

Vier mbo-scholen uit de regio Zwolle werken samen aan een passend scholingsaanbod voor volwassenen. Een concreet businessplan is het eerste doel van dit samenwerkingsverband.



In de rubriek 'Keuzedelen in the spotlight' richten we dit keer het zoeklicht op het keuzedeel 'biologische bedrijfsvoering voor agrarische opleidingen'.



Het verzoek van JOB om deelnemers aan het mbo voortaan 'student' te noemen, houdt de gemoeden bezig. Drie columnisten delen hun mening.

Pagina 2 Leven Lang Leren

Pagina 5 Vakwedstrijden

Pagina 8 Keuzedelen

Pagina 9 Beroepsbeeld

Pagina 3,9,11 What's in a name?



Zijn er te veel creatieve opleidingen?

Volgens de Commissie Macrodoelmatigheid MBO is er sprake van een wildgroei aan creatieve mbo-opleidingen. Om massale werkloosheid te voorkomen moeten scholen stoppen met opleidingen met een minder arbeidsmarktperspectief. Niet iedereen is het daarmee eens...

Op verzoek van voormalig minister van Onderwijs Jet Bussemaker heeft de Commissie Macrodoelmatigheid MBO onderzoek gedaan naar het arbeidsmarktperspectief van creatieve mbo-opleidingen. De aanleiding hiervoor vormt de sterke groei van het aantal scholen dat dit soort opleidingen aanbiedt. Deze groei staat in schril contrast met het niet zo beste arbeidsmarktperspectief in de creatieve en culturele sector.

Grote podia

Uit het onderzoek blijkt dat het aantal mbo-studenten dat een creatieve opleiding volgt de laatste jaren spectaculair is gegroeid. Sinds 2005 is het aantal met 65% gestegen tot 60.000 studenten in 2016. Bij sommige opleidingen is de stijging nog groter. Zo is het aantal studenten dat de opleiding 'Artiest' volgt bijna verachtvoudigd: van 400 studenten tot 3.000. Het aantal instellingen dat deze opleiding aanbiedt is gestegen van 8 naar 20. De arbeidsmarkt voor artiesten rechtvaardigt deze stijging allerminst. De commissie schrijft: 'Veel studenten van de mbo-opleiding Artiest dromen van "grote podia" en van succes heb-

ben. De werkelijkheid is dat dit slechts voor enkele individuen is weggelegd.'

Leuk en interessant

Opvallend is dat veel studenten zelf de creatieve opleidingen wel waarderen. Dit komt volgens het onderzoek doordat jongeren vooral een opleiding kiezen die ze leuk en interessant vinden. Het arbeidsmarktperspectief speelt voor hen een ondergeschikte rol. De commissie is van mening dat scholen op basis van hun 'zorgplicht arbeidsmarktperspectief' moeten waken voor een te sterke groei van het aantal studenten. 'Door een opleiding als artiest aan te bieden, wekken scholen de suggestie dat er zicht is op werk. Maar dat is er lang niet altijd', aldus commissievoorzitter Frans Leijnse. Voor sommige opleidingen zou er daarom gewerkt moeten worden met een numerus fixus. Voor de opleiding Artiest adviseert de commissie zelfs om het kwalificatiedossier te beëindigen. De opleiding heeft volgende de commissie in onvoldoende mate zelfstandige betekenis.

Samenwerken

Niet iedereen is het eens met het scherpe rapport van de Commissie Macrodoelmatigheid. Volgens Wim van de Pol, voorzitter van het Noorderpoort College, hebben de studenten van de dansopleiding Lucia Marthas een prima arbeidsmarktperspectief. Na afronding van de opleiding gaan zij aan het werk bij Joop van den Ende, stromen zij door naar het hbo of vinden zij een mooie baan in een heel andere richting. Aan de dansopleiding leren studenten namelijk ook op de arbeidsmarkt

gewilde vaardigheden als samenwerken. Geen enkele reden dus om zo'n opleiding niet meer aan te bieden.

Minister Van Engelshoven heeft echter wel oor naar het advies van commissie. In een reactie liet zij weten dat scholen bij opleidingen met een minder arbeidsmarktperspectief met een numerus fixus moeten gaan werken. Scholen die dit soort opleidingen aanbieden moeten voor 1 november 2018 duidelijk maken hoe zij omgaan met het advies van de Commissie Macrodoelmatigheid. Als ultieme maatregel noemt de minister het intrekken van de licentie om een opleiding aan te bieden. De Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven gaat tegelijkertijd onderzoeken hoeveel studenten in creatieve opleidingen redelijkerwijs geplaatst kunnen worden.

Harde data

Noorderpoort gaat ondertussen scherper in beeld brengen waar studenten na hun opleiding terecht komen. In een blog schrijft Wim van de Pol: 'We zullen echt moeten bewijzen hoe het met onze alumni gaat. We zullen ze in de gaten moeten houden: hoe vergaat het ze op de arbeidsmarkt, of op het hbo? We zullen met harde data moeten komen over het succes van onze studenten. We moeten dit niet in ons eentje doen, maar we moeten ervoor zorgen dat de werkgevers van onze gediplomeerde studenten met ons meedoen. Zij hebben belang bij goed opgeleide jongeren. Ook in de artistieke en creatieve sector. De werkgevers en wij moeten niet tegenover elkaar staan, maar juist samen laten zien dat dit harstikke waardevolle opleidingen zijn.'

SPECIAL

Innoveren vanuit docenten

Innoveren vanuit docenten is noodzaak: studenten komen met hun vragen over de nieuwste technieken en complexe vraagstukken uit de praktijk je klas in. Hoe kun jij je ideeën voor vernieuwing het beste realiseren? MBO pioniers en andere innoverende docenten delen hun geleerde lessen en dilemma's in de special van SOM op pagina 6/7. Onderzoekers, een leidinggevende, een student en een HRM-adviseur vulden deze inzichten aan. Hoe helpt een stimulerende werkomgeving je om het onderwijs te vernieuwen?



Zwolse mbo-scholen zetten in op leven lang ontwikkelen

Vier mbo-scholen uit de regio Zwolle werken samen aan een passend scholingsaanbod voor volwassenen. Een concreet businessplan is het eerste doel van dit samenwerkingsinitiatief.

Terwijl het maatschappelijke belang van 'leven lang ontwikkelen' steeds groter wordt, spelen de meeste publiek bekostigde mbo-scholen op dit terrein nog maar een beperkte rol. De scholen zijn nu eenmaal van oudsher vooral gericht op de reguliere opleidingen voor jongeren. Beroepsgerichte scholing voor volwassenen blijft, ondanks een overvloed aan goede voornemens, achter.

Kennispunt Leven Lang Ontwikkelen

Sinds kort is ook het Kennispunt Leven Lang Ontwikkelen actief. Het kennispunt richt zich op medewerkers van mbo-scholen die zich bezighouden met het thema leven lang ontwikkelen. De komende tijd inventariseert het kennispunt onder andere welke belemmeringen scholen ervaren bij het ontwikkelen van onderwijs voor volwassenen. Op de website zullen ook handreikingen en praktijkvoorbeelden worden geëtaleerd. Relevante partijen zullen worden uitgenodigd voor thema- en expertbijeenkomsten van het netwerk. Meer informatie: www.levenlangontwikkelen.nl.



Certificaten

Het is de ambitie van het nieuwe kabinet om de mbo-scholen alle ruimte te geven om een bijdrage te leveren aan volwassenenonderwijs. Onder andere door scholen de mogelijkheid te geven om deeldiploma's – zogenaamde certificaten – voor onderdelen van opleidingen uit te reiken. De ministers Van Engelshoven (Onderwijs) en Koolmees (Sociale Zaken) hebben aangekondigd voor de zomer met een totaalplan voor leven lang ontwikkelen te komen.

In de regio Zwolle wachten de mbo-scholen het plan van het kabinet niet af. Vier scholen – het Deltion College, Landstede, Cibap en De Groene Welle – bundelen de krachten om gezamenlijk te werken aan beroepsgerichte scholing voor volwassenen. Daarbij is niet alleen aandacht voor een passend onderwijsaanbod, maar ook voor de bedrijfsmatige kant van de zaak. Het verzorgen van meerjarige opleidingen aan jongeren is immers een heel andere bezigheid dan het succesvol opereren op de markt van korte trajecten voor werkenden.

Human Capital Agenda

Inmiddels hebben het Regionaal Werkbedrijf en de Economic Board in de regio Zwolle, met vertegenwoordigers van werkgevers en lokale overheden, hun steun toegezegd. Juist omdat dit initiatief een antwoord geeft op de Human Capital Agenda van de regio Zwolle, waarin beschikbaarheid, wendbaarheid en inclusiviteit centraal staan. Samen met de Argumentenfabriek werken de vier scholen nu aan een businessplan. Het hoger onderwijs in Zwolle en mogelijk ook particuliere opleiders worden hierbij betrokken. In het businessplan worden de organisatorische randvoorwaarden voor het initiatief op een rij gezet.

Gezamenlijk

Bert Beun, bestuursvoorzitter van het Deltion College, ziet tal van mogelijkheden: 'Samen met werkgevers in de regio willen we helder krijgen aan welke opleidingen bedrijven behoefte hebben. Die behoefte is voor ons leidend. Als mbo-scholen in de regio Zwolle willen we hierin vervolgens zoveel mogelijk gezamenlijk optrekken. Samen hebben we alle expertise in huis om werkgevers van dienst te zijn. We hopen dat onze activiteiten voor beroepsgerichte scholing ook een uitstraling hebben naar ons reguliere onderwijs. De samenwerking met werkgevers wordt nog intenser, iets waarvan het onderwijs in de volle breedte kan profiteren.'

Het is de ambitie van de vier Zwolse scholen en hun partners eind van dit jaar een businessplan gereed te hebben. Andere scholen kunnen uiteraard ook profiteren van de bevindingen uit Zwolle. Het project wordt mede mogelijk gemaakt door *MBO in Bedrijf*.

Meer mogelijkheden voor domeinprogramma's

Scholen moeten meer mogelijkheden krijgen om studenten in te schrijven in brede opleidingen. Zo'n domeinprogramma kan studenten helpen een studie te kiezen met goede arbeidsmarktkansen. Minister Van Engelshoven laat onderzoeken wat scholen nodig hebben om domeinprogramma's vaker in te zetten.

Veel jongeren die instromen in een niveau 2 opleiding twijfelen nog sterk over hun opleidingskeuze. Hierdoor lopen zij een verhoogd risico op uitval of studieovertraging. Door studenten in te laten stromen in een breed domein, hebben zij meer tijd om zich te oriënteren op kansrijke opleidingen. Minister Van Engelshoven wil scholen meer mogelijkheden bieden om dergelijke domeinprogramma's aan te bieden. Dat staat in een brief van de minister aan de Tweede Kamer. In de brief reageert de minister op recente adviezen van de SER en de Commissie Macrodoelmatigheid MBO.

Verkenning

Al sinds 2012 hebben scholen de mogelijkheid om studenten in te schrijven in een breed domeinprogramma. Scholen maken

hier echter weinig gebruik van. Minister Van Engelshoven heeft daarom een commissie gevraagd te inventariseren wat nodig is om te komen tot een passende set van domeinen en domeinprogramma's. De resultaten van de commissie, bestaande uit René van Gils (oudvoorzitter van het Graafschap College) en Rini Weststrate, worden dit najaar verwacht.

Studiekeuze

Het grote voordeel van een domeinprogramma is dat studenten langer de tijd hebben om een weloverwogen studiekeuze te maken. Vooral op niveau 2 groeit het aantal opleidingen met een wankel arbeidsmarktperspectief. Volgens minister Van Engelshoven is het de taak van scholen om alleen opleidingen aan te bieden die studenten een goede kans op de arbeidsmarkt bieden. In de nieuwe kwaliteitsafspraken krijgen scholen de mogelijkheid om samen met regionale werkgevers een passend opleidingsaanbod te ontwikkelen. Het portfolio aan opleidingen moet dan aansluiten bij de sociaal-economische kenmerken van de regio.

