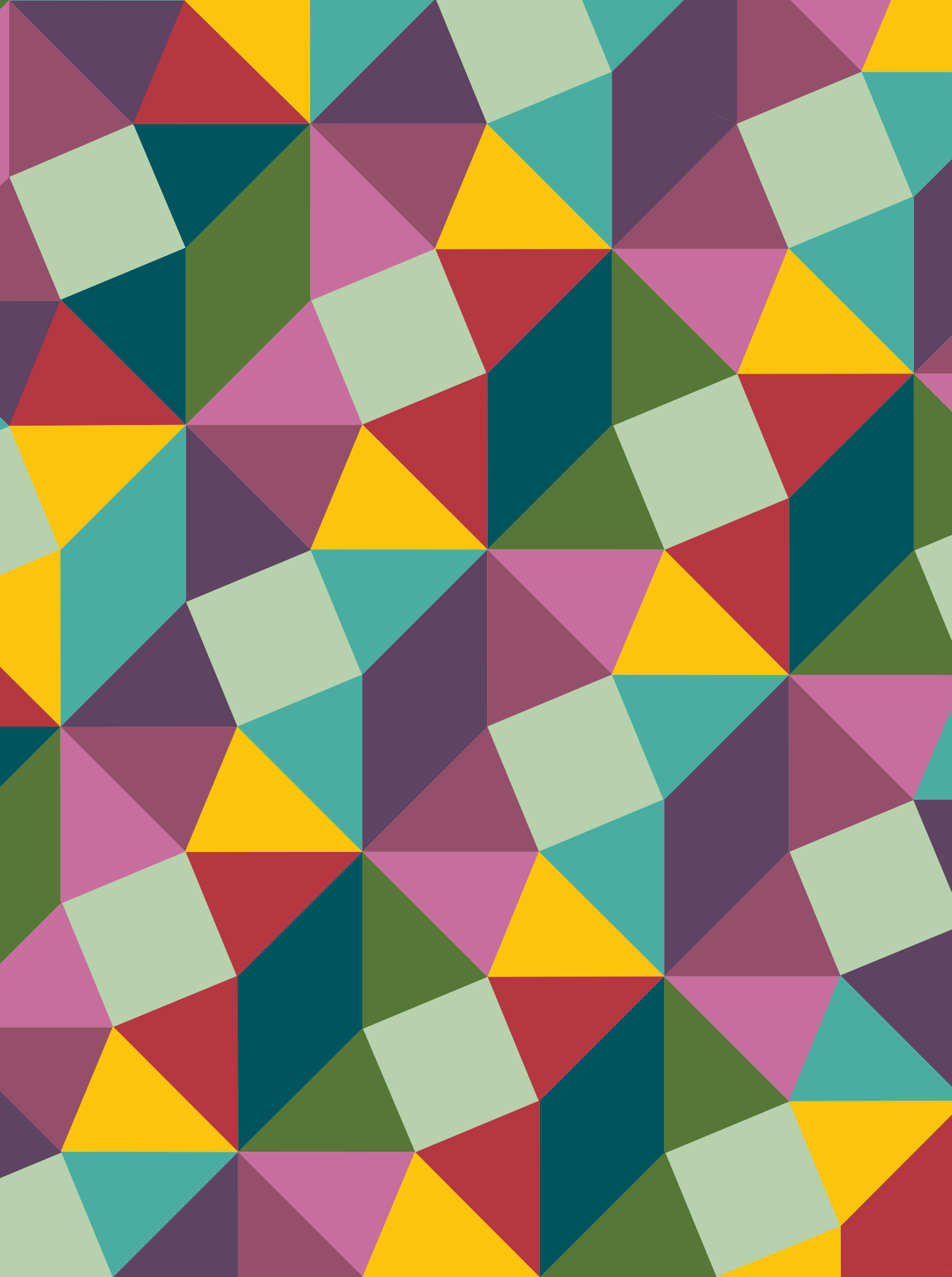


**Dat
kan bij
ons ~~niet!~~**

Wel

mbo-scholen om van te leren

**onder redactie van
Frans Schouwenburg**



KENNISNET

Kennisnet is de publieke organisatie voor onderwijs en ict. We bieden online platforms en technische voorzieningen voor het basisonderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs. Onderwijsbestuurders, managers, leraren, de PO-Raad, VO-raad en MBO Raad kunnen bij ons terecht voor kennis en advies over wat werkt met ict, zodat zij de juiste keuzes kunnen maken voor ict in hun onderwijs. Kennisnet laat ict werken voor het onderwijs, zodat het onderwijs zijn ambities kan waarmaken.

kennisnet.nl

Kennisnet

saMBO-ICT

Dit boek is tot stand gekomen in samenwerking met saMBO-ICT, een zelfstandige organisatie van en voor alle mbo-instellingen. De belangrijkste activiteiten van saMBO-ICT zijn belangenbehartiging, kennisdeling en gezamenlijke projecten.

sambo-ict.nl

saMBO-ICT

COLOFON

HOOFDREDACTIE
Frans Schouwenburg

EINDREDACTIE & COÖRDINATIE
Nicole van den Bosch

GRAFISCH ONTWERP
Suzanne Hertogs, Anne de Laat
(Ontwerphaven)

TEKSTEN
Lotte Dondorp, Frans Schouwenburg

FOTOGRAFIE
Dirk-Jan Visser

DRUK
De Bink, Leiden

UITGEVER
Kennisnet

MET DANK AAN
Jan Bartling & Willem Karsenberg
(saMBO-ICT) en alle geïnterviewden.

ISBN 978 90 77647 66 0

© Kennisnet 2016



mbo-scholen om van te leren

onder redactie van
Frans Schouwenburg



ONTSTAAN



ICT



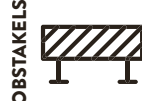
VISIE



KOSTEN



PIONIEREN



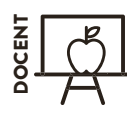
OBSTAKELS



PRAKTIJK



RESULTAAT



DOCENT



TOEKOMST



STUDENT

INHOUD

VOORWOORD & INLEIDING

- | | | |
|--|--|---|
| <p>HOOFDSTUK 1</p> <p>13 MIJN SCHOOL
Graafschap College
Hoe voorkom je dat jongeren uitvallen?
Ieder bouwt zijn eigen school</p> <p>HOOFDSTUK 2</p> <p>33 AC DUURZAAM
Alfa-college
Hoe prikkel je technenuten om verder te kijken dan hun vak?
Zet de deuren open</p> <p>HOOFDSTUK 3</p> <p>53 IBS Zoomvliet College
ROC-West Brabant
Hoe geef je mbo'ers maximale kansen op de internationale arbeidsmarkt?
Rek de grenzen op</p> | <p>HOOFDSTUK 4</p> <p>71 JOHAN CRUYFF COLLEGE
ROC Nijmegen
Hoe zorg je dat topsporters hun diploma halen?
Leg de bal bij de student</p> <p>HOOFDSTUK 5</p> <p>89 Praktijkroutes FRIESLAND COLLEGE
Hoe laat je studenten leren wat ze echt nodig hebben?
Onderwijs op de werkvloer</p> <p>HOOFDSTUK 6</p> <p>111 Rijk Onderwijs RIJN IJSSEL
Hoe blijf je aansluiten op de vraag van de student?
Maak het onderwijs rijker</p> | <p>HOOFDSTUK 7</p> <p>129 Talentvol Ontwikkelen LANDSTEDE MBO
Hoe vergroot je studie-betrokkenheid bij mbo'ers?
Sluit aan bij hun talenten & interesses</p> <p>HOOFDSTUK 8</p> <p>145 Creative Community SINTLUCAS
Hoe leid je de nieuwste generatie creatief-technisch vakmensen op?
Stop creativiteit niet in een hokje</p> <p>HOOFDSTUK 9</p> <p>165 Wat leren we van deze scholen? DIT KAN BIJ ONS WEL!</p> <ul style="list-style-type: none">➞ Wat zijn de belangrijkste redenen voor verandering?➞ De veranderingen langs het curriculaire spinnenweb➞ Obstakels & oplossingen➞ De rol van ict➞ Conclusie |
|--|--|---|
-

A stylized illustration featuring a teal silhouette of a human head in profile, facing right. Inside the head, a 3D book is depicted. The book's front cover is teal and contains white text. The spine of the book is white with thin vertical lines. The back cover is a solid yellow color, featuring a small white cloud and a small white bird icon. The book is shown from a three-quarter perspective, casting a soft shadow on the inner surface of the head.

In plaats van
een boek te krijgen,
maakt
de student zijn



**EIGEN
BOEK**

VOORWOORD I



Ontdekken waar het talent van een student ligt, dat is zo ontzettend belangrijk in het onderwijs. Maar waar krijgen studenten nou echt de kans om te onderzoeken wat ze willen? Op hoeveel scholen is er tijd en ruimte om fouten te mogen maken?

Mijn School gaf mij de kans aan mezelf te werken. Dus ik mocht eerst verkennen: wie ben ik nou eigenlijk en wat vind ik belangrijk? Om van daaruit te kijken waar ik mijn talent in kwijt kan. Daardoor kreeg ik de energie en motivatie om met plezier te leren.

Maar vaak treden scholen niet buiten de vaste kaders. De leerweg is al voor de student bepaald, terwijl het veel positiever werkt als de student zijn eigen leerweg kan creëren. In plaats van een boek te krijgen, maakt de student zijn eigen boek.

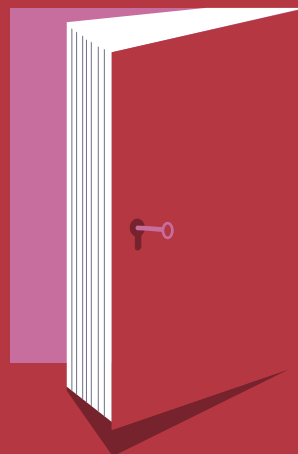
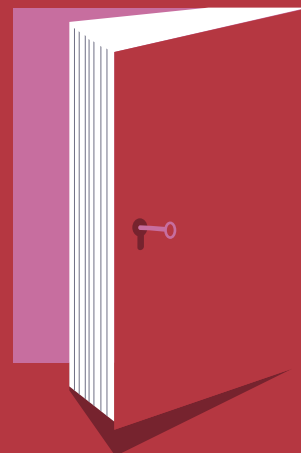
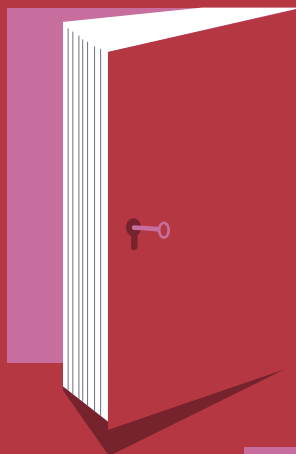
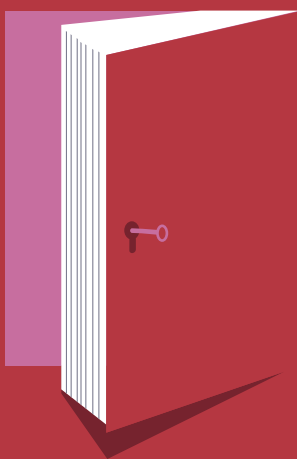
‘Dat kan bij ons niet!’ Een bekende uitspraak als je eens iets ‘anders’ wilt doen in het onderwijs. Maar bedenk dat de wereld ontzettend groot is en oneindig veel mogelijkheden biedt. Waarom kies je dan voor een vast lesaanbod? Het is de taak van docenten en scholen om de student te ondersteunen en te stimuleren bij het vinden van zijn talent. Bied mogelijkheden. Laat studenten fouten maken, want hoe cliché ook, van fouten maken leer je. Bij mij zijn er ook 2.939 dingen fout gegaan voordat ik dacht: oh, zo werkt het!

Dat het op Mijn School wel kan, heeft mij enorm geholpen mijn weg te vinden. Leren met plezier geeft energie en heeft ervoor gezorgd dat ik nu zelf docent word. Ik heb mijn talent gevonden. En dat gun ik alle studenten. Dus beste mbo-scholen, laat zien dat het ook bij jullie kan!

— Emma Bosman

Emma is oud-student van Mijn School. Ze heeft haar mbo-diploma SCW niveau 4 behaald en studeert nu aan ArtEZ voor docent beeldende kunst en vormgeving

Stel niet de school als organisatie centraal,
maar
de student



VOORWOORD II



Roc's werken hard aan het optimaliseren van hun opleidingen. In een snel veranderende wereld is het niet genoeg om de bestaande kwalificatiedossiers aan te scherpen en aan te passen. Als je niet wilt afwachten wat de ontwikkelingen zijn, maar studenten daadwerkelijk een voorsprong wilt geven, zijn er rigoureuze maatregelen nodig.

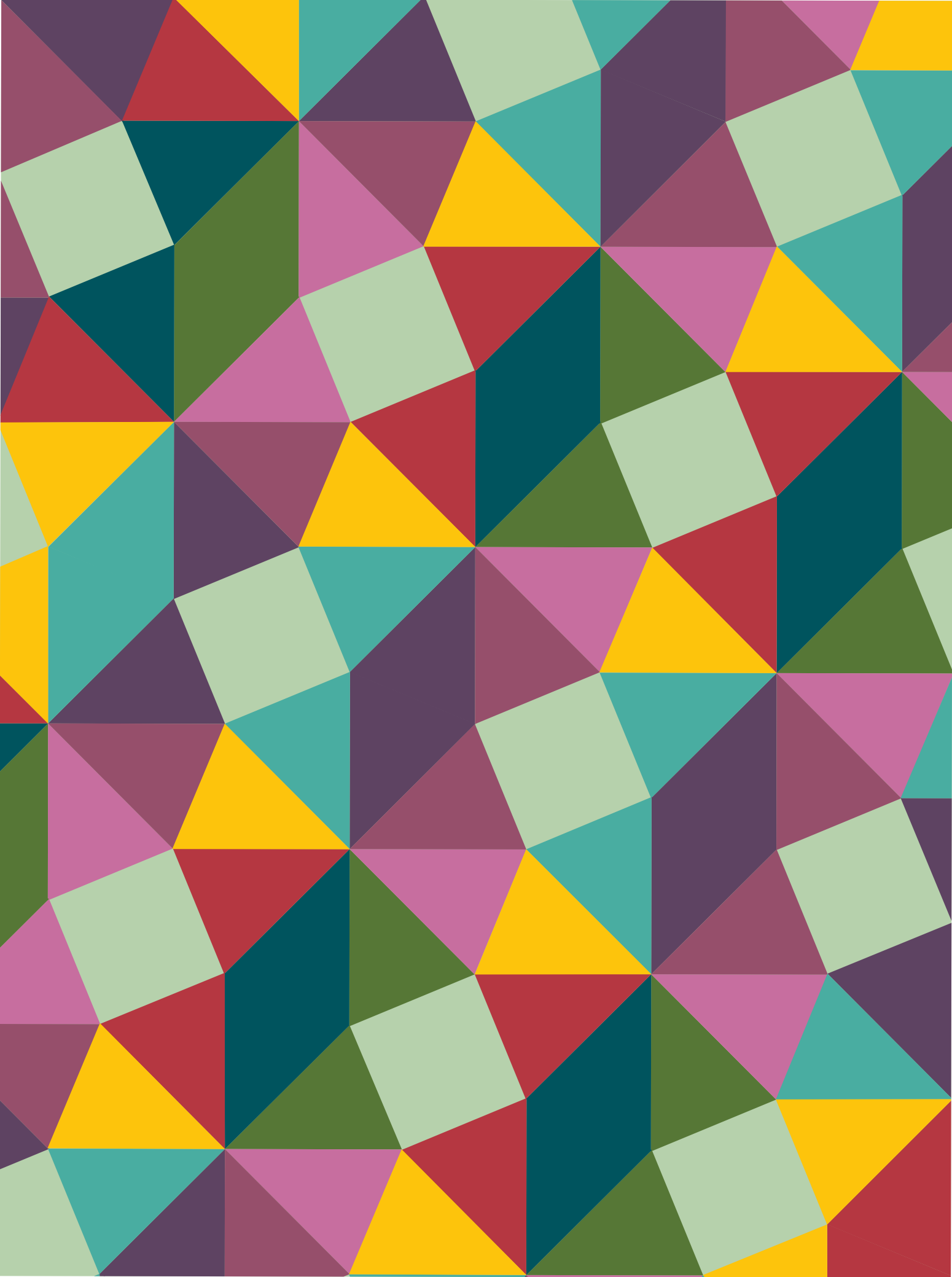
Zo redeneren de scholen die wij in dit boek samenbrengen. Allemaal hebben ze een verhaal dat gestoeld is op ambitie. Allemaal zetten ze zulke bijzondere stappen, dat ze het delen meer dan waard zijn. Sterker nog: deze verhalen moeten verteld worden, want elke dag gaan er te veel studenten naar school die niet precies weten waaróm ze gaan en wat ze daar doen.

Daarnaast constateren de scholen in dit boek dat de mbo'er tot veel meer in staat is wanneer ze enkele zaken in hun onderwijs veranderen. Veel mbo'ers onderpresteren en dat hoeft niet. Lees bijvoorbeeld over de studenten van Mijn School, die als niet-plaatsbaar of niet-hanteerbaar op een reguliere school, met de juiste aandacht wél hun diploma halen. De belangrijkste les uit dit boek is dan ook: stel niet de school als organisatie centraal, maar de student. Neem de moeite om vanuit dat perspectief je onderwijs in te richten. Zeg niet: dat kan bij ons niet, maar begin gewoon. De scholen in dit boek laten zien dat het kan.

Veel lees- en kijkplezier,

— *Frans Schouwenburg*
Strategisch adviseur Kennisnet





DE WERELD VERANDERT EN DAARMEE DE STUDENT

We kennen de problemen waarmee het mbo de afgelopen jaren worstelt. De groot-schaligheid, de beleidsveranderingen van bovenaf, de zoektocht naar de juiste verhouding tussen kennis en vaardigheden, en ga zo maar door. Terwijl het mbo naar zijn juiste vorm zoekt, verandert de wereld en daarmee de student.

De studenten van nu

Net als in het po en vo zijn ook op het mbo de leerlingen niet als een homogene groep te beschouwen. De verschillen zijn enorm, de labeltjes die ze al op de basisschool kregen opgeplakt, dragen ze nog steeds. Iedereen die met jongeren werkt, merkt dat de tijden veranderen. De korte aandachtscurve, de langetermijnmotivatie, de vaak heftige ervaringen in de privélevens, de straatcultuur, alles zorgt ervoor dat het vrijwel onmogelijk is om met een vast programma op uniforme wijze te werken.

Beroepen veranderen

De grote veranderingen in de beroepenwereld zijn net zo belangrijk. Door de opkomst van internet en de snelle ontwikkeling van technologie zijn er enorme verschuivingen in alle branches. De wereld van de (detail)handel is zich momenteel noodgedwongen aan het heruitvinden, maar vele sectoren gingen voor. De grafische wereld, de industrie, de landbouw, de zorg: overal zijn of worden de kaarten opnieuw geschud.

Wat betekent dat voor het onderwijs?

Het algemeen vormend onderwijs denkt vaak nog een poos zonder grote veranderingen te kunnen, maar juist het beroepsonderwijs krijgt de volle laag. 'Niet voor de school, maar voor het leven leren wij', schreef de filosoof Seneca. Maar niets lijkt minder waar op dit moment. Frans Meijers, lector Pedagogiek van de Beroepsvorming¹, stelt dat het

onderwijs traditioneel is opgebouwd uit twee vanzelfsprekendheden: theorie vóór ervaring, en van simpele naar complexe leerstof. Maar in werkelijkheid leren we juist beter in de praktijk, met al zijn complexiteit, die voorafgaat aan de theorie.

Veranderingen in het mbo

Natuurlijk realiseren veel mensen in het mbo zich dit al lang. Niet voor niets liggen er van tijd tot tijd nota's en beleidsvoornemens op tafel voor vernieuwing. Vanaf de roc-vorming in de jaren negentig waren er pogingen om competentiegericht leren in de school te krijgen. We zagen het allemaal uitgesteld en afgeschoten worden. Doorlopend is er spanning rondom thema's als onderwijstijd, verplichte taal- en rekentoetsen, centrale examens, enzovoort. Tegelijkertijd stelt het bedrijfsleven kritische vragen. Vooropleidingen, het vmbo en vervolgopleidingen willen met het mbo aan betere verbinding werken en aan doorlopende leerlijnen. Er zijn talloze initiatieven.

Door de snelle ontwikkeling van technologie zijn er enorme verschuivingen in alle branches

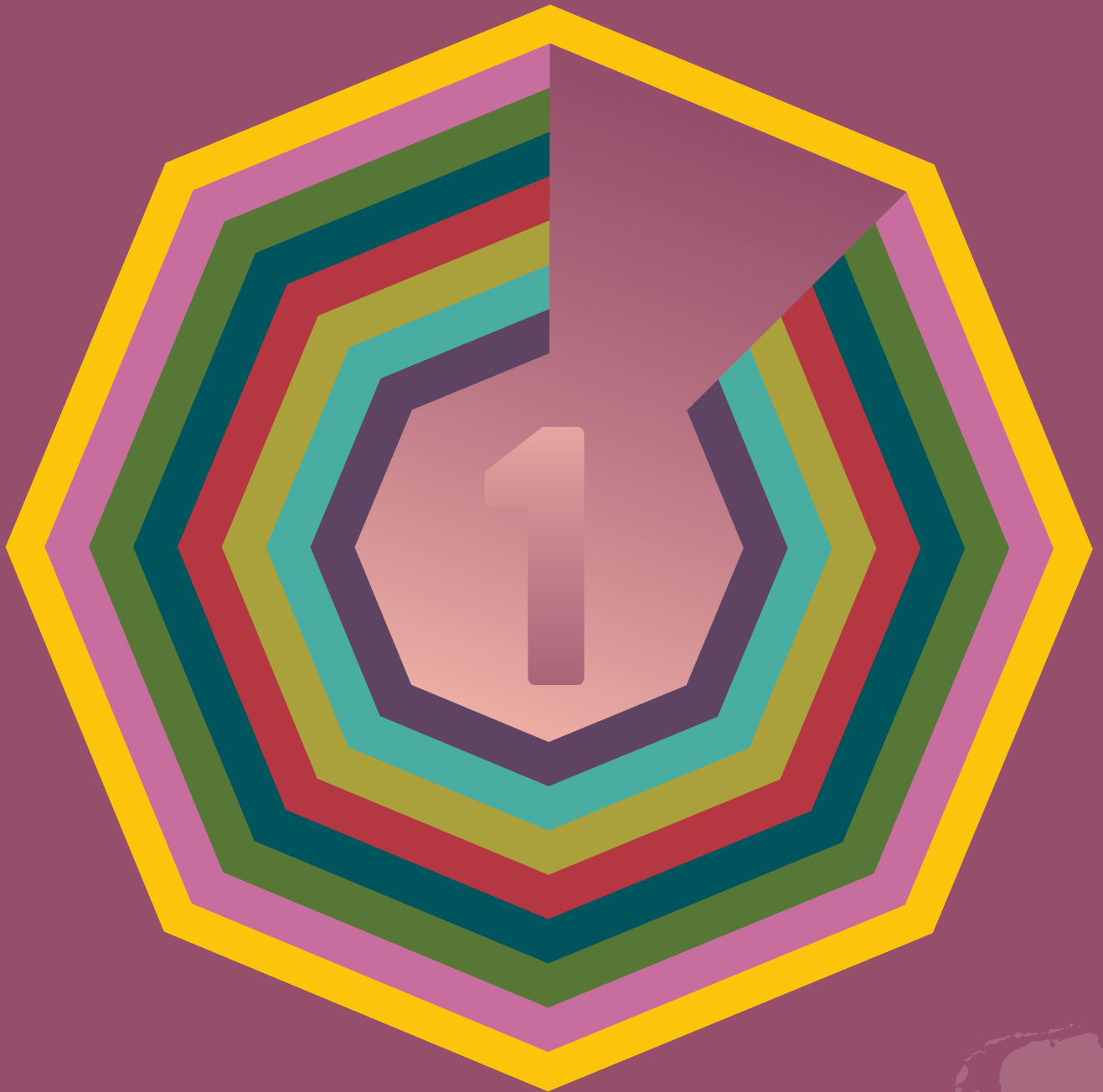
Momenteel staat alles in het teken van de Herziening Kwalificatiestructuur (HKS). In dit boek laten we al deze ontwikkelingen voor wat ze zijn. We beschrijven acht initiatieven waarmee we een dwarsdoorsnede laten zien van hoe scholen al jaren consequent werken aan het verbeteren van hun onderwijs, met de student als middelpunt. 

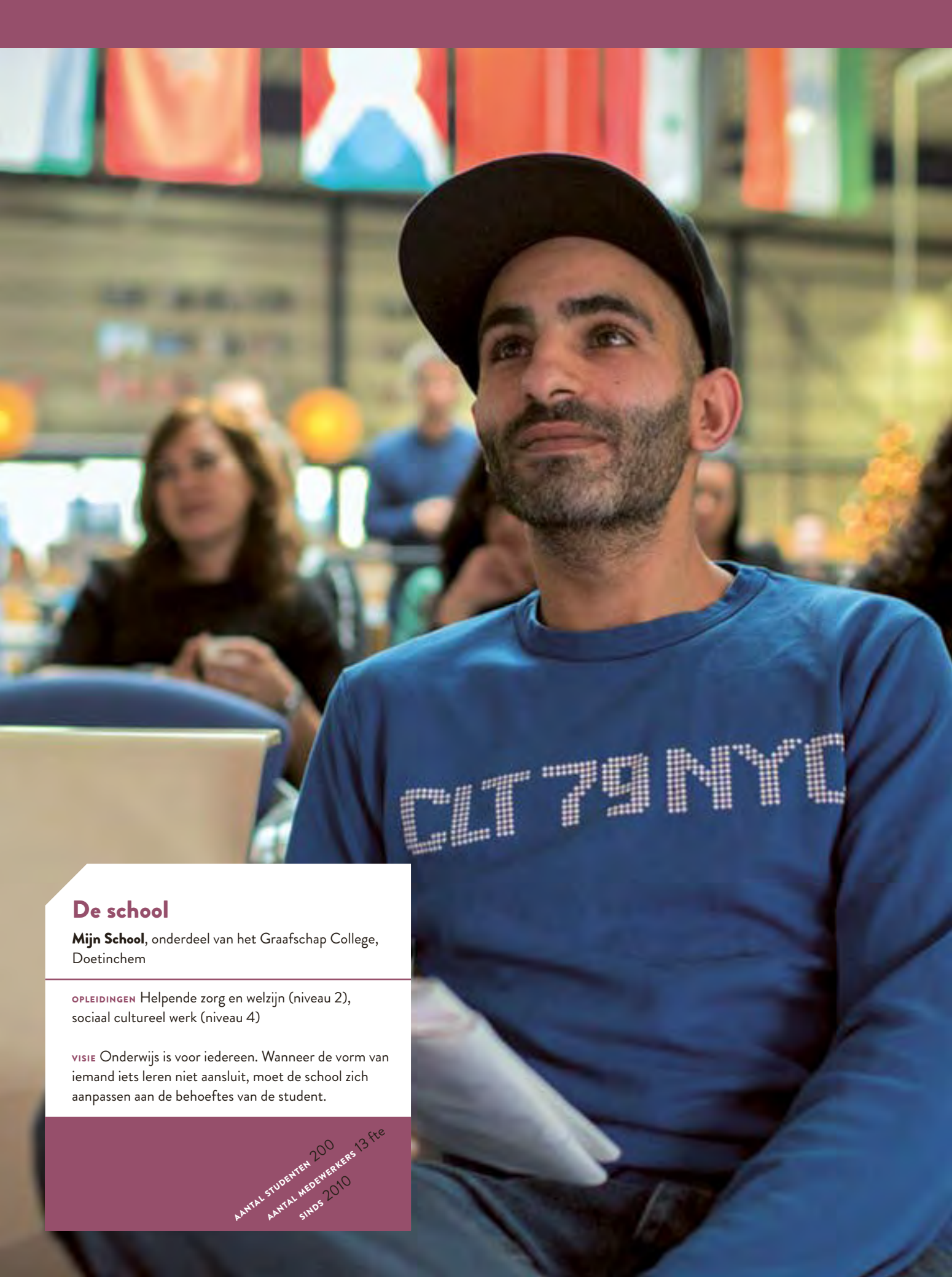
¹ In zijn toespraak 'Niet voor de school, maar voor het leven!' Deze staat integraal op leraar24.nl > zoek op 'Frans Meijers' of 'Lezing inspirerend onderwijs'.



MIJN SCHOOL

Graafschap College





De school

Mijn School, onderdeel van het Graafschap College, Doetinchem

OPLEIDINGEN Helpende zorg en welzijn (niveau 2), sociaal cultureel werk (niveau 4)

VISIE Onderwijs is voor iedereen. Wanneer de vorm van iemand iets leren niet aansluit, moet de school zich aanpassen aan de behoeftes van de student.

AANTAL STUDENTEN 200
AANTAL MEDEWERKERS 13 fte
SINDS 2010

Hoe voorkom je dat jongeren uitvallen?

Ieder bouwt zijn eigen School

Mijn School in Doetinchem geeft schoolverlaters en jongeren die vastlopen in het reguliere onderwijs de kans om op hun eigen manier een mbo-opleiding te volgen. Het diploma is hetzelfde, de weg ernaartoe verschilt. 'We willen studenten zo behandelen en opleiden, dat ze zich weer op hun plek voelen in de maatschappij.'



