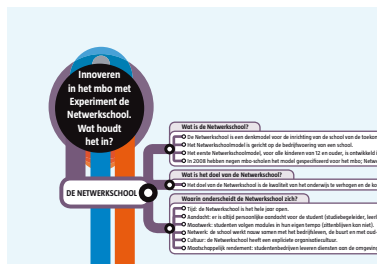


De kaarten zijn geschud, de nieuwe onderwijsvoerders van de politieke partijen bekend. Wat zijn voor hen de belangrijkste uitdagingen voor het mbo?



Op 23 september spraken ruim 200 HRM'ers over de professionalisering van HRM in het onderwijs. Een verslag.



**6-DAAGSE BEROEPS
O.K.T. 9-15 ONDERWIJS**

In gesprek met Juan Hofland, Uitbinker 2010: 'Ambassadeur zijn van het mbo is een geweldige kans!'

Pagina 3 Actueel

Pagina 5 Actueel

Pagina 7 Professionalisering

Vanaf pagina 12

Pagina 23 Terugblik 6-Daagse

Kleurrijke 6-Daagse Beroepsonderwijs



Studenten van de Willem Nijholt Academie openen de 6-Daagse en CompetentCity. Lees het verslag vanaf pagina 8

'MBO goed bestuurbaar'

Het mbo is goed bestuurbaar, maar het moet beter. Vereenvoudiging van regels helpt scholen, maar een stelselwijziging is uit den boze. De overheid moet scholen vooral de ruimte geven om zich te focussen op hun kerntaak: het bieden van goed vak- en beroepsonderwijs. Dat zijn de belangrijkste conclusies van de commissie Oudeman die onderzoek deed naar de bestuurbaarheid van het mbo.

De commissie 'Onderwijs en Besturing BVE' werd in mei 2010 ingesteld door toenmalig staatssecretaris Marja van Bijsterveldt. De commissie, onder leiding van Marjan Oudeman (AkzoNobel), kreeg als opdracht te onderzoeken of het middelbaar beroepsonderwijs nog wel organiseerbaar en bestuurbaar is. Het antwoord van de commissie is klip en klaar: de bve-sector is weliswaar complex, maar prima bestuurbaar. Dat het onderwijs op veel scholen van onvoldoende kwaliteit is, heeft vooral te maken met een gebrek aan focus. Er zijn voldoende scholen, grote en kleine, die laten zien dat het mogelijk is binnen het huidige stelsel goed te presteren. Kritische factor is volgens de commissie met name het bestuurlijk leiderschap.

Vereenvoudiging

Verdere verbetering van de kwaliteit van het beroepsonderwijs is volgens de commissie mogelijk en nodig. De bal ligt volgens de commissie primair bij de scholen zelf. Zij hebben nu al de ruimte om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. Tegelijkertijd meent de commissie dat de overheid de scholen kan helpen door de regelgeving te vereenvoudigen. Zo zou het toezicht zich meer moeten richten op de scholen die ondermaats presteren. De verantwoordingslast bij goede scholen kan hierdoor omlaag. Het toezicht zou daarbij gebaseerd moeten zijn op een aantal scherpe indicatoren, waaronder medewerkerstevredenheid. Door de drempelloze instroom voor niveau 2 af te schaffen kunnen scholen zich meer

focussen op de onderwijskwaliteit. Het 'groene' onderwijs, van oudsher ondergebracht bij het (voormalige) ministerie van Landbouw, zou onder het ministerie van OCW moeten vallen. Verder zou de overheid het aantal opleidingen moeten terugdringen en de examens moeten standaardiseren.

Scholen aan zet

Maar de bal ligt, zoals gezegd, vooral bij de scholen. Het is volgens de commissie cruciaal dat scholen de complexiteit van hun werk terugdringen door zich te concentreren op hun kerntaak: het verzorgen van goed beroepsonderwijs. Daarbij is het van belang het aantal opleidingen te beperken. Te veel scholen bieden nog specialistische opleidingen voor een kleine doelgroep aan. Een duidelijke keuze 'wat doen we wel, wat niet' helpt focus aan te brengen.

Stoppen met beconcurreren

Scholen moeten per direct stoppen met het beconcurreren van elkaar in de regio. Zij moeten zich concentreren op het verbeteren van de basis-kwaliteit van onderwijs en examens. De grootte van de instelling staat

kwaliteit niet in de weg, wel is het van belang binnen instellingen te zorgen voor herkenbare opleidingen ('klein binnen groot'). De kwaliteit van het leiderschap is hierbij cruciaal. Volgens de commissie is het van belang dat scholen zelf zorgen voor een kritische Raad van Toezicht, met voldoende onderwijskundige kennis.

Snoeien en groeien

In een eerste reactie gaf minister Van Bijsterveldt aan blij te zijn met het rapport. De oproep aan scholen om zich te focussen op hun kerntaak ondersteunt zij van harte. Scholen moeten scherpe keuzes maken en niet aarzelen om te stoppen met te kleine opleidingen: 'Ook scholen moeten snoeien om te groeien.'

De aanbeveling om het interne toezicht aan te scherpen, was haar uit het hart gegrepen: 'De Raad van Toezicht moet de horzel in de huid van school zijn.' Ook het idee om het toezicht meer te richten op de minder presterende scholen nam zij direct over. Een meer uitgebreide reactie zal de minister verwerken in de 'mbo-agenda' die in februari 2011 verschijnt (zie pagina 3).

Naar meer doelmatigheid in het mbo

Begin november bracht de commissie 'Kwalificeren en examineren' haar rapport *Naar meer doelmatigheid in het mbo* uit. Deze commissie, onder leiding van Jan van Zijl (MBO Raad) en Loek Hermans (MKB Nederland), deed onderzoek naar de doelmatigheid in het mbo. De commissie pleit onder andere voor meer transparantie en samenhang in de kwalificatiestructuur. Door afstuderen op het niveau van het kwalificatiedossier mogelijk te maken, zou het aantal diploma's sterk omlaag kunnen. Verder kan aanpassing van het Crebo-systeem scholen ruim €30 miljoen besparen. Net als de commissie Oudeman pleit de commissie Hermans/Van Zijl voor meer standaardisering in de examens en een aangepast toezichtregime. In februari komt de commissie nog met een aanvullend advies over het terugdringen van het aantal opleidingen. Het rapport *Naar meer doelmatigheid in het mbo* van de commissie Kwalificeren en Examineren is te vinden op www.mbo2010.nl. Hier is ook het rapport van de commissie Oudeman te vinden.

Onderzoek inspectie

Tegelijk met het rapport Oudemans bracht de Inspectie van het Onderwijs een rapport uit over de onderwijskwaliteit in het mbo. Ook dit rapport concludeert dat er een nauw verband bestaat tussen het bestuurlijk vermogen van een school en de kwaliteit van het onderwijs. Tussen de mbo-instellingen zijn er grote verschillen in bestuurskracht. Kenmerkend voor de koplopers, ongeveer 15% van de instellingen, is de systematische kwaliteitszorg. Via audits, enquêtes en panels meten deze scholen voortdurend de kwaliteit van onderwijs en examinering. Ook de organisatie-effectiviteit, bijvoorbeeld rond de aanlevering van onderwijsinformatie, heeft gevolgen voor de onderwijskwaliteit. Het Inspectierapport toont ten slotte aan dat de onderwijskwaliteit toeneemt naarmate de raad van toezicht meer aandacht heeft voor onderwijs. Het rapport is te vinden op www.mbo2010.nl.



**Koens
column**

Hallo gouden keeltjes!

Wat waren jullie in vorm op CompetentCity! Zelden klonk het betere levenslied zo helder op een professioneel evenement. Nimmer liet onderwijzend Nederland zich dermate enthousiast van haar muzikale kant zien. Jullie zongen je kelen schor op krakers als 'Zij gelooft in mij', 'De glimlach van een kind' en natuurlijk het onvolprezen Mbo-marktplaats-lied 'Kijk, tik, vind, print, lees, deel en bewonder' (met dank aan Ramses Shaffy).

Voor zij die er helaas niet waren: op vier oktober was ik weer in CompetentCity om Jan en alleman op het hart te drukken toch vooral gebruik te maken van marktplaatsmbo.nl, de vindplaats voor innovatieve instrumenten, methodieken en toepassingen voor het mbo. Voor de gelegenheid mocht ik mijn liefvallige assistente Betty Bloe meenemen. We kregen een eigen podium op de Holland Plaza en bouwden daar een Karaoke & Knuffel-feestje dat zijn gelijke niet kent. Voor jong en oud. Tussen de poffertjesdampen. Met uitzicht op de snackmuur. De ideale ambiance.

Ik droom er nog vaak van, lieve mensen. Regelmatig barst ik in gezang uit. Dus: zullen we nog een keer samen zingen? Nog eenmaal gezamenlijk onze kelen schrapen? Komt-ie dan! Start de band!

*Voor degenen met een vraag over toetsing
Voor degenen met een vraag over BPV
Voor degenen die maar vruchteloos blijft zoeken
Moet nu weten, onze site denkt met u mee!*

*Klik, tik, vind, print, lees, deel en bewonder
Klik, tik, vind, print, lees, deel en bewonder
Klik, tik, vind, print, lees, deel en bewonder
Klik, tik, vind, print, lees, deel en bewonder
Niet zonder ons*

Groet,
Koen Kobalt
www.marktplaatsmbo.nl



Koersvast afstevenen op ambitieuze doelen

In elke MBO krant besteden we aandacht aan een van de disciplines op marktplaatsmbo.nl. Ditmaal staat de categorie Strategie centraal. Een interview met Olga Menten (Grafisch Lyceum Rotterdam).

Toen Olga Menten anderhalf jaar geleden als afdelingsdirecteur bij het Grafisch Lyceum Rotterdam (GLR) aan de slag ging, zat de organisatie in een veranderproces. Andere structuren. Nieuwe kwalificatiedossiers. En andere eisen aan docenten. Een flinke klus om deze transformatie in goede banen te leiden. Menten koos bewust voor een doelgerichte veranderstrategie. In eerste instantie betekende dat veel aandacht voor de 'basis': hoe ziet ons onderwijs eruit en hoe verhoudt zich dat tot het kwalificatiedossier? 'Er volgden intensieve bijeenkomsten met grote flappen aan de muur om de onderwijsinhoud te koppelen aan de kerntaken', vertelt Menten. 'Tussendoor verdiepte ik me in de beroepen door bedrijven te bezoeken en landelijke bijeenkomsten bij te wonen. Ook sprak ik regelmatig studenten. Deze exercities leidden uiteindelijk tot een duidelijke structuur en kaders. Een voorwaarde om met de onzekerheden in een veranderproces om te kunnen gaan!'

Samenwerken

Gaandeweg het veranderingsproces kwam er steeds meer aandacht voor de inhoud. Logisch, vindt Menten. 'Als je weet wat je wil aanbieden, kun je nadenken over de beste manieren om inhoud aan te bieden. De rol van het bedrijfsleven is hierbij cruciaal. De grafische beroepen gebruiken een groot scala aan nieuwe technieken. Het is voor een school onmogelijk deze diversiteit allemaal intern aan te bieden. De machines zijn zeer kostbaar en de technologische ontwikkelingen gaan zeer snel. Ik zet daarom sterk in op samenwerking met bedrijven. Liefst zie ik een groep studenten af en toe een dagje vertrekken om van hun eigen docent les te krijgen in een bedrijf. Op die

manier kunnen ze kennis maken met de breedte van hun vakgebied en die ervaringen verbinden met hun eigen interesse.'

Visie en ambitie

De ambitie van Menten past goed bij de visie van het GLR. Menten: 'Als vakschool behoort je voorop te staan in ontwikkelingen en deze te delen met de buitenwacht. Dit krijgt vorm in samenwerking met het bedrijfsleven. Verder hebben we veel

te danken aan docenten die vaak over de vloer komen bij bedrijven en die kennis delen met collega's van andere (vak)scholen.'

Het moge duidelijk zijn: de strategische route die Menten heeft uitgestippeld, is bedacht vanuit een duidelijke visie. Structuur, kaders, inhoud, differentiatie, samenwerking en kennisdeling leiden tot het beste onderwijs. Prachtig om te zien hoe zij overtuigend en koersvast op dat ambitieuze doel afstevenen.

Nieuwsgierig geworden? Neem dan snel een kijkje op www.marktplaatsmbo.nl en zoek naar de categorie Strategie.



Studenten geven mbo een kleine 7

Vergeleken met twee jaar geleden zijn studenten positiever over bijvoorbeeld de modernisering van het mbo, de begeleiding die ze krijgen van hun docenten, hun stage (aansluiting van de theorie op de praktijk), hun examens en de veiligheid op hun school. Dat blijkt uit de JOB-Monitor, onderdeel van de mbo-benchmark, die de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB) in november presenteerde.

Ruim 150.000 studenten (een derde van de totale mbo-populatie) vulde de monitor in. Verbeterpunten

zien de studenten in onder andere klachtafhandeling en informatie vanuit de school over opleidingen en lesroosters. Ook willen de studenten graag dat de onderwijsinstellingen meer werk maken van buitenschoolse activiteiten en geven ze aan het belangrijk te vinden dat er gekeken wordt naar onderwijstijd.

Daarnaast staat inspraak hoog op de agenda: 30 procent geeft aan mee te willen praten over schoolbeleid. De onderwijsinstellingen zijn al bezig met het formeren van studentenraden; afspraak is dat elke school

er volgend jaar een heeft. Op basis van de resultaten heeft het JOB een agenda opgesteld.

De rapportcijfers die mbo-studenten aan hun instelling geven, variëren aanzienlijk. De slechtst beoordeelde instellingen krijgen het rapportcijfer 5,6. Landelijk krijgen instellingen gemiddeld een 6,4. Negen instellingen scoren gemiddeld een zeven of hoger. Eén instelling loopt hierin voorop met een acht als rapportcijfer. Niet toevallig is dit ook de instelling waar sfeer als zeer goed werd beoordeeld.



Minister Marja van Bijsterveldt:

‘Brede mbo-agenda 2011-2015’

In een samenhangende agenda wil minister Marja van Bijsterveldt de mbo-ambities voor de komende jaren vastleggen. Deze agenda verschijnt in februari of maart 2011.

Minister Van Bijsterveldt deed deze aankondiging op 10 november tijdens de behandeling van de Onderwijsbegroting in de Tweede Kamer. Het is haar bedoeling deze brede agenda, die de jaren 2011-2015 omvat, over enkele maanden te presenteren. De agenda zal voor een groot deel ook een reactie zijn op de inzichten en aanbevelingen van de commissie-Oudeman. Deze commissie ‘Bestuurbaarheid’ onderzoekt sinds mei of het mbo in de huidige complexe omgeving nog wel in staat is zijn brede opdracht te vervullen. Ook het rapport van de commissie Van Zijl/Hermans (de commissie ‘Kwalificeren en examineren’) zal verwerkt zijn in de agenda. Hetzelfde geldt voor een aangekondigd onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs over de bestuurskracht van het mbo. Van Bijsterveldt: ‘Ik kom met een samenhangend geheel om de zaken heel goed met elkaar in verband te brengen en een overtuigende agenda neer te leggen voor het mbo.’

Steun
Tijdens het debat bleek opnieuw dat een ruime Kamermeerderheid de invoering van de competentiegerichte kwalificatiestructuur steunt. SP-woordvoerder Manja Smits kreeg bij haar verzet zelfs geen steun van het nieuwe PVV-Kamerlid Harm Beertema. Het al voor de verkiezingen ingediende wetsvoorstel lijkt

dus op brede steun te kunnen rekenen. Tijdens het debat ging, wat het mbo betreft, veel aandacht uit naar het voorstel uit het regeerakkoord om voor de publieke bekostiging van mbo-opleidingen een leeftijdsgrens van 30 jaar te hanteren. Het kabinet zelf buigt zich ook nog over de gevolgen van deze maatregel.

Het regeerakkoord over het mbo

Volgens het regeerakkoord streeft het kabinet naar meer samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven:

- meer mensen uit het bedrijfsleven gaan les geven op scholen
- meer aandacht in onderwijs voor ondernemerschap
- de tevredenheid van het bedrijfsleven weegt mee bij de bekostiging van de scholen
- de drempelloze instroom in mbo-2 verdwijnt
- leeftijdsgrens van 30 jaar voor bekostiging mbo
- meer ruimte voor werkscholen en vakcolleges
- centraal examineren van kernvakken
- intensiveren onderwijstijd eerste (en wellicht tweede) leerjaar
- verkorting leerwegen van aantal opleidingen

De mbo-agenda van de woordvoerders in de Tweede Kamer



Ton Elias, VVD
‘Ik zie drie prioriteiten: een betere aansluiting op het bedrijfsleven, minder uitval (25.000 in 2015) en een goede regeling voor 30plussers. Investeren in volwassenenonderwijs is niet alleen een taak van de overheid, maar ook van het bedrijfsleven en de volwassenen zelf. Misschien moeten de kosten door de drie partijen gedeeld worden. Voor volwassenen kan ook de maatschappijleer worden afgeschaft.’



Metin Celik, PvdA
‘Ik heb alle leerlijnen van het beroepsonderwijs gedaan: leao, meao (niet afgemaakt), politie-school, politieacademie en post hbo management organisatie en beleid. Mijn zoon zit op het mbo. De komende jaren moet in ieder geval het mbo aantrekkelijker worden. Het niveau en het imago moeten beter, het mbo moet beter aansluiten op het hbo, de beste docenten moeten op het mbo les geven.’



Jesse Klaver, GroenLinks
‘De komende jaren gaat het om twee dingen: talentontwikkeling en realiteitszin. Het mbo moet de talenten van jongeren aanspreken. Als iemand goed kan toneelspelen, is het goed dat talent te ontwikkelen. Maar de link met de reële arbeidsmarkt moet niet vergeten worden. Het is de taak van de school studenten duidelijk te maken dat je met zo’n talent in allerlei beroepen tot je recht kunt komen.’



Jack Biskop, CDA
‘In de agenda moet een centrale plaats zijn voor een veel betere aansluiting met het hbo. Daarnaast moet er ruimte blijven voor tweede kans onderwijs: wie alsnog een diploma wil halen moet niet te veel drempels tegenkomen. Ook moet het competentiegericht onderwijs de komende jaren verankerd worden: duidelijke kwalificaties waaraan iemand moet voldoen wil hij het diploma behalen.’



Elbert Dijkgraaf, SGP
‘In het mbo is de komende jaren genoeg werk aan de winkel. Binnen het competentiegericht onderwijs moeten instellingen hun profiel scherp hebben. De basis moet de komende jaren in alle instellingen gewoon op orde zijn: goede begeleiding en voldoende lesuren. In de samenhangende agenda 2011-2015 moet daarnaast de waardering en ruimte voor vakmanschap centraal staan.’



Harm Beertema, PVV
Was voor hij lid werd van de Tweede Kamer 34 jaar leraar Nederlands, onder andere op het Albeda-college in Rotterdam Zuid. Tevens was hij mede-oprichter en bestuurslid van de vereniging Beter Onderwijs Nederland (BON). ‘Ik zou blij zijn als de onderwijselite, verzaamd in allerlei raden, helemaal verdwenen is. Het onderwijs moet worden teruggegeven aan leraren, ouders en leerlingen.’



André Rouvoet, CU
‘De mbo-agenda moet oog hebben voor diversiteit: sommige scholen krimpen al, andere groeien nog. Het is voor scholen een uitdaging zich te concentreren op waar zij goed in zijn. Er zijn te veel opleidingen en het aantal neemt nog toe. Dit leidt tot hoge kosten en is niet effectief. Daar is nog winst te behalen. Dat geldt ook voor de aanval op de schooluitval: die moet worden doorgezet.’



Manja Smits, SP
‘Het tweedekans onderwijs moet blijven bestaan. Ook mensen die later in hun leven iets willen leren, moeten daar de mogelijkheden voor krijgen. Op veel scholen is het een bende: fusies hebben geleid tot megascholen, waarin docent en leerling uit het oog zijn verloren. Een veel te groot deel van het geld blijft hangen bij bestuurders die liever een mooie auto hebben dan een goede docent.’



Boris van der Ham, D66
‘Ik weet als geen ander wat stapelen is: via mavo en havo ben ik naar het hbo gegaan. Er moet snel wat gebeuren aan de kwaliteit van de opleidingen. Het kan gewoon niet dat leerlingen geen lessen ontvangen omdat er geen leraren zijn. Er moeten bredere opleidingen komen die voor bedrijven herkenbaar zijn. De grootste prioriteit heeft de kwaliteit en beschikbaarheid van leraren.’

ROC van Twente zet eigen ROC Academie op

In 2006 besloot ROC van Twente haar eigen academie op te zetten. Want waarom zou een instituut met pedagogisch geschoolde mensen niet zelf een centrum voor ontwikkeling kunnen inrichten waar mensen met opleidingsvraagstukken terecht kunnen?

‘We vinden dat onze medewerkers verantwoordelijk zijn voor hun ontwikkeling. Ze moesten de mogelijkheden krijgen die verantwoordelijkheid ook te kunnen nemen’, verklaart Gerrie van Sunder (CvB-lid van ROC van Twente) het waarom van het opzetten van de academie. ‘Zo creëer je een plek waar medewerkers hun ontwikkelingsvraag gericht kunnen neerleggen. Essentieel als je professionaliseren hoog in het vaandel hebt.’

