



Pagina 3 Professionalisering

Het aantal voortijdig schoolverlaters loopt de laatste tijd terug. Maar het is nog te vroeg om te juichen, stelt projectdirecteur Fred Voncken.

Pagina 5 Inhoud

Op 26 januari organiseerde MBO 2010 de derde editie van de conferentie examinering. Een verslag van deze geslaagde bijeenkomst.

Pagina 7 Inhoud

Onder het thema 'Tussen start en finish' vond de achtste GDW Kennisdelingsconferentie plaats. 'Dit is hét platform om ervaringen uit te wisselen.'

Pagina 12 Inhoud



Pagina 15 Achtergrond

'Individueel contact sluitstuk van alle bpv-afspraken'

Op de werkplek gebeurt het. Daar leer je het beroep. Zaak dus om juist de beroepspraktijkvorming goed te organiseren. Het BPV-protocol toont de houtschoolschetsen hiervoor. Maar het gaat uiteindelijk om de overeenkomst tussen die ene leerling, die ene school en dat ene leerwerkbedrijf, stelt demissionair staatssecretaris Marja van Bijsterveldt.

Een goed georganiseerde beroepspraktijkvorming geeft mbo'ers de bagage voor goed vakmanschap. Maar niet alleen de leerling heeft belang bij een goede bpv. 'Bpv is de link tussen onderwijs en praktijk', onderstreept de demissionair staatssecretaris. 'Van die relatie

profiteren ook docenten. Ze houden feeling met de stand van zaken binnen de bedrijfsmuren. Blijven op de hoogte van innovaties, die zij kunnen verwerken in het onderwijs. Door intensief samen te werken met bedrijven, krijgen ze goede feedback over hoe zij de schoolse theorie beter kunnen laten aansluiten op de vaardigheden die de leerlingen leren in het leerwerkbedrijf. De relatie tussen onderwijs en bedrijfsleven via de bpv is dus cruciaal. Voor de leerling, de kwaliteit van het onderwijs en voor het leveren van goed vakmanschap.'

'Relatie onderwijs en bedrijfsleven via bpv is cruciaal'

Onderzoek van onder meer de Rekenkamer en het DIJK12-rapport maken duidelijk dat de kwaliteit van stages nog vaak te wensen overlaat. Van Bijsterveldt: 'Ik ben dan ook blij dat alle betrokken partijen met het zogeheten BPV-protocol het duidelijke signaal hebben afgegeven dat de beroepspraktijkvorming beter moet worden georganiseerd. Maar daarmee zijn we er nog niet: stageplekken komen er niet zonder 1-op-1 contact tussen school en leerwerkbedrijf.'

Lees verder op pagina 2.

Referentieniveaus en centraal ontwikkeld examen taal en rekenen

De ministerraad heeft begin 2010 ingestemd met het wetsvoorstel 'Referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen'. Het wetsvoorstel ligt nu voor behandeling bij de Tweede Kamer. De invoering van de niveaus gaat vanaf schooljaar 2010/2011 van start en moet ertoe leiden dat meer leerlingen hun taal- en rekenvaardigheden versterken en dat de aansluiting tussen de verschillende onderwijssectoren op het gebied van de Nederlandse taal en rekenen verbetert. Basis van het wetsvoorstel vormt het referentiekader, waarin staat wat kinderen op verschillende momenten in hun schoolloopbaan op het gebied van taal en rekenen moeten kennen en kunnen. Dat maakt het referentiekader een leidraad voor scholen, docenten en onderwijsprogramma's in het po, vo en mbo.

Voor het mbo heeft Van Bijsterveldt bovendien besloten op basis van deze referentieniveaus centrale examens taal en rekenen in te voeren. Ze schrijft hierover in een brief (d.d. 29 januari) aan de mbo-instellingen, waarbij ze ondermeer in gaat op de examinering en het toezicht. Voor mbo-4 opleidingen moeten de scholen vanaf studiejaar 2013-2014 de beheersing van de referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen (deels) examineren met centraal ontwikkelde examens. Mbo-2 en mbo-3 volgen een jaar later. Voor mbo-1 komen er voorlopig geen centraal ontwikkelde examens.

De introductie van de centraal ontwikkelde examens gebeurt via een invoeringsperiode met voorbeeldexamens en twee jaren van pilotexamens. Belangrijk hierbij is dat deelnemers niet afgerekend worden op de cijfers die zij voor deze proefexamens halen. De Inspectie van het Onderwijs hanteert verder een groeimodel in het toezicht op taal- en rekenonderwijs. Dat wil zeggen dat eventuele tekortkomingen in het studiejaar 2010-2011 geen invloed hebben op het oordeel over de kwaliteit van het onderwijs en de examinering in de instelling. Lees de gehele brief en de informatieve servicedocumenten van het Steunpunt taal en rekenen mbo op www.steunpunttaalenrekenenmbo.nl

Invoering nieuwe kwalificatiestructuur vanaf 2011

Begin februari heeft staatssecretaris Marja van Bijsterveldt het wetsvoorstel voor de invoering van de competentiegerichte kwalificatiestructuur in het mbo ingediend. Behandeling vindt pas plaats als een nieuw kabinet is aangetreden.

Scholen experimenteren al sinds 2004 met de nieuwe kwalificatiedossiers. Komend schooljaar zal ruim 95% van de leerlingen een 'nieuwe'

opleiding volgen. Dat het wetsvoorstel ondertussen 'controversieel' verklaard is, hoeft voor de scholen geen consequenties te hebben. Het is immers de bedoeling dat de nieuwe kwalificatiestructuur pas vanaf het schooljaar 2011/2012 voor het gehele mbo geldt. Dat betekent dat alle eerstejaars in augustus 2011 starten met een opleiding die is gebaseerd op de nieuwe eisen.

Domeinen

De wet biedt scholen ook de mogelijkheid leerlingen te laten instromen op een opleidingsdomein. Deze

breder instroom is bedoeld voor leerlingen die nog niet precies weten welke opleiding ze willen volgen. De nieuwe wet introduceert verder het begrip 'entreekwalificatie'. Deze kwalificatie is bedoeld voor leerlingen die met een basisopleiding de arbeidsmarkt willen betreden. De kwalificatie geeft uiteraard ook de mogelijkheid om via een vervolgopleiding een startkwalificatie te behalen. De afgelopen jaren hebben veel scholen al geëxperimenteerd met deze 'AKA-opleidingen'. Ten slotte voorziet de wetwijziging in een algemeen experimenterarti-

kel in de Wet Educatie en Beroeps- onderwijs. De wet biedt zo meer mogelijkheden om experimenten uit te voeren om de kwaliteit, de toegankelijkheid of de doelmatigheid van het beroepsonderwijs te verbeteren.

In de volgende MBO krant uitgebreid aandacht voor dit wetsvoorstel. Op 1 april vergadert de Vaste Kamercommissie van OCW aan de hand van de rapportage 'Op weg naar 2010... de finale' over de voortgang van de implementatie van de nieuwe kwalificatiestructuur.



Koens column

Op naar de 12.500 bezoekers!

Hallo! Daar ben ik weer: Koen Kobalt. In elke editie van de MBO krant vertel ik je de laatste nieuwtjes over Marktplaats MBO. Dat doe ik niet omdat ik je zonodig op pagina 2 wil toelachen. Ik sta hier ook niet om complimenten te krijgen over mijn mooie pakken en mijn stijlvolle bril (al zijn alle lofuitingen welkom). Ook ik, Koen, heb een hoger doel.

Wat dat hogere doel is? Ik wil jou zo vaak mogelijk op Marktplaats MBO zien. Om te halen. En om te brengen. Wat betreft het eerste: mijn hart jubelt als ik de bezoekerstatistiek zie van de Marktplaats. De afgelopen drie maanden kreeg mijn Favoriet der Favorieten gemiddeld bijna 11.000 bezoekjes (waarvan 90 procent door unieke bezoekers). Dat zijn dus dik 350 bezoeken per dag. Je weet de Marktplaats dus te vinden. Topmaand was december. Daar ging de teller zelfs ruim over de 11.500 heen. Maar ja, dat is dan ook de feestmaand bij uitstek. Ik kan me goed voorstellen dat je jezelf of een van je collega's een van de fraaie plannen, methodieken of andere producten van Marktplaats cadeau hebt gedaan. In de schoen, voorzien van een gedicht. Of onder de kerstboom met wat Glühwein.

Ik hoef je niet te vertellen hoe blij ik ben met de groeiende belangstelling voor Marktplaats. Want dat betekent dat jij en je collega's beseffen dat er op deze site veel te halen valt. Of je nu zoekt naar inspirerende praktijkvoorbeelden, documenten, artikelen, beleidsnotities, lesmateriaal filmmateriaal of links. Of je nu je de bpv, bedrijfsvoering, professionalisering van je docenten of bijvoorbeeld de toetsing en examinering op je school naar een hoger niveau wil tillen.

Het zou mooi zijn als we de lijn kunnen doorzetten. Op naar de 12.500 duizend bezoekers per maand! Maar dan mogen er wel nog nieuwe uploads komen. Nieuwe informatie waarmee je jouw collega's in heel het land verder kan helpen. Dus: haal je kasten leeg! Blader door je mappen heen. Want ook bij jou ligt zoveel nuttige informatie, waarmee je anderen een groot plezier kunt doen! Ik wil die informatie met alle liefde in mijn blauwe tuctuc bij je komen ophalen. Maar zelf op Marktplaats zetten is een stuk minder omslachtig. Doen dus!

Groet,
Koen Kobalt
www.marktplaatsmbo.nl

'Bpv is het hart van het beroepsonderwijs'

Vervolg van pagina 1.

Van Bijsterveldt gaat verder: 'Colo, MKB-Nederland, VNO-NCW, de MBO Raad en het ministerie leveren weliswaar met het BPV-protocol, maar ook met andere initiatieven, een essentiële bijdrage om het middelbaar beroepsonderwijs nog beter te maken. Maar de link tussen school en leerwerkbedrijf moet toch vooral door die ene school en dat ene leerbedrijf gemaakt worden. Dit individuele contact tussen de docent/mentor en die ondernemer of praktijkbegeleider vind ik het sluitstuk van al die afspraken die we op allerlei niveaus maken. Want juist daar in dat leerbedrijf gebeurt het. Daar verschijnt een leerling die een vak moet leren. Natuurlijk: de eindverantwoordelijkheid ligt bij de mbo-instelling die ook het diploma

mag afgeven. Maar je kunt alleen maar voor zo'n diploma staan als je ook weet wat er op die bpv-plek is gebeurd. Hoe de begeleiding is geweest, welke kritiek er was en wat er mee gedaan is. Zelfs voor simulaties of andere vormen voor werkplekleren die niet in een bedrijf plaatsvinden, heb je interactie nodig tussen onderwijs en werkvloer.'

Ondersteuning

Het BPV-protocol biedt de ruimte voor regionale uitwerking en de doorvertaling in die overeenkomst tussen een school, een leerbedrijf en een leerling. 'Het is geen keurslijf, maar het biedt wel de gewenste structuur', stelt de demissionair staatssecretaris. 'Bovendien zetten de afspraken aan beide zijden de mensen aan het denken: hé, wat ik

hier opschrijf, kan ik dat waarmaken? Hoe organiseer ik dan mijn bedrijfsvoering? Ik beseef dat we veel vragen. Van de scholen. Maar zeker ook van de leerwerkbedrijven. Die zijn ook niet opgeleid om op te leiden. Er staan daar geen docenten op de loonlijst. En toch willen we kwaliteit, inspanning. Tegenover die investering moet een goede ondersteuning van onze kant staan, zowel naar de leerwerkbedrijven als naar de scholen toe. Sites als www.bvptoolbox.nl en www.ondersteuningleerwerkbedrijven.nl en het programma Werkplekleren geven veel handvatten en instrumenten om de bpv goed te organiseren. Mijn verzoek is om met al die informatie, al die tips & tricks ook echt wat te doen. Want de bpv vormt het hart van het beroepsonderwijs.'

'Marktplaatsmbo.nl is zeer bruikbaar'

In elke MBO krant besteden we aandacht aan een van de disciplines uit het mbo die actief zijn op marktplaatsmbo.nl. Ditmaal staat Taal en Rekenen centraal. In de spotlights staan Kees Corbet en Trinette Hovens van het Haagse ROC Mondriaan.

Kenmerkend voor het ROC Mondriaan is dat het al in een zeer vroeg stadium de cruciale rol van taal als een van de voorspellers van succes bij leerlingen onderkende. Wanneer je de taal goed beheerst, zul je beter kunnen participeren in de maatschappij. Trinette: 'Wij hebben sinds 2003 al een taalbeleidsplan. We hebben dat geconcretiseerd in een tien puntenplan: de zogenaamde taalmonitor.' Aan de hand van deze monitor kunnen de medewerkers per opleiding bekijken welke activiteiten de deelnemers uitvoeren.

Maar het ROC Mondriaan doet meer: 'We hebben een screenings-instrument "schriftelijke toetsen en teksten" ontwikkeld waarmee we taaltoegankelijkheid hebben geanalyseerd.' Voor het eerst werd daarmee het taalniveau van de toets uitgangspunt voor beoordeling. Trinette: 'We kwamen erachter dat het taalniveau van veel toetsen en teksten op een veel te hoog niveau lag. Met de niveaubeschrijvingen van het CEF was het mogelijk om niveaus van toetsen en teksten te duiden.'

Zonder meten geen beleid

Tijdens het vorige schooljaar heeft ROC Mondriaan, met steun van de gemeente Den Haag, een groot-scheepse nulmeting Taal en Rekenen

opgezet. Het taalniveau van de leerlingen werd door middel van een papieren toets vastgelegd. Hoewel de cijfers voor het vak Nederlands vaak voldoende waren, haalde gemiddeld zestig procent van de leerlingen niet het vereiste CEF-niveau.

Kees geeft aan dat de niveaus uit het Raamwerk Nederlands inmiddels bij de meeste docenten vertrouwd zijn. Tijdens presentaties Taal en Rekenen die hij op diverse locaties binnen het ROC Mondriaan verzorgt, focust hij inmiddels op het rapport over referentieniveaus van Meijerink.

Dromen

Kees zou graag zien dat leerlingen met een beter taal- en rekenniveau

bij het ROC binnenkomen. 'Voor het mbo is intensivering van taal en rekenen niet meer nodig als het PO en VO hun leerlingen op het gewenste niveau weten af te leveren.' Ook hoopt hij dat managers binnen de organisatie inzien dat taal voorwaardelijk is voor de studieprestaties.

Marktplaats

De website marktplaatsmbo.nl is volgens Corbet en Hovens zeer bruikbaar voor de werkvloer. Voor taal hebben ze dan ook al meerdere documenten aangedragen. De rekendocumenten zijn nog in ontwikkeling: 'Net als voor alle andere ROC's geldt dat het rekenbeleid nog in de kinderschoenen staat.'





Professionalisering docenten ROC van Twente Investeren in ontwikkeling

Met een forumdiscussie startte het ROC van Twente op 1 december vorig jaar een nieuw ‘professionaliseringstraject seniordocent’. In aanwezigheid van staatssecretaris Van Bijsterveldt begonnen circa 40 docenten aan de anderhalf jaar durende opleiding.

‘De cursus is deels opgezet vanuit een vraag van docenten naar (om) scholingsmogelijkheden’, zegt Adrie Michels, hoofd P&O van ROC van Twente. ‘Die vraag hebben we bij de ontwikkeling van dit traject serieus opgepakt en aangepast: we willen als organisatie investeren in de ontwikkeling van onze docenten.’

