestructuur. De koppeling tussen opdrachten en de vmbo-profielen en mbo-kwalificatiedossiers borgt de relatie met het onderwijs, maar heeft ook nadelen. Er wordt geroepen om meer ruimte en regionale invulling (o.a. via keuzedelen en regionale kwalificaties), en we hebben door de binding met de landelijke profielen en kwalificatiedossiers te maken met relatief strakke definities van beroepssectoren en vakmanschap. Wedstrijden worden daardoor soms ervaren als een vorm van 'kleuren binnen de lijntjes' en 'oud vakmanschap' en dat lijkt tegenstrijdig met de roep om leerlingen en studenten vaardigheden bij te brengen die de laatste jaren als '21e eeuws' of als 'skills for the future' worden aangemerkt (zie kader).

Een overzicht van 21e eeuwse vaardigheden:

Ondernemendheid: kansen zien en deze benutten door plannen om te zetten in acties.

Probleemoplossend vermogen: een probleem (h)erkennen en een plan voor oplossing kunnen maken.

Mediawijsheid: ICT effectief, efficiënt en verantwoord gebruiken.

Zelfregulering: doelgericht en passend gedrag kunnen realiseren.

Sociale en culturele vaardigheden: effectief kunnen leren, werken en leven met mensen met verschillende etnische- culturele en sociale achtergronden.

Samenwerken: gezamenlijk een doel realiseren en daarbij anderen kunnen aanvullen en ondersteunen.

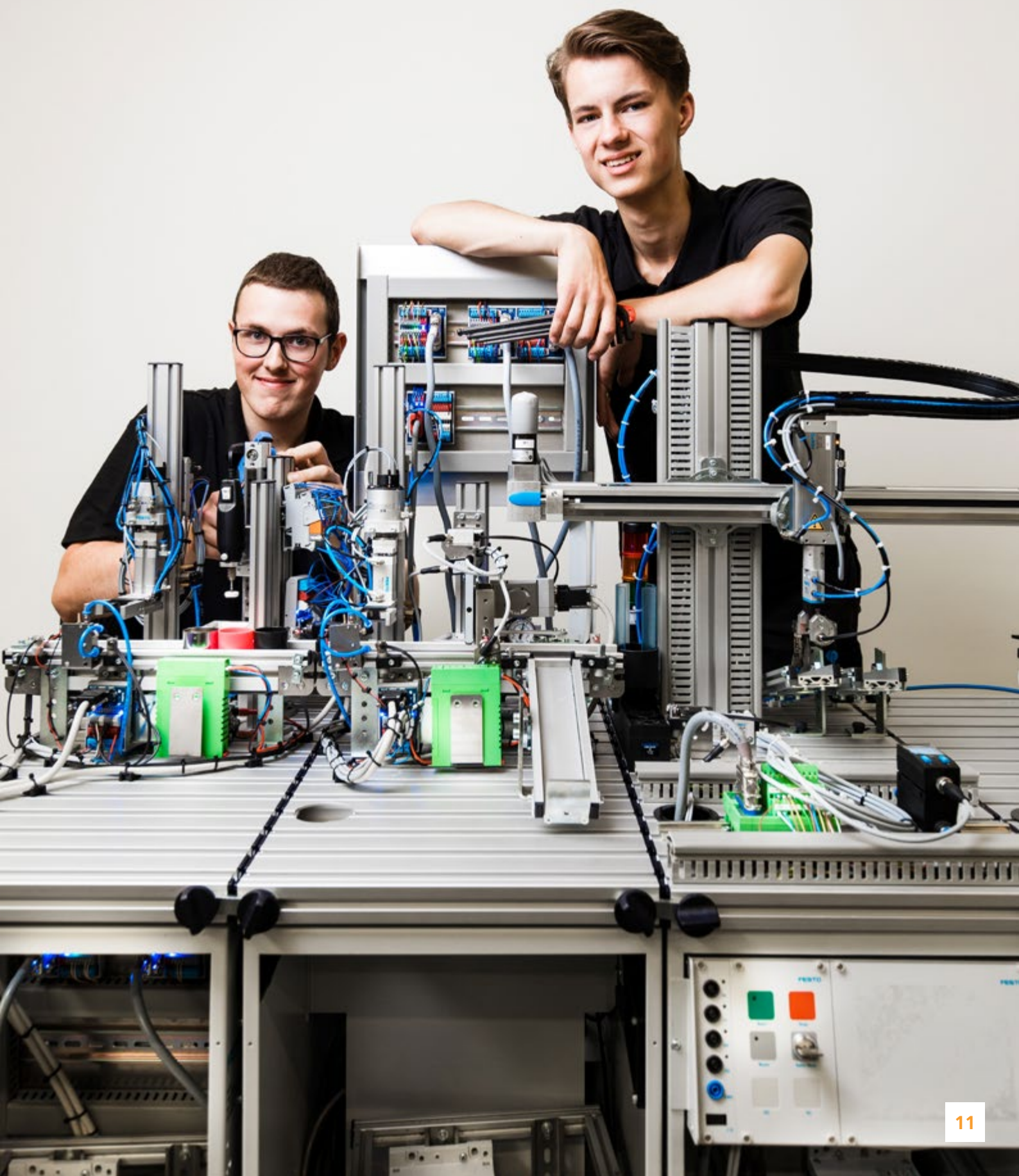
Communiceren: een boodschap effectief en efficiënt ontvangen en overbrengen.

Kritisch denken: een eigen onderbouwde visie of mening kunnen formuleren.

Creativiteit: nieuwe ideeën bedenken en deze kunnen uitwerken en analyseren.

(bron: ecbo/Friese Poort, 2017)

¹¹ Deze beleidsmatige term is voor onderwijsteams bekend en we gebruiken de term om aan te geven dat het om het reguliere onderwijs gaat dat binnen de urennormen wordt verzorgd.



Veel scholen vinden 21e eeuwse vaardigheden belangrijk en zoeken naar goede manieren om dit in het onderwijs een plek te geven. In Skills Talents en Skills Heroes komt een aantal van deze vaardigheden al goed aan bod. In de wedstrijden wordt gevraagd om excellente prestaties om de juiste producten of diensten op te leveren binnen een bepaalde gegeven tijd. Daar is niet alleen het juiste vakmanschap voor nodig maar ook de juiste attitude. Denk aan ondernemendheid, probleemoplossend vermogen, sociale en culturele vaardigheden en samenwerken. In de wedstrijdvormen (voorrondes, kwalificatiewedstrijden en de finales) wordt steeds een beroep gedaan op deze vaardigheden. Dit kan versterkt worden door verdere integratie in het onderwijs en de verdere ontwikkeling van deze wedstrijden. Denk aan breder opgezette challenges, die door multidisciplinaire (school)teams worden uitgevoerd en extra appelleren aan creativiteit, kritisch denken en communiceren, naast de hiervoor genoemde vaardigheden (zie voorbeelden).

Voorbeeld 1: museum

Tijdens MBO City 2017 lanceerden het ROC van Amsterdam en Rijksmuseum het keuzedeel 'Museum Makers', ontwikkeld voor de creatieve mbo-opleidingen. Doel: studenten voorbereiden op een carrière in de museale sector. In 'Museum Makers' staat vakmanschap centraal en gaan studenten aan de slag met een creatief ontwerp voor bijvoorbeeld tentoonstellingen of evenementen. Het keuzedeel komt landelijk beschikbaar, zodat het in heel Nederland kan worden aangeboden door samenwerkende mbo-instellingen en musea. Het Rijksmuseum is in het verlengde hiervan geïnteresseerd in een challenge 'het museum over 100 jaar'.

Voorbeeld 2: innovatie in de zorg en 21e eeuwse vaardigheden

De zorgsector staat voor grote uitdagingen als het gaat om het bieden van voldoende zorg van goede kwaliteit met een krappe arbeidsmarkt en een toenemende vraag. In die context zijn aanzetten zichtbaar tot innovatie in de sector, waaronder een innovatieprijs van de Amsterdam Economic Board. De zorg is een sector met veel en uiteenlopende beroepen. Een uitdaging voor het beroepsonderwijs is om vandaag op te leiden voor beroepen van morgen, wat beïnvloed wordt door automatisering, robotisering en veranderend vakmanschap op alle niveaus. ROC's maken specifiek beleid van 21 eeuwse vaardigheden. Met aansprekende challenges kan dit proces tweevoudig worden ondersteund: ontwikkeling van deze vaardigheden en bijdragen aan de innovatie in de sector.

Voorbeeld 3: Waterchallenge voor Vakkanjers

Extreme stortbuien komen steeds vaker voor. Technische mbo'ers en jonge professionals uit heel Nederland werkten afgelopen jaar aan een oplossing voor de wateroverlast die zich daarbij kan voordoen, in opdracht van de Unie van Waterschappen.

De wateroverlast is het grootst in gebieden met veel bestrating, waardoor het water moeilijk weg kan. De Vakkanjers hebben daarom een regenton bedacht die water tijdelijk opvangt bij zware regenval en het opgeslagen water pas loost op riool of tuin als dat weer kan. Via sensoren kan opdrachtgever Unie van Waterschappen op afstand zien hoe groot de beschikbare opvangcapaciteit is.

Mbo'ers en talentvolle werknemers van technische bedrijven bedenken en bouwen de 'urban water storage' als deelnemer aan Vakkanjer Navigator. Vakkanjers is een programma waarin vmbo'ers, mbo'ers en jonge professionals hun vakmanschap ontdekken en ontwikkelen. Dit doen zij door middel van een spannende opdracht voor een échte opdrachtgever.

Assessment in Leven Lang Ontwikkelen

Een derde ontwikkeling in de praktijk is de extra inzet die van het mbo wordt gevraagd voor de scholing voor werkenden¹². Om goed in te kunnen spelen op specifieke scholingsvragen kan het nodig zijn om vast te stellen op welk niveau van vakmanschap men zit. Dit vraagt veel van de scholen en is een belangrijke voorwaarde om goed in te kunnen spelen op vragen en passend onderwijs te kunnen bieden bij deze, erg diverse, doelgroep met verschillende vormen van vooropleidingen. Een perspectief is dat de data, die in de competities verzameld worden in het Competitie Registratie Systeem (CRS) hiervoor gebruikt kunnen worden (zie bijlage 2). De wedstrijdopdrachten en beoordelingscriteria per vakrichting kunnen immers ook worden toegepast als vormen van assessments:

- ▶ voor werkenden die een vorm van 'bij- her- of opscholing' willen volgen;
- ▶ voor werkzoekenden en werkenden die een vorm van 'omscholing' willen volgen.

Voor een dergelijke (formatieve) beoordeling van volledig vakmanschap of onderdelen daarvan in (om)scholingstrajecten voor werkenden kunnen de criteria uit de wedstrijden goed worden benut. Daarnaast kan het voor de afsluiting van specifieke scholingstrajecten gebruikt worden als (summatieve) vaststelling van behaalde leerresultaten.

Met deze drie perspectieven, de verankering vanuit deelname, de inhoudelijke voeding in en vanuit wedstrijdopdrachten en assessment in Leven Lang Ontwikkelen, in beeld, ziet WorldSkills Netherlands een aantal uitdagingen in de doorontwikkeling van de competities en toepassing van vakwedstrijden in het onderwijs:

- ▶ modernisering van vakwedstrijden, met benutting van data in de (regionale) dialoog onderwijs-bedrijfsleven over eisen en noodzaak van specifieke beroepsvaardigheden en de uiting er van;
- ▶ toepassing van challenges als nieuwe wedstrijdvorm;
- ▶ passende LOB- en onderwijsmodellen voor een breder onderwijskundig gebruik;
- ▶ toepassing van wedstrijdopdrachten als assessment.

De ambitie is om deze ontwikkelingen samen met de scholen, hun Skills coördinatoren en de docenten vorm en inhoud te geven.

¹² <https://www.mboraad.nl/nieuws/kennispunt-mbo-leven-lang-ontwikkelen-van-start>

2.4 WAT ZIJN PERSPECTIEVEN VOLGENS HET WERKVELD?

De AO-aanpak bouwt voort op de hiervoor geschetste beleidslijnen en actuele ontwikkelingen in de praktijk. Het is gebaseerd op de ontwikkelingen en ervaringen in de afgelopen jaren van en met Skills Talents en Skills Heroes, op aannames dat we meer kunnen (en zouden moeten) doen met vakwedstrijden en op inzichten en opvattingen uit divers onderzoek. Maar kunnen deze aannames inderdaad 'hard' worden gemaakt? Welk uitzicht gloort daarbij aan de horizon?

Op zoek naar antwoorden op deze vragen is WorldSkills Netherlands in 2016 en 2017 in vo en mbo een aantal acties gestart om, samen met het werkveld, te onderzoeken hoe het beste kan worden aangesloten bij de ontwikkelingen in het vo en mbo, hoe er beter en meer gebruik gemaakt kan worden van vakwedstrijden en hoe de competities beter kunnen worden ingebed in het onderwijs.

In het vo is een 'denktank' gevraagd om een perspectief uit te werken. Bij de start lag de focus op talentontwikkeling en dat is uitgewerkt in een notitie 'vakwedstrijden in het vo: model voor talentontwikkeling 2016 en verder'. Die notitie richt zich op een hogere kwaliteit van de wedstrijden en opdrachten in Skills Talents, op een nauwe aansluiting op de ontwikkelingsdoelen in het vo en op een vergroting van de gebruikswaarde van vakwedstrijden. De denktank gaf als inzet mee om vo-scholen te vragen: doe je mee, zo ja, hoe doe je mee en hoe maak je er dan zo goed mogelijk gebruik van voor de ontwikkeling van je onderwijs?