Drijvende kracht

De hobbels op de weg naar de academie ondervindt de instelling met een aantal richtlijnen. Hoofd P&O Adrie Michels: ‘Ondanks onze omvang organiseren we de opleidingen kleinschalig. We doen dat samen en met een gezamenlijk belang. Bovendien helpt het een drijvende kracht te hebben. Iemand die gelooft dat de academie een succes wordt. Dat was voor ons Rikie Oosthof, die al enkele jaren bij ROC van Twente werkzaam was, onder andere als dyslexiespecialist en coördinator. Zij is het gewoon gaan doen. Met als gevolg dat de Academie vanuit P&O is opgericht met een hoge betrokkenheid van de directeurs.’



De flyer van ROC van Twente om de academie te promoten

Concrete vraag

In 2008 startten de eerste cursussen. ‘We begonnen met studieloopbaanbegeleidingstraining voor de docenten’, vertelt Michels. ‘Daarbij liepen we tegen zaken aan die we moesten organiseren, zoals vervangers regelen om docerwerkzaamheden over te nemen. Om die reden hanteert de academie nu een aantal principes: een vast verrekentariet, versleuteling van de kosten over

alle deelnemers, evaluatie van de cursussen via een enquête en een vraaggericht aanbod.’ Dit aanbod komt op verschillende manieren tot stand. Van Sunder: ‘Soms vergt een ontwikkeling in de organisatie aanpassingen. Vorig jaar bijvoorbeeld hebben we teamcoördinatoren ingevoerd: een nieuwe functie die we ondersteunden met cursussen via de ROC Academie. Maar het leeuwendeel van het programma ontstaat doordat er een concrete vraag is vanuit teams.’ Zo wilde een team een cursus om te leren omgaan met de nieuwe smartboards.

Interventie

De toegevoegde waarde van de academie is meerledig. ‘Vanuit medewerkerperspectief is het een plek waar je ontwikkeling kunt inkopen en competenties breder kunt inzetten dan alleen via de functie die je bekleedt’, aldus Van Sunder. ‘Dit moet uiteindelijk leiden tot een meerwaarde voor de studenten. Zij krijgen immers les van nog beter toegeruste docenten. Voor de organisatie is de toegevoegde waarde dat de ontwikkeling zichtbaar wordt gemaakt. En tot slot ontwikkelen de teams zich ook nog eens.’ Kennisdeling, kwaliteitsborging en kostenbesparing doordat je geen cursussen hoeft in te kopen. Maar het succes van de ROC Academie wordt volgens Michels bepaald door tevreden cursisten. ‘Die melden zich voor nieuwe cursussen, waardoor een

‘Het helpt een drijvende kracht te hebben. Iemand die gelooft dat de academie een succes wordt’

breed draagvlak in de organisatie ontstaat. Als een cursus slecht wordt beoordeeld, grijpen we in. We willen de kwaliteit hoog houden.’

Kennisdeling

Van Sunder benadrukt dat de academie niet van één afdeling is, maar van het hele ROC. Naast het toegenomen aanbod vinden zowel Michels als Van Sunder de eerder genoemde training voor studieloopbaanbegeleiding een succesverhaal.

Michels: ‘Maar ook de themalezingen die we organiseren, bevalen bijzonder goed. Doordat elke geïnteresseerde medewerker zich kan inschrijven, bevordert je als organisatie de kennisdeling. Hierdoor ontstaan er dwarsverbanden door het hele ROC heen.’

Ontwikkeling Netwerkscholen in kaart gebracht

De Argumentenfabriek en de Netwerkschool zijn al vanaf het begin onlosmakelijk met elkaar verbonden. Dat blijft zo tot het einde van de experimenten.

De Amsterdamse bedenkers van de inmiddels bekende, op metrokaarten lijkende, informatieve schema's, leidden in 2006 de brainstormsessies die de input vormden voor de eerste aanzet van de Netwerkschool. Ook in de stappen die daarna volgden bleef de Argumentenfabriek betrokken – van tekentafelschoonheid voor het gehele onderwijs naar specifieke

uitwerking voor het mbo en vandaar uit naar concrete experimenten.

In de periode tot en met 2015 geeft de Argumentenfabriek elk half jaar op haar eigen unieke manier een update van de ontwikkelingen.

Op de pagina hiernaast zie je de eerste infokaart. Deze kaart kan gezien worden als de kaart behorende bij de ‘nul’-situatie, de start van de experimenten. Met daarop, voor zover introductie nog nodig is, in het kort de belangrijkste vragen en antwoorden over de Netwerkschool (doel, meerwaarde, tijdspad et cetera) en informatie over de experimenten (en de uitvoerende organisaties).

de Netwerkschool

Potentiële Centra voor Innovatief Vakmanschap strijden om investering

Laat mbo-instellingen uitblinken op gebieden waarin Nederland voorop loopt. Dit advies van de commissie Hermans namen de ministeries van OCW en EZ ter harte. Ze investeren de komende jaren 28 miljoen euro in Centra voor Innovatief Vakmanschap (mbo) en Centres of Expertise (hbo). Op één voorwaarde: de nieuwe centra moeten na deze investering voor zichzelf kunnen zorgen.

De nieuwe Centra voor Innovatief Vakmanschap (CIV) mogen niet afhankelijk worden van subsidies. Daarom vroegen de ministeries om een ondernemingsplan dat leidt tot financiële zelfstandigheid. Eenentwintig consortia van bedrijven en onderwijsinstellingen dienden een ondernemingsplan in bij een expertcommissie van het Platform Bèta Techniek (PBT). Deze commissie beoordeelde de eerste versies van de plannen. Zeven consortia bleven over. Zij strijden de komende maand om de zes beschikbare plekken.

Bedrijfseconomisch

Pieter Moerman, projectleider bij PBT, vertelt: ‘De overgang naar bedrijfseconomisch denken, aan de hand van ondernemingsplannen, maakt dit initiatief uniek. De kansrijke instellingen hebben een eerste stap gemaakt naar die manier van denken.’ De plannen die nu nog meedingen, maken kans op

de investering. Maar dan moeten ze van de commissie nog meer bedrijfseconomisch gaan denken. Moerman: ‘De commissie benaderde de ondernemingsplannen met de blik van een kritische vriend. De belangrijkste feedback: zorg voor een duurzaam concept, met bedrijven in de lead.’

Op 14 december presenteren de overgebleven consortia daarom hun bijgewerkte ondernemingsplannen. Op 31 december besluit de commissie in welke plannen de ministeries gaan investeren.

Sleutelgebieden

De CIV's onderscheiden zich niet alleen met een bedrijfsmatige aanpak. De centra gaan zich namelijk profileren binnen een van de zes ‘sleutelgebieden’ die Nederland kent. Dit zijn sectoren waarin Nederland in de top-5 van de wereld wil komen. Om dat te bereiken investeert de overheid in onderwijs,

onderzoek en innovatie. Onderdeel van de investeringen in het mbo zijn de Centra voor Innovatief Vakmanschap. Moerman: ‘De nieuwe Centra vestigen zich op een hotspot, een plaats in Nederland waar veel bedrijvigheid is op een sleutelgebied. Ze willen de beste zijn, de beste leerlingen leveren, innovatief aan de slag, op dat specifieke gebied.’

Stapsgewijs

De ministeries starten stapsgewijs met de CIV's. Als de commissie oordeelt dat de ondernemingsplannen kansrijk genoeg zijn, komen er twee CIV's op drie sleutelgebieden: Chemie, Water en High-Tech Automotive Systems. Ook de Centres of Expertise, die op hbo-niveau gaan opereren, richten zich op deze drie sleutelgebieden.

Moerman: ‘Bijzonder aan dit project is dat de instellingen zich werkelijk gaan profileren als innovatief op een bepaald sleutelgebied. En de instellingen onderscheiden zich doordat ze zo intensief gaan samenwerken met het bedrijfsleven dat ze gaan werken zoals het bedrijfsleven.’ Dit betekent ook een financiële samenwerking. De overheidsinvestering vraagt namelijk om vijftig procent cofinanciering van de partijen in de consortia.

**Innoveren
in het mbo met
Experiment de
Netwerkschool.
Wat houdt
het in?**

de Netwerkschool

DE NETWERKSCHOOL

Wat is de Netwerkschool?

- De Netwerkschool is een denkmodel voor de inrichting van de school van de toekomst.
- Het Netwerkschoolmodel is gericht op de bedrijfsvoering van een school.
- Het eerste Netwerkschoolmodel, voor alle kinderen van 12 en ouder, is ontwikkeld in 2006.
- In 2008 hebben negen mbo-scholen het model gespecificeerd voor het mbo; Netwerkschool 2.0.

Wat is het doel van de Netwerkschool?

- Het doel van de Netwerkschool is de kwaliteit van het onderwijs te verhogen en de kosten te verlagen.

Waarin onderscheidt de Netwerkschool zich?

- Tijd: de Netwerkschool is het hele jaar open.
- Aandacht: er is altijd persoonlijke aandacht voor de student (studiebegeleider, leerlingvolgsysteem).
- Maatwerk: studenten volgen modules in hun eigen tempo (zittenblijven kan niet).
- Netwerk: de school werkt nauw samen met het bedrijfsleven, de buurt en met oud-studenten.
- Cultuur: de Netwerkschool heeft een expliciete organisatiecultuur.
- Maatschappelijk rendement: studentenbedrijven leveren diensten aan de omgeving van de school.

Wat houdt het experiment in het mbo in?

- Het experiment is bedoeld om de Netwerkschool in de praktijk te beproeven.
- Het gaat om de implementatie van het gehele model (dus niet om losse onderdelen).
- Scholen maken hun eigen plan over de manier waarop ze het model implementeren.
- Het experiment loopt vijf jaar (2010-2015) en wordt wetenschappelijk gemonitord.

Wie voert het experiment uit?

- Helicon Opleidingen MBO Velp met negen opleidingen in de sector Landbouw (Natuur en Leefomgeving).
- ROC Eindhoven met de opleiding Middenkader Engineering in de sector Techniek.
- ROC Nijmegen met vijf opleidingen binnen de sector Zorg en Welzijn.
- ROC van Twente met de opleiding Bouw en Infra in de sector Techniek.
- Sint Lucas in Boxtel met de opleiding Mediavormgever in de sector Techniek.
- De onderzoeksinstituten Kohnstamm en SEO monitoren het experiment.
- Stichting de Netwerkschool ziet toe op de juiste besteding van de beschikbare middelen.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap is opdrachtgever.

Wat levert het experiment op?

- Gevalideerde kennis (evidence based) van wat werkt en wat niet bij het verbeteren van het mbo.
- Bewijs voor de werkbaarheid van het Netwerkschoolmodel in de praktijk.

Wie betaalt?

- Het experiment wordt voor 80 procent bekostigd door het ministerie van Onderwijs.
- De overige 20 procent van de aan het experiment gelieerde kosten betalen de scholen zelf.
- Het ministerie heeft voor het experiment 14 miljoen euro beschikbaar afkomstig uit de gasbaten.

Wie kwamen er voor het experiment in aanmerking?

- Alle mbo-scholen zijn eind 2008 uitgenodigd voor deelname aan het experiment.
- Dertien scholen hebben zich aangemeld en er zijn er vijf geselecteerd.

Hoe ziet het tijdspad eruit?

- Start experimentele opleidingen (2010).
- Afronding experiment (2015).
- Evaluatie en transfer (2011-2016).

MEER INFORMATIE?

- www.netwerkschool.nl

Voorbeeldexamens taal en rekenen in maart beschikbaar

De eerste voorbeeldexamens taal en rekenen voor niveau 4 zijn in maart 2011 voor de scholen beschikbaar. Een jaar later worden ook de voorbeeldexamens voor niveaus 2 en 3 opgeleverd.

Vanaf het schooljaar 2013/2014 zijn de centraal ontwikkelde examens voor taal en rekenen verplicht op niveau 4 van het mbo. Deze examens worden niet centraal afgenomen, maar zijn wel centraal ontwikkeld. De komende jaren ondersteunen het Steunpunt taal en rekenen mbo, het College voor Examens en Cito scholen bij het opdoen van ervaring met deze centraal ontwikkelde examens. In maart 2011 zijn de eerste voorbeeldexamens taal en rekenen voor

niveau 4 beschikbaar en kunnen instellingen hiermee ervaring opdoen. Een jaar later volgen de voorbeeldexamens voor niveaus 2 en 3.

Implementatieplannen

De komende jaren is er extra geld beschikbaar voor scholen die werken aan een verbetering van het taal- en rekenbeleid. Volgens de 'Regeling intensivering Nederlandse taal en rekenen mbo' hebben de scholen voor 1 april 2010 een implementatieplan

ingediend. Deze implementatieplannen beschrijven wat instellingen van plan zijn te ondernemen met de extra middelen voor taal en rekenen.

Het Steunpunt taal en rekenen mbo heeft de plannen geanalyseerd in de 'Rapportage analyse implementatieplannen taal en rekenen mbo'. De rapportage is te vinden op de site van het Steunpunt taal en rekenen mbo, evenals een servicedocument met een samenvatting.

Inspirerende bloemlezing

Ook heeft het Steunpunt een selectie gemaakt van opvallende elementen uit de implementatieplannen. Deze bloemlezing 'Inspiratie voor taal en rekenen' bevat een bonte verzame-

ling van werkwijzen en ideeën over visie en beleid, strategie en aanpak, effectmeting en bijzondere activiteiten. Speciale aandacht is er voor de thema's professionalisering, integratie van taal en rekenen in vaklessen en bpv, doorlopende leerlijnen taal

en rekenen én taal- en rekencentra. De bloemlezing zal medio december 2010 via de site van het Steunpunt taal en rekenen mbo (www.steunpunttaalenrekenenmbo.nl) te downloaden zijn. Iedere mbo-instelling ontvangt een aantal exemplaren.



Agenda

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

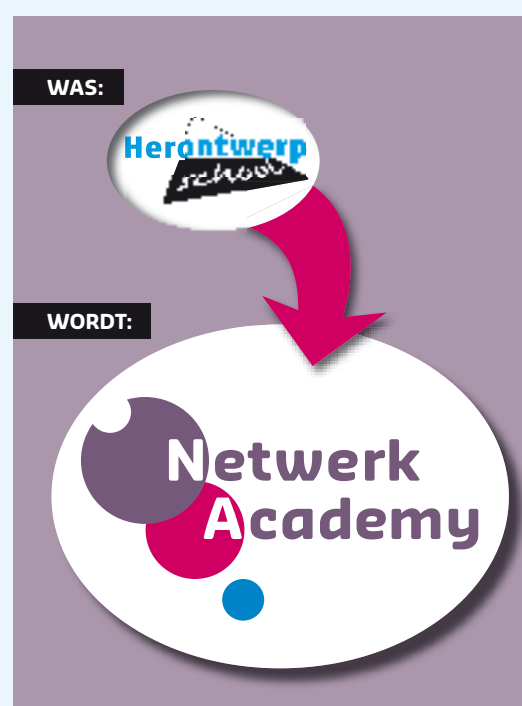
Bestuurders

Reflectiebijeenkomst

9 december

14 december 2010

Nieuwe naam, vertrouwd aanbod



Leren van elkaar, ideeën delen, samen zaken aanpakken en deskundigheid opbouwen. Dat was de inzet van de Herontwerpschool. We blijven ons hiervoor inspannen onder een nieuwe naam: Netwerk Academy. Oude wijn in nieuwe zakken? Nee, want de praktijk van elke onderwijsprofessional is intussen behoorlijk veranderd. En zo ook het aanbod van de Netwerk Academy. Nieuwsgierig naar de veranderingen? Kijk op onze site en u bent weer helemaal op de hoogte van ons vernieuwde aanbod. Ons motto blijft hetzelfde: *learning by training and doing*.

Aanbod Netwerk Academy vanaf november 2010

Regionale bijeenkomsten 'Succes in beeld' samen sturen op de kern van de school

De Kwaliteitsagenda VO heeft een flinke impuls gegeven aan de innovatie- en verbetertrajecten die in de vo-scholen lopen. Uit het project Succes in Beeld is gebleken dat scholen aan de slag zijn gegaan met het ontwikkelen van beleid, maken van plannen en het implementeren daarvan. Echter, zulke trajecten vergen een goed samenspel tussen schoolleiding en docenten. Voor de schoolleiding betekent dit dat invulling gegeven moet worden aan gericht verandermanagement waarbinnen communicatie, creëren van draagvlak en systematische evaluatie essentiële elementen zijn. Voor docenten betekent dit het vertalen van schooldoelstellingen naar hun eigen werkzaamheden en vice versa vanuit de eigen professie inbreng leveren voor het schoolbeleid. Deze regionale bijeenkomsten inspireren zowel schoolleiders als docenten tot dit samenspel.

12 januari 2010: Evoluon Eindhoven

13 januari 2010: Corpus Leiden

19 januari 2010: Abe Lenstra Stadion Heerenveen

20 januari 2010: Regardz de Eenhoorn Amersfoort

De subnetwerken Rekenen zijn ook al bekend:

19 januari 2011: Zuid West - Grafisch Lyceum Rotterdam

26 januari 2011: Zuid Oost - Helicon Helmond

2 februari 2011: Noord - Deltion Zwolle

Colofon

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

Postbus 7001, 6710 CB Ede,
T (0318) 64 85 65, E info@mbo2010.nl, I www.mbo2010.nl

CONCEPT: Ravestein & Zwart, Nijmegen

VORMGEVING: Lauwers-C, Nijmegen

TEKST: Ravestein & Zwart

REDACTIE: Rutger Zwart (hoofdredacteur), Hans van Nieuwkerk (procesmanagement MBO 2010), Rini Weststrate (procesmanagement MBO 2010), Joris van Meel (Ravestein & Zwart), Olaf van Tilburg (Ravestein & Zwart), Walther Tibosch (MBO Raad en CvB'er SintLucas – de eindhovense school) en Haye van der Werf

AAN DIT NUMMER SCHREVEN MEE: John van Enckevort, Lonneke Gillissen, Pascal Klaassen.

FOTOGRAFIE: Erik Kottier (7, 8 midden, 11, 12, 13, 14, 16 rechts onder, 17, 18 links boven, 20 onder, 21 boven), Rob Nelisse (10, 13, 18 rechts, 19, 21 onder, 22), Freddy Schinkel (1, 2 links, 8, 9, 15, 20 boven, 23, 24), ROC van Twente (4).

DRUK: BDU, Barneveld

OPLAGE: 40.000





Rob Vinke: 'Mensen maken het verschil'

Onder de noemer ‘Scherper aan de wind’ kent deze congresdag, georganiseerd door Focusgroep HRD, MBO Raad, MBO 2010 en de Herontwerpschool, drie thema’s. De HRM-professional en zijn toegevoegde waarde bij organisatieverandering en organisatievernieuwing. Het uitwisselen en delen van ervaring en kennis rondom HRM-onderwerpen. En – thema 3 – het bevorderen van een HRM-netwerk, zodat kennis en kunde beter kunnen worden gedeeld en dus benut. Nadat dagvoorzitter Jolande Rijnders van ROC Mondriaan ‘Scherper aan de Wind’ heeft geopend door te zeggen dat er vooral ook gelegenheid is voor netwerken met collega’s, is het de beurt aan voorzitter van de MBO Raad Jan van Zijl.

Vasthouden

Van Zijl ziet meer dan ooit reden om naar de toekomst te kijken. ‘Daarbij staat de vraag voorop hoe de kwaliteit én kwantiteit van het docentenpersoneel op niveau kan worden gehouden.’ Want: ‘Het onderwijs is van groot belang voor ons land. Om die reden zou er meer politieke aandacht en geld aan moeten worden gegeven. Daarbij speelt natuurlijk het vraagstuk van de vergrijzing en de noodzaak langer door te werken.’ Van Zijl vraagt zich af hoe we meer mensen aan het werk krijgen en houden. Vervolgens stipt hij het relatief vroegtijdige vertrek van docenten uit het arbeidsproces aan. ‘De Bapo, die de werkdruk voor oudere docenten moet beperken, verhoudt zich niet tot de leeftijd waarop de rest van de mensen in onze maatschappij met pensioen gaat. En die vroegtijdige uittreding raakt de kwaliteit en kwantiteit van het onderwijs.’ De grote vragen in het onderwijs zijn inzetbaarheid, productiviteit en motivatie. Maar: ‘Er wordt niet geïnvesteerd in oudere werknemers. Speerpunt zijn nog altijd de jongeren, terwijl het blijven boeien, vasthouden en motiveren van ouderen zeker zo belangrijk is.’ De MBO Raad-voorzitter is daarbij van mening dat de docenten daar zeker ook zelf voor verantwoordelijk zijn. ‘Van bovenaf kun je veel beïnvloeden, maar mensen moeten zelf zin hebben.’

Windkracht 12

En dan is er nog het spanningsveld van het mbo: een branche die afwijkt van de andere onderwijssectoren. ‘Ons type docent staat niet altijd en alleen maar voor de klas. Er is voortdurend interactie met de arbeidsmarkt, met

het bedrijfsleven. De samenwerking daarmee is dus van cruciaal belang’, stelt Van Zijl, om te concluderen dat er scherper aan de wind gezeild zal moeten worden. ‘Den Haag zal windkracht 12 bieden. Dat is voor geoefende zeilers een uitdaging. Maar het betekent ook dat de meer kwetsbare zeilers in de problemen zullen komen. Ik wens u toe: veel wind, maar ook het vermogen deze om te zetten in meer energie en meer resultaat.’