Maatwerk

Het is de tweede keer dat een groep leraren van ROC van Twente het professionaliseringstraject volgt. Het ROC heeft de Twente School of Education (een samenwerkingsverband van verschillende onderwijsinstututen) opdracht gegeven om de opleiding op maat te ontwikkelen. Het resultaat is een cursus die 16 maanden duurt, met flinke delen theorie, praktijk, onderzoek en stage. Het theoretische deel gaat onder meer in op wat er in de samenleving speelt over leren en opleiden van de jeugd. Beleid en bestuur komen eveneens aan de orde. Training van concrete vaardigheden op bijvoorbeeld ict-gebied of projectmanagement volgt, waarna het traject wordt afgesloten met het formuleren van een onderzoeksvraag en het eigenlijke onderzoek. De lezingen en workshops worden gegeven door zowel externe experts als eigen medewerkers.

Prikkelen en stimuleren

De positieve ervaringen van het eerste traject hebben geleid tot deze nieuwe ronde. Veel aangepast is er deze tweede ronde niet. Michels: ‘Bij het eerste traject kregen we wel veel vragen wat het volgen van de cursus nu precies betekent voor je status als docent. Het gaat niet om het maken van promotie. We willen onze

docenten prikkelen en stimuleren zich te blijven ontwikkelen en zo het onderwijs naar een hoger plan te tillen. De inzichten en vragen uit wetenschap en samenleving vormen een verrijking van je docentschap. En van de school als geheel.’

Brug

De onderzoeksfase is volgens Michels relatief nieuw voor een mbo-instelling. De onderzoeken zijn vooral gericht op de eigen werksituatie van de docenten en gaan bijvoorbeeld over cgo, overdragen van lesstof en leeftijdsgebonden leren. De resultaten worden in ieder geval gedeeld met het team van de uitvoerende docent. In een boekje worden alle onderzoeken in korte omschrijvingen gebundeld. ‘Onze onderwijsdeskundigen kijken er eveneens naar en relevante kennis wordt vervolgens gedeeld in onze organisatie. Het is leuk om te zien hoe de deelnemers worden uitgedaagd een brug te slaan tussen theorie en de dagelijkse praktijk.’

Betrokkenheid

Door het professionaliseringstraject ontstaat ook meer inzicht in het reilen en zeilen van de eigen school. In de workshops komen geregeld vragen voorbij over de organisatie, bestuurlijke visie, communicatie en marketing. Ook de betrokkenheid van leidinggevend is groot; ze wonen regelmatig lezingen bij. En familie en vrienden waren aanwezig bij de feestelijke uitreiking van de certificaten van het eerste traject. ‘Het enthousiasme van de eerste groep heeft deze tweede lichting geïnspireerd. Het is leuk om te merken dat onze docenten graag in zichzelf willen investeren.’

Doorbraakproject professionalisering

Prikkelen en uitdagen

In het decembernummer 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 maanden belicht de MBO krant per nummer één projectdeelnemer. Deze maand: het Arcus College.

Bij het Arcus College is één team - binnen de afdeling Facilitaire Dienstverlening - betrokken bij het doorbraakproject Professionalisering. ‘We beginnen klein, dat levert het grootste effect op. Het is bovendien overzichtelijk. Als het met dit team goed en gesmeerd loopt, breiden we uit’, aldus opleidingscoördinator Henry Claessen. Belangrijkste doelstelling is een betrokken team dat zich eigenaar voelt van het onderwijs, maar ook aan de slag gaat met de organisatie ervan. Promovenda Miriam Goes meet de effecten van de gekozen aanpak. De eerste resultaten verwacht het team eind februari.

Hoe pakt het Arcus College de professionalisering aan? Door de docenten te betrekken bij de onderwijsinhoud en de onderwijsproces-

sen. Daarnaast vindt professionalisering vooral plaats door training on the job. De teamleden denken mee en ontwikkelen zelf bijvoorbeeld lesmateriaal. Binnen Arcus heet het project TCO: Teams Centraal bij Organisatieherontwerp. ‘Als ze tegen vragen of problemen aanlopen, krijgen ze ondersteuning van het Expertisegroep Onderwijsservices (EOS) of het Veranderteam’, aldus Renée Smeets, projectleider TCO. De aanpak is eigenlijk hetzelfde als bij de leerlingen. De omgeving moet prikkelen, vragen oproepen en uitdagen. Dat doen we ook in dit professionaliseringstraject.’

Eerste effecten zichtbaar

Ron Aalders is vanuit Facilitaire Dienstverlening verantwoordelijk voor TCO. Ze weet wat de dage-

lijkse professionaliseringspraktijk inhoudt. ‘Goed voorbeeld is de ontwikkeling van het portfolio. Daar heeft het team zelf invulling aan gegeven. En gekeken wat nodig is en wat niet. Om vervolgens ondersteuning te krijgen bij de daadwerkelijke invoering. Dat werkt perfect. Zo hebben we ook de rol van mentor helemaal uitgewerkt.’

De scholing of training die nodig is om zo’n mentor te worden, verzorgt EOS. Volgens Aalders zijn de meeste teamleden enthousiast, maar soms ook gefrustreerd. ‘Voor docenten wordt alles anders: het lesmateriaal waar ze mee werken, de rollen die ze vervullen en de relatie met bedrijfsleven en ketenpartners. Maar daarnaast blijven het vakmensen die aan het werk zijn. Dat is best veel allemaal.’ Maar het gaat goed en de kennisontwikkeling is groot. Hoewel de onderzoeksresultaten nog even op zich laten wachten, zijn de eerste effecten wel zichtbaar. De betrokkenheid van het docententeam is groter, er is structureel overleg met het werkveld en regelmatig contact met onderwijspartners.

Cgo in Noorderpoort: niet opnieuw het wiel uitvinden

Hoe kun je als ROC op een inventieve manier best practices uitwisselen? Het Groningse Noorderpoort trok op 15 januari met een kleinschalige variant van CompetentCity alle registers open.

De conferentie met 95 workshops rondom acht programmalijnen moest eigen medewerkers op de hoogte brengen van ontwikkelingen en ervaringen op het gebied van cgo. Het gevarieerde aanbod leverde een bezoekersaantal op van maar liefst 900 Noorderpoorters en een ruime acht als waarderingscijfer.

‘Lonken naar het bedrijfsleven en dan...’, ‘Met een diploma op zak blijf je uit de bak’ en ‘Rollen in een resultaatverantwoordelijk team’. Drie voorbeelden van workshops van de conferentiedag Competent Noorderpoort. Naast onderwijsinhoudelijke programmalijnen zoals praktijkgericht leren en talen en rekenen, ging het ook om didactiek, flexibilisering en de gevolgen voor de rollen en competenties van medewerkers en teams. ‘Een uitkomst’, aldus hoofd stafafdeling onderwijs, kwaliteitszorg en innovatie Henny Wiltjer van het 22 scholen tellende Noorderpoort College. ‘De dag heeft



bijgedragen aan elkaar inspireren in onderwijsontwikkeling. Ook onderdelen als kennisdelen, leren van ervaringen van anderen en meedenken met de ander in dilemma's kwamen aan bod. Niemand hoeft opnieuw het wiel uit te vinden. Iedereen kan leren van de ander.’

Doorslaand succes

De voorbereiding van de conferentie begon met het peilen van de behoeften: wat wil je halen, wat wil je brengen? Bijna alle workshops werden verzorgd door eigen medewerkers. De dag werd een doorslaand succes, zo bleek uit de beoordeling van de

workshops. ‘Tijdens de conferentie zijn netwerkgroepen ontstaan zoals rekenen en wiskunde. Zo’n netwerkgroep blijft na de conferentie samenwerken.’ De werkconferentie had volgens Wiltjer een ‘horizonverruimend’ karakter. ‘We wilden de eigen kracht in Noorderpoort goed benutten als vorm van deskundigheidsbevordering. We hebben aan de hand van veel voorbeelden en best practices ons voordeel kunnen doen. Op die manier zijn we schooloverstijgend bezig. Dit bleek ook uit de waardering voor de workshops: ruime voldoende met uitschieters boven de negen!’

Brug naar de praktijk

Hoe kun je als school de verbinding met de beroepspraktijk verbeteren? Het ROC Leiden deed onlangs een poging met een masterclass ‘Netwerken voor docenten’. Twee groepen van twaalf leraren namen in de schoolbanken plaats om alle ins en outs te horen over het ontwikkelen van een netwerk, het onderhouden van relaties en het zelf organiseren van een netwerkbijeenkomst.

Het cliché ‘Je bent nooit te oud om te leren’ geldt zeker ook voor docenten. Leslie Toorop, senior adviseur P&O en organisator, licht toe: ‘De beroepsopleidingen nemen een enorm belangrijke plaats in binnen het onderwijs. Dan is het niet meer dan logisch dat docenten met zo’n masterclass de vaardigheden leren en ontwikkelen om de verbinding te leggen met de beroepspraktijk. Ze doen vaardigheden op om makkelijk contact te leggen, en ze leren hoe je een bedrijf enthousiasmeert. Docenten vinden de spiegel die ze krijgen voorgehouden vaak confronterend. Daarnaast is het ook goed dat we de masterclass kunnen organiseren in

ons eigen leerwerkbedrijf, Nieuwe Energie, en het leerwerkbedrijf in de Baak in Noordwijk.’

Geven en nemen

Kockie Neven nam als projectleider van alfabetiseringsproject ‘Maak een nieuwe start’ deel aan de masterclass. Neven: ‘Je bent je er vaak niet van bewust dat je een netwerk hebt. Meestal zijn er contacten met bedrijven en organisaties via stageplaatsen van leerlingen. Het is voor een ROC belangrijk om die contacten te optimaliseren en om het netwerk uit te breiden en te intensiveren.’ Volgens Neven is netwerken altijd wederzijds. ‘Verdiep je in de behoeften van

de andere partij om een gezamenlijk doel te bereiken.’

Spiegel

Ook horecadorcent en voorlichter Gerard van der Hulst nam deel aan de masterclass. ‘Eén van de aspecten van mijn functie is het bouwen aan duurzame relaties met vmbo-scholen. Tijdens de masterclass werd mij op nuttige wijze een spiegel voorgehouden. De feedback kon gaan over de manier waarop je als docent vergadert in een groep of hoe je op een meer inspirerende manier je verhaal kunt doen. Ik kreeg bijvoorbeeld te horen dat ik vanuit mijn enthousiasme soms te snel spreek, waardoor mijn boodschap niet optimaal overkomt. Mijn mededocenten en ik hebben door middel van elkaars verhalen en tips veel van elkaar opgestoken. Dankzij deze masterclass kan ik mij bij externe partijen nog beter presenteren als vertegenwoordiger van het ROC Leiden.’



Kweekvijver voor excellentie

Wat maakt een docent excellent? Deze vraag is in het competentiegericht onderwijs nog onbeantwoord. Met de oprichting van de Talentenpool gaan NHL Hogeschool, ROC Friese Poort, ROC Landstede, AOC Terra en ROC Alfa-college samen op zoek naar excellentie.

Applicatie voorkomt verzuim

Om het verzuim van cursisten beter in beeld te brengen en dit tijdig te kunnen melden aan de leerplichtambtenaar ontwikkelde ROC Kop van Noord-Holland het instrument Cursistverzuimmelder (CVM).



CVM wordt ingezet om meldingen aan de leerplicht van kwalificatieplichtige cursisten, die nog geen mbo2- of havodiploma hebben behaald, te stroomlijnen. Wanneer blijkt dat ze in vier weken tijd meer dan zestien uur verzuimen, moet dat worden gemeld.

Gerbrich Leegwater is eerste verantwoordelijke bij het loopbaancentrum van ROC Kop van Noord-Holland, Anja Escher is hoofd van het onderwijsbureau. Samen stonden ze aan de wieg van CVM. Leegwater: ‘Voorheen bepaalde iedere afdeling haar eigen verzuimaanpak. Nu de leerplicht is opgetrokken tot 18 jaar, hebben we een systeem aangeschaft om te registreren of iemand aanwezig is. Vervolgens hebben we CVM

ontwikkeld. Dit systeem kan uit de registratiegegevens halen of melding aan de leerplichtambtenaar aan de orde is en de werkzaamheden daaromheen stroomlijnen.’ Escher vult aan: ‘Voor het eerste deel hebben we een digitaal instrument, Pincash, waarin al onze cursisten zijn gegroepeerd naar lesgroep en gekoppeld aan lesrooster. De docenten scannen de aanwezige cursisten, zoals in een winkel. Vervolgens wordt dit ingelezen in het overkoepelende programma.’

Actie

Heeft een cursist de norm overschreden, dan komt er een werkproces in CVM op gang, dat voorafgaat aan melding bij de leerplicht. Leegwater: ‘Omdat een leerling kan

zijn vergeten zich ziek te melden, checken we eerst bij de coach van de cursist of hij inderdaad boven de norm heeft verzuimd.’ Daarbij is het belangrijk dat meteen wordt gecheckt of actie van de leerplichtambtenaar gewenst is. ‘De verzuimmedewerker kan daartoe een mail genereren die direct naar de coach gaat’, vervolgt Escher. ‘Deze vult daar vervolgens op in of actie moet worden ondernomen en waarom dan wel of niet.’ De status van behandeling kan per leerling worden gevolgd: ligt de vraag bij de coach, heeft deze al geantwoord, of heeft hij al gemeld aan de leerplicht?

Verfijning

Het systeem werkt nu een jaar en Escher en Leegwater zien het aantal verzuimmeldingen afnemen. Escher: ‘Natuurlijk speelt daarbij een rol dat de cursisten weten dat ze worden geregistreerd. Bijkomstigheid is wel dat we nu merken dat het aantal ziekmeldingen toeneemt. In de volgende fase gaan we dus de deelnemers boven tafel krijgen die regelmatig kort ziek zijn.’ Leegwater: ‘Wat ook helpt, is dat iedereen die wordt gemeld bij de leerplicht automatisch een brief thuis krijgt en de ouders op de hoogte worden gesteld. Daarvan gaat een preventieve werking uit.’ Het systeem voldoet nu aan bijna alle wettelijke eisen. ‘Maar we willen het zo verfijnen, dat er al in een veel eerder stadium een sein naar de coach gaat en het dus als begeleidingsinstrument kan worden gebruikt’, vertelt Escher. ‘Dan heb je je doel bereikt: voorkomen dat cursisten spijbelen.’

De Talentenpool is een verdiepingstraject voor docenten van de vijf opleidingsinstellingen. Zo hopen de scholen het beroep aantrekkelijk te maken voor uitblinkende docenten. Deze uitblinkers zullen expliciet gaan maken wat excellent competentiegericht onderwijs is. De eerste groep talenten is al geselecteerd en begint in maart aan het programma op hbo-plusniveau. De tweede groep gaat in september van start.

Margo Langedijk is projectleider bij het Alfa-college: ‘We willen heel graag excellente docenten in het competentiegericht onderwijs.’ Maar wat kenmerkt zulke docenten? ‘Dat kan heel erg verschillen: ieder niveau onderwijs vraagt weer iets anders. Excellentie bestaat in allerlei variaties.’ Het doel van de Talentenpool is daarom talentvolle docenten de kans te bieden uit te blinken in hun vak én duidelijk te maken wat die excellentie precies is.

Langedijk heeft natuurlijk wel een beeld van excellentie in het competentiegericht onderwijs. ‘Uitblinkende cgo-docenten zijn communicatief sterk, hebben oog voor innovatie, zijn vakbekwaam en kunnen goed coachen. Maar zulke kwalificaties zeggen nog niet wat iemand precies excellent maakt. Daarom ook dit project: om daar inzicht in te krijgen.’