ONTSTAAN

Waarom
is Mijn
School
opgericht?
Hanno

Ambaum, senior docent en ontwerper van de opleiding:
"Als jongeren uitvallen in het onderwijs, dan gaat er binnen het onderwijs iets verkeerd. Iedereen wil leren en groeien. Alleen niet iedereen past goed binnen het reguliere systeem. In 2010/2011, het schooljaar dat we van start gingen, waren er 40.000 voortijdig schoolverlaters. Dan kun je zeggen: die jongeren passen niet bij het onderwijs, die hebben een probleem. Maar je kunt het ook positief benaderen. Hier is blijkbaar een grote groep potentiële arbeidskrachten die een andere vorm van onderwijs nodig heeft, met wie we anders moeten omgaan. Mijn School biedt dat alternatief."



VISIE

**Maar de redenen waarom
deze jongeren zijn uitgevallen,
verdwijnen niet ineens als ze
bij jullie zitten?**

Hanno: "Stel de school niet centraal, maar de student. Om ze goed te kunnen begeleiden, moet je alle leefgebieden samen in beeld krijgen. Wat zijn dan de succesfactoren? En welke zaken werken belemmerend? Dat kan bijvoorbeeld een psychisch probleem of een moeilijke thuissituatie zijn. Vervolgens kijken we hoe we het onderwijs zo kunnen organiseren, dat de student beter zijn weg vindt. Het aanpassingsvermogen moet niet alleen van de jongere zelf, maar ook van de omgeving komen."

Monique Spekking, senior docent en ontwerper van het projectbureau: "We bekijken met de student waardoor hij gemotiveerd of geïnspireerd raakt: wat wil je bereiken? Om van daaruit te onderzoeken



De medewerkers

HANNO AMBAUM (45)

SENIOR DOCENT EN ONTWERPER VAN DE OPLEIDING



“Ik geloof dat iedereen uit zichzelf leert, als aangeboren eigenschap, en dat motivatie geen doel is, maar een ijkpunt of ik als docent mijn werk goed doe. Ik zie veel getalenteerde mensen om mij heen, die door allerlei redenen niet tot bloei komen. Mijn drive is om ze hun talenten te laten ontdekken en die te laten ontwikkelen op een manier die bij hen past. Ik geniet iedere dag van het moment dat een student ontdekt hoe bijzonder hij

is en waar hij toe in staat is. Je ziet ze dan vleugels krijgen en boven zichzelf uitstijgen. Dan ben ik trots en ontroerd.

Ik vind het een uitdaging om onderwijs te maken dat als een maatpak zit.

Het past precies, zit lekker, je kunt er goed in bewegen en je komt er op je best in uit!”

MONIQUE SPEKKING (49)

SENIOR DOCENT EN ONTWERPER VAN HET PROJECTBUREAU.



“Ik wil jongeren, die om welke redenen dan ook vastlopen in het reguliere systeem, de kans bieden om hun talenten te ontwikkelen of te laten ontdekken wat zij willen. Daarom wil ik maatwerk bieden, en werken vanuit de behoeftes van een student – niet vanuit het stramen van regels.

Het liefste wil ik zoveel mogelijk studenten helpen aan een diploma, als bekroning op datgene waar ze hard voor gewerkt hebben – met vallen en opstaan. Dat ik zelf kan zien en voelen wat het behalen van hun diploma voor ze betekent, daar doe ik het voor!”



wat hij al kan, en wat hij nog wil leren. We geven studenten de tijd die ze nodig hebben om hun stappen te zetten. Hierbij kijken we steeds met de student, het team en betrokken partners of iemand in beweging is.

Voor sommigen is het al heel wat om hier 's ochtends op tijd te zijn. Al blijft iemand in het begin maar een uurtje, dan heb je toch al wat bereikt. Door die kleine stappen te zien en te benoemen, ontstaat er vanzelf een grotere beweging vooruit. In die beginfase is het extra belangrijk om deze jongeren te motiveren door iedere stap vooruit te belonen met complimenten. Dat werpt zijn vruchten af: de studenten bloeien op, het hoofd gaat omhoog en ze gaan weer vooruitkijken.”

Waarom lukt dat op Mijn School wel?

Hanno: “Wij ondersteunen de student om eigen keuzes te maken en te leren wat hij nodig heeft om zijn doel te bereiken. De school beweegt daarin mee. Teamleden hoeven geen hulpverlener te zijn, maar moeten wel ervaring hebben met het begeleiden van ingewikkelde groepen. Het is belangrijk dat ze niet alles zelf willen oplossen. Het uitgangspunt is namelijk dat de leerling de regie krijgt én houdt over zijn eigen proces. Er is werkelijk geen gesprek of telefoontje met een instantie – reclassering, politie, verslaafdenzorg et cetera – zonder dat de student erbij is.

We zijn steeds bezig om in kaart te brengen: wie vormen je netwerk van betrokkenheid bij problemen? Wij coördineren dat netwerk en hebben dus veel contact met de instanties. We zijn kritisch waar nodig. We helpen de student om ook op dat gebied de regie terug te krijgen. Hulpverleners zijn eigenlijk een soort aannemers die je helpen je leven op te bouwen, maar het is en blijft jouw leven. En niet iedere hulpverlener doet dat wat een student verder helpt. Dan is het prettig dat een organisatie als het Graafschap College achter je gaat staan om – als het nodig is – druk uit te oefenen, zodat de student ook echt gehoord wordt.”



PRAKTIJK **Jullie laten de student een ‘eigen school’ creëren. Hoe werkt dat?**

Monique: “Dit is ons motto: ‘Heb je een idee? Roep het en ga ermee aan de slag.’ De studenten kunnen op vaste momenten hun ideeën pitchen op het podium voor de hele school. Wij be-

kijken dan samen met de student hoe je het project het beste kunt realiseren en welke ondersteuning daarbij nodig is.

Projecten kunnen binnen en buiten de school worden opgepakt. Dat gaat via het projectbureau, waarmee we de studenten verschillende mogelijkheden aanbieden. Het zijn wel altijd projecten met maatschappelijke relevantie en een link naar de arbeidsmarkt. En ze passen binnen het beroep waarvoor zij worden opgeleid.”

De wereld binnenhalen in de school, noemen jullie dat.

Hanno: “Precies. Het doel van Mijn School is om studenten zo op te leiden dat ze zich weer op hun plek voelen in de maatschappij. Steeds meer bedrijven, instellingen en vrijwilligersorganisaties zien hoeveel talent en enthousiasme hier te vinden is. Ze geven gastlessen, organiseren excursies en komen met concrete opdrachten. Bovendien is Mijn School ook voor bedrijven en instellingen een plek om te netwerken en nieuwe ideeën op te doen.”

Als jongeren uitvallen in het onderwijs, dan ligt dat aan het onderwijs

Hoe zorgen jullie dat studenten de juiste dingen leren?

Monique: “De weg naar het diploma verschilt van de reguliere opleidingen, maar elke student moet binnen zijn studie dezelfde kerntaken behalen, die zijn opgebouwd uit werkprocessen. Wij knippen het op, door studenten deel te laten nemen aan verschillende projecten binnen school of buiten school met externe partners. Dat kunnen we zo doen, doordat ons projectbureau een erkend leerbedrijf is. Je hoeft niet alles op één plek te leren. Je kunt best een deel van je ervaring bij een bepaald bedrijf of instelling opdoen, en een ander deel bij een project op school of bij een welzijnsorganisatie.

Voor de opleiding sociaal-cultureel werker moeten studenten bijvoorbeeld groepsactiviteiten voorbereiden, onderzoek houden, coördineren of vrijwilligers

Een school
zou moeten werken
als een winkel:



WE ZIJN ER VOOR DE
klanten,
DE
STUDENTEN

werven. De activiteiten zijn altijd een middel om een doel te bereiken. Een student die in een park broodjes gaat bakken met kinderen, krijgt met verschillende werkprocessen te maken. Hij moet een plan van aanpak schrijven, de activiteit voorbereiden en de begeleiding op de dag zelf doen. De studenten houden door middel van bewijsstukken hun voortgang en urenregistratie bij in het portfolio. Zo kunnen we zien met welke werkprocessen ze al aan de slag zijn geweest, en welke nog ontbreken. Ze moeten aan dezelfde eisen voldoen als bij de reguliere opleidingen. De weg naar het diploma is alleen gevarieerder en sluit beter aan bij de passie van de student.”

Kunnen die bedrijven en instanties hier ook mee uit de voeten?

Monique: “Zeker in het begin zijn onze studenten niet altijd even betrouwbaar vanwege persoonlijke omstandigheden; je weet bijvoorbeeld niet of ze op komen dagen en of ze op tijd zullen komen. Deze studenten zullen vooral projectmatig aan de slag gaan, vaak voor een kortere duur. We bekijken steeds opnieuw of er een vervolg aan wordt gegeven, dit gebeurt in goed overleg. De praktijkbegeleider vanuit school volgt de voortgang en is hier nauw bij betrokken en verzorgt samen met de organisatie de begeleiding. Voor zowel de student als de organisaties en bedrijven, is het belangrijk dat het succesvol is wat we doen. Nadat studenten ervaringen tijdens projecten hebben opgedaan en hun persoonlijke ontwikkeling is gegroeid, zijn ze klaar om voor een langere termijn stage te lopen of een complexer project uit te voeren.”

Hanno: “In de afgelopen jaren bouwden we een goede naam op: we hebben consequent korte lijnen met bedrijven. Ze vertrouwen ons. Om de verwachtingen nog beter te managen, schrijven we gedetailleerd op wat er geleverd en gevraagd wordt. Consequent blijven en niet verslappen is het moeilijkst, maar regelmatig contact houdt beide partijen scherp.”

Naast de projecten zijn er de lessen Engels, Nederlands, rekenen en burgerschap. Hoe hebben jullie dat vormgegeven?

Monique: “Vijf dagen in de week worden er lessen gegeven, van 9 tot half 4. De student heeft een PRO, Persoonlijk Resultaatgerichte Ondersteuning. Elke student bepaalt samen met zijn PRO zijn lesrooster. De lesstof kan ook geleerd worden

door zelfstudie, altijd in overleg met de PRO. Samen bekijken we welke manier van leren voor iemand het beste werkt. Zelfstudie is wettelijk gezien toegestaan, als de lessen maar worden gegeven en de docent bereikbaar is voor de studenten.”

Studenten moeten zich hier veilig voelen om dingen echt uit te proberen

Kan deze groep studenten met al die vrijheid en verantwoordelijkheid overweg?

Hanno: “We vragen altijd van onze studenten dat ze hun keuzes toelichten en motiveren. En we voeren gesprekken met ze, zodat we weten hoe het gaat. Elke student heeft dus een PRO, met wie hij zijn voortgang en zijn plannen bespreekt. Ze hoeven het niet alleen te doen. Met je PRO kun je altijd in gesprek gaan. De een heeft daar een keer in de twee weken behoefte aan, de ander heeft iedere dag even vijf minuten nodig. Iedere week is er een vast moment met je stamgroep en je PRO om samen te bespreken hoe het gaat. Elkaar informeren en betrekken bij je ontwikkeling is een belangrijk deel van de werkwijze. Je helpt elkaar ook.

Voor onze studenten is het belangrijk dat er maat en ritme is. Vakanties zijn daarbij een onwelkome onderbreking. De structuur valt weg, en vaak hebben ze geen stabiel sociaal netwerk waar ze op terug kunnen vallen. We merken dat we na vakanties herstelwerk moeten doen. Weer terug in het schoolritme gebeurt er veel, waardoor ze soms in oude patronen terugvallen. We zouden graag werken met een doorlopend programma zonder vaste vakanties. Dat is binnen de huidige onderwijsstructuur moeilijk te organiseren, maar daar willen we wel naartoe groeien.”

Hoe delen jullie de groepen in?

Hanno: “Studenten zitten in stamgroepen. Door de niveaus te mengen kan de ervaren werker de onervaren werker helpen, net als in de beroepspraktijk. En de frisse blik van de nieuwkomer kan heel waardevol zijn. Een student die net binnenkomt

HOE WERKT MIJN SCHOOL?

- Projectgestuurd onderwijs met intensieve persoonlijke begeleiding.
- Tijdens de pitches vertellen studenten aan iedereen binnen Mijn School met welke projecten ze bezig zijn. Of welke ideeën ze hebben.
- Vijf dagen in de week van 9 tot half 4 wordt er les gegeven. Studenten bepalen in overleg bij welke lessen ze aanwezig zijn.
- De studenten zijn ingedeeld in stamgroepen.
- Studenten nemen deel aan projecten binnen en buiten de school, waarmee ze werkprocessen in hun portfolio kunnen afvinken. Doordat het projectbureau van Mijn School een erkend leerbedrijf is, hoeven studenten niet op één plek stage te lopen, maar leren ze binnen verschillende projecten. Het examen vindt plaats binnen een erkend stagebedrijf.
- Het examenportfolio en de toetsing zijn gelijk aan de reguliere mbo-opleidingen.
- Studenten bouwen hun eigen school. Iedereen werkt mee aan de inrichting en aankleding van de opleiding; dit blijft in ontwikkeling.
- Bij het leren wordt steeds gekeken wat het beste bij een student past: zelfstudie, digitale leermiddelen of leren met pen en papier?



moet niet denken: ik zit hier pas een paar weken op school, wat heb ik nu te vertellen? Je hebt alles te vertellen! Juist omdat wij hier al langer rondlopen, hebben wij ook weer blinde vlekken. Vertel ons welke mogelijkheden je ziet, wat er volgens jou beter kan.”

Op deze school gebeuren iedere dag grote en kleine wonderen

Elke dinsdag om 10 uur beginnen jullie met de pitches. Wat zijn dat precies?

Hanno: “Bij de pitches vertellen studenten elkaar over hun projecten. Ze inspireren elkaar. Maar ze zoeken ook verbinding en hulp. Misschien zit er wel iemand te luisteren die precies de oplossing heeft voor je probleem, of wil iemand heel graag aansluiten bij je project. Doordat studenten van elkaar weten waar ze mee bezig zijn, ontstaat er veel betrokkenheid. Vandaag vertelden Lianne en Stacey over hun project over jongeren, seksuele uitingen en sociale media, dat ze samen met cultureel centrum De Gruitpoort uitvoeren. En Iris en Yoerie organiseren een dag om nieuwe vrijwilligers voor de opleiding te werven. Op deze school gebeuren iedere dag grote en kleine wonderen.”

Het ziet er hier niet uit als een gewone school. Wat willen jullie graag uitstralen?

Hanno: “Deze school is van en voor de studenten. Ze bouwen hem zelf op. De ruimte is open en je kunt goed zien waar iedereen mee bezig is. Niets is nieuw, we werken vooral met gebruikte materialen. Zo groeien planten hier in autobanden aan de muur. Studenten zitten aan tafeltjes te werken, of krijgen nog een snelle les tussendoor. Wie even wil sporten kan zich uitleven op de boksmat. Ik heb een oude Saviem-bus binnengehaald die we gaan ombouwen tot foodtruck. Zo kunnen de studenten ervaren wat er allemaal mogelijk is, en wat ze zelf kunnen opbouwen.”

Monique: “Ik kan soms naar mensen zitten kijken die hier voor het eerst binnenstappen. Je ziet de verandering gewoon plaatsvinden. Er valt een

spanning van ze af, ze voelen dat het goed is. Het lijkt misschien iets kleins, maar die sfeer is zo belangrijk. Je ziet hoe iedereen ervan opbloeit. Belangrijk is dat de studenten zich thuis voelen op Mijn School en weten dat ze er mogen zijn.”

Hanno: “Een goede sfeer is de basis, zeker wanneer het gaat om een doelgroep die niet makkelijk uit zichzelf naar school komt. Studenten moeten zich hier veilig voelen om dingen echt uit te proberen. Als er iemand binnenloopt die we niet kennen, dan groeten we eerst, geven hem een hand en stellen ons voor. Niemand voelt zich verloren bij ons in het gebouw. Daar zorg je met elkaar voor.”



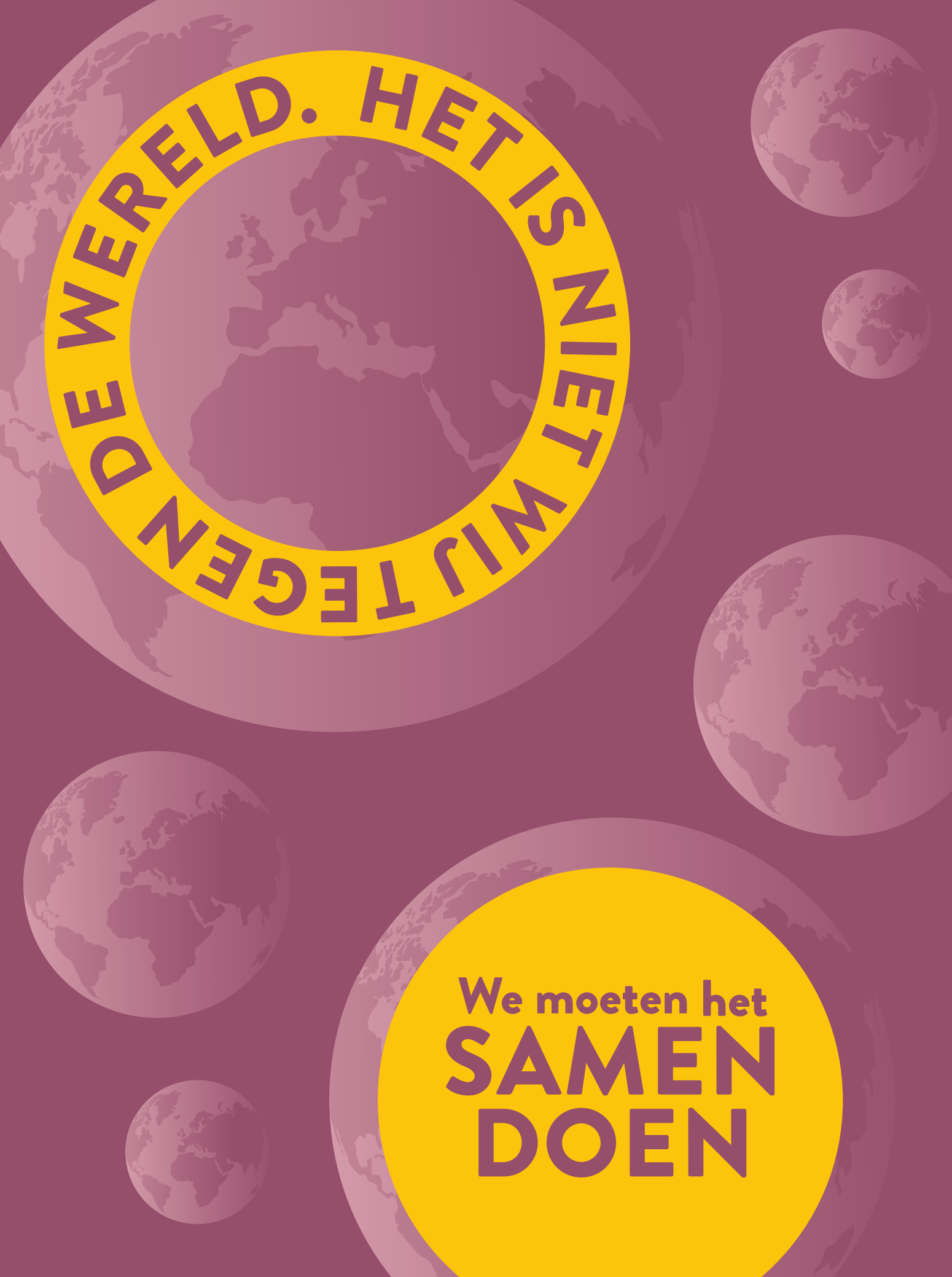
Wat is de rol van de docent?

Hanno: “Bij Mijn School is gelijkwaardigheid een belangrijke basis. We doen het allemaal samen, of je nu directeur, docent, student of vrijwilliger bent. Dat betekent dat docenten open moeten staan voor kritiek en ideeën van studenten. De docent is de begeleider van het leerproces. Dat betekent niet dat hij ook altijd voor de klas moet staan: hij kan gastdocenten of digitale leermiddelen inzetten. Voor elke student leveren we maatwerk en kijken we wat goed bij zijn leerproces past: welke projecten, welke leermiddelen en welke vorm van begeleiding.”

Hoe vind je docenten die geschikt zijn voor deze opleiding?

Hanno: “Door studenten deel te laten nemen aan de sollicitatiecommissie. Waarom niet? Het gaat over hun school en hun lessen. Samen bespreken we waar een docent aan moet voldoen volgens een matrix die ik heb ontwikkeld. De studenten en docenten selecteren de brieven en we nodigen de kandidaten uit om een dagdeel mee te lopen en twee gesprekken te voeren. Zo krijg je een goede eerste indruk. We vragen ook aan andere studenten hoe ze degene hebben ervaren. Het kan zijn dat iemand misschien een goede docent is, maar niet past binnen de werkwijze van Mijn School.

Ons team moet excellent zijn. Als iemand een kwaliteit niet heeft, wordt deze gecompenseerd door een ander. Het is belangrijk dat teamleden uitblinken in zowel zelfbewustzijn en vakinhoud, als in het begeleiden van studenten, projectmatig werken en samenwerken. Deze criteria maken deel uit van een uitgebreid kwaliteitssysteem: maandelijks is er een



DE WERELD. HET IS NIET
WIJ TEGEN

We moeten het
**SAMEN
DOEN**





Dit is ons motto: 'Heb je een idee? Roep het en ga ermee aan de slag.' De student creëert zijn eigen school

feedbackmiddag waarin het team, als groep en individueel, feedback krijgt van de leerlingen. Iedereen krijgt verbeterpunten mee. Sommige leraren bespreken hun eigen leerdoelen met hun studenten en vragen om feedback. Laatst bleek dat het inzetten van het eigen netwerk niet uit de verf kwam. Daar is nu meer tijd en ruimte voor gemaakt.”

OBSTAKELS



Die intensieve individuele begeleiding, hebben de docenten daar wel tijd voor?

Hanno: “Een school zou moeten werken als een winkel: we zijn er voor de klanten, voor de studenten. Voor je het weet ben je heel druk met bureaucratische processen: dit nog organiseren, dat nog uitschrijven. Mensen hebben bij drukte de neiging om zich terug te trekken op hun eigen eiland en aan het werk te gaan. Je ziet hoe de studenten daar op reageren, ze krijgen dan niet de aandacht en begeleiding die ze nodig hebben, waardoor hun proces minder goed loopt of zelfs stagneert. Als ik zoiets zie gebeuren grijp ik in, dan roep ik iedereen bij elkaar. Op zo’n moment moeten we samen weer helder krijgen wat de prioriteiten zijn, en welke dingen wel even kunnen wachten.”

Moet je jezelf soms afremmen?

Hanno: “Jazeker. Mijn mailbox ontploft. Bijna alles wat hier gebeurt krijg ik in cc mee. Ik wil dat ook. Ik wil voeling houden met wat mensen doen en advies kunnen geven. Maar er is wel een manager nodig die een vertaler kan zijn tussen Mijn School en het grotere roc. Ik wil graag bezig zijn met lesgeven, met de visie en de daaruit voortvloeiende beslissingen, maar op dit moment krijg ik ook het managementdeel erbij. Dat is niet wat ik wil doen.

Het is belangrijk dat de processen goed ondersteund worden en het team zelfstandiger wordt in de uitvoering van haar taken. Dit is waar we nu samen voor staan. Daarin is het voor mij belangrijk om een stapje terug te doen en het team met de manager en de studenten samen het concept te laten dragen en verder te ontwikkelen.”

Hoe verloopt de samenwerking met de andere opleidingen van het Graafschap College?

Hanno: “De verstandhouding met de reguliere opleidingen Sociaal Cultureel Werk en Zorg en Welzijn binnen het roc is prima. Een verbeterpunt van een interne audit en een extern onderzoek was: zorg dat er een mix ontstaat van regulier en ander onderwijs. Helaas lukt het nog niet altijd om aansluiting te vinden bij andere teams uit het roc. Vaak is het niet eens de organisatiestructuur die belemmerend werkt; het zijn meestal de mensen die het spannend vinden om te veranderen.

Als het Graafschap College breder wil omarmen wat Mijn School doet, dan moeten ze naar hun eigen aanpak en werkwijze kijken en dat is soms beangstigend. Bijvoorbeeld dat de student bij ons zelf kan bepalen of hij wel of geen les van je wil krijgen. Traditioneel wordt ervan uitgegaan dat de docent weet wat de student nodig heeft. Wij gaan er vanuit dat de docent moet weten wat nodig is om je diploma te behalen, maar dat de student weet op welke manier hij dat wil leren.”

Monique: “We worden onder een vergrootglas gelegd, want we wijken af van de standaard. Dat is begrijpelijk, maar niet altijd makkelijk. We hebben studenten die in het reguliere mbo zijn vastgelopen, omdat ze niet kunnen functioneren binnen een systeem dat niet bij ze past. Het is onze uitdaging om het systeem, de aanpak van een student, aan te passen. Dit roept vragen op. En als mensen dan komen kijken, lijkt het hier zo ontspannen en vrijblijvend voor de studenten, en toch gebeurt alles zoals het moet gebeuren. We moeten veelvuldig uitleggen dat we volgens een duidelijke structuur werken, maar het wel anders doen.”

Hoe gaan jullie daarmee om?

Hanno: “Soms moet ik de manier waarop door het team naar onze rol gekeken wordt wat bijsturen. Het is niet ‘wij tegen de wereld’. We moeten het





DE STUDENTEN



HISHAM EL DOERI (29)
STUDENT SOCIAAL CULTUREEL
ONDERNEMEN

Ieder mens moet bij zichzelf nagaan: wat voor plant ben ik? Wat voor voeding heb ik nodig?

“Voordat ik mijn diploma haal, wil ik mijn eigen bedrijf hebben opgezet. Het heet Culina Hortus, dat betekent moestuin in het Latijn. Mijn bedrijf staat voor samen – leren – groeien. Ik wil jongeren, ouderen en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij elkaar brengen bij het bouwen van een moestuin in hun eigen wijk.

Ik heb best wat roc's achter de rug. Ze wilden me in systemen duwen. Ik heb echt alle smoesjes die er maar zijn gebruikt om niet naar school te komen.

Toen ze op waren ben ik gestopt met mijn studie. School is altijd een straf voor mij geweest. Acht uur per dag dingen doen die je niet wilt. Daar ga je kapot van. En pas na school begint het echte leven op straat. Dan kun je wel uittekenen hoe dat gaat: slechte invloeden et cetera. Toen ik hier kwam was het echt anders. Het was meteen goed. Op de eerste dag wilde Hanno me uitleggen hoe het hier allemaal werkt. Ik zei: ‘Stop maar met praten, ik snap het al. Dit is gewoon mijn school.’”



SIMONE HAANSTRA (23)
STUDENT HELPENDE ZORG EN WELZIJN

De beste leraar is ook een leerling

“Op de basisschool werd ik erg gepest en had ik een moeilijke tijd. Het vmbo was eigenlijk te makkelijk. Toen ben ik

SPW gaan doen, maar ik viel in een gat: het was te onpersoonlijk. Bij Recreatie voelde ik me helemaal niet thuis tussen de andere studenten. De hulp die ik op andere opleidingen kreeg was zo breed en zo nietszeggend. Ik voelde me verloren. Ik ben gestopt met studeren en ging bij de MacDonald's werken. Na een paar jaar werd ik zwanger en werd ik lichamelijk en psychisch mishandeld door de vader van mijn kind. Ik ging bij hem weg in het eerste jaar dat ik hier op school zat. Pas toen ik hier kwam voelde ik dat het goed ging komen. Ik bloeide op.

Natuurlijk is het wennen als je alles voor de eerste keer ziet. Maar het gevoel van warmte en thuis kreeg ik hier al na een paar dagen. Iedereen is persoonlijk geïnteresseerd in jou, omdat je samen met iedereen familie bent. Ze houden van je als mens, en dat maakt voor mij het verschil.

Ik had vorig jaar al mijn diploma voor niveau 2 kunnen halen, maar ik wilde blijven. Ik vroeg voor de grap aan Hanno: ‘Heb je nog een secretaresse nodig?’ Nu werk ik mee aan het opzetten en draaien van het projectbureau en ben ik onder-tussen bezig om programmaonderdelen van niveau 4 te halen. Ik zit hier op vaste dagen in de week, dat past het beste bij mijn leven met mijn dochtertje.”

samen doen. Als je heel hard een boodschap wilt verkondigen, maar niemand hoort je roepen, dan heeft het totaal geen zin. Wij zeggen niet: het hele onderwijs moet op de schop. Wij bieden een andere variant aan. We verbreden het palet van onderwijs, en dat is voor iedereen goed.”

Wat is de voornaamste kritiek die Mijn School krijgt?