Het verschil

De volgende spreker, Rob Vinke, hoogleraar personeelwetenschappen aan de Business Universiteit Nyenrode, heeft een toevoeging aan de congres titel ‘Scherper aan de wind’: mensen maken het verschil. Om als HR niet alleen gelijk te hebben, maar ook te krijgen is volgens Vinke een aantal zaken nodig. ‘Naast oerkracht en oefening is het goed om te zien hoe ver je op de lange termijn kunt komen. Ook moet je je enthousiasme delen en van elkaar overnemen.’

Als laatste punt geeft de hoogleraar aan dat mensen helaas geneigd zijn naar negatieve emoties te luisteren. ‘We kijken niet naar de dingen die succesvol zijn en waar we meer mee willen. Dat moet veranderen, want er komen nieuwe generaties aan. Je moet willen dat ze van je blijven houden. Ook moeten mensen die met hart en ziel in het vak zaten, maar zijn geswitcht, zich weer welkom weten. Organiseer bijvoorbeeld een alumnidag – het goedkoopste beleid dat er is.’ Als de eerste stap eenmaal genomen is, komen de docenten immers maar wat graag terug, aldus Vinke.

Eigen talent

Evenals Van Zijl is Vinke van mening dat het motiveren van de docenten van groot belang is. ‘Iemand heeft het naar zijn zin in zijn vak, maar dat is na drie jaar ineens over. Hoe heeft dat kunnen gebeuren?’ Het antwoord daarop krijgen de deelnemers na twee workshops, die ze uit het totale aanbod van veertien hebben gekozen. Vinke geeft hen mee dat het om gemotiveerd te blijven vooral belangrijk is ondernemer te worden van het eigen talent. Of het nu gaat om HRM’ers of mbo-docenten. ‘Een mens is nou eenmaal niet in staat hetzelfde werk langdurig leuk te blijven vinden. Alles heeft een verzadigingsmoment en dan moet je een vorm vinden waarin je je kunt herbronnen.’

Scherper aan de wind

Op 23 september spraken ruim 200 HRM’ers over de professionalisering van HRM in het onderwijs. Een verslag. ‘Van bovenaf kun je veel beïnvloeden, maar mensen moeten zelf zin hebben.’

Uitgelicht:

workshop AOC Oost

AOC Oost zocht naar een beter passende organisatievorm en besloot te gaan werken met teams. De 22 teamleiders vroegen hun bestuur om scholing. Samen met hun directeuren, stafhoofden en bestuurders volgden zij het programma ‘De Excellente Schoolleider’, vertelden Pieter Coree, HR-manager en Erika Krone, facilitator van het programma en partner bij BMC.

‘De Excellente Schoolleider’ is opgebouwd rond 360 graden feedback, die de deelnemers van hun medewerkers krijgen op hun competenties, leiderschapstijlen en organisatieklimaat. Daarbij worden zes leiderschapstijlen en zes dimensies van een werkklimaat onderscheiden. Krone: ‘Elke stijl is op zich goed, maar een motiverend werkklimaat ontstaat als de leidinggevende varieert in stijlen en deze adequaat weet toe te passen.’ Uit het onderzoek onder honderden medewerkers bleek gemiddeld genomen de democratische leiderschapstijl dominant bij AOC Oost. De klimaatdimensie duidelijkheid scoorde daarbij laag. De leidinggeven-den gingen met hun persoonlijke leerdoelen aan de slag. Krone: ‘Toen de medewerkers na een jaar nogmaals om feedback werd gevraagd bleek het werkklimaat verbeterd, evenals het repertoire van de leidinggegenden.’ Het gesprek over de organisatiewaarden heeft daar zeker aan bijgedragen. Bestuur en leidinggegenden zien uit naar een volgende feedbackronde.

Uitgelicht:

workshop SintLucas de eindhovense school

HR-manager Eli van Beekveld vertelt over de wijze waarop de HR-afdeling van SintLucas de eindhovense school bijdraagt aan het structurele personeelstekort en het realiseren van een kwaliteitsslag om de medewerkers te professionaliseren.

Op initiatief van Van Beekveld ontwikkelden de medewerkers van het gefuseerde SintLucas de eindhovense school onder het motto ‘Ga ondernemen!’ een actieplan. Van Beekveld: ‘Na de fusie wilden we de waarden refreshen, samen de processen formuleren, en die vertalen naar wat ze betekenen voor het individu.’ Achtereenvolgens duiden de medewerkers hun beeld van de organisatie, linkten hier de organisatiekernwaarden aan en gaven aan welke ze koesterden en welke doorbroken moesten worden. Op basis hiervan maken alle medewerkers dit jaar met behulp van het Professioneel statuut van de AOb een persoonlijk statuut. Trainer/ talentontwikkelaar Rob de Haas begeleidt dit proces en zal met de workshopdeelnemers in vogelvlucht hetzelfde doen. De Haas: ‘Als je anders naar opvattingen kijkt, kijk je ook anders naar oplossingen.’ Hij vraagt hen of ze uit een aantal kaarten er één willen kiezen die staat voor hun positie in de organisatie. Hierna kiezen de deelnemers een kaart die ideaaliter bij die positie past en geven ze aan wat ze willen koesteren en wat doorbreken. De workshop opent een flink aantal ogen.

Bekijk de inhoud van de workshops op www.herontwerpschool.nl.



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

special

Maandag 4 oktober: CompetentCity

Herbeleef de keynotes, workshops
en het CompetentCity slotdebat op
pagina 10 tot en met 22!



Dinsdag 5 oktober: Dag van de Stage

Ook dit jaar toonden duizenden leerbedrijven op deze dag met taart en toespraken hoezeer zij hun stagiaires weten te waarderen. Maar er gebeurde nog meer op de Dag van de Stage. Zeker in Den Haag. Daar kwamen op het Plein 38 Nationaal Kampioenen van de Skillswedstrijden bij elkaar om de strijd aan te gaan met politici Ineke Dezentjé Hamming-Blumink (VVD), Arie Slob (CU), Lea Bouwmeester (PvdA) en tassenontwerper Omar Munie. In vier categorieën – zorg, elektrotechniek, etaleren en bouwtimmeren – ging het dappere viertal al bij voorbaat kansloos ten onder tegen de Nationale Kampioenen. Zo nam Lea Bouwmeester het op tegen Willem Beverloo (bouwtimmeren) om zo snel mogelijk een deurklink te demonteren en weer te monteren. 'Als ik zie hoe vaardig ze dit doen, kan het niet anders dan dat ze Europees Kampioen worden', aldus Bouwmeester. Ook verpleegkundige Sander Mantel hoefde zich maar weinig zorgen te maken over tegenstander Arie Slob, die zich afvroeg waar een mitella ook alweer geplaatst moest worden.



Kracht van het mbo

Omar Munie, tassenmaker en MBO-mars-hall, liet weten een voorbeeld te willen zijn voor de mbo'ers: 'Ik heb het mbo heel hoog zitten, zeker als ik zie wat je ermee kunt bereiken. Als mbo'er moet je je droom waar-maken.' Ondertussen zag het publiek Ineke Dezentjé-Hamming-Blumink worstelen met de deurklink. 'Ik heb weleens wat van Ikea in elkaar gezet, maar dit is veel moeilij-ker', aldus de parlementariër.

Na even later ook een poging gewaagd te hebben om elektriciteitsdraden zo te beves-tigen dat een lamp gaat branden, verzuchtte ze: 'Er gaan dagen voorbij dat ik dit niet doe. Als ik dit goed heb volbracht, kan ik straks vast het lampje op het spreekgestoelte repareren. Maar ik laat het liever aan de vakmensen over.' Of aan Arie Slob. De CU'er wist zich, gemeten over vier categorieën, van de politici en BN'ers het beste door de wedstrijden heen te slaan. En mocht zo-doende champagne en bloemen in ontvangst nemen...

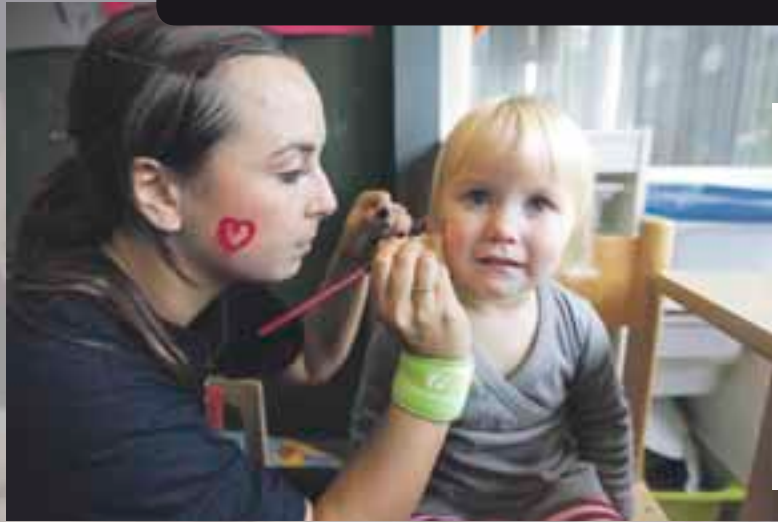


Het Grote Stagedebat

Op een steenworp afstand werd op dezelfde dag op een hele andere manier het fenomeen 'stage' in het zonnetje gezet. In een volle Sociëteit de Witte gingen politici, het bedrijfsleven en onderwijsprofessionals met elkaar in debat over beroepspraktijkvorming. Dat leverde geanimeerde discussies op, maar ook begrip en waardering voor elkaars rol en situatie. Hierdoor ontbrak soms wel de angel, maar interessant en leerzaam was het zeker. Zo blijkt uit de lezingen van zowel Joop Eijkelenboom (Programmamanager Ondersteuning Leerbedrijven) als keynotespeaker Hans Nijman (opleidingscoördinator bij computerspecialzaak Paradigit) dat het gros van de stagiaires uiteindelijk als werknemer belandt bij hetzelfde leerbedrijf. Eijkelenboom had het over 50 procent van de BOL- en maar liefst 80 procent van de BBL-leerlingen; Nijman vertelde dat 50 procent van zijn stagiaires een contract krijgt aangeboden. Cijfers die onderstrepen dat stage een bijna ideale manier is voor leerbedrijven om aan nieuw en bewezen geschikt personeel te komen.

Daarna mocht de zaal zich roeren en met een groen dan wel rood kaartje een mening geven over stellingen als: 'Goede leerbedrijven moeten voorrang krijgen bij stages' en 'Tijdens de stage leer je meer dan op school'. Groen mocht vervolgens in debat met rood. Na elke zaalronde volgde nog een nabrander van een panel bestaande uit Ineke Dezentje Hamming-Bluemink (ook hier aanwezig), Swanette Jukema (directeur Bouwopleiding Rijnland) en Rien van Tilburg (voorzitter College van Bestuur Clusius College). Dit alles leverde vooral nuancerende aanvullingen op, een tendens die zich de rest van het debat voortzette. Zo eindigde Het Grote Stagedebat zonder tranen, kwade gezichten of zelfs stemverheffingen. Misschien is dat niet eens zo gek.

Woensdag 6 oktober: Mbo helpt Nederland



Pannenkoeken bakken. Sjoelen in verpleeghuizen. In de weer met peuters op een kinderdagverblijf. Een les verzorgen op een basisschool. Fraaie activiteiten in het kader van 'Mbo helpt Nederland'. Gevolg: veel gelukkige gezichten bij jong en oud.

Donderdag 7 oktober: ontmoet het mbo

Oog in oog met toekomstige mbo-deelnemers, hun ouders en andere geïnteresseerden tijdens een van de vele open dagen onder de vlag van 'Ontmoet het mbo' (op donderdag en zaterdag tijdens de 6-Daagse).



Vrijdag 8 oktober: het Uitblinkers Gala



Lees het verslag van het Uitbinker Gala en het eerste officiële interview met de kersverse Uitbinker op pagina 23!

Zaterdag 9 oktober: Ontmoet het mbo & terugblik 6-Daagse



Ben Tiggelaar

'Motiveer jezelf, verander gewoonten'

Besturen en veranderen. Daarvoor moet je dromen, durven en doen. Dat is de centrale boodschap in de opening van inspiratiespreker Ben Tiggelaar. In een college voor speciaal uitgenodigde bestuurders van mbo-instellingen en kenniscentra maakt hij duidelijk dat voor een cultuurverandering meer nodig is dan alleen goede wil. Een gevoel van urgentie, goede voorbeelden, de juiste volgers en zichtbare vooruitgang zijn broodnodige pijlers. En zorg dat goed voorbereide alternatieve routes naar hetzelfde einddoel klaar liggen. Daarmee voorkom je dat bij tegenslagen, drukte en stress iedereen toch weer teruggrijpt naar oude vertrouwde werkwijzen.



meest effectief is werknemers of teams hun eigen vooruitgang te laten meten. Bij voorkeur onder begeleiding van een coach. Een mogelijkheid daarbij is een medewerker te vragen wat hij of zij bereikt in een heel goede week. En wat zijn of haar input daarvoor is geweest. Aan de hand daarvan maak je dan een wekelijks actieplan. Dat evalueer je regelmatig, ook weer bij voorkeur onder begeleiding.

Wie doen er mee?

Vier handreikingen, vele verwijzingen naar de recente wetenschappelijke literatuur ter onderbouwing ervan en legio voorbeelden ter illustratie zijn de revue al gepasseerd. Ben Tiggelaar, bevlogen als altijd, is echter pas halverwege zijn inspiratiecollege. De tweede helft gebruikt hij om nog een aantal extra aandachtspunten aan de handreikingen toe te voegen. Bijvoorbeeld het antwoord op de vraag 'Wie heb je nodig?' Tiggelaar: 'Binnen een groep heb je altijd personen die door de rest als voorbeeld worden gezien. Als je die meekrijgt in je veranderingsproces heb je al veel gewonnen. Deze informele leiders zijn zeker niet altijd de formele leidinggevendenden. Maar iedereen die al een tijdje binnen een team werkt, weet wie ze zijn. Je zou het ook eventueel simpel kunnen onderzoeken door leden van een team te vragen wie ze advies zouden vragen over bijvoorbeeld een hypotheek.'

Alternatieve wegen

Een van zijn allerbelangrijkste adviezen heeft Tiggelaar voor het einde bewaard: 'Bereid je goed voor op tegenslagen. Zorg dat je weet hoe je erop reageert. En bedenk op tijd alternatieve wegen naar hetzelfde einddoel. Volgens onderzoek van Peter Gollwitzer verhoog je daarmee de slaagkans van een cultuurveranderingsproces tot zo'n tachtig procent. En dat is fors als je weet dat normaal maximaal dertig procent slaagt.'

Tiggelaar legt uit dat ook dit advies weer alles te maken heeft met de natuurlijke neiging van mensen gebruik te maken van automatismen en pijnprikkels te vermijden. 'Wat gebeurt er bij stress, grote drukte of andere situaties die ons onzeker maken? We grijpen terug naar oude patronen. Met goede alternatieven kun je tegenslagen juist gebruiken als extra stimulans om het einddoel te bereiken.'

En we noemen het ...

Tot slot: word je als je al deze inspirerende woorden opvolgt later gezien als de succesvolle initiator van een cultuurverandering? Als we de woorden van Tiggelaar drie kwartier eerder mogen geloven, is de kans helaas niet zo groot. 'De meeste interventies werken nooit, een paar werken soms en niets werkt altijd. En slaagt een cultuurverandering? Dan is er eigenlijk niemand die het een cultuurverandering noemt. Misschien iets om rekening mee te houden als je een naam kiest voor al je goede plannen.'

Aan het inspiratiecollege van Ben Tiggelaar ging een overweldigende proloog vooraf. Tijdens de opening van de vierde editie van CompetentCity maakte de bevlogen trainer en schrijver op het gebied van leiderschap, verandering en menselijk gedrag duidelijk dat ons gedrag maar voor vijf procent wordt beïnvloed door datgene wat we bewust willen. De andere 95 procent van ons gedrag wordt bepaald door gewoonten en onze omgeving.

Later, in het inspiratiecollege voor genodigden, gaat Tiggelaar hier dieper op in: 'Kijken we naar onze automatismen, dan zien we dat deze er vooral op gericht zijn pijn te vermijden. Streven naar plezier speelt een kleinere rol.' 'Mensen zoeken van nature naar zekerheid en stabiliteit. Dat is ook een reden waarom het zo moeilijk is het gedrag van een grote groep mensen van bovenaf te veranderen. Zeker als je als bestuurder met de geplande veranderingen anticipeert op toekomstige maatschappelijke omstandigheden, waarvan de gevolgen nu op werkvloer niet direct voelbaar zijn.'

Gevoel voor urgentie

Dat laatste is volgens Tiggelaar typisch iets wat speelt in het onderwijs. Onderzoek voorspelt ons vrij nauwkeurig wat de maatschappelijke ontwikkelingen zijn de komende jaren. Bijvoorbeeld op het gebied van demografie of de arbeidsmarkt. Als bestuurder wil je je organisatie daarvoor klaarstomen. Maar daarmee vraag je je werknemers hun gedrag aan te passen voor een reden die ze in hun dagelijkse werkzaamheden misschien nog nauwelijks voelen. Dat is dus moeilijk.

Zo'n cultuurverandering heeft alleen een kans van slagen als het lukt om het gevoel van urgentie krachtig over te brengen. Tiggelaar: 'Je zult als manager de buitenwereld van de toekomst moeten vertalen naar de binnenwereld van nu. Dat vraagt om meer dan alleen mooie woorden of een goede analyse van maatschappelijke ontwikkelingen. Want daarmee appelleer je vooral aan de bewuste wil. En, zoals gezegd, die beïnvloedt ons gedrag maar voor vijf procent. Je zult je werknemers op een of andere manier moeten laten ervaren dat verandering nu nodig is. Dit alles vraagt tegelijkertijd van be-

stuurders eerlijk te zijn tegenover de organisatie en vooral zichzelf. Ben je uit op een verandering waarvoor eigenlijk geen urgente rede is? Begin er dan niet aan.'

Vier handreikingen

Lukt het je de mensen binnen je organisatie van de noodzaak van een verandering te overtuigen? Dan sta je pas aan het begin. Want hoe zorg je ervoor dat iedereen binnen de organisatie samen aan de verandering blijft meewerken? En hoe voorkom je dat mensen na een enthousiast begin teruggrijpen naar oude vertrouwde automatismen? Tiggelaar geeft de aanwezigen vier praktische handreikingen, gebaseerd op de meest recente wetenschappelijke inzichten.

1) *Verzamel en verspreid stelselmatig goede voorbeelden.* Cijfers en analyses inspireren niet. Verhalen wel. Daarom is het goed de verhalen te vertellen van docenten, teams, scholen die het anders doen. Extra voordeel? Je hebt hiermee de kans de sterke punten van het proces te benadrukken. De eventuele negatieve ervaringen trekken vanzelf al veel aandacht.

2) *Vertel steeds opnieuw, altijd en overal je einddoel.* Volgens Tiggelaar vinden veel bestuurders dit een moeilijk punt. Tegen de tijd dat de organisatie langzaam in beweging komt, zijn ze in hun creativiteit alweer bezig met nieuwe ontwikkelingen. Maar als je je als bestuurder niet zelf in woord en daad volledig voor het einddoel blijft inzetten, zal het vervagen, verflauwen en de eindstreep niet halen. Voor bestuurders die zich wagen aan een cultuurverandering van hun organisatie is betrouwbaarheid dan ook een belangrijkere eigenschap dan creativiteit.

3) *Kies een beperkt aantal heldere criteria om te bepalen of je het doel hebt gehaald.* Verander achteraf niets aan deze criteria. En vind iedere actie die aan deze criteria voldoet goed. Dit laatste is erg belangrijk, want daarmee geef je iedereen op de werkvloer de kans zelf passende oplossingen te vinden voor problemen waartegen hij of zij aanloopt.

4) *Maak de vooruitgang zichtbaar.* Vooruitgang is de belangrijkste motivator voor kenniswerkers. Daarom is het goed die te meten. Hoe? Het

Leerlingen, aanpak en positie. Die drie zaken vormen samengevat het probleem bij taal en rekenen in het mbo. Ofwel: een zeer gedifferentieerde populatie die competentiegericht onderwijs volgt in een sector die vooral beroepsgericht is. Dat is de boodschap van keynotespeaker Heim Meijerink op CompetentCity. 'Dan raken taal en rekenen vanzelf ondergesneeuwd. Maar met een leerplan basisvaardigheden, voldoende tijd en een flinke didactische inspanning zijn de referentieniveaus haalbaar.'

