



Pagina 3 Professionalisering

Handvatten voor onderwijsprofessionals en betrokkenen vanuit de leerbedrijven om werkplekklaren optimaal vorm te geven.

Pagina 8-9 BPV-toolbox



Pagina 12 Congres

Lector Ineke Delies: 'Scholen en bedrijven moeten zoeken naar manieren om een creatieve, duurzame samenwerking aan te gaan.'

Pagina 15 Opinie



'Je gaat me zien in 2010!'
Koen Kobalt
Ga naar marktplaatsmbo.nl

Mbo-docent van het jaar Harm den Dekker:

'De invoering van cgo is een zoektocht naar balans'

Harm den Dekker is niet zomaar een docent. Nee, Harm den Dekker is dé mbo-docent van het jaar. Minister Plasterk reikte hem die prijs begin oktober uit. Den Dekker (32) is docent koken bij de korte horecaopleidingen op De Rooi Pannen in Tilburg. Een monoloog van de mbo-docent van het jaar.

'De mbo-docent van het jaar is ambassadeur van het middelbaar beroepsonderwijs. Een mooie en uitdagende taak. Er gaat namelijk een heleboel goed op het mbo, maar er kan ook nog een heleboel beter.' 'Problemen die je in de maatschappij ziet, komen op scholen terug. School speelt bijvoorbeeld een belangrijke rol bij de vorming van normen en waarden. Maar heel Nederland heeft moeite met autoriteit. Ouders zijn blij met ons, tot het moment dat we consequenties aan misplaatst gedrag verbinden. Hun kind mag natuurlijk niet aangepakt worden. Daar moeten we vanaf: samen moeten we hetzelfde voor ogen hebben.'



Achtergrond

'Ik ben vanaf mijn 12e al werkzaam in de horeca. In het begin sneed ik alleen de uitjes en maakte ik de berenklaauw. Pas later ben ik richting de kachel gegaan. Tijdens mijn middel-

bare beroepsopleiding bij het RIVB in Eindhoven heb ik veel mooie zaken gezien: van eetcafé tot sterrenrestaurant. In de laatste keuken waar ik als leerling werkte, merkte ik dat ik heel zwart-wit naar de wereld

keek. Mijn wereldje speelde zich alleen af in die keuken. Ik moest me gaan verbreden.'

Lees verder op pag. 10

Onderwijsraad vol lof over het mbo

De drievoudige kwalificatie mbo is een sterk punt van het mbo en deze moet worden gehandhaafd. De wederkerigheid van de twee leerwegen in het mbo bewijst in de huidige economische crisis zijn waarde. Zo concludeert de Onderwijsraad in zijn verkenning 'Ontwikkelingsrichtingen voor het middelbaar beroepsonderwijs'. De Onderwijsraad is positief over het mbo en over de ontwikkelingen sinds de totstandkoming van de WEB. De verkenning geeft een stand van zaken in het mbo weer, reflecteert op de oorspronkelijke bedoelingen van de WEB en reikt enkele ontwikkelingsrichtingen aan. De MBO Raad is blij met de verkenning die goed aansluit bij het onderzoek 'Kiezen en delen' van het KBA. De verkenning is te downloaden op www.onderwijsraad.nl.

MBO 2010 start opleiding onderwijsmanagement

Op 21 januari 2010 start de opleiding Associate Master Onderwijsmanagement. MBO 2010 heeft deze opleiding samen met het NCOI ontwikkeld. Het gaat om een eenjarig afgerond programma met officiële Masterstudiepunten en een diploma van NCOI Business School. Samen met collega-opleidingsmanagers gaan deelnemers aan de slag met de managementimplicaties van onderwijsvernieuwing. De opleiding is opgebouwd uit vier Masterclasses en een integrale eindopdracht. Er zijn nog enkele plaatsen vrij. Geïnteresseerd? Neem contact op met Jessica Storm van NCOI voor meer informatie. Dit kan via (035) 750 61 08 of via storm@ncoi.nl. Of zoek naar 'Management van Onderwijs' op www.ncoi.nl.

Competentiegerichte kwalificatiestructuur definitief in nieuwe WEB

De competentiegerichte kwalificatiestructuur, waarmee scholen al enige jaren experimenteren, wordt definitief opgenomen in de Wet educatie en beroepsonderwijs. Dat maakte staatssecretaris Marja van Bijsterveldt bekend tijdens een Algemeen Overleg met de Tweede Kamer op 4 november.

De staatssecretaris zal begin 2010 een wetsvoorstel aan de Tweede Kamer aanbieden. Ondertussen werken bijna alle scholen al met opleidingen die zijn gebaseerd op de nieuwe kwalificatiestructuur. Deze 'nieuwe' opleidingen vinden in het overgangsjaar 2010-2011 formeel nog plaats op basis van het experi-

menteerartikel uit de wet. Scholen zijn verplicht om per 1 augustus 2011 aan alle eerstejaars opleidingen aan te bieden die zijn geënt op de nieuwe kwalificatiestructuur.

Verzet

Het verzet vanuit de Kamer bleef beperkt tot de SP. Jasper van Dijk

(SP) was van mening dat docenten te weinig betrokken worden bij de vernieuwing van het onderwijs. Marja van Bijsterveldt bestreed dit en wees onder andere op de rol van docenten bij de ontwikkeling van de kwalificatiedossiers.

Domeinen

Zowel Staf Depla (PvdA) als Jack Biskop (CDA) hield een pleidooi voor het werken met domeinen. Studenten schrijven zich dan het eerste jaar in voor een brede studierichting (bijvoorbeeld Zorg en maatschappelijke dienstverlening), en kiezen later een definitieve richting. De staatssecretaris reageerde vooralsnog zeer

terughoudend. Zij wil voorkomen dat studenten kunnen kiezen voor een 'algemeen oriëntatiejaar'. Dit onderwerp zal zeker terugkeren bij de behandeling van het wetsvoorstel.

Taal en rekenen

Om het taal- en rekenniveau van studenten te verhogen, stelde de SP voor om over de hele linie van het mbo centrale examens in te voeren. De staatssecretaris wil dit echter voorlopig beperken tot niveau 4. Verder zegde zij toe nog voor het einde van het jaar met voorstellen te komen om de eisen op het gebied van taal en rekenen wettelijk te verankeren.

HRM-handvatten voor leidinggevende in het mbo

De Herontwerpschool-training 'Van aanname tot ontslag in het mbo' verschaft medewerkers P&O en leidinggevend in alle managementlagen HRM-handvatten in de vorm van kennis én vaardigheden.

Binnen elke onderwijsinstelling is het verzorgen van onderwijs de core-business. De docent is de spil in dit proces. Het is daarom van essentieel belang dat een leidinggevende de juiste keuze maakt bij het werven van collega's en hen vervolgens gemotiveerd en gezond houdt, zeker in tijden van transitie. Er wordt van de leidinggevende verwacht dat deze tijdig en doeltreffend de functionerings- en beoordelingsgesprekken houdt en de juiste stappen zet bij ziekteverzuim en disfunctioneren.

Wetgeving

'Daarbij dient de leidinggevende ondermeer rekening te houden met de wetgeving', vertelt Judith van Olphen, trainer en medeoprichter van Lier, een bureau voor training, coaching en consultancy. 'Veel mbo-managers hebben geen tijd om hun kennis hierover zelf up to date te houden. De trainingen die op dit gebied in het bedrijfsleven gegeven

worden, missen de specifieke wet- en regelgeving die in het mbo geldt. Daarom heb ik samen met mijn collega Linda Meuser voor het mbo een training ontwikkeld.'

Combinatie

De training behandelt in drie bijeenkomsten van elk één dagdeel het gehele proces van aanname tot ontslag. Van Olphen: 'Na de training kunnen de leidinggevend direct met het geleerde aan de slag. Naast kennis staat daarom ook het aanleren van relevante vaardigheden op het programma. Een essentiële combinatie. We behandelen verder ook veel praktijkgevallen. Casuïstiek die we zelf verzameld hebben, maar ook casussen die onze deelnemers inbrengen. Mooi daarbij is dat we de training geven aan leidinggevend uit verschillende managementlagen. Er ontstaat inzicht in elkaars vraagstukken; tips gaan dan ook van laag naar laag.'

Kloon

Om het toepassen van het geleerde nog verder te vergemakkelijken, krijgen de deelnemers ook enkele handige instrumenten aangereikt. 'Goed voorbeeld daarvan is het competentie-instrument dat we al op de eerste dag van de training gebruiken. We behandelen dan het onderdeel werving & selectie. Een van de grootste valkuilen hierbij is dat de leidinggevende op zoek is naar een kloon van zichzelf. Terwijl hij er beter aan doet goed te kijken welke kerncompetenties er nog ontbreken op zijn afdeling. En vervolgens op zoek gaat naar een kandidaat die over deze ontbrekende competenties beschikt. Er is een goed instrument waarmee je op eenvoudige wijze kunt ontdekken wat iemands kerncompetenties zijn. Zo kan een leidinggevende ervoor zorgen dat hij alle benodigde competenties om zich heen verzamelt.'

De training 'Van aanname tot ontslag in het mbo' wordt gegeven op 12 januari, 26 januari en te 8 februari. Inschrijven kan op www.herontwerpschool.nl



Rebecca Boelens: 'Dialogo aangaan verruimt de horizon.'

Kennisdeling = halen + brengen

De marktplaats van MBO 2010 is een online databank voor informatie- en kennisproducten. Het is daarmee bij uitstek een ontmoetingsplaats voor mensen die werkzaam zijn in het mbo. Vanaf deze editie van de MBO krant publiceren we elke maand een artikel dat gerelateerd is aan een van de categorieën op de marktplaats. Te beginnen bij: onderwijskundige inrichting.

Let the games begin

Op tafel liggen drie velden uitgespreid met daarop de drie elementen die van belang zijn voor het onderwijsproces: studenten, docenten, financiën. Spelsimulatie Educatief Ondernemerschap, bedoeld om docententeams inzicht te verschaffen in de effecten van hun onderwijskundige keuzes, kan beginnen. 'Dit spel leert hen out of the box oplossingen te vinden.'

Aan tafel zitten adviseur Bart Geluk en partner Rob van de Ven van KOCK Strategie | Management | Organisatie. Zij leggen uit hoe het spel wordt gespeeld. Geluk: 'Spelsimulatie Educatief Ondernemerschap is een simulatie waarin teams docenten lastige praktijkkwesities krijgen voorgelegd waarvoor ze oplossingen moeten bedenken. Zo kunnen ze de uiteenlopende facetten van het onderwijsproces beïnvloeden.' Vervolgens koppelen de begeleiders, in dit geval Geluk en Van de Ven, het effect van de oplossingen terug. Van de Ven over de regels: 'Het spel bestaat uit drie ronden van een uur die elk een schooljaar representeren. Elk uur wordt gevolgd door tien minuten vakantie, waarin wij de oplossingen evalueren. We hopen dat de teams met deze feedback een meer integrale kijk krijgen en daarmee ondernemender kunnen worden.' Het team dat na drie

speelronden de meeste waarde heeft gecreëerd voor het onderwijs tegen de laagste kosten, wint. Bovendien krijgen ze een terugkoppeling op het teamfunctioneren.

Sparren

Het doel van spelsimulatie Educatief Ondernemerschap is tweeledig.

Spelsimulatie biedt teams inzicht in:

- de complexiteit van de onderwijs-werkelijkheid;
- de effecten van onderwijskundige maatregelen (voor studenten, docenten, financiën, bedrijfsvoering, et cetera);
- de eigen situatie;
- hoe problemen vanuit een breder perspectief kunnen worden benaderd.

Geluk vertelt: 'Allereerst laat het teams kijken naar de integraliteit van hun keuzes: wat betekent het als we meer individuele begeleiding introduceren, wat als we een kleinere of grotere groepsgrootte willen voor bepaalde werkvormen?' De keuzes werken door op studenten, docenten en budget. Daarnaast is er de teamontwikkeling: hoe staat een team ervoor, in welke ontwikkelingsfase bevindt het zich? Om het spel te toetsen aan de praktijk, heeft KOCK twee testruns gedaan. Van de Ven: 'We hebben bekeken of de spelregels goed werken, of de onderliggende verbanden kloppen. Vervolgens hebben we het spel aan twee directeuren van een ROC voorgelegd, die een aantal docenten bereid hebben gevonden het te testen.' Hun conclusie: de kwesities liggen prettig dicht bij de werkelijkheid, aldus Geluk. 'Ze vonden het interessant om met elkaar van gedachten te wisselen in de simulatie en de tijd te nemen om verschillende heikele punten te bespreken.' Van de Ven besluit: 'De issues raken het hart van het onderwijs, de docenten worden uitgenodigd om hierover met elkaar te sparren. Dat sparren en de terugkoppeling, vonden ze erg inspirerend.' Nu is het de beurt aan echte spelers.

Inmiddels hebben al veel mensen de weg naar de website www.marktplaatsmbo.nl weten te vinden. Uploaders zetten kennis, die ontwikkeld is binnen de eigen organisatie, op de marktplaats. Gebruikers kijken of er nog nieuwe producten geplaatst zijn. Rebecca Boelens behoort vooral tot de eerste categorie. Zij is twaalf jaar werkzaam binnen ROC Westerschelde. Begonnen als docent binnen de afdeling Handel, stapte zij na een aantal jaren over naar het onderwijsbureau. Daar initieert ze projecten en zet ze deze uit op provinciaal en landelijk niveau. Verder begeleidt ze werkgroepen met tijdelijke opdrachten en adviseert ze het management en de betrokken projectteams. Inmiddels heeft Rebecca een behoorlijk aantal producten geplaatst op de marktplaats. Zij is daardoor een typische kennisdeler en een netwerker: 'Op tijd naar buiten gaan en met anderen de dialoog aangaan, verruimt de horizon en brengt uiteindelijk verdieping.'

Meerwaarde

ROC Westerschelde heeft binnen de categorie onderwijskundige inrichting al diverse interessante stukken geplaatst. Zoals de kadernotitie CGO Westerschelde, een Leerproject VMBO-MBO (compleet met uitgewerkte opdrachten, planningen en bijbehorende presentaties) en Visueel in A4 (de ontwikkeling van

een algemene leerlijn opgehangen aan de marketingmix). 'Producten die klaar zijn en ook door anderen gebruikt kunnen worden, zet ik op de marktplaats', vertelt Boelens. 'Maar ook voor mijzelf heeft het plaatsen een meerwaarde. Ik wil leren van de reacties van anderen. Ik vind het daarom ook jammer dat maar weinig mensen reageren. Het mag allemaal wel wat dynamischer.'

