



Pagina 2 Marktplaats

Het afgelopen jaar hebben 25 studenten op zeven mbo-instellingen hun Job Academy-stage positief doorlopen. Onder wie Celesta Pluijmaeckers. Een interview.

Pagina 3 Actueel

Door laagdrempelige docentenstages kunnen praktijkopleider en docent hun relatie verbeteren, stelt Joop Eijkelenboom, programmamanager Ondersteuning Leerbedrijven

Pagina 5 Inhoud



Pagina 7 Verdieping

De opdracht van de experimenteerclusters zit erop. Een terugblik in woord en beeld.

Pagina 8-9 Terugblik

Brede steun voor modernisering mbo

Leerlingen, docenten en bestuurders steunen over het algemeen de modernisering van het middelbaar beroeps-onderwijs. Dat blijkt uit drie afzonderlijke rapportages die afgelopen zomer zijn verschenen.

Elk jaar doet het interviewteam van MBO 2010 verslag van de opvattingen van bestuurders over de invoering van de nieuwe kwalificatiestructuur. In april 2010 vroeg de Tweede Kamer bij de bespreking van de rapportage *Op weg naar 2010...de finale* bij de productie van de slotrapportage ook aandacht te besteden aan de opvattingen van docenten en leerlingen over de modernisering van het mbo. Daarom

is onder verantwoordelijkheid van MBO 2010 de afgelopen maanden uitgebreid onderzoek gedaan naar de opvattingen van docenten en leerlingen. De resultaten van deze onderzoeken zijn in afzonderlijke rapportages beschreven (zie kader op pagina 2).

Wettelijke verankering

In de slotrapportage *In 2010* trekt het interviewteam dezelfde conclusie als eind 2009: de scholen zijn klaar voor de wettelijke verankering van de nieuwe kwalificatiestructuur. Wel zullen scholen in de jaren tot 2015 (de zogenaamde derde fase) nog hard moeten werken aan de basiskwaliteit van het onderwijs. Daarbij staan met name de professionalisering en de bedrijfsvoering hoog op de agenda.

Docenten

In de tweede rapportage, *Dossiers getoetst, docenten gehoord*, wordt verslag gedaan van een uitgebreid onderzoek naar de kwaliteit van de kwalificatiedossiers. Daarnaast is via een enquête onderzoek gedaan naar de opvattingen van docenten over competentiegericht onderwijs. Uit het onderzoek naar de kwalificatiedossiers, dat eerder in 2008 en 2009 ook werd uitgevoerd, blijkt dat er een grote behoefte is aan 'rust aan het front': de komende tijd geen grote ingrepen meer in de kwalificatiestructuur, maar geleidelijk werken aan het verfijnen van de kwalificatiedossiers. Dat is bijvoorbeeld nog nodig rond de eisen voor Nederlands, moderne vreemde talen en rekenen. Interessant zijn de uitkomsten van de grootschalige enquête onder docenten. Kort voor de zomer

hebben meer dan 1.100 docenten deelgenomen aan een schriftelijke enquête over het competentiegericht onderwijs in hun eigen instelling. Hierdoor is een goed beeld ontstaan van de mening van docenten over het competentiegericht onderwijs.

Eigen opleidingen positief

Uit het onderzoek blijft dat docenten overwegend positief oordelen over de inhoud van de eigen opleidingen, de organisatie en de examinering. Minder positief zijn zij over de algemene randvoorwaarden voor competentiegericht onderwijs. Slechts 44 procent vindt deze randvoorwaarden op orde. Het gaat dan onder andere om een gedragen visie op competentiegericht onderwijs en de beschikbaarheid van voldoende leermiddelen en voorzieningen. De helft van de docenten is van mening dat de eigen leidinggevende onvoldoende voorwaarden voor competentiegericht onderwijs heeft weten te scheppen.

Jeugdcultuur

Het derde rapport, *Competenties stromen in een bedding van kennis*, geeft een beeld van de opvattingen van leerlingen over het onderwijs dat gebaseerd is op de nieuwe kwalificatiestructuur. Het onderzoek is uitgevoerd door SARV International, een specialist op het terrein van jeugdcultuur. SARV werkte eerder ook mee aan het spraakmakende onderzoek *De Balansschool* (2007). Via 'leerlingscans' probeert SARV inzicht te krijgen in de opvattingen en ervaringen van leerlingen met het nieuwe onderwijs. Bij zo'n scan discussiëren leerlingen van diverse niveaus uitgebreid in groepen met elkaar over het onderwijs op hun school. Door de uitgebreide opzet krijgen de onderzoekers een goed beeld van de opvattingen die onder leerlingen bestaan. De hoofdconclusie van het rapport, gebaseerd op onderzoek op meer dan twintig scholen, is dezelfde als die uit 2007: leerlingen zijn overwegend positief over de opzet van het nieuwe onderwijs, maar hebben nog veel kritiek op de uitvoering. Het gaat dan onder andere om het gebrek aan structuur, het ontbreken van gemotiveerde docenten en het gebrek aan erkenning van individuele prestaties.

Lees verder op pagina 2...

CompetentCity bijna van start

Nog een maand en dan is het zover. Zo'n 1.500 mensen vinden dan hun weg naar de ReeHorst in Ede. Daar vindt op 4 oktober CompetentCity plaats, het evenement over de vernieuwing van het beroepsonderwijs. Met inspiratiecolleges van vooraanstaande keynotespeakers en zo'n vijftig workshops. Een mooie gelegenheid om succesverhalen uit de praktijk te beluisteren, mee te discussiëren en interessante contacten op te doen.

CompetentCity 2010 heeft veel te bieden. Een opening door Ben Tiggelaar bijvoorbeeld. Zes inspiratiecolleges van vooraanstaande keynotespeakers. En zo'n vijftig workshops, verdeeld over de thema's Internationalisering, Onderwijskundige inrichting, Professionalisering/Deskundigheidsbevordering, Loopbaanbegeleiding, Beroepspraktijkvorming, Taal en Rekenen/Burgerschap, Examinering en Bedrijfsvoering.

Speciale aandacht voor het vmbo

Het mbo en het vmbo hebben elkaar nodig. Daarom krijgt het vmbo tijdens de komende editie van CompetentCity extra aandacht. Zo zijn er workshops die ingaan op de samenwerking tussen vmbo en mbo. Vmbo-professionals zijn dan ook van harte uitgenodigd een bezoek te brengen aan CompetentCity.

Cgo-enquête

Tijdens de opening van CompetentCity maakt de organisatie de resultaten van de cgo-enquête bekend. Via deze enquête kun je laten weten wat je van (de invoering van) competentiegericht onderwijs vindt. Hoe meer mensen meedoen, hoe betrouwbaarder de resultaten! Ga dus naar www.competentcity.nl en vul de enquête in.

6-Daagse

In deze krant blikken we volop vooruit op CompetentCity. Zo vind je in het hart van deze editie de programmakrant. Verder staat er in deze krant allerlei informatie over de 6-Daagse Beroepsonderwijs. CompetentCity mag het spits afbijten van deze week waarin het mbo zijn veelkleurigheid toont.

CompetentCity/6-Daagse special



- De complete CompetentCity programmakrant in het hart van de MBO krant
- Mbo'ers versus Haagse politici: de Skills vakwedstrijden > **pag. 10**
- Interview met dagvoorzitter Tom van 't Hek > **pag.11**
- Hans Kamps en Hans de Boer over het Vakcollege Zorg > **pag. 12**
- Het CompetentCity-gevoel van kenniscentrum Kenteq > **pag. 13**
- Daphne Koenen, ontwerpster van de CompetentCity-poster > **pag. 13**
- Interviews met keynotespeakers Jelle Jolles > **pag. 14** en Ger Hofstee > **pag. 15**



**Koens
column**

Al goed bij stem?

Vrienden! Nog een paar nachten slapen en dan trekt iedereen met een hart voor het mbo weer naar de ReeHorst in Ede. Je snapt het al: CompetentCity. Grote kans dat je me daar tegenkomt (je hebt je toch al ingeschreven?), want ik mag weer iedereen overtuigen dat de Marktplaats MBO een ruim gevulde, schitterende schatkamer is vol inspirerende praktijkvoorbeelden, beleidsnotities, lesmateriaal, filmmateriaal of links op het gebied van onderwijsvernieuwing. En ja, ik heb er zin in! Ik loop al weken fluitend rond en zing me door de dag heen. En dat zingen ga ik ook op 4 oktober volop doen. Want Koen goes Karaoke. En niet alleen uw eigen Koenraad rekt zijn stembanden op. Ik neem ook mijn liefdevolle assistente Betty Bloe mee. Gezegend met een gouden hartje en een gouden strotje. Samen gaan we rake noten kraken!

Je denkt 'Ach, was ik maar bij moeder thuis gebleven', maar vluchten kan niet meer. Kom van het dak af! Ik heb je nodig, o zo nodig. Ik zing dit lied voor jou alleen. Als we schouder aan schouder staan, zal 't vanzelf gaan. Dus: heb je even voor mij, maak wat tijd voor me vrij. Want ik ga niet zomaar een liedje zingen. De Marktplaats MBO is immers niet 'zomaar' een kennisdelingsite. Nee, in het diepste geheim en met behulp van enkele liederen die al menige kraker naar de numero uno positie van de hitparade hebben weten te schrijven, heb ik het ultieme Marktplaatslied op noten gezet. Een meedeiner van jewelste! Een klassieker-in-de-dop! Een megahit die de shalalies en tralalala's van deze muzikale wereld doen verbleken.

Alvast een voorproefje van iets wat je de hele maand oktober niet meer uit je hoofd krijgt? Vooruit dan maar:

*Ik heb de hele dag zitten surfen
op een site, op het web
kijk eens joh, wat ik heb
hele handleidingen voor mij
mooie artikelen zó voorhanden
en dat zó enorm snel, marktplaatsmbo punt NL!*

Groet,
Koen Kobalt
www.marktplaatsmbo.nl

Enquête Marktplaats MBO: principe geven en delen loont

Net voor de zomervakantie is een uitgebreide enquête gehouden onder de bezoekers en gebruikers van de marktplaatsmbo.nl. Met een 7,5 als gemiddeld cijfer wordt de site goed gewaardeerd. Daarnaast zijn er ook veel bruikbare opmerkingen binnengekomen die worden gebruikt voor toekomstige aanpassingen aan de Marktplaats.

Uit het onderzoek blijkt dat veel respondenten (meer dan 45 procent) Marktplaats MBO hebben bezocht na een tip van een directe collega. Opmerkelijk is dat slecht 15 procent van de bezoekers aangeeft de site via Google te hebben gevonden. Uit de statistieken van de site blijkt namelijk dat ruim 70 procent van de 8.400 maandelijkse bezoekers de Marktplaats heeft gevonden via de bekende zoekmachine.

Halen en brengen

Marktplaatsmbo.nl wordt voornamelijk gebruikt als kennisbron, waarbij de bezoeker snel door de categorieën en de verschillende

bronnen scant. De meeste bezoekers brengen maandelijks regelmatig een bezoek aan de site, waarbij een klein percentage dagelijks de Marktplaats raadpleegt.

Kennis brengen

Ruim 36 procent geeft aan ook regelmatig bronnen toe te voegen vanuit de gedachte niet alleen kennis te halen, maar ook kennis te brengen. Geen toestemming van de auteur en/of organisatie (31 procent) blijkt de belangrijkste reden te zijn om geen bronnen te plaatsen. Daarnaast is het 'nog in ontwikkeling zijn' van een document een belangrijke reden om de bronnen niet te plaatsen.

Marktplaats-beheerder Maurits Ouweneel is tevreden met de uitkomsten van de enquête: 'De belangrijkste uitkomst vind ik persoonlijk dat 31 procent heeft aangegeven nog geen bronnen te hebben geplaatst, maar 't wel van plan is te gaan doen. De uitkomsten komen overigens grotendeels overeen met de signalen die wij de afgelopen twee jaar hebben gekregen. De uitkomsten en opmerkingen van de respondenten van dit onderzoek zullen bij toekomstige updates worden meegenomen. In mei heeft er overigens een aanpassing plaatsgevonden aan de marktplaatsmbo.nl. Belangrijke nieuwe functie is dat uploaders nu zelf hun bronnen kunnen beheren en verwijderen. Daarnaast zijn alle bronnen gekoppeld met onze Twitter en LinkedIn-accounts, waardoor bronnen nog sneller in beeld kunnen komen bij de doelgroep. Twee media, waarvan professionele gebruikers ook in het onderwijs steeds meer gebruik maken.'



Onderzoek SARV: diversiteit leerstijlen belangrijk

Vervolg van pagina 1.

In het onderzoek concludeert SARV ook dat binnen het mbo diversiteit van leerstijlen belangrijk is. Elk type opleiding vraagt om een bepaalde leerstijl, waarin bijvoorbeeld de basisbehoefte 'willen kunnen' of 'willen weten' centraal staat. Een interessante uitkomst van de scans is ook dat er volgens leerlingen veel misverstanden leven over de wensen van leerlingen over het schoolgebouw. Uit de scans blijkt dat het leerlingen weinig uitmaakt of er honderden of duizenden leerlingen op school zitten: je zit op school met je vrienden en de mensen van je klas, en de rest

ken je niet persoonlijk. Hoe groot het gebouw is, maakt wat dat betreft niets uit. In het onderzoek worden een aantal misverstanden over

schoolgebouwen genoemd, zoals de wens dat er een kantine is waar iedereen in kan: 'Nee, dat wordt gauw een zootje'.

Drieluik over modernisering mbo

- In 2010 (juni 2010): reguliere rapportage op basis van gesprekken met bestuurders
- Dossiers getoetst, docenten gehoord (juli 2010): rapportage op basis van rondetafelgesprekken en een enquête onder meer dan 1.100 docenten.
- Competenties stromen in een bedding van kennis (augustus 2010): rapportage op basis van onderzoek onder leerlingen.

De drie rapporten zijn te downloaden via www.mbo2010.nl



Blinde studente rondt stage bij JOB Academy af

Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB) kijkt tevreden terug op de pilot van de JOB Academy. Het afgelopen jaar hebben 25 studenten op zeven mbo-instellingen hun stage positief doorlopen. Een van hen was Celesta Pluijmaeckers (19) uit Urmond. Het was voor Celesta niet eenvoudig om een geschikte stageplaats te vinden, omdat ze een visuele beperking heeft.

Celesta is al sinds haar vierde bijna volledig blind. Hoewel ze zich hier nooit door heeft laten tegenhouden, loopt ze soms tegen problemen aan. Zo is het vrij lastig om een geschikte stageplaats te vinden. 'Mijn vorige stageopdracht heb ik niet af kunnen maken', vertelt ze. 'Er waren onvoldoende aangepaste hulpmiddelen. Na negen maanden hoorde ik dat ik beter kon stoppen.' Celesta vond bij de JOB Academy een nieuwe stageplek. Ze liep samen met Zakariae Saïdi stage op Leeuwenborgh Opleidingen in Maastricht. 'Deze stage ging veel beter. Ik kon gewoon op mijn aangepaste laptop werken. Als iets toch niet lukte, was Zakariae er altijd om mij te helpen.'