Het rapport 'Over de grenzen met taal en rekenen' is bij de meeste CompetentCitybezoekers wel bekend. De echte taal- en rekenendiehard hebben zich ingeschreven voor het inspiratiecollege van Heim Meijerink, voorzitter van de Expertcommissie Taal en Rekenen (afzender van het rapport). Voor de zekerheid gaat Meijerink op 4 oktober in een volle zaal nog even terug in de geschiedenis. Naar 2008, toen het rapport verscheen, en de tijd daarna. 'We hebben na het verschijnen van het rapport alle sectororganisaties en het veld geraadpleegd. Hieruit bleek dat iedereen de noodzaak inzag van de referentieniveaus en daar positief over was', zegt Meijerink. 'Tegelijkertijd vroegen de meesten zich af of de voorgeschreven niveaus haalbaar zouden zijn. De kwaliteit van de instromers uit het primair onderwijs – en voor het mbo – uit het voortgezet onderwijs laat nogal te wensen over. Een echt ketenprobleem dus.'

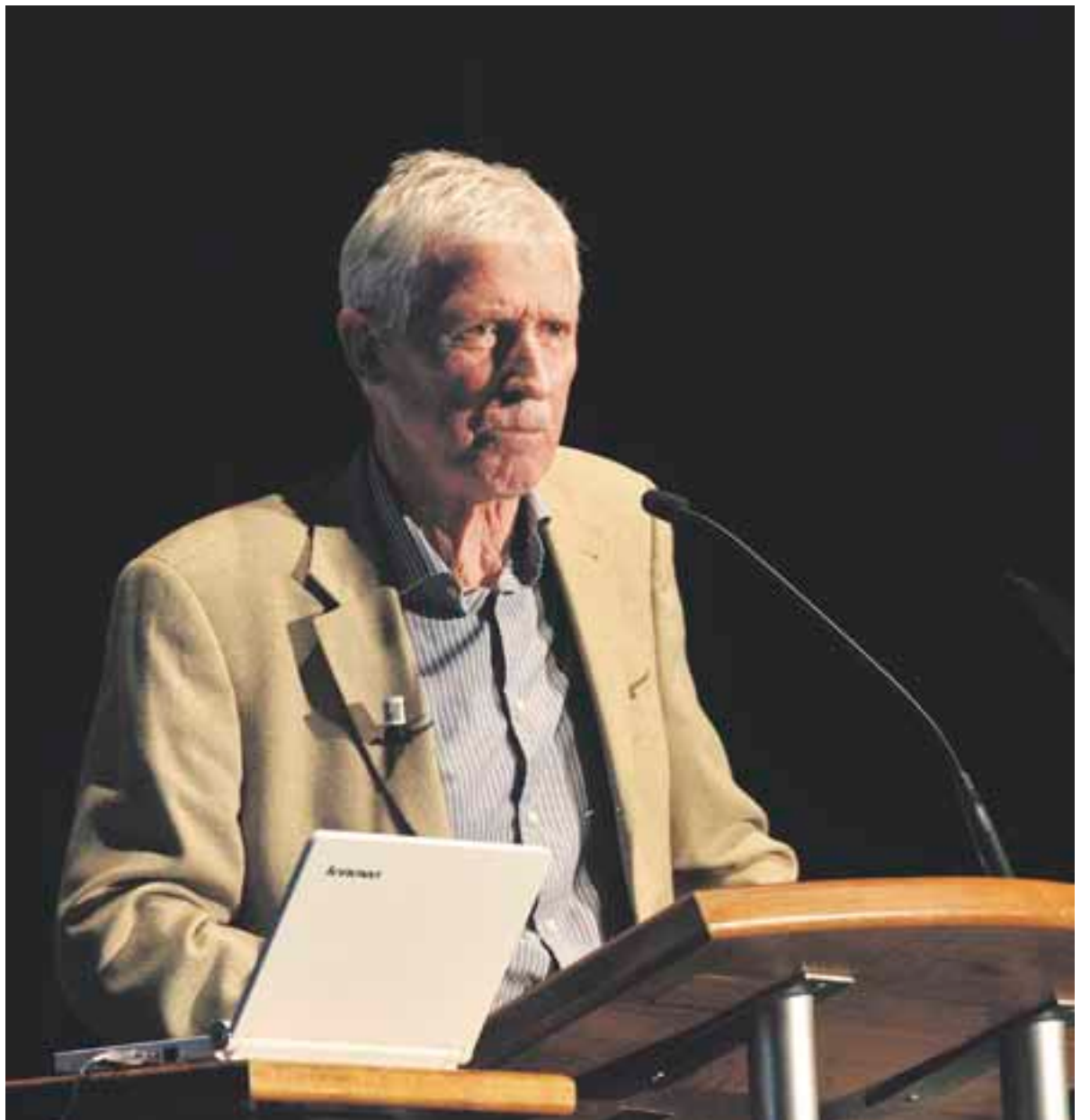
Hanteerbaar en haalbaar

De commissie ging aan de slag met deze zorgen en concludeerde dat de referentieniveaus haalbaar en hanteerbaar zijn. Meijerink: 'Maar alleen als de niveaus worden verwerkt in leermiddelen, program-

ma's en examens. En de sectoren moeten afzonderlijk én samen extra inspanningen leveren. Daarnaast moeten onderwijsinstellingen aan de slag met mensen die niveaus niet halen. Maatwerk leveren.' Vooral dat laatste baart docenten en begeleiders zorgen. Halen die jongeren dan hun diploma niet? Ook al presteren ze verder goed? Meijerink legt uit dat voor die groep – zo'n tien procent van de leerlingen – de niveaus wat hem betreft niet het eindpunt zijn. 'Je kunt de training van basisvaardigheden ook meer als een proces zien. Je stelt al doende per leerling vast welke vaardigheden wel haalbaar zijn en werkt dan toe naar een individueel referentieprofiel.'

Gedifferentieerde populatie

Meijerink erkent dat het mbo voor een ingewikkelde opgave staat. 'Het mbo zit in een lastige situatie wat leerlingen, aanpak en positie betreft', zo spreekt hij zijn gehoor toe. 'De leerlingen in het mbo zijn zeer gedifferentieerd. Dat komt onder meer door de ingewikkelde zij-instroom. En jullie hebben relatief veel zwakke deelnemers, omdat er ongediplomeerde mensen instromen.' Een toehoorder vult aan: 'Waarvoor we geen extra bekostiging krijgen!' Complex is ook de positie van de bbl'ers, die komen immers maar één



Heim Meijerink is optimistisch over de referentiekaders

Heim Meijerink

'Het mbo staat voor een lastige opgave'

dag per week naar school. Een kritische luisteraar wijst Meijerink er nog even fijntjes op dat de student van nu veel beter kan overleggen en presenteren. Meijerink beaamt: 'Met de mondelinge vaardigheden gaat het over het algemeen heel goed. Dat is pure winst.'

Het mbo loopt voorop

Meijerink vindt competentiegericht onderwijs niet gek: 'Maar voor het schools aanleren van basisvaardigheden taal en rekenen is de aanpak wel ingewikkeld. De projectgerichte werkwijze is toch moeilijk te combineren met deelvaardigheden. Maar niet onmogelijk! In het cgo ontbreekt het daarnaast aan centraal ontwikkelde examens. Cijferbeoordeling past niet in het cgo.'

Dan is er nog de positie van het mbo. 'Door de inzet op beroepsgerichte route naar het hbo, raken kennis en vaardigheden ondergesneeuwd of verdwijnen zelfs helemaal.' Toch is Meijerink optimistisch. 'Het is te doen, het doorvoeren van een verbetering. Het mbo loopt

voorop, er gebeurt al heel veel. Er is een actief steunpunt en de eerste implementatieplannen zijn opgeleverd. Die zien er goed uit.' Met de centraal ontwikkelde examens in het vooruitzicht, staat er in elk geval voldoende druk op de ketel.

Cursorische aanpak kan wél binnen cgo

Tot dan toe is de zaal vrij rustig gebleven, maar bij de eerste discussievraag veert een aantal mensen op.

Het aanleren van basisvaardigheden vraagt om een uitgekende leerplanontwikkeling

Het onderwerp is al besproken, nu krijgen aanwezigen de kans zich erover uit te spreken: schoolse vakken binnen cgo. Kun je basisvaardigheden taal en rekenen op peil brengen en houden binnen een competentiegerichte aanpak? Ja, klinkt het haast volmondig in zaal Paars van De

ReeHorst. Binnen de bestaande vakken moet er aandacht zijn voor taal. Daarnaast moet er inderdaad een leeraar Nederlands het vak doceren. De cursorische aanpak past wél binnen het cgo, zegt een van de aanwezigen. 'Voorwaarde is dat het bedrijfsleven – in de technische hoek – moet meedoen en leerlingen terug naar school stuurt als dat nodig is.' Het aanleren van basisvaardigheden kan in het cgo, maar het vraagt wel om een uitgekende leerplanontwikkeling.

Hoe het met bbl'ers moet, blijft een vraagteken. De leermeesters moeten in elk geval aan hun taalvaardigheden gaan werken. Dat scheelt waarschijnlijk al een stuk. 'Ze zijn ontzettend goed in hun vak, maar hun Nederlands is hopeloos', klinkt het uit de zaal. Volgens een van de congresgangers werkt het systeem ook niet echt mee. Scholen worden beoordeeld op hun opbrengsten. Dat wil zeggen: het aantal mensen dat een diploma haalt. 'Het advies aan leerlingen is dan al gauw: laat wiskunde maar vallen, anders slaag je niet.'

Verleden en toekomst

2007: Oprichting expertgroep Doorlopende leerlijnen taal en rekenen onder leiding van Heim Meijerink.

2008: Verschijnen van het rapport 'Over de grenzen met taal en rekenen' en veldraadplegingen.

2009: Nadere beschouwing die leidt tot de conclusie dat niveaus hanteerbaar en haalbaar zijn.

2010: De wet Referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen treedt op 1 augustus 2010 in werking.

Tot 2014: Gefaseerd traject met onder meer ontwikkeling van leermiddelen en toetsen. Daarnaast de start van pilots, projecten en gerichte ondersteuning en zorgvuldige monitoring.

2013/2014: Eerste centraal ontwikkelde examens.

Voor het mbo is er het Steunpunt taal en rekenen mbo. Een van de belangrijkste ondersteunende activiteiten van het Steunpunt is het onderhouden van www.steunpunttaalenrekenenmbo.nl. Hier vindt u actuele informatie over taal en rekenen in het mbo.

‘De urennormen gaan echt verdwijnen. Het kan niet anders: die oude manier van denken is slechts een achterhoedegevecht.’ Inspiratiespreker Lidewey van der Sluis durft zich tijdens CompetentCity uit te spreken. De hoogleraar Strategisch Talentmanagement van de Nyenrode Business Universiteit voorziet grote veranderingen in de samenleving, op de arbeidsmarkt en in het onderwijs. Een verslag van haar masterclass over talent, succes en een nieuwe manier van werken. ‘Ik ben een soort juf, ik wil graag dat u dit goed begrijpt.’



Lidewey van der Sluis

Succes in de netwerkstructuur

Volgens Van der Sluis bevinden we ons in een paradigmawisseling. Een complete verzameling van ideeën, werkwijzen en omgangsvormen verdwijnt. Een nieuwe blik op de werkelijkheid komt er voor in de plaats. Maar wat verandert er precies? In de woorden van Van der Sluis: ‘We verlaten de statische organisatie. De netwerkstructuur gaat domineren. Dat tonen studies keer op keer aan.’ Voorheen, vertelt ze, was een organisatie een gebouw waar mensen van negen tot vijf verbleven. Die aanwezigheid garandeerde de werkgever dat zijn werknemers hun werk deden. ‘Maar we zijn op dit moment aan het omschakelen naar een netwerkstructuur. Mensen verbinden zich op allerlei manieren met elkaar, met instanties en met organisaties. Vervolgens schakelen ze tussen al die dwarsverbanden.’ Met een nieuwe manier van werken tot gevolg. ‘Werk wordt tijds- en plaatsafhankelijk. We werken overall, op elk moment. En we doen dit met z’n allen, dus kennelijk willen we het ook.’

Outputmodel

Samen met deze paradigmawisseling verandert ook de omgang tussen werkgevers en werknemers. ‘We gaan van inputmanagement naar outputmanagement. Voor-

heen controleerde de werkgever de input, namelijk de aanwezigheid. Nu rekent de werkgever steeds vaker af op output: op prestaties.’ Deze ontwikkeling ziet Van der Sluis ook op scholen. ‘De aanwezigheidsplicht verdwijnt meer en meer. Leerlingen mogen zelf bepalen hoe ze hun leerdoelen halen. Voor die nieuwe generatie is dat ook vanzelfsprekend. Ze willen niet naar school komen als ze via het internet thuis aan de slag kunnen.’ Dit heeft gevolgen voor de inrichting van het onderwijs. ‘De urennormen gaan echt verdwijnen. Het kan niet anders, die oude manier van denken is slechts een achterhoedegevecht.’ Het onderwijs heeft geen andere keus dan deze verandering te faciliteren. Hoe dat precies moet, is nog onduidelijk. Als wetenschapper verbaast Van

‘Voorheen controleerde de werkgever de input, namelijk de aanwezigheid. Nu rekent de werkgever steeds vaker af op output: op prestaties.’

der Sluis zich daar niet over: ‘We zitten midden in een paradigmawisseling. Het oude paradigma is evident niet meer geldig, maar het nieuwe paradigma heeft zich nog niet vastgesteld. We zitten midden in een periode van verandering en onzekerheid.’

Arbeidsrelatie

Wat zich al wel aftekent, is een nieuwe visie op werk. Een werkgever is afhankelijk van zijn professionals, werknemers die de ruimte eisen om zich te ontwikkelen. Dit vereist een nieuwe kijk op de werving van professionals. Van der Sluis: ‘Zoek niet naar het schaap met vijf poten, maar naar het schaap met drie poten. Laat iemand die vierde poot zelf invullen.’ Het eigene dat iemand toevoegt aan de organisatie doet de organisatie goed. Maar het managen van de arbeidsrelatie wordt er niet makkelijker op. ‘Dat is een balans tussen sturen en aandacht geven, tussen opdrachten geven en eigen initiatief waarderen.’ Elke organisatie moet dit op zijn eigen manier aanpakken. Ook het mbo staat volgens Van der Sluis als werkgever voor deze uitdaging: ‘Voor het onderwijs is dit een aandachtspunt. Docenten moeten professionaliseren. Dat vraagt dan ook om een goede aansturing.’

Competentie

Het mbo staat niet alleen als werkgever voor deze paradigma-omslag. Ook de leerlingen vragen om een nieuwe manier van opleiden. Zij moeten voorbereid de arbeidsmarkt betreden. Hoe kan het competentiegericht onderwijs dit voor elkaar krijgen? De crux zit er in de talenten van de leerlingen zo goed mogelijk te ontwikkelen. ‘Het belangrijkste van vandaag’, benadrukt Van der Sluis, ‘is dat een competentie ontwikkelen prima is, zolang je dit maar doet vanuit een aanwezig talent.’

Alleen een leerling met een natuurlijke aanleg voor bepaalde competenties kan in die competenties uitblinken. En als hij competenties moet ontwikkelen zonder daar een talent voor te hebben? ‘Dan verliest

‘Alleen een leerling met een natuurlijke aanleg voor bepaalde competenties, kan in die competenties uitblinken.’

de leerling zijn identiteit. Hij gaat werk doen dat niet bij hem past. Die stress bezorgt hem als werknemer een burn-out. Dat is natuurlijk funest voor de arbeidsproductie.’

Karaktervorming

Het is dus de uitdaging om de talenten van een leerling te ontdekken. Dit kan volgens Van der Sluis aan de hand van drie k’s: kennis, kunde en karakter. Helaas bepalen kennis en kunde slechts twintig procent van iemands succes op de werkvloer, stelt Van der Sluis. Karakter is met zestig procent en enorme factor van belang. Maar karakter is de kern van iemands persoonlijkheid. Toch kan het onderwijs hier invloed op uitoefenen. Van der Sluis: ‘Ik ben een groot voorstander van karaktervorming in het curriculum.’ Dit onderdeel van het onderwijsprogramma moet zich vooral richten op motivatie en doorzettingsvermogen. Deze tekenen van een goed gevormd karakter zijn voor Van der Sluis namelijk cruciaal: ‘Iedereen heeft talenten, dus iedereen heeft een keuze. Iemand kan er voor kiezen om niets met zijn talenten te doen. Maar succes komt niet zomaar. Daar moeten leerlingen verantwoordelijkheid voor nemen. Ze moeten hun talenten volledig inzetten.’

Ger Hofstee

‘Elke school moet een uniek merk zijn’

Een eerste plek in de ‘mindset’ van haar doelgroepen. Volgens marketeer Ger Hofstee is dat waarnaar elke onderwijsinstelling moet streven. ‘Een school moet zijn onderscheidend vermogen zien te verankeren in een uniek merk. Niet alleen om leerlingen binnen te halen, maar ook om aantrekkelijk te blijven voor medewerkers, het bedrijfsleven en om alternatieve geldstromen te genereren.’

De beamer projecteert een door een x- en een y-as in vieren verdeeld kwadrant op de muur. Daarbinnen doorlopen vijftien verschillende symbolen een cirkelvormig traject. Vaak blijven de symbolen dicht bij elkaar en beschrijven ze keurig samen hetzelfde rondje. Maar soms is er een flinke uitschieter, zoals in de maanden na 11 september 2001. Of in de zomer van 2007, toen de wereldwijde financiële crisis zich aandiende.

Dit op het eerste gezicht complexe plaatje is de conjunctuurklok van het CBS. Ger Hofstee, marketingdeskundige en docent marketing en communicatie op het instituut voor bedrijfskunde IBO, opent er niet zo maar zijn keynote mee op CompetentCity. ‘De conjunctuurklok laat zien dat het in macro-economisch opzicht uiteindelijk altijd weer goed

komt’, zegt Hofstee. ‘Dus geloof nou maar niet alles wat de Volkskrant schrijft’, voegt hij er fijntjes aan toe.

Hofleverancier

Doordat ‘het macro-economisch allemaal goed komt’, ontstaat de komende jaren een fikse krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt. De babyboomgeneratie gaat met pensioen en werkgevers zullen alle zeilen moeten bijzetten om aan personeel te komen. Volgens Hofstee moeten mbo-instellingen daar, als ‘hofleverancier’ van ons arbeidspotentieel, op inspringen. ‘In het nieuwe regeerakkoord staat dat er “betere vakmensen” nodig zijn voor de 21ste eeuw en dat het mbo meer en beter aansluiting moet zoeken bij het bedrijfsleven en de arbeidsmarkt.’

Perceived value

‘Om de motor van onze economie



Ger Hofstee: ‘Denk outside in, met de klant als vertrekpunt!’

draaiend te houden en om zichzelf in dit veranderende speelveld niet uit de markt te prijzen, moeten scholen zichzelf “heruitvinden” van school 1.0 tot school 2.0’, aldus Hofstee. ‘Teveel scholen denken vooral “inside out”. Ze zijn meer bezig met interne processen dan met hun doelgroepen.’ En dat is volgens Hofstee niet verstandig. ‘De jeugd

is anno 2010 mondiger en mobieler dan ooit en krijgt steeds meer keuzevrijheid en keuzemogelijkheden. Elke school moet daarom een uniek merk zijn en ervoor zorgen dat de ‘perceived value’ optimaal is. Anders missen ze de boot.’

Intern gericht

Hofstee illustreert zijn betoog met

voorbeelden van bedrijven die teveel intern gericht waren en daardoor ‘de boot’ misten. Zo kleunde het Duitse modehuis Boss mis met een Italiaans gestileerde collectie die te krap was voor de forsere Noord-Europeaan. En realiseerden fotogiganten Kodak en Fuji zich pas dat digitale fotografie een blijvertje was toen ze hun fotorolletjes al lang en breed niet meer aan de straatstenen kwijt konden. Gevolg: ontslagen en zelfs fabriekssluitingen. ‘Outside in-denken, met de klant als vertrekpunt, had dit kunnen voorkomen.’

Meekantelen

‘Denk dus mee met je klanten en blijf de organisatie meekantelen met je doelgroepen’, is het devies van Ger Hofstee. ‘Marketing wordt daarom steeds belangrijker voor scholen. Luister naar je doelgroepen, zorg dat je weet wat je doelgroepen willen en pas je propositie daar op aan!’ Geen eenvoudige klus, zo beseft ook Hofstee. ‘Studenten en hun ouders hebben heel andere eisen en behoeftes dan docenten, of bedrijfsleven en overheid. Maar met een juiste mix van marketing, flexibiliteit en hulp van de innovators binnen elke organisatie, ligt de weg naar school 2.0 open.’

Jelle Jolles

Steun, sturing en inspiratie

‘Geef talent de kans. Zorg voor persoonlijke groei. En geef steun, sturing en inspiratie.’ Dat is de boodschap die inspiratiespreker Jelle Jolles zijn toehoorders tijdens CompetentCity meegeeft. De hersenwetenschapper en (neuro)psycholoog benadrukt tijdens zijn inspiratiecollege dat het brein pas na het twintigste levensjaar klaar en uitontwikkeld is. Iets waar ook het mbo rekening mee zou moeten houden.



Jelle Jolles is een man van metaforen. Aan de hand van zo’n metafoor doet hij zijn toehoorders tijdens CompetentCity zijn zelf bedachte term ‘verbreinen’ uit de doeken. Zijn stelling: ‘Het brein ontwikkelt zich tot na je twintigste levensjaar. Over de hele middelbare schooltijd én daarna vindt er een grote groei plaats in het brein. Net zoals een vlinder zich ontwikkelt van rups tot pop tot vlinder, “verbreint” een kind tot adolescent en tot volwassene. En dat gebeurt voor een groot deel in de pubertijd, op school, onder uw toezicht.’

