

Frans Verbraak is een voorloper op Marktplaats MBO: 'Scholingswinkels van ROC Albada zijn een voorpost in de wijken.'



Pagina 2 Koen Kobalt

SintLucas de eindhovense school start een Management Development-traject voor high potentials. 'Practice what you preach.'



Pagina 12 Achtergrond

Hoogleraar Van Wijnbergen: 'De hoge uitvalcijfers op het mbo vormen het grootste maatschappelijke probleem van Nederland.'

Pagina 13 Opinie

'Zet mbo-instellingen in hun kracht'

Eén locatie. Drie scheidende voorzitters. Veel onderwerpen en meningen, maar toch ook: veel eensgezindheid. Dat is de opbrengst van het rondetafelgesprek dat de MBO krant hield met Bart Bongers (voorzitter CvB Nova College), Kees Tetteroo (ROC Eindhoven) en Herman Willemsen (de eindhovense school). 'Mensen veranderen de wereld, niet regels.'

In maart treedt Bart Bongers terug als voorzitter van het Nova College. Diezelfde maand legt Herman Willemsen het voorzittersstokje van de eindhovense school neer. Op 1

mei neemt Kees Tetteroo afscheid van ROC Eindhoven. Maar voor het zover is, mag het trio allereerst terugblikken op de afgelopen, door cgo gekleurde jaren.

Impuls

'Cgo komt niet uit de lucht vallen', begint Bongers. 'Er waren in 2000 al allerlei stromingen gaande. Om het beroepsonderwijs een nieuwe impuls te geven en beter te laten aansluiten bij het bedrijfsleven ontwikkelden we op het Nova College MTSplus.' De eindhovense school was toen bezig met de ontwikkeling van teams die de beroepseducatie aantrekkelijker, praktijkgericht en uitdagender moesten maken. Allemaal redenen om te moderniseren. Vanuit de

scholen zelf. Vaak getriggerd door het regionale bedrijfsleven', vult Willemsen aan. 'Daarmee doen we recht aan de "R" van ROC', haakt Tetteroo in. 'We opereren regionaal en hebben een sterke band met het nabije bedrijfsleven. Ik vind dan ook dat elke school een eigen ontwikkeling moet ondergaan. Impulsen daartoe moeten niet uit Den Haag komen. Het idee dat je landelijk iets kunt regelen voor 500.000 studenten... dan ben je toch bijna Onze Lieve Heer.'

Lees verder op pagina 7.

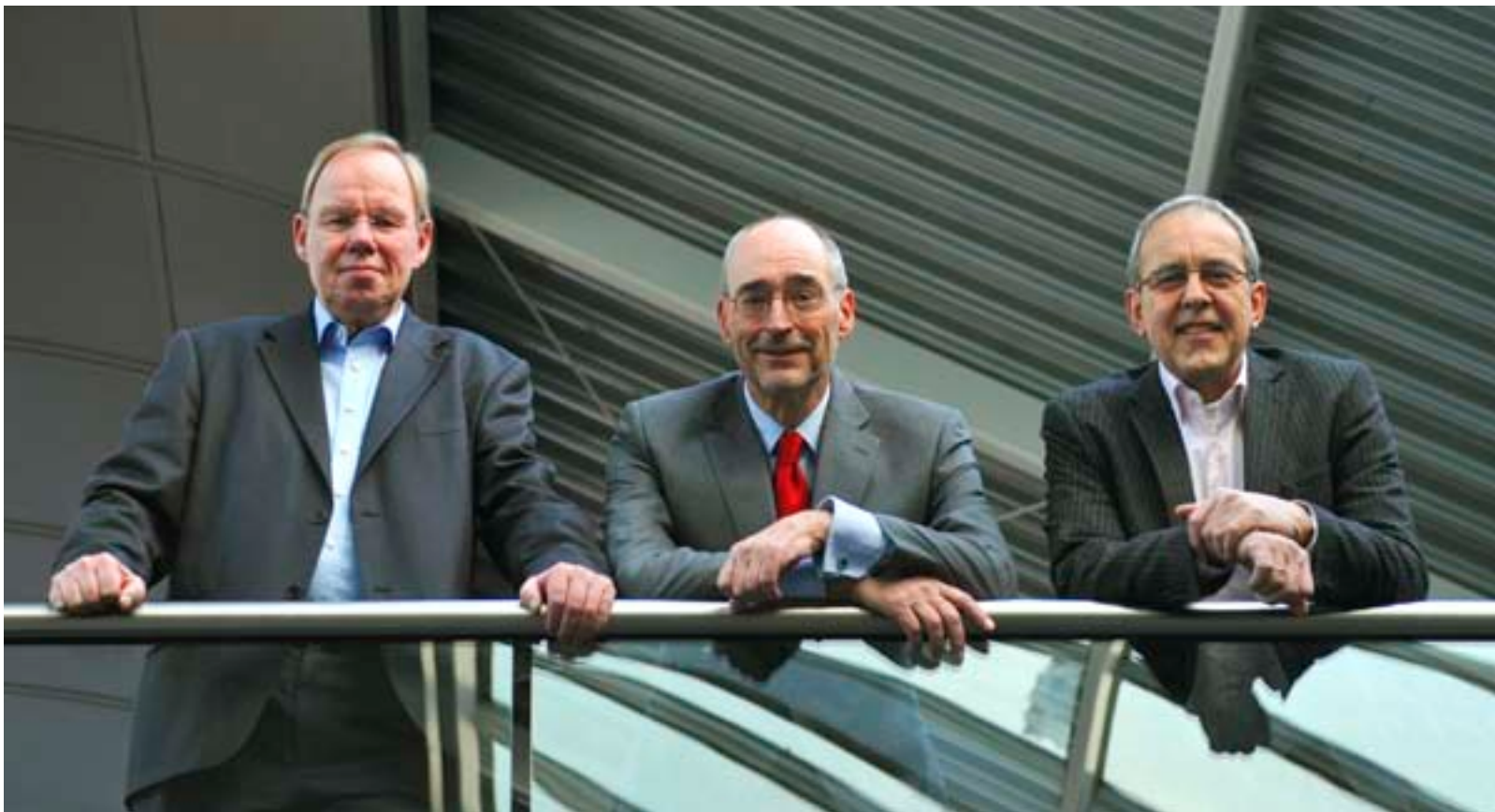


CompetentCity 2010 op 4 oktober

Op maandag 4 oktober ontmoeten alle mensen met een hart voor het mbo elkaar weer in CompetentCity. De vierde editie van dit grootste evenement over de vernieuwing van het middelbaar beroepsonderwijs staat volop in de teken van 'de finale': de overgang naar de nieuwe kwalificatiestructuur. Plaats van handeling is wederom De Reehorst in Ede. CompetentCity maakt, net als vorig jaar, onderdeel uit van de 6-Daagse Beroepsonderwijs, een week waarin het beroepsonderwijs op alle mogelijke manieren in de schijnwerpers staat. Over de precieze invulling van CompetentCity en de 6-Daagse wordt de komende tijd uitgebreid bericht in deze krant.

Nieuwe crebolijsten opgeleverd

Voor het experimentjaar 2010-2011 zijn de crebolijsten van OCW en LNV in concept opgeleverd. Het centraal register beroepsopleidingen (crebo) geeft een overzicht van de mbo-opleidingen. Het crebo bevat een overzicht van opleidingen per instelling en registreert voor elke deelskwalificatie welke exameninstellingen de externe legitimering kunnen verzorgen. De nieuwe lijsten zijn te vinden op www.mbo2010.nl. Daarnaast is op deze plek een handige leeswijzer te vinden. Op de site staan ook alle wijzigingen ten opzichte van vorige jaren, zoals veranderingen van de namen van opleidingen, wijzigingen in de studiebelasting en de lijst van vervallen opleidingen. Mogelijk komen er nog nieuwe versies van de kwalificatiedossiers ovd16 en ovd17. Het is nu nog niet bekend of de versies 2009-2010 daarmee vervallen. Alle kwalificatiedossiers worden op 1 februari definitief vastgesteld.



Kees Tetteroo (ROC Eindhoven), Bart Bongers (voorzitter CvB Nova College) en Herman Willemsen (de eindhovense school)

Scholen klaar voor nieuwe kwalificatiestructuur

Invoering van de nieuwe kwalificatiestructuur is niet alleen mogelijk, maar ook noodzakelijk. Dat is de hoofdconclusie van de rapportage 'Op weg naar 2010...de finale'. Deze rapportage, gebaseerd op in het najaar van 2009 gevoerde gesprekken met de colleges van bestuur van alle bekostigde mbo-instellingen, is begin 2010 aan staatssecretaris Marja van Bijsterveldt aangeboden. De rapportage is net als in 2007 en 2008 opgesteld door de 'critical friends', die op verzoek van de staatssecreta-

ris scholen sinds 2007 ondersteunen bij de invoering van de competentiegericht kwalificatiestructuur.

Spoedige invoering

Volgens Leo van den Hoek, 'critical friend' van het eerste uur, zijn de meeste scholen gebaat bij een spoedige invoering van de nieuwe kwalificatiestructuur: 'Scholen hebben behoefte aan duidelijkheid. Na zo'n vijf jaar experimenteren is de tijd ondertussen rijp voor wettelijke verankering.

Nog langer op twee benen blijven hinken is niet goed. Uitzonderingen daargelaten zien wij de definitieve invoering met vertrouwen tegemoet.'

Derde fase

Van den Hoek benadrukt dat ook na de wettelijke verankering van de nieuwe kwalificatiestructuur de modernisering van het mbo door zal moeten gaan. In de rapportage wordt gesproken over een 'derde fase van de transitie'. In die fase zullen veel scholen met name op het

terrein van de bedrijfsvoering nog verbeteringen moeten doorvoeren. Ook de betrokkenheid en professionalisering van docenten blijft een aandachtspunt. Van den Hoek: 'Wij adviseren scholen te blijven inzetten op het verbeteren van de basiskwaliteit, inclusief de professionalisering van personeel. Het jaar 2010 is wat dat betreft geen eindpunt.'

Zie voor de gehele rapportage www.mbo2010.nl



Koens column

Eindelijk... het is 2010!

Hallo! Mag ik mij even voorstellen? Koen Kobalt is de naam. Ik ben veertig lentjes jong en al bijna twintig jaar lang vakdocent op het mbo. Je herkent mij aan mijn opvallend blauwe outfit en grote bril. Ik zal je vanaf nu elke maand op deze plek de laatste nieuwtjes vertellen over Marktplaats MBO. Een uniek initiatief waar jij, als betrokkene bij het mbo-onderwijs, gewoon aan deel móet nemen. Stel je voor... Geen enkele vakantie meer achter de computer zitten om allerlei plannetjes op te zetten! Wie wil dat niet?

Misschien heb je mij al eerder gezien, op CompetentCity afgelopen oktober. Sterker nog, misschien heb ik je zelfs ter plaatse wel een dikke knuffel gegeven! Op CompetentCity heb ik mij voor het eerst aan het publiek voorgesteld. Komende tijd zal ik wel vaker op verwachte en minder verwachte plekken verschijnen met mijn blauwe tuctuc. Wat ik kom doen? Jou vertellen over een geweldig nieuw kennisplatform van procesmanagement MBO 2010 waar ik enorm trots op ben: Marktplaats MBO.

2010 is een belangrijk jaar voor MBO 2010. What's in a name, toch? Binnenkort wordt de competentiegerichte kwalificatiestructuur ingevoerd. Het belangrijkste onderdeel van competentiegericht onderwijs is kennis delen. Daarom is in 2009 de Marktplaats MBO opgericht. Op deze website vol kennis vind je veel documenten die voor jou als mbo-docent of -manager nuttig zijn. Hoe het werkt? Heel eenvoudig! Je zoekt naar de informatie die je nodig hebt en leest, commentarieert of downloadt het. Je kunt elk document aanpassen naar je eigen wensen en gewoon gebruiken! Heb je eindelijk eens tijd om een avondje te sporten. Of gewoon even niks te doen.

Zo'n heerlijke vrije avond gun jij als gewaardeerd collega natuurlijk je beroepsgenoten door het hele land ook. Voor wat hoort wat, zeg ik altijd. Deel ook jouw bestanden via Marktplaats MBO. Vertelde je mij op CompetentCity niet dat je supertrots bent op de stagehandleiding waar je de hele zomervakantie op geploeterd hebt? Vraag de mening van je collega's eens en deel het op Marktplaats MBO! Zo worden je documenten door het commentaar dat je krijgt niet alleen beter, maar help je ook anderen. Breng elkaar naar een hoger niveau. Eén keer het wiel uitvinden moet voldoende zijn. Ik zou zeggen: probeer het eens! Kijk dus op www.marktplaatsmbo.nl.

Groet,
Koen Kobalt

'Niet lullen, maar poetsen!'

In iedere MBO krant besteden we aandacht aan een categorie van marktplaats-mbo.nl. Deze krant staat BPV in de schijnwerpers. En wie BPV zegt, zegt Frans Verbraak, hoofd BPV bij ROC Albeda. Verbraak geeft ons een kijkje in zijn keuken.

Frans Verbraak werd oorspronkelijk opgeleid als docent Wiskunde & Scheikunde. Toen hij echter bij het vroegere MMO-C betrokken raakte, maakte hij al snel een klik met de beroepspraktijk. 'Het is prachtig om deelnemers te begeleiden.' Frans is een echte praktijkman: een netwerker en kennisdeler die van aanpakken weet. Het Rotterdamse motto 'niet lullen, maar poetsen!' is hem op het lijf geschreven.

Marktplaats MBO

Binnen de categorie BPV van Marktplaats MBO heeft Frans een aantal documenten geplaatst die bijzonder goed bekeken en hoog gewaardeerd worden. Verbraak geeft op de website toelichting over innovatieve projecten als het Eemhavenproject, het Sint- en Kersthuis en de Scholingswinkels.

Ook over de Methodiek Zuidplein (oftewel 'BOL op de winkelvloer') is op de marktplaats informatie te vinden. Deze methodiek is ontstaan vanuit de vraag hoe een groep deelnemers die tussen wal en schip viel, gemotiveerd kon worden voor een opleiding. Samen met het bedrijfsleven bedacht Frans een onconventionele aanpak. In plaats van op school zouden de leerlingen les in een lokaal binnen een winkelgebied moeten krijgen. Ook de docent moest dus meeverhuizen, om zo voeling met de bedrijfscultuur te krijgen.

Het project draait nu al een aantal jaren succesvol en is door andere

sectoren en ROC's overgenomen. Het is een goed voorbeeld van vervlechting tussen het onderwijs en bedrijfsleven. Verbraak: 'Samen hebben we naar de lesstof gekeken en het programma opgebouwd.' Alle inspanningen blijken niet voor niets te zijn geweest. Het rendement gekwalificeerde uitstroom is omhoog geschoten van 56 procent naar 93 procent op het hoogtepunt.

Scholingswinkels

Doordat het grote succes van de school in de praktijk zijn ook de Scholingswinkels ontstaan. De Scholingswinkel ondersteunt de ondernemers, starters en doorstarters in winkelgebieden. Dit unieke Albedaconcept genereert extra stageplaatsen en een rijke context om deelnemers van reguliere opleidingen in het kader van cgo dingen 'voor het echie' te laten doen. Verbraak: 'We zien dat bewoners uit de omliggende wijken van de

Scholingswinkel gemakkelijk binnenstappen met vragen over scholing, stage en werk. Scholingswinkels vormen een voorpost van het ROC in de wijken en maken het voor het Albeda mogelijk om wijkgericht te werken en onderdeel te zijn van een netwerk dat hier actief is.' Het succes blijft niet onopgemerkt: ROC Mondriaan, het Horizon College en ROC Midden-Nederland hebben inmiddels ook interesse getoond in het concept.