De volgende onderwerpen werden benoemd als perspectiefvol en van toegevoegde waarde:

- ▶ **de doorlopende leerlijn:** de meerwaarde die met Skills Talents in relatie met Skills Heroes voor deze doorlopende leerlijn kan worden gerealiseerd, met mogelijk ook betrokkenheid vanuit het hbo;
- ▶ **onderwijs- en examenprogramma's:** de directe relatie met de invulling van vakwedstrijden draagt bij aan de herkenbaarheid van de profielvakken voor het bedrijfsleven en kan zorgen voor een sterkere samenwerking, ook bij de schoolkeuze voor keuzevakken;
- ▶ **LOB en talentontwikkeling:** vakwedstrijden vormen een krachtig instrument om de LOB en talentontwikkeling in het gehele vo te ondersteunen en mede vorm te geven;
- ▶ **de professionalisering van docenten:** voor docenten die als ontwikkelaar van wedstrijdopdrachten, als beoordelaar en als (team)begeleider actief zijn in de Skills Talents-competitie zijn trainingen en technische voorzieningen (CRS) beschikbaar en dat aanbod is relevant in het kader van het lerarenregister.

Voor het mbo is op basis van een enquête waaruit belangstelling bleek om meer te doen met vakwedstrijden een pilot gestart 'meer waarde van vakwedstrijden'¹³. Inmiddels doen 8 mbo-instellingen hieraan mee. Vanuit de eerste verkennende bijeenkomsten werd in 2017 een pamflet opgesteld, waarin het volgende is aangegeven:

Wij gaan samen na hoe we vakwedstrijden kunnen verankeren in de onderwijspraktijk, met de volgende overwegingen:

- ▶ *vakwedstrijden geven onze studenten een goed beeld waar ze staan. Dit bevordert hun zelfreflectie en zelfvertrouwen;*
- ▶ *een sterke focus op 'de beste' kan ongewenste effecten hebben. Daar ligt een professionele uitdaging voor slimme toepassingen en de juiste begeleiding.*
- ▶ *vakwedstrijden vormen een waardevolle pedagogische en didactische methodiek, bijvoorbeeld als 'assessment' om ontwikkelingsresultaten van de student meetbaar en bespreekbaar te maken;*
- ▶ *er gaat veel aandacht uit naar de Skills Heroes-competitie. Wij denken dat het gebruik van vakwedstrijden als middel (in de breedte, om alle studenten te laten profiteren) meer aandacht nodig heeft naast de inzet op het doel (in de diepte, om enkele studenten medailles te laten winnen);*
- ▶ *dit vraagt om een goede 'framing & training'. We zien daarbij veel kansen en mogelijkheden om vakwedstrijden te benutten voor onze eigen professionele ontwikkeling.*

Daarom denken wij dat er meer waarde in ons beroepsonderwijs toegevoegd kan en moet worden. Wij zien vier extra en concrete toepassingsmogelijkheden:

- ▶ *vakwedstrijden als onderwijskundig concept: 'van scherp doel naar breder middel';*
- ▶ *vakwedstrijden als pedagogisch/didactisch methode en begeleidingsmodel: 'van de student mee laten doen tot de student meer laten doen';*
- ▶ *vakwedstrijden als instrument voor excellentie: 'passend onderwijs voor de bovenkant';*
- ▶ *vakwedstrijden als professionaliseringsinstrument: 'van enthousiasme naar deskundigheid'.*

(Bron: Pamflet 'meer waarde van vakwedstrijden', ROC Midden Nederland, ROC De Leijgraaf, Alfa College, Aeres Onderwijsgroep, ROC West Brabant en WorldSkills Netherlands, maart 2017)

¹³ 'Rapportage mini-enquête vakwedstrijden in het mbo; goed op weg naar beter onderwijs!', WorldSkills Netherlands, november 2016.

De deelnemende scholen vormen een verkennergroep, die binnen hun instelling en in contacten met collega-instellingen, aanzetten voor de genoemde vier punten verzamelen, initiëren en bijhouden, om tot praktische tips en tricks én uitwerkingen te komen¹⁴.

Deze aanzetten geven aan dat er vanuit het veld zelf perspectieven gezien worden voor een intensiever en breder gebruik van vakwedstrijden als kwaliteitsinstrument voor het beroepsonderwijs. Er blijkt ook uit dat een dergelijk gebruik op meerdere niveaus kan worden ingestoken:

- ▶ schoolorganisatie: de organisatie en toepassing van een onderwijsmodel, waarin vakwedstrijden een structureel onderdeel zijn;
- ▶ onderwijsontwikkeling: curriculumontwikkeling en examinering, waarbij gebruik gemaakt wordt van de inhouden van vakwedstrijden;
- ▶ docenten: pedagogische en didactische aanpak van docenten, waarin rekening gehouden wordt met leerstijlen en –voorkeuren en optimaal gebruik gemaakt wordt van prestatiegericht leren met een goede begeleiding en coaching;
- ▶ HRM: professionalisering van vakdocenten, zowel door de voorbereiding en deelname aan competities als het zelf toepassen van wedstrijdmethodieken.

Voor ieder van deze niveaus zou een apart document als handleiding, instructie of model uitgewerkt kunnen worden. Er is echter ook sprake van samenhang: zonder een goed onderwijsmodel dat in de school verankerd is, is onderwijsontwikkeling niet altijd even goed mogelijk, en een goede onderwijsontwikkeling is vaak een basis voor het pedagogisch-didactisch handelen en de professionalisering van docenten. Het lijkt daarom beter om uit te gaan van een overall-aanpak, die in de praktijk de goede voorbeelden gaat opleveren.

¹⁴ Vanuit deze aanzet en de verkennergroep is in 2017 met behulp van Erasmus+ subsidies ook een internationale kennisalliantie gestart (X-FACTORS: the practical use of Skillscompetition's methods and instruments in vocational education). Deelnemers zijn HAMK-University (Finland), WorldSkills UK (Engeland) en HAN (Nederland).

2.5 WAT ZIJN PERSPECTIEVEN VOLGENS DE WETENSCHAP?

Vanuit de actuele onderwijspraktijk en volgens het werkveld zijn er op meerdere niveaus en vanuit meerdere invalshoeken perspectieven geschetst, waarvoor vakwedstrijden waarde en potentiële 'meer waarde' hebben:

- ▶ voor het onderwijsmodel;
- ▶ voor de curriculumontwikkeling en examinering;
- ▶ voor de pedagogische en didactische aanpak;
- ▶ voor de professionalisering van docenten.

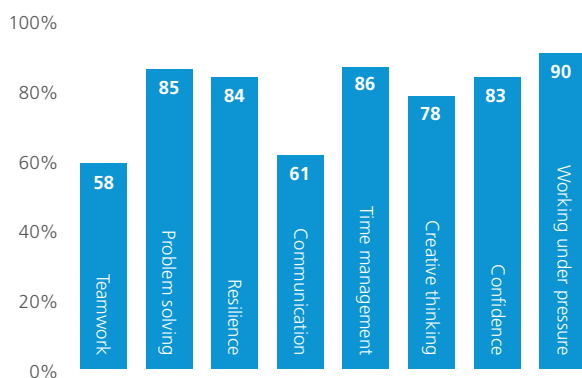
Wat zegt de wetenschap hierover?

2.5.1 ONDERWIJSMODEL

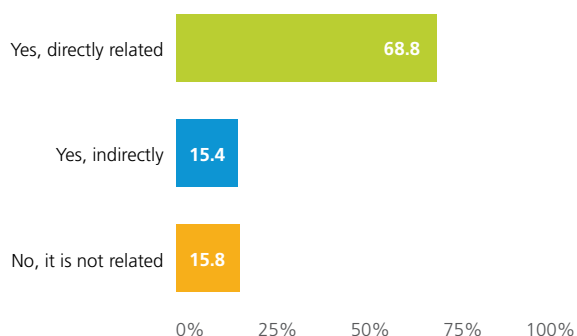
Waarde voor onderwijs

Recent onderzoek in Engeland wijst uit dat vakwedstrijden voor de deelnemers bewezen waarde hebben als instrument om te excelleren in het vak en een positieve impact hebben op hun ontwikkeling en loopbaanmogelijkheden, onafhankelijk van het uiteindelijk behaalde resultaat¹⁵. Het onderzoek laat zien dat de groep van 252 ondervraagde personen, die aan vakwedstrijden hebben deelgenomen, aangeeft zich sterk ontwikkeld te hebben als het gaat om algemene vaardigheden en hoe zij de invloed ervaren op hun huidige werk en loopbaan.

Participants who agreed competitions helped developed transferable skills



Competitors whose current job is in a field directly related to the area/sector in which they took part in skills competition(s)



(Bron: WorldSkills UK/The Edge Foundation)

¹⁵ 'The competitive edge; insights into how skills competitions are improving participation and employability at a local level; The Edge Foundation/WorldSkills UK, juni 2018. (<https://www.worldskillsuk.org/accelerate/our-research/current-research>).

Oriënterend onderzoek in Nederland wijst uit dat vakwedstrijden waardevol zijn en passen bij de uitdagingen voor het beroepsonderwijs (Klarus, Nijman en Hoeve, 2018). Een gestaag groeiende belangstelling van instellingen en docenten om mee én meer te doen met vakwedstrijden geeft daar extra voeding voor (WorldSkills Netherlands, 2016).

Een argument tégen is dat competitie voor een te beperkte groep van leerlingen en studenten geschikt zou zijn, of zelfs dat competitie in onderwijs meer negatieve dan positieve effecten zou hebben. Dat is een drempel om competitie of onderdelen daarvan een vast onderdeel te laten zijn van een onderwijsmodel. Het argument betreft vooral de opbouw van de competities, die uiteindelijk leidt tot een beperkt aantal 'winnaars' dat zich nationaal kampioen mag noemen (en mogelijk kan deelnemen aan de internationale competities EuroSkills of WorldSkills). De kracht en de meerwaarde van vakwedstrijden zit echter juist aan de basis, waar een veel grotere groep van leerlingen en studenten deelneemt aan voorrondes en kwalificatiewedstrijden, en waarin het deelnemen in de basis op dat moment belangrijk is. Het winnen aan de top komt later pas. Door vakwedstrijden breder in te zetten neemt de waarde voor een veel grotere groep toe, en dat maakt het aantrekkelijk om het wél op te nemen en te verankeren in het onderwijs. Daarmee ontstaat een bredere basis voor de ontwikkeling van toptalenten. Hoewel niet één op één vergelijkbaar, laat een uitstapje naar de sportwereld zien dat investeren in én topsport én breedtesport hand in hand gaat en uiteindelijk leidt tot een hoger niveau van presteren.

Er is enig wetenschappelijk onderzoek naar de waarde van prestatiegericht en competitief opleiden. Dat onderzoek gaat vooral naar vormen waarin onderwijsprestaties in een vorm van een wedstrijd worden gevraagd. Denk aan 'het beste essay', 'het mooiste werkstuk' of 'de leerling van de maand', zoals vaak in Amerikaans onderwijs wordt toegepast. In een literatuurverkenning stellen Klarus, Nijman en Hoeve (2018) dat de wetenschap het niet altijd eens is over de waarde van competitie in het onderwijs. Zij noemen auteurs die stellen dat competitie positief bijdraagt aan prestaties (Spence en Helmrich, 1983) en dat competitie sterk motiverend kan werken en leidt tot creativiteit (Albra, 1993, Franken en Brown, 1995). Volgens de laatsten kan de inzet met competitie om de volgende drie redenen motiverend werken:

1. het verlangen om te winnen van iemand;
2. de mogelijkheid de eigen prestatie te verbeteren;
3. de prikkel om beter je best te doen, zodat je beter presteert.

Andere auteurs wijzen juist op een negatieve invloed. Kohn (1986) stelt dat vormen van competitie prestaties negatief kunnen beïnvloeden door de psychische druk, die er mee gepaard gaat. Gebruik van competitieve elementen in het onderwijs kan dan een negatief effect hebben op de intrinsieke motivatie voor leren en denken en teveel focus leggen op het winnen (Johnson & Johnson, 1975). Dat zou dan niet bijdragen tot intrinsieke motivatie om te leren en te ontwikkelen. Je zou overigens ook kunnen stellen dat dit voor iedere onderwijsbenadering geldt omdat er altijd op enig moment om prestatie wordt gevraagd, zoals repetities, overhoringen of examens. Ook dan kunnen er onwenselijke effecten zijn, bijvoorbeeld door (negatieve) faalangst die leerlingen hebben als ze, bijvoorbeeld tijdens een examen, juist op dat moment moeten presteren. Maar de reacties van leerlingen en studenten die hebben meegedaan aan vakwedstrijden zijn steevast dat ze heel veel geleerd hebben, dat hun zelfvertrouwen gegroeid is en dat ze juist extra gemotiveerd zijn geraakt om zo goed mogelijk te zijn.

Gratema van Andel (2010) stelt dat competitie positief kan zijn, als het beperkt wordt ingezet en als er rekening wordt gehouden met 5 voorwaarden:

- ▶ competitie wordt ingezet tijdens een laagdrempelige, relatief onbelangrijke activiteit, zodat het leidt tot plezier, enthousiasme en ontspanning;
- ▶ er bestaat in de vorm van competitie een reële kans dat er gewonnen kan worden, zodat alle studenten gemotiveerd raken;
- ▶ er wordt zelf-evaluatie mogelijk gemaakt door onderlinge vergelijking;
- ▶ criteria die bepalen wat goed of fout is zijn helder en datzelfde geldt voor procedures en regels om de winnaar te bepalen;
- ▶ studenten moeten de voortgang van medestudenten kunnen zien of bijhouden, zodat ze zien waar ze staan in de competitie.