Een kanttekening die Jolles hierbij maakt: de hersenontwikkeling verloopt niet uniform. ‘Als je kijkt naar het uiterlijk van scholieren van een jaar of dertien, zie je hierbij grote individuele verschillen in rijpheid. Precies hetzelfde is aan de hand met het brein. Bij de ene leerling is het brein verder ontwikkeld dan bij de andere. Zelfs bij identieke tweelingen zie je verschillen in het brein.’

Jongens en meisjes

Volgens Jolles zijn er niet alleen grote individuele verschillen in de ontwikkeling van het brein. ‘Er is uiteraard individuele variabiliteit. Binnen de groep van jongens en

binnen de groep van meisjes. Maar vooral tussen jongens en meisjes.’ Meisjes presteren op school over het algemeen beter dan jongens, aldus Jolles. Dat komt voor een deel omdat hun brein eerder klaar is. Ze begrijpen bijvoorbeeld beter waarom hun omgeving iets van hen wil. Meisjes zijn daarnaast ook eerder beter in taal, terwijl jongens weer eerder beter zijn in ruimtelijk denken. Volgens Jolles is dat laatste het gevolg van de evolutie. ‘De man jaagde vroeger op mammoeten. Hiervoor moest hij stil kunnen zijn en ruimtelijk inzicht hebben, terwijl vrouwen juist baat hadden bij goed kunnen communiceren.’

Onderwijs

De hersenwetenschapper is van mening dat het onderwijs met deze zaken rekening moet houden. ‘Docenten moeten bij kinderen zowel talige als niet talige strategieën gebruiken en veel meer inzetten op handelen. Alleen met woorden werken – zoals nu vaak gebeurt – is voor jongens immers niet altijd de beste methode. Hun brein is er gewoon nog niet klaar voor om woorden om te zetten in handelen, terwijl dat bij meisjes wel al het geval is. Het onderwijs moet zich hier terdege van bewust zijn.’

Ontwikkeling

School speelt een belangrijke rol bij de ontwikkeling van jongeren, zo stelt Jolles. Niet alleen ouders en opvoeders dragen bij aan de ontwikkeling en rijping van het brein, maar ook docenten. ‘Omdat pubers een groot deel van hun tijd doorbrengen op school, is hierbij ook een taak weggelegd voor de docent.’

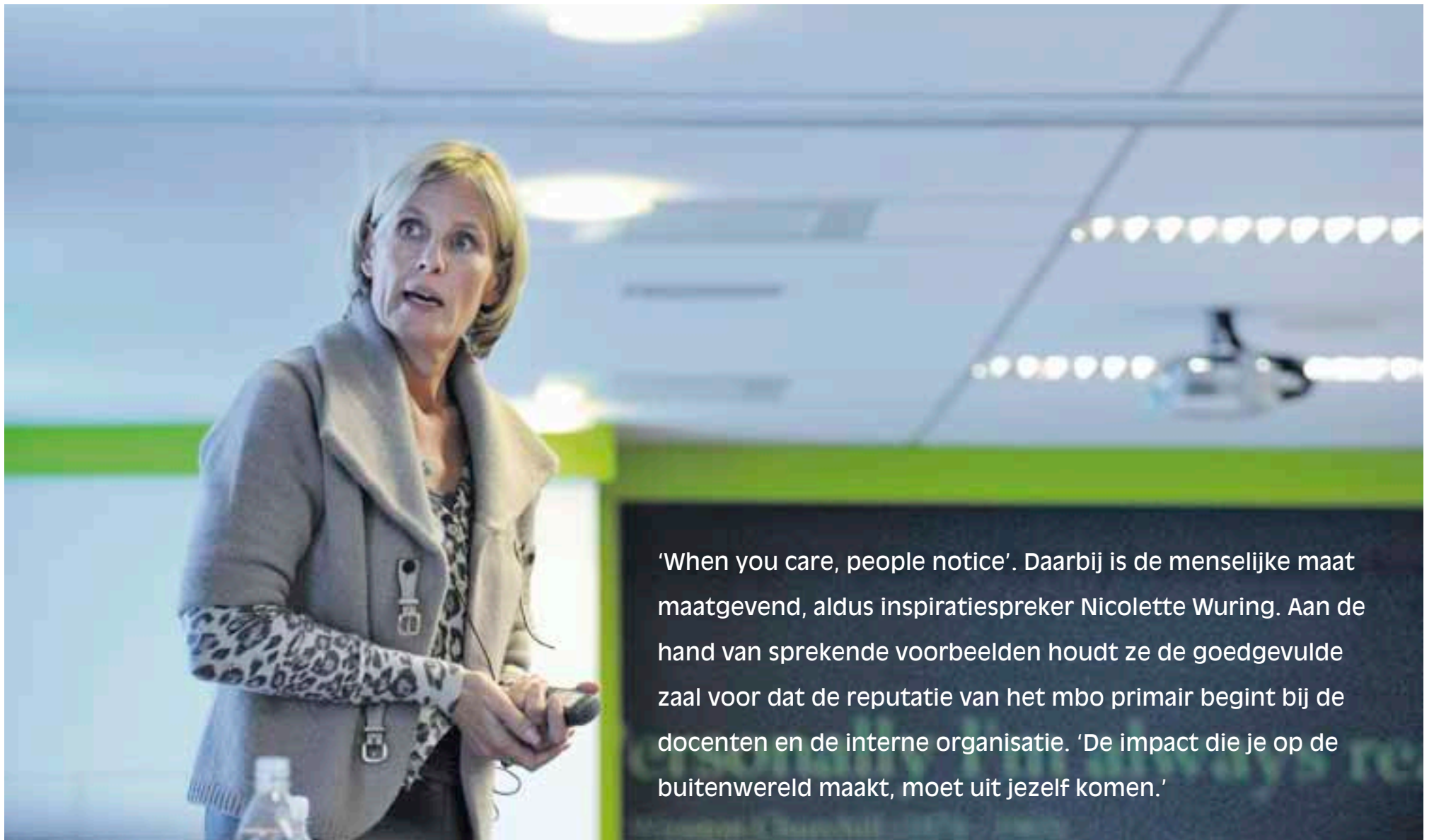
Snoeien en mesten

Jolles stelt – met hulp van een andere metafoor – dat ouders en docenten kunnen worden beschouwd als fruitteilers. ‘Snoeien en mesten zijn belangrijke taken van een fruitteiler. Instructie, steun, sturing en inspiratie zijn snoeimes en gieter van ouders en leraren.’

Een tip

De omgeving van de adolescent speelt een cruciale rol bij de ontwikkeling van het brein. Dat dit nogal wat van die docent vraagt, staat volgens Jolles buiten kijf.

‘De docent moet een inspirator zijn. Hij moet talent een kans geven en zorgen voor persoonlijke groei.’ Tot slot een tip van Jolles: ‘Geef steun, sturing en inspiratie. Zorg voor goede voorwaarden voor leren. En zorg voor goed onderwijs.’



‘When you care, people notice’. Daarbij is de menselijke maat maatgevend, aldus inspiratiespreker Nicolette Wuring. Aan de hand van sprekende voorbeelden houdt ze de goedgevulde zaal voor dat de reputatie van het mbo primair begint bij de docenten en de interne organisatie. ‘De impact die je op de buitenwereld maakt, moet uit jezelf komen.’

Nicolette Wuring

‘Ambassadeurschap is cruciaal voor imago mbo’

Het gevoel dat leeft bij de mensen binnen het middelbaar beroepsonderwijs is bepalend voor het imago van het mbo daarbuiten. Volgens Wuring – marketeer en auteur van ‘Als jij de klant was...’ – is het middelbaar beroepsonderwijs gebaat bij mensen die trots zijn op hun school. ‘Zij zijn ambassadeurs en genereren ambassadeurschap van mensen buiten het mbo. Traditionele marketingcommunicatie kan het mbo niet helpen aan een ander imago. Ambassadeurschap, ouderwetse mond-tot-mondreclame wel.’

Zorg in organisaties

Bij het begin van haar presentatie slingert Wuring direct haar ijkpunt de zaal in: ‘When you care, people notice. Ik vraag me bij alles wat ik doe af of ik met zorg omga met de ander en met mezelf.’

Vervolgens komt ze te spreken over haar missie om zorg te introduceren binnen organisaties. ‘Het mooie vind ik dat er een omgeving ontstaat waar werknemers zich meer mens voelen. We zijn in steeds grotere mate organisaties gaan inrichten als een machine. Mensen worden meer gezien als een human doing dan als human being. En juist die human being hebben organisaties nodig.’

‘Het is enorm belangrijk dat organisaties mensen aantrekken die in staat zijn het taakniveau van hun werk te overstijgen.’

Creativiteit en empathie

Wuring start haar betoog met een uiteenzetting over recente maatschappelijke ontwikkelingen. ‘Op dit moment heeft de burger de meeste kracht en macht. Dat heeft veel te maken met internet. De burger heeft meer dan ooit tevoren mogelijkheden om zich te uiten. Bovendien verspreidt de boodschap zich vandaag de dag sneller en over grotere geografische gebieden dan vroeger. Organisaties moeten daar nog mee leren omgaan. Daarom is het enorm belangrijk dat organisaties mensen aantrekken die in staat zijn het taakniveau van hun werk te overstijgen. Dat doen ze door tevens creativiteit en empathie toe te passen in hun dienstverlening en contacten met mensen.’

Thought for the day

De boodschap van Wuring komt erop neer dat bedrijven zich tegenwoordig nauwelijks meer kunnen

onderscheiden met hun producten en diensten. ‘De toegevoegde waarde voor de klant zit niet meer in het product of de dienst die je levert. Slechts weinig bedrijven hebben nog een uniek product. Je onderscheidt je als bedrijf met de mensen binnen de organisatie en de emotionele binding die zij hebben met mensen buiten de organisatie. Zoals klanten.’ Een filmpje ondersteunt haar betoog: een supermarkt houdt zijn medewerkers voor om de klanten een bijzonder gevoel te geven door een ‘persoonlijke handtekening’. Johnny, een medewerker met het syndroom van Down, pakt het inventief aan. Hij besluit zijn ‘thought for the day’ aan de boodschappen van de klanten toe te voegen. De gevolgen van zijn idee zijn overweldigend. Vanaf dat moment krijgt Johnny rijen klanten die voor zijn inspirerende, dagelijkse gedachte hun boodschappen bij hem komen afrekenen.

Reputatie

Wuring legt vervolgens de link met het middelbaar beroepsonderwijs. Het mbo is ook een organisatie met klanten (leerlingen, ouders, bedrijfsleven, vervolgonderwijs) en heeft als zodanig ook te maken met uitdagingen als merkbeleving en maatschappelijk rendement. ‘Wat mensen

‘Klanten en medewerkers hebben een rationeel en een emotioneel contract met de organisatie waaraan zij verbonden zijn.’

binnen en buiten de organisatie over een instelling zeggen, bepaalt meer dan vroeger de reputatie van die organisatie. Dat is een kans, maar ook een bedreiging.’ Volgens Wuring hebben klanten en medewerkers een rationeel en een emotioneel contract met de organisatie waaraan zij verbonden zijn. ‘Het rationele contract houdt in dat het product dat je afneemt werkt en dat de prijs daarbij past. Het emotionele contract heeft te maken met roeping. Juist met die roeping verbind je je aan je klanten, je leerlingen en het onderwijs.’

Emotioneel contract

Het emotionele contract tussen medewerkers en klanten is volgens Wuring cruciaal: ‘Het is de bron van de reputatie.’ Gevraagd naar het emotionele contract van de docent, mengt de zaal zich in de discussie. Een docent: ‘Voor mij is het emo-

tionele contract dat ik leerlingen kan inspireren, dat ze na een paar jaar nog weten wie ik ben.’ Wuring: ‘Bij het emotionele contract zit het onderscheid dat je kunt maken. Het gaat om de voeding voor de reputatie die ontstaat buiten het mbo. Ben je intern niet trots op wat je met elkaar doet? En is niet iedereen trots op zijn bijdrage? Dan is het risico aanwezig dat het verkeerd uitpakt voor het imago van de organisatie. Dan kan de overheid nog zo veel geld aan campagnes uitgeven.’

Self-fulfilling prophecy

Wuring put uit eigen ervaring; ze was betrokken bij grote veranderingen binnen organisaties. ‘In het verleden was ik bij UPC verantwoordelijk voor de hele service operatie. Daar merkte ik dat kleine veranderingen grote veranderingen kunnen genereren. Die kunnen mensen zelf teweegbrengen door hun persoonlijke handtekening op hun werk achter te laten. Je kunt met elkaar een positieve self-fulfilling prophecy creëren. Dat geldt ook voor het mbo. Wat overdag gebeurt, wordt ’s avonds aan de keukentafel of op een verjaardagsfeestje besproken. Het etaleren van je passie maakt het voor jezelf leuker, maar ook voor elkaar. Dus mijn vraag aan jullie is: are you gonna be a Johnny today?’

Hij heeft zelf de middelbare school niet afgemaakt. Is dyslectisch, autodidact en haalt zijn wijsheid liever uit contacten met mensen dan uit boeken. Ondanks dat – of misschien wel juist daarom – toont Eduard Beck, strategisch adviseur onderwijs bij Microsoft, zich tijdens CompetentCity een inspirerend spreker. Zijn toehoorders worden getraakteerd op een wervelend verhaal over het onderwijs anno 2020 en de rol van technologie daarbij.

Eduard Beck

‘Onderwijs is emotie’

‘U bent verbonden met het antwoordapparaat van de school van uw kind. Als u wilt liegen over waarom hij vandaag afwezig is, kies 1. Wilt u excuses aanbieden voor het gedrag van uw kind, kies 2. Wilt u een medewerker uitschelden, kies 4. En voelt u de behoefte om iemand van deze school te slaan, kies 6.’

Dit fragment, dat de aftrap vormt van de lezing van Eduard Beck, laat zien hoe zeer onderwijs samenhangt met emotie. ‘Iedereen wil dat leerlingen goed presteren. Dat ze een goede basis leggen voor hun toekomst. Tegelijkertijd weten we ook dat het onderwijs beter kan. Technologie speelt daarbij een grote rol. Er zijn allerlei op technologie geïnspireerde oplossingen denkbaar die ervoor zorgen dat leerlingen het beste uit zichzelf halen. Mits we zorgen voor de juiste randvoorwaarden. En we oog hebben voor de risico’s.’

Tunnelvisie

De grote uitdaging voor het onderwijs is volgens Beck accountability, ofwel verantwoordelijkheid. ‘We leven in een netwerksamenleving. Een samenleving waarin ieder individu verantwoordelijk is voor de eigen leerontwikkeling. Het onderwijs moet leerlingen hierin motiveren en stimuleren. En ervoor zorgen dat de randvoorwaarden op orde zijn. Internet maakt dat leerlingen altijd en overal toegang hebben tot informatie. Daarom wordt soms gedacht dat leerlingen alles kunnen weten. Ze kunnen immers alles opzoeken. Dat is een misvatting. Ik heb gemerkt dat leerlingen vaak heel “getunneld” bezig zijn. Ze missen het analytisch vermogen dat nodig is om informatie te doorgronden en te structureren.’

‘Er zijn allerlei op technologie geïnspireerde oplossingen denkbaar die ervoor zorgen dat leerlingen het beste uit zichzelf halen.’



Vier scenario's

‘ICT heeft de wereld veranderd’, vervolgt Beck. ‘ICT heeft onze manier van werken veranderd. Zo is thuiswerken via websites sterk in opkomst. Er zijn sites waarop studenten professoren beoordelen. Waar je diploma’s kunt kopen. Hoe het onderwijs er in 2020 precies uit ziet, is nu nog niet duidelijk. Ik zie vier scenario’s, afhankelijk van de motivatie van leerlingen om te leren en de aanwezigheid van grenzen. Het eerste scenario is “national scholing”. In dit gesloten scenario bepaalt de overheid wat scholing is, wat de normen zijn en welke eisen eraan hangen. In het tweede scenario voorziet het bedrijfsleven in scholing en worden leerlingen in een vroeg stadium gerecenseerd door bedrijven. Leerlingen worden opgeleid voor een specifieke functie binnen een specifiek bedrijf. Het derde scenario, “just in time knowledge”, gaat ervan uit dat kennis overal en altijd toegankelijk is. Leerlingen kijken zelf wat nodig is om hun doelen te bereiken. In het laatste scenario leer je in een streng isolement: “home scholing”.

Al deze vormen bestaan al, maar ze staan vooralsnog op zichzelf. De vraag is welk scenario de komende jaren de overhand krijgt.’

Keuzes maken

De bal ligt nadrukkelijk bij onderwijsinstellingen zelf. Zij moeten keuzes maken, stelt Beck. Keuzes over toetsmomenten. Over de rol van de wetenschap. Over bekostiging, docentontwikkeling, het curriculum en de snelheid van verandering.

‘Door het formuleren van antwoorden en het maken van keuzes geef je mede vorm aan het onderwijs van de toekomst. Het onderwijs hakt op dit moment te weinig knopen door. Zeker als het gaat over de inzet van technologie.’

‘Scholen denken dat ze er met het omzetten van hun leermateriaal naar PDF zijn. Maar ICT biedt zoveel méér mogelijkheden. Film, geluid, gaming. Feit is dat ICT niet meer weggaat. Beter dan je er tegen verzetten is je elke dag afvragen of je dankzij de inzet van moderne technologie je werk beter kunt doen.’

Mediawijsheid

Eduard Beck is behalve pleitbezorger ook pragmaticus. Virtueel werken vraagt om bepaalde vaardigheden. ‘Virtuele communicatie is per definitie complex, omdat je communiceert met iemand die je niet ziet. Daarnaast moeten gebruikers beschikken over kritisch denkvermogen, een creatieve geest en probleemoplossend vermogen. Over zelfreflectie en verantwoordelijkheidsgevoel. Maar misschien wel de belangrijkste vaardigheid is mediawijsheid. De virtuele wereld biedt allerlei mogelijkheden, maar kent ook gevaren. Veel leerlingen

‘Gebruikers van virtuele communicatie moeten beschikken over kritisch denkvermogen, een creatieve geest en probleemoplossend vermogen.’

beseffen niet wat de impact is van een impulsief twitterberichtje of een pikante foto op Facebook. Goede begeleiding in de virtuele wereld is een belangrijke taak van het onderwijs. Ook belangrijk, zeker voor het beroepsonderwijs: participatie van het bedrijfsleven. En ouders zouden veel meer dan nu moeten worden betrokken bij de ontwikkeling van hun kind.’

Productiemachine

Na de lezing is er ruimte voor het stellen van vragen. De toehoorders zijn aanvankelijk wat afwachtend, maar vuren uiteindelijk een spervuur van vragen op Eduard Beck af. Beck benadrukt onder meer het belang van het juiste gebruik van de computer. ‘Leerlingen verwachten soms dat de computer hen entertaint, dat ze alleen maar achterover hoeven te leunen. Maar de computer is gewoon een productiemachine. Dat vraagt om creativiteit.’ Nog zo’n eyeopener: ‘Je hoeft als docent niet alles te weten over ICT. Sterker nog, je hoeft er zelf niets mee te doen. Als je maar accepteert dat je leerlingen dat wel doen.’

Sociale media in het mbo: gewoon doen!

Twitter. Facebook. LinkedIn. Sociale Media zijn hot. En dat bleek wel tijdens CompetentCity. Een bomvolle, hete zaal, vier praatgrage panelleden en gespreksstof te over. Een verslag.

Sociale media? Wat zijn het? En de belangrijke vervolgvraag: wat kunnen en moeten we er in het onderwijs mee? Een vraag die gemakkelijk gesteld dan beantwoord bleek. Workshopleider Joris van Meel (werkzaam bij Ravestein & Zwart) gaf de bezoekers een inleiding in de sociale media. Een van de definities: 'Sociale media faciliteren georganiseerde vormen van gezamenlijk acteren'. Het belangrijkste woord in die definitie is 'gezamenlijk'. Van Meel: 'Inzetten van sociale media vereist niet alleen dat je boodschappen zendt, maar ook dat je luistert, ontvangt en reageert. En dat kost tijd. Ben je niet van plan zoveel tijd te investeren, dan moet je niet aan sociale media beginnen; dan is het project gedoemd te mislukken.' Hoe je sociale media in het onderwijs kunt inzetten? De mogelijkheden zijn legio, zo leren de bezoekers. Denk aan het uitwisselen van kennis met collega's via bijvoorbeeld weblogs, het inleven in de leefwereld van je leerlingen via twitter en het onderwijzen van mediawijsheid.

Langzaam proces

Na de inleidende presentatie is het tijd voor de discussie onder leiding van Haye van der Werf. Jan Kees Meindersma - sectormanager mbo bij Kennisnet - en edubloggers Karin Winters, Wilfred Rubens en Willem Karssenberg gaan onder andere in discussie over de vraag waarom het vaak zo moeilijk is sociale media in het onderwijs in te zetten. Winters begint: 'Je moet niet aan sociale media beginnen omdat het zo hip is. Er moet een idee achter zitten.' Wilfred

Rubens vult haar aan: 'Sociale media invoeren is een langzaam proces. Mensen moeten overtuigd zijn van de mogelijkheden: je kunt het paard wel naar de drinkbak brengen, maar het niet dwingen te drinken.'