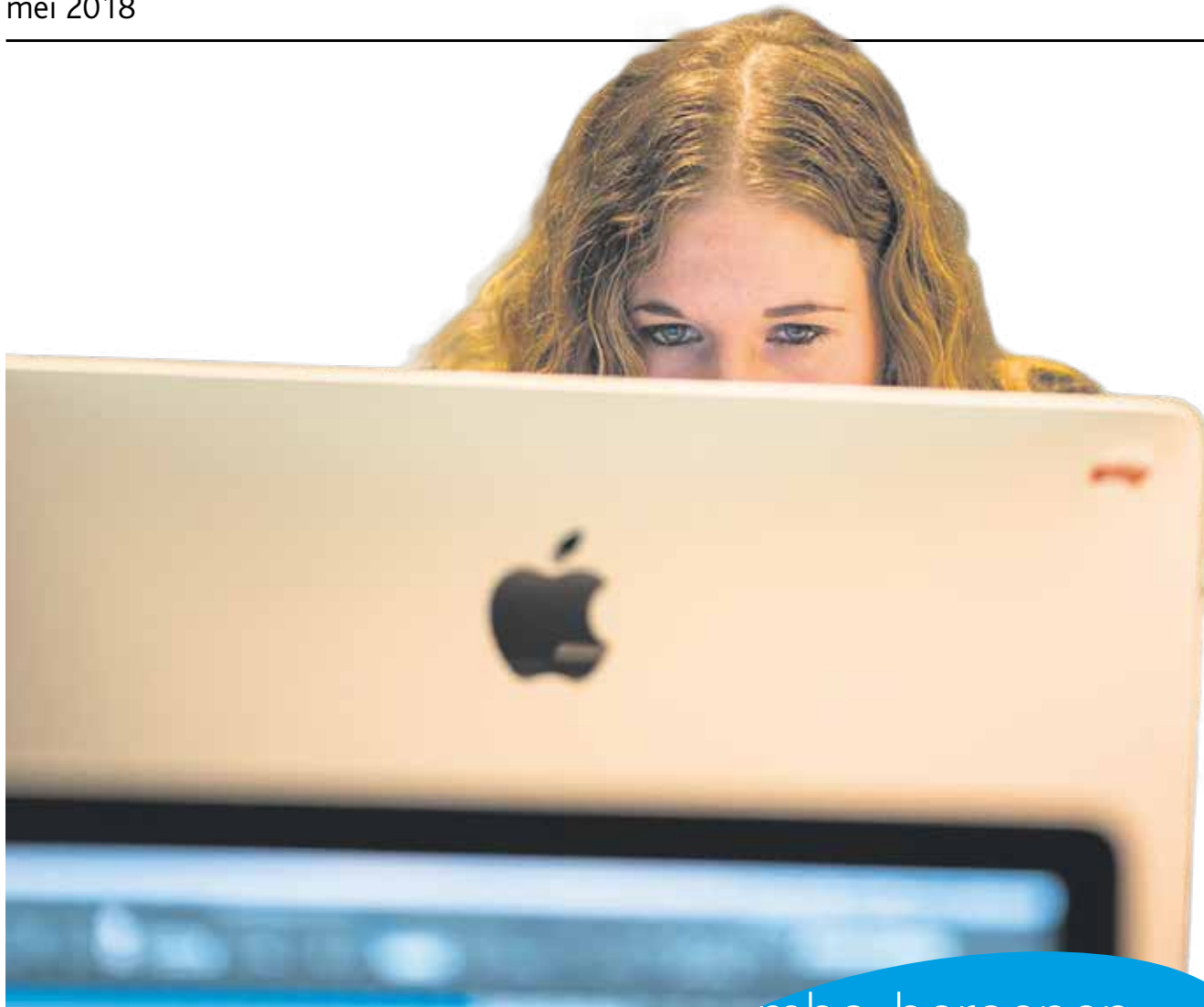
Lokale opleidingen

Al eerder was bekend dat scholen de mogelijkheid krijgen om samen met werkgevers zelf opleidingen te ontwikkelen. Begin mei stemde de ministerraad in het met het experiment 'Ruimte voor de regio'. Scholen mogen op



basis van dit experiment zelf opleidingen ontwikkelen. De experimentele opleidingen krijgen een sterke regionale inkleuring: naast een landelijk deel en het keuzedeel is er ook een regionaal deel. Om deze lokale opleidingen mogelijk te maken is een experimenteerreg-

ling in voorbereiding. Een Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) wordt voor de zomer verwacht. Het experiment kan dan starten vanaf 1 januari 2019. Al deze maatregelen hebben één doel: het aanbieden van opleidingen met een goed arbeidsmarktperspectief.



In deze rubriek zoomt 'professioneel bemoeial' Bas van de Haterd in op mogelijke mbo-beroepen van de toekomst. In dit zesde deel laat hij zien hoe mbo'ers hun beroep kunnen maken van het functioneel testen van eindige reeksen opeenvolgende instructies waarmee je vraagstukken kunt oplossen (beter bekend als algoritmes).

mbo-beroepen
van de toekomst

#6

De assistent-algoritme auditor

Algoritmes gaan een steeds belangrijker rol in onze levens spelen. Dit kan hele positieve gevolgen hebben. Neem het slimme HR-algoritme van de Nederlandse startup Harver. Harver maakt tests voor de preselectie van bijvoorbeeld callcentermedewerkers en salespersoneel. Aan de hand van deze tests kan het algoritme voorspellen hoe geschikt iemand voor een bepaalde functie is, uitgedrukt in een percentage. Dat leidt er toe dat bedrijven die hiervan gebruik maken het verloop van hun personeel sterk zien dalen, wat een teken is dat mensen beter op hun plek zitten. Ook krijgen mensen die bijvoorbeeld 'te lang thuis zaten' tussen twee banen in nu wél een eerlijke kans op de baan in kwestie: zij worden namelijk op hun kwaliteiten beoordeeld. De mooiste bijvangst van dit specifieke algoritme is echter dat de arbeidsmarktdiscriminatie verdwenen is. Uit de cijfers blijkt dat Mohammed en Ali even veel kans maken als Jeroen en Olaf. Het is niet meer het subjectieve gevoel bij het lezen van een cv dat bepaalt of iemand uitgenodigd wordt voor een sollicitatiegesprek, maar harde data en een algoritme dat zegt dat iemand 90% kans heeft succesvol te zijn in het werk.

De risico's van algoritmes

Algoritmes brengen echter ook grote risico's met zich mee. Dat bleek wel uit de analyse van ProPublica, een onafhankelijke Amerikaanse 'democratieonderzoeker' naar de algoritmes die bepalen of een gevangene wel of geen vervroegde vrijlating kreeg. Het onderzochte algoritme bleek extreem racistisch, terwijl de

huidskleur van de gevangene niet in het systeem zat. Zo kreeg een blanke man met 2 gewapende overvallen en een eerdere recidive een laag risico, terwijl een zwarte vrouw met vier winkeldiefstallen zonder verdere recidive een hoog risico kreeg. De reden, zo bleek bij de audit van het algoritme, was de familie en vrienden van de persoon. Als deze ook gevangen hadden gezeten, was de kans op recidive groter, zo bleek uit de data. De reden dat veel donkere Amerikanen veel familie hebben die ook vast hebben gezeten, heeft echter alles te maken met de pakkans. Een zwarte Amerikaan wordt 10 tot 100 keer vaker gecontroleerd dan een blanke; veel blanke criminelen worden dus niet gepakt. De kans dat een zwarte Amerikaan derhalve een familielid heeft die ook vast heeft gezeten, is extreem groot. Met als gevolg dat het algoritme racistisch is geworden.

Assistent-Algoritme auditor

Omdat algoritmes meer en meer overnemen van (ook niet onfeilbare) mensen, is de controle van deze algoritmes extreem belangrijk. Dit kan een technische controle zijn, maar ook een gebruikscntrole. De algoritme auditor zal primair een hbo- of wo-geschoolede zijn. Maar in de ondersteuning ontstaan veel mbo-banen op niveau 3 en 4. Technische audits van codes zijn zwaar en moeilijk en daardoor duur betaald. Juist daarom kunnen deze zwaar opgeleide IT'ers hulp gebruiken bij de functionele testen van algoritmes en daar komt deze mbo-baan uit voort: de assistent-algoritme auditor, gespecialiseerd in het opzetten en vooral uitvoeren

van functionele testen. Dat kan bijvoorbeeld het invoeren van cv's of andere data van bestaande medewerkers zijn en vervolgens kijken of de besten ook door het 'selectie algoritme' als beste naar voren komen. Of het invoeren van 'gevangenen' in een 'risico algoritme' en vervolgens controleren of de logica van het algoritme ook de logica is die wij mensen zouden volgen. Juist omdat de auditor zo'n hooggeschoold persoon moet zijn – hij moet immers anderszins code volledig kunnen doorgronden –, is hij te duur voor het uitvoeren van de extreem noodzakelijke functionele testen die zaken bloot leggen die hij in de code kan controleren.

Opleiding

De opleiding voor deze persoon zal daarom op mbo-niveau 3 en/of 4 zijn en waarschijnlijk bij de ICT-opleidingen liggen. Enige kennis van ICT is noodzakelijk, maar in tegenstelling tot de meeste huidige mbo-opleidingen moet de ICT-kennis niet over beheer gaan. Een minimale vaardigheid in programmeren, met name het programmeren van databases en frameworks voor data, is noodzakelijk. Met de hedendaagse frameworks is dat voor een mbo'er op niveau 3 of 4 goed te doen. Daarnaast is een basiskennis statistiek noodzakelijk. Gemiddelde, mediaan-, modus- en standaarddeviaties moeten bekende begrippen zijn en indien noodzakelijk zelfs handmatig te berekenen zijn. Het gaat immers om hele belangrijke zaken en je snapt het pas echt als je het zonder een machine ook kunt berekenen.



Ontsnapt uit het 'Mutsenparadijs'

Op het gevaar af dat u denkt dat de MBO-krant een filiaal van OPZIJ wordt, ga ik het wéér over enkele vrouwen hebben. Nam ik in mijn laatste column Elske Doets (Zakenvrouw 2017) op de korrel vanwege het bezigen van de term 'Burgertrutjes', nu zijn Marianna Zwagerman, Roosmarijn Dam (JOB) en Mr. Drs. I.K. (Ingrid) van Engelshoven aan de beurt. Maar wel allen in positieve zin. Vooral omdat zij in de voorhoede staan als het gaat om de 'upgrading van het beroeps- onderwijs' en daarop logisch volgend de verandering van de term 'deelnemer' in 'student'.

Allereerst, ere wie ere toekomt, alle credits voor Marianne Zwagerman. De titel van deze column is ontleend aan de ondertitel van haar boek 'Een webshop is geen carrière' waarin zij, gelijk Elske Doets, een pleidooi houdt voor de zelfstandige loopbaan van vrouwen. Je kunt het met veel van haar uitlatingen en publieke optredens oneens zijn, maar hier heeft ze een punt. Zoals dat ook geldt voor haar kruisocht tegen de stigmatisering van vmbo en mbo als 'lager onderwijs'.

Afgelopen maart viel Zwagerman in een bijeenkomst van Leadership Experience ongenadig hard uit naar iemand die waagde te spreken over 'laagopgeleiden' waar het ging om degenen met een beroepsopleiding. U moet het maar eens nazien op Youtube (<https://www.youtube.com/watch?v=IplYLAiQ-g>). Hier is geen woord Spaans bij.

Hetzelfde geldt voor Roosmarijn Dam. Onthoud die naam! Als voorzitter van JOB wist ze, in de opening van het Acht Uur Journaal van 11 mei haarfijn uit te leggen waarom de 'deelnemers' aan een mbo-opleiding recht hebben op de term 'student' en waarom we, gelijk de stelling van Zwagerman, af moeten van het onderscheid 'lager' en 'hoger' onderwijs. Van haar gaan we meer horen!