Promoten

Brengen en halen. Stukken aandachtig bekijken. Feedback op anderen geven. Marktplaats mbo is meer dan, al zoekend naar bruikbare stukken, vluchtig scrollen. Boelens: 'Het zou interessant zijn om de relatie tussen het gebruik van de marktplaats en de leerstijl van de gebruiker te onderzoeken.' Verder vindt ze het belangrijk dat uploaders en gebruikers de website promoten. Dat doet ze ook zelf. 'Ik verwijs in de werkgroepen bij Westerschelde regelmatig naar www.marktplaatsmbo.nl. Ik zie het als een opdracht om het gebruik van de marktplaats nog meer te stimuleren.'

Goed voorbeeld doet goed volgen. Dus schroom niet om producten die je ontwikkeld hebt binnen je ROC te plaatsen. Hoe meer mensen meedoen, hoe meer nuttige producten er op de marktplaats te vinden zijn. In de volgende MBO krant staat de categorie bpv centraal.

Kunnen we op je rekenen?

Werk aan de winkel! De invoering van de landelijke examens rekenen en wiskunde voor niveau-4 opleidingen en de extra inzet op rekenen/wiskunde voor de opleidingen niveau 1 tot en met 3 brengen het nodige extra werk met zich mee. Van het ontwikkelen van een visie op rekenen tot het opstellen van een implementatieplan, en van het ontwikkelen van lesmateriaal tot het bijscholen van docenten op het gebied van rekendidactiek. Gelukkig is er al veel ontwikkeld door allerlei mbo-instellingen. De marktplaats van mbo2010 (www.marktplaatsmbo.nl) is dan ook bij uitstek de plaats voor kennisdeling. Maar kennisdelen is een proces van brengen en halen. We roepen je daarom op om niet alleen te zoeken naar producten van je collega's uit het land, maar ook om zelf producten te plaatsen. Die hoeven niet perfect te zijn. Het doel is elkaar te stimuleren, niet te kopiëren.

Wil je stukken uploaden? Dan moet je eenmalig een inlogcode aanvragen. Drempelvrees? Neem contact op met moderator William Buys (w.buys@mbo2010.nl). Documenten bekijken kan zonder inlogcode. We rekenen op je!

Six Sigma voor beter onderwijs

Scholen werken hard aan het verbeteren van hun bedrijfsvoering. Dat harde werken wordt echter niet altijd beloond met een maximaal rendement. Een goede analyse brengt de oplossing dichterbij. Toch ontbreekt het vaak aan die analyse. Aanleiding voor MBO 2010 om te experimenteren met de Six Sigma methodiek.

De Six Sigma methodiek is een kwaliteitsmanagementmethode, gebaseerd op metingen van het aantal fouten in een reeks processtappen of eindproducten. De methodiek is nieuw in het onderwijs, maar heeft zich al bewezen in de industrie en bij serviceverlenende organisaties. De systematische en analytische benadering van processen zet de procesverbetering in gang. De kern van de methodiek is om te analyseren op basis van feiten met mensen van verschillende niveaus en disciplines. Daarmee werk je aan zaken die maximaal bijdragen aan het resultaat. Deze samenwerking vergroot de draagkracht en zorgt ervoor dat mensen hun eigen verantwoordelijkheid nemen.

Twee pilots

MBO 2010 heeft samen met implementatiebureau Plus Delta



twee pilots uitgevoerd: een pilot onderwijsrendement bij de Eindhovense School; bij ROC Mondriaan een pilot beroepspraktijkvorming. Uiteindelijk doel van de twee pilots is te komen tot een generiek model dat een mbo-school in staat stelt zichzelf significant te verbeteren op een probleemgebied. De resultaten van de experimenten zijn tot

dusver hoopgevend. Niet alleen de beleidsmakers en leidinggevenden waarderen de aanpak, maar ook de docenten en leerlingbegeleiders zijn enthousiast. Carin Reijmerink, directeur onderwijs Techniek en ICT van ROC Mondriaan, vertelt: 'Deze methode is een goede aanvulling met verrassende uitkomsten. Met de Six Sigma methode ga je op zoek naar de knop die het proces écht kan verbeteren.' Marco Fontijn, verantwoordelijk voor de kwaliteitszorg binnen ROC Mondriaan, vult aan: 'Six Sigma biedt een overvloed aan methoden en technieken om zowel met als zonder data het proces te analyseren en te verbeteren. Naarmate het project vordert, wordt de route naar verbetering steeds

inzichtelijker en logischer.' Frans Weersing, ICT-docent van ROC Mondriaan: 'Alleen al het meemaken van het proces is een duizelingwekkende ervaring. Door Six Sigma leer je – bijna onbewust – snel te denken en een waardeoordeel te vormen, waardoor je een heldere beslissing neemt.'

Toepasbaar

De voorlopige conclusie? De Six Sigma methode blijkt als generieke verbetermethode op diverse problemen toepasbaar binnen het mbo. MBO 2010 stelt vanaf januari een handboek beschikbaar dat een praktische beschrijving biedt van de fasen en stappen van Six Sigma voor toepassing in het onderwijs.

Handboek MBObeter

Niets is meer frustrerend dan veel inspanning 'beloond' zien worden met weinig resultaat. Bij het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs komt dat vaak doordat we beslissingen nemen op onderbuikgevoel in plaats van op feiten. Het handboek MBObeter voorkomt dat we in deze valkuil stappen. MBObeter biedt houvast en omschrijft heldere fases en bruikbare gereedschappen om in teamverband te werken aan duurzame verbetering. In januari 2010 komt het handboek uit. In de volgende MBO Krant leest u waar u terecht kunt om een exemplaar te bemachtigen.

ICT-professionalisering: geen eenvoudige upgrade

ICT-professionalisering van mbo-docenten heeft de meeste slagingskansen als deze is ingebed in een totaalaanpak van onderwijsvisie, kernwaarden en HRM-beleid. Dat bleek op een themadag van Kennisnet voor zo'n veertig coördinatoren Onderwijs & ICT, verenigd in het Ambassadeursprogramma.

'Professionalisering van ons personeel is een belangrijke kracht voor verandering, maar hoe krijg je hen aan het leren?' Volgens Josée Bours, manager van het Center voor Teaching and Learning bij het Koning Willem I College in Den Bosch, is het een zoektocht geweest om personeelsontwikkeling op een succesvolle manier centraal aan te sturen. Het innovatiecentrum van de school ontwikkelde enkele jaren geleden een aantrekkelijk aanbod van leergangen, maar dat bleek in de praktijk te vrijblijvend. Net als een vraaggerichte aanpak van professionalisering. Terwijl de school het vergroten van de professionaliteit van medewerkers voor de implementatie van onderwijskundige en technologische innovaties enorm belangrijk vindt. 'We hebben gekeken welke skills studenten in de toekomst nodig hebben. ICT, creativiteit en het conceptuele denken nemen daarbij een grote plaats in. We gaan immers over van het informatietijdperk naar het conceptuele denken', aldus

Bours. Om de docenten te leren ICT in leerprocessen in te zetten, ontwikkelde het centrum een leergang over het opzetten van digitale leerarrangementen. De hefboom om docenten naar de leergangen te krijgen werd gevonden in de koppeling met de jaargesprekcyclus en het maken van promotie. Bours: 'Onze docenten moeten verplicht vier van de acht leergangen volgen. Doordat we er contracten aan hebben gehangen, krijgen docenten ruimte van de leiding om naar de leergangen te gaan. Het geeft mensen het gevoel dat ze daarbij moeten zijn!'

Zelfassessment

Tijdens de themadag constateren de inleiders en deelnemers grote verschillen in ICT-kennis bij docenten. Er zijn koplopers die kennis hebben van de nieuwste technologie, maar het gat met de groep daarachter is vaak erg groot, terwijl daarin ook het kennisniveau sterk wisselt. Hoe krijg je een goed beeld van het kennisniveau om maattracten

te kunnen aanbieden? Inmiddels zijn er diverse online tools om de ICT-competenties van docenten zichtbaar te maken. ROC Westerschelde presenteerde op de themadag de zogenaamde ICTAUDIT,

een geavanceerde en complete tool. Michael Jongkamp van de afdeling E-learning: 'Het is een zelfassessment dat uitgaat van bepaalde profielen. Het management van een sector stelt vast welke ICT-com-

petenties zijn medewerkers nodig hebben.' In de audittool worden de competenties gemeten aan de hand van kleine stapjes. Het resultaat van de test is een studieadvies dat met een studiebegeleider besproken kan worden. De audit van ROC Westerschelde is inmiddels toegepast op 120 docenten, tachtig studenten en zestig medewerkers van de gemeente Terneuzen. Kennisnet heeft zelf een algemene, pedagogisch-didactische tool ontwikkeld (www.mbotool.nl), toepasbaar voor alle mbo-docenten. ROC Westerschelde biedt de Zeeuwse tool aan andere mbo-instellingen aan. Als er voldoende belangstelling voor is, overweegt Kennisnet de integratie en inbeheername van beide tools.

Aantrekkingskracht

Het netwerk van Kennisnet-ambassadeurs komt vijf keer per jaar bijeen. De best-practices zijn voor de deelnemers de aantrekkingskracht van de themadagen. 'Vandaag is mij weer duidelijk geworden dat ICT'ers moeten leren denken vanuit het onderwijs en niet vanuit de techniek als oplossing', zo reageert een deelnemer. Volgende bijeenkomst: 9 februari bij ROC A12 over Open source standaarden (zie kennisnet.nl). Alle mbo-instellingen zijn welkom!



Voor clusters HDC, ICT & ECO
Datum: 4 februari 2010, 10.00 – 16.00 uur
Locatie: De Schakel Nijkerk
Kosten: Geen. Inschrijven vanaf medio december 2009
Doelgroep: Alleen voor clusterleden toegankelijk.



Professie à la carte

Onlangs won ROC Aventus de Nationale Innovatieprijs Beroepsonderwijs 2009 voor het project ‘Dynamisch Toerisme - de menukaart’. Dit is een instrument voor de communicatie tussen onderwijsinstelling en bedrijf, voor rapportage over de voortgang van de student en voor de beoordeling van de student.

Menukaartsystematiek

De menukaartsystematiek maakt duidelijk wat een leerling al beheerst en wat hij nog moet leren tijdens de stage. Dat gebeurt aan de hand van het kwalificatiedossier. Hierin zijn kerntaken opgenomen die zijn opgebouwd uit werkprocessen. Projectleider Jan Gerritsen: ‘Bij ieder proces kun je de vraag stellen welk professioneel gedrag je vertoont wanneer je een bepaald werkproces beheerst. Deze beroepstaal wordt gesproken door school, bedrijf en student.’

Systematiek voor docenten en praktijkbegeleiders

De vraag ‘als je dit werkproces beheerst, welk professioneel gedrag vertoon je dan?’ kan gesteld worden aan studenten, maar ook aan docenten. Het beroep van mbo-docent is enorm veranderd de afgelopen jaren; de docent moet meer dan

voorheen coachen en begeleiden. De inhoud van het beroep is veranderd en daarmee ook de uitdrukking van de professionaliteit van de mbo-docent. Gerritsen: ‘We kwamen op het idee om een kwalificatiedossier te maken voor de mbo-docent én de vmbo-docent, en een apart kwalificatiedossier voor de praktijkbegeleider. Ook zijn rol verandert -mede door de komst van het competentiegericht onderwijs- immers. Deze dossiers noemen we Professie à la carte. Ze maken professionaliteit transparant en zijn een uitstekend instrument voor loopbaanbegeleiding en -ontwikkeling.’

Werkgroepen

Bij Professie à la carte zijn allerlei partijen betrokken, zoals (v)mbo-instellingen, de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, de Netwerkschool, de ANVR, SFR (sociaal fonds recreatie), recreatiepark De

IJsvogel en Landal Greenparks. Binnen dit innovatiearrangement bestaan een aantal werkgroepen. Bij de ontwikkeling van de kwalificatiedossiers voor docenten en praktijkbegeleiders is bijvoorbeeld Kenwerk betrokken. Ook is er een werkgroep die kijkt hoe de menukaartsystematiek in te passen is in de erkenning van eerder verworven competenties (EVC). Een andere groep kijkt of de menukaartsystematiek zijn ambities als HRM-instrument waarmaakt.

Paperclip

Het project heeft een looptijd van drie jaar. Na die tijd worden de menukaarten opgeleverd. Andere onderwijsinstellingen en kenniscentra hebben er veel belangstelling voor. Projectleider Gerritsen: ‘Daarom stellen wij ook een klankbordgroep in, die ook uit andere takken dan alleen onze bedrijfstak wordt samengesteld. De menukaartsystematiek is immers in het hele beroepsonderwijs toepasbaar. Ons idee heeft de eenvoud van de paperclip: iedereen vraagt zich af waarom het niet eerder bedacht is. En dat is de essentie van echte innovatie!’



Doorbraak in professionalisering

Zes ROC's doen onderzoek naar de effecten van hun professionaliseringsaanpak. Het IVA uit Tilburg gaat deze effecten naast elkaar zetten in het koepelproject ‘Doorbraak in Professionalisering’. Voorzitter van de stuurgroep Yvonne Moerman (CvB-lid van het Koning Willem I College) vertelt.

Professionalisering van medewerkers

‘Alle mbo-instellingen moeten het competentiegericht onderwijs goed neerzetten. Dat vraagt veel van de professionaliteit van de medewerkers. Verschillende ROC's hebben hiervoor een project bij het Platform Beroepsonderwijs; dat geldt ook voor ROC Albeda, het Friesland College, het Arcus College, de Amantis onderwijsgroep, ROC Midden Nederland en het Koning Willem I College. Deze zes ROC's besloten te gaan samenwerken en zo ontstond het HPBO-project “Doorbraak in Professionalisering”

Onderzoekskomponent

‘Na de zomervakantie hebben we de eerste officiële vergadering van het koepelproject gehad. Om te voorkomen dat we ons verliezen in de verschillen tussen de ROC's, hebben we besloten om ons te richten op het gemeenschappelijke: onze onderzoekskomponent. Ieder ROC uit het koepelproject heeft zijn eigen professionaliseringsaanpak; het is niet de bedoeling dat het ene ROC de aanpak van het andere ROC gaat overnemen. Wel gaan we bekijken op welke manier we de effecten van onze aanpak onderzoeken. Het IVA uit Tilburg gaat deze effecten naast elkaar zetten, analyseren en becommentariëren. Ik heb bewondering voor het IVA dat ze deze klus aandurven.’

