

'Ik vind dat scholen de inspectie soms te belangrijk maken.' Aan het woord is hoofdinspecteur Rick Steur. Een interview over het nieuwe toezichtkader bve en de gevolgen voor de scholen.



Wat betekent beroepseer voor mbo-docenten? De BV MBO ging op onderzoek uit. 'Er is zowel buiten als binnen het veld te weinig achting en erkenning voor het vak'.

Pas verschenen: de Handreiking Moderne Vreemde Talen in het mbo. Een interview met Ester van Meerteren, mvt-adviseur bij het Steunpunt taal & rekenen.



Pagina 2 Actueel

Pagina 5 Profiel: SBB

Pagina 7 BV MBO

Pagina 8 Taal & Rekenen

Pagina 11 Geweldloos

'Geef docenten de ruimte'

Meer professionele ruimte om het onderwijs in te richten. Volgens Freddy Weima van het CAOP is dat de beste manier om de tevredenheid van docenten te vergroten. 'Te veel stramien is niet goed.'

Het gaat niet goed met de werknemerstevredenheid in het mbo. Uit onderzoek van het CAOP, kenniscentrum op het gebied van arbeidsmarkt en overheid, blijkt dat minder dan de helft van het mbo-personeel tevreden is over het eigen werk. Veel docenten klagen over een weinig stimulerende werkomgeving en een gebrek aan ontplooiingsmogelijkheden. Freddy Weima, unitmanager Arbeidsmarkt van het CAOP, vindt deze conclusie zorgelijk: 'Hier moet de sector echt iets mee doen.' Weima pleit voor meer 'professionele ruimte' voor docenten: 'Scholen moeten docenten voldoende ruimte geven. Het gaat dan bijvoorbeeld om zeggenschap over het primaire proces. Te veel stramien is niet goed. Mijn oproep aan de scholen: maak gebruik van de kwaliteit van de docenten. Geef hen de ruimte!'

Bijscholing

De arbeidsmarktanalyse bevat ook goed nieuws. Zo blijkt één op de zes docenten een vorm van bijscholing te volgen. Professionalisering van docenten wordt al langer als een cruciaal element gezien om de kwaliteit van het mbo-onderwijs te verbeteren. Op allerlei manieren proberen het ministerie en de scholen het volgen van bijscholing te stimuleren. In november sloot de MBO Raad hierover een Bestuursakkoord met staatssecretaris Zijlstra.

In dit akkoord zijn onder meer afspraken gemaakt over de verhoging van het aantal leraren met een masteropleiding. Het akkoord sluit aan bij eerdere afspraken in de cao en het Convenant Leerkracht. Zo heeft een mbo-docent volgens de cao jaarlijkse 59 uur beschikbaar voor professionalisering. Ook maken veel docenten gebruik van de lerarenbeurs om hun scholing te financieren.

Onbevoegd

Kenmerkend voor het mbo is, zo blijkt uit de arbeidsmarktanalyse, de grote instroom van docenten uit

'Scholen moeten samen met docenten in gesprek gaan over mogelijkheden om meer docenten bevoegd te maken'

het bedrijfsleven. Er is sprake van een 'open arbeidsmarkt'. Dit is één van de redenen waarom scholen (nog) geen problemen ondervinden bij het vervullen van vacatures. Bovendien beschikken docenten uit het bedrijfsleven over veel relevante werkervaring. Daar staat tegenover dat zij-instromers bij hun aantreden vaak nog niet bevoegd zijn. De docenten hebben twee jaar om hun



Uit de Arbeidsmarktanalyse MBO blijkt dat het mbo een sterk vergrijzde sector is. De opvolgingsvraag wordt steeds crucialer. Het specifieke open karakter van de onderwijsarbeidsmarkt in het mbo biedt echter kansen.

lesbevoegdheid te behalen. Een cursus van ongeveer vijfhonderd uur volstaat daarvoor. Echter: niet alle zij-instromers volgen zo'n opleiding. Dat geldt (in nog sterkere mate) ook voor andere groepen zonder lesbevoegdheid: instructeurs en managers die worden ingezet voor de klas, en bevoegde leerkrachten die naast hun hoofdvak een ander vak geven. In totaal is slechts een kwart bezig om de lesbevoegdheid te verkrijgen. Volgens Weima is het verstandig als scholen samen met docenten in gesprek gaan over mogelijkheden om meer docenten bevoegd te maken: 'Het werkt niet als scholen van bovenaf opleggen de verplichte bevoegdheid te halen. Je moet het samen met docenten doen.'

Register

De professionalisering van docenten wordt de komende tijd ook nog op

andere manieren gestimuleerd. Zo is het de ambitie dat in 2018 alle mbo-docenten zijn opgenomen in een lerarenregister. Volgens Weima is het register een nuttig middel om de beroepstrots van docenten te vergroten. Hij waarschuwt er wel voor dat het register geen doel op zich moet worden. Omstreden zijn in sommige ogen de plannen voor prestatiebeloning. De komende tijd nemen diverse scholen deel aan een experiment waarbij excellente leraren individueel (of per team) extra worden beloond (zie ook pagina 4 van deze MBO•krant). Weima denkt dat prestatiebeloning een impuls kan geven aan het personeelsbeleid binnen de scholen. De experimenten worden wetenschappelijk gevolgd en de deelnemende scholen krijgen onder andere een financiële bijdrage om mee te doen. Zij kunnen zich tot 1 april aanmelden.

Voortijdig schoolverlaten

In haar jaarlijkse brief over de voortgang van het terugdringen van voortijdig schoolverlaten roept minister Van Bijsterveldt scholen op zich in te spannen om alle jongeren naar een diploma ('t liefst minimaal op het niveau van een startkwalificatie) te begeleiden. Investeren loont in economisch en maatschappelijk opzicht, aldus de minister. Ook op criminaliteit heeft minder schooluitval een matigend effect.

Het aantal nieuwe schoolverlaters in 2012 bedraagt 38.600, minder dus dan de doelstelling voor 2012 (35.000). Maar in deze cijfers zijn circa 4.000 jongeren onterecht als voortijdig schoolverlater meegeteld. (o.a. jongeren die na hun mbo 1-diploma een baan hebben gevonden voor minimaal 12 uur per week). OCW werkt er hard aan deze jongeren vanaf 2012-2013 niet langer onterecht mee te tellen. Verder zet OCW in om in 2016 de doelstelling van 25.000 te bereiken. Het huidige tempo van afname is onvoldoende om dit te behalen. OCW vraagt daarom een extra inzet van alle betrokkenen. Dit doet de minister o.a. door de aandacht voor het verzuimbeleid op mbo-instellingen en de begeleiding bij studie- en beroepskeuze in vo en mbo te verbeteren. <http://bit.ly/BriefVoortijdigSchoolverlaten>.

Innovatiehuis geopend

Eind januari opende het Innovatiehuis in Den Bosch zijn deuren. Het Innovatiehuis is een door het Consortium voor Innovatie (CvI) opgestarte ontmoetingsruimte voor de mbo-sector. In het 'ontmoetingshuis' vinden initiatieven en reflectie vinden activiteiten plaats op het gebied van innovatie. Zoals intervisiegroepen, basiskampen van expedities, ontwerpessies, maar ook een-op-een afspraken van CvB'ers met stakeholders. De CvI-activiteiten worden eveneens vanuit het Innovatiehuis georganiseerd (zoals de Conferentie voor Onderwijsvernieuwing en ICT, 21 en 22 maart in Papendal). Heb je zelf een goed idee met meerwaarde voor het mbo? Dan stelt het Innovatiehuis graag haar deuren open.

Meer info: <http://innovatiehuis.blogspot.com/> en www.cviweb.nl.

Freddy Weima:
'Te veel stramien is niet goed. Mijn oproep aan de scholen: Maak gebruik van de kwaliteit van de docenten. Geef hen de ruimte!'





Leo van den Hoek: 'Grote betrokkenheid en een breed gedeeld gevoel van urgentie'.

'De basis op orde, de lat omhoog'

'De essenties van het Actieplan mbo worden door vrijwel alle scholen onderschreven. Er is een breed gedeeld gevoel van urgentie.' Leo van den Hoek, kritische vriend van het eerste uur, vertelt over de indrukken die hij opdeed tijdens zijn rondgang langs alle mbo-scholen.

Afgelopen maanden maakte het interviewteam van het procesmanagement MBO15 Kwaliteit een ronde langs alle scholen om de consequenties van het Actieplan mbo 'Focus op vakmanschap' met de bestuurders te bespreken. Het interviewteam bestaat naast procesmanager Hans van Nieuwkerk uit twee 'kritische vrienden': Leo van den Hoek en Rob de Lusenet. Deze ervaren adviseurs zijn beschikbaar voor ondersteuning en advies aan de scholen. Van den Hoek was ook al betrokken bij de rapportages van MBO2010, de voorloper van het huidige procesmanagement.

'Opvallend is dat de essenties van het Actieplan mbo door vrijwel alle scholen worden ondersteund. Wij zien bij de bestuurders een grote betrokkenheid en een breed gedeeld gevoel van urgentie: de kwaliteit van het mbo moet omhoog. Dat neemt niet weg dat scholen zich ook zorgen maken. Er bestaat nog veel onzekerheid over het effect van de diverse aangekondigde maatregelen. Wanneer voldoen we aan de nieuwe urennorm? Wat is de definitie van productieve onderwijstijd? Hoe zit het precies met de 30+ maatregel? Kunnen leerlingen nog wel diverse opleidingen "stapelen"? Wanneer is het nieuwe format voor de nieuwe kwalificatiedossiers gereed? Leiden de eisen rond taal en rekenen niet tot grote problemen voor een bepaalde categorie leerlingen?'

'Scholen beseffen zich goed dat er de komende tijd hoe dan ook sprake is van een majeure herinrichting van het middelbaar beroepsonderwijs. Het Actieplan mbo heeft gevolgen voor vrijwel alle aspecten

van het onderwijs, niet alleen door de nieuwe kwalificatiestructuur, maar ook door de invoering van de entreeopleiding, de verkorting van de opleidingen, de intensivering van het onderwijs, de nieuwe bekostiging die voor sommige scholen heel ingrijpend is. Wij zien dat veel scholen sterk doordrongen zijn van het belang van verdere professionalisering van docenten. Helaas zakt daardoor de belangstelling voor de bedrijfsvoering wat weg. Dat is wel een risico.'

Tijdsprobleem

'Een groot zorgpunt vormt ook de geplande invoeringsdatum van 1 augustus 2013. Vanwege de vele vragen en onzekerheden pleiten sommige scholen ervoor het schooljaar 2013/2014 als overgangsjaar te beschouwen. Scholen hebben dan de kans om, naast hun dagelijkse werk, met meer aandacht en zorgvuldigheid de aangekondigde veranderingen door te voeren.'

Het Procesmanagement MBO15 Kwaliteit is ingericht om scholen te ondersteunen bij de implementatie van het Actieplan mbo. De afgelopen maanden heeft het interviewteam met alle scholen gesprekken gevoerd. Leidraad hierbij was het Startplan dat de scholen vorig jaar in opdracht van de minister hebben opgesteld. Het is de bedoeling dat scholen de komende tijd jaarlijks een voortgangsgesprek met het interviewteam hebben, steeds op basis van een geactualiseerd plan van aanpak. De eerste rapportage van het interviewteam verschijnt medio maart. Voor meer informatie: www.mbo15.nl.

Hoofdinspecteur Rick Steur: 'Blijf jezelf!'

De Inspectie van het Onderwijs maakt vanaf januari 2012 gebruik van een nieuw toezichtkader in de bve-sector. De grootste verandering: de inspectie komt minder langs bij scholen die het goed doen en meer bij scholen die het minder goed doen. Rick Steur, hoofdinspecteur bij de Inspectie van het Onderwijs licht het nieuwe kader toe.

'Studenten hebben recht op een goede opleiding. Wij willen daaraan bijdragen door hier effectief op toe te zien. Voorheen deden we dat door minstens één keer per jaar langs iedere onderwijsinstelling te gaan. Vanaf 1 januari zijn we daar met de invoering van het nieuwe toezichtkader mee gestopt: scholen die het goed doen zien ons nog maar één keer in de drie jaar. Instellingen die het minder goed doen, zien ons daarentegen juist meer. Wij blijven wel jaarlijks de cijfers van alle scholen bekijken. We gaan door met risicogestuurd werken: wanneer cijfers ons negatief opvallen, kan dat soms aanleiding zijn om een onderzoek in te stellen.'