In Skills Talents en Skills Heroes wordt voldaan aan deze voorwaarden. Teamspirit, solidariteit, plezier, kansen om te winnen, zelf-evaluatie en heldere standaarden zijn wezenlijke ingrediënten. Een transparante competitie impliceert een heldere standaard, zoals ook het onderwijs in termen van leeruitkomsten en diplomawaarde standaarden worden gehanteerd. Die standaarden zijn van grote invloed op de curriculumontwikkeling en het maken van het onderwijs, en daar komen we in de volgende paragraaf op terug.

Waarde voor netwerken

Een goed onderwijsmodel gaat niet alleen over hoe een school het onderwijs vormgeeft en inricht, maar geeft ook aan hoe de school verbonden is met zijn omgeving.

Talentontwikkeling van studenten in het beroepsonderwijs en excellentieontwikkeling in het beroep wordt in Finland breed begrepen als het “herkennen (en bevorderen) van individuele krachten en het ondersteunen van professionele groei met betrekking tot de doelen die gesteld worden voor de competenties die nodig zijn voor de werkplek en mondiale concurrentie” (Eerola, 2016). Om studenten in staat te stellen het beste uit zichzelf te halen is er een excellent netwerk rond de student nodig, stelt Eerola. Docenten, teams van experts en organisaties moeten scherp zijn, en om dat te zijn en te blijven, op hun beurt toegang hebben tot en bijdragen aan netwerken die hun competenties versterken en doen groeien.

De opzet van vakwedstrijden voorziet precies in dat soort netwerken. Vakwedstrijden hebben een sterke nationale en internationale netwerkfunctie. Opdrachten die in (inmiddels meer dan 60) vakrichtingen ontwikkeld zijn, zijn het resultaat van een gezamenlijk inspanning van docenten en vakdeskundigen uit het bedrijfsleven. Ook beoordelingscriteria worden in gezamenlijkheid vastgesteld. De ontwikkeling van opdrachten is een belangrijke netwerkactiviteit en vormt zo een waardevol platform voor discussies over het vakmanschap en accenten die in de prestaties worden gevraagd.

De uitvoering en (materiele) facilitering van vakwedstrijden biedt daarnaast een laagdrempelige mogelijkheid om contacten tussen docenten en hun scholen met bedrijven te verstevigen en te vernieuwen. Door bedrijven direct te betrekken bij vakwedstrijden ontstaat een contact- en gespreksmogelijkheid om de onderwijscontent nog beter te laten aansluiten op wensen en behoeften van het regionale bedrijfsleven. Dat kan vooral ook door de geleverde prestaties van studenten goed te evalueren en na te gaan of en wat er beter kan in de opleiding en de voorbereiding op de wedstrijden.

2.5.2 CURRICULUM EN EXAMINERING

Onderwijs

Een van de grootste uitdagingen van het beroepsonderwijs is om in de curriculumontwikkeling en de gedetailleerde inrichting van de onderwijsprogramma's goed aan te sluiten op de vragen die vanuit de arbeidsmarkt worden gesteld. In het beroepsonderwijs zijn de standaarden afgeleid van de eisen aan goed vakmanschap, zoals omschreven in landelijke eindtermen voor het vo en de kwalificatiedossiers voor het mbo. De kwestie wat goed vakmanschap precies is, en welke prestaties dit precies veronderstelt, blijkt echter weerbarstig. Tyson (2015) stelt dat beelden over vakmanschap vaak impliciet blijven, met als gevolg dat ook de gehanteerde standaard voor goed vakmanschap nogal vaag blijft. Dit wordt bevestigd in een vergelijkend onderzoek naar de wijze waarop in Nederland, Frankrijk en Duitsland de inhouden van het beroepsonderwijs bepaald worden (Westerhuis, Groeneveld en Smulders, 2017). Vakwedstrijden dragen bij aan heldere beroepsbeelden, omdat opdrachten een realistisch beeld geven van wat er in een vak aan prestaties wordt gevraagd. Het uitvoeren van die opdrachten zorgt voor een grote belevingswaarde van een beroep of vak.

Een risico van standaarden is dat een beroep of vak eendimensionaal wordt neergezet en wordt gereduceerd tot louter een set van kennis en beroepsvaardigheden. Een beroep is meer dan kennis en kunde; elk beroep heeft ook een eigen cultuur, specifieke morele principes en professionele houdingen. Juist deze 'mores' bepaalt in belangrijke mate welke prestaties en beroepshouding gevraagd worden, en dat is waar het in vakwedstrijden bij uitstek over gaat. In dat opzicht bieden vakwedstrijden een goed en vruchtbaar platform voor het aanscherpen van beroepsbeelden en standaarden voor de 'mores' van het vak. De inhouden van wedstrijdopdrachten geven immers een extra duiding, en kunnen zo goed gebruikt worden ter aanscherping van onderwijsprogramma's en de gehanteerde leerdoelen.

Examinering

In 2016 heeft de Inspectie een onderzoek gepubliceerd naar de 'examinering in de reële beroepscontext' in het mbo¹⁸. In dat onderzoek zijn probleemgebieden onderscheiden, waar veel mbo-instellingen mee te kampen hebben, waaronder:

- ▶ hoe zorg je voor betrouwbare examinering in de beroepspraktijk?
- ▶ hoe vind je een balans tussen authenticiteit en betrouwbaarheid?
- ▶ hoe hou je zicht op de kwaliteit van examinering in de beroepspraktijk?

De Inspectie voorziet in een overzicht van verschillende publicaties en handreikingen die helpen bij het organiseren van examinering in de reële beroepspraktijk en schets op basis van veldonderzoek diverse oplossingsrichtingen. Helaas wordt daarbij nog niet gerefereerd aan vakwedstrijden. Wij denken echter dat vakwedstrijden voor de benoemde probleemgebieden veel oplossende waarde hebben:

- ▶ wedstrijdopdrachten zijn voorzien van valide beoordelingsschema's die in samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven worden vastgesteld;
- ▶ wedstrijdopdrachten zijn direct ontleend aan de prestaties die in de beroepspraktijk worden verwacht en geven hier een authentiek beeld van;
- ▶ wedstrijden worden uitgevoerd in gecontroleerde omgevingen, waarin de praktijk is ingebouwd en waarin het bedrijfsleven zorgt voor praktijkgetrouwe omstandigheden.

¹⁸ 'Examinering in de reële beroepscontext; oplossingsrichtingen voor gesignaleerde problemen en dilemma's, Inspectie van het Onderwijs, Utrecht, augustus 2016.

2.5.3 PEDAGOGISCHE EN DIDACTISCHE AANPAK

In Finland wordt, met het oog op zowel heldere beroepsbeelden als benutting van de 'mores' in het beroep, ingezet op de ontwikkeling van een goed onderbouwde pedagogie voor de ontwikkeling van excellentie in het beroep (Eerola e.a., 2016). Eerola stelt dat er in het onderwijs, ook in de beroepsopleidingen, een te grote nadruk wordt gelegd op cognitie. Veel aandacht dus voor mentale vermogens, waarbij de fysieke aspecten van bekwaamheid, waaronder handigheid en handvaardigheid, vaak over het hoofd worden gezien. Snappen is een ding, het kunnen is een andere. Een topper, zoals een deelnemer aan WorldSkills, is niet alleen iemand die het werk op een voortreffelijk niveau aflevert, maar die ook zijn werk voortdurend ontwikkelt en zal blijven ontwikkelen in de 'mores' van het vak. Eerola verwijst in dat verband expliciet naar de standaarden die binnen WorldSkills International gehanteerd worden. Daarmee wordt niet alleen het vakmanschap sec, maar ook de organisatie van het werk, het gehanteerde timemanagement, de communicatie en interactie, de innovatiekracht en de creativiteit beoordeeld.

Volgens Eerola mag van docenten en instructeurs het vermogen verwacht worden om de sterke punten van hun pupillen te herkennen en de ontwikkelingsbehoefte goed te ondersteunen. Daarvoor werkt hij aan een geïntegreerde pedagogische aanpak, gericht op de ontwikkeling van expertise, die door Isokorpi (2013) omschreven is als "een samenhangend proces waarin theorie en praktijk niet gescheiden kunnen worden. In de ontwikkeling van onderwijs en training en beroepsmatige expertise worden theoretische elementen gecombineerd met praktische probleemoplossingen in authentieke situaties en gesimuleerde omgevingen". Isokorpi verwijst daarbij rechtstreeks naar de (inter)nationale vakwedstrijden: "Een prachtig voorbeeld van dat laatste zijn de Skills-competities".

Een geïntegreerde pedagogische aanpak voor excellentie richt zich volgens Eerola niet alleen op de student. Het vereist het nodige van de docent, en heeft ook betrekking op de kwaliteit van de netwerken van scholen en bedrijven. De kwaliteit van deze netwerken werkt direct door in de kwaliteit van de (pedagogische) aanpak en het succes van talentontwikkeling. Wedstrijdervaringen van deelnemers dragen niet alleen bij hun vakmanschap sec, maar ook aan hun vermogen om in teamverband te opereren, in te spelen op onverwachte situaties en om onder druk geconcentreerd te blijven. Prestatie wordt door deelnemers individueel of in teamverband neergezet, maar die zijn altijd gerelateerd aan een groter geheel, dat invloed heeft op de prestaties: docenten, coaches en praktijkopleiders. Dat borgt het leereffect van deze activiteiten, ook als er tussentijds iets mis gaat: 'als iets leren moeilijk is, dan betekent dat alleen dat er geen contact is met anderen die weten hoe dingen moeten gebeuren' (Hakkarainen, 2015).

Vanuit een onderwijskundig perspectief kan beargumenteerd worden dat vakwedstrijden een aantrekkelijke context vormen waarbinnen aangesloten kan worden bij meerdere leerstijlen en meerdere leervoorkeuren (Kolb, 1984 en Ruijters, 2006). Speels, praktijkgericht en niet vrijblijvend.



2.5.4 PROFESSIONALISERING VAKDOCENTEN

Nederlandse en internationale ervaringen in de (aanloop naar) EuroSkills en WorldSkills evenementen laten zien dat niet alleen studenten, maar ook docenten die er bij betrokken zijn zich professioneel sterk ontwikkelen. Dan gaat het niet alleen over de kennis over het specifieke vak, maar ook over hun vermogen om studenten goed te begeleiden.

In de kwaliteitsontwikkeling van het (voorbereidend en middelbaar) beroepsonderwijs gaat het nadrukkelijk ook over de pedagogische professionaliteit van docenten. Praktische voorbeelden van docenten die betrokken zijn bij de voorbereiding en organisatie van de competities duiden op positieve effecten. Ingezet in een veilige omgeving van de eigen docent, peergroup en instelling, en met adequate coaching en mentoring vormt het een uitstekend middel voor de student om zijn of haar prestaties te bevorderen en voor de docent om zijn vakmanschap en professionaliteit te ontwikkelen.

In Finland wordt de nationale en internationale competitie van vakwedstrijden gezien als een effectief voertuig voor de professionalisering van docenten in het beroepsonderwijs, die zich daarmee kunnen ontwikkelen tot een 'vocational top expert'¹⁹. De professionalisering van docenten in het beroepsonderwijs is in Finland een specifiek aandachtspunt, gekoppeld aan de onlangs ingezette transitie van het onderwijsstelsel.

Specifieke doelstellingen voor het Finse beroepsonderwijs in 2020 zijn:

- ▶ versterken van werkplekleren;
- ▶ vergroting studiesucces en ontwikkeling van postinitiële scholing;
- ▶ stimulering innovatie, regionale ontwikkeling en ondernemerschap;
- ▶ borging van competenties als kwaliteitsstrategie;
- ▶ beter inspelen en voorsorteren op ontwikkelingen op een snel veranderende en flexibiliserende arbeidsmarkt;
- ▶ ontwikkeling van scholing van werkenden;
- ▶ verbetering van partnerschappen tussen adult training, studenten en bedrijven;
- ▶ upgrading en updating competenties in de loopbaan.

"Vocational education and training provides students with the knowledge and skills necessary to acquire vocational skills and with the potential for self-employment. Adult education and training raises the level of wide-based learning and vocational competence among the adult population. Programmes provide students with capabilities for selfemployment, develop the world of work, promote employment and support lifelong learning"²⁰

Dergelijke ambities en doelstellingen zijn in essentie ook terug te vinden in het Nederlandse beleid voor het beroepsonderwijs. In Finland wordt voorzien dat de professie van mbo-docent een totaal ander aanzien krijgt, en zich extra zal gaan onderscheiden van de docenten in het algemeen vormend onderwijs. Er wordt rekening gehouden met een ander competentieprofiel, carrièrepatroon en een systeem van permanente scholing. Voor de voeding daarvan wordt gesteld dat de nationale en internationale wedstrijden veel te bieden hebben en gebruikt kunnen worden om docenten in staat te stellen credits te verwerven voor hun ontwikkeling tot vocational top expert. Dit op basis van aantoonbare ervaringen in het begeleiden en coachen van studenten, in het optreden als expert en in het functioneren als jurylid. Daarvoor is een uitgebreid competentieframework ontwikkeld.