Geduld

‘De zes ROC's die meedoen aan

‘Doorbraak in Professionalisering’ hebben vanuit eigen kracht en ideeën besloten om mee te doen aan het project. Ze beseffen dat ze een kennisinstelling zijn en dat ze hun medewerkers moeten scholen. En dat die scholing niet vrijblijvend moet zijn. Ook al zijn we het daarover eens, toch blijft het een lastig traject om zes verschillende ROC's op één lijn te krijgen. En dat is begrijpelijk, want iedereen werkt vanuit zijn eigen filosofie. Mijn advies aan onszelf, maar ook aan ROC's die een vergelijkbaar project ingaan én aan subsidieverleners is: heb geduld! Verwacht niet dat een project als dit binnen twee maanden resultaat oplevert.’

Van elkaar leren

‘Met het onderzoek van het IVA hopen we in beeld te brengen wat in de praktijk werkt en wat niet. Juist omdat de ROC's in het koepelproject zo van elkaar verschillen, geven ze met elkaar een breed beeld van het beroepsonderwijs. En kunnen de resultaten van ons project gedeeld worden met andere mbo-instellingen. Dat wordt onder andere de taak van onze secretaris, Jan Jacobs. Hij wordt hierin gefaciliteerd door MBO 2010. Mogelijke communicatiemiddelen zijn de site van MBO 2010, www.marktplaatsmbo.nl en de MBO krant. Eigenlijk moeten we dit interview over een half jaar en over een jaar weer doen, zodat de voortgang van het project zichtbaar wordt!’

Met Educator je eigen leerroute plannen

Binnen de cgo-visie van het Drenthe College is ‘leren op maat’ een belangrijke pijler. Om die ambitie te verzilveren, maakt het ROC sinds 2008 gebruik van Educator, een informatiesysteem waarmee deelnemers hun eigen leerroute kunnen samenstellen.

Educator is een onderwijsondersteunend informatiesysteem, waarin het ROC een onderwijscatalogus met het aanbod van onderwijs en examens heeft ingericht. Een deelnemer kan hierdoor een eigen leerroute samenstellen. Hij heeft in Educator de beschikking over een persoonlijke opleidingsplan (POP) en een persoonlijk activiteitenplan (PAP). In het PAP worden de onderwijseenheden en exameneenheden geplaatst voor de komende periode(s). De deelnemer weet wat hij moet doen. Door de onderwijseenheid te bekijken ziet hij wat deze inhoudt, aan welk kwalificatiedossiers (KD), kerntaak en werkproces het is gekoppeld en op welke wijze de onderwijseenheid formatief wordt afgesloten. Opdrachten die hij maakt kan hij digitaal ter beoordeling zenden naar zijn docent of slb'er. Deze kijkt na. De beoordeling en eventuele feedback wordt zichtbaar in Mijn Educator. De slb'er kan zijn deelnemers volgen en ziet ook

het commentaar of de feedback die collega-docenten hebben gegeven. Het volgen van de ontwikkeling van de deelnemer wordt op deze manier heel inzichtelijk. Per onderwijsperiode volgt een perioderapportage.

Examen

Indien de deelnemer deel wil nemen aan een exameneenheid, kan hij deze in z'n PAP plaatsen. Hij vindt de benodigde informatie over het examen en eventuele opdrachten of beoordelingslijsten. Als het een bewijsmap (portfolio) is, dan kan de deelnemer de te beoordelen bewijzen plaatsen op Educator. De beoordeling vindt plaats door de beoordelaar, een voorlopige beoordeling wordt zichtbaar (voor deelnemer, beoordelaar en studieloopbaanbegeleider (slb'er)). De examencommissie zal dan als laatste de beoordeling bevestigen, waarna deze vast staat. Door in Educator onderwijs en examineren uit elkaar te halen, kan het ROC flexibeler

werken. Erkenning van Verworven Competenties (EVC) of vrijstelling van onderwijs is dan geen probleem. Het Drenthe College is nu bezig Educator voor alle opleidingen te implementeren.

Op 28 januari 2010 is er van 13.00 tot 16.00 uur een Educatorbijeenkomst op Drenthe College in Assen. Inschrijven kan via www.herontwerschool.nl.





Het Albeda College denkt al langer na over onderwijs- en teamrollen in het cgo, getuige deze prikkelende poster uit 2005.

Ontwikkel jezelf!

Een jaar geleden presenteerde de afdeling HR-ontwikkeling van het Albeda College een 123 pagina's tellende handreiking aan de medewerkers. Volgens Suzanne Verveer, een van de auteurs, kan elke medewerker – van docent tot directeur – zijn werkzaamheden met behulp van de HRM-gids naar een hoger plan tillen.

Als hoofd van de afdeling HR-ontwikkeling was Suzanne Verveer een van de aanjagers van de totstandkoming van de gids. 'Als HRM-afdeling ontwikkelen we nu drie jaar een beleid dat leidinggevend en medewerkers van het Albeda steun biedt bij het professionaliseren van afdelingen en mensen. We voelen de verantwoordelijkheid om onze organisatie gezond te houden en streven naar een personeelsbeleid dat door de hele organisatie wordt gevoerd. De noodzaak tot ontwikkelen wordt versterkt door de invoering van de wet BIO. Het doel van deze wet is een minimumniveau van kwaliteit bij leraren te garanderen. Iedereen ziet het belang van gesprekken voeren en medewerkers trainen, maar dat omzetten in actie is een tweede.' De gids is dan ook bedoeld als een gereedschapskist, waaruit de medewerkers iets kunnen halen. Met de gids, voluit HRM-gids voor professionele groei als Albeda-medewerker geheten, wil Verveer de samenhang tussen verschillende beleidslijnen verduidelijken. 'Daarbij benadrukken we wel dat de verantwoordelijkheid voor ontwikkeling bij de mensen zelf ligt. We proberen niet dwingend te zijn, maar bieden ondersteuning in de vorm van adviesgesprekken, trainingen, workshops en coaching.'

In de praktijk

Vanuit de gedachte 'de onderwijsvisie is leidend' ontwikkelden HRM

en afdeling Onderwijs zeventien rollen, die zijn uitgewerkt in de gids: elf onderwijsrollen en zes teamrollen. Elke docent kan alle rollen uitoefenen. Verveer: 'Het verschilt per persoon welke rol het meest aanspreekt. Dit biedt inzicht in het eigen kunnen en geeft docenten verantwoordelijkheid. Ook krijgen teams helder welke competenties sterk vertegenwoordigd zijn en welke niet. Een mooie basis voor een teamontwikkelingsplan.' De beschreven onderwijs- en teamrollen zijn alle cgo-rollen. Dat is ook de meerwaarde, vindt Verveer. 'De rol van docent zoals die bestond, is er niet meer. Naast de begeleidende rol is hij nu "regisseur van leerprocessen", waarbij de regie op het lesgeven wordt behouden.' Goed voorbeeld is de teamleider van de onderwijsafdeling Horeca van het Albeda College, die een teamontwikkelingsplan heeft opgesteld. 'Onze leidraad was precies wat hij nodig had. Deze teamleider ziet dat goed onderwijs begint bij je medewerkers en heeft zijn onderwijsmanager daarin meegenomen. Dat was ook ons advies: maak het geen eenmansactie. Met zijn team heeft hij een teamontwikkelingsplan gemaakt. Vervolgens gaven de mede-teamleiders aan dat ze dat ook graag wilden. Daar gebeurt dus iets en dat is belangrijk in het onderwijs. Als je bezig bent jezelf te ontwikkelen en je je daarin voelt gesteund, ga je makkelijker mee met de ontwikkelingen in het onderwijs.'

'Zo'n samenwerkingsverband werkt!'

Ter verbetering van het onderwijs samenwerken aan de ontwikkeling van de Peoplesoft Campus Solutions. Dat stond het ROC van Twente en het Alfa-College voor ogen toen zij op 1 augustus 2008 een Shared Service Center Peoplesoft startten.

Het Shared Service Center (SSC) verzorgt producten en diensten die te maken hebben met Peoplesoft, een systeem waarin alle deelnemersgegevens worden opgeslagen. Bovendien heeft het SSC een adviserende en ondersteunende taak naar beide ROC's. 'Het is een uniek samenwerkingsproject', vertelt Hans Swart, manager IT van het Shared Service Center. Hij is vanaf de start in het najaar van 2007 betrokken bij het SSC. 'Doel was het beheer en de ontwikkeling van de applicatie van Peoplesoft 8.9 te delen. Het ROC van Twente en het Alfa-College hadden hiermee twee zaken voor ogen: continuïteit en efficiency. Continuïteit omdat kennis van Peoplesoft schaars is in Nederland. En efficiency betekent kostenreductie.' Beide doelstellingen zijn behaald, maar de ROC's zitten op verschillende locaties en dus was er meer nodig om tot een goede samenwerking te komen. Swart: 'Ons Shared Service Center moet goed zichtbaar zijn binnen de ROC's. Als je je taken goed uitvoert en mensen zien wat

je doet, komt de interactie vanzelf en werkt zo'n initiatief. Belangrijk punt was de vraagarticulatie. Een docent heeft een wens of een eis, en of het nou op facilitair-, financieel-, of IT-gebied is, die moet hij ergens kunnen neerleggen. We hebben daar veel tijd in gestoken en uitgezocht wat de precieze eisen en wensen zijn. Ook is het belangrijk dat een docent zijn vraag bij de juiste persoon kan neerleggen. Daar hebben we voor gezorgd.'

Toekomst

Het SSC functioneert dus als verwacht, wat niet betekent dat er op de lauweren gerust kan worden. Swart: 'Per ROC heb je te maken met processen die in hoofdlijnen hetzelfde

Facts & Figures SSC

Omvang: 11 fte
Begroting: € 1,4 miljoen
Kostenbesparing 2009 (t.o.v. eerdere jaren): 10 procent

zijn, maar op onderdelen nog verschillen. Het is een verandertraject. Daarbij zijn er zeker medewerkers die vinden dat het erg veel voeten in de aarde heeft. Daarom blijven we naar hen toe benadrukken dat met het gebruik van deze ene applicatie veel meer tijd kan worden gestoken in het ondersteunen van onderwijskundige ontwikkelingen. Het beheer van de applicatie is veel minder complex dan voorheen het geval was.' Er staan ook nog verschillende zaken op de planning. Want waar vooralsnog alleen de backoffice-afdelingen, zoals administratie en examenbureaus, gebruikmaken van Peoplesoft, zullen docenten dit in de toekomst steeds meer zelf gaan doen. Swart: 'Ze kunnen dan hun cijfers invoeren, zelf verzuim in de gaten houden, en ga zo maar door.' Verder gaan het Alfa-College en het ROC van Twente in voorjaar 2010 live met Peoplesoft 9.0, een nieuwe versie met nieuwe functionaliteiten, zoals het werken met teams. In aansluiting daarop heeft het ROC Noorderpoort de intentie uitgesproken eveneens te willen migreren naar 9.0 en daarna te willen samenwerken met het huidige SSC. 'Werkend vanuit dezelfde uitgangspunten is dat nog beter voor de continuïteit, en dat maakt het bovendien weer goedkoper', aldus Swart. Een win-situatie.

Onderweg gezien...



In het Friesland College en ROC Friese Poort hangen sinds vorig jaar touchscreens waarop deelnemers en docenten kunnen zien welke ruimtes in het gebouw op een bepaald moment wel of niet in gebruik zijn. Vrije ruimtes zijn groen, ruimtes die bezet zijn rood. Zodra iemand een vrij lokaal binnenstapt, registreert het systeem automatisch de aanwezigheid en kleurt het lokaal

op de touchscreens eveneens rood. De screens zijn onderdeel van een innovatief ruimtemanagementsysteem, dat er voor zorgt dat ruimtegebruik wordt geoptimaliseerd en de huidige capaciteit van ruimtes beter wordt benut. Het managementsysteem is gekoppeld aan het roosterprogramma van het ROC. (foto: Cofely)



HRD bij Deltion College ziet zich reisleader van een trektocht. Het reisdoel is bekend, maar hoe de organisatie daar komt, mogen de reizigers onderweg mede bepalen.

Organisatie-ontwikkeling door co-creatie

Het Deltion College is na de zomer van 2008 begonnen met een organisatieontwikkelingstraject. Het is geen top-down-traject, bepaald door de directie, maar een reis die samen met de medewerkers ingevuld wordt. Een interview met ‘reisleiders’ Henk Achtereekte en Marije van Moerkerk.

Henk Achtereekte is vorig jaar begonnen als directeur HRD bij het Deltion College. ‘Er komt veel op een ROC af. De doelgroepen veranderen, we moeten marktgericht werken in een concurrerende omgeving en de arbeidsmarkt is krap. Om snel te kunnen reageren op veranderingen, heb je ontwikkelingsgerichte mensen nodig. De medewerkers van het Deltion College weten heel goed wat ze willen veranderen; we maken dankbaar gebruik van die kennis.’ Marije van Moerkerk, beleidsadviseur HRD, vult aan: ‘We werken volgens het principe van co-creatie. Als mensen zelf een bijdrage leveren aan organisatieverandering, is die verandering duurzamer dan wanneer je mensen pas betreft als alles al ontwikkeld is. We zorgen ervoor dat we tijdens de ontwikkeling al interactiemomenten hebben. Daarbij maken we gebruik van een kopgroep: mensen die voorop lopen en die anderen daardoor enthousiasmeren. Het is belangrijk dat je echt geïnspireerd bent, dat je oprecht bent. Dan willen mensen meedoen en voelen ze zich verbonden met de organisatieontwikkeling.’

Poolse Landdag
Onderdeel van de organisatieontwikkeling is een structuurverandering. Het Deltion College bestond uit twaalf onderwijsclusters en acht diensten. Alle hoofden vormden de directie. Henk Achtereekte: ‘Een directievergadering leek wel een Poolse landdag! We hebben de clusters ondergebracht in drie onderwijssectoren en we hebben daarnaast nu drie diensten: HRD, marketing

& communicatie en bedrijfsvoering. In totaal zes directeuren dus, die samen met het CvB een slagvaardig management vormen. Alle leidinggevendenden, ook de opleidingsmanagers, hebben een assessment gedaan. Daardoor weten we nu precies wat het verschil is tussen “Ist” en “Soll”, waar we staan en wat we willen ontwikkelen. Alle leidinggevendenden volgen een MD-traject. Ze nemen deel aan een intervisiegroep en kunnen coaching aanvragen. Met de Deltion Academie bespreken we welke cursusmodules we willen ontwikkelen en hoe we die willen aanbieden.’

