



Pagina 2 Actueel

Een beter imago voor niveau 1 en 2. Dat wil de MBO Raad bereiken met de nieuwe naam 'funderend beroepsonderwijs' voor deze twee niveaus.

Pagina 3 Inhoud



Pagina 4 Bedrijfsvoering

ROC van Amsterdam heeft een eigen 'rode boekje' ontwikkeld. Hierin staan hun standaarden voor cgo. De resultaten zijn veelbelovend.

Pagina 9 Service



Pagina 12 Cgo in beeld

'Weloverwogen keuze voor cgo'

Jack Biskop, woordvoerder beroepsonderwijs voor het CDA, is blij met het besluit van de Tweede Kamer om krachtig door te gaan met competentiegericht onderwijs in het mbo. Als het aan Biskop ligt, besluit de Kamer in december 2009 definitief over de invoering van de nieuwe kwalificatiestructuur per 1 augustus 2010.



Jack Biskop

Bij het cgogaat het echt niet alleen om iets vaags maar wordt bijvoorbeeld de beroepshouding in hele concrete competenties beschreven. Er is veel aandacht voor kennisover-

dracht, soms zelfs meer dan vroeger. Het gaat bij cgo om een goede mix tussen kennis, vaardigheden en houding. Dat is wat werkgevers vragen en daar kan niemand om heen. Het gaat bij het cgo dat we nu invoeren echt niet om "zoek het zelf maar uit"-onderwijs, zoals de tegenstanders blijven beweren.

De SP maakt zich veel zorgen over de betrokkenheid van docenten en heeft hier zelfs een motie over ingediend. Hoe kijkt u hier tegenaan?

'De motie van de SP ging over instemmingsrecht van docenten-teams over de invoering van het op de nieuwe kwalificatiestructuur gebaseerde onderwijs. Het is volledig terecht dat de staatssecretaris bekend heeft gemaakt deze motie niet te zullen uitvoeren. Je kunt die

verantwoordelijkheid niet op team-niveau neerleggen, zeker niet vanuit Den Haag! De basisgedachte van de motie, dat docenten betrokken moeten worden bij de vernieuwing van het onderwijs, heeft wel onze volledige steun. Scholen moeten daar veel aandacht voor hebben.'

Hoe?

'Het is in ieder geval niet voldoende om alle docenten in de aula te verzamelen en ze mee te delen dat cgo voortaan de standaard is. Scholen moeten de betrokkenheid van docenten goed regelen. Ze moeten de kennis van de professionals die het onderwijs verzorgen zoveel mogelijk benutten. De feitelijke onderwijsvernieuwing op de scholen kan maar op één manier succesvol zijn: als docenten vanaf het begin meedoen.'



Tom van 't Hek dagvoorzitter CompetentCity

Voor de tweede keer is oud-hockeyer en bondscoach Tom van 't Hek dagvoorzitter van CompetentCity. Hij hoopt dat het evenement bijdraagt aan het wegnemen van de weerstand tegen onderwijsvernieuwing. 'Er is altijd veel angst voor vernieuwing. Dat zie ik in veel organisaties en is ook herkenbaar bij teams in de sportwereld. Zodra er termen vallen als "team" en "gezamenlijke inspanning", zijn mensen bang dat hun eigen individualiteit verdwijnt. Om deze weerstand weg te nemen moet je de mensen betrekken bij de veranderingen. Juist de mensen uit het veld. Steek er energie in om hun bezwaren aan te horen en doe er iets mee. Ik ben ervan overtuigd dat als je mensen samen iets laat doen, naar ze luistert en er energie insteekt, er iets mooi uit voortkomt.'

► Lees verder op pagina 2

Hoe kijkt u terug op het debat over de invoering van het cgo?

'Ik ben blij dat we als Kamer nu echt de weloverwogen keuze hebben kunnen maken om door te gaan met de nieuwe kwalificatiestructuur. Er was de laatste jaren in toenemende mate onrust rond het mbo. Het is daarom een goede zaak dat we nader onderzoek hebben laten doen naar de invoering, mede aan de hand van het toetsingskader van de commissie Dijsselbloem. De uitkomsten wezen voor ons in één richting: we moeten doorgaan met cgo. De hoofdrichting van de onderwijsvernieuwing is goed en kan juist op veel draagvlak rekenen bij alle betrokkenen, inclusief docenten.'

Wanneer valt het definitieve besluit over cgo?

'Met Arie Slob (CU) heb ik via een motie geëist dat de komende tijd aan een aantal randvoorwaarden moet worden voldaan, met name rond de kwaliteit van de bedrijfsvoering op de scholen, de kwalificatiedossiers en de aansluiting van mbo naar hbo. Bij de behandeling van de begroting van onderwijs in december 2009 zullen we bezien of aan die randvoorwaarden inderdaad is voldaan. Dan kunnen we ook definitief besluiten over de invoering van de nieuwe kwalificatiestructuur per 1 augustus 2010.'

Hoe breed is volgens u de steun in de Kamer?

'Het is jammer dat de verklaarde tegenstanders van het cgo, de SP voorop, blijven hangen in de mantra dat het cgo gelijk gesteld kan worden aan "het nieuwe leren". Dat is echt een misconceptie. Het is niet voor niets dat het competentiegericht onderwijs een langgekoesterde wens is van het bedrijfsleven.



Echte groene vingers

Leg een tuin van 20x12 meter aan met Oosterse elementen als een theehuisje en een waterpartij. Zeven leerlingen van de opleiding tot hovenier/groenvoorziener van stichting GOA Groen Zuid-Nederland kregen deze opdracht. Tijdens hun Proeve

van Bekwaamheid van 11 tot en met 14 mei hebben zij een prachtige tuin aangelegd. Zij deden dit bij een echte opdrachtgever. Vanaf het voeren van gesprekken met opdrachtgever tot aan de oplevering van de tuin; alles is door de leerlingen

zelf gedaan. De zeven klasgenoten van Helicon Opleidingen te Bostel hebben deze showtuin met Oosterse uitstraling aangelegd bij hoveniersbedrijf De Langstraat in Elshout, lid van GOA Groen.

Mkb kritisch over relatie met mbo

Het midden- en kleinbedrijf wil ook in deze tijd van recessie fors investeren in voldoende stage- en werkplekken voor mbo'ers. Maar dan moet het mbo wel zorgen voor betere communicatie richting werkgevers en betere voorbereiding op de beroepspraktijkvorming. De diversiteit binnen de instellingen zorgt nu voor te veel verwarring. Dat zegt Loek Hermans, voorzitter van MKB-Nederland, in een interview met de MBO krant.

► Lees verder op pagina 7

Op weg naar CompetentCity

Hoe verloopt de voorbereiding op hét mbo-evenement van 12 oktober 2009? Elke editie bericht de MBO krant over de weg naar CompetentCity.



De vele kleuren van de onderwijswereld

Wat heeft een voormalig hockeyinternational en bonds-coach met de invoering van competentiegericht onderwijs? Heel veel eigenlijk. Zeker als 'ie getrouwd is met een onderwijskundige en drie schoolgaande kinderen heeft. Tom van 't Hek is op 12 oktober voor de tweede keer dagvoorzitter van CompetentCity. De MBO krant mocht hem nu al spreken over zijn visie op het mbo.



Wat weet u van de onderwijsvernieuwing op het mbo?

'De ontwikkelingen in de maatschappij gaan enorm snel, en dat stelt ook andere eisen aan het onderwijs. Er zijn nu andere – meer aansprekende manieren – om jongeren iets te leren dan alleen de traditionele manier van lesgeven. De jeugd vraagt daar ook om. Het mbo is druk bezig om op deze vraag in te spelen. Daar krijg ik veel van mee, aangezien mijn vrouw als onderwijskundige ook op enkele mbo's werkt. De sector is volop in beweging. Er wordt steeds meer over de eigen grenzen heen gekeken en ingespeeld op de veranderingen in de buitenwereld. Ik ontmoet veel mensen die heel enthousiast zijn over het nieuwe systeem en daar vol in gaan. Al snap ik ook best dat er weerstand is tegen de vernieuwingen. Vooral docenten die al langer in het vak zitten hebben heel wat veranderingen voorbij zien komen, die niet altijd tot verbeteringen hebben geleid. Ik begrijp dat een docent bij de tiende nieuwe "onderwijsbijbel", waardoor het systeem weer volledig op de schop moet, wat cynisch is.'

Hoe staat u zelf tegenover de ontwikkelingen in het beroepsonderwijs?
'Het output- en resultaatgerichte onderwijs spreekt mij wel aan: dat herken ik natuurlijk ook uit de sportwereld. We moeten wel oppassen dat we niet verzanden in dit rekenmodel en van leerlingen

eisen dat ze te vroeg zelfstandig worden. Naar mijn mening moet de "ouderwetse leraar" dan ook niet verdwijnen. Er is een gezonde balans nodig tussen het zelfbewust maken van leerlingen en ze bij de hand nemen. Die behoefte zie ik ook bij mijn eigen kinderen. Zij zitten weliswaar nog op de basisschool maar maken zich op veel verschillende manieren leerstof eigen. Ze werken multimediaal en zijn erg zelfstandig. Ik ben het dan ook niet eens met ouders die beweren dat het systeem vroeger veel beter was. Misschien schrijven kinderen nu iets vaker een –d of –t verkeerd, daar staat wel veel tegenover.'

Ondanks de positieve punten die u noemt, is de beeldvorming van het

mbo negatief. Herkent u dit?

'Het mbo kampt jammer genoeg met een slecht imago. Je hoort bijvoorbeeld veel negatieve berichten over de uitvalpercentages van leerlingen, terwijl die in het mbo net zo hoog zijn als op de universiteit. Onbewust zijn ouders bang dat hun kind "maar" naar het mbo gaat. Dat merk ik ook in mijn directe omgeving. Er zijn volgens mij nergens zo veel huiswerk- en bijscholingsklasjes als bij ons in Naarden. Ouders beseffen nauwelijks dat de ontwikkeling van een kind niet volledig maakbaar is. Heel treurig vind ik dat. Deels is het ook aan de mbo-instellingen zelf om te zorgen voor positievere beeldvorming. De tijd is er rijp voor: er is steeds meer behoefte aan werknemers met goede vakkennis. Ook is de samenwerking tussen beroepsonderwijs en lokale ondernemers steeds beter. De uitgangspositie is dus goed. Al is dat nu door de recessie wat lastiger en hoor je regelmatig dat het moeilijk is om stageplaatsen te vinden.'

In oktober bent u voor de tweede keer op CompetentCity: wat verwacht u van deze editie?

'Vorig jaar was ik voor het eerst op CompetentCity als dagvoorzitter. Ik werd overvallen door de grootsheid, de diversiteit aan deelnemers en hun enthousiasme: het is echt een mega-evenement. Ook dit jaar verwacht ik weer de vele kleuren in de onderwijswereld te zien. Het is alleen jammer dat dit soort evenementen – in welke sector dan ook – altijd de mensen trekken die al positief ten opzichte van de veranderingen staan. Terwijl je eigenlijk ook de cynische thuisblijvers wilt bereiken. Daarom hoop ik dat er op CompetentCity ook ruimte is voor kritische geluiden. Het is juist goed als er ook mensen zijn die niet klakkeloos in polonaise achter elke verandering aan lopen. Deze personen kunnen eraan bijdragen dat alleen veranderingen worden doorgevoerd die ook écht een verbetering zijn.'

Tom van 't Hek in het kort

- Geboren op 1 april 1958 in Naarden, waar hij nu ook woont.
- Getrouwd; vader van twee zonen en een dochter.
- Speelde bij het Utrechtse Kampong en het Nederlandse elftal. Positie: linksbuiten. Deed mee aan 221 hockeyinterlands.
- Na zijn hockeycarrière 3,5 jaar gewerkt als huisarts.
- Zes jaar coach (1994–2000) van het Nederlands dames hockeyelftal. Onder zijn leiding werd Nederland Europees Kampioen, won het de Champions Trophy en behaalde het twee keer een bronzen medaille op de Olympische Spelen.
- Had tot 2006 eigen sportprogramma op de radio, 't Hek van de Dam. Een van de vaste presentatoren van NOS Langs de Lijn op Radio 1 en Radio Tour de France.
- Op 12 oktober 2009 voor de tweede keer dagvoorzitter van CompetentCity.