Integratie

'Van traditie zijn wij een onderwijsinspectie: we houden toezicht op de kwaliteit van het onderwijs. Maar sinds een aantal jaar houden we ook toezicht op de examens en de financiën. Ik vond bij mijn aantreden in 2009 dat we dat moesten integreren. Het kan toch niet zo zijn dat de ene maand de financiën op een school onder de loep genomen worden, de volgende maand het onderwijs en in de derde maand de examens? Nu gaan die specialisten samen op pad. Ook dat zorgt voor een forse reductie van het toezicht.'

Bestuur aan zet

'Onderwijsinstellingen zijn verantwoordelijk voor hun eigen kwali-

teitsborging. Zij zijn eigenaar van hun eigen opleiding en moeten het zelf doen. Wij zien erop toe dat dit op een goede manier gebeurt. Op het moment dat wij een opleiding onderzoeken, blijven we niet op de kamer van de manager hangen. We gaan de klassen in en praten met docenten en studenten. Wij geven de opleiding een foto van hun opleiding als geheel: zo sta je ervoor. Wij geven geen advies.'

Professionalisering

'Op 1 juli wordt de nieuwe Wet op Onderwijstoezicht van kracht. Daarin staat onder andere dat de inspectie toe gaat zien op de kwaliteit

van onderwijspersoneel. Ter voorbereiding daarop onderzoeken wij nu hoe het staat met de kwaliteit van de leraren als collectief. Weten ze waar ze staan? Doen ze aan lesobservatie en 360° feedback? Bieden scholen hen de kans zich te ontwikkelen? Schoolverbetering is personeelsverbetering. Docenten moeten de kans krijgen zich te verbeteren, zodat hun onderwijs beter wordt.'

Schiet niet in de kramp

'Ik vind dat scholen de inspectie soms te belangrijk maken; zij moeten zich niet afhankelijk maken van ons oordeel. Mensen schieten nog wel eens in de kramp als wij langskomen. Dat is nergens voor nodig. Scholen moeten erop vertrouwen dat wanneer ze kwaliteit leveren, ze het ook in onze ogen goed doen. Mijn tip: blijf jezelf. Als je verkrampt doordat je te veel je best gaat doen, zien wij niet wie je echt bent. Geloof in je eigen kwaliteiten.'



Rick Steur: 'Scholen maken de onderwijsinspectie soms te belangrijk'

Nieuwe wetten en regels voor het mbo

De plannen uit het Actieplan mbo 'Focus op Vakmanschap' krijgen de komende tijd hun concrete uitwerking in diverse wetsvoorstellen. Een overzicht van wat het mbo de komende tijd aan wet- en regelgeving te wachten staat.

Het komende jaar zal het onderwerp mbo waarschijnlijk veelvuldig aan de orde komen in de Tweede Kamer. Minister Van Bijsterveldt heeft ondertussen al aangekondigd maar liefst drie wetsvoorstellen naar het Parlement te sturen. Het gaat om het 'Wetsvoorstel vavo en overige educatie' (over de invulling van het volwassenenonderwijs en de rol die het Rijk daarbij gaat spelen), het Wetsvoorstel 30+ (over de opleidingen die nog bekostigd worden voor deelnemers ouder dan dertig jaar) en het 'Wetsvoorstel Doelmatige leerwegen en modernisering bekostiging mbo'. In dit laatste wetsvoorstel krijgen diverse

maatregelen uit het Actieplan mbo hun beslag, zoals de verkorting van de opleidingen, de intensivering van het eerste studiejaar, de introductie van de entreeopleiding en het heikele punt van de aanpassing van de bekostiging. Naast deze wetten is er ook nog een Algemene Maatregel van Bestuur aangekondigd over de invoering van referentieniveaus centrale examinering.

Debatten

Gezien de impact van de voorgenomen maatregelen op de dagelijkse bedrijfsvoering van alle scholen (met name bij de bekostiging en de intensivering/verkorting van de

opleidingen) zullen de wetsvoorstellen nog wel de nodige discussie oproepen in het Parlement.

Een belangrijke vraag die daarbij speelt: zijn zoveel wijzigingen in zo korte tijd voor scholen uitvoerbaar? Welke invoeringsdata moeten voor de scholen gaan gelden? Op dit moment is het eerste wetsvoorstel (vavo) al ingediend bij de Tweede Kamer. De andere wetsvoorstellen liggen nog ter advisering bij Raad van State. Voor en na de zomer zijn de nodige debatten voorzien. Op 4 april is er een Algemeen Overleg over het mbo gepland. De parlementaire redactie van de MBO•krant houdt je op de hoogte.

Op www.mbo15.nl tref je meer informatie aan, onder andere een uitgebreide lijst met veelgestelde vragen over de voorgenomen wetsvoorstellen.

Albeda College werkt aan macrodoelmatigheid

Macrodoelmatigheid is een belangrijk thema in het Actieplan mbo 'Focus op vakmanschap'. Vooruitlopend op een landelijke aanpak zijn er vijf regiopilots. Het Albeda College deed mee aan een van deze pilots.

Een decennium geleden was er in de regio Rijnmond weinig afstemming tussen de mbo-instellingen onderling en tussen mbo, vmbo en hbo. Maar de laatste jaren is samenwerking, ook met het bedrijfsleven, juist het sleutelwoord. Deze ingeslagen weg sluit goed aan bij de doelmatigheidsplannen van minister Van Bijsterveldt, vindt ook Cile Reniers, beleidsadviseur Onderwijs - Arbeidsmarkt bij het Albeda College. 'Wij hadden al het plan opgevat om het historisch gegroeide aanbod in onze regio tegen het licht te houden. De uitnodiging om mee te doen aan de pilot regio Rijnmond zien we dan ook als een bevestiging.'

Quick scan

Als onderdeel van de pilot heeft het Albeda College in december en januari het instellingsportfolio (opleidingenaanbod) geanalyseerd. 'We gebruikten een model dat werkt met de zes criteria die de doelmatigheid van het aanbod bepalen', vertelt Reniers. 'Met de eerste drie – instroompotentieel, doorstroomrelevantie en arbeidsmarktrelevantie – kunnen we via de quick scan van het totale portfolio vaststellen of doelmatigheid in het geding is. Is nader onderzoek nodig? Dan kijken we naar de andere drie criteria: concurrentie, schaalvoor- en nadelen en investeringsbehoefte. Bij het Albeda College hebben de acht branches – onze opleidingsclusters gebaseerd op sectoren in de arbeidsmarkt – aan de hand van deze criteria hun opleidingen geanalyseerd.'

Missiebeleving

Reniers en haar collega's werden bij de pilot ondersteund door Marsha Wagner en Ben Roodink, twee externe experts die in opdracht van het programmamanagement MBO15 macrodoelmatigheid werken. Zij adviseerden het Albeda bij het ontwikkelen en aanscherpen van het instellingsportfoliobeleid en vertalen hun ervaringen en leerpunten naar een advies aan het programmamanagement MBO15 Macrodoelmatigheid. Marsha Wagner legt uit hoe ze te werk zijn gegaan. 'We hielden diverse gesprekken met het College van Bestuur en de stafdienst Onderwijs & Kwaliteit en analyseerden allerlei documenten van het Albeda College. Ondertussen hielden we in de gaten wat er voor informatie naar boven kwam in de andere pilotregio's. Zo ontstond een goed beeld van het Albeda. Wat opvalt is dat deze onderwijsinstelling heel goed in staat is om vanuit haar strategische visie de vertaling te maken naar een passend portfolio. De missiebeleving is sterk verankerd in de wijze waarop het Albeda College het portfolio inricht.'

Inzichten en acties

De analyse heeft inmiddels tot een aanscherping van het instellingsportfoliobeleid geleid. 'Bepaalde opleidingen laten nu minder studenten toe, zoals de opleidingen Bedrijfsadministratie en ICT niveau 2', vertelt Reniers. 'Voor sommige opleidingen is een

lotingprocedure ingericht, bijvoorbeeld bij de opleidingen in de branche Welzijn. Verder ondernemen we samen met het vmbo, het bedrijfsleven en de kenniscentra acties om de instroom te bevorderen bij Techniek en bij Gezondheidszorg. Inspelend op de ontwikkelingen binnen deze branches is onlangs gestart met de nieuwe opleiding Medisch Technicus. En bij de opleiding Sociaal Cultureel Werk bleken er te weinig studenten te zijn om deze opleiding zowel op Zadkine als op het Albeda te geven. In overleg met Zadkine nemen we nu hun studenten over. Met Zadkine gaan we nog veel meer samenwerkingsmodellen opzetten. En dat zijn nog maar enkele voorbeelden van de doelmatige stappen die we aan het nemen zijn.'

Instellingen aan zet

Naast concrete acties voor de deelnemers aan de Rijnmondpilot, levert de analyse ook veel informatie op voor de onderwijsinstellingen die nog aan de slag moeten met doelmatigheid. 'Door het Albeda College weten we nu dat topdown schetsen wat de regionale behoefte is, niet mogelijk is', legt Wagner uit. 'Wat wél werkt is dat mbo-instellingen gezamenlijk in kaart brengen wat het volledige portfolio is in een regio en vervolgens de dialoog aangaan met stakeholders of hiermee de regio goed wordt bediend. Denk daarbij aan tekortsectoren, teveel mensen opleiden voor een bepaald beroep, overbelaste jongeren, uitblinkers, et cetera. De instellingen zijn aan zet om het overleg in de regio met elkaar en stakeholders goed te laten verlopen. Mbo's moeten immers hun opleidingenaanbod valideren.'

Landelijk advies

Vooruitkijkend naar het advies aan het programmamanagement MBO15 Macrodoelmatigheid kan Wagner alvast enkele constatering doen. 'Volgens de WEB hoort doelmatigheid bij de standaardtaken van mbo-instellingen. Toch denken wij dat hierop wel een professionaliseringsslag te maken is. Zo zien we dat het regionaal portfolio's afstemmen al vorm begint te krijgen, maar zeker wat betreft het inrichten van dit overleg en van de besluitvorming over het aanbod valt er nog veel winst te behalen. Mbo's kunnen ook meer van elkaar leren dan tot nu toe gebeurt. Ze zijn heel goed in staat om met elkaar instrumenten te ontwikkelen en criteria op te stellen om dit in kaart te brengen. Wij zouden het aanmoedigen als regio's onderling kennis en ervaringen uitwisselen om gezamenlijk de professionaliseringsslag te maken. Het gesprek in de regio zou scherper gevoerd kunnen worden vanuit de eigen kracht van het portfolio.'

Meer informatie over het MBO15 programma Macrodoelmatigheid en de vijf pilots lees je op www.mbo15.nl/macrodoelmatigheid. Je vindt hier ook een uitgebreide analyse van het instellingsportfolio van het Albeda College.



De cover van een van de voorlichtingsbrochures van het Albeda College. De mbo-instelling heeft n.a.v. de regionale pilot in het kader van de macrodoelmatigheid zelf ook keuzes gemaakt in haar aanbod.

Tips voor doelmatigheid

Uit de Albeda-analyse zijn diverse aandachtspunten te destilleren. We vroegen Cile Reniers (beleidsadviseur Onderwijs - Arbeidsmarkt Albeda College) enkele tips te geven.

- **Ben je er bewust van wie je klant is en wat diens behoefte is.** Welke opleidingen kiezen onze studenten en waarom? Is dat een arbeidsmarktrelevante keuze? Hoe kunnen we helpen gericht te kiezen? Waar zien we overlappingen in het regionale aanbod? Wat zijn de arbeidsmarktspeerpunten van de regionale overheid? Wat vraagt het bedrijfsleven? Zijn de afnemende bedrijven tevreden over niveau, aantallen, inzetbaarheid?
- **Zorg voor communicatie op alle niveaus:** intern, horizontaal interbranchair, verticaal van werkvloer naar directie en andersom, tussen opleidingen en het regionale bedrijfsleven/onderwijsinstellingen.
- **Agendeer het thema waar mogelijk.** Vraag ook spreekijd aan op bijeenkomsten die het bedrijfsleven zelf organiseert voor zijn achterban, dus niet alleen tijdens werkveldbijeenkomsten met de praktijkleiders, regionale bijeenkomsten met onderwijsinstellingen, bestuurlijke bijeenkomsten met managers of decanendagen.
- **Arrangeer ook eens een gesprek** in de klas om te achterhalen op basis van welke overwegingen studenten kiezen.
- **Ontwikkel instrumenten die simpel en eenvoudig in te zetten zijn.** Het Albeda College werkt met een quick scan met 3 criteria: instroom, doorstroom en arbeidsmarktrelevantie. Alleen de opleidingen die laag scoren worden vervolgens nader onderzocht op de criteria schaalvoordelen, concurrentieoverwegingen en investeringsbehoefte.
- **Heb aandacht voor de proceskant** en borg het proces intern via de beleidscyclus.
- **Organiseer je alumnibeleid** om te achterhalen waar je oud-studenten terechtkomen.
- **Besef dat macrodoelmatigheid te maken heeft met bewustwording over vraag en aanbod.** Het is een proces dat niet binnen de kortste keren tot resultaten kan leiden.