Hanno: “Dat onze studenten veel makkelijker hun diploma halen. Maar bij ons zijn de studenten gemotiveerd en enthousiast, omdat we kiezen voor een aantrekkelijk, praktijkgericht programma met keuzevrijheid en begeleiding op maat. Zij com-

municeren ook naar de buitenwereld dat het bij ons leuker en makkelijker is. Aan het einde van de opleiding krijgen we altijd terug van studenten dat deze manier van werken onbewust veel confronterender is. Door de open dialoog en het werken vanuit wat jij wilt bereiken, komen ook de belemmeringen sterker naar voren. En dan blijkt uiteindelijk dat de grootste belemmering in jezelf zit, en dat moet je op Mijn School ook aangaan. Dat is een pittig proces voor onze studenten. Door de positieve benadering en de persoonlijke begeleiding ervaren de jongeren dit niet als onoverkomelijk. We moeten alleen wel vaak uitleggen dat ze bij ons het diploma niet cadeau krijgen.”



TIPS VAN MIJN SCHOOL

- ☞ Als je wilt vernieuwen, vraag dan eerst aan je studenten wat er anders en beter kan, en voer die verbeteringen meteen door.
- ☞ Vernieuwing vindt niet plaats op papier, maar in de praktijk. Verspil geen tijd met papieren tijgers, maar ga aan de slag, ontwikkel het concept gaandeweg.
- ☞ Zorg voor een breed draagvlak. Op alle niveaus, van de student tot het bestuur. Laat mensen ervaren wat je doet, vind de mensen die deze ervaring verder kunnen en willen brengen.
- ☞ Wees effectief. Verander dat wat niet werkt, bewaar wat wel werkt.
- ☞ Bepaal vanuit een aantal basiswaarden waar je over vijf jaar wilt staan. Dat is je ijkpunt om binnen de waan van de dag op terug te vallen.
- ☞ Laat de traditionele organisatiekaders los, zet de hiërarchie alleen functioneel in en laat de studenten wezenlijk invloed hebben op het onderwijs.
- ☞ Betrek je netwerk in de ontwikkelingen en laat het je klankbord zijn.
- ☞ Omhels nieuwe initiatieven.
- ☞ Wees niet rigide in je concept.



Is er sprake van concurrentie?

Hanno: “Eerst bestond onze doelgroep voornamelijk uit voortijdig schoolverlaters. Nu zie je dat Mijn School ook een aanzuigende werking heeft op andere studenten van het roc. Als studenten voor onze opleiding kiezen omdat het concept beter bij ze past, prima. Ik vind het niet goed als studenten liever op Mijn School hun opleiding volgen omdat ze de sfeer prettiger vinden, terwijl een traditionelere aanpak beter bij ze past. Hier hebben we het ook over met studenten. Ze kunnen over het algemeen goed aangeven waar ze behoefte aan hebben. Vaak vinden ze de veiligheid, kleinschaligheid en de persoonlijke betrokkenheid heel belangrijk. Die goede sfeer, die manier van met elkaar omgaan, kun je overal creëren. Het is een kwestie van trainen en elkaar aan durven spreken. Tachtig procent van de verandering is de attitude van de docent, en dat kun je ontwikkelen.”



Welke rol speelt ict op Mijn School?

Hanno: “Ict moet altijd dienend zijn. ‘iPad-onderwijs’ heeft geen meerwaarde als daar niet een onderwijskundig concept onder ligt. Een iPad die het boek vervangt, dat heeft alleen meerwaarde voor het milieu. De kracht van ons concept is dat er meerdere smaken zijn. Meerdere manieren van begeleiding en meerdere educatieve middelen. Werkt iemand beter uit een boek of met pen en papier? Prima. Heeft iemand veel aan adaptieve, digitale programma’s? Ook goed. We zetten verschillende programma’s in, zoals Studiemeter, Deviant, et cetera. Het kost misschien meer tijd om dat allemaal te regelen, maar het kost uiteindelijk minder geld om het op die manier vorm te geven, want hierdoor kunnen de studenten de vorm of werkwijze kiezen die het beste bij hen past. Het is daardoor effectiever.”

Waar wil je ict nog meer inzetten?

Hanno: “Tets opschrijven in een portfolio is eigenlijk een vertaalslag van de werkelijkheid. Dit is een erg talige bezigheid. De kracht van het inzetten van ict is dat je het talige aspect los kunt laten. Het zou veel mooier zijn als je direct kunt laten zien wat je hebt geleerd door er filmpjes van in een online portfolio te plaatsen. Maar ook ander beeldmateriaal, geluidsfragmenten en websites kunnen daar een plaats in krijgen. Op deze manier gebruik je echt de meerwaarde van ict. Ook zou ik graag een app willen inzetten

Die goede sfeer, die zou je overal toe moeten passen. Daar heb je helemaal geen nieuwe onderwijsvorm voor nodig

waarmee elke student precies zijn rooster van die week kan samenstellen. En dat je in diezelfde app ook je studievoortgang kunt zien, en daar je keuzes voor het wel of niet doen van een project of volgen van een les kunt maken. Het geeft dan meer inzicht en overzicht voor zowel de student als de docent of PRO.”



Ben je tevreden over de resultaten tot nu toe?

Hanno: “De interne audit en het externe onderzoek hebben goed inzicht gegeven in waar onze kracht ligt en ze bevestigden dat we een meerwaarde zijn voor het onderwijs. We voldoen aan alle eisen van de Beroeps Opleidende Leerweg. Ook ons examenportfolio en onze toetsing zijn gelijk aan die van de reguliere opleiding. De volgende stap is wat mij betreft de Inspectie uitnodigen om samen te bekijken hoe we een aantal knelpunten op kunnen lossen. Een groot percentage van de studenten dat hier binnenkomt, haalt ook zijn diploma, stroomt terug naar een reguliere opleiding, vindt de juiste hulpverlening, of gaat aan het werk. Dat is een geweldige score, zeker als je bedenkt dat deze jongeren anders waren uitgevallen in het onderwijs. Het alternatief is steeds: niets.”

Monique: “We richten ons nadrukkelijk op uitstroom. Het gaat erom dat jongeren een plek vinden in de maatschappij. Doordat we de studenten via de stages en projecten in aanraking brengen met een vak, maar ook met het bedrijfsleven en maatschappelijke projecten, beschikken ze na hun studie over een breed professioneel en sociaal netwerk.”



Welke plannen hebben jullie verder met Mijn School?

Hanno: “Het kan altijd nog flexibeler. Wat doen we bijvoorbeeld met het vakantiesys-



**ONDERWIJS IS
ALLEEN MAAR
VOORKOMEN**



**DAT JE MENSEN
HINDERT
IN HUN
GROEI**

teem? Je diploma halen, dat moet toch het hele jaar door te regelen zijn? Dat geldt ook voor de toetsing. Uiteindelijk wil ik ernaartoe dat het halen van een toets gelijk staat aan het aantal uren studie dat ervoor staat. De weg naar die toets kan de student volledig zelf bepalen, in afstemming met de opleiding.”

Gaat dit concept zich verspreiden?

Hanno: “Dat hoop ik wel. De groei is binnen onze opleiding niet meer te realiseren, terwijl er veel vraag naar is. Er zijn in deze regio zeker 800 uitvallers die in dit type onderwijs zouden passen als er capaciteit was. Ik zie hierbij het systeem van celdeling voor me. Kleine teams splitsen zich af en beginnen een nieuwe praktijk. Houd het klein, begin opnieuw en groei. En dat allemaal natuurlijk

vanuit hetzelfde concept en dezelfde visie. We zouden bijvoorbeeld trainingsdagen kunnen organiseren, waarbij groepen elkaar inspireren en helpen. Het idee van kleine, zelfsturende teams op flexibele locaties, dat kan zich heel snel uitbreiden. Het college van bestuur wil op termijn voor alle beroepsopleidingen een Mijn Schoolvariant aanbieden. Dat zou natuurlijk prachtig zijn.”

Wat is jullie gouden tip?

Hanno: “Ieder mens wil leren en groeien. Het enige wat het onderwijs moet doen, is zorgen dat het studenten niet belemmert in die groei. Kijk wat bij een student past, wat hem motiveert. We moeten uitval in het onderwijs niet als een probleem zien, maar juist als een kans om het anders aan te pakken.” 





AC DUURZAAM

Alfa-college



De school

AC Duurzaam (Alfa-college), Hoogeveen

AC Duurzaam, project- en adviesbureau van de mbo-opleidingen (niveau 4) werktuigbouwkunde, elektrotechniek, bouwkunde en ict.

visie Projectonderwijs motiveert studenten en slaat een brug tussen opleiding en beroepspraktijk; bedrijven leveren realistische opdrachten rondom duurzaamheid.

AANTAL STUDENTEN 53
AANTAL MEDEWERKERS 8
SINDS 2013



Hoe prikkel je techneuten om verder te kijken dan hun vak?

Zet de deuren open

Geef de ruimte om te leren, dat is het motto van het project- en adviesbureau AC Duurzaam van de opleidingen techniek aan het Alfa-college. Door zoveel mogelijk samen te werken met het bedrijfsleven in de regio ontstaan nieuwe ideeën en zijn studenten gemotiveerder. ‘Leren kun je ook buiten de schoolmuren.’

Hoe werkt AC Duurzaam precies?

Klaas Berends, opleidingsmanager:

“In AC Duurzaam werken studenten, docenten en experts uit het bedrijfsleven samen aan projecten voor de regio Drenthe. In het derde en vierde jaar van onze opleidingen werken studenten twee dagen in de week voor het projectbureau. Een van de projecten is bijvoorbeeld ons Energieloket. Daar geven studenten advies over energiebesparing in gebouwen van bedrijven of huizen van particulieren. Ze voeren een keukentafelgesprek, bestuderen bouwtekeningen, inspecteren het gebouw zelf en leveren een adviesrapport op.”

Hoe is AC Duurzaam ontstaan?

Dana Streutker, docent en teamvertegenwoordiger: “Het onderwijs was lange tijd niet goed afgestemd op de snelle veranderingen in de wereld van techniek.

AC Duurzaam is opgezet om die ontwikkelingen beter bij te benen én om de vooruitgang van deze regio te stimuleren. Alles draait om ‘regional co-makership’: bedrijven, overheid en opleidingen uit de regio werken zoveel mogelijk samen aan innovatieve oplossingen.”



Wat is het voordeel van projectmatig werken?

Dana: “De samenwerking binnen de projecten levert nieuwe kennis en kansen op voor alle partijen. De studenten zijn gemotiveerder doordat ze werken aan realistische opdrachten; ze begrijpen beter waarom ze bepaalde kennis nodig hebben. Het kennisniveau van de docenten blijft op peil, omdat ze veel met de praktijk te maken hebben. Voor de bedrijven is het waardevol om betrokken te zijn bij het onderwijs van hun toekomstige werknemers. Bovendien hebben de studenten met hun frisse blik vaak nieuwe, interessante ideeën.”

De medewerkers

KLAAS BERENDS (55)

OPLEIDINGSMANAGER



“Ik wil studenten enthousiasmeren en bewustmaken van hun eigen ontwikkeling, zodat ze zien dat ze iets echt gaan kunnen, iets waar ze goed in zijn. Die bewustwording van wat je wilt en kunt, dat is voor 16- tot 20-jarigen meestal lastig. Vaak komen ze op de opleiding op basis van onduidelijke keuzes. Het is dichtbij, of een vriend ging hier ook naartoe. Als ik ervoor kan zorgen dat ze tijdens de opleiding gaan

groeien, dat ze erachter komen wat ze zelf willen en daar ook achteraan gaan, dan heb ik mijn doel bereikt. Projectmatig werken leent zich heel goed voor die groeisprong.”

DANA STREUTKER (41)

DOCENT WERKTUIGBOUWKUNDE EN TEAMVERTEGENWOORDIGER



“Ik ben geïnteresseerd in onderwijsontwikkelingen. Zelf heb ik ook les gehad op deze opleiding, bij Klaas. Inmiddels ben ik alweer twintig jaar docent. De manier waarop ik lesgeef, kan altijd beter. Wat is mijn effect op de studenten? Wat prikkelt ze? Waarom gaan ze in de weerstand? Waarom neemt de motivatie gedurende de opleiding af? Dat laatste zie je op veel plekken gebeuren. Volgens mij zijn er veel mogelijkheden om daar iets aan te doen. Het gaat erom dat je de juiste vragen stelt, zorgt dat de studenten zelf gaan ontdekken. Ik wil een betere coach worden, zowel op didactisch als pedagogisch gebied. Ik baal er ongelooflijk van als een leerling ontevreden is. Ik wil mooi onderwijs neerzetten, onderwijs dat echt goed staat.”



Klaas: “We betrekken ook andere opleidingen bij de projecten. Als je techneuten met verplegers laat praten, krijg je hele boeiende oplossingen. Daarnaast werken we samen met hogescholen en vmbo-scholen uit de omgeving. Bij het project renovatie van de Steenbergerparkbrug hebben onze studenten bijvoorbeeld leerlingen van een vmbo-school begeleid. Als je samenwerkt met mensen van een andere achtergrond, kom je veel sneller tot innovatieve oplossingen. Je verruimt elkaars blik.”

Is bij alle projecten duurzaamheid het uitgangspunt?

Klaas: “Duurzaam denken en werken wordt steeds belangrijker. Het gaat om een nieuwe houding die we studenten willen aanleren. Bij elk project kunnen ze hiermee aan de slag. Soms gaat het vooral over manieren om als ondernemer positief bij te dragen aan je eigen omgeving. Bij andere projecten gaat het heel concreet over duurzaamheid, bijvoorbeeld bij ons project ‘Cradle to Cradle’. De studenten moeten er circulair voor bouwen. Ze kregen de opdracht om een oplaadpunt voor elektrische fietsen zo te ontwerpen dat de onderdelen ook makkelijk uit elkaar gehaald en hergebruikt kunnen worden. Het doel is om de ecologische voetstap neutraal te maken, een manier van werken die de toekomst heeft.”

Jullie maken gebruik van het 4C/ID-model. Wat betekent dat?

Klaas: “4C/ID staat voor vier componenten ‘instructional design’. Het model werd onder andere ontworpen door Jeroen van Merriënboer, hoogleraar leren en instructie, en is heel geschikt om te gebruiken binnen beroepsopleidingen. Het idee achter het 4C/ID-model is dat je studenten niet met opgeknipte stukjes lesstof confronteert, maar dat je ze meteen aan volledige taken laat werken. We willen studenten laten begrijpen waarom ze bepaalde kennis nodig hebben, zorgen dat ze in situaties komen waarin ze echt achter die kennis aan moeten, omdat ze anders niet verder kunnen. Je begint met taken in de eenvoudigste versie. Gedurende de opleiding wordt dat ingewikkelder. Maar het gaat steeds om een volledige taak die in de beroepspraktijk ook zou kunnen voorkomen. Projecten passen hier heel goed bij. We brengen de leerling in contact met de complexe werkelijkheid. Dus geen schoolse situaties waarin kennis los van alle context wordt aangeboden.”

We brengen de student in contact met de complexe werkelijkheid

Dana: “Ik geef lessen hydrauliek, dat is een techniek waarbij gebruik wordt gemaakt van vloeistofdruk. Vroeger zou je als docent eerst alle onderdelen apart gaan toelichten, zoals de werking van pompen en cilinders. Nu beginnen we direct bij de complexe taak: het ontwerpen van een hydraulisch schema. Ik geef een omschrijving van een authentieke leersituatie: de klant wil zijn auto een stukje kunnen optillen zodat hij zijn band kan verwisselen. Er moet dus een hydraulische krik gezet worden. Vervolgens neem ik ze helemaal mee in het proces. Ze zien steeds waarom het nodig is dat ze begrijpen hoe de pompen werken, wat de cilinders doen. Er is veel meer interesse bij de studenten omdat ze weten wat hun doel is: een hydraulische krik ontwerpen. Ze zuigen die informatie op, want ze hebben het nu nodig. Dat is mooi lesgeven.”

Hoe is het model in de opleiding geïntegreerd?

Klaas: “We bouwen het onderwijs zo op, dat de hoeveelheid ondersteuning bij het uitvoeren van de taken afneemt. Na de hydraulische krik gaan we door naar lessen over de heftruck. Ook daar gaat het over hydrauliek. In het tweede jaar moeten studenten zelf een brug ontwerpen en er een model van bouwen. Daarbij zetten ze alle kennis in die ze bij eerdere vakken hebben opgedaan.”

Dana: “In het derde en vierde jaar werken studenten aan projecten van AC Duurzaam. Deze vallen in de laatste fase van het 4C/ID-model. De leerlingen moeten het dan echt zelf doen. Twee dagen in de week werken ze voor het projectbureau. Ze gaan in gesprek met de opdrachtgever, stellen een plan van aanpak en een programma van eisen op, en gaan aan de slag. Tijdens het project schakelen ze vooral met hun opdrachtgever. Vaak zijn er tijdens die twee dagen ook mensen van dat bedrijf voor sturing op school. Natuurlijk kunnen ze ook bij hun docent terecht, maar die heeft veel meer een begeleidende rol.”

ALS JE DE
techneuten
MET DE
verplegers
LAAT PRATEN



GEEFT DAT
mooie
oplossingen

Klaas: “Bij onze oude manier van werken voerden we projecten uit in de veronderstelling dat het wel zou gaan. We zetten onvoldoende in op het proces en de focus lag erg op het resultaat. Planningen werden niet gehaald en tegen het eind van de projectperiode moest met man en macht gewerkt worden om een goed eindproduct op te leveren. We realiseren ons nu dat studenten in de eerste twee leerjaren meer voorbereidende activiteiten uit moeten voeren, zodat ze in de laatste jaren zelfstandig authentieke taken kunnen doen.”



Wat is de rol van de docent binnen de opleiding?

Klaas: “Docenten geven les op hun eigen vakgebied en begeleiden de derde- en vierdejaars bij hun projecten voor AC Duurzaam. Verloopt het contact tussen student en opdrachtgever bij een project goed, dan is de docent minder betrokken. Als het allemaal wat minder soepel loopt, wordt de rol van de docent belangrijker. Bij AC Duurzaam is de docent veel meer een coach dan een inhoudelijk expert. Het gaat om het begeleiden van het proces, de studenten moeten zelf op zoek naar de antwoorden.”

Dana: “We leiden alle docenten op in het model. Dat is belangrijk, want ze moeten op deze manier lesgeven. We verwachten van docenten dat zij al het lesmateriaal zelf herschrijven, zodat het bij het 4C/ID past.”

Klaas: “Tijdens de wekelijkse twee AC Duurzaamdagen zijn de docenten coach of expert. Op andere momenten zijn ze vakdocenten. Er zijn nu drie docenten die deze twee dagen in de week als coach werken. De rest van de week zijn ze vakdocent. Ze werken zeker niet vrijblijvend. Er is een goed omschreven methodiek met gesprekken en evaluaties. Ze zijn er erg enthousiast over. We selecteerden uiteraard docenten die dit graag willen.”

Wat is het verschil met een stage?

Klaas: “De stage is maar één omgeving waar de student een hele tijd rondloopt. Het is een minder gecontroleerde leeromgeving dan school. Studenten worden opgenomen in het productieproces en vervullen daarin een aantal taken. Een leer-werk-omgeving waarin de nadruk ligt op het ontwikkelproces, is een betere situatie om de focus optimaal op dat proces te houden. Met de projectaanpak

houd je als opleiding veel meer de vinger aan de pols. We kunnen zorgen dat het leerproces van studenten goed verloopt én dat er goede feedback wordt gegeven. De bedrijven brengen weer de praktische kennis en opdrachten in.”

Leren hoeft niet meer alleen achter de muren van de school als gesloten bolwerk plaats te vinden

Dana: “Studenten moeten zich tijdens de opleiding richten op vakvaardigheid, maar ook op de ontwikkeling van de zachte vaardigheden. Advies geven aan opdrachtgevers vereist een heel andere aanpak dan aan de slag gaan achter je werkbank. Zachte vaardigheden zijn in de praktijk heel belangrijk, maar technenuten zijn er niet altijd goed in. Door AC Duurzaam komen ze hier meer mee in aanraking. De coaches besteden er veel aandacht aan in begeleidende gesprekken.”



Hoe ziet een school- of werkdag bij AC Duurzaam eruit?

Dana: “De werktijden zijn van 8.30 tot 16.30 uur. Studenten werken zowel binnen als buiten de deur. Wie meewerkt aan het Energieloket, gaat bijvoorbeeld op bezoek bij klanten en onderzoekt woningen op energieverbruik. Er wordt buiten de deur gepresenteerd en studenten zoeken hun opdrachtgevers op. Tegelijkertijd komt de buitenwereld ook naar ons toe. Opdrachtgevers en experts van bedrijven werken tijdens de projectdagen bij ons op locatie en geven sturing aan de studenten.”

Klaas: “Er is een carré van praktijklokalen gemaakt, met in het centrum een leerplein. Studenten zitten in projectteams met hun laptops bij elkaar. In het midden de docentruimte, die helemaal transparant is: door studenten ‘het aquadome’ gedoopt. Ze lopen daar in en uit, en kunnen terecht bij docenten en experts voor vragen en ondersteuning. Op deze plek wordt overlegd en ontworpen, in de praktijklokalen gaan de studenten met het bouwen aan de slag.”





*Ze zuigen
die informatie op,
want ze hebben
het nú nodig...*

**DAT IS
LES
GEVOEL**

HOE WERKT AC DUURZAAM?

- AC Duurzaam is het project- en adviesbureau van de technische opleidingen van het AC Duurzaam in Hoogeveen.
- Studenten en docenten werken aan projecten samen met externe deskundigen uit het bedrijfsleven en van regionale overheden. Op basis van de marktvraag en wederzijdse kennisdeling ontwikkelen ze nieuwe technische oplossingen en producten.
- Derde- en vierdejaars studenten werktuigbouwkunde, elektrotechniek, bouwkunde en ict werken twee dagen in de week voor het projectbureau.
- De projecten staan meestal in het teken van energie en duurzaamheid. AC Duurzaam voert de projecten uit. Daardoor kunnen de studenten en de externe partijen op veel gebieden samenwerken én samen leren.
- Ze werken aan losse, korte projecten of langdurige projecten zoals het Energieloket. Daar geven studenten advies over energiebesparing in gebouwen van bedrijven of huizen van particulieren. Ze bespreken een vragenlijst, bestuderen bouwtekeningen, inspecteren het gebouw zelf en leveren een adviesrapport op.
- De werktijden zijn van 8.30 tot 16.30 uur. Studenten werken zowel binnen als buiten de deur. Wie meewerkt aan het Energieloket, gaat bijvoorbeeld op bezoek bij klanten en onderzoekt woningen op energieverbruik. Buiten de deur geven studenten presentaties en zoeken ze hun opdrachtgevers op. Opdrachtgevers en experts van bedrijven werken tijdens de projectdagen op school mee en geven sturing aan de studenten.
- De studenten werken volgens het 4C/ID-model: ze voeren meteen volledige taken uit op de werkvloer, ze werken niet met losse stukjes lesstof.
- Op het leerplein zitten de studenten in projectteams bij elkaar. Alle ruimtes zijn open en transparant: ze kunnen altijd terecht bij docenten en experts voor vragen en ondersteuning. Op het leerplein wordt overlegd en ontworpen, in de praktijklokalen gaan de studenten met het bouwen aan de slag.
- AC Duurzaam biedt het bedrijfsleven: kennisdeling; onderwijs in de vorm van projecten; de mogelijkheid voor presentaties, seminars, technische demonstraties en netwerkbijeenkomsten.



Hoe komen jullie aan opdrachten?

Klaas: “Onze accountmanager is twee dagen op pad om opdrachten te verwerven. Ook onze docenten onderhouden contacten met bedrijven. Zij fungeren als ambassadeurs voor AC Duurzaam. Een stuurgroep beoordeelt de binnengekomen opdrachten. Daarbij kijken we welke kerntaken en werkprocessen er aan bod komen, of het past binnen de opleiding, of het voldoende complex is en of het niet te lang gaat duren. De projecten zijn in principe tien weken. We merken dat voor leerlingen de rek eruit gaat als het langer duurt. Moet een project toch langer doorlopen, dan is er een overdracht aan de volgende groep, maar niet zonder eerst de projectopdracht opnieuw te beschrijven, zodat ze alle fasen kunnen doen.”

studenten die video's hadden bekeken, begrepen ze ineens veel beter waarom het nodig was om iets te ontwerpen. Uiteindelijk werd dat helemaal geen tandenborstel, maar vingerbescherming voor de verzorgende.”

Dana: “Naar aanleiding van die beelden gaf een jongen aan dat de problematiek voor hem heel herkenbaar was. Zijn vader had een hersenbloeding gehad en bij hem thuis waren dezelfde moeilijkheden aan de orde. Dat maakt het ineens heel tastbaar voor die studenten. Ze hebben een ontwerp gemaakt en het vervolgens geprint met een 3D-printer. Met terugwerkende kracht kregen ze ook nog eens waardering van de Inspectie van Volksgezondheid, die hun ontwerp als innovatief idee aanmerkte.”

De school is niet langer de enige kennisbron

De studenten vinden misschien niet elke opdracht even leuk.

Klaas: “Ook bij de projecten is het steeds weer belangrijk dat studenten de volledige context overzien. Dat zagen we bijvoorbeeld bij een project van een engineeringbureau. Verschillende zorginstellingen hadden aangegeven dat het tandenpoetsen van mensen met een meervoudige handicap erg lastig kon zijn voor zorgverleners. De vraag was of wij daar een technologische oplossing voor konden verzinnen. Tegen onze studenten werd gezegd: we gaan een tandenborstel ontwerpen. Dat schoot totaal in het verkeerde keelgat. Die jongens zijn gewend om met staal te werken en dan krijg je een vraag over tandenborstels. We hebben de opdracht daarna veel duidelijker in de context geplaatst. We lieten met behulp van video's zien waarom het heel lastig is om tanden te poetsen bij deze mensen. Voor hulpverleners werkt het bijvoorbeeld goed om achter de persoon te gaan staan, dat geeft de meest natuurlijke houding. Maar voor deze mensen kan dat juist weer heel bedreigend zijn. Er zijn problemen met mensen die in vingers bijten of hun mond niet open willen doen. Toen onze

Hebben jullie de kennis in huis om goed op alle opdrachten in te spelen?

Dana: “Juist niet. We willen een lerende organisatie zijn. Als we er tijdens projecten achter komen dat we niet genoeg kennis hebben om het project aan te vliegen, dan organiseren we workshops, voor studenten en soms ook voor docenten. Omdat ze anders niet verder kwamen met het mondzorgproject, hebben docenten en studenten samen een cursus in het tekenprogramma Solid Works gevolgd. Dat creëert maximale betrokkenheid. Het is geen saaie theorie die je moet leren zonder dat je enig idee hebt wanneer je dat ooit gaat gebruiken. Je hebt het nu nodig.”

Klaas: “De kennis die studenten tijdens projecten opdoen, moet vervolgens ook worden gedeeld. Studenten presenteren hun vorderingen aan elkaar en uiteraard nodigen we daar ook de bedrijven weer bij uit.”



Ict lijkt een vanzelfsprekend onderdeel van jullie opleiding te zijn.

Klaas: “Dat klopt. Al onze leerlingen hebben een laptop, die ze zelf bekostigen. Het lesmateriaal is al tijd digitaal beschikbaar. Op de ‘boekenlijst’ noemen we de databases waar studenten toegang tot moeten hebben. We werken met ontwerp pakketten zoals Revit en Autocad. Studenten maken ook veel gebruik van online programma's als Google Sketch Up. Je zou het hele onderwijs papierloos kunnen inrichten. We zijn onlangs op Office 365 overgegaan. Alles draait nu in de cloud.”



Dana: “Onze ict-afdeling is bezig om één omgeving in te richten waar we als AC Duurzaam kunnen samenwerken. Dat moet een platform worden waar we als medewerkers materiaal kwijt kunnen, waar studenten, mensen van bedrijven en docenten met elkaar kunnen communiceren en voor projecten een database kunnen opbouwen.”

Welke rol spelen de snelle technologische veranderingen in jullie opleiding?

Klaas: “Onze studenten moeten begrijpen hoe ict werkt, ook als ze werktuigbouwkunde of elektrotechniek doen. Alles wordt steeds kleiner en functioneler. Besturing werkte eerst vaak heel mechanisch, op basis van programmable logic controllers, PLC's. De volgende stap is Arduino, deze microcontrollers hebben veel meer mogelijkheden. In onze lessen proberen we de studenten hier alvast mee in aanraking te brengen. Alle mogelijkheden die een pc heeft, kun je tegenwoordig inbouwen in apparatuur, hoe klein ook. Apparaten worden voorzien van wifi, zodat je ze van een afstand kunt bedienen. Werken met sensoren en data is de volgende stap. De tendens van het Internet of Things is ook iets wat in de industrie een rol gaat spelen. Een servicemonteur gaat in de toekomst niet meer op standaardmomenten langs om een machine te onderhouden, maar pas op het moment dat de machine er zelf om vraagt. De servicemonteur moet nu ook een beetje ict'er zijn.”

OBSTAKELS



Is het lastig om aan opdrachten te komen?

Klaas: “Je zou verwachten van niet. Het bedrijfsleven moet nieuw personeel hebben en ze merken dat goed geschoold personeel schaars wordt. Het ligt dan erg voor de hand dat je al bij de opleiding betrokken wilt zijn. Toch moeten we flink acquisitie doen om die projecten binnen te krijgen. In deze regio heb je veel met midden- en kleinbedrijven te maken. Zij richten zich veel minder op de lange termijn dan grote bedrijven. Uiteindelijk heb je als onderwijs dezelfde doelen als deze bedrijven. Maar de waan van de dag regeert nog te vaak.”