Vier sporen
Het MD-traject is onderdeel van het spoor Sturing & Waarden, één van de vier sporen van het organisatieontwikkelingstraject. Een ander spoor richt zich op Identiteit & Imago: het Deltion College wil een aantrekkelijke werkgever zijn. Belangrijk daarbij is dat medewerkers hun eigenaarschap versterken (dat is het spoor Individu & Verantwoordelijkheid); ze krijgen sturing op wat ze bereiken, niet zozeer op hoe ze hun doelen bereiken. Het vierde spoor, Reflecteren & Leren, richt zich op het Deltion College als lerende organisatie. Achtereekte: ‘We bekijken wat er goed gaat binnen ons ROC en wat er beter moet. Juist van de dingen die niet goed gaan, kun je veel leren. Je kunt ons zien als reisleiders. Niet van een uitgestippelde reis, maar van een trektocht. We weten het reisdoel; hoe we daar moeten komen, bepalen we met de reizigers onderweg.’

‘Het team is ongelooflijk belangrijk!’

Veranderingen kunnen op weerstand stuiten, zo weten managers en coördinatoren. Om docenten te betrekken bij hun veranderbeleid, heeft het Maastrichtse Leeuwenborgh Opleidingen al zijn leidinggevendenden de Herontwerpschoolleergang ‘Teams in verandering’ laten volgen. Dat pakte goed uit.

Als een organisatie van koers verandert, komt daar vaak heel wat bij kijken. Hoe krijg je het voor elkaar dat alle betrokkenen de nieuwe richting onderschrijven? Volgens Carla Langen, CvB-voorzitter van Leeuwenborgh Opleidingen, is bij een team dat met scholieren werkt samenschap van groot belang. ‘Als het om veranderingen gaat, volstaat de vakkennis van docenten alleen niet. Zij hebben aparte vaardigheden nodig die hun vakkennis aanvullen.’ Een team moet kunnen meegroeien in de ontwikkelingen die in de beroepssector spelen, aldus Langen. ‘Het team is ongelooflijk belangrijk.

Het is – samen met de deelnemers – de belangrijkste spil in het bereiken van het resultaat. Ze moeten ervoor zorgen dat het aanbod en de wijze waarop ze werken aansluiten bij de jongeren.’

Ivoren toren
Voor Leeuwenborgh Opleidingen is de samenwerking binnen teams van doorslaggevend belang. Langen: “De huidige opleidingsmanager dient bij veranderingen alle facetten in oogen-schouw te nemen en sturing te geven aan het team. Dat moet op zijn beurt alle aspecten in aanmerking nemen en vertalen naar de jongeren. Het gaat er uiteindelijk om dat zij met plezier naar school gaan, niet uitvallen en in het juiste beroep terecht komen.’ Volgens HR-directeur Ghislaine Meijer van Leeuwenborgh Opleidingen is de leergang ‘Teams in verandering’ meer dan een MD-programma: ‘Het is breder dan dat. We hebben gestimuleerd dat het hele middenmanagement van onze school werd aangevuld met mensen uit de stafdiensten die het programma volgden. Ze leren begrijpen hoe docenten omgaan met veranderingen, zodat ze niet vanuit hun ivoren

toren allerlei regels op het onderwijzend personeel afsturen.’ Daarbij spelen de verschillende belangen een rol: ‘Ze leren dat de belangen van ondersteunende stafdiensten verschillen van de eigen belangen en soms ook die van de docenten. Dit programma hielp hen om elkaars gezamenlijk belang te leren kennen en elkaar te ondersteunen. Daarbij is medeverantwoordelijkheid van groot belang.’

Medeverantwoordelijkheid
Ivonne Harmsen (EduChange), die het programma samen met Karin Geurts (KG Opleiding & Advies) begeleidt, stelt dat het geen regulier programma is geworden. ‘Een dergelijk traject duurt net zo lang als nodig is om de gestelde doelen te halen. Daarbij komt de inhoud van onze zeven dagen durende standaardtraining wel aan bod, maar we passen de casuïstiek aan op de specifieke situatie van het ROC en de vraagstukken van de deelnemers. Ik denk bij ons programma ook meer aan collectieve procesbegeleiding dan aan een traditionele training. Je kunt het op veel verschillende veranderprocessen toepassen.’

FOCUS levert maatwerk voor professionals

Het Regio College heeft met het trainingsprogramma FOCUS al sinds 2006 een sterk wapen in handen om zijn docenten met het oog op de invoering van cgo te professionaliseren.

Voor zijn docenten in het beroeps-onderwijs startte het Regio College in 2006 het project FOCUS. Docenten hebben daarbij de beschikking over een persoonsgebonden budget dat zij kunnen inzetten voor professionalisering. Na een aanvankelijk aarzende start slaagde FOCUS er steeds beter in om docenten bewust met hun professionaliseringsvragen om te laten gaan en in de scholingsbehoefte te voorzien. In drie jaar tijd hebben vele honderden docenten via FOCUS een scholingstraject gevolgd, dan wel een intakegesprek gevoerd om hun plan op dit vlak te trekken. Mooie cijfers. Maar nu de invoering van het cgo haar laatste jaar ingaat, luidt ook voor FOCUS de bel voor de laatste ronde. Het trainingsprogramma sluit formeel op 31 maart 2010. Tot die tijd zijn er nog verschillende cursussen en workshops te volgen.



Kennisnet
Het aanbod van dit laatste jaar bestaat uit twee delen. Aan de ene kant is er het zogeheten ‘open aanbod’, met daarin een staalkaart van professionaliseringscursussen. De aanbieders daarvan zijn commerciële partijen. Aan de andere kant biedt FOCUS ook vier workshops aan die Kennisnet heeft ontwikkeld. Deze gaan in op internettechnieken en ICT en hun toepassing binnen het onderwijs. Zo is er een workshop waarin docenten leren werken met video’s, foto’s, podcasts,

weblog en wiki’s. Een andere Kennisnetworkshop leert de beginnende digitale docent hoe hij allerlei informatiebronnen kan gebruiken. De derde workshop van Kennisnet leert docenten hoe ze traditioneel leermateriaal kunnen aanvullen met innovatieve digitale middelen (Davindi, Websitemaker), zodat zij hun deelnemers kunnen verrassen met verfrissende opdrachten. De vierde Kennisnet-cursus geeft allerlei handvatten als het gaat om het maken en gebruiken van digitaal leermateriaal, zoals web 2.0 en video.

De BPV-toolbox: gereedschap voor optimaal werkplekleren

Werkplekleren is een prominent ingrediënt in de mix van aansprekende lesvormen die mogelijk zijn binnen competentiegericht onderwijs. Een beroep leer je nu eenmaal beter op een (al dan niet gesimuleerde) werkvloer dan in de schoolbanken. Een optimale samenwerking met de beroepspraktijk en een optimale vormgeving van de bpv zijn daarom essentieel. Maar in de praktijk blijkt dat werkplekleren beter kan en beter moet. Zo laat de aansluiting tussen school en leerbedrijven vaak te wensen over. En is de begeleiding vanuit school niet altijd intensief genoeg. Er zijn verschillende hobbels te nemen. Bij de school, bij het leerbedrijf, maar ook bij de deelnemer zelf.

Reden voor het procesmanagement MBO 2010 om samen met het programmamanagement Ondersteuning Leerbedrijven een programma op te zetten rondom werkplekleren. Het doel: handvatten bieden aan onderwijsprofessionals en betrokkenen vanuit

de leerbedrijven om werkplekleren optimaal vorm te geven. De vele impulsen, hulpmiddelen, handleidingen en publicaties die het programma inmiddels heeft opgeleverd, zitten, samen met andere actuele en relevante informatie, in de zogeheten BPV-toolbox (www.bpvtoolbox.nl). In deze dynamische digitale bron van informatie en inspiratie komen alle belangrijke stappen in het werkpleklerenproces aan de orde: de voorbereiding, de matching, het maken van afspraken, de uitvoering en beoordeling. U vindt ook informatie over werkplekleren op www.mbo2010.nl/werkplekleren en via werkplekleren@mbo2010.nl.

De MBO krant opende de toolbox en geeft u een inkijkje.



Onderwijskwadrant Werkplekleren

Hoe kunnen we werkplekleren verbeteren? Hoe voorkomen we 'non-leren'? Hoe ga je om met motivatieproblemen? Hoe kan de afstemming tussen scholen en bedrijven verbeterd worden? Pittige vragen. Het zogeheten onderwijskwadrant helpt ze beantwoorden.

Om verbeteringen aan te brengen in het proces van Werkplekleren, moeten we niet alleen denken aan de specifieke leerprocessen van de deelnemer. De bredere context waarbinnen werkplekleren plaatsvindt, is ook van belang. De psychologie van leren door de deelnemer in een werkcontext staat centraal. De onderwijsinrichting, inhoud, logistiek en het begeleidingsmodel zijn hierop direct van invloed. Deze vier elementen vormen samen het 'onderwijskwadrant'.

Wat betreft onderwijsinhoud gaat het bijvoorbeeld om de nieuwe competentiegerichte kwalificatiestructuur en hoe de hieraan gerelateerde praktijkopdrachten er uit zien. Als het gaat om begeleiding kunnen we ons afvragen welke hulpmiddelen nodig zijn om deze begeleiding vorm te geven. Bij onderwijsinrichting speelt hoe we het onderwijs planmatig uitvoeren. Waar we het onderdeel werkplekleren plaatsen naast het ondersteunend leren van theorie en vaardigheden in het binnenscholen leren. En waar het verwerven van competenties en een beroepshouding in de beroepspraktijk in het buitenscholen leren een plaats krijgt. Tot slot zit er binnen het kwadrant de onderwijslogistiek, hulpmiddelen als portfolio, het POP en PAP, maar ook de beoordeling en examinering. De andere aspecten in het model zijn het metaniveau met als elementen loopbaanleren of een leven lang leren; en de interactie tussen bedrijfsleven en onderwijs.



Herontwerpschool & Werkplekleren

Na de fase van spotten en verpotten en de fase van innoveren en ontwikkelen, is voor het procesmanagement MBO 2010 nu de fase aangebroken van scholen en implementeren. Het thema Werkplekleren staat zodoende prominent op de agenda van de Herontwerpschool.

Het programma Werkplekleren van MBO 2010 en Programmamanagement Ondersteuning Leerbedrijven heeft al veel opgebracht. Het is nu zaak om die kennis goed te laten landen op de leerwerkplek. Daarbij is deskundigheidsbevordering en begeleiding op zijn plaats. De Herontwerpschool van MBO 2010 gaat hierin voorzien. Er komen enkele leergangen die specifiek op werkplekleren ingaan. Zo staat er een meerdaagse leergang op stapel die alle aspecten van werkplekleren behandelt. Na afloop hebben de cursisten voldoende handvatten om binnen de eigen organisatie verder te werken aan de ontwikkeling en uitvoering van het werkplekleren. De diverse onderwerpen uit bovenstaande leergang zijn ook in 'menuvorm' te consumeren. Het gekozen onderwerp wordt dan verder inhoudelijk uitgediept, waarbij deze inhoud wordt gekoppeld aan de 'eigen' praktijk van de cursisten. Ook komt er een masterclass die geheel is gewijd aan het onderwerp Werkplekleren/bpv.





Eerste tussenrapport Doorbraakproject Werkpleklerin

Eind oktober is de eerste landelijke tussenrapportage van het Doorbraakproject Werkpleklerin gepubliceerd. Aan het door onder andere HPBO en MBO 2010 ondersteunde Doorbraakproject doen zeven regionale mbo's mee.

Elke combinatie heeft een variant van werkpleklerin en zoekt daarbij systematisch naar professionele interventies om deze vorm van leren in authentieke (arbeids)situaties te verbeteren. De scholen en de deelnemende opleidingen stellen zich bij de zoektocht naar 'practice based evidence' kwetsbaar op: zij zetten de deur open voor vergelijkend onderzoek. De combinaties doen echter niet alleen onderzoek op het niveau van opleidingsteams. Op landelijk niveau zoeken zij naar empirisch bewezen handelingsvoorschriften ('evidence-based practice') voor effectieve vormgeving van werkpleklerin.

Avontuur

Het Doorbraakproject brengt 'practice based evidence' en 'evidence-based practice' samen. Dat gaat niet zonder problemen. De grondslagen en doelstellingen van beide kennissystemen verschillen. Bovendien is er nog weinig ervaring met deze doorbraakmethodiek. De deelnemende instellingen en onderzoeksinstituten zijn een avontuur aangegaan, waarvan de uitkomst onbekend is. Die ontdekkingstocht maakt het project zelf eveneens een experiment. Deze rapportage beschrijft de ontwerpen en praktijken van de verschillende opleidingen. Hoe ziet de actuele vormgeving eruit? Waar zien de opleidingen kansen voor verbetering? Als uitgangspunt voor het project zijn de volgende thema's gekozen: sequens (de praktijkleerlijn), leerprocessen, begeleiding en beoordeling en co-makership. Aan de hand van deze thema's zijn de ontwerpoverwegingen bij en de uitvoering van het werkpleklerin binnen de verschillende opleidingen in kaart gebracht. Daaruit blijkt dat de opleidingen vooral leeractiviteiten organiseren, zonder direct zicht te hebben op leerprocessen die zich bij de deelnemers afspelen. Veel ontwerpoverwegingen zijn van praktische aard. Het "ontwerp in uitvoering" wordt onderbouwd. Dit leidt tot verschillende argumenteertlijnen. Docententeams moeten praktische knopen doorhakken in de afweging tussen tijd en kwaliteit en tussen protocol en budget. Het Doorbraakproject biedt de kans die vicieuze cirkel te doorbreken. En wel door bij elkaar in de keuken te kijken en met elkaar de kwaliteit van gehanteerde redeneertlijnen te testen.