Blijf op de hoogte!

Wilt u het laatste nieuws uit CompetentCity ontvangen? Schrijf u dan in voor de nieuwsbrief door 'Nieuwsbrief AAN' te mailen naar info@competentcity.nl. Kijk ook eens op www.competentcity.nl voor meer informatie en inschrijving.

Beroepsonderwijs in schijnwerpers tijdens 6-Daagse

Van vrijdag 9 tot en met donderdag 15 oktober wordt voor de eerste keer de 6-Daagse Beroepsonderwijs gehouden. Met het evenement, dat een initiatief is van de MBO Raad, procesmanagement MBO 2010 en de stichting BBN, wil de sector de grote betekenis van het beroepsonderwijs onder de aandacht brengen van een breed publiek.

De 6-Daagse Beroepsonderwijs bestaat uit (landelijke en regionale) evenementen op een groot aantal plaatsen in het hele land. Vrijwel alle instellingen voor beroepsonderwijs doen eraan mee. Jan van Zijl, voorzitter van de MBO Raad, is blij dat de meest betrokken partijen er dit jaar in geslaagd zijn, de 6-Daagse te organiseren. 'Nederland heeft het mooiste stelsel van beroepsonderwijs ter wereld', zegt hij. 'Ik denk daarbij aan de sterke praktijkgerichtheid, de vele mogelijkheden van doorstroming en de kansen die jongeren op deze manier krijgen om hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Het is de moeite waard daaraan eens een hele week aandacht te besteden.'

De 6-Daagse Beroepsonderwijs begint op **vrijdag 9 oktober** om half vijf in Hilversum met opnamen voor een tv-productie over het beroepsonderwijs. Deze worden gevolgd door een openingsavond waarvoor alle stakeholders worden uitgenodigd en waarop staatssecretaris Marja van Bijsterveldt en Jan van Zijl het startschot zullen geven voor de 6-Daagse.

Zaterdag 10 oktober doen vrijwel alle onderwijsinstellingen in de sector mee aan de manifestatie 'Ontdek het beroepsonderwijs'. Ieder vult dat op zijn eigen manier in. Er worden open dagen en manifestaties gehouden en tentoonstellingen georganiseerd

om een breed publiek te laten kennismaken met de waarde van beroepsonderwijs.

Maandag 12 oktober is CompetentCity, het evenement waarop onderwijsprofessionals kennis en ervaring uitwisselen over de modernisering van het beroepsonderwijs die op dit moment in volle gang is.

Dinsdag 13 en woensdag 14 oktober worden gebruikt om stagiairs in het zonnetje te zetten en om overal in het land te laten zien dat studenten beroepsonderwijs graag bereid zijn de handen uit de mouwen te steken voor maatschappelijk relevante projecten. Ook staat op deze dagen een themaconferentie geprogrammeerd over de toekomst van het beroepsonderwijs in Nederland. Voor **donderdag 15 oktober** staat een Slotgala gepland in Aalsmeer. Op deze avond wordt uit 51 Uitblinkers Beroepsonderwijs, die door de scholen zijn gekozen, uiteindelijk de Landelijke Ambassadeur Beroepsonderwijs 2009 gekozen. Dat gebeurt via het publiek (dat vanaf juli al kan stemmen op de speciale website) en via twee vakjury's.

➤ **meer informatie:** www.6dbo.nl. Wie op de hoogte wil blijven kan zich daar ook inschrijven voor een digitale nieuwsbrief met al het nieuws over de 6-Daagse.



**6-DAAGSE BEROEPS
OKT. 9-15 ONDERWIJS**

Niveau 1 en 2 voortaan 'funderend onderwijs'

Recentelijk besloot de MBO Raad om de verzamelnaam 'mbo' niet langer voor alle niveaus van het middelbaar beroepsonderwijs te gebruiken. Niveau 1 en 2 worden 'funderend beroepsonderwijs', niveau 3 en 4 blijven mbo. Deze nieuwe indeling zorgt voor meer helderheid en zal het imago van de sector versterken, zo is de verwachting.

Een BOL-2 opleiding, wat is dat nou precies? Zelfs ouders van mbo-leerlingen zullen het antwoord vaak schuldig moeten blijven. Dat geldt in mindere mate ook voor de vier verschillende niveaus van het middelbaar beroepsonderwijs. Waar staat niveau 1 voor, en wat geldt voor niveau 3? Kortom, het mbo is teveel een verzamelbegrip geworden, zo stelt de MBO Raad. Qua inhoud en duurte is niveau 4 niet of nauwelijks te vergelijken met niveau 1 of 2, maar studenten van alle opleidingen krijgen een mbo-diploma. 'Ongeveer 70 procent van onze studenten doet niveau 4, laten we dat dan het mbo noemen', zo verwoordt voorzitter Jan van Zijl het gevoel van de raad. Geen stelselwijzing, benadrukt hij, maar een eenvoudige nieuwe naamgeving. Die moet voor studenten, ouders en het bedrijfsleven de zo gewenste helderheid scheppen. Niveau 1 en 2 worden 'funderend beroepsonderwijs', niveau 3 en 4

blijven middelbaar beroepsonderwijs. Hierbij is niveau 2 leidend voor het fbo, en niveau 4 voor het mbo. Van Zijl is blij met de naamsverandering, hij hoopt dat het nieuwe begrip funderend beroepsonderwijs snel gemeengoed zal worden. 'We gaan ons inzetten voor een snelle implementering. Dat moet lukken, dit besluit wordt breed gedragen. Een toekomstige fbo-opleiding levert studenten een mooi diploma op. Het legt voor studenten een gezonde basis, een fundament, voor ofwel een vervolgopleiding in het mbo, of voor een prima beroepsuitoefening in de maatschappij.' De tweedeling maakt tegelijkertijd de weg vrij voor het mbo om weer aan te knopen bij de goede reputatie die in het verleden bijvoorbeeld meao en mts hadden. 'Daar hebben de studenten ook recht op', vindt Van Zijl. 'Het mbo-diploma willen we weer kunnen neerzetten als een hoogwaardig diploma waarna

onze afgestudeerde studenten zich vakspecialist kunnen noemen, of voor een vervolg op het hbo kunnen kiezen.'



Jan van Zijl: 'Weer een hoogwaardig mbo-diploma neerzetten.'

Hulp voor werkplekleren

Werkplekleren, het leren in een echte praktijkcontext, heeft binnen het competentiegericht onderwijs een hoofdrol. Er is op dit gebied ook al veel tot stand gebracht, aan initiatieven, projecten, plannen en good practices. Maar de tijd dringt.

Vanuit MBO 2010 is Hans Feenstra hard aan het werk om leerlingen, onderwijsinstellingen én leerbedrijven op korte termijn een overzichtelijk online hulpmiddel aan te bieden. De programmacoördinator Werkplekleren wil in oktober op CompetentCity een 'toolbox' presenteren. 'Hoe we het gaan noemen, maakt niet uit', stelt Feenstra. 'Belangrijk is dat we zoveel mogelijk van alle bestaande initiatieven in dit expertsysteem kunnen onderbrengen, voor eenieder ter raadpleging en legaal te kopiëren. Dat moet veel inzicht en in sommige gevallen ook een enorme tijdsbesparing op kunnen leveren.' Het project zit nu nog in de 'spotten en verpotten'-fase. Feenstra struint stad en land af, samen met de partners Kennisnet en Procesmanagement ondersteuning leerbedrijven. Zij zoeken de beste initiatieven en projecten, die vervolgens in het systeem worden ondergebracht. Daarnaast is het expertsys-

teem gekoppeld aan de Colo-website www.stagevinden.nl, wat het maken van een goede match tussen leerling en leerbedrijf vergemakkelijkt.

Veel eigen initiatief

De toolbox moet voor alle vijf hoofdprocessen (voorbereiding, matching, afspraken maken, uitvoering, examinering/nazorg) voldoende inhoud gaan bieden. Feenstra hoopt op veel eigen initiatief, zodat niet hij alleen het systeem vult, maar bijvoorbeeld ROC's en leerbedrijven dat ook gaan doen. Lukt dat, dan is het vervolgens wel noodzaak dat iedereen het overzicht kan behouden in de enorme vergaarbak aan materiaal. 'Daarom kan iedere gebruiker een persoonlijke touch aan het systeem geven. Het is te gebruiken als een kapstok waaraan je die onderdelen kunt ophangen die voor jou interessant en nuttig zijn. Zelf gaan we in de toolbox ook aangeven wat naar onze mening de beste

projecten, modellen of proeven van bekwaamheid zijn.'

De toolbox kan voor een onderwijsafdeling de passende mal bieden waar ze hun werkplekleren in kunnen gieten, maar wordt tegelijkertijd ook zo gedetailleerd en fijnmazig, dat een leerling er oplossingen kan vinden voor concrete leervragen: 'Als iemand binnen een stage wil leren om de kassa te bedienen, dan moet hij hiervan een leervraag maken en tijdens het matchen ook een leerbedrijf zoeken waar deze leervraag ingevuld kan worden.'

Niet het eindpunt

Tijdens CompetentCity gaat de toolbox online, maar dat is zeker niet het eindpunt. Feenstra: 'Door een voortdurende aanwas van nieuwe input moet de toolbox zich steeds verder ontwikkelen. Dat kan alleen als de bekendheid ervan groot is. De tool wordt onderdeel van de website van MBO 2010, daar weten de onderwijsinstellingen het wel te vinden. Maar het moet ook voldoende input voor bijvoorbeeld de leerbedrijven genereren. Daarom willen we ook dat er vanuit andere relevante sites naar ons kan worden doorgelinkt.'

Veel uitval mbo'ers op hbo

De overgang van mbo-4 naar het hbo gaat voor veel studenten niet over rozen. Na het eerste jaar is bijna een kwart van de mbo'ers (22,2 procent) afgehaakt. In de onderlinge vergelijking scoren havisten wat beter. Van hen valt in het eerste jaar 15 procent uit. Na acht jaar blijven de mbo'ers eveneens achter: van alle studenten die in 2000 aan een hbo-studie begonnen, verlaat uiteindelijk slechts 66 procent de hogeschool met een diploma. Studenten afkomstig van de havo zijn met een slagingspercentage van 70,1 procent ook in dit opzicht ietwat succesvoller. Dat blijkt uit de door de HBO-Raad gepubliceerde factsheet afgestudeerden

en uitvallers 2009. Uit deze cijfers concludeert voorzitter Doekle Terpstra dat veel mbo-4 gediplomeerden moeite hebben met de overgang naar het hbo. 'Het mbo-diploma heeft een tweeledig doel. Het is niet alleen een startbewijs voor de arbeidsmarkt, maar tevens voor het hbo. Daarom moet er op het mbo veel aandacht zijn voor het aanleren van de vereiste basiskennis, zoals voor taal en rekenen, om het op het hbo te kunnen redden.'

> meer informatie:

www.hbo-raad.nl. Zie ook de publicatie 'Constructiefunctie in het kwadraat' van MBO 2010. Deze is te vinden op www.MBO2010.nl > Publicaties > Thema's die ertoe doen.

Open dagen Kalenders tegen schooluitval

Een succesvolle overgang van vmbo naar vervolgonderwijs staat hoog op alle agenda's. Onder andere om schooluitval tegen te gaan. Om vmbo-decanen te faciliteren bij het begeleiden van de leerlingen hebben het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Ingrado de Open Dagen Kalenders MBO 2009 opgesteld.

De Open Dagen Kalenders MBO

2009 geeft een landelijk totaaloverzicht van open dagen van alle ROC's, AOC's en vakscholen in 2009. De kalenders zijn ingedeeld naar zeven regio's: Noord-Nederland, Oost-Nederland, Midden-Nederland, Noord-Holland, Zuid-Holland, Zuid-West-Nederland en Zuid-Oost-Nederland.