Het verdiepingstraject bestaat uit vier onderdelen. Natuurlijk is er training in didactiek. Hoe ga je bijvoorbeeld om met werkplekleren? En wat is goede coaching en interview? Daarnaast gaan de deelnemers uit de Talentenpool beginnende en

minder bekwame cgo-docenten uit een Ontwikkelpool begeleiden. De Talentenpooler ondersteunt de Ontwikkelpooler en scherpt zijn eigen coachingsvaardigheden aan.

Bewust bekwaam

Naast deze twee praktische onderdelen heeft de Talentenpool ook verdiepende kanten. De deelnemers gaan hun eigen excellentie expliciteren. Langedijk: ‘We willen dat docenten die onbewust bekwaam zijn, bewust bekwaam worden.’ Als docenten weten wat hun onderwijs excellent maakt, kan ook ontdekt worden wat excellent competentiegericht onderwijs in het algemeen is. Dit is het vierde onderdeel van het project, vertelt Langedijk: ‘Daarom hebben we vooraf geen profiel opgesteld van excellentie. We willen vanuit de docenten en deelnemers een beeld van excellentie naar voren laten komen.’

De opgedane kennis van de Talentenpool wordt in 2011 tijdens een congres gedeeld. Het project staat niet open voor nieuwe ROC’s, omdat de Talentenpool overheids-subsidie krijgt via de regeling ‘Krachtig Meesterschap’. Deze regeling verleent subsidie aan projecten die de excellentie van cgo-docenten bevorderen, en kennis over die excellentie opdoen en verspreiden.

Met een scherper beeld van excellentie kan ook de lerarenopleiding verbeterd worden. Langedijk: ‘Hopelijk komen er dankzij de Talentenpool niet alleen betere docenten, maar krijgt het geven van competentiegericht onderwijs ook een betere plek in het lerarenonderwijs.’

De Onderwijscalculator als eyeopener

De Onderwijscalculator biedt scholen de mogelijkheid op instellings-, unit- en team-niveau te beoordelen of gemaakte keuzes op het gebied van cgo betaalbaar zijn. De focus ligt op de inrichting van het primaire proces en de taken van het team.

Organisatieadviseur Maaïke van Kessel heeft de calculator, die sinds een jaar als webapplicatie beschikbaar is, medeontwikkeld. Zo'n veertig scholen gingen er al mee aan de slag. Van Kessel: 'De Onderwijscalculator is bedoeld om keuzes in het ontwerpproces te ondersteunen. Het is een hulpmiddel voor teams die tijdens de ontwikkeling van onderwijs tegen het probleem aanlopen dat ze het gewenste onderwijs niet kunnen betalen of niet voldoende uren be-

schikbaar hebben.' Van Kessel geeft een voorbeeld. 'Op één school werkt een team aan het inrichten van een nieuwe technische opleiding. Daar liepen ze in vast. Ze dachten dat er veel behoefte was aan vaardigheids-trainingen en theorielessen. Maar dat was te duur. Ze hebben samen een aantal goede varianten bedacht en we konden meteen doorrekenen wat de kosten van die varianten waren. Het team heeft nu gekozen voor meer projecten en verdieping. Dit bleek beter uitvoerbaar.' Een eyeopener.

Welkom

De volgende train-de-trainer bijeenkomst voor de Onderwijscalculator vindt plaats in maart, bij MBO 2010 in Ede. 'Er zijn al veel aanmeldingen', vertelt Van Kessel. 'Maar meer geïnteresseerden zijn altijd welkom. Tijdens de bijeenkomst leer je hoe je de tool gebruikt, hoe een traject

wordt ingericht om hem aan de praat te krijgen, et cetera.' Daarbij is het de bedoeling dat er per school een onderwijs- en een financiële afgevaardigde deelneemt. Samen worden zij verantwoordelijk voor de invoer van de calculator op hun school. Geïnteresseerde scholen kunnen contact opnemen met Artefaction of met Karin Willemse van MBO 2010.

Aantal deelnemers:

- Train-de-trainer **34 deelnemers**
- Licentieaanvragen **32 scholen**
- Kennismakingsworkshops **30 scholen**
- Geplande kennismakingsworkshops **11 scholen**



Resultaat terugdringen voortijdig schoolverlaten hoopgevend

Terugdringen van schooluitval is een belangrijk speerpunt van de overheid. Het OCW-beleidsprogramma 'Aanval op schooluitval' levert daaraan een wezenlijke bijdrage. Inmiddels behalen steeds meer leerlingen een startkwalificatie. De doelstelling om het aantal schoolverlaters in 2012 terug te brengen tot maximaal 35.000 komt in zicht. Maar het is nog te vroeg om te juichen, stelt Fred Voncken, projectdirecteur Voortijdig Schoolverlaten.

De urgentie om voortijdig schoolverlaten aan te pakken is hoog. Schooluitval betekent doorgaans ongekwalificeerde arbeid, werkloosheid, sociaal isolement en mogelijk ontsparing. Voncken: 'Dat is wat de samenleving ervan merkt. Maar het welbevinden van de jongeren staat voor ons op de eerste plaats. Een diploma geeft een positief zelfbeeld. En dat heeft weer een positieve uitwerking op de samenleving. Bovendien hebben we al die arbeidskrachten hard nodig!'

Positieve tendens

In 2007 heeft het ministerie resultaatafspraken gemaakt met 39 regio's. Daarin bundelen onderwijsinstellingen, gemeenten en betrokken organisaties hun kracht om schooluitval te reduceren. De onderwijsinstellingen hebben ruimte om zelf hun instrumenten te kiezen uit de menukaart van OCW. Voncken: 'Je kunt niet zeggen dat één instrument het meest effectief is. Het gaat om de combinatie. We zien wel een tendens in de aanpak: betere begeleiding bij beroepskeuze, instelling van zorgadviesteams en verbeterde verzuimaanpak.' De meeste VO-instellingen halen hun jaarlijkse uitvalreductie van 10%. Mbo-scholen blijven daarin achter. Enerzijds heeft Voncken daar begrip voor. Er wordt al veel van scholen gevraagd en de problematiek is vaak uiterst complex. Anderzijds vraagt hij zich af of de onderwijsorganisatie wel op orde is. 'De helft van de problematiek van schooluitval hebben we als onderwijs aan onszelf te wijten. De kwaliteit moet omhoog, de begeleiding kan beter, breng roosters op orde en bied aantrekkelijke lessen!' Gezien de cruciale

rol van de docent wil Voncken ook toe naar actievere kennisdeling van goede voorbeelden: 'Veel docenten hebben de kennis en de kunde om met potentiële uitvallers te werken. Als daar een goed concept achter zit, kunnen anderen daar veel van leren.'

Bonus

Onderdeel van de resultaatafspraken is dat het binnenhouden van leerlingen een school zo'n 2.500 euro per leerling oplevert. Dit was eerst 2.000 euro. Daarmee kan extra ondersteuning op de werkvloer worden gerealiseerd. Voncken heeft de indruk dat de bonus nog te weinig bekend is op de werkvloer van de scholen. 'Scholen die hun doelstelling van schooluitval niet gehaald hebben, hebben samen zo'n zeven miljoen euro laten lopen. Dat had op de werkvloer besteed kunnen worden!'

Versterking

De projectdirectie Voortijdig Schoolverlaten is ook in gesprek met MBO 2010 om te zoeken naar wederzijdse versterking. De doelstellingen passen op elkaar, meent Voncken: 'MBO 2010 zet sterk in op primair proces, beleid en bedrijfsvoering. Dat is precies waar de instrumenten tegen voortijdig schoolverlaten geïntegreerd en geborgd moeten worden. We zijn blij dat we elkaar gevonden hebben.' Mogelijk wordt Voortijdig Schoolverlaten op de agenda gezet van de Masterclasses voor Colleges van Besturen.

Via de VSV-verkenner op www.aanvalopschooluitval.nl is het mogelijk om het aantal schooluitvallers per school, gemeente en regio in te zien.

Raad van Advies effectief stakeholdersmodel

Onderwijsinstellingen hebben doorgaans een breed stakeholdersveld. Hoe geef je die horizontale verantwoording richting maatschappij en bedrijfsleven zinvol vorm? ROC Mondriaan in Den Haag heeft vier Raden van Advies, voor elk domein één. Een effectieve vorm, zo blijkt.

'Door lid te zijn van deze Raad van Advies bij ROC Mondriaan ben ik enthousiast geraakt over deze functie. Ik heb bewondering gekregen voor wat er in de organisatie omgaat. De school is een modern bedrijf met veel facetten!' Dolf Beuk is in het dagelijks leven directeur van het aloude en inmiddels Koninklijke familiebedrijf Beuk in Noordwijk (personenvervoer en toerisme). Hij is één van de acht leden uit de Raad van Advies bij het domein Zakelijke Dienstverlening. ROC-directeur Harry de Bruijn vroeg hem enkele jaren geleden voor de raad: 'We wilden mensen uit diverse sectoren in de raad hebben die met gezag iets over hun sector kunnen zeggen en hun netwerk ter beschikking willen stellen. De raad telt nu acht leden, ondermeer uit het openbaar bestuur, het notariaat, de bankwereld, de horeca, logistiek en transport als toerisme.'



Harry de Bruijn (l) en Dolf Beuk

Wisselwerking

De raad bespreekt, als een vorm van toezicht, onder andere jaarplannen en resultaten. Maar belangrijker is de wisselwerking tussen school en sectoren over inhoudelijke zaken. Vanuit hun positie signaleren de leden waar de behoeftes liggen. Zo geven zij actuele input aan de opleidingsprogramma's. Een concreet voorbeeld is de aandacht voor Chinees. Beuk: 'Mijn bedrijf is als touroperator actief in China. Wij signaleren veel belangstelling van Chinezen voor Holland. Ook het zakelijke verkeer is enorm op gang gekomen. Maar er zijn zo weinig mensen die Chinees spreken.' De Bruijn noemt het inmiddels een successtory: 'We bieden nu Chinese

taal en cultuur aan onze studenten en ondernemers aan. Het heeft een enorme spin-off. Daar worden de studenten uiteindelijk beter van.' De ondernemer waardeert het dat de school met zulke adviezen snel weet te schakelen richting de branche: 'Ik zie dat zaken daadkrachtig en professioneel worden opgepakt en dat binnen de kaders van de regelgeving. Die daadkracht heeft mijn beeld van het onderwijs bijgesteld. Dat draag ik nu ook weer uit. Zo kom je in een ambassadeursrol.' Voor de school is het zaak om terug te koppelen wat er met de adviezen is gebeurd. De Bruijn: 'Er is een team van mensen ontstaan die tijd, energie en denkkracht willen vrijmaken om de school beter te maken. Ik ervaar dat als een cadeautje. Maar het model is niet vrijblijvend; je moet zorgvuldig met de input omgaan!'

Voor scholen die overwegen om het model over te nemen heeft De Bruijn nog enkele tips: 'Wees niet bang om mensen uit het bedrijfsleven te benaderen tegen wie je opziet. Stap er gewoon op af! Denk goed na over iemands positie in een netwerk. Vul die horizontale verantwoording van de school niet in als een verplichting, maar doe er iets mee. En weet deze mensen te boeien met interessante onderwerpen.' Samen zijn Harry de Bruijn en Dolf Beuk het erover eens: 'Een duurzame relatie tussen onderwijs en bedrijfsleven is van belang. Wie zo'n raad niet heeft, doet zichzelf tekort!'

www.mboagenda.nl

Profiel Conferentie

Pro-meeting Professionaliseren
Datum: 11 maart 2010
Plaats: Amersfoort

Btg ESB&I Congres

Grensverleggend onderwijs
Datum: 18 maart 2010
Plaats: Antwerpen

Profiel Conferentie

Pro-meeting Samenwerken in crisistijd
Datum: 1 juni 2010
Plaats: Amersfoort

Conferentie voor Onderwijs- vernieuwing en ICT

Op 14 en 15 april vindt in Veldhoven de Conferentie voor Onderwijs vernieuwing en ICT plaats. Beter gezegd: dan zijn de twee fysieke conferentiedagen. De conferentie kan je nu namelijk al virtueel bezoeken. Op www.cvcommunity.nl kun je zelf bepalen wat je wil delen, wat of wie je zoekt, waar je interesses liggen en met wie je connecties hebt. Het aantal mensen dat je kent, kan overigens hoog zijn: de organisatie verwacht immers ruim 1.400 deelnemers op de twee dagen in april. Daarmee is

dit een van de grootste conferenties voor het mbo. Er staan ruim 200 workshops en presentaties op het programma, waaronder een groot aantal van MBO 2010. Zo zijn er onder meer presentaties over de Herontwerpschool, over de Associate Master Onderwijsmanagement, over cgo en ondernemerschap en over de toolbox Werkplekieren. Verder levert het procesmanagement ook twee bijdrages aan het programmaonderdeel ‘Achter de horizon’, waarin workshops gegeven worden die dieper op een onderwerp ingaan. De twee MBO2010-workshops (zie kader) zijn op donderdagmiddag. U kunt deze ook los van de conferentie bezoeken. Aanmelden hiervoor kan via www.mbo2010.nl.

Professionalisering in het mbo: kritische succesfactoren

Onderwijs geven is een professie, een vak, net als het aansturen daarvan door het management. Dat beseffen we allemaal. Maar hoe staat het met de professionaliteit van onze medewerkers? Slagen we er als instellingen in die professionaliteit voldoende te borgen? Wat zijn kritische succesfactoren daarbij? Wat betekent dit voor de professional, het werkklimaat, de besturing, en de organisatie? Wat mag van een professional verwacht worden (of juist niet?) in vernieuwingsprocessen in het onderwijs? Deze thema’s komen vanuit verschillende invalshoeken aan bod. Tijdens deze verdiepingsworkshop kun je vragen stellen aan de aanwezige deskundigen en reageren op ervaringen. Zodat je (nieuwe) inzichten mee kunt nemen naar je eigen organisatie!

Jungle Fire

Jungle Fire is een spel waarbij teamwork, bedrijfsvoering en inhoud van doorslaggevend belang zijn. Net als bij de implementatie van cgo... Die vergelijking gaat eigenlijk voortdurend op in dit spel. Zo krijg je aan het begin enkele instructies, zoals je bij het herontwerp met de contouren van het ministerie aan de slag mag. Daarna ben je overgeleverd aan je eigen kwaliteiten en die van je team. Vele vraagstukken wachten op een passend antwoord. Hoe komen we veilig door dit oerwoud heen? Welke hulpmiddelen hebben we nodig en waar en hoe zetten we die in? Welke risico’s nemen we en zijn deze aanvaardbaar? Welke informatie hebben we nodig en waar halen we die vandaan? Welke deskundigheid hebben we nodig en hoe bouwen we die zelf op? En tot slot: gaat ons dat allemaal lukken binnen de gestelde tijd? Kunnen we de doelen halen binnen de gestelde tijd? Al spelend krijg je tal van handreikingen die je verder helpen. Speel het spel... geniet en leer... maar wees er snel bij. Want vol = vol! Alvast de jungle verkennen? Dat kan: ga naar http://mbo2010junglefire.ning.com/ en bezoek het Jungle Fire platform.



Aanbod Herontwerpschool vanaf maart 2010

Rekenmeesters

Datum bijeenkomst 1: 11 maart, 13.00 – 16.00 uur
Datum bijeenkomst 2: 18 maart, 13.00 – 16.00 uur
Datum bijeenkomst 3: 25 maart, 13.00 – 16.00 uur
Datum bijeenkomst 4: 1 april, 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

Conferentie Taal is cruciaal: de verbinding centraal!