Ten slotte Minister van Engelshoven. Overigens is de waardering voor haar onder enig voorbehoud en dus voorwaardelijk. Waardering omdat ze in diezelfde Journaaluitzending er niet omheen draait of vlucht in formele redeneringen, maar Roosmarijn en anderen ruimhartig gelijk geeft en belooft het voortouw te nemen om het discriminerend onderscheid op te heffen. Dus hulde voor zo'n daadkrachtige minister. Maar nu moet ze het nog wel even waarmaken.

Als dat lukt, is dat mede te danken aan assertieve vrouwen die je toch moeilijk kan kenschetsen als 'Mutsen' of 'Burgertrutjes'.

Coleta van Buuren

Het nieuws van de dag

Dagelijks nieuws over het mbo: www.mbo-today.nl



Leergang Teacher in the Lead

Docenten zijn de belangrijkste factor voor de kwaliteit van het onderwijs. Zij weten immers uit de praktijk welke ideeën haalbaar zijn en waar nog ruimte is voor verbetering. Om hier ook concreet invulling aan te geven, dienen docenten het gesprek te voeren met bestuurders. Daarvoor moeten zij kennis opdoen en contacten leggen. Precies dat wordt mogelijk met de Leergang Teacher in the Lead.



Doorbreek de grenzen tussen docenten en bestuurders

De locaties voor de Leergang Teacher in the Lead staan symbool voor de beweging die de organisatoren van de leergang – de Beroepsvereniging Opleiders MBO (BVMBO) en het Expertisecentrum Beroepsopleiding (ecbo) – in gang willen zetten. De ongeveer vijftien deelnemende mbo-docenten gaan van ROC van Twente op dag één (7 december) en het Haagse ROC Mondriaan voor het eerste deel van dag twee (21 maart) naar de Hoftoren van het ministerie van OCW voor het laatste deel (22 maart). De ideale route voor ideeën over de ontwikkeling van het onderwijs: vanaf de werkvloer op de scholen naar de bestuurders en beleidsmakers in Colleges van Bestuur, raden en uiteindelijk het ministerie.

De leergang is bedoeld om handvatten te geven aan docenten die gemotiveerd zijn om het onderwijs te verbeteren. In een afwisselend programma van twee sessies – met de tweede opgezet als 24-uurs-bijeenkomst – krijgen de deelnemers meer kennis over de organisatorische structuren in en om het mbo.

Ze verbreden hun blik door het contact met leraren van andere scholen, maar ook met mensen vanuit organisaties daaromheen, zoals de MBO Raad en de directie MBO van het ministerie. Dat geeft ze een beeld van de ruimte die er is voor hun inbreng. Bovendien zorgt de nieuwe kennis voor vertrouwen en lef om zelf actie te gaan ondernemen.

'De mist is opgetrokken'

De reacties van de deelnemers zijn unaniem enthousiast. Ze zijn verrast door de diversiteit van alle betrokkenen: 'Prachtig om te zien dat zoveel mensen met gedrevenheid bezig zijn met het mbo'. Ze zijn blij met de verkregen inzichten in de wegen die ze kunnen bewandelen: 'De mist is opgetrokken; er ligt veel minder vast dan ik dacht.' En: 'Door buiten je grenzen te komen, ga je je eigen wereld door een nieuwe bril bekijken.' Maar de beste samenvatting is misschien nog wel deze: 'Ik heb twee topdagen gehad!'

Zelfregie voor leraren

Een belangrijke les uit deze leergang is het besef dat het vak van leraar veel breder is dan alleen het ondersteunen van leerlingen bij het leren. Docenten zijn ook betrokken bij

het ontwikkelen en organiseren van onderwijs en het ondersteunen van collega's. Op elk van deze gebieden kunnen ze zich blijven ontwikkelen en zo ook zelf een leven lang leren. Hoe dat werkt, is beschreven in het boekje 'Een beroepsbeeld voor de leraar: over ontwikkelrichtingen en groei van leraren in het onderwijs' (te downloaden via www.beroepsbeeldvoorleeraar.nl). Marco Snoek, lector Leren en Innoveren aan de Hogeschool van Amsterdam en mede-auteur van deze publicatie, is een van de sprekers bij de leergang. Hij onderstreept dat leraren zelf de regie moeten nemen in hun ontwikkeling. 'Ga eens na waar je nu staat, waar je over vijf jaar wilt zijn en hoe je daar kunt komen.'

Open het gesprek aangaan

De leergang is vooral gericht op kennisontwikkeling op het gebied van organisatievraagstukken in het mbo, zoals samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven, professionele ontwikkeling van leraren, financiering, onderwijsbeleid en -bestuur. Teachers in the lead krijgen te maken met allerlei instanties om het onderwijs heen, zoals de ondernemingsraad, het College van Bestuur, gemeentes, provincies, landelijke raden en het ministerie. Onderwijsorganisaties zijn vaak naar binnen gericht en beseffen dan niet dat die buitenwereld wel nodig is om het onderwijs te faciliteren. Het kan dan ook nuttig zijn om per team bijvoorbeeld één persoon aan te wijzen die dit netwerk onderhoudt. Bovendien is het goed om de grens te doorbreken tussen docenten en bestuurders. Snoek illustreert dat met een grappig plaatje van vogels die op verschillende niveaus op een

paal zitten. De bovenste hebben de onderste ondergepoept. Wie omlaag kijkt, ziet alleen 'shit'; wie omhoog kijkt alleen 'assholes'. Om dat op te lossen, moeten de verschillende lagen open het gesprek met elkaar aangaan. Zo gingen docenten eens rond Sinterklaas naar het bestuur om een zak taaitaai aan te bieden onder het motto 'Julie hebben taai vraagstukken, wij willen onze tanden erin zetten.'

Cadeau voor de minister

Die donderdagmiddag krijgen de deelnemers gelijk de kans om het geleerde in praktijk te brengen. Minister Ingrid van Engelshoven komt hoogstpersoonlijk op bezoek – hét moment om de dialoog op gang te brengen. Gezamenlijk besluiten de aanwezigen de minister niet te vragen om allerlei dingen voor het mbo te regelen, maar haar juist aan te bieden om met haar mee te denken over de vraagstukken waar zij bij het mbo tegen aanloopt. Dat cadeau aanvaardt ze graag en nog diezelfde middag komt bij Peter Lourens van de directie MBO een appje binnen om een vervolgspraak met de minister te maken. Zo makkelijk kan het gaan.

In actie

Zo'n afspraak met de minister is al een mooie eerste stap, maar het doel is om op meer manieren concreet aan de slag te gaan. Marjolein Held (BVMBO) en José van den Berg (ecbo) hebben daarvoor al het nodige voorwerk gedaan. Om de community-ontwikkeling van Teachers in the Lead kracht bij te zetten, is het initiatief genomen om een adviesraad op te richten. Rob Martens, hoogleraar Teaching and

Om zich op te laden voor het verdere vervolg van de 24-uurs-bijeenkomst in het kader van Teacher in the Lead, kregen de 15 deelnemende docenten een 'Diner Pensant' aangeboden, waarbij enkele speciale gasten aanschoven. Onder wie Tweede Kamerlid Kirsten van den Hul, voormalig Kamerlid Tanja Jadnanansing (nu werkzaam op het Albeda College), Paul Oomens, directeur MBO Raad en Inge Vossenaar, directeur MBO van het ministerie van OCW.

teacher professionalization aan de Open Universiteit, is bereid gevonden deze raad in oprichting voor te zitten. Hij kan er deze keer niet bij zijn, maar met zijn allen rond de laptop krijgt de groep toch contact met hem in een videochat. Martens hoopt met de adviesraad de koppeling te kunnen versterken tussen de wereld van de wetenschap en de praktijk van het onderwijs. Docenten zouden ruimte moeten krijgen om dingen uit te zoeken en na te denken over de kwaliteit van het onderwijs. Tegelijk kan praktijkgericht onderzoek vanuit de wetenschap hen ondersteunen als ze daarmee aan de slag gaan.

Bezinken en voortborduren

Daarnaast komen de aanwezige docenten zelf enthousiast met het idee om na een maand of twee een terugkomdag te organiseren. Zo kunnen ze alle nieuwe informatie een poosje laten bezinken en daar dan op voortborduren in een werksessie. Mogelijk is er dan ook nog gelegenheid om de bijeenkomst met de minister voor te bereiden. In de tussentijd kan iedereen de opgedane ervaring terugkoppelen naar het eigen onderwijsteam en het College van Bestuur. Op de terugkomdag willen de deelnemers elkaar vertellen hoe ze concreet aan het werk gegaan zijn met deze materie. Zo zetten ze een stap om iets te betekenen voor hun school en in het verlengde daarvan voor de maatschappij.

Nieuwe Leergang Teacher in the Lead

De data van de volgende Leergang zijn bekend:
Bijeenkomst 1: woensdag 28 november 2018
Bijeenkomst 2: woensdag/donderdag 13 en 14 februari 2019
Terugkombijeenkomst: woensdag 24 april 2019

Interesse? Stuur een mail naar Ilona.Koning@ecbo.nl.

Verder kijken dan 'Budapest'

Vakwedstrijden ook waardevol zonder eremetaal

Van 26 tot en met 28 september is Budapest plaats van handeling voor EuroSkills. Ongeveer 600 jonge vakmensen uit heel Europa strijden dan met elkaar om de Europese titel 'beste vakman of vakvrouw' in 37 disciplines. Kort na Skills The Finals – het 'NK' voor mbo-studenten, waarbij op diverse vakgebieden het ticket voor Budapest te winnen was – sprak de MBO-krant met docenten en teamleiders over de meerwaarde van de vakwedstrijden. De conclusie: alle deelnemers, ook degenen die al in de voorronden van Skills Heroes strandden, zijn winnaars. Ze behoren tot de top van hun opleiding en krijgen door hun deelname aan Skills Heroes de kans hun talenten verder te ontwikkelen en het zelfvertrouwen te vergroten.

Leo Zwagemaker, meubeldocent en teamleider HMC mbo vakschool hout-meubel-interieur:

'Ik mocht tijdens Skills The Finals twee van mijn studenten begeleiden. Een van hen, Guus van Velthuisen, is Nederlands kampioen geworden en gaat nu naar Budapest. Ik merk dat de wedstrijden op onze school steeds meer gaan leven, zeker nu we weer een EuroSkills-deelnemer hebben. Studenten vinden het wel spannend. Wij proberen deelname te stimuleren door erop te wijzen hoe leuk het is. Het is een feestje en je moet gewoon doen wat je altijd doet. Het is een moment voor de studenten om te meten waar ze staan. In die zin is het te vergelijken met een examen. Als je in deze entourage kunt presteren is het examen appeltje-eitje.'