Dana: “We zouden het natuurlijk ook meer buiten de regio kunnen zoeken. Ik ben op bezoek geweest bij de Design Factory in Helsinki. Daar werken studenten samen met professionals en onderzoekers aan projecten over de hele wereld. Door het internet hoeft je elkaar lang niet altijd meer fysiek te ontmoeten.”

Klaas: “Hoe meer opdrachten we binnenhalen, hoe beter. En gelukkig komt er nu steeds meer werk in onze regio. Het zou natuurlijk het mooiste zijn als we echt kunnen kiezen wat bij een bepaalde student past, wat hij op dit moment nodig heeft, wat hij nu moet leren. Als een student uit eigen motivatie kiest voor een bepaald project, gaat hij er ook harder voor lopen.”

Voordat we waren gestart vonden studenten de proeven van bekwaamheid gruwelijk moeilijk

Is deze vorm van onderwijs duurder?

Klaas: “Ja, projectonderwijs is veel onzekerder dan standaardonderwijs. Als je echt goed projectonderwijs wilt bieden, komt er veel meer bij kijken. Je kunt te maken krijgen met kennis en middelen die je niet hebt. Dat moet je dan weer binnen de school halen, in de lessen integreren. We werken in principe met gesloten beurzen. Het is uiteindelijk goedkoper om 32 leerlingen in een lokaal te zetten met een docent ervoor. Dan verdien je er nog op. Maar dan was het onderwijs van minder kwaliteit geweest. Het is duurder zo, maar daar staat of valt het niet mee. We hebben nu gewoon de verplichting om het heel goed te organiseren.”

Wat is het grootste struikelblok?

Dana: “Deze manier van werken vraagt veel van docenten. Het begeleiden van studenten die met projecten bezig zijn, is iets heel anders dan het traditionele lesgeven. De gewone schoolsituatie is kunstmatig en geeft de docent veel regie. Opdrachten zijn helder en eenduidig en er is vaak één goed antwoord mogelijk. De docent stelt de vraag aan de klas, wacht of het goede antwoord komt en geeft het zo nodig zelf. Projectmatig werken vraagt heel andere vaardigheden. Docenten moeten het proces begeleiden, maar ze hebben vaak de neiging om alles voor de studenten op te lossen. Ze zijn veel meer bezig met het einddoel van de opdracht, ook zij willen dat er iets goeds wordt opgeleverd voor de opdrachtgever. Maar het kan ook goed zijn voor





**Het is
goedkoper
om 32 mensen
in een lokaal
te zetten met
een docent
ervoor...**

**DAN
VERDIEN
JE ER
NOG OP**

een student om te zien dat het niet lukt, en zich af te vragen waarom het dan niet lukt. Het ‘goede’ antwoord ligt niet voor het oprapen. Het is precies die onduidelijkheid waar studenten over drie jaar in de praktijk mee om moeten kunnen gaan.”

Klaas: “Niet iedere docent is ook een goede coach. Het gaat erom dat je de juiste vragen stelt en de student prikkelt om zelf op zoek te gaan naar antwoorden. Daarnaast moeten de docenten zich meer richten op de buitenwereld dan voorheen. We hebben te maken met bedrijven, overheden, onderwijsinstellingen en andere opleidingen binnen het Alfa-college. De docent moet voor al die partijen een ambassadeur van AC Duurzaam zijn. We vragen veel van de studenten, ook op het gebied van communicatie. Als we zachte vaardigheden van onze studenten vragen, moeten de docenten er ook voldoende over beschikken. Dat is niet altijd even vanzelfsprekend.”

Dana: “Je merkt dat nieuwe docenten deze manier van werken sneller accepteren en ook de coachrol eerder op zich nemen. Maar we kunnen niet alleen met nieuwe docenten werken, er is een bestaand team. We hebben dat nu opgelost door het team te verdelen op basis van kwaliteiten. Studenten kunnen bij beide groepen op verschillende momenten terecht. Onze docenten kunnen coach, vakdocent of expert zijn. Voor de opleidingen binnen AC Duurzaam hebben we bij de huidige grootte genoeg aan drie coaches. We werken wel aan uitbreiding naar andere afdelingen, maar dat kost tijd.”



Wat levert deze aanpak de studenten op?

Dana: “Hiervoor hadden de studenten veel minder door waar ze precies mee bezig waren. Het kon zo zijn dat een student iets uit zijn hoofd leerde en zijn toets haalde, maar het geleerde niet in nieuwe situaties wist toe te passen. Dat komt met deze manier van werken niet meer voor.”

Klaas: “Uiteindelijk gaat het erom dat je studenten motiveert. Onze doelgroep begint lang niet altijd bevologen en enthousiast aan een opleiding. Binnen projecten komen studenten er sneller achter wat echt bij ze past. Met goede begeleiding kun je zorgen dat ze niet langer achterover leunen in hun opleiding, maar hun toekomst actief zelf vorm willen geven.”

Hoe toetsen jullie de studenten?

Klaas: “We hebben het projectonderwijs vanuit een ‘gut feeling’ opgezet, en het niet direct gelinkt aan de kwalificatieprocessen. Maar die kwaliteitsverantwoording moet je natuurlijk wel bieden. Daar zetten we nu veel duidelijker op in. We moeten zorgen dat de kerntaken en de werkprocessen voldoende zichtbaar zijn in de projecten. De cyclus binnen de kerntaken is steeds: ontwerpen, werkvoorbereiding, productiebegeleiding en onderhoud. In elk geval moet duidelijk zijn waar onderdelen van het kwalificatiedossier gekoppeld zijn aan het project. Er zijn projecten waarbij alleen het ontwerpen voorkomt, en projecten die voornamelijk op onderhoud zijn gericht.”

Dana: “Daarnaast hebben we nog de verplichte formatieve toetsen op deeltaken en de vier proeven van bekwaamheid in het laatste jaar. Studenten moeten dan bij hun stagebedrijven laten zien wat ze hebben geleerd.”

We zitten onder de landelijke norm qua uitvallers

Klaas: “De volgende stap is om het onderwijs zo in te richten dat een student zich kan specialiseren in een bepaalde richting en dus kan kiezen uit een aanbod van projecten of onderdelen van projecten. Zo ver willen we in het schooljaar 2017-2018 zijn.”

Dana: “Dan willen we naar een systeem waarbij we de klassenstructuur loslaten, zodat er versneld, vertraagd en gespecialiseerd kan worden. Een individuele leerlijn.”

Hoe zijn de resultaten tot nu toe?

Klaas: “We hebben met AC Duurzaam al drie cohorten met diploma’s afgeleverd. De studenten geven aan veel te hebben aan de communicatie met bedrijven, het rapporteren en presenteren; ze leren omgaan met externen. Ook bij de doorstroom naar het hbo lijken ze een streepje voor te hebben. De daadwerkelijke effecten zijn moeilijk meetbaar. Je kunt kijken naar studenttevredenheid tijdens de opleiding, maar het bewustzijn wat een

DE STUDENTEN

NIELS MARS (20)

VIERDEJAARS STUDENT BOUWKUNDE
WIL NAAR HET HBO.



Ik vind een opdracht het leukst als mensen er echt iets mee gaan doen. Dan doe je er veel meer voor

“We hebben van de gemeente Mid-den-Drenthe de opdracht gekregen om een complex te analyseren. Hoe staat het met het energieverbruik, waar valt winst te behalen, waar zitten de isolatielekken? We gaan bij zo’n gebouw langs, bestuderen de bouwtekeningen en schrijven een adviesrapport. Gisteren hebben we dat rapport in de raadszaal van het gemeentehuis gepresenteerd. Dat is wel wat anders dan alleen maar op school rondlopen.

Ik denk dat ik straks bij het hbo een grote voorsprong heb als het gaat om presenteren en onderbouwen. Dat zijn vaardigheden die ik hier goed heb geleerd. Tegelijkertijd: als ik dezelfde tijd had gestoken in het leren van meer theorie, zou ik op dat gebied weer een voorsprong hebben.”



NIEK TIMMERMANS (20)

VIERDEJAARS STUDENT BOUWKUNDE
WIL DOOR NAAR DE PRAKTIJK.

Voor mij werkt het beter om meteen in de praktijk bezig te zijn. Geef mij maar een hamer!

“Op stage voer je opdrachten uit die je op die dag krijgt. Je draait mee in het proces van het bedrijf. Bij AC Duurzaam werken we op een andere manier. Het is echt jouw opdracht, en je moet over alles meedenken. Van ontwerp, tot planning, tot uitvoering. Wat voor opdracht je krijgt, is heel verschillend. Het zou nog beter zijn als je kunt kiezen welke opdracht bij jou past. De één leert veel van een bepaalde opdracht, de ander heeft zoiets al drie keer gedaan.

Dit jaar heb ik gewerkt aan het ontwerp van een oplaadpunt voor elektrische fietsen. Het wordt een huisje hier op het schoolplein waar mensen hun fiets kunnen stallen. Als ze naar huis gaan, is hun fiets opgeladen. We bouwen het oplaadpunt eerst voor hier op het schoolplein, maar we moeten hem zo maken dat het allemaal weer uit elkaar gehaald kan worden. De opdrachtgever noemt dat ‘circulair bouwen’. Soms is het wel lastig om met een opdrachtgever om te gaan. Hij bedenkt steeds weer iets anders en dan moeten wij ons ontwerp weer aanpassen.”



bepaalde manier van opleiden nu precies heeft bijgedragen, komt bij de studenten vaak pas nadat ze hun diploma hebben behaald. Ze zijn nog niet heel erg reflectief ingesteld. We zitten onder de landelijke norm qua uitvallers, maar dat was ook voor de oprichting van AC Duurzaam al zo.”

Dana: “Ik heb geen hard bewijs dat onze manier van werken beter is, maar ik ben er wel van overtuigd. Voor AC Duurzaam vonden studenten de proeven van bekwaamheid gruwelijk moeilijk. Nu zie ik dat ze veel beter voorbereid aan hun laatste jaar beginnen. De proeven zijn een logisch vervolg op wat ze altijd al hebben gedaan. In het begin kregen we kritiek van de ouders: ‘Leren ze nog wel iets?’ Dat is een stuk minder geworden, omdat de ouders inmiddels inzien wat de opbrengsten zijn. Ik zie ook dat AC Duurzaam veel rust geeft tijdens de examinering in het laatste jaar. Ze weten dat ze het kunnen.”

Klaas: “Ook de bedrijven zijn blij met de resultaten. Ze waarderen het toepassen van innovaties vanuit een ander perspectief en onze studenten voeren opdrachten uit die anders blijven liggen. Bij het Energieloket zien ze ook dat het drempelverlagend werkt voor particulieren: ze vinden het makkelijker te accepteren als een leerling van onze school bij ze aanbelt dan iemand van een bedrijf.”

Het Alfa-college wil projectmatig werken in alle opleidingen gaan inzetten.

Dana: “Dat klopt. Over vier jaar moet vijftig procent van de opleidingen op deze manier werken. ‘Regional co-makership’ is een van de speerpunten van het Alfa-college en AC Duurzaam is daar een goed voorbeeld van. Projectmatig werken moet gemeengoed worden binnen onze school.”



TOEKOMST

Waar staan jullie over vijf jaar?

Klaas: “Het is mijn ambitie om op school congressen en conferenties over bepaalde thema’s te organiseren en daar andere onderwijsinstellingen, bedrijven en overheden bij te betrekken. Het onderwijs zou veel meer een kenniscentrum moeten zijn. Een makelaar tussen verschillende partijen. We moeten een gelijkwaardige partner in de regio zijn.

Leren kan tegenwoordig overal, het hoeft niet meer alleen achter de muren van het mbo als gesloten bolwerk plaats te vinden. De school is niet langer de enige kennisbron. Dat betekent dat de rol van het

onderwijs moet veranderen. Als onderwijsinstelling hebben we de verantwoordelijkheid om te organiseren dat studenten zoveel mogelijk ruimte krijgen om te leren, en dat er goede feedback is. En we moeten meer naar buiten en veel meer de samenwerking met bedrijven en overheden zoeken.”

Dana: “Als ik denk aan de toekomst, denk ik aan adaptief onderwijs. Ik zie voor me dat we het onderwijs zo kunnen personaliseren, dat er geen strikte scheiding in leerjaren meer is. Studenten halen dan hun studiepunten in hun eigen tempo en zijn bijvoorbeeld sneller of langzamer dan gemiddeld. Ze stemmen het lesprogramma af op hun behoefte. En als zij er klaar voor zijn, halen ze hun diploma. Nu is dat nog toekomstmuziek, maar we onderzoeken de mogelijkheden.”

Als ik denk aan de toekomst, denk ik aan adaptief onderwijs

Klaas: “Ik vraag me wel af in hoeverre het onderwijs volledig adaptief kan zijn. De docent blijft belangrijk, en die kan niet zo schakelen dat elke student volledig zijn eigen programma volgt. Maar meer adaptief onderwijs is wel de richting die we opgaan. Daarbij moet ict een belangrijke rol vervullen. We zijn wel aan het nadenken over een vorm waarin docenten – de experts – in hun lokaal beschikbaar zijn voor studenten met leervragen. Hierdoor krijgt de student meer vrijheid om zijn eigen programma te volgen. Het ligt voor de hand dat daar een goed beheersysteem voor nodig is. Ict is hierbij cruciaal.”

Zou het onderwijs uiteindelijk volledig in projecten moeten draaien?

Dana: “Nee, dat lijkt me niet. Er is ook tijd en ruimte nodig voor theorie en voor lessen met een duidelijke structuur. AC Duurzaam draait bij ons nu twee dagen in de week, en dat geeft een mooie balans.”

Is jullie manier van werken op alle mbo-instellingen toe te passen?

Klaas: “In principe wel. Dat zou ook goed zijn, juist omdat deze manier van werken veel meer



TIPS VAN HET AC DUURZAAM

- ⇒ Geef vernieuwingen een vaste plek in je onderwijsprogramma. Zodra iets wordt beschouwd als regulier onderwijs, dwing je jezelf om aanpassingen te doen op andere gebieden.
 - ⇒ Zorg dat je van het management de ruimte krijgt om veranderingen door te voeren, anders wordt het erg moeilijk.
 - ⇒ Zorg dat je het onderwijs zo inricht dat studenten echt gemotiveerd zijn om te ontdekken en te leren. Knip het onderwijs niet in stukjes, maar breng studenten in aanraking met echte leertaken die ze in de beroepspraktijk ook tegenkomen.
 - ⇒ Laat studenten zien dat ze al tijdens hun studie iets bij kunnen dragen in hun eigen omgeving.
- Projecten zijn een mooie manier om studenten te motiveren en om ze te laten oefenen met vaardigheden uit de beroepspraktijk.
 - ⇒ Ga op zoek naar diagonale verbanden: mbo'ers werken met hbo'ers en technici werken met verpleegkundigen. Dat leidt tot creatieve oplossingen.
 - ⇒ Zie de school niet als een gesloten bolwerk, maar zoek actief contact met de buitenwereld. Scholen, overheden en bedrijfsleven hebben alle belang bij goede opleidingen en gedeelde kennis.
 - ⇒ Laat het onderwijs een rol van betekenis spelen in de regio.

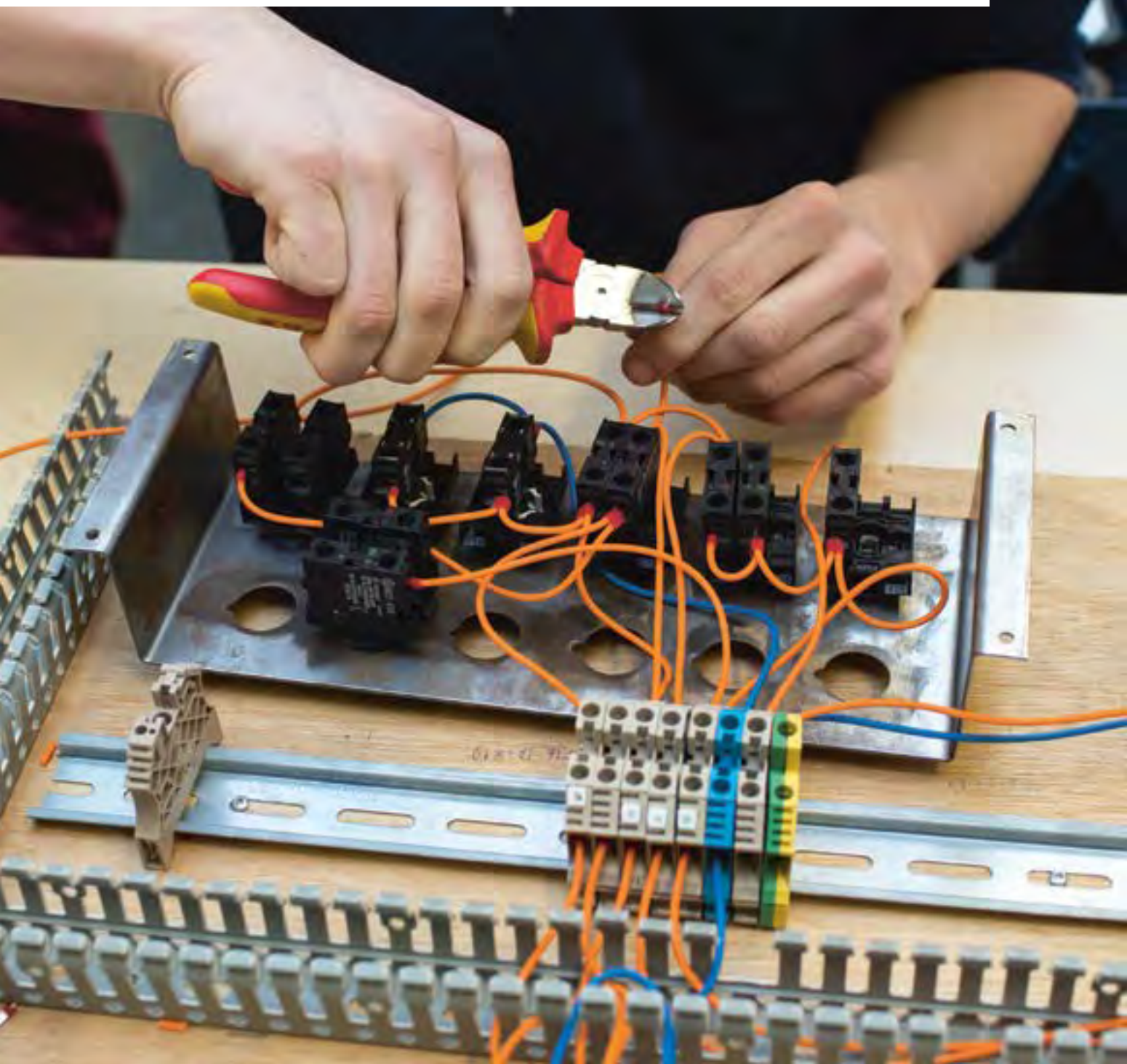


verbonden is met de toekomstige beroepen. Techniek leent zich wel beter voor projectmatig werken dan bijvoorbeeld zorg. Er zijn verschillende fases in de oplevering, en je kunt makkelijk feedbackmomenten inbouwen. Al zijn er bij de zorg vast ook manieren om projectmatig werken in te zetten.”

Dana: “Voor niveau-2-opleidingen zal het lastiger zijn dan voor niveau 4. Toch zou je met goede begeleiding heel ver moeten komen.”

Wat is jullie gouden tip?

Klaas: “Voer vernieuwingen in je onderwijs niet stapje voor stapje in, of als apart onderdeel naast je reguliere onderwijs. Dwing jezelf om er echt mee aan de slag te gaan door het een plek te geven in het structurele onderwijsprogramma. Helemaal in de geest van het 4C/ID-model: knip het niet in stukjes, maar ga direct met de complexe taak aan de slag.” 





INTERNATIONAL BUSINESS STUDIES

ROC West-Brabant



A photograph of two students, a young woman and a young man, sitting in red upholstered chairs in a lecture hall. The woman, on the left, has long brown hair and is resting her chin on her hand, looking thoughtfully towards the camera. She is wearing a light blue long-sleeved shirt under a dark dress. The man, on the right, wears glasses and a dark suit jacket over a light blue shirt. He is looking off to the side. In the background, another student is partially visible. The room has a plain wall and dark curtains.

De school

International Business Studies, Zoomvliet College,
onderdeel van ROC West-Brabant, Roosendaal

Tweetalige opleiding Vestigingsmanager groothandel (niveau 4); BTEC level 3 *Extended Diploma in Business with a Specialisation in Marketing* én het *Business English Certificate (BEC) Vantage*, een internationaal erkend Cambridge diploma op B2-C1-niveau.

VISIE De combinatie van tweetalig onderwijs en een vakopleiding maakt de studenten zeer geschikt voor een positie in de internationale handel.

AANTAL STUDENTEN Circa 30 studenten
stromen jaarlijks in.
AANTAL MEDEWERKERS 3 voor de BTEC-units,
overige onderdelen: docenten
van de reguliere opleiding.
SINDS 2007

Hoe geef je mbo'ers maximale kansen op de internationale arbeidsmarkt?

Rek de grenzen op

Wie kiest voor International Business Studies in Roosendaal moet extra hard werken: tweetalig onderwijs, vier maanden stage in het buitenland, en ook nog eens drie diploma's halen. Twee van die diploma's zijn internationaal erkend. 'Wij laten studenten zien tot hoeveel ze in staat zijn.'



VISIE

W

**at is jullie
visie op
onderwijs?**

*Han Oomen,
coördinator en*

docent Engels en Duits: "We willen een opleiding die leerlingen een breed en internationaal perspectief biedt. Door opdrachten die de studenten geheel in het Engels maken en door buitenlandse stages, krijgen ze een schat aan ervaring die ze in de hele wereld kunnen benutten. Daarnaast is het natuurlijk een vakopleiding: Vestigingsmanager groothandel niveau 4 en tegelijk het internationale BTEC Extended Diploma in Business. Als kers op de taart halen ze bij ons een Business English Certificate van Cambridge English. Hiermee bieden we leerlingen een optimale kans om in binnen- of buitenland te werken, of door te studeren in het tweetalig hbo. Mooier kan een mbo-opleiding toch niet zijn?"

Wouter Muurmans, docent economie en coördinator:

"Goede mbo'ers zijn gewild. Bedrijven wachten op praktische en relatief goedkope krachten die ze in hun onderneming verder kunnen opleiden. Veel van onze studenten zijn van huis uit al ondernemers. Ze volgen het voorbeeld van hun ouders of grootouders. Ze kennen de manier van denken en pakken de dingen op een slimme manier aan. Die talenten willen we aanspreken: we zorgen dat ze daar echt iets mee gaan doen."

En hoe pakken jullie dat aan?

Wouter: "Door veel van de studenten te vragen en ze tegelijkertijd structuur en veiligheid te bieden. Het hoeft niet allemaal in een keer en ze staan er ook niet alleen voor, maar we verwachten wel dat ze hard werken. Dat wordt er met de papepel ingegoten. De studenten willen dat ook, ze voelen zich juist bijzonder omdat ze tot deze opleiding zijn toegelaten."



De medewerkers

HAN OOMEN (55)

COÖRDINATOR EN DOCENT ENGELS EN DUIJS



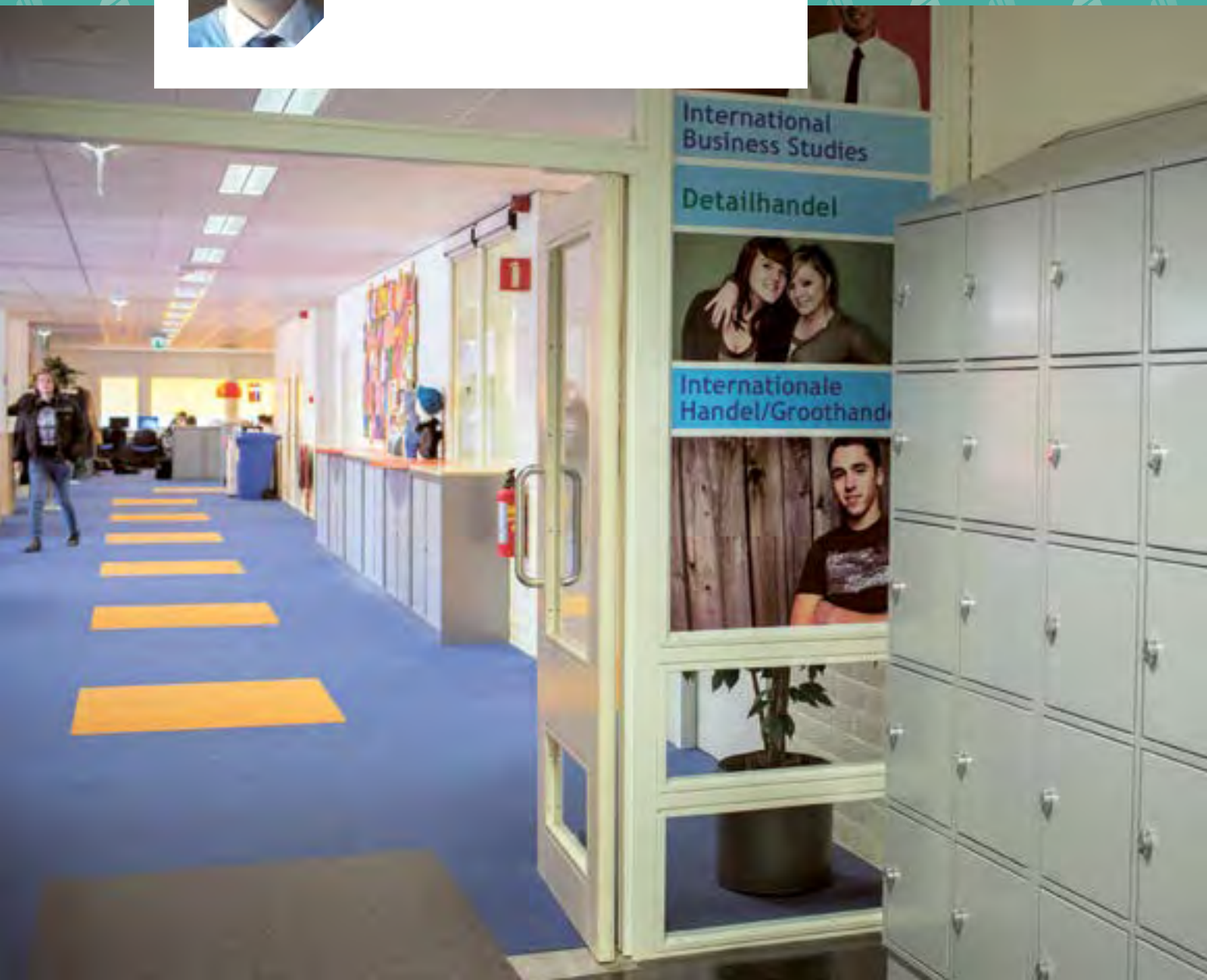
“Als talenman kan ik veel kwijt in deze opleiding. Meer vragen van leerlingen is ook meer vragen van mij. Ik houd van onderwijs, van werken met een groep leerlingen, en steeds nieuwe vormen uitproberen: een dilemmasessie opnemen en afspelen, non-verbaal werken en dergelijke. Het maakt mijn werk rijker en houdt me bij de tijd. Er zijn zoveel nieuwe communicatievormen bijgekomen. Heel inspirerend!”

WOUTER MUURMANS (34)

COÖRDINATOR EN DOCENT ECONOMIE



“Ik ben econoom en hou van het koppelen van de actualiteit aan de kennis die studenten moeten hebben. Steeds opnieuw die verbinding maken met wat er nu aan de hand is, dat vind ik gaaf.”



Han: “Dezelfde opleiding wordt ook op andere plekken aangeboden, maar daar hebben ze meestal een zakelijkere aanpak. Bij sommige studenten past dat beter. Je ziet dat onze studenten de kleinschaligheid juist prettig vinden. Ze voelen zich veilig om dingen te leren en uit te proberen. Als ze dan in het laatste jaar een businessplan in het Engels staan te verdedigen, net gekleed en met een professionele houding, dan zie je hoe ze gegroeid zijn.”

Hoe zorg je voor die veiligheid?

Han: “Voor de beroepspraktijkvorming skypen we met studenten die stage in het buitenland lopen. In mijn Skypelijst kan ik zien wie online is en wie niet, en als ze willen kunnen ze een gesprek aanvragen. We vragen echt iets van de studenten: vier maanden in een land zitten waarvan je de taal niet spreekt, kan soms best spannend zijn. Ook daar helpt goede begeleiding. Dankzij internet weten ze dat ze makkelijk contact met ons kunnen hebben. Door WhatsApp-groepen zorgen we voor laagdrempelig contact.”

Wouter: “En we werken met een buddy-systeem. Eerstejaars studenten worden aan derdejaars studenten gekoppeld. Ze mogen zelf bepalen of en hoe ze daarvan gebruikmaken. Je ziet dat sommige koppels veel aan elkaar hebben. De eerstejaars kan bij z’n buddy terecht met vragen die hij aan een docent niet zou stellen. Een begin maken met de opleiding is stressvol. Het is moeilijk om alles te plannen. En dan werkt de ervaring van een buddy rustgevend en het geeft structuur. Bovendien creëer je zo meer verbinding tussen de leerjaren. We kijken uiteraard goed wie bij wie past.”

Jullie werken met een intake. Weigeren jullie studenten?