¹⁹ 'Top expertise of a vocational teacher', Seija Mahlamäki-Kultanen, HAMK 2016

²⁰ Learning and competence 2020; Strategy of the Finnish National Board of Education

3 AANPAK

3.1 AMBITIES IN AANSTEKELIJK ONDERWIJS

Op basis van het voorgaande durven we de stelling aan dat door 'mee en meer te doen met vakwedstrijden' het beroepsonderwijs aantrekkelijker, uitdagender en effectiever wordt. Door een verduurzaming en integratie ontstaat zo een onderwijsvorm die we 'aanstekelijk' willen noemen. 'Aanstekelijk onderwijs' wordt, onderbouwd door de hiervoor genoemde inzichten uit onderzoek en praktische ervaringen, mogelijk met de volgende leidende principes:

- ▶ met betrekking tot de werkvorm: toepassing van vakwedstrijden om aan een hybride leeromgeving bij te dragen, waarin een wedstrijd als leermiddel en assessmentinstrument wordt ingezet, in combinatie met voorbereidende lessen en (BPV-) praktijkopdrachten;
- ▶ met betrekking tot de doelgroep: studenten én docenten uitdagen om te presteren om zich te meten zodat ze zich doelgericht kunnen ontwikkelen in hun vakmanschap;
- ▶ met betrekking tot talentontwikkeling: gerichte training en begeleiding door docenten en praktijkopleiders om studenten te helpen steeds betere prestaties te leveren, mogelijk leidend tot deelname aan reguliere (nationale en internationale) competitiewedstrijden. Daarbij ontwikkelen docenten en praktijkopleiders ook hun eigen talenten.

In aanstekelijk onderwijs maken we dus structureel gebruik van de ervaringen in Skills Talents en Skills Heroes in vo en mbo en benutten we vakwedstrijden als een effectief middel in de kwaliteitsontwikkeling van het onderwijs, de ontwikkeling van toptalent én de professionele en persoonlijke vorming van studenten. Een middel dat uiteraard ook zelf continu in ontwikkeling is: de ervaringen in 'aanstekelijk onderwijs' vormen ook weer een voedingsbron voor de verdere ontwikkeling en vormgeving van vakwedstrijden. Er zijn daar twee samenhangende ontwikkelingslijnen voor:

- ▶ een ontwikkelingslijn voor de talentontwikkeling van alle studenten en docenten (met een vrije toepassing van methodiek en instrumenten).
- ▶ een ontwikkelingslijn voor de ontwikkeling van toptalent en excellentie (via een hoogwaardige competitie, die is opgebouwd in voorrondes en schoolwedstrijden, kwalificatiewedstrijden en nationale finales, van waaruit de winnaars aan EuroSkills en WorldSkills kunnen deelnemen).

Zo wordt een doorlopende ontwikkeling en passie van de student gestimuleerd en ondersteund. Na kwalificering en diplomering bekwaamt de student zich verder als allround vakman of specialist en uiteindelijk tot 'meester'²¹. De kiem daarvoor ligt in het aansteken en prikkelen van nieuws- en leergierigheid, beroepstrots en ontwikkelingsbereidheid van studenten. Om de passie voor het vak aan te wakkeren en daarmee een vruchtbare bodem te leggen voor een leven lang ontwikkelen. Vakwedstrijden doen dat en zijn in te voegen in ieder onderwijsmodel en opleidingsontwerp.

²¹ Meestertitels zijn in Nederland in een aantal beroepsgroepen de manier om de toppers in het vak te (h)erkennen en te waarderen. Enkele voorbeelden zijn de Meestertitels in de horeca, de patisserie en boulangerie, restauratiestucwerk, hoveniers en slaggers. Het gaat om Meesterproeven en titels die door branches en beroepsgroepen zelf ontwikkeld en gedragen worden.

Ambitie 1: wedstrijdopdrachten in de klas en de praktijk centraal

Ingezet in het onderwijs vormen wedstrijdopdrachten een uitdagende methodiek waarmee studenten zich kunnen meten met hun medestudenten, maar vooral met zichzelf. Deelnemen is belangrijker dan winnen; resultaten en de professionele feedback daarop van zowel de docent als medestudenten bieden de student een helder format voor (zelf) reflectie en benoemen van leerpunten. Met opdrachten en deelopdrachten uit vakwedstrijden haal je als school de beroepspraktijk op een concrete en speelse wijze naar binnen. In de aanloop naar wedstrijdmomenten past de docent zijn/haar reguliere leerplan toe en stemt deze af op de gevraagde prestaties.

Opdrachten én criteria voor de beoordeling ervan zijn beschikbaar via het (openbaar toegankelijke) Competitie Registratie Systeem (CRS) van WorldSkills Netherlands (zie bijlage 3). Het CRS bevat ruim 400 opdrachten in meer dan 60 vakrichtingen, onderscheiden in:

- ▶ instapopdrachten
- ▶ kwalificatieopdrachten
- ▶ finaleopdrachten
- ▶ internationale opdrachten

Alle opdrachten zijn gekoppeld aan de desbetreffende kwalificatiedossiers. De opdrachten kennen een opbouwende graad van moeilijkheid en kunnen daardoor gedurende de hele opleiding worden ingezet. De wedstrijdopgaven zijn door mensen uit onderwijs en bedrijfsleven gezamenlijk gemaakt en zijn voorzien van beoordelingscriteria die gekoppeld zijn aan (inter)nationale standaarden. De opdrachten kunnen direct of na bewerking in het onderwijs ingezet worden.

Ambitie 2: de docent en praktijkopleider zijn begeleider en coach

Iedere docent levert vanuit zijn of haar vakgebied een bijdrage aan de ontwikkeling van de student en verzorgt adequate begeleiding. Door gebruik te maken van de wedstrijdopdrachten kunnen docenten hun begeleiding vanuit een specifiek vakgebied structureren en inhoudelijk richten op de realisatie van de opdracht. In de BPV worden de opdrachten ingezet om te trainen voor de gewenste prestaties met begeleiding van de praktijkopleider. Dit vraagt om én bevordert de samenwerking tussen docent en praktijkopleider. Daarnaast kunnen docenten en praktijkopleiders een specifieke rol als coach invullen voor meerdere studenten. Het gaat nadrukkelijk niet om verliezers en winnaars. Vakwedstrijden hebben zowel een individueel als een peergroup- leereffect. Door deskundige begeleiding worden deze leereffecten optimaal benut. Vakinhoudelijk begeleiden, prestatiegericht coachen en samen leren en ontwikkelen dus.

Ambitie 3: eindpunt is helder, de route is flexibel

De route die een student in aanstekelijk onderwijs doorloopt heeft een helder eindpunt: de (klasse)wedstrijd die aan het einde van een onderwijsperiode gepland staat. Die dient ook als aanloop naar schoolwedstrijden, als voorronde op kwalificatiewedstrijden en uiteindelijk de nationale finale. De voorbereiding daarop kan per student verschillend zijn. Door de onderwijsperiode te starten met een wedstrijd kan iedere student voor zich zelf, en in vergelijking met anderen vaststellen waar hij of zij in zijn vakontwikkeling staat. Dat geeft inzicht in de sterke en nog minder sterke punten en maakt voor de student heel duidelijk op welke onderdelen hij of zij extra moet inzetten, en wiens hulp hij daarbij kan vragen. Blijkt er al een goede basis, dan kan de student een gerichte keuze maken in verdiepende of verbredende keuzedelen. Blijkt via de uitvoering van de opdrachten dat de student hoog scoort, dan kan hij of zij doorschakelen naar eventuele excellentieprogramma's, en/of voorsorteren op de landelijke en internationale competitie. Aanstekelijk onderwijs legt dus individuele capaciteiten en interesses snel bloot en maakt het mogelijk daar met het overige aanbod van de instelling goed op aan te sluiten, en om gebruik te maken van peergroup-learning.

Ambitie 4: individueel presteren en samen ontwikkelen

Vakwedstrijden bieden een directe beleving in het beroep: de student wordt uitgedaagd om te presteren zoals in de praktijk gevraagd en verwacht wordt. Omdat de vakwedstrijden zijn gekoppeld aan een objectieve jurering, afgeleid van (inter-) nationale standaarden, wordt direct aangesloten op de reële beroepspraktijk. De voorbereiding, uitvoering en reviews kan wisselend in teamverband en individueel gebeuren. Rond en in de wedstrijden kan de samenwerking van docenten, praktijkopleiders en studenten optimaal georganiseerd worden. Doel: iedere student haalt het beste uit zichzelf, en behaalt doelen die hij anders mogelijk niet zou bereiken.

Dat geldt ook voor de begeleidende en coachende docenten en praktijkopleiders, die de uitdagingen van de wedstrijdopdrachten kunnen gebruiken als een ijkpunt voor hun eigen vakdeskundigheid en professionaliteit.

Ambitie 5: vakwedstrijden als opmaat voor de toekomst

Opdrachten en deelopdrachten in de vakwedstrijden zijn gekoppeld aan de examenprogramma's in het vo en kwalificatiedossiers in het mbo en de prestaties die in de praktijk verwacht worden. Vanuit het overleg en de samenwerking tussen docenten en praktijkopleiders over de opdrachten kan echter ook worden voorgesorteerd op toekomstige vraagstukken. Zo kunnen er ter verrijking van het opleidingsprogramma challenges en projecten worden benoemd en opgesteld, die specifiek zijn voor een bepaald vak, of juist om een multidisciplinaire samenwerking vragen. Met dergelijke challenges en projecten wordt gericht gewerkt aan de 21e eeuwse vaardigheden en 'skills for the future'.



3.2 ORGANISATIE: OPNAME IN HET ONDERWIJS

Scholen kunnen activiteiten die nu al worden ingezet voor de reguliere competitie relatief simpel opnemen in hun onderwijsmodel. Op dit moment staan de activiteiten vaak los van de onderwijsactiviteiten en vormen ze evenementen op zichzelf. Daardoor klagen docenten soms over extra tijdsinspanningen in een toch al drukke onderwijsagenda en ervaren scholen een extra financiële belasting. Door de wedstrijdactiviteiten in te plannen in het onderwijs en als begeleide onderwijstijd op te nemen in de jaarplanningen ontstaat ruimte en benut je de activiteiten optimaal voor het onderwijs in de volle breedte (reguliere programma's, keuzedelen). Er zijn handige kapstokken om dit aan op te hangen.

VO

De vakwedstrijden van Skills Talents sluiten aan op de examenprogramma's en eindtermen van het vmbo. Je kunt ze daarom goed opnemen in het onderwijsprogramma van laatstejaarsleerlingen én onderdeel laten zijn van de afsluiting van een vak of examen. De simpelste manier om dat te doen is om de deelname aan Skills Talents op te nemen in het programma voor toetsing en afsluiting (PTA). Op die manier kun je vakwedstrijden gebruiken om een toets of schoolexamen te vervangen. Maar mag dat zomaar en hoe zit het dan met de wet- en regelgeving?

Leerlingen in het vo volgen hun onderwijs op grond van een examenprogramma. Voor elk vak is dit programma vastgesteld (zie www.examenblad.nl). Leerlingen moeten alle onderdelen van zo'n programma gevolgd hebben, voordat ze deel mogen nemen aan het centraal examen. Docenten kunnen onderwerpen of lesstof aan het examenprogramma toevoegen. In het examenprogramma staat welke vaardigheden leerlingen moeten hebben aan het eind van de opleiding. Er staat ook in welke exameneenheden in het centraal examen worden afgesloten. Voor praktijkvakken geldt het Centraal Schriftelijke Praktisch Examen (CSPE). Eenheden die niet in het centraal examen aan de orde komen, moeten met een schoolexamen worden afgesloten. Een school stelt zelf vast wanneer schoolexamens plaatsvinden. Er kan bijvoorbeeld gestart worden in leerjaar 3, maar dit hoeft niet.

Zowel in de vaststelling wat de schoolexamens zijn, en hoe en wanneer die worden afgenomen, zit dan ook de nodige ruimte. Als het maar in het PTA goed wordt gecommuniceerd met de leerlingen, het schoolexamen afgesloten wordt vóór het centraal examen begint en vóór aanvang van het centraal examen het cijfer van het schoolexamen vastgesteld en bij de leerlingen bekend is.

Aan het PTA wordt eisen gesteld²²:

- ▶ het bevoegd gezag van de school stelt het PTA jaarlijks vóór 1 oktober vast. Het PTA wordt vóór 1 oktober aan de inspectie toegestuurd en aan de examenkandidaten bekend gemaakt;
- ▶ het PTA heeft in elk geval betrekking op het betreffende schooljaar;
- ▶ in het PTA staat welke onderdelen van het examenprogramma in het schoolexamen worden getoetst;
- ▶ er staat in wat de inhoud is van de onderdelen van het schoolexamen;
- ▶ er staat in hoe het schoolexamen plaatsvindt;
- ▶ de tijdvakken waarin de toetsen van het schoolexamen beginnen zijn goed aangegeven;
- ▶ de herkansing en de wijze van herkansing is beschreven;
- ▶ de regels voor de totstandkoming van het cijfer zijn beschreven.

²² Eindexamenbesluit VO, artikel 31 lid 2 en 3.

In één toets mogen meerdere vakken aan de orde komen (bijvoorbeeld het beroepsgerichte programma en Nederlands, Wiskunde of Natuurkunde). Toetsen kunnen ook samenwerkingsopdrachten zijn. Dan geldt dat iedere leerling voor elk vak waarin hij examen doet vóór de start van het centraal examen een schoolexamencijfer heeft en dat duidelijk is hoe dat cijfer tot stand is gekomen.

Als een PTA is vastgesteld, mag het in het lopende schooljaar of de periode waarin examen wordt gedaan niet meer gewijzigd worden. Als je als school dus meer wilt doen met de Skills Talents-vakwedstrijden betekent dat dus dat je dat vóór 1 oktober van enig jaar moet bepalen en vastleggen.