> meer informatie: www.voortijdig-schoolverlaten.nl

TEAMstages in docusoap

Sinds begin april kunnen de belevenissen van de TEAMstage-jongeren via internet worden gevolgd. In de docusoap TeamSpirit – gemaakt in opdracht van Het Platform Beroeps Onderwijs – filmen vijf stagiairs hun collega-stagiairs op de werkvloer. Twaalf afleveringen lang komen het wel en wee van de stagiaires in beeld. De afleveringen duren vijf tot tien minuten en zijn wekelijks te zien. TEAMstage is een stagebureau dat mbo'ers in teamverband laat stagelopen. Een gemiddeld team bestaat uit één hbo'er, drie mbo'ers en één

vmbo'er en wordt aangestuurd door een opleidingscoach en een bedrijfscoach. De mbo'ers leren van verschillende opleidingsrichtingen, opleidingsniveaus, professionele begeleiding en van de opdrachten die ze moeten uitvoeren. TEAMstage is een initiatief van theaterproducent Joop van den Ende en zijn vrouw plus ROC van Amsterdam. Honderden jongeren krijgen hier de kans de voor hen relevante competenties te ontwikkelen in de praktijk.

> meer informatie: www.TEAMstages.nl/teamspirit

Het team van TEAMstages





ROC Eindhoven werkt volgens nieuwe methode

Makkelijker plannen en roosteren met TIME

Flexibiliteit is een van de kernwoorden bij de invoering van het competentiegericht onderwijs. Het aanbieden van flexibel onderwijs staat hoog op het verlanglijstje. ROC Eindhoven maakt hier echt werk van, met behulp van de TIME-methode.

Het was voor een organisatie als ROC Eindhoven, met 21 scholen en 22.500 leerlingen, altijd al een enorme kluit een werkbaar rooster te maken. De introductie van het competentiegericht onderwijs maakt plannen en roosteren nog complexer. Peter Verdaasdonk van bedrijfskundig adviesbureau Advitrac uit Best maakt deel uit van het vierkoppige projectteam TIME (Toegepast Integraal Model Eindhoven) van ROC Eindhoven dat het cgo integraal gaat begeleiden. De ontwikkeling en implementatie van het logistieke instrumentarium is binnen dit team de verantwoordelijkheid van Verdaasdonk.

Onmogelijke taak

‘Scholen kennen vier verschillende planningsniveaus’, legt hij uit. ‘Een week-, maand- en jaarplanning en als laatste een meerjarenplan. Als dan knelpunten in het rooster pas een week van tevoren bekend raken, stel je de roosteraar voor een onmogelijke taak. Dat is soms niet meer oplosbaar. Door een vroegtijdige ontdekking van eventuele knelpunten lukt dat vaak wel.’ Het

door Verdaasdonk ontwikkelde planningssysteem biedt deze mogelijkheid. Het brengt alle beschikbare informatie van die vier niveaus in kaart, zoals het aantal studenten, de hoeveelheid klaslokalen en docenten, de instroommomenten en de fysieke mogelijkheden voor studenten om lessen te volgen op verschillende schoollocaties. Ook toekomstige verwachtingen, bijvoorbeeld over de groei of de afname van het aantal studenten, passen in het systeem.

Mismatchen

Het systeem signaleert de ‘mismatchen’ in vraag naar en aanbod van capaciteit en suggereert oplossingen. Als het aanbieden van bepaalde leerstof in een geplande week bijvoorbeeld logistiek niet mogelijk is, maar een week later wel, is het didactisch vaak geen probleem om die stof op dat moment aan te bieden. Kortom, het systeem zet de mogelijkheden en onmogelijkheden duidelijk op een rijtje: ‘Als je uitgaat van een gemiddelde lokaalbezetting van vijftien leerlingen, dan lijkt een gepland uur met slechts drie

leerlingen op het eerste oog geen haalbare kaart’, geeft Verdaasdonk als voorbeeld. ‘Dat kan meevallen. Als het tenminste lukt om op een ander moment een lesuur met zevenentwintig leerlingen, of twee uur met elk eenentwintig leerlingen te realiseren.’

De tool is tevens inzetbaar om de gevolgen van eventuele toekomstige wensen door te berekenen. ‘Meer individuele aandacht kan uiteindelijk ook gewoon extra gebouwen, of extra inzet van docenten betekenen. Het is geen tovermiddel. In zulke gevallen kan een school daar gewoon een budgettaire keuze in maken.’

Prototype

Verdaasdonk heeft het afgelopen schooljaar het prototype van zijn planningssysteem getest op een fictieve opleiding van ROC Eindhoven. De positieve resultaten vormen een prima basis, nu is het zaak om voor het systeem professionele software te ontwikkelen. Het prototype heeft wel al belangstelling gewekt, onder andere van het procesmanagement MBO 2010 en van een aantal ROC's. ‘Dat geeft aan dat we met ons concept in ieder geval in een behoefte voorzien. Tijdens CompetentCity op 12 oktober gaan we er ook via een presentatie meer bekendheid aan geven. Maar als eerste ligt onze prioriteit vanzelfsprekend bij het bieden van een oplossing voor ROC Eindhoven.’

Tijdsdruk en 850-urennorm bron van zorg

Dubben over registratie van aan- en afwezigheid

De invoering van de competentiegerichte kwalificatiestructuur zorgt voor een grote vraag naar flexibele lesvormen. Studenten zijn veel aan de slag buiten het leslokaal, bij stagebedrijven of in projecten. Een mooie ontwikkeling, maar een probleem voor de aan- en afwezigheidsregistratie. Hoe kunnen scholen voldoen aan de wettelijke urennorm en tegelijkertijd een adequaat registratiesysteem invoeren?

Leerlingen die bij het binnengaan van het leslokaal hun id-pasje langs een logger halen en zo hun aanwezigheid laten registreren. Leek dit tien jaar geleden nog een ver toekomstbeeld, bij ROC Aventus is het realiteit. Alle leerlingen hebben een id-kaart van de school gekregen en op centrale plekken in de gebouwen en bij de leslokalen halen zij deze pas langs kastjes. ‘Zo weten we wanneer leerlingen afwezig zijn en kunnen we hierop inspelen met begeleiding. Afwezigheid is immers een belangrijke indicator voor uitval’, weet Jan van Amersfoort, directeur project bedrijfsvoering van het Apeldoornse ROC.

De school wil daarom natuurlijk zelf graag weten hoe het met de aanwezigheid gesteld is. Daarnaast dient de registratie ook een ander doel: voldoen aan de strenge eisen die accountant, Onderwijsinspectie en overheid aan de instellingen opleggen. Geen eenvoudige klus, volgens Van Amersfoort. Daar sluit Albert Vlaardingerbroek, directeur bestuursdienst van het Groningse Noorderpoortcollege, zich volledig bij aan. ‘De controle op de urennorm van 850 lessen per jaar gebeurt heel rigide. Op zich is het natuurlijk prima dat de norm er is, maar het is slechts een van de vele indicatoren voor goed onderwijs. Vanuit de politiek wordt het echter vaak gebracht als de enige indicator. Dat zorgt soms voor weerstand op scholen.’

Kinderziekte

Ook het Noorderpoortcollege is druk bezig met de invoering van een waterdicht registratiesysteem. De school heeft gekozen voor een variant waarbij docenten op laptops

in de klas direct de gegevens van de aan- en afweziggen invoeren. Ook hier gaat deze verandering niet zonder slag of stoot. Vlaardingerbroek: ‘Leerlingen hebben tegenwoordig veel minder les in lokalen. Hoe kun je dus als docent de gegevens invullen als mensen op stage zijn, in groepjes werken, of op een andere locatie zijn?’ De directeur bestuursdienst is optimistisch over de mogelijkheden van het systeem, maar zou wel iets meer tijd willen voor de invoering ervan. ‘Het is belangrijk dat de nieuwe werkwijze goed wordt ingevoerd. Maar het duurt wel even voor alle kinderziekten eruit zijn.’ ‘Daarnaast hopen we dat de Onderwijsinspectie het eindoordeel over de scholen van meer zaken laat afhangen dan het aantal lessen. Het rendement en de leerlingenzorg en –begeleiding zijn minstens zo belangrijk. Maar die raken nu ondergesneeuwd’, vult Van Amersfoort aan.

Ouderwets klassenboek

Beide scholen doen mee aan PARELL, het kennisplatform op het gebied van onderwijsbedrijfsvoering en leerlogistiek in het mbo. Op dit moment hebben dertig instellingen voor middelbaar beroepsonderwijs zich aangesloten bij het platform, dat ondersteund wordt door MBO 2010. Eens in de zes tot acht weken hebben Van Amersfoort en Vlaardingerbroek een bijeenkomst met vakgenoten. ‘Alle scholen worstelen met dezelfde kwesties als wij’, aldus het duo. Ze voelen zich gesteund door de MBO Raad, die zich inzet om de regelgeving rond urenregistratie te vereenvoudigen. Al beseffen beide dat de tijd van het ouderwetse klassenboek nu echt voorbij is.

Wie is er binnen, wie is er buiten? Het is soms moeilijk bij te houden.



Advies op maat voor interne academies

Conny Daansen gaat voor MBO 2010 aan de slag met vragen van instellingen op het gebied van interne academies. Daansen heeft als projectdirecteur van de Nova Academie veel ervaring en expertise op dit gebied. Vanuit een brede blik kan zij op vragen van instellingen individuele ondersteuning en advisering aanbieden over de vormgeving van hun interne academie. Dat kan variëren van businessconcept tot scholingsorganisatie.

De mogelijkheid voor 'advies op maat' is een aanvulling op de regelmatig georganiseerde ontwikkelkringen. Deze ontwikkelkringen kunnen bezocht worden door alle interne academie bouwers en staan in het teken van het delen van kennis en ervaring, onder andere via het platform mboacademies.nl. Beschikbare tools en kennis uit de ontwik-

kelkringen, zoals bijvoorbeeld de Acadroom, een quickscan ontwikkelingsfase van de interne academie, kunnen onderwerp van gesprek zijn met Conny.

➤ **meer informatie:** tel 06 229 471 57



Conny Daansen

Veldraadpleging over prototypes examens

Vanaf het schooljaar 2013-2014 worden Taal en Rekenen via centraal ontwikkelde examens geëxamineerd. In ieder geval voor niveau 4 van het mbo. Hiervoor moeten er keuzes gemaakt worden. Bijvoorbeeld of voor Taal naast lezen en luisteren straks ook schrijven opgenomen moet worden. Om deze keuzes op een onderbouwde manier te kunnen maken heeft de centrale examencommissie CEVO prototypes ontwikkeld. Vanaf 19 juni tot 25 augustus kunt u via internet zelf uw mening over het prototype Taal geven. Dit duurt ongeveer een

kwartier. De ontwikkelcommissie gebruikt de uitkomsten van deze digitale veldraadpleging bij het opstellen van haar eindrapportage. Vervolgens beslist staatssecretaris Van Bijsterveldt eind september of begin oktober hoe de centraal ontwikkelde examens Taal eruit komen te zien. Voor rekenen volgt de digitale veldraadpleging na de zomer.

➤ **meer informatie** over de digitale veldraadpleging en de ontwikkeling van de examens vindt u op www.cevo.nl. Daar kunt u zich ook inschrijven. Laat uw mening horen.

HRM hijst de zeilen op 17 september

Wat is de rol van Human Resources Management (HRM) bij vernieuwingen in de sector? Deze vraag staat centraal op het congres 'HRM hijst de zeilen' dat op 17 september 2009 in Nieuwegein plaatsvindt. Het congres staat in het teken van professionalisering en heeft kennisdelen en netwerken als centrale thema's. Naast de twee externe inleiders Hans van der Loo (auteur van 'Kus de visie wakker') en Wout Buitelaar

(hoogleraar Business Organization and Labour Relations aan de Universiteit van Amsterdam) verzorgen diverse mbo-instellingen workshops. Alle bijdragen staan in het teken van professionalisering, bijvoorbeeld strategische personeelsplanning, competentiemanagement, management development en ontwikkeling van teams.

De organisatie van het congres is in handen van MBO 2010, de Focusgroep HRD en Prof 2010. Zij zijn hard aan het werk om het bijzondere programma verder in te vullen. Doelgroep van de bijeenkomst zijn leden van College van Bestuur (portefeuillehouders HRM), HR-directeuren, -managers en -adviseurs.

➤ Aanmelden voor 'HRM hijst de zeilen' geschiedt via de HR eindverantwoordelijke van de instelling en kan via info@mbo2010.nl. Inschrijfkosten bedragen 100 euro.