Datum: 12 maart 2010
Tijd: 09.30 – 16.30 uur
Locatie: Hotel van der Valk (Nootdorp)
Kosten: 150 euro
Inhoud: Het Steunpunt taal en rekenen mbo en de herontwerpschool organiseren samen met de MBO Taalcoach Academie (ITTA), het Netwerk Taal (SLO) en het Platform Taal in mbo (CINOP) een landelijke taaldag op 12 maart 2010 ‘Taal is cruciaal: de verbinding centraal!’ Op deze dag gaat het om de verbinding tussen managers, beleidsmedewerkers, taalcoaches en docenten in het mbo.

Boardroomsessies voor mbo-sectordirecteuren en mbo-bestuurders

Locatie: Slot Zeist
Tijd: 16.00 – 20.00 uur

Data voor boardroomsessies voor bestuurders en sectordirecteuren:

Keynotespreker	Sectordirecteuren	Bestuurders
Marc Vermeulen	22 maart 2010	19 mei 2010
Theo Camps	19 april 2010	05 juli 2010
RJ Simons	25 mei 2010	14 september 2010
Rob Vinke	08 juni 2010	12 oktober 2010
Matthieu Weggeman	06 juli 2010	18 november 2010
Reflectiebijeenkomst	07 september 2010	14 december 2010

Herontwerp school

Boardroomsessies mbo-HRM

Data voor boardroomsessies voor HRM:

Keynotespreker	Data
Matthieu Weggeman	6 april 2010
Theo Camps	29 april 2010
RJ Simons	18 mei 2010
Rob Vinke	1 juni 2010
Marc Vermeulen	29 juni 2010

Clusterbijeenkomst Bedrijfsvoering

Voor de clusters Techniek & Vormgeving
Datum: 25 maart 2010
Tijd: 10.00 – 16.00 uur
Locatie: De Schakel (Nijkerk)
Kosten: Aan uw deelname zijn geen kosten verbonden

Leergang Taaldagen Nederlands

Data: 7 april, 19 mei, 16 juni, 7 juli 2010
Tijd: 10.00 - 13.00 uur
Locatie: De Reehorst (Ede)
Kosten: 995 euro
Inhoud: De Nederlandse taal houdt elke opleidingsmanager of taalbeleidcoördinator in het mbo bezig. De huidige kwalificatieprofielen van het mbo stellen expliciete eisen aan het eindniveau Nederlands van de deelnemers.
Doelgroep: Opleidings- en afdelingsmanagers, teamleiders en taalbeleidcoördinatoren
Door: ITTA en CINOP

Regionale bijeenkomsten MBO beter (Six Sigma)

Datum Regio zuid: 20 april 2010, Regardz in Eindhoven
Datum Regio noord: 22 april 2010, Stadsschouwburg Ogterop in Meppel
Datum Regio midden: 27 april 2010, MeetingPlaza in Utrecht
Tijd: 13.00 – 16.30 uur
Kosten: Geen
Inhoud: Tijdens de regiobijeenkomsten maakt u op een interactieve en praktische manier kennis met de verbetermethodiek van handboek MBO beter. Ook worden de resultaten van de proefprojecten bij de eindhovense school en ROC Mondriaan met u gedeeld. Aan het einde van de dag heeft u een goed beeld van de mogelijke toepassing van de verbetermethodiek binnen uw instelling.
Doelgroep: Projectleiders (verbeterprojecten), (onderwijs) teamleiders en kwaliteitszorgmedewerkers
Door: Plus Delta

Masterclass duurzame onderwijsontwikkeling

Datum: 11 mei 2010
Tijd: 10.00 – 16.00 uur
Locatie: Aequor (Ede)
Kosten: 195 euro
Inhoud: Hoe ziet de onderwijsontwikkeling eruit op uw school? Leer uw collega’s coachen, workshops maken en hoe u mensen kunt motiveren.
Doelgroep: Opleidingsmanagers, teamleiders, docenten verantwoordelijk voor onderwijsontwikkeling
Door: APS

Wegens succes nog een keer aangeboden:

Onderwijslogistiek

Datum: 20 mei 2010
Locatie: KC Handel
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 en maatwerk.
Doelgroep: Medewerkers die betrokken zijn bij onderwijslogistiek.
Door: Advitrae

Op 26 januari vond de derde editie van de conferentie examinering plaats. Het doel: nieuwe kennis opdoen en ervaringen uitwisselen. En dat allemaal om – zoals dagvoorzitter Marie-Claire Gambon het verwoordde – ‘het nog beter te doen’.



Conferentie examinering geslaagd

‘Zwakste cgo-schakel’ vergt krachtige visie

Plaatsvervangend directeur beleidsdirectie BVE Paul Oomens bijt het spits af. Hij vertelt dat 78 procent van de onderzochte examens in het schooljaar 2007-2008 voldoende was. De politieke druk op onderwijskwaliteit en de centralisatie van examenfunctie blijft echter onverminderd groot. Oomens: ‘We hebben stevige afspraken tussen het onderwijs en het bedrijfsleven nodig. De examenprofielen moeten echt wat voorstellen.’

Aan het eind van zijn presentatie bestookt Oomens zijn publiek met enkele vragen. Moet de overheid op termijn examenprofielen vaststellen? ‘Ja’, aldus de grote meerderheid van

‘De examenprofielen moeten echt wat voorstellen’

de zaal, ‘mits die profielen van het onderwijs en het bedrijfsleven blijven.’ En wat moet er in de cijferbijlage staan? Alleen de beoordeling van de kerntaken, ook de beoordeling van de werkprocessen, of een beoordeling van de kerntaken met alleen de naam van de werkprocessen? De zaal is verdeeld. Oomens: ‘Dat wordt nog een lastig beleidsproces.’

Discussie
Na zijn presentatie gaat Oomens in discussie met Colo-directeur Ben Rijgersberg en CvB-voorzitter van ROC de Leijgraaf Marc Veldhoven. De laatste trapt af: ‘De school is verantwoordelijk voor wat studenten leren. Hun diploma moet waarde hebben.’ Rijgersberg knikt: ‘Het gaat om de paspoortfunctie. Wanneer het diploma geen waarde heeft, komen studenten niet bij bedrijven binnen.’

Rijgersberg: ‘De winst van de examenprofielen is dat het bedrijfsleven en onderwijsveld met elkaar in gesprek blijven over wat de leerlingen moeten leren. Bedrijven moeten van onderaf zeggen wat goede sectorale afspraken zijn.’ Onderwijsmensen dienen volgens Paul Oomens met een positief kritische blik naar de examenprofielen te kijken. ‘Als je dat niet kan, moet je het aan een collega overlaten.’

Veldhoven ziet zijn in het voortgezet onderwijs werkende vrouw en op de universiteit werkende schoonzoon op zondagavond nog wel eens toetsen in elkaar knutselen: ‘Dat kan dus niet in het mbo. Ik vind dan ook dat wij een enorme sprong voorwaarts hebben gemaakt in de manier waarop wij examens afnemen.’

Andersom denken
Keynote-speaker Judith Gulikers is onderzoeker aan de leerstoelgroep Educatie en Competentiestudies aan de Wageningen Universiteit. Volgens haar stuurt examinering (en dus niet het onderwijs!) het leergedrag. ‘Toets je alleen multiple choice, dan stampen de leerlingen louter de feiten. Ze gaan minder goed – en dus oppervlakkig – leren. Een mismatch tussen onderwijs en examinering (bijvoorbeeld cgo afsluiten met een multiple choice toets) is dan ook funest.’

Volgens Gulikers blijft de examinering bij de invoering van cgo vaak de zwakste schakel. Zij houdt daarom een pleidooi voor het andersom denken. ‘Vroeger had je een vak en een bijbehorend boek. Op basis daarvan richtte je het onderwijs in en maakte je een toets. Bij cgo werk je andersom: je denkt vanuit de outcome. Als je weet welke beroepsrelevante herkenbare uitkomsten je bij

een leerling terug wilt zien, moet je toetsen ontwikkelen die de leerling de kans geven dit te laten zien. Pas daarna ga je onderwijs en leersituaties ontwikkelen waarin leerlingen deze uitkomsten kunnen oefenen.’

Om goed te examineren moet je afstand nemen van je toetsing en kijken wat ze voorstelt. Gulikers gebruikt hiervoor de piramide van Miller. Deze piramide kent vier niveaus, van laag naar hoog: ‘weten’, ‘weten hoe en waarom’, ‘tonen hoe’ en ‘doen’. Bij cgo moeten in ieder geval de bovenste twee lagen in zowel het onderwijs als in de toetsing expliciet aan bod komen. ‘Hierin zie je of een leerling competent

De aansluiting van onderwijs op examinering is cruciaal

gedrag laat zien in beroepsrelevante situaties.’ De lagen ‘weten’ en ‘weten hoe en waarom’ zijn hier voorwaardelijk aan en kunnen dus ook prima in een onderwijs- en toetsingsprogramma aan bod komen.

De aansluiting van onderwijs op examinering is cruciaal. ‘Het management moet een visie hebben, maar de werkvloer moet die visie kennen en op dezelfde manier begrijpen én delen.’ Duidelijke slotwoorden van een kennisrijke ochtendsessie. Na de middag wacht de ruim tweehonderd aanwezigen nog enkele workshops.

In de twee kaders op deze pagina vindt u het verslag van twee van de vijf workshops. Verder zijn alle presentaties terug te vinden op marktplaatsmbo.nl en herontwerpschool.nl.

‘Zelfs tijdens het examen leren we nog’ Zoomvliet College: een proeve die werkt in de praktijk

Het onderwijsteam van de ICT-opleiding van het Zoomvliet College ontwikkelde een integratieve Proeve van Bekwaamheid als eindassessment: leerlingen werken tien weken lang bij het fictieve West-Brabants Havenbedrijf (WBH). Docent Jeroen Mutsters: ‘We hebben gekozen voor een simulatie omdat die vorm de betrouwbaarheid en validiteit verhoogt. Het maakt bij deze opleiding namelijk nogal wat uit bij welk bedrijf je je proeve zou doen.’

Het team van de opleiding bestaat uit twaalf docenten en één instructeur. Zij spelen de rol van leidinggevende van de student. Externen hebben de rol van klant. Een zogenoemde constructeur schrijft de proeve. Directeur Onderwijs Anton du Pont: ‘Studenten ontwikkelen competenties zoveel mogelijk in de praktijk. Dat kan op een stage zijn, maar ook een simulatie is een soort praktijk.’

De leerlingen worden per kerntaak beoordeeld. Om te kunnen slagen moeten alle kerntaken voldoende zijn. Het slagingspercentage op niveau 4 ligt tussen de 90 en 95 procent. De eerste ervaringen zijn volgens Du Pont positief: ‘De leerlingen vinden de proeve erg betekenisvol.’

Examinering a la carte Het ontwerpproces van examinering

Marijke de Leeuw (CINOP) licht in haar workshop de fases in het ontwerpproces van examinering toe. Zij doet dat aan de hand van twee good practices. De Leeuw onderscheidt drie fases. Deze fases zijn niet chronologisch, maar moeten wel alle drie aan bod komen.

- Fase 1: Wat zijn onze uitgangspunten? Wat vinden wij belangrijk?
- Fase 2: Ontwikkelen en afnemen van de examens
- Fase 3: Evalueren van de examens

Het ontwerpproces dat de school kiest, heeft te maken met de visie op onderwijs en examinering. Doordat iedere school verschillend is, doorloopt iedere school de fases anders. De ene school formuleert uitgangspunten (bijvoorbeeld ‘met cijfers werken’, ‘schriftelijk examen’ en ‘methodemix’), waarna zij vervolgens de examens ontwikkelt en afneemt. Een andere school komt er na de tweede fase achter dat zij te weinig of vage uitgangspunten gedefinieerd had en moet dus weer terug naar de eerste fase om de uitgangspunten aan te vullen of aan te scherpen. Welk ontwerpproces gekozen wordt, heeft te maken met de visie op onderwijs en examinering.

Professionalisering in vogelvlucht: diensten en producten van MBO 2010

Ontwikkelkring MBO Academies

Ongeveer eenmaal per 6 weken organiseert MBO 2010 een zogenaamde Ontwikkelkring voor mbo-medewerkers die actief zijn met het verder professionalisering van de interne opleidingsfunctie of Interne Academie. Centraal staat het delen van ervaringen en kennis. Daarnaast komen steeds verschillende thema's (ingebracht door de deelnemers) aan de orde. Denk daarbij bijvoorbeeld aan leerklimaat, rendement van leren, management development, processen en systemen. Meer ervaringen en informatie vindt u op www.mboacademies.nl

MBOacadroom

De Acadroom is een onderzoeksinstrument dat in opdracht van MBO2010 is ontwikkeld. Het brengt de ontwikkelingsfase van een interne academie in kaart en geeft richting voor vervolgstappen en verdere ontwikkeling. In de Ontwikkelkring van MBO Academies is dit instrument door verschillende instellingen gebruikt en ingezet voor overleg met bestuur en om strategie uit te stippelen voor het uitbouwen van de eigen MBOacademie. Kijk op www.huisacademies.nl onder 'Acadroom' voor alle informatie en voorbeeld-rapportages. Zie ook www.mboacademies.nl

Boardrooms voor Bestuurders

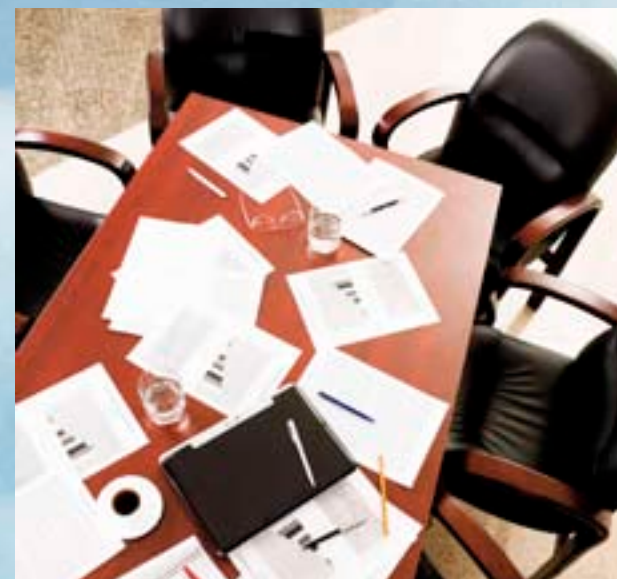
In interactie met mbo-bestuurders heeft de Herontwerpschool een serie van vijf Boardroomsessies verander- en innovatiemanagement ontworpen. Deze inspiratie- en werksessies focussen op de rol van de bestuurder en de bestuurlijke aansturing van complexe verander- en innovatieprocessen. De laatste 'state of the art'-inzichten komen aan bod. Verder gaat men als peers de dialoog aan over de vragen en dilemma's rondom verandering en innovatie. In mei start de volgende reeks. Voor meer informatie www.herontwerpschool.nl

Advies op Maat / Masterplan Interne Academie

Starten of verder vormgeven van een Interne Academie? Of verder professionaliseren van de interne scholings- en opleidingsfunctie? Bij dergelijke vragen kan 'Advies op Maat' toegevoegde waarde bieden. Conny Daansen is als adviseur beschikbaar om op alle aspecten van intern opleiden en de Interne Academie (filosofie, business case, structuur, cultuur en organisatie etc.) van gedachten te wisselen en ervaringen te delen. Conny kan ook het Masterplan Interne Academie, dat voor de sector beschikbaar is, uitgebreid toelichten. Meer informatie: cdaansen@novacollege.nl

HRM Congres

In navolging van het grote succes in 2009, wordt op 23 september 2010 het tweede HRM Congres georganiseerd (voor en door het mbo). Centraal staat de rol en toegevoegde waarde van HRM in mbo-instellingen. Prominent op het programma staan ook netwerken en het delen van ervaringen en best practices. Het Congres is bestemd voor leden van College van Bestuur (portefeuillehouders HRM), HR directeuren, HR managers en HR adviseurs. Kijk regelmatig op www.herontwerpschool.nl voor het laatste nieuws over dit congres.