Als school kun je natuurlijk leerlingen aanwijzen om mee te doen met ST. Maar het is leuker en zinvol om Skills Talents-opdrachten te gebruiken als onderwijskundige methodiek en als selectiemiddel. Zo betrek je alle leerlingen, geef je iedereen een kans en stel je objectief vast hoe je leerlingen er voor staan en wie de beste papieren heeft om mee te doen aan de echte wedstrijd. Aan de selectieopdrachten van Skills Talents kunnen alle leerlingen deelnemen. En als je dat goed vastlegt in het PTA wordt het een school-brede onderwijsactiviteit: je zet dan de opdrachten in als een verplichte toets of schoolexamen voor iedereen, of als een goede voorbereiding er op.

Na de voorrondes van Skills Talents gaan er per school maar drie leerlingen per vakrichting door naar de vakwedstrijden. Je kunt twee dingen doen:

1. De opdracht wordt door alle leerlingen gemaakt. Dat wil zeggen dat de deelnemers aan de wedstrijd dat doen in het kader van het schoolexamen én de wedstrijd en dat leerlingen die niet meedoen aan de wedstrijd de opdracht alleen maken in het kader van hun schoolexamen;
2. Alleen de leerlingen die deelnemen aan de wedstrijd maken de opdracht in het kader van hun schoolexamen en alle andere leerlingen maken een andere (school)opdracht. In dat geval vervangt de opdracht een schoolexamen. De toets is dan facultatief: leerlingen die meedoen aan Skills Talents worden vrijgesteld van een toets op school. Leerlingen kunnen nog de keuze krijgen of de opdracht wel of niet meetelt voor het schoolexamen. Als ze er voor kiezen dat de opdracht niet meetelt voor het schoolexamen, dan moeten ze alsnog een vervangende (reguliere) schooltoets maken.

Omdat in een Skills Talents-opdracht (maar ook in een praktische opdracht of CSPE) vaardigheden worden getoetst, speelt geheimhouding van opdrachten geen rol. De score van de opdracht kan worden bepaald met behulp van het internationaal beproefde CRS beoordelingssysteem. Kies je als school ervoor Skills Talents op te nemen in het PTA en mee te laten tellen in het schoolexamen, dan moet je de score omzetten in een cijfer.

Voorbeeld opname in PTA

Voorbeeld	Periode	Omschrijving	Soort toets	Weging	Herkansing	Opmerkingen
1	Leerjaar 3	Selectieopdracht onderdeel Bouw	Praktische opdracht	X keer	Ja/nee	Verplichte deelname
2	Leerjaar 4	Zorg & Welzijn	Praktische opdracht	X keer	Nee	Leerlingen die niet meedoen aan Skills Talents maken de selectieopdracht als onderdeel van het schoolexamen
		Onderwijs Zorg & Welzijn	Praktische opdracht	X keer	Nee	
3	Leerjaar x	ICT	Praktische opdracht	X keer	Nee	Leerlingen die wel meedoen bepalen zelf of hun resultaat in de wedstrijd meetelt als schoolexamen. Anders doen ze de opdracht opnieuw als onderdeel van het schoolexamen.
		Onderwijs ICT	Praktische opdracht	X keer	Ja	



MBO

De competitie in Skills Heroes vormt een piramide en kent vanaf de basis:

- ▶ schoolwedstrijden
- ▶ regiowedstrijden
- ▶ nationale finales
- ▶ internationale wedstrijden (EuroSkills en WorldSkills)

In periode 2015(-16)-2018(-19) maken mbo-instellingen gebruik van extra middelen in het kader van de regeling kwaliteitsafspraken en excellentie. 57 instellingen hebben de Skills Heroes-vakwedstrijden onderdeel gemaakt van hun excellentieplannen en kunnen daarmee de activiteiten in de piramide financieren. Voor de periode 2018-2022 geldt dat op basis van het dit jaar afgesloten bestuursakkoord ook weer extra middelen beschikbaar zijn²³. Instellingen zullen op basis van het bestuursakkoord nieuwe kwaliteitsplannen opstellen die passen bij de uitdagingen van de eigen regio, werkveld of ecosysteem.

Het bestuursakkoord stelt je als instelling in staat mee te blijven doen aan Skills Heroes én om methoden, technieken en faciliteiten in te gaan zetten voor de kwaliteitsontwikkeling van het onderwijs. Denk daarbij aan:

- ▶ inzet op 21e eeuwse vaardigheden: in de huidige opzet van Skills Talents en Skills Heroes komt een aantal van deze vaardigheden al goed aan bod. WorldSkills Netherlands wil inzetten op nieuwe (wedstrijd)vormen als challenges, die door multidisciplinaire (school)teams worden uitgevoerd;
- ▶ effectief middel in LOB: toegang tot en gebruik van ontwikkelde LOB-programma's die tijdens en naast de Skills Heroes-evenementen ingezet worden;
- ▶ bindend instrument vo-mbo: toegang tot en gebruik van de database van wedstrijdopdrachten voor gezamenlijke programmaontwikkeling en (nieuw te ontwikkelen) challenges voor vo en mbo;
- ▶ voedings- en transportmiddel: gebruik van de CRS-data en -methodiek voor de dialoog tussen de school en stakeholders over (toekomstig) vakmanschap;
- ▶ (deel)examinering: toegang tot en gebruik van wedstrijdopdrachten als examenproducten;
- ▶ professionalisering van docenten: toegang tot en gebruik van trainingsactiviteiten van WorldSkills Netherlands, benutting van (inter)nationale netwerken en organisatie van docentenexcursies en scholingsprogramma's tijdens en rond (nationale en internationale) competitieactiviteiten.

Door dit, of specifieke onderdelen, op te nemen in de kwaliteitsagenda van je instelling ontstaat een goede springplank om meer te gaan doen met vakwedstrijden en leg je de basis om binnen de begeleide onderwijstijd 'aanstekelijk onderwijs' vorm en inhoud te geven en de extra investeringsruimte daar voor te benutten.

Dit zorgt er voor dat je activiteiten voor en rond vakwedstrijden in de verdere planvorming in je instelling financieel en inhoudelijk goed in kunt bedden en onderdeel maakt van je instellingsbeleid.

Voor opleidingsdirecteuren, Skills coördinatoren en onderwijsteams die deze activiteiten willen opnemen in het instellingsbeleid en hun bestuur willen overtuigen van nut en noodzaak, zijn er meerdere methoden en scenario's denkbaar. We schetsen twee methoden en meerdere scenario's, waarmee je in je instelling tot basisafspraken kunt komen. Combinaties van deze methoden en scenario's zijn uiteraard mogelijk!

²³ De mbo-sector heeft zich in november 2017 unaniem uitgesproken voor een behoud van de vakwedstrijden en onderzoekt nu op welke wijze de financiering kan plaatsvinden. Op die manier kan de sector als geheel gebruik blijven maken van Skills Heroes en de faciliteiten die WorldSkills Netherlands daarvoor biedt.

Methode 1: opname in kwaliteitsagenda

De instelling maakt een kwaliteitsagenda en uitvoeringsplannen en neemt daarin 'deelname vakwedstrijden' als 'aanstekelijk onderwijs' op. De instelling ontvangt van OCW op Brin-nummer een bijdrage op basis van de regeling kwaliteitsafspraken. De instelling verdeelt het geld naar de begrotingen van de directies/colleges op basis van het kwaliteitsplan, met daarin een toewijzing van middelen voor de integratie van vakwedstrijden.

Scenario A:

De instelling houdt rekening met de betaling van zijn bijdrage aan WorldSkills Netherlands en met de uitvoering van wedstrijden in en voor de school en kadert daarmee:

- ▶ de beschikbare uren van coördinator(en) en docenten;
- ▶ de kosten voor de organisatie van de voorrondes en begeleiding naar kwalificatiewedstrijden en finales;
- ▶ de kosten voor het eventueel organiseren van een kwalificatiewedstrijd (uren, materialen, lokalen/locatie);
- ▶ de verdeling van middelen naar directies en naar opleidingsteams die zich voor deelname aan wedstrijden hebben ingeschreven.

Scenario B:

De instelling houdt alleen rekening met betaling van zijn bijdrage aan WorldSkills Netherlands en geeft niet aan hoe de interne organisatie en begeleiding van vakwedstrijden wordt gefinancierd. Dat zou kunnen omdat:

- ▶ begeleidingsuren vergeven zijn aan een ander kwaliteitsthema;
- ▶ een deel van de kwaliteitsgelden voor andere doeleinden wordt gebruikt.

Dit kan problemen opleveren hoe intern vakwedstrijden moeten worden geregeld en betaald.

Scenario C:

De coördinator is aan zet om met de schrijver, budgethouder van het kwaliteitsplan en het College van Bestuur te bepreken wat er mogelijk is om de interne uitvoering van vakwedstrijden (nog) te financieren uit het kwaliteitsplan of andere budgetten:

- ▶ onderzoeken en bespreken wat uit de andere kwaliteitsthema's gehaald kan worden en of vakwedstrijden hier een bijdrage aan leveren;
- ▶ nagaan of elders middelen beschikbaar zijn (uit de reguliere lumpsum of andere subsidies of 'geldpotjes').

In deze gevallen dienen besluiten door College van Bestuur genomen te worden, omdat zij als bevoegd gezag eindverantwoordelijk zijn voor hun kwaliteitsagenda.

Methode 2: inbedding in reguliere onderwijstijd

Het kan zijn dat er geen aanleiding gezien wordt of voldoende support is om vakwedstrijden als onderdeel op te nemen in de (uitvoering van de) kwaliteitsagenda. Het kan ook zijn dat beschikbare of gereserveerde middelen ontoereikend dreigen te zijn omdat de inzet op vakwedstrijden groter is dan verwacht.

Scenario D:

De opleidingsmanager en/of afdelingsdirecteur zorgen in samenwerking met de Skills coördinator dat deelname aan en uitvoering van vakwedstrijden in het reguliere onderwijsbudget komt:

- ▶ opname in de reguliere onderwijsprogramma('s) en planning;
- ▶ toepassing bij en in bestaande praktijkopdrachten die voor toetsing worden gebruikt (inclusief gebruik materialen en lokalen) en die daarmee ook als voorronde-opdracht gelden en worden gebruikt;

- 👉 afspraken tussen school(leider, opleidingsmanager of docent) om te bepalen of groepen, een hele klas, een deel van de klas of alleen de beteren/besten van de klas(sen) aan de voorrondes mogen meedoen.

Scenario E:

Voor de organisatie van de prijsuitreiking(en) van voorrondewedstrijden kan intern gebruik gemaakt worden van communicatie- en/of facilitair budget voor evenementen van de instelling.

Scenario F:

De school implementeert nieuwe kwalificatiedossiers en herschrijft daarvoor de curricula. De uren daarvoor worden door de directies en opleidingsmanagers in hun jaarplannen vastgelegd en geprogrammeerd:

- 👉 ontwikkelings- en bot-uren: je kunt daarin tegelijkertijd opnemen dat activiteiten voor en rond vakwedstrijden in termen van (begeleidings)uren als case of als praktijkopdracht bij de implementatie van de dossiers wordt meegenomen (uren voor instrueren, trainen en beoordelen en bepalen of en hoe studenten via wedstrijdvormen delen van kerntaken en werkprocessen uit kunnen voeren);
- 👉 ontwikkeling keuzedelen: in de herstructurering van de kwalificatiedossiers en experimenten met regionale kwalificaties mogen scholen keuzedelen en eigen programma's aanvragen en inrichten. Je kunt er voor kiezen om vakwedstrijden als een keuzedeel vorm en inhoud te geven en daarmee onderdeel maken van het reguliere onderwijs (in uren voor docenten en studenten).

Scenario G:

Je instelling zet in op professionalisering en kwaliteitszorg, waarvoor apart budget beschikbaar is vanuit College van Bestuur en/of (centrale) directies en waarvoor in de jaarplannen activiteiten worden beschreven en vastgelegd. Vaak is het de onderwijskundig medewerker/afdeling die daarvoor kaders ontwikkelt, monitort en audit bij de onderwijsteams. Dan kan het een optie zijn om:

- 👉 bij de professionalisering van teams en hun ontwikkeling een deel van het professionaliseringstraject te gebruiken voor begeleidings- en uitvoeringsuren van docenten voor vakwedstrijden;
- 👉 gebruik te maken van budgetten die voor de kwaliteitszorg beschikbaar zijn en vakwedstrijden (i.c. wedstrijdresultaten) als meetinstrument in te zetten en als indicator voor de kwaliteit van het onderwijs- en kwaliteitsproces.

Scenario H:

Aan het lokale bedrijfsleven dat de stage/leerwerkplekken levert kan worden gevraagd of de praktijkopleider specifieke trainingsuren voor wedstrijdopdrachten wil inzetten. Daarmee worden:

- 👉 delen van de uitvoering van wedstrijden bekostigd door het leerbedrijf;
- 👉 materialen en werkplaatsen van het bedrijfsleven gebruikt.

De winst voor bedrijven zit in pr en naamsvermelding voor het bedrijf in de in- en externe communicatie van de instelling en de profilering van het bedrijf als opleider en potentieel werkgever in deze tijden van personeelsschaarste.

Strategie

Welke methode of scenario het beste past en de meeste kans van slagen biedt verschilt uiteraard per instelling.

Om docenten, beleidsmakers en beslissers in de instelling te overtuigen van nut en noodzaak zijn verschillende strategieën denkbaar om mee en meer te doen met vakwedstrijden.