Karin Steenbergen, ontwikkelkring mbo-academies:

'Investeren in HRD is goed voor kwaliteit onderwijs'

Wat doen scholen aan deskundigheidsbevordering en empowerment van hun docenten? Karin Steenbergen inventariseerde dit bij alle mbo-academies van de ontwikkelkring. De projectmanager human resources & development (HRD) bij ROC de Leijgraaf kwam tot de volgende conclusie: hoe serieuzer HRD wordt genomen, des te samenhangender en proactiever is het scholingsaanbod. En des te groter de bijdrage aan beter onderwijs.

Iedere mbo-instelling doet iets aan leren en opleiden. Op dit moment staan naast vaardigheidstrainingen vrijwel overal thema's rond competentiegericht onderwijs centraal. Vooral trainingen op het gebied van coaching, studieloopbaanbegeleiding, toetsconstructie en beoordelen in kader van het cgo. Maar de manier waarop het opleidingsaanbod is georganiseerd, verschilt sterk van school tot school. MBO 2010 stimuleert sinds een jaar met de Ontwikkelkring MBO-academies de ontwikkeling en implementatie van interne academies binnen de scholen, o.a. middels kennisdelen en oppakken van diverse relevante thema's op dit gebied.

Vastlopen in de praktijk

'Uit mijn inventarisatie en onze gesprekken in de ontwikkelkring blijkt dat organisaties die voor een

volwaardige HRD-functie kiezen een kwalitatief goed scholingsaanbod ontwikkelen', zegt Karin Steenbergen. 'Mbo-instellingen die al een paar jaar op deze manier werken, hebben een integraal aanbod dat aansluit op de organisatieontwikkeling op korte én middellange termijn. Deze scholen kunnen hun scholingsaanbod dus steeds aanpassen aan verwachte ontwikkelingen en kunnen de organisatieveranderingen in hun school proactief ondersteunen. Bij andere scholen, waar HRD vaak een deeltijdfunctie is van een personeelsfunctionaris, zie je dat het aanbod moet worden ontwikkeld op het moment dat de behoefte er al is en de onderwijsmedewerkers in de praktijk beginnen vast te lopen. De instellingen die verder zijn in de vormgeving van hun HRD, bieden ook meer scholing rond innovatieve thema's zoals onderne-

merschap, creatief denken, morele oordeelsvorming en Technology Enhanced Learning. Waar HRD serieus wordt genomen zie je, kortom, dat het een substantiële bijdrage levert aan de organisatieontwikkeling en de kwaliteit van het onderwijs. En daar is het ook voor bedoeld. Je zou je als organisatie moeten afvragen: waar willen we over vijf jaar staan, wat betekent dat voor ons personeel en hoe kunnen we onze mensen daar tijdig op voorbereiden?'

Kennis delen

'Mijn inventarisatie staat nu nog in een eenvoudige spreadsheet', besluit Steenbergen. 'De deelnemers aan de ontwikkelkring kunnen daarin snel zien wie welk aanbod heeft en kunnen hun collega-school bellen als ze belangstelling hebben voor een bepaald scholingsonderdeel. We willen de inventarisatie verder uitbreiden en via internet toegankelijk maken voor de MBO sector. Scholen kunnen zo eenvoudig kennis en ervaring delen, samen een aanbod ontwikkelen of bestaande modules van elkaar overnemen. De vertegenwoordigers van MBO2010 in de ontwikkelkring onderzoeken nu hoe we dit voor elkaar kunnen krijgen.'

➤ **meer informatie:** www.mboacademies.nl

Nieuwe masteropleiding onderwijsmanagement

Opleidingsmanagers hebben daardoor steeds grotere behoefte aan een gerichte managementopleiding, constateerden de Herontwerpschool en NCOI. De organisaties spelen hierop in met de masteropleiding onderwijsmanagement.

Als programmadirecteur van NCOI stond Mark van den Broek aan de wieg van de Associate Master Onderwijsmanagement. 'In een gesprek tussen NCOI en de Herontwerpschool kwam de behoefte aan een serieus managementprogramma binnen het palet van de Herontwerpschool ter sprake. Als NCOI herkennen wij die behoefte bij het middenmanagement binnen de scholen ook. Opleidingsmanagers hebben vaak een kwetsbare rol, met beperkte mogelijkheden voor ontwikkeling. Veel managers zijn opgeleid als docent, niet als manager. Deze opleiding zorgt voor de nodige praktijkgerichte managementskills', aldus Van den Broek.

Het onderwijsprogramma is samengesteld met hulp van deskundigen, zodat de onderwerpen goed aansluiten op de praktijk en herkenbaar

zijn voor de doelgroep. Ook is het eenjarige programma in te brengen in een verkort traject naar een geaccrediteerd MBA-diploma (Master of Business Administration), of MCC (Master Management van Cultuur en Verandering).

Volgens de programmadirecteur biedt de opleiding op twee vlakken een meerwaarde voor onderwijsvernieuwing. Van den Broek: 'Ten eerste worden de deelnemers opgeleid als manager. De vernieuwing is een complex veranderingskundig project, dat je als manager op een gestructureerd moet aanpakken. Denk daarbij aan vaardigheden op het gebied van projectmanagement, leiderschap, omgaan met belangen en politiek en het bewaren van overzicht. Ten tweede zitten de onderwijsmanagers gedurende een langere periode samen in een oplei-



dingstraject en kunnen ze zich aan elkaar spiegelen. Dat vormt een bron van inspiratie en innovatie.'

In 't kort

- Het is mogelijk een lerarenbeurs voor deze opleiding aan te vragen.
- Deelnemers hebben één volledige lesdag per twee weken.
- De bijeenkomsten vinden plaats bij NCOI in Utrecht.
- De opleiding duurt van september 2009 tot en met juni 2010.
- **Meer informatie:** www.ncoi.nl en www.herontwerpschool.nl.

Kennisallianties voor verbinden en combineren

De huidige aansluiting tussen mbo, hbo en het bedrijfsleven is niet goed genoeg. Hierdoor stagneert de kennisinnovatie. Daarnaast kampt ons land met een krappe en vergrijzende arbeidsmarkt. Om deze problemen het hoofd te bieden moeten beroepsonderwijs en bedrijfsleven nieuwe combinaties van leren en werken ontwikkelen voor leerlingen en werknemers. Hiertoe moeten ze kennisallianties met elkaar sluiten.



In de huidige economische crisis is er grote behoefte aan innovatie en scholing. Die bedrijven die reeds langer ingezet hebben op duurzame ontwikkeling, innovatie en adequaat geschoolde werknemers en daar ook mee doorgaan, blijken nu het beste bestand tegen de economische terugval. Er is een groeiend besef dat er in deze moeilijke tijden een brug geslagen kan worden tussen teruglopende werkgelegenheid en behoud van gekwalificeerd personeel door actief aan scholing en innovatie te doen. Maar daar is wel durf voor nodig in deze roerige tijden. Want wie zal zeggen of dit een periode van verrassende nieuwe combinaties is of dat iedereen afwacht en niet in beweging komt? Wie weet of er kansen zijn? Of samenwerking tussen mbo en bedrijfsleven snel genoeg loont en of er wel geschikte partners zijn? Vraagstukken waar nog geen antwoord op is en die al doende verkend moeten worden.

Het Duale Leren

Wat wel zeker is, is dat er geïnves-

teerd moet worden in kennisinnovatie. Daartoe moeten beroepsonderwijs en bedrijfsleven de handen ineen slaan. Er liggen grote kansen voor dergelijke kennisallianties, met name op het gebied van het Duale Leren. Dat is: het combineren van werken en leren bij zittende werknemers vanuit hun werkplek. Er zal maatschappelijk veel ruimte beschikbaar komen voor behoud van werkgelegenheid door bijscholing van werknemers. Veel bedrijfstakingen en branches leggen hun scholingsvragen echter neer bij de branche-eigen scholingsinstituten en niet bij mbo's of hogescholen. Tachtig procent van de scholingsvragen uit de bedrijven wordt bij branche-eigen scholingsinstituten neergelegd, bleek onlangs.

Weloverwogen

De grote uitdaging voor de mbo's en de hogescholen is het verwerven van een gedegen plaats in dit geheel door het actief aangaan van duurzame kennisallianties. Dat moeten ze niet onbezonnen doen, maar weloverwo-

gen. Door rechtstreekse afspraken te maken met bedrijven die men kent en vertrouwt. Niet landelijk maar regionaal, niet verkokerd maar multidisciplinair, niet top-down maar bottom-up. Niet in een vraag en aanbod verhouding maar in co-makership van meet af aan. Niet ad hoc innovatieprojecten starten die al snel in de onderste bureaula blijven liggen, maar goed gefundeerde samenwerkingsverbanden aangaan die duurzaam verankerd zijn in de organisaties en de regio.

Ineke Delies, lector Duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie

In dit lectoraat werken zowel Stenden hogeschool als ROC Alfa-college samen met de gemeenten Hoogeveen en Emmen en een aantal vooraanstaande bedrijven uit deze regio. Samen ontsluiten ze kennis en ontwikkelen ze nieuwe ideeën. Daarbij staat multidisciplinair en integraal denken centraal.

De Koninklijke weg naar innovatie

De toon van het ingezonden stuk van een docent Nederlands en Burgerschap in de vorige MBO krant (pagina 9) laat zien hoe hoog de ergernis van docenten op kan lopen als zij voor hun gevoel onvoldoende invloed hebben op de inhoud van onderwijs en de schoolbrede vernieuwingen die 'van bovenaf opgelegd worden'. De vraag is wat de Koninklijke weg is om innovatie te realiseren in het onderwijs.

Elke onderwijsinstelling moet onderwijs bieden dat zo goed mogelijk aansluit bij het niveau, leerstijl en uitstroomdoel van de deelnemers. En dat hen voldoende uitdaagt de benodigde kennis en vaardigheden op te doen voor hun toekomst. De motivatie, kennis en vaardigheden van de docent spelen hierbij een sleutelrol, blijkt uit alle onderzoeken naar leerrendement. De uitdaging voor het management ligt dus enerzijds in het nemen van de juiste beslissingen bij de selectie, facilitering en aansturing van de docenten. Anderzijds bij de inkoop van les- en toetsmaterialen, advies en scholing. Als adviseur en trainer op het gebied van taalbeleid Nederlands zijn de vormgeving van het onderwijs en de onderlinge (machts)verhoudingen binnen een school voor mij een gegeven. Mijn instituut wordt ingeschakeld voor oplossingen of verbeteringen rond taalachterstanden en taaltekorten van de onderwijsdeelnemers.

Adequate feedback

Voorwaarde voor taalontwikkeling in het mbo is dat leerlingen voldoende, interessante en begrijpelijke mondelinge en schriftelijke teksten aangeboden krijgen. Daarnaast moeten zij de kans krijgen het Nederlands vaak en goed te gebruiken. Dus veel spreken en schrijven naar aanleiding van (vak)teksten. Adequate feedback op onder andere hun taalgebruik, woordenschat en grammatica leren is hierbij onontbeerlijk. Deze visie op het stimuleren van de taalontwikkeling Nederlands heeft consequenties voor de inrichting van de programma's (het aantal uren Nederlands), de taalactiviteiten (meer talige opdrachten in alle vakken) en de kennis en vaardigheden van alle docenten (om het goede voorbeeld te zijn en feedback te geven). Dit kan gevolgen hebben voor de organisatie, de opleidingsteams en docenten: herverdeling van rollen en taken of heroverweging en aanpassing van gangbare methodieken.

Grillig proces

Om als externe partner in dit proces docenten, ontwikkelaars, staf en management effectief te kunnen ondersteunen is het van belang het (taal)probleem zowel 'top-down' als 'bottom up' te onderkennen en gezamenlijk oplossingen te bedenken. Dit is een grillig proces, waarbij - als het goed is - continu interactie is tussen de werkvloer (docenten), het middenmanagement, directie, bestuur, de dienst onderwijs en het intern scholingsinstituut. En omdat onderwijs ook mensenwerk is, worden hierbij tegenstrijdige belangen uitgevochten en soms ook fouten gemaakt.