Goed op weg

De stagiaires hebben zich hard gemaakt voor de oprichting van een studentenraad op Leeuwenborgh Opleidingen. Celesta had daar al ervaring mee, omdat ze op het vmbo vier jaar in de leerlingenraad heeft gezeten. Celesta: 'De studentenraad

functioneert goed. Tijdens de laatste stageweken hebben we langzaam onze taken aan de leden overgedragen. We hebben hen bijvoorbeeld geleerd hoe ze leden moeten werven. Ze zijn goed op weg en kunnen nu zonder onze hulp aan de slag.' Celesta heeft tijdens haar stage ook een presentatie voor het College van Bestuur gehouden. Ze adviseerde het CvB over het toegankelijker maken van de school voor studenten met een beperking. Deze studenten melden zich steeds vaker aan, omdat ze betere mogelijkheden hebben om normaal onderwijs te volgen. 'Op basis van mijn eigen ervaringen heb ik verbeterpunten aangereikt. Degene die het intakegesprek voert, moet bijvoorbeeld meteen dieper ingaan op de specifieke beperking van de student. Is het echt haalbaar dat hij hier komt studeren?' Voor Celesta zit haar mbo-tijd erop. Ze is geslaagd en volgt nu de Hogere Juridische Opleiding. Aan ambitie geen gebrek: Celesta is vastbesloten om rechter te worden.

Succesvolle pilot

De stagiaires van de JOB Academy zijn erin geslaagd om op alle zeven mbo's een studentenraad op te richten. Alle raadsleden hebben een training van de JOB Academy gehad en kunnen nu zelfstandig aan het werk. De oprichting van de studentenraden is niet zonder slag of stoot verlopen; op één school is het project zelfs voortijdig afgeblazen. Maar waar dingen fout gaan, liggen kansen. De eindbalans wordt op 14 oktober 2010 gepresenteerd op het JOB Academy Studentenraden Congres in Amsterdam. De leden van de verschillende studentenraden staan deze dag centraal, maar ook iedereen die betrokken is geweest bij de JOB Academy, is van harte welkom. Tijdens het congres wordt het eindrapport gepresenteerd. Verder zijn er workshops, een debat over studenteninspraak en een afsluitende borrel. Meer informatie en aanmelding via info@job-site.nl.

Netwerkscholen nu echt van start

De start van het schooljaar 2010 – 2011 betekent ook het echte begin van de vijf Netwerkscholen. In de zomer zijn de plannen van aanpak van het selectieve vijftal voltooid. Tijd voor de uitvoering!

Terwijl half Nederland al van de vakantie genoot, werd er op vijf onderwijsinstellingen hard gewerkt. Helicon, ROC Eindhoven, ROC Nijmegen, ROC van Twente en SintLucas - de eindhovenese school, de scholen die na een uitvoerige selectie de Netwerkschool vorm mogen geven, waren drukdoende hun plannen van aanpak verder uit te werken. Op 9 juli kreeg een team van experts de plannen voorgelegd. Vier dagen later volgde de terugkoppeling en het akkoord om in ieder geval de eerste termijn aan de slag te gaan. Ondertussen bouwde de Stichting Experimenten Netwerkschool, verantwoordelijk voor het goede verloop van de vijf netwerk-

schoolexperimenten, samen met Kennisnet aan een virtueel platform. Hierop kunnen de Netwerkscholen met elkaar communiceren en kennis delen. Tegelijkertijd werd de website van de Netwerkschool, www.netwerkschool.nl, geactualiseerd. Zo werd alles in gereedheid gebracht om dit schooljaar te starten met de experimenten.

Innovatieve kracht

'Het is een fraaie groep scholen', vertelt Rini Weststrate van de Stichting Experimenten Netwerkschool. We hebben bij de selectie geen voorwaarden gesteld aan de standplaats van de scholen. Het kwam toevallig

De experimenten zullen de grondvesten van het onderwijs door elkaar schudden

zo uit. Hoe dan ook, de experimenten zullen de grondvesten van het onderwijs flink door elkaar schudden. De Netwerkschool heeft immers een andere insteek dan de

traditionele school. De school wordt een kennisintensieve dienstverlener die inspeelt op de individuele leerwensen en leerstijl van de student. Elke student heeft een persoonlijk begeleider. Verder is de Netwerkschool het hele jaar open. Leerlingen en medewerkers nemen, net als elders in de maatschappij, in overleg vakantiedagen op. Naast onderwijs levert de school, via studentondernemingen, een scala aan diensten aan zijn omgeving. Dankzij digitaal en modulair opgebouwd onderwijs leren studenten in hun eigen tempo. Verder levert de Netwerkschool ook een bijdrage aan het lerarentekort. Het maakt het mbo voor studenten intensiever, maar voor de docenten juist meer uitdagend. De verwachtingen zijn hooggespannen. Tijd om deze in te lossen!

Meer over de Netwerkschool vind je op www.netwerkschool.nl. De experimenten van de vijf scholen zijn ook te volgen via de MBO krant. In elke editie stellen we een van de scholen en haar specifieke invulling van de Netwerkschool centraal.

Kwalificatiedossiers verbeteren? Kleine moeite!

Met zo'n 150 reacties in de eerste weken kende de website www.mijnkwalificatiedossier.nl een prima start. Al snel verslapte de aandacht voor het initiatief van het Coördinatiepunt Toetsing Kwalificatiedossiers MBO. Toch gaan Hanneke Ackermann, manager van het Coördinatiepunt, en haar collega's vol goede moed verder met het verzamelen van input.

Die plotselinge terugval was een tegenvaller, beaamt Hanneke Ackermann. 'Er zijn 237 kwalificatiedossiers. We gingen uit van gemiddeld vijf reacties op de grote en ongeveer één reactie op de kleinere dossiers, zo'n duizend in totaal. Gezien de kritische geluiden over gewenste kwaliteitsverbeteringen, zijn de huidige tweehonderd reacties aan de magere kant. Al zijn reacties op met name specifieke dossiers vaak goed onderbouwd en dus heel bruikbaar.'

Docentenkamers

Naar het waarom van het tegenvallende aantal reacties blijft het gissen. 'De website is een heel gebrui-

kersvriendelijke oplossing', vertelt Ackermann. 'Docenten kunnen er in vijf minuten hun mening kwijt. Langer hoeft het niet te duren. Al kan ik me voorstellen dat velen door alle drukte hier niet aan toekomen.' Mede daarom is gerichte actie ondernomen om de respons te verhogen. 'Een klein team heeft twee dagen lang op verschillende ROC's en vakscholen docenten persoonlijk uitgenodigd om mee te doen. Deze aanpak was succesvol, maar door het kleinschalige karakter tamelijk kostbaar.'

Eerste publicatie

Ondanks het schaarse gebruik van de website, hoopt Ackermann dat docenten alsnog hun mening geven over de kwalificatiedossiers. 'Alle reacties worden serieus bekeken. Ontwikkelaars verwerken specifiek commentaar vaak meteen. Algemene opmerkingen worden verzameld en gecategoriseerd. Mensen hoeven niet bang te zijn dat hun bijdrage in

Kom binnen!

En geef ook je mening over een kwalificatiedossier!

www.mijnkwalificatiedossier.nl

Niet storen!

Ik geef mijn mening over een kwalificatiedossier!

www.mijnkwalificatiedossier.nl

Nog te weinig te zien op de deuren: de deurhanger van mijnkwalificatiedossier.nl

een willekeurige bureaula verdwijnt. Sterker nog: binnenkort verschijnt een eerste publicatie waarin we alle anoniem verwerkte reacties presenteren.'

Geef je mening tijdens CompetentCity!

Het Coördinatiepunt staat op CompetentCity – 4 oktober – met een ijstent. Hier kunnen docenten onder het genot van een ijsje aangeven wat zij vinden van 'hun' dossiers.

HET GEWICHT VAN 32.000 BOEKENTASSEN

32.000 mbo-docenten. Dat is 32.000 x vak kennis, -kunde en beroepstrots. Beroepsvereniging docenten MBO wil al deze expertise en passie bundelen.



Ga naar www.bv-mbo.nl en zeg 'ja' tegen dit initiatief.

Beroepsvereniging in de maak

Sinds het begin van de zomer onderzoekt een groep van twaalf mbo-docenten de mogelijkheid én de wenselijkheid van een beroepsvereniging voor onderwijsgevend mbo-personeel. Met name het organiseren van mbo-docenten die staan voor de professionaliteit van hun beroep en daarmee de kwaliteit van het onderwijs, kan volgens hen zeer waardevol zijn.

Martin van der Plas (ROC Westerschelde) en Rob Schrijver (ROC Rijn IJssel) zijn twee van de docenten die zich inzetten voor een toekomstige beroepsvereniging. 'We zitten nu in de opstartfase, die hopelijk in november leidt tot de oprichting', vertelt Schrijver. Tot dan worden zoveel mogelijk potentiële leden benaderd en naar hun mening over (en de wenselijkheid van) een beroepsvereniging gevraagd. Meer dan tweehonderd docenten hebben in dat kader al een belangstellingspeiling (reacties blijven welkom op www.bv-mbo.nl) ingevuld. Op 4 oktober is de groep ook aanwezig op Competent City voor promotieactiviteiten. Snel daarna wordt de knoop doorgehakt. Het fundament voor een beroepsvereniging lijkt aanwezig, veel docenten reageren positief.

Professionalisering

Beide docenten denken dat een

beroepsvereniging zich vooral moet profileren vanuit de professionaliteit van de mbo-docent, ook gezien de specifieke omstandigheden van het mbo. Een beroepsvereniging is géén vakbond. De expertise van de vakbonden zit in het opkomen voor de rechtspositie van docenten, dat is niet waar de beroepsvereniging mbo-docenten zich op wil richten. Dat blijkt ook uit de reacties in de belangstellingspeiling.

Eerst landelijk

Op welke manier de beroepsvereniging zich eventueel gaat ontwikkelen, staat ook beide docenten nog niet helder voor ogen. In eerste instantie is gekozen voor een landelijk opererende organisatie. De samenstelling van de kerngroep sluit daar al prima op aan. Schrijver: 'Wie weet mondt het uit in regionale afdelingen. Maar ook betrokkenheid op instellingsniveau lijkt ons belangrijk.'

De beroepsvereniging richt zich als eerste op de drie thema's die uit de belangstellingspeiling naar voren komen: professionalisering en positionering van het beroep en het creëren van een platform voor overleg en samenwerking. Van der Plas: 'Dat het een langere adem vergt om dit voor elkaar te krijgen, zal iedereen begrijpen.'

Deelgenoot

'We hebben twee soorten mensen nodig', stelt Van der Plas. 'De mensen die het organisatorisch op zich gaan nemen, halen we wel uit onze huidige kerngroep. Daarnaast is het belangrijk om een aanzienlijk deel van de achterban te vertegenwoordigen. Zelf denk ik aan zo'n tien procent.' Dat aantal hoeft volgens Van der Plas en Schrijver niet al bij de oprichting lid te zijn. 'Als we in november kunnen starten met een paar procent van de in totaal 32.000 ingeschreven docenten, ben ik tevreden', reageert Schrijver. Zeker omdat docenten de laatste jaren hun handen vol hadden aan hun eigen, primaire onderwijstaak: 'Om zich in de nabije toekomst door een groter verband te laten vertegenwoordigen en zich daar ook deelgenoot van te voelen, vergt nog wel het een en ander', denkt Van der Plas.

Informeel leren met dagboekjes

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. In deze MBO krant het laatste deel.

ROC Midden-Nederland onderzocht in het doorbraakproject hoe zeven teams leren, elk volgens hun eigen opzet. Het informeel leren kwam als een van de modellen uit de bus. Zo bleek in een samenwerkingsproject met de Belastingdienst dat betrokkenen onbewust van elkaar hadden geleerd op punten die van tevoren niet waren benoemd. Initiatieven van andere teams bevestigden dat. Reden om een instrument te ontwikkelen dat informeel leren effectiever maakt.

Verrassend

'De sleutel zit 'm in bewustwording', aldus Joke van der Meer, projectleider professionalisering. Daarvoor heeft de Universiteit Twente leerdagboekjes ontwikkeld. Na afloop van een werkdag beantwoorden docenten vragen als: wat heeft je vandaag energie gegeven? Wat heeft je belemmerd? Dat kunnen ze vrij snel invullen. Soms krijgen medewerkers feedback op de antwoorden. 'We hebben dit nog maar net ingevoerd en een aantal medewerkers signaleert nu al gedragsverandering. Dat is verrassend. Docenten nemen nu 's ochtends hun agenda door om te kijken wanneer ze bijvoorbeeld belemmeringen verwachten. Ze zijn dus van tevoren bezig te onderscheiden wanneer ze zullen leren!'

Breed palet

De zeven teams laten nu een breed

palet aan leermanieren zien. Soms meer richting theorie, soms meer richting praktijk en informeel leren. In het project wordt onderzocht hoe deze modellen elkaar zo kunnen versterken dat ze overdraagbaar zijn aan andere teams binnen de school.

'Kenmerkend voor onze school is dat leerarrangementen van onderop worden ontwikkeld, in teamverband. In alle deelnemende teams hebben we de docenten geobserveerd. Vanuit ons observatiekader levert dat sterkte/zwakteanalyses per team en per docent. De afdelingsmanager moet hiermee verder gaan richting een ontwikkelingsplan en scholingsactiviteiten. Het is de bedoeling dat zij eigenaar zijn van de professionalisering van hun team. Sommigen nemen die taak enthousiast op en willen bijvoorbeeld de volgende keer zelf observeren', aldus Van der Meer.

Focus

Een actueel leerarrangement bij vijf van de zeven teams betreft de implementatie van competentiegericht onderwijs. Doel: komen tot dezelfde beelden over de manier waarop docenten samenwerken aan de loopbaanbegeleiding. Vanuit het project kon Van der Meer daar de gezamenlijke focus op de leerling aan toevoegen om de neuzen dezelfde kant op te krijgen. 'Als we dat bereiken, boeken we al winst!'



Programma Werkpleklerin afgerond

En nu verder!

Het procesmanagement MBO 2010 en het procesmanagement Ondersteuning Leerbedrijf zetten twee jaar geleden een programma op rondom werkpleklerin. Het doel: handvatten bieden aan onderwijsprofessionals en betrokkenen vanuit de leerbedrijven om werkpleklerin optimaal vorm te geven. Daarin is het programma zeker geslaagd.