Inzet van College van Bestuur

Het College van Bestuur is opdrachtgever en stelt de kwaliteitsagenda van de instelling vast. Benader het om:

- 👉 gesprekspartner te zijn bij uitwerking en realisatie van de agenda bij directies en opleidingsmanagement;
- 👉 boegbeeld, stimulator en ambassadeur te zijn van de (interne) promotie van vakwedstrijden en inbedding er van in het onderwijs;

- ▶ onderwijsactiviteiten met vakwedstrijden te benoemen als kwaliteitsinstrument, op te nemen in de interne kwaliteitsmetingen en te borgen dat acties planmatig worden ingezet en vastgelegd (plan-do-act-check);
- ▶ breekijzer te zijn bij eventuele knelpunten met directie en/of opleidingsmanagers als het echt niet anders kan.

Storytelling

Het is heel effectief om helden te creëren, te waarderen en te eren. Dat kan door met behulp van storytelling personele verhalen op te tekenen en te communiceren: wat doen de activiteiten in en rond vakwedstrijden met studenten en docenten en wat betekent dit voor ze? Dit spreekt voor zichzelf en helpt om de betekenis voor het onderwijs uit te lichten. Een goede aanpak is om hierbij bottom-up te werken. Dat kan op diverse manieren:

- ▶ een platform bieden voor studenten en oud-studenten om hun verhaal te doen. Dat kan gaan om de studenten die de eindrondes hebben bereikt, maar ook diegenen die niet tot de kwalificaties of finales gekomen zijn. Zij zijn de beste ambassadeurs en willen vaak graag vertellen wat hun ervaring met vakwedstrijden is, wat ze ervan geleerd hebben, wat het hen heeft opgeleverd voor hun eigen vakprofessie en persoonlijke ontwikkeling. Dat kan door hen hun verhalen, (korte) videoverslagen, foto's te (laten) publiceren op intranet, internet, en ook op (hun eigen) social media (Facebook en Instagram) te laten zetten²⁴;
- ▶ een platform bieden voor docenten om te vertellen over hun ervaring met vakwedstrijden, hoe ze het in het onderwijs hebben verwerkt, welke technieken en tools ze daarbij inzetten, wat het hen oplevert voor hun eigen professionele ontwikkeling, de ontwikkeling van team, en het onderwijsproces. Dat kan door henzelf hun verhalen, (korte) video's en foto's te (laten) publiceren op intranet, internet, en (hun eigen) social media (Twitter en Facebook);
- ▶ directeuren en leden van College van Bestuur een platform te geven om hun ervaringen te delen en docenten en studenten op te zoeken bij voorrondes, kwalificaties en finales. Vraag ze om via een blog of vlogvorm hun verhaal te doen en publiceer dat als hierboven weergegeven;
- ▶ biedt ruimte aan ondernemers en vakmensen uit het bedrijfsleven! Laat de bedrijven waar de studenten werken of stage lopen, de mensen die meewerken aan de ontwikkeling van wedstrijdopdrachten en zij die als jurylid meewerken aan het woord;
- ▶ overleg en organiseer een voortdurende dialoog met directie en opleidingsmanagers. Zo kun je verkennen en bespreken wat de interne knelpunten en weerstanden zijn en hoe je deze kunt ondervangen.

Meer waarde!

Leg in je instelling de meerwaarde van activiteiten in en rond vakwedstrijden vast in relatie tot wat het oplevert voor (de problemen en knelpunten van) de directie/opleidingsmanager, het onderwijs en de docenten. Denk daarbij aan:

- ▶ bestaande wedstrijdopdrachten zijn al geheel uitgewerkt in documentatie, te gebruiken als praktijktoets in het onderwijs en gratis te downloaden. Dat betekent een taakverlichting voor docenten;
- ▶ gebruik van en inzet op vakwedstrijden ondersteunt de professionele vaardigheden en ontwikkeling van een docent en van een team, het bevordert intersectorale samenwerking met andere clusters en het intensificeert de contacten en samenwerking met het lokale bedrijfsleven (o.a. door jurering wedstrijden en consulteren van beroepspraktijkvorming en inhoud kwalificatiedossiers in relatie tot inhoud curriculum).

²⁴ Een voorbeeld: tijdens een school brede studieactiviteit van het Albeda College op 10 april 2018 ten behoeve van 'the next step' die de school wil maken, gaven in het plenaire deel studenten, die hadden deelgenomen aan Skills The Finals in maart 2018, aan dat ze vonden dat er veel meer met vakwedstrijden in het onderwijs gedaan zou mogen worden.

3.3 ONDERWIJSONTWIKKELING: CURRICULUM EN EXAMINERING

Voor 'aanstekelijk onderwijs' zijn de voornaamste onderdelen om op te acteren:

- ▶ de profielen en eindtermen vmbo en de kwalificatiedossiers mbo;
- ▶ relevante keuzedelen;
- ▶ wedstrijdopdrachten uit de databank (CRS);
- ▶ de regulier geplande wedstrijden in Skills Talents en Skills Heroes-competities.

De inhouden van wedstrijdopdrachten en de beoordelingsschema's die daarbij zijn vastgesteld vormen een mooie aanvulling op de eindtermen vmbo en de kwalificatiedossiers mbo: ze geven niet alleen aan wat er voor een juiste uitvoering van opdrachten nodig is, maar zeggen vooral iets over het niveau van presteren dat in de beroepspraktijk gevraagd wordt. Omdat de opdrachten geschreven worden door vakbekwame docenten en deze worden tegen gelezen door mensen uit het bedrijfsleven is het resultaat een realistische duiding van waar het in het vak om gaat.

Door deze informatie of de opdrachten zelf op te nemen in het curriculum versterk je dus het zicht op de wenselijke learning outcomes van de opleiding en geef je de studenten een helder beeld van de beroepspraktijk.

De ontwikkeling van wedstrijdopdrachten loopt via het Competitie Registratie Systeem (CRS). Deze methodische aanpak zorgt er voor dat:

- ▶ opdrachten direct gekoppeld zijn aan actuele inhouden van de profielen en eindtermen in het vmbo, en de KD's en keuzedelen in het mbo;
- ▶ opdrachten altijd tot stand komen met tegenlezers (onderwijs en bedrijfsleven);
- ▶ een heldere 'duiding' en invulling beschikbaar is voor de inhouden van les- en examenprogramma's.

Het CRS is opgezet om de kwaliteit van de vakwedstrijden in de competities te borgen, om de beoordeling ervan zo objectief mogelijk te maken en om heldere en controleerbare beoordelingscriteria en procedures te kunnen borgen in de uitvoering van de competitie (bijlage 3). Maar het CRS heeft meer functionaliteiten, die voor onderwijs- en examenontwikkeling gebruikt kunnen worden, ook als je als instelling of opleiding niet meedoet aan de competitie.

Het CRS is inmiddels uitgegroeid tot een omvangrijke databank van opdrachten, die beschikbaar zijn en herhaaldelijk gebruikt kunnen worden. Als zodanig is het een voorraadkast van waardevol onderwijs- en examenmateriaal die steeds wordt aangevuld.

Procesmatig biedt het CRS een mogelijkheid om planmatig en in een voortdurende dialoog tussen 'onderwijs' en 'bedrijfsleven' aan onderwijs- en exameninhouden te werken, zo heel specifiek te kijken naar de aansluiting van onderwijsprogramma's op de eisen van de arbeidsmarkt en om daarover continu in gesprek te zijn.

Tenslotte kan de procesmatige methodiek in het CRS in principe ook goed gebruikt worden voor een efficiënte en effectieve ontwikkeling van onderwijsprogramma's en examens.

Door deze mogelijkheden te gebruiken en aanstekelijk onderwijs vorm te geven versterk je ontwikkelingsgerichte en kwalificerende momenten in de opleiding, die goed gecombineerd kunnen worden met het reguliere examenprogramma of daar zelfs als examenproduct in toegepast kunnen worden. In ieder geval realiseer je daarmee een krachtig en op de reële beroepspraktijk geënt assessmentinstrument om de ontwikkeling van studenten periodiek te meten en informatie te verkrijgen over zijn of haar ontwikkeling. En goede evaluaties van de prestaties van je studenten die in de competitie hebben meegedaan geven veel inzicht in wat er in het onderwijsprogramma anders en beter kan.

Met een dergelijke 'inbouw' van wedstrijdopdrachten versterk je het onderwijs en de examinering en kun je als onderwijsontwikkelaar onderdelen benoemen die ontwikkelingsgericht of kwalificerend zijn. De beoordelvormen sluiten dan aan bij:

- ▶ theoretische leerdoelen, met focus op kennis en inzicht in de context van het specifieke vak. Voor dit doel worden van de student toelichtingen en onderbouwingen gevraagd die naast de praktijkopdrachten worden opgenomen in het portfolio, waarmee aangetoond wordt dat hij of zij beschikt over de kennis die in het vak als noodzakelijk wordt gezien voor een goed functioneren als vakman/vrouw. Een uitgevoerde wedstrijdopdracht dient, indien goed ingebouwd in het onderwijs, als een objectief bewijs van kennis en kunde;
- ▶ praktische leerdoelen, met focus op toepassing en vaardigheden in de context van het vak. Dit wordt ingevuld via (onderdelen van) wedstrijdopdrachten;
- ▶ gesitueerde en/of integrale leerdoelen, met focus op toepassing en vaardigheden. Dit zijn reguliere beoordelvormen met gebruikmaking van de criteria die in de Skills-competities worden gehanteerd.

Dit maakt het mogelijk om te komen tot collectieve toetsplannen, waarin in een directe relatie met het opleidings- en examenprogramma wordt aangegeven op welke wijze ontwikkelingsgerichte en kwalificerende beoordeling tot stand komt. Deze zijn vervolgens uit te werken in individuele toetsplannen. Dit kan bijdragen aan de realisatie van meer maatwerk in de opleiding.

Zo toegepast kunnen Skills-opdrachten ook gebruikt worden voor intake en beoordeling van werkenden, die bij de mbo-instelling aankloppen voor vormen van om-, her- en bijscholing.

3.4 DOCENTEN: PEDAGOGISCHE EN DIDACTISCHE AANPAK

Een fundament van de pedagogische aanpak van docenten is dat ze observeren en reflecteren. Docenten moeten leerlingen en studenten werkelijk (willen) zien en in de gaten hebben welke boodschap ze afgeven. Dat vraagt goed kijken en empathisch en reflectief vermogen.

In het didactisch handelen zijn vakkennis, interventies en persoonlijk optreden in de juiste mix van belang. Zonder inhoudelijke vakkennis is er geen onderwijs mogelijk, omdat dan geen gespreksstof aanwezig is. Zonder adequate onderwijskundige interventies worden leerlingen niet bereikt en aangezet tot leren. Zonder de juiste persoonlijkheidskenmerken liggen ordeproblemen en andere problemen op de loer. Specifiek voor het beroepsonderwijs is dat docenten zich in hun werk richten op een drievoudige kwalificatie, die als maatschappelijke opdracht aan het beroepsonderwijs is gegeven: voorbereiding op de arbeidsmarkt, op burgerschap en op doorstroom. Voor heel veel docenten is het continu zoeken naar de juiste aanpak om hun kennis en kunde over te dragen en hun studenten zo goed mogelijk te ondersteunen in hun ontwikkeling. Praktijk- en werkplekleren is daarnaast voor het beroepsonderwijs een *conditio sine qua non*. Neem daarbij een rijk geschakeerde groep van leerlingen en studenten en het is duidelijk dat het een uitdaging is om een goede docent te zijn. Pas- en panklare lesmethoden, didactische concepten en pedagogische aanpakken zijn slechts ingrediënten. Wij denken dat de principes van vakwedstrijden en de inhouden van wedstrijdopdrachten heel erg goed in het beroepsonderwijs passen en helpen in de aanpak.

Als leidende onderwijskundige principes in de begeleiding van leerlingen en studenten kun je gebruik maken van action learning, het meester-gezel model en peer-group-learning. Deze principes veronderstellen dat de student een actieve doe- en leerhouding ontwikkelt. Als je als docent wedstrijdopdrachten inzet in het kwalificatieproces in de opleiding en deze benut als pedagogische en didactische aanpak versterk je deze houding aanzienlijk. In die context is het 'presteren door deelnemen' gedurende de opleiding belangrijker dan het 'deelnemen om te winnen'. De wijze van feedback geven door docent (en praktijkopleider) is daarin een bepalende factor.

De feedback op de resultaten stuurt de ontwikkeling van de student, en is individueel gericht. Daarnaast maakt de wedstrijdvorm een vorm van peer-review en peer-ontwikkeling mogelijk: studenten worden afhankelijk van resultaten aan elkaar gekoppeld zodat zij met elkaar hun ontwikkeling kunnen bespreken en elkaar kunnen ondersteunen op specifieke aspecten.

Een kernvraag voor docenten in het beroepsonderwijs is hoe je je leerlingen en studenten het beste voorbereidt op een beroep dat continu kan wijzigen. Daartoe wordt 'zelfregulatie' vaak als term gebruikt om aan te geven dat studenten in bepaalde mate zelf de regie voeren over hun eigen leren en ontwikkelen, ook later in hun loopbaan. Vakwedstrijden dragen positief bij aan het ontwikkelen van zelfregulatie: ze vragen om (concrete voorbereiding op) heldere doelen, reflectie op de uitvoering en een zekere mate van druk en authenticiteit in de uitvoering van opdrachten. Ze veronderstellen ook een deskundige begeleiding door docenten die zich mede-eigenaar voelen van het ontwikkelingsproces van hun studenten.