Wat Frans nog voor goede voornemens heeft? 'Ik streef er naar om op termijn de Scholingswinkels ROC-breed in te voeren. En Scholingswinkels moeten een nog herkenbaardere plaats verwerven binnen het Rotterdamse.'

Geprikkeld? Kijk dan naar het beeldmateriaal dat Frans heeft geplaatst binnen de categorie BPV van Marktplaats MBO.



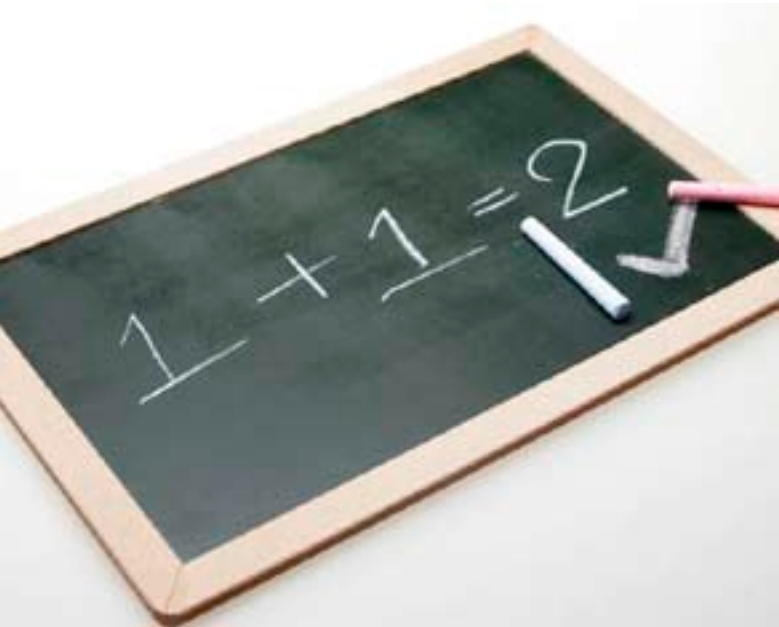
Frans Verbraak

Hotspot voor maritieme techniek

ROC Friese Poort zet een nieuwe mbo-opleiding op: Maritieme Techniek. In samenwerking met het bedrijfsleven is de ontwikkeling van deze opleiding vorige maand officieel begonnen. De eerste studenten Maritieme Techniek halen over vier jaar hun diploma. Het maritieme bedrijfsleven investeert samen met ROC Friese Poort in de opleiding. Verder bestaat de samenwerking uit gastdocentschappen, docententraining bij bedrijven en praktijkopdrachten voor studenten. Studenten kunnen na de opleiding aan het werk of doorstromen naar de hbo Maritieme Techniek. Samen met

de parallel opgezette hbo-opleiding is Maritieme Techniek de basis voor een nieuwe kennisinfrastructuur. Vanwege het belang van deze infrastructuur steunt het Maritiem Innovatie Programma (MIP) de opleiding: 'De markt heeft het zwaar, maar het verleden leert dat we als maritieme sector anticyclisch moeten investeren in onze toekomstige kennis. Alleen zo lopen we straks als Nederland weer voorop in de mondiale maritieme markt', aldus Sjef van Dooremalen, voorzitter van het MIP.





Scholing is een weerbarstig proces

In de onderwijscao is per fte bijna een dagdeel per week gecreëerd voor deskundigheidsbevordering. Wat doen mbo-instellingen met deze mogelijkheden? Tien scholen werden hierover bevraagd.

Om docenten te helpen bij het invoeren van het competentiegericht onderwijs maken instellingen gebruik van uren voor deskundigheidsbevordering. Er wordt daarbij echter nauwelijks gekeken naar het totaal aantal bestede uren. Verder kunnen de instellingen de effectiviteit van scholing niet overtuigend aantonen. Dat blijkt uit een onderzoek van Huizenga|van der Brugge, een bureau voor interim-management voor mens- en organisatieontwikkeling. Het bureau nam interviews af op tien mbo-instellingen en sprak aldaar met directeuren, teamleiders, docenten en stafmedewerkers HRM.

Aansturing

Het onderzoek geeft goed inzicht in deskundigheidsbevordering in het mbo. Vrijwel alle instellingen geven aan te werken met het zogeheten werkverdelingsmodel F5 uit de cao, waardoor 107 uur per fte beschikbaar komt voor deskundigheidsbevordering. Hier bovenop mag de werknemer nog 59 uur per jaar inzetten. Bij de vraag wie bepaalt waaraan deze uren besteed worden, blijkt de veelkleurigheid van het middelbaar beroepsonderwijs. Bij twintig procent van de instellingen drukt het CvB een stempel op de invulling. Dat heeft uniformiteit, duidelijkheid en organiseerbaarheid als grote voordelen, maar gaat voorbij aan het feit dat sommige teams verder zijn met de invoering van cgo dan andere. Bij eveneens twintig procent geldt juist het tegenovergestelde en is de individuele docent aan zet. Daar is maatwerk troef, maar krijgt de school geen eigen identiteit. Uit het onderzoek blijkt ook dat zestig procent van de instellingen deskundigheidsbevordering geen (vast) onderdeel van het gesprek tussen teamleider en zijn leidinggevende maakt.

Weerbarstig

Tineke Wubs is voorzitter directie werkmaatschappij bij ROC van Amsterdam. Haar school deed met drie werkmaatschappijen mee aan het onderzoek. Geïnteresseerd geraakt door de resultaten, bekijkt zij nu op welke wijze zij de aanbevelingen gericht kan vertalen in actieplannen. Deskundigheidsbevordering is volgens Wubs een samenspel tussen opleidingsmanagers en hun docenten. De managers moeten de vertaalslag vanuit de teamdoelen maken en de docenten moeten hun competenties versterken. ‘Je moet in dat weerbarstige proces stap voor stap te werk gegaan en constant snappen waar je mee bezig bent.’ Bij sommige teams gaat dat heel goed, bij andere wat minder. Sommige opleidingsmanagers vinden het heel moeilijk om een geheel te maken van de losse individuen. Zij moeten bekijken hoe de individuen elkaar kunnen versterken. Wubs: ‘Op die manier zorgen we voor eenzelfde visie bij alle teams.’

Aanbevelingen

- Zet scholing periodiek op de agenda van je team
- Zorg ervoor dat het team zicht heeft op de aanwezige en benodigde competenties
- Leg in het teamplan vast welke competenties je wilt ontwikkelen (individueel en op teamniveau)
- Bespreek periodiek de voortgang met je team en met je leidinggevende
- Vraag gerust ondersteuning bij het doorlopen van deze stappen
- Laat het bestuur richting geven door te werken met jaarthema's, zoals 'ondernemerschap' en 'competentiegericht beoordelen'

Doorbraakproject professionalisering

Sturen op resultaat

In het vorige nummer van de MBO krant werd het doorbraakproject professionalisering belicht. Zes ROC's doen mee aan dit project. Dat betekent dat elk ROC de effecten van zijn professionaliseringsaanpak onderzoekt. De komende zes edities belicht de MBO krant per nummer één projectdeelnemer. Deze maand: Amarantis onderwijsgroep.

‘Een instrument voor resultaats-turing, kwaliteitssturing en teamontwikkeling, daar zetten we op in’, vertelt Ivo Israel, projectleider bij Amarantis Onderwijsgroep. ‘Ofwel: wat er nodig is om teams goed te laten functioneren in een veranderende omgeving. Daarin onderscheiden we ons van de rest. Concreet betekent het dat wij aan de slag gaan met dit instrument zelf en met een aantal ondersteunende activiteiten: lerarenstages, beroepsdeskundigen uit de praktijk in het onderwijsteam, een gericht trainingsaanbod en adequate softwareondersteuning. Wij

zorgen ervoor dat de beroepspraktijk een duidelijke stem krijgt in het onderwijsteam en in de gemaakte keuzes.’

Meebeslissen

Binnen Amarantis doen zes teams – ieder met een eigen beroepspartner – mee aan het project. ‘De uitgangpunten zijn voor alle teams dezelfde, maar in de uitvoering verschillen ze van elkaar. Het ene team gaat aan de slag met een integraal softwarepakket voor deelnemers, het andere team focust op lerarenstages.’ De aanpak is – zoals Israel het noemt – projectmatig. ‘Elk team heeft een deelprojectplan opgesteld en maakt een TRAP, een Team Resultaten- en ActiviteitenPlan. Teams geven daarmee invulling aan de invoering van cgo, koppelen daar professionaliseringsactiviteiten aan en maken de afspraken hierover SMART.’ De gedachte hierachter is dat ieder teamlid met zijn unieke talenten en competenties een noodzakelijke bijdrage levert aan het gemeenschappelijke resultaat. Teams sturen daarmee zelf op onderwijskwaliteit, bedrijfsvoering en professionalisering.

Onderzoek

Amarantis onderzoekt het effect van werken met een TRAP en een aantal hieraan verbonden activiteiten. Het onderzoek loopt langs drie lijnen: meting van betrokkenheid van teamleden en deelnemers, een uitspraak over de kwaliteit van het TRAP en het meten van de competentieontwikkeling van teamleden. Israel weet nu natuurlijk nog niet wat het onderzoek oplevert, maar heeft wel een vermoeden van de uitkomst. ‘Grotere betrokkenheid, geïnformeerd zijn en kunnen meebeslissen. Die elementen zijn volgens mij cruciaal. Als elke medewerker op zijn eigen niveau kan bijdragen aan een groter resultaat, levert dit een positief effect op voor het onderwijs én voor die persoon zelf.’

Wanneer is het project geslaagd? ‘Als er een betere samenwerking ontstaat tussen school en bedrijf en binnen het team, maar bovenal als het eigenaarschap van teamleden toeneemt. Teamleden die gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor de resultaten en daarover gedeelde opvattingen hebben.’

Team Columbus als spiegel

In de spelsimulatie Team Columbus bieden onderwijs-teams leeractiviteiten aan op basis van de vraag van de student. Ze vinden uit hoe ze het aanbod kunnen organiseren en welke afspraken daarvoor nodig zijn.

Mariëtte Purmer, Peter Rigterink, John Vaessen en Piet de Kant (ROC Aventus) deden mee aan Team Columbus. Purmer was vooraf wat sceptisch: ‘Een simulatie die een dag duurt, terwijl het werk opgestapeld ligt?’ Maar ze was meteen enthousiast toen de simulatie begon: ‘Wat een dynamisch spel!’ Zeker doordat de speelleiders van Twynstra Gudde de vaart erin hielden. Ook Rigterink roemt de speelleiding. Hij vond het interessant om te zien welke groepsprocessen plaatsvonden: ‘Welke rol neemt iemand aan tijdens het spel? En neemt hij die in de praktijk ook op zich?’

Dure aangelegenheid

Rigterink zou graag zien dat docenten meedoen aan Team Columbus; juist aan hén moet het competentiegericht onderwijs immers ‘verkoch’t worden. Maar dat zou een dure aangelegenheid worden. Of zoals De Kant aangeeft: ‘De simulatie is heel goed en nuttig, maar ook kostbaar.’ Juist daarom, vindt Rigterink, zou



de simulatie een vervolg moeten krijgen. Bijvoorbeeld in de vorm van een tweede bijeenkomst. De Kant geeft aan: ‘Team Columbus staat niet op zichzelf, maar maakt deel uit van een jaren durende ontwikkeling naar het competentiegericht onderwijs. Daarmee is wat we in het spel doen niet nieuw; het is meer een bevestiging van waar we al mee bezig zijn. Zo is het spel opgebouwd. Als je een goede beslissing neemt, word je daarvoor beloond.’ Purmer vult aan: ‘Het spel spiegelt je: het laat je zien wat je kwaliteiten zijn en waar de krachten binnen een team liggen.’

Praktijk

Rigterink: ‘De problemen, dilemma's en weerstanden die in Team Columbus voorkomen, zie je in de praktijk terug. Het spel zorgt niet voor een

oplossing, maar voor de aanzet tot een andere manier van denken.’ Vaessen benadrukt dat dit de kracht van het spel is: ‘Je ziet direct wat het oplevert als je op een vraaggestuurde manier gaat denken. Rekeninghoudend met variabelen als klaslokalen, de beschikbaarheid van docenten en de financiën. Aan het begin van het spel was ik teveel gericht op de kosten, maar dat leverde ontevreden studenten op. Als je meer tegemoet komt aan de vraag van de student, hoeft dat helemaal niet duur te zijn.’

De Kant sluit af: ‘Team Columbus laat duidelijk zien dat er grenzen zitten aan flexibiliteit. Flexibele instroom bijvoorbeeld betekent niet dat een student iedere week aan een opleiding moet kunnen beginnen, maar dat er vier instroommomenten per jaar kunnen zijn. Of meer.’

Transparant en onafhankelijk

Sinds 2006 is ROC Horizon College als eerste ROC in ons land instellingsbreed Investors in People-gecertificeerd. Dit continue verbeterproces helpt de ambities en doelen van een organisatie en haar medewerkers op elkaar afstemmen. 'Het verdient navolging in de mbo-sector.'

Initiator voor de Investors in People-certificering van het Horizon College is René van Schalkwijk, bestuurslid onderwijs en personeelszaken. 'De certificering is een kritische toets of je personeelsbeleid van afdoende niveau is. Dit houdt jou en je organisatie scherp. Dat het onafhankelijk en transparant is, vergemakkelijkt ook discussies met

personeelsvertegenwoordigers en vakbonden.' Lia Stermerding, projectleider IiP, vult aan: 'Andere meerwaarden zijn de professionalisering van de medewerkers en het feit dat je eens in de anderhalf jaar beoordeeld wordt. We doen het goed: we voldoen aan alle 39 punten.'

Concreet gedrag

Van Schalkwijk legt uit hoe het werkt. 'Een onafhankelijke assessor doet de inspectie. Hij toetst of de mensen in de organisatie op de hoogte zijn van de doelen die het Horizon College zich heeft gesteld. Daarvoor spreekt hij met de medewerkers: wat merken zij van het beleid? Wordt het voldoende in concreet gedrag vertaald?' Stermerding geeft een voorbeeld. 'Zo staat op schrift dat er elk jaar functioneringsgesprekken worden gehouden. Maar is dat ook het geval? En hoe is de kwaliteit daarvan? Het

oordeel van je medewerkers is jouw afrekening.' Van Schalkwijk: 'Zo hoorde een assessor dat de formele personeelsvertegenwoordiging hier niet goed communiceerde naar de achterban. Er is een internetnieuwsbrief in het leven geroepen en de verslagen zijn inzichtelijk gemaakt. Dat is een praktische consequentie van de constatering van het IiP.' Om de onafhankelijkheid te borgen adviseert de assessor hierna Investors in People Nederland, die het certificaat verstrekken. Van Schalkwijk heeft het IiP-certificaat op zijn bureau staan. 'Enerzijds uit trots, anderzijds om me scherp te houden.'

Eind 2011 is er een nieuwe keuring. Dan zal blijken of ROC Horizon College voor de derde keer haar certificering behoudt. Van Schalkwijk en Stermerding doen er in ieder geval alles aan.



Practice what you preach

Begin deze maand startte SintLucas de eindhovense school een Management Development-traject voor high potentials. Rode draad in dit traject is het bevorderen van ondernemerschap, dat op zijn beurt succesvol leiderschap moet bewerkstelligen. 'Met deze aanpak is het rendement voor iedereen optimaal.'