Er gaat veel goed in de coproductie tussen scholen en bedrijven in het mbo. Toch ontbreekt het nog aan een aanvaardbaar en stabiel kwaliteitsniveau in de organisatie en uitvoering van het werkpleklerin. Reden voor het programma Werkpleklerin om twee jaar lang te werken aan procesverbetering rond de stage van mbo'ers. Met diverse opbrengsten als gevolg [zie kader 'Opbrengsten']. Tegelijkertijd besloten het ministerie van OCW, VNO-NCW, MKB-Nederland, de MBO-Raad en Colo het zogeheten BPV-protocol in het leven te roepen. Dat is een set met afspraken om de samenwerking tussen leerling, onderwijsinstelling, leerbedrijf

en kenniscentrum kwalitatief en organisatorisch te verbeteren. Beide ontwikkelingen versterkten elkaar en geven school, bedrijf en leerling – de meest essentiële driehoek bij een stage – volop instrumenten om de beroepspraktijkvorming naar een hoger plan te tillen.

Leergang bpv

Een optimale uitvoering van de bpv staat of valt echter met het gebruik van deze instrumenten. Dat constateren Joop Eijkelenboom (procesmanager Ondersteuning Leerbedrijven) en Marc Veldhoven (procesmanager MBO 2010). Hun aanbevelingen zijn opgemaakt kort na de Werkconferentie BPV-protoc

col en de evaluatie van het programma Werkpleklerin. Beiden hebben vele door onderwijs en bedrijfsleven opgestelde protocollen bestudeerd; op basis van de set afspraken van het BPV-protocol. En verder hebben ze hun oor bij tal van betrokkenen te luister gelegd. De procesmanagers zien professionalisering als de meest aanbevelingswaardige weg om het gebruik van de ontwikkelde instrumenten te bevorderen. Zij adviseren de ontwikkeling van een leergang waarin bpv-docenten en praktijkbegeleiders zich kunnen bekwamen in stageverlening en -uitvoering. Deze leergang sluit af met een erkenning (examen/assessment). Wie slaagt, wordt opgenomen in een register voor erkende leermeesters (praktijkopleiders) en bpv-docenten.

Begrippenkader

De procesmanagers adviseren verder om een begrippenkader op te stellen waarmee scholen en bedrijven helder kunnen communiceren over inhoud en niveau van de stage. Maar

ook over de mogelijkheden die een werkplek binnen een bedrijf biedt om de benodigde leerervaringen te arrangeren. De procesmanagers stellen voor dit begrippenkader af te leiden uit de kwalificatiedossiers. Daarin zit een drieslag: er zijn kerntaken, bestaande uit werkprocessen. Deze bestaan op hun beurt weer uit enkelvoudige beroepstaken. Deze drieslag kan in de stage corresponderen met het niveau van een oriënterende stage, een stage voor gevorderde studenten (beroepsstage) en een eindstage voor bijna afstuderende studenten. Met de

drieslag kan helder in kaart gebracht worden, voor welk niveau van stage een werkplek binnen een bedrijf geschikt is. Ten slotte adviseren de procesmanagers om een landelijk BPV-protocol te omarmen. Branche- of sectorprotocollen kunnen zeer nuttig zijn om de beroepscontext nader te preciseren, met inbegrip van het bestrijden van sector- of branchespecifieke knelpunten in de organisatie en communicatie rondom de bpv. Wel dient het protocol functioneel goed onderscheiden te blijven van de inhoud van het kwalificatiedossier.

Opbrengsten programma Werkpleklerin

- De vijfdelige reeks Werkpleklerin (te downloaden op www.mbo2010.nl)
- BPV toolbox (www.bpvtoolbox.nl),
- Model Praktijkopleider op functieomschrijving voor stagebegeleiders in bedrijven
- Basispakket Ondersteuning Leerbedrijven (informatiepakket voor leerbedrijven)
- Werkconferentie BPV-protocol (18 mei 2010)

Docentenstage is BPV-protocol 'in uitvoering'

Op naar een vruchtbare relatie

Joop Eijkelenboom staat vierkant achter het BPV-protocol. Maar het blijft een stuk papier. 'Het feitelijke gedrag bepaalt het succes', zegt de man die de kenniscentra van haver tot gort kent. 'Concreet? Praktijkopleider en docent moeten hun relatie verbeteren en intensiveren. Dan kan via laagdrempelige docentenstages.' Op CompetentCity worden hiervan de beste voorbeelden getoond.

Eijkelenboom is sinds 2007 programmamanager Ondersteuning Leerbedrijven. In die hoedanigheid stond hij aan de wieg van het BPV-protocol. 'Hoe we de samenwerking tussen student, leerbedrijf, school en kenniscentrum kunnen verbeteren, staat keurig op papier. Al een jaar.' Nu nog de praktijk. Volgens Eijkelenboom moet er nog veel gebeuren voordat de afspraken in het protocol hun navolging vinden op de werkvloer. 'Het is nog onvoldoende "doorgesijpeld". Docenten en praktijkopleiders moeten hun relatie echt verbeteren. En dat is helemaal niet ingewikkeld. Het mooie is, dat we op CompetentCity goede voorbeelden van succesvolle docentenstages laten zien.'

Niet haalbaar

Docentenstages, dat is toch niks nieuws? 'Nee, dat klopt. Dat neemt niet weg dat er nog steeds veel te weinig van dat soort stages zijn', aldus Eijkelenboom. 'Oorzaak is de insteek: scholen en bedrijven denken bij stages vaak aan een

langdurige periode. Bijvoorbeeld een docent grafische vormgeving die gedurende twee maanden wekelijks meewerkt in een drukkerij. Dat is zowel voor de docent als voor het betreffende bedrijf niet haalbaar.' De meeste leerbedrijven vallen namelijk onder het MKB. Kleine en middelgrote ondernemingen die over het algemeen niet beschikken over een grote personeelsafdeling die dit soort stages organiseert.

Uitvoerbare aanpak

Hoe kunnen onderwijsinstellingen en leerbedrijven deze docentenstages op een laagdrempelige manier vormgeven? 'Docenten hebben meestal wel een keer of drie contact met het leerbedrijf. Dat bestaat uit een gesprek tussen die docent, de student en de praktijkopleider', legt Eijkelenboom uit. 'Zo'n bestaande afspraak kan gemakkelijk met een uurtje of twee worden verlengd. Na het gesprek met de student kunnen praktijkopleider en docent nog verder praten. Bijvoorbeeld over actuele ontwikkelingen in de sector

of in het bedrijf. Over de nieuwste technische snufjes enzovoort. Vervolgens gaan ze samen nog even het bedrijf in.' Tijdens de eerstvolgende afspraak volgt verdere verdieping. 'Dit is een gemakkelijk uitvoerbare en zeer effectieve aanpak die aanhaakt bij bestaande afspraken.'

Pijler

Het doel van de docentenstages is drieledig. Allereerst zijn docenten veel beter geïnformeerd over de vakkundige praktijk. Daarnaast kunnen praktijkopleider en docent hun relatie verbeteren: de lijntjes worden korter. Uiteindelijke doel is natuurlijk een perfecte bpv-plaats met optimale leermogelijkheden voor de student. Eijkelenboom: 'En daar draait het natuurlijk allemaal om. De praktijk is het uitgangspunt van competentiegericht onderwijs. Studenten moeten leren in een contextrijke omgeving. Dat maakt de beroepspraktijkvorming tot een van de pijlers onder het moderne beroepsonderwijs.'

Tempo

Volgend jaar is Eijkelenboom van plan de vorderingen te meten. 'Dat doen we via een monitor. Die moet antwoorden opleveren op vragen als: zijn bedrijven en scholen tevreden over de samenwerking? Wat merkt de student hiervan?' Het is duidelijk: wat Eijkelenboom betreft kan het niet snel genoeg gaan.

'Natuurlijk zijn er sectoren waar het al heel goed gaat. Denk aan de bouw, techniek, horeca en economie & administratie. Vertegenwoordigers

uit deze branches kunnen hun collega's op CompetentCity mogelijk inspireren. Want het tempo mag best wat omhoog.'



Docentenstages: ook laagdrempelig vorm te geven

Professionalisering zichtbaar in gedragsverandering

Wat zien collega's en leerlingen mij anders doen? Een spannende vraag die inzicht kan geven in het effect van professionalisering van docenten. Voor Jos Kusters en Frans Jansen van het Ruud de Moor Centrum in Heerlen is dit een van de aandachtspunten uit de vele professionaliseringstrajecten die zij vanuit hun expertisecentrum begeleiden. Hun advies: 'Maak je leerdoelen zo concreet mogelijk en leer je aanpak richten. Heb je moeite om een klas aan het begin van een les stil te krijgen, schrijf op dat je dat wilt leren en ga met een collega aan de slag om te kijken hoe je dat kunt veranderen.'

Samen met onderwijsinstellingen werkt het Ruud de Moor Centrum werkendeweg aan oplossingen voor professionalisering en doet het wetenschappelijk onderzoek waarom iets wel of niet werkt. Een van die scholen is het Koning Willem I College (KWIC) in Den Bosch, waar het centrum sinds 2007 betrokken is bij de opzet van professionalisering. Een uitzondering, omdat het centrum doorgaans aanvragen voor één jaar honoreert. 'Het KWIC had zelf al veel ideeën en wilde geen geïso-

leerde aanpak. De school zocht een totaalconcept als integraal onderdeel van het HRM-beleid. Dan moet je in z'n complexiteit de hele cyclus doorlopen', zo vertelt directeur Jos Kusters.

Digitale POP's
Gestructureerd werden diverse lagen in de organisatie bij het traject betrokken. Het begon met POP's, de persoonlijke of professionele ontwikkelingsplannen van docenten. Het centrum ontwikkelde digitale POP-formulieren met een bepaald stramien, met reflectievragen en enkele hulpmiddelen. Het merendeel van de docenten op KWIC heeft sindsdien een POP geformuleerd. Projectleider Frans Jansen:

'Digitaal is het goed toegankelijk en het laat je ook nadenken over je inspiratiebronnen. Het is meer dan een boodschappenlijstje. Wij hebben vooral gekeken hoe POP-formulieren werken en hoe mensen het gebruiken. Wat er nu ligt is het resultaat van een gedegen voorbereiding. En voor iedereen beschikbaar via leerkrachtinbeeld.nl.'

Maar het effect van persoonlijke ontwikkeling wordt versterkt als deze samenhangt met de schoolambities, zo ontdekten het centrum en KWIC samen. In een volgende projectfase ging daarom de aandacht uit naar de teams. Jansen: 'Onze focus werd: kun je samen professionaliseren zodat een team sterker wordt? We brengen dan in kaart welke rollen en taken een team heeft. Deze worden verdeeld over de docenten. Als iemand vanuit zo'n teamtaak zich ergens in gaat professionaliseren, heb je een belangrijke motor om persoonlijke ontwikkeling te stimuleren. Daarna vindt er ook meer uitwisseling van kennis plaats.' Het is de bedoeling deze methodiek ook uit te breiden naar de laag van het management om de ambities op alle lagen van de school op één lijn te brengen.

Dichtbij
Veranderen of professionaliseren begint dichtbij, zo luidt hun boodschap. Jansen: 'Sommige docenten steigeren bij het idee dat ze wekelijks op cursus naar Utrecht zouden moeten. Maar jezelf professionaliseren begint met reflecteren op het werk. En van collega's leren. Uitwisselen wat je als docent moeilijk vindt en kijken hoe anderen iets aanpakken. Samenwerken aan con-

crete verandering en dat laten zien in ander gedrag. De mogelijkheden zijn legio!'

Waterfabriek
Ook nieuwe onderwijsconcepten kunnen aanleiding zijn voor professionalisering. Het KWIC heeft op het eigen terrein de Waterfabriek neergezet, een heuse waterbottelarij, gerund door leerlingen. De werkprocessen zijn er leidend voor de leerprocessen. Dat brengt veranderingen met zich mee voor het doceergedrag. Daarvoor ontwikkelt het Ruud de Moor Centrum op dit moment samen met het KWIC stappenplannen en scenario's waarin de *critical friend* een grote rol speelt. De kennis en de methodiek die het centrum in de begeleiding van scholen opdoet, geeft het Ruud de Moor Centrum vervolgens weer terug aan de beroepsgroep en aan de scholen. Zo organiseerde het centrum samen met het KWIC in het voorjaar de conferentie *Professionaliseren doe je niet alleen*. Kusters: 'Die werkwijze is typisch voor ons centrum. We analyseren een vraag en ontwikkelen lokale oplossingen. Daarin zoeken we steeds naar generieke kennis en die geven we terug aan het veld.'

Hans Schaepkens, interne projectleider professionalisering bij KWIC, laat weten de samenwerking met het Ruud de Moor Centrum vruchtbaar te vinden: 'We maken over en weer volop gebruik van elkaars expertise. Ook weten we elkaar te inspireren met ideeën. De meerwaarde is dat zij kunnen putten uit ervaring en onderzoek. Het positieve resultaat is een goed voorbeeld van deze samenwerking tussen wetenschap en praktijk.'

www.mboagenda.nl

Boardroomsessies voor mbo-sectordirecteuren en mbo-bestuurders

Locatie: Slot Zeist
Tijd: 16.00 – 20.30 uur

Data voor boardroomsessies voor Bestuurders en Sectordirecteuren:

Keynotespreker	Sectordirecteuren	Bestuurders
RJ Simons	12 oktober	14 september 2010
Rob Vinke	10 november	12 oktober 2010
Matthieu Weggeman	23 november	18 november 2010
Reflectiebijeenkomst	9 december	14 december 2010



Aanbod Herontwerpschool vanaf september 2010

Onderwijslogistiek, meer dan roosteren alleen

Datum: 30 september 2010
Tijd: 09.30 – 15.30 uur
Locatie: Aequor Ede
Kosten: 195 euro
Inhoud: De komende jaren zal onderwijslogistiek bij MBO instellingen de spil worden om CGO betaalbaar te organiseren. Onderwijslogistiek betreft dan het plannen en roosteren van studenten en hun onderwijsprogramma's met een efficiënte inzet van onderwijspersoneel, faciliteiten en BPV plaatsen. Tijdens deze workshop gaan we in op concrete, toepasbare methoden en technieken om dit bij uw instelling te realiseren.
Door: Advitrac

Duurzame onderwijs ontwikkeling

Datum: 5 oktober 2010
Tijd: 09.30 – 16.00 uur
Locatie: Aequor Ede
Kosten: 195 euro
Inhoud: Hoe ziet de onderwijsontwikkeling eruit op uw school? Leer uw collega's coachen, workshops maken en hoe u mensen kunt motiveren.
Doelgroep: Opleidingsmanagers, teamleiders, docenten verantwoordelijk voor onderwijsontwikkeling.
Door: APS

HRM Congres: Scherper aan de wind.

Datum: 23 september 2010
Tijd: 09.30 – 17.00 uur
Locatie: Regardz Zwolle
Kosten: 100 euro
Doelgroep: Leden van College van Bestuur (portefeuillehouders HRM), HR directeuren, HR managers en HR adviseurs.