Om goed met sociale media te werken, moet de organisatie haar medewerkers vertrouwen. Meindersma: 'Mensen weten precies wat ze wel en niet kunnen zeggen.' Karssenberg: 'Je moet je weblog niet gebruiken om de vuile was buiten te hangen.' Winters relativeert: 'Niemand binnen een ROC leest een weblog. Pas toen ik een keer in Profiel stond, kreeg ik reacties.'

Learning bij doing

Wat lastig is: sociale media laten zich niet in regeltjes vangen. Een boek lezen over sociale media is dan ook niet genoeg: je moet ermee oefenen. Een tip van Winters: 'Begin klein en in een gesloten omgeving. En als het goed gaat, moet je doorgaan!' Karssenberg vult aan: 'Ziet het CvB niet in dat sociale media een nuttige rol binnen het onderwijs kunnen vervullen? Laat dan iemand van buitenaf vertellen waarom dat wel zo is. Vaak helpt dat.' Iemand uit de zaal reageert: 'Soms is het beter om het CvB er niet bij te betrekken, want dan duurt het al snel weer drie maanden. Gewoon zelf een plan maken en van start gaan dus!' De zaal brom instemmend. De slotoverweging komt van Jan Kees Meindersma: 'Sociale media zijn geen doel op zich: sociale media zijn een middel. Maar uiteindelijk moet je het gewoon doen!'

Snelle denkers, trage vertellers

Jongeren zitten vaak en veel achter de computer. Voor dertigers moet werk vooral 'leuk' zijn. En de oudere generatie is nogal lang van stof. Elke generatie heeft eigen kenmerken en eigenschappen. En die verschillen komen samen op de werkvloer. Wat betekent dat voor een organisatie?



Passie en plezier

Elke aanwezige geeft een individueel oordeel over De Andere Generatie. Hoe denkt die generatie over werk? Hoe communiceert zij? Op welke manier leert zij? De resultaten worden vergeleken met die van generatiegenoten. Hieruit volgt een algemeen oordeel. Per generatie verrijst een – confronterende – sheet met kenmerken. De oudere generatie bijvoorbeeld, heeft volgens de jongeren vaak enorm veel woorden nodig. Hecht veel aan status. En is soms moeilijk van zijn of haar plek te krijgen. 'Positief plichtsgetrouw', noemen de jongeren het. Voor de oudere doelgroep prevaleert baan-zekerheid boven passie en plezier in het werk.

Multitasking

De veertigers en vijftigers in de zaal hebben ook een duidelijke mening over jongere collega's. Jobhoppers, die de regie voeren over hun eigen loopbaan. Met wie het contact vaak snel en vluchtig verloopt. De pragmatische generatie en zeker de screenagengeneratie hebben soms moeite met verplichtingen, maar zijn jaloersmakend goed in multitasking. 'Ze kunnen ongelooflijk snel schakelen', stelt een van de aanwezigen. Snelle denkers, inderdaad. Terwijl de oudere generatie aan het eind van de workshop nog druk doende is met het vinden van de juiste formuleringen, heeft de groep pragmatici de pennen al lang neergelegd.

Professionaliteit kan niet zonder eigen verantwoordelijkheid

Een beroepsvereniging wordt gedragen door de leden. Het voorlopig bestuur van de beroepsvereniging docenten mbo (bv-mbo) grijpt dan ook elke gelegenheid aan om mbo-professionals warm te krijgen voor de beroepsvereniging. Zo ook tijdens Competent City.



De wijnbar van De Reehorst (Wit Een voor ingewijden) lijkt op het eerste gezicht aan de ruime kant voor een workshop met twintig aanwezigen. Maar de opzet van de workshop – een spel gebaseerd op 'Ren je Rot' – vraagt nu eenmaal om veel fysieke ruimte. Acht stellingen, drie vakken: voor, tegen en neutraal. De stellingen hebben betrekking op de profilering van de beroepsvereniging en, daarmee samenhangend, de specifieke toegevoegde waarde. Schuilt die in het vergroten van het aanzien van de beroepsgroep? In het bieden van een platform voor kennisdeling en –creatie? Elke stelling blijkt voer voor discussie: er wordt flink wat gewisseld van vak.

Collectieve verantwoordelijkheid

Als er één ding duidelijk wordt vandaag, dan is het dat de bv-mbo staat voor de professionaliteit van

de beroepsgroep een daarmee voor de kwaliteit van het onderwijs. Een beroepsvereniging bevordert de deskundigheid van docenten en laat zien dat dit een collectieve verantwoordelijkheid is. De mbo-docent kan ook wel wat profilering gebruiken, is de algemene gedachte. Met een beroepsvereniging staat de beroepsgroep sterker in de gesprekken met bijvoorbeeld het ministerie. En kunnen kritische geluiden van buiten gemakkelijker weerlegd worden. Twijfels zijn er ook: wat schiet ik er als docent concreet mee op? Wat is de toegevoegde waarde van een beroepsvereniging ten opzichte van de vakbond?

Overtuigd

Na afloop van de workshop zijn de meeste aanwezigen redelijk overtuigd van het nut en de noodzaak van een beroepsvereniging voor mbo-docenten. Jammer dat er zich relatief weinig docenten onder het publiek bevonden. Maar via de teamleiders en bestuurders zal de boodschap toch wel op de ROC's belanden, hoopt de organisatie. De beroepsvereniging is naarstig op zoek naar ambassadeurs, enthousiaste docenten die de bv-mbo actief onder de aandacht brengen op de instellingen. Op 1 januari 2011 moet er een landelijk opererende organisatie staan.





Gedrag bespreekbaar maken

Hoe kun je leerlingen bewust maken van hun eigen gedrag en de oorzaken ervan? En er vervolgens voor zorgen dat ze zich voor 100 procent verantwoordelijk voelen voor hun gedrag? Volgens Ad van der Zanden van het ID College in Zoetermeer ligt het antwoord in Neurolinguïstisch Programmeren. Tijdens CompetentCity licht hij in zijn workshop een tipje van de sluier op.

Ad van der Zanden benadrukt dat persoonlijke groei van leerlingen voorop staat in het beleid van het ID College. ‘Ons uitgangspunt is dat we onze leerlingen op een andere manier benaderen. Dit doen we door hen bewust te maken van hun eigen gedrag. We zorgen dat ze inzicht krijgen in de oorzaken van dit gedrag. En dat ze zich hier ook 100 procent verantwoordelijk voor voelen én er iets mee doen. We leren onze scholieren dat ze bewust kunnen kiezen voor bepaald gedrag en dat dit hun persoonlijke ontwikkeling ten goede komt.’ Van der Zanden is de eerste die toegeeft dat dit gemakkelijker gezegd is dan gedaan. Maar met hulp van Neurolinguïstisch Programmeren komt het ID College Zoetermeer een heel eind.

Metafoor
Van der Zanden vertelt dat hij een metafoor gebruikt om scholieren bewust te maken van hun gedrag. ‘Ik vertel mijn leerlingen dat iedereen een eigen dvd-rekje heeft, waarin alle ervaringen zijn opgeslagen. Bij alles wat je ziet, proeft, hoort of ruikt, trek je een ander dvd’tje tevoorschijn met daarop een eigen associatie of beleving. Daarvan word je vrolijk, chagrijnig of weemoedig. Dit heeft uiteraard ook invloed op iemands gedrag.’ Als voorbeeld noemt Van der Zanden het vaak chagrijnige gedrag van leerlingen op maandag, de eerste schooldag van de week, en het uitbundige gedrag op de laatste schooldag voor het weekend. ‘Op maandag zetten leerlingen, nog voordat ze überhaupt met een been uit bed zijn gestapt,

het dvd’tje “Balen” op. En dat zetten ze ook nog eens op repeat. Gevolg is dat ze meteen in de “baal-modus” zitten, hun gedrag hierop aanpassen en er op school geen land met hen meer te bezeilen is. Op vrijdagochtend zetten ze hun “weekend-dvd” op. Dit roept positieve associaties op, waardoor ze vaak enorm uitbundig en uitgelaten zijn.’

Bespreekbaar
Wat Van der Zanden tijdens zijn lessen systematisch doet, is leerlingen wijzen op hun gedrag. ‘Ik maak gedrag bespreekbaar. Dat doe ik door contact te maken en aan leerlingen te vragen waarom ze bepaalde dingen doen. Ik vraag letterlijk waarom iemand een bepaald dvd’tje op heeft staan.’ Op deze manier krijgen studenten inzicht in hun eigen handelen en gedrag. En kunnen ze vervolgens ook hun gedrag aanpassen. Van der Zanden: ‘Ik vraag leerlingen, als ze na de pauze weer de klas inkomen, of ze hun “pauze-dvd” uit willen zetten en hun “leer-dvd” aan. En het mooiste is: het werkt! Kortom: winst voor iedereen.’

Volgens Van der Zanden kunnen individuele docenten, maar ook teams, veel voordeel halen uit de methode. ‘Je zou kunnen stellen dat het Neurolinguïstisch Programmeren is toegeschreven naar het onderwijs. Het gaat er in deze methode met name om dat je als docent in contact komt met jezelf en met je klas. En het allerbelangrijkste is dat je vragen stelt en luistert naar het antwoord. Dat is de eerste stap op weg naar succes.’

Klassenondernemer.nl: platform voor personeel- en kennisuitwisseling

Stoelendans in de tijdmachine

Om ervoor te zorgen dat het mbo ook in de toekomst kan beschikken over docenten met actuele vakkennis hebben vijf ROC’s de handen ineengeslagen met de opleidingsfondsen AO Metalektro en SOM. Met Klassenondernemer.nl willen de samenwerkende partijen de uitwisseling tussen mbo-instellingen en bedrijfsleven stimuleren. Dit door docenten ‘op stage’ te sturen bij bedrijven en ondernemers als gast-docent te verbinden aan scholen.

De komende jaren krijgt ons land te maken met een vergrijzende beroepsbevolking. De gevolgen daarvan zullen ook aan het mbo niet voorbijgaan: binnen vijf jaar gaat een kwart van de docenten met pensioen. Als grootafnemer van het middelbaar beroepsonderwijs is het bedrijfsleven er direct bij gebaat dat er ook de komende jaren binnen mbo-instellingen voldoende vak-kennis voorhanden is. En blijft.

Kennis ophalen
Om knelpunten in de personeelsvoorziening in het mbo voor te zijn startte het Zwolse VOF Ondernemers in het Onderwijs in 2008 het project Klassenondernemer:

Personeel- en Kennisuitwisseling in het mbo. Hierin zoeken vijf ROC’s - het Koning Willem I College, ROC Leiden, het Nova College, ROC Landstede en Zadkine – het regionale bedrijfsleven op. Doel: uitwisseling van personeel en kennis plus het structureel borgen daarvan.

Niet vrijblijvend
Dit betekent dat docenten naar het regionaal bedrijfsleven gaan om kennis ‘op te halen’ en dat professionals uit het bedrijfsleven kennis ‘brengen’, door lestaken op te pakken bij een ROC, AOC of vak-school in de regio. En dat alles niet vrijblijvend, maar volgens duidelijke afspraken.

Arjan Uitentuis (VOF Ondernemers in het Onderwijs) en Theo Prinsen (Koning Willem I College) presenteerden dit initiatief en het webportaal www.klassenondernemer.nl tijdens CompetentCity. Ze namen hun publiek op uiterst originele wijze mee in hun ideale toekomstbeeld: het jaar 2015, waarin de wisselwerking tussen mbo en bedrijfsleven optimaal is en de betrokkenen terugblikken op hoe ze dat ‘toen in 2010’ voor elkaar hebben gekregen. Met een tijdmachine werden de deelnemers naar 2015 getransporteerd, waarna ze in een heuse stoelendans met steeds andere collega’s in de rol kropen van ondernemer en docent. Die tijdmachine werkte blijkbaar prima, want het kostte de aanwezigen opvallend weinig moeite zich in te leven in het mbo-van-2015: enthousiast werden geïmproviseerde ervaringen en herinneringen uitgewisseld.

Op 13 december maakt Klassenondernemer.nl de balans op tijdens een slotconferentie.

Ecbo: cgo gaat vooruit

Is cgo een verbetering voor leerlingen, docenten en bedrijven? Het Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ecbo) onderzoekt dit al sinds 2004 en trekt voorzichtige positieve conclusies. Maar wat kunnen individuele opleidingen met de resultaten?

Onderzoeker Arjan van der Meijden en directeur Marc van der Meer gunden de bezoekers een kijkje in de keuken. Sinds 2004 volgt het ecbo de opleidingen in de ‘cgo-monitor’. ‘Dit is een interessante periode’, vertelt Van der Meijden. ‘We kunnen tussen 2004 en 2011 twee verschillende onderwijsvormen grondig vergelijken.’ De voornaamste vraag van het onderzoek in opdracht van het ministerie van OCW luidt natuurlijk: welke onderwijsvorm werkt beter?

Prestaties
Ecbo vergelijkt de prestaties van opleidingen op negen verschillende gebieden (zie kader). Een enorme klus. Honderden vragenlijsten, centrale inschrijvingsgegevens en data van het JOB-onderzoek ODIN wegen mee. Alle resultaten van de laatste meting presenteert ecbo in de publicatie ‘Cgo langs de meetlat’. Een opvallende, zij het voorzichtige conclusie: cgo begint beter te presteren dan de niet-experimentele opleidingen.



Arjan van der Meijden presenteert het resultaat van honderden vragenlijsten, centrale inschrijvingsgegevens en ODIN-data

Gebruiken
Een bruikbare conclusie voor OCW. Maar hebben opleidingen iets aan dit onderzoek? Met deze vraag kwam ecbo naar CompetentCity. Niet direct, blijkt tijdens de bijeenkomst. Een deelnemer: ‘Dit is een landelijk gemiddelde. Wij hebben juist duidelijke conclusies nodig over onze eigen opleidingen.’ In principe kan ecbo daar onderzoek naar doen. Maar, zo geeft van der Meijden aan, scholen kunnen zelf ook aan de slag. ‘Als opleidingen hun eigen prestaties per resultaatgebied onderzoeken, zijn die bevindingen af te zetten tegen het landelijk gemiddelde.’ Op die manier wordt het voor elke opleiding mogelijk om te ontdekken waar ze staat.

Resultaatgebieden
1. Zichtbaar beter inzetbare beroepsbeoefenaren
2. Toegenomen motivatie bij leerlingen
3. Meer gediplomeerde uitstroom
4. Minder voortijdige uitval
5. Grotere doorstroom naar hogere vormen van onderwijs
6. Verbeterde professionaliteit van docenten en praktijkbegeleiders
7. Grotere waardering en betrokkenheid van (leer)bedrijven en georganiseerd bedrijfsleven
8. Grotere waardering door docenten
9. Grotere waardering door leerlingen



Ontwikkel je vakkennis en jezelf

Stages in het buitenland: waarom zouden mbo-leerlingen en docenten eraan beginnen? De workshop 'Internship abroad, why should I?' geeft antwoord.

'We leven in een snel veranderende economie, met een arbeidsmarkt die meer dan ooit in beweging is. Dat vraagt om flexibele arbeidskrachten. En voor die arbeidskrachten worden interculturele eigenschappen steeds belangrijker. Al wisselt het belang daarvan uiteraard per vakgebied', vertelt De Lange aan de zaal. Luijten voegt eraan toe dat een stage niet alleen goed is voor een beroepsmatige verbreding van studenten en docenten. Ze zorgen nadrukkelijk ook voor een versnelling van de persoonlijke ontwikkeling. Achteraf noemen stagiairs dat vaak de meest waardevolle ervaring van hun tijd in het buitenland.

Niet gebruikelijk

Jammer dus dat binnen het mbo per jaar slechts zo'n drieduizend leerlingen naar het buitenland gaan. Dat is zo'n 0,56 procent. Binnen het hbo bijvoorbeeld ligt dit percentage bijna vijf keer zo hoog: op 2,5 procent. Verder vertrekken er ieder jaar zo'n 791 mbo-docenten naar het buitenland voor een stage. Om een

buitenlandse stage aantrekkelijker te maken zijn er een flink aantal programma's en subsidiemogelijkheden. De Lange wijst op het programma Leonardo da Vinci als onderdeel van het Europees subsidieprogramma Leven Lang Leren, de Internationaliseringsagenda MBO en de Wereld Proeftuinen van het ministerie van OCW en het Programma Internationalisering Beroepsonderwijs (PIB), Dutch Trade Board en de Prijs Beste Leerbedrijf Internationaal van het ministerie van EZ. Naast deze stimuleringsinitiatieven wordt er internationaal hard gewerkt aan middelen die het gemakkelijker moeten maken de kwaliteit van een internationale stage te bepalen. Ook het European Qualification Framework (EQF) helpt daarbij. Dat is een raster waarop bijvoorbeeld ook de Nederlandse kwalificatiedossiers zijn gebaseerd.

Minimaal drie maanden in het buitenland studeren is ideaal en waardevol.

Leonardo da Vinci

Luijten vertelt dat Leonardo da Vinci de subsidieaanvragen van mbo-instellingen beoordeelt. Dit kan gaan om buitenlandse stages

van zowel studenten, docenten als mensen op de arbeidsmarkt. Studentenstages zijn mogelijk vanaf twee weken, maar eigenlijk is minimaal drie maanden ideaal, geeft Luijten aan. 'Dan kom je wat dieper in een cultuur terecht. En moet je meer je best doen je in een ander land te redden.' Docentenstages lopen meestal één tot zes weken. Daarbij is het toegestaan om studenten te bezoeken, maar dit mag niet het hoofddoel van de docentenstage zijn. Er bestaan ook subsidieregelingen voor het bezoeken van buitenlandse scholen of bedrijven om de kwaliteit ervan te beoordelen.

Hulpmiddelen

In praktijk blijkt dat buitenlandse stages vaak afhankelijk zijn van een enkele enthousiasteling en zijn toevallige contacten. Leonardo da Vinci probeert daarom ook netwerken tussen die enthousiastelingen op te zetten. Verder kunnen ook websites als stagemarkt.nl en workplacement.nl het organiseren van een buitenlandse stage vergemakkelijken. Daarop staan drieduizend buitenlandse leerbedrijven die de Nederlandse kenniscentra hebben erkend. Of etwinning.com, waarmee je eenvoudig internationale contacten legt. Dit alles moet een stimulans zijn om buitenlandse stages steeds vaker ook in de beleidsambities van een mbo-instelling op te nemen.

Maximaal rendement met White Label

White Label Stagemarkt.nl vergroot de efficiëntie van het stagezoekproces. Volgens Ad Geluk van Colo is het een ideaal hulpmiddel bij het zoeken naar stageplaatsen en leerbanen. 'Je ziet meteen welke plaatsen vacant zijn en de kans op foute signalen is kleiner.'

De zaal is veel te groot voor het aantal bezoekers, maar dat deert Ad Geluk niet. Geluk is senior adviseur bij Colo. Enthousiast begint hij aan zijn presentatie over White Label Stagemarkt.nl. Zijn belangrijkste boodschap: zet White Label in en haal maximaal rendement uit elke bpv-plaats. Grootste winst: gebruikers hebben toegang tot extra leerbanen en stageplaatsen. Scholen kunnen details opvragen over stageplaatsen of leerbanen, die ze meteen goed kunnen gebruiken bij het opmaken van de bpv-overeenkomst. Ad Geluk: 'Je ziet meteen of een bedrijf erkend is en wat de code van het leerbedrijf is. Je kunt relevante gegevens *realtime* controleren en aanvullen.' De bpv-overeenkomst die scholen naar DUO in Groningen sturen, bevat dus minder fouten. 'Het maakt het hele bpv-proces veel efficiënter en sneller.'

Actueel

Hoe werkt het? Colo biedt de geschetste functies van White Label Stagemarkt.nl aan als webservices. Onderwijsinstellingen kunnen ze

los van elkaar en naar eigen inzicht gratis inzetten. 'Scholen hoeven hun proces niet of nauwelijks aan te passen', legt Geluk uit. 'Het invoeren van het systeem is eenvoudig. Je kunt het koppelen aan het kernregistratiesysteem, het bestaande bpv-systeem of een deelnemersite. Wij zetten de deur open, ROC's hoeven er alleen nog maar doorheen te lopen.'

Frans Bergmans, hoofd studentenzaken van ROC Eindhoven, bevestigt het gemak van White Label Stagemarkt.nl. 'Tot nu toe zijn onze ervaringen positief. We hebben nauwelijks hoeven investeren en zien veel sneller waar in het proces fouten zitten. Fase 1 hebben we afgerond. In de tweede fase gaan we onder meer de huidige handelwijze van de bpv-bureaus onderzoeken en ons proces beschrijven.' Beide mannen zijn zich zeer bewust van de cruciale succesfactor. 'De database van stagemarkt.nl moet actueel zijn.'