Stafadviseur P&O Eli van Beekveld van SintLucas de eindhovense school is medeverantwoordelijk voor het Management Development-traject en legt uit wat er zo bijzonder is hieraan. 'In het onderwijsconcept voor de leerlingen van onze school staat centraal dat het leerproces moet aansluiten bij de praktijk. Dezelfde aanpak hanteren we nu in dit opleidingstraject van tweeënhalf jaar voor onze high potentials. Dit betekent dat ze werken aan levensechte projecten, die het College van Bestuur heeft aangeleverd. Op basis hiervan worden deelopdrachten geformuleerd.' Hierbij werken de deelnemers enerzijds in leeromgevingen onder begeleiding van projectbegeleiders, anderzijds nemen zij deel aan kennis- en vaardigheidstrainingen. Ook bouwen ze op dezelfde wijze als studenten een portfolio op. Hun evaluatie vervolgens verloopt in verschillende stadia. De projectbegeleiders, die de deelnemers gedurende het traject inhoudelijk coachen, vormen het kernteam dat hen beoordeelt op de gehanteerde werkprocessen en het eindproduct. Dit eindproduct wordt hierna nog eens beoordeeld door een interne en een externe assessor.

Optimaal rendement

De deelnemers aan het high potential-traject kenmerken zich door hun grote mate van nieuwsgierigheid en initiatief. Dat hebben ze ook wel nodig om de opleiding goed te doorlopen. 'In de tweeënhalf jaar die het traject duurt, wordt zelfstandig ondernemerschap heel duidelijk gestimuleerd en ontwikkeld', vertelt de stafadviseur. 'Alle verantwoordelijkheid ligt bij hen, ook bijvoorbeeld

voor de invulling en aankoop van hun eigen trainingen, waardoor ze meteen leren budgetten te beheren. We denken dat het rendement van deze manier van onderwijs geven optimaal is.' Deze aanpak en het feit dat voor de opleiding van de deelnemers de expertise van interne opleiders wordt gebruikt, genereert veel energie binnen de school. Van Beekveld: 'Iedereen vindt het geweldig. Zowel het College van Bestuur en leidinggevenden, als degenen die het

'Dit heeft zijn weerslag op het onderwijs en op de begeleiding van de studenten'

concept hebben ontwikkeld. *Practice what you preach* is het credo. En dat komt het onderwijs ten goede.' Van Beekveld geeft een voorbeeld: 'De deelnemers leren de laatste digitale ontwikkelingen kennen. Deze kennis kunnen ze vervolgens overbrengen op de studenten, waardoor dit traject ook effect heeft op hen.' De meerwaarde van het MD-traject is bovendien dat de verschillende afdelingen binnen de school hun werkwijze meer integraal benaderen en meer met elkaar oplopen.' Van Beekveld: 'Zij nemen als uitgangspunt de vraag: waar staan we met het onderwijsproces, wat betekent dat voor mij als HRM, voor mij als ICT, et cetera? Hierdoor ontwikkelt iedere pijler binnen onze school zich vanuit hetzelfde principe. Dit heeft zijn weerslag op het onderwijs en op de begeleiding van studenten. En dat is waar we het tenslotte voor doen.'

Conny Daansen geeft ROC's Advies op Maat

'Interne academie is méér dan eigen cursusbureau'

Conny Daansen, projectdirecteur van de Nova Academie, bouwde de afgelopen twee jaar in opdracht van haar College van Bestuur een interne academie op. Doel: professionalisering van de totale organisatie door middel van scholing en training. Sinds een half jaar adviseert ze ook andere ROC's heel gericht over de opzet van een eigen interne academie.

Haar Advies op Maat is voor de meeste ROC's nét dat noodzakelijke zetje in de rug, heeft Daansen gemerkt. 'Scholen zijn soms redelijk ver met de ontwikkeling van interne scholings- en trainingsprogramma's. Waar het vaak aan ontbreekt, is een integrale aanpak. Het initiatief ligt óf bij één afdeling, meestal HRM. Óf verschillende afdelingen pakken los van elkaar hun eigen stukje op. En dat is jammer. Ondanks alle goede bedoelingen komt professionalisering maar moeizaam op gang, zodat de organisatie niet verder kan groeien.'

Geen kant-en-klaar model

Maar wat is dan de toegevoegde waarde van een interne academie? Ieder ROC kan toch een eigen cursusbureau voor scholingen en trainingen oprichten? 'Dat is dus precies wat het niet is', aldus Daansen. 'De interne academie gaat verder dan "u vraagt, wij draaien". Het is een beleidsinstrument waarvan scholing en training deel uitmaken. Teams leren nu bijvoorbeeld hoe ze kwaliteitszorg moeten inrichten en zaken als examinering, toetsing en innovatie oppakken. Minstens zo belangrijk is dat teamleden leren



Conny Daansen

samenwerken, op alle niveaus. Dus van conciërge tot het College van Bestuur.'

In haar adviesrol ondersteunt Daansen ROC's bij heel specifieke vraagstukken. 'Voor de opzet van een

interne academie bestaat niet één kant-en-klaar model. Waar de ene organisatie kennis wil gaan delen door formeel en informeel leren, is de ander geïnteresseerd hoe het van hoog tot laag de eigen merkwaarde kan uitdragen.'

Leven lang leren

Daansen bezocht tot nu toe negen ROC's, sommige meerdere keren. 'Ik draag niet alleen mijn kennis over, maar doe zelf ook goede ideeën op. Zo had een van de organisaties een model ontwikkeld dat heel snel de financiële gevolgen in kaart bracht als deelnemers besloten niet naar een interne training te komen. Dat is iets waar ook andere ROC's hun voordeel mee kunnen doen.'

Vervolgstappen

Het doet Daansen goed om te zien dat organisaties oprecht tevreden zijn met haar advies. 'De reacties zijn eigenlijk alleen maar positief. Logisch ook, want het stelt ze in staat om zelf vervolgstappen te zetten. Een eigen interne academie bevordert de cultuur van leren. Het brengt op een beleidsmatige manier scholing op gang en geeft richting aan de strategische en inhoudelijke koers van de organisatie. In het meest ideale geval helpt een academie het idee van een leven lang leren tussen de oren van alle medewerkers te krijgen. Het feit dat ik de komende tijd een aantal nieuwe ROC's ga bezoeken, laat zien dat er behoefte is aan het delen van deze kennis en ervaringen.'

Loopbaanleren begint bij jezelf

ROC de Leijgraaf, de Haagse Hogeschool en KPC Groep voeren op dit moment samen het HPBO (Het Platform Beroepsonderwijs)-project 'Loopbaanleren in competentiegericht onderwijs' uit. Het doel: handvatten bieden om de gesprekken loopbaangerichter vorm te geven en daarmee naar een functioneel hoger plan te tillen, waardoor stabielere beroepswensen ontstaan.

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat loopbaangesprekken op school eigenlijk nauwelijks over de loopbaan van de leerling gaan. En dat terwijl loopbaangesprekken wel degelijk relevant zijn voor de keuze over de toekomst, mits de leerlingen de kans krijgen hun ervaringen, wensen en dromen onder woorden te brengen. Reden voor het zogenoemde HBPO Innovatieproject om een zoektocht te starten naar meer handvatten voor docenten, praktijkopleiders, coaches en studieloopbaanbegeleiders (slb'ers) om de gesprekken zo te leiden dat deze wél over de loopbaan gaan.

Vijf loopbaancompetenties

Het Innovatieproject formuleerde onder andere vijf loopbaancompetenties en een set aan vragen die bij elke competentie hoort. Bij de eerste competentie, Kwaliteitsreflectie, draait het om het ontdekken van je talent: 'Waar ben je goed in?'

en 'Waar wil je de beste in worden?'. Competentie twee is Motievenreflectie, waarbij het gaat om het ontdekken van je passie: 'Wat houdt je bezig?' en 'Waar wil je moeite voor doen?'. De derde loopbaancompetentie gaat over het ontdekken van je werkplek: Werkexploratie. De centrale vraag daarbij is: 'Welke uitdagingen en dilemma's kom je tegen?' Bij de vierde loopbaancompetentie – Loopbaansturing – ligt de focus op het zelf aan zet zijn: 'Wat ga je ontdekken, oefenen of bewijzen?' De laatste loopbaancompetentie is Netwerken. 'Met wie ga je in gesprek en wie heb je nodig om wensen te realiseren?'

Onderzoekscyclus

Op dit moment onderzoekt het Innovatieproject of de loopbaancompetenties werkbaar zijn. Dat gebeurt door een lange en een korte onderzoekscyclus. In 2007 (beginfase) vond een nulmeting plaats



Trialoog tussen docent, praktijkopleider en deelnemer: niet praten over of tegen, maar mét.

door leerlingen vragenlijsten te laten invullen, groepsinterviews te houden met alle lagen in de school en opnames te maken van trialogen (de gesprekken tussen docent, praktijkopleider en deelnemer). Die driedelige meting gebeurt ook in 2010 aan het eind van het project. In het korte cyclische onderzoek wordt aan het begin van een bpv-periode een opname gemaakt van het gesprek. Dat gebeurt ook aan het einde van de bpv-periode. Een deel van de docenten krijgt in de tussentijd scholing om loopbaangerichte gesprekken te leren voeren waarbij ze onder andere getraind worden in het toepassen van de vijf loopbaancompetenties. De overige

docenten krijgen die scholing niet. Belangrijk onderdeel bij deze scholing is dat de docenten eerst over hun eigen loopbaan gaan praten. Dát is volgens de onderzoekers de beste manier om kennis te maken met de loopbaancompetenties. Een verdere belangrijke pijler is video-interactie: de trialooggesprekken worden vastgelegd, terugbekeken en van commentaar voorzien. De gespreksvoerders krijgen dus een spiegel voorgehouden. Confrontierend, maar leerzaam.

In 2010 moet blijken of dergelijke interventies inderdaad voor gewenste effecten zorgen. De opbrengsten van het HPBO-project worden dan

voor andere onderwijsinstellingen beschikbaar gesteld. Het programma Werkplekleren van MBO 2010 werkt momenteel aan een boekje over loopbaanleren.

Facts & figures over loopbaanleren

Volgens onderzoek, uitgevoerd in het kader van het Innovatieproject, blijkt dat:

- gemiddeld 40 procent van het gesprek over administratieve zaken gaat, voor 32 procent over de opleiding en slechts 14 procent over de loopbaan.
- gemiddeld 65 procent van de gesprekstijd tegen de deelnemer wordt gesproken en 21 procent over de deelnemer. Slechts 9 procent van de gesprekstijd wordt daadwerkelijk met de deelnemer gesproken.
- de loopbaancomponent amper door deelnemers herkend wordt: ze krijgen niet of nauwelijks de uitnodiging dieper na te denken over hun toekomst en hun passies.
- deelnemers niet weten wat hun sterke kanten zijn, wat ze willen leren en wat ze voor de organisatie kunnen betekenen, aldus bedrijven over hun stagiaires.

Werkplaats 'Regisseren kun je leren' op het Regio College

'Dit is de manier om teams in hun kracht te zetten'

Het Regio College organiseert voor docenten met een regierol de werkplaats 'Regisseren kun je leren'. Tijdens het halfjaar durende traject krijgen de teamregisseurs kennis en instrumenten aangereikt om hun nieuwe rol nóg beter uit te voeren.

Sinds de invoering van resultaatverantwoordelijke teams, nu een paar jaar geleden, spelen regisseurs een belangrijke rol op het Regio College, vertelt hoofd P&O Anna Verbeek. 'Onze teams worden niet geleid door één teamleider die alle thema's behandelt. In plaats hiervan zijn verschillende thema's, zoals de bpv, examinering, instroom, onderwijsontwikkeling en PR, verdeeld over docenten met een regierol. Waarbij iedere regisseur de voorwaarden voor het team schept om samen beleid te maken en uit te voeren.'

Grote impact

En dat blijkt in de praktijk nog weleens lastig, vertelt Marie-José Baas, als docent en regisseur deelnemersbegeleiding verbonden aan het team Verpleging en Verzorging. 'Tot dit schooljaar pakte ik de regierol

samen met een collega op. Nu ons team is opgesplitst, doe ik het alleen. Wat betekent dat we – naast alle lopende zaken – als team moeten heren, wensen en verwachtingen op elkaar af moeten stemmen en een bepaald ritme dienen te ontwikkelen. Overigens hadden mijn collega en ik als beginnend regisseurs wel het geluk dat het Regio College zijn visie over deelnemersbegeleiding op papier had gezet. Onze taak was om een vertaalslag naar onze afdeling te maken. Uiteindelijk had de invoering van het competentiegericht onderwijs een grote impact op de manier waarop we de begeleiding oppakten. Op alles eigenlijk.'

Plan-do-check-act

De werkplaats 'Regisseren kun je leren' komt voor Baas en haar collega's dan ook als groepen, denkt Ver-

beek. 'Onze regisseurs oefenen hier aan de hand van hun eigen praktijk de hele breedte van hun rol. Ze leren onder meer om actief en onderzoekend invulling te geven aan hun regierol. Kennis op hun regiegebied te halen en te delen met anderen. Een plan van aanpak op te stellen. De uitvoering te bewaken en te evalueren. Collega's bij de uitvoering van regietaken te betrekken door ze te stimuleren, enthousiasmeren of aan te spreken. Wat regisseurs moeten leren is dat niet zij, maar het team verantwoordelijk is voor het beleid. Ze hebben een coördinerende taak op hun aandachtsgebied en bepalen en bewaken in die hoedanigheid de cyclus plan-do-check-act.'

Eigen maken

Baas verwacht met het volgen van de bijeenkomsten verder te groeien in haar rol als regisseur. 'Mijn regierol linkt aan vrijwel al mijn andere werkzaamheden. Dat maakt het werk boeiend, maar ook tijdrovend en arbeidsintensief. Ik ben continu bezig met het me eigen maken van mijn rol én met het aftasten van en

afstemmen met collega's. Dat was en is nog steeds een intensieve weg. Niet alleen gaat er veel tijd en energie zitten in het ontwikkelen van nieuwe zaken. Minstens zo inspannend is het in beweging brengen én houden ervan. Naast het opfrissen van mijn kennis en het uitwisselen van ervaringen met anderen wil ik dan ook vaardiger worden in het aansturen en motiveren van mijn collega's. Ook zij moeten nieuwe ontwikkelingen levendig en eigen maken. Ik hoop dat het traject me

helpt om mijn aansturende rol in dit proces te verbeteren.'

Ook Verbeek is hoopvol over de resultaten van het traject. 'Ons uiteindelijke doel is om kwalitatief beter onderwijs te bieden en het werkplezier van docenten te vergroten. Dat het traject hierin een rol van betekenis speelt, weet ik zeker. Het zet teams in hun kracht en helpt regisseurs uiteindelijk de eigenaren en kwaliteitsbewakers van het onderwijsproces te worden.'



www.mboagenda.nl

Profiel Vakblad Pro-meeting Competentiegericht Onderwijs <i>Datum:</i> 14 januari 2010 <i>Plaats:</i> Amersfoort
Moderne Vreemde Talen in HTV <i>Datum:</i> 28 januari 2010 <i>Plaats:</i> Amersfoort
MBO Taalcoach Academie <i>Datum:</i> 29 januari 2010 <i>Plaats:</i> Amersfoort
Profiel vakblad Pro-meeting professionaliseren <i>Datum:</i> 11 maart 2010 <i>Plaats:</i> Amersfoort
Btg ESB&Icongres 'grensverleggend onderwijs' <i>Datum:</i> 18 maart 2010 <i>Plaats:</i> Antwerpen
Dè conferentie voor Onderwijsvernieuwing en ICT 'De leefwereld van de leerling' <i>Datum:</i> 14 en 15 april 2010 <i>Plaats:</i> Veldhoven
Inburgeren en Kwaliteit 2010 <i>Datum:</i> 20 april 2010 <i>Plaats:</i> Amersfoort
Profiel vakblad Pro-meeting 'Samenwerken in crisistijd' <i>Datum:</i> 1 juni 2010 <i>Plaats:</i> Amersfoort



Leren van elkaar

De Herontwerpschool organiseert trainingen, workshops, conferenties, spelsimulaties en leergangen. Met een directe relatie tot de ontwikkelingspraktijk van alledag. Leren van elkaar, samen zaken aanpakken, deskundigheid opbouwen: het zijn allemaal ingrediënten voor een succesvolle vernieuwing van het mbo. Onze doelgroep bestaat uit mensen die direct betrokken zijn bij de modernisering van het mbo. Iedere praktische professional met hart voor de zaak is welkom. Ons motto: learning by doing.