Conferentie Rekenen: 'Tijd voor Rekenen'

Datum: 2 december 2010
Tijd: 09.30 – 17.00 uur
Locatie: NBC te Nieuwegein
Inhoud: een conferentie voor het mbo-veld over het aanbod van leermiddelen, methoden en ondersteuning op het gebied van rekenen.
Door: het Steunpunt taal en rekenen mbo

Bijeenkomsten Subnetwerken Rekenen

De data zijn wel bekend, de locaties nog niet. Kijk hiervoor regelmatig op de website www.steunpunt-taalenrekenenmbo.nl
6 oktober 2010: Regio Zuid Oost
13 oktober 2010: Regio Zuid West
20 oktober 2010: Regio Noord

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 (hoofredacteur), 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: John van Enckevort, Pieter Matthijssen, Paul Simons.

FOTOGRAFIE: Manon Bruininga (7, 9), Erik Kottier (12, 15), Richard Lotte (11), MBO Raad (16), Skills Nederland (10, boven), Rob Nelisse (13), Ruben Schipper (3)

DRUK: BDU, Barneveld

OPLAGE: 40.000



Nieuwe oogst: Renata Voss en Wim van de Pol

‘Mbo moet weer logische partij voor al het beroepsonderwijs worden’

De afgelopen jaren traden vele nieuwe bestuurders toe in het mbo. In deze nieuwe rubriek blikt de MBO krant terug en vooruit met steeds twee CvB-leden die ongeveer anderhalf jaar aan het roer staan. Met in deel 1: Renata Voss (Albeda College) en Wim van de Pol (Noorderpoort).

Een verregende vrijdagmiddag, ergens in Den Haag. Zowel Renata Voss, CvB-lid bij het Albeda College als Wim van de Pol (Noorderpoort) hebben een gaatje in hun drukbezette agenda gevonden. Voss, nu anderhalf jaar bestuurder en Van de Pol (twee jaar CvB'er) kennen elkaar al van menig intercollegiaal overleg. ‘Het is me opgevallen hoezeer bestuurders elkaar weten te vinden’, stelt Van de Pol vast. ‘Zowel in de zakelijke dienstverlening als in het hbo ben ik dat niet tegengekomen. Daar werk je als directeur toch redelijk solitair. Maar in het mbo kun je elkaar gemakkelijk vinden en openhartig over problemen praten.’ ‘Ik denk ook dat het besef groeit dat je elkaar nodig hebt’, vult Voss aan. ‘In mijn regio zitten meerdere ROC's. Dat zijn concurrenten. Maar het gevoel overheerst dat samenwerken echt meerwaarde heeft. Door ervaringen uit te wisselen, maar ook door de infrastructuur te delen en bijvoorbeeld te praten over een taakverdeling – doe jij dit, dan richten wij ons daarop – krijg je beter onderwijs. Niet elke school hoeft een zo breed mogelijk opleidingspakket aan te bieden.’

Gelaagdheid

Ook een eye-opener tijdens de eerste maanden van het bestuurschap: de complexe context waarin het mbo opereert. ‘Door mijn eerdere werk als hoofdinspecteur bij de Onderwijsinspectie heb ik bijna alle

‘mbo opereert in complexe context’

ROC's van binnen gezien. Toch had ik niet verwacht dat de breedte en de gelaagdheid van het bestuurlijke werkkterrein zo enorm is. Je schakelt steeds tussen verschillende niveaus, hebt met allerlei partijen en belangen te maken. Met het bedrijfsleven, met maatschappelijke organisaties als woningbouwcorporaties of de GGD en GGZ. Met regionale overheden. Zeker in een grote stad als Rotterdam heb je leerlingen binnen de muren die ook de doelgroep van gemeenten en maatschappelijke partners zijn. Veel van onze jongeren komen uit gebroken gezinnen, kampen met verslaving, drugs, armoede. Erg indringende problematiek. Om deze complexe doelgroep echt te

helpen, om hen zo hoog mogelijk op te leiden, moet je een stevig extern netwerk hebben. Het kostte me flink wat tijd om dat netwerk op te bouwen en om de gelaagdheid van het netwerk te doorzien.’ ‘Het heeft me zeker anderhalf jaar gekost voor ik die gelaagdheid enigszins op mijn netvlies had’, haakt Van de Pol in. ‘Hoe de arbeidsmarkt is georganiseerd. Maar ook: de geldstromen, de wet- en regelgeving. Het duurt ook wel een tijdje voordat ik doorhad welke besturingsinstrumenten het meest efficiënt werken. Drukte ik op een knop, gebeurde er helemaal niets. Plaatste ik een opmerking in een bijzinnetje, gebeurde er opeens van alles. Het mbo is een jong type onderwijs. Het stelsel heeft nog ruwe kantjes. Ook dat maakt het mbo complex. Maar daardoor ook interessant. Uitdagend. Ik vind het mbo veel boeiender en dynamischer dan het hbo. Je staat echt met je laarzen in de klei. Er is een voortdurende wisselwerking tussen onderwijsinstelling en haar omgeving.’

Basis in orde

Dat het mbo zo'n belangrijke factor is in onze samenleving, heeft ook negatieve kanten. Elk incident wordt breed uitgemeten in de media en kleurt de beeldvorming. ‘Het is me beslist rauw op het dak gevallen hoe slecht de stemming is’, vertelt Van de Pol. ‘Deels is die beeldvorming terecht: het moet echt beter bij de ROC's. Roosters moeten kloppen, lessen mogen niet uitvallen. Logische dingen. Onze performance moet minimaal twee tandjes hoger. Toch heeft het chagrijn dat ik tegenkom me verbaasd. We zijn ook in een neerwaartse spiraal beland. Incidenten dragen bij tot minder vertrouwen. Minder vertrouwen leidt tot meer toezicht. Meer toezicht leidt tot nog meer bureaucratie. Leidt tot nog meer ongelukken, nog meer incidenten et cetera. Hoe ga je daar als bestuurder mee om? Tja, ook daar heb ik heel wat gesprekken met collega-bestuurders over gevoerd.’

Spannende jaren

De ‘gewenningsperiode’ hebben Voss en Van de Pol inmiddels achter de rug. Tijd om de vele uitdagingen aan te gaan. Voss: ‘Het mbo heeft de komende jaren heel wat op zijn bord en moet tegelijkertijd zijn imago verbeteren. Neem taal en rekenen.



Wim van de Pol en Renata Voss

In 2014 zijn er centrale examens. Willen we ervoor zorgen dat onze mbo'ers de gewenste referentieniveaus halen, dan moeten we stevig samenwerken met het po en het vo. Een achterstand in taal en rekenen begint immers vaak al vóór het primaire onderwijs. Ik zet me daar persoonlijk voor in. Zo ben ik voorzitter van de Stedelijke Werkgroep Taal & Rekenen. Daarin zijn alle schooltypen vertegenwoordigd. Het doel: afspraken maken om de achterstanden tegen te gaan. Ik denk sowieso dat samenwerking hoog op alle agenda's moet staan. Ik had het al eerder over de samenwerking met gemeenten en sociale partners. Maar ook de band met het bedrijfsleven moet steviger.’ ‘We hebben teveel naar het onderwijs gekeken en te weinig naar de behoefte van de arbeidsmarkt’, voegt Van de Pol toe. ‘Zeker nu de overheid steeds meer terugtreedt, komt de financiering van het beroepsonderwijs meer bij de bedrijven te liggen. Die willen begrijpelijk hun smaak toevoegen. Scholen moeten hierin meegaan. Je moet de taal van het bedrijfsleven

spreken. Dingen moeten anders. Vijf weken dicht tijdens de zomervakantie: dat kan eigenlijk niet.’

Logische partij

Het mbo zou, in de woorden van Van de Pol, ‘dé logische partij moeten zijn die het beroepsonderwijs verzorgt. Niet alleen voor de vmbo-afstudeerders. Maar ook voor om- en bijscholing, trainingen. Maar dat logische is er nu nog niet. Dat moet je verdienen. Met kwaliteit. Je moet snappen wat de arbeidsmarkt nodig heeft.’ ‘Ik ben het volledig met Wim eens’, laat Voss weten. ‘Vraaggerichtheid is de sleutel. Zoals we ook dé partij willen zijn voor de gemeenten in onze regio. Neem inburgering. Gemeenten kloppen niet meer vanzelfsprekend aan bij een ROC. Dat moet weer terug. Simpelweg omdat we de beste kwaliteit leveren. En de meest duurzame relatie kunnen aangaan. We kunnen meerwaarde bieden, doordat we niet louter een losse cursus geven, maar een totaalpakket: we kunnen inburgeraars laten instromen in het reguliere mbo. Daar ligt voor ons als bestuurders

een stevig taak.’ We praten nog even verder over diverse thema's, zoals grootschaligheid (Voss: ‘Er wordt vaak gezegd dat ROC's zo grootschalig zijn, maar dan vermeldt men niet dat ons ROC zestig vestigingen heeft, waarin de leerling volop aandacht en veiligheid ervaart’), transparantie (Van de Pol: ‘Gordijnen dicht, zodat niemand ziet wat je doet: dat kan echt niet!’), meer regelruimte en verantwoordelijkheid voor docententeams (Voss: ‘Zij zijn bepalend voor de kwaliteit van het Albeda College. Dus investeren we volop in onze teams’) en de strijdige maatschappelijke opdracht die ROC's hebben (‘Enerzijds krijgen we door de drempelloze instroom steeds meer jongeren uit het speciaal onderwijs die ook nog eens met steeds complexere problematiek te kampen hebben en anderzijds moeten we zorgen voor minder schooluitval’, aldus Van de Pol), maar dan laten de drukke agenda's van beide bestuurders geen extra tijd meer toe. Na een kort afscheid gaat iedereen weer zijns weegs. Genoeg te doen, dus geen tijd te verliezen...

Om te onderzoeken hoe het competentiegerichte onderwijs haar weerslag kan krijgen in het onderwijs, werd een grote groep experimentele opleidingen vanaf 2005 verdeeld in clusters. Elk cluster kreeg een clusterteam. Deze clusters gingen, elk voor het eigen werkgebied, allereerst aan de slag met ontwerp en ontwikkeling van cgo in hun opleidingen. En in een later stadium met effectieve en efficiënte implementatiestrategieën. De clusters beoordeelden ook jaarlijks de kwalificatiedossiers behorende bij hun opleidingen. Juni 2010 sloten de experimenteerclusters hun deuren. Op deze pagina's blikken we terug met enkele betrokkenen op vijf ambitieuze, enerverende en resultaatrijke jaren.

'Ik kijk met veel plezier en waardering terug naar de afgelopen jaren', vertelt Maria Pelgrum, clustercoördinator Zorg & Assisterenden Gezondheidszorg. 'Hoe we samen cgo-ervaringen en successen (maar ook aandachtspunten/bloopers) deelden. Het mees bijgebleven is het enthousiasme tijdens de clusterdagen en de bereidheid om producten/programma's, formats e.d tijdens de bijeenkomsten te delen en uit te delen. Docenten en begeleiders lieten met bescheiden trots zien er binnen hun opleiding met hard werken en doorzetting was bereikt. Ch Helaas deel ik ook enige "zorg" over de soms geringe mate van onderwij dig leiderschap. Bezuinigingsronden die geënt zijn op vermindering van zonder te kijken naar de impact voor het primaire proces en het borge van de bereikte resultaten. Maar het positieve overheerst en ik hoop dat er nog vele vergelijkbare bijeenkomsten volgen en daarvoor zie ik zeker mogelijkheden!'

Terugblik experimenteerclusters: veel ber

'Ik ben trots op de openheid en het enthousiasme van mijn cluster', laat Maria Wessels, clustercoördinator Media, Vormgeving en Presentatie, weten. 'Ondanks de hoeveelheid werk binnen de scholen en de hectiek die dat met zich meebracht, was de opkomst op de clusterbijeenkomsten hoog en de inzet groot. We hebben met z'n allen vreselijk veel werk verzet om de invoering van cgo tot een succes te maken. We gaan nog veel profijt hebben van de vanzelfsprekendheid waarmee ervaringen en producten nu met elkaar worden gedeeld en het netwerk dat we met elkaar hebben opgebouwd. Het is een mooie basis om het mbo zo door te ontwikkelen dat er overal kwaliteit geleverd wordt. Al die jongens en meiden die een opleiding in het mbo volgen verdienen het om zo goed mogelijk voorbereid te worden op de toekomst!'

'Chaos, enthousiasme, betrokkenheid, plezier en succes: vijf woorden die de afgelopen jaren bij het cluster AKA beschrijven', vat projectleider AKA (clustercoördinator) Fieny Peerboom kernachtig samen. 'We hadden een bijzondere opdracht en begonnen met niets meer dan een eerste opzet van het kwalificatiedossier. Gelukkig kregen we het vertrouwen van zowel MBO 2010 als ministerie en dat bleek de voeding te zijn voor ons doorzettingsvermogen om van AKA een volwaardige opleiding te maken. Inmiddels zijn er zo'n vijftig AKA-opleidingen, waarvan het gros nu al kwalitatief hoogstaand is. De komende jaren moeten de puntjes op de i komen. Ik hoop dan ook dat we enkele keren per jaar een informatiebijeenkomst kunnen houden, waarbij de binding tussen de betrokkenen even groot is en blijft, als tijdens de clusterbijeenkomsten.'

laat en Secret de sfeer tijdens bereidheid van a vorm van presenta van de bijeenkom meest is me het niveo manier waarop de ervaren. Daar ber constructie we mogelijk best

'Het waren dynamische jaren, die ik me zal herinneren als enorm energie gevend', laat Bouw & Infra clustercoördinator Albert Melskens weten. 'Allerlei nieuwe initiatieven en samenwerkingsverbanden hebben het mbo nieuw leven ingeblazen. Mijn cluster wist een cultuuromslag naar collegiaal delen en samenwerken te realiseren. Maar het meest trots ben ik op de door ons ontwikkelde uniforme beoordelingssystematiek voor de middenkaderopleiding bouw en infra voor de bouw- en infra branche. Hopelijk blijven de partijen de ingeslagen weg van samenwerken en delen volgen!'

'Het was erg leerzaam voor alle betrokkenen', aldus een terugblikkende Luc Fine, coördinator van het cluster Mobiliteitstechniek en Voertuigen. 'Gezamenlijk hebben wij het competentiegerichte onderwijs vormgegeven. Het belangrijkste resultaat? De kennisdeling en productuitwisseling. Hierdoor is e breed inzicht ontwikkeld van wat cgo zou moeten zijn. We hebben de kwaliteit van het onderwijs echt verbeterd. De leerling staat weer centraal, in plaats van het lesprogramma en de docent. Iets om trots op te zijn! Laten we verder doorbouwen aan de integrale wijze van competentieontwikkeling voor leerlingen.'