Nieuwe fase

In november 2009 is een tussenrapportage van het Doorbraakproject verschenen: Een doorbraak forceren voor werkpleklerin. Landelijke tussenrapportage Doorbraakproject werkpleklerin 2008-2009. Met het op papier zetten van de voorbereiding en de beschrijving/analyse van de startsituatie, zijn de eerste twee fasen van het Doorbraakproject afgerond. Het is nu tijd voor een nieuwe fase. Daarin staat de onderlinge vergelijking van de huidige praktijken binnen de regio's centraal. Deze fase moet uitmonden in een meer competitieve fase. Daarin experimenteren de instellingen met verschillende, voor het werkpleklerin relevante aspecten. Het doel daarbij is evident: het optimaliseren van werkpleklerin.



MBO 2010-reeks Werkpleklerin

Het programma Werkpleklerin heeft een eigen reeks. Deze wordt uitgegeven door MBO 2010 onder verantwoordelijkheid van Procesmanager Programmaliin Inhoud Marc Veldhoven en kent inmiddels drie delen. Deel vier en vijf staan in de steigers.

De doelgroep van de reeks bestaat uit medewerkers van mbo-instellingen en kenniscentra en praktijkop-leiders uit leerbedrijven. Het doel: zichtbaar maken van uitdagingen, problemen en oplossingen die spelen rondom het thema Werkpleklerin als onderdeel van de invoering van cgo. De eerste vier boekjes behandelen werkpleklerin vanuit vier verschillende aanliegroutes. Deel vijf is een afsluitend boekje.

Praktijk. Hoezo?

De eerste uitgave in de reeks geeft inzicht in werkpleklerin anno 2008: er zijn veel goede initiatieven, maar er is ook terechte kritiek. Het boekje schetst in enkele portretten de praktijk van werkpleklerin. Verder stipt deze publicatie aan welke verbeteringen nodig en mogelijk zijn. Het geeft ook informatie over initiatieven waarbinnen deze verbeteringen vorm krijgen (zoals het Doorbraakproject Werkpleklerin).

Werkpleklerin, meer dan stage en bpv

Het schoolbedrijf. De leerafdeling. Het integraal PraktijkCentrum. Prestatieleren. TEAMstages. Met enkele andere vormen van werkpleklerin komen ze aan bod in deze publicatie. Elke van de vormen heeft eigen mogelijkheden. En beperkingen. Samen met de klassieke vormen van werkpleklerin zijn ze de mogelijke ingrediënten voor een goede integrale mix van leeractiviteiten. Dit boekje helpt onderwijsteams hun gedachten te ordenen als ze op zoek zijn naar een alternatief voor stage of bpv.

Bewust BBL

In de BBL stond werkpleklerin altijd al centraal. Maar hoe groot is de deelname aan BBL nu eigenlijk? Welke rol speelt de BBL bij de realisatie van de doelstellingen ten aanzien van Leven Lang Leren? Welke doelgroepen bedient de BBL nu eigenlijk precies? Heeft de BBL voor bepaalde bevolkingsgroepen een emancipatoir karakter? 'Bewust BBL' beantwoordt misschien niet alle vragen, maar legt wel een stevig fundament onder de BBL-discussie...

Loopbaanlerin in de praktijk; nooit meer werken

(werktitel, boekje is nog in productie) Dit is een uitgave die het onderwerp loopbaanlerin verder uitdiept. Naast de competentiegerichte kwalificatiedossiers is het loopbaanlerin een zeer belangrijk onderwerp binnen de beroepsopleiding. In dit boekje komen vijf essentiële loopbaancompetenties aan de orde. Verder is er veel aandacht voor hoe je als onderwijsprofessional jezelf kunt bekwamen in het begeleiden en coachen van deelnemers bij het uitstippelen van hun loopbaan.

Praktijk. Hoe? Zo! (boekje is nog in productie)

Deze slotuitgave gaat in op wat we nu na een jaar weten en welke informatie we kunnen overdragen. Welk nut heeft het onderwijskwadrant als ontwikkelmodel? Welke invulling geven we aan de verschillende processtappen van werkpleklerin? Op wat voor wijze kan het BPV-protocol – de afspraken die onderwijs met bedrijfsleven heeft gemaakt – bijdragen aan de optimalisering van werkpleklerin? Dit boekje geeft een kwaliteitsstandaard waaraan de verschillende vormen van werkpleklerin moeten voldoen. In die standaard staat co-makership centraal. Want werkpleklerin kan alleen optimaal vormgegeven worden als onderwijs en bedrijfsleven op grond van gelijkheid met elkaar samenwerken.

Bovengenoemde boekjes worden multimediaal ondersteund door filmpjes op de website van Leraar24 (www.tinyurl.com/werkplek).



Programmamanagement Ondersteuning leerbedrijven

Voor de ondersteuning van onderwijsinstellingen bij de invoering van competentiegericht beroepsonderwijs heeft het ministerie van OCW het procesmanagement MBO 2010 ingesteld. Hierin is de kant van de leerbedrijven onderbelicht gebleven. Voor het bestuur van Colo was dit de reden om in september 2007 een programmamanager Ondersteuning Leerbedrijven aan te stellen (Joop Eijkelenboom). Om de invoering van competentiegericht onderwijs bij leerbedrijven alsnog mee te nemen, heeft de staats-

secretaris van OCW in april 2008 de opdracht van de programmamanager van het Colo-bestuur overgenomen. Het programmamanagement Ondersteuning Leerbedrijven is in september 2007 van start gegaan. Het doel is leerbedrijven te ondersteunen bij de invoering van competentiegericht beroepsonderwijs. Daarvoor zet het Programmamanagement de website www.ondersteuningleerbedrijven.nl in. Een must see voor leerbedrijven die werkpleklerin naar een hoger plan willen tillen.

'Leerlingen willen vrijheid, maar ook controle'

Vervolg van pag. 1

'Op zoek naar verbreding kwam ik uit bij de deeltijd lerarenopleiding aan de Pedagogisch Technische Hogeschool in Eindhoven. Hier heb ik mijn keukenkennis verdiept en verbreed. Als docent moet je niet alleen weten hoe je een saus moet binden, je moet het chemische proces er achter ook kennen.'

Bange leerlingen

'Na de opleiding afgerond te hebben, kwam ik direct bij De Rooi Pannen in Tilburg te werken. Ik was 25 toen ik begon. In mijn eerste jaar waren de leerlingen een beetje bang van me. Ik wilde niet op mijn bek gaan. Om mezelf te beschermen, was ik heel hard voor de leerlingen. Ik heb in de loop van de tijd wel geleerd dat het belangrijk is leerlingen juist vertrouwen te geven.'

'De keuken is echter een andere wereld. Daar heerst stress en heb je geen tijd om lief te doen. Als ik zeg dat het brood "NUI!" uit de oven moet, dan moet dat ook direct gebeuren. En als een leerling daar problemen mee heeft, moet hij dat achteraf maar aankaarten. Bij De



Rooi Pannen simuleren we de praktijk, en die is niet altijd gezellig.'

Het mbo

'Er gaat heel veel goed op het mbo. We weten goed waar we mee bezig zijn: we werken in kleine teams, waardoor het onderwijs echt van onszelf is, we bepalen – binnen de kaders – zelf wat we wel en niet doen in ons onderwijs en hebben erg goed in de gaten met wie wij werken.'

'Ik hoor echter teveel negativiteit over de leerlingen. We moeten blij zijn met onze Generatie Einsteiners. Als je door de straattaal en de uitstraling van desinteresse heen kijkt,

zie je dat ze ongelooflijke kwaliteiten hebben. Ze hebben visie, ze weten goed waar ze moeten zoeken en maken prachtige werkstukken. Je moet ze blijven prikkelen, dan komen ze los.'

cgo

'Wij zijn bij De Rooi Pannen al in 2007 met cgo begonnen bij de gastheeropleiding. Vanaf dit schooljaar zijn al onze opleidingen competentiegericht. De invoering van cgo is een zoektocht naar balans. In hoeverre kunnen de leerlingen zelfstandig werken? De leerlingen moeten zich niet afvragen waarom de docent hier is en waarom zij eigenlijk op school zijn. Wij zullen

de roosters dan ook nooit loslaten. We hebben gekozen voor een mix van klassikaal lesgeven en zelfstandig werken.'

Wennen

'Wij – de docenten – moesten enorm wennen aan cgo. Opeens moesten we een hele klas coachen. Vooral voor oudere docenten was het lastig: zij hebben al zoveel methodes gezien en zien daardoor de valkuilen. Zij moeten echter ook op de cgo-trein stappen. Het onderwijs moet zich namelijk aan de maatschappij aanpassen. Je kunt niet stil blijven staan: stilstand is achteruitgang. Ook voor de leerlingen is het zoeken. Zij willen vrijheid, maar ook controle. Sommigen moet je dan ook enorm bijsturen.'

'Ik ben in ieder geval blij met cgo. De leerlingen komen met plezier naar school en worden zelfstandig en de docenten hebben plezier in het werk dat echt van hen is. Ja, ik ben er trots op dat ik hier werk.'

Bekijk de uitzending waarin Harm uitgeroepen wordt tot mbo-docent van het jaar terug op <http://www.teleac.nl/?project=2560711>

Harm den Dekker: Vijf succesvoorwaarden om cgo succesvol in te voeren:

- 1) Docenten moeten klaar zijn om cgo aan te bieden. Kijk op andere plekken hoe cgo daar is ingevoerd.
- 2) Leerlingen moeten leren leren. Bied de leerling ook vastigheid. De leerling moet een reden hebben om naar school te komen.
- 3) Zorg voor voldoende computers en zelfstandige werkplekken. Als het nodig is voor cgo dat de muren eruit moeten, dan moet dat maar.
- 4) Maak de vakdocenten zichtbaar. Je kunt niet leren koken uit een boekje. Leerlingen hebben overdracht nodig.
- 5) Zoek de balans tussen fontaal lesgeven en zelfstandig werken.



Passie voor verandering

Van binnenuit of anders niet

Wat is het recept voor goed verandermanagement? Een vraag die we in deze rubriek stellen aan succesvolle bestuurders. Met deze keer: Albert Kooijman, directeur van QUBE ICT Solutions en managing partner van QUBE MT Partners, een netwerk van consultants die organisaties helpen bij veranderprocessen.

Door tijd- en plaatsonafhankelijk te werken verhoog je de creativiteit en productiviteit van je medewerkers. Zie daar in een notendop de gedachte achter het Nieuwe Werken. Albert Kooijman toont zich een belangrijk pleitbezorger van deze door ICT ondersteunde nieuwe manier van werken. Hij zorgde door de invoering ervan voor een cultuuromslag bij zijn eigen bedrijf. Wie bij QUBE op zondag – in plaats van op een doordeweekse dag – thuis wil werken, kan dat gerust doen. Verder helpt Kooijman met spin-off QUBE MT Partners andere organisaties bij veranderprocessen. Dat maakt hem een deskundige. Gevraagd naar tips aan managers die een verandertraject ingaan, steekt hij dan ook gelijk van wal. 'Een verandering doorvoeren in een organisatie wordt vaak onderschat. Het is moeilijker dan gedacht wordt. Een organisatie veranderen is echt niet door allerlei ICT-toepassingen te implementeren. ICT is niet de oplossing, maar kan de borging van de verandering zijn. De oplossing ligt veeleer in het benutten

van de kennis in de organisatie. De sleutel tot succes is medewerkerbetrokkenheid.'

Vertrouwen en vrijheid

Dat vraagt om een nadere uitleg. Kooijman: 'Visie ontwikkelen is bij uitstek de taak van bestuurders. Hun kracht ligt in het bepalen van het 'Waarheen' van een verandertraject, het stellen van de kaders. Maar het 'Wat en het Hoe', de invulling, is vooral bij medewerkers in goede handen. Zij zijn inhoudsdeskundigen. Een nieuwe opleiding laat je dus ontwikkelen door docenten. Daarbij speelt het management een inspirerende en faciliterende rol. De bestuurders laten er geen twijfel over bestaan dat zij vierkant achter de visie staan en dragen dat ook uit. Verder dienen ze ervoor te zorgen dat alle condities om de kennis van de medewerkers te benutten op groen staan. Dat faciliteren kan op allerlei manieren. Met fysieke middelen, bijvoorbeeld door een "denktankruimte" te creëren, waarin de groep medewerkers kan brain-

stormen. Dat werkt beter dan die ontwikkelteams in een ruimte te zetten die ze al zo vaak van binnen zien – een docentenkamer, een klaslokaal. Ruimte bieden dient ook op een andere manier te gebeuren. Binnen de kaders moet het management niet teveel regels stellen. Veranderen gebeurt van binnenuit.



Anders is het gedoemd te mislukken. De medewerkers moeten dus de vrijheid krijgen. De ideeën die dan naar boven komen, zijn dan niet alleen creatief, maar kunnen gelijk op een groot draagvlak rekenen. Voor eigen ideeën lopen de medewerkers ook het hardst. Het management moet er overigens ook vanuit gaan

dat deze ideeën gaan zorgen voor het gewenste resultaat. Dat vertrouwen moeten de bestuurders ook uitspreken. De medewerkers verstaan immers hun vak.'

Het Nieuwe Werken

'Hen zelf laten bepalen hoe ze tot hun resultaten komen, is ook de kracht van het Nieuwe Werken', vervolgt Kooijman. 'ICT-mogelijkheden hebben ons grote vrijheid gegeven. Werken kan overal en altijd. Die vlieger gaat ook op voor het onderwijs. Neem de contactmomenten. Die hoeven echt niet alleen gedurende schooltijd plaats te vinden. Voor een docent die 's avonds toch achter zijn pc zit om huiswerk na te kijken, is het een kleine moeite om op MSN in te loggen. Grote kans dat daar een aantal van zijn leerlingen zit te chatten. Die kunnen dan vragen stellen aan hun leraar en krijgen direct antwoord. Ook Twitter is voor docenten nuttig. De leerlingen hebben dan een vinger aan de pols en weten wat er speelt. Door onderdeel uit te maken van sociale netwerken (zoals Hyves en Facebook) plaatst de docent zichzelf bovendien naast de leerlingen, in plaats van er boven. Dat past veel beter bij de nieuwe coachende rol van de leraar. Bovendien sluit hij dan aan op de belevingswereld van de leerlingen. Je slaat eigenlijk meerdere vliegen in één klap.'



De Triple A Encyclopedie helpt!

De invoering van cgo zorgt er niet alleen voor dat het onderwijs verandert, maar ook dat de onderliggende bedrijfsvoeringsprocessen vernieuwd moeten worden. Triple A Ontwerp & Onderzoek – een samenwerkingsverband van ROC's en AOC's – sprong hierop in en stelde een encyclopedie samen. Deze encyclopedie vormt een referentiekader voor alle mbo-instellingen die hun bedrijfsvoeringsprocessen en ondersteunende ICT-systemen aan willen passen aan de eisen van competentiegericht onderwijs.