Han: “Nee, maar we kunnen het studenten wel afraden om hier te komen. Als iemand weinig interesse heeft voor talen en geslaagd is met een vijf op zijn lijst voor Engels, dan past het gewoon minder goed. Onze intake is vrij uitgebreid, zodat we een gewogen advies kunnen geven.”

Wouter: “We voeren met elke student die zich aanmeldt een gesprek in het Engels. Daar kun je al heel veel uit opmaken. Daarnaast maken ze een persoonlijkheidstest. Die is meer ter ondersteuning, zodat wij kunnen zien hoe we een student het beste kunnen begeleiden. Planning vinden wij bijvoorbeeld heel belangrijk. Als iemand daar niet zo goed in is, kunnen we daarop sturen.”

Is dit niet eerder een mbo-plusopleiding?

Wouter: “Eigenlijk wel. Dat we het officieel niet zo noemen heeft te maken met administratieve redenen binnen het roc. Het niveau ligt hier beduidend hoger dan op een reguliere mbo-opleiding. De studenten moeten hard werken en er echt voor gaan. Dat maken we ze van het begin af aan duidelijk. In het eerste jaar valt een deel van de studenten af. Daarna gaan we verder met diegenen bij wie de opleiding echt goed aansluit.”



Wat is de structuur van de opleiding?

Han: “Voor het BTEC volgen de studenten achttien units in drie jaar (zie kader pagina 62, red.). Dat zijn er zes per jaar, twee per periode van negen weken. Deze units, de vaste onderwerpen, zijn ingeroosterd. In de lessen krijgen ze instructie en daarmee gaan ze aan de slag: individueel of samen. Ze werken aan assignments, dat zijn de opdrachten die ze voor een unit uitvoeren: bedrijfsverslagen schrijven, brochures maken, enzovoort. Ze oefenen vaardigheden die op de werkvloer heel bruikbaar zijn. Voor unit 4 – Business Communication – geven ze bijvoorbeeld een presentatie over hoe een bedrijf communiceert met de klant, of welk communicatiebeleid bedrijven hebben. De afsluitende presentatie is erg belangrijk, ze tonen de basisvaardigheden: communiceren en presenteren.”

De internationale oriëntatie kan juist ook voor het werk in eigen land heel relevant zijn

De reguliere vakken Engels, Nederlands, Duits, rekenen en bedrijfseconomie, dekt de Britse opleiding niet, dus die bieden we aan zoals andere mbo-opleidingen. Verder zijn veel Nederlandse onderdelen in de units terug te vinden. Bijvoorbeeld ‘leren en loopbaan’ overlappen met unit 15, waarin ze verschillende soorten jaarplannen schrijven. De verdeling van de lessen is veertig procent in units, zestig procent in mbo-onderdelen.”







ALS ZE IN HET
LAATSTE JAAR EEN
BUSINESSPLAN IN
HET ENGELS STAAN
TE VERDEDIGEN,

NET GEKLEED EN MET
EEN PROFESSIONELE
HOUDING,

**dan zie je hoe
ze gegroeid zijn**

Wouter: “We doen de BTEC-variant Business met een specialisme Marketing dat bestaat uit vier units binnen die achttien. Zo dekken we het Nederlandse programma onderwijskundig prima af. Examinierend niet: we doen daarvoor de Nederlandse examens. Van het Nederlandse programma hebben we het onderdeel beroepspraktijkvorming in het Engels vertaald. De leerlingen voeren het in het buitenland uit.

Ik onderzoek constant nieuwe werkvormen. Levende situaties werken beter dan stampen uit een boek

Voor niveau 4, Vestigingsmanager groothandel, maakt de student een businessplan. Dit dekt voor een deel het Nederlandse programma, maar we doen het in het Engels. Vaak tot verbazing van de opdrachtgevers, die erg onder de indruk zijn van het hoge niveau van de leerlingen en hun producten.”

Studenten halen bij jullie drie diploma's. Welke zijn dat?

Han: “Het Nederlandse diploma Vestigingsmanager groothandel op niveau 4, het Britse BTEC Extended Diploma in Business én het Business English Certificate (BEC) van Cambridge English, een internationaal erkend diploma op B2- of C1-niveau. Als studenten bij ons de deur uitlopen, weten ze zeker dat ze interessant zijn voor de arbeidsmarkt, zowel nationaal als internationaal. Je ziet dat steeds meer onderwijsinstellingen naar tweetalig onderwijs toegaan en daar ook een internationaal diploma aan vastknopen. Waarom zou je je Engelse opleiding afsluiten met een diploma dat alleen in Nederland geldig is?”

Drie diploma's, de studenten moeten zeker veel toetsen maken?

Wouter: “We werken juist minder met toetsen en meer met assignments. Alleen de onderdelen voor het Nederlandse diploma sluiten we met toetsen af. Door aan de slag te gaan met assignments laten de studenten zien hoe ver ze zijn met de benodigde kennis en vaardigheden.”

Weten de studenten ook wanneer ze voor het ene of andere diploma werken?

Han: “Toch wel, maar het lukt helaas nog niet om er een volledig geïntegreerd programma van te maken. Dat komt doordat we de verschillende eisen voor de diploma's niet naadloos in elkaar kunnen schuiven. Voor de verplichte onderdelen van het Nederlandse programma, zoals rekenen en taal, zijn er vaste toetsen. Voor het BTEC-diploma werken we in units die studenten afronden met assignments. Steeds gaat het over een thema uit het bedrijfsleven, zoals Internet Marketing of Human Resource Management. In totaal moeten de studenten alle achttien units behalen.

Het Cambridge-diploma halen ze in het laatste jaar. We geven dan extra lessen en in juni doen de studenten het examen. Het maximaal haalbare niveau is C1, dat is 'near native' – want C2 is 'native' – en de minimale eis is B2, BEC Vantage. Het onderscheid met de Cambridge-diploma's die je op tweetalige middelbare scholen tegenkomt, is dat het bij ons om Business English gaat.”

Welke talen bieden jullie aan?

Wouter: “Naast Engels kunnen de studenten kiezen of ze Frans of Duits willen leren. En door de internationale stage komen ze met andere belangrijke talen in aanraking, zoals Spaans of Chinees. Je ziet dat studenten tijdens de opleiding steeds beter beseffen hoe groot je voorsprong is als je meerdere talen spreekt. Als jij bijvoorbeeld de enige bent in je Spaanstalige stagebedrijf die zich echt goed in het Engels kan redden, dan snap je ineens wat die taalbeheersing waard is.”

Werken jullie samen met andere tweetalige opleidingen?

Han: “Jazeker, dat doen we binnen de IVS Alliance. Dat is een samenwerkingsverband tussen negen tweetalige mbo-opleidingen. Studenten volgen opleidingen op het gebied van mode, toerisme en luchtvaart, bijvoorbeeld. We wisselen assignments met de andere opleidingen uit en we organiseren gezamenlijke trainingen vanuit Engeland. We komen drie keer per jaar bij elkaar en hebben een jaarlijkse Alliantiedag waarin we met workshops goede praktijkvoorbeelden delen, of er komt een Britse collega om bijvoorbeeld wijzigingen in het programma te bespreken. Soms geven studenten een presentatie over een goed werkstuk dat ze maakten.”

HOE WERKT INTERNATIONAL BUSINESS STUDIES (IBS)?

Op het Zoomvliet College behaal je tijdens International Business Studies drie diploma's:

1. Vestigingsmanager groothandel,
mbo-niveau 4.

2. Het BTEC (Business and Technology Education Council) **National Diploma** is een wereldwijd erkend diploma van de Engelse examenorganisatie Edexcel/Pearson. Het diploma bestaat uit achttien units (zie hiernaast). Binnen iedere richting werken studenten aan assignments (opdrachten) als onderdeel van een unit (onderwerp). Ze volgen zes units per jaar, twee per periode van negen weken.

- Unit 1: The Business Environment
- Unit 2: Business Resources
- Unit 3: Introduction to Marketing
- Unit 4: Business Communication
- Unit 5: Business Accounting
- Unit 7: Management Accounting
- Unit 9: Creative Product Promotion
- Unit 10: Market Research in Business
- Unit 11: Relationship Marketing
- Unit 12: Internet Marketing
- Unit 13: Recruitment and Selection
- Unit 15: Career Development
- Unit 16: Human Resources
- Unit 17: Training in the Business Workplace
- Unit 18: Managing a Business Event
- Unit 36: Starting a Small Business
- Unit 39: International Business
- Unit 46: Supply Chain Organisation

3. Business English Certificate

(BEC) van Cambridge English.

In het derde jaar behalen de studenten BEC Vantage of BEC Higher (respectievelijk, niveau B2 en maximaal C1). De Universiteit van Cambridge ontwikkelt en beoordeelt de examens en levert de bijbehorende certificaten. Deze diploma's zijn internationaal bekend en erkend.





Julie hebben geen native speakers in het team. Waarom niet?

Wouter: “We zouden dat natuurlijk wel willen. De Britse inspectie kijkt naar het niveau van het team. Een native speaker zou zeer welkom zijn, maar kunnen we nu niet betalen. Verder worden vacatures ook intern ingevuld vanuit het roc. En we zijn een economische opleiding. Dat heeft prioriteit. De vakinhoud blijft het belangrijkste. Native speakers met zowel een didactische als economische achtergrond zijn schaars in Nederland. Uiteraard zorgen we ervoor dat onze docenten op een hoog niveau Engels spreken. Ze volgen cursussen en houden hun kennis van de taal op peil. Dat maakt het werk voor de docenten ook uitdagend en interessant.”

Han: “Docenten krijgen een training vanuit BTEC en moeten hun niveau omtrent de units steeds onderhouden. Bij het schrijven van assignments controleren collega's elkaar. En als een leerling een assessment maakt, dan vindt er steekproefsgewijs een dubbelcheck plaats door een aantal collega's. Zo voldoe je aan de interne verificatie-eisen die de Engelse inspectie oplegt.”

Je valt onder twee inspecteurs, de Nederlandse en de Engelse.

Han: “Ja, het is dus ook twee keer zoveel werk om die bezoeken voor te bereiden. In februari kwam de Engelse inspectie weer een hele dag op bezoek. Vervolgens kregen we als reactie: ‘Quality of work very good. One of the top centres we have seen so far.’ Dat is uiteraard een enorme opsteker voor het team.”

Is je rol als docent en coördinator niet enorm arbeidsintensief?

Han: “De diversiteit in het takenpakket maakt het leuk en afwisselend, maar aan de andere kant is het inderdaad arbeidsintensief. In het begin reisden we veel om van alles te organiseren en contacten te leggen met buitenlandse bedrijven. Nu niet meer: we regelen veel telefonisch en via Skype. Als een bedrijf nog niet geaccrediteerd is, regelt een organisatie dat voor ons. Onze stagecoördinator en Bureau Internationalisering bieden ondersteuning bij de vragen die studenten hebben over hun buitenlandstage.”

Voor studenten zijn we tweewekelijks beschikbaar als stagebegeleider, dan is er een vaste Skype-sessie. We besparen ook tijd door studenten in dezelfde

stad stage in het buitenland te laten doen, wel ieder bij een ander bedrijf, maar ze verblijven in dezelfde accommodatie. Zo hebben ze steun aan elkaar.”

Wat vind je het leukste aan je rol op deze opleiding?

Han: “Ik probeer het leerproces van de studenten op alle mogelijke manieren te verdiepen. Ik onderzoek constant nieuwe werkvormen. Levende situaties werken zoveel beter dan gewoon maar stampen uit een boek. Bij de dilemmasessies moeten de studenten bijvoorbeeld verschillende standpunten verdedigen. We filmen de opdracht en gaan daarna met elkaar kijken wat goed en wat minder goed ging. Zo'n simpele aanpassing in je les maakt dat ze veel meer hun best gaan doen. Ze willen laten zien hoe goed ze het kunnen.”

We denken te snel dat mbo'ers bepaalde dingen niet kunnen. Waarom zouden zij geen stage kunnen lopen in een Spaanstalig land?

Neem nou het Lmuna-project, waarbij leerlingen de Verenigde Naties simuleren. Drie dagen lang discussiëren de studenten in het Engels met andere jongeren – uit binnen- en buitenland – over onderwerpen die in de Verenigde Naties ook aan de orde komen. Ze zitten in raden en commissies, of ze lobbyen binnen een delegatie. De studenten leren ongelooflijk veel, ze vinden het leuk en stappen zelfverzekerder naar buiten. Als je studenten in zo'n situatie brengt, leren ze zoveel meer dan wanneer ze met hun neus boven een boek zitten.

We denken te snel dat mbo-studenten bepaalde dingen niet kunnen. Waarom zou een mbo'er geen stage kunnen lopen in een Spaanstalig land? Tijdens de opleiding moeten alle kansen benut worden om de studenten zo goed mogelijk op weg te helpen naar de arbeidsmarkt.”

**DRIE
DAGEN
LANG**

**DISCUSSIËREN
DE
STUDENTEN**

**IN HET
ENGELS**

**MET
ANDERE
JONGEREN**

**OVER
ONDER-
WERPEN**

**DIE IN DE
VERENIGDE
NATIES**

**OOK AAN
DE ORDE
KOMEN**

Verzin je ook wel eens iets waar de studenten minder enthousiast van worden?

Han: “Gisteren nog! Het was voor het eerst dat ik iets probeerde wat echt te moeilijk voor ze was. Een opdracht bij een tekst. Ze moesten begrijpelijke zinnen maken uit rijtjes door elkaar gehusselde, complexe businesswoorden. Uit elk rijtje bleef een woord over, wat het extra moeilijk maakte. Zoiets uitproberen is goed, dan weten we waar de grens ligt. En de studenten weten weer dat er nog genoeg is om naartoe te werken.”



Welke rol heeft ict in jullie onderwijs?

Han: “Studenten brengen hun eigen laptop mee naar school en kunnen overal in het gebouw aan de slag. Docenten zetten de assignments in de persoonlijke leeromgeving en de studenten gaan er vervolgens mee aan de slag. Die leeromgeving is wel lastig nu. We deden mee met het Engelse programma ONLINE, van Pearson, maar dat is gestopt. Nu zijn we aan het switchen naar It's Learning. De bedoeling is dat studenten te allen tijde toegang hebben tot opdrachten en cijfers. De docenten kunnen de student zo goed volgen en afspraken maken.

In de lessen werk ik soms met Kahoot! op het digibord. De studenten worden daar enorm fanatiek van; ze willen de quizvragen zo snel mogelijk goed beantwoorden en de meeste punten halen. Het onderwerp is vaak een eerder besproken thema. Ze hangen dan zelfs over de tafels. Het maakt mij niks uit: als ze zich zo gedragen, dan weet ik dat ze echt iets leren.”



Tegen welke obstakels lopen jullie aan?

Wouter: “Omdat onze studenten meerdere diploma's halen, moeten we ook dubbel zoveel verantwoording afleggen. Dat gaat weer af van de tijd die je hebt om nieuwe ideeën uit te werken. Al die verantwoordingsprocessen en administratie, dat zou wel wat minder mogen. Het haalt de tijd weg bij de verdieping en vernieuwing. Je ziet dat ze daar in andere landen soepeler in zijn. En een blijvend probleem met twee onderwijssystemen is dat de veranderingen in Nederland en Engeland niet synchroon lopen. Hebben we hier alles op de rails, dan verandert de Engelse kwalificatiestructuur, en andersom.”

Han: “Voor het team betekent onderwijzen in het Engels en werken met het Britse systeem veel administratieve last: je moet het wel echt willen. We geven met een team van slechts drie man alle Engelse units. De andere vakken geven docenten van de reguliere opleiding. Dus met zo'n klein team is vervanging uiterst moeilijk. Dat zouden we liever anders zien.”

Door aan de slag te gaan met assignments laten de studenten zien hoe ver ze zijn met de benodigde kennis en vaardigheden

Zijn de kosten een belemmering voor de student?

Han: “De kosten zijn vooral in het eerste jaar wat hoger. Onderdeel ervan zijn een bedrag voor het BTEC-programma en -examen, de aanschaf van een laptop en de benodigde boeken. Voor het BTEC-programma betalen de studenten ongeveer 220 euro per jaar, dat kan altijd iets variëren.”



Wat zijn de resultaten?

Wouter: “Tot nu toe hebben we zes lichten afgeleverd. Het merendeel kiest ervoor om door te studeren. Lang niet alle studenten gaan in het buitenland aan de slag. Dat doet er ook niet toe: de internationale oriëntatie kan juist ook voor het werk in eigen land heel relevant zijn. Nederlandse bedrijven zijn vaak internationaal georiënteerd; de voertaal met de klant is vaak Engels.”

Han: “We moeten elk jaar laten zien wat ons rendement is: hoeveel studenten zijn er afgestudeerd? Maar dat zegt niet alles. Het echte succes is niet alleen af te lezen aan het aantal afgestudeerden. Zo hadden vorig jaar twee jongens af moeten studeren die in China een baan aangeboden kregen bij hun stagebedrijf. Ze zijn daar nu aan de slag als Global Branding Manager en hebben ervoor gekozen hun diploma voorlopig niet te halen.

DE STUDENTEN



PIM VRIENDS (18)
DERDEJAARS STUDENT IBS

Handel zit bij mij in de familie

“In Valencia werk ik voor een bedrijf dat gelegenhedskleding verkoopt: bruidsjurken, nette pakken, kinderkleding voor communies. Ze willen gaan uitbreiden naar het buitenland. Je merkt dat je hier meteen veel kansen krijgt, omdat je Engels goed is. We werken met veertien man op kantoor, waarvan er maar drie mensen het Engels beheersen. Ik help met het opzetten van een internationale franchise. Ik krijg papieren onder ogen die ik nooit eerder gezien heb. Naar de fashion week in Barcelona mocht ik ook mee.

Na deze opleiding wil ik International Business and Management Studies gaan doen op Avans Hogeschool. Daarna ga ik in Nederland werken en daarbij veel reizen voor mijn werk, of ik ga in het buitenland aan de slag. Op de binnendienst zou ik niet willen zitten. De mooiste ervaring tijdens mijn opleiding was de LmunA. Je eigen mening geven en je doelen bereiken, daar heb ik veel van geleerd.”



ANTON STERCKX (19)
DERDEJAARS STUDENT IBS

Voor deze opleiding moet je echt gemotiveerd zijn

“Ik zou later graag zelf een bedrijf willen starten. Ik heb nog niet een product of service in mijn hoofd, maar daar wil ik tijdens mijn volgende opleiding over nadenken. Daarna wil ik eerst even gaan werken, of een wereldreis maken en inspiratie opdoen. Straks ga ik de hbo-opleiding International Business and Management Studies volgen en me richten op de Latijns-Amerikaanse markt. Ik wil cursussen Spaans gaan doen, zodat ik me ook in die taal kan redden en later misschien in die markt kan gaan werken.

Ik ben in Valencia aan de slag voor een bedrijf dat zich richt op e-commerce. Ze verkopen allerlei interieurproducten aan bedrijven en particulieren. De stage verloopt nu even iets moeilijker, omdat niemand in het bedrijf goed Engels spreekt. Daardoor ontstaan veel misverstanden over wat ik precies moet doen. Maar met genoeg tijd en Spaanse les komt dit wel goed.”



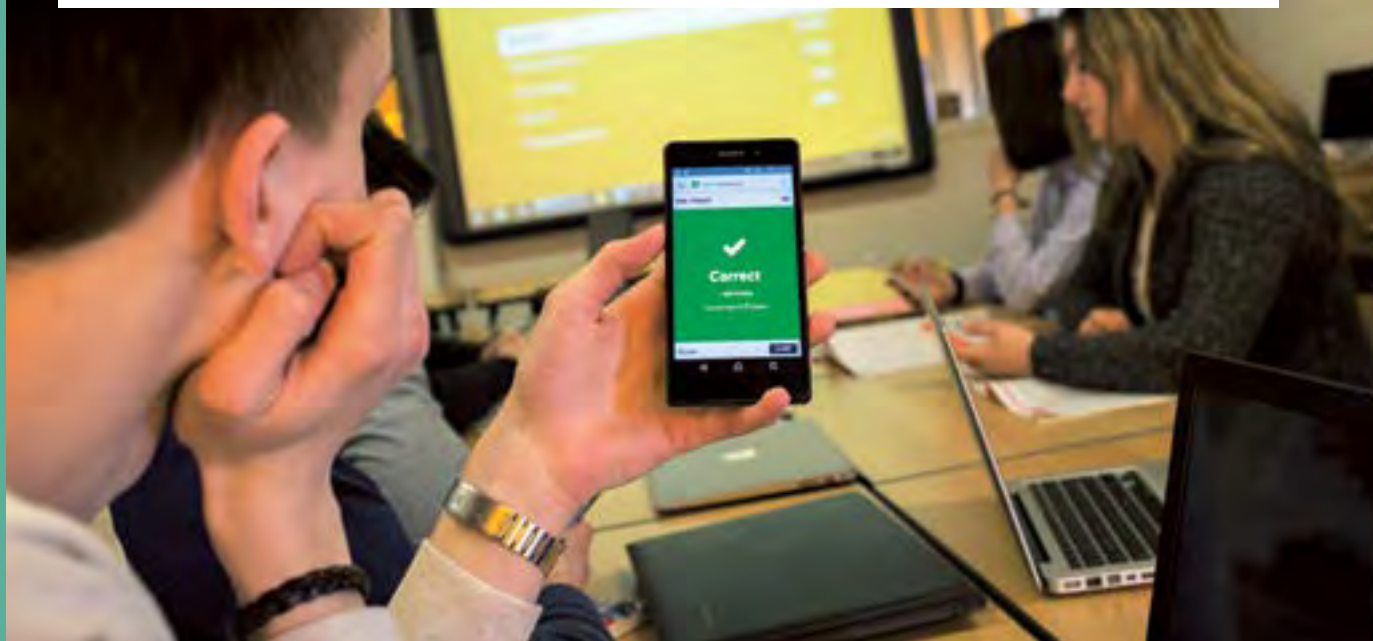


LEVENDE
SITUATIES
WERKEN
ZOVEEL
BETER
DAN
GEWOON
MAAR
STAMPEN
UIT EEN
BOEK



TIPS VAN IBS-ROOSENDAAL

- ➡ Blijf studenten structuur bieden. Je kunt veel nieuwe dingen doen in je onderwijs en veel van jonge mensen vragen, als je die structuur handhaaft.
- ➡ Garandeer veiligheid voor studenten én docenten. Zorg dat iedereen weet waar hij aan toe is en organiseer de dingen goed. Die basis maakt groei mogelijk.
- ➡ Informeer je en ga aan de slag. Denk niet: dat kan bij ons niet!
- ➡ Wees niet bang om fouten te maken.
- ➡ Regel buddies: tweede- en derdejaars studenten die de eerstejaars op weg helpen en ondersteunen.
- ➡ Organiseer voor eerste- en tweedejaars studenten klassikale Skype-momenten met (derdejaars) stagiairs in het buitenland. Daar leren ze erg veel van.
- ➡ Houd contact met je alumni: dat is de enige manier om te weten of je opleiding succesvol is.



Hebben we dan als opleiding gefaald? Of hebben we talentvolle studenten aan goed werk geholpen, nog op internationale basis ook?"

Jullie studenten stromen makkelijk door naar tweetalige hbo-opleidingen. Missie geslaagd?

Wouter: "Ja en nee. Het is natuurlijk mooi als studenten ervoor kiezen om verder te leren. Tegelijkertijd zijn ze na onze opleiding al interessant voor de arbeidsmarkt. Sterker nog: bedrijven geven aan het jammer te vinden dat goede studenten doorstromen naar het hbo. Met een afgestudeerde mbo-student haal je een praktisch ingestelde kracht in huis, die zich verder kan ontwikkelen op de werkvloer."

TOEKOMST



Wil het ROC West-Brabant de opleiding meer bekendheid geven?

Han: "We profileren ons heel intensief in de regio, maar het gebied is klein. Er zijn minder leerlingen omdat de uitstroom van het vmbo krimpt. En een tweetalige opleiding is ook niet voor iedereen weggelegd. Havisten denken de kennis in het hbo te halen en melden zich niet aan. Als het daar niet lukt, krijgen we wel de uitstromers."

Hebben we dan als opleiding gefaald? Of hebben we talentvolle studenten aan goed werk geholpen, nog op internationale basis ook?

Wat is jullie gouden tip?

Han: "Blijf studenten structuur bieden. Je kunt veel nieuwe dingen doen in je onderwijs en veel van jonge mensen vragen, maar aan die structuur moet je niet komen. Zorg dat iedereen weet waar hij aan toe is en organiseer de dingen goed. Het is juist de basis die je nodig hebt om groei mogelijk te maken."

Met een heel gewoon mbo-team zijn we in staat leerlingen deze driedubbele kwalificatie mee te geven. Door ons te informeren en aan de slag te gaan lukt dit. Er is nog nooit iemand voor Cambridge gezakt. En de motivatie die dat certificaat losmaakt... Prachtig!" 





JOHAN CRUYFF COLLEGE

ROC Nijmegen



De school

Johan Cruyff College (JCC),
onderdeel van ROC Nijmegen

Reguliere mbo-opleiding marketing & communicatie en opleiding evenementenorganisatie (niveau 4) voor talentvolle topsporters.

AANTAL VERSCHILLENDE SPORTEN 36

TOELATINGSEISEN Vooropleiding vmbo-k, vmbo-t.

SPORTNIVEAU De student is in zijn leeftijdscategorie op het hoogste niveau actief; de student heeft een NOC*NSF-status of werkt in betaald voetbal.

VISIE Het onderwijs moet aansluiten op het intensieve trainingsprogramma van de topsporters. Zij krijgen daarom zoveel mogelijk de regie in handen en ontvangen daarbij intensieve begeleiding van studiecoaches.

AANTAL STUDENTEN Maximaal 100
AANTAL MEDEWERKERS 5,8 fte
SINDS 2006



Hoe zorg je dat topsporters hun diploma halen?

Leg de bal bij de student

Op de bovenste verdieping van het ROC Nijmegen huist het Johan Cruyff College: een mbo-opleiding speciaal voor talentvolle topsporters. Hoe zorg je dat jongeren die sport met stip op nummer één hebben staan, toch naar school blijven gaan? ‘Wij vragen aan iedere student: wie ben je, wat wil je en wat kunnen wij voor jou betekenen?’



ONTSTAAN

Hoe is het Johan Cruyff College (JCC) Nijmegen ontstaan?

Joop de Kleijn, opleidingscoördinator: “In 2006 startten we met 44 studenten een pilot van drie jaar. Het ROC Nijmegen gaf de opdracht het Johan Cruyff College op te zetten als een innovatieve, onderscheidende opleiding die aansluit bij de behoefte van topsporters. Ik geloof heel sterk dat vernieuwing van mensen op de werkvloer moet komen. Daarom zijn we met het nieuwe team gaan brainstormen, ontwerpen en bouwen. Je richt alles naar eigen inzicht in.

Alle JCC-opleidingen maken deel uit van ‘The World of Johan Cruyff’, met onder meer het Cruyff Institute – de educatieve poot – de Cruyff Foundation, Cruyff Classics, enzovoort. Het idee achter de Cruyff-opleidingen is: topsporters de kans geven om te sporten zonder daarbij hun maatschappelijke carrière uit

het oog te verliezen. Ik heb Johan leren kennen als iemand die heel betrokken was bij onze sporters.

Het ligt misschien voor de hand, maar hij was en is echt een inspiratiebron voor me. Ik weet nog goed hoe ik met opgepoetste schoentjes ballenjongen mocht zijn toen Ajax, na het winnen van de Europa Cup 1, voor een vriendschappelijke wedstrijd naar Veghel kwam. Het was heel bijzonder dat ik met Johan kon werken. Ik fotografeer voor het Cruyff-netwerk en ik sprak hem regelmatig. En als hij een student van de opleiding had gesproken en die na lange tijd weer tegenkwam, zei hij: ‘Jij was die tafeltennisser, toch?’”

VISIE



Wat is het belangrijkste uitgangspunt van het Johan Cruyff College?

Joop: “Je haalt iemand binnen met de doelstelling dat je hem bij de finish aflevert. Niet het onderwijsprogramma van de school, maar de agenda van de student is leidend. Studenten moeten de



De medewerkers

JOOP DE KLEIJN (56)

OPLEIDINGSCOÖRDINATOR



“Ik heb altijd het idee dat de dingen beter kunnen. Ik kijk om me heen en vraag me af: waar kan ik nog iets bijschaven? Als er maar beweging is. Ik houd veel van straat- en sportfotografie. De beweging van mensen in een onbewaakt moment zien vast te leggen, dat is het mooiste wat er is. Het maakt niet uit of dat op het sportveld of in de school is. Studenten regelen dat ik op de beste plekken kan staan, midden op de wielersbaan bijvoorbeeld. Een van onze schaatsers organiseerde dat de ijshockeyhal ’s avonds werd afgehuurd. Er was niemand, alleen hij op het ijs en ik achter de camera. Als de studenten een foto van zichzelf terugzien, in een folder of op onze website, dan doet dat wat met ze. Het maakt ze trots. Dat vind ik mooi om te zien.”