Het aanbod van de Herontwerpschool is zowel in company als via open inschrijving te organiseren. Indien u een onderdeel van het aanbod interessant vindt dat niet actueel wordt aangeboden dan kunt u ons dit laten weten: info@herontwerpschool.nl of (0318) 64 85 60. Sommige onderdelen van het aanbod zijn alleen in company te organiseren. Dat geldt met name voor de spelsimulaties.



Ons aanbod voor 2010:

Inhoud

- Ondernemend onderwijs
- Stress in het klaslokaal
- Deskundige examinering in het mbo
- Is uw taalbeleid op orde?
- EVD in het beroepsonderwijs

Bedrijfsvoering

- De Mondriaan Planner en de Innovator
- Flexcollege: flexibel onderwijs organiseren
- Onderwijscalculator
- Onderwijslogistiek: meer dan roosteren alleen
- Het casco

Professionalisering

- Leiden van teams in verandering
- Studieloopbaanbegeleiding in het mbo
- Teamleren
- Team Columbus
- Team Tijd
- Hoe organiseer ik een project?
- Associate Master Onderwijsmanagement
- Van aanname tot ontslag in het mbo
- Educatief ondernemerschap: onderwijsteams aan zet
- Masterclass duurzame onderwijsontwikkeling





Aanbod Herontwerpschool vanaf januari 2010

Taaldagen Nederlands

Data Serie 1: 3 februari - 10 maart - 28 april - 9 juni 2010
Data Serie 2: 7 april - 19 mei - 16 juni - 7 juli 2010
Tijd: 10.00 – 13.00 uur
Locatie: De Reehorst Ede

Clusterbijeenkomst Bedrijfsvoering

Datum: 4 februari 2010, 10.00 – 16.00 uur
Locatie: De Schakel Nijkerk

Onderwijslogistiek

Datum: 8 maart, 10.00 – 16.00 uur
Locatie: Aequor (Ede)
Kosten: 195 euro
Inhoud: Het betaalbaar organiseren van effectief onderwijs door middel van een plannings- en roosteringsystematiek. Hoe om te gaan met: kleine groepen, meerdere instroommomenten, maatwerk et cetera.
Doelgroep: Medewerkers die betrokken zijn bij onderwijslogistiek.
Door: Advitrae

Conferentie Taal is cruciaal IIII

Datum: 12 maart 2010, 10.00 – 16.00 uur
Locatie: Hotel Van der Valk Nootdorp
Inschrijven vanaf februari 2010

Rekenmeesters

Deze leergang kent drie bijeenkomsten:
Bijeenkomst 1: 11 maart 2010, 13.00 – 16.00 uur
Bijeenkomst 2: 18 maart 2010, 13.00 – 16.00 uur
Bijeenkomst 3: 25 maart 2010, 13.00 – 16.00 uur
Bijeenkomst 4: 1 april 2010, 13.00 – 16.00 uur
Locatie: Aequor (Ede)
Kosten: 395 euro
Inhoud: De relatie tussen het referentiekader en het kwalificatiedossier is de basis van deze cursus. Er wordt ingegaan op de huidige rekendidactiek en de rekenproblemen die er in het mbo zijn. Er is veel aandacht voor de praktijk.
Doelgroep: Docenten rekenen
Door: JSTA Opleidingskundig Adviesbureau

Clusterbijeenkomst Bedrijfsvoering

Datum: 25 maart 2010, 10.00 – 16.00 uur
Locatie: De Schakel Nijkerk

Masterclass duurzame onderwijsontwikkeling

Datum: 8 april, 09.30 – 16.00 uur
Locatie: Aequor (Ede)
Kosten: 195 euro
Inhoud: Hoe ziet de onderwijsontwikkeling eruit op uw school? Leer uw collega's coachen, leer workshops maken en leer hoe u mensen kunt motiveren.
Doelgroep: Opleidingsmanagers, teamleiders, docenten verantwoordelijk voor onderwijsontwikkeling
Door: APS

Associate Master Onderwijsmanagement Persoonlijk Leiderschap

Datum start: 15 april 2010, 10.00 – 16.00 uur
Locatie: BCN (Daltonlaan 100, Utrecht)

Leergang van aanname tot ontslag

Deze leergang kent drie bijeenkomsten:
Bijeenkomst 1: 4 maart, 10.00 – 15.00 uur
Bijeenkomst 2: 18 maart, 10.00 – 15.00 uur
Bijeenkomst 3: 8 april, 10.00 – 15.00 uur
Locatie: Aequor (Ede)
Kosten: 915 euro
Inhoud: in drie bijeenkomsten wordt het gehele proces van aanname tot ontslag behandeld. De rol van de leidinggevende staat hierbij centraal.
Doelgroep: verschillende managementlagen van de onderwijsinstellingen, stafbureau en personeelsadviseurs
Door: Trainersbureau Lier

Meer informatie en inschrijven: www.herontwerpschool.nl

‘Goed onderwijs wordt door goede docenten gemaakt’

Vervolg van pagina 1

‘De overheid moet zich alleen met de outputkant bemoeien’, stelt Willemsen. ‘Als een school ervoor zorgt dat de studenten en het bedrijfsleven tevreden zijn over het geboden onderwijs en ook het rendement hoog is, dan doet die school het goed. Het is daarbij niet van belang hoe de school haar onderwijs invult.’ ‘Het “hoe” is aan de scholen’, beaamt Bongers. ‘Dat is ook de conclusie van Dijsselbloem. Het is de taak van de overheid om de nieuwe kwalificatiestructuur vast te stellen. En dat is het. De nieuwe structuur is een kapstok waaraan het mbo alle ontwikkelingen die toch al gaande waren, kan ophangen.’ ‘Personen equiperen, het systeem op orde brengen en zorgen voor de juiste middelen en faciliteiten: dat zijn de essentiële pijlers van elke school. Maar daar hoor je niemand over’, voegt Willemsen toe. ‘Er zit te veel sturing op de verkeerde dingen’, beaamt Tetteroo. ‘De regio waarvoor je werkt is vijf keer zo belangrijk als die kwalificatiedossiers. Wat is je maatschappelijke opdracht? Hoe vul je die in? En hoe ondersteun je die? Dat zijn de drie essentiële zaken. Onze taak daarbij is onze docenten die opdracht zo goed mogelijk laten uitvoeren.’

Goed gras

Tetteroo vervolgt: ‘Gras groeit niet harder door eraan te trekken of door te roepen “morgen goed gras!”. Dat groeit enkel als het liefdevol wordt gekweekt. De overheid moet ons dus in staat stellen voor goed gras te

‘Het zelfsturend vermogen van de sector zelf is onze redding.’

zorgen. Hoe we dat doen, is aan de scholen. We hebben daarbij allemaal een eigen invulling. Gelukkig maar. Want het is contextgebonden onderwijs. De overheid moet scholen in hun kracht zetten. Dat doe je door als school docenten te boeien en te binden aan die maatschappelijke opdracht. Intrinsieke motivatie is de enige manier om er een succes van te maken.’ ‘Goed onderwijs wordt inderdaad gemaakt door goede docenten, die het College van Bestuur dient aan te sturen. En juist dat sturen op interne processen hebben we de afgelopen jaren echt geleerd’, nuanceert Bongers. ‘Dat is toch een verworvenheid van de vernieuwing die we nu ingaan. Net als eerder en beter communiceren met alle gelederen in de organisatie en hun duidelijk maken waarom we een bepaalde ontwikkeling ingaan. Het zelfsturend vermogen van de sector zelf is onze redding.’

Staatssecretarisschap

Straks nemen de heren afscheid. Wat als ze direct daarna de aanbieding krijgen om het staatssecretarisschap op zich te nemen? ‘Dan gaan we direct de regeldruk verminderen’, aldus Bongers. ‘*Hear hear*’, antwoorden zijn collega’s. ‘Dus niet elke week een brief met een Haagse poststempel waarin alleen maar “je moet dit en je moet dat” staat. Maar af en toe een brief met “dat doe je goed!”. Mensen veranderen de wereld, niet regels’, vult Tetteroo aan. ‘Het is de gemakkelijkste manier om een vernieuwing door te voeren: maak

‘De overheid bepaalt het “wat”, maar moet het “hoe” aan het onderwijs zelf overlaten.’

regels en zet er controle op. Maar zo werkt het niet’, repliceert Willemsen. ‘Komen we eigenlijk weer bij hetzelfde uit: de overheid bepaalt het “wat”, maar moet het “hoe” aan het onderwijs zelf overlaten. En dat doen we, zoals gezegd, contextgebonden. Kijk, natuurlijk moet een metaalbewerker opgeleid door het ene ROC zo ongeveer hetzelfde kunnen als een metaalbewerker van een ander ROC. Maar in de ene regio is behoefte aan een ander soort metaalbewerker dan in de andere regio. Daar spelen de ROC’s op in. Als wij aan het bewind zouden komen, gaan we die kwalificatiestructuur sterk vereenvoudigen: vijftig procent landelijke invulling, dertig procent specifiek – sectoraal, regionaal – en twintig procent vrije invulling.’

Kennis erodeert

De overheid zou zich volgens Willemsen vooral faciliterend moeten opstellen en de kenniscentra adviseren. ‘Het moet toch niet zo zijn dat een kenniscentrum van boven de rivieren gaat bepalen wat mijn school hier in Eindhoven gaat doen en ook nog gaan bepalen hoe en wanneer?’ ‘Precies, laat de Kenniscentra maar kennis verzamelen en ons adviseren hoe we de kwalificatiestructuur betaalbaar en uitvoerbaar kunnen maken. Want de grootste zorg is, mijns inziens, de bekostiging’, haakt Tetteroo in. ‘Banken vallen om. Files groeien. Maar dat kennis erodeert, dát is veel gevaarlijker. Willen we meedraaien in de kenniseconomie, dan moeten we blijven investeren in kennis en kwaliteit. Die kunnen we niet kopen, maar moeten we zelf maken. Dus: opleiden, opleiden en nog eens opleiden. Daarbij is een zeer belangrijke rol weggelegd voor het mbo. Want de top kan alleen pieken als de basis stevig en breed is.’ Mooi slotakkoord van een prikkelende ochtend.

www.mijnkwalificatiedossier.nl nu online

Docent, maak je mening bekend!

Binnenkort werken alle docenten in het mbo met de nieuwe kwalificatiedossiers. Deze dossiers dienen zo werkbaar mogelijk te zijn. Reden voor het Coördinatiepunt Toetsing Kwalificatiedossiers MBO om een website op te starten waarop leerkrachten mee kunnen bouwen aan een goed uitvoerbare kwalificatiestructuur.

De website www.mijnkwalificatiedossier.nl is een direct gevolg van de belofte die staatssecretaris Van Bijsterveldt in november 2009 maakte aan de Kamerleden. In de Kamer was de nadrukkelijke wens ontstaan om docenten meer te betrekken bij het werk van het Coördinatiepunt, met name bij het toetsen van de kwalificatiedossiers en de verdere ontwikkeling van de kwalificatiestructuur. Het idee om een website te bouwen waarop docenten eenvoudig hun ervaringen, meningen en/of suggesties over de kwalificatiedossiers kwijt kunnen, was snel geboren. In rap tempo werd een gedegen website opgetuigd, die sinds januari 2010 online is.

Hoe werkt ‘t’?

Op mijnkwalificatiedossier.nl kunnen docenten hun mening geven over alle kwalificatiedossiers, maar ook over één specifiek dossier. Heeft een docent een algemene opmerking? Dan krijgt deze direct een pagina waarop hij zijn ervaringen kwijt kan. Wil de leerkracht een opmerking plaatsen over een specifiek dossier? Dan kan hij het dossier waarover het gaat selecteren en van commentaar voorzien. Op de site is overigens alleen de meest recente versie van het dossier te zien.

Wat gebeurt er met de reacties?

Elke reactie komt automatisch terecht bij het Coördinatiepunt en de ontwikkelaar van het bewuste kwalificatiedossier. De garantie dat elke reactie leidt tot aanpassingen van het dossier, kan men niet geven. Toch wordt elke stem zeker gehoord. Het Coördinatiepunt brengt in het najaar een publicatie uit waarin alle reacties verwerkt zijn. Docenten die hun mening, ervaring of suggestie achterlaten op mijnkwalificatiedossier.nl dragen dus hoe dan ook bij aan een goed uitvoerbare kwalificatiestructuur.

Wat doet het Coördinatiepunt Toetsing Kwalificaties MBO?

Het onafhankelijke Coördinatiepunt Toetsing Kwalificaties MBO is het punt waar alle kwalificatiedossiers samenkomen. Het Coördinatiepunt heeft kennis van en inzicht in de kwalificatiestructuur als geheel. Het begeleidt het proces van ontwikkeling van de kwalificatiedossiers, adviseert, regelt de digitale ondersteuning, toetst de kwalificatiedossiers en biedt ze tenslotte ter vaststelling aan bij de ministeries van OCW en LNV. Kernwoorden die bij de organisatie passen zijn: deskundig, analytisch, professioneel, onpartijdig, meeden-

kend, communicatief en toegankelijk. Het Coördinatiepunt is gehuisvest bij de vereniging Colo in Zoetermeer, maar heeft een eigen opdracht.

- De belangrijkste taken zijn:
- toetsen van alle kwalificatiedossiers;
 - adviseren over de kwalificatiestructuur;
 - (laten) uitvoeren van onderzoek om de kwaliteit te verbeteren van de kwalificatiestructuur.

Meer informatie over het Coördinatiepunt op www.coordinatiepunt.nl

Samenwerking krijgt vaste vorm



Op 11 januari ondertekenden de heren Rijsenbrij (Hogeschool van Amsterdam) en Van der Linde (ROC van Amsterdam) een samenwerkingsovereenkomst. Doel hiervan is de plooiën binnen het ICT-onderwijs tussen het ROC en de HvA

glad te strijken en de doorstroom te bevorderen. Beide scholen willen met name het wiskunde- en rekenonderwijs beter laten aansluiten.

De komende tijd zetten hbo-docenten zich in om het onderwijs op het

ROC een impuls te geven; andersom geven de ROC-docenten les op de HvA. Met verschillende projecten, zoals exposities (exhibits), willen de HvA en het ROC mbo-studenten voor ICT enthousiasmeren.

Fraaie staaltjes van innovatieve bedrijfsvoering

De afgelopen jaren heeft MBO 2010 met verschillende partners diverse producten en diensten rond de bedrijfsvoering van scholen ontwikkeld. Deze fase van ontwikkeling loopt af. Met het oog op de eindmeet ligt de focus immers vooral op deskundigheidsbevordering en implementatie van de ontwikkelde instrumenten, games, modellen et cetera. Op de drempel van de twee fases zetten we de ontwikkelde producten en diensten op een rijtje. Verder krijgt u een overzicht van enkele andere instrumenten ter ondersteuning van de bedrijfsvoering die in 2009 nog niet uitontwikkeld waren en gepland staan voor de eerste helft van 2010. Mocht u geïnteresseerd zijn in een van de gepresenteerde producten, dan kunt u contact opnemen met MBO 2010.