Bij de start van Triple A, aan het begin van 2007, bereidden het Albeda College, Amarantis Onderwijsgroep en ROC Aventus zich samen voor op de komende ontwikkelingen in het onderwijs. Centraal daarin stond de totstandkoming van een nieuw kernregistratiesysteem. John van der Meulen, directeur van Triple A: 'Binnen drie maanden hadden we daar een programma van eisen voor samengesteld.' Een succes dat niet onopgemerkt bleef.

Op maat

Een succesvol aanbod van cgo vraagt om een op maat gemaakte bedrijfsvoering. Veel van de op dit moment draaiende systemen zijn echter ontwikkeld voor het aanbieden van opleidingen aan groepen deelnemers, niet voor het aanbieden van leerloopbanen aan individuele deelnemers. Met subsidie van het ministerie van OC&W kon Triple A (waarin inmiddels achttien partijen vertegenwoordigd waren) verder werken aan functionele ontwerpen voor de ICT-ondersteuning van de bedrijfsvoeringsprocessen in het onderwijs: van roosteren tot aan het portfolio, en van beheer van middelen tot aan onderwijslogistiek. Scholen hadden die ontwerpen al wel individueel verkend, maar gemeenschappelijk was het onontgonnen terrein.

Volgens John van der Meulen verschillen de bedrijfsvoeringsprocessen op scholen nauwelijks. 'Het zit 'm in de definities: de een heeft het over studenten, de ander over deelnemers. Scholen moeten ook wel op elkaar lijken; anders zou

elke school bijvoorbeeld een eigen roosterprogramma moeten laten bouwen en dat kost enorm veel geld.' De encyclopedie moet je zien als een referentiemodel; scholen kunnen hun situaties en processen daaraan spiegelen. De encyclopedie verandert de organisatie dan ook niet, maar is een hulpmiddel in dat veranderingsproces.

Hamvraag

Veel scholen zijn al individueel met de encyclopedie aan de slag gegaan. Daarnaast organiseerde Triple A regiobijeenkomsten waar geïnteresseerden uit het veld kennis konden maken met de encyclopedie. Verder waren er instellingen die Triple A uitnodigden om hen te helpen. Hamvraag van veel ROC's is hoe zij de functionele ontwerpen in de praktijk moeten brengen. Triple A is nu met die vraag aan het 'stoeien'. Van der Meulen: 'Wij onderzoeken of we die begeleiding in de praktijk kunnen gaan brengen. Het zou prachtig zijn als we als samenwerkingsverband tussen mbo-instellingen de middelen hadden om te zorgen voor een quickscan. Wat ons betreft gaan we een stap verder.'

Iedereen is vrij om de encyclopedie te downloaden. Van der Meulen: 'Ook softwareleveranciers kunnen de kennis gebruiken om hun producten te spiegelen aan de beschreven processen. Zo kunnen zij hun ICT-systemen aanpassen aan de eisen van competentiegericht onderwijs.'

Download de Triple A Encyclopedie op www.tripleaonderwijs.nl

Mbo-bestuurders in de leer over verandering

'Deze bijeenkomsten zijn een cadeautje. We krijgen nieuwe kennis aangereikt waar we zelf veel van leren.' Zo omschrijft Walthar Tibosch, bestuursvoorzitter van SintLucas en de Eindhovense School, het belang van de boardroomsessies van MBO 2010. De sessies zijn twee series van elk vijf bijeenkomsten in Slot Zeist voor bestuursleden van mbo-instellingen. Aan de hand van inleidingen van wetenschappelijke sprekers worden vraagstukken en dilemma's besproken uit de complexe veranderingsprocessen waarin de scholen zich bevinden.

'Ik heb de sessies bijna allemaal gevolgd. Ik vind ze een slijpsteen voor de geest. Alle onderwerpen zijn interessant. Er is een grote diversiteit van aspecten in veranderingsprocessen en door deze series zie je de samenhang en krijg je nieuwe gezichtspunten aangereikt,' zo vertelt Tibosch. Zijn collega Wim van de Pol, bestuurslid van het Noorderpoortcollege, valt hem bij. 'Deze sessies voeden mijn denken. We worden vaak meegesleept door de waan van de dag. Met deze bijeenkomsten kan ik daar even uitstappen. Ik laat me hier verrassen door mensen die hebben nagedacht over waar wij ons in het dagelijks leven mee bezig houden.' Met de brede aanpak van de sessies komen invalshoeken aan de orde die anders buiten het blikveld van bestuurders zouden blijven. Tibosch: 'Ik ben op zoek naar inspiratie, kennis en verbinding met collega's. Die combinatie vind ik hier.' Van de Pol: 'Ik rijd elke keer weer terug naar huis met het gevoel dat ik echt iets kan met wat hier wordt aangeboden. De kennis is praktisch en toepasbaar. Ik beseft dat het mijn keuzemogelijkheden als bestuurder vergroot.'

Voorbeeldwerking

De inspiratie werkt aanstekelijk. Beide bestuurders vertellen van de sessies en brengen nieuwe kennis ter sprake bij collega's, staf en sectordirecteuren. Van de Pol: 'We onderschatten het belang van voorbeeldwerking. Dat is een van de sterkste managementtools die we hebben. Door zelf te willen leren, laten we zien dat dit ook voor anderen is weggelegd. We leiden een sector waarin leren de core-business is, maar we doen het

gen eigen ervaringen in, ook hun aarzelingen en hun zoeken. Tibosch: 'Deze vorm van peer-learning, het samen verbinding zoeken, is voor mij ontzettend belangrijk. Dat is een cultuur die ik graag als gemeengoed in onze sector zou zien.'

Volgens Coen Massier van het Bureau voor Onderwijsmanagement heeft de organisatie met deze sessies inmiddels een kwart van de mbo-bestuurders bereikt. Het is de bedoeling dat de sessies in het komend voorjaar worden voortgezet voor nieuwe groepen bestuurders. Daarnaast zal MBO 2010 soortgelijke sessies gaan organiseren voor sectordirecteuren en directies van stafdiensten van mbo-instellingen.



Wather Tibosch (links) en Wim van de Pol

Veldraadpleging prototypes afgerond

De invoering van centraal ontwikkelde examens taal en rekenen in het mbo gaat stapsgewijs. Voor de opleidingen op niveau 4 zijn er vanaf 2011-2012 pilotexamens. Eerste stap op weg naar die pilotexamens zijn prototypes. Deze geven voorbeelden hoe deze examens voor taal en rekenen voor niveau 4 eruit kunnen gaan zien. Ze zijn bedoeld om de te

maken keuzes helder in beeld te krijgen. Onderdeel van dit proces van keuzevorming is een raadpleging van het veld over het prototype. Dat is inmiddels gebeurd via een digitale enquête, met daarin een voorbeeld van hoe dat examen voor taal eruit kan zien. De enquête bevatte een verantwoording van de keuzes die hierbij gemaakt zijn met de daarbij

behorende argumenten. De deelnemers aan de enquête konden hun mening geven over dit prototype en over de gemaakte keuzes. De resultaten van deze enquête worden binnenkort verwerkt en wegen mee in de besluitvorming over hoe de centraal ontwikkelde examens eruit gaan zien.



Big Picture voedt de passie van de leerling

Het is een van de grootste problemen op elk vmbo, dus ook op het Life College: vroegtijdige schooluitval. Door vooral een gebrek aan motivatie stappen leerlingen ongediplomeerd de maatschappij in, waar ze vervolgens moeilijk een poot aan de grond krijgen. Het Amerikaanse onderwijsconcept Big Picture lijkt hier een passend antwoord op te hebben: stel de leerling centraal, vind uit waar zijn enthousiasme zit.

‘Elke leerling is ergens goed in’, betoogt Dick van Eijk, coördinator van Big Picture van het Life College in Schiedam, een van de vijf Lentiz-scholen die dit concept hebben omarmd. De cijfers geven hem gelijk. Drieëneenhalf jaar werken met Big Picture levert, switchende leerlingen niet meegeteld, zelfs een slagingspercentage op van honderd procent. Terwijl het gaat om moeilijke gevallen. ‘We zijn gestart met achttien leerlingen van wie we vreesden dat ze allemaal zouden uitvallen. Deze groep wilde niks leren als voor hen het directe nut onzichtbaar bleef. Big Picture draait het om: zoek eens uit wat hun passie is, waar ze goed in zijn. Iemand die dolgraag automonteur wil worden, wil daarin ook uitblinken. Als je hem vervolgens kunt uitleggen dat de lessen op school hem helpen die fantastische automonteur te worden, is motivatie geen enkel probleem meer.’ Dat blijkt. Vanwege het succes is de kans groot dat het Life College Big Picture volgend schooljaar voor de gehele sector techniek gaat invoeren.

Het Amerikaanse onderwijsconcept laat lezen en schrijven zwaar wegen – daar begint elke schoolochtend mee – maar tegelijkertijd zijn praktijkleren en stages zeer belangrijk. Derdejaars zijn wekelijks twee dagen op stage, vierdejaars drie dagen. Ook het bedrijfsleven reageert positief op Big Picture, onder andere omdat het enthousiaste leerlingen mag begroeten. Stages worden door de

leerlingen zelf geregeld, incidenteel springt de school bij.

Architect

Natuurlijk komen leerlingen weleens met onrealistische wensen. Van Eijk gaat daar eerst in mee: ‘Er zelf achterkomen is belangrijk. Op ons vmbo kun je geen architect worden, maar ik beschouw het niet als verloren tijd om een leerling dat zelf te laten ervaren. Bijvoorbeeld in een gesprek met een echte architect. Het geeft immers aan waar zijn interesses liggen en dan zijn er altijd andere beroepen die wel binnen zijn mogelijkheden liggen.’

Droomberoep

Het is overigens niet de bedoeling dat leerlingen na het vmbo meteen in hun droomberoep aan de slag gaan. Juist niet zelfs. Doorstroming naar mbo-niveau 2 staat centraal. Om dat goed te begeleiden werkt het Life College samen met het Albada College. Coby van Wijk, docent op het Albada College, is erg tevreden over de samenwerking: ‘Onder onze vlag bieden we leerlingen van het Life College op hun school AKA aan. Dat doen we sinds een jaar of drie. Big Picture past daar prima in, zeker in het kader van de doorlopende leerlijnen.’ Ook Van Eijk roemt de samenwerking. ‘Ik heb intensief contact met het Albada College. In het begin kwam ik er zelfs minimaal een keer per maand. Het was voor onze school natuurlijk iets totaal nieuws, ik ben erg tevreden over hoe ik hierin ben begeleid.’

Handreiking verbetert taalonderwijs AKA

Sinds vorig jaar moeten mbo-opleidingen aantonen dat hun afgestudeerde studenten aan bepaalde taalvaardigheidseisen voldoen. Het taalonderwijs moet daarom binnen de opleiding tot Arbeidsmarkt Kwalificerend Assistent (AKA) naar een hoger plan worden getild. Daarom heeft het Instituut voor Taalonderzoek en Taalonderwijs Anderstalligen (ITTA) onlangs in opdracht van MBO 2010 een praktische handreiking ontwikkeld: Taal en AKA. Aan de slag met taal in de AKA-opleiding.

Taal neemt binnen het mbo, en dus ook in de AKA-opleiding, een steeds belangrijkere plek in. Niet ten onrechte, want om goed te functioneren op de werkplek en in het sociale leven is voor leerlingen goed taalgebruik van wezenlijk belang. Volgens Jacqueline de Maa van ITTA, die de leiding had over het project, kunnen AKA-scholen niet vroeg genoeg beginnen met het vormgeven van goed taalonderwijs. De Maa: ‘Een deel van de AKA-leerlingen kampt met een taalachterstand. Sommigen hebben een beperkte woordenschat of

moeite met lees- en schrijfvaardigheid. Anderen weten niet wanneer ze zich in een gesprek formeel of informeel moeten opstellen. Speciaal voor docenten en mensen die zich op een beleidsmatige manier met de taalontwikkeling van deze doelgroep willen bezighouden, hebben we deze Taalwijzer ontwikkeld.’

Taalprofielen

Uitgangspunt bij deze Taalwijzer is om docenten en praktijkbegeleiders een praktische handreiking te bieden om het taalbeleid binnen de opleiding vorm te geven. De taalwijzer ‘Taal en AKA’ bevat vier delen: Taaldoelen in AKA-trajecten, Toetsen en examineren van taal, Taal in de AKA-opleiding en Taal in de beroepspraktijkvorming (bpv). De wijzer heeft bij elk deel een korte inleiding, waarna er verschillende instrumenten aan bod komen om in te zetten binnen de opleiding. De Maa: ‘Uitgangspunt zijn de taalprofielen. Het gaat er om taal praktisch te koppelen aan competentiegericht onderwijs. De bedoeling van de taalwijzer is ook niet om deze van A tot Z te gebruiken; iedereen kan uit deze handreiking halen wat zinvol is voor zijn onderwijsdoeleinden. Dat houdt bijvoorbeeld in dat een docent taalopdrachten in de opleiding kan verwerken. Zo kan hij taaltaken koppelen aan een opdracht over archiveren, soep klaarmaken of een bed opmaken.’



Jacqueline de Maa

Klankbordgroep

Bij de totstandkoming van de Taalwijzer werkte ITTA onder meer samen met ROC Eindhoven. Jetje Jung, coördinator van de AKA-opleiding van School 23 van ROC Eindhoven, vertelt: ‘Ik zat in de klankbordgroep die input leverde voor en feedback gaf op de producten van Jacqueline. Het resultaat is een overzichtelijke en praktische map.’ Volgens Jung is het nog te vroeg om nu al iets te zeggen over de effecten van de Taalwijzer op het onderwijs. ‘Binnen onze opleiding staat taal dit schooljaar hoog op de agenda. De map biedt ons daarbij houvast en geeft richting. We gaan er mee aan de slag om ons taalbeleid te inventariseren en te ontwikkelen. Deze handreiking helpt ons op dit moment om prioriteiten te stellen. Daarnaast zitten er praktische instrumenten in, die we direct kunnen inzetten.’