Ook Jan van der Staaij (cluster ICT/kantoorautomatisering) kijkt met tevredenheid terug: 'De bijeenkomsten waren goed georganiseerd en resultaatgericht. Andere steekwoorden zijn actueel, inspirerend en respectvol. Opvallend ook was de diepgang in de discussie. Het cluster behoort qua ervaring met cgo tot de voorlopers en dat merkte je. Verder was de bereidheid om kennis en producten uit te wisselen groot. Van enig concurrentiegevoel was geen sprake. Ook zeer prettig: er is naadloos samengewerkt met de Kenniskring ICT (BTG MBO raad), met ECABO en Kenteq, met het bedrijfsleven en vooral met elkaar. Daarbij is er regelmatig een proactieve opstelling geweest: niet je er bij neerleggen maar gerichte positieve actie ondernemen. Dit alles leidde tot gezamenlijke, praktisch toepasbare standpunten en uitvoeringsconcepten. We willen graag de bijeenkomsten en de structuur, maar vooral de werkwijze en sfeer voort te zetten, als MBO 2010 er niet meer is.'

'Ik heb twee clusters mogen leiden', vertelt Liesbeth Gamadia. 'Het eerste, Artiest, mocht zich storten op onontgonnen terrein. De opleiding Artiest had net een CREBO-nummer gekregen. Wij hebben de kans om de opleiding op de kaart te zetten met beide handen aangegrepen. Hier konden we echt iets voor elkaar krijgen, wisten we. Die strategische missie gaf een speciale sfeer in het team. Een zeer leuke tijd, waarbij we uitstekend konden samenwerken met het kenniscentrum. We hebben zo veel invloed kunnen uitoefenen op het kwalificatiedossier. Hierna werd het cluster ondergebracht bij een andere cluster en trad ik door privéomstandigheden terug. Daarna werd ik gevraagd voor het cluster Mode, Design & Uiterlijk. Ik stapte in een lopende trein. Ook hier was de sfeer prima. Ik kijk dus met veel tevredenheid terug op de afgelopen clusterjaren.'

de steun zo te geven aan clustercoördinat ook om te pionier toe kon gaan met h en hoe onrealistisch nieuwing heel go onderwijs. Blijv door allerlei Hierdo de

Terugblik in beeld



Van de clusters zijn ook groepsfoto's gemaakt. Deze kun je vinden op www.mbo2010.nl/index.cfm/t/Experimentclusters/.

'Mijn cluster, Voedsel en Leefomgeving, heeft met twee beleidsadviseurs van MBO

2010 een groen hart ontwikkeld', vertelt beleidsadviseur AOC Raad Agnes Jansen. 'Samen hebben we veel ontwikkeld, vooral op het gebied van examinering. Maar we hebben bijvoorbeeld ook een servicedocument Leren, Loopbaan en Burgerschap ontwikkeld. En het project CRETA, waarin collectief gebouwd is (samen met Cito) aan reken- en taaltoetsen voor alle mbo-niveaus. Verder ben ik zeer tevreden over de samenwerking binnen het platform, de openheid, het samen ontwikkelen van producten en de bereidheid tot delen hiervan. Met name ben ik trots op de sfeer die we met elkaar hebben gecreëerd, waarin we 'lief en leed' in het ontwikkelen van goed beroepsonderwijs voor het groene onderwijs deelden. Het samen de schouders eronder zetten! Leren met en van elkaar! Ik hoop dan ook dat we onder de vleugels van de AOC Raad door kunnen gaan!'

Leikt en nu doorbouwen!

'Ik kijk met veel plezier terug', Jan van Graaf (cluster Economie en Landbouw). 'Dit heeft mede te maken met de bijeenkomsten, de hoge opkomst en de clusterleden om bijdragen te leveren in de activiteiten. De tijdsinvestering in de voorbereidingen is meer dan de moeite waard geweest. Het was voor de jaarlijks bijeenkomsten bijgebleven, de verlopen en hoe de clusterleden dit hebben ervaren. Ik best trots op. Ik hoop dan ook dat we een succes vinden, waarin het voor de ROC's blijft te "halen en te brengen". We zijn er, maar nog lang niet klaar!'

'Terugkijkend heb ik echt het gevoel dat ons cluster iets heeft kunnen betekenen voor collega's', vertelt Karin Willemsse, clustercoördinator Horeca, Toerisme en Voeding. 'Vooral op het gebied van de actualiteit of wet- en regelgeving merkte ik dat dit lang niet altijd bekend was bij de doelgroep: de docenten. Leuk ook om te zien hoe informeel veel kennis uitgewisseld werd. Ook mooi: de samenwerking met de Bedrijfstakgroep HTVE. We zijn er in geslaagd om drie grote themabijeenkomsten te organiseren die door zowel management als docenten bezocht zijn. Daarnaast hebben we een dag speciaal voor docenten MVT georganiseerd. Een groot succes!'

'De afgelopen vijf jaar dat ik heb mogen werken voor het experiment-cluster Proces-, Gezondheid- en Ambachtelijke Technieken en Transport & Logistiek, heb ik als bijzonder inspirerend en leerzaam ervaren', vertelt Herman Holla, coördinator bij beide clusters. 'Ik heb veel mensen met passie ontmoet. En die passie leidt tot veel. Men heeft elkaar echt leren vinden. Dit geldt voor zowel de scholen als voor de participerende kenniscentra. Door een vertrouwde omgeving te bieden durft men zich kwetsbaar op te stellen. En dat geeft nu juist weer de ruimte om te groeien. Ik hoop dat we elkaar blijven treffen en inspireren!'

'De afgelopen jaren zijn ongelofelijk waardevol geweest', stelt Jes Hernandez, clustercoördinator Sport & Veiligheid. 'Wij allen zagen het experimentercluster als een ideaal podium voor kennisdeling. We hebben echt van elkaar geleerd en het pad voor de mensen na ons geëffend. Maar de klus is nog niet af. Misschien zijn er mogelijkheden voor een doorstart. Wie weet. Ik hoop in ieder geval dat veel scholen met onze opbrengsten verder kunnen.'

'Het waren heel enerverende jaren waarin docenten en teamleiders echt mochten bij elkaar om op een goeie manier gevolg te geven aan de experimentopleidingen', vertelt Rebecca Boelens, clustercoördinator Handel en Commerciële Dienstverlening. 'Spannend en leerzaam. Langzaam werd duidelijk waar je als school naar toe moest. Ik herinner me nog goed hoe idealistisch we spraken over de zaken aanpakten in het begin. Toch is de onderwijsvernieuwing geweest voor het nadenken over de eigen kwaliteit van het onderwijs en herleiden naar de essentie en je niet gek laten maken door trends, acties inspectie et cetera werd een ware kunst. Voor is m.n. de professionalisering en het leren in de praktijk sterk verbeterd (interne winkels, veel minibedrijfjes).'

'Ik kijk met veel tevredenheid terug', vertelt Jan Hoekstra, clustercoördinator Welzijn, Cultuur en onderwijs. 'Het positivisme, de betrokkenheid, de passie voor goed onderwijs: het bleken bouwstenen voor een uitstekend functionerend cluster team. We hebben aardig wat resultaten behaald: mensen weten elkaar te vinden (kennisdeling), men is deskundiger geworden als het gaat om cgo. Mensen zijn ook geprikkeld om actief op zoek te gaan naar actuele informatie. Mij is vooral bijgebleven dat mensen ontdekten en ervaren hebben dat je samen meer kunt dan alleen en dat je wel degelijk invloed kunt uitoefenen vanaf de werkvloer. Ik hoop dan ook dat we het succesvol invoeren en uitvoeren van cgo altijd met elkaar nastreven!'



Leerpark Dordrecht verbindt wonen, werken en leren

Midden in Dordrecht verrijst deze jaren een nieuw stadsdeel: het Leerpark. Op de grens tussen de 19e- en 20e-eeuwse schil van de stad komen woningen, bedrijven en leerplekken samen in één wijk. Bijzonder is de focus op het beroepsonderwijs: de hele leerlijn van vmbo, mbo en hbo werkt er samen.

Het Leerpark in Dordrecht, vijftien-twintig hectare groot, biedt ruimte aan vierhonderdvijftig woningen, vier leerinstellingen, een sportcomplex, kantoren, winkels en bedrijven. In dit stadsdeel moeten mensen elkaar ontmoeten en profiteren van elkaars aanwezigheid. En Rein Meester, directeur Leerparkontwikkeling, blijft het benadrukken: ‘We willen het beroepsonderwijs weer midden in de samenleving zetten.’ Het Da Vinci College en de gemeente Dordrecht ontwikkelen samen het Leerpark. Van begin af aan betrokken ze het bedrijfsleven hier bij. Meester: ‘Je moet bedrijven direct mee laten denken. Dan krijgt een concept zoals het Leerpark voor iedereen meerwaarde.’ Het gevolg is een verstrengeling met de regionale economie. ‘Er is hier van oudsher veel maakindustrie’, vertelt Meester. ‘Die geven we met duurzaamheid als leidraad een nieuwe impuls. We werken hier als katalysator voor duurzame techniek.’

Leerschool

Voor leerlingen biedt het Leerpark bijzondere leerwerkbedrijven: ‘Daar gaan leerlingen zo veel mogelijk functies vervullen. Ze gaan werken met echte klanten, echt geld, echte collega’s.’ Natuurlijk is dit alles verbonden met de inrichting van het competentiegericht onderwijs. ‘De school is een leerhuis, maar de praktijk is de echte leerschool.’ En dankzij de focus op duurzaamheid loopt het onderwijs mee voorop bij nieuwe ontwikkelingen, zoals in de Duurzaamheidsfabriek (zie kader). Meester: ‘Dergelijke projecten gaan

de terugloop van techniek en techniekonderwijs keren.’ Leerlingen komen op het Leerpark terecht in een gloednieuwe leeromgeving. Meester vertelt dat sommige mensen zich afvroegen of je wel zo veel jongeren bij elkaar in één wijk moet zetten. Mbo-deelnemers hebben immers niet het beste imago. ‘Maar de meerwaarde van deze clustering komt elke dag naar voren. We geven onze jongeren echte aandacht. Dat verdient zich twintig keer terug.’

Prominent

Aandacht geven gaat verder dan gebouwen, maakt Meester duidelijk. ‘We geven het Leerpark een brede betekenis en integreren het in de stad, de samenleving en het bestuur. Nu ontstaan er vanzelf nieuwe initiatieven. TV Rijnmond sluit zich bijvoorbeeld bij ons aan. Vanwege het talent dat hier rondloopt én omdat hier alles gebeurt. Leerlingen komen weer midden in de stad te staan.’ En dat is uiteindelijk het voornaamste doel van het Leerpark. Meester: ‘Het beroepsonderwijs verdient deze prominente plek in de samenleving.’

Een vernieuwend project dat direct in het oog springt is de Duurzaamheidsfabriek. In dit complex komt een grote bedrijfsruimte voor ondernemers, investeerders en technische opleidingen. Samen werken zij daar aan de nieuwste duurzame ontwikkelingen op gebieden als kalibratietechnieken en energietransitie. Kijk op www.leerpark.nl voor meer informatie.

6-Daagse toont veelzijdigheid mbo

Onder het motto ‘Veelzijdig mbo’ wordt van 4 tot en met 9 oktober voor de tweede keer de 6-Daagse Beroeps- onderwijs gehouden. Een week lang maakt het mbo duidelijk hoe belangrijk beroepsonderwijs en vakmanschap zijn voor onze samenleving.

De 6-Daagse Beroepsonderwijs wordt ook deze keer georganiseerd door een samenwerkingsverband van de MBO Raad (brancheorganisatie van alle mbo-instellingen), de Stichting Branchepromotie Beroeps- onderwijs Nederland (BBN), MBO 2010 en Colo.

Taart & nut

De 6-Daagse begint dit keer met CompetentCity. Meer hierover vind

je elders in de krant. Op de Dag van de Stage (5 oktober) zet het bedrijfsleven met bloemen, taart, fraaie toespraken en wat niet meer stagiaires in het zonnetje. Alle erkende leerbedrijven, ruim 190.000, krijgen een uitnodiging om mee te doen aan deze dag. Dit gebeurt i.s.m. de zeventien kenniscentra.

Stagedebat

Verder lopen enkele Tweede Kamerleden mee met een stagiair. Of lopen zelf stage op school. Voorts organiseert Colo in Sociëteit De Witte in Den Haag ‘het Grote Stagedebat’ en zijn er vlakbij, op Het Plein, vakwedstrijden (zie elders op deze pagina). Een dag later zet het mbo haar beste beentje voor (Mbo helpt Nederland). Mbo’ers steken op verschillende plaatsen in het land als vrijwilliger de handen uit de mouwen en leveren zo een nuttige bijdrage aan de maatschappij.

Donderdag 7 oktober openen vrijwel alle mbo-instellingen in het kader van ‘Ontmoet het mbo’ hun deuren voor belangstellenden. Op 8 oktober vindt in het Business Crown Centre in Aalsmeer de apotheose van de 6-Daagse plaats: het Uitblinkersgala. Wie van de 51 genomineerde Uitblinkers wordt Landelijk Ambassadeur Beroepsonderwijs? Op de site van de 6-Daagse kun je tot 4 oktober stemmen op jouw favoriete Uitblinker. Na dit zinderende slot is er nog een epiloog. Op 9 oktober blikken verschillende media terug op de tweede 6-Daagse Beroepsonderwijs. De MBO krant doet uitgebreid verslag van alle zes dagen. Meer weten: www.6dbo.nl. Verder is de 6-Daagse te vinden op Facebook (tiny.cc/facebook6daagse), Hyves (zesdaagsembo.hyves.nl/) en te volgen op Twitter (twitter.com/ZesDaagseMbo)

Politici vrijwillig de bietenbrug op

Op dinsdag 5 oktober is Het Plein in Den Haag, vaak het toneel voor politieke demonstraties, het domein van mbo-studenten. Als onderdeel van de 6-Daagse Beroepsonderwijs tonen zij in vakwedstrijden en -demonstraties hun talent. Een team van Haagse politici bindt de ongelijke strijd met hen aan.

Politici verliezen niet graag. Geen verkiezingen, maar ook geen wedstrijden. Toch is de kans klein dat de deelnemende Tweede Kamerleden op 5 oktober gaan winnen, in een afgeleide van de bekende vakwedstrijden. Een aantal van hen neemt het dan op tegen mbo-studenten, allemaal nationaal kampioen in hun vak. Zij strijden van 9 tot 12 december tijdens EuroSkills in Lissabon voor de Europese titel. Directeur Jos de Goey van organisator Skills Netherlands: ‘We zijn in 2002 opgericht met als doel het vakmanschap en het beroepsonderwijs te promoten. In samenwerking met mbo-instellingen en kenniscentra organiseren wij als een soort NOC/NSF de vakwedstrijden, waarin studenten hun talent op hun vakgebied kunnen tonen.’

Simulatieopdrachten

Die wedstrijden bestaan al bijna vijf decennia, en monden jaarlijks uit in ofwel Europese of wereldwijde krachtmetingen. Voor de studenten



In de weer met deegwaren tijdens Skill Masters 2010

is deelname bijzonder leerzaam. Ze worden echt uitgedaagd in hun vakmanschap. Tegelijkertijd worden de wedstrijden ingezet om jongeren te helpen bij het maken van een bewuste beroepskeuze en hen te enthousiasmeren voor een vakgerichte toekomst. ‘Er zijn wedstrijden in ongeveer vijftig verschillende beroepen. Dat gaat van de ambachtelijke banketbakker tot het moderne webdesign. Van elk beroep zijn criteria vastgelegd. Verplegers en verpleegsters worden bijvoorbeeld in simulatieopdrachten met acteurs op de proef gesteld.’