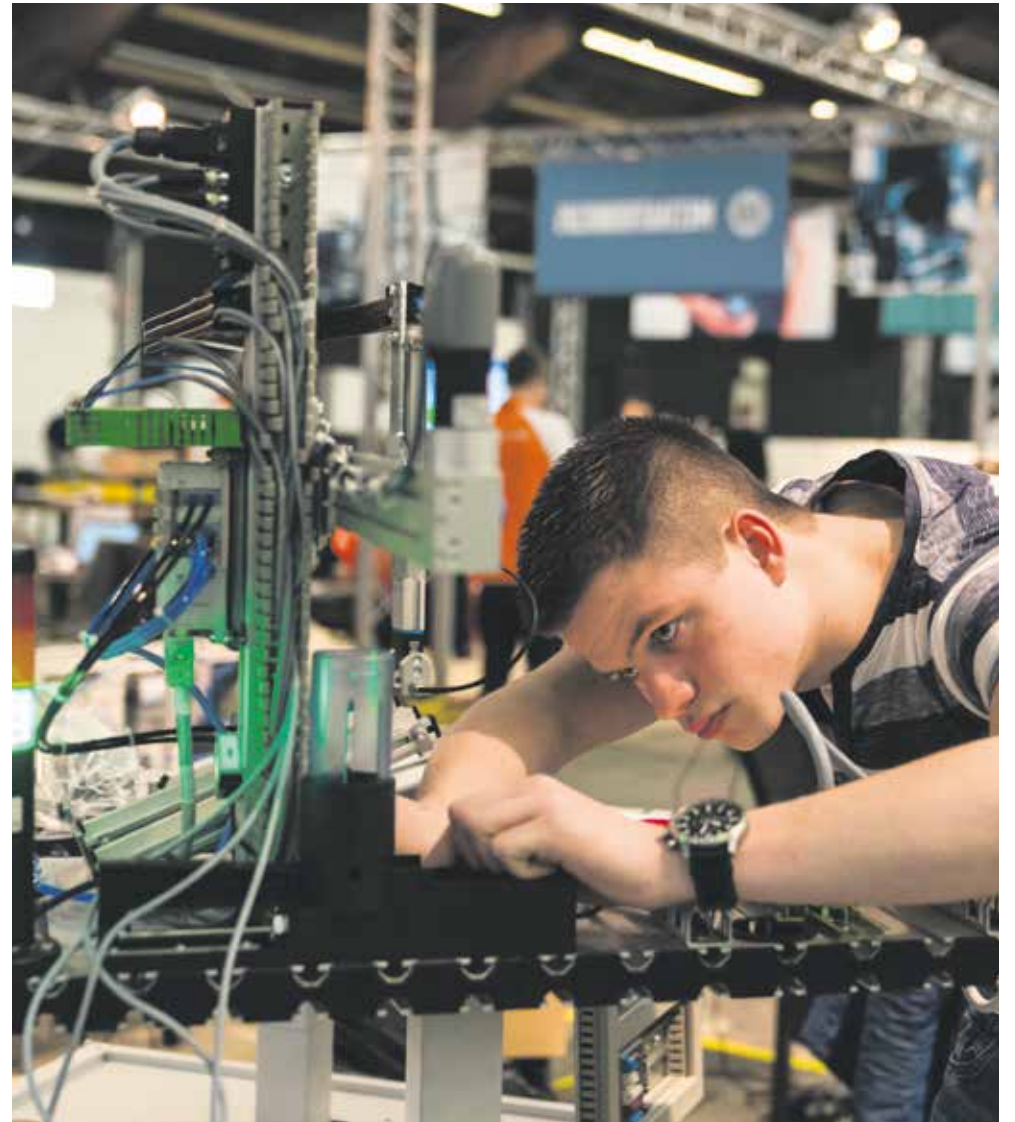
Jurjen Bouwes, docent Middenkader Engineering bij Noorderpoort Mechatronica:

'Wij vonden het al een prestatie van jewelste dat we in de finale stonden. Mijn studenten Miguel en Erik zijn immers de beste van hun leerjaar. Bovendien hebben ze in de finale verbetering laten zien en zijn ze geëindigd op een keurige zesde plaats. We zijn hierover super tevreden! Ik heb ook steeds benadrukt dat ze niets te verliezen hebben en eigenlijk alleen maar kunnen winnen. Deze jongens zijn echt ambassadeurs van het vak van mechatronicus. Dat was bijvoorbeeld mooi te zien toen Erik

de week voor Skills The Finals een paar dagen zijn stage onderbrak om zich op Noorderpoort voor te bereiden op de finale. De hele tijd hing een groep derdejaars om hem heen om te helpen en te adviseren. Die studenten staan te popelen om het stokje van het huidige team over te nemen. Daarbij is de kans groot dat het nieuwe team begeleid wordt door Miquel en Erik: zij zijn volgend jaar, als alles goed gaat, van school af, maar hebben aangeboden dan terug te komen om hun opvolgers te coachen. Verder is de deelname aan Skills ook goed voor de school zelf. Het is een uithangbord, waarmee Noorderpoort zich kan profileren. De gebouwen hangen vol posters van onze deelnemers en we gebruiken de wedstrijden ook als promomateriaal bij onze open dagen. De vakwedstrijden hebben echt invloed op de aanwas van nieuwe studenten!'

Robbert Houtveen, docent/coach en studieloopbaanbegeleider bij MBO Amersfoort:

'Deze wedstrijden hebben mijn student Rosalie – finalist bij de discipline Onderwijsassistent – een enorme boost gegeven. Vanaf de voorrondes op MBO Amersfoort in oktober tot aan de finale in maart, heeft ze keihard gewerkt en heb ik haar zien groeien. Rosalie wil hierna doorstuderen en krijgt door Skills Heroes een hele mooie bagage mee. En dan heb ik het nog niet over de vele contacten die je door de wedstrijd vergaart. Je groeit, terwijl je netwerk meegroeit. Op die manier zijn de wedstrijden ook goud waard voor je cv. Ook voor MBO Amersfoort is Skills Heroes waardevol. Het heeft beslist een stimulerende werking voor onze school. Het is voor het eerst dat we deelnemen aan de wedstrijd Onderwijsassistent. Je ziet nu bij de tweedejaars van onze opleiding dat het ook bij hen borrelt. Die zijn op de tweede wedstrijddag met zijn allen komen kijken, zodat ze konden zien wat de vakwedstrijden inhouden. Door het bezoek werden ze al maar enthousiaster. Volgend jaar hoop ik hier dus weer te staan met een nieuw talent!'



Cindy Neij, docent Allround Schoonheids-specialist en teamleider Skills van ROC Nijmegen:

'De wedstrijden leven zeker bij ons op school. Het wedstrijdelement doet iets met studenten. Dat vind ik mooi om te zien. Een deelnemende student is natuurlijk ook een mooi visitekaartje voor de school. Volgend jaar willen we het meer in het programma laten terugkomen.'

Jos de Goey, directeur WorldSkills Netherlands:

'Het enthousiasme onder de deelnemende 56 mbo-scholen, docenten en studenten voor vakwedstrijden is de afgelopen jaren alleen maar gegroeid. En daarmee de impact. Dit schooljaar hebben bijna 10.000 mbo'ers in voorrondes meegedaan aan Skills Heroes! Het teamgevoel en de trots bij scholen is toegenomen; finalisten trainen vooraf meer en vinden het een hele eer om hun school en opleiding te mogen vertegenwoordigen. Veel scholen hebben teamoutfits om dat gevoel te versterken en zetten hun kandidaten in als rolmodel. Dat zagen we heel sterk tijdens en na de nationale

In het najaar zendt NTR een **serie** uit waarin een aantal Nederlandse kampioenen vanaf Skills The Finals tot en met EuroSkills op de voet gevolgd wordt. Hoe bereiden onze helden zich voor? Wat betekent het om te mogen presteren op een internationaal podium? En weten zij uiteindelijk het erepodium te behalen?

kampioenschappen. Tijdens een bijeenkomst in de Kuip met 400 docenten van het Albeda werden hun studenten geïnterviewd die aan het NK hadden meegedaan. Enorm inspirerend en top! Inmiddels is de inschrijving voor editie 2018-2019 gesloten en hebben zich 952 mbo-opleidingen ingeschreven. Een record! Ik durf gerust te zeggen dat door alle wedstrijden, alle uren aan inzet en begeleiding, alle communicatie van scholen, docenten, studenten en onszelf de sociale impact van vakwedstrijden voor vakmanschap en mbo in Nederland zal blijven groeien.'

Skills Swap: je staande houden in een ander vakgebied



In Skills Swap strijden elke week twee studenten van dezelfde mbo-instelling, maar uit een verschillend vakgebied, tegen elkaar. De studenten die gaan swappen krijgen een opdracht in de ander zijn of haar skill. Tijdens het uitvoeren van de opdracht krijgt de student van presentator Mitchell drie tips, maar een van die tips is een leugen.

Zal het de student lukken om erachter te komen welke tip een leugen is en tegelijkertijd de opdracht goed uit te voeren? En wie is er

nou het beste in het vakgebied van de ander? Alle denkbare swaps zijn mogelijk. Zo gaat in de allereerste aflevering student Gastvrouw Anouk een dagje ruilen met student Motorfietstechniek Lucy. Op het YouTube-kanaal van Skills Swap staan inmiddels diverse afleveringen. Elke aflevering duurt ongeveer een kwartier.

Meer weten: ga dan naar www.skillsswap.nl. Via deze site kunnen je studenten zich ook opgeven voor een swap.

Save the date:
20-22 maart 2019
Skills The Finals
RAI Amsterdam

De datum en locatie van het eerstvolgende NK beroepen voor (v)mbo is bekend: 20-22 maart 2019 RAI Amsterdam. Op maar liefst 23.000 m² wordt daar het merendeel van alle vakwedstrijdfinales gehouden. Verder zijn er bedrijfspresentaties, (studie)voorlichting, activiteiten- en workshopprogramma's voor docenten en (v)mbo-classes. Noteer de datum in de onderwijskalender van je school!

Waarom is innoveren vanuit docenten belangrijk?

De noodzaak voor innovatie van het middelbaar beroepsonderwijs loopt elke dag de klas in. Studenten komen met hun vragen binnen, over de nieuwste technieken en complexe vraagstukken uit de praktijk. Studenten zijn vaak de firestarter van docenten om te innoveren. Wat helpt de docent om zijn (latente) ambitie voor vernieuwing te realiseren?

Het onderwijsarbeidsmarktfonds SOM heeft pionierende docenten ondersteund om mee te doen aan het programma MBO Pioniers. Met budget en begeleiding vanuit de Onderwijscoöperatie realiseerden zij stap voor stap hun idee.

In deze special willen we stilstaan bij de inzichten, geleerde lessen, dilemma's en tips voor hulpbronnen in je werkomgeving. SOM wil zo nog meer docenten stimuleren om te zorgen voor het mooiste onderwijs, voor studenten en het bedrijfsleven.

Hoe kunnen we het vuurtje ook aansteken bij anderen? Hoe start je als docent in je dagelijkse praktijk met een innovatief idee? En hoe kun je het vuurtje brandende houden en doorgeven?

De passie en het enthousiasme van docenten werkt aanstekelijk.



Wat steekt jou aan?

De docent die besluit dat het beter kan

Een paar van deze eigenschappen werken al als brandstof voor vernieuwing.



De firestarter

Ben jij aan het vlammen of zie jij collega's vlammen? Hoe kwam het tot ontbranding? Het zijn de docenten die zich uitspreken die iets in gang zetten. Een idee bestaat pas, als je het deelt met anderen.



"Met een simpele oproep op LinkedIn vond ik mede docenten uit het land die mee wilden denken."



"Ik maak het curriculum samen met de studenten. Wat geeft dat een energie!"



"Ik heb me aangesloten bij een kennispool buiten de school. Daar krijg ik nieuwe ideeën van die ik toepas op mijn eigen roc. Zo krijgen de studenten invloeden mee vanuit de wetenschap en kunst."



"Mijn coach laat ik kritisch meedenken. Daardoor word ik sterker en durf ik meer collega's erbij te betrekken."

Hoe kan een docent het onderwijs steeds verbeteren en hoe helpt een innovatieve werkomgeving daar het beste bij?

Pats! En toen kwam ik in actie

Het vernieuwen van je onderwijs begint met een besluit

Ik ga het anders doen!