Jetje Jung

Intensivering Nederlandse taal en rekenen

Op 9 november is de Regeling intensivering Nederlandse taal en rekenen mbo verschenen. Hierin staat dat scholen, die in aanmerking willen komen voor de middelen uit de regeling, voor 1 april 2010 een implementatieplan naar het CFI moeten sturen. Daarin geven ze aan hoe ze in de periode van 1 januari 2010 tot 31 december 2013 hun taal- en rekenonderwijs gaan intensiveren. Het Steunpunt taal en rekenen mbo ondersteunt scholen bij het opstellen en invoeren van hun implementatieplannen. Die ondersteuning bestaat uit een praktische handleiding met daarin een uitgebreide (voorbeeld)

inhoudsopgave, met toelichting en voorbeelden. Verder is er een web-based systeem (ICO taal en rekenen mbo) dat de stappen genereert die nodig zijn bij ontwerp, uitvoering en monitoring van taal- en rekenbeleid. Iedere mbo-instelling die gebruik



wil maken van het ICO-systeem kan een toegangs- of inlogcode aanvragen via info@icotaalenrekenen.nl. Degene die de code aanvraagt, wordt door de systeembeheerders van het systeem beschouwd als de centrale projectbeheerder voor de mbo-instelling. Aan het gebruik van het systeem zijn voor de instelling geen kosten verbonden. Oplevering van dit systeem vindt inmiddels gefaseerd plaats. Er komt ook nog een vergelijkende inventarisatie van de implementatieplannen en een reactie aan de individuele instellingen. Meer informatie: www.steunpunt-taalenrekenenmbo.nl.



Jubileumcongres JOB en LAKS

Sleutelwoord: betrokkenheid

AMSTERDAM - Tien jaar JOB en vijftientig jaar LAKS. Oftewel: vijftientig jaar betrokkenheid van deelnemers en scholieren bij hun onderwijs. Heugelijke mijlpalen, gezamenlijk gevierd met een aantrekkelijk jubileumcongres. Een verslag.

Donderdag 29 oktober lopen er opvallend veel jongeren langs het IJ richting Pakhuis de Zwijger. Alleen maar klassenvertegenwoordigers, leden van de medezeggenschapsraad en andere actief betrokken scholieren en mbo'ers die met de jubilerende belangenorganisaties JOB (tien jaar) en LAKS (vijftientig jaar) vieren dat jongeren al jaren hun stem kunnen laten horen als het gaat om onderwijs. 'We doen er toe', stelt JOB-voorzitter Geerten Geerts. Zijn LAKS-evenknie vult aan: 'We hebben voor een cultuuromslag gezorgd. Leerlingen worden niet meer om hun mening gevraagd omdat het moet, maar omdat het kan.'

Taal + rekenen

Om meningen draait het ook bij het eerste debat van deze dag. Staatssecretaris Marja van Bijsterveldt, Coen Free (CvB'er van het Koning Willem I College en initiatiefnemer van de School voor de Toekomst), parlementariër Jeroen Dijsselbloem en Rick Steur (hoofdinspecteur Inspectie van Onderwijs) laten hun licht schijnen op vijftientig jaar onderwijs. Oorspronkelijk aan de hand van meerdere stellingen, maar de discussie naar aanleiding van stelling

1 slokt alle tijd op: de kwaliteit van het onderwijs is de afgelopen vijftientig jaar sterk achteruit gegaan. 'Nee', klinkt het beslist van achter de tafel. De kwaliteit meten is moeilijk zonder goed instrumentarium, maar toch zien de panelleden veel vooruitgang. 'Nieuwe onderwijsmethoden, meer mogelijkheden', somt de staatssecretaris op. 'Zeker voor niveau 1 en 2 is er nu meer perspectief', vult Free aan. 'De media hebben het over dertig procent uitval, maar staan niet stil bij het feit dat de drop-outs tot voor kort helemaal geen kans kregen.' Dijsselbloem ziet ook progressie, maar constateert

'Leerlingen worden niet meer om hun mening gevraagd omdat het moet, maar omdat het kan'

wel een achteruitgang in taal en rekenen. 'Ernstig, want daar heb je een loopbaan lang last van.' 'Daarom gaat de overheid de komende vier jaar jaarlijks vijftig miljoen investeren in taal en rekenen op het mbo', antwoordt Van Bijsterveldt. 'Vanaf 2014 komt er een verplichte toets voor niveau-4 leerlingen. Dan hebben we als het goed is een flinke inhaalslag gemaakt. Mijn motto voor de komende tijd is dan ook "De basis in orde, de lat omhoog".' 'Door die centrale toets week je taal los uit de context. Dat is de beste methode om taal te leren. Je kunt dan echt spijkeren op grammatica en spelvaardigheid', haakt taalhistoricus Free in. 'Maar dansen jullie

niet om de hete brij heen?', klinkt het uit de zaal. 'Is het bijbrengen van de basisvaardigheden niet bij uitstek de taak van het basisonderwijs?' Het panel knikt instemmend, maar vindt dat de enorme achterstand die er nu is in vo en mbo zo snel mogelijk aangepakt moet worden. 'Een kind uit een achterstandsmilieu kan in vier jaar tijd zijn achterstand inhalen, mits begeleid door een uitmuntend docent', oppert Free. 'De school moet dan wel voldoen aan de kwaliteitscriteria', vindt Steur. 'Ik vind dat we openbaar moeten maken welke school het goed doet en welke niet. In het vo zijn er al de opbrengstenkaarten. Wellicht kunnen de instellingsprofielen hetzelfde betekenen voor het mbo.'

Toekomst

Na deze woorden stromen de ongeveer honderd scholieren en onderwijsprofessionals naar de workshops. Daarbij geldt: voor elk wat wils. In twee rondes kun je posters maken met Loesje, lachmediteren, op filosofische wijze het doel van onderwijs definiëren met Rob Wijnberg of bijvoorbeeld lezingen volgen van Prof. Jelle Jolles (over hersenontwikkeling en de betekenis hiervan voor het onderwijs) en Joris Luyendijk (over onafhankelijke journalistiek en media-awareness). Daarna volgt een hilarische tussenact (cabaretier Max van den Burg). Maar na de lach is het weer tijd voor een serieus debat. En wel over de toekomst van het onderwijs. Het panel, bestaande uit Lennart Booij (oud-voorzitter LAKS, BKB), Fieke Nobel (oud-voorzitter JOB), Jordy Sweep (VN jongerenvertegenwoordiger) en Bas van Burik (onder-

wijswoordvoerder JOVD), mag zich buigen over enkele stellingen. Op de eerste – de overheid moet de controle over het onderwijs loslaten – menen met name Nobel en Booij dat scholen juist veel vrijheid hebben. 'Alleen nemen veel scholen die vrijheid niet', aldus Booij. 'Scholen zijn veel slaafser dan we denken. Dus: neem die vrijheid, anders wordt het toch topdown geregeld.' Sweep ziet voor de overheid met name een faciliterende rol weggelegd: 'Bijvoorbeeld bij de overstap van mbo naar hbo. Regionaal zou er meer overleg mogen zijn.' Dan stelling 2: er moeten leerlingen en studenten worden opgenomen in schoolbesturen. Hierover is zowel het panel als de zaal het vrij snel eens: laat het besturen maar aan de bestuurders. Wij (deelnemers, leerlingen) moeten ons richten op participatie in MR en leerlingerraad.

Cgo

Stelling drie zorgt voor meer vuurwerk: cgo is gedoemd te mislukken. Eerst de zaal: cgo is een mooi kindje, maar te onuitgedacht om in praktijk te slagen. Vervolgens trekt Van Burik, fervent tegenstander van cgo, van leer. Hij stelt dat competenties niet objectief te beoordelen zijn. Nobel dient van repliek en stipt enkele voorbeelden aan hoe dit wel kan: 'Ik proef bij je een angst, alsof je niet in staat bent te beoordelen of iemand bijvoorbeeld goed kan vergaderen.' Net als er een pittige discussie dreigt te ontstaan, wordt het panel bedankt. Het debat is voorbij, de borrel begint. Tijd om het glas te heffen.

Betrokkenheid bevordert studieresultaten

Je thuis voelen op school (emotionele betrokkenheid) en actief meedoen binnen je school (gedragmatige betrokkenheid) hebben een positief effect op je studiesucces. De eerste soort betrokkenheid wordt vooral beïnvloed door de inhoud van het onderwijs. Verder spelen ook het schoolklimaat en het contact met medestudenten een rol. De steun die schoolmedewerkers geven is met name bij de gedragmatige betrokkenheid een factor van belang, maar minder dan de steun van ouders en vrienden. Dat blijkt uit het promotieonderzoek dat Louise Elffers (UvA) momenteel uitvoert naar het belang van betrokkenheid in het mbo. Tijdens het jubileumcongres van JOB/LAKS presenteerde zij de eerste onderzoeksresultaten. Terwijl veel andere factoren die van belang zijn voor studiesucces (opleidingsniveau ouders, IQ, enzovoorts) niet te beïnvloeden zijn, kan een school betrokkenheid wel beïnvloeden. Voor haar onderzoek volgt Elffers enkele honderden mbo'ers vanaf hun eerste studiejaar. Ze rondt het onderzoek in de loop van 2011 af.

Nieuwe huisstijl JOB

Tien jaar Jongeren Organisatie Be-roepsonderwijs betekent een decennium werken aan een herkenbaar beeld van het mbo. Daarbij is een aantrekkelijke huisstijl essentieel. Een huisstijl dient echter ook te passen bij de huidige organisatie. Voor JOB betekent dit dat de huisstijl adaptief moet zijn, zodat elke JOB-activiteit een eigen gezicht krijgt, terwijl ze duidelijk deel uitmaken van eenzelfde range. JOB maakt veel ontwikkelingen door. Zo is de JOB Academy opgericht, een leerbedrijf van JOB en verschillende mbo-onderwijsinstellingen. Op deelnemende mbo-scholen is een JOB-spot ingericht waar deelnemers terecht kunnen met vragen en klachten over het onderwijs. Daarbij krijgen de deelnemers hulp bij het opzetten van een studentenraad. Met de nieuwe huisstijl, gepresenteerd op het jubileumcongres, kan JOB jaren vooruit. Het logo is gemakkelijk per activiteit aan te passen: de 'O' in het logo krijgt bij elke activiteit een eigen invulling. Benieuwd? Ga naar www.job-site.nl.



Het Vakcollege: gouden toekomst voor gouden handjes

Voor jongeren die al vroeg een loopbaan in de techniek zien zitten, is er sinds vorig schooljaar een unieke opleiding: het Vakcollege. 'Een mooie, natuurlijke leer-route'.



'Eerherstel voor de gouden handjes'. 'Technisch Vakcollege uitkomst'. Sinds het Vakcollege, een idee van Hans de Boer (oud-voorzitter Taskforce Jeugdwerkloosheid), Koos de Vos (Economische Impuls Zeeland) en Hans Kamps (kroonlid SER), zich aankondigde, jubelen de dagbladen over dit initiatief. Krant en land zaten duidelijk te wachten op deze nieuwe route naar technisch vakmanschap. In zes jaar tijd krijgt een Vakcollege-leerling een technisch vak onder de knie, behaalt twee diploma's (vmbo en mbo 2 of 3) en gaat daarna gelijk aan de slag bij een bedrijf. Drie aantrekkelijke belofes. Geen wonder dat het Vakcollege is uitgegroeid tot een sterk merk in onderwijsland.

Kans

'We vonden het Vakcollege eerst vooral bedreigend, omdat we bang waren dat we een deel van onze niveau 2-deelnemers kwijt zouden raken. Maar nu zien we het als een grote kans', vertelt Nelie Groen, directeur van ROC van Amsterdam Groot West en bestuurslid van de Amsterdamse/IJmondse tak van de 'Vrienden van het Vakcollege', een stichting die de verbinding tussen vmbo, mbo en het bedrijfsleven garandeert en bewaakt. 'Deze leerlijn maakt techniek zichtbaar voor een nieuwe doelgroep en tilt het niveau naar een hoger plan. Ouders sturen hun kinderen dan ook met een ge-

rust hart naar het Vakcollege: in het concept van het Vakcollege zit een mbo-ambitie ingebakken.'

Samenwerking

ROC van Amsterdam doet ruim een jaar mee aan het Vakcollege. De school werkt intensief samen met het NOVA College Esprit (vmbo) en het regionale bedrijfsleven. Groen: 'Er was al volop samenwerking tussen de partijen. Het Vakcollege paste prima bij de visie die we samen ontwikkeld hebben. We zijn er dus gezamenlijk ingestapt. We hebben nu veertig Vakcollege-leerlingen. Volgend jaar gaat een gedeelte daarvan naar het vierde jaar. Dan zien we

Het Vakcollege: vak + diploma's + baan

Het Vakcollege is feitelijk een franchisemodel, waarbij lokale invulling mogelijk is. Toch komen enkele zaken in elk Vakcollege terug. Allereerst is er een intensieve samenwerking met het regionale bedrijfsleven. Verder kunnen er elk jaar rond de vijftig BBL'ers per school instromen. Zij volgen een opleiding van zes jaar, zonder van school te hoeven wisselen. In de eerste drie jaar van de opleiding gaat elke leerling zich oriënteren. Naast de wettelijk verplichte onderwijsonderdelen, krijgt hij veel bedrijfsbezoeken en gastlessen van beroepsuitoefenaars. Verder staat elke week minimaal twaalf uur Techniek en Vakmanschap op het lesprogramma. Daarin gaan de leerlingen aan de slag met uitdagende opdrachten, die meer vragen dan louter technische kwaliteiten. De laatste drie jaar staan de voorbereiding en kwalificering centraal. De leerling weet inmiddels welk vak hij of zij wil leren en gaat hier, hoofdzakelijk in de praktijk, doelgericht aan werken. In jaar vier loopt de leerling stage; in de de twee afsluitende jaren een BBL-traject.

Op dit moment mogen al 28 scholen het elite-predikaat 'Vakcollege' voeren. Met ongeveer veertig kandidaatscholen is nu overleg over aansluiting volgend jaar. Daarmee kan het Vakcollege jaarlijks 3.000 vaklui afleveren.

echt de meerwaarde van het Vakcollege: meer niveau dan bij leeftijdsgenoten die de reguliere mbo-techniek opleidingen volgen op niveau 2 en 3. Maar zover is het nog niet. Dit is

een leerproces, waarbij zaken als de bekostigingsstructuur nog aandacht vragen. Maar straks staat er een mooie, natuurlijke leerroute.'