Aanmeldingsmodule interne opleidingen

Op vraag van de Ontwikkelkring van MBO Academies heeft Kennisnet een inventarisatie gemaakt van systemen voor aanmeldingen en planning van interne opleidingen. Als zeer bruikbaar systeem is de aanmeldingsmodule van het Nova College naar voren gekomen. De module is gebaseerd op SharePoint. Ze biedt de mogelijkheid om leerproducten op overzichtelijke wijze aan te bieden, de organisatorische aspecten vast te leggen, de voortgang te bewaken, resultaten vast te leggen en rapportages te genereren. Voor iedere leidinggevende en medewerker maakt dit 'zelfsturing' op scholing mogelijk. Deze module is beschikbaar voor mbo-instellingen. Voor meer informatie Conny Daansen (cdaansen@novacollege.nl)

Masterclass 'Implementatie CGO'

Wat moet je zeker doen? Wat kun je beter laten? Deze workshop wordt op vraag van de instelling gegeven en geeft de deelnemers een volledig overzicht van de producten, instrumenten, handreikingen en check-listen die beschikbaar zijn om de implementatie van competentiegericht onderwijs te ondersteunen. De workshop wordt gegeven door Marc Veldhoven, procesmanager Inhoud bij Procesmanagement MBO2010. Kijk voor meer informatie en contact op de site van de Herontwerpschool www.herontwerpschool.nl

In het vorige nummer van de MBO krant trof u op de middenpagina's een overzicht aan van de producten en diensten voor Bedrijfsvoering die MBO 2010 de afgelopen jaren met verschillende partners heeft ontwikkeld. Deze keer laten we u zien wat we op het gebied van professionalisering hebben georganiseerd, opgezet en gerealiseerd.

Mocht u geïnteresseerd zijn in een van de gepresenteerde producten, dan kunt u contact opnemen met Annette Verduin van MBO 2010: a.verduin@mbo2010.nl

Leraar 24

Op www.leraar24.nl staan tal van professionele video's ter ondersteuning van de professionalisering van docenten (individueel of als themadiscussie in een team). De onderwerpen hebben ondermeer betrekking op werkplekleren, samenwerken, voorkomen van uitval, beoordelen en teamontwikkeling. Neem eens een kijkje op www.leraar24.nl. Heeft u een idee voor een nieuw filmpje? Laat het ons dan weten en stuur een mail naar Annette Verduin: a.verduin@mbo2010.nl



Digitaal netwerk HRM/HRD

Om stafmedewerkers op het gebied van HRM/HRD gemakkelijker met elkaar in contact te brengen, kennis te delen en vragen uit te zetten, is de besloten netwerk groep 'HRM in het MBO' opgestart. Is HRM uw vakgebied? Meld u zich dan aan! Dat kan op www.linkedin.com. Zoek naar de Group 'HRM in het MBO' en 'Join the Group'.

Boardrooms Sectormanagement /ICT/HRM

In navolging op het succes van de Boardrooms voor Bestuurders en het belang van verticale verbinding binnen de organisatie, organiseert de Herontwerpschool ook Boardrooms voor Management dat direct rapporteert aan het Bestuur. Ook in deze drie afzonderlijke reeksen per doelgroep, komen 'state of the art'-inzichten aan bod en wordt de dialoop gevoerd over dilemma's en issues die er toe doen. Deze reeksen starten in maart/april. Voor meer informatie www.herontwerpschool.nl

Verdiepingsconferentie Professionalisering

Tijdens de Conferentie voor Onderwijsvernieuwing en ICT (14 en 15 april 2010) staan er diverse workshops op het programma voor en door mbo-instellingen. Er zijn ook verschillende workshops op het gebied van professionalisering. Nieuw dit jaar zijn de verdiepingsworkshops met gelimiteerde deelname (u kunt zich hier vooraf voor inschrijven). Eén daarvan gaat over Professionalisering in het middelbaar beroepsonderwijs, Kritische Succesfactoren en wat dat betekent voor de professional, het werkklimaat, de besturing, en de organisatie. Voor meer informatie en aanmelding: www.cviweb.nl

Herontwerpschool

De herontwerpschool is opgericht door MBO2010 en organiseert herontwerpactiviteiten zoals trainingen, workshops, leergangen en conferenties. Met een directe relatie tot de ontwikkelingspraktijk van alledag. Opbrengsten van en ervaringen met experimenten zetten we in om nog meer deskundigheid op te bouwen. Op dit moment worden o.a. activiteiten aangeboden met onderwerpen als duurzame onderwijsontwikkeling, ondernemend onderwijs, educatief ondernemerschap, teamleren, rekenen en taal. Kijk regelmatig op www.herontwerpschool.nl voor het laatste nieuws over het aanbod en de actuele data.

Associate Master Onderwijsmanagement

In samenwerking met het NCOI bieden we een eenjarig afgerond programma aan met officiële Masterstudiepunten en een diploma van NCOI Business School. In dit programma gaan deelnemers aan de slag met de management implicatie van onderwijsvernieuwing. Op 15 april gaat de module Persoonlijk Leiderschap van start. In september is er weer een mogelijkheid om nieuw te starten. Voor meer informatie: www.ncoi.nl onder 'management van onderwijs'

MarktplaatsMBO

Vind niet het wiel opnieuw uit! Kijk eerst op [marktplaatsmbo.nl](http://www.marktplaatsmbo.nl). Laat ook anderen niet het wiel opnieuw uitvinden en plaats uw documenten op www.marktplaatsmbo.nl. Op deze website is een aparte categorie opgenomen over HRM/Professionalisering. Hier kunt u verschillende artikelen, presentaties, praktijkvoorbeelden vinden. Waaronder ook de MBOagenda met de aankondiging van evenementen, congressen en trainingen. Heeft u wat gehaald? Zet er dan ook weer iets op!





Doorlopende leerlijn opleiding Meubelmaker

Groeimodel op maat

Leerlingen van de BOL-opleiding Meubelmaker op het Hout- en Meubileringscollege (HMC) in Rotterdam kunnen sinds dit schooljaar op drie in plaats van twee niveaus instromen. De doorlopende leerlijn loodst deelnemers in overzichtelijke stapjes door het programma en gaat onnodige uitval tegen.

Het gaat goed met het kleinschalig opgezette HMC. De laatste jaren groeide het aantal leerlingen en de verwachting is dat de stijgende lijn zich voortzet. 'In de hout-, interieur- en meubelbranche bestaat veel behoefte aan goed opgeleide mensen', vertelt Claudi Blankespoor, docente van het Team Meubel. 'En dat zie je terug. Vooral de BOL-4 opleiding tot Interieuradviseur en de opleiding tot Meubelmaker zijn populair.'

Kloof

Voor deze laatste opleiding konden leerlingen altijd op niveau 2 of niveau 4 instromen. Doorstromen vanuit niveau 2 naar 3 was mogelijk, rechtstreeks instromen op niveau 3 niet. Wat soms tot problemen leidde. 'Zeker bij leerlingen met een vmbo-diploma kaderberoepsgerichte leerweg', aldus Blankespoor. 'Zij die instroomden op het meer theoretische BOL-4 niveau moesten alle zeilen bijzetten. En leerlingen die voor het puur praktijkgerichte BOL-2 niveau kozen, hadden het vaak te gemakkelijk. Bovendien stakte de interne doorstroming van niveau 3 naar 4 door de kloof tussen het praktijkgerichte en meer theoretische aanbod. Op beide niveaus vielen leerlingen uit.'

Assessment

Werk aan de winkel dus, volgens Blankespoor, die namens het HMC tevens projectleider Herontwerp is. 'Na de nodige voorbereidingen zijn we sinds dit schooljaar gestart met een doorlopende BOL-leerlijn Meubelmaker niveau 2 tot en met 4, waarbij deelnemers ook op BOL-3 niveau kunnen instromen. Deze opleiding duurt in totaal drie jaar.' Tegelijk met de invoering van de leerlijn is de aannameprocedure gewijzigd. 'Alle leerlingen krijgen vooraf een uitgebreid assessment. Hoe zit het met hun voorkennis, motivatie en leervermogen? Wat zijn hun competenties? Het door

ons uitgebrachte advies is dringend, maar niet bindend. Al wordt het meestal opgevolgd.'

Nieuwe aanpak

Duidelijk is dat deelnemers meer gebaat zijn bij de nieuwe aanpak. Blankespoor: 'De BOL-2 opleiding is vooral interessant voor praktisch ingestelde vmbo'ers die de basisberoepsgerichte leerweg hebben gevolgd. De BOL-4 variant is er juist voor havisten, vwo'ers of theoretisch ingestelde vmbo'ers die straks een eigen bedrijf willen starten of een leidinggevende functie ambiëren. Leerlingen die geïnteresseerd zijn in de praktijk maar een beetje theorie ook wel zien zitten, kunnen op BOL-3 niveau aan de slag. Met als voordeel dat ze na drie jaar mogen doorstromen naar het derde jaar van de BOL-4 opleiding, zodat ze in vijf jaar kunnen afronden waar ze eerder een jaar langer over zouden doen.'

Groeimodel

Basis voor de opbouw van het curriculum is een uitgebalanceerd groeimodel, vertelt Blankespoor. 'We zijn met de examens op BOL-4 niveau begonnen. Zo kunnen we precies uitrekenen welke stof we op de lagere niveaus moeten aanbieden om uiteindelijk ook horizontale doorstroom te garanderen. Dat is tegelijkertijd handig voor leerlingen die noodgedwongen een stapje terug moeten doen, al is dat natuurlijk niet de insteek van de concentrische structuur van ons aanbod.' Vooralsnog lijkt de doorlopende leerlijn zijn vruchten af te werpen. Blankespoor: 'Momenteel hebben we op onze Meubelopleiding twee BOL-2 groepen, één BOL-3 groep en vier BOL-4 groepen aan eerstejaars. Voor volgend leerjaar verwachten we een verdeling twee, twee, drie of misschien zelfs twee, twee, vier. Wat nog maar eens het nut van de extra BOL-3 instroomgroep aantoonst.'

Nieuwe flexklas motiveert

Zelf je tijd indelen, werken in een digitale leeromgeving en projecten pitchen bij een echte werkgever. Zie daar de flexklas van de opleiding Interactief Vormgeven van het Mediacollege Amsterdam. Lisette Hensen, docent van de flexklas: 'Je maakt goed onderwijs door af en toe heel kritisch naar je eigen onderwijs te kijken.'

De behoefte aan een flexibele studieplanning voor de student leidde vijf jaar geleden tot de start van een klas voor zij-instromers die hun studie halverwege het jaar wilden starten. Daarnaast volgde een steeds groter wordende groep van eigen leerlingen, die trager of sneller waren dan gemiddeld, het studieprogramma. Hensen vertelt: 'In het begin stond ik als begeleider de meeste uren zelf voor de klas. Persoonlijk ben ik geen voorstander van klassikaal onderwijs omdat je er slechts een kwart van de klas mee bereikt. Voor de een ga je te snel, voor de ander te langzaam. Het voorziet ook niet in verschillende leerstijlen. De ene student wil gelijk iets gaan doen terwijl de ander eerst een verhaal wil horen.'

De flexklas in zijn huidige vorm startte in februari 2009 met dertig studenten en werd in augustus uitgebreid tot zestig. De studenten

plannen zelf hun studieprogramma. Ze verdelen hun tijd tussen verplichte trainingen en projecten. Hensen: 'We werken in een digitale leeromgeving aan de leergebieden digitaal, vormgeven en communicatie. Daarnaast werken we met boeken. Soms geven docenten een klassikale les. De studenten pitchen in groepjes voor projecten bij echte opdrachtgevers. Die kiezen de beste uit voor een bepaald project, bijvoorbeeld de productie van een website voor een beginnende pedicure. Verder houden studenten zich bezig met animaties, videoproducties en campagnes.'

In de klas werken de studenten in groepjes van twee aan hun ontwerp voor een nieuwe website. Volgens studente Joyce Weijers (20) heeft de flexklas een groot voordeel: 'Je leert veel beter plannen, want je moet wel. We maken dan ook een jaar- en

een weekplanning. Wanneer je welke training volgt, kun je zelf bepalen als je je maar aan de deadlines houdt. Ik vind het ook heel motiverend om te pitchen naar echte projecten.' Student Tim Koopmeiners (18) leert improviseren: 'Soms krijg je een opdracht op het laatst pas te horen en moet je die snel uitvoeren. Zo gaat het in een echt bedrijf ook. Op dit moment zijn er te weinig begeleiders, dat is een nadeel. Vaak is een begeleider wel een half uur in gesprek met een student. Zeker als je aan het einde van een project een belangrijke vraag hebt en er maar weinig tijd over is, dan is dat lastig.'

De student wordt nauwlettend in zijn ontwikkeling gevolgd. Dat vraagt om keihard werken van de begeleiders. Docent Jolijn Jansen beoogt: 'Je maakt de hele dag rondjes door de klas. Wij houden doorlopend een digitaal competentieprofiel bij waarin we de student beoordelen en feedback geven. Bovendien evalueren we tweemaal per jaar de voortgang van de student tijdens een assessment. Die kan precies zien welke trainingen en projecten nog moeten worden gedaan. De stage is pas mogelijk als voor elk onderdeel een groen vlaggetje staat.'



Brabantse ROC's ontwikkelen Associate Degrees met hogescholen

Zeven ROC's starten samen met Avans Hogeschool, Fontys Hogescholen en het bedrijfsleven met de ontwikkeling van Associate Degrees (AD's). Deze tweejarige onderwijsprogramma's zijn ontwikkeld als aanvulling op de bestaande mbo- en hbo-opleidingsmogelijkheden. Zij bieden afgestudeerden van het mbo de gelegenheid zich in twee jaar verder te scholen richting hbo-niveau.

Demissionair minister van Onderwijs Ronald Plasterk en staatssecretaris Marja van Bijsterveldt bezochten op 27 januari de Juridische Hogeschool Avans-Fontys in Tilburg om zich daar samen met de voorzitter van MKB Nederland, Loek Hermans, te laten informeren over de Associate Degree-programma's. Tijdens een forumdiscussie liet Plasterk weten dat hij de Associate Degree

als opleiding een volwaardig onderdeel van het hbo vindt. Hij voelt er niets voor om deze opleidingsvorm een positie te geven tussen het mbo en het hbo-niveau. Daarmee houdt de minister vast aan zijn oorspronkelijke lijn: de Associate Degrees zijn een volwaardige stroom binnen het hoger beroepsonderwijs en geen 'half hbo' of 'niveau 5 van het mbo'.



Lijst Onderwijsinspectie wekt beroering

Beterschap beloven of met de billen bloot?

Op 64 mbo-opleidingen is sprake van ondermaats onderwijs, zo laat de Onderwijsinspectie in een recente publicatie weten. ‘Getroffen’ instellingen beloven massaal beterschap, de politiek wil actie. Maar wat zeggen gemiddelde scores eigenlijk over het presteren van zwakke én goede opleidingen?

Engel Antonides, sinds 1 februari 2010 voorzitter van het College van Bestuur van het Alfa-college, moest even slikken toen het effect van de publicatie duidelijk werd. ‘Dat we erop stonden, wist ik. We hadden de Onderwijsinspectie namelijk zelf gevraagd ons kritisch te controleren. Dat we met tien opleidingen bovenaan zouden eindigen, was een teleurstelling. We hebben twee ouderavonden georganiseerd om alle onrust weg te nemen. Waar we in slaagden, omdat sinds eind 2008 structurele verbeteringen zijn doorgevoerd.’