Vragen? Mail dan naar whitelabel@stagemarkt.nl



Frans Bergmans (ROC Eindhoven): 'positieve ervaringen'

Waardering cgo

Van de leraren ziet 80 procent de competentiegerichte kwalificatiestructuur als een verbetering. De kwalificatiedossiers zijn sterk verbeterd en bieden een goede basis voor het organiseren van het onderwijs. Dit blijkt uit de enquête die Colo voorafgaande aan CompetentCity hield onder de bezoekers van dit jaarlijkse evenement. Ook opvallend: de respondenten rekenen af met de hardnekkige mythe dat de kwalificatiedossiers onvoldoende

ruimte bieden voor eigen werkvormen. Ze wijzen er wel op dat de ervaringen meer moeten worden gebruikt. Colo-voorzitter Ben Rijgersberg onderstreepte tijdens de presentatie van de resultaten (op CompetentCity) dat er nog wel veel werk te doen is. Bijvoorbeeld als het gaat om de contacten met het bedrijfsleven: 86 procent wil graag kennismaken met het bedrijfsleven, maar toch komt het nog niet van de grond.



Hans de Boer in dialoog met de zaal

Vakcollege maakt veel los

Vier heren in de zetels, waarvan drie enthousiast en een vierde positief met een slag om de arm. Zie daar de aanvalkelijke setting van het debat over het Vakcollege. Hans de Boer en Hans Kamps, beiden initiatiefnemer van de 'ambachtschool in een modern jasje', onderstreepten nog maar eens de succesfactoren.

'Na de Citotoets gaat er een stroom leerlingen naar het vmbo of naar de havo/vwo. Wij hebben een derde stroom opgezet: voor leerlingen die al weten wat ze willen. Zij kiezen voor een doorlopende leerlijn die de vijver voor technisch talent (en straks ook talent in de zorg) niet alleen groter, maar ook kwalitatief hoogstaander maakt', aldus De Boer, om vervolgens te wijzen op de vervolgstap van het Vakcollege: Vakgilde (zonder lidwoord). Dit is een virtuele community, die leerlingen, leraren, scholen, vaklieden en bedrijven met elkaar in contact brengt. Vakgilde voorziet al deze partijen van informatie, communicatie en *services* zodat leerlingen niet alleen vaklieden worden, maar daar ook de vruchten van plukken (zie voor meer informatie het kader op deze pagina).

Stelselprobleem?

Marc Veldhoven, bestuurder van ROC de Leijgraaf en bij MBO 2010 verantwoordelijk voor werkplekleren, plaatst de nodige kanttekeningen. 'Prima, mits er voldoende aandacht is voor loopbaanleren en we geen stelselprobleem krijgen.' Waarmee Veldhoven doelt op de hoeveelheid aan richtingen en leer-

routes, terwijl de spoeling vmbo'ers die voor techniek kiezen steeds kleiner wordt.

Joop Eijkelenboom, procesmanager van Ondersteuning Leerbedrijven, vertelt dat hij niet gelooft in 'allerlei blauwdrukken met plannen' en het juist prijst dat het Vakcollege een specifieke doelgroep wil bedienen en vanuit de gedachte 'gewoon aan de slag gaat' om het te realiseren. 'Maar benut wel de expertise van het mbo. Het Vakcollege moet het stelsel versterken, niet afzwakken.'

Vlammen

Het debat gaat pas echt vlammen als de zaal mag reageren. Er rollen vanuit het publiek allerlei zorgpunten richting podium. 'Het lijkt net of de reguliere opleidingen het niet goed doen', klinkt het. En: 'De keuze van een twaalfjarige is vooral ingegeven door de ouders. Wat is dat waard, met het oog op vroegtijdig schooluitval?' Er blijken veel sceptici in de zaal te zitten. Maar Hans de Boer blijft tot het einde in de overtuigingsmodus. Hij haalt de angel uit de kritiekpunten, bouwt zorgen om in kansen en heeft prachtige slotwoorden voor de critici: 'Echte gelovigen twijfelen.'

Vakgilde: logisch vervolg op Vakcollege

Tijdens het debat over het Vakcollege kwam ook regelmatig de term 'Vakgilde' aan bod. Dit is een nieuwe organisatie die gezien mag worden als een logisch vervolg op het Vakcollege. Op de website van Vakgilde staat kernachtig verwoord waarom dit initiatief in het leven is geroepen: 'Bij Vakmensen hoort een Gilde. Vakgilde.'



Drie beloftes

De allereerste 'batch' leerlingen op de Vakcolleges Techniek is met zijn opleiding gestart in het schooljaar 2008-2009. Volgend schooljaar zitten zij in het vierde leerjaar. Daarmee breekt een nieuwe fase aan van het Vakcollege. De leerlingen zijn dan de oriëntatie voorbij; in de laatste drie jaar van hun opleiding staan de voorbereiding en kwalificering centraal. Elke leerling weet wat hij of zij wil leren en gaat hier doelgericht aan werken. Dit gebeurt vooral in de praktijk. Er zijn stages en in een later stadium gaat de leerling volledig leren werken (32 uur, naast 1 dag theorie). In deze laatste drie zeer praktijkgerichte en vakgerichte jaren komen de drie beloftes die het Vakcollege doet echt bovendien: Vak + Diploma + Baan voor jongeren; een nieuwe generatie Vakmensen voor bedrijven en Samen Sterk voor scholen. De wijze waarop het Vakcollege deze beloftes wil waarmaken is, heeft dus sinds kort een naam: Vakgilde.

Community

Het belangrijkste instrument van Vakgilde is een eigentijdse community die Vakcollege-leerlingen, scholen, scholingsbedrijven, vakmensen, leer(werk)meesters, arbeidsmarktintermediairs en erkende opleidings/leerbedrijven met elkaar in contact brengt. De community voorziet al deze doelgroepen van informatie, communicatie en services. Leerlingen worden begeleid in hun zoektocht naar de juiste leerwerkbaan. Afgestudeerde vaklieden kunnen informatie ophalen om hun vakmanschap op peil te houden. Bedrijven en werknemers kunnen laten zien wat ze elkaar te bieden hebben. Leerkrachten en hun afgestudeerde jonge vaklieden blijven met elkaar in contact. 'Iedereen praat en schrijft over de betere brug tussen opleiding en praktijk', aldus Hans de Boer. 'Wij brengen dit nu in praktijk met Vakgilde. We verwachten dat de combinatie van Vakgilde met het Vakcollege zal leiden tot in totaal zeventig tot tachtig Vakcollegescholen Zorg en Techniek in Nederland. Jaarlijks moeten zij 4.000 tot 5.000 hoog gekwalificeerde vaklieden afleveren aan het bedrijfsleven.'

Het initiatief knipoogt naar de middeleeuwse gilden. Daarin werden eveneens kennis en ervaring uitgewisseld: nieuwe gildeleden kregen een opleiding in het vak. Na een gedegen opleiding kon een leerling erkend worden als vakman met de titel 'gezel'. Hierna kon hij ook de titel 'meester' verkrijgen, mits hij slaagde voor de gilde- of meesterproef. De leerling van vandaag is de leerwerkmeester van morgen.

Het 'moderne' gildewezen is vanaf 1 januari 2011 operationeel.

Meer info: www.vakgilde.nl en 0900-VAKGILDE.

Kwalificatiedossier voor dummies

Het Coördinatiepunt stelt in de CompetentCity-workshop Het Format Kwalificatiedossier voor Dummies het kwalificatiedossier centraal. Beleidsmedewerkers Ilona de Bruyne en Nelleke Lafeber brengen hun toehoorders op de hoogte van de *ins* en *outs* van het kwalificatiedossier.

Hoe komt een kwalificatiedossier tot stand? Aan welke eisen moet een kwalificatiedossier voldoen? En welke onderdelen zijn erin opgenomen? Het zijn zomaar enkele vragen die Ilona de Bruyne en Nelleke Lafeber tijdens hun workshop willen beantwoorden. 'Er zijn 237 kwalificatiedossiers', zo begint Lafeber. 'Elk kwalificatiedossier bevat competenties, kennis en vaardigheden. Maar de dossiers bevatten geen informatie over lesuren, stages en lesmethoden.'

Onderdelen

Een kwalificatiedossier bestaat uit vier onderdelen. Deel A bevat een korte omschrijving van de beroepsgroep, de taken die de beroepsbeoefenaar uitvoert en de competenties die hierbij nodig zijn. In deel B staan – op hoofdlijnen – de diploma-eisen van de kwalificaties. 'Deze eisen geven weer wat de gediplomeerde moet kunnen als hij of zij op de arbeidsmarkt van start gaat', aldus De Bruyne. Deel B bevat daarnaast de generieke eisen aan taal en rekenen. Deel C bevat een uitwerking van wat er in deel B is gesteld. En in deel D wordt verantwoording afgelegd over de totstandkoming van het kwalificatiedossier.

Totstandkoming

Lafeber gaat daarna in op de vraag hoe een kwalificatiedossier tot stand komt. 'Het begint bij de branche. Die constateert de opkomst van een "nieuw beroep". Vervolgens doet het kenniscentrum onderzoek om een beroepscompetentieprofiel op te stellen. Het Coördinatiepunt voert daarna een ingangstoets uit om wildgroei te voorkomen. Hierbij kijken we naar de arbeidsmarktrelevantie en overlap met andere beroepen. Wanneer goedkeuring volgt, mag het kenniscentrum van start met het opstellen van het kwalificatiedossier. Dit gebeurt in nauwe samenspraak met het onderwijs en het bedrijfsleven. Daarna volgt toetsing door het Coördinatiepunt en vaststelling door het ministerie. Een proces van twee à drie jaar. Maar dan heb je ook wat.'



KD krijgt tekst en uitleg

Betere kwaliteit examinering door landelijke profielen

'Mbo-examens moeten vertrouwen uitstralen'

'Diploma kan en moet beter', kopte dagblad De Gelderlander medio oktober boven een interview met Fons van Wieringen. De voorzitter van de Onderwijsraad zegt in dit artikel dat 'een 7 in Groningen even veel waard moet zijn als een 7 in Terneuzen'. Daarom zouden in de toekomst naast taal en rekenen ook praktijkvakken landelijk geëxamineerd moeten worden. Het project Examenprofiel neemt hierin het voortouw en presenteerde tijdens CompetentCity zijn Procesarchitectuur Examinering, een stappenplan waarmee de examinering meer wordt gestandaardiseerd en verbeterd.

Ook de Onderwijsinspectie toonde onlangs haar bezorgdheid over de examinering in het mbo. In het Examenverslag MBO 2009 concludeert de inspectie dat de kwaliteit van één op de drie mbo-examens onder de maat is. Volgens Toine Huijsmans, voorman van de projectgroep Examenprofiel, blijkt hieruit eens te meer de noodzaak van standaardisering van mbo-examens. 'Mbo-examens moeten vertrouwen uitstralen, herkenbaar zijn en tegelijkertijd recht doen aan de grote diversiteit in het mbo.'

Harmonisering

Met dit in het achterhoofd startte in 2008 het project Examenprofiel, een initiatief van de MBO Raad,

de AOC Raad, Colo, NTRO en VNO-NCW/MKB Nederland. Rini Romme, namens de MBO Raad betrokken bij het project: 'Binnen Examenprofiel werken onderwijs én bedrijfsleven samen aan verdere verbetering van mbo-examinering. Harmonisering van processen en een breed gedragen gemeenschappelijk kader zijn daarbij onmisbaar.' Een van de instrumenten waarmee het project Examenprofiel hieraan wil bijdragen, is een landelijk format examenprofiel voor afspraken per sector en een procesarchitectuur voor de examinering per instelling. Deze laatste bevat alle stappen die een instelling moet nemen om samen met het bedrijfsleven te zorgen voor goede examinering. Het format



Toine Huijsmans (projectgroep Examenprofiel)

gaat over afspraken die landelijk per sector worden gemaakt, variërend van examenplan tot de inkoop van examens.

Sectorale profielen

Onderwijs, bedrijfsleven en kenniscentra hebben de afspraken uit het landelijke examenprofiel inmiddels voor twintig branches uitgewerkt tot sectorale profielen, met in totaal 73 kwalificatiedossiers en tweehonderd

kwalificaties. De volgende stap is dat deze afspraken regionaal worden uitgewerkt en opgenomen in de examenregeling of het handboek examinering van onderwijsinstellingen.

De komende tijd gaat de projectgroep Examenprofiel dan ook het land in om mbo-instellingen te overtuigen van het nut van uniforme examinering. 'En de noodzaak daarvan,' benadrukt Huijsmans.

'Want de onderwijsinspectie blijft erop letten dat mbo-examens voldoen aan standaarden voor examinering. Is dat niet zo, dan kan een school haar examenlicentie kwijtraken.'

Na de presentatie werd volop gediscussieerd over de noodzaak van uniforme examinering in het mbo en over hoe deze in de praktijk handen en voeten moet krijgen. Dagvoorzitter Tom van 't Hek moest met zijn microfoon behoorlijk wat meters afleggen om de vragen uit de zaal terug te koppelen aan het panel op het podium, bestaande uit Paul Ewalds van Uneto-VNI, Jim Schouten van Stichting Examens Mobiliteitsbranche (STEM) en Marieke Wentink van het Graafschap College. Dit ROC fungeerde als pilotschool voor het landelijke examenprofiel. Vanaf volgend jaar begint de invoering van de examenprofielen in het mbo. Dit jaar moet het project zijn afgerond, zodat de scholen voor alle opleidingen kunnen starten.

Meer informatie over het landelijke examenprofiel en de Procesarchitectuur Examinering staat op de website van de projectgroep: www.examenprofiel.nl.

Ubuntu maakt mbo'ers menselijker

Wie ben je? Waar wil je naartoe in je leven? En ben je dan nu op de juiste plek? De studieloopbaanbegeleiding (SLB) van ROC ASA maakt deze vragen bespreekbaar met de Ubuntu-methode. Niet in de individuele beslotenheid van een spreekkamer, maar samen met studiegenoten in een open omgeving. Marian Hoogeveen en Willemijn Pott, studieloopbaanbegeleiders bij ROC ASA, grepen hun workshop op CompetentCity aan om vakgenoten de Ubuntu-methode te laten ervaren.



Ubuntu, letterlijk 'ik ben omdat wij zijn', is een Zuid-Afrikaanse levensfilosofie die veel belang hecht aan samenleven met, luisteren naar en openstaan voor anderen. Volgens deze filosofie maakt contact met anderen mensen namelijk 'menselijker'. Dit wil zeggen, alleen dankzij contact leren mensen zichzelf en hun omgeving beter begrijpen. Voor de leerlingen is dit bijzonder waardevol. Zij moeten richting geven aan hun leven en hun schoolcarrière. Omdat contact maken zo belangrijk is, vormen zeven leerlingen en een studieloopbaanbegeleider tijdens de hele opleiding een vaste SLB-groep. In deze hechte verbanden komen alle aspecten van de studieloopbaan aan bod, van praktische zaken tot teleurstellingen en successen.

Groepsgewijs

Op het ROC ASA is er dus geen individuele SLB meer. In plaats hiervan leert de groep leerlingen open, eerlijk en aandachtig met elkaar omgaan. Vertrouwen en eerlijkheid staan hoog in het vaandel. Om dit openhartige contact te realiseren werkt de Ubuntu-methode met verhalen en oefeningen.

De Ubuntu-methode: vrije associatieoefening zorgt voor veel plezier

Doorvragen

Eerst gingen workshopleiders Hoogeveen en Pott aan de slag met foto's waarover de deelnemers vrij moesten associëren. Een foto van een kampvuurplaats met lege stoelen deed denken aan een plotselinge regenbui – iedereen moest snel naar binnen. Een afbeelding van vreemde glazen objecten op het strand gaf een vredig gevoel. Maar bij die antwoorden bleef het niet. Pott en Hoogeveen sprongen er direct op in. Waarom geeft het een vredig gevoel? Wat zou je met de objecten willen doen? Waar ken je dat gevoel van?

Tijdens de SLB kunnen begeleiders hetzelfde doen: doorvragen op zulke associaties en zo het verhaal van de leerlingen zien te achterhalen. Zo komt vanzelf de thuissituatie ter sprake, of hoe het op school gaat, of hoe iemand zich voelt op de leerwerkplek.

Vingeroefening

De tweede oefening hielp leerlingen en deelnemers te reflecteren op zichzelf. Op grote, felgekleurde papieren handen beschreven de deelnemers alle vingers. Wat is hun sterkste kant? Die kwam op de duim. De doelen die ze zichzelf stellen op de wijsvinger en datgene waar ze maling aan hebben op de middelvinger.

Op de ringvinger zetten ze waarmee ze zich verbonden weten en op de pink de situatie waarin ze zich kwetsbaar voelen. Maar opnieuw bleef het hier niet bij. Alle antwoorden werden namelijk besproken. Waarom is iets je sterke punt? Wat bedoel je ermee? Binnen de kortste keren vlogen dromen, wensen en angsten door de zaal en raakten mensen met elkaar in gesprek. Precies zoals Ubuntu beoogt.

Docententraining

Dat deze methode werkt met welwillende workshopbezoekers bleek direct. Maar kan elke docent een groep leerlingen motiveren op deze manier de SLB te doen? Een groep intensief begeleiden, een veilige sfeer scheppen en iedereen aandacht geven – dat is niet mis. Alleen getrainde docenten kunnen en willen deze methode gebruiken, geven Hoogeveen en Pott toe. Die training is vrij intensief. Vier volle dagen in twee blokken, waarbij de aankomende begeleiders zelf leren om te vertrouwen en zichzelf open te stellen. Het resultaat mag er wezen, zo blijkt uit de ervaringen van ROC ASA. Leerlingen weten hun plek beter te vinden. En bovenal krijgen ze aandacht voor elkaar. Ze worden ze menselijkere mensen.

Slotdebat: ‘Stoppen met competentiegericht onderwijs is dood in de pot’

Het slotdebat van Competentcity 2010 kende als vanouds prikkelende stellingen en gepeperde meningen. Onder leiding van Tom van 't Hek roerden Manja Smits (SP), Arie Slob (CU), Metin Çelik (PvdA) en Hans de Boer (voormalig voorzitter MKB Nederland) zich over de voortgang van competentiegericht onderwijs. Hans de Boer: ‘Den Haag moet stoppen om scholen alles te laten verantwoorden. Je moet scholen meer ondernemerschap bieden.’



‘De staatssecretaris zei vanochtend dat het komende kabinetsbeleid volop kansen biedt voor het mbo’, zo start Tom van 't Hek de aan het eind van de middag de slotdiscussie. Het maakt direct de tongen los. ‘Het valt mij tegen wat er in deze onderwijsparagraaf staat. Het blijft te veel hangen in kleine dingen, wat mij betreft open deuren’, aldus Arie Slob. Metin Çelik noemt het een schande dat er bijna een half miljard wordt bezuinigd op onderwijs in het algemeen. ‘Het mag niet zo zijn dat het bedrijfsleven straks bepaalt welke studies en richtingen de scholen moeten bieden.’

Kwaliteitsnorm

De stellingen die gespreksleider Van 't Hek de woordvoerders aan het eind van de middag voorhoudt, bieden voldoende voer voor discussie. Zodra de powerpoint de mbo-thema's projecteert, schieten de debaters uit de startblokken. Hier en daar volgt een kwinkslag. Çelik: ‘We zeggen eigenlijk hetzelfde.’ De Boer: ‘Jullie zitten ook alle drie in de oppositie.’ Bij de stelling ‘Een op de drie examens voldoet niet aan de kwaliteitsnorm, dus is het de hoogste tijd voor examenprofielen’ komt ook de zaal in beweging. Een aanwezige stelt:

‘Als de examens nu niet voldoen aan de kwaliteitsnorm, is het zeer de vraag of ze straks voldoen aan de examenprofielen.’ Een van de problemen van de afgelopen jaren is volgens Arie Slob dat ook in de Tweede Kamer het beeld werd geschetst dat het competentiegericht onderwijs min of meer gelijk staat aan het ‘nieuwe leren’ en dat de leerlingen aan hun lot worden overgelaten. Slob: ‘Dat heeft de discussie geen goed gedaan.’

Betonnen vloer

Volgens Hans de Boer wordt de discussie te intern gevoerd: ‘De buitenwacht snapt niets van al die verhalen over systemen en zal zich daardoor afwenden van wat er gebeurt binnen het beroepsonderwijs. Ik adviseer om met zijn allen duidelijk te etaleren dat maar liefst 60 tot 70 procent van de jongelui het vmbo en mbo bezoekt. Zij zijn de betonnen vloer van onze samenleving. Laat bijvoorbeeld een minister het podium betreden die het nieuwe schooljaar opent voor het beroepsonderwijs. Op die manier krijgt u eerder de waardering waar u recht op heeft.’ Metin Çelik is het hier volledig mee eens. ‘Maar ik wil er aan toevoegen dat het onderwijs van het mbo zelfreflectie moet tonen.

Waar hebben wij steken laten vallen? Hoe kan het dat er zoveel lesuitval is? Hoe komt het dat er zoveel leerlingen na het behalen van hun startkwalificatie niet verder komen dan niveau twee? Dit soort kwesties moet het mbo zelf oplossen om het tij te keren.’

De dood in de pot

SP-woordvoerder Smits benadrukt dat de politiek met hulp van wetgeving en geld de juiste kaders voor succes dient te creëren. ‘We moeten goed kijken naar wat de docenten willen. Er is nog veel kritiek en er zijn nog veel problemen. Daar moeten we serieus naar luisteren.’ Arie Slob beschouwt het ‘de dood in de pot als we nu een streep zetten door competentiegericht onderwijs’. SP-woordvoerder Smits: ‘Wij zijn huiverig voor alle onderwijsvernieuwingen van de afgelopen jaren waarvoor onvoldoende draagvlak was.’ Çelik besluit het debat met de woorden: ‘Een succes maken van competentiegericht onderwijs is ook een kwestie van politieke wil. Ik ga de komende jaren keihard strijden voor het mbo en het beroepsonderwijs in het algemeen. Het wordt volledig ondergewaardeerd en dat moeten we veranderen.’