ANOUSHKA VAN BEMMEL (44)

DOCENT NEDERLANDS & COMMUNICATIE



“Ik zoek altijd naar innovatie in het onderwijs. Voordat ik aan het mbo ging lesgeven, was ik journalist op het gebied van reizen, gezondheid en opvoeding. Toen ik bij een andere opleiding van het roc aan de slag ging, had ik heel sterk het gevoel: er klopt iets niet. Studenten die het lokaal inlopen en er meteen weer uit. Blokuren. Lessen die vaak niet aansluiten bij die jongeren. Vanuit mijn achtergrond als journalist gaf ik lessen in sociale media. Ik was een van de weinigen die daar iets mee deed. Toen ik hoorde van het concept achter dit Johan Cruyff College, viel het allemaal op zijn plek.”



lessen kunnen afstemmen op hun trainingsschema en daarom moeten ze zelf kunnen bepalen wanneer ze welke les volgen. En wij benutten zoveel mogelijk middelen, zoals ict en intensieve begeleiding, om studenten te ondersteunen in hun planning. Doen we dat niet, dan kiezen deze studenten voor de sport en zijn we ze kwijt.

In 2006 kwamen de eerste aanmeldingen van twee meisjes van de handbalacademie. Zij trainen elke dag van 8 tot 10 en van 16 tot 18 uur. Inclusief reistijd, red je dat niet met een standaard schoolrooster. Dat was wel een eyepener: het moet écht anders. Dat zagen we later ook aan de vragen van ouders tijdens voorlichtingsavonden. Die waren veel meer gericht op de faciliteiten dan op de inhoud van de studie. Het kunnen blijven sporten is het belangrijkste. Dat was voor ons een signaal om nog beter te bekijken hoe we die combinatie succesvol konden maken én hoe we inhoudelijk de opleiding dichterbij de student konden brengen.

Als je ouders langs de lijn of in de kantine spreekt, is het toch anders dan op school

Als hier een sporter aanklopt voor wie het niet mogelijk is om vijf dagen in de week naar Nijmegen te komen, dan moeten we een manier vinden om het onderwijs rond die sporter te organiseren. Als we zo iemand laten lopen, en diegene haalt vervolgens helemaal geen diploma, dan zijn we geen knip voor de neus waard. Negen van de tien keer kunnen we ook echt iets verzinnen om het onderwijs goed op iemands wensen aan te laten sluiten. We moeten zorgen dat de school niet als een rugzakje met een paar bakstenen erin aanvoelt. Wij willen juist het vangnet voor die studenten zijn.”

Anoushka van Bommel, docent: “Een ander belangrijk uitgangspunt is beweging, openstaan voor verandering. We werken met heel intensieve begeleiding. Dat is niet nieuw, dat zie je ook op andere scholen. Het is wel nieuw dat we hiervoor elk jaar weer andere stagiairs binnenhalen van diverse opleidingen

pedagogiek. Dat houdt ons zo levendig: de nieuwe ideeën die altijd weer over tafel vliegen als mensen hier met een frisse blik aanschuiven. Veel scholen streven naar bestendiging van een systeem. Wij willen juist in beweging blijven.”

Je hebt het woord ‘wij-gevoel’ uit de krant geknipt en aan de muur gehangen. Waarom?

Joop: “Wij-gevoel bepaalt het succes. Dat is in de sport vaak zo, maar ook op school. Als studenten het gevoel hebben dat ze worden gezien en dat er serieus rekening wordt gehouden met hun wensen, kortom als ze zich veilig en gewaardeerd voelen, dan heb je een prima fundament gelegd om samen succesvol te kunnen zijn. Onderwijs mag ook leuk zijn. Leuk werkt inspirerend, motiverend, en geeft energie. Ons concept zorgt ervoor dat we onze studenten door en door kennen. Je ziet of ze goed in hun vel zitten of niet. Als een sporter hier wordt toegelaten, geef ik hem een hand en zeg: ‘Welkom in de Cruijfffamilie.’ Studenten weten vanaf het begin dat je hier deel uitmaakt van een bijzondere en bevoorrechte groep, en dat je daarop kunt terugvallen. Je merkt het ook aan de studenten. Ze hebben respect voor elkaar.”



Wanneer laten jullie een student toe?

Joop: “Als wij na een kennismakingsgesprek geloven dat het gaat lukken met een sporter, dan kunnen we diegene ook aannemen. Dat is het voordeel van ons kleinschalige onderwijs. Het niveau op papier doet er niet zo toe. Er studeert hier een Somalische vluchteling, Mohamed Ali Mohamed, een talentvolle atleet op de 5000 meter. Mo, zoals vrienden hem noemen, wilde heel graag met de opleiding starten, maar zijn Nederlands was niet goed genoeg. Ik zei tegen hem: ‘Als we je aannemen, wil ik ook dat je de finish haalt.’ Mo ging een jaar naar het Vavo om zijn Nederlands bij te spijkeren. En nu scoort hij als een van de beste studenten. Wij gaan een verantwoordelijkheid aan door iemand toe te laten. Gaat het minder goed met een student? Dan kijk je of er iets met de planning moet gebeuren. Linksom of rechtsom, we zorgen ervoor dat ze het gaan halen.”

Hoe vind je aansluiting bij de belevingswereld van de topsporter?

Joop: “Een of twee dagen in de week geven we les op Papendal in het Centrum voor Topsport en

Je haalt iemand binnen

met

DE D



ELSTELLING...

**DAT JE
HEM BIJ DE
FINISH
AFLEVERT**

Onderwijs, het CTO. Studenten kunnen er trainen, wonen en studeren. CTO-Papendal onderhoudt intensief contact met onderwijsinstellingen en heeft onder andere een studie-intermediair in dienst. Het is altijd een feest om er te komen. De manier waarop de CTO-medewerkers met de sporters omgaan, is heel inspirerend. Ze denken veel meer in kansen, in mogelijkheden hoe je talenten aan de top kunt brengen. Daar kunnen we in het onderwijs nog veel van leren.”

Anoushka: “Docenten bezoeken veel wedstrijden. Dat draagt enorm bij aan de sfeer. Je weet wie waar mee bezig is en de studenten voelen zich gezien. We gaan bijvoorbeeld naar een wedstrijd als we het idee hebben dat iemand niet zo lekker in zijn vel zit. In die omgeving spreek je zo’n student op een andere manier. Vaak kom je er dan eerder achter wat er aan de hand is.”

Joop: “Ik sta bijna ieder weekend wel iemand aan te moedigen. Je komt bij sporten waar je anders nooit zou komen, zoals synchronzwemmen of veldcrossen. Ik denk dat ik tussen de 35 en 40 wedstrijden per jaar bezoek. Iedere sporter zit anders in elkaar. Sommigen moet je absoluut niet voor de wedstrijd lastigvallen, anderen vinden het juist fijn om je te zien. We maken altijd een praatje met de ouders en trainers. Ook daar steken we veel van op. Het is toch anders wanneer je iemand naast de lijn of in de kantine spreekt, dan op school.”

Anoushka: “Onze studenten hebben zo’n drive, ze gaan er gewoon voor, ook al hebben ze geen idee hoe het zal uitpakken; het is nu eenmaal topsport. Ze worden vaak niet begrepen door leeftijdsgenoten en hebben meestal veel meegemaakt. Ze trainen enorm hard, volgen een opleiding, gaan naar stage en hebben vaak nog een baantje ernaast zodat ze de benzine kunnen betalen om naar trainingen te gaan. En ze scheppen niet op. Een wedstrijd winnen, daar hoor je ze niet over. Daar moeten we echt naar vragen.”

Jullie werken met studietoelagen. Hoe gaat dat precies?

Joop: “We trekken begeleiding en beoordeling heel bewust uit elkaar. We nemen jaarlijks stagiairs van hbo-opleidingen pedagogiek aan als studietoelagen. Op maandag gaan de studenten zitten met hun studietoelagen en plannen ze hun lessen voor die week in. Ze bepalen bijvoorbeeld of ze een les

’s ochtends of ’s middags volgen, of ze kijken de video-opname als het niet lukt om een les in te plannen. Een studietoelage is er echt voor zijn pupil. Wat is er nou mooier dan dat er iemand is die zich helemaal om jou bekommert? Na twee of drie maanden in het eerste jaar kwam er een ouder naar me toe: ‘Wat doe jij met mijn kind?’ Ik schrok en vroeg wat hij bedoelde. ‘Mijn zoon zeurt ineens niet meer over huiswerk, maakt plannings en gaat met plezier naar school. Ik herken hem niet.’ Een prachtig compliment, en een bevestiging dat we op het juiste spoor zitten. Dat komt mede door de inbreng van de studietoelagen.”

We moeten zorgen dat de school niet als een rugzakje met een paar bakstenen erin aanvoelt

Anoushka: “Zij zijn de spin in het web tussen studenten, ouders en docenten. De studietoelagen houden puur het belang van de student in de gaten. Bijvoorbeeld voor de sporters die goud hebben gehaald op de Olympische Spelen. Voor hen liggen de stagebedrijven voor het oprapen, maar valt daar ook echt wat te leren? En past de stage in hun sportschema?”

Joop: “De coaches brengen ook veel pedagogische kennis binnen. We hebben hier bijvoorbeeld wel eens voetballers met Cerebrale Parese, CP. Ze hebben een houdings- of bewegingsstoornis als gevolg van een hersenbeschadiging. De eerste jongen met CP die hier kwam, was afgewezen bij een opleiding omdat hij moeite had met spreken. Ook voor ons was het totaal nieuw. Een van onze studietoelagen is er toen helemaal ingedoken. Hoe kunnen we deze jongeren de beste begeleiding bieden?”

Hoeveel studietoelagen zijn er?

Joop: “We hebben normaliter drie studietoelagen op maximaal honderd studenten. En voor 0,4 fte is er een praktijkbegeleider die verantwoordelijk is voor de directe begeleiding van de studietoelagen, de werving en selectie, intervisie, et cetera.”



HOE WERKT JCC NIJMEGEN?

- Studenten maken een weekplanning: elke maandagochtend plannen ze hun eigen rooster zelf in. Alle lessen worden vaker gegeven en zijn dus in te plannen op het moment dat het de student het beste uitkomt.
- Voor het hele JCC geldt een ontheffing op de 1040 urennorm.
- Het JCC onderhoudt een goede relatie met CTO-Papendal, waar ook veel sporters vandaan komen.
- De studenten worden intensief begeleid door studiecoaches, stagiairs van hbo-opleidingen pedagogiek.
- Naast de vaste lessen werken studenten in de open leeromgeving aan hun opdrachten. Daar krijgen ze begeleiding van docenten en studiecoaches. Studenten kunnen zichzelf ook inplannen in de stilteruimte, waar ze geconcentreerd aan hun opdrachten kunnen werken.
- Lessen duren maximaal een half uur en worden opgenomen. De opgeslagen lessen zijn altijd te raadplegen als naslag, of als vervanging van de les als een student moet trainen.
- Naast de opgenomen lessen bieden docenten ook webcasts en live lessen aan.
- In de elektronische leeromgeving (elo) vinden studenten hun opdrachten en mail, ontvangen ze feedback, kunnen ze lessen en webcasts kijken. Studenten die voor sport in het buitenland moeten zijn, kunnen daar in de elo verder werken.
- Ondanks de vrijheid die studenten ervaren, is er ook veel structuur. Het hele onderwijsprogramma ligt vast in weekplanningen. Daarom is het mogelijk dat een student sneller of langzamer door de stof heen kan. En door deze weekplanningen kunnen studenten het hele jaar door instromen, sneller hun opleiding afronden, en kunnen ze verder met hun studie tijdens een trainingsstage, bijvoorbeeld in het buitenland. Het studieprogramma is dus niet afhankelijk van wat de docent op dat moment aanbiedt.

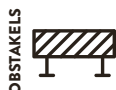


DOCENT

Wat is een ideale docent voor het JCC?

Joop: “De docenten zijn er voor de studenten: ze regelen dat de studenten hun lesprogramma zo flexibel mogelijk in kunnen richten. Docenten moeten geen koninkjes in een klaslokaal zijn. Zij geven niet alleen Nederlands of Spaans, maar zijn ook bereid om even te helpen met een rekensom of andere lesstof. Je bent eigenlijk veel meer coach dan vakdocent. Het duurde even voordat we een echt goed team hadden samengesteld. Ook in het onderwijs werkt het niet als je alleen maar aanvallers hebt. Je hebt net zo goed middenvelders en verdedigers nodig. Teamleden moeten elkaar aanvullen.”

Anoushka: “Elk jaar organiseren we ‘Tips & tops’: leraren vragen dan feedback over ons concept aan de studenten. Er wordt altijd iets gedaan met de opbrengsten van zo’n sessie. Zo is er bijvoorbeeld een stilleruimte gekomen. Als een student daar gaat zitten, wil hij ongestoord kunnen doorwerken. We hebben met de tips ook aanpassingen in de elektronische leeromgeving gedaan, maar de tops zijn net zo goed om te horen. Er is veel waardering voor de persoonlijke begeleiding en het werken met weektaken.”



OBTAKELS

Heb je last van regels die jullie manier van onderwijs belemmeren?

Joop: “We hebben pas sinds een jaar ontheffing van de verplichte urennorm. Tot die tijd moesten we heel Cruijffiaans met de regels omgaan om studenten toch zo goed mogelijk te ondersteunen. We willen maatwerk leveren. Als een meisje dat hier studeert op hoog niveau sport, persconferenties geeft in het Engels en Frans, een eigen blog heeft én stukken schrijft voor een tijdschrift, moet ik haar dan nog een volledige oriënterende stage laten doen? Daar zijn we wel soepel in.”

Anoushka: “Het wordt vooral lastig als er ergens centraal beleid voor is en wij willen het anders doen. Het personeelsbeleid van het roc botst bijvoorbeeld met hoe wij het onderwijs inrichten. Ook als het gaat om de inzet van extra laptops of specifieke ict-ondersteuning is het vaak lastig. De ondersteunende diensten zijn meestal niet blij met een uitzonderingspositie.”

Joop: “Dat maakten we bijvoorbeeld mee toen Celeste Plak, één van de basisspeelsters uit het Neder-

landse volleybalteam, landelijk examen moest doen. Ze zat op dat moment in Italië voor het volleybal en haar coach wilde haar niet meer naar Nederland laten vliegen. Men vond bij het examenbureau van het ROC Nijmegen dat ze toch naar Nederland moest komen. Met collega’s van CTO-Papendal heb ik er toen alles aan gedaan om haar in Italië examen te laten doen. Uiteindelijk mocht ze het examen via Randstad, sponsor van NOC*NSF, op een kantoor in Milaan maken. Wij moesten een verzegelde laptop verzenden, en Celeste moest op precies hetzelfde moment examen doen in Italië als de studenten in Nederland. Ik ben zelf naar Italië gevlogen om één van haar wedstrijden te bekijken, en heb de verzegelde laptop weer mee teruggevoerd. In zo’n situatie merk je hoe moeilijk het is om buiten de gebaande paden te treden. Maar je bent wel blij als het weer is gelukt.”

In 2006 werden we uitgelachen. Dit was het cafetariamodel



ICT

Welke rol speelt ict bij het JCC?

Anoushka: “Bijna alle lessen worden opgenomen, zodat studenten ze in hun eigen tijd kunnen bekijken of terugkijken. Eerst was er weerstand bij sommige docenten, nu is het werken met die camera volstrekt normaal. De lessen duren maximaal een half uur. Dat past veel beter bij de mbo’er en de sporter, maar ook bij het leren op afstand. En als docent word je er efficiënt van. In de elo – de elektronische leeromgeving – maken we naast de opnames van de lessen ook webcasts beschikbaar. Dat zijn korte instructiefilmpjes over moeilijke onderwerpen. In een jaar tijd hebben we er al een stuk of veertig opgenomen.”

Joop: “We bieden bijna alle lesstof digitaal aan. Leerlingen zien hun opdrachten in de elo, maken ze, uploaden ze en krijgen vervolgens ook weer feedback in die elo. De lessen en webcasts zijn er te vinden. Ze krijgen er mail en hun eigen rooster staat erin. We kunnen er ook de voortgang van alle studenten goed volgen. Hoe ver zijn ze al? Waar moeten ze nog extra aandacht aan besteden?”

Docenten moeten
geen

Koninkjes

in een klaslokaal zijn



Anoushka: “Sinds 2015 bied ik live virtuele lessen aan via de Virtual Classroom van Adobe. We begonnen ermee op individueel niveau aan een enkele student op Papendal, als bijles. Het is veel meer dan alleen college geven, je hebt echt interactie met de groep. Zo vraag ik ze bijvoorbeeld om in hun chatvenster te typen hoe je ‘ik ben gefinisht’ schrijft. Het is mooi om te zien hoe betrokken de studenten zijn tijdens deze lessen. Als ik in de klas vraag of iedereen het begrepen heeft, dan hoor ik een beetje gebrom. Als ik tijdens een virtuele les zeg: typ even ‘oké’ als je het begrepen hebt, dan zie ik al die ‘oké-tjes’ op mijn scherm verschijnen. Ik geef nu andere docenten een cursus, zodat zij hier ook mee kunnen werken. Er gelden wel voorwaarden vanuit de overheid voor het aanbieden van deze virtuele lessen: de student moet werken in betaald voetbal of een NOC*NSF-status hebben.”



Hoe zijn de resultaten tot nu toe?

Joop: “In het begin werden we uitgelachen. Dit was het cafetariamodel. De student kon hier zomaar uit de muur trekken waar hij zin in had. En dat konden ze helemaal niet aan, vonden. Nu zie je dat andere opleidingen steeds meer elementen van ons onderwijs integreren. Als ik kijk naar de ambities van Onderwijs 2020, dan realiseer ik me hoe ver we al zijn. We kunnen mooie cijfers laten zien. We scoren hoog op student- en oudertevredenheid, de examenresultaten zijn goed. Je merkt echt dat die resultaten deuren openen. Ook de ouders zijn betrokken. De opkomst bij ouderavonden is vaak veel hoger dan bij andere opleidingen. Ze komen uit Rotterdam, Sittard en zelfs België. En de studenten doen het goed na de opleiding. Je ziet dat ze voornamelijk op marketing- en communicatiegebied actief blijven, bijvoorbeeld voor sponsors.”

Hoe sluiten studenten de opleiding af?

Anoushka: “Samen met de andere Johan Cruyff Colleges hebben we twee proeven van bekwaamheid ontwikkeld, waarmee studenten hun diploma behalen. Ze vormen twee dagen lang een marketingbureau en krijgen allemaal opdrachten. Ze mogen daarbij alles gebruiken: hun boeken, internet en de telefoon. Het gaat erom dat ze zich redden en de opdrachten binnen de gestelde tijd afronden. Het is altijd mooi om te zien hoe inventief ze dan zijn.”



Is het niet duur, deze onderwijsvorm?

Joop: “Als je alles bij elkaar optelt, is het misschien zelfs goedkoper. Het ziekteverzuim is bij ons bijvoorbeeld heel laag. We hebben niet allemaal verschillende lokalen nodig en we bieden een groot deel van ons onderwijs via de elektronische leeromgeving aan. Maatwerk kost in sommige gevallen extra geld, in andere gevallen ben je juist goedkoper door je flexibiliteit.”

Zet even in de chat: hoe schrijf je ‘Ik ben gefinisht’

Wat zou je anders doen, als je vandaag zou beginnen?

Joop: “Dan zou ik het speelveld beter afbakenen en me er meer op richten om ‘het zijn van een topopleiding binnen het roc’ op de kaart te zetten. Het kost ons nu vaak te veel tijd om mensen binnen de organisatie mee te nemen in de ontwikkeling van ons concept. Wij zijn gestart als een pilot met een bepaalde speelruimte. Uiteindelijk moest de opleiding een plaats krijgen binnen de organisatiestructuur van het ROC Nijmegen. Wij zijn eerder dan voorzien, namelijk in het tweede in plaats van het derde studiejaar, onder de vlag van de sector economie gekomen en moesten ons conformeren aan allerlei regels van die sector. Dat voelde soms als terug naar af. We moesten veel harder knokken voor allerlei vernieuwingen, omdat ons concept zich niet leent voor dergelijke standaardisering. De tijd die het knokken kost, zou ik liever inzetten om het innovatieve van dit concept te promoten. Met bijvoorbeeld de nadruk op het afstandsleren.”

Wat is jullie sleutel tot succes?

Joop: “Ons concept doet een ander beroep op de student. We geven iedereen alle vertrouwen, maar stellen wel duidelijke doelen. We zorgen voor een wij-gevoel door onze benaderingswijze, door de samenstelling van het onderwijsprogramma, de begeleiding, de inrichting van de onderwijsruimte, et cetera. Jongeren gaan bloeien omdat we ze anders benaderen en andere kansen bieden. Studenten worden hier gezien en daardoor scoren









**JONGEREN
GAAN
BLOEIEN**
omdat
**WE ZE ANDERS
BENADEREN**
en
**ANDERE
KANSEN BIEDEN**

DE STUDIECOACH & DE STUDENTEN

CHER KLAASSEN (23)

STUDENT PEDAGOGIEK (HOGESCHOOL
ARNHEM NIJMEGEN)
EN STUDIECOACH OP HET JCC



Ik kan me goed in topsporters inleven

“Als je aan pedagogiek denkt, dan denk je al snel aan kinderen, jongeren en ouders met problemen. Hier zijn we positief, oplossingsgericht. Alle studiecoaches werken tussen de studenten. We voelen ons verantwoordelijk, zijn altijd aanspreekbaar. Omdat we niet veel ouder zijn dan de studenten, is het voor hen makkelijk om ons te benaderen.

We houden goed in de gaten hoe het met alle studenten gaat. Iemand kan zich niet concentreren of iemand heeft een autistische stoornis. Hoe kunnen we de student passende hulp bieden? Wat heeft hij nodig om zijn studie zo goed mogelijk voort te zetten? Die kennis brengen wij binnen. Zelf ben ik van mijn vijftiende tot mijn negentiende danseres geweest. Ik kan me dus goed inleven in topsporters die alle trainingen met hun studie moeten combineren.

We hebben zelf ook een begeleider. Daarnaast werken we veel met de docenten samen en lunchen we altijd met elkaar: we horen bij het team. Zo vormen we een link tussen student en docent.

Natuurlijk is het soms lastig. Het mbo is al pittig en dan zijn het ook nog eens topsporters, die zijn vaak eigenwijs. Toch heeft dit mijn hart gestolen. Hierna wil ik nog een opleiding tot docent gaan volgen, zodat ik op het mbo kan blijven werken.”



MANON DERKS (20)

DERDEJAARS STUDENT

SPORT: JUDO. WIL IN BUNDESLIGA BLIJVEN.

Iedereen heeft hier een ander verhaal

“Mensen begrijpen je hier echt. Op mijn vorige school vroegen ze steeds: ‘Ga je nu alweer trainen?’ Aan alle leuke dingen van het schoolprogramma deed ik niet mee, want die moest ik wegstrepen voor de sport. Daarom had ik ook een minder goede band met mijn mentorklas. ‘Jij hoeft zeker weer niet te gymmen’, zeiden ze dan. Zij zien gym als iets wat niet leuk is. Ik vond het juist jammer om het te missen.

Voor mijn vorige stage heb ik meegewerkt bij de organisatie van het Sportgala. Je bent dan vijf maanden bezig voor een avond. Ik vond het heel interessant om daaraan mee te werken. Ik denk dat ik naast mijn sport werk ga vinden in de marketing of communicatie. Dat is zo breed, daar is altijd wel iets in te doen, zeker op sportgebied.”

ISIS DE LA PAZ (20)

DERDEJAARS STUDENT

SPORT: ATLETIEK. WIL AAN WK MEEDOEN.



Daarvoor moet ik nog één seconde eraf lopen

“Ik kwam van de Helicon Groen School. Daar deed ik Toerisme en Recreatie. Toen ik hier kwam hoefde ik niet in het eerste jaar te beginnen, ook al had ik niveau-3-kader. Ze zeiden: ‘Wij hebben vertrouwen in je.’ En het gaat ook hartstikke goed.

Hier kan ik eindelijk mijn sport goed combineren met mijn studie. Voor mij werkt het niet om maar een uur tussen school en mijn training te hebben. Ik kan niet binnen een uur eten en dan gaan rennen. Ik moet twee uur voordat ik ga rennen gegeten hebben. Omdat ik hier zelf mijn planning maak, is dat geen probleem meer.”





TIPS VAN JCC NIJMEGEN

- Laat mensen op de werkvloer een nieuw concept ontwerpen.
- Ga het gewoon doen! En benut goede ideeën van andere opleidingen.
- Werk met mensen die het concept volledig onderschrijven.
- Blijf in beweging. Haal zoveel mogelijk nieuwe ideeën binnen; stagiairs brengen vaak een frisse wind in de organisatie.
- Zorg voor een wij-gevoel en lever maatwerk. Hoe kun je de student het beste ondersteunen?
- Durf los te laten en geef voer de student de regie van de opleiding. De resultaten zijn verbluffend.
- Kijk wat je van de sportwereld kunt leren. Hoe stel je teams samen, hoe ben je een goede coach?
- Verzand niet in allerlei organisatorische zaken. Stel regelmatig de volgende vragen: Wie zijn wij (DNA, kernwaarden, USP)? Hoe gaan we met elkaar om? Wat drijft ons? En wat willen we bereiken?
- Zorg voor een duidelijke vergaderdiscipline: niet te veel, maar vooral efficiënt vergaderen.
- Laat alle collega's (per toerbeurt) delen in alle taken.
- Evalueer ieder schooljaar het concept met je studenten met behulp van tips & tops. Laat studenten zien dat je wat doet met die tips.
- Betrek ouders bij je onderwijs. Doe aan gemeenschapsvorming bijvoorbeeld via Facebook, laat ouders participeren in je introductie, bij je eindevaluatie van het schooljaar, bij gastlessen et cetera.
- Leuk is de basis van succes. Zorg dat je onderwijs leuk is.



ze vaak beter dan ze zelf – en hun ouders – voor mogelijk houden.

Tegenwoordig is gepersonaliseerd leren een modekreet, maar in 2006 voerden wij het al in. Alleen noemden we het toen niet zo.”

TOEKOMST



Hoe ziet het JCC Nijmegen er in de toekomst uit?

Joop: “In de toekomst zouden we ook studenten die niet voor marketing of communicatie kiezen een plek willen bieden. Wat doe je met die motorcrosser die de opleiding Techniek volgt en daar dreigt uit te vallen? Want op andere opleidingen, zoals Zorg en Techniek, lopen ook topsporters rond. Hoe ga je die jongeren bedienen als ze niet voor het inhoudelijke programma van het JCC willen kiezen?”

Wie weet gaan we in de toekomst ook anders om met de schoolvakanties. Sommige studenten hebben pas heel laat in de gaten dat de vakantie eraan komt: de sport gaat in die periode gewoon door. Voor hen zou het handig zijn als ze bijvoorbeeld tijdens de zomer ook aan hun studie kunnen werken. Met afstandsonderwijs en zelfstandige modules kunnen we nog extra ruimte maken.”

Anoushka: “Ook de manier van toetsen is nog iets om over na te denken. We volgen de studenten al zo intensief in de elektronische leeromgeving. We weten precies wat ze beheersen en wat niet, en waar ze nog aan moeten werken. Wat voegen die toetsen nog toe? Een momentopname zegt waarschijnlijk veel minder dan het proces dat wij continu monitoren.”

Zou dit model ook op andere plekken kunnen functioneren?

Joop: “Dat zou zeker kunnen. Ik heb eens een presentatie gegeven voor besturen van andere opleidingen over onze manier van werken. Daar werd meteen gezegd: ‘Dat kan bij ons niet.’ Er zijn altijd wel redenen te noemen waarom het voor ons gemakkelijker zou werken dan voor andere opleidingen: ‘Jullie hebben een makkelijke doelgroep, jullie hebben meer geld...’ Maar je moet

het gewoon doen! Natuurlijk niet door een concept zomaar te kopiëren. Het werkt toch het beste als je het voor elke situatie opnieuw bedenkt en daar kun je dan natuurlijk wel weer goede ideeën van andere opleidingen in meenemen.”

Daar werd meteen gezegd: ‘Dat kan bij ons niet’

In hoeverre vindt het concept van jullie opleiding zijn weg in het ROC Nijmegen?

Joop: “Sommige dingen worden overgenomen, bijvoorbeeld het gebruik van de elo en het vergroten van ouderbetrokkenheid. Maar vaak blijft het bij kijken hoe wij het doen en er vervolgens over nadenken. We werken wel veel samen met de andere Cruyff-opleidingen in Amsterdam, Roosendaal, Enschede en Groningen, en hebben afspraken over tussentijdse overstap. Studenten volgen in principe dezelfde opleiding. Omdat het onderwijs bij ons flexibeler is ingericht, is het makkelijker om gedurende het jaar hier binnen te komen dan andersom. We waren een tijdlang het buitenbeentje. Nu zie je dat de andere JCC's elementen van ons onderwijs integreren. En andersom gebeurt dat ook. Het JCC Amsterdam was bijvoorbeeld de trekker bij de proeven van bekwaamheid, de manier waarop studenten het onderwijs hier afsluiten. Het is mooi als je van elkaar kunt leren.”

Wat is jullie gouden tip voor andere opleidingen?

Joop: “Zo vaak hoor je dat onderwijs niet leuk zou moeten zijn, dat het gewoon gaat om hard werken en je diploma halen. Wij zeggen: leuk is de basis van succes. Als je studenten enthousiast krijgt en zorgt dat ze het vertrouwen voelen om dingen uit te proberen, moet je eens goed opletten. Dan gebeuren de mooiste dingen.” 





Praktijkroutes

FRIESLAND COLLEGE



De school

Friesland College

Roc met meer dan 200 opleidingen op niveau 1, 2, 3 en 4, deels te volgen via praktijkroutes bij diverse bedrijven en instellingen in Drachten, Heerenveen en Leeuwarden.