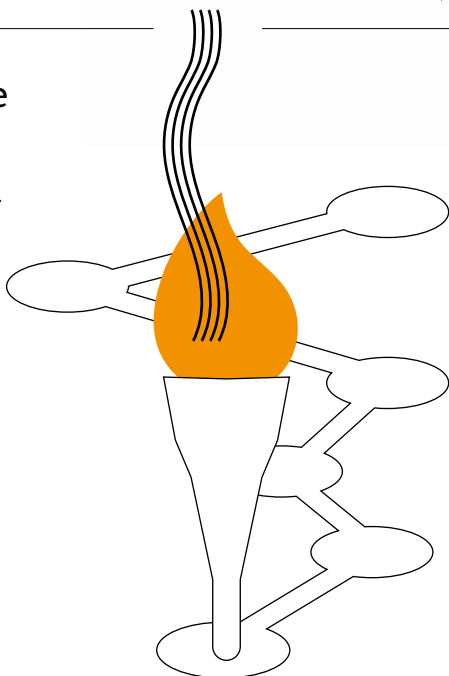
gids
tacticus
verbinder
vakidoot
verteller
held

veranderaar
expert teamplayer
vertrouwenpersoon
ondernemer strateeg
didacticus pedagoog
pionier professional
baanbreker analist
inspirator vertaler
coach overbrenger
opvoeder voorbeeld
geduldige koppelaar
nieuwsgierige

vernieuwer liefhebber
allesweter ogen-opener
keuzemaker faseerder
booschapper docent
belever
collega

De fakkel en de route

Vuur heeft, naast brandstof, vooral zuurstof nodig om te blijven branden. Ieder loopt zijn eigen route. Ieder vindt zijn eigen weg en stijl. Ieder maakt kleine of grote bewegingen vooruit. Wat voor de ene docent een vernieuwing is, is voor de andere misschien al dagelijkse praktijk. Juist vanuit die verschillen kunnen we leren van elkaar. Toch zijn er uitdagingen waar veel docenten voor komen te staan. We hebben enkele hiernaast in dilemma's gevat. Het is de kunst vrije ruimte te vinden en te creëren. Daarbij kun je je voordeel doen met de routeverhalen, zuurstofgevers en omgang met opbranders van collega's. Hoe hielp hun team of werkomgeving met het realiseren van innovatieve ideeën?



Routeverhalen

- "Toen ik het idee op papier zette en indiende bij het pioniersprogramma, dat vond ik wel spannend. De goedkeuring buiten de school gaf me de legitimatie en het vertrouwen om er nu echt mee aan de slag te gaan."
- "Als docent heb je toch een zekere positie heb ik gemerkt. Als je een lokale ondernemer belt, dan gaan de deuren veel makkelijker open, dan ik ooit had gedacht."
- "Op tijd de fakkel doorgeven door collega's erbij te betrekken. Het kostte me moeite om te durven loslaten. Scheelt wel een burn-out en is veel leuker."
- "De 1000-urennorm is een kans om te pionieren. Benut de ruimte in het curriculum die er volop is, en ga wat doen!"
- "Er moet overal en altijd maar draagvlak voor zijn, zo frustrerend. Nu ben ik gewoon brutaler."

Top zuurstofgevers

- "Ik zat er bijna doorheen, totdat een collega aan me vroeg waarmee ze kon helpen. Vanaf toen stond ik er niet meer alleen voor."
- "Ik mocht inspiratie opdoen bij andere collega's in het buitenland. Hiermee kreeg de innovatie ineens een nieuwe dimensie."
- "Leren leren. Elke keer dat je bij een student het licht ziet aangaan, weet je dat ze zichzelf sterker maken voor hun eigen toekomst."
- "Pionieren is ook de weg kennen naar netwerken. Bijvoorbeeld via de practoratoren. Of het Katapult netwerk, o.a. bedoeld om bedrijven en docenten elkaar beter te laten vinden (www.wijzjnkatapult.nl).

Met welke dilemma's zou je kunnen kampen?

Dilemma's. In vele gedaanten en vormen zijn ze aangetroffen. Een dilemma is er nou eenmaal. Je kunt je er wél op voorbereiden en bepalen hoe je met dilemma's omgaat als ze zich aandienen. Jij kiest.

Wie is er aan de beurt?

Teams zijn een belangrijke basis in het mbo-onderwijs, maar waar ligt het initiatief voor het realiseren van een innovatief idee? Stel dat je in een vroeg stadium je team betreft, dan kan je idee kracht verliezen omdat het een compromis wordt. Maar je hebt je team ook nodig voor verdere realisatie. Op welk moment betrek je je team? Een leadership dilemma dat binnen de wetenschap wordt aangeduid als role based (pionier als trekker en boegbeeld) of community based leadership (team wisselt in rollen van trekker, volger, etc.).

Vreemde ogen dwingen

Docenten die willen vernieuwen komen vanuit hun eigen werkomgeving tot inzichten voor vernieuwing. Het liefst willen zij hun vernieuwende idee toepassen in de directe praktijk. De paradox wil dat vernieuwen binnen het systeem het moeilijkste is omdat je er zelf deel van uitmaakt. Buiten het systeem gaat het makkelijker, maar dat is niet altijd de bedoeling. Daarom is juist het samen leren innoveren over organisatiegrenzen (of afdelingsgrenzen) heen belangrijk. Sta je alleen of krijg je steun (van binnen of buiten je organisatie) in je proces? Een tactisch en gevoelsmatig dilemma.

Wat gaat het opleveren?

Je wilt op enig moment collega's, studenten, leidinggevendenden of bedrijfsleven betrekken bij je idee voor steun, ruimte, tijd en verbreding. Ze zullen dan vragen wat het gaat opleveren, hoe het resultaat eruit zal zien, welke investering het vraagt, etc. Terwijl dat juist in een innovatieproces lang niet altijd duidelijk is. En het proces vaak belangrijker dan de uitkomst. Hoe kun je schipperen tussen experimenteren en tussenresultaten opleveren? Hoe kun je vertrouwen verkrijgen om tijd te kunnen besteden aan je idee? Hoe neem je stap voor stap studenten en collega's mee? Dilemma tussen terechte en onterechte verwachtingen en creëren van vertrouwen.

Het wiel

Er is al zoveel kennis beschikbaar over effectieve innovatieprocessen of over vernieuwingen in het mbo. Wat maakt dat die kennis zo weinig gedeeld wordt? Daarmee zou de kwaliteit van de innovatieprocessen verbeterd kunnen worden. Een belangrijke reden is dat een innovatieproces – ook – een persoonlijk leerproces is. Je start met een persoonlijk idee vanuit intrinsieke motivatie, en loopt langs een unieke route die context specifiek is. Pionierende docenten hebben de behoefte om zelf te willen leren, dit kun je niet uit een boekje doen. Wel kun je de leercurve wat minder diep proberen te maken door het wiel niet helemaal opnieuw uit te vinden. Een dilemma van timing en waar doe je goed aan: gas blijven geven of op tijd even stil staan om kennis bij te tanken.

Foutje bedankt!

Docenten verwachten van leidinggevendenden vooral ruimte om te kunnen experimenteren. Dat betekent ook aandacht krijgen, in alle fasen. En de ruimte dat een goed idee ook kan mislukken. Ruimte zonder regels (zoals in de pilot Onderwijs ontregeld) vraagt van leidinggevendenden juist om op een ander niveau heldere kaders te stellen. Daarbinnen ontstaat werkbare ruimte. Wanneer is een idee mislukt? En wanneer is het gelukt? Wat is een goed idee? Dat vraagt van docenten een kritische blik op hun idee en het formuleren van eigen kaders om het (tussen)resultaat te evalueren. Een dilemma van ruimte geven en ruimte nemen voor alle partijen.

Stenen sjuuwen

Als pionierende docent krijg je vaak erkenning voor je passie en bevoegdheid, in de vorm van een ontwikkelbudget, experimenteer-ruimte of in woorden. Een roc biedt een training voor veranderleraar aan, om te leren hoe je je ideeën realiseert. Is pionieren nu de nieuwe norm? Je hebt ook mensen 'die wel mee willen bouwen maar geen stenen willen sjuuwen'. Of stafafdelingen of collega's die andere stenen sjuuwen. Een pionier of veranderleraar heeft inzicht opgedaan hoe je anderen constructief betreft. Mag - of zelfs moet - verschil er zijn, om zo samen een stevigere gebouw te bouwen? Een dilemma van elkaar vanuit verschillen vooruit helpen en je eigen idee beschermen en verder brengen.

Colofon

Deze special is tot stand gekomen in opdracht van SOM, het platform in het MBO van werkgevers en werknemers samen.

Een gemêleerd gezelschap heeft via een actieonderzoek geleerde lessen uit de praktijk en kennis uit onderzoek bijeengebracht. In twee stappen hebben pionierende docenten, coaches van MBO pioniers, onderzoekers, een student, een HRM-adviseur, een beleidsadviseur en leidinggevende meegewerkt aan dit actieonderzoek. Deze special is het resultaat.

Mei 2018, www.sommbo.nl

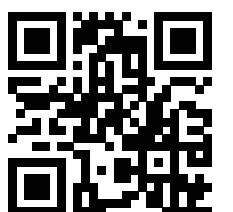
Stichting
Onderwijsarbeidsmarktfonds
MBO

Download

Wil je zelf in actie komen? Kijk op de website van SOM voor meer informatie en een firestarter-pakket.

Downloadlink:
www.sommbo.nl/professionele-ruimte/onderwijsinnovatie

Of scan deze
QR code om
het pakket te
downloaden



Waar leidt jouw idee naartoe? Opdrachtkaart

Vernieuwen van je onderwijs begint met een besluit. Je denkt dat iets veel slimmer en sneller kan, of een student nodigt je uit tot vernieuwing in het curriculum. Wat is jouw firestarter? Neem het besluit, start je eigen route en leer van de verhalen van collega-vernieuwers.

1. Kun je benoemen wat er met je gebeurt als je tegen frustratie of irritatie aanloopt?

2. Met wie zou je jouw idee voor vernieuwing het liefst willen delen?

3. Van welke bijdrage van je team zou jij heel blij worden?

Kijk verder in het firestarter-pakket dat je kunt downloaden van de website van SOM.

Top opbranders

- 1 Er is geen tijd/ geen capaciteit. Er ligt altijd ergens vrije ruimte. Hulp geven is een kwestie van fatsoen en doen. Hulp vragen evenzo.
- 2 Ik bemoei me er niet mee/ ik vind alles goed. Daar heb je dus niks aan. Kritisch meedenken is een vorm van collegialiteit en betrokkenheid. Vraag erom.
- 3 Zo doen we het hier niet/ al geprobeerd. Funest voor nieuwsgierigheid. Tevens een vreemde houding binnen een schoolcontext. Toch?



Groener boeren: biologische bedrijfsvoering voor agrarische studenten



Er zijn al meer dan 1.000 keuzedelen waarmee mbo'ers hun kennis en vaardigheden kunnen verbreden en verdiepen. En de keuze wordt al maar ruimer. In deze rubriek staat steeds een recent ontwikkeld keuzedeel centraal. Met in deze aflevering: het keuzedeel biologische bedrijfsvoering voor agrarische opleidingen, ontwikkeld door Terra College, Clusius College, Nordwin College en brancheorganisatie Bionext.

In de huidige agrarische opleidingen speelt biologisch ondernemen geen grote rol. Toch hebben studenten wel degelijk belangstelling voor biologische bedrijfsvoering, weet Marjan Nijenbanning, docent en teamvoorzitter van het Agri-Food Cluster Veehouderij en Food-Life Innovation van Terra MBO in Mepel. Het zaadje voor het keuzedeel biologische bedrijfsvoering ontkiemde in december 2016, toen Terra met Bionext, de brancheorganisatie van en voor de biologische landbouw, handel en verwerking, een open netwerkbijeenkomst organiseerde. Hier bespraken het groene onderwijs en het bedrijfsleven manieren om biologische bedrijfsvoering een betere plek te geven in het groene mbo en hbo. Hier waren ook twee groene mbo-scholen aanwezig die later meededen aan het keuzedeel: Clusius College en het Nordwin College.

Udo Teunis, projectmedewerker Bionext:

'Bionext streeft naar een goede eerste oriëntatie op biologische landbouw in alle groene opleidingen en naar specialisatiemogelijkheden voor deelnemers en studenten met interesse voor werk in die sector. Het keuzedeel biedt een goede grondslag voor zo'n specialisatie!'

voering een betere plek te geven in het groene mbo en hbo. Hier waren ook twee groene mbo-scholen aanwezig die later meededen aan het keuzedeel: Clusius College en het Nordwin College.