Evident is dat het praktijk- en hybride leren een substantieel onderdeel uitmaakt van duaal beroepsonderwijs. Door wedstrijdopdrachten te gebruiken versterk je als docent dat praktijkleren, complementair aan zowel het schoolse leren als aan het werkend leren in de BPV. Via de wedstrijdopdrachten wordt een prestatie gevraagd die vergelijkbaar is met de prestaties die in de beroepspraktijk worden verondersteld. Door vakwedstrijden structureel te integreren in het onderwijsprogramma en lessenreeksen ontstaat binnen het onderwijsprogramma een hybride leeromgeving en kunnen de ervaringen in deze vorm van praktijkleren direct gekoppeld worden aan theorieonderwijs. Een goede pedagogisch-didactische aanpak daarbij borgt een voortdurende en effectieve reflectie van de student op zijn of haar presteren.



Volgens de (in paragraaf 5.2.3 aangehaalde) theorie van leervoorkeuren ontstaan in het onderwijs effectieve leertrajecten wanneer we de juiste match kunnen maken tussen de leervoorkeur van een leerling en de manier waarop het leren georganiseerd wordt. Die voorkeuren zijn in vijf metaforen beschreven:

- ▶ **kunst afkijken:** mensen die graag de kunst afkijken leren het liefst in de spanning van de praktijk. Ze observeren anderen, analyseren wat bruikbaar is en passen dat toe in hun werk;
- ▶ **participeren:** mensen die graag meedoen leren het beste door te sparren met anderen. Hun reacties en ideeën voeden het leerproces;
- ▶ **kennis verwerven:** kennisverwervers zitten graag met hun neus in een boek of aan de lippen van een docent. Ze houden van leren waarbij een expert kennis overdraagt;
- ▶ **oefenen:** mensen die graag oefenen, proberen iets nieuws graag uit in een veilige omgeving. Ze zijn niet bang voor fouten, want daar leren ze van;
- ▶ **ontdekken:** de ontdekkers leren het liefst van het leven. Schools leren is te beperkt voor hen. Ze leren het liefst door zelf iets uit te vinden.

Deze leervoorkeuren gaan niet over lerende zelf, maar zeggen iets over de context waarin geleerd wordt. Door in je pedagogische aanpak deze context te benutten respecteert je de verschillen in leren. Deze laten zich immers niet vangen in één model of één uniforme aanpak.

Voorkeuren ontwikkelen zich in de loop van een leven, en zijn voor een leerling in het vo anders dan voor die leerling als deze student wordt in het mbo en later als professional aan het werk is. Ze ontwikkelen zich ook in wisselwerking met de organisatie die het leren organiseert en de beroepsgroep waarin iemand uiteindelijk functioneert. Het mooie van vakwedstrijden is dat deze een realistische context bieden, waarin iedereen vanuit zijn eigen leervoorkeur kan handelen,



op zijn of haar prestaties kan reflecteren en waarin de docent als begeleider de ontwikkeling gericht kan ondersteunen. Bovendien leiden wedstrijdopdrachten tot resultaten die met behulp van zo objectief mogelijke beoordelingscriteria 'hard' zijn en heel veel informatie geven over waar de leerling of student staat.

Stel dus dat je als docent een simpele wedstrijd organiseert in je klas, in een bepaalde fase van het onderwijsprogramma. Er staat niets op het spel, medailles hoeven niet gewonnen te worden. De opdracht weerspiegelt echter wel de concrete beroepspraktijk en zorgt voor een echte beleving er van. De kunstafkijkers kunnen in zo'n situatie letterlijk de kunst afkijken, bijvoorbeeld van de ontdekkers en oefeners, die op hun beurt volop in hun eigen leervoorkeur met de opdracht aan de slag gaan. De kennisverwervers richten zich tot de docent die hen deskundig brieft over de opdracht en passen de theoretische kennis uit hun leerboeken toe, en de ontdekkers staan midden in de praktijk om uit te vinden wat het beste werkt.

Ervaringen van docenten in de Skills Talents en Skills Heroes-competitie beperken zich nu in de reguliere competitiecyclus vaak nog tot het voorbereidings- en deelnametraject van hun studenten die zich opgeven voor deelname. Specifieke trainings- en coachingsactiviteiten komen vooral aan de orde in de voorbereidingen voor kwalificatiewedstrijden, finales en (ook via speciale trainingsprogramma's voor Team NL) uitzending naar de internationale competities. Vaak ontwikkelen de docenten wiens studenten in de cyclus meedoen zich als enthousiaste en betrokken supporters en geven ze 'hun' talenten en helden extra ondersteuning, naarmate ze verder komen richting het kampioenschap. In die zin fungeren vakwedstrijden in voorrondes op de instelling zelf eerder als een kennismakings- en selectie instrument, en profiteert een relatief klein aantal studenten pas later in de competitiecyclus van de extra begeleiding en ondersteuning die door docenten wordt gegeven. Structurele inbedding van vakwedstrijden in het dagelijkse onderwijs én integratie in de pedagogisch-didactische aanpak voorafgaand aan voorrondes haalt deze extra inzet als het ware 'naar voren', waardoor een veel groter aantal studenten kan profiteren.



Docenten in het beroepsonderwijs benutten al hun vakdeskundigheid en pedagogisch-didactische kennis en kunde om uit hun studenten te halen wat er in zit. Met gebruik van wedstrijdopdrachten en specifieke support kun je als docent nog sterker voorsorteren om de student te helpen het beste (en meer!) uit zichzelf te halen. Daar is niet één toverformule voor. Pedagogisch-didactische methoden zijn in zichzelf al geen garantie voor succes, en de effectieve toepassing hangt mede af van je persoonlijke kwaliteiten. Maar gebruik van wedstrijdopdrachten in inplannen van wedstrijden in je lessenreeksen gaat zeker helpen:

Stap 1:

- ▶ gebruik dit document om na te gaan of je zelf in je onderwijs meer wilt doen met vakwedstrijden;
- ▶ oriënteer je op de mogelijkheden die er zijn en wat je nodig hebt om er mee aan de slag te kunnen;
- ▶ gebruik daarvoor de vakwedstrijd 'meer doen met vakwedstrijden', die WorldSkills Netherlands voor dat doel heeft uitgewerkt²⁵.

Stap 2:

- ▶ check bij de Skills coördinator op je school of voor jouw vakrichting een wedstrijd bestaat;
- ▶ zo ja:
 - ⊙ hou rekening met geplande voorrondes en de kwalificatiewedstrijden in de competitiecyclus;
 - ⊙ check op school of dit al is ingepland in het onderwijs (zie ook paragraaf 3.2);
 - ⊙ plan op voorhand voorbereidingsactiviteiten in je lessenreeksen (en zie dat breed: dus niet alleen vakspecifieke kennis en kunde, maar ook houding en gedrag en andere aspecten die voor vakprestaties van belang zijn. Zo kun je je collega's in AV-vakken er ook bij betrekken);
- ▶ zo nee:
 - ⊙ raadpleeg de databank in het CRS en kijk of er oudere wedstrijdopdrachten voor jouw vakrichting beschikbaar zijn;
 - ⊙ ga na of je wedstrijdopdrachten wilt gebruiken en waarvoor (bijvoorbeeld om lessen aan op te hangen, of een lessenreeks mee wilt afsluiten, of je studenten wilt laten ontdekken waar ze in hun ontwikkeling zijn);
 - ⊙ ga na of je eventueel samen met collega's zelf een wedstrijdopdracht wil schrijven, voor het doel dat je daarvoor hebt bedacht.

Stap 3:

- ▶ organiseer een wedstrijd in de klas en gebruik daarvoor opdrachten uit de CRS databank, of de opdracht die je mogelijk zelf gaat schrijven, of specifieke onderdelen uit deze opdrachten;
- ▶ gebruik de beoordelingscriteria in je voorbereidingen met studenten, zodat ze weten waar ze zich naar moeten richten (en leg goed uit waarom je dit met ze wil doen en 'what's in it for them');
- ▶ plan een datum voor uitvoering en formeer een jury (dat kunnen collega's zijn, of jij en een collega, of praktijkopleiders);
- ▶ bereid de uitvoering en beoordeling voor en bepaal onder andere:
 - ⊙ of je je studenten individueel of in groepjes de wedstrijd of wedstrijdonderdeel wil laten doen (mede afhankelijk van hoe jij vindt wat het beste bij jouw studenten past);
 - ⊙ wat je aan materialen en locatie nodig hebt;
 - ⊙ hoeveel tijd je als norm stelt voor het uitvoeren van de opdracht;
 - ⊙ welke ondersteuning je je studenten wilt en kunt geven in de aanloop (dat kunnen collega's zijn, of praktijkopleiders, of ouderejaars studenten, die als trainer/coach ingezet kunnen worden);
 - ⊙ vul een aantal lessen in als 'trainingsmomenten' voor je studenten, al dan niet met coaches.

²⁵ Dit betreft een masterclass, die is opgezet als een vakwedstrijd en online beschikbaar zal zijn. Je kunt deze (via de Skills coördinator) opvragen bij WorldSkills Netherlands en toegang krijgen tot het CRS.

Stap 4:

- ▶ voer de wedstrijd uit volgens opzet en planning!
- ▶ vier de overwinningen en vooral de deelname zelf met de studenten.

Stap 5:

- ▶ gebruik de resultaten om teamsgewijs en individueel feedback te kunnen geven;
- ▶ signaleer wie er op basis van de beoordeling een talent of een belofte is;
- ▶ zorg er voor dat je in die feedback:
 - ⊙ a. beloont wat goed ging en bevestigt waar de student zijn of haar zelfvertrouwen op kan baseren;
 - ⊙ b. duidelijke verbeterpunten meegeeft, zodat de student weet waar hij of zij zelf aan kan werken en aan kan geven waar hij of zij hulp bij nodig heeft.
- ▶ zet in overleg met je studenten een herhaling van de wedstrijd op en plan deze.

Stap 6: (aanhakend bij de competitiecyclus)

- ▶ selecteer uit je studenten de mogelijk kandidaten voor voorrondes;
- ▶ plan en organiseer binnen je onderwijs trainingsactiviteiten voor deze kandidaten (en zie dat breed: dus niet alleen vakkennis en -kunde maar ook motivatie, samenwerking, omgaan met teleurstellingen, sportiviteit etc., zie stap 1);
- ▶ organiseer voor je studenten die geen kandidaat (kunnen/willen) zijn eventueel een schaduwcompetitie (zo voorkom je dat zij zich 'afvaller' gaat voelen en benadruk je dat het vooral om het spel gaat, en minder om de knikkers).

En uiteraard is dit geen in beton vastgelegd spoorboekje! Zoek vooral naar die elementen waarvan jij denkt dat ze voor studenten nuttig zijn, jouw onderwijs ondersteunen en uitdagender maken en bijdragen aan de doelen die jij jezelf hebt gesteld en door de school van je verwacht worden.

3.5 HRM: PROFESSIONALISERING VAN VAKDOCENTEN

Ter afronding van de gepresenteerde aanpak komen we bij de mogelijkheden om de nationale en internationale competities te benutten als voertuig voor de professionalisering van docenten. Als schoolleider of HRM-er in een vo- of mbo-organisatie zou je sowieso een kijkje moeten nemen tijdens een groot evenement zoals Skills The Finals, EuroSkills of WorldSkills om niet alleen te genieten van de deelnemende leerlingen en studenten die zich tot het uiterste inspannen, maar ook om te kijken naar de talloze onderwijsprofessionals die als wedstrijdschrijver, teamleider, begeleider, toezichthouder, jurylid een rol vervullen of vervuld hebben in de aanloop naar en organisatie van de wedstrijden. Die hebben daarvoor hun kennis en kunde ingezet, en kunnen profiteren van de samenwerking en kennis- en informatiedeling, zowel nationaal als internationaal. Daarnaast wordt tijdens dergelijke evenementen voorzien in workshops en conferenties om inhoudelijke thema's rond vakmanschap, professionalisering, aansluiting onderwijs/ arbeidsmarkt en beroepsonderwijs uit te diepen.

Over de specialistische kwaliteiten van docenten in het beroepsonderwijs is en wordt veel gezegd en geschreven. Over de status en ontwikkeling van een lerarenregister, een systeem van permanente scholing en accreditering van het pedagogisch vakmanschap ook. Maar je kunt natuurlijk ook gebruik maken van wat er al is, en dat benutten om voor de instelling een praktisch model te maken voor de deskundigheidsbevordering van docenten. Het in paragraaf 2.5.4 genoemde competentiemodel dat in Finland is uitgewerkt biedt daarvoor heldere handvatten, die direct zijn afgeleid van de hierboven omschreven rollen en gebruik maken van de 'leerwaarde' van activiteiten in en rond de competities.