Talentontwikkeling

De Goey is overtuigd van het vakmanschap van de deelnemende mbo-studenten aan de vakwedstrijden: ‘In het mbo moet je hard werken, maar er is tegelijk talent

voor nodig om een beroepsopleiding succesvol af te sluiten’, aldus De Goey. Zelf brak hij de opleiding bloemist af, juist vanwege te weinig talent voor dat vak. Lachend: ‘Daarom concentreer ik me nu bij Skills Netherlands op de talentontwikkeling van anderen.’ Dinsdag 5 oktober heeft echter vooral tot doel het mbo onder de aandacht te brengen van de nieuwe Tweede Kamer, waar veel kamerleden pas sinds juni werkzaam zijn. ‘Daarom organiseren we het ook op Het Plein, vlakbij het Binnenhof. Politici kunnen dan ongedwongen even langskomen, en informeel wat netwerken. Het beroepsonderwijs vormt nog steeds de ruggengraat van de Nederlandse samenleving. Wanneer de kwaliteit dreigt af te nemen, is dat een ramp voor de Nederlandse economie. Dat mag “Den Haag” niet vergeten.’

Dagvoorzitter Tom van 't Hek:

'Onderwijsprofessionals mogen best wat eigenwijzer zijn'



Begin juli, het einde van een ochtend in het zonnige en pittoreske Naarden. Ooit de woonplaats van wijsgeer Comenius, tegenwoordig het domicilie van CompetentCity-dagvoorzitter Tom van 't Hek. Een gentleman met een mening die prikkelt, schuurt en soms pijn doet. Een gesprek over managers in het onderwijs, de sleutel tot resultaat en het imago van het onderwijs.

In oktober is Van 't Hek voor de derde keer op rij dagvoorzitter van CompetentCity. Een evenement dat Van 't Hek omschrijft als 'massaal'. Een begrip met een negatieve connotatie. 'Maar zo bedoel ik dat niet', haast hij zich te zeggen. 'Binnen die massaliteit is CompetentCity namelijk weer heel intiem. Dat klinkt raar, maar zo is het wel.'

Wat hem de afgelopen jaren nog meer is opgevallen aan CompetentCity? 'Onderwijsmensen zijn heel volgzzaam: ze komen keurig op tijd en zijn in discussies zeer genuanceerd. Ze zijn enorm toegewijd en dat is ook hun grote kracht. Het onderwijs als geheel zou van mij echter wel iets meer flair en eigenwijsheid mogen hebben. Onderwijsmensen zijn zeker kritisch, maar vinden het lastig om dat ook openlijk te uiten: er is veel verborgen kritiek. En ja, dan laat je je soms dus ook het kaas van je brood eten.' Ook Van 't Hek nuanceert: 'Let wel: ik mopper niet op het onderwijs. Ik vind het een prachtige sector. Maar van mij mogen onderwijsprofessionals wel iets trotser of eigenwijzer zijn.'

Een goed voorbeeld van een eigenwijze docent is Louis van Gaal. 'Dat is iemand die de ander op zijn gedrag aanspreekt. En dat vinden wij heel raar in Nederland. En dan heeft hij ook nog eens heel veel succes. Het is toch interessant je af te vragen waarom die man zo succesvol is.' Van 't Hek benadrukt dat hij niet bedoelt dat alle onderwijsmensen zoals Van Gaal moeten worden: 'Dat lijkt me wat veel van het goede.' Wat hij wel bedoelt: 'Mensen die nieuw in het onderwijs komen werken, passen zich - voordat ze er erg in hebben - aan de rest aan. En dat is gevaarlijk. Wat ik mooi vind aan het gedachtegoed achter cgo is dat het mensen stimuleert zelf na te denken: de einddoelen staan vast, maar ze kunnen zelf de route vormgeven. Onderwijsmensen zouden zich iets minder moeten laten managen en ervoor zorgen dat ze zelf wat meer achter het stuur komen te staan.'

U bent huisarts. Hoe gezond is het Nederlandse onderwijs?

'Onderwijs is nooit af en loopt altijd

achter bij de samenleving. Dat kan ook niet anders: onderwijs kan niet opleiden voor een beroep dat nu nog niet bestaat. Maar in Nederland kijken we altijd met een negatieve blik naar het onderwijs. Mensen mopperen, de omgeving moppert, Den Haag moppert: iedereen moppert.' Van 't Hek spreekt uit ervaring: 'Ik heb een tijdje in de ouderraad van de basisschool van mijn kinderen gezeten en daar werd altijd gemopperd. Toen ik de vraag stelde wie van de mopperende ouders zijn kind - mocht hij opnieuw kunnen kiezen - naar een andere school zou sturen, was het antwoord: niemand! Ik heb gezegd dat ze dat misschien ook eens tegen de leraren moeten zeggen.'

Focus

Van 't Hek denkt dat onderwijsmensen het beeld van het onderwijs ook te veel laten bepalen. 'Het onderwijs wacht - net als de gezondheidszorg - tot het slechte nieuws over zichzelf heen gestort krijgt en reageert dan pas. Denk aan de Zembla-uitzending van afgelopen jaar. Als reactie kregen we toen de percentages te horen waar het wel goed gaat. Kom wat pro-actiever met goed nieuws. Ik mis de verhalen over mensen met moeilijke thuisomstandigheden die het wel halen! Over mensen die met plezier onderwijs volgen. In het onderwijs zitten kinderen van wie het een wonder is dat ze elke dag op school verschijnen. Je moet niet zo spastisch met slecht nieuws omgaan. Als je duizenden opleidingen in het land hebt, heb je ook zwakkere opleidingen. Erken het en ga ermee aan de slag. We focussen ons nu erg op mensen die de finish niet halen.'

Maar zegt u nu dat de hoge uitvalcijfers op het mbo geen probleem zijn?

'Nee, ik zeg alleen dat het geen probleem van het mbo is. Het is een fundamenteel maatschappelijk probleem. Zoals de voetbalrellen op het bordje van de voetbalclubs worden gelegd, zo komen problemen van de sociale onderlaag bij het mbo terecht. Dreigend fundamentalisme, dikke kinderen: alles komt op het bordje van het onderwijs. Scholen kunnen vaak geen nee zeggen. Gelukkig maar. Maar heel fundamen-

teel kun je je afvragen in hoeverre het oplossen van die problemen tot de kerntaak van de school behoren: scholen krijgen geld om leerlingen te onderwijzen.'

'Schooluitval is een complex systeem van factoren. Het onderwijs is de plek waar we het probleem moeten signaleren. Maar scholen hebben niet de tools en de middelen om het probleem op te lossen. Nu is het zo dat degene die zich geroepen voelt, met de probleemleerlingen aan de slag gaat. Als je scholen het probleem schooluitval wil laten aanpakken, dan zullen zij daar geld voor moeten krijgen. Desnoods uit een ander potje. Ik ben voor ont-schotting: we zouden veel effectiever kunnen werken. Aan de andere kant heerst in de Westerse samenleving het misverstand dat je beter gaat presteren als je meer geld krijgt. We zijn vaak niet creatief genoeg om op een andere manier oplossingen te bedenken.'

Met een map over de gang

'Als we zo moeten bezuinigen als nu het geval is, dan moeten alle sectoren dat doen. Dus ook het onderwijs. Het mbo moet heel goed kijken wat het nodig heeft en fundamentele keuzes maken wat het wel en niet in het onderwijs wil doen. Neem bijvoorbeeld onderwijsmanagers, mensen die met een map over de gang lopen. Hun salarissen zijn onevenredig ver verwijderd van de salarissen van mensen die het primaire proces regelen. Ik pleit dan ook voor een herverdeling van die gelden. We moeten afkomen aan de top. En los van die salarissen vind ik dat we kritisch moeten kijken naar het aantal onderwijsgeevenden ten opzichte van het aantal managers. Je schrikt je dood!'

'Een goede coach is iemand die niet te veel in de weg loopt van zijn spelers. Hetzelfde gaat op voor managers. Er zijn te veel mensen die te veel in de weg lopen en daar ook nog eens te veel geld voor vangen. In het onderwijs heerst een sfeer van sociale wenselijkheid. We zijn aardig, maar niet vaardig. We zijn braaf en angstig.'

'Zoals je voor leerlingen de onder-



grens handhaaft, moet je dat ook voor je docenten doen. De angst voor een lerarentekort is ongegrond. Ik geloof daar niet in. Als je je norm aanpast aan de slechtsten in een groep, dan lopen aan het eind van het jaar de besten bij je weg. Docenten die niet presteren, mogen best kritiek krijgen.'

Maar kan dat? Het onderwijs is toch niet transparant? De deur van het klaslokaal gaat altijd dicht.

'Dat valt reuze mee. Als je op een school de leerlingen, ouders en leraren zou vragen een lijstje van beste en slechtste leraren vraagt te maken, zien die lijstjes er allemaal hetzelfde uit. Iedereen weet waar het fout gaat. Als dat in de sport gebeurt, kijk je ter plekke of je het op kan lossen. In een bedrijf kijk je of het binnen een dag kan. Maar als in het onderwijs iets fout gaat, wacht je tot het eerstvolgende functioneringsgesprek. Managers moeten niet wachten op die lijstjes en matrixen: ze moeten direct het gesprek aangaan! Niet je hoofd afwenden, maar erop af. Niet met doel om mensen af te rekenen, maar om vooruit te komen.'

'Daarbij: het in dienst houden van slechte leraren is asociaal. Asociaal voor de leerling, voor de collega's.

Maar het belangrijkste: asociaal voor de leraar zelf. Je laat hem modelleren: hij wordt er zelf ongelukkig van. Daar moet je in een vroegtijdig stadium bij zijn. Als de conclusie is dat hij beter weg kan gaan, dan is dat hard. Maar ja, ik ben ook geen pianist geworden. Ik was niet goed genoeg en moest wat anders gaan doen, zeiden ze.'

Maar wat doe je dan met mensen die al langer niet functioneren?

'Er is een hoop cynisme in het onderwijs. Mensen hebben de vorige 106 reorganisaties overleefd door te bukken, dus dan doen ze dat deze keer weer. Als bondscoach donder je die cynici gewoon uit je team. In het onderwijs is dat veel moeilijker. Cruijff heeft ooit gezegd dat nivelleren niet erg is, zolang je de onderkant maar naar boven trekt. Ik ben het met hem eens: de norm moet zijn hoe de beste mensen het doen. Als je Maradona in je elftal hebt, moet je hem niet vragen wat minder zijn best te doen. Je moet de rest vragen te proberen net zo goed als Maradona te worden. En dat geldt ook voor het onderwijs: als individuele leraar heb je meer invloed op je eigen ontwikkeling dan wie dan ook. Een heleboel overkomt ons, maar een heleboel ook niet.'

Nu ook Vakcollege Zorg

Succesformule voor een vergeten doelgroep

Het Vakcollege Techniek krijgt een zusje: het Vakcollege Zorg. Twee initiatiefnemers, Hans de Boer en Hans Kamps, geven acte de présence tijdens CompetentCity. Op de vooravond bezocht de MBO krant beide heren.

In 2007 initieerden Koos de Vos (Economische Impuls), Hans de Boer (oud-voorzitter MKB Nederland en Taskforce Jeugdwerkloosheid) en Hans Kamps (kroonlid SER, voorzitter ABU) het Vakcollege Techniek. Een zesjarige doorlopende leerlijn mét baangarantie, waarbij vmbo, mbo en bedrijfsleven zich gezamenlijk inzetten voor de ontwikkeling van talenten van jongeren. Het initiatief werd met open armen ontvangen door overheid, leerkrachten en schooldirecteuren, ouders, media en het bedrijfsleven. Het bleek het begin van een glorieuze opmars. In 2012 zijn er 70 Vakcolleges, jaarlijks goed voor een uitstroom van zo'n 3.000 tot 4.000 technische vaklui (niveau 2, 3 en 4). Een waar succesnummer, waarvan de basis ligt in de Taskforce Jeugdwerkloosheid. 'Bij de afsluitende bijeenkomst van de Taskforce riep ik dat de ambachtschool moest terugkeren in Nederland', vertelt Hans de Boer. 'Er zijn immers jongeren die gewoon een goed vak willen leren, die de ambitie hebben om een goede vakman te worden, bijvoorbeeld omdat hun vader of broer dat ook is. Die worden nu door het systeem afgeweerd. Zo creëert de Cito-toets een tweestromenland: of je gaat naar het vmbo, of naar havo/vwo. Iedereen mikt op havo/vwo en daardoor verdwijnt het vakmanschap als ambitie toch uit beeld. Ik wilde iets opzetten waarmee een vergeten doelgroep gebaat is en deelde dit met mijn toehoorders. De media pakten dit groot op. Toen ik even later met een aantal vrienden de route naar Santiago de Compostella liep, kreeg ik van mijn reisgenoten

steeds te horen dat ik mijn woorden maar eens in daden moest omzetten. Terug in Nederland heb ik samen met Koos en Hans een aantal architectuurprincipes bedacht voor wat later de Vakcolleges zouden worden.'