Instellingsprofielen

PvdA-kamerlid Staf Depla vindt het een goede zaak dat de namen van 64 opleidingen openbaar zijn gemaakt. ‘Dan is meteen zichtbaar waar het slecht gaat, welke directies we hierop moeten aanspreken en wie er in actie moeten komen. Iedere opleiding die niet snel verbetert, moet dicht. Het is voor studenten onverantwoord hier nog langer les te krijgen.’

Vraagtekens

Depla zet zijn vraagtekens bij de door de inspectie gehanteerde gemiddelde cijfers. ‘Ik ken genoeg goede opleidingen waar het onderwijs ook niet op orde is. Op veel scholen zijn bijvoorbeeld de vakken Engels en Nederlands niet ingeroosterd, waardoor goedwillende leerlingen niet verder kunnen. Echt benieuwd ben ik naar de complete instellingsprofielen, inclusief die van de minder zwakke broeders, die de inspectie dit najaar presenteert.’ Dat gemiddelde scores over de

kwaliteit van het onderwijsproces en het examenniveau alleen niet bijdragen aan een verbetering van de onderwijskwaliteit, lijkt duidelijk. Antonides: ‘Ik voel veel voor het terugbrengen van het aantal instroommomenten. Dus vooraf scherper kijken naar succeskansen van deelnemers en daar de begeleiding op afstemmen. Al heeft dat wel financiële gevolgen. Verder zou de Onderwijsinspectie een meerjarige bezoeks-cyclus kunnen invoeren, waarmee mbo-instellingen op basis van een aantal vaste criteria de kwaliteit van de complete bedrijfsvoering kunnen verantwoorden.’

Individueel aanspreken

Ook Depla ziet verbeterpunten. ‘De laatste 17 procent van alle opleidingen moet de 850 urennorm echt gaan halen. Ook het Actieplan Leraren verdient meer aandacht. Al moeten we de opleidingen wel voldoende bekostigen conform het onderzoek van de Tweede Kamer van vorig jaar. Wat we zeker niet moeten doen, is meer regels opstellen. Want dan vallen we ook scholen lastig die het prima doen. Beter is het op individuele scholen te kijken hoe ze beter onderwijs en meer structuur kunnen bieden. Ervoor te zorgen dat ze echt met verbeteringen aan de slag gaan. Directies en Colleges van Besturen van opleidingen die geen uitmuntend onderwijs verzorgen, moeten met de billen bloot. Wat dat betreft hadden scholen die nu en straks op de lijst staan minder energie moeten steken in het bedenken van de volgende fusie.’

Einde aan de onmacht? Uitval te lijf met competentiematch

ROC’s verdienen 26 miljoen euro wanneer zij de schooluitval met 15 procent terugbrengen. Het klinkt bijna te mooi om waar te zijn. Voorlopig is het ook nog toekomstmuziek, maar op het congres ‘Einde aan de onmacht’ werden wel de eerste stappen gezet.

In het Beatrixtheater te Utrecht verzamelen zich op 13 januari 2010 zo’n 250 beleidsmakers, managers en andere geïnteresseerden uit onderwijs, overheid en arbeidsmarkt. Op het programma staat een discussiemiddag over innovatieve en duurzame oplossingen voor het voorkomen van schooluitval en de aanpak van werkloosheid. De oplossingen zijn bedacht door de Case Builders groep en zijn getest door verschillende instanties en organisaties uit onderwijs en arbeidsmarkt, waaronder een ROC. Rob Franken, voorzitter van het College van Bestuur van ROC West-Brabant, vertelt over zijn ervaringen met een online test- en matchprogramma. Zo’n 150 leerlingen deden de test en

de uitkomsten daarvan geven een volledig beeld van hun persoonlijke interesses en competenties.

Succes of falen

Een onvoldoende beeld van je zelf of van de gekozen opleiding is volgens Franken de belangrijkste oorzaak van vroegtijdige schooluitval. ‘Ik ben al jaren op zoek naar een instrument dat kan helpen om schooluitval en verkeerde keuzes te voorkomen. Om de kans op succes of falen te determineren. Bij toeval ontmoette ik Cees Morsch van de Case Builders groep, die bezig was met het meten van basiscompetenties bij jonge mensen. Om die vervolgens te matchen aan de door Colo opgestelde competenties voor het beroepsonderwijs.’ Franken was geïnteresseerd, maar ook kritisch. Samen met de ontwerpers is er gesleuteld aan het testprogramma, totdat er iets ontstond dat de moeite van het experiment waard was.

Juiste informatie

In de test zijn de competenties van een leerling afgezet tegen het te realiseren einddoel. Op die manier zie je precies welke hiaten een leerling heeft als het gaat om

bijvoorbeeld sociale ontwikkeling, taalvaardigheid en vakinhoudelijkheid. Het biedt de school vervolgens de mogelijkheid om daar op in te spelen: de leerling goed te plaatsen en te begeleiden in het middelbaar beroepsonderwijs. Franken: ‘Zestig procent van de geteste leerlingen blijkt op het juiste niveau, twintig procent is te laag ingeschaald en twintig procent heeft een lastige keuze gemaakt, gelet op de competenties die ze hebben. De uitslagen kloppen met wat we al dachten, maar nu kennen we naam en rugnummer en kunnen we de betreffende leerlingen extra aandacht geven en gericht adviseren.’

Valideren

Ondanks dat de uitkomst van de test klopt met de verwachtingen, blijft Franken kritisch. ‘De validiteit moet nog blijken. We gaan nu die 150 geteste leerlingen scherp volgen, om te kijken of ze inderdaad presteren en terecht komen zoals de uitslag voorspelt. Maar in potentie hebben we hier een heel interessante tool in handen. Het antwoord of het echt valide is, komt binnen 1 à 2 jaar bij ons vandaan. Dus bel over een half jaar maar weer voor een update!’

Cgo spettert dankzij dolfijnen

Wat heeft het trainen van dolfijnen gemeen met competentiegericht onderwijs? Alles, zo toonde Stichting Consortium Beroepsonderwijs uit Nijkerk op 20 januari jongstleden bij de viering van het tienjarig jubileum in het Dolfinarium.

Als het Dolfinarium laat zien hoe het jonge tuimelaardolfijnen traint voor een nieuwe show, leggen de honderden gasten uit het (v)mbo onmiddellijk het verband met het competentiegericht leren. De leergierigheid, de zorgvuldige interactie, het omgaan met een korte spanningsboog, het stimuleren van samenwerking en het belonen van goed gedrag met enthousiaste mimiek: het is allemaal even herkenbaar. Ook het aanleren van nieuw gedrag bij dolfijnen door middel van kleine stappen is precies wat het Consortium beoogt met zijn didactiek voor het competentiegericht onderwijs.

Van onderop

Uitgaande van de kwalificatiedossiers voor het mbo ontwerpt het Consortium voor tal van opleidingen een methodiek waarbij leerlingen aan de hand van integrale opdrachten (beroepstaken) hun competenties leren ontwikkelen. Al doende kunnen ze zich vervolgens kwalificeren. Volgens directeur Peter



Foppen is de kracht van de Consortiumwerkwijze dat het materiaal van onderop wordt ontwikkeld: ‘Veel collega’s uit de aangesloten veertig ROC’s en de 180 vmbo-scholen komen wekelijks bijeen in ontwikkelteams om samen onderwijsmateriaal te ontwikkelen. Het effect van deze werkwijze levert meer op dan een goed product; het is de basis van een netwerk waarbinnen onderwijsprofessionals op een efficiënte wijze kennis verwerven, delen, creëren en implementeren.’ Daarbij worden de docenten ondersteund door professionals uit beroepspraktijk en bedrijfsleven voor een optimale aansluiting. Het portfolio van het Consortium is inmiddels sterk gegroeid en de implementatie van de methodiek wordt met trainingen en gebruikersdagen op scholen

ondersteund. Een van de scholen die de methodiek inzetten is het ROC Rivor in Tiel. ‘De opdrachten kennen een sterke integratie van theorie en praktijk. Daarmee zijn ze voor de leerlingen realistisch. Ook de samenhang tussen de vakken vind ik een sterk punt van de methodiek’, aldus Cees Schreuders, directeur opleidingen Zorg en Welzijn van ROC Rivor.

Het succesvolle innovatie-arrangement ‘Het Metalen Scharnierpunt’ is ook uitgevoerd onder auspiciën van van het Consortium Beroepsonderwijs in samenwerking met het VMBO Platform Metaal/Metalektro. Daarmee werkt het aan een gezamenlijke didactiek en doorlopende leerlijn voor vmbo en mbo op het gebied van techniekonderwijs.

GDW Kennisdelings-conferentie: mbo vraagt om rust en vertrouwen

Donderdag 4 februari vond de achtste GDW Kennisdelings-conferentie plaats. Misschien is het de laatste conferentie in deze vorm, en dat doet pijn. ‘Dit is hét platform om ervaringen uit te wisselen’, stellen de deelnemers.

Dagvoorzitter Rennie ten Dam kijkt tevreden terug op de serie conferenties die de bedrijfstakgroep Gezondheidszorg, Dienstverlening, en Welzijn (btg GDW) van de MBO Raad, het Kenniscentrum Calibris en MBO 2010 samen organiseerden. Al sinds 2006 werken deze organisaties succesvol samen om mbo-professionals een platform voor kennisdeling te bieden. Dat succes is ook te danken aan de inzet van de deelnemers. ‘Jullie wisten wat jullie deelden, en deelden wat jullie wisten’, complimenteert Ten Dam hen.

Verrassingen

Het nieuws komt vandaag vers van de pers, met ’s morgens en ’s middags plenaire zittingen. ‘De actualiteit gaat snel’, vertelt Anky Veldman, voorzitter van de kerngroep btg GDW. Maar Veldman pleit juist voor rust. Hanny Vroom van Calibris is het daarmee eens: ‘We zijn dicht bij de finish. Tenzij de staatssecretaris met verrassingen komt.’ Zulke verrassingen zijn er wel, zoals wanneer Veldman de zaal meldt: ‘Er is op dit moment een stevige politieke discussie over het voornemen een leeftijdsplafond op de BBL te zetten. Dat hakt er in ons werkveld stevig in.’ Een leeftijdsplafond zou de zorg, een sector met veel oudere instromers, namelijk geen goed doen.

Aandacht

Naast de plenaire nieuwsberichten wisselen de deelnemers vooral kennis uit tijdens workshops en bijeenkomsten. Die momenten krijgen alle aandacht van de deelnemers. Een ingelaste bijeenkomst in de grote zaal wordt maar met moeite afgebroken als de tijd op is. En bijna twee uur is voor de workshops vaak niet genoeg.

Kennisdeling

Kennisdeling is altijd de rode draad. Marieke Wentink van de MBO Raad bijvoorbeeld, laat de aanwezige mbo-professionals uit de GDW-sector tijdens workshops meedenken over de landelijke examenprofielen. Na alle commotie over de kwaliteit van examinering op het mbo, nam

de MBO Raad zelf het initiatief landelijke examenprofielen op te stellen. Wentink: ‘Als het mbo dat niet zelf doet, doen anderen het. Het onderwijs is immers zelf verantwoordelijk voor de examinering. De input van zulke werkgroepen is dus heel belangrijk.’

Doorstroom

Zulke werkgroepen vinden de hele dag plaats. Neem bijvoorbeeld de workshop van het Fontys AansluitingsCentrum. Zij presenteren het door hen ontwikkelde instrument dat leerlingen beter zicht op hun competenties geeft. Zo zijn leerlingen beter toegerust om kansrijk door te stromen van het mbo naar het hbo. En natuurlijk werken de onderwijsinstellingen ook aan betere doorstroom. Het Kandinsky College en ROC Nijmegen vertellen over hun gezamenlijke deelname aan VM2. Dit experimentele, doorlopende vmbo-mbo traject leidt tot diplomering op mbo niveau 2.

Leercoaches

Ook samenwerking tussen werkgevers en onderwijsinstellingen komt aan bod, zoals wanneer het Graafschap College en zorginstelling Estinea hun kennis delen over een leven lang leren. Het ministerie van VWS steunt het project dat ze samen uitvoeren. Walter van Limpt van Estinea vertelt dat zij deskundige medewerkers opleiden tot leercoaches binnen de organisatie. Opleidingsmanager Arien ten Zijthoff van het Graafschap College ondersteunt het opleiden van de Estinea-leercoaches. ‘Zo willen we een leven lang leren mogelijk maken’, legt Zijthoff uit.

Vertrouwen

Tussen start en finish, dat was het thema van deze conferentie. Dankzij de GDW Kennisdelingsconferenties houdt het mbo de finish in het vizier. Dat is nodig, omdat het middelbaar beroepsonderwijs er nog niet is. Dagvoorzitter Ten Dam vraagt daarom ’s middags om rust: ‘De samenleving en de politiek vragen veel van ons. We hebben het vertrouwen van alle partijen nodig.’

Hoopvolle start voor mijnkwalificiedossier.nl

De website www.mijnkwalificiedossier.nl kent een hoopvolle start. De site, die half januari online is gegaan, heeft al een behoorlijk aantal reacties binnen. ‘Maar we zijn er nog lang niet. Om tot een goed uitvoerbare kwalificatiestructuur te komen, nodigen we álle docenten uit hun mening te geven over de kwalificatiedossiers’, aldus manager Hanneke Ackermann van het Coördinatiepunt.

De website van het Coördinatiepunt Toetsing Kwalificaties MBO is het directe gevolg van een wens van de politiek. ‘De Tweede Kamer wilde graag meer betrokkenheid van docenten bij het competentiegericht onderwijs én bij het toetsen van de kwalificatiedossiers’, vertelt Hanneke Ackermann. ‘Dat was voor ons de reden om op zoek te gaan naar een goede manier om docenten bij deze toetsing te betrekken. Een van onze uitgangspunten hierbij was laagdrempeligheid: we wilden voorkomen dat docenten tijd kwijt zouden zijn met het bijwonen van

bijeenkomsten of dat ze alleen op school hun mening kenbaar konden maken. De keuze voor een website was dan ook snel gemaakt.’

De website www.mijnkwalificiedossier.nl is eenvoudig van opzet. ‘Ook al heb je maar vijf minuten, dan kun je toch meedoen.’ Docenten kunnen op de site zowel algemene als specifieke reacties geven. Het Coördinatiepunt heeft al een behoorlijk aantal reacties binnen. Ackermann constateert dat de helft algemeen is. ‘Het gaat dan meer om de algemene ervaringen van de

docent met kwalificatiedossiers.’ De andere helft heeft betrekking op specifieke dossiers. ‘Deze specifieke reacties gaan ook direct door naar het kenniscentrum dat de kwalificatiedossiers ontwikkelt’, aldus Ackermann. ‘Veel van deze reacties zijn ook goed onderbouwd. Dat is heel fijn, want daar kunnen we echt mee verder.’

Ackermann geeft aan dat het Coördinatiepunt niet alleen kritische reacties verwelkomt. ‘Ook positieve reacties helpen ons. We willen sterke én zwakke punten horen. Wat leeft er? Waar moeten we aandacht aan besteden? Wat gaat er goed? En wat gaat er minder goed?’ In het najaar brengt het Coördinatiepunt een publicatie uit, waarin alle reacties zijn verwerkt. ‘Docenten weten dus dat hun reactie wordt meegenomen. En dat ze bijdragen aan een goed uitvoerbare kwalificatiestructuur.’

Kiezen moet je (stimu)leren

Mbo’ers beseffen dat nadenken over je toekomst belangrijk is, maar ondernemen geen actie. Dat blijkt uit het onderzoek met de veelzeggende titel ‘Kiezen moet je (stimu)leren’.