Prestatieafspraken Zijlstra over personeelsbeleid mbo

Hoger opgeleide docenten. Bekwamer management. Goed personeelsbeleid. Drie pijlers die moeten zorgen voor meer kwaliteit in het mbo. Dit staat in het akkoord over prestatieafspraken dat staatssecretaris Zijlstra met de MBO Raad heeft afgesloten. Het mbo is de eerste sector die dergelijke afspraken met Zijlstra vastlegde.

In het zogeheten Bestuursakkoord staat in vijf stappen beschreven hoe de werkgevers in het mbo (vertegenwoordigd in de MBO Raad) en OCW in de periode tot en met 2015 de verdere professionalisering van mbo-medewerkers willen realiseren. De afspraken zijn een logisch vervolg op het Professioneel Statuut van het mbo en op de actieplannen 'Focus op vakmanschap' en 'Leraar 2020 - een krachtig beroep!'.

Vijf gebieden

Er zijn afspraken gemaakt over de professionalisering van het onderwijspersoneel, de bekwaamheid van het management, de kwaliteitsverbetering van het HRM-beleid, de instroomroutes van het personeel en de prestatiebeloning (hierover meer elders op deze pagina). Elke onderwijsinstelling werkt de afspraken uit in een plan, dat ze voorlegt aan MBO15 Kwaliteit.

Betrokkenheid docent

Docenten vormen in het akkoord de belangrijkste beroepsgroep. Goed onderwijs staat en valt nu eenmaal met de kwaliteit van de leraar. De MBO Raad wil deze beroepsgroep dan ook periodiek betrekken bij relevante themapunten uit het akkoord. Daarvoor is tussen de MBO Raad en de Onderwijscoöperatie (gevormd door de belangrijkste onderwijsberoepsverenigingen in Nederland) en tussen de MBO Raad en de Beroepsvereniging voor mbo-docenten (BV MBO) een gespreksagenda opgesteld.

Afspraken

Het Bestuursakkoord bouwt voort op eerdere documenten. De afspraken komen dan ook niet uit de lucht vallen. De scholen gaan zich bijvoorbeeld inzetten om het aantal master-opgeleide docenten substantieel te verhogen, een ambitie afkomstig uit het actieplan 'Leraar 2020'. In het nog op te stellen beleid hiervoor wordt overigens onderscheid gemaakt tussen zittende en nieuwe leraren. Verder maken de MBO Raad en de HBO-raad een afspraak over de gezamenlijke verantwoordelijkheid van ROC's en lerarenopleidingen voor een goede begeleiding van beginnende mbo-docenten. Ook komen er structureel functionerings- en beoordelingsgesprekken voor al het onderwijspersoneel en worden er bekwaamheidsdossiers bijgehouden; afspraken die in 2015 moeten leiden tot een verbeterde uitvoering van het HRM-beleid.

MBO15 Kwaliteit

Afspraken zijn er om nagekomen te worden. Vandaar dat er in het Bestuursakkoord ook een kopie 'Resultaten en Evaluatie' is opgenomen. Het programmamanagement MBO15 Kwaliteit beoordeelt de plannen van de onderwijsinstellingen, stuurt bij, vult aan en rapporteert periodiek aan OCW. Er zijn ook diverse evaluatiemomenten. Zo wordt in 2013 de tussenbalans opgemaakt van de afspraken over functionerings- en beoordelingsgesprekken.

Veel twijfels over prestatiebeloning

Een van de meest spraakmakende afspraken in het Bestuursakkoord tussen de MBO Raad en OCW gaat over de prestatiebeloning. Een bekende prikkel in het bedrijfsleven. Maar wat vinden de mbo-docenten hiervan? We zetten de feiten op een rijtje en peilden de meningen.

'Dit kabinet is er van overtuigd dat het instrument prestatiebeloning voor goed presterende leraren of lerarenteams kan leiden tot een kwaliteitsverbetering van het onderwijs', schrijft de staatssecretaris Zijlstra in een brief aan de Tweede Kamer. Heldere taal. Hoe de uiteindelijke prestatiebeloning eruit kan zien, is echter nog niet duidelijk. Plan is om tot en met 2015 aan de hand van een groot aantal experimenten te bepalen welke vormen van prestatiebeloning wel en niet kansrijk kunnen zijn.

Om in 2015 een goede afweging te kunnen maken over prestatiebeloning, moeten de experimenten kwalitatief goed zijn. Vandaar dat Zijlstra enkele uitgangspunten formuleert. Zo komt er wetenschappelijke ondersteuning en een gestandaardiseerde effectmeting. Verder beslissen schoolbesturen zelf of ze mee willen doen aan de experimenten. Ze bepalen zelf welke prestatie-indicatoren de basis vormen voor de beloning en wat de norm is die zij daarbij hanteren. Ook moeten de experimenten ondermeer ruimte inbouwen om te variëren naar type prestatiebeloning (individueel en/of team) en soort beloning.

Goed idee?

Zijlstra bouwt diverse ankerpunten in om de kwaliteit van de experimenten te waarborgen. Naast de uitgangspunten is er ook stevige ondersteuning, verzorgd door het CAOP (Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel). Zorgvuldigheid troef dus. Maar wat zijn de meningen onder docenten over de prestatiebeloning? Uit een in mei 2011 gehouden onderzoek van de Algemene Onderwijsbond (AOB)

blijkt 70 procent van de ongeveer 4.850 ondervraagde docenten (waaronder 1.188 uit het bve-veld) tegen de prestatiebeloning te zijn. 84 procent verwacht overigens zelf een eventuele bonus op te strijken. De docenten gaven verder aan dat volgens hen een van de zes collega's een onderpresteerder is. Ze zien liever dat deze slechte docenten aangepakt worden, dan dat de excellente docenten een bonus krijgen. De Algemene Onderwijsbond blijft zich ook nu verzetten tegen de beloningen. Zo meldt AOB-voorzitter Walter Dresscher op de actiesite www.geenbonusmaarbanen.nl: 'Het is vreemd dat de werkgevers-

organisaties daar zo makkelijk mee instemmen. Uit onze contacten met schoolleiders weten we dat daar weinig behoefte bestaat aan prestatiebeloning'.

Een andere grote vakbond, CNV Onderwijs, is positiever. Volgens voorzitter Michel Rog kan een prestatiebeloning leraren langer in het onderwijs houden. Daarnaast zouden de CNV-leden er zelf om vragen. De vakbond stelt wel dat het extra belonen pas werkt als het aan enkele voorwaarden voldoet: helder beleid, transparante criteria en geen willekeur. Overigens geeft CNV Onderwijs prioriteit aan invoering van meer hoger gewaardeerde functies via de zogeheten 'functiemix'.

De BV MBO tenslotte is vooralsnog geen voorstander. Men wacht met geduld empirisch bewijs af, wat een beslissing omtrent de beloning zal verdedigen, dan wel verwerpen.



Meer lezen?

- Het Bestuursakkoord: <http://bit.ly/bestuursakkoordmbo>
- Kamerbrief staatssecretaris en de Regeling Prestatiebeloning in het onderwijs: <http://bit.ly/kamerbriefprestatiebeloning>
- www.prestatiebeloninginhetonderwijs.nl (site opgezet door het CAOP)
- het AOB-onderzoek Bonussen en onderpresteerders in het onderwijs : <http://bit.ly/Aob-onderzoek>

Start registerpilot mbo

Ook in het Bestuursakkoord: het plan om een zogeheten 'registerpilot mbo' te houden. Dit is een eerste aanzet tot een systeem van bekwaamheidsonderhoud.

Bij de registerpilot mbo draagt de Onderwijscoöperatie (het samenwerkingsverband tussen de belangrijkste onderwijsberoepsverenigingen in Nederland) de verantwoordelijkheid voor het systeem van

bekwaamheidsonderhoud. Voor de ontwikkeling van de onderliggende onderhoudseisen slaan de Onderwijscoöperatie en de MBO Raad de handen ineen. De MBO Raad heeft ook nog een andere taak: samen met de instellingen wordt gezorgd voor de inzet van professionaliseringsmiddelen en gekeken hoe het HRM-beleid verbeterd kan worden.

Pilotcommissie

De Onderwijscoöperatie en de MBO Raad stellen voor de registerpilot een pilotcommissie in. Deze com-

missie heeft als taak de werking van het register en de toepassing in de praktijk in de gaten te houden.

registerleraar.nl

Verder lanceerde minister Van Bijsterveldt op 15 februari www.registerleraar.nl, een website waarop ook mbo-docenten zich kunnen registreren. Er volgt ook nog een plan van aanpak specifiek voor het mbo, opgesteld door de MBO Raad. Zodra het plan er ligt, zal de MBO•krant uitgebreider in gaan op het register.



Michaël van Straalen: 'Het een-op-een contact van de docent met een leerwerkbedrijf is cruciaal'

SBB: bindmiddel voor waardevollere mbo-diploma's

In de stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) bundelen het mbo en het georganiseerd bedrijfsleven hun krachten op nog meer terreinen dan voorheen. Beide 'werelden' werken binnen de kenniscentra al jaren samen aan o.a. de kwalificatiedossiers. SBB trekt deze lijn nu door naar andere thema's, zoals examinering, doelmatigheid en de beroepspraktijkvorming. SBB gaat ervoor zorgen dat er voor deze thema's afspraken gemaakt worden die voor het bedrijfsleven en onderwijs in een hele bedrijfstak of sector gelden.

Eén aanspreekpunt

In SBB krijgt de minister één aanspreekpunt, dat namens onderwijs en bedrijfsleven gezamenlijke adviezen geeft over de thema's. De adviezen worden opgesteld door de zogeheten thema-adviescommissies (tac's), die hiervoor samenwerken met alle voor een bepaald thema relevante organisaties. Tot dusver had de minister te maken met diverse partijen, vaak met uiteenlopende opvattingen en adviezen. Met de nieuwe werkwijze komt er meer efficiency. SBB maakt landelijke afspraken

die de minister vaststelt. Vervolgens voeren de kenniscentra (koepelorganisatie Colo is overgeheveld in bureau SBB) dit sectoraal uit. Dit landelijke kader aan afspraken krijgt per regio een eigen invulling.

Win-winsituatie

SBB wil een win-winsituatie creëren voor school, bedrijf en student. Scholen kunnen door de sectorale afspraken (en de regionale invulling ervan) beter inspringen op de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt en studenten goed adviseren over hun kansen op een baan. Bedrijven krijgen naast meer verantwoordelijkheid meer invloed op de kwaliteit van de opleiding. Hierdoor sluit de inhoud beter aan bij de eisen van de werkgevers. Dankzij deze intensievere samenwerking volgen studenten een opleiding met meer en betere kansen op werk. Hierdoor wordt het mbo-diploma nog waardevoller voor zowel studenten als hun toekomstige werkgevers.

Bovenstaande informatie is ook terug te vinden in een helder filmpje: www.s-bb.nl/introductievideo.html

beroepsonderwijs  bedrijfsleven

Michaël van Straalen, vicevoorzitter SBB:

'We moeten verbinding maken op alle niveaus'

Sinds begin 2012 optimaliseert de stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) de aansluiting van het beroepsonderwijs op de arbeidsmarkt. De MBO•krant sprak met vicevoorzitter Michaël van Straalen over verbinding, gedeelde verantwoordelijkheid en een smakelijke pudding.

SBB is opgericht door de MBO Raad, MKB-Nederland, VNO-NCW en hun sociale partners. Voorzitter is Jan van Zijl (MBO Raad), vicevoorzitter Michaël van Straalen (o.a. SER-lid en bestuurder bij MKB-Nederland en Koninklijke Metaalunie). Begin 2013 draaien de heren de rollen om. Dit past bij de samenwerking die SBB voor ogen heeft: als gelijkwaardige partners nemen onderwijs en verenigd bedrijfsleven hun verantwoordelijkheid voor het beroepsonderwijs.