TeamTijd

TeamTijd is een spelsimulatie die, met de cao als aanleiding en tegen de achtergrond van het cgo, bedoeld is als (cultuur)interventie in het ontwikkelingsproces dat teams doormaken op weg naar resultaatverantwoordelijkheid. Primaire focus ligt op het tijdverdelingsvraagstuk binnen onderwijsinstellingen. Teamleiders en teamleden ervaren aan den lijve welke processen er spelen bij het verdelen van de werkzaamheden. Duidelijk wordt wat de relatie is tussen de strategie van een instelling, het operationaliseren van onderwijsconcepten en de budgettaire en personele randvoorwaarden. Daarnaast raakt het spel ook aan het achterliggende thema van teamsamenwerking.

Mondriaan Planner

De Mondriaan Planner is een instrument voor management, stafdiensten en onderwijsteams om de invoering van cgo gestructureerd aan te pakken. De planner geeft inzicht in alle primaire en ondersteunende processen. Uitgangspunt daarbij is de onderwijsloopbaan van de deelnemer. De primaire ROC-processen en die van een leerbedrijf zijn afzonderlijk beschreven in acties. Alle processen zijn aan elkaar gekoppeld, waardoor het gemakkelijker wordt de balans tussen deze aspecten te vinden en tot stand te brengen.

Examineringstool ROC Drenthe

Met ondersteuning van MBO 2010 is het Drenthe College sinds 2008 aan de slag gegaan met Educator, een onderwijs ondersteunend informatiesysteem. Een van de ijkpunten is het 'Leren op maat.' Door onderwijsstandaarden te formuleren en deze op te nemen in een onderwijs- en examencatalogus, wordt flexibel onderwijs mogelijk. De leerling heeft een overzicht van het aanbod van onderwijs en examens en kan vanuit de PDCA cirkel (Plan, Do, Check en Act) zijn eigen leerroute samenstellen. Deze set van standaarden is de zogenaamde examineringstool van ROC Drenthe.

@llure College

@llure is een game waarin bestuurders de scepter zwaaien over het fictieve @llure College. De spelsimulatie biedt de mogelijkheid om 'op excursie' te gaan naar deze mbo-instelling en zo te ervaren hoe in een herontworpen school de bedrijfsvoering kan verlopen. Hierdoor krijgen de spelers inzicht in het herontwerpproces. Inmiddels is de spelsimulatie bij meer dan dertig ROC's en AOC's gespeeld.

Netwerkschool 2.0

Beter onderwijs tegen dezelfde of lagere kosten. Dat is het uitgangspunt voor de Netwerkschool. Het mbo is domweg te belangrijk voor middelmatig onderwijs. Netwerkschool 2.0 is een update van het eerste model uit 2006 en slaat zowel op de interne als de externe organisatie van de school. Intern betekent het dat de school is georganiseerd als een flexibele en servicegerichte netwerkororganisatie. Extern staat de Netwerkschool 2.0 voor een hechte samenwerking met bedrijven en instellingen in de regio en professioneel relatiebeheer. Binnenkort gaan vijf mbo-scholen aan de slag om het gedachtegoed van de Netwerkschool in praktijk te testen.

Innovator

De Innovator is een webbased applicatie waarin teams hun kortetermijnactiviteiten kunnen invoeren en koppelen aan resultaatgerichte doelen en gewenste evaluatie-instrumenten. Hierdoor kunnen groepen leerlingen en medewerkers bevraagd worden op hun ervaringen. De applicatie bestaat uit een standaard inhoud, die het team zelf op maat kan maken. Door de informatie elektronisch vast te leggen en via internet toegankelijk te maken, is het eenvoudig actielijsten te genereren, planningsoverzichten te maken en de basis voor de teamagenda uit te draaien. Met deze methode leren teams resultaatgericht samen te werken en de nodige feedback te organiseren. Ze stellen onder begeleiding ambitieuze, maar realistische doelen.

Team Columbus

Team Columbus is een spelsimulatie, gebaseerd op @llure College. Team Columbus is eigenlijk een onderwijsteam van deze fictieve school, dat even mag functioneren in een school waar de vraag (in termen van competenties) van studenten écht centraal staat. Waar ruimte is om als team zelf het onderwijs in te plannen en waar direct feedback gegeven wordt op geleverde prestaties. Concreet maakt de simulatie gebruik van kaartjes met gevraagde leeractiviteiten, leerplaatsen en mogelijk aanbod vanuit de docenten. Vervolgens wordt alles kwartettend gematcht. Dat lukt natuurlijk niet optimaal; het team moet over de dilemma's overleggen.

Flex College

Flex College is een fictieve mbo-instelling die flexibel is georganiseerd en optimaal kan inspelen op de wensen en eisen van studenten. Het spel ondersteunt instellingen bij het vinden van antwoorden op kernvragen als: biedt flexibilisering het antwoord op de uitdagingen in het mbo en welke gevolgen heeft flexibilisering voor het onderwijs en de bedrijfsvoering? De simulatie berekent de effecten van flexibilisering voor de bedrijfsvoering. Vanuit dit inzicht wordt ingezoomd op de vraagstukken van flexibilisering in de eigen onderwijsinstelling.

Leren organiseren

In de workshop Leren organiseren passeren zeven strategieën voor flexibilisering en maatwerk de revue: Cosmetisch variëren, Heterogeniteit reduceren, Additionele hulpbronnen, Digitaliseren leermiddelen, Modularisering, Toetsing en Vergroten eenheid van organisatie. De strategieën stellen scholen in staat maatwerk zonder meerkosten te realiseren. Deelnemers leren onder andere hoe deze strategieën in te zetten zijn, wat de voorwaarden en risico's zijn en welke factoren nog meer een rol spelen bij het organiseren van meer variëteit in de organisatie.

Oogst 2010

De games, workshops, methodieken en andere fraaie staaltjes van bedrijfsvoering die u op deze twee pagina's vindt, zijn alle ontwikkeld vóór 2010. Dit jaar komen ook nog enkele interessante producten beschikbaar. Een overzicht.

Zo is in januari het **Handboek MBObeter Plus Delta** verschenen, een publicatie om kwaliteitsverbetering door en met teams te bereiken. Dat gebeurt door factoren te identificeren die op basis van statistische analyse werkelijk

bijdragen aan de verbeterslag. In februari verschijnt de **Survey aan- en aanwezigheid-registratiesystemen**, een Kennisnet-inventarisatie van door instellingen gebruikte aan- en afwezigheidsregistratiesystemen. In het voorjaar volgt de eveneens van Kennisnet afkomstige **Survey managementinformatiesystemen**, een gedetailleerd overzicht en achtergrondinformatie van vier in praktijk gebruikte managementinformatiesystemen.

Ook in het voorjaar: de **Onderwijscalculator 2.0**, de update van de eerdere versie, en de **Koppeling onderwijs-calculator aan Casco Model**, waarmee direct vastgesteld kan worden of het ontwerponderwijsprogramma betaalbaar is. Verder gepland in de lente: de **Proof of concept van relatiemanagementsystemen**, een webdemo met screenshots van bewezen effectieve systemen voor relatie-

management en de **Procesanalyse kwaliteit bedrijfsvoering**. Dit is een methodiek waarbij tijdens een seminar het management wordt onderworpen aan een kritische zelfevaluatie/-reflectie om te analyseren of de ingezette processen op de bedrijfsvoering in de echte werkelijkheid verlopen zoals in planvorming is uitgedacht.

In juni (onder voorbehoud) ziet de **Strategische personeelsplanner** het levenslicht. Dit is een instrument dat aan de hand van de Onderwijscalculator scenario's maakt voor meerjarige personeelsplanning. Het instrument kan een raming voor vijf jaar maken, waarbij de gewenste formatie door de jaren heen in beeld wordt gebracht en de informatie verschaft om duurzame en effectieve samenstelling van teams te borgen. De MBO krant houdt u op de hoogte.

Onderwijscalculator

De Onderwijscalculator is een webbased instrument waarmee instellingen op diverse organisatieniveaus (instelling-, unit- en teamniveau) kunnen beoordelen of gemaakte keuzes in het kader van cgo betaalbaar zijn. De Onderwijscalculator brengt de kosten van activiteiten in beeld, op basis van de principes van activity-based-costing. Bij de ontwikkeling is er voor gekozen om niet alleen te focussen op de activiteiten in het primaire proces, maar juist ook op een groot aantal gerelateerde taken. Zoals innovatie, scholing en professionalisering, contacten met het werkveld en maatschappelijke taken. Want de kunst is om niet alleen binnen maar ook tussen de verschillende taakgebieden onderbouwde keuzes te maken. MBO 2010 verzorgt workshops om kennis te maken met het model.

Cascomodel en Niveaumeter

Het Casco is een methodiek om het niveau van een opdracht te beoordelen en deze te matchen met het ontwikkelingsniveau van de student. Het model is bruikbaar voor alle teams die een mbo-opleiding (gaan) ontwerpen en uitvoeren. Het is ook een toetsings- en evaluatie-instrument van bestaande opleidingen. Daarbij vormen het studiepuntensysteem en de Niveaumeter het hart van het Casco. Met deze instrumenten is het mogelijk een flexibel aanbod te creëren. De Niveaumeter kan het niveau of de zwaarte van opdrachten meten. De meter bestaat uit zestien verschillende cellen, opgebouwd vanuit de complexiteit van de opdracht en de mate van (zelf)sturing. Zo kunnen opdrachten op een beginnend, gevorderd of excellent niveau op het juiste moment in de opleiding aan bod komen.

Verkenningen in het kader van onderwijslogistiek (Kennisnet)

'Verkenningen in het kader van onderwijslogistiek' is een onderzoeksrapport van Kennisnet en MBO 2010 over de stand van zaken rondom onderwijslogistiek. Het onderzoek geeft meer inzicht in welke aspecten van flexibilisering overwogen worden (of zijn ingevoerd) en in de urgentie en beschikbare oplossingen van ict-ondersteuning ten aanzien van kwetsbare onderwijslogistieke processen voor de periode tussen nu en twee jaar. Voor het onderzoek werden twintig telefonische diepte-interviews gehouden met College van Besturen van mbo-instellingen.

Marktplaats MBO

De marktplaatsmbo.nl is een verzameling van documenten, artikelen, beleidsnotities, lesmaterialen, praktijkvoorbeelden, filmpjes, websites et cetera ten behoeve van het mbo. Bezoekers bepalen de inhoud. Scholen, kenniscentra en bedrijven kunnen producten plaatsen, bekijken en downloaden. Net als het befaamde marktplaats.nl kent marktplaatsmbo.nl enkele categorieën, zoals Onderwijskundige inrichting, BPV, Toetsing en Examinering, Leermiddelen, Professionalisering, Bedrijfsvoering en Taal en rekenen. De site bevat ruim 2.200 bronnen.

Strategisch Plannen & Roosteren

Strategisch Plannen & Roosteren is een workshop om meer vaardigheden te verkrijgen in het strategisch (flexibel) plannen en het daaraan verbonden roosteren. Centraal in de workshop staat een speciaal voor het mbo ontwikkeld planning- en roosteringsmodel. Het model koppelt planning en roostering van onderwijsprocessen aan tijd en organisatorische functies. Dit gebeurt vanuit de gedachte de beheersbaarheid in de instelling te vergroten en daarmee de kosten in de hand te houden. Door de gekozen opzet is de praktische bruikbaarheid erg hoog en kunnen deelnemers op de eigen werkplek direct met de verworven kennis aan de slag.

Rapportage Quickscan ICT-landschap Flexibel Leren (Kennisnet)

Om het huidige ict-landschap rondom de hoofdprocessen van flexibel leren in kaart te brengen, is in 2008 een quickscan onder mbo-instellingen gehouden. De quickscan is een onderdeel van het project Flexibel Leren en is gebaseerd op een van de modellen die dit project heeft opgeleverd. Het bewuste model gaat uit van zeven hoofdprocessen (keuze school, intake, opstellen POP, samenstellen leerroute, leren en toetsen, examineren en nazorg) en drie ondersteunende processen (begeleiden en coachen, plannen en organiseren, onderwijs ontwikkelen), die samen de volledige leerloopbaan van de deelnemers beschrijven.

Triple A Encyclopedie

De Triple A encyclopedie is een elfdelig naslagwerk van functionele ontwerpen van onderwijsprocessen in het mbo. De encyclopedie vormt een referentiekader voor mbo-instellingen die hun onderwijsprocessen en ICT-systemen willen aanpassen aan de eisen van competentiegericht onderwijs. Naast de functionele ontwerpen van alle relevante processen, biedt het lexicon informatie over de onderwijsvisie van Triple A, de gehanteerde ontwerpmethodiek en over de architectuur. De encyclopedie verandert de organisatie niet, maar is een hulpmiddel in dat veranderingsproces. De encyclopedie is gratis te downloaden op www.tripleaonderwijs.nl.

I-implementator

De I-implementator is een webpublicatie die gebruikt kan worden om ICT-projecten in het mbo succesvol te laten verlopen. De publicatie omvat do's en don'ts voor alle fasen van een ICT-project in het mbo. Zoals: 'Vier het einde van het project op gepaste wijze' en 'Communiqueer helder over wanneer het project stopt'. Ook bevat de site praktijkvoorbeelden, modellen, checklisten, ontwerpvoorbeelden en planningshandleidingen. De I-implementator bestaat uit verschillende delen, die eenvoudig samen te voegen zijn tot een eigen, op maat gemaakte, handleiding. De publicatie is te downloaden op www.i-implementator.nl.

Taalassessment: een examen kan ook leuk zijn

Een leerling, aankomend kok niveau-2, krijgt een e-mail binnen op zijn werkplek, een restaurant. Een vader wil een verjaardagsdiner organiseren voor zijn dochter. Het meisje heeft echter last van een lactose-intolerantie. Zo kan een taalassessment Nederlands beginnen op het Albeda College. Hierin worden de vijf vaardigheden spreken, gesprekken voeren, lezen, schrijven en luisteren in één keer getoetst. De docenten Willy Korteweg en Joyce in 't Veld hebben voor de branches Horeca en Handel taalassessments ontwikkeld voor de niveaus 2, 3 en 4.

Bovengenoemde en vergelijkbare casussen vormen voor Willy Korteweg en Joyce in 't Veld een prima kapstok om het niveau Nederlands te toetsen. De leerling krijgt beeld- en/of tekstmateriaal aangeboden ter introductie op de casus. Daarmee moet hij een aantal taaltaken verrichten die hij kan relateren aan de beroepscontext. Korteweg: 'In het geval van het verjaardagsdiner moet de leerling een menuvoorstel bespreken met de chef-kok, een e-mail terugschrijven aan de klant en zijn collega-koks instrueren over de voorbereiding van het diner. Het feit dat we uitgaan van een reële werksituatie zorgt ervoor dat de leerling het examen als zinvol ervaart en het bovendien nog leuk vindt ook.' Het succesvolle taalassessment heeft landelijk interesse gewekt. Tijdens de Profielconferentie in november was er veel belangstelling voor de

workshop, waarbij de professionele film voor een duidelijk beeld zorgde. Korteweg en In 't Veld zijn verder uitgenodigd presentaties te verzorgen bij onder andere de MBO Raad, Horeca Nederland, de ITTA taalcoachacademie en bij het Studiecentrum voor Bedrijf en Overheid.