Op school leer je de basis, in de praktijk leer je trots te zijn op je vak

Opticien en audicien Linneweever uit Wieringen is pas uitgeroepen tot de Beste Winkel van Nederland én heeft de RetailJaarprijs gewonnen. Het bedrijf is echter ook een geliefd leerbedrijf.



Stagiaire Lisette heeft de kneepjes van het vak bij Linneweever geleerd.

'Op school leer je de basis, de theorie. Maar pas in de praktijk leer je trots te zijn op je vak'. Aan het woord is Ernest Linneweever, eigenaar van Opticien en Audicien Linneweever. 'In ons winkelplan staat dat we ons vak uit willen dragen. Zo vind je onze werkplaats aan de voorkant van de winkel, zodat langlopende mensen kunnen zien wat we doen. Ook komen onze klanten regelmatig in de werkplaats. Daar worden bijvoorbeeld de brillenglazen geslepen, een activiteit die door veel andere winkels wordt uitbested. Onze stagiairs van ROC Zadkine en de Hogeschool Utrecht zien alle facetten van het vak. We willen in onze winkel een symbiose van mode, techniek en oogzorg. Op school is die symbiose er niet. Daar leren ze uiteraard wel de techniek en kunnen bijvoorbeeld hun communicatievaardigheden oefenen. Maar pas in de winkel leer je de klanten inschatten. Bij de ene klant moet je de serieuze kant van het vak combineren met een luchtige opmerking; bij de andere klant valt dat helemaal verkeerd. Met wat voor soort klant je te maken hebt, leer je door ervaring op te doen.'

Competenties

Linneweever merkt ook dat scholen worstelen met de invoering van het competentiegericht onderwijs.

'Het is op dit moment zeker nog niet zo dat de stagiairs die hier binnenkomen, competent zijn dan vroeger. Ik vraag me af of dat over bijvoorbeeld twee jaar wel het geval is. Juist competenties leren ze op de werkvloer. Daarbij gaat het me vooral om enthousiasme voor het vak. Als een leerling hier komt solliciteren, wil ik niet dat hij zegt: 'Ik zocht een stageplek en jullie stonden op de lijst met mogelijke stagebedrijven'. Liever hoor ik: 'Ik wil de beste in mijn vak worden en daar kunnen jullie me bij helpen!' Dan is het iemand die bij ons stage mag komen lopen.'

Virus

Bij Linneweever lopen opticiens, audiciens en optometristen rond. Op dit moment werken er 28 mensen, van wie er zes stagiair zijn. Sommigen volgen een mbo-opleiding tot opticien, anderen een hbo-opleiding tot optometrist. Linneweever: 'Een van de stagiairs, Lisette Koene, heeft allereerst een vmbo-opleiding gedaan. Daarna volgde zij de mbo-opleiding tot opticien. En als klap op de vuurpijl wil zij nu optometrist worden. Ze is dus besmet met het optiekvirus! Dat geldt ook voor onze andere stagiairs; toen we de ING Retail Jaarprijs 'Beste Zelfstandige Winkel' wonnen, zette onze jongste stagiair dat meteen op zijn Hyves:

'Ik werk bij de beste zelfstandige winkel!'. Die trots, die hoort bij vakmanschap!'

Meekijken

Even later spreken we met Lisette, de stagiaire waar Ernest Linneweever het al over had. Zij wilde een opleiding volgen in de BBL-variant, koos voor een opleiding tot opticien en ging vier dagen per week bij Linneweever werken. Daarnaast ging ze één dag per week naar ROC Zadkine: 'Op school leer je vooral de theorie en de techniek', vertelt ze. 'Af en toe moesten we een praktijkoefening doen, zoals een bril aanmeten bij een medestudent. Maar op de werkvloer leerde ik bijvoorbeeld samenwerken en met klanten omgaan. De medewerkers van Linneweever zijn gewend aan stagiairs: ik kon bij iedereen meekijken. Erg leerzaam. Ook kon ik altijd met vragen bij hen terecht. Ik heb mijn examens ook bij Linneweever gedaan. In een bekende omgeving dus. Dat was een voordeel, maar het was toch eng. Ook al weet je dat de klanten tevreden over je zijn, bij een examen moet het wel goed gaan! Nu volg ik de hbo-opleiding tot optometrist. Ik heb ervoor gekozen om deze opleiding in de voltijdvariant te doen. Ik werk nu dus alleen nog op zaterdag bij Linneweever. Dat is best even wennen!'

Lector Ineke Delies
(ROC Alfa College/Stenden Hogeschool):

‘ROC’s moeten verbinden en combineren’

Het (middelbaar en hoger) beroepsonderwijs sluit niet goed aan op het bedrijfsleven waardoor de kennisinnovatie stagneert. Dat is de conclusie van het proefschrift van Ineke Delies, waarin zij ruim vierhonderd deelnemers uit het mbo en ruim veertig bedrijven onder de loep nam. Delies, lector duurzame innovatie in de regionale kenniseconomie bij het ROC Alfa-college en de Stenden Hogeschool, vindt dat scholen en bedrijven de handen daarom ineen moeten slaan. ‘Zij moeten ongebruikelijke verbindingen leggen en nieuwe combinaties ontdekken.’ Een uiteenzetting van een lector met een missie.

Voor het beroepsonderwijs is het van groot belang te weten welke competenties aangeleerd moeten worden om vanuit bestaande specialismen generalisten op te kunnen leiden. Daarbij moet gekeken worden naar nieuwe combinaties tussen delen van bestaande opleidingen. Leerlingen moeten multidisciplinair – dwars door specialismen heen – kunnen werken. De maatschappij verandert en dat zorgt er voor dat ook het werk en de werkomstandigheden veranderen. Kennis veroudert snel. Bedrijven stellen nu andere eisen aan hun toekomstige werknemers. Om te kunnen overleven in de kenniseconomie, moeten werknemers beschikken over adequate, actuele kennis. Het besef groeit dat 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.

Het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven moeten kennisallianties met elkaar sluiten om vorm te geven aan hoognodige nieuwe combinaties van leren en werken. Maar voor zulke kennisallianties is wel durf nodig. Want wie kan vertellen of de samenwerking wel snel genoeg loont, of er wel geschikte partners zijn, of duurzaamheid zich nu al uitbetaalt? Vraagstukken waar geen standaardantwoord voor bestaat. Wat wel zeker is, is dat we juist nu moeten

investeren in kennisinnovatie. De ROC’s moeten rechtstreekse afspraken maken met bedrijven die ze kennen en vertrouwen. Dat moeten ze regionaal doen, multidisciplinair en bottom-up. Zij moeten niet ad hoc innovatieprojecten starten die al snel in de onderste bureaula blijven liggen. Het is beter om goed gefundeerde samenwerkingsverbanden aan te gaan die duurzaam verankerd zijn in de organisaties en de regio. ROC’s moeten dan ook naar buiten en initiatief nemen om te verbinden. Zij moeten de bedrijven leren kennen en zoeken naar manieren om een creatieve, duurzame samenwerking met elkaar aan te gaan. Bedrijven zoeken namelijk personen en onderwijsinstellingen die een leidende rol nemen en regisseren.

Het ROC Alfa-college en de Stenden Hogeschool hebben zich met elkaar verbonden in mijn combinatielectoraat om gezamenlijk duurzame kennisallianties te sluiten met het regionale bedrijfsleven. Ze willen daarmee niet alleen hun eigen kennis vergroten, maar vooral samen met bedrijven uit de regio duurzaam scholing ontwikkelen die aansluit bij de actuele sociaal-economische ontwikkelingen. De verankering van het beroepsonderwijs in haar regionale omgeving is van cruciaal belang bij het slaan van een brug tussen het veranderende werkveld en de benodigde nieuwe competenties voor werknemers. Verbind en combineer.



Excelleren in het mbo

Menno Callewaert stelt dat elke BOL-opleiding op het ROC duidelijke overgangsnormen moet hanteren. Mbo-leerlingen die (nog) niet competent genoeg zijn om mee te doen met een hogere groep, zouden volgens hem – net als in de sport en op het havo/vwo – moeten kunnen blijven zitten.

Als je in de sportwereld niet competent genoeg bent om mee te trainen in een hogere klasse, dan blijf je in de huidige klasse trainen, ga je naar een lagere klasse of zoek je een andere sport. Sporters kunnen excelleren in de nieuwe groep omdat hun voortgang niet belemmerd wordt door leden die niet competent genoeg zijn. Ligt de lat bij aanvang op 1,3 meter en is het uiteindelijke doel 1,5 meter, maar is een sporter nog niet competent genoeg om over 1 meter te springen? Dan traint hij niet mee met de nieuwe groep, maar blijft nog trainen in zijn huidige groep. Op de middelbare school werkt het op eenzelfde manier. Als je daar niet competent genoeg bent om mee te hersentraineren in een hogere klas, dan blijf je nog een jaar in de huidige klas of ga je naar een lagere schoolsoort.

Mbo-deelnemers kunnen hun opleiding afsluiten met de volgende zes examens: PVB (beroepsmatig handelen), examen Nederlands,

examen Engels, examen LLB, examen Rekenen/Wiskunde, examen beroepsgerichte vakkennis. Een leerling die minder dan een bepaald percentage aanwezig is geweest en/of minder dan een bepaald percentage voortgangstoetsen heeft gemaakt en/of minder dan een bepaald percentage voldoende heeft gehaald voor de examenvakken, is blijkbaar niet competent genoeg om mee te doen met de volgende ronde. Zou hij wel meedoen met de volgende groep dan vertraagt hij het leerproces voor de andere leerlingen. Sterk nog: hij belemmert de anderen te excelleren.

In de sport willen coaches tot op de seconde en centimeter weten hoe de sporters gepresteerd hebben. Als de sporter alleen te horen krijgt dat zijn prestatie voldoende of onvoldoende was, biedt hem dat onvoldoende uitdaging. Scholen hebben de keus uit twee beoordelingmodellen: zij kunnen kiezen voor cijfers of voor de methode onvoldoende/voldoende/goed. Ik vind dat scholen voor



de eerste methode moeten kiezen. Geef zoveel mogelijk cijfers van 1,0 tot 10,0. Dit daagt de leerling uit het maximale uit zichzelf te halen en te excelleren. Weg met de ‘als het maar voldoende is, dan is het wel genoeg’-cultuur.

Menno Callewaert is docent Engels en werkzaam op ROC van Amsterdam Gooi en Vechtstreek

Op weg naar de finale!



De equipe die meedoet aan de Skills Fashion Competition in Turkije

Zestien Nederlandse mbo-studenten doen mee aan de Skills Fashion Competition op 10, 11 en 12 december in Bursa, Turkije. Zij strijden in teams van twee tegen twaalf Turkse teams. Winnen betekent, zowel voor de Turkse als Nederlandse studenten, een plek in de Nederlandse Fashion Finale op Skills Masters op 4, 5 en 6 maart in Ahoy Rotterdam. De Nederlandse studenten komen van ROC Tilburg, ROC Mondriaan,

het Friesland College en het Deltion College en volgen allemaal een mbo-modeopleiding. Ze zijn geselecteerd op basis van een moodboard en hun motivatie. De jury lette daarbij met name op stijlcombinaties en inzichten in komende trends. Naast de zestien modestudenten gaan ook zeven mbo-mediastudenten mee om verslag te doen. Zij zijn afkomstig van het Grafisch Lyceum Rotter-

dam, het Grafisch Lyceum Utrecht, het SintLucas en het Media College Amsterdam. Twee mbo-hosts van ROC Aventus begeleiden de groep tijdens hun reis, die ook bestaat uit het bezoeken van verschillende modeprojecten en fabrieken. Voor alle studenten is de deelname een prachtige praktijkervaring die waardevol zal zijn in hun latere beroeps-carrière.

Het mbo in bedrijf

Op deze achterpagina staan doorgaans fraaie inkijkjes in hoe ROC's, AOC's en vakscholen het competentiegericht onderwijs in glas, steen en staal vertalen. Mbo-instellingen geven daarin het bedrijfsleven regelmatig een plaats binnen hun eigen muren.

Maar het kan ook andersom. Diverse ondernemingen creëren een schoolse omgeving op hun bedrijfsterrein. Dat kan een leslokaal zijn. Of een praktijkruimte die specifiek voor de stagiaires en bpv'ers wordt ingericht. Cgo in beeld trok door het land en zette enkele van deze 'onderwijsruimtes in het bedrijf' op de gevoelige plaat.

Het Drachter Dierenziekenhuis is een dierenartspraktijk voor kleine huisdieren, met specialisaties in vogels en reptielen. In overleg met AOC Terra richtte het ziekenhuis praktijkruimten in voor de opleidingen BOL 3 en 4.



De leerlingen van de Kassenklas van het Clusius College staan regelmatig tussen de bloembollen. Het AOC werkt hiervoor nauw samen met diverse zaadbedrijven (verenigd in Seed Valley) en bedrijven uit de glastuinbouw en bollenteelt. Deze laatste zorgen voor (onderzoeks)opdrachten voor leerlingen en studenten van mbo en hbo. De leerlingen voeren daar grote en kleine projecten uit.



Stagiaires bij Royal van Lent Shipyard zijn vijf dagen per week op de scheepswerf te vinden. Lessen volgen op een locatie van ROC Leiden is niet nodig: de docenten komen zelf naar de mbo'ers toe om hen les te geven. Dat gebeurt in een lokaal dat met een knipoog 'ROC Kaagland' wordt genoemd.



Machinefabriek Kemper en van Twist Diesel BV heeft de opleiding van jong talent hoog in het vaandel staan. Het bedrijf werkt onder andere samen met het Albada College en heeft aardig wat BBL'ers rondlopen. Naast leren op de werkvloer (voor echte opdrachtgevers!), krijgen zij ook les in een praktijkruimte annex lesruimte, die Kemper en Van Twist speciaal voor hen heeft ingericht.

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), Joris van Meel (Ravestein & Zwart), Olaf van Tilburg (Ravestein & Zwart), Walther Tibosch (MBO Raad en CvB'er Sint Lucas – De Eindhovense school) en Haye van der Werf

AAN DIT NUMMER SCHREVEN MEE: Lonneke Gillissen, Paul Simons, Miranda van Elswijk, John van Enckevort

FOTOGRAFIE: Erik Kottier (1, 3, 10 onder, 11, 12 links, 13, 14 boven), Richard Kok (12 links), Freddy Schinkel (10 boven), Richard Lotte (14 onder), Ruben Schipper (16 boven)

DRUK: BDU, Barneveld

OPLAGE: 40.000