Het onderzoek vond plaats in opdracht van het Landelijk Actie Komitee Scholieren (LAKS) en het Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB). Het doel: de ervaringen en behoeften van leerlingen met betrekking tot informatie en begeleiding bij het maken van hun studiekeuze in kaart brengen. Hiertoe voerden de onderzoekers panelgesprekken met deelnemers. Met heldere uitspraken als gevolg. ‘We hoorden vele uitspraken in de trant van “Bij dat soort dingen denk ik altijd: het komt nog wel. En dan moet het allemaal op het laatste moment”, vertelt Joël de Booys, beleidsmedewerker bij JOB. ‘Dat gebrek aan activering heeft te maken met de houding en de leeftijd van de mbo’er. Het zijn talentvolle jongeren, zeker, maar zonder een zetje in hun rug komen ze vaak niet in actie.’

Zelfreflectie

Dat zetje kan er komen door individuele gesprekken te voeren. De Booys: ‘Dat kan met je decaan, je mentor. En met vrienden. Kiezen voor je toekomst begint bij zelfreflectie. Die zelfreflectie krijg je door 1-op-1 te praten. Of liever nog: 1-op-2: een gesprek dus met zowel de decaan als de mentor. “De decaan heeft verstand van opleidingen, de mentor weet dat niet, maar weet veel



over jou”, hoorden we tijdens de panelgesprekken. In de praktijk wordt echter niet de koppeling gemaakt tussen wat je echt wil en de opleidingen die je met die passie kunt volgen. Zonde. Zoals het ook zonde is dat het internet niet meer wordt ingeschakeld bij loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Er zijn vele bronnen

die je kunnen helpen. Maar er is een overvloed aan informatie. Veel jongeren verdwalen en vinden niet wat ze zoeken. Een van onze aanbevelingen is dan ook om als decaan een concrete lijst samen te stellen met nuttige links en zoekwoorden. Zo zijn er nog vele, vele verbeteringen mogelijk...’

De aanbevelingen van het onderzoek:

- Geef leerlingen een realistisch beeld van de opleiding en concrete informatie.
- Promoot meeloopdagen, maar verplicht deze niet.
- Zorg voor een ruim aanbod aan verdiepende studiekeuze informatie op internet.
- Stimuleer internet meer voor de brede oriëntatie.
- De decaan moet een actieve(re) houding aannemen en meer samenwerken met de mentor.
- Klassikale lessen moeten zich richten op de brede studiekeuze oriëntatie.
- Betrek de beroepspraktijk meer in de studiekeuze; laat leerlingen de beroepspraktijk ervaren.
- Laat leerlingen zelf de richting/sector kiezen waarin ze – ‘t liefst meerdere – stages lopen.
- Scholen moeten een wervingsfunctie voor stages vervullen.
- Start uiterlijk in het tweede jaar met studiekeuze-informatieverstrekking.
- Richt studiekeuzevoorlichting zo in dat leerlingen een zelfstandige keuze kunnen maken.
- Geef alle mbo-studenten onder de 18 een OV-jaarkaart. Reiskosten beperken de studiekeuze.





Competent beoordelen dankzij BiB-traject

Twee ROC's, het Albeda College en het Da Vinci College, bieden sinds 2008 een competentiegerichte opleiding tot verbrandingsmotortech- nicus aan. Leermeesters moeten hun BBL'ers in de praktijk gaan beoordelen. Dat vergt wel kennis van het cgo...

De opleiding tot verbrandings- motortech- nicus bestond vroeger uit een theorie- deel op school, een praktijk- deel in het leer- bedrijf en een examen bij het IBKI in Nieuwegein. Omdat theorie en examinering vaak geen recht deden aan de diversiteit aan bedrijven in de branche, is een BiB-traject gestart. Beroeps- onderwijs in Bedrijf (BiB) is een subsidieregeling van het ministerie van Economische Zaken, gericht op initiatieven die leiden tot duurzame samenwerking tussen scholen en be- drijven. In dit geval ging het om de samenwerking tussen de Vereniging Importeurs Verbrandingsmotoren (VIV), het Rotterdamse Albeda College, het Dordtse Da Vinci College en de Stichting Examens Mobiliteitsbranche (STEM). Zij hebben samen nagedacht over de examinering van de BBL-opleiding tot verbrandingsmotortech- nicus op niveau 2 van het mbo.

Proeve van bekwaamheid
Op 1 en 8 februari waren er bijeenkomsten voor leermeesters bij het Dordtse bedrijf Kemper en Van Twist Diesel B.V. Leermeesters van verschillende bedrijven kregen een presentatie over de nieuwe, competentiegerichte opleiding tot dieselmotortech- nicus. De oplei- ding bestaat nu uit drie kerntaken: het uitvoeren van onderhoud aan verbrandingsmotoren, het repareren van delen van deze motoren en het monteren hiervan. De eerste twee kerntaken worden in de praktijk beoordeeld door leermeesters. Een demonstratie hiervan was te zien na de presentatie. Twee jongens, Johan en Peter, deden hun proeve van bekwaamheid onder toezicht en beoorde- lend oog van de aanwezige

leermeesters. Deze moesten onder andere beoordelen of de jongens de instructies van hun leidingge- venden goed opvolgden, of ze nauwkeurig werkten met de gereedschappen en of ze hun onderhoudswerkzaamhe- den controleerden. Johan (in wer- kelijkheid geen student meer, maar een vaste medewerker van Kemper en Van Twist) had als opdracht gekregen om wat steken te laten vallen om te zien of de leermeesters dat opmerkten. En jawel, bij de nabespreking werd al snel duidelijk dat Johan de defecten aan de motor niet opschreef, een wat nonchalante houding had en wel erg snel klaar was met de onderhoudsbeurt! Johan gaf later aan dat het lastig was om bewust fouten te maken tijdens de opdracht, zeker toen de leermeesters vragen gingen stellen over waarom hij deed wat hij deed: 'Je wilt eigen- lijk je kennis tonen, maar dat kon even niet!'

BPV-beoordelingsinstrument
Om de leermeesters en de studen- ten te ondersteunen bij de nieuwe manier van examineren, hebben de deelnemers aan het BiB-traject een bpv-beoordelingsinstrument gemaakt. Hierin staat waarop de studenten beoordeeld worden. Doordat de studenten het in- strument ook krijgen, kunnen ze aangeven bij welke competenties ze extra hulp verwachten nodig hebben (op school of in het leerbedrijf). De leermeester vult het instrument gedurende twee jaar in, zodat hij een goed beeld heeft van de ontwikke- ling van zijn stagiair. Het instrument wordt ook gebruikt als de stagebe- geleider vanuit school langskomt. Zo weten student, leermeester en stagebegeleider waar ze aan toe zijn.

Verleiden tot zelfreflectie

ROC ter AA in Helmond heeft in het onderwijs een belang- rijke plek vrijgemaakt voor E-learning. Via het programma N@tschool kunnen studenten in een digitale leeromgeving onder andere hun portfolio bewerken en bewaren, aan pro- jecten werken en op elk moment leerstof tot zich nemen. Zowel de onderwijsgevende als de student blijft zo precies op de hoogte van de studievoortgang. Directeur P&O Paul Sijbers zag in N@tschool soortgelijke mogelijkheden voor de onderwijsge- venden op zijn ROC: E-HRM.

'In het competentiegericht onder- wijs vragen we van onze studen- ten dat ze continu aan hun eigen ontwikkeling werken en daar ook de verantwoordelijkheid voor nemen' legt Paul Sijbers uit. 'N@tschool is daar een prima hulpmiddel bij. En terwijl studenten "aan de voor- kant" van het systeem werkzaam zijn, hebben wij de "achterkant" van N@tschool op dezelfde manier inge- richt voor onze onderwijsge- venden. Ook zij dienen met regelmaat in de spiegel te kijken. Waar sta ik? Wat wil ik? Wat verlangt mijn team van me? Welke steun verwacht ik van mijn leidingge- vende?'

Fundament
Deze houding staat bijna lijnrecht tegenover de tradities in het onder- wijs, weet Sijbers. 'Maar recentelijk

is in een landelijk tot stand gekomen Professioneel Statuut verwoord wat er van onderwijsprofessionals wordt verwacht. Een vakman is al goed als hij puur zijn vak beheerst, een professional kijkt voortdurend kritisch naar zichzelf en naar de organisatie. Bij ROC Ter AA spreken we van onderwijsge- venden. Onze mensen moeten soms agoog zijn, soms studieloopbaanbegeleider, soms coach, soms docent of instruc- teur en soms weer iets anders.' Waar gaat het cgo naar toe? Traditionele klassen bestaan dan nagenoeg niet meer, studenten van verschil- lende niveaus en jaargangen krijgen tegelijk onderwijs. En als binnen een team wordt geconstateerd dat bijvoorbeeld het vak Nederlands op de werkvloer nog onvoldoende fundament heeft, wordt verwacht

dat een van hen dat oppakt en niet de andere kant opkijkt omdat hij er toevallig niet voor is opgeleid. Binnen het werkverdelingsbeleid heeft ROC ter AA dan ook ruimte gemaakt voor teamprofessionalise- ring. Onderwijsge- venden binnen het team spreken elkaar aan op resultaten die individuele professio- naliseringskeuzes (zoals een docen- tenstage) hebben opgeleverd.

Hybride organisatie
Gelukkig ziet Sijbers vooral vooruit- gang. 'De weg van een verzameling vrijwel autonome eilandjes naar een hybride organisatie moet een onderwijsorganisatie op gepaste snelheid afleggen. We moeten onze mensen verleiden tot die zelfontwik- keling en zelfreflectie en van daaruit leren bouwen. Noem het maar educatief ondernemerschap. Binnen N@tschool kan dat op een veilige manier. Een onderwijsge- vende kan rustig aan zijn portfolio werken, totdat hij zelf tevreden is. Pas dan geeft hij het vrij, en kan zijn leiding- gevende er kennis van nemen. Als iemand in N@tschool goed aangeeft wat hij heeft geleerd en waar hij naartoe wil, krijgen de gesprekken tussen onderwijsge- vende en leiding- gevende een positieve lading en kan de volgende stap worden gezet.'

Onderweg gezien...



Op 11 februari ondertekenden vertegenwoordigers van ROC van Amsterdam en Maxeda een con- venant om op jaarbasis aan 1.500 stagiaires leerwerkstages aan te bieden. Het gaat om bijzondere leer- werkplekken met docenten die in de praktijk lesgeven en begeleiden: de winkel of restaurant wordt dus

het leslokaal. Dit gebeurt door de oprichting van het zogeheten Retail College. Gestart wordt bij V&D en La Place in de regio Amsterdam, met ruim 150 stageplekken. De andere 1.350 plaatsen worden ingevuld in alle winkelketens van Maxeda in de regio Amsterdam en verspreid over het hele land. Door de samenwer-

king tussen V&D, La Place, Maxeda, ROC van Amsterdam en Platform Arbeidsmarkt en Onderwijs wordt een brug geslagen tussen opleiding en werk. De ondertekening gebeurde o.a. in het bijzijn van burgemeester Cohen en de directies van de samenwer- kende partijen.

Minke Booij plukt nog steeds de vruchten van het mbo

Oud-tophockeyster Minke Booij ging na de havo naar het Koning Willem I College en daarna pas naar het hbo. 'Je moet de school kiezen die bij je past.'

Bij sommige mensen lijkt het er wel eens op dat hun dag meer dan 24 uren herbergt. En hun week meer dan zeven dagen. Minke Booij is zo iemand. Sinds ze in 2008 stopte met tophockey, oogt het alsof ze een drukker leven heeft dan voorheen. Ze werkt vier dagen in de week als account manager sponsoring bij de KNHB en vindt daarnaast ook nog tijd voor het geven van bedrijfslezingen en het presenteren voor Omroep Brabant en Net 5. En dan is zij ook nog in verwachting van haar eerste kindje. In 1996 deed de oud-aanvoester van het Nederlands hockeyteam examen op het Koning Willem I College. Ze koos er heel bewust voor om na de havo de meao-opleiding Bedrijfscommunicatie en PR te doen. 'Daar ben ik nog altijd heel blij mee. Ik heb er goed leren schrijven, praten en in oplossingen leren denken. Daar heb ik ook in de sport profijt van gehad.' Het mbo is vol-

gens Booij dan ook een 'geweldige voorbereiding op de praktijk.'

MBO marshal

De voorzitter van het CvB van het Koning Willem I College – Coen Free – vroeg Minke zo'n vier jaar geleden MBO Marshal te worden. Booij: 'Ik gaf al regelmatig workshops en presentaties voor leerlingen, dus vond ik het een logische vervolgstap.' Een van de belangrijkste taken van een MBO Marshal is het imago van het mbo op te krikken. Een bevlogen Booij: 'Vaak zijn het de ouders en omgeving die neerkijken op het mbo. In ieder geval niet de leerlingen. Die gaan met plezier naar school. Het mbo is actief en innovatief. Het Koning Willem I College is bijvoorbeeld een schitterende, superprofessionele school. Het is aan de scholen om de wereld te laten zien hoe hun opleidingen eruit zien, en waarom die zo goed zijn.'



Topsport en school

Booij denkt dat je veel parallellen kunt trekken tussen school en sport. Zo is het voor zowel een trainer als een leraar belangrijk dat hij kritisch is en zijn pupillen uitdaagt. 'Wan-

neer hij inziet waar zijn pupillen echt goed in zijn, wordt leren leuker. Je stopt automatisch energie in de types die op jou lijken. Juist bij die anderen moet je erachter zien te komen wat hun kwaliteit is.'

Een positieve benadering is daarbij volgens Booij onontbeerlijk. 'Dat betekent niet dat je alleen maar Emile Ratelbands voor de klas moet hebben; je hebt ook een kritische noot nodig.' Een tip voor docenten? 'Laat je door die leerlingen uitdagen die geen natuurtalent zijn. Leraren moeten niet schrikken als de winst niet direct behaald wordt.'

Booij vindt dat sporters altijd met hun maatschappelijke toekomst bezig moeten zijn. Ze moeten prioriteiten stellen en keuzes maken. 'Topsport en mbo was voor mij een gouden combinatie. Mijn school dacht altijd met me mee.'

Het moet passen

Booij werd vroeger vaak gevraagd waarom ze niet naar het hbo of de universiteit ging. Booij: 'Mensen denken dat de universiteit altijd beter is dan het mbo. Maar dat is onzin. Het ligt er helemaal aan wie je bent: de schoolvorm moet bij je passen. Ik had structuur nodig. Het schoolse heeft mij geholpen.' Booij stelt dat iedereen verschillend is: 'Kies dus wat bij je past en laat je niet gek maken door anderen.'

Passie voor verandering

Wat is het recept voor goed verandermanagement? Een vraag die we in deze rubriek stellen aan succesvolle bestuurders en veranderexperts. Met deze keer: Ingrid Smolders, managing partner bij &samhoud, specialist in fundamentele veranderprocessen.



Gooi een bal in een kring en er gebeurt iets. Mensen, ongeacht of ze elkaar kennen, werpen de bal naar elkaar. Maken verbinding. Komen in beweging. Reden voor &samhoud om de bal – een blauw exemplaar – tot symbool voor hun Intoconnection-initiatief te verheffen. 'We willen doorbraken realiseren door mensen te inspireren en te verbinden', vertelt Ingrid Smolders. 'In business, op het persoonlijke vlak, maar ook in de maatschappij. Met Intoconnection brengen we overal ter wereld mensen met elkaar in verbinding. In 14 wereldsteden deelden we 14.000 ballen uit en spraken met minstens zoveel mensen. Verder interviewden we enkele wereldleiders. Ook lieten we een wetenschappelijk onderzoek uitvoeren naar "verbinding". Daaruit blijkt dat je pas met andere mensen kunt verbinden, als je in verbinding staat met jezelf. Nog een conclusie: er zijn drie randvoorwaarden voor verbinding. Twee zijn niet verrassend: waardering en respect. Nummer drie is wel een eyeopener: feedback. Kritiek. Je hebt dus weerstand nodig om tot verbinding te komen. En die verbinding is weer een voorwaarde om mensen in beweging te krijgen, om een verandering tot stand te brengen.'