Handschoen

Het idee voor een taalassessment Nederlands ontstond drie jaar geleden. Bij de introductie van het cgo zocht het Albeda College een manier om het taalniveau van de leerlingen vast te stellen volgens de nieuwe kwalificatiestructuur. Die manier moest passen binnen de beroepscontext en bij de uitgangspunten van het competentiegericht onderwijs. De assessments uit de nieuwe examens Inburgering zouden volgens een beleidsmedewerker als examenvorm model kunnen

staan. Korteweg en In 't Veld pakten die handschoen gretig op en inmiddels hebben de twee pioniers zowel formatieve als summatieve examens gemaakt voor Horeca en Handel. Daarmee is nu een instrument ontwikkeld dat telkens weer op nieuwe casussen kan worden gelegd. Ondertussen wordt ook collega's via een training geleerd assessments te ontwikkelen. Alleen al uit tijdsoverwegingen kunnen Korteweg en In 't Veld immers niet altijd zelf in die rol kruipen.

Vereisten

Een geslaagde uitvoering van een taalassessment vereist onder meer een strakke organisatie en een goede roostermaker. Daarnaast kost het tijd, weet Korteweg: 'Het toetsen van spreken en gesprekken voeren kan uitsluitend in één-op-één situaties plaatsvinden, voor welk exameninstrument je ook kiest. Voordeel is dat een taalassessment eenvoudig is in te passen binnen bestaande projecten en bij een proeve van bekwaamheid. Zo ontstaat niet enkel een examen Nederlands, maar een geïntegreerd examen waarbij de vakdocent tegelijk zijn of haar vakleer toetst.' Volgens Korteweg en In 't Veld bereik je hiermee dat het taalassessment iets wordt van het hele team en de leidraad vormt voor de inrichting van het curriculum.



Springplank naar ondernemerschap

Een boost geven aan ondernemerschap. Dat is het doel van de stichting Jong Ondernemen, een initiatief van onder meer ABN AMRO, VNO-NCW en MKB-Nederland. Via gerichte programma's laat de stichting leerlingen in primair, voortgezet en beroepsonderwijs kennismaken met het zelfstandig ondernemerschap. Succesverhalen te over, zeker in het mbo.

Samenwerken. Communiceren. Concurreren en risico's durven nemen. Het zijn slechts enkele van de vele aspecten van ondernemerschap. De programma's van de stichting Jong Ondernemen laten kinderen en jongeren op allerlei manieren kennismaken met het ondernemerschap. Dat begint al op de basisschool. In het programma *Kids in bizz* leren kinderen op een leuke manier omgaan met geld en risico's. Die lijn wordt voortgezet op havo/vwo, mbo en hbo en universiteit. In alle programma's wordt gewerkt met echt geld, echte producten, echte leveranciers en echte klanten. Leerlingen ontwikkelen ondernemersvaardigheden. En kunnen en passant vaststellen of het zelfstandig ondernemerschap iets voor hen is.

Ondernemerstalent

Het middelbaar beroepsonderwijs kent veel ondernemerstalent. Voor mbo'ers zijn er twee programma's: de college company en enterprice practices. Bij een college company runnen mbo'ers een echte onderneming. Dat kan van alles zijn: een milieuvriendelijke vuilniszak, een wellness-kalender, een originele bierspatel. Deelnemers bedenken een concept, doen marktonderzoek, stellen een ondernemingsplan op, zoeken aandeelhouders en runnen het bedrijf. Hierbij worden ze ondersteund door een begeleidingsteam, bestaande uit een docent, een bedrijfsbegeleider en een financieel adviseur. De enterprice practices zijn gericht op het aanleren van een ondernemende beroepshouding.

Deelnemers spelen een virtueel ondernemersgame en schrijven vervolgens een ondernemersplan.

CLIK

Een van de succesvolste mbo-studentenbedrijven is Snooze Design, opgezet door zes leerlingen van het Sint Lucas College in Bostel. Zij wonnen met hun 'lamp in tas' de prijs voor het beste studentenbedrijf in 2009. Via een fraaie website (www.snoozedesign.nl) en een gericht persoffensief proberen zij de CLIK aan de man te brengen. De zes jonge ondernemers zijn het erover eens dat het hartstikke leuk was om te doen. Het creatieve concept, de ontwikkeling, het in de markt zetten: een intensief, maar inspirerend traject. Met als hoogtepunt de verkiezing tot studentenbedrijf van het jaar. Wie meer wil weten over dit succesvolle sextet, gaat naar www.jongondernemen.nl/toppers-in-beeld. 'Ik ga zeker ooit mijn eigen bedrijf starten', zegt een van hen in het filmpje. Opzet geslaagd!

Feiten en cijfers

In 1990 startte Jong Ondernemen met een kleine honderd deelnemers. In het schooljaar 2008-2009 namen liefst 18.180 leerlingen deel aan een van de programma's. Ruim 60 procent hiervan zit op mbo of hbo. In het schooljaar 2008-2009 zijn 340 mbo-programma's gestart. Dat jaar overschreed het aantal miniondernemingen (mbo, hbo en wo) voor het eerst de grens van 1.000.

Flexibel BBL belooft impuls aan het praktijkleren

Clusius Bedrijfsopleidingen in Alkmaar ontwikkelt op dit moment het zogeheten Flexibel BBL. Hierin krijgt de deelnemer de kans om zoveel mogelijk in de praktijksituatie op de werkplek te leren. Dit levert grote kostenbesparingen voor de leerwerkbedrijven op, wat BBL in een nieuw perspectief plaatst.

'In het Flexibel BBL krijgt de deelnemer een variatie aan onderwijsvormen aangeboden. Dit heet *blended learning*. Hierbij ligt de nadruk op werkplekopdrachten die de deelnemers tijdens het praktijkleren uit moeten voeren. Via e-learning en workshops worden theorielessen aangeboden', vertelt Peter Kamp, onderwijsmanager van Clusius Bedrijfsopleidingen. 'We werken vanuit de context door aan te sluiten bij de belevenis van de deelnemer op de werkplek. Daar is hij al bezig met de werking van de apparatuur en het onderhoud ervan. In het klassieke BBL leggen we op sneeuwdagen uit hoe je het gras moet maaien. In het Flexibel BBL daarentegen blijven we dicht bij de praktijk door op het moment dat er gemaaid moet worden theorieles te geven.'

Het leerwerkbedrijf en de cursist zijn in het Flexibel BBL niet langer consument van onderwijs, maar deelnemers in een opleidingsstraject. Dit traject kenmerkt zich door coaching en begeleiding vanuit de school en het bedrijf. Die ontwikkelen samen een persoonlijk opleidingsplan voor de deelnemer. In het bedrijf wordt een leerwerkmeester intern opgeleid.

Kamp: 'De leerwerkmeester is een forse upgrade van de klassieke stagebegeleider. Hij begeleidt de student op het bedrijf en zorgt voor onderwijs over de machines, de regels en de procedures binnen het bedrijf. Hij moet ook geschoold zijn in didactische en pedagogische vaardigheden en de tips en trucs van de normale docent kennen.'

Lage drempel

De prijs van een leerwerkcontract zal in het Flexibel BBL een stuk lager uitvallen, omdat de leerwerkmeester een groot deel van de onderwistaken overneemt. Verder heeft het bedrijf geen dervingskosten van deelnemers die allen tegelijk een dag per week niet inzetbaar zijn omdat ze op school zitten. De drempel voor een klein bedrijf om een leerwerkcontract af te sluiten wordt dan ook laag genoeg om overheen te stappen.

Razend enthousiast

Kamp is vol vertrouwen over het potentiële succes van het Flexibel BBL, maar benadrukt dat het systeem nog in ontwikkeling is. 'In september gaat het draaien bij een leerwerkbedrijf in de voedingsmiddelenbranche. Iedereen die wij spreken in het bedrijfsleven en bij andere onderwijsinstellingen is razend enthousiast. Het is een helder, overzichtelijk systeem waarmee de mogelijkheid van individueel onderwijs, tijd- en plaatsonafhankelijk, binnen bereik komt.'

Samenwonen Saxion en ROC van Twente bevalt goed

Sinds het begin van dit studiejaar zijn de opleidingen Proce-
ces en Laboratoriumtechniek van het ROC van Twente en de
Life Science opleidingen (Biologie en Medisch Laboratorium
Onderzoek, Chemie en Chemische Technologie) van Saxion
Hogeschool gaan samenwonen in een verbouwde vleugel
van Saxion aan de Tromplaan in Enschede. 210 ROC leerlin-
gen en 450 leerlingen van Saxion zitten nu bij elkaar samen
met ruim veertig docenten. Johan Andela, afdelingshoofd
Laboratorium en Procestechniek ROC van Twente, en Cle-
mens Kienhuis, teamleider van de laboratoriumopleidingen
van Saxion, vertellen over het succes van de samenwerking.

Hoe is het idee van een samenwer- king ontstaan?

Andela: ‘Het ROC van Twente
wilde nieuwbouw. Saxion wilde zijn
laboratoria uitbreiden. Om kosten te
besparen was het een logische stap
deze plannen te combineren door
samen te gaan wonen. De bekos-
tigingsstructuur en de cao’s van
beide instellingen zouden buiten de
samenwerking blijven.’



Kienhuis: ‘Er waren al langer
contacten tussen ROC van Twente
en Saxion. Nadat de twee raden
van bestuur hadden besloten tot
de gezamenlijke huisvesting van de
laboratoriumopleidingen, heeft een
studiegroep in 2007 de contouren
van een samenwerking geschetst.
Hieruit vloeide een plan van eisen
voort. Met daarin onder andere een
berekening van het aantal vierkante
meters labruimte dat we nodig acht-
ten voor maximaal achthonderd
studenten, te verdelen over instruc-
tie en onderzoek.’

Hoe is het gebouw ingericht?

Kienhuis: ‘Op de derde etage
bevinden zich drie instructiezalen
die voor elke opleiding te gebruiken
zijn. De kleinere onderzoekslabs,
voor de verschillende opleidingen
specifiek ingericht, bevinden zich
op de vierde etage. Voorheen had
Saxion de labs verspreid over de
diverse opleidingen waar instructie
en onderzoeken door elkaar heen
liepen.’
Andela: ‘Er zijn studieruimtes op
beide etages, OTSWO’s genaamd
(open transparante stimulerende
werkomgeving), waar behalve water
niets geconsumeerd mag worden.
Grote panelen met chemieafbeel-
dingen stimuleren de studenten om
aan het werk te gaan, dus niet om
te gaan lanterfant. Je ziet ze ook
allemaal studeren.’

Hoe ziet de doorlopende leerlijn eruit?

Andela: ‘Het eerste jaar is een

gemeenschappelijk jaar van de
vier studierichtingen bij elkaar;
Procestechniek, Chemisch fysisch,
Biomedisch en Klinisch chemisch.
De stageperiode is aan het einde van
het tweede jaar en de aanvang van
het derde jaar. De aansluitingen tus-
sen mbo en hbo zijn in het derde en
vierde jaar. De terugkomdag tijdens
de afstudeerstage is ook bedoeld
voor de aansluitmodules met het
hbo.’
Kienhuis: ‘We hebben de inhoud
gedefinieerd van een zevenjarig
mhbo-traject met in het mbo door-
stroomblokken voor studenten die
verder willen studeren. Bovendien
komen er onderzoeksgroepen waar
derdejaars mbo’ers en vierdejaars
hbo’ers gaan samenwerken.’

Welke voordelen levert de samen- werking op?

Andela: ‘De aansluiting van de 75
procent mbo’ers die doorstromen
naar het hbo, wordt drempelloos.
Mbo- en hbo-docenten ontmoeten
elkaar dagelijks in werkgroepen en
in de kantine waar ze samen een
broodje eten. Het wordt steeds meer
een.’



Kienhuis: ‘Het gemeenschappelijke
gebruik van de vaste activa levert
groot financieel voordeel op. Vroe-
ger stonden de laboratoria soms een
paar dagen leeg, nu worden ze veel
efficiënter gebruikt. Bovendien kan
onderzoek voor het bedrijfsleven nu
beter gestalte krijgen.’
Andela: ‘Materialen als bloed en
kwik zijn duur. Door gezamenlijk
gebruik te maken van die materialen
en door één ruimte te delen, kunnen
we besparen op de exploitatiekosten.
Op de oude locatie functioneerde
het OpenLeerCentrum (OLC) min-
der goed dan de OTSWO’s hier. Een
ander voordeel is dat de mbo’er zich
qua cultuur leert aanpassen. In de
oude setting holden de eerstejaars
nog over de gang. Dat doen ze hier
niet, dat jolige gaat er snel van af.’

Passie voor verandering

Blijf zoeken naar oplossingen

Wat is het recept voor goed verandermanagement? Een
vraag die we in deze rubriek stellen aan succesvolle bestuur-
ders en veranderexperts. Deze keer bezochten we een door
MBO 2010 georganiseerde masterclass met innovatiegoeroe
Jeff Gaspersz. ‘Ik ben zelf ook een onderwijsvernieuwer.’

‘Kansgericht doen én denken, daar
draait het allemaal om.’ Jeff Gas-
persz, hoogleraar Innovatiemanage-
ment aan de Universiteit Nyenrode,
weet vanaf het begin zijn gehoor te
boeien tijdens de masterclass van
26 november in Ede. ‘Wat zijn je
belangrijkste uitdagingen?’, vraagt
Gaspersz het gezelschap van zo’n
dertig managers, projectleiders en
directeuren. De antwoorden lopen
uiteen. ‘De urgentie van vernieu-
wing duidelijk maken.’ ‘Kernwaar-
den centraal stellen en verbinden
met activiteiten.’ ‘Kwaliteit op orde
krijgen.’
Over innovatie wordt volgens Gas-
persz vaak heel klassiek gedacht. De
top komt met een visie en strategie,
de medewerkers begrijpen deze en
voeren de vernieuwing in hun eigen
werk uit. Zo werkt het in de praktijk
niet. Vooral professionals voelen
zich geen eigenaar van vernieuwing.
Gaspersz: ‘De vraag is: hoe breng ik
innovatie zo dat mensen de urgentie
ervan zien en enthousiast worden?
Ik heb het antwoord niet. Maar
de vraag is heel belangrijk als het
vertrekpunt van een zoektocht. Het
gaat niet alleen om de oogst, maar
ook om het gedrag dat tot deze
oogst leidt.’

Koedenken

Een innovatieve organisatie heeft
een cultuur waarbij het leuk is om
met ideeën te komen en die uit te
werken, aldus Gaspersz. Een deel-
nemer geeft een voorbeeld uit zijn
eigen ROC. ‘Wij hebben een pot van
een aantal fte’s voor vernieuwing
beschikbaar. Iemand krijgt bijvoor-
beeld 0,1 fte voor het uitwerken van
een goed idee. Dat zorgt voor een
grote versnelling van de vernieuwing
binnen onze school.’
De grootste tegenkracht van innova-
tie is ‘koedenken’, zegt Gaspersz. Met
deze term van eigen makelij duidt
hij op het verschijnsel dat mensen

andere mogelijkheden niet meer
verkennen. Hij projecteert een teke-
ning met zwarte en witte vlekken en
vraagt de zaal wat ze zien. Iedereen
geeft een ander antwoord. Totdat
met enkele extra lijnen duidelijk
wordt dat het de afbeelding van
een koe is en er geen ruimte is voor
andere interpretaties. ‘Koedenken
beperkt het zien van kansen. Het
ergste is dat mensen niet weten dat
zij koedenkers zijn. Concentreer
je daarom in eerste instantie op
medewerkers die kansgericht willen
werken. Belicht hun successen. Dan
gaan langzamerhand steeds meer
mensen meedoen aan onderwijs-
vernieuwing. En kijk ook hoe je
mensen die niet willen, toch kunt
verleiden.’