Inspraak formaliseren

Kortom, ik ben - zoals uit mijn publicaties en al mijn presentaties duidelijk moge worden - ervan overtuigd dat een vernieuwingsproces alleen succesvol is als ook de docenten een belangrijke en bepalende stem hebben in de onderwijsvernieuwing. Het is aan het management om de kennisdeling rond besluiten te organiseren en de inspraak van docenten te formaliseren. Een duidelijk kader met verdeling van verantwoordelijkheden is vervolgens een voorwaarde voor verandering. Ik zie dat veel roc's hier serieus mee bezig zijn. Docenten zijn steeds vaker actief betrokken bij taalbe-



Tiba Bolle, adviseur en trainer van het ITTA

leid in bijvoorbeeld kenniskringen of expertgroepen en bij de (weder) oprichting van secties Nederlands. Een hoopvolle ontwikkeling voor elke docent die hart heeft voor het Nederlands van de leerlingen.

Tiba Bolle is adviseur en trainer van het ITTA (Instituut voor Taalonderzoek en Taalonderwijs Anderstaligen) van de Universiteit van Amsterdam en auteur van 'Drieslag taal. Praktijkboek taalbeleid Nederlands in het mbo'.

Passie voor verandering

Sterrenkok brengt mbo'ers naar de top

Al jong wilde Mario Ridder kok worden. Eerst zat hij vier jaar in het leerlingstelsel, daarna had hij het geluk bij een paar toprestaurants te mogen werken, zoals Mariënhof in Amersfoort en Parkheuvel in Rotterdam. Ondertussen is hij eigenaar van restaurant De Zwethheul in Schipluiden en een van de topgastronomen van Nederland. Zijn filosofie bepaalt wat er op het bord komt, wat de wijnkaart is en hoe de entourage eruit ziet: 'In dit vak haal je alleen de top als je alles op jouw manier doet.'

Mario Ridder is er trots op dat zijn restaurant De Zwethheul beide Michelin-sterren jaar op jaar weet te handhaven. Het betekent dat de creativiteit, de inzet, de goede smaak en het enthousiasme zijn gebleven. Begin 2009 verdiende hij het predikaat meesterkok, en werd hij zelf eigenaar van het restaurant, prachtig gelegen aan de Schie. Daarvoor was hij er al enkele jaren chef-kok. Zijn motto: kwaliteit overleeft alles en iedereen.

In de keuken van De Zwethheul zijn altijd wel twee leerlingen uit het mbo aan het werk. Dat is een bewuste keuze. Hij vindt dat hij zelf het geluk heeft gehad het vak op een goede manier te leren, dat gunt hij anderen ook. 'Aan leerlingen hebben we geen gebrek. We zitten immers aan de top: er zijn tien restaurants met twee sterren en twee met drie. We krijgen altijd meer aanmeldin-



Mario Ridder

gen dan we plaatsen hebben.' Ridder benadrukt dat die leerlingen hard moeten werken. 'Het is een ongelooflijk mooi vak, maar er kleven ook nadelen aan. Het is fysiek zwaar, je staat en je loopt veel. Bovendien is de werkdag lang en werk je op ongunstige tijden.' Ridder geeft zelf

het goede voorbeeld: 'Ik kom als eerste, en ik ga als laatste weg. En ik sta midden in wat er in het bedrijf gebeurt, zodat ik het ook onmiddellijk weet als er een probleem is. Ik zie mijn collega's meer dan mijn vrouw. Dat hoort er allemaal bij.'

Filosofie

De passie van Mario Ridder maakt dat hij voortdurend verbeteringen verzint. De friandises, lekkernijen die bij de koffie worden geserveerd, zijn steeds meer verfijnd. Negen hoofdgerechten werden er elf. In het voorjaar opende de Zwethheul een nieuw terras en hij denkt na over het uitstellen van versproducten tussen keuken en restaurant. 'Klanten vragen hier niet om, maar het is noodzaak dat je je continu verbetert. Je moet de mensen steeds weer verblijden met iets nieuws. 'Je moet in de loop van de tijd leren wat je kunt, en wat niet', vervolgt de kok. Met veel waardering spreekt hij over zijn leermeesters. 'Als je op topniveau wilt ondernemen, dan bepaalt jouw filosofie wat er op het bord komt, wat de wijnkaart is, wie de bloemist is en hoe de entourage eruit ziet. De sommelier mag daarop aanvullen. Het is mijn restaurant dat het recht krijgt om een bepaalde zeldzame wijn te mogen schenken. De sommelier kan daarop aanvullende wijn zoeken die aansluit bij



wat wij verder doen', stelt Ridder. 'Ik moet overdragen op mijn mensen dat ik, de patron, er verstand van hebt. Binnen de lijnen die ik uitzet doen de professionals hun werk. De maître, de souschef, de sommelier, de chefs de parties. Tja, en als ze dat niet leuk vinden...ze zijn vrijwillig gekomen. Door dezelfde deur kunnen ze weer vertrekken.' Dat blijkt enkel theorie. De mensen die nu in De Zwethheul koken zijn dezelfde als toen Ridder drie jaar geleden begon. 'Mijn streven is om de mensen boven zichzelf uit te laten stijgen. En het gekke is dat ze daar zo enthousiast van worden. Die passie voor het vak, dat zie ik bij al mijn mensen.'

Uitgave 'Passie voor verandering'

Dit is een verkorte versie van een interview met Mario Ridder uit 'Passie voor verandering'. In deze publicatie van MBO 2010 vertellen topmensen buiten het mbo over hun ervaringen bij ingrijpende transitieprocessen. Centrale vraag bij ieder interview: wat werkt wel, wat werkt niet? [➤ meer informatie: www.mb2010.nl](http://www.mb2010.nl).

Voorzitter MKB-Nederland:

'Huidig onderwijs voldoet niet volledig aan de eisen van het bedrijfsleven'

Het mbo is een belangrijke toeleverancier voor het midden- en kleinbedrijf (mkb). Het beroepsonderwijs heeft het mkb hard nodig voor stageplekken en bpv. Een relatie dus waarin beide partijen kunnen profiteren, maar dat niet altijd doen. Waar zitten de pijnpunten? Een interview met Loek Hermans, voorzitter van MKB-Nederland.

Wat is de huidige positie van mbo'ers op de arbeidsmarkt?

'Die is wisselend: afhankelijk van de studierichting is het momenteel meer of minder makkelijk om snel een baan te krijgen. Het mbo is en blijft een belangrijke leverancier voor het mkb. Waar de aanname van mbo'ers nu stagneert zal die, zodra het weer beter gaat met de economie, zeker aantrekken. Daarom stellen branches in "moeilijke" sectoren zoals de bouw alles in het werk om studenten te voorzien van een stageplaats of leer/werkplaats of een baan. Hier besteden ze ook veel geld aan.'

Voldoet het huidige mbo-onderwijs aan de eisen van het mkb?

'Uit recent onderzoek van MKB-Nederland en VNO-NCW naar de beroepspraktijkvorming blijkt dat het huidige mbo-onderwijs niet volledig beantwoordt aan de eisen van het mkb. Vooral de zorg en aandacht voor de bpv schiet vaak zeer tekort. Ook weten werkgevers lang niet altijd welk niveau en welke kennis ze mogen verwachten van studenten die de bpv volgen of afgestudeerd zijn. In de communicatie naar werkgevers is nog ruimte voor verbetering. Het gaat dan om de voorbereiding op en begeleiding

van leerlingen in de bpv en de communicatie en terugkoppeling naar bedrijven. Ook is er behoefte aan meer uniformiteit in de communicatie. Bedrijven die stagiairs hebben van meerdere ROC's ondervinden veel hinder van de grote diversiteit in aanpak en uitvoering van de bpv.'

Is de invoering van de competentie-gerichte kwalificatiestructuur in het mbo een goede ontwikkeling?

'MKB-Nederland is tevreden met het competentiegericht onderwijs als fenomeen, maar minder met de manier waarop dit wordt ingevoerd. Het is voor bedrijven uitermate verwarrend en onhandig dat iedere school in eigen tempo en op eigen wijze het cgo kan invoeren. Dit vergroot de problematiek rondom de bpv.'

Het mbo kampt met een slecht imago, ook bij bedrijven die bijvoorbeeld stagiairs moeten begeleiden. Hoe



Loek Hermans

komt dit en wat is er aan te doen?

'Als gevolg van bovengenoemde zaken krijgt het mbo een slecht imago en dat is, zeker in een tijd waarin een extra groot beroep wordt gedaan op werkgevers om meerdere

stageplaatsen en leerwerkplekken ter beschikking te stellen, geen goede zaak. Afspraken over meer uniformiteit in de aanpak van de bpv en meer aandacht voor en investering in aandacht en menskracht ten behoeve van de bpv is noodzakelijk.'

Hoe zet MKB-Nederland zich in voor het mbo en de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt?

'MKB-Nederland zal zich inspannen voor betere afspraken tussen sectoren van het mbo en branches. Ook zetten we ons in voor het ontstaan van regionale sectorale platforms, met een directe communicatielijn naar de landelijke branches. Op deze plaatsen kunnen afspraken gemaakt worden met de ROC's. Dit vergemakkelijkt het samenwerken op regionaal en landelijk niveau, zowel voor het mbo als voor het bedrijfsleven.'

www.mboagenda.nl

Kijk ook eens op www.mboagenda.nl voor een volledige overzicht van alle evenementen in en voor het mbo. Op deze website kunt u ook uw eigen activiteiten aankondigen.

TECHTOP 2009

Expertmeeting op de Chemelot Campus en een TechTop Congres in het MECC in Maastricht. Twee dagen waarin alle uitdagingen die de techniek ons biedt voor het voetlicht komen tijdens workshops, presentaties, een beursplein en een groots opgezet jongerenevenement.
Soort bijeenkomst: congres
Doelgroep: po, mbo, hbo, management, coördinatoren, docenten
Datum: 1 juli 2009, 09:00 u. – 2 juli 2009, 17:00 u.
Plaats: Beursplein, Maastricht
Kosten: gratis bij aanmelding vóór 1 juni
Georganiseerd door: TOA Limburg
Webadres bijeenkomst: www.techtop2009.nl
Aanmelden: www.techtop2009.nl

Leren met behulp van breinprincipes

CINOP organiseert een introductieworkshop over het brein en leren. De workshop is bedoeld voor iedereen die beroepshalve bezig is met leren en regelmatig trainingen, workshops, colleges en presentaties geeft. Ook voor communicatie- en pr-medewerkers bevat deze workshop waardevolle informatie en toepassingsmogelijkheden. Tijdens de workshop maakt u kennis met de meest belangrijke breinprincipes. Deze principes worden vertaald naar leer- en ontwikkelprogramma's voor organisaties.
Soort bijeenkomst: training
Doelgroep: docenten mbo, hbo
Datum: 14 juli 2009, 09.00 u. – 17.00 u.
Plaats: CINOP, 's-Hertogenbosch
Kosten: 295 euro p.p. (excl. btw, incl. materiaal)
Georganiseerd door: Cinop
Webadres bijeenkomst: cinop.brengtlerentotleven.nl
Aanmelden: cinop.brengtlerentotleven.nl



Aanbod Herontwerpschool vanaf juni 2009

Boardroomsessie - reeks 1

8 september 2009, 16.00 u. – 20.30 u.
Door: Herontwerpschool
Locatie: Slot Zeist

Boardroomsessie - reeks 2

15 september 2009, 16.00 u. – 20.30 u.
Door: Herontwerpschool
LocatieDetails
Locatie: Slot Zeist, Zeist

Associate Master Onderwijsmanagement

17 september 2009 van 9.00 – 17.00 u. (start 1e module)
Door NCOI
Locatie: Opleidingscentrum NCOI in Utrecht

Masterclass Techniek: Proeverij resultaat gericht innoveren

22 september 2009, 09.30 u. – 16.00 u.
Door Platform Bèta Techniek
Locatie: Mercure Bunnik

Masterclass Techniek: Proeverij resultaat gericht innoveren

22 september 2009, 09.30 u. – 16.00 u.
Door: Platform Bèta Techniek
Locatie: Mercure Bunnik

Masterclass Stress in het klaslokaal

24 september en 5 november 2009, 13.30 u. – 16.30 u.
Door: Herontwerpschool
Locatie: Aequor in Ede