AANTAL MBO-STUDENTEN 9.500
AANTAL MEDEWERKERS 1.100



Hoe laat je studenten leren wat ze echt nodig hebben?

Onderwijs op de werkvloer

Het Friesland College timmert al vier jaar aan de weg met praktijkroutes, waarbij studenten vanaf de allereerste dag ‘collega in opleiding’ zijn. Of je nu kok, receptionist of verzorgende wilt worden, je leert alles van collega’s én docenten op of dicht bij de werkvloer. ‘De klassieke onderwijsvolgorde is eerst theorie, dan praktijk. Wij draaien het om.’

Wat is een praktijkroute?
Bert Filart, docent en mede-grondlegger van de praktijkroute bij ZuidOostZorg: “Sinds vier jaar kunnen studenten hun gehele opleiding op de werkvloer volgen. Vanaf de eerste studiedag gaan ze aan de slag bij een van de deelnemende bedrijven. Daar volgen ze ook lessen in de vorm van werkplaatsen. De werknemers van die bedrijven én docenten van het Friesland College verzorgen de begeleiding. Tijdens de opleiding benutten studenten hun kennis en vaardigheden ook bij andere bedrijven of instellingen die een praktijkroute hebben.”



Waarom de keuze voor praktijkroutes?

Sabine Houwen, directeur School Zorg, Service & Welzijn: “Ten eerste is er de kloof tussen de opleidingen en het bedrijfsleven. We kregen letterlijk van bedrijven te horen dat we als mbo niet genoeg bijbleven bij de snelle veranderingen op de werkvloer. Bedrijven

herkenden zich niet in de kwalificatiedossiers van de kenniscentra. Dan moet je als onderwijsinstelling actie ondernemen.

Ten tweede geloven wij dat je leerlingen motiveert door ze te laten starten in de praktijk. De theorie die ze nodig hebben, vergaren ze op basis van de vragen die ze op de werkvloer opdoen. Daarom kiest het Friesland College voor het onderwijsconcept praktijkgestuurd leren. Dat kun je op verschillende manieren vormgeven: de praktijkroute is de meest verregaande variant.”

Bernice Andeweg, directeur personeel en professionalisering: “Het initiatief voor de praktijkroute komt vanuit het onderwijs én het bedrijfsleven. We zetten ons samen met regionale bedrijven in voor aansluiting tussen Friese jongeren en het bedrijfsleven. Dat bedrijfsleven is namelijk zeer geïnteresseerd in jonge mensen die in de eigen regio aan de slag willen. We bieden nadrukkelijk geen bedrijfsopleidingen, maar beroepsopleidingen aan. Dat



De geïnterviewden

BERNICE ANDEWEG (45)

DIRECTEUR PERSONEEL EN PROFESSIONALISERING



‘Studenten krijgen een-op-eenbegeleiding van hun leermeester.’

BERT FILART (55)

DOCENT EN MEDEGRONDLEGGER VAN DE PRAKTIJKROUTE

BIJ ZUIDOOSTZORG



‘Studenten zien meteen dat het in de praktijk werkt en zijn daardoor gemotiveerd om nieuwe dingen te leren.’

SABINE HOUWEN (48)

DIRECTEUR SCHOOL VOOR ZORG, SERVICE & WELZIJN



‘We moeten steeds schakelen en inspelen op de omstandigheden. We zijn aan het ondernemen.’

foto: Jaak Verboom/Venturaplus



betekent dat studenten tijdens hun opleiding bij meerdere bedrijven aan de slag zijn om het beroep te leren en het werkveld in verschillende situaties te verkennen.”

Maar leren op de werkvloer gebeurt toch al heel lang?

Bert: “In de zorgsector had je vroeger het inservice-systeem; studenten volgden hun opleiding direct binnen de zorginstelling en gingen daarnaast niet naar school. De begeleiders waren heel bekwaam in hun vak, maar hadden geen specifieke didactische kwaliteiten. In de jaren tachtig vond men dat studenten breder moesten worden opgeleid. Zo kwamen de verpleegopleidingen bij de mbo's terecht. Vervolgens kwam de praktijk weer onvoldoende uit de verf. Studenten werden op stage gestuurd met veel opdrachten, die in de praktijk vaak helemaal niet zinnig bleken te zijn. De opleiding leunde dus óf sterk op de praktijk óf op het onderwijs.

‘Je kunt toch niet honderden verschillende trajecten organiseren?’ Dat kunnen we dus wél

Het unieke van de praktijkroute is juist die versmelting van onderwijs en praktijk: de bedrijven bieden de vakkennis en de actualiteit. Vanuit het Friesland College zorgen we voor goede begeleiding, verdieping en continuïteit. Je kunt niet verwachten dat bedrijven over de didactische vaardigheden beschikken om studenten zo goed mogelijk op te leiden. Die kennis brengen wij binnen.”



Die samensmelting is een mooi idee. Maar hoe krijg je dat voor elkaar?

Bernice: “Voordat we van start kunnen met een praktijkroute moeten we gesprekken voeren, de situatie binnen bedrijven inventariseren en concrete afspraken maken. Wat valt er precies te leren binnen het bedrijf? En wat niet? Hoeveel studenten kunnen er aan de slag? Wanneer kunnen

ze starten? Wie worden de werkbegeleiders? Daar gaat veel tijd in zitten. Je moet met elkaar afstemmen of je hetzelfde doel voor ogen hebt. We willen nadrukkelijk geen bedrijfsopleidingen neerzetten. We willen de jongeren breder opleiden en aan meer ondernemingen laten ruiken. Bedrijven steken dus vanuit die visie in. Het is niet zo dat ze de studenten kunnen inzetten als goedkope handjes: het gaat om een investering in de toekomst. Daarover moet je met elkaar in gesprek blijven. Het onderliggende idee daarbij is: zijn ieders belangen helder en kunnen we elkaar daarin vinden?”

Is het makkelijk om contact te leggen met regionale bedrijven?

Bernice: “We kunnen elkaar goed vinden door het enthousiasme van de bedrijven en de studenten. En door de vraag vanuit bedrijven om als onderwijssector en bedrijfsleven veel beter op elkaar aan te sluiten als het gaat om het opleiden van toekomstige werknemers. Sommige bedrijven melden zich uit zichzelf. In Heerenveen werken we nu met het carouselmodel: studenten volgen hun route bij verschillende ondernemingen op hetzelfde bedrijventerrein. Ze rouleren van Accell fietsen – voorheen Batavus – naar grafisch bedrijf Royal Jongbloed, naar vetsmelterij Smilde. Ze leren binnen ieder bedrijf de vaardigheden die daar in huis zijn. Het carouselmodel is bij uitstek geschikt voor kleinere bedrijven om voldoende volume voor de school te creëren en bedrijven ruimte te bieden om hun expertise over te dragen.

Door de economische crisis zijn de ogen geopend. Bedrijven moeten steeds op zoek naar manieren om zichzelf te vernieuwen. Dat kan door aansluiting bij het onderwijs te zoeken. Studenten en docenten kunnen bijdragen aan het stellen van de juiste vragen rondom bedrijfsoptimalisatie en het inbrengen van bijvoorbeeld digitale leeromgevingen.”



Hoe ziet het programma van studenten eruit?

Sabine: “Elke student volgt zijn eigen route en stelt zijn eigen rooster samen in overleg met de studieloopbaanbegeleider. Samen houden ze ook bij wat de student nog moet leren en hoe hij dat gaat aanpakken. Deze gesprekken vormen de rode draad in het programma. Een groot deel van het leren gebeurt in de praktijk. Daarnaast zijn er de werkplaatsen, dat zijn lessen van onze docenten op de werkvloer, waar studenten zich voor kunnen

De **OPEN VRAGEN**
&
de **FRISSE WIND**

DIE DE STUDENTEN
BINNENBRENGEN



zijn de **BEDRIJVEN**
heel wat **WAARD**

inschrijven. Er is dan ruimte voor verdieping en studenten kunnen aan de slag met vragen die ze in de praktijk hebben opgedaan. Er zijn werkplaatsen voor de generieke vakken – Nederlands, rekenen, loopbaan en burgerschap – maar ook voor andere onderwerpen, zoals omgangskunde en marketing. In de werkplaatsen komen studenten van verschillende opleidingen samen. Sommigen zijn nog maar net met hun opleiding gestart, anderen zijn al bijna klaar. Het gaat erom dat ze de werkplaats volgen die op dat moment het beste in hun eigen programma past.”

Geen vaste leerjaren meer. Kan dat?

Sabine: “Men is al snel sceptisch: ‘Je kunt toch niet honderden verschillende trajecten organiseren?’ Dat kunnen we dus wél. De studieloopbaanbegeleider biedt de structuur, niet het rooster. Vroeger stopten we 25 studenten in een bus met één buschauffeur en lieten ze verplicht allemaal bij dezelfde halte stoppen. Dat willen we niet meer. De student volgt het programma in zijn eigen tempo en zit dus niet meer in een bepaald jaar.”

Bernice: “De vuistregel is wekelijks vijftien uur praktijk, vijftien uur verdieping en tien uur zelfstudie. Twee keer in de week heeft de studieloopbaanbegeleider contact met de student. Een half uur individueel en een half uur in de coachklas. De praktijk kan ook van je vragen om ’s avonds en in de weekenden mee te werken. De ene week volg je misschien meer theorie en de andere week ben je meer aan de slag op de werkvloer. Het gaat erom dat je steeds aan je gemiddeld aantal uren per week komt.”



DOCENT

Hoe ervaren de docenten deze werkwijze?

Bert: “Sommigen voelen zich bevrijd, anderen vinden het lastig. De docent is niet langer de enige kennisbron. Studenten hebben naast hun docenten ook leermeesters die werkzaam zijn in het bedrijf waar de student de praktijkroute volgt, en er is digitale ondersteuning met geselecteerde bronnen, waar ze ook informatie vandaan halen. Bovendien verschilt het programma voor elke student. Soms moet iemand op dag twee iets leren wat hij normaal gesproken in zijn opleiding pas in jaar drie zou krijgen. ‘Maar hij kan dit nog niet’, hoor je docenten dan wel eens zeggen. Hij heeft het nu nodig, dus hij zal het wel moeten kunnen. Vaak zie je dat het juist heel goed gaat. Door die

koppeling met de praktijk zijn studenten gemotiveerd om nieuwe dingen te leren. Ze zien meteen wat het ze oplevert.”

Bernice: “Veel docenten hadden het gevoel dat ze te ver van de praktijk verwijderd waren geraakt. Dat ligt ook voor de hand na twintig jaar lesgeven in een schoolgebouw met af en toe een stagebezoek. Doordat docenten nu voornamelijk op de werkvloer rondlopen, vijzelen ze hun kennis op. Ze weten wat de relevante ontwikkelingen zijn en dat geeft weer nieuwe energie. Met de praktijkroutes werken we dus ook aan de professionalisering van docenten.”

Hoe bereiden jullie docenten voor op deze omslag?

Bert: “Docenten krijgen geen cursus voordat ze hier op de praktijkroute gaan meedraaien. Natuurlijk niet, dan zouden we onze hele manier van denken wel op de studenten, maar niet op de docenten toepassen. Je start direct in de praktijk. En van daaruit leer je zelf ook praktijkgestuurd.”

Vroeger stopten we 25 studenten in een bus met één buschauffeur en die stopten verplicht bij dezelfde halte. Dat willen we niet meer

Sabine: “Het klinkt misschien heel soft, maar het is belangrijk dat je tegen sommige docenten zegt: ‘Het geeft niet dat je het nu allemaal niet weet.’ Geef vertrouwen. Die twintig jaar dat iemand het heel anders aanpakte, zijn niet slecht of verloren. Er moet ruimte zijn om iets nieuws te proberen.”

Heb je nog docenten nodig als studenten alles in de praktijk leren?

Bernice: “De docent zal nooit verdwijnen. Wel zal de rol van docent veranderen. Van traditioneel onderwijs geven in de klas naar meer coachend en begeleidend werken met de student. Het gaat om de combinatie tussen vakdocenten, de coach en de leermeesters op de werkvloer. Samen kunnen

PRAKTIJKROUTE ROYAL JONGBLOED

Royal Jongbloed, Heerenveen

FUNCTIE Grafisch bedrijf en uitgeversgroep

OPGERICHT IN 1862

AFDELINGEN Marketing-, verkoop- en ontwerpafdeling, drukkerij, binderij, receptie, administratie, technische dienst, logistiek.

AANTAL WERKNEMERS 100

AANTAL COLLEGA'S IN OPLEIDING (STUDENTEN) 17 (12 verschillende opleidingen)

Wat is Royal Jongbloed voor bedrijf?

Bernice Andeweg, directeur personeel en professionalisering bij het Friesland College: “Royal Jongbloed is gespecialiseerd in het drukken op heel dun papier. Dit is de plek waar honderdduizenden bijbels in verschillende vertalingen worden gedrukt voor binnen- en buitenland.

Wie zich staande wil houden in de wereld van het drukwerk moet blijvend innoveren. Royal Jongbloed heeft ervoor gekozen om zich niet op digitalisering te richten. Het bedrijf blijft bij de tijd door de toepassingen van dundruk steeds opnieuw vorm te geven. Een mooi voorbeeld daarvan is de dwarsligger: de kleine boekjes die je in de palm van je hand kunt lezen en in je zak kunt stoppen. Doordat het bedrijf specialist is in dundruk kunnen ze dikke romans op die manier vormgeven. Het idee slaat aan en de dwarsliggers vinden ook internationaal goed aftrek.”

Hoe werken de studenten bij Royal Jongbloed?

Bernice: “Bij binnenkomst word je ontvangen door een receptionist

van het Friesland College. Beneden staan de machines, daar vindt het drukwerk plaats. Studenten van de entreeopleidingen werken er in de productie. Het unieke van de aanpak bij Royal Jongbloed is die multidisciplinariteit. Op iedere afdeling lopen studenten rond van verschillende opleidingen, niveaus 1 tot en met 4. De studenten worden hier echt als collega behandeld. Het is toch geweldig dat je studeert voor receptionist en op je derde dag al met internationale gasten in de weer kunt zijn? De entreestudenten die in de productie werken, zijn trots op wat ze doen. We moeten wel zorgen dat de machines niet te snel staan, anders kan het wel eens te verwarrend zijn. Maar ze gaan altijd direct aan de slag.”



ze de student een mooi pakket van praktijkkennis, begeleiding en verdieping bieden. Studenten krijgen een-op-eenbegeleiding van hun leermeester. Dat zie je nergens in het reguliere onderwijs. De studieloopbaanbegeleider houdt de voortgang en het programma in de gaten.”

Wat is de taak van de docent?

Bernice: “Een docent komt vanuit onze school naar het bedrijf en geeft verdieping of verbreding aan het leren in de praktijk. Tijdens werkplaatsen zijn docenten niet bezig met klassikale kennisoverdracht, maar richten ze zich specifiek op de vragen die studenten op dat moment hebben. Elke werkplaats is dus weer anders en niet voor te bereiden. Ook bij de generieke vakken als Nederlands of rekenen werken we zoveel mogelijk met praktijkopdrachten. Studenten nemen bijvoorbeeld een handleiding mee, die ze voor het bedrijf moeten herschrijven. Ze werken daaraan om hun taalgebruik te verbeteren.”

Wat doen de kwartiermakers en leermeesters?

Bernice: “Elke praktijkroute heeft kwartiermakers, het zijn er inmiddels achttien, die in dienst van het Friesland College op de werkvloer in kaart brengen wat studenten er kunnen leren. Dit noemen we de foto, een soort dwarsdoorsnede. De foto koppelen we vervolgens aan opleidingen. Bij grafisch bedrijf Royal Jongbloed valt bijvoorbeeld voor twaalf opleidingen iets te leren. Kwartiermakers vormen de verbinding tussen de school en de werkvloer. Zij bezoeken verschillende bedrijven, signaleren mogelijke problemen en verbinden mensen van verschillende organisaties.

De werkbegeleider of leermeester, dat is hetzelfde, werkt in het bedrijf waar de student de praktijkroute doorloopt. De werkbegeleider leert de student een-op-een de kneepjes van het vak en geeft hem opdrachten die met de dagelijkse uitvoering te maken hebben.”



Studenten hebben dus veel vrijheid. Werkt dat?

Sabine: “Ouders zeggen: ‘Dat plannen kan mijn kind niet zelf. En direct op de werkvloer starten ook niet.’ Maar ze kunnen veel meer dan je denkt! Bij Zorg, Service en Welzijn studeren veel meisjes met een lief en zorgzaam karakter. Ze durven niet zo assertief en proactief te zijn. Dat moet je ze leren.”

Bert: “De vrijheid blijkt in de praktijk juist prima te werken. Maar ze kunnen niet zonder de studieloopbaanbegeleider. Als wij zeggen: succes en veel plezier, dan redden ze het niet. Ze hebben structuur, begeleiding en doelen nodig. Het gaat er steeds weer om dat je vertrouwen geeft. Iedere nieuwe groep moet er even doorheen. Een goede docent-coach stelt vragen en laat studenten zelf op zoek gaan naar antwoorden. Maar ze kunnen altijd bij je terecht als ze het niet snappen. Het is mooi om te zien hoe ze het langzaam in de vingers krijgen. Het belangrijkste is dat ze vragen leren stellen. Dat zit er niet automatisch in.”

Iedere student volgt zijn eigen route. Hebben ze genoeg binding onderling?

Bernice: “Jawel, maar op een hele andere manier. Studenten hebben geen eigen klas, maar gaan om met hun cio's, collega's in opleiding. Dat kunnen studenten van andere opleidingen, niveaus en verschillende voortgang zijn. Doordat je samen op de werkvloer rondloopt, voel je je op een andere manier verbonden met elkaar.”

Sabine: “De studenten vormen hun eigen groepen en houden contact via WhatsApp. Met dat soort middelen heb je zoiets fysieks als een eigen klas niet continu nodig. Een plek om elkaar te ontmoeten en ervaringen uit te wisselen daarentegen wel.”

En werkt het, eerst praktijk en dan theorie?

Bernice: “Een voorbeeld: een student logistiek gaat bij Royal Jongbloed aan de slag in het magazijn. Mag je daar pas beginnen als je een heftruckdiploma hebt? Of ga je gewoon starten met het werk en kom je er dan achter dat een heftruckdiploma wel handig zou zijn? Studenten die de laatste route volgen, zijn veel gemotiveerder om dat diploma te halen. Ook zie je dat ze de theorie beter onthouden als ze het koppelen aan een ervaring in de praktijk.”

Geweldig, je studeert voor receptionist en op de derde dag ben je al met internationale gasten bezig



HET IS SOMS LASTIG TE ACCEPTEREN DAT JE STEEDS WEER VAN VOREN AF AAN MOET BEGINNEN

Hoe behalen de studenten hun diploma?

Sabine: “De structuur van de opleiding is gekoppeld aan de ‘kapstok’, dat is het kwalificatiedossier in eenvoudige taal. Studenten en hun studieloopbaanbegeleiders bespreken de voortgang van de studenten aan de hand van deze kapstok. Welke kerntaken en werkprocessen hebben ze al behaald en waar moeten ze nog aan werken? Dat hoeft dus niet lineair te zijn; het hangt samen met wat studenten op dat moment in de praktijk te leren krijgen. In de digitale leeromgeving wordt de voortgang bijgehouden.

Voor de generieke vakken moeten de studenten deelnemen aan de landelijke examens. Dat kan inmiddels vier keer per jaar, zodat de studenten het examen in kunnen plannen op het moment dat zij eraan toe zijn. Ter verduidelijking: ze leggen exact hetzelfde examen af als alle andere studenten. Als ze hun generieke toetsen, kerntaken en werkprocessen hebben behaald, sluiten studenten de opleiding af met de proeve van bekwaamheid.”

De studenten gaan aan de slag, lopen ergens tegenaan en hebben de theorie vervolgens echt nodig

Wat betekent de praktijkroute voor de werknemers van de bedrijven?

Bernice: “Als de kwartiermakers van het Friesland College bij een bedrijf gaan inventariseren wat er allemaal te leren valt, dan merken ze dat het een positief effect heeft op de werknemers. Ze realiseren zich ineens hoeveel er binnen hun bedrijf eigenlijk gebeurt en wat ze anderen kunnen leren. Dat geeft nieuwe energie: ik heb veel meer kennis dan ik dacht. Het maakt werknemers weer trots op hun vak. En je merkt dat ze genieten van hun rol als leermeester. Al kan het ook heel spannend voor ze zijn. Ze vragen zich af: wie ben ik om me ineens met didactiek bezig te houden? Gelukkig hoeven ze daar niet alles van te weten, daar zijn de studie-

loopbaanbegeleiders voor. Eventueel kunnen we in een gesprek aandacht besteden aan onderwijskundig leiderschap. Dat doen we als zich iets voordoet in de praktijk, of als het de leermeester interesseert.”

Sabine: “De jongeren voegen echt iets toe. De medewerkers bij ZuidOostZorg geven aan dat ze het tijdens vakanties saai en stil vinden in het gebouw. Gelukkig is dat nooit echt meer het geval. Veel studenten werken in de zomer door. Het is dan hun vakantiebaan. Bij veel bedrijven in de Friese regio ligt de gemiddelde leeftijd van werknemers hoog. De praktijkroute is dan een kans om jongeren binnen te halen en aan je te binden.”

Bert: “Toen we alleen nog met stages werkten, viel het op dat werknemers van bedrijven vaak geen tijd wilden maken voor de opdracht van een student. Iedereen is altijd druk. Maar als je de studenten in de eerste weken de werkvloer opstuurt om met mensen te gaan praten over hun werk, dan is er ineens wel tijd. Iedereen vertelt graag over waar hij mee bezig is. We moeten het als onderwijs van tevoren niet zo dichttimmeren dat het gesprek helemaal niet meer van de grond komt.”



Wat is de rol van ict in het onderwijs?

Bernice: “We houden de voortgang van studenten bij in een digitaal volgsysteem. Studenten plannen ook digitaal hun werkplaatsen en praktijkuren in. En daar waar ict op de werkvloer nodig is, komt de student ermee in aanraking. Bij een drukkerij kan het gaan over digitale vormgeving en bij een verzorgende over apps op het gebied van gezondheid. Het speelveld van ict verandert voortdurend en de studenten krijgen die ontwikkelingen via de werkvloer mee.”



Is deze vorm van onderwijs duurder?

Sabine: “Niet per se. De kosten zijn anders. We hebben nu bijvoorbeeld ook studieloopbaanbegeleiders en kwartiermakers nodig. Er gaat erg veel tijd zitten in de gesprekken met bedrijven voor het opzetten van een praktijkroute. Tegelijkertijd bespaar je weer op andere kosten, zoals lesruimtes. We zijn bij onze start geholpen met de provinciale subsidie ‘Effectief en ondernemend leren’ om de praktijkroutes van de grond te krijgen. Als de infrastructuur na 2016 staat, zullen we ze vanuit reguliere middelen financieren.”

PRAKTIJKROUTE ZUIDOOSTZORG (ZOZ)

Bertilla, ZuidOostZorg Drachten

FUNCTIE Verpleegtehuis, 1.5-lijnscentrum

AFDELINGEN Receptie, restaurant, administratie, keuken, revalidatie, Niet-aangeboren hersenletsel (NAH), observatie & diagnostiek, gerontopsychiatrie, huisartsenhospitaal, winkel

AANTAL WERKNEMERS (ZOZ TOTAAL) 1700

AANTAL COLLEGA'S IN OPLEIDING (STUDENTEN ZOZ) 300

Wat is ZuidOostZorg voor bedrijf?

Sabine Houwen, onderwijsdirecteur bij het Friesland College:
“ZuidOostZorg is een zorginstelling met meerdere verpleeg- en verzorgingstehuizen in Friesland. Daarnaast levert ZuidOostZorg ondersteuning en thuiszorg. Verpleegtehuis Bertilla is er niet alleen voor de bewoners, maar ook mensen uit de wijk kunnen gebruikmaken van

diverse diensten, zoals gehooradvies, internet, mondzorg, kapper en winkel. Daarnaast zijn er sociale activiteiten en ontmoetingsruimtes. ZuidOostZorg was de eerste partner in de praktijkroute van het Friesland College. Er zijn zoveel plekken binnen ZuidOostZorg waar iets te leren valt.”

Hoe werken de studenten bij ZuidOostZorg?

Sabine: “Studenten zijn aan de slag bij verpleegtehuis Bertilla of bij andere instellingen van ZuidOostZorg. Ze werken en leren, afhankelijk van hun opleiding, in de zorg, sport en beweging, in de horeca, bij winkels of bij de receptie. Tijdens hun opleiding wisselen ze van plek binnen ZuidOostZorg. Ze starten direct in de praktijk en hebben meteen met cliënten te maken. Dat is natuurlijk wel even wennen, maar je ziet dat ze daardoor een enorme groeispiong maken.”



Bernice: “Ook de bedrijven moeten investeren. Ze hebben bijvoorbeeld meer stoelen, koffie en computers nodig. De tijd die een leermeester aan het begeleiden van de studenten besteedt, moet je ook meerekenen. Het is nadrukkelijk niet de bedoeling dat studenten op den duur het werk van de werknemers gaan overnemen. Het is altijd extra. Dat vergt soms wel zelfbeheersing van de bedrijven. Met het werk van de studenten kun je misschien tijd vrijspelen om eens iets nieuws op te pakken, maar de jongeren hebben de begeleiding van hun leermeester steeds nodig. Deze kosten vallen onder ontwikkelkosten. Ze doen het met het oog op de toekomst en dat is een investering waard. Bovendien levert de aanwezigheid van onze studenten ook op dit moment iets op. De open vragen en de frisse wind die de studenten binnenbrengen, zijn de bedrijven heel wat waard.”

Wat zijn de succesfactoren?

Bernice: “Je hebt goede schakels nodig. Bij Royal Jongbloed vorm ik die samen met onze kwartiermaker Reinier Sotthewes en Sicco Piekeboer, onze relatiebeheerder. Voordat ik bij het Friesland College werkte, was ik hr-manager bij Royal Jongbloed. Dat maakt het heel makkelijk om die twee te verbinden. Het is ideaal als we mensen treffen die iets met onderwijs en het bedrijfsleven hebben. Dat geeft veel herkenning. Maar enthousiasme voor het concept is natuurlijk erg belangrijk. Ook binnen het bedrijf moet men in alle lagen het concept dragen. Als een belangrijke schakel wegvalt, is het zaak om het concept met elkaar vast te houden. Anders wordt de onderneming heel snel weer een stagebedrijf.”

OBSTAKELS



Wat zijn de risico's voor het concept?

Bernice: “Het succes is sterk afhankelijk van de mensen. Intrinsieke motivatie om praktijkgestuurd te leren is voor iedereen belangrijk, zowel voor de student, de docent als de leermeester. Dan gebeuren er bijzondere dingen met mensen. Verder kunnen studenten absoluut niet zonder een coach die goed kan reflecteren. De docent-coach trainen we tijdens het werk.

Het is essentieel om goede afspraken met het bedrijf te maken, zodat ze niet in de verleiding komen lege plekken of vacatures op te vullen met deze leerplekken. Daarnaast is het roosteren van docenten voor de werkplaatsen een enorme klus.

Hoeveel studenten kan ik plaatsen, hoeveel docenten heb ik nodig? Er moet voldoende aanbod zijn van werkplaatsen op verschillende locaties, zodat de studenten wat te kiezen hebben.

Door het carrousselmodel leren studenten steeds op een andere plek. Hoe meer bedrijven zich daarbij aansluiten, hoe beter. Het is steeds wel een gepuzzel en gereken. Hebben we al plekken vrij voor nieuwe studenten of zijn de huidige studenten nog niet klaar om door te stromen? Omdat iedereen zijn eigen programma volgt, is het geen automatisch systeem. We zijn steeds aan het passen en meten.”

Geef je onderwijs niet vanuit de organisatie vorm, maar vanuit de inhoud

Sabine: “Dit is geen gelopen race. Het is niet een concept dat je nu overal kunt uitrollen. Het is een vorm die op dit moment bij de bestaande praktijkroutes werkt, maar als je het ergens opnieuw wilt opstarten, moet je er weer net zoveel energie in steken. Je krijgt dezelfde vragen als in het begin en daar kun je niet zomaar overheen stappen, ook al is het voor jou een gepasseerd station. Het is soms lastig te accepteren dat je steeds weer van voren af aan moet beginnen.”

Tegen welke moeilijkheden lopen jullie aan bij ZuidOostZorg?

Sabine: “We groeien heel hard. Elk jaar komen er minstens 150 studenten bij. Ik weet niet hoe het er over een half jaar uitziet, dus je kunt niet alles van tevoren plannen. We moeten steeds schakelen en inspelen op de omstandigheden. We zijn aan het ondernemen.”

Bert: “Natuurlijk moet je altijd het gesprek blijven voeren over een vorm die eventueel beter past, maar Sabine en ik zijn heel principieel. Als je het verschil wilt maken moet je niet te vroeg denken: kan het niet linksom, dan kan het wel rechtsom. Je moet het lef hebben om het op die manier te doen die je voor ogen hebt.”