Gedragveranderaar

De onderwijsvernieuwer is de
regisseur van het proces waaruit
creativiteit kan voortvloeien, stelt
Gaspersz met nadruk. De regisseur



Jeff Gaspersz

Samenwerking smaakt naar meer

Op de jaarlijkse Business Meeting
Twente, editie 2009, zijn vier grote
onderwijsinstellingen voor het eerst
een strategisch samenwerkings-
verband aangegaan. AOC Oost
Training & Projecten, Saxion, Uni-
versiteit Twente en ROC van Twente
ontvingen half november verte-
genwoordigers van bedrijfsleven,
overheid en non-profitorganisaties
op hun Kennisplein. De standmede-

werkers waren uitvoerig gebriefd en
verwezen - waar nodig - de bezo-
kers direct door naar een relevante
gesprekspartner.

Kostenreductie is volgens Elise Slot,
communicatiemedewerker van
ROC van Twente, niet het grootste
voordeel van de nieuwe opzet. De
meerwaarde van de samenwerking is
vooral het neerzetten van een sterk

ziet zichzelf als gedragsveranderaar.
‘Hoe kan ik innovatie met slimme
methoden bereiken?’ Gaspersz haalt
een uitspraak van de Amerikaanse
scheikundige en Nobelprijswinnaar
Linus Pauling aan: ‘The way to get
good ideas is to get lots of ideas, and
throw the bad ones away.’
De aanwezigen gaan daarna in
kleine groepen aan de slag. Zij wor-
den uitgedaagd om zoveel mogelijk
creatieve ideeën te bedenken en
het beste idee te presenteren. Het
levert een leuke oogst op. Zoals een
samenscholingsdag met een open
dialoog tussen aansprekende spre-
kers, docenten en leerlingen en een
themadag met studenten over het
verminderen van schooluitval. Ook
wordt geopperd om een dag taalles
te geven in het deel van de school
waar het College van Bestuur zit.
Een andere suggestie is dat studen-
ten andere studenten adviseren over
hoe zij het beste het eigenaarschap
van het leerproces kunnen invul-
len. Gaspersz hoopt dat deze ideeën
worden uitgevoerd. ‘Als je de tijd
ervoor neemt, kunnen er mooie
dingen ontstaan. Het allerbelang-
rijkste is dat je nooit ophoudt met
zoeken naar oplossingen en naar
hoe anderen je kunnen inspireren.’

Erik Kessels is eigenaar van het eigenzinnige Amsterdamse reclamebureau KesselsKramer, bij het grote publiek vooral bekend door de grote 'Ik ben Ben'-campagne. Na de middelbare school ging hij naar SintLucas in Boxtel, een school die hij zelf omschrijft als 'creatieven in opleiding'. Cees Gerritse is zijn oud-docent op SintLucas. Na eerst zeven jaar docent te zijn geweest, zat hij vervolgens een kleine twintig jaar in de directie. Sinds zeven jaar is Gerritse met pensioen. Kessels en Gerritse in gesprek over het verleden, het heden en de toekomst van het creatieve beroepsonderwijs.



Cees Gerritse (l) en Erik Kessels

'Creativiteit is het ontwijken van de middelmaat'

Hoe ben je bij het SintLucas terechtgekomen?

Erik Kessels (EK): 'Ik wilde altijd etaleur worden. In mijn dorp was dat het meest creatieve vak dat bestond. De eerste les etaleren op SintLucas vond ik echter verschrikkelijk. Ik moest doosjes rechthangen, met nylondraadjes pielen. Het zweet brak me uit. Ik had elf jaar voor Piet Snot van het vak zitten dromen.' Cees Gerritse (CG): 'Gelukkig voor Erik kwam in die tijd de opleiding reclame steeds meer op. Onze school was redelijk strak, maar gaf ook vrijheid. We leidden onze leerlingen heel ambachtelijk op. Bedrijven waren blij met hen; ze hadden talent, waren kneedbaar en konden ook echt wat.' EK: 'Het ging er veel gestructureerder en schoolser aan toe dan op de academie waar ik later naartoe ben gegaan. Het is voor mij goed geweest dat ik die tussenstap gemaakt heb. Het heeft me een gefundeerde basis opgeleverd.'

Het SintLucas is een vakcollege voor beroepen in de communicatie en reclamevormgeving. Maar wat is creativiteit en hoe onderwijs je dat?

EK: 'Creativiteit is het ontlopen of ontwijken van de middelmaat, van wat iedereen denkt. Creativiteit is iets dat je moet ontwikkelen; dat heb je niet in één keer. Je moet door schade en schande wijs worden. Doordat je steeds meer leert, word je vrijer en daardoor creatiever.' CG: 'Maar SintLucas was een vakopleiding; het vak moest geleerd worden. Onze leerlingen moesten

'Door te leren, word je vrijer en dus creatiever'

niet alleen mooie ontwerpen maken, maar ook *cash and carry* advertenties. Ook een standaardadvertentie moet namelijk zijn werk doen.' EK: 'Ik heb op het SintLucas niet zozeer veel op creatief gebied geleerd, als wel op ambachtelijk gebied. De school leert je een aantal basisprincipes, de rest moet je zelf doen.'

Wanneer zie je of iemand creatief talent heeft?

Gerritse pakt zijn agenda uit het schooljaar 1985/1986 erbij: 'Dat is vrij snel duidelijk. Erik haalde bij-

voorbeeld bijna alleen maar negens. En in het weekend verdiende hij volgens mij meer met het maken van illustraties dan sommige docenten in een week. Toen zijn ouders vroegen of Erik zijn boterham wel kon verdienen in de reclame, viel ik bijna van mijn stoel. Ik hoefde hem niets te leren en was heel blij met hem. Gepassioneerde studenten trekken namelijk je hele klas omhoog.' EK: 'Heel veel medeleerlingen hadden veel meer talent dan ik. Dat zag ik gewoon: het ging gemakkelijker bij hen. Maar ik had een enorme drive. Misschien kan talent je ook wel remmen.' CG: 'Maar als je de capaciteiten niet hebt, kun je nog zo veel doorzettingsvermogen hebben, maar dan ga je het niet redden.'

Wat is een goede docent?

CG: 'Een goede docent geeft zijn leerling ruimte wanneer het kan, en trekt de teugels aan wanneer het moet.'

EK: 'Een goede docent geeft de leerling het gevoel dat hij uniek is. Hij moet hem triggeren en zijn passie overbrengen.'

CG: 'Ik hoor docenten wel eens over

hun beste leerlingen zeggen dat zij aan hun prestaties hebben bijgedragen. Ik vind dat onzin: de leerling doet het gewoon zelf.'

Wat voor invloed heeft de veranderende wereld op het hedendaagse onderwijs?

EK: 'De huidige wereld is niet meer te vergelijken met toen. Je kan je nu op jonge leeftijd al heel veel kennis

'Je kunt tegenwoordig niet meer zakken'

toe-eigenen. Studenten zijn gewoon veel verder en dus kun je ook veel dieper op de stof insteken. Een eerste studiejaar bij SintLucas kun je misschien wel vergelijken met het vierde studiejaar van vroeger.' CG: 'Tegenwoordig kun je heel de wereld binnenhalen op je computer. Vroeger keek je om je heen, en dan had je het wel zo'n beetje.' EK: 'Dat heeft ook een nadeel. De brede basis die ik had, mis ik nu namelijk nog wel eens bij jongeren. Hun voortuintje ziet er perfect uit, maar in de achtertuin is het een

puinhoop. Ze hebben nog niet de basis gelegd om de voortuin op orde te houden.'

CG: 'De kennis vergaren is tegenwoordig gemakkelijker dan vroeger, maar je moet nu wel meer weten en kunnen om de top te bereiken.'

Wat vinden jullie van het hedendaagse onderwijs?

EK: 'Ik ben wel eens rijksgecommiteerde geweest en dat vond ik frustrerend. Een half jaar voor het examen zag ik dat er enkelen onder de maat presteerden. Ik wilde hen laten zakken, maar dat mag tegenwoordig niet meer. Als je door het eerste jaar heen bent, hoef je geen examenrees te hebben: je weet gewoon zeker dat je slaagt.' CG: 'En zo werkt het helaas soms ook op het mbo. Een school moet een x-aantal studenten binnenhalen en zorgen dat ze slagen. Daardoor kan nivellering van het onderwijs ontstaan. Veel jongeren vinden de creatieve vakken 'wel leuk', maar dat is niet genoeg: ze moeten drive hebben.'

Kijk de documentaire 'De kijk van Kessels' via <http://tinyurl.com/kessels>

JOB Academy kent succesvolle start

JOB biedt mbo'ers sinds het begin van dit schooljaar de mogelijkheid stage te lopen bij de JOB Academy. Eind januari is de eerste groep stagiairs klaar en start de tweede groep. 'We zijn erg tevreden over het eerste halfjaar van het project', zegt JOB-bestuurslid Tycho Filarski. 'Want het is altijd spannend of iets wel gaat lopen zoals je aanvankelijk hebt bedacht.'

Doelstelling van de JOB Academy is dat op acht verschillende ROC's nieuwe studentenraden worden opgericht, ondersteund en begeleid. Verder komen er klachten- en informatiebalies, de zogenaamde JOB Spots. 'Leerlingen kunnen hier op een laagdrempelige manier terecht met vragen en klachten. De stagiairs hebben als taak om de studenten te woord te staan en ze te helpen', aldus Filarski. De stagiairs die in september zijn begonnen, hebben deze spots met z'n tweeën opgezet en bemand. Hieraan ging een introductieweek vooraf, waarin de leerlingen trainingen hebben gevolgd op het gebied van teambuilding, het opzetten van een studentenraad, het communiceren met een achterban en het behandelen van klachten. 'Erg praktisch en nuttig allemaal', stelt Filarski. 'De week erna konden de studenten het geleerde meteen

tijdens hun stage in de praktijk brengen.'

Succes
Het opzetten van de JOB Spots is redelijk succesvol verlopen. Filarski: 'Op sommige scholen vond zelfs een feestelijke opening plaats. Dit zorgt meteen voor een hoop publiciteit, wat het succes van de JOB Spot ten goede komt. Aan de andere kant: er zijn ook scholen waar de JOB Spots op een minder herkenbare plek zitten. Dan is het een behoorlijke uitdaging om jezelf goed te profileren.' De stagiairs hebben het afgelopen halfjaar ook een aantal door JOB georganiseerde terugkomdagen gehad, waarin ze terugkoppeling en aanvullende trainingen kregen. Ook dit is volgens Filarski 'erg nuttig en zinvol' geweest. Zelf heeft hij ook een aantal JOB Spots bezocht. 'Ik vond het erg leuk om te zien hoe de

studenten te werk gaan en wat ze er zelf van maken.'

Studentenraad
Op een aantal scholen zijn de JOB Academy-studenten bezig geweest met het opzetten van een studentenraad. Een vrij lastig proces, aldus Filarski. 'Het is best moeilijk om betrokkenheid te creëren, bij studenten en bij de scholen zelf. Maar we boeken zeker vooruitgang.' De stagiairs houden zich ook bezig met het behandelen van klachten van studenten. 'Elke JOB Spot houdt spreekuren. Studenten kunnen dan binnenlopen met klachten, maar ook met goede ideeën of vragen.' Volgens Filarski verloopt dit redelijk goed. 'Er zijn ook studenten die met een klacht bij het JOB-kantoor komen. Deze klachten spelen wij anoniem door naar de JOB Spot die hiermee het beste uit de voeten kan. De stagiairs gaan er vervolgens mee aan de slag.'

Op dit moment is JOB bezig met het werven van nieuwe stagiairs. Die lopen de tweede helft van dit schooljaar stage. 'De nieuwe lichting bouwt voort op het werk van de eerste groep stagiairs. Er is gelukkig nog voldoende werk te verzetten!'

'Hoge uitval mbo grootste probleem van Nederland'

Hoogleraar Sweder van Wijnbergen slaat alarm

Het mbo is de belangrijkste leverancier van werknemers: het zorgt voor tweederde van de instroom op de arbeidsmarkt. Wanneer daar dus iets mis gaat, heeft de hele samenleving er last van. En dat is precies wat er volgens hoogleraar Sweder van Wijnbergen aan de hand is. Hij luidt de noodklok. Een monoloog van een verontruste intellectueel.

Het mbo heeft te maken met een enorm hoog percentage uitvallers: gemiddeld dertig procent en in de grote steden zelfs vijftig procent. We weten allemaal dat het voortijdig verlaten van school zonder startkwalificatie een recept voor werkloosheid is. De hoge uitvalcijfers op het mbo vormen het grootste maatschappelijke probleem van Nederland. Voor de rest hebben we het prima voor elkaar in Nederland. Al die kleine problemen lossen we wel op. Maar de hoge uitval op het mbo was tien jaar geleden al een probleem en is dat nu nog steeds. Een grote groep mensen valt daardoor buiten de boot. En allochtonen zijn in die groep ook nog eens oververtegenwoordigd. Dat is niet alleen slecht voor die mensen zelf, maar het zorgt ook voor een grote maatschappelijke ontevredenheid.

De oorzaken
Het probleem is niet dat het mbo niet goed aansluit op het bedrijfsleven; van de leerlingen die met succes hun mbo-opleiding afronden, heeft 95 procent binnen zes maanden een baan. Het mbo sluit niet goed aan op wat ervoor gebeurt. Tineke Netelenbos vond dat het onderwijs theoretischer moest. Haar verhoging van de taaleisen heeft ervoor gezorgd dat zoveel leerlingen afhaken. Veel harder kun je de leerlingen die moeite hebben met taal niet pakken. Zij zullen ook minder oppikken van

We zijn bezig een enorm probleem aan de onderkant van de samenleving te creëren.

de reguliere vakken, waardoor hun achterstand steeds verder oploopt. Die kinderen willen wel, maar zijn gewoon onmachtig. Daar moeten we eens speciale aandacht aan besteden.

De oplossing?
We moeten in Nederland veel eerder met taalbijscholing beginnen. In Amerika heb je het Head Start Programma. Vier ochtenden per week krijgen peuters met een taalachterstand in groepen van acht taallessen. Op deze manier voorkom je dat leerlingen door hun taalachterstand ook bij de andere vakken een achterstand opbouwen. Je moet



hier op tijd mee beginnen: de groep kinderen die in de tweede helft van de basisschool zit, kun je al bijna niet meer redden. Om ook die groep te helpen moet je Vakcolleges-Techniek oprichten, waar de nadruk op de echte praktijk ligt: ouderwets ambachtelijk onderwijs in een modern jasje. We moeten die kinderen naar de arbeidsmarkt toe loodsen.

De toekomst
Het is een groot schandaal dat het huidige kabinet tevreden is met schijnoplossingen. Het is niet geïnteresseerd in mensen en heeft alleen oog voor show, slogans en tv-momenten. Het probleem is dat de kinderen van Kamerleden niet op het mbo zitten. Ze zien het niet en kijken dus gewoon de andere kant op. We moeten de politieke partijen er bewust van maken dat de hoge uitval op het mbo het grootste maatschappelijke probleem van Nederland is. Het is tijd voor grootschalige en langdurig projecten die dit probleem aanpakken. We moeten eindelijk eens investeren in onze toekomst.

CV Sweder van Wijnbergen:

- **1980 - 1992:** hoofdeconoom bij de Wereldbank
- **1992 - 1997:** hoogleraar macro-economie aan de UvA
- **1997 - 1998:** secretaris-generaal op het ministerie van Economische Zaken
- **2000 - heden:** hoogleraar economie aan de UvA
- **Doorlopend:** overheidsadviseur

Onderweg gezien...



Er volgen er nog vele, maar de eerste paal bij een ambitieus nieuwbouwproject blijft de meest bijzondere. Dat moet ook ROC Leiden gedacht hebben. Op de nieuwbouwlocatie naast het Centraal Station werd de eerste paal niet geslagen, maar op

ludieke wijze getrokken. De reden: de bouwgrond stond nog vol oude heipalen. Dus verrees symbolisch de eerste paal, terwijl een zangeres al staand op deze paal het nummer 'Ain't no mountain high enough' ten gehore bracht.