Meer informatie en inschrijven: www.herontwerpschool.nl

9th WCCE - IFIP World Conference on Computers in Education

Belangrijkste thema van WCCE 2009 is onderwijs en ICT voor een betere wereld. Dit is een van de belangrijkste congressen voor computers in het onderwijs voor alle soorten onderwijs en alle thema's. De vorige WCCE was in Zuid Afrika in 2005.
Soort bijeenkomst: conferentie
Doelgroep: medewerkers po, vo, vmbo, mbo, hbo
Datum: 27 juli 2009 – 31 juli 2009
Plaats: Bento Gonçalves/RS - Brazilië, Brazilië
Kosten: 240 euro, excl. reis- en verblijfkosten
Georganiseerd door: WCCE
Webadres bijeenkomst: www.wcce2009.org
Aanmelden: www.wcce2009.org

Assessorentraining voor docenten en praktijkbegeleiders in het MBO

De training is opgezet volgens het principe van werkend leren: theorie, praktijk en oefenen gaan hand in hand. De deelnemers werken met voorbeelden uit hun eigen vakgebied. Als deelnemer aan de training kun je gecertificeerd worden als assessor. Dit individuele certificeringstraject wordt uitgevoerd in samenwerking met het EVC-centrum van de Hogeschool van Amsterdam.
Soort bijeenkomst: training
Doelgroep: mbo-medewerkers die assessments afnemen
Docent/spreker: diverse docenten van CNA
Datum: 10 september 2009, 09.00 u. – 4 februari 2010, 17.00 u.
Plaats: Amsterdam of in-company
Kosten: 795 euro; het certificeringstraject kost 1350 euro
Georganiseerd door: Centrum voor Nascholing Amsterdam
Webadres bijeenkomst: www.centrumvoornascholing.nl
Aanmelden: www.centrumvoornascholing.nl
E-mailadres: nascholing@cna.uva.nl
Telefoonnummer: (020) 525 12 41

Post-HBO registeropleiding Docent Nederlands als Tweede Taal

De opleiding is duaal en vereist is daarom dat u minimaal vijf uur per week NT2 geeft aan inburgeraars of andere taalverwerwers. Dit kan eventueel in de vorm van een stage. In de opleiding komen vier thema's aan bod: de kenmerken van de cursist, de didactiek van NT2, docentenvaardigheden en de lerende docent. De eigen praktijk staat centraal tijdens de opleiding. De theorie wordt grotendeels door middel van opdrachten verwerkt. De didactische ict-toepassingen zijn geïntegreerd in de opleiding. De bijeenkomsten zijn afwisselend plenair (theorie) en in subgroepen (opdrachtbespreking).
Soort bijeenkomst: opleiding
Doelgroep: Een afgeronde hbo-opleiding is vereist voor deelname.
Docent/spreker: Diverse docenten van CNA
Datum: 14 september 2009, 09.00 u. – 31 mei 2010, 17.00 u.
Plaats: Amsterdam
Kosten: 2.950 euro
Georganiseerd door: Centrum voor Nascholing Amsterdam
Webadres bijeenkomst: www.centrumvoornascholing.nl
Aanmelden: www.centrumvoornascholing.nl
E-mailadres: nascholing@cna.uva.nl
Telefoonnummer: (020) 525 12 41

Opleiding Instructeur in het onderwijs

De instructeursopleiding is een duale opleiding. Dat betekent dat u al werkzaam bent als instructeur op een ROC of VMBO-school. Daarnaast krijgt u vijftien hele dagen les, wat in de praktijk neerkomt op ongeveer één dag les in drie weken. Tijdens de opleiding besteedt u aandacht aan drie centrale thema's: didactiek en vaardigheidsonderwijs; begeleiding en coachen van deelnemers; werken in een organisatie.
Soort bijeenkomst: opleiding
Doelgroep: opleiders in het (v)mbo en volwasseneneducatie
Docent/spreker: diverse docenten van CNA
Datum: 18 september 2009, 09.00 u. – 18 juni 2009, 17.00 u.
Plaats: Amsterdam of incompany op locatie
Kosten: 4.200 euro; maatwerk op aanvraag
Georganiseerd door: Centrum voor Nascholing Amsterdam
Webadres bijeenkomst: www.centrumvoornascholing.nl
Aanmelden: www.centrumvoornascholing.nl
E-mailadres: nascholing@cna.uva.nl
Telefoonnummer: (020) 525 12 41



Didactische cursus BVE

De cursus is een competentiegerichte opleiding, waarin aandacht is voor nieuwe didactische concepten. Gestreefd wordt naar een balans tussen kennisoverdracht en vaardigheidstraining. Vast onderdeel van de bijeenkomsten is het leren van en met elkaar in een intervisiegroep. Verder is er ruimte om aan uw eigen leerdoelen te werken. Van u wordt verwacht dat u verschillende kernopgaven uitvoert voor uw portfolio. Daarnaast heeft u een coach van uw school nodig door wie u minimaal één uur in de week wordt begeleid.
Soort bijeenkomst: cursus
Doelgroep: onbevoegde docenten in BVE-veld, met afgeronde hbo-/wo-opleiding.
Docent/spreker: diverse docenten van CNA
Datum: 29 september 2009, 09.00 u. – 1 juli 2009, 17.00 u.
Plaats: Amsterdam of incompany op locatie
Kosten: open inschrijving 4100 euro; maatwerk op aanvraag
Georganiseerd door: Centrum voor Nascholing Amsterdam
Webadres bijeenkomst: www.centrumvoornascholing.nl
Aanmelden: www.centrumvoornascholing.nl
E-mailadres: nascholing@cna.uva.nl
Telefoonnummer: (020) 525 12 41

Pro-meeting Voortijdig Schoolverlaten

Hoe houden we de voortijdig schoolverlater binnenboord? Hoe komt het dat er zo'n groot aantal leerlingen de schoolbanken zonder diploma verlaat? Is het onderwijs niet aantrekkelijk genoeg? Is het niveau te hoog? Roc's starten project na project op, maar zitten ze wel op het juiste spoor? Is competentiegericht onderwijs de oplossing, of stimuleren de financiële prikkels van de overheid de roc's voldoende? Kortom: hoe voorkomen we dat we waardevolle toekomstige werknemers verliezen?
Soort bijeenkomst: workshop
Doelgroep: adviseurs, managers, projectleiders, expertisecentra en binnen de BVE
Datum: 29 september 2009, 13.00 u. – 17.00 u.
Plaats: Leerhotel het Klooster, Amersfoort
Kosten: 275 euro
Georganiseerd door: Profiel vakblad
Webadres bijeenkomst: www.profielconferenties.nl/promeeeting
Aanmelden: www.profielconferenties.nl/page/525
Telefoonnummer: (030) 273 51 21

CompetentCity 2009 - Op weg naar de finale

Het is bijna onvermijdelijk: volgend schooljaar starten alle eerstejaars studenten in de nieuwe kwalificatiedossiers. Dus hoever is het beroepsonderwijs met de invoering van competentiegericht onderwijs? En hoe kunnen we ervoor zorgen dat alle onderwijsinstellingen en leerbedrijven volgend jaar klaar zijn voor deze nieuwe manier van opleiden? CompetentCity geeft antwoord op deze vragen. Inschrijven voor deelnemers mogelijk vanaf mei 2009.
Soort bijeenkomst: conferentie
Doelgroep: docenten (vmbo/mbo/hbo), coördinatoren, managers, beleidsmedewerkers en staffunctionarissen van onderwijsinstellingen. Praktijkbegeleiders in leerbedrijven, HRM-managers in bedrijven, consultants en beleidsmedewerkers kenniscentra.
Dagvoorzitter: Tom van 't Hek
Docent/spreker: Diversen
Datum: 12 oktober 2009, 09.00 u. – 17.00 u.
Plaats: De Reehorst, Ede
Kosten: 75 euro
Georganiseerd door: MBO 2010 en COLO
Webadres bijeenkomst: www.competentcity.nl
Aanmelden: www.competentcity.nl
E-mailadres: info@competentcity.nl
Telefoonnummer: (0318) 64 85 60

Meer uitwisseling van expertise in het mbo

Het nieuwe expertisecentrum beroepsonderwijs (ecbo) moet de expertise-uitwisseling in het beroepsonderwijs naar een hoger plan tillen. Voor dit jaar heeft de organisatie dan ook een ambitieus onderzoeksprogramma opgesteld om binnen de sector meer kennis te ontsluiten en over te dragen.

Het ecbo bundelt sinds januari krachten en inzichten van twee organisaties: het Max Goote Kenniscentrum van de Universiteit van Amsterdam en het Expertisecentrum van CINOP in 's-Hertogenbosch. Het ecbo heeft drie kerntaken: kennisontsluiting, kennisontwikkeling en kennisoverdracht. Eerste prioriteit is het ontwikkelen van een kennisinfrastructuur.

Het onderzoeksprogramma voor 2009 bouwt voor een belangrijk deel voort op de koers die beide organisaties gezamenlijk in 2008 ingezet hebben. Maar het programma legt ook andere accenten, mede onder invloed van de Strategische agenda Beroepsonderwijs van het ministerie van OCW. In deze departementale agenda wordt voor de komende jaren een aantal speerpunten geformuleerd: een betere aansluiting tussen beroepsonderwijs en arbeidsmarkt, verbetering van de onderwijskwaliteit, verbetering van de aansluiting in de beroepskolom, actieve duurzame participatie aan het onderwijs en op de arbeidsmarkt en een transparante positionering van de educatie.

Het onderzoeksprogramma 2009 is voorbereid in nauwe afstemming met een programmaraad die is samengesteld uit vertegenwoordigers van het ministerie van OCW, de MBO Raad en Colo, de vereniging van kenniscentra onderwijs-bedrijfsleven. Voor de overzichtelijkheid zijn de acht programmalijnen die in het onderzoeksprogramma 2008 nog werden onderscheiden,

in 2009 teruggebracht tot vijf programmalijnen. Binnen elke programmalijn zijn verschillende clusters met enkele projecten opgenomen.

➤ **meer informatie:** www.ecbo.nl

In 't kort

Het expertisecentrum beroepsonderwijs onderscheidt in 2009 de volgende vijf programmalijnen:

- Beroepsonderwijs en kennis-economie
- Leven lang leren
- Effectief beroepsonderwijs
- Beleid, bestuur en organisatie
- Beroepsonderwijs als keten



Ecbo-directeur Marc van der Meer in discussie met twee sprekers tijdens de oprichtingsconferentie op 8 april.

Standaarden voor cgo

Het ROC van Amsterdam voert komend schooljaar voor alle nieuwe deelnemers competentiegericht opleidingen in. Een stevige operatie. Daarom is besloten standaarden te formuleren voor het cgo. Met het boekje 'Kwaliteit = standaard in competent ROCvA' is nu een jaar gewerkt. De resultaten zijn veelbelovend.

De standaardisering, ruim een jaar geleden op papier gezet door het ROC van Amsterdam, moest zich vervolgens in de praktijk bewijzen. Het doel was vierledig: als eerste de richting aangeven die het ROC kiest op het gebied van competentiegericht onderwijs, bijvoorbeeld bij loopbaanbegeleiding of in de relatie met het bedrijfsleven. Daarnaast het waarborgen van de kwaliteit, door minimumniveaus vast te stellen. Voor de deelnemers kan de standaardisering verder een flexibelere organisatie opleveren en het doorstromen vergemakkelijken. Tot slot dragen de standaarden bij aan de identiteitsvorming van het ROC.

Negen indicatoren

In totaal zijn er vijftien standaarden geformuleerd, variërend van 'intake'

tot 'professionalisering'. Hierin is telkens als eerste het uitgangspunt aangegeven. Voor de bpv is dat bijvoorbeeld: 'Inhoud, organisatie en uitvoering van de beroepspraktijkvorming worden in samenspraak tussen school en bedrijven vormgegeven en uitgevoerd.' Dat betekent dat school en bedrijf afspraken maken over wat een leerling in de bpv zou moeten leren en hoe dat wordt gerealiseerd. Door middel van in dit geval negen indicatoren is deze standaard verder uitgewerkt.