Ontleend aan en vrij naar dat model kunnen de volgende competentiegebieden, met specifieke learning outcomes, worden gebruikt als ontwikkelingslijnen in de professionalisering van docenten:

Competentiegebied	Leeruitkomsten
Pedagogische competenties	Is in staat om gepersonaliseerde coachingsprocessen te plannen, te implementeren, te evalueren en te ontwikkelen ten behoeve van zijn studenten in het onderwijs en deelnemers aan vakwedstrijden.
	Is in staat om studenten en deelnemers of een team van deelnemers aan vakwedstrijden te ondersteunen in de voorbereiding en deelname met behulp van vaktechniek en interactieve en mentale trainingsmethodieken.
Profilering identiteit als docent beroepsonderwijs	Heeft in zijn werk als docent het vermogen om in de organisatie, regionaal, nationaal en internationaal te communiceren over vakmanschap en vakwedstrijden met het oogmerk om positief bij te dragen aan het beroepsbeeld en de kwaliteit van zichzelf en collega-docenten in het beroepsonderwijs.
	Is in staat om nieuwe collega's en vertegenwoordigers van het bedrijfsleven te motiveren en te enthousiasmeren voor het vakgebied en inzet in regionale, nationale en internationale vakwedstrijden.
Management en leiderschap	Is in staat om te werken als leider, coach en onderdeel van een team dat deelneemt aan beroepsonderwijs en vakwedstrijden.
	Weet hoe hij fysieke, virtuele, psychologische en sociale leeromgevingen kan inrichten ten behoeve van opleidings- en coachingsprocessen met een optimaal inzicht in kosten-batenafwegingen en leereffectiviteit van onderwijs en vakwedstrijden.
	Is in staat om vanuit zijn docentschap meerdere rollen te vervullen in en rond vakwedstrijden als wedstrijdschrijver, team(bege)leider, technisch ontwikkelaar en/of jurylid.

Competentiegebied	Leeruitkomsten
Faciliteren van gepersonaliseerde oplossingen	Is in staat om non formele, informele en formele leermogelijkheden effectief en efficiënt te benutten en in te zetten in de coaching en ontwikkeling van zijn studenten en deelnemers aan vakwedstrijden, passend bij individuele behoeften en mogelijkheden.
	Is in staat om zijn eigen ontwikkeling en leerervaringen in en rond wedstrijdactiviteiten doelgericht aan te geven en te documenteren.
Workplace en challenge competenties	Is in staat om bruikbare mogelijkheden voor competitieve activiteiten te benoemen, te innoveren en te implementeren die in samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven bijdragen aan de ontwikkeling van het vakgebied.
Multiculturele competenties	Heeft kennis van (nationale en internationale) culturele invloeden op vakmanschap, beroepshouding en prestatiegerichtheid en kan deze vertalen in zijn begeleiding en coaching van studenten en deelnemers aan vakwedstrijden.
Bouwen aan leergemeenschappen	Heeft het vermogen om ervaringen en inzichten in het vakgebied en vakwedstrijden te benutten in zijn dagdagelijkse ontwikkeling, verzorging en uitvoering van zijn onderwijs in aanpakken en concepten die bijdragen aan de learning outcomes van zijn studenten.
Optimaliseren van leerbronnen	Is in staat om en is actief om kennis en informatie op te halen die beschikbaar is en uitgewisseld wordt in de regionale en (inter)nationale vakwedstrijden en dit te benutten in het onderwijs.

Dit schema kun je als schoolleider of als HRM-er gebruiken om met het docententeam te concretiseren wat er:

- ▶ verwacht wordt in de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijs;
- ▶ mogelijk is om op te pakken als professionaliseringsactiviteiten bij zijn inzet van wedstrijdactiviteiten in het onderwijs (zie paragraaf 3.3) en bij participatie in een of andere rol in de nationale en internationale competenties;
- ▶ gedaan kan worden met de leerervaringen in en rond vakwedstrijden.

Een laatste suggestie ten behoeve van de professionalisering: WorldSkills Netherlands heeft voor de mensen die in een of andere rol participeren in en rond de vakwedstrijden gerichte trainingsactiviteiten beschikbaar.

BIJLAGE 1: GERAADPLEEGDE PERSONEN

Talentontwikkeling en verankering in het vo:

Albert Strijker	Dunamare Onderwijsgroep
Ewald van Vliet	Stichting Lucas Onderwijs
Hein Kremers	Stichting Platforms VMBO (SPV) (tot medio 2017)
Henny Roosenburg	Stichting Platforms VMBO (SPV)
Wim van Deijk	Prisma College en VO-raad (tot september 2017)

Pilotgroep 'meer waarde van vakwedstrijden':

(in wisselende samenstelling):

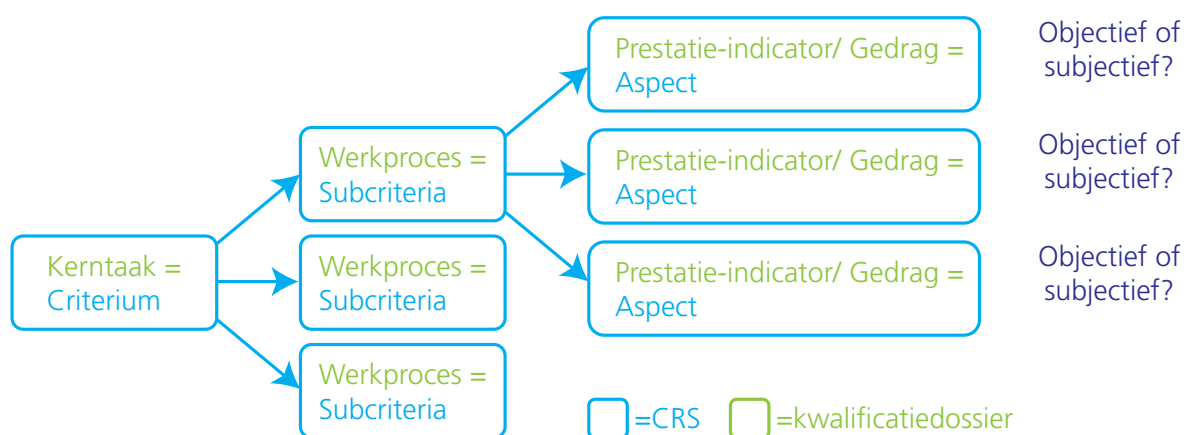
Aris Willems	ROC Midden Nederland
Ben van Berkel	ROC De Leijgraaf
Bert Bennink	Alfa College
Derk-Jan Nijman	Hogeschool Arnhem en Nijmegen
Danielle van Heck	Lentiz
Debbie Maring	ROC Midden Nederland
Fred van Koot	WorldSkills Netherlands
Georgia Vasilaras	De Leijgraaf
Hans de Jonge	MBO Amersfoort
Maarten Wevers	Aeres Groep
Mariette Hasselman	Aventus
Peter Siemann	Albeda College
Ria Kuijck	Da Vinci College
Sietske van Voorthuizen	Da Vinci College
Leontien Kragten	ROC Midden Nederland
Joachim Franssen	ROC West Brabant

BIJLAGE 2: KWANTITATIEVE ONTWIKKELING

	SKILLS TALENTS		SKILLS HEROES		
Facts & Figures	2017	2018	2016	2017	2018
Deelnemende scholen	130	150	55	55	56
Aantal deelnemende opleidingen			287	545	751
Aantal kandidaten	> 8000	< 10.000	> 3000	> 6000	> 10.000
Aantal soorten wedstrijden	11	10	34	60	65
Aantal finales	11	10	34	40	60
Aantal finalisten	345	345	210	410	640
Vorbereidingsuren studenten	190.000	210.500	-	170.000	> 283.000

BIJLAGE 3: UITLEG CRS

Skills Talents en Skills Heroes maken gebruik van het Competitie Registratie Systeem (CRS). Dat is een softwarepakket dat nationaal wordt ingezet bij de vakwedstrijden. Het omvat een online ontwikkeltool, voor het volgens een vast format ontwikkelen van wedstrijdopdrachten, en een beoordelingstool. Het beoordelingssysteem is gebaseerd op een internationale versie die wordt ingezet bij de vakwedstrijden van EuroSkills en WorldSkills. Het CRS heeft, naast het voordeel dat de beoordelingen eenvoudig te verwerken zijn, de mogelijkheid om de resultaten op landelijk niveau te kunnen vergelijken tussen verschillende beroepen. Hiertoe wordt de 100 punten schaal wiskundig vertaald naar een 400-600 punten schaal, waarbij meer dan 500 punten de titel Excellent vakman/vrouw oplevert. Voor kwalificatie- en finalewedstrijden is het gebruik van CRS verplicht. Wedstrijdopdrachten en beoordelingsaspecten zijn direct gekoppeld aan de Nederlandse kwalificatiedossiers in het mbo en de landelijke eindtermen in het vmbo. In de afbeelding wordt die relatie verduidelijkt.



De basis voor alle wedstrijden wordt gevormd door de leeruitkomsten van kerntaken en werkprocessen die voorkomen in de basis, het profiel en/of keuzedeel van het kwalificatiedossier (KD) van het betreffende beroep en de eindtermen vmbo.

In de wedstrijdopdracht is aangegeven welke beoordelingssystemen (assessment tools) worden toegepast en welk beoordelingsschema hierbij wordt gehanteerd. Het beoordelingsschema omvat een overzicht van beoordelingsaspecten met de daarbij een vooraf bepaalde maximumscore per aspect. Het totaal van de scores bedraagt altijd 100 punten. Het beoordelingsschema maakt helder waar de zwaartepunten van de beoordeling liggen. Hieruit moet blijken dat basiscompetentie het uitgangspunt is en excellentie extra wordt gewaardeerd! De beoordelingssystematiek houdt rekening met zowel objectieve als subjectieve (jury) beoordelingen. We streven naar een beoordeling met zoveel mogelijk objectieve beoordelingspunten, om de jurering voor alle vakwedstrijden zo onafhankelijk mogelijk te laten plaatsvinden en discussies te vermijden.

Bij objectieve, meetbare, aspecten wordt aangegeven aan welke norm het resultaat van een beoordelingsaspect moet voldoen en hoeveel punten er maximaal te behalen zijn. Zo nodig kan daarbij een tolerantiegrens worden gedefinieerd of een gradatie in waardering worden aangegeven indien van de gestelde norm wordt afgeweken.

Voorbeelden van beoordelingscriteria

Voorbeeld 1: een werkstuk moet 800 mm lengte hebben met een tolerantie van plus of min 2 mm. De maximum score wordt toegekend indien het werkstuk een lengte heeft die gelijk is aan/of tussen de 798 mm en 802 mm. Voor alle andere afmetingen bedraagt de score 0 punten.

Voorbeeld 2: een werkstuk moet bestaan uit tenminste 5 onderdelen. De maximum score is 4 punten. Voor ieder ontbrekend onderdeel worden twee punten afgetrokken. De maximumscore wordt toegekend bij oplevering van 5 onderdelen. Bij oplevering van 4 onderdelen is de score 2 punten, bij oplevering van 3 of minder onderdelen bedraagt de score 0 punten.

Voorbeeld 3: de snelste tijd levert de hoogste score, de langste tijd de laagste score. De score wordt bepaald door de rekenkundige evenredige (of getrapte) verdeling van de scores ten opzichte van de tijd.

Sommige beoordelingsaspecten zijn niet objectief meetbaar. Hierbij is een vakmatig oordeel nodig om tot een beoordeling te komen. In deze gevallen worden de resultaten beoordeeld door een jury. Ook in deze situatie is vooraf bepaald wat de maximumscore is voor deze aspecten. Daarnaast is voor de jury extra uitleg beschikbaar om het vakmatig oordeel zoveel als mogelijk te objectiveren en te motiveren. Er wordt dan bijvoorbeeld verwezen naar industrienormen, naar trends en ontwikkelingen of begrippen als smaak, of kleurcombinatie worden nader gedefinieerd. De beoordeling (judgement) vindt plaats door toekenning van 1, 2, 3 of 4 punten.

Beroepsstandaarden

Alle beoordelingsaspecten zijn voorzien van meetbare normen of beroepsstandaarden. Prestaties van deelnemers worden aan de hand van deze standaarden beoordeeld. Het vaststellen van een rangorde tussen deelnemers die losstaat van deze normen is niet toegestaan.

Procedures voor de jurybeoordeling op de 0-3 schaal

De beoordeling vindt plaats door tenminste 3 juryleden. Ieder jurylid beoordeelt elk aspect van een bepaald werkproces, individueel en onafhankelijk van de andere juryleden, op basis van de gegeven standaard en kent een score toe van 0 tot 3.

De beoordelingsgradaties 0 t/m 3 zijn als volgt gerelateerd aan de beroepsstandaard:

- 0: Het resultaat voldoet niet aan de beroepsstandaard of de opdracht is niet uitgevoerd.
- 1: Het resultaat voldoet aan de beroepsstandaard.
- 2: Het resultaat voldoet aan de beroepsstandaard en heeft enkele kenmerken die daar bovenuit steken.
- 3: Het resultaat is te betitelen als excellent en ligt beduidend boven de beroepsstandaard.

Bij iedere gradatie worden specifieke kenmerken gegeven die waarneembaar zijn.

Noot:

Als bron voor de beroepsstandaarden kunnen worden gebruikt:

- ⊙ werkplaatshandboeken
- ⊙ bestekbeschrijvingen
- ⊙ NEN- of DIN-normen.

Tevens kan middels foto's of filmpjes het verschil tussen de verschillende beoordelingsniveaus duidelijk worden gemaakt. Voor creatieve beroepen of dienstverlening zal het begrip 'beroepsstandaard' anders moeten worden geïnterpreteerd en toepasselijk gemaakt. We zullen in die gevallen terugvallen op begrippen als gangbaar en acceptabel in de beroepspraktijk. Deze worden nader gespecificeerd in heldere en eenduidige termen of het tonen van 'best practices'.

WORLD SKILLS NETHERLANDS

Limaweg 25

2743 CB Waddinxveen

info@worldskillsnetherlands.nl

www.worldskillsnetherlands.nl

0172 – 211 120

 facebook.com/WorldSkillsNL

 instagram.com/WorldSkillsNL

 linkedin.com/company/worldskills-netherlands

 twitter.com/WorldSkillsNL

 youtube.com/SkillsNL

 fotobank.worldskillsnetherlands.nl



world **skills**
Netherlands