Deze handeling vormde de officiële start voor de bouw van een multifunctioneel gebouw. Met dit gebouw krijgt ROC Leiden, naast de nieuwbouwlocatie aan het Lammen-schanspark in Leiden, er een tweede nieuwbouwlocatie bij.



De samenwerking tussen leerling, onderwijsinstelling, leerbedrijf en kenniscentrum kwalitatief en organisatorisch verbeteren: zie daar het doel van het zogeheten BPV-protocol. Dit instrument is een stap in de goede richting, vindt Gertrud Visser-Van Erp, secretaris Onderwijs bij VNO NCW en MKB-Nederland.

‘Het bedrijfsleven moet bij de bpv zoveel mogelijk “ontzorgd” worden’

In juni 2009 presenteerden Loek Hermans (voorzitter MKB-Nederland), Jan van Zijl (voorzitter MBO Raad), Joop Eijkelenboom (namens Colo) en Marja Van Bijsterveldt (staatssecretaris van OCW) een document met bindende uitspraken over de beroepspraktijkvorming. Sindsdien is het BPV-protocol gaan leven. ‘In de BedrijfsTakGroepen (BTG’s) en de regionale overleggen is het een goede leidraad voor de discussie gebleken’, zegt Gertrud Visser-Van Erp. ‘Het is een geschikt middel om werkplekleren te verbeteren. Dat is echt nodig. Driekwart van de leerbedrijven ervaart knelpunten bij het verzorgen van bpv-plaatsen, zo blijkt uit het DIJK 12-rapport (onderzoek van MKB-Nederland en VNO-NCW naar de beroepspraktijkvorming, ervaringen van leerbedrijven). Vooral als het om de voorbereiding en begeleiding van de leerling door de onderwijsinstelling gaat. Verder is de terugkoppeling tussen het leerbedrijf en de school niet optimaal. Leerbedrijven die ik spreek melden dat ze “er niet meer door komen” als ze een ROC bellen. Door de schaalvergroting is bij veel ROC’s die ene bekende contactpersoon verdwenen. Ook het gebrek aan uniformiteit in de uitvoering en de aanpak van de bpv en het competentiegericht onderwijs zijn struikelblokken. Ongeveer tachtig procent van de leerbedrijven heeft stagiaires van meerdere ROC’s. Leerbedrijven zouden echt gebaat zijn bij betere afstemming tussen

ROC’s onderling. Het bedrijfsleven moet zoveel mogelijk “ontzorgd” worden. De bpv is immers niet hun corebusiness. En dat terwijl een BBL-leerling een bedrijf € 12.000 per jaar kost en elke BOL-leerling € 6.000. Toch fikse investeringen.’

Gelijkwaardige partners

Visser-Van Erp wil de zwartepiet beslist niet louter naar het onderwijs toespelen. ‘Ook sommige leerbedrijven brengen niet wat van hen verwacht wordt. Dit is echter al in een vroeg stadium van een bpv-periode te ondervangen, mits de stagiaire vanuit school goed voorbereid en begeleid wordt. Slecht functionerende leerbedrijven komen dan vanzelf bovendrijven in de begeleidingsgesprekken. Denk bijvoorbeeld aan bedrijven die geen goede praktijkop-leider in huis hebben.’

‘Er is dus genoeg te verbeteren. Waar we eigenlijk naar toe moeten, is een samenwerking waarbij iedere partij vanuit haar eigen kennis en kunde bijdraagt. We moeten niet op elkaars stoel gaan zitten. Een leerbedrijf dient zich ook niet met de didactiek te bemoeien. Maar de leerbedrijven willen wel medezeggenschap. We zijn immers gelijkwaardige partners, die beide een essentieel belang hebben om de bpv tot een succes te maken. Het bpv-protocol is bij dit co-makship een flinke stap in de goede richting. Zeker als op basis hiervan sectorale en regionale afspraken gemaakt kunnen worden.’

Marc Veldhoven, procesmanager MBO 2010
(o.a. Programma Werkplekleren):

‘De bpv/stage is een coproductie van de mbo-scholen en het bedrijfsleven. De Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven zijn daarbij faciliterend. Plaats van handeling is het stageverlenend bedrijf. Dit wordt, in de voorbereidende fase, door de student en zijn praktijkdocent uitgekozen op grond van zijn of haar leervragen. Als het stageverlenend bedrijf eenmaal in beeld is, komt er een behoorlijk complex proces op gang. Is het bedrijf geaccrediteerd? Kunnen alle leervragen op de stage aan bod komen? Een goede voorbereiding en matching leiden tot een set afspraken over de stage. Als dat goed zit, loopt het met de uitvoering van de stage, de begeleiding en de beoordeling meestal ook wel goed. De procesgang (voorbereiding-matching-afspraken-uitvoering-beoordeling) staat onder regie van de mbo-school. De accreditatie is de verantwoordelijkheid van het KBB. Als de regie op de procesgang en accreditatie van goede kwaliteit zijn, kan het stageverlenend bedrijf zich richten op de rechtstreekse begeleiding van de student binnen de eigen core business.

Ik beschrijf hierboven de procesgang en verantwoordelijkheden voor één student binnen één stagebedrijf. Gemakkelijk te regelen, toch? Niet dus. Het is aan de scholen om hier garant voor te staan. In het stageprotocol staat wat de coprodu-

centen in dezen onder kwaliteit verstaan. De mbo-sector staat hier ook volledig achter. Bij zeventig procent van de scholen gaat dat nu al goed. We werken hard aan de overige dertig procent. De problemen ontstaan om dit proces goed te regisseren bij 520.000 mbo’ers. Dan krijgen we te maken met branche-afspraken en regionale afspraken. Veel bedrijven verlenen stages aan studenten van verschillende mbo-scholen of van verschillende niveaus binnen één mbo-school.

Maar vele bedrijven verlenen ook stages aan studenten uit verschillende opleidingen, die worden geaccrediteerd door verschillende Kenniscentra. Al snel wordt er dan gewerkt met verschillende standaarden, verschillende formats, verschillende afspraken, et cetera. Dit is nooit helemaal te voorkomen. Maar het is wel tot een minimum te beperken. Ook zijn de verschillen helder en inzichtelijk te maken. En kunnen ze goed gecommuniceerd worden. Hier heeft het procesmanagement MBO 2010 het hulpmiddel de BPV Toolbox voor gemaakt (zie www.bpvtoolbox.nl).

Met behulp van de toolbox komt het bpv-protocol binnen handbereik. En als dat lukt, voelen bedrijven zich als een volwaardige partner behandeld. En bovenal kan de student dan in een krachtige leeromgeving zich optimaal voorbereiden op de beroepspraktijk. En daar ging het tenslotte allemaal om, toch?’

Vakkennis wordt wereldkundig

Hoe interesseer je mensen, vooral jonge mensen, voor vakmanschap? Bijvoorbeeld door Gildekamers in te richten, waar mensen vakmanschap kunnen ervaren.

Gildekamer

Leo Crombach werkt bij de Limburgse bierbrouwerij Gulpener. Deze brouwerij ontwikkelt een Gildekamer. Het benedendeel wordt ingericht als proefflokaal en is bedoeld om mensen het vakmanschap van het bierbrouwen te laten beleven. In de bovenkamer kunnen jongeren leren, werken en spelen. Zo verbindt Gulpener leerling en leermeester met elkaar. En dat is nodig, zo geeft Leo Crombach aan, want 'er is zoveel kennis opgesloten in vakmensen; die moet beschikbaar gemaakt worden.' Het idee van de Gildekamer valt goed bij het mbo in Limburg en bij het Hoofdbedrijfschap Ambachten (HBA). Logisch, volgens Crombach: 'Het is steeds moeilijker om mensen, vooral jonge mensen, te interesseren voor vakmanschap. Juist door dat vakmanschap op de werkvloer zelf te laten zien, maak je het aantrekkelijk.'

Het Nieuwe Gilde

Gulpener Bierbrouwerij staat niet alleen in deze opvatting. Stichting Het Nieuwe Gilde ter Bevordering van Vakmanschap en Kwaliteit is een koepel van een aantal Nederlandse productiebedrijven. De stichting wil de producten van deze bedrijven onder de aandacht van het publiek brengen. Veel van de bedrijven zijn, net als Gulpener, familiebedrijven. En juist deze bedrijven kunnen laten

zien wat vakmanschap inhoudt. In Ottersum en Kampen zijn de de Gildekamers al een feit. Hier kunnen bezoekers onder andere producten uit de regio proeven. Ook de Fransche Molen, een korenmolen in Valkenburg en Gasterij in 't Ven in Eindhoven krijgen een Gildekamer. Bij 't Ven kunnen mensen bijvoorbeeld ervaren hoe het is om brood te bakken en koffie te malen.

Dynamische kijk op het familiebedrijf

Gulpener Bierbrouwerij laat niet alleen via de Gildekamer zien wat vakmanschap inhoudt, maar heeft ook gemiddeld tien stagiairs rondlopen. Natuurlijk op het gebied van bierbrouwerij, maar er zijn ook plekken voor mbo-studenten techniek, administratie en marketing. Crombach: 'Studenten hebben een dynamische kijk op ons familiebedrijf, bijvoorbeeld op het gebied van internet. Een paar jaar geleden zaten we niet echt op de digitale snelweg; het was meer een landweggetje. Onze stagiairs hebben ons bewust gemaakt van wat er mogelijk is met online communicatie.' Inmiddels heeft Gulpener niet alleen een website, maar ook Gulpener 2.0, een sociaal netwerk waarin ongeveer vierhonderd mensen discussiëren over duurzaamheid. 'En natuurlijk over bier; veel mensen voelen zich betrokken bij het wel en wee van ons familiebedrijf. We vinden het belangrijk dat er een duidelijke verbinding is vanuit het onderwijs naar familiebedrijven en vakmanschapsbedrijven. Wat mij betreft zou er een soort makelaar, een intermediair, moeten komen die voor die verbinding gaat zorgen.'



Sleuteltalent gezocht!

Kemper en Van Twist Diesel B.V. is een multi-franchise organisatie die al meer dan 70 jaar topmerken in de diesel-motoren- en aggregatenbranche importeert en produceert. Omdat het bedrijf vele merken verkoopt, moeten de monteurs zeer breed zijn opgeleid.

Familiebedrijf Kemper en Van Twist heeft het opleiden van jong talent hoog in het vaandel staan. Op de werkvloer zijn diverse stagiaires aan het werk, een kweekvijver waarin het bedrijf veel en graag investeert. Kemper en Van Twist levert motoren aan de nautische en industriële sector en produceert energiesystemen. Waar veel bedrijven in de branche zich concentreren op één merk, richt de motorenfabriek zich op meerdere merken. De buitendienst service-monteurs moeten dan ook van vele markten thuis zijn en bedienen het hele land. Manager After Sales en Services Jeroen Eeuwijk regelt alles wat van belang is na de eerste verkoop en is medeverantwoordelijk voor het dagelijks bestuur van de organisatie. Hij is zeer betrokken bij het opleiden van nieuwe monteurs en heeft zitting in de brancheorganisatie. 'Het aantrekken van gekwalificeerd personeel was in het verleden moeilijk. Werken in een "smerige" werkplaats als de onze spreekt niet veel motormonteurs aan', legt Eeuwijk uit, terwijl hij op de brandschone werkplaats wijst. 'Scholieren worden liever automonteur. De instroom op de vakopleiding dieseltechnicus was dus relatief laag. De regio telt

drie opleidingen, die zes tot zeven jongens per jaar afleveren. Resultaat: alle bedrijven aasden op dezelfde jongens. Dan kun je hopen dat jij de besten krijgt, maar het is beter om de instroom te vergroten. Als brancheorganisatie besloten we de binding met de scholengemeenschappen te intensiveren.'

Verbrandingsmotortechnicus

Drie jaar geleden ging het samenwerkingsverband van start. Lesstof en methodiek werden aangepast. Docenten worden ondersteund met training en advies, en de opleiding heet vanaf 2010 Verbrandingsmotortechnicus. Eeuwijk: 'Theoretisch onderricht is ontwikkeld tot competentie gericht onderwijs. Lastig, omdat het bedrijfsleven een grotere stempel drukt op het gewenste resultaat. We hebben primair aangegeven: dit is het basiscompetentieniveau dat we verwachten, die en die handelingen zijn benodigd, deze brengen we zelf bij, deze moeten op school worden bijgebracht.' Daarnaast attendeerde de brancheorganisatie de scholengemeenschappen erop dat de deuren van de bedrijven openstonden om scholieren te helpen. 'We willen alles

doen, snuffelstages, open dagen, op bedrijvencontactdagen zetten we een stand neer', vertelt Eeuwijk. Het resultaat is al daar. 'De vakkrachten en scholengemeenschappen vinden de weg naar het bedrijfsleven makkelijker en we merken dat het aantal aanmeldingen voor de opleiding toeneemt.'

Blijvertje

In de werkplaats waarop Eeuwijk uitzicht heeft, sleutelt Jelle van der Linden aan een motor. Hij zit in het eerste leerjaar van de opleiding en loopt sinds september stage bij Kemper en Van Twist. De jonge monteur is te spreken over de mate waarin opleiding en praktijk op elkaar aansluiten. Van der Linden: 'De opleiding, en met name het leren sleutelen, sluit goed aan bij het werk in deze fabriek. Wat ik in theorie op school leer, voer ik hier in de praktijk uit.' Eenmaal per maand wordt het functioneren van hem en de andere stagiairs besproken in het functioneringsgesprek, waarbij zaken als samenwerken aan bod komen. Van der Linden relateert: 'Maar dat gaat eigenlijk vanzelf.' Hij geeft aan dat hij al veel heeft bijgeleerd hier op de werkvloer en dat hij heel graag bij het familiebedrijf zou blijven werken. De mogelijkheden die Kemper en Van Twist werkneemmers biedt om door te groeien spreken Van der Linden erg aan. Eeuwijk op zijn beurt is eveneens positief over de technicus: 'Een blijvertje.'



Alles onder één dak

Met de competentiegerichte kwalificatiestructuur wil het mbo beter aansluiten bij de behoeften van de beroepspraktijk. In Twente gaat men echter nog een stapje verder dan 'aansluiten'. Een bestaande ROC-locatie ging op de schop om het MBO College voor Transport, Logistiek & Mobiliteit van het ROC van Twente en het Verkeerscollege Twente samen te huisvesten. Het nieuwe Praktijk Centrum Transport, Logistiek en Mobiliteit mag er beslist zijn: voortaan worden onder één dak circa tweehonderd opleidingen, bijscholingen en cursussen op gebied van transport, logistiek en mobiliteit aangeboden. De faciliteiten - zoals de grote heftruckhal en het oefenterrein voor beroepschauffeurs - zijn wat betreft grootte uniek voor een ROC. Daarnaast zijn de praktijkruimtes zo goed uitgerust, dat alles wat de studenten en cursisten in de dagelijkse praktijk tegen kunnen komen, hier gesimuleerd kan worden. Bovendien is het centrum dé plek waar partijen in deze branche elkaar ontmoeten om de bedrijvigheid te versterken.



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 SintLucas – de eindhoven school) en Haye van der Werf

AAN DIT NUMMER SCHREVEN MEE: Lonneke Gillissen, Hans Klip, Miranda van Elswijk, Pieter Matthijssen, Rob Nelisse, John van Enckevort

FOTOGRAFIE: Erik Kottier (1, 4 links, 12, 14), Wilmar Dik (7), GO opleidingen (11), Marc de Haan (13)

DRUK: BDU, Barneveld

OPLAGE: 40.000