Verbinding

Er wacht SBB een belangrijke taak. De urgentie om de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven te optimaliseren is 'waanzinnig groot', aldus vicevoorzitter Michaël van Straalen. 'De roep om goed en vaak ook specifiek geschoolde vaklui is enorm. Aan die roep moeten we voldoen, want het MKB is de banenmotor van Nederland. En het mbo de hofleverancier van dat midden- en kleinbedrijf. Er staan gigantische economische belangen op het spel. Maar de vroegere situatie werkte contraproductief. Ik vertel niets nieuws als ik zeg dat er vanuit het bedrijfsleven veel kritiek is geweest op het onderwijs. En vice versa. Vooral over de beroepspraktijkvorming (bpv) was er veel gesteggel over en weer. Dat hoofdstuk hebben we afgesloten. Er moet verbinding komen. We moeten samenwerken, gezamenlijk onze verantwoordelijkheid nemen.'

Richting geven

Deze nieuwe samenwerking is eigenlijk de normaalste zaak van de wereld, stelt Van Straalen. 'Ik ken geen enkele leverancier die niet met zijn klanten om de tafel zit. Zeker in een dynamische markt is het essentieel om elkaar regelmatig te spreken. Je kunt dan samen richting geven aan die markt. En laten we wel wezen: de arbeidsmarkt staat bol van de dynamiek. Je weet nu niet wat je over tien jaar nodig hebt. Vroeger kon je als timmerman, vers van de opleiding, bij honderd bedrijven aan de slag. Nu vraagt elk van die honderd bedrijven om een andere manier van timmeren. Op die kwestie moeten we, gezamenlijk, een antwoord zien te vinden. Door intensief samen te werken, beland je samen achter het stuur en kun je wél inspelen op wat nodig is.'

Belangrijke rol docent

De samenwerking moet in de ogen van SBB op alle denkbare niveaus plaatsvinden. Van Straalen: 'Het werkt alleen als er overal verbindingen zijn. Zie SBB gerust als een koepel-

organisatie: wij zorgen aan de bovenkant voor raamwerken. Onze thema-adviescommissies, kortweg tac's, werken in een laagje, daar net onder, samen met allerlei relevante organisaties. Aan de afspraken die we op basis van hun advies maken, heb je echter pas wat als de kaders sectoraal en vervolgens regionaal ingevuld worden door het daar aanwezige bedrijfsleven en de mbo-instellingen. Maar ook de docent speelt een belangrijke rol. Deze heeft een-op-een contacten met leerbedrijven. Die zijn cruciaal: ze vormen het sluitstuk van alle verbindingen op de andere niveaus. Dus docenten: houd die contacten warm! En blijf die animator voor je leerlingen! Ik ben er ook echt een groot voorstander van dat mensen ruimte krijgen om parttime in hun vakgebied en parttime in het onderwijs te werken. Dan kun je de dynamiek van de markt opnemen in je onderwijs. Ik hoop ook dat mensen uit het MKB uren vrij kunnen maken om les te geven. Zo ontstaat verbinding.'

Proof of the pudding

In de korte tijd dat SBB bestaat – de officiële start was op 1 januari, maar de partijen werken al een jaar in deze constructie – is veel progressie geboekt. Er is een structuur neergezet die de samenwerking bevordert. Hierdoor vond men elkaar bijvoorbeeld snel in het optrekken tegen het voorstel van het Kabinet m.b.t. de 30+regeling. Ook op andere thema's en issues – de verkorting van de studieduur bijvoorbeeld – is veelvuldig overleg. Verder zijn er al enkele kwalificatiedossiers vereenvoudigd. 'Dat hebben we vooral te danken aan de mensen in het veld', vertelt Van Straalen. 'De tac's, de scholen, de bedrijven: alle neuzen staan in dezelfde richting. Ik ben zeker tevreden over deze start. "The proof of the pudding is in the eating", zeggen de Engelsen. Nou, deze pudding smaakt hartstikke lekker...'

Jan van Zijl, MBO Raad:

'De stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven is wat er staat. Samen optrekken, elk vanuit de eigen verantwoordelijkheid om het onderwijs optimaal te laten aansluiten op de vraag van de arbeidsmarkt. SBB draagt eraan bij dat we de lat in het mbo nog hoger kunnen leggen. Met het nu al inzetten van SBB op vraagstukken als inkorten van de opleidingen en het vereenvoudigen van de kwalificatiestructuur toont de overheid vertrouwen in het nieuwe samenwerkingsverband.' (bron: Colo Special, december 2011)

Studentenondernemingen SintLucas

Initieer het zelf!

Het Netwerkschoolmodel brengt de experimenteerende scholen veel nieuws. Of tilt iets dat al bestaat naar nieuwe hoogten. Dat laatste is het geval bij de studentenondernemingen van de opleiding Mediavormgever bij Netwerkschool SintLucas.

De studentenonderneming – of ‘mini-onderneming’, zoals SintLucas het zelf noemt – is al jaren een bekend én succesvol fenomeen bij deze school voor creatieven in opleiding. Deze ondernemingen, gerund door studenten van uiteenlopende opleidingen, scoren uitstekend in regionale, landelijke en zelfs Europese wedstrijden voor jonge ondernemers. Met de komst van de Netwerkschool kreeg de Bostelse vakschool de kans iets nieuws te lanceren: een studentenbedrijf met alleen studenten Mediavormgeving. ‘We noemen deze variant studentenonderneming, vertelt Ad Verhappen, die de ondernemingen begeleidt. ‘Dit jaar hebben we zes mini-ondernemingen en twee studentenondernemingen. Deze laatste zijn echte bedrijven. Ze vragen zelf een KvK- en een btw-nummer aan, hebben een eigen ruimte en een eigen planning. Elke student draait minimaal 4 projecten en acquireert er een zelf. Natuurlijk faciliteren we waar nodig. Maar voor de rest is het: initieer het zelf!’

Modules

Om de aanstormende ondernemers beter beslagen ten ijs te laten komen, biedt SintLucas diverse modules aan. Zoals de verdiepingsmodules die je een betere vormgever maken (o.a. Viral Marketing) en de ‘topmodules’ die je bijvoorbeeld een betere ondernemer maken. ‘Elke student kiest minimaal twee modules’, legt Verhappen uit. ‘Er is veel animo voor. Onze studenten zien de modules echt als een verrijking: wat ik hier leer, maakt me straks een completere professional. De drive die de studenten in de mini-ondernemingen en

studentenondernemingen hebben is sowieso enorm. Zo hebben velen geen herfstvakantie gehad: toen was de Dutch Design Week in Eindhoven. Niks luiere en uitrusten, maar presteren en acquireren!’

Springplankbedrijven

Er zijn al studenten die, met het SintLucas-diploma op zak, doorgaan met hun bedrijfje. Dat worden er in de toekomst wellicht meer. Verhappen: ‘We willen oud-leerlingen graag in hun ondernemendheid en ondernemerschap blijven ondersteunen. Daarom zijn we van plan volgend jaar enkele “springplankbedrijven” aan onze school te verbinden: ex-studentenondernemingen die ondersteuning van het SintLucas kunnen krijgen door een tegenprestatie te leveren. Wil je onze knowhow? Dan betaal je door een stageplaats beschikbaar te stellen. Daarnaast willen we ook opdrachten bij deze bedrijven beleggen. Zo houden we een nauwe band met onze alumni. Dat past bij het SintLucas. En bij de Netwerkschool.’

Borrels en visitekaartjes

Even later schuiven Rob en Bart aan, beiden deel uitmakend van de studentenonderneming Studio Hoezo. ‘Je moet echt aan de bak om klanten binnen te halen’, vertelt Rob. ‘Het was dan ook hard werken op de Dutch Design Week.’ Gelukkig heeft Studio Hoezo al wel een paar opdrachtgevers. Zo ontwerpt het bureau voor de aankleding van een winkel in fiftiesartikelen banners in rock ‘n’ roll-sfeer. Verder is er een campagne ontwikkeld voor BrABO, een initiatief om meer jongeren in de techniek te krijgen. ‘We hebben ondermeer een 3D-object ontworpen dat je in een school kunt plaatsen’, legt Rob uit. ‘Daar stonden we ook mee op de Dutch Design Week.’ De twee mannen zijn benieuwd wat de komende maanden nog gaan brengen. ‘We moeten maar eens naar netwerkborrels van de ondernemingsvereniging hier in Bostel gaan’, oppert Bart. Even later schuift hij de journalist een visitekaartje toe...

De homepage van studentenonderneming Studio Hoezo: professioneel, prikkelend en uitnodigend.



#netwerkschool: een rondvlucht in tweets



Beata Neerhoff is adviseur/coach voor de Netwerkscholen



Leon Abbink is programmamanager Netwerkschool Twente



Hanneke Van Bleek is programmamanager bij Netwerkschool ROC Nijmegen



Ondernemersdag Netwerkschool Eindhoven

De toekomst begint nu

Begin februari hield de Netwerkschool Eindhoven een Ondernemersdag. De MBO•krant nam polshoogte en ervoer hoe aarzeling kan omslaan in enthousiasme.

Onderuitgezakt zitten 120 leerlingen van de School voor Techniek in hun stoel. Het is vandaag Ondernemersdag bij de Netwerkschool Eindhoven. Maar wat dat nou eigenlijk inhoudt? Geen student lijkt het te weten. ‘Hé meneer, wat gaan we nu eigenlijk doen?’ Projectleider Geert Croes antwoordt ontwijkend: ‘Daar kom je vanzelf wel achter, jongen.’ Geert draait zich om en fluistert de verslaggever in dat het vandaag om ondernemerschap gaat: ‘Onze studenten moeten in beweging komen. Niet afwachten maar zelf initiatief nemen.’

Meer uitleg volgt bij het openingspraatje van Jean-Paul Close, als voorzitter van de Stad van Morgen nauw betrokken bij de organisatie van de Ondernemersdag. ‘Jullie worden vandaag verdeeld in groepjes van zes of zeven studenten. De derdejaars zijn de aanvoerders van de groepen. Samen gaan jullie bij de negen stands van de bedrijven langs om daar nieuwe kennis op te doen. Op basis van die ideeën verzinnen jullie een product dat bijdraagt aan de verduurzaming van de stad Eindhoven. Laat het beste team winnen!’

‘En nu?’

De studenten kijken elkaar vragend aan. ‘En nu?’ De derdejaars nemen het voortouw en proberen hun teamleden te vinden. Langzaam begeven de groepjes zich richting de stands. De bedrijven die over



de benedenverdieping verspreid staan, hebben één ding gemeen: alle houden zij zich bezig met duurzaamheid.

Zo vraagt Biomimicry zich af hoe we bij innovaties gebruik kunnen maken van technieken uit de natuur. Standhouder Erik Scheepers neemt het lotusblad als voorbeeld. ‘Het lotusblad is, anders dan andere bladeren in modderpoelen, altijd schoon. Hoe dat kan? De structuur van de bladeren stoot vloeibare stoffen direct af. Die structuur kun je overnemen, zodat je ‘m ook in het dagelijkse leven kunt toepassen. Zo maakt een bedrijf gevelverf met die structuur: hun panden worden niet meer nat, waardoor ze mooi schoon blijven en de verf minder slijt. Schitterend toch?’

Fijnstof?

Iets verderop vragen onderzoeksbureau ECN en Philips zich in het kader van het project AiREAS af hoeveel fijnstof er in de Eindhovense lucht hangt. Studenten gaan aan de slag met een fijnstofmeter.

En zo valt er deze dag heel wat te leren en te ondernemen.

Eindhoven = slimste regio van de wereld

Onder de aanwezigen bevinden zich ook enkele coaches die de studenten helpen wanneer zij dat nodig lijken te hebben. Zij maken hen duidelijk wat het belang van duurzame innovaties is: ‘Eindhoven is de slimste regio van de hele wereld, maar tegelijkertijd ook een regio met enorm veel luchtvervuiling. Hoe kunnen wij daar nu duurzaam aan bijdragen?’

LOS

Na een aarzelend begin zijn veel van de Eindhovense studenten los. Zelfs in de pauze worden er vragen gesteld aan de standhouders. En ze hebben duidelijk lol in wat ze doen. Aan het eind van de dag vertellen studenten voor de camera wat ze geleerd hebben. ‘Duurzaamheid is belangrijk!’ ‘Techniek kan daaraan bijdragen.’ En: ‘Je moet gewoon op mensen afstappen om wat te leren.’ Ondernemersdag geslaagd!