DE STUDENTEN

RICO VAN DER BERG (18)
OPLEIDING BEDRIJFSADMINISTRATEUR
NIVEAU 4, VOLGT DE PRAKTIJKROUTE BIJ
ROYAL JONGBLOED



Ik leer veel beter door te doen

“Bij Royal Jongbloed heb ik geen klas, maar collega's. Je leert in je eigen tempo. Dus niet twintig weken stage lopen en als je je werk niet af hebt, jammer dan. Ik ga pas door naar het volgende bedrijf als mijn taken af zijn.

Gisteren heb ik vervroegd examen Nederlands gedaan. Op de middelbare school was ik helemaal niet goed in Nederlands. Nu zit er een stijgende lijn in. Tijdens de werkplaatsen werk ik aan concrete opdrachten voor de drukkerij en dat helpt me heel erg. Ik leer veel beter door te doen.

Een tijdje terug ging het niet zo goed met mijn werkzaamheden. Soms sloeg ik helemaal dicht en maakte ik fouten. Van mijn nieuwe leermeester Jacob Jan leer ik hoe ik mijn werk moet ordenen. Als er tien klussen over mijn hele bureau verspreid liggen, dan moet ik ze op stapeltjes leggen en prioriteiten stellen. Hij leert me ook dat ik al mijn vragen gewoon moet stellen. Ik hoef nog niet alles te weten.”



BAUKJE DE VOS (20)
STUDENT VERZORGENDE INDIVIDUELE
GEZONDHEIDSZORG NIVEAU 3, VOLGT
DE PRAKTIJKROUTE BIJ ZUIDOOSTZORG

Ik dacht dat ik het niet zou kunnen, maar het gaat juist heel goed

“Toen we hier net binnenkwamen, wachtten we op een briefje met daarop tekst en uitleg over wat we moesten doen. Het briefje kwam niet. Inmiddels ben ik gewend dat ik alles zelf moet plannen en zelf verantwoordelijkheid moet nemen over mijn lesprogramma. Ik dacht dat ik het niet zou kunnen, maar het gaat juist heel goed. Al mijn keuzes stem ik af met mijn studieloopbaanbegeleider. Als ik bijvoorbeeld werk met bejaarden met dementie, dan volg ik een werkplaats over psychische problematiek. Heb ik een probleem op de afdeling met omgangskunde, dan plan ik dat in. Het is dus niet zo dat ik alleen maar doe wat ik leuk vind, ik volg de vakken die ik op dat moment nodig heb.

Ik voel me helemaal niet verloren bij ZuidOostZorg. Je houdt contact met de studenten, ook van andere opleidingen. Iedereen loopt hier rond. Je kunt samen wel een groep zijn, ook al ben je geen klas.”

Sabine: “Dat horen we ook van onze partners: ‘Julie zijn van die kleine straatvechters.’ We zorgen dat het voor elkaar komt.”

Wat zijn de obstakels bij Royal Jongbloed?

Bernice: “Bij deze nieuwe vorm krijg je natuurlijk de zoektocht naar waar alles in de regelgeving past. De Inspectie stelt zich gelukkig op als meedenkers. We bekijken samen de dilemma’s. Een nieuwe wet vanuit Focus op Vakmanschap laat ons experimenteren met de vereiste urennorm en de verdeling BPV en begeleidende onderwijstijd. Onze werkwijze past niet in weekroosters. De combinatie praktijk, verdieping en zelfstudie vormen een dynamisch geheel; de ene week is bijvoorbeeld de praktijk meer aan bod, de andere week de theoretische verdieping. Je hebt schuring nodig om het werkend te krijgen, maar het Besluit experiment beroepsopleiding gecombineerde leerwegen bol-bbl geeft ons de regelruimte die we nodig hebben.”



Wat zijn de resultaten?

Bernice: “Opvallend is het rendement dat studenten in korte tijd behalen. Door te werken in de praktijk doen studenten succeservaringen op, je ziet hun studentengedrag binnen een paar weken veranderen in verantwoordelijk medewerkersgedrag. Het zelfvertrouwen neemt toe en de studenten hebben het gevoel dat hun inbreng er echt toe doet. Verder zie je dat het werken in de praktijk vanzelf tot theoretische verdieping leidt. De waaromvraag wordt opeens relevant.”

Sabine: “Loop eens een dagje mee op de werkvloer. Als je ziet hoe studenten, docenten en werkbegeleiders hun kennis uitwisselen, hoe medewerkers genieten van de frisse wind die de studenten binnenbrengen en zelf ineens ook weer nieuwe dingen willen leren, dan snap je wat de opbrengst is. Studenten zijn gemotiveerder aan het werk. Ook de uitval is lager dan in het reguliere onderwijs. Natuurlijk is die uitval er wel. Maar je ziet dat dit voornamelijk in de eerste periode gebeurt. Dan merken de studenten direct of de opleiding wel of niet bij ze past, juist omdat ze meteen in de praktijk bezig zijn. Hoe zonde zou het zijn als je pas na twee jaar opleiding tot verpleegkundige erachter komt dat je het heel vervelend vindt om mensen te moeten wassen? In de praktijkroute worden ze daar al in de eerste weken mee geconfronteerd.”

Bert: “Partners geven aan dat ze blind onderscheid kunnen maken tussen studenten die een klassieke stage doen en studenten uit de praktijkroute. Die laatste stellen meer vragen. En dat is precies het gedrag dat we willen aanspreken.”

Sabine: “Laatst hoorde ik bedrijfspartners tegen elkaar zeggen: ‘Heb jij al uitnodigingen aan de afgestudeerden gestuurd?’ Dat ze zoveel interesse hebben geeft natuurlijk goede moed.”

Als je het verschil wilt maken moet je niet te vroeg denken: kan het niet linksom, dan kan het wel rechtsom

Veel jongeren zien het mbo als tussenstap naar het hbo. Kan dat ook na de praktijkroute?

Bert: “Natuurlijk. Het gaat daar ook vooral over houding en vaardigheden: leren leren. Bovendien krijgen studenten nog steeds een goede kennisbasis mee. Maar de praktijkroute is juist gestoeld op het idee dat het mbo een mooie aansluiting biedt op de praktijk. Wie graag verder wil studeren moet dat vooral doen, maar het hoeft niet. Met een mbo-diploma op zak ben je een hele waardevolle kracht voor bedrijven.”



Hoe ziet de toekomst eruit?

Bert: “De bedrijven vragen nu zelfs of de docenten ook willen werken aan het coachen van de eigen medewerkers. Het zal er in de toekomst heel anders uitzien, met veel meer crossverbanden tussen onderwijs en praktijk. Studieloopbaanbegeleiders kunnen bijvoorbeeld ook uit het bedrijfsleven komen, als ze maar op de juiste manier worden voorbereid. En je kunt je bijvoorbeeld afvragen of je tegen die tijd nog wel een schoolgebouw nodig hebt. Eigenlijk willen we eraantoe dat je midden in het jaar kunt beginnen en stoppen. Maar dan vraag je om een paradigma-wisseling. We komen uit hele andere systemen. Die zijn niet zomaar aangepast.”





De medewerkers

ATE VISSER (64)

STUDIELOOPBAANBEGELEIDER BIJ ZUIDOOSTZORG



“Sinds ik als studieloopbaanbegeleider aan de slag ben, voel ik meer binding met wat ik doe. Ik hoef me niet meer met al die bureaucratie bezig te houden. Ik vind het een verademing. Eindelijk uit het harnas van de school!”

De kern van ons vak is doorvragen. Waarom kies je voor een bepaalde werkplaats? En wat wil je daar leren? Dat moeten de studenten kunnen uitleggen. Op deze manier houden we in de gaten of ze voldoende verdieping in hun programma hebben. Ik merk dat het veel mooier leert dan op school. Ze zijn met hun eigen vragen aan de slag. Het is een grote winst dat je elke student iedere week individueel spreekt. Zonder die rode draad zou dit systeem aansturen op individualisme. Je merkt het al na twee weken kerstvakantie en een week code rood door ijzel: drie weken geen gesprekken, dan raken ze even de kluts kwijt.

De verantwoordelijkheid voor de voortgang ligt nu bij ons, in plaats van bij een toets. Achteraf kijken we wat in het programma van de student overeenkomt met de eisen. Het moet geen kwestie van afvinken zijn. Je volgt een opleiding om een beroep te leren, niet om aan het kwalificatiedossier te voldoen.”

ELLES KNEVELMAN (26)

STUDIELOOPBAANBEGELEIDER EN
DOCENT BIJ ZUIDOOSTZORG



“Naast ons werk als studieloopbaanbegeleider geven we ook twee of drie werkplaatsen in de week. Ik vind het goed dat we zijn afgestapt van het klassikale onderwijs. Toen ik hier startte moest ik wel wennen. Geen toetsen en

vaste lessen meer. Je moet het zelf ervaren en het principe leren snappen. Je doet altijd je best om

moie lessen voor te bereiden, de diepte in te gaan op het gebied van ziektebeelden, of noem het maar op. En dan zie je dat de studenten het in de praktijk helemaal niet naar boven kunnen halen. Dus hebben die lessen weinig zin. Nu zie ik ze veel duidelijker de koppeling maken. Ze kennen de bewoners en begrijpen waarom ze iets moeten leren. De kennis die ze in de praktijk opdoen, onthouden ze veel beter. Natuurlijk mis ik wel eens mijn lessen met leuke werkvormen. Pas geleden was euthanasie uitgebreid in het nieuws. Dan ga ik wel even klassikaal met ze in gesprek, tien minuten ofzo. Dat vinden ze ook leuk. Je moet er wat mee spelen.”

REINIER SOTTHEWES (57)

KWARTIERMAKER NAMENS HET FRIESLAND COLLEGE
BIJ ROYAL JONGBLOED



“Eigenlijk heb ik de mooiste baan die er is. Rondlopen in de verschillende bedrijven waar onze studenten aan de slag gaan, in kaart brengen wat er allemaal te leren valt. Ik vorm de schakel tussen het onderwijs en het bedrijfsleven.

Daarbij moet ik goed in de gaten houden dat iedereen nog op de juiste manier met elkaar in gesprek is. Je leert de bedrijven van binnenuit kennen. En ondertussen zie je de studenten groeien op de werkvloer.

Als we het blijven doen zoals we het deden, haakt een volgende generatie af. Ik zie dat het studenten motiveert dat ze invloed op hun eigen opleiding hebben en op hun eigen rooster. Je gaat naar een bepaalde werkplaats, omdat je verder wilt komen met de dingen waar je op dat moment mee bezig bent. En niet omdat iemand toevallig voor jou heeft bepaald dat je je vandaag met een specifiek deel van de stof moet bezighouden. Ze voelen zich daardoor al heel snel veel zelfstandiger. Een van de cio's zei: ‘Het is mijn doel om het werk van mijn leermeester over te kunnen nemen als hij er niet is.’ En dat is een niveau-2-student! Zoiets is toch geweldig.”

A decorative background featuring a solid pink color with a large, stylized, wavy graphic in a slightly darker shade of pink that flows across the middle of the page.

Het UNIEKE
van de
PRAKTIJKROUTE
is juist de
VERSMELTING
van onderwijs
en praktijk



TIPS VAN HET FRIESLAND COLLEGE

- Geef je onderwijs niet vanuit de organisatie vorm, maar vanuit de inhoud. Onderzoek samen hoe je vindt dat je onderwijs eruit moet zien. Kijk vervolgens hoe je het concreet gaat aanpakken.
- Verzand niet in wenslijstjes en details: kom niet bij elkaar aan met lange lijstjes over hoe je het allemaal hebt uitgedacht, om

hoeveel fte het moet gaan en wat de precieze eisen zijn aan de locatie en dergelijke.

- Durf samen de sprong in het diepe te wagen.
- Binnen het bedrijf moeten verschillende mensen op alle niveaus het concept dragen. Blijf dat scherp bewaken met elkaar, anders wordt het heel snel weer een stagebedrijf.



Zie je dit concept ook bij andere roc's?

Bernice: “Je ziet wel soortgelijke initiatieven, bijvoorbeeld het praktijkleren. Toch wordt praktijkgestuurd leren nog nergens zo integraal toegepast als hier. Bij ons staat leren centraal, dat doe je in de praktijk en het liefst bij meerdere bedrijven. Dus ga je rouleren en zie je verschillende aanpakken voor dezelfde beroepshandeling. Daar wordt de leerling flexibeler van en het zet hem op voorsprong. Dat is ook het grote verschil met een bbl-opleiding. Daar leer je de nestgeur van één bedrijf goed kennen. Door ons carrousselmodel kunnen studenten de cultuur en organisatie van meerdere bedrijven ervaren en specifieke vakken kennis opdoen. Bij Jongbloed kan je bijvoorbeeld niet lassen, bij de fietsenfabriek wel. Verder is het uniek dat de vakdocent naar het bedrijf komt, bijvoorbeeld voor rekenen en Nederlands, en dat ze dan opdrachten vanuit het bedrijf gebruiken.

Er is zeker veel belangstelling in de mbo-sector. We krijgen bezoeken van andere opleidingen. Ook de minister heeft de praktijkroute al enkele keren als voorbeeld benoemd. Dus we verwachten dat dit concept zich verder zal verspreiden.”

Volgen alle studenten van het Friesland College in de toekomst de praktijkroute?

Sabine: “Op dit moment is de praktijkroute een keuze. Er zijn ook andere routes. Maar in het

Je kunt je afvragen of je tegen die tijd nog wel een schoolgebouw nodig hebt

hele Friesland College is praktijkleren wel het uitgangspunt. Eind 2016 moeten er 1200 plekken beschikbaar zijn in dertig praktijkroutes binnen het Friesland College. We mikken erop dat ten minste twintig procent van de studenten in de toekomst een praktijkroute volgt. Meer is misschien haalbaar, maar dat weten we nog niet.”

Wat is jullie gouden tip?

Bert: “Geef je onderwijs niet vanuit de organisatie vorm, maar vanuit de inhoud. Waar sta je voor met elkaar? Hoe vind je dat je onderwijs eruit moet zien? Vervolgens kijk je hoe je het concreet gaat aanpakken. Maar kom niet bij elkaar aan met lange lijstjes over hoe je het zelf allemaal hebt uitgedacht, om hoeveel fte het moet gaan en wat de precieze eisen zijn aan de locatie, et cetera. Durf samen de sprong in het diepe te wagen.” 







De school

Rijn IJssel

Roc voor Arnhem, Wageningen en omstreken, met ruim 200 opleidingen op niveau 1, 2, 3 en 4.

AANTAL STUDENTEN 12.000
AANTAL MEDEWERKERS 1.100



Hoe blijf je aansluiten op de vraag van de student?

Maak het onderwijs rijker

Binnen Rijn IJssel draait alles om Rijk Onderwijs. De tijd van vaste lesuren met hapklare brokken theorie is hier verleden tijd. Elke opleiding biedt flexibele leereenheden die studenten prikkelen om in het diepe te springen. ‘Studenten moeten niet in zeven sloten tegelijk lopen, maar ze mogen alle zeven sloten wel een keer zien.’



Waarom de keuze voor Rijk Onderwijs?

Chris Derksen,

stafmanager Onderwijs en Examinering: “De wereld om ons heen verandert in een snel tempo en daar ligt een uitdaging voor ons als mbo-onderwijs. Het aantal studenten dat voortijdig uitvalt is in onze ogen te hoog en we streven naar een afname daarvan. Met Rijk Onderwijs zien en vinden we meer kansen om uitval tegen te gaan. Onder andere doordat we meer tijd hebben om op een directere manier te kunnen coachen en begeleiden. De leerstof staat als het ware digitaal klaar en heeft een herkenbare structuur. Doordat de onderwijscatalogus helder beschrijft wat er van de studenten wordt verwacht, kunnen ze het zelfwerkzaam zijn beter oppakken en meer hun eigen verantwoordelijkheid nemen.”

Kitty Oirbons, lid College van Bestuur: “Ook de herziening van de kwalificatiestructuur speelde mee: die nieuwe kwalificatiedossiers bieden geen prikkel voor innovatie. Het onderwijs en het bedrijfsleven hebben er vijf jaar over gediscussieerd! Tel daar eens vier jaar onderwijs bij op, dan ben je negen jaar verder voordat de studenten de arbeidsmarkt betreden. Wij willen een flexibel systeem. De leereenheden die we inzetten kunnen we elk jaar in overleg met het werkveld aanpassen. Nieuwe inzichten zijn makkelijk toepasbaar. Zo kunnen we onderwijs aanbieden dat past bij de tijd waarin studenten leven. Het beroep is hierbij leidend, niet het kwalificatiedossier. Deze aanpak maakt ook dat we de student meer bieden dan puur datgene wat in de boekjes of de voorschriften staat. Werken vanuit beroepstaken maakt de beroepsechtheid binnen het leren meer voelbaar.”



De geïnterviewden

CHRIS DERKSEN (56)

STAFMANAGER ONDERWIJS EN EXAMINERING



‘We moeten studenten meer vrijheid en keuzemogelijkheden geven.’

KITTY OIRBONS (54)

LID COLLEGE VAN BESTUUR



‘We bieden onderwijs dat past bij de tijd waarin studenten leven.’

ALBERTIEN VRIELING (52)

CURRICULUMCOACH



‘We kunnen veel beter inspelen op de situatie en dat motiveert studenten.’



Was de vraag van de bedrijven de belangrijkste factor?

Kitty: “Ja, maar bedrijven zeggen niet allemaal hetzelfde. En het is onvoorspelbaar wat ze nog gaan zeggen. Het is aan ons als roc, met onze eigen verantwoordelijkheid en expertise, om te anticiperen op de roep om flexibiliteit uit het bedrijfsleven. Wij moeten die vertalen naar manieren om onze studenten goed op te leiden. Dit is juist onze expertise. Daarnaast zijn bedrijven niet de enigen die flexibel onderwijs willen. Die wens komt zeker ook bij onze docenten vandaan.”

RIJK daagt jongeren uit om er zelf echt iets van te maken

Chris: “We vinden het ook belangrijk om heel goed te kijken naar de student buiten schooltijd: hoe leeft en werkt hij? Er wordt veel gegamed, geappt, gegogeld. Alles is heel visueel. De docent voor het bord blijft wel degelijk belangrijk, maar daarnaast is het onderwijs ook gediend met aanvulling van meerdere bronnen, zoals boeken, internet, webcasts, digitale modules, de kennis van de docent, of nog iets anders. De kunst is deze bronnen beschikbaar te hebben. De student brengt zijn leefwijze, inclusief zijn betrokkenheid met internet en sociale media, mee in de school. Dit speelt een rol binnen het leren en daar willen we op aansluiten.”



Hoe krijg je zo'n grote verandering in het hele roc van de grond?

Kitty: “In 2012 vormden we kerngroepen vanuit een dwarsdoorsnede van het personeel. Deze groepen werkten aan een nieuw onderwijsconcept met het motto: denk ruim en laat los. Ook de OR dacht van het begin af aan mee. Het stuk dat uiteindelijk op tafel kwam, werd door de hele organisatie gedragen.”

Chris: “Uit alle kerngroepen kwam dezelfde boodschap naar voren. We moeten studenten meer vrijheid en keuzemogelijkheden geven, zodat ze een onderwijsprogramma kunnen volgen waarbij

ze het gevoel hebben dat het bij hen past. Als je met mensen nadenkt over didactiek en werkvormen, kom je vaak min of meer op die gedachte uit. Maar zie er vervolgens maar eens werk van te maken! Die uitdaging zijn we aangegaan.”

Voor welke aanpak hebben jullie gekozen?

Kitty: “Ik noem het altijd heel ondiplomatiek de sandwichmethode. We startten dus met de kerngroepen die een dwarsdoorsnede van de hele organisatie vormden. Maar vervolgens moet je toch van bovenaf gaan sturen om beweging te krijgen. We konden ervoor kiezen om de clusterdirecteuren aan de slag te zetten en hun te vragen om RIJK in het onderwijs door te voeren. Dat hebben we bewust niet gedaan. We hebben aan alle teams gevraagd wie er met RIJK wilde starten door het curriculum van hun opleiding opnieuw vorm te geven, op basis van leereenheden. Een zestal teams stak hun hand op, waaronder de afdelingen Entree, sociaal-cultureel werk en ict. In augustus 2013 begonnen zij. Om deze teams te ondersteunen stelden we zeven curriculumcoaches aan. Vaak waren dat docenten met coachingskwaliteiten, die deze rol graag op zich wilden nemen. Zij kregen een intensieve training op het gebied van curriculumcoaching.”

Chris: “De onderwijsteams zien we als de centrale eenheden rondom studenten binnen onze organisatie, de teamleiders als onderwijskundig leiders. Doordat we inzetten op de teams, verspreidde de curriculumontwikkeling RIJK zich direct in de kern van de onderwijsteams en dus in het onderwijs. Dat zette van onderaf weer druk op de organisatie, waarbinnen het moet worden geregeld. Deze sandwichmethode dwingt ons allemaal in een andere rol en dat levert veel dynamiek op.”

Door wie laten jullie je inspireren?

Kitty: “Als je pioniert kun je moeilijk omhoogkijken en je optrekken. Dat is precies wat we studenten willen leren: je moet het zelf doen, ook al is het pad niet geplaveid. Je moet steeds bepalen waar je heen wilt. Natuurlijk houden we de ontwikkelingen in het onderwijs goed in de gaten, kijken we naar wat er gebeurt in de maatschappij en op wetenschappelijk gebied. Alle kennis die we nodig hebben verzamelen we om het onderwijs goed neer te zetten. Het werkt niet om zomaar een voorbeeld binnen het onderwijs aan te wijzen dat je kunt volgen.”

**Als je pioniert kun je
moeilijk omhoogkijken
en je optrekken**





Wat is RIJk in de praktijk?

Kitty: “RIJk Onderwijs staat voor een rijke leeromgeving die studenten prikkelt om het beste uit zichzelf te halen. We bouwen aan een uitgebreide onderwijscatalogus, waarin alle studierichtingen modules aanbieden, die noemen we leereenheden. Ze bestaan steeds uit een aantal leeractiviteiten. De leereenheden worden in deze fase van onze ontwikkeling nog volgordelijk aangeboden, maar straks kiezen studenten die leereenheden die bij hun ambities en leervragen passen. Cruciaal bij deze manier van werken is de loopbaancoach waarmee de student regelmatig overlegt.”

We houden studenten niet zoet met hapklare brokken theorie, maar laten ze werken aan complexe situaties

Chris: “RIJk is voor een belangrijk deel gestoeld op het gedachtegoed dat Van Merriënboer uitwerkte in het 4C/ID-model: studenten leren een vak door te werken aan complexe taken die zij in de beroepspraktijk tegen kunnen komen. Theorie wordt niet in losse lessen aangeboden, maar zoveel mogelijk geïntegreerd met taken en opdrachten uit praktijksituaties. Daardoor begrijpen studenten waarom ze iets leren en zijn ze veel gemotiveerder.”

Hoe pak je het ontwerpen van het curriculum aan?

Chris: “Het begint met de vraag: waarom kijken we opnieuw naar ons onderwijs? Van daaruit gaat elk team samen met een curriculumcoach aan de slag om het curriculum opnieuw te ontwerpen. Dat is de start van werken volgens RIJk Onderwijs. Het samen benoemen van beroepstaken, het vormgeven van een ‘backbone’, bestaande uit leereenheden en leeractiviteiten. Om leereenheden op termijn flexibel aan te kunnen bieden aan de student, moet je alle leereenheden onderbrengen in een systeem: de onderwijscatalogus. Deze klus voert elk team uit met begeleiding van de curriculumcoaches. In de kamer van de coaches

hangt een eigen werkplanbord voor de coaches, waarop we de ontwikkeling in grote lijnen kunnen volgen. Elk team bevindt zich ergens anders in het proces, en dat is ook prima.”

Kitty: “Kerntaken zijn voor ons niet leidend. Het kwalificatiedossier vullen we zo in dat er meer ruimte is voor het beroep in het onderwijs en voor verschillende manieren van leren. Met RIJk willen we de nieuwe beroepspraktijk centraal stellen om studenten te prikkelen via aantrekkelijk onderwijs.”

Albertien Vrieling, curriculumcoach: “Het kwalificatiedossier is de ruggengraat van het programma, maar we kijken veel breder. Elk team bepaalt eerst wat de precieze beroepstaken zijn. Wat moet de student aan het eind van de opleiding kennen en kunnen? De beroepstaken knippen we op in leereenheden. Aan het eind van de opleiding beheerst de student de beroepstaken en daarmee ook de kerntaken en werkprocessen uit het kwalificatiedossier.”

Hoe ziet het onderwijsprogramma eruit?

Chris: “Per jaar volgt een student acht leereenheden van vijf weken. Elke leereenheid bestaat uit leeractiviteiten die ondersteund worden door bronnen, van boeken tot digitale modules en nog veel meer. Het is belangrijk dat de leereenheid steeds een duidelijk begin en einde heeft. De leereenheden hebben prikkelende titels als ‘Het kan niet stuk’ of ‘At your Service’. Gedurende het jaar bespreekt de student met zijn studieloopbaanbegeleider welke leereenheden hij gaat volgen. Daarvoor kijkt hij in de onderwijscatalogus: de digitale leeromgeving waarin alle leereenheden te vinden zijn, net als alle leeractiviteiten.”

Albertien: “Elke leereenheid is gebaseerd op een prikkelende leervraag die zo beroepsrecht mogelijk is. Het kan bijvoorbeeld gaan om het programmeren van een robot binnen een ict-opleiding, het ontwerpen of maken van een kledingstuk voor de vrijwilligers van de Mode Biënnale binnen een Fashion-opleiding, of het geven van een sportles bij een door de student gekozen sportvereniging binnen het CIOS. Vanaf het begin is het voor de student duidelijk welk product of welke dienst ze moeten opleveren in week 5. Het is mooi als studenten aan het begin van een leereenheid even moeten slikken en denken: wow, hoe ga ik deze prestatie leveren? Aan het eind van de vijf weken



De medewerkers

PETRA DE SMIT (57)

DOCENT WELZIJN, SOCIAAL-CULTUREEL WERK EN CURRICULUMONTWIKKELAAR BINNEN RIJK ONDERWIJS



“Vijf jaar geleden kregen we de Inspectie op bezoek. De resultaten waren niet goed, we hadden een hoog uitvalcijfer. Veel jongeren startten

met de opleiding vanuit een specifieke motivatie. Zij hadden problemen in hun jeugd en wilden met sociaal-cultureel werk anderen helpen. Vaak kwamen die studenten erachter dat de praktijk niet strookte met hun eigen verwachtingen. Ze wilden het op hun manier doen, maar dat werkt niet altijd voor een ander; je moet je kunnen aanpassen.

Toen Rijk Onderwijs van start ging, twijfelden wij of we daar meteen aan mee wilden doen. Mijn collega Jos zag er een kans in om ons onderwijs grondig te herzien. We kozen niet voor de pilot van een jaar, maar besloten om direct voor drie jaar ons onderwijs te ontwikkelen. Met hulp van een curriculumcoach en 0,2 fte extra ontwikkel-tijd hebben we alles geregeld voordat

het nieuwe schooljaar begon. Elke docent hielp mee met het beschrijven van de leereenheden en de leeractiviteiten. Vanaf september draaide het onderwijs in de digitale leeromgeving. We zetten 24boost in, een digitale lesomgeving waarbinnen we lesmaterialen aanbieden.

De student kiest zelf welke bronnen hij bij zijn leeractiviteiten gebruikt. Dat kan dus ook het internet zijn, de kennis van een klasgenoot, of een boek uit de bibliotheek.”

JOS BADER (56)

DOCENT WELZIJN, SOCIAAL-CULTUREEL WERK



“We stapelen nu aardig door met de leeractiviteiten. We kunnen koppelingen maken, we zien dat het systeem flexibeler wordt als je meer

op de plank hebt liggen. Die flexibiliteit maakt ‘just in time’ onderwijs pas echt mogelijk. We kijken wat een student op dat moment nodig heeft, wat hem het meeste zal leren. En dat zetten we in. De kracht van Rijk zit voor ons in de aandacht voor het individu. Binnen de

catalogus kan de student de leereenheden vinden die nu bij zijn programma en leerbehoefte passen. Dat motiveert veel meer dan wanneer ze jaren achter elkaar een onderwijsprogramma volgen dat wij volledig hebben uitgedacht. We kunnen sneller schakelen, bijvoorbeeld bij onrealistische verwachtingen. Ons onderwijs draait nu veel beter.”

MIRIAM BRIL (42)

TEAMLEIDER ENTREE-OPLEIDINGEN



“Omdat de Entree-opleiding maar een jaar duurt, en we binnen vier maanden een studieadvies moeten geven, is er bij ons voorals-

nog wel sprake van volgorde: je volgt de ene leereenheid na de andere. In meerjarige opleidingen kun je dat lineaire makkelijker loslaten. Zo zie je dat Rijk bij elk onderdeel van Rijn IJssel weer een andere invulling krijgt.

In augustus 2014 begonnen we met de nieuwe Entree-opleidingen. Dat gaf ons een mooie kans om Rijk direct in te voeren. Dat was spannend. Voor de zomervakantie hadden we de eerste drie



leereenheden ontwikkeld. We waren de leereenheden voor later in het jaar nog aan het vormgeven, terwijl het studiejaar al van start was en we ervaring opdeden met leereenheid 1. Gewoon beginnen en later bijstellen. Ik heb mijn team daar in meegenomen en was zelf net zo lerend. Dat lukte heel goed. Bij de Entreeopleiding kom je vakdocenten tegen die niet alleen willen doceren maar ook veel geïntegreerd begeleiden. Veel van onze