Groene ambities

De drie scholen herkenden bij elkaar dezelfde groene ambities en besloten samen een biologisch opleidingsdeel tot stand te brengen, met Marjan als coördinator. 'Al snel bleek dat het een keuzedeel moest worden,' vertelt ze. 'We wilden biologische bedrijfsvoering niet wegproppen in een hoekje van het curriculum, dat we al met een jaar moesten inkorten door de herziene kwalificatiestructuur. Bovendien vinden we dat studenten moeten kunnen kiezen voor biologisch of voor gangbaar ondernemen. De realiteit is nu eenmaal dat biologische bedrijfsvoering voor veel ondernemers geen haalbare kaart is. Daarna bekeken we of we een verdiepend of verbredend keuzedeel wilden en op welk onderdeel van de sector we het gingen toespitsen. We kwamen uit op een verdiepend keuzedeel biologische bedrijfsvoering voor de veehouderij – om mee te beginnen.'

ring voor de veehouderij – om mee te beginnen.'

Scholen mogen alleen officieel vastgestelde keuzedelen aanbieden. Bij de vaststelling van een keuzedeel geldt een aantal verplichte stappen (zie kader). 'In de fase van aanmelding bij en vaststelling door SBB lag het zwaartepunt van de werkzaamheden bij Bionext,' legt Marjan uit. 'Zij zorgden ook voor de communicatie en publiciteit rond het project. In januari is ons keuzedeel in de Staatscourant verschenen. Daarmee is het zwaartepunt van het werk verschoven naar drie scholen. Samen met Clusius en Nordwin zijn we volop bezig met het uitwerken van het keuzedeel. Bionext zet zich nu in voor de fondsenwerving, met name voor content-ontwikkeling.' Het keuzedeel uitwerken is soms nog best ingewikkeld, geeft Marjan

toe. 'Onze ambities zijn hoog, maar gaandeweg zijn we gaan beseffen dat we die het beste kunnen uitvoeren in kleinere en praktische stappen. Hoe gaan we bijvoorbeeld het lesmateriaal aanbieden? Een boek is handzaam en docenten werken daar het liefst mee. Maar de ontwikkelingen gaan razendsnel. Een boek is al snel achterhaald. En studenten moeten toekomstbestendig lesmateriaal hebben, dat de juiste vaardigheden toetst. In hun belang is digitaal lesmateriaal een betere keuze. Het keuzedeel is wel zo algemeen ingestoken dat er ruimte is om toekomstige ontwikkelingen en technieken in te passen.' Het aantal studenten dat straks biologische bedrijfsvoering kiest, is nog niet bekend. 'Ik bespreek het nu met studenten, zodat ze de tijd

hebben voor hun keuze. Als het om kleine aantallen studenten gaat, kunnen we het misschien vestigingsoverstijgend oppakken. Bijvoorbeeld op termijn studenten van verschillende scholen samenbrengen via een roadshow. Ook Clusius en Nordwin gaan dit keuzedeel aanbieden, maar andere onderwijsinstellingen zijn nog afwachtend. Dat is ook niet zo vreemd. Het keuzedeel moet eerst bekendheid krijgen, intern en extern. Daar gaan we ook de sector bij betrekken. Hierbij speelt Bionext als netwerkpartner opnieuw een belangrijke rol. Zij zorgen voor draagvlak bij het bedrijfsleven en helpen om leerbedrijven te werven. En zij maken het keuzedeel bekend bij andere AOC's, zodat meer scholen, ook van plantaardige opleidingen, het gaan aanbieden.'

Rosemarie Slobbe, projectleider natuur en leefomgeving Clusius College:

'De biologische ondernemers in Noord-Holland zijn heel blij dat er op Clusius meer aandacht komt voor biologisch en onder docenten is het animo voor het keuzedeel flink toegenomen. Dat is een goed begin. Maar het gaat er natuurlijk om dat studenten straks dit keuzedeel gaan kiezen.'

Stap voor stap een keuzedeel indienen

Het indienen van een keuzedeel kent de volgende stappen:

- 1 Voorstel indienen bij SBB. Het voorstel beschrijft op hoofdlijnen de inhoud van het keuzedeel. Dan gaat het om de taken, de vakkennis, de vaardigheden die de student door het keuzedeel opdoet en de eindtermen. Ook moet het keuzedeel draagvlak hebben: onderwijsinstellingen die het keuzedeel willen aanbieden en bedrijven die er brood in zien.
- 2 De sectorkamer van SBB weegt samen met het marktsegment af of het keuzedeel een waardevolle toevoeging is.
- 3 Bij een 'go' kunnen de partijen het keuzedeel verder ontwikkelen.
- 4 Daarna volgt de ingangstoets, waarbij de Toetsingskamer van SSB het keuzedeel toetst aan zes criteria:

- doelmatigheid, flexibiliteit, uitvoerbaarheid, herkenbaarheid, transparantie en duurzaamheid. Bij nieuwe keuzedelen vindt deze toets vier keer per jaar plaats.
- 5 Voldoet het keuzedeel hieraan, dan kunnen de partijen het keuzedeel ontwikkelen. Daarvoor hebben ze drie maanden. In deze periode krijgen ze ondersteuning van het team K&E (Kwalificeren & Examineren) van SBB.
- 6 Na drie maanden volgt de eindtoets van de Toetsingskamer. Bij een positief advies wordt het keuzedeel officieel vastgesteld en gevalideerd door de sectorkamer.
- 7 Daarna stelt de minister van onderwijs het keuzedeel officieel vast en wordt het gepubliceerd in de Staatscourant.

Heleentje Swart, coördinator duurzaamheid en beleidsadviseur Nordwin College:

'Biologisch boeren betekent boeren met oog voor mens, dier en de leefomgeving. Deze tak van sport heeft alle andere boeren veel te leren over de grote uitdagingen van deze tijd, bijvoorbeeld over de bodem en biodiversiteit. De boer van morgen moet over een breed handelingsrepertoire beschikken. Het keuzedeel laat studenten kennismaken met verschillende businessmodellen. Zo maken ze bewuste keuzes maken over hun toekomstige bedrijfsvoering.'

Burgerschap in het mbo is meer dan alleen een vak dat bij studenten op het rooster staat. Met de curriculumplanner burgerschap kunnen scholen aan dit deel van hun wettelijke opdracht nóg beter invulling geven.

Curriculumplanner burgerschap jaagt gesprek binnen onderwijsteams aan

Van een gastles door de burgemeester over lokale politiek tot aan 21ste-eeuwse vaardigheden: burgerschap in het mbo heeft betrekking op een breed scala aan onderwerpen. Dit geeft scholen veel mogelijkheden om invulling te geven aan de voorbereiding van studenten op volwaardige deelname aan de maatschappij.

Om onderwijsteams te ondersteunen bij het maken van keuzes heeft het Netwerk burgerschap de curriculumplanner burgerschap ontwikkeld. Onderwijsteams kunnen dit instrument inzetten om samen tot een gedragen curriculum voor burgerschap te komen, dat zo veel mogelijk aansluit bij het kwalificatiedossier van de opleiding. De ontwikkeling van de curriculumplanner komt voort uit de Burgerschapsagenda van de MBO Raad en het ministerie van OCW. Het instrument is uitgebreid getest bij Zadkine, Albeda College, AOC Oost en AOC De Groene Welle.

Vijf stappen

De curriculumplanner helpt onderwijsteams om aan de hand van vijf stappen een vertaling te maken van de visie van de school naar een curriculum voor burgerschap. Bij de eerste stap bekijkt het onderwijsteam welke visie en leerdoelen de mbo-school heeft voor burgerschap. De volgende stap is om aanknopingspunten te vinden tussen het kwalificatiedossier en de burgerschapseisen. Met de laatste drie stappen inventariseert het onderwijsteam de huidige en de gewenste situatie van het burgerschapsonderwijs om van daaruit een curriculumschets te maken en implementeren.

De teams die het instrument hebben getest, geven aan dat de curriculumplanner een betere aansluiting van de burgerschapslessen op de vakinhoud van de beroepsopleiding mogelijk maakt. Als een student detailhandel in september economie heeft, valt dit bijvoor-



beeld goed te combineren met burgerschapslessen over cao's en de rol van vakbonden. Hierdoor wordt de samenhang voor studenten zichtbaar.

Persoonsvorming

De curriculumplanner ondersteunt scholen om invulling te geven aan de vier dimensies van de burgerschapsopdracht. Op die manier kan het mbo een bijdrage leveren aan de persoonsvorming van jongeren. In de ideale situatie vervullen docenten burgerschap de rol van ambassadeur die het gesprek aanjaagt over de manier waarop het onderwijsteam de burgerschapsvisie van de school uitdraagt.



Hoe is de burgerschapsopdracht voor het mbo geregeld?

De thema's voor burgerschap in het mbo zijn wettelijk vastgelegd in vier dimensies.

- 1 Politiek-juridische dimensie
- 2 Economische dimensie
- 3 Sociaal-maatschappelijke dimensie
- 4 Dimensie vitaal burgerschap

Daarnaast moeten scholen aandacht besteden aan de ontwikkeling van de kritische denkvaardigheden van studenten. Zij zorgen ervoor dat alle dimensies in de opleiding aan bod komen (resultaatverplichting). Wel hebben scholen de vrijheid om te bepalen op welke wijze zij hieraan invulling geven.

Praktische informatie

De curriculumplanner burgerschap is een vervolg op het instrument 'Een goed gesprek'. De curriculumplanner is te downloaden via de website van het Netwerk burgerschap mbo: www.burgerschapmbo.nl. Daar zijn de volgende onderdelen te vinden:

- 1 Een instructieblad met informatie en tips voor de werksessie.
- 2 Werkbladen van de curriculumplanner die je kunt printen en tot een boekje in elkaar kunt vouwen. Je kunt er ook voor kiezen de werkbladen digitaal in te vullen.
- 3 Een PowerPointpresentatie waarmee je de werksessie kunt begeleiden.

COLUMN



Deelnemer, leerling of student?

Is een deelnemer aan het middelbaar beroeps- onderwijs een leerling of een student? Onlangs verscheen het verzoek van JOB om een deelnemer aan het mbo bij wet 'student' te noemen. 'What's in a name?' dacht ik in goed Nederlands toen ik het hoorde. Ik praat graag over 'mijn leerlingen' alsof het mijn kinderen zijn. Dat komt omdat ik me om hen bekommer. Noem het betrokkenheid. 'Mijn studenten' vind ik dan meteen al veel afstandelijker klinken. Wat maakt het uit hoe je genoemd wordt als je een opleiding doet? Ik doe of voel mij toch ook niet anders als ik leraar of docent genoemd word? Bovendien spreekt men in de standaardtaal in het hele taalgebied doorgaans van een leerling met betrekking tot het basisonderwijs en het middelbaar onderwijs en van een student als het over het hoger onderwijs gaat. In België is dat overigens wel weer anders.

Nu blijkt bij nader inzien dat er wel degelijk onderscheid gemaakt wordt tussen een leerling en een student. Studenten hebben korting. Bijvoorbeeld bij Spotify, sportverenigingen en zorgverzekeringen. Leerlingen hebben dat niet. Studenten kunnen lid worden van studentenverenigingen en daar netwerken. Leerlingen kunnen dat niet. Dan zijn er zelfs horecagelegenheden die alleen studenten toelaten en geen leerlingen. Dat 'riekt' naar discriminatie! En dat mag ook nog eens?! Het is namelijk bij wet niet verboden om onderscheid te maken in opleidingsniveau. Dit doet de mbo'er natuurlijk geen goed. Sterker, dit doet de mbo'er tekort. Er zijn vele redenen waarom een mbo'er alom gewaardeerd en gerespecteerd dient te worden. Het zijn de mbo'ers die de economie draaiende houden. Het zijn de mbo'ers die de handjes leveren in de praktijk en als vakman/vakvrouw het werk doen. Daar hoort trots en eigenwaarde bij. Waardering. Zeker in deze tijd van tekorten aan vakmensen. Geen minachting.

Van mij mogen mbo'ers per direct alom studenten genoemd worden als ze daarmee gelijkwaardig behandeld worden aan deelnemers van hoger onderwijs. Overigens is het volgen van een opleiding toch ook een studie? Als je een studie volgt, studeer je daarvoor en ben je toch ook een student? Ik ken vele hbo'ers die amper studeren. Daarbij steek ik mijn hand ook in eigen boezem. Laten we de boel gelijktrekken. Een scholier studeert en een student scholier. We zijn allen deelnemers. Deelnemers aan onderwijs, maatschappij en het leven hier op aarde.