Docent mbo, een eervol beroep

Als je op internet zoekt met de term ‘beroepseer’ kom je vele publicaties tegen en links naar websites (waaronder die van www.beroepseer.nl). Het is een mooi begrip, dat verwijst naar de trots en de kwaliteit van ons beroep, het beroep van docent in het mbo. Ik schrijf dit terwijl ik mijn collega’s hard zie werken, met oog voor de studenten, met oog voor elkaar en met inzet voor het team waar we in werken. Maar zou ik ze vragen naar de eer van hun beroep, dan ben ik ervan overtuigd dat er lang nagedacht moet worden over de betekenis ervan.

Als ik doorvraag, naar wat mijn collega’s bezighoudt, hoor ik vaak dat ze niet kunnen doen wat ze zouden willen doen. De frustratie richt zich dan met name op de werkdruk, de veranderingen die men doorvoert in het onderwijs zonder de docent

daarin te kennen en de beperkingen die de omgeving oplegt. Het niet kunnen uitoefenen van hun vak, belemmerd worden, maar er verder weinig aan kunnen doen. Dat is de gedachte. Daarom is het ook zo belangrijk om het daar niet bij te laten zitten. We moeten het heft in eigen handen nemen. Niet alleen maar klagen, maar ook in actie te komen. Uitspreken wat er niet klopt. Wat er anders zou kunnen of moeten. En dat ook hardop. Samen een stem maken en deze laten horen. Omdat het onze eer te na is om alleen maar toe te kijken en af te wachten. Professionals willen mee denken, meepraten en meebeslissen. Vanwege hun beroepseer!

Rob Schrijver,
Docent/bestuurslid beroepsvereniging docenten mbo
www.bvmbo.nl

Hoe wordt beroepszeer weer beroepseer?

Hoe kunnen docenten meer waardering oogsten, zowel binnen als buiten het onderwijsveld? Volgens Ruurd Zwart, bve-docent/coach/supervisor Bouw & Infra College (ROC Midden Nederland), moeten docenten zich weerbaarder opstellen, als ‘contractpartner’ binnen de organisatie. En duidelijk hun grenzen aangeven, vindt Cindy Postma, docent bij AOC Friesland.

‘Trots zijn op je werk, jezelf blijven ontwikkelen als onderwijsprofessional en dat ook naar buiten uitdragen. Dat is voor mij beroepseer’, aldus Cindy Postma. Juist aan die trots ontbreekt het volgens Ruurd Zwart nogal eens. ‘Er is zowel buiten als binnen het veld te weinig achting en erkenning voor het vak. Door schaalvergrotingen, reorganisaties

en bezuinigingen krijgen docenten soms het idee dat ze belemmerd worden in de uitoefening van hun werk. Dat het, ten koste van de inhoud, alleen maar draait om harde getallen, diploma’s en uren tabellen.’

Duizendpoot
Cindy Postma herkent zich niet in het heersende beeld van de moege-

streden mbo-docent. ‘De visie van beleidsmakers strookt inderdaad niet altijd met wat het veld wil. En het is verleidelijk om dan te blijven steken in kritiek en negativiteit. Maar het is beter om af en toe een pas op de plaats te maken, tijd te nemen voor zelfreflectie.’ Volgens Postma is de moderne docent een duizendpoot die continu schakelt tussen uiteenlopende disciplines. ‘Daarinnen moet je zelf grenzen aangeven. En je zegeningen tellen. Alle kaartjes en andere bedankjes die ik ooit van leerlingen heb gekregen, heb ik bewaard. Af en toe blader ik daar doorheen en weet ik waarvoor ik docent ben geworden.’

Vicieuze cirkel
Ook Ruurd Zwart vindt dat docenten zich zelfbewuster moeten opstellen. ‘Niet de leerling en zijn diploma zijn het product van het onderwijs, maar de docent! De leerling “koopt” de docent om hem verder te helpen. Als school moet je er voor zorgen dat de kwaliteit van je product in orde is.’ Docenten moeten daarin volgens Zwart ook zelf verantwoordelijkheid nemen. ‘We moeten ons veel meer opstellen als volwaardige contractpartners. Niet alleen meepraten over de lesinhoud, maar ook over de inrichting van de organisatie. We moeten die vicieuze cirkel van “diplomagestuurd” onderwijs doorbreken. Als de docent weer bekend komt te staan als de persoon die je helpt om vooruit te komen in het leven, volgen erkenning en achting vanzelf en is het beroep van leraar eervol.’

Training ‘Stap in de Wereld van de Ondernemer’

Op 3 en 19 april geeft de MBO Academie een training ‘Stap in de Wereld van de Ondernemer’. Na afloop heb je inzicht in je eigen ondernemendheid en kun je het ondernemerschap bij je leerlingen vergroten.

Voor het groeiend aantal zzp’ers staat ondernemen gelijk aan verdienen. Maar ook in loondienst kun je niet zonder ondernemingszin. Werkgevers willen initiatiefrijke, creatieve medewerkers die kansen verzilveren. ‘Ondernemerschap zou bij iedereen met de paplepel ingegeven moeten worden’, stelt organisatiepsycholoog en trainer/coach Astrid van Hest. ‘Ik kom zelf uit een ondernemersgezin, dus ik weet niet anders. Maar niet iedereen heeft die achtergrond. Niet vreemd dus dat veel onderwijsinstellingen aandacht besteden aan ondernemerschap.’

Proeverij
Van Hest is door de MBO Academie uitgenodigd een training te geven voor docenten. De training is gebaseerd op het programma Train de Trainer. ‘In Train de Trainer krijg je in meerdere dagen de kennis, expertise en de tools om ondernemerschap te ontwikkelen en vorm

Hest en enkele andere trainers van Het Startersplein hebben ontwikkeld. Van Hest: ‘Het Startersplein is een organisatie die ondernemerschap ontwikkelt en implementeert vanuit een integrale visie. De methodiek *De Wereld van de Ondernemer* is vormgegeven in een toolkit. Daarin zit ondermeer een model met de acht rollen die je als ondernemer moet kunnen spelen, zoals de organisator, de marketeer en de ontwikkelaar. Voor elke rol heb je bepaalde competenties nodig. Zo moet een ontwikkelaar creatief en marktgericht zijn. Met het model weet je precies waaraan je nog moet sleutelen.’

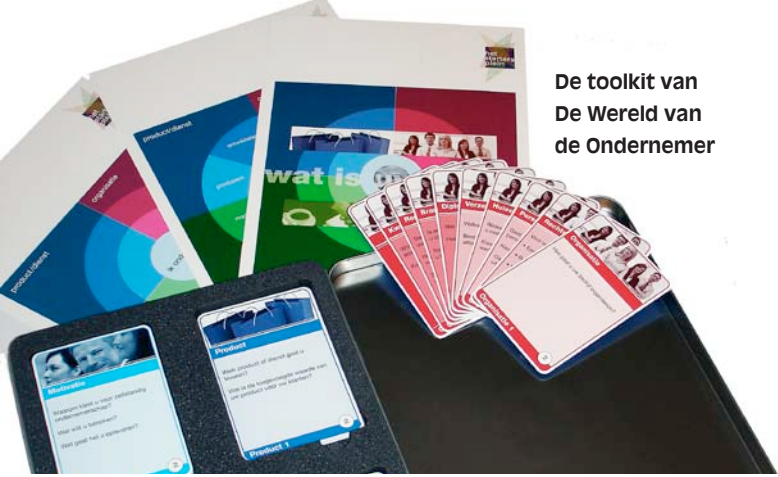
Studentenondernemingen
Tijdens de training maak je kennis met de toolkit en leer je hoe en waar je deze kunt inzetten. Zo kan de toolkit prima gebruikt worden om het ondernemend vermogen van studentenbedrijven te vergroten. ‘Je hebt daar meerdere jongeren aan het roer. Elk van hen kan een specifieke ondernemersrol spelen, passend bij zijn of haar kwaliteiten’, legt Van Hest uit. ‘Door onze methodiek krijg je al bij de start van de onderneming een integraal beeld van alle aspecten van ondernemerschap. Je ziet het complete plaatje. Aan de hand van de kaarten met prikkelende vragen en opdrachten werk je alle aspecten uit. Dat maakt onze methodiek ook zo sterk: je vermijdt de valkuil dat je alleen maar onderneemt vanuit je eigen vakgebied of kwaliteit.’

Meer informatie:
www.hetstartersplein.nl
www.dewereldvandeondernemer.nl
en www.mboacademie.nl



te geven binnen je eigen school. De training duurt 1 dag en kun je zien als een verkort programma van Train de Trainer. Je leert wat ondernemerschap en ondernemendheid betekenen en hoe het staat met je eigen ondernemendheid. Daarnaast krijg je handige instrumenten aangereikt, waarmee je aan de slag kunt in je eigen onderwijs.’

Ondernemersrollen
De instrumenten zijn een tastbaar resultaat van de methodiek die Van



Agenda

- 27 maart: Conferentie ‘Samen werken aan mbo’
- 28 maart: Docentendag Handel & Mode
- 29 maart: Kennisdelingsconferentie btg ZWS
- 17 april: Help, ik moet rekenen geven!
- 24 april: Wat doet mijn leerling fout bij rekenen?

Meer informatie: www.mboacademie.nl

Colofon

De MBO krant is een uitgave van MBO Diensten. Deze uitgave is bedoeld voor docenten en andere onderwijsprofessionals in het mbo.

Postbus 2051, 3440 DB Woerden
t (0348) 75 36 02, e info@mbodiensten.nl, i www.mbodiensten.nl

CONCEPT: Ravestein & Zwart, Nijmegen
VORMGEVING: Lauwers-C, Nijmegen
TEKST: Ravestein & Zwart, Pieter Iedema (Platform Beweging en Sport), Rob Schrijver (BV MBO).

REDACTIE: Rutger Zwart (hoofredacteur), Twan Stemkens (MBO Raad), Rini Weststrate (MBO Diensten), Joris van Meel (Ravestein & Zwart) en Olaf van Tilburg (Ravestein & Zwart).

FOTOGRAFIE: Wilmar Dik (5), Ernst Jan van Pel (9, onderaan), RIVM (9 bovenaan). Verder danken we de Onderwijsinspectie, Het Startersplein, Kenteq, Zadkine, Friesland College en MBO Raad voor het beschikbaar stellen van beeldmateriaal.

DRUK: BDU, Barneveld

OPLAGE: 40.000



Steunpunt mbo publiceert

Handreiking bij het Referentiekader MVT

'Uitgaan van wat iemand wél kan!'

Vorige maand presenteerde het Steunpunt taal en rekenen mbo tijdens twee bomvolle bijeenkomsten in de Edese Reehorst de Handreiking Moderne Vreemde Talen in het mbo, een gedetailleerde uitwerking van het in 2010 gepubliceerde Referentiekader MVT. Een gesprek hierover met Ester van Meeteren, mvt-adviseur bij het Steunpunt.

Moderne vreemde talen, en in het bijzonder Engels, gaan de komende jaren een prominentere plek innemen op het mbo-curriculum. Waarom?

'Met het actieplan mbo wil OCW de kwaliteit van het mbo verbeteren. Het stimuleren van de studieroute vmbo-mbo-hbo is daarbij een van de speerpunten. Een goede beheersing van Engels, maar ook andere moderne vreemde talen, is dan onmisbaar. OCW heeft daarom besloten Engels generiek te verplichten op mbo-4. Voor Engels wordt bovendien centrale examinering ingevoerd. Vanaf het schooljaar 2012/2013 moeten niveau 4-studenten Engels ten minste kunnen lezen en luisteren op niveau B1 en kunnen spreken en schrijven op niveau A2.'

Welke rol speelt het Referentiekader Moderne Vreemde Talen in het mbo daarbij?

'Vanaf het schooljaar 2017-2018 wordt Engels op mbo-4 centraal geëxamineerd en slaagt een student alleen als hij niet meer dan één onvoldoende – ten minste een vijf – scoort voor Nederlands, rekenen en Engels. Het Referentiekader Moderne Vreemde Talen in het mbo, gepubliceerd in september 2010, schetst het inhoudelijk raamwerk waarbinnen het mvt-onderwijs op het mbo de komende jaren moet worden vormgegeven. Het is een verkorte en op het mbo toegespitste uitwerking van het ERK – het Europees Referentiekader voor de talen – met de inmiddels bekende niveaus voor taalvaardigheid: van A1 voor beginners tot C2 voor gevorderde taalgebruikers. In het

Referentiekader MVT zijn de ERK-niveaus op een breed toegankelijke manier inzichtelijk gemaakt, met beschrijvingen van de verschillende vaardigheden en wat iemand op een bepaald niveau moet kunnen.'