Aanscherpen

'Het afgelopen jaar lag het accent op het eigen maken van de standaarden door de teams', vertelt Johan de Jong, adviseur onderwijs & strategie van het ROC van Amsterdam. 'We zijn bij de invoering van de stan-

daarden, vooral blij met de reactie dat de standaarden aan docenten en deelnemers structuur bieden om competentiegericht onderwijs vorm te geven. Op dat punt blijkt het in een behoefte te voorzien bij de lang niet eenvoudige operatie die herontwerp middelbaar beroepsonderwijs heet. Ons rode boekje functioneerde vooral als richtsnoer. Daaronder ligt nog een faseringsmodel, waarmee een team kan bepalen welke verdere stappen er in de realisatie van de desbetreffende standaard gezet kunnen worden. Verder zijn we wel bezig met een aantal aanscherpingen, bijvoorbeeld op het gebied van flexibilisering, teamontwikkeling en examinering. Deze aanscherpingen worden eerst door het management vastgesteld, en daarna in verschillende stappen uitgevoerd door de teams.'

➤ De publicatie *Kwaliteit = standaard in competent ROCvA* is gratis aan te vragen bij ROC van Amsterdam. Stuur een bericht naar: secretariaat, afdeling ORG, postbus 2584, 1000 CN Amsterdam.

JOB Academy in september van start 'Kans van je leven'

Met ingang van het nieuwe schooljaar biedt JOB zestien mbo-leerlingen de mogelijkheid om stage te lopen bij de JOB Academy. Op acht verschillende ROC's worden nieuwe studentenraden opgericht, ondersteund en begeleid.

Ook komen er klachten- en informatiebalies, de zogeheten JOB Spots. De stagiairs zullen deze spots met z'n tweeën opzetten en bemanen. Leerlingen kunnen er op een laagdrempelige manier terecht met vragen en klachten. Aan de stagiairs de taak om de studenten te woord te staan en ze te helpen. De stagiairs komen in dienst bij JOB. Ook zal JOB de leerlingen op afstand aansturen en trainen. De directe begeleiding gebeurt door een stagebegeleider van de betreffende school. JOB biedt echter aanvullende training, die is gericht op de werkzaamheden van de stagiairs en wordt gegeven door personen uit het onderwijsveld, JOB-medewerkers en professionele

trainingsbureaus. JOB-bestuurslid Tycho Filarski: 'De studenten beginnen hun stage aan de JOB Academy met een introductieweek, waar ze elkaar leren kennen, planningen maken en vaardigheidstraining krijgen. Gedurende het schooljaar vinden daarnaast terugkomdagen plaats, waar ze aanvullende training krijgen, met elkaar kunnen praten en problemen kunnen aankaarten.' Tijdens de stage werken de studenten aan hun competenties. Het is de bedoeling dat de stage uiteindelijk dient als een springplank naar het hbo of een functie bij de overheid of het bedrijfsleven.

JOB is nog druk bezig met het werven en selecteren van stagiairs. 'We hebben al veel aanmeldingen binnen, waar zeker zeer geschikte kandidaten tussenzitten', aldus Filarski. Dat de JOB Academy een succes zal worden, daar twijfelt het JOB-bestuurslid niet aan. 'Het is een enorm leuk project. Voor de studenten die meedoen is het bovendien de kans van hun leven. Ze krijgen veel extra training en de mogelijkheid om iets moois op te zetten. Dit is toch eigenlijk wel een unieke kans.'

Online kennisdelen over leerafdelingen

Calibris, het kenniscentrum voor zorg, welzijn en sport, heeft een website gelanceerd voor scholen en instellingen die een leerafdeling willen starten. Op deze website stellen instellingen die al een leerafdeling hebben, allerlei documenten beschikbaar. Bijvoorbeeld onderzoeken en scripties, afspraken tussen instellingen en ROC's, evaluaties, begeleidingsinstrumenten en -documenten en projectplannen. Zo kunnen scholen en instellingen gebruik maken van ideeën van anderen bij het starten van een leerafdeling. Verder geeft de site antwoord op basale

vragen als: 'Wat zijn de voordelen van een leerafdeling?' 'Hoe lang duurt een stage op de leerafdeling?' en 'Wat zijn de kritische succesfactoren van een leerafdeling?' Ook is er informatie te vinden over subsidieaanvragen.

Een leerafdeling is een alternatieve stagevorm die volledig is gericht op verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en beroepspraktijk. Het concept komt tegemoet aan de nieuwste principes van competentiegericht leren.

➤ **meer informatie:** www.calibris.nl
> zoek op 'handleiding leerafdeling'



Presentatie encyclopedie van onderwijsprocessen

Referentiekader en inspiratiebron voor ICT

'De onderwijsvernieuwing in het mbo heeft alleen kans van slagen wanneer je de ondersteunende processen goed hebt georganiseerd. En die processen kun je alleen goed organiseren als je gebruikt maakt van ICT-systemen die dienstbaar zijn aan het primaire onderwijsproces.' Duidelijke taal, afkomstig van John van der Meulen, directeur van Triple A.

Op 18 juni presenteerde Triple A Ontwerp en Onderzoek het resultaat van anderhalf jaar gezamenlijk onderzoek: de elfdelige encyclopedie van de functionele ontwerpen van de onderwijsprocessen in het MBO. De encyclopedie vormt een referentiekader voor mbo-instellingen die hun onderwijsprocessen en ICT-systemen willen aanpassen aan de eisen van competentiegericht onderwijs. Naast de functionele ontwerpen van alle relevante processen biedt de encyclopedie informatie over de onderwijsvisie van Triple A, de gehanteerde ontwerpmethodiek en over de architectuur.

Totaalconcept

'Veel ICT-systemen in het onderwijs zijn bedoeld voor het afleggen van administratieve verantwoording', zegt John van der Meulen. 'Triple A heeft voor de encyclopedie een radicaal ander uitgangspunt genomen. We hebben gekeken wat het primaire proces nodig heeft en daar

onze functionele ontwerpen uit afgeleid. We zijn daarbij uitgegaan van een totaalconcept, een onderwijsprocesmodel waarin de keuzes van de student het uitgangspunt zijn. De student kiest uit de onderwijscatalogus van de instelling de onderdelen waarmee hij zijn relevante competenties kan versterken. Vervolgens moeten alle onderdelen van het onderwijsproces er op gericht zijn hem optimaal en zoveel mogelijk op maat in zijn leertraject te begeleiden: roostering, beschikbaarheid van middelen, contacten met de docenten enzovoort. Die processen hebben we in hun onderlinge samenhang in de encyclopedie beschreven', aldus de directeur.

Door en voor onderwijsinstellingen

De encyclopedie is door mensen van de scholen samengesteld. Van der Meulen: 'Dat gebeurt binnen het onderwijs zelden. Systemen worden veelal ontwikkeld met een

sterke impuls vanuit softwareleveranciers. Bij ons komt de impuls uit de behoeften van het onderwijs zelf. Triple A stelt de encyclopedie ook ter beschikking als een degelijk, onderbouwd en op het middelbaar beroepsonderwijs toegesneden referentiekader. Een school kan dus zijn eigen processen leggen naast de processen in de encyclopedie en daar inspiratie uit putten. Je hoeft bijvoorbeeld niet meer je roosteringproces te analyseren; die kennis vind je in de encyclopedie. En als je een systeem wil vervangen of bouwen, dan vind je in de encyclopedie een functioneel ontwerp. Dat kun je als verder toespitsen op de unieke situatie van je school. Vervolgens stap je daarmee naar je softwareleverancier en kun je zeggen: hier moet mijn systeem aan voldoen, dit past binnen de manier waarop wij onderwijs willen geven. Als Triple A gaan we het gebruik van de encyclopedie het komend half jaar actief stimuleren. We hebben daarvoor op de eerste plaats een voorlichtingsfilmpje geproduceerd, dat aanschouwelijk maakt wat ons gedachtegoed precies oplevert voor de student. Bekijkten dus!'

> **meer informatie:**
www.tripleAonderwijs.nl



Kenniskring Innovatie opgericht

In een volle zaal in de Utrechtse Sociëteit De Vereeniging is op 4 juni het startschot gegeven voor de Kenniskring Innovatie voor mbo-instellingen. Op een groot bord zette een flink aantal ROC's hun handtekening, als bewijs voor hun betrokkenheid. Soms enthousiast, soms wat terughoudender. De Kenniskring moet zijn waarde immers nog gaan bewijzen.

Na gesprekken met accountmanagers die zich bezighouden met cgo-innovatie viel MBO 2010 het gemis van een soort anker op. Een plek voor onderling overleg en uitwisseling tussen de beleidsverantwoordelijken. Om van elkaar te leren, om elkaar te inspireren, en om weg te komen van de waan van de dag en visie te ontwikkelen. Een eerste oriëntatieronde in het veld bevestigde dit gemis. Op de middag in juni was gelegenheid de Kenniskring officieel ten doop te houden.

Naar de achtergrond

Binnen veel onderwijsinstellingen duwen concreet aanwezige en op te lossen problemen de lange termijnvisie vaak naar de achtergrond. Dat bleek ook in het eerste gedeelte van de middag, waarin Bert de Vries van de Onderwijsinspectie was uitgenodigd uitleg te geven over zijn taken als toezichthouder. De vragen uit de zaal hadden vaak betrekking op eigen situaties die dreigden te botsen met de regels van de inspectie. Daarbij bleek vooral transparantie en betrouwbaarheid van de beoordelingen van de inspectie gewenst. Scholen voelen vaak zich onzeker over hun vernieuwingsrichting, omdat de inspectie niet goed te peilen is. De Vries kon die onzekerheid niet wegnemen. Zo ligt een adviserende rol over bijvoorbeeld vernieuwde examinering lastig. 'Dan zouden we vervolgens namelijk onze eigen adviezen moeten gaan beoordelen. Daar is het bij Enron ook misgegaan.' Ook de spagaat tussen structuur en flexibiliteit is een terugkerend probleem. Bij de inspectie goed scoren op structuur levert bijna automatisch een matig rapportcijfer voor flexibiliteit op.

De Vries stelde dat onderwijsvernieuwing nooit ten koste mag gaan van de kwaliteit voor de individuele deelnemer. 'Voor een deelnemer is elk schooljaar uniek en kostbaar. Het mogen geen proefkonijnen worden.' Overigens is de inspectie zeker niet negatief over competentiegericht onderwijs, benadrukte De Vries. Het voldoet beter aan de eisen van de arbeidsmarkt en sluit aan bij de leefwereld van moderne jongeren. 'Maar er zijn zorgpunten. Zoals een vermeend gebrek aan diepgang en theoretische kennis.'

Paarse krokodillen

Na deze interessante confrontatie werden de aanwezigen verdeeld over vijf groepen. Het besluit om een Kenniskring Innovatie op te richten kwam nu onder de hamer. De groepen gingen langdurig met elkaar in beraad. Nadat de stofwolken waren opgetrokken bleef een positief gevoel over. Mits de Kenniskring een inspirerende plek wordt waar je, zo'n vier keer per jaar, iets unieks kunt halen ('paarse krokodillen zijn er al genoeg'). En dat betekent bijvoorbeeld discussiëren op metaniveau. Waar staat het cgo over acht jaar? Een groep wilde alle scholen onder een scanner leggen en vergelijken op bijvoorbeeld visie, core business en 'best practices'. Zo konden, als in een huwelijksmarkt, scholen bij elkaar worden gebracht die van elkaars kennis kunnen profiteren. Als laatste zou de Kenniskring kunnen bijdragen de aanwezige onzekerheid weg te nemen. Trots zijn op je eigen kwaliteit, op je eigen vernieuwing. 'We moeten het beschouwen als iets wat we willen, en niet wat we moeten', aldus een deelnemer.



John van der Meulen: 'Triple A heeft een radicaal ander uitgangspunt genomen.'

Succesvol sleutelen aan de monteursopleiding

Het tekort aan technisch opgeleid personeel wordt de komende jaren nog groter. Daarom zijn Nuon Netwerkservices, aannemer Voskuilen en ROC Leiden een bijzonder initiatief gestart. Zij zijn in 2007 de tweejarige BBL-opleiding Monteur Data/Elektra gestart. De eerste studenten zijn nu bijna klaar.