Allen gelijk totdat het tegendeel bewezen is. Hoewel, de mbo'er heeft bij mij wel een streepje voor. De ontwikkeling die zij in korte tijd meemaken. De praktijk die zij tijdens hun opleiding opdoen. En de bijdrage die zij vervolgens al relatief snel, jong en dus ook lang aan onze maatschappij leveren maken het voor mij KANJERS.

'Mijn kanjers' Kijk, daar kan ik goed mee leven. Daar kom ik iedere dag weer graag met veel plezier voor naar school. Als leraar, mentor, LOB'er of docent, dat is mij om het even.

Diederick de Vries,
Oud-Leraar van het Jaar

Nieuwe bronnen aanboren voor tekorten

Te weinig handen aan het bed, het stuur of het zonnepaneel. Volgens experts nemen de tekorten aan goede opgeleide vakmensen de komende jaren verder toe. Samen boren mbo-instellingen, bedrijven en gemeenten nieuwe bronnen aan om dit tekort aan arbeidskrachten aan te vullen. Via grensoverschrijdende samenwerking bijvoorbeeld. Of door te werven uit de kaartenbakken van UWV.

Ook de thuiszorg kampt met een groot tekort aan arbeidskrachten. Er zijn echter te weinig jongeren die voor de opleiding Verzorgende IG kiezen. Er zijn dus creatieve oplossingen nodig, zoals het initiatief van ZZG Zorggroep, ROC Nijmegen en Werkbedrijf Nijmegen. (foto: freepik).



ROC Nijmegen

Onbenut zorgtalent bovenhalen

Zorginstellingen komen dit jaar ruim 120.000 arbeidskrachten tekort. Dit probleem is maar al te herkenbaar voor ZZG Zorggroep. Om dit tekort op te lossen, schakelde de grote zorginstelling uit Nijmegen direct met de opleiding Zorg en welzijn van ROC Nijmegen en met Werkbedrijf Nijmegen. 'Dit is maar een van de projecten waarbij we samenwerken. We zijn al jaren partners. Daardoor kwam dit project heel organisch tot stand,' weet Angela Klein Tank, coördinator onderwijs Zorg en welzijn bij ROC Nijmegen.

Uitgebreide oriëntatie

Gezamenlijk besloten de partijen te investeren in het werven van nieuw zorgtalent uit een nog onderbenutte bron: de kaartenbakken van UWV. Mensen met een uitkering worden via een speciaal traject opgeleid tot verzorgende 3 IG. De drie partners gaan daarbij niet over één nacht ijs: mensen moeten wel gemotiveerd zijn om in de zorg te werken. Daarom ontvangen geïnteresseerden eerst een training via UWV WerkBedrijf over wat het werken in de zorg betekent. Daarna volgt in juli en augustus een uitgebreide oriëntatie in de praktijk van ZZG Zorggroep. Kandidaten die dan nog steeds gemotiveerd zijn, beginnen in het nieuwe schooljaar aan hun opleiding bij ROC Nijmegen. 'We staan nog helemaal aan het begin van het project,' aldus Rens van der Groot, docent omgangskunde en leerplanontwikkelaar. 'Uit een eerdere peiling bleek dat mensen met een uitkering interesse hadden voor dit traject. Er zijn nu ongeveer 20 mensen die de training doorlopen. Maar hoeveel mensen de opleiding daadwerkelijk gaan volgen, daarvan hebben we nu nog geen idee.'

Hoe groot deze groep ook wordt, het staat vast dat het een heel diverse groep gaat zijn qua opleiding, leeftijd en achtergrond. Die

behoorlijk verschilt van de jonge ROC-studenten. Voor ROC Nijmegen is dat geen probleem. 'Vanaf september gaan we het onderwijs anders inrichten,' vertelt Ingrid van Kraaij, manager van het onderwijsteam Zorg en welzijn. 'We merken dat studenten steeds consumerender en afwachten-der worden, terwijl de praktijk juist het tegenovergestelde vraagt: eigen initiatief, zelfstandigheid, feedback geven en ontvangen. Zeker in verzorgende beroepen. Ons nieuwe onderwijs is erop gericht dat studenten deze vaardigheden ontwikkelen. We gaan veel meer differentiëren naar tempo en niveau van studenten. Ze kennen de eindtermen en bepalen de route daarnaartoe voor een groot deel zelf. Vóór een tentamen moeten studenten aantonen wat ze kunnen. Elke student kan dit met eigen casussen onderbouwen.'

'De docent staat ook niet meer voor de klas maar in de klas en stelt vragen in plaats van antwoorden te geven,' vult Jasper Bruijnstens, docent en examencoördinator aan. 'Leren wordt gepersonaliseerd. Dit is ook precies wat de groep die via Werkbedrijf Nijmegen instroomt, nodig heeft. Wat ze op basis van hun levenservaring al kunnen of kennen, zetten ze in voor hun tentamens en wat ze nog nodig hebben, verzamelen ze zelf.'

Dezelfde eisen

Deze groep zij-instromers moet aan dezelfde eisen voldoen als alle andere studenten, benadrukt Margriet Blokker, coördinator studentenzaken. 'Het ROC biedt wel centrale begeleiding bij studieplanning voor studenten die daarom vragen, maar als opleiding gaan we deze studenten niet speciaal in de watten leggen. We verwachten best wel wat van onze studenten. Dat is ook nodig in ons vak.'

Opleiden zonder grenzen

Graafschap College

De Achterhoek heeft te maken met een forse afname van de beroepsbevolking. Nu de economie aantrekt, ontstaat hier een fors tekort aan arbeidskrachten. Vooral in de zorg, smart industry, transport en logistiek. Ook net over de grens in Duitsland kampen bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures. 'In plaats van elkaar te beconcurreren om de beste vakmensen, kunnen we beter een gezamenlijke inspanning leveren om meer van die vakmensen af te leveren,' stelt Alain van de Haar, sectordirecteur Educatie & Participatie van het Graafschap College in Doetinchem.

Dubbel opleiden

Het Graafschap College zoekt daarom de samenwerking met andere onderwijsinstellingen en bedrijven in de Achterhoek én in Kreis Borken. 'Oorspronkelijk wilden we aan de slag met alleen *doppeltes Diplomierung*: een diploma dat aan beide kanten van de grens geldig is,' vertelt Alain. 'Via maatwerk de bestaande diploma's aanvullen met de eisen die over de grens worden gesteld om zo grensoverschrijdend het probleem op te lossen. Maar dat is nu niet meer genoeg. We zoeken nu naar arbeidskrachten van elders die we met een aangepast programma in deze regio aan het werk zetten. Zo is er in Bulgarije prima technisch onderwijs waar studenten ook de vaardigheden leren die hier van pas komen. Zo'n Bulgaarse vakman of -vrouw leiden we "dubbel" op: voor hier in de Achterhoek en in Borken. We willen hen per se niet behandelen als gastarbeiders die over een paar jaar weer naar huis gaan. De regio gaat deze nieuwe inwoners goed begeleiden, zodat ze hier duurzaam aan de slag gaan.'

Mbo-plus

De samenwerking krijgt gestalte in de – nog op te richten – Euregio Academie Willem V. Het onderwijs zet in op wat Alain mbo en mbo-plus noemt. 'Dat komt omdat de vraag van werkgevers leidend is,' legt Alain uit. 'Juist in deze regio hebben werkgevers behoefte aan mbo'ers met theoretische kennis of praktisch ingestelde hbo'ers.' Daarbij moeten nog wel een aantal praktische hobbels worden genomen, zoals de taal. 'Aan de ene kant moet je als zorgverlener in Nederland wel de taal van de mensen spreken. Aan de andere kant kun je je afvragen of het voor die technici uit Bulgarije zinnig is om Duits te leren als hij bij een internationaal bedrijf aan de slag gaat. Een ander punt waar we nog niet uit zijn, is de manier waarop we het onderwijs gaan aanbieden. Wordt het geheel vraaggestuurd maatwerk, waarbij we mensen met private gelden opleiden tot wat werkgevers nodig hebben? Of ontwikkelen we publiek onderwijs op maat? En beginnen we dan met één opleiding of bieden we het zo breed mogelijk aan?'

Kwartiermaker aan de slag

Op 23 april hebben Gedeputeerde Staten groen licht gegeven voor dit project. Medio mei gaat er een kwartiermaker aan de slag die het bedrijfsplan opstelt. De Provincie wil namelijk wel dat de Euregio Academie Willem V zichzelf gaat bedruipen. Alain: 'In dit plan komt ook te staan welke opleidingen we gaan aanbieden en welke financiering we aanboren. En welke partners meewerken. Volgend jaar om deze tijd moet dit helder zijn.'

Ervaren wat promoveren inhoudt

Susanne Smits en Erica Wijnands namen deel aan een prepromotietraject. Daarin zijn ze voorbereid op een mogelijke promotie. Wat staken ze ervan op en hoe gaan ze verder? Promoveren is voor mbo-docenten geen vanzelfsprekendheid. Het ministerie van Onderwijs wil dat veranderen en het aantal promovendi verhogen. Promoveren draagt bij aan de ontwikkeling van de docent en verbetert de kwaliteit van het onderwijs vindt

het ministerie. Om de koudwatervrees bij docenten weg te nemen, startte de Beroepsvereniging Opleiders in het mbo (BVMBO) met het Expertisecentrum Beroepsonderwijs, het Lectoraat Beroepsonderwijs van de Hogeschool Utrecht en de Open Universiteit een prepromotietraject. Susanne Smits en Erica Wijnands, twee van de eerste zes docenten die het eerste traject doorliepen, vertellen over hun ervaringen.

Leestip

Op MBO-today geeft Petra van Lange, lid College van Bestuur Summa College, haar visie op promotieonderzoek door docenten. (MBO-today.nl)



COLUMN

Discriminatie?

Toen ik de vraag kreeg of ik weer een column kon aanleveren, hoorde ik net een bericht op het journaal, afkomstig van JOB. De Jongerenorganisatie Beroepsonderwijs pleit er voor om voortaan iedereen die een opleiding volgt in het mbo 'student' te noemen, net als in het hbo en op de universiteit.

Dit is geen nieuwe discussie. Een beetje zoeken op het net levert al snel berichten op die jaren teruggaan. En inmiddels zijn ook de teksten van het ministerie voorzien van de term 'studenten' als het gaat om 'deelnemers aan een opleiding in het mbo'. Een voorbeeld hiervan is de kamerbrief van 20 april 2018 (Kabinetsreactie op de adviezen van de SER en de Commissie Macrodoelmatigheid mbo), waarin ook de CMMBO de term mbo-2 student gebruikt.

JOB geeft aan dat studenten mbo (of leerlingen, of deelnemers, om het maar even onduidelijk te maken) bepaalde kortingen mislopen. Ik denk dat het wel meevalt met die discriminatie van studenten mbo. Om een paar voorbeelden te noemen: bij New York Pizza krijg je korting als scholier én student. Het maakt dus niet uit wat voor term je hanteert.

Nog een voorbeeld: via Surfspot krijg je korting op laptops. Waarbij het wederom om het even is of je nu bij het mbo of het hbo ingeschreven staat. Verder krijg je als mbo'er elk jaar de mbo-card (CJP), waarmee je op vele plekken korting krijgt. Oké: als mbo'er kan het zijn dat je geweigerd wordt in een studenten kroeg. Maar dat is wat anders dan niet voor vol aangezien worden. Ik weet zeker, dat studenten mbo zeer gewaardeerd zijn en worden, door zowel hun ouders, klasgenoten, docenten (of leraren?), het bedrijfsleven en het ministerie.