Wat voegt de Handreiking toe aan het Referentiekader MVT?

'Behalve het Referentiekader zelf bevat de Handreiking ook een beschrijving bij de vaardigheden op ERK-niveau C1. Dit is in geen enkele mbo-opleiding vereist, maar geeft docenten wel inzicht in waar niveau B2 eindigt. Ook bevat de Handreiking een aantal toelichtende hoofdstukken. Hierin wordt dieper ingegaan op wat studenten moeten kunnen in een vreemde taal en welke plek mvt innemen in de kwalificatiedossiers. Daarnaast zijn gedetailleerde descriptoren opgenomen, uitwerkingen van de globale descriptoren uit het Referentiekader. Met "can do"-statements die uitgaan van wat iemand wél kan, in plaats van alleen de rode pen te hanteren. Docenten kunnen de Handreiking gebruiken om hun lesplan vorm te geven of om toetsen en examinering te ontwerpen. Het is een handboek voor de mbo-taaldocent.'

De Handreiking Referentiekader MVT is op 10 februari uitgereikt aan alle bezoekers van de Flitsbijeenkomst MVT. Ook is de Handreiking verstuurd naar mbo-instellingen. Wil je een exemplaar ontvangen? Neem dan contact op met Steunpunt mbo (0318 - 648 559/ info@steunpuntmbo.nl) of download de pdf: bit.ly/handreikingmvt.

Kabinet gaat laaggeletterdheid te lijf met nieuw actieplan

Steunpunt mbo nu ook Steunpunt volwasseneducatie

Circa 1,5 miljoen Nederlanders boven de zestien jaar zijn 'laaggeletterd'. Ze kunnen niet voldoende lezen en schrijven om in het dagelijks leven en op de werkvloer volwaardig te functioneren. Het kabinet wil daar wat aan doen met het Actieplan Laaggeletterdheid. De Stichting Lezen en Schrijven en het Steunpunt taal en rekenen ve, de kersverse uitbreiding van het Steunpunt taal en rekenen, spelen bij de ondersteuning daarvan een belangrijke rol.

Het Steunpunt taal en rekenen volwasseneneducatie (ve) startte begin 2012 met twee adviseurs. In nauwe samenwerking met de Stichting Lezen en Schrijven ondersteunen zij de komende jaren in opdracht van OCW het veld bij de uitvoering van het Actieplan Laaggeletterdheid 2012-2015, het vervolg op het Aanvalsplan Laaggeletterdheid 2006-2010. In het nieuwe plan bindt OCW op vier fronten de strijd aan met laaggeletterdheid: onderwijs, regio's, bedrijfsleven en gezin en gezondheid. Het Steunpunt ve richt zich op de eerste programmalijn; het ondersteunen van de aanbieders

van taal- en rekenopleidingen voor volwassenen (behalve vavo). Voor de overige programmalijnen tekent de Stichting Lezen en Schrijven.

'De afgelopen jaren zijn er diverse initiatieven ontplooid op het gebied van laaggeletterdheid', vertelt Frederike Bos van het Steunpunt ve. 'Toch is het probleem in absolute aantallen niet kleiner geworden. Het inzicht is dan ook gegroeid dat er een brede, integrale aanpak noodzakelijk is. Vandaar ook de vier programmalijnen van het Actieplan.' In verband met alle veranderende wet- en regelgeving rondom educatie en

beroepsonderwijs is hierin volgens Bos gedegen ondersteuning van de onderwijsinstellingen noodzakelijk. 'Net als de andere Steunpunten - voor vo en mbo - zal ook het Steunpunt ve zich bezighouden met het bieden van een helpdesk, het verzamelen en beschikbaar maken van kennis en aanbod en het bevorderen van samenwerking tussen de betrokken partijen.'

Op dit moment is ongeveer tien procent van de beroepsbevolking - jong en oud, autochtoon en allochtoon - laaggeletterd. 'Men voorspelt dat zonder extra maatregelen in 2020 nog steeds één op de tien werknemers laaggeletterd is', zegt Steunpunt ve-adviseur Wim Matthijsse. 'In de herziene definitie van laaggeletterdheid betekent dat: onvoldoende basiskennis van taal, rekenen en alledaags ict-gebruik. De publieke volwasseneneducatie is voortaan alleen nog gericht op taal en rekenen. De effectiviteit van de opleidingen moet omhoog en er komen standaarden die aansluiten bij het Referentiekader taal en rekenen en de nationale en Europese kwalificatiekaders NLQF en EQF.' Dit is een van de zaken die het Steunpunt ve als eerste heeft opgepakt. Verder is er een website met een schat aan informatie voor aanbieders van volwasseneneducatie. Meer weten? Kijk op www.steunpuntve.nl.



Projecten 2012

Het Steunpunt taal en rekenen mbo ondersteunt het veld bij onder meer de ontwikkeling van nieuwe leermiddelen en tools. Voor dit jaar staan onderstaande projecten op het programma. Meer hierover lees je op bit.ly/steunpuntprojecten.

Bouwstenen voor leesbevordering

CINOP gaat in opdracht van het Steunpunt (en met ondersteuning van de Stichting Lezen) aan de slag met 'Bouwstenen voor leesbevordering', gericht op leesbevordering bij studenten in de opleidingen Pedagogisch Werk (PW) en Onderwijsassistent (OA). Het project wordt eind 2013 afgerond.

Studiesucces met dyslexie en dyscalculie

Steunpunt mbo is, samen met KPC, APS, CPS en Cinop, eind 2011 gestart met het project 'Studiesucces met dyslexie en dyscalculie'. Dit project omvat de ontwikkeling van een schoolscan, een FAQ-database en de organisatie van twee regionale conferenties, op 5 en 7 juni in Amersfoort en Eindhoven.

ffRekenen

ffRekenen is een webbased leermiddel waarmee mensen met een taal- en rekenachterstand hun rekenvaardigheid kunnen verhogen. ffRekenen, dat in opdracht van het Steunpunt wordt ontwikkeld door APS, Hogeschool Utrecht, Stichting Alfabeten en Stichting ETV, richt zich op referentieniveau 2F voor een doelgroep die veelal op school 1F niet succesvol heeft afgerond.

Vakbegrip: lees- en rekenlessen voor het mbo

Voor de sectoren Techniek en Handel/Economie ontwikkelt de CED-Groep een serie te downloaden lessen voor zwakke lezers. Daarnaast worden voor Zorg en Welzijn lessen ontwikkeld voor zwakke rekenaars. Hierbij wordt, net als bij Nieuwsbegrip en Nieuwsrekenen, elke twee tot drie weken een vakgerichte tekst aangeboden met lees- en woordenschat- of rekenopgaven.

Agenda

- 15 maart, 19 maart en 13 april: Regionale bijeenkomsten instellingsexamens Nederlands in Den Bosch, Zwolle en Rotterdam.
- Eerste week april: Nieuwe voorbeeldexamens 2F en 3F worden verstuurd naar de scholen.
- 10 en 15 mei: Werkconferenties invoering COE's in Eindhoven en Zwolle.
- 5 en 7 juni: Conferenties dyslexie en dyscalculie in Amersfoort en Eindhoven.

Kijk voor meer informatie op www.steunpunt-taalenrekenenmbo.nl.

Mbo leidt studenten op tot vitale werknemers

Het mbo leidt toekomstige werknemers op die lang fit en vitaal moeten kunnen doorwerken. Maar als een zestienjarige naar het mbo gaat staat er geen les in biologie, verzorging en bewegen op het programma. Sinds 1996 is er in het middelbaar beroepsonderwijs immers geen verplichting meer om via een vaste lessentabel aandacht te besteden aan gezondheid, bewegen en actieve leefstijl. Bijna alle deskundigheid en geschikte accommodaties zijn weggesaneerd. Een somber beeld, maar er gloort hoop.

In het document Loopbaan & BURGERSCHAP (februari 2011) staat wat van een student wordt verwacht als burger. De dimensie 'vitaal werknemerschap' staat goed beschreven. Dit geeft scholen meer handvatten voor het maken van onderwijs op dit thema. Het 'wat' wordt beschreven en vastgesteld. De school bepaalt zelf het 'hoe'. Dit 'hoe' is, gelukkig, op diverse manieren goed in te vullen.

Aansprekende lessen

Mbo-onderwijs over leefstijl is op verschillende manieren mogelijk. Veel eerstejaars studenten worden via Testjeleefstijl.nu geconfronteerd met hun leefstijl en geprikkeld om actie te ondernemen. 28 procent van de studenten doet dat ook. Daarnaast ontwikkelt het platform Bewegen en Sport van MBO Dien-

sten aansprekende, eigentijdse lessen. Daarmee kunnen vakdocenten lessen over vitaliteit koppelen aan het te leren beroep. Deze concrete kant-en-klare lessen zijn vanaf juni 2012 te vinden op www.platformbewegenensport.nl.

Voorkomen

Voor ouderejaars studenten die een vak leren is naast aandacht voor leefstijl ook een accent op een gezonde werkhouding van belang. Daarbij komen onderwerpen aan bod als ergonomisch verantwoord werken, het belang van conditie om het werk goed vol te houden, invloed van slaap en voeding op presteren, voeding tijdens onregelmatig werken en het voorkomen van KANS (klachten aan arm, nek en schouder). Het motto hierbij is 'Voorkomen is beter dan genezen'.



Op latere leeftijd is het lastig om ongezond gedrag te veranderen. Belangrijk dus om gezond werken al bij het aanleren van beroepsvaardigheden te internaliseren (foto: RIVM)

De ervaring leert immers dat het lastig is op latere leeftijd ongezond gedrag weer te veranderen.

Vitaal werknemerschap

Werkgevers hebben er veel belang bij dat jongeren gezond werken al bij het aanleren van beroepsvaardigheden internaliseren. Voor vitaal werknemerschap, waarbij de huidige leefstijl van de student gespiegeld wordt aan de beroepskeuze, is dan ook een groeiend draagvlak. Insprijgend op deze ontwikkeling

verschijnen binnenkort per domein servicedocumenten waarin staat wat voor elke beroepsgroep de noodzakelijke inhoud is om vorm te geven aan onderwijs met vitaal werknemerschap. Scholen kunnen deze lesinhouden integreren in de praktijk- en theorielessen van het beroepsgerichte deel van de opleiding. Door de lessen te geven voldoen de docenten volledig aan de eisen die gesteld worden aan het begrip vitaal werknemerschap in het document Loopbaan & BURGERSCHAP.

Gezonde medewerkers

Het platform Bewegen en Sport probeert ook de medewerkers van mbo-instellingen de voordelen van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid te laten inzien. Het is vanzelfsprekend belangrijk dat als de vakdocent de studenten wijst op het belang van vitaliteit, de docent zelf ook overtuigd is van de voordelen. Medewerkers in het mbo moeten zelf ook langer doorwerken en hebben ook een voorbeeldfunctie.

Vraag dus je afdeling P&O of HRM naar de mogelijkheden op jouw school om te werken aan je eigen gezondheid.

Vitaal achter het stuur

Vrachtwagenchauffeurs in opleiding bij ROC Leiden krijgen van hun docent Carel Wesselius vier maal twee uur les over vitaliteit, arbeidsrisico's en duurzame inzetbaarheid. 'Ik vind het belangrijk dat de jongeren, die met een blikje Red Bull de klas inkomen, al tijdens hun opleiding leren wat het inhoudt om vitaal en gezond de eindstreep te halen', aldus Wesselius die zelf ook een transportbedrijf heeft.

Kwalificatiedossiers in praktijk

'Wij hebben het beste met de leerling voor'

Onderwijs en bedrijfsleven hebben een gezamenlijk doel: studenten tot capabele medewerkers opleiden. Om die reden moeten per 1 augustus 2012 alle opleidingen in het mbo gebaseerd zijn op de kwalificatiedossiers. De MBO krant ging op bezoek bij het MBO College voor Bouw, Infra & Interieur van ROC van Twente om te kijken hoe er in de praktijk met dossiers gewerkt wordt.

John Stam (onderwijskundig medewerker), Chris Giebels (docent wiskunde/natuurkunde) en Koos Afman (docent infratechniek) geven

graag een kijkje in hun Hengelose keuken. En geven en passant blijk van hun kennis. Stam trapt af met het college kd: 'Elk kwalificatiedos-

sier is opgebouwd uit kerntaken, werkprocessen en competenties.'