In verbinding met jezelf

Bovenstaande geldt 1-op-1 voor het verandertraject waarin het mbo

verkeert. 'Ook daar dien je eerst in verbinding te staan met jezelf, voordat je verbinding maakt met anderen. Je moet inzien wat de verandering voor jou persoonlijk betekent. Die individuele vertaling van het algemene maak je in elk van de vier fasen in een verandertraject. Dat begint bij fase 1, waarin gekeken wordt of er een gedeelde *sense of urgency of sense of excitement* is. Alle betrokkenen – bestuurders, docenten, leerlingen, het bedrijfsleven, de overheid – moeten dezelfde urgentie voelen: hier doen we het voor. Maar ook: hier doe ik het voor. Als jouw persoonlijke droom overeenkomt met de gedeelde droom, ontstaat er een verbinding. Dat is fase 2, waarin de top en de *guiding coalition* (voorhoede in de organisatie die achter de verandering staan en een trekkende rol vervullen) laten zien dat ze vierkant achter de verandering staan. Ook in de derde fase – visieontwikkeling – moet iedereen, denkend vanuit het persoonlijke, een bijdrage leveren aan het gezamenlijke. Het is zaak dat alle partijen steeds met elkaar praten. Iedereen moet zeggen wat hij of zij vindt.'

Weerstand

Bij de implementatiefase – 'in fase 4 stranden trajecten', aldus Smolders – is er eveneens persoonlijke invulling nodig: het hogere doel krijgt concrete context. 'Door individuele

betekenis te geven aan de verandering, komt juist in deze fase de meeste weerstand bovendrijven. Nu komt het dicht op de huid. Maar weerstand is juist essentieel, zoals we weten uit het verbindingsonderzoek. Zaak dus om alle kritiek, elke angst, uit te spreken. Een bruikbaar middel hierbij is de zogeheten "Arena". Daarbij gaan bijvoorbeeld de docenten in het midden zitten, terwijl het management in de buitenring plaatsneemt. Het eerste uur praten de docenten. Zonder interruptie. Pas daarna mag de buitenring vragen stellen. Het laatste uur gaan binnenring en buitenring gezamenlijk op zoek naar oplossingen. Zo'n sessie is altijd goed voor inzicht. De setting prikkelt mensen om hun hart te luchten.'

Energie

Praten helpt. Er ontstaan verbindingen. En dus beweging. Maar wat als mensen toch niet mee willen in de verandering? Smolders: 'Ik geloof dat iedereen een bijdrage moet leveren aan de gedeelde droom. Zaak dus om in gesprek te blijven. Maar zorg er wel voor dat je niet 80 procent van je energie steekt om 10 procent voor je te winnen. Die energie kun je beter aanwenden voor de *guiding coalition*. Laat hen, vanuit zichzelf, vanuit hun kracht, de verandering in gang zetten. Want dat is 't mooiste wat er is.'

Samenwerking vmbo-mbo loont

In de vorige MBO krant luidde hoogleraar Sweder van Wijnbergen de noodklok: ‘De hoge uitvalcijfers op het mbo vormen het grootste maatschappelijke probleem van Nederland.’ Dr. Ellen Klatter (Stichting Consortium Beroeps-onderwijs) reageert.

Volgens Sweder van Wijnbergen is de oorzaak van de hoge uitvalcijfers dat het mbo niet goed aansluit op wat ervóór gebeurt. Zo zouden de verhoogde taaleisen een reden zijn dat zoveel deelnemers afhaken. Van Wijnbergen wordt bijna persoonlijk wanneer hij stelt dat het kabinet geen oog heeft voor dit serieuze probleem ‘omdat de kinderen van Kamerleden niet op het mbo zitten’.

Iets gemist?
Ik vraag me af of Van Wijnbergen soms iets gemist heeft. Eind januari stuurde het Ministerie van OCW namelijk een persbericht rond dat het aantal voortijdig schoolverlaters met zo’n twintig procent gedaald is. Bij allochtonen ligt dat percentage zelfs nog hoger. De daling is het grootst in het voortgezet onderwijs; het middelbaar beroepsonderwijs blijft iets achter bij de doelstelling. Zowel demissionair staatssecretaris Van Bijsterveldt als toenmalig minister Plasterk vindt het terugdringen van voortijdig schoolverlaten een topprioriteit van het kabinet. ‘Iedereen in ons land telt mee, en we willen niemand aan de kant laten staan.’

Hoogleraar Van Wijnbergen roept het (onderwijs)land op om met grootschalige, langdurige projecten het aansluitingsprobleem op het mbo aan te pakken. Maar daarvoor heeft OCW al een aantal organisaties in het leven geroepen, waaronder bijvoorbeeld Hét Platform Beroepsonderwijs (HPBO).

Metalen Scharnierpunt
Een van de meest succesvolle aansluitingsprojecten dat door het HPBO is gesubsidieerd, is ‘Het Metalen Scharnierpunt’ (HMS). Dit project, uitgevoerd door de Stichting Consortium Beroepsonderwijs (SCB) en het VMBO Platform Metaal/Metalektro, had als doel een doorlopende didactiek vmbo-mbo te ontwikkelen. Docenten uit het vmbo en mbo én medewerkers uit het bedrijfsleven ontwikkelden samen praktijkopdrachten voor vmbo leerjaar 3 en 4. Deze opdrachten sluiten aan op de competentiegerichtte leermiddelen die de SCB ontwikkelt voor het mbo, en die op landelijke schaal worden ingezet binnen praktisch alle ROC’s.

Een opvallend resultaat van een herhaald onderzoek binnen HMS (meting 1) is dat leerlingen de leeromgeving op een aantal domeinen als sterker competentiegericht ervaren dan drie jaar eerder tijdens de nul-

meting. Zo maken zij vaker kennis met vakken of beroepen buiten de eigen studierichting, wordt er vaker gewerkt vanuit een persoonlijk ontwikkelingsplan, zijn vakken sterker verwerkt in de praktijkopdrachten (vakkenintegratie verhoogt betekenisgeving) en wordt er vaker door mensen uit de praktijk lesgegeven en beoordeeld.

Het is opvallend om te zien dat het leerlingaantal op de HMS-scholen dat kiest voor de richting Metaal/Metalektro stijgt, terwijl er tegelijkertijd sprake is van een landelijk dalende instroom per cohort. Deze trend duidt erop dat aansluitingsprojecten als ‘Het Metalen Scharnierpunt’ positieve effecten kunnen sorteren. Het Metalen Scharnierpunt vormt een opmaat voor een krachtige onderwijsinnovatie.

Conclusie
De overheid en OCW werken dus wel degelijk mee aan het oplossen van het uitvalprobleem. Dit neemt overigens niet weg dat de oproep van Sweder van Wijnbergen om het beroepsonderwijs sterker te ondersteunen in de toekomst nog krachtiger ten gehore gebracht mag worden. Mocht een van de kinderen van de bewindslieden geschikt worden bevonden voor het (v)mbo, dan moet daar voor hen immers wel een aantrekkelijke, competentiegerichte leeromgeving ingericht zijn.



Dr. Ellen Klatter is adviseur Onderwijs & Research van Stichting Consortium Beroepsonderwijs en Lector Didactiek van het Techniekonderwijs, Fontys Pedagogisch Technische Hogeschool (PTH) Eindhoven

Op ontdekkingsreis naar jezelf

Breng een oud-mbo’er en zijn/haar oud-docent weer bij elkaar en laat hen het mbo van vroeger, tegenwoordig en de toekomst bespreken. Dat is de insteek van de rubriek Meester – Gezel. Deze keer met MBO Uitblikker Anne Gribnau en haar oud-docente Tineke Mouthaan.

Een vakantievrijdag in februari. In een uitgestorven schoolgebouw in Nijmegen zit een vrouw te wachten op haar oud-student. Haar naam: Tineke Mouthaan, onderwijsvrouw in hart en nieren. Vorig jaar nomineerde zij haar toenmalige studente Maatschappelijke Zorg Anne Gribnau als Uitblikker van 2009. Nu zien zij elkaar weer.

Hoe wordt een student MBO Uitblikker?
Tineke: ‘Ik heb Anne ermee overvallen. Anne is hét voorbeeld dat werken in zorg- en welzijnsland een goede optie kan zijn voor mensen met een andere achtergrond. Zij is open, oprecht, erg leergierig, initiatiefrijk en creatief. En dus verdiende zij het om genomineerd te worden.’
Anne: ‘Ik ben pas op mijn 34ste bij het ROC terecht gekomen. Na het gymnasium ben ik, eigenwijs als ik was, bij de V&D terecht gekomen. Daar ben ik vervolgens omhoog geklommen. Tijdens het ziekbed van mijn moeder kwam ik er echter achter dat die zorgkant mij toch wel erg veel voldoening gaf. Ik houd van mensen, maar had er nooit over nagedacht om daar m’n werk van te maken.’

Wat heb je zoal geleerd op het ROC?
Anne: ‘Een jaar lang ging ik één dag in de week naar school; de rest van de week liep ik stage bij zorgcentrum Kalorama, mijn huidige werkgever. Op school kreeg ik duidelijke instrumenten om mijn cliënten individueel te scannen.’
Tineke: ‘Je moet als activiteitenbegeleider achter de mens kijken, iemand voelen. Vraag is hoe je zo dicht mogelijk bij de cliënt komt. Je bent constant bezig hoe je iemands leven kan optimaliseren.’
Anne: ‘Welzijn is niet zo tastbaar als zorg, maar minstens zo belangrijk.’

Tineke Mouthaan

- Docente bij de Sector Zorg en Welzijn aan het ROC Nijmegen
- Al 27 jaar in het onderwijs werkzaam
- Kenmerkende uitspraak: ‘Werken met studenten geeft mij inspiratie’



Anne Gribnau (l) en Tineke Mouthaan

Kan iedereen een goede activiteitenbegeleider worden?
Tineke: ‘Iedereen kan de vaardigheden leren die een activiteitenbegeleider nodig heeft. Wanneer je leert goede vragen te stellen, kun je heel dicht bij de cliënt komen. Maar om een goede activiteitenbegeleider te worden moet je bijvoorbeeld ook een goed empathisch vermogen hebben.’
Anne: ‘Maar als je jezelf niet kent, kun je er nooit achter komen wat de cliënt denkt. De opleiding is dan ook een ontdekkingsreis naar jezelf.’
Tineke: ‘Je bent het instrument waarmee je werkt. Een timmerman heeft zijn hamer, een activiteitenbegeleider heeft alleen zichzelf.’

Hoe denken jullie over de invoering van competentiegericht onderwijs?
Tineke: ‘De beroepspraktijk is het uitgangspunt. De activiteitenbegeleider moet iemand zijn die creatief en communicatief is, probleemoplossend te werk gaat en goed kan samenwerken. Wij zijn tien jaar geleden al begonnen met het denken vanuit competenties. We geven onze studenten de kaders en laten hen het leren begeleid ontdekken. Ze hebben daar in het begin altijd wel moeite mee. Ze willen weten hoe het precies moet; dat is veel gemakkelijker.’
Anne: ‘Je moet met je billen bloot. Maar juist dáár leer je van.’
Tineke: ‘De studenten moeten onderbouwen waarom ze vinden wat ze vinden. Mensen moeten zich bewust worden van hun kwaliteiten.’

Dat is zo mooi om te zien. Ik heb het gevoel dat de cgo-studenten veel meer gewend zijn om hun eigen leerproces in kaart te brengen.’

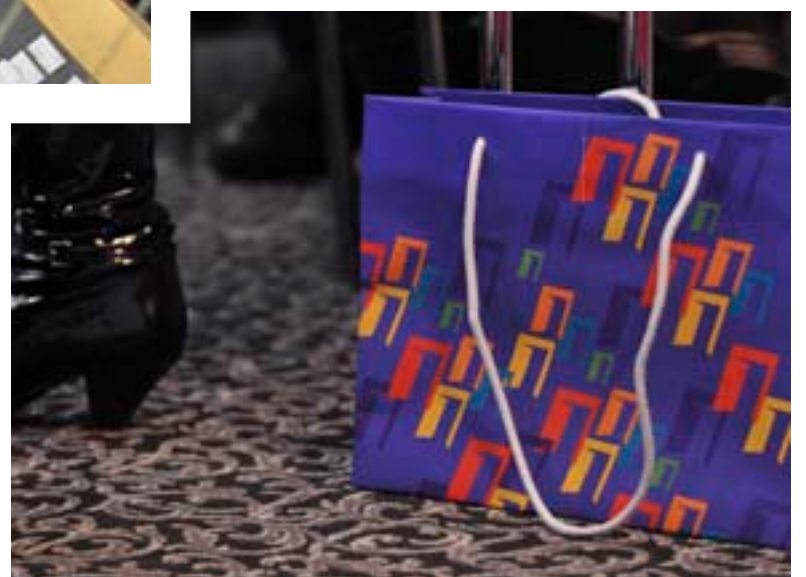
Wat vinden jullie van het imago van het mbo?
Tineke: ‘In de Keuzegids scoorden wij heel slecht op diploma’s. Maar onze deelcertificaten waren helemaal niet meegeteld. De gebruikte gegevens klopten dus niet. Ik werd daar helemaal raar van. Dat helpt het mbo niet van het slechte imago af. Dat we een 7,5 scoorden bij het tevredenheidsonderzoek van JOB is dan ook een mooie opsteker. Doordat we steeds bezig zijn om het onderwijs bij te schaven loopt het misschien nog niet altijd even goed, maar studenten leren hier heel veel.’
Anne: ‘Mijn jaar op het mbo was het meest leerzame jaar dat ik ooit heb meegemaakt. Ik breng in mijn werk nu dagelijks in de praktijk wat ik bij het ROC geleerd heb.’

Anne Gribnau

- Rondde vorig jaar haar BBL-opleiding Maatschappelijke Zorg (deeltraject Activiteitenbegeleider) af
- Werd tweede bij de verkiezing tot MBO Uitblikker van het Jaar 2009
- Kenmerkende uitspraak: ‘Nu ik in de zorg werk, voel ik dat ik er toe doe’

Overal ontmoetingen

Het hele jaar door zijn er diverse conferenties, masterclasses, symposia en expertmeetings voor onderwijsprofessionals die op zoek zijn naar concrete handvatten voor de invoering van de nieuwe kwalificatiestructuur. Op al deze – soms kleinschalige, soms grootschalige – bijeenkomsten komen mensen en hun ideeën samen. Het doel: elkaar verder te helpen. In de rubriek Cgo in beeld blikken we letterlijk terug op deze synergetische dagen van kennisdeling. Met dit keer: de 8ste GDW Kenninsdelingsconferentie (4 februari 2010) en Competent Noorderpoort (15 januari 2010).



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 eindhovense school) en Haye van der Werf

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

FOTOGRAFIE: Erik Kottier (1, 9 boven, 10, 12 links, 13, 16), Richard Lotte (5 rechts), Ruben Schipper (14), Henk Wals (15), Judith van der Meulen (16), Fotografie Rudmer Nijman (16)

DRUK: BDU, Barneveld

OPLAGE: 40.000