Rekenen anno 2010

Snappen en verbinden

Functioneel rekenen. Volgens Kees Hoogland van APS is het een visie op rekenen die past bij het moderne beroepsonderwijs én bij de student van nu. ‘De gecijferdheid is nu te laag. Daarom is rekenen weer op de kaart gezet. Deze methode werkt.’ ROC Zadkine probeerde het uit bij studenten uiterlijke verzorging. ‘De reacties zijn positief.’

Functioneel rekenen, wat is dat eigenlijk precies? Kees Hoogland omschrijft het als volgt. ‘Bij functioneel rekenen gaan wij uit van gecijferdheid. Dan is het rekenen geïntegreerd in het culturele, maatschappelijke, persoonlijke en emotionele handelen.’ Een hele mond vol. De deelnemers aan de workshop Functioneel rekenen in de 21e eeuw worden meteen voor de leeuwen gegooid. Ze krijgen vier vragen uit de nulmeting voorgelegd. Veertig seconden per vraag. Deze vragen laten meteen zien hoe belangrijk een zekere basiskennis van het rekenen is. Niet alleen in een werksituatie, maar ook gewoon in het dagelijks leven. Want hoe bereken je zonder die kennis hoeveel potten verf je nodig hebt voor twee muurtjes van respectievelijk twee bij drie en 3,5 bij vijf? Of hoe kom je erachter hoeveel

nummers van een x-aantal Mb je op je mp3-speler kunt zetten?

Wat is zinvol rekenen?

Studenten die starten op het mbo, komen meestal van het vmbo. Als ze binnenkomen, moeten ze kunnen rekenen op niveau 2F. APS ontwikkelde rekentoetsen om vast te stellen welk niveau de instromers op niveau 2, 3 en 4 hebben. ‘Je ziet dus waar ze staan ten opzichte van het gewenste niveau 2F.’ Vaak halen ze dat niveau niet. Ze moeten een inhaalslag maken. ‘En over hoe je dat doet, lopen de meningen uiteen. Wat is zinvol rekenen?’ Er bestaan drie opvattingen over hoe je het rekenonderwijs kunt inrichten. Scholen kunnen uitgaan van de volgende methodes: basisbewerkingen rekenen (cijferen), realistisch rekenen (rekencontexten in

taal omschreven) en gecijferdheid. ‘Bij gecijferdheid gaan we uit van de betekenis van getallen en verbinden we rekenen met andere vakken en projecten.’

Aan de slag

ROC Zadkine ging met studenten uiterlijke verzorging aan de slag met Gecijferd, het rekenprogramma van APS. Richard van der Kraan, docent Rekenen en Ondernemen op ROC Zadkine: ‘Vrijwel niemand haalde niveau 2F bij de nulmeting. We wilden het rekenonderwijs anders gaan aanpakken.’ Wat waren de randvoorwaarden? ‘Het rekenonderwijs moest functioneel, laagdrempelig, zo realistisch mogelijk, visueel aantrekkelijk en het liefst met geluid zijn.’

Aan de slag! De eerste reacties van studenten zijn overwegend positief. ‘Dat is pure winst’, aldus Van der Kraan. Maar ROC Zadkine loopt ook tegen problemen aan. ‘Zo is de inrichting van de lokalen niet optimaal, blijft hoofdrekenen zeer zwak en is rekenen (nog) niet verplicht.’ En, niet onbelangrijk: wat te doen met zeer goede leerlingen? Allemaal belangrijke aandachtspunten.

Niet vervelend

Er zijn nog geen concrete resultaten te noemen, wel een paar positieve waarnemingen. De studenten vinden het ‘nieuwe rekenen’ niet vervelend en ze helpen elkaar. Dit schooljaar gaat ROC Zadkine verder.

Van der Kraan: ‘Heel belangrijk is het inbedden van het vak rekenen in de beroepsvakken.’ En dat geldt niet alleen voor ROC Zadkine. ‘Onderwijsinstellingen moeten kennis delen en een proactieve houding hebben naar leveranciers als APS.’





Met eten binnen bereik alvast vooruit blikken op het middagprogramma

Food for thought versus simpelweg food

Tussen de tropen en de straten van Amsterdam liggen doorgaans duizenden kilometers. Zo niet op CompetentCity. Hier wordt immers de veelkleurigheid van het mbo gepresenteerd. En die diversiteit is ook terug te vinden tijdens de lunch.

Op maar liefst drie Plaza's (Health, Home en Tropical) ligt er een keur aan lekkernijen uitgesteld. Neem je een *ticket to the tropics* en ga je voor een taco? Blijf je liever in eigen land om een portie poffertjes tot je te nemen of een frikadelletje uit de muur te trekken, onder het genot van draaiorgelmuziek? Of besluit je toch op de gezonde tour te gaan en hap je voorzichtig in een broodlolly, gevuld met zachte roomkaas en schuif je aan bij het rijkelijk gevulde saladebuffet? Wat je ook kiest: het is dringen geblazen. 'De doldwaze dagen van de Bijenkorf zijn er niets bij', zo meldt een van de bezoekers via Twitter. Veel ruggen dus, waartegen je moet kijken, wachtend in de rij. Maar er stijgt veel gelach en vrolijk geklets uit de wachtende mensenmassa op.

'Allemaal in koor'

Zeker op de Home Plaza overheerst de vrolijkheid. Hier laat Koen Kobalt, de immer in felblauw pak gestoken Marktplaats MBO-held, iedereen meezingen op krakers als 'Ze gelooft in mij'. Hij heeft voor deze keer een liefvallige assistente meegenomen: Betty Bloe. Af en toe durft zowaar een onderwijsprofessional het podium te betreden om, vaak gezegend met een verrassend goede stem, een of meerdere Nederlandstalige klassiekers ten gehore te brengen. Toch zijn het vooral de studenten van de Willem Nijholt

Academie, al prominent aanwezig tijdens de opening van CompetentCity, die hun kans op roem en glorie ruiken. Ze zijn nauwelijks van de microfoon weg te houden. Geboren entertainers zijn het, die naast zingen ook à la het showballet van Penny de Jager dappere karaoketalenten met dans begeleiden. 'En nu allemaal in koor...!', moedigt Koen het publiek nog eens aan. En zo geschiedde.

Een goed gesprek

Toch op zoek naar rust? Dat kan. In enkele filmzalen draait de filmserie 'Meesters in het mbo veranderen...' Het vierluik bestaat uit 'De pedagoog' (over de rol van coach), 'Samen leren' (over het samen met collega's ontwikkelen van onderwijsprogramma's), 'Leren en invloed geven' (wat betekent invloed geven aan anderen voor het onderwijsprogramma?) en 'Beroepsgericht leren' (over de consequenties en dilemma's van een nauwere band met de beroepspraktijk). Interessant zijn de films beslist, maar de zalen blijven grotendeels leeg. Drukker bezocht, maar vergeleken met de 'food plaza's' toch oases van rust zijn het Colo Plaza en de marktplaats voor standhouders. Daar vinden 1-op-1 gesprekken plaats over allerlei zwaar inhoudelijke thema's en fraaie onderwijsproducten. *Food for thought* versus simpelweg food. Beide smakelijk.

Koppeling ondernemerschap en mbo op Meeting Plaza

De MeetingPlaza's van CompetentCity besteedden dit jaar uitgebreid aandacht aan mbo en ondernemen. Geïnteresseerden konden hun hart ophalen bij de stands als 'mbo-certificaat Ondernemerschap' en 'De wereld van de Ondernemer'.

De maatschappij vraagt steeds meer van de ondernemer, aldus coördinator Ondernemersloket van het Rijn-IJsselcollege Judith Tenbusch. 'Een mbo-certificaat Ondernemerschap speelt daar op in door leerlingen met een proactieve werkhouding te stimuleren. Ons certificaat Ondernemerschap A is voor een ondernemende houding, certificaat B is voor ondernemerschap: het starten en voeren van een onderneming.'

Kwaliteiten

Studenten moeten om een certificaat te bemachtigen negen eigenschappen en kwaliteiten bewijzen in een portfolio, aldus Tenbusch. 'Het gaat om competenties als creativiteit, risicobereidheid, zelfstandigheid, zelfvertrouwen en prestatiegerichtheid. Dat kan bijvoorbeeld op een stage zijn of in een bijbaan. Het certificaat is een pluspunt en laat zien dat de leerling een stapje meer doet dan anderen.'

Model

Even verderop praat Gerard Aaftink van het Startersplein geïnteresseerden bij over 'De wereld van de ondernemer'. Aaftink: 'Wij ontwikkelen ondernemerschap. We hebben onze ervaringen met ondernemers neergezet in een model met vijf vlakken. Dat hebben we vertaald in rollen en competenties die je nodig

hebt als ondernemer. We trainen docenten in dit model. We laten hen zien hoe ze het kunnen toepassen in hun eigen onderwijsomgeving en hoe ze de ontwikkelde vaardigheden aan hun leerlingen kwijt kunnen.'

Gat in de markt

De ondernemer dwingt met zijn product een gat in zijn markt af, vertelt Aaftink. 'Daar zit een verdienmodel achter met financiën en organisatie. Veel van de vragen die wij krijgen, zijn organisatorisch of financieel van aard.'

'De Wereld van de Ondernemer' past prima binnen het competentiegericht onderwijs. 'Op basis van de methodiek en de opdrachten kunnen docenten lessen ontwikkelen met diverse werkvormen, zoals theorielessen, opdrachten, rollenspelen, simulaties en presentaties.'

Docentenstage biedt docenten kennisupdate én kijkje in de keuken

De docentenstage stelt een mbo-docent in staat om zijn kennis bij te spijkeren én een idee te krijgen van wat zich nu op de werkvloer afspeelt. Op het Meeting Plaza praatte Colo-medewerker Martijn van Blitterswijk geïnteresseerden bij over de geheimen van een succesvolle docentenstage.

Nieuw op CompetentCity dit jaar: de Meetingplaza. Geïnteresseerden kunnen er in contact komen met aanbieders van producten en diensten op het gebied van competentiegericht leren. Martijn van Blitterswijk informeert docenten over de koppeling met leerbedrijven. 'Docenten kunnen bij ons hun interesse voor een stage en een specifieke leervraag kenbaar maken. Op basis daarvan zoeken wij vervolgens binnen de 200.000 leerbedrijven in Nederland een passende organisatie binnen de regio van de docent.'

Samenwerking

Er is veel interesse voor de brochure, vertelt Van Blitterswijk. 'Naast kennis opdoen kan een docent ook de samenwerking met het leerbedrijf van de leerlingen verbeteren. De stage biedt hem de mogelijkheid zijn kennis te updaten en op de hoogte te blijven van actuele ontwikkelingen, producten en toepassingen in de beroepspraktijk. Die werkervaring is nodig om leerlingen goed duidelijk te maken hoe het eraan toe gaat in de sector.'



Martijn van Blitterswijk

Goede voorbereiding

Het succes van een goede docentenstage begint volgens Van Blitterswijk bij een goede voorbereiding. 'De eerste vraag die een docent zich moet stellen is wat het doel is van zijn stage. Wat wil hij leren?' Maar om de docentenstage tot een succes te maken moet er aan meer voorwaarden zijn voldaan: de school moet het eens zijn met de stage en de docent de tijd en ruimte geven om er een tijdje tussenuit te gaan. Ook moeten er goede afspraken worden gemaakt met het bedrijf waar de docent stage loopt. Van Blitterswijk: 'Tijdens de uitvoering kan de docent van de gelegenheid gebruik maken om ook de leerling in het leerbedrijf in actie te zien en met hem en zijn praktijkopleider de leersituatie te bespreken.'

Gezichtsveld

De docentenstage is er niet voor niets: menige docent weet onvoldoende wat zich binnen een leerbedrijf afspeelt. Dat kan stukken beter, aldus de Colo-medewerker. 'De docent is verantwoordelijk voor de gehele opleiding van de leerling en toch vindt een groot deel van de opleiding buiten het gezichtsveld van de docent plaats. Terwijl je aan docenten sterk merkt dat ze wel de behoefte hebben om daar meer over te weten. Wij geven hen daarom een brochure mee, waarin docenten kunnen aangeven wat ze willen leren. Dat kan heel specifiek gaan om het leren van een bepaalde techniek, maar het kan ook algemener. Denk aan een kok die in een heel ander restaurant rondkijkt dan waar hij zelf is opgeleid.'

And the winner is...

De vijfde dag van de 6-Daagse Beroepsonderwijs is een feestelijke: in de Crown Business Studio's in Aalsmeer wordt de Landelijk Ambassadeur Beroepsonderwijs 2010 gekozen. Voor een volle zaal gaat Juan Esteban Hofland er met de ambassadeursrol en een cheque van 2.500 euro vandoor.

51 Uitblinkers werden het afgelopen jaar geselecteerd om de ROC's deze avond te vertegenwoordigen. Als zij over de groene loper de studio's betreden, krijgen ze een luid applaus, en bij binnenkomst van de zaal zelfs een minutenlange staande ovatie. Als iedereen zit, wordt bekendgemaakt welke tien Uitblinkers via www.6dbo.nl de meeste van de 17.725 stemmen hebben gekregen. Artlinda Emini, Danique van Kernenade, Oussama el Ayyadi, Jessica ten Have, Joost Pardoel, Juan Esteban Hofland, Marissa Humme, Ovan Abdullah, Marleen Pulle en Bart Bijvelds zijn de gelukkigen. Elk van hen krijgt een minuut de tijd om de jury ervan te overtuigen waarom juist hij of zij ambassadeur zou moeten

worden. Her en der vallen wat stiltes en een enkeling is zijn tekst kwijt, maar bij de meesten lopen de mini-presentaties als een trein. Een jury onder leiding van voorzitter Agnes Jongerius kiest vervolgens uit deze tien haar drie favorieten. Terwijl de jury zich beraadt, luistert de zaal naar de studenten van de Opleiding ARTIEST van het ROC Tilburg die onder begeleiding van piano Cyndi Laupers True Colors ten gehore brengen. In de modeshow van het Deltion College uit Zwolle die hierop volgt, zien we alle domeinen van het mbo aan ons voorbijtrekken.

Dak eraf

Als de jury terug is, vertelt de Uitblinker van 2009, Ashwin Zondag, dat ze unaniem, 'zonder te slaan', heeft gekozen: Marleen Pulles, Juan Esteban Hofland en Oussama el Ayyadi zijn de finalisten. Voor alle drie gaat er in de zaal een overdedovend applaus op. Jongerius licht de keuze toe: 'We hebben gekeken naar mensen met trots, met power, die in staat zijn het mbo te vertegenwoordigen en van wie je lichtjes in je ogen krijgt'. Voor de finale test worden de drie op het podium geïnterviewd door Frits Spits. Ze slaan zich krantig door de vragen heen en hebben meermalen de lachers op



Hofland arriveert per limo

hun hand. Een tweede jury, voorgezeten door Willem Nijholt, gaat zich beraden wie de winnaar wordt en wij genieten ondertussen van optredens van de studenten Dans van ROC Amsterdam. De combinatie van modern jazz, old school hiphop, Vogue en wacking, die ze eigenhan-

dig maakten en coördineerden, kan ook al rekenen op luid gejuich uit de zaal.

Diamantjes

Omdat de jury er na deze choreografie nog niet uit is, vertelt Marja van Bijsterveldt (op deze dag nog

demissionair staatsecretaris) graag hoe top ze het mbo vindt. 'Deze jongeren zijn de diamantjes in ons onderwijs, niet alleen omdat ze bezig zijn met hun vak, maar omdat er iets beweegt.'

Na een persoonlijke loftrap van Lange Frans, die hij gedurende de avond heeft geschreven, spreekt Willem Nijholt dan eindelijk het verlossende woord. 'Het verschil tussen de kandidaten was minimaal. Toch was de jury unaniem. De nieuwe ambassadeur is...' Er volgt een stilte en opzwepende muziek. 'Juan Hofland!' De zaal ontploft en Juan springt letterlijk een gat in de lucht. Voormalig ambassadeur Ashwin Zondag mag hem de Award 2010 overhandigen, wat hij doet met de woorden: 'Je verdient hem dubbel en dwars. Misschien doe je het nog wel beter dan ik. Gefeliciteerd!' Juan neemt de felicitaties en de cheque van 2.500 euro, die hij mag gebruiken voor een vervolgopleiding, in ontvangst en drinkt een glaasje champagne met de staatssecretaris. Als alle Uitblinkers op het podium hun award hebben opgehaald, is het minder spannende gedeelte van de avond aangebroken: met familie en vrienden gaan de 51 eten, drinken, dansen en feesten.

Uitblinker 2010 Juan Esteban Hofland

Unite!

Op het podium kon de kersverse Landelijk Ambassadeur Beroepsonderwijs Juan Esteban Hofland alleen 'Ongelofelijk!' uitbrengen. Maar na afloop is hij in zijn eerste echte interview een stuk spraakzamer als hij vertelt over zijn stage in Ghana en de familie die hij daar heeft gekregen.



Vlak nadat hij in april was teruggekomen van zijn stage, werd Juan Hofland benaderd door Ben de Boer, opleidingsmanager CIOS, waar Juan de opleiding Sport- en Bewegingscoördinator volgde. Juan: 'Hij vertelde me dat het Nova College me wilde voordragen als Nova Uitblinker en dat ik daarna eventueel ambassadeur van het mbo zou kunnen worden. Een geweldige kans.' Eentje die met deze uitverkiezing is verzilverd. De 20-jarige mbo'er werd verkozen om zijn durf, enthousiasme en authenticiteit.

Juan onderscheidde zich bovendien met zijn stage naar Ghana, die hij helemaal alleen initieerde en organiseerde. Ter plekke gaf hij les aan een privé- en een government school, zette de unity sportshop op en deed sportactiviteiten met de kinderen van het Hanukkah children's home. 'Wat je daarvoor terugkrijgt is ongelooflijk. Als ik met hen ging sporten, zag ik zo'n smile.' Met wijd uitgestoken armen geeft Juan de grootte van die glimlach aan. 'Die kinderen waren dankzij de sport zo gelukkig.' Om het weeshuis te ondersteunen zette Juan de sportwinkel op. 'In Nederland, maar ook in Ghana, verzamel ik materialen om te verkopen. In Kumasi, de grootste handelsstad van het land, heb ik onderhandeld

met sportwinkels en prijsafspraken gemaakt met leveranciers, zodat ook de armste jongeren een bal kunnen betalen. Het is mijn doel dat ook zij kunnen sporten.'

Niet zwart-wit

In Ghana leefde Juan tussen de Ghanezen. 'Ik wilde graag voor het weeshuis werken, maar daar niet wonen. Als je tussen de bevolking woont, leer je hen kennen en leef je zoals zij.' Zijn huisgenoten werden hierdoor als familie. 'Ik ga het liefst zo snel mogelijk terug. Ik voel hun liefde. Ze vragen: "Neef, is alles goed?" Ik kijk verder dan bloed. Het gaat om diegenen die van je houden.' Juan wil anderen laten zien dat je niet altijd materialistisch hoeft te denken. 'Ik wil mensen bij elkaar brengen. We zijn hier samen. Het is niet: jij tegenover ik. Ik wil unity uitdragen. Het maakt niet uit of je zwart, wit, man, vrouw, groot of klein bent. Ik hoop dat mensen daarvoor openstaan, zodat unity (eenheid, red.) kan gaan werken in de hele wereld.'

Presentatie

In de race om Landelijk Ambassadeur van het Beroepsonderwijs te worden, moest Juan een presentatie voorbereiden. 'Ik had goed geoefend, dus dat ging soepel.'

Het interview met Frits Spits in de volgende ronde vormde evenmin een probleem. 'Hij gaf me de indruk dat er geen zaal was, dat ik alleen met hem sprak. Daarbij zag ik in gedachten mijn kinderen in Ghana rondrennen.'

Nu hij is verkozen tot ambassadeur, vindt Juan het belangrijk anderen te stimuleren om ook stappen te zetten. 'Ik heb laten zien dat je met een mbo-opleiding naar het buitenland kunt gaan.' Hij denkt dat hij om die reden is gekozen tot ambassadeur. 'Ik heb een stap gezet die velen wel willen, maar niet durven zetten. Ik heb het gewoon gedaan.'

Sociale kant

Als ambassadeur gaat Juan niet alleen een jaar het mbo representeren in het land, ook ontving hij een cheque ter waarde van 2.500 euro die hij mag investeren in zijn studie. Het hbo lonkt. Juan denkt erover om de opleiding SPH of MWD te gaan doen. 'Ik weet nu veel van sport. Het plan is mijn sociale kant nog meer te ontwikkelen, zodat ik straks in mijn geboortestad Medellin in Colombia zelf een weeshuis kan oprichten en een contactpersoon voor de buurt kan zijn. Hoewel daar geen druk achter zit, was dat altijd al mijn doel.'



6-DAAGSE BEROEPS
OKT. 9-15 ONDERWIJS

IN BEELD