De context bepaalt

Uitgangspunt bij het invoeren van de kd's was dat zij breder moesten worden geformuleerd dan bij de eindtermen het geval was. Zo wordt er bij de vijf uitstroomrichtingen van het MBO College voor Bouw, Infra en Interieur gekozen uit dezelfde kerntaken en werkprocessen. De context van het beroep geeft zo invulling aan de specifieke richting van het uitstroomprofiel. Stam: 'Een uitvoerder in de infra moet dezelfde competenties hebben als een uitvoerder in de bouw. Maar je stuurt een groep asfalteerders anders aan dan een groep metselaars.'

Herkenbaarheid

Het mooie van het kd is volgens Stam dat alle 300 opleidingen in Nederland dezelfde 25 competenties gebruiken bij het maken van de opleiding. 'Maar de mensen die de kwalificatiedossiers maken, denken anders dan mensen met wie wij in het dagelijkse leven te maken hebben. Dat zijn toch vaak de mensen van kleine bedrijven. Die denken concreter en herkennen niet alles in het kwalificatiedossier.'

Kennisaspect

Veelgehoorde klacht is dat de basis-kennis van studenten de afgelopen jaren omlaag is gegaan. Giebels: 'In de eindtermen stond bijvoorbeeld ook welke wiskundige formules en materialen gekend moeten worden; dat is in het kd niet het geval. Het is niet meer duidelijk welke kennis iemand met een bepaald uitstroomniveau moet hebben. Waar ligt de streep?' Stam: 'Dat zorgt er wel voor dat collega's elkaar moeten helpen. Wat is basiskennis? Welke materialen moeten zij minimaal kennen? We houden elkaar scherp.' Het vaststellen van het vereiste niveau van de competenties per fase is volgens de drie het lastigste. Stam: 'Wat moet iemand in het tweede jaar precies kunnen? En wat is dan voldoende en wat goed?'

Op zoek naar de basis

Afman: 'Het onderwijs is in beweging. Vroeger checkten we welke materialen onze studenten kenden en voelde ik me een toetsfabriek. Nu ben ik weer echt aan het opleiden. De jongens maken een tekening die ze met mij bespreken door in de huid van de klant te kruipen. Zo komen ze er achter wat ze nog beter hadden kunnen doen.' Stam vult zijn

collega aan: 'De kennis is misschien omlaag gegaan, maar de kwaliteit van de beginnende beroepsbeoefenaar is hoger.' De drie collega's krijgen steeds meer grip op de kd-materie. Stam: 'Die zoektocht vind ik een plus. Iedereen in het mbo moet nadenken over de vraag waar we mee bezig zijn. Door ons onderwijs te evalueren, blijven we onszelf ontwikkelen.' Afman vult aan: 'Het maken van lesbrieven prikkelt je om bezig te zijn. Ik sta open voor kritiek vanuit het bedrijfsleven: we zijn samen verantwoordelijk voor het opleiden van goede studenten.'

'Vertrouw ons'

Langzamerhand zien de drie echter dat zij minder vrijheid krijgen: 'Alles wordt in regels vastgelegd.' Afman: 'Moderne vreemde talen is nu Engels geworden, terwijl het in onze regio belangrijk is Duits te kunnen spreken.' Stam: 'De verantwoording slaat door. Natuurlijk moeten we de voortgang bewaken, maar nu lijken we overal regels voor te hebben. Vertrouw ons: wij hebben het beste met de leerling voor.' Afman: 'Als het bedrijfsleven elk jaar tevreden is over onze jongens, dan kom je een heel eind. Dat is voor mij het belangrijkste criterium.'



V.I.n.r. Koos Afman, John Stam en Chris Giebels. De drie collega's krijgen steeds meer grip op de kwalificatiedossiers.



OR Friese Poort: input docenten hard nodig

Op 1 maart 2010 is de Wet Medezeggenschap Educatie en Beroepsponderwijs (WMEB) ingegaan, de wet die mbo-instellingen verplicht een ondernemingsraad te kiezen. Twee jaar later spreekt de MBO•krant met Eddy Hoogers, voorzitter van de OR van ROC Friese Poort. 'Het blijft moeilijk onze achterban te bereiken.'

'Toen ik hoorde dat we een OR moesten oprichten, zag ik daar niet direct de meerwaarde van in', vertelt voorzitter Hoogers. 'De medezeggenschapsraad (MR) functioneerde immers goed. Ik was met name bevreesd voor de participatie van de deelnemers. Die kunnen alleen op hoog niveau mee als zij de nodige ondersteuning en scholing hebben. Daar ontbreekt het nu ook nog enigszins aan. Maar goed, zoiets moet zich nog ontwikkelen. Wat betreft de OR: die bouwt verder op hetgeen we met onze MR hebben neergezet, alleen concentreren we ons nu op het personeel. We werken ook nu met onderdeelcommissies per vestiging, waarbij elk lid ook deelneemt in het overleg voor de gehele instelling. Nieuw is het werken met portefeuilles, zoals Financiën, HRM en Innovatie. Op deze manier kan elk van de in totaal zestien OR-leden zich focussen op een onderwerp dat hem of haar ligt.'

Achterban

Het is een goede, werkbare manier om standpunten in te nemen en initiatieven te ontwikkelen, beaamt Hoogers. 'De portefeuillebeheerders

bereiden het werk voor en daarna bespreken we een en ander in onze OR-vergadering. Hierna gaan we in het OV/OR-overleg met het CvB aan tafel. Zonde is alleen dat het moeilijk blijft onze achterban te bereiken. Dat was ook al zo met de MR. Meer mbo's stoeien daarmee. Ik zit in diverse platforms. Daar hoor ik dezelfde geluiden.'

Input

'Uiteraard doen we er alles aan om toch contact te krijgen met onze collega's. Zo houden onze onderdeelcommissies steeds hun vergaderingen op een andere afdeling. Je kunt daar gewoon binnenstappen en vertellen wat je bezig houdt. Daarnaast raadplegen we regelmatig docenten als we over een bepaald onderwerp input nodig hebben.' Die input van docenten is, zeker de komende tijd, hard nodig, beseft Hoogers. 'Met name het Actieplan mbo 'Focus op Vakmanschap' heeft een enorme impact op het werk van onze medewerkers. De werkdruk gaat flink omhoog. Zaak om als OR de belangen van alle docenten, instructeurs en ondersteunend personeel zo goed mogelijk te behartigen.'

Ondernemingsraad en deelnemersraad in het mbo

Met ingang van 1 maart 2010 is de medezeggenschapsstructuur in het middelbaar beroepsonderwijs gewijzigd. Voorheen was er sprake van ongedeelde medezeggenschap op basis van de Wet Medezeggenschap Onderwijs. Nu is er gedeelde medezeggenschap: de ondernemingsraad voor het personeel en een deelnemersraad voor de deelnemers. De bevoegdheden van de deelnemersraad zijn in de WEB opgenomen, evenals een geschillenregeling. De bevoegdheden van de ondernemingsraad zijn in de Wet op de Ondernemingsraden geregeld en in een aanvulling daarop: het zogeheten professioneel statuut mbo.

Meer informatie vind je op www.expertisepuntwmweb.nl. Je vindt hier alle belangrijke documenten.

Hand in hand: Zadkine en Erasmus MC

Een contextrijke leeromgeving: dat wil Zadkine zijn studenten bieden. Logisch dus dat het ROC op zoek ging naar bedrijven en instellingen in de regio Rotterdam die bij willen dragen aan een goede opleiding van hun toekomstige medewerkers. Sinds enkele jaren is er sprake van een hechte samenwerking met het Erasmus Medisch Centrum, met 10.000 werknemers een van de grootste werkgevers in Rotterdam. In gesprek met Arjo Hoogwerf, unithoofd neurochirurgie/neurologie.

Ziekenhuizen zijn gewend om samen te werken met hbo- en wo-studenten. 'Het Erasmus MC is een academisch ziekenhuis: opleiding is een van onze kerntaken', vertelt Arjo Hoogwerf. 'Dat is de reden waarom een aantal jaar geleden de afdeling neurochirurgie gestart is met een leerwerkplaats voor mbo- en hbo-studenten verpleegkunde.'

Een veilige leeromgeving waarin studenten binnen kaders mogen experimenteren en de patiënt geen gevaar mag lopen: dat is de insteek van de leerwerkplaats bij het Erasmus MC. De afdeling neurochirurgie/neurologie van Hoogwerf bestaat uit 24 bedden, waarvan de helft geoormerkt is voor de leerwerkplaats. Deze wordt bemenst door twaalf tot vijftien studenten. Hoogwerf: 'Alle neurochirurgische patiënten kunnen op de leerunit terecht komen; er wordt geen selectie gemaakt. Alleen door werkelijke situaties te ervaren en hierop te reageren kunnen onze studenten goede verpleegkundigen worden.'

Impuls in kwaliteit

Uitgangspunt van de leerwerkplaats is dat studenten verantwoordelijk zijn voor het hele zorgpakket. Hoogwerf: 'Zij moeten de zorg uitvoeren zoals zij denken dat dit moet. Dat gebeurt onder supervisie van een verpleegkundige die een coachende rol heeft.' Samen met de student bereiden die begeleiders 's ochtends de dag voor: wat kunnen ze verwachten en wat zijn de ziektebeelden? Hoogwerf: 'De visie van de student komt niet altijd overeen met die van de begeleider. Doordat studenten nieuwe methodes vanuit de theorie leren, ontstaan er discussies over de uitvoering in de praktijk.' Dat is alleen maar goed, denkt Hoogwerf: 'Dit zorgt voor een impuls in kwaliteit. Ze hebben iets nieuws te vertellen. Dat kan leiden tot betere patiëntenzorg.'

De juiste zorg

De leerling-verpleegkundigen zijn zelf verantwoordelijk voor hun leerproces. Ze hebben geen vaste begeleider: alle verpleegkundigen zijn

werkbegeleiders. Meerdere malen per dag bekijkt de werkbegeleider of de patiënten de juiste zorg krijgen en wat het effect van het handelen van de leerling is. Hoogwerf: 'Het succes van de leerwerkplaats is heel erg afhankelijk van de kwaliteit van de begeleiders. Zij moeten goed kunnen coachen, zorgen voor leervragen, de kwaliteit van zorg bewaken en overzicht houden.' De grote vraag voor de begeleider is natuurlijk wanneer hij ingrijpt. 'Als iemand elke twee uur getest moet worden en de student lijkt het vergeten, wanneer laat je dat dan merken? Na twee minuten, na een kwartier? En doe je het dan zelf of geef je een hint?' Het komt wel eens voor dat studenten vergeten hun patiënten te wassen. 'Soms laten de werkbegeleiders dat gewoon gebeuren. Dit komt dan in de evaluatiemomenten terug. De studenten vergeten dat vervolgens nooit meer.'

Meerwaarde

Leuk bijverschijnsel van mbo'ers in het ziekenhuis is de wisselwerking tussen hen en de hbo'ers. Hoogwerf: 'Ze leren van elkaar: de hbo'ers kijken meer vanuit theoretisch perspectief, terwijl de mbo'ers heel praktisch zijn. Deze wisselwerking is echt een meerwaarde.' Hoogwerf gelooft er heilig in dat mensen leren door te experimenteren. 'Ze moeten de ruimte krijgen. En dat kan op iedere afdeling, ongeacht de omstandigheden!' Om haar heen ziet ze nu dat ook andere afdelingen enthousiast worden van haar verhalen. 'Naast onze afdeling hebben nu ook kinderchirurgie en cardiologie een leerafdeling. Maar dat moeten er nog meer worden.' Ook wil ze graag de leerunit verder uitbreiden met studenten van kwalificatieniveau 1 en 2.

Trots

Zadkine is trots op de samenwerking met het Erasmus MC. In augustus 2010 sloten de beide besturen samen met het bestuur van het Albeda College een convenant waarin te lezen staat dat er de komende jaren minstens veertig studenten per jaar van de onderwijsinstellingen stage komen lopen bij de nieuwbouw van het Erasmus MC. Zadkine-woordvoerder Matthijs van Muijen: 'Wij hebben een heel groot tekort aan stageplekken en zijn dan ook enorm blij met Erasmus MC: onze opleidingen sluiten naadloos aan op de beroepen die binnen het MC worden uitgevoerd.' De samenwerking wordt steeds verder uitgebreid. 'Zo zijn we op verzoek van Erasmus MC vorig jaar met een speciale opleiding Facilitair Zorgmedewerker gestart. Hoogwerf: 'En zoals Zadkine blij met ons is, zijn wij heel erg blij met Zadkine. Elke week komt er een docent langs op de afdeling die een vinger aan de pols houdt; we kunnen elkaar snel vinden.'