En toch heeft JOB ergens een punt: het is onduidelijk en ondoorzichtig. Onze studenten BBL krijgen in de beroepspraktijk een 'leerlingensalaris', maar dat krijgt een duale student aan een HBO-V ook en die wordt in de CAO VVT aangeduid als leerling-verpleegkundige. De termen leerling, deelnemer en student worden door elkaar gebruikt om hetzelfde aan te duiden: iemand die een opleiding of studie volgt, na het doorlopen van het voortgezet onderwijs. Dat is geen vorm van discriminatie, maar een vorm van 'het spreken van een en dezelfde taal'. En dat is lastig. Zelfs de Taalunie heeft er moeite mee, omdat in het Belgisch taalgebied ook dezelfde 'onduidelijkheid' heerst.

Maar goed, zo zijn er weer veel mensen bezig met iets als een term. Studenten, journalisten, staatssecretaris en minister, columnisten en wellicht nog veel meer mensen.

Rob Schrijver

Docent verpleegkunde

'Doordat je serieus aan de slag moet, ervaar je echt of promotie wat voor je is'

Erica Wijnands geeft les aan het mboRijnland in Gouda. Zij deed al onderzoek op haar school en tankte tijdens het prepromotietraject zelfvertrouwen. Ze weet nu zeker dat ze wil promoveren.



Erica Wijnands

'Het mooie aan dit traject vond ik dat je aan de slag kunt met je eigen onderwerp. Als je solliciteert naar een promotieplek is dat natuurlijk niet zo', vertelt Wijnands. 'Ik ben ook aangenaam verrast door de begeleiding die we kregen. Vooral in de laatste fase van het prepromotietraject konden we bij docenten terecht met vragen over ons eigen onderzoek.'

Onderzoekend vermogen

Op welk onderwerp wil Wijnands promoveren? 'Ik wil onderzoeken hoe docenten studenten kunnen begeleiden bij het ontwikkelen van onderzoekend vermogen in het mbo. Ik schrijf nu onder begeleiding van het lectoraat van de Hogeschool Utrecht aan mijn onderzoeksplan. Als ik dat scherper heb, dien ik het in voor een beurs. Dat is pas in januari 2019. Eerst wil ik op mijn eigen school een pilot draaien.

Met werkgevers in de gezondheidssector ga ik in gesprek over de vraag wat zij onder onderzoekend vermogen verstaan.'

Wijnands doet nu ook al onderzoek. 'Ik onderzoek een nieuwe vorm van onderwijs bij de entree-opleidingen. Studenten van niveau 1 en 2 werken daarin vier dagen in de praktijk en krijgen een dag les. We verwachtten dat deze leervorm motiverender is en dat studenten zich meer betrokken voelen bij hun opleiding. De eerste resultaten wijzen erop dat dit inderdaad zo is.'

Aanrader

Wat kandidaten zich volgens Wijnands moeten realiseren, is dat promoveren in het mbo nieuw is zowel voor de promovendus als voor de school. 'De wetenschappelijke wereld en de wetenschappelijke manier van denken verschilt van de praktische benadering in het mbo. Dat betekent dat je soms wat uit te leggen hebt. Ik kan iedereen echter aanraden een prepromotietraject te doen. Doordat je serieus aan de slag moet, ervaar je echt of promotie wat voor je is.'

'Het is voor mij veel tastbaarder geworden wat promoveren in de praktijk betekent'

Susanne Smits is docent aan het Summa College in Eindhoven. Daar geeft ze onder meer les aan studenten die als cliënt ervaring in de psychiatrie, verslavingszorg of maatschappelijk opvang hebben en aan de slag willen als ervaringsdeskundige. Ook zij is enthousiast.



Susanne Smits

Smits kijkt tevreden terug op het prepromotietraject. 'Ik heb veel geleerd. Ook over dingen waar ik nooit aan had gedacht. Over financiering bijvoorbeeld, maar ook hoe je een cv opbouwt. De gastsprekers die als buitenpromovendus aan de slag zijn, voegden ook heel veel toe.' Smits speelde al langer met de gedachte om te promoveren. 'Ook op de universiteit vond ik onderzoek al interessant. Toen ik hoorde van de onderzoeksbeurs dacht ik meteen dat dit iets voor mij kon zijn. Dit prepromotietraject bevestigde dat. Toen ik een position paper moest schrijven, wist ik: dit wil ik.'

Klaar voor de start

Nu het prepromotietraject klaar is, kan het echte werk beginnen. Smits wil onderzoek

gaan doen naar de verschillende facetten van ervaringsdeskundigheid. 'Ik heb al contact met een mogelijke promotor. Ik hoop dat we er samen uit gaan komen, maar dat is nog niet helemaal zeker.' Ze staat in elk geval te popelen om aan haar promotie te beginnen. 'Ik heb er heel veel zin in. Ik vind het een heel belangrijk onderwerp en ben er al een tijdje mee bezig. Het prepromotietraject wakkerde de wens om dit onderwerp te onderzoeken verder aan.' Het management van het Summa College steunt haar. 'Het Summa College maakt het mogelijk dat ik twee dagen in de week aan mijn promotie werk. Daarnaast blijf ik drie dagen in de week les geven.'

Promoveren in de praktijk

Wat geeft ze anderen mee? 'Ik kan echt aanraden om zo iets als dit prepromotietraject te volgen. Promoveren is best wel een eenzame aangelegenheid. In dit traject heb ik veel medestanders ontmoet. En door alle oefening is het voor mij veel tastbaarder geworden wat promoveren in de praktijk betekent.'

Handvatten voor de startende docent

Gastbijdrage Conrad Berghoef

Op veel mbo-instellingen is het mode om in elkaars lessen te kijken. Leerzaam, maar doe dit niet te veel bij startende docenten, stelt Conrad Berghoef, coördinerend docent bij ROC Friese Poort en MBO-docent van het jaar 2017/2018. Beginnende docenten moeten vooral de rust en de ruimte krijgen om hun eigen docentschap te ontdekken.

Een paar jaar geleden had ik een stagiair die het allemaal niet zo nauw nam. Zijn lessen bereidde hij niet zo goed voor, en volgens hem was het vooral aan de klassen te wijten als het even niet zo lekker ging. Voorzichtig probeerde ik hem hier en daar wel wat te sturen, maar hij ging vooral zijn eigen gang. Van mijn leerlingen hoorde ik trouwens dat er een behoorlijk verschil was in de kwaliteit van de lessen: als ik er was, waren de lessen duidelijk beter voorbereid. 'Hij staat eigenlijk voor jou les te geven.'

Clotsende oksels

De klas waar hij het meeste les gaf, was een ICT-klas. Ik besloot tot een experiment. Ik nam de klas in vertrouwen: 'Goed jongens, maak het hem maar lastig. Wat jullie ook doen, het heeft geen gevolgen voor de rest van je schooltijd. Houd het beschaafd, maar ga keten. Ga alles doen om zijn les te verstoren. Kijken wat hij dan doet.' Het liep enigszins uit de hand. Mijn stagiair kwam enkele uren later met een verwilderde

blik en natte plekken in de oksels in de docentenkamer. 'We moeten even praten', zei hij. Het huilen stond hem nader dan het lachen. De klas had mijn opdracht feilloos uitgevoerd. De pennen vlogen in het rond, leerlingen zaten negentig procent van de tijd met iemand anders te praten en er waren er zo'n zeven uitgestuurd. Dat laatste wist ik al, want die moesten zich melden bij mij. En dat deden ze met veel plezier. Ik gaf mijn stagiair een schouderklopje en voegde hem toe: 'Welkom in de hel die een slechte schooldag heet. We hebben allemaal wel eens zo'n dag.' Om hem vervolgens eerlijk te vertellen dat ik de leerlingen had geïnstrueerd.

Deze anekdote heb ik daarna elke stagiair verteld. Niet als waarschuwing, maar als geruststelling. Ik zal het namelijk nooit meer doen. Want het ging veel te ver en het was onverantwoord. Je stoekt geen leerlingen op tegen een collega, ook – of vooral – niet als het een stagiair is. Dus voordat je mij bestookt met



Still uit een video van de Rijksoverheid over de begeleiding van startende docenten (bit.ly/startdocent)



tweetjes en mailtjes van 'dat kun je niet maken!': I know. Ik heb mijn excuses er ook voor aangeboden.

Vertrouwen gunnen

Maar wat ik mijn stagiairs ook vertel: ik laat je zo snel mogelijk alleen met een klas. Mijn stagiairs wil ik zo snel mogelijk het vertrouwen gunnen, en de mogelijkheid om een band op te bouwen met een klas. Dat is nog best lastig, trouwens. Want het heeft alles te maken met je pedagogisch inzicht en je eigen lesstijl. Maar hoe ontwikkel je een eigen lesstijl? Op de lerarenopleiding heb ik allerlei pedagogische en didactische tips meegekregen, maar ik heb eigenlijk nooit de vraag 'welke lesstijl past bij jou het beste?' gekregen. Inmiddels ben ik er een beetje achter, maar slecht nieuws voor de beginnende docenten: dat heeft jaren geduurd. Maar dat wist je denk ik ook al wel.

Rust en ruimte

Wat ik hiermee vooral wil zeggen is: laat de stagiair en/of de beginnende

docent met rust. Nou ja, ga hem of haar in ieder geval niet lastig vallen met ongevraagde lesbezoeken. Ik weet dat het tegenwoordig op veel ROC's mode is om in elkaars lessen te kijken, maar pas een beetje op met de startende docenten. Die zijn

Mijn stagiairs wil ik zo snel mogelijk het vertrouwen gunnen, en de mogelijkheid om een band op te bouwen met een klas.

nog volop bezig met het ontdekken van hun eigen docentschap. Daar kunnen ze veel tips bij gebruiken, dat zeker. En creëer dus ook een ruimte waarin ze dat kunnen. Er zijn scholen waar startende docenten structureel één dag in de week vrij zijn om met gelijken te reflecteren op hun docentschap. Intervisie noemen ze dat, geloof ik. Zou geen kwaad kunnen om daar af en toe ook een ervaren docent bij te zetten. Koester de startende docent, maar

geef hem of haar ook vertrouwen. En bovenal: vraag de studenten wat ze van de docent vinden. Ik heb meegemaakt dat stagiairs van mij door hun vakdidacticus van de lerarenopleiding helemaal afgebrand worden, terwijl hun studenten juist met ze weglopen. Ik vraag me dan af waar het dan fout gaat.

Ervaringsleren

Wat ik bovenal aan mijn startende collega's wil meegeven: ga mee op excursies. En dan het liefst samen met ervaren collega's. Luister, observeer, leer, en waar nodig: kopieer. Niet letterlijk natuurlijk, het moet wel bij je passen. Zo leerde ik van mijn collega Andries in Parijs bij een excursie hoe je tegelijkertijd familiair en professioneel kunt zijn ten opzichte van je studenten. En zo zijn er nog 1.001 dingen die je op geen enkele opleiding leert. Dat heet ervaringsleren, natuurlijk. Maar gun je zelf de tijd en ruimte. En dames en heren politici en andere beleidsmakers: gun onze startende collega's dat ook.

Colofon

De MBO·krant is een uitgave van de Stichting Media Beroepsonderwijs. Deze uitgave is bedoeld voor docenten en andere onderwijsprofessionals in het mbo.

CONCEPT: Ravestein & Zwart (R&Z)
VORMGEVING: Lauwers-C

REDACTIE: Rutger Zwart (hoofdredacteur), Twan Stemkens (TST Communicatie), Ellen Klein Breukink en Olaf van Tilburg (R&Z).

TEKST: Ravestein & Zwart, Rutger Zwart, Bas van de Haterd (3), Coleta van Buren (3), SOM (6 en 7), Diederick de Vries (9), Rob Schrijver (11) en Conrad Berghoef (12).

BEELD: Ruben Schipper (1), Skills Netherlands (3, 5), SOM (6, 7), Freepik (10). Verder danken we de BVMB, Netwerk Burgerschap, Erica Wijnands, Susanne Smits en Cabaret in het Onderwijs voor het beeldmateriaal.

DRUK: BDU, Barneveld
OPLAGE: 16.500

Proefabonnement?
Mail naar info@dembokrant.nl.
Dan krijg je voor 10 euro drie nummers!

www.dembokrant.nl
www.mbo-today.nl

- Meneer Krijtje omarmt innovatie in onderwijs -