Bruggen slaan

'We vonden allereerst dat het onderwijs leerlingen en hun ouders echt als klant moest gaan zien', vervolgt De Boer. We positioneren het Vakcollege dan ook als een chique, ambitieuze leerrichting waar gedreven jongeren echt bij willen horen. Het Vakcollege laat verder vmbo-scholen en ROC's nauw samenwerken om een doorlopende leerweg aan te bieden en opereert binnen de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB). Het is een duurzaam concept, in franchisevorm, gedragen door het bedrijfsleven en met meerwaarde voor de scholen. En ten slotte hebben we samen met de leerkrachten heel snel in het lespakket inhoudelijk vernieuwingen doorgevoerd waar zowel leerkrachten als leerlingen blij van worden. Dat zie je duidelijk in de tot nu ontwikkelde lesstof voor het Vakcollege Techniek. Daar wordt steeds de relatie gelegd tussen techniek en algemeen vormende vakken (avo). Je knutselt aan een Kawasaki en krijgt dan bij aardrijkskunde les over het land van herkomst. In het taalonderwijs staat de gebruiksaanwijzing van de Kawasaki centraal. En bij rekenen krijg je sommen als "Stel je mag voluit, 240 km, en je rijdt van Amsterdam naar Rotterdam over lege wegen. Hoe snel ben je in Rotterdam?" Et cetera. Die integratie met avo-vakken werkt in de praktijk erg goed'. 'En

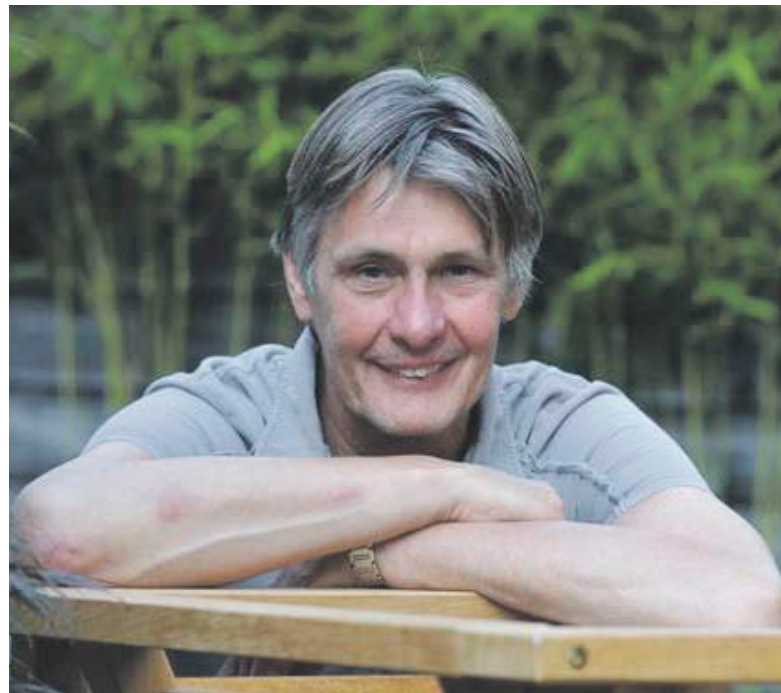
het voorkomt ook drop-outs in het mbo', haakt Hans Kamps in. 'Maar ook op andere manieren worden er bruggen geslagen. Deze formule brengt op een prachtige wijze drie werelden bij elkaar: de bedrijven die goede vaklui nodig hebben, leerlingen die graag een vak willen leren en de scholen en leerkrachten die de kans zien nu door te voeren wat ze eigenlijk altijd al wilden. Er is de afgelopen twintig jaar geen enkel SER-rapport geschreven waarin niet staat dat de band tussen bedrijfsleven en het beroepsonderwijs nauwer moet. Wij bieden nu een structuur aan, waar het bedrijfsleven, dat, nadat de bedrijfsscholen sloten, uit het zicht van het onderwijs verdween, weer in kan stappen.' 'Maar bovenal is het Vakcollege een correctie op dertig jaar onderwijsbeleid vanuit de politiek', vult De Boer aan. 'Het hele idee van de middenschool ontkende simpelweg de noodzaak en existentie van een voorziening als het Vakcollege. En liet daarmee een grote groep potentiële vaklui in de kou staan.'

Vakcollege Zorg

Het Vakcollege als succesformule voor een vergeten doelgroep. Voor jongeren met een passie voor techniek. Maar straks ook voor meiden en jongens die, met een vergelijkbare gedrevenheid en ambitie, in de zorg willen werken. De Boer: 'Eigenlijk hadden we nog even willen wachten met de oprichting van het Vakcollege Zorg. We zijn druk bezig met Techniek: daar zitten we nu in het vierde jaar. Maar de roep van de scholen moest beantwoord worden. Dus zijn we er toch mee aan de slag gegaan. Samen met tien scholen, VWS, stichting instituut GAK en de zorgverzekeraars gaan we dit schooljaar starten met een pilot. Binnen vijf jaar moeten er minstens zestig Vakcolleges Zorg en zijn, goed voor 20.000 leerlingen een jaarlijkse uitstroom van 3.000 tot 4.000 vakmensen. Ook hier zetten we een elitaire opleiding neer, waar je vol trots bij wil horen.' Kamps: 'Ik ben benieuwd of we bij het Vakcollege Zorg dezelfde hoeveelheid steun van de werkgevers krijgen als bij Techniek. We hebben echt zorginstellingen nodig die deze leergierige jongeren mee kunnen laten lopen. Het succes van alle Vakcollege draait om het commitment van werkgevers. Dat ziet er in de industrie goed uit, maar in de zorg moeten we dat nog afwachten, ook al hebben we veel steun van de koepelorganisaties.'

Vakcollege Horeca?

En als ook het Vakcollege Zorg staat als een huis? Volgen er dan tevens Vakcolleges voor andere sectoren? Horeca bijvoorbeeld? Met Jonnie Boer als boegbeeld? 'Dan moet Jonnie wel bijzonder goed voor ons



Hans Kamps

koken en zijn eega Thérèse de meest heerlijke wijnen schenken', lacht De Boer. 'Nee, zonder gekheid, we hebben onze handen vol aan het ontwikkelen van de twee bestaande Vakcolleges. Daar gaan we ons eerst op richten.'

De presentatie van Hans de Boer en Hans Kamps over het Vakcollege Zorg is op 4 oktober om 13.00 uur. Voor overige details: zie de programmakrant. Meer info over het Vakcollege: www.hetvakcollege.nl

De Werkschool: leren om te werken, werken om te leren

Niet te verwarren met het Vakcollege: de Werkschool. Hans Kamps geeft uitleg: 'De Werkschool biedt niveau-1 opleidingen voor kinderen die zonder specifieke aandacht, met name van het bedrijfsleven, nooit een plek op de arbeidsmarkt krijgen. Kinderen dus die – kort door de bocht – vroeger rechtstreeks de Wajong ingingen. De Werkschool kent, net als het Vakcollege, een doorlopende leerlijn. Je zit vier jaar op een vso-school (voortgezet speciaal onderwijs), waarin je leert om te werken. Daarna werk je twee jaar om te leren. Vervolgens ben je in staat zelf je brood te verdienen op de arbeidsmarkt. Een (klein) deel van deze leerlingen kan na de Werkschool zelfs als AKA en/of niveau-1 leerling alsnog doorstromen naar niveau 2. En dus een startkwalificatie halen.'

'Belangrijk bij dit alles is dat er een overeenkomst met een bedrijf nodig is. Er dient dus een huwelijk te komen tussen de vso-school en het bedrijfsleven. Althans, dat is de basisbedoeling. De commissie Kamps geeft in opdracht van het demissionaire kabinet advies over de vormgeving en de financiering van de Werkschool en gaat ondermeer kijken of de formule ook geschikt is voor alle vormen van onderwijs onder startkwalificatie niveau 2. Dus: praktijkonderwijs, het vso, het vmbo/lwoo en AKA. Zodat we één voorziening krijgen voor jongeren die nu geen startkwalificatie kunnen halen en ook niet in staat zijn om door te stromen naar bijvoorbeeld een mbo-opleiding of het Vakcollege.'

'Naast de vraag of de Werkschool niet voor meerdere onderwijsvormen geschikt is, zijn er nog enkele vragen die we willen beantwoorden. Moet de Werkschool niet een regionale voorziening worden, waaraan je leerlingen toe kan leveren? En wie financiert het? Want als bedrijven mee willen doen, moeten ze ontzorgd worden en gecompenseerd voor het productieverlies. Daar is iedereen het mee eens, maar vooralsnog trekt niemand de portemonnee. Samen met de commissie Oudeman, die de bestuurbaarheid van het middelbaar beroepsonderwijs onderzoekt en met wie we veel contact hebben, rapporteren we op 1 november onze bevindingen. Ik sta in ieder geval te popelen om ook hier een pilot met tien scholen te starten.'



Hans de Boer

Kenteq en CC: wisselwerking per m²

Kenteq is prominent aanwezig op CompetentCity. Het kenniscentrum neemt al jaren vele vierkante meters aan stands voor zijn rekening en profileert zich ook in de workshops. Met reden. 'Dit is een van de belangrijkste platforms om in dialoog te gaan met onderwijsprofessionals.'

'We geloven vanaf het begin in het concept van CompetentCity', stelt Johan Hijnberg, stafmanager Corporate communicatie bij Kenteq. 'Het blijft fascinerend dat je op één dag, op één locatie, zulke enorme aantallen enthousiaste, betrokken mensen bij elkaar kan brengen. En het is precies de juiste doelgroep: dit zijn onderwijsprofessionals voor wie wij allerlei diensten en instrumenten ontwikkelen. Wat is er nu mooier dan met hen in dialoog te gaan over die diensten? Om rechtstreeks te toetsen wat ze van onze activiteiten vinden. Om te vragen hoe wij hen verder kunnen helpen. CompetentCity geeft ons die kans. En wij grijpen deze met beide handen aan.'

Experts in het wild

Bovenstaande was voorheen duidelijk te zien aan de hoeveelheid en de

grootte van de stands. Het kenniscentrum voor werktuigbouwkunde/metaal, elektrotechniek en installatietechniek, is elke editie alom vertegenwoordigd. 'Jammer dat dit jaar elke stand een standaard aantal beursmeters krijgt', vertelt Hijnberg met een gulle lach. 'Een pleintje in Franse sferen, zoals vorig jaar, zit er deze keer dus niet in. Maar we nemen wel weer diverse stands voor onze rekening. Je zult ons overal op de Meeting Plaza tegenkomen. En met "ons" bedoel ik vooral onze experts. Bij ons geen gladde verkopers, maar mensen die dagelijks met onderwerpen als de kwalificatiestructuur en de bpv bezig zijn. Zij nemen die dag een aantal dilemma's uit de praktijk mee en gaan in gesprek met hun doelgroep: wisselwerking staat centraal. Het doel is dat de experts na CompetentCity met een vracht

aan informatie terugkeren naar hun pc's en een volgende slag kunnen slaan in hun dienst, activiteit of instrument. Geven en nemen. Brengen en halen.'

Verdieping

Dat CompetentCity voor deze editie gekozen heeft voor meer verdieping en inspiratie – minder workshops, meer inspiratiesprekers – vindt Hijnberg een goede keuze. 'Het is essentieel om docenten in beweging te houden. Dat doe je door hen de bevestiging te geven dat zij de goede weg zijn ingeslagen, maar ook door hen nieuwe inzichten te verschaffen. Ik verheug me nu al op de visionaire verhalen van de keynote speakers. Verder is zo iemand als Ben Tiggelaar natuurlijk goud waard. Die kan alle aanwezigen een fikse motivatieboost geven. En natuurlijk gaan we zelf ook enkele verdiepende workshops geven. Over EVC's bijvoorbeeld. Kenteq is erkend aanbieder en groot pleitbezorger van deze ervaringscertificaten. We vinden het vreemd dat EVC nog niet ingeburgerd is, ondanks een uitgebreide Postbus51-campagne.



Mede daarover willen we in dialoog met de CompetentCity-bezoekers: wat vinden jullie hiervan? Want ook in onze workshops willen we een wisselwerking tot stand brengen.'

2011 en verder

Hijnberg is duidelijk enthousiast over CompetentCity. 'Ik zou het echt zonde vinden als dit de laatste editie is. Dit is een te groot succes om er geen vervolg aan te geven. En dan het liefst in een vorm waarbij het bedrijfsleven meer betrokken wordt. Zie dit niet als een diskwalificatie van het huidige concept,

want voor onderwijsprofessionals is dit een uniek evenement, maar het zou me veel waard zijn als er meer praktijkopleiders zouden komen. We nodigen al onze leerbedrijven uit om op onze kosten naar De ReeHorst te komen, maar er is nauwelijks respons. Terwijl er ook voor bedrijven veel te brengen en te halen valt. Ik ben benieuwd wat voor synergie er ontstaat als het onderwijs én het bedrijfsleven elkaar kunnen ontmoeten op een platform van CompetentCity-formaat. Afwachten maar...'

Studente Daphne Koenen ontwierp de CompetentCity-poster

'Ik probeer net iets anders te denken dan anderen'

Daphne Koenen (21) studeerde net voor de zomer af als mediavormgever grafisch aan het SintLucas. Een van de laatste bezigheden op haar oude school was het ontwerpen van de CompetentCity-poster. Een monoloog van een gedreven studente. 'Een goede ontwerper is een beetje eigenwijs.'

'Later als ik groot ben, wil ik art director worden. Liefst bij een groot bureau in de Randstad. En daarna start ik mijn eigen reclamebureau. Om daar te komen, ga ik eerst doorstuderen. Na de zomer start ik aan de Kunstacademie Willem de Kooning in Rotterdam aan de vierjarige hbo-studie advertising. Omdat Rotterdam vanuit mijn huidige woonplaats Haarsteeg moeilijk te bereiken is, ga ik daar op kamers. Ik ben niet bang te vereenzamen: veel van mijn studiegenoten van SintLucas gaan ook die kant op.'

'Wanneer iets goed bij mij past, ben ik heel erg gedreven. Dat gold dus ook voor mijn mbo-opleiding. Ik heb het dan ook heel erg leuk gehad op SintLucas. Ik heb er veel geleerd over het ontwerpen van campagnes, logo's en tweedimensionaal ontwerp. De hbo-studie is wat conceptueler van aard. Je houdt je daar niet alleen bezig met het uiteindelijke ontwerp, maar vooral met de gedachte erachter. Je leert

om originele en effectieve concepten te bedenken voor campagnes. Ik wil daar graag meer over leren. Ik heb al wel gehoord dat ik bij mijn nieuwe studie een stuk harder moet werken omdat daar met kortere deadlines gewerkt wordt. Maar dat komt vast goed.'

'In de laatste fase van mijn tijd op het SintLucas kregen we niet alleen fictieve opdrachten, maar ook opdrachten van 'echte' klanten. Dat vond ik echt heel leuk. Maar misschien komt dat ook omdat ik tot nu toe alleen nog maar positieve reacties heb gehad. De CompetentCity-posterwedstrijd was een vrijwillige opdracht. Opdrachtgever MBO 2010 had eerder al de poster voor de Ombudslin MBO door medestudenten laten maken en dat was goed bevallen. Meerdere studenten deden mee: de beste poster zou gebruikt worden.'

'De opdracht was een poster te maken die in het teken stond van

het thema 'De school als kennisonderneming'. Dat was best een strikte opdracht, want echt vrij associëren was niet meer mogelijk. Ik ben toen gaan brainstormen: gewoon alles opschrijven wat er in me opkwam.

Mijn idee was een beeld te creëren waaruit sprak dat mensen elkaar inspireren. Ik heb toen wat studenten van de gang getrokken en hen in de schoolstudio in een kring gezet. Doordat de poster zo donker is, is

hij een beetje mysterieus en valt-ie meer op. De opdrachtgever vond de poster geschikt. Echt heel vet dat mijn poster nu in alle mbo-instellingen van Nederland hangt.'





Onze hersenen zijn pas rond ons 23ste volgroeid. Deze hersenontwikkeling verloopt niet uniform. Twee inzichten die mede dankzij hersenwetenschapper en (neuro)psycholoog Jelle Jolles ook in de onderwijswereld ogen hebben geopend. De MBO krant interviewde deze CompetentCity-keynotespeaker. Verslag van een uurtje *brainpickin'*.