Thomas van Dommele (student Verpleegkunde):

'Door de nauwe samenwerking tussen Zadkine en het Erasmus MC wisselen praktijk en theorie elkaar perfect af. Ik herken soms een casus in mijn boek omdat ik die eerder in de praktijk ben tegengekomen. Of ik breng het geleerde hier in de praktijk. Een ideale leeromgeving!'

Geweldloze communicatie: de kracht van contact

Een goed contact tussen leerling en docent is fundamenteel voor een veilige en effectieve leeromgeving. Trainer Martin van der Meulen ziet in geweldloze communicatie een beproefde manier om die omgeving te creëren. 'Neem waar in plaats van te oordelen en verbind.'

Waar wil jij voor staan? Een vraag waar docenten volgens Martin van der Meulen (trainer Geweldloze Communicatie en Levenverrijkend Onderwijs bij bureau Ai-opener) elke dag mee worden geconfronteerd. Waarschijnlijk willen zij bijdragen aan de toekomst van hun leerlingen, maar door allerlei omstandigheden gaat dat vaak lastiger dan gehoopt. Door problemen of een moeilijke thuissituatie verloopt de communicatie stroef. Al snel ben je dan geneigd te oordelen, waardoor een afstand ontstaat terwijl je juist verbinding wil maken.

Neem waar zonder te oordelen
Wanneer je oordeelt, ben je niet meer geneigd open naar de ander te

luisteren. Een bekend voorbeeld van een dergelijk gesprek volgens Van der Meulen: 'De "Doe effe normaal, man"-uitwisseling tussen Wilders en Rutte. Een oordeel stond daarbij de verbinding in de weg: het gesprek was meteen afgelopen.'

Mensen gaan vaak in de verdediging wanneer zij beoordeeld worden. Om verbinding te maken, is het zaak waar te nemen en de ander te laten weten wat dat met je doet. Van der Meulen: 'Via gevoelens en behoeftes ontstaat verbinding. Het is goed voor de ander te horen wat zijn gedrag met je doet. Je maakt iemand bewust van wat hij doet, wat uitnodigt tot zelfreflectie.' Sommigen noemen dat soft, maar dat is het volgens Van der Meulen

niet. 'Geweldloze communicatie gaat over helder en duidelijk zijn. Als je dat bent, kun je grenzen stellen.'

Begin bij jezelf

De sleutel voor geweldloze communicatie is om bij jezelf te beginnen en je eigen kracht te versterken. Iedereen creëert volgens Van der Meulen namelijk zijn eigen weerstand. 'De leerling is de aanleiding, maar hoe je daarmee omgaat is aan jou. Focus dus niet op de ander, maar op jezelf. Wat roept dit bij me op? Als je daar met empathie naar kunt kijken kun je in verbinding je grenzen aangeven.' Vervolgens kun je jouw coachkracht en samenwerkingskracht vergroten. 'Wat leeft er in jou? En wat werkt voor ons allebei?'

Stel geen eisen

Hoe vergroot je de kans dat in de klas een atmosfeer van samenwerking ontstaat? Dat is volgens Martin van der Meulen de essentiële vraag die docenten moeten zien te beantwoorden. Zijn antwoord: 'Door met hen in gesprek te gaan en je in hen te verplaatsen. Dat betekent niet dat je alles maar goed vindt, maar



wel dat je samen tot een oplossing komt. Een laatste tip: 'Eis niet van de leerling wat je niet wil, maar doe een verzoek voor wat je wel wil. Zo krijg

je verbinding en vergroot je juist de kans dat gebeurt wat jij wil.'

Meer weten?

www.levenverrijkendonderwijs.nl/

Martha van Dijk (ROC Mondriaan)

Docente Training Sociale Vaardigheden (domein Zorg) en deelnemer aan de jaartraining Levenverrijkend Onderwijs:

'Tijdens de cursus heb ik geleerd me bewust te worden van de manier waarop ik contact maak. Want de wijze waarop je dat doet, is van invloed op de relatie die je met je leerling hebt. Voor onze leerlingen in het domein Zorg is het daarbij van belang dat zij een goede relatie met hun patiënten opbouwen. De benadering van geweldloze communicatie is heel systematisch: je leert bewust vier stappen te onderscheiden in het contact: waarneming, gevoel, behoefte en verzoek. Vaak hebben we direct ons oordeel klaar, waardoor het moeilijker is verbinding tot stand te brengen. Het delen van de waarneming zorgt voor duidelijkheid en maakt daarmee verbinding mogelijk.'

Lesmateriaal op de leest van de praktijk

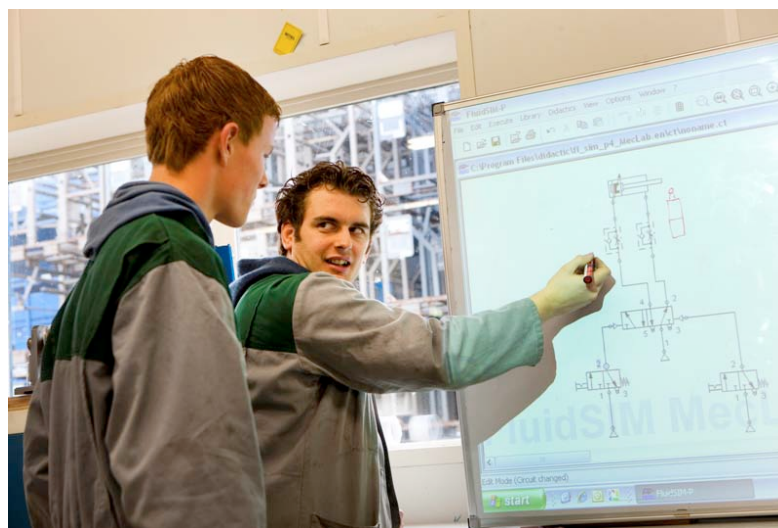
Kenniscentra hebben als taak een brug te slaan tussen onderwijs en bedrijfsleven. Dat kan bijvoorbeeld door diensten en producten te ontwikkelen die zowel inspringen op de wensen van de school als die van de praktijk. Mooi voorbeeld hiervan is het lesmateriaal dat kennis- en adviescentrum Kenteq samen met cv-specialist Remeha realiseert.

Het is een bekend gegeven: binnen niet afzienbare tijd is er in Nederland een enorm tekort aan technische vaklui. Veel vaklieden met kennis en kunde gaan met pensioen. De opvolging blijft uit: te weinig jongeren kiezen voor de techniek. Debet hieraan is een verouderd beeld dat aan techniek kleeft: smerig, zwaar en slecht betaald. Zaak dus om het bedrijfsleven het onderwijs in te trekken. En andersom. Met up-to-date onderwijs geschoeid op de leest van de praktijk als gevolg. Daarin speelt het kenniscentrum een belangrijke rol, beseft Robert Sprokholt, programmamanager Onderwijs bij Kenteq. 'Ruim tachtig Kenteq-opleidingsadviseurs houden dagelijks een vinger aan de pols van het mbo en het bedrijfsleven.

Hierdoor weten we wat de wensen en behoeftes zijn en kunnen we deze vertalen in nieuwe producten en diensten. Een voorbeeld hiervan is lesmateriaal. Dat is nooit af. Er zijn in het onderwijs en in de markt continue ontwikkelingen en innovaties die vragen om nieuw lesmateriaal. Dankzij de voelsprieten van onze adviseurs weten we wat er speelt en kunnen we daar op inspelen.'

Win-winsituatie

Om het lesmateriaal zo actueel, kwalitatief hoogstaand en praktijkgericht mogelijk te maken, is samenwerking met het bedrijfsleven essentieel. Vandaar dat Kenteq de krachten bundelt met bijvoorbeeld Remeha, marktleider op het gebied van cv-ketels.



Straks gaan veel vaklui met kennis en kunde met pensioen. Zaak dus om jongeren te enthousiasmeren met up-to-date, actueel onderwijs op de huid van de praktijk.

Sprokholt: 'Het is voor onze doelgroepen een win-winsituatie. De technische opleidingen willen met aantrekkelijk onderwijs meer jongeren richting de techniek trekken en kwaliteit bieden in het onderwijs. Remeha wil toekomstige werknemers zo goed mogelijk equiperen en enthousiast maken voor de installatietechniek. Ze willen ook leerlingen die de taal van hun bedrijf, hun markt spreken. Door dicht op het bedrijf te zitten, maken we dit mede mogelijk.'

www.techniekstad.nl

Voor het lesmateriaal dat Kenteq met Remeha en andere bedrijven in de elektrotechniek, installatietechniek en metaal ontwikkelt, heeft Kenteq een digitaal leermodulenconcept: www.techniekstad.nl. Hierop kun je up-to-date lesmateriaal vinden voor de inrichting van het lesprogramma. Er zijn modules voor diverse technische disciplines. 'Uiteraard bevat het materiaal een zo actueel mogelijke theoretische component', legt Sprokholt uit.

'Verder vind je er ook fabrikanteninformatie. Maar er is ook ondersteunend materiaal beschikbaar, zoals foto's, film en animaties. We zetten sowieso in op de toegevoegde waarde van een digitaal leermodulenconcept en de flexibiliteit daarvan. Daarmee kun je immers bij uitstek de leerling betrokken laten raken bij techniek en het daarbij behorende onderwijs.'

Gastcolleges

Uit de samenwerking tussen Kenteq en Remeha zijn inmiddels ook al enkele additionele activiteiten voortgekomen. Beide partijen bieden praktijktrainingen die de technische kennis en verbreding van vaardigheden op gebied van cv-techniek verhogen. Verder geven Remehamonteurs en -installateurs workshops en gastcolleges op de school. Vice versa mag de school over de werkvloer komen: er zijn allerlei rondleidingen en voorlichtingsdagen bij de cv-specialist.

'Dat zijn waardevolle momenten', beaamt Sprokholt. Die ontwikkelingen zullen ook weer hun doorvertaling vinden in het lesmateriaal op Techniekstad. Kenteq en Remeha gaan immers de komende tijd nog intensiever samenwerken. Met de nodige synergie als gevolg...

Steeds meer bezoekers voor MBO Stad

Op 3 april is het precies een half jaar geleden dat MBO Stad haar stadspoorten opende. Sinds deze start mocht de virtuele stad voor vmbo'ers die zich willen oriënteren op een vervolgopleiding in het mbo al aardig wat bezoekers verwelkomen. Ook de reacties zijn positief. Vooral de mogelijkheden en de overzichtelijke weergaven van de opleidingen gooien hoge ogen bij leerlingen, hun ouders, docenten en decanen. In september volgt waarschijnlijk een nieuwe release. Daarin is de feedback verwerkt die ondermeer door klankbordgroepen en bezoekers van de site wordt gegeven.

Meer weten: www.mbostad.nl.



 **Jouw
mobieltje
was er niet
zonder
mbo'ers**
(en deze poster ook niet)



MBO'ERS, DE RUGGENGRAAT VAN NEDERLAND
check ditismbo.nl en join the action!



Grootscheepse mediacampagne 'Dit is mbo'

De posters gezien? Op je eigen school of anders langs de weg in een abri? Vast wel. En misschien heb je ook wel de radiocommercial gehoord op SLAM!FM, Q-music en Radio 538. Of anders ben je ongetwijfeld via allerlei social media-kanalen op de hoogte gesteld van het feit dat de Nederlandse samenleving niet zonder mbo'ers kan. Gedurende februari voerde 'Dit is mbo' een landelijke mediacampagne. Speciaal hiervoor hadden tien mbo-scholen prijzen ter beschikking gesteld. Wie de bewuste prijs – zoals een APK-keuring, een professionele fotoshoot en een kok bij je thuis – wilde winnen, kon zich aanmelden. Na aanmelding verscheen er dan een bericht op de Facebook- of Hyvespagina van de deelnemer. Diegene die de meeste 'likes' of 'respects' op het bericht vergaarde, ging met de prijs aan de haal.

24-uurs marathonkrant Friesland College

1.200 kopjes koffie. 23 filmpjes. Ruim 250 foto's. Een stampotbuffet en een heerlijk ontbijt. Honderden gemotiveerde deelnemers en medewerkers. En – bovenal – slechts 24 uur om de klus te klaren. Ziedaar de ingrediënten van de marathonuitdaging die Friesland College aanging. Daar werd in een etmaal volop gefilmd, gepraat, gefotografeerd, geschreven en vormgegeven, met FaCe als fraai resultaat. Een krant die een reëel beeld geeft van het Friesland College anno 2012. Check www.eendagblad.nl/FaCe/ om de volledige krant in te zien.