Een groep van twaalf deelnemers startte in september 2007 met de oude opleiding Monteur Laagspanningsnetten. Ze werkten vervolgens drie dagen in de week bij Nuon of Voskuilen, een dag per week kregen ze praktijklessen op de bedrijfs-school van Nuon. De overgebleven dag verzorgde ROC Leiden op school de theoretische ondersteuning. Gert Hogendoorn, techniekdocent bij ROC Leiden, ziet alle partijen profiteren van de samenwerking. 'Studenten uit onze regio kunnen aan de slag bij een grote werkgever in Leiden, bij Nuon. Op hun beurt waarborgt de energieleverancier hiermee de continuïteit van haar personeel. Maar uiteraard profiteert ROC Leiden net zo, door de aanwas van nieuwe deelnemers.'

Klankbord

Voor ROC Leiden bood deze

samenwerking tegelijk de gelegenheid om de oude opleiding om te zetten in een nieuwe, competentiegerichtte opleiding. 'Afgelopen september hebben we de opleiding



Monteur Laagspanningsnetten vervangen door de nieuwe opleiding Monteur Data/Elektra', vertelt Hogendoorn. 'Daarvoor hebben we zeer frequent contact gehad met de teamleiders van Nuon en Voskuilen. Wij maken het lesprogramma en leggen dit voor aan Nuon. Ze zijn ons klankbord. Zij geven aan wat de behoeftes zijn vanuit het bedrijfsleven en welke vaardigheden zijn vereist. Natuurlijk hebben we ook de huidige groep deelnemers nauwgezet gevolgd. We brachten hun werkzaamheden in kaart en bekeken over welke competenties ze moesten beschikken. Onze eigen ervaringen met de al ontwikkelde competentiegerichtte opleiding voor Monteur sterkstroom installaties hebben we natuurlijk ook ingezet.'

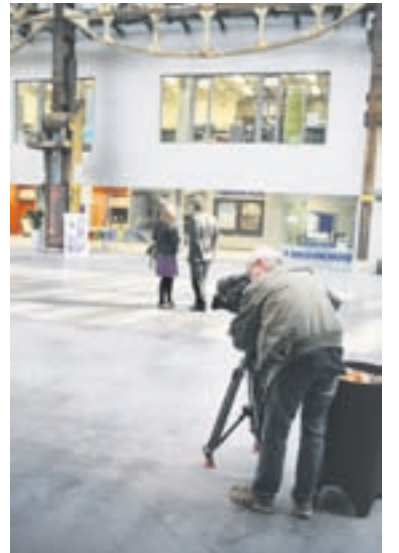
Geen windeieren

De samenwerking legt Nuon geen windeieren. Toch vallen ook de andere energieleveranciers niet buiten de boot. Hogendoorn licht toe: 'Op termijn kunnen ook andere energiebedrijven zich aansluiten bij deze samenwerking. Daarover zijn al oriënterende gesprekken gevoerd. We hebben allemaal baat bij goedgevulde klassen.'

Zweedse belangstelling voor Nederlandse BBL

Vanuit Zweden is er belangstelling getoond voor de manier waarop in Nederland BBL-opleidingen vorm krijgen. De Zweedse tv-zender SVT maakte journaalopnames op het ROC van Twente. Op het MBO College voor Metaal, Elektro & Installatietechniek maakte SVT praktijkopnames en interviewde de zender studenten, docenten en managers op de werkvloer over hun ervaring met de BBL. Volgens internationale statistieken scoort Nederland – en ROC van Twente in het bijzonder – hoog als het gaat om de kwaliteit van het leerlingwezen. Nederlandse BBL-opleidingen kenmerken zich door de grote mate van praktijkgerichtheid. Competentieontwikkeling speelt hierbij een belangrijke rol. De combinatie van werken en leren is in Zweden volop in ontwikkeling. Het land kampt met een hoge jeugdwerkloosheid en ziet een goed

functionerend leerlingwezen als een probaat middel om deze te bestrijden. Het Zweedse BBL-stelsel staat als veel schoolser te boek dan het Nederlandse.



De favorieten op marktplaatsmbo.nl

Het aantal documenten op marktplaatsmbo.nl neemt gestaag toe: de teller staat momenteel op ruim 1.800. De uiteenlopende onderwerpen zijn via de verdeling in twaalf categorieën met bijbehorende subcategorieën en tags makkelijk te traceren. Kennisdelen is in het mbo geen vanzelfsprekende zaak. Het vergt een bepaalde houding en vaardigheden. Door kwalitatief goede producten van de eigen organisatie op de marktplaats te zetten, kunnen andere scholen hier hun voordeel mee doen. Het wiel hoeft niet iedere keer opnieuw uitgevonden te worden. Als de gebruiker vervolgens ook overgaat tot het zelf beschikbaar stellen van ontwikkeld materiaal, dan ontstaat het gewenste proces van halen en brengen. Om documenten te bekijken en

eventueel te downloaden is het niet nodig om in te loggen. Om documenten te uploaden moeten gebruikers eenmalig op een eenvoudige manier een inlogaccount aanmaken. Kwaliteit staat bij marktplaatsmbo.nl hoog in het vaandel. Twee moderators in dienst van de marktplaats en alle gebruikers kunnen via een waardering de kwaliteit van de documenten beoordelen. Een greep uit de geplaatste documenten die een zeer hoge waardering hebben ontvangen van de gebruikers: Klachtgesprek B2 vakgesprekken voeren (Wellant College MBO Houten) Oplossing voor de problemen met exact in het cgo (ROC Eindhoven) Doorstroomprogramma taal en rekenen (ROC West-Brabant) [➤ meer informatie:](#) www.marktplaatsmbo.nl

ROC Zeeland werkt met innovatief model

Van geheel naar delen

Het is ongebruikelijk, maar modellen kunnen prima werken op het mbo. Dat bewijst ROC Zeeland met het 4C/ID-model waar hun vijf zorgopleidingen mee van start zijn gegaan. Het op de Open Universiteit ontwikkelde model sluit perfect aan op de nieuwe kwalificatiestructuur.

Uitgaan van het geheel, dat is de achterliggende gedachte van het 4C/ID-model (Vier Componenten voor Instructional Design). Dat vergt een omslag in het denken, weet innovatiemanager Ed Urlings. 'We zijn in het mbo gewend om fragmentarisch steeds stukjes leerstof aan te bieden, waarbij de vakken leidend zijn voor de inrichting van het curriculum.' Dat idee wordt verlaten met dit model. De bedoeling is om leertaken en opdrachten te creëren die overeenkomen met de complexe taken die een beroepsuitoefenaar in een praktijksituatie moet kunnen uitvoeren. 'Op deze manier ontstaat er vrijwel geen ruis', legt Urlings uit: 'Alles wat je leert, is "need to know". Alleen "nice to know" komt niet meer voor.'

Door deze praktijksituaties steeds complexer te maken, en door de begeleiding te verminderen, raken de leerlingen gewend aan een steeds

zelfstandigere uitoefening van hun beroep. Daarbij moeten ze bovendien ook alles wat ze al geleerd hebben, telkens opnieuw inzetten.

Praktische richtlijn

De docenten Christianne Broekaart en Monique Magnus van het cluster Zorg hebben het 4C/ID-model het afgelopen jaar gebruikt als praktische richtlijn om het curriculum te ontwikkelen. 'Hartstikke leuk werk', vertelt Broekaart. 'Je moet steeds vanuit het eindniveau bedenken hoe je de weg er naartoe invult.' Dat is niet altijd gemakkelijk, weet Magnus. 'Je wilt omstandigheden construeren die vanuit de beroepscontext relevant zijn én aansluiten bij de leefwereld van de leerlingen. Daar heb je heus weleens slapeloze nachten van.' Meestal loopt het echter zo soepel dat ze zelfs andere competenties in de opdrachten kunnen inbouwen.

Zo hoort je netjes voorstellen als je als kraamverzorgende bij een familie binnenkomt, bij een goede beroepshouding. 'Maar tegelijkertijd past het ook bij de competentie burgerschap.' Door binnen dezelfde opdracht voor de moeder contact te zoeken met de woonvereniging maakt de leerling weer veel concreter kennis met het publieke domein dan met een bezoekje aan het Haagse Binnenhof. Zo zijn de mogelijkheden legio.

Voorhoede

In het werken met het 4C/ID-model vormen Broekaart en Magnus de voorhoede van hun team. Het lukt ze vooralsnog hun eigen enthousiasme over te brengen op de rest van het team. 'Het "oude denken" blijft op de loer liggen, dat is een constante valkuil', waarschuwt Magnus. 'Wij lopen daar regelmatig tegenaan. Tweewekelijks overleggen we met onze collega's over de voortgang. In bijna alle weerstand die we ervaren, sijpelt dat oude denken weer door. Het zijn vaak vragen die we onszelf al eerder hebben gesteld, of waar onze coach Ed Urlings ons al op wees. Die weerstand kunnen we dan ook vrij eenvoudig opheffen.'

Consortium MTSplus draagt producten over

Sinds 2001 werken zeven ROC's samen in het Consortium MTSplus: een vernieuwend competentiegericht opleidingsconcept voor de BOL-4 techniekopleidingen. Het Consortium MTSplus heeft besloten zich per 1 augustus 2009 op te heffen. Op de conferentie 'Parels in Bèta Techniek' van 9 juni heeft de formele overdracht plaatsgevonden van MTSplus-producten naar het Consortium beroepsonderwijs. De afgelopen acht jaar heeft het werken aan MTSplus een forse impuls gegeven aan het vernieuwen van het techniekonderwijs voor BOL-4. Met de invoering van de

nieuwste kwalificatiedossiers zijn de ROC's ieder op eigen wijze gaan voortbouwen op de resultaten van MTSplus. Het Consortium MTSplus heeft de wens uitgesproken dat de verworvenheden vastgehouden en doorontwikkeld worden. Daartoe is samenwerking gezocht met de Stichting Consortium Beroepsonderwijs (SCBO). SCBO is hierin geïnteresseerd, omdat de wijze van examinering in MTSplus een zinvolle aanvulling vormt op de eigen producten. Ook andere producten van MTSplus zijn interessant voor SCBO.

Leeromgeving op maat

ROC Horizon College ziet het competentiegericht onderwijs als een manier om het ontwikkelen van vakkundige, gemotiveerde, leergierige en succesvolle beginnend beroepsbeoefenaren flinke stappen dichterbij te brengen. De leerlingen op de diverse locaties in Noord-Holland komen in hun opleiding verschillende didactische werkvormen tegen: probleemgestuurde opdrachten, simulaties, workshops, trainingen, interactieve werkcolleges, en ook theorielessen. In de visie van ROC Horizon College sluit de leeromgeving aan bij deze werkvormen, zodat competenties optimaal ontwikkeld worden. Het ontwerp en de inrichting van de gebouwen zijn afgestemd op de nieuwste onderwijskundige inzichten en zijn zodanig flexibel dat aanpassing aan verdere vernieuwingen mogelijk blijft.



Colofon

De MBO krant is een uitgave van het procesmanagement MBO 2010. Deze maandelijkse uitgave is bedoeld voor iedereen die betrokken is bij de invoering van competentiegericht onderwijs in het mbo.

Postbus 7001, 6710 CB Ede,
t (0318) 64 85 65, e info@mbo2010.nl, i www.mbo2010.nl

CONCEPT: Ravestein & Zwart, Nijmegen
VORMGEVING: Lauwers-C, Nijmegen
TEKST: Ravestein & Zwart

REDACTIE: Rutger Zwart (hoofdredacteur), Hans van Nieuwkerk (procesmanagement MBO 2010), Rini Weststrate (procesmanagement MBO 2010), Meüs van der Poel (communicatiemanager MBO 2010), Karin Peusens (Ravestein & Zwart), Walther Tibosch (MBO Raad en CvB'er Sint Lucas – De Eindhovense school) en Haye van der Werf

AAN DIT NUMMER SCHREVEN MEE: Tiba Bolle (ITTA), John van Enckevort, Maaïke van Ginkel (JOB), Peter Smits

FOTOGRAFIE: Erik Kottier, ROC Horizon College, Stichting GOA Groen Zuid-Nederland, Ad van Denderen (Hollandse Hoogte)

DRUK: BDU, Barneveld

OPLAGE: 40.000