Hersenen zijn hot. Zeker in combinatie met leren. Verse inzichten zorgen voor eyeopeners en geven nieuwe bijdragen aan een verklaring voor een rijk palet aan problemen in onze maatschappij. Dat bijvoorbeeld de meeste jongens minder presteren dan de meeste meisjes kan, veel meer dan we wisten, samenhangen met de gedifferentieerde hersenontwikkeling van beide seksen. 'We weten nu dat de hersenen zich ook nog in de late adolescentie ontwikkelen. Terwijl we enkele jaren geleden nog dachten dat ons brein op het vijfde jaar volgroeid is. Verder verloopt de gehele hersenontwikkeling niet uniform', legt Jelle Jolles uit. 'De volgorde waarin hersendelen rijpen lijkt steeds dezelfde, maar de periode dat verschillende kinderen in de opeenvolgende fasen doorbrengen is sterk wisselend. Er is individuele variabiliteit. Binnen de groep van jongens en binnen de meisjes. Maar vooral tussen jongens en meisjes.'

De oorzaak hiervan mag gezocht worden in de oertijd. Jolles: 'Toen we nog in een grot woonden draaide het leven van de vrouwen om de zorg voor hun kroost, terwijl de mannen eropuit trokken om op mammoeten te jagen. Biologisch-evolutionair gezien ontwikkelden de vrouwen zich anders dan de mannen. De sterke ontwikkeling van hun taalvermogen is hoogstwaarschijnlijk de consequentie van de noodzaak om sociaal te interageren. "Hou jij mijn baby even vast, dan ga ik even die wortel uit de grond halen". Het was van evolutionair belang om te communiceren. Mannen daarentegen liepen met de speer in hun hand in een lange troep achter elkaar aan door de bosjes met een leider voorop. Zwijgend, want anders schrokken de mammoeten. Competitie om macht is nog steeds iets wat bij mannen sterker ontwikkeld is dan bij vrouwen en waarschijnlijk een evolutionaire basis heeft.'

lagere school gestimuleerd worden in het bewegen en het ondernemend zijn. Bij jongens moeten we juist meer aandacht besteden aan taal en *perspective taking* (het perspectief van een ander kunnen begrijpen). Je biedt dan bredere mogelijkheden.'

Trechter

Het is belangrijk om hierbij zo veel mogelijk aan te sluiten bij iemands hersenontwikkeling. 'Leren is niet: kennis gieten in een trechter in je hoofd. Dat is een black box filosofie die echt achterhaald is. We weten nu dat de kennis die een leraar in die trechter giet vaak niet aankomt. Bijvoorbeeld omdat het meisje die de lesstof moet opnemen helemaal niet aan het luisteren is naar de docent, maar alleen oog heeft voor die ene leuke jongen. Veel onderwijs-exotrieke factoren zijn bepalend voor de efficiency van het leerproces. Het gaat om iets wat ik de "voorwaarden voor leren" zou willen noemen. Zoals ook de variabele ontwikke-



'Een langzaam groeiende boom kan uiteindelijk de grootste worden'

Speels

Jolles geeft een voorbeeld: 'Neem een klas met dertienjarigen. Je ziet daarin onontwikkelde jongetjes die zeer fysiek aan het spelen zijn, maar ook meisjes die al heel volwassen overkomen. Veel jongens zitten nog in de puberteit als meisjes daar al uit zijn. Ze zijn speels omdat hun motoriek en de sturing van hun handelen zich in die periode nog ontwikkelt. Hun brein wil dat ze spelen, motorisch actief zijn. Veel van hen zijn talig minder sterk dan de meisjes uit hun klas. Het kan bijna niet anders dan dat die variabiliteit in cognitieve ontwikkeling een belangrijke reden is waarom sommige kinderen in bepaalde vaardigheden jaren kunnen voorlopen op andere kinderen. Dat is wel een tijdelijke voorsprong: aan het eind van de hersenrijping – rond 22-25 jaar – is de variabiliteit grotendeels verdwenen.'

Mammoetenjacht

Al blijven er natuurlijk wel verschillen tussen mannen en vrouwen.

Biologische werkelijkheid

Bovenstaande is de biologische werkelijkheid. Sinds die oertijd is er geen enkele genetische verandering geweest. Biologie kun je nu eenmaal niet veranderen. Maar cultuur wel. 'Veel moeders hebben de natuurlijke neiging hun dochtertje in het roze te kleden en strikjes in het haar doen. Prima, maar zo duwen ze hun kind wel in een bepaalde richting. Iets vergelijkbaars zie je terug in het onderwijs. Er zijn aanwijzingen dat er op de lagere school veel docenten zijn die bij meisjes minder tijd aan sommetjes besteden uit een a priori idee dat ze toch minder goed zijn in rekenen en wiskunde. Die aanname is onjuist, net zoals jongens even goed kunnen zijn in taal als meisjes. Hun ontwikkelingstrajecten lopen alleen uit de pas. Ik vind daarom dat je meisjes en jongens van jongs af aan moet stimuleren op die gebieden die ze van nature nog wat minder beheersen, maar waarvoor ze in principe wel degelijk het talent hebben. Meisjes moeten al vanaf de

ling van onze hersenen een stempel drukt op het individuele leren. Dit betekent dat we het accent moeten verschuiven van doceren (teaching) naar leren (learning). Veel meer naar de lerende toe, dus. Onderwijs kan dan veel efficiënter, doelmatiger en leuker worden. Een lerend meisje is

Leren is niet: kennis gieten in een trechter in je hoofd

op haar veertiende jaar anders dan toen ze tien was en nog voor haar puberteit zat. Ik ben ervan overtuigd dat de recente publicaties over leren en hersenen met een razende vaart het onderwijs ingaan. Ze geven meer inzichten en begrip aan de leraar, aan de ouders. Verklaren waarom een jongetje of meisje is zoals hij of zij is. We krijgen de kans aan te sluiten bij de natuurlijke ontwikkeling. Dan ga je bij een veertienjarige niet denken: nu moet hij binnen twee weken z'n gedrag veranderd hebben,

want anders... Nee, hou er rekening mee dat het vanaf dat moment nog wel vijf jaar kan kosten. Veranderen kan. Echter: alles op zijn tijd.'

Functiegroepen

De inzichten op het gebied van hersenen en leren hebben in potentie veel impact op de vraag hoe we kunnen leren. Daar moet het onderwijs dan ook echt iets mee doen, vindt Jolles. 'Nee, geen stelselwijziging. Daarvan zijn er teveel geweest. Als we iets met die inzichten willen doen, moet het voorlopig gebeuren binnen de kaders van het huidige onderwijssysteem. Let wel: ik ben geen onderwijsdeskundige en bekijk dit door de bril van de (neuro) psycholoog/neurowetenschapper. Vanuit die optiek verwacht ik dat we de komende jaren op veel plekken gaan experimenteren met "functiegroepen". De scholier volgt een opleiding en brengt een redelijk deel van de week in één basisklas met één basisleraar door. Daarnaast krijgt hij/zij les in functiegroepen. Daarin

zitten kinderen die wellicht wat in leeftijd verschillen, maar op eenzelfde niveau functioneren ten aanzien van een bepaalde vaardigheid. Heb je het maximale niveau bereikt, dan kun je naar een volgende verdieping of verrijking. Door zo de leerroutes te dynamiseren, doen we recht aan

Trager, ja, maar niet dom

de variabele ontwikkeling van de hersenen: die ontwikkeling is te sturen door de omgeving, dus door docent en ouder! Als een kind op een bepaalde leeftijd een vaardigheid niet beheerst, is het geen dom kind. Trager, ja, maar niet dom. Misschien is hij over twee jaar wel de beste van de klas. Een langzaam groeiende boom kan uiteindelijk de hoogste boom worden. Ons onderwijs moet alle bomen de kans bieden zo hoog mogelijk te worden. Daarmee doen we daadwerkelijk aan talentontwikkeling!'

Scholen moeten naar hun klanten luisteren en flexibel genoeg zijn om hun organisatie daarna aan te passen. Dat zegt CompetentCity-keynotespeaker Ger Hofstee. Een verhaal over klantenpanels, innovators en merkwaarde.

Bij marketing staat de klant centraal: je veroverd de markt door het aanbod op de vraag van die klant af te stemmen. Hofstee: 'Meer is het niet, dus moeilijker moet je het ook niet maken. Maar dat alleen is al moeilijk zat.' Scholen hebben volgens Hofstee namelijk monopolyde karaktertrekken. 'Ze denken nog altijd dat leerlingen meer voor de locatie dan voor de school zelf kiezen. Maar die tijd is voorbij.' Kinderen zijn namelijk veel mondiger en mobieler geworden, waardoor ze niet automatisch meer voor de school kiezen die het dichtst bij ligt, maar eerder voor de school die aansluit op hun wensen. Er is sprake van een toenemende concurrentie: scholen moeten zich positief onderscheiden van de buurman, want anders verliezen zij klanten aan hem.'

Twee stappen

De conclusie van Ger Hofstee: er is een 'wanbalans' is tussen wat de markt vraagt en wat de school aanbiedt. Hoe je die wanbalans oplost? 'Op de eerste plaats moeten scholen naar hun klanten luisteren. Dat is niet gemakkelijk: een mbo-instelling heeft namelijk meerdere doelgroepen. Denk aan deelnemers, potentiële deelnemers, hun ouders, het bedrijfsleven en de overheid.' Toch moet je je oor bij hen te luister leggen, zo stelt Hofstee.

Hofstee is niet alleen marketeer, hij is ook docent marketing en communicatie aan het IBO, het instituut voor bedrijfskunde. 'Wij organiseren klantenpanels waar middelgrote bedrijven komen vertellen wat hen bezig houdt en hoe wij als opleiding daarop in kunnen spelen. Natuurlijk, ook in het mbo komen begelei-

Bouw je organisatie zo dat je de markt kunt volgen

ders wel eens op de werkplek. Maar het fundamentele langetermijndenken is er niet bij.'

Luisteren is de voorwaarde voor stap twee: je organisatie zo bouwen dat je de markt kunt volgen. 'Je moet als organisatie flexibel genoeg zijn om je aan te passen aan de wensen van de klant. Waarom leid je dan op voor vakken die onnodig zijn? Er zijn hordes sportleraren in opleiding, terwijl niemand die wil heb-



ben. En waarom leid je niet op voor vakken die wel nodig zijn?'

Matrix

Ger Hofstee tovert vliegensvlug zijn hippe Macje tevoorschijn. Op het scherm verschijnt een matrix met vier vakken. Op de beide assen de mate van luisteren en de mate van flexibiliteit van een organisatie.

Luister je als school naar je klanten en ben je flexibel en richt je nieuwe processen in? 'Dan ben je als school aan de macht. Dat is het ideale scenario.' Luister je wel, maar ben je te log om je handelen aan te passen? 'Dan moet je de school opnieuw uitvinden. Je moet aan de binnenkant iets reorganiseren om de organisatie zover te krijgen dat deze wel flexibel wordt. Wanneer je als bestuur van een grote school met tienduizend leerlingen met grote voeten door de porseleinkast heen gaat, ben je niet flexibel. Een school met meer dan tienduizend leerlingen kan trouwens vanuit marketing point of view niet eens gezond zijn. Dan ben je per definitie log en inflexibel.'

Bij het derde scenario is de organisatie wel flexibel, maar luistert ze niet. De oplossing volgens Hofstee: 'Kantelen! Gebruik je flexibiliteit om naar de markt te richten.' Een school die en niet luistert en niet flexibel is, vormt volgens Hofstee het meest problematische scenario: 'De markt vraagt onderwijs dat je niet levert en je wil niet eens je systeem aanpassen. Dan is het tijd voor een revolutie. Het bestuur moet hakhout maken van wat er is, want anders is de school ten dode opgeschreven.'

Het begint aan de top

Een organisatie kan pas kantelen wanneer de top beseft dat dit nodig is. Hofstee: 'Klantgerichtheid begint aan de top. Marketing is van iedereen, maar als de bovenlaag niet luistert, kan de onderlaag wegblijven. Om als klantgericht gezien te worden, moet iedereen meewerken. Dus ook de conciërge. De ketting is namelijk zo sterk als de zwakste schakel. Verziekt de conciërge het,

De ideale school: luisterend en flexibel



dan heeft dat zijn weerslag op de rest. En dat is wat banken en energiebedrijven niet snappen. Als jij een callcenter belt, word je als rotte vis behandeld.'

Hofstee heeft in de praktijk gezien dat het bestuur wel wil, maar dat de tweede laag daar minder voor open staat. 'Veranderen is vervelend. Maar je kunt mensen niet opleggen te veranderen. Ze moeten het zelf inzien. Je kunt ze wel uitdagen te veranderen. En degenen die niet willen, moeten oprassen.'

Je kunt niet naar al je klanten tegelijkertijd luisteren. 'Dat moet je ook niet willen: je krijgt dan vooral chaos. Je moet niet de hele school in een keer om willen klappen, maar heel kleinschalig op zoek gaan naar de mensen die willen.' Je moet volgens Hofstee op zoek naar de innovators onder je klanten: de mensen die risiconemend gedrag vertonen en

voorlopen voor op de rest. '2,5 procent van de bevolking – dus ook van je leerlingen, docenten en partners uit het bedrijfsleven – behoort tot deze groep. Hen moet je enthousiast maken. Creëer een experimentele

Het is tijd voor kleine entiteiten die dicht bij de markt opereren

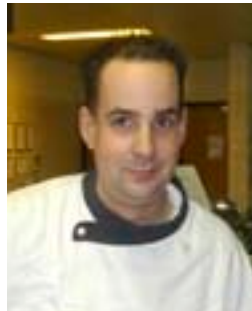
omgeving waarin die mensen van de veranderingen kunnen proeven. Wanneer deze innovators een positieve ervaring hebben, dan nemen de early adopters hun gedrag over. En dat moet je hebben.'

Slechte naam

Het woord 'ROC' heeft bij veel mensen een negatieve connotatie. 'Misschien moeten we dus wel af van die term. Je merk vertegen-

woordigt namelijk een gigantische waarde. Ik heb bij Seiko wel eens een merkttest gedaan, waarbij twee groepen mensen één horloge te zien kregen. Er was slechts één verschil tussen de horloges: op één horloge stond het merk, op het andere niet. De deelnemers werd gevraagd wat zij voor het horloge zouden betalen. Het merkhorloge bleek honderd euro meer waard. Het brand is dus de helft van de perceptie van het product. Al is het verschil in onderwijsland maar tien procent, dan nog moet je daar wat aan doen.'

Hofstee sluit af: 'Een ROC besturen is hartstikke moeilijk. Je hebt meerdere - enorm heterogene - doelgroepen. Je hebt een slechte naam in de markt. En misschien zijn ROC's wel overgeorganiseerd. Grote lichamen werken niet. Het is tijd voor kleine entiteiten die dicht bij de markt opereren, met managers die snel beslissingen kunnen en mogen nemen.'



Stem op jouw Uitblinker!

Ga vóór 4 oktober naar
www.6dbo.nl/nl/Uitblinkers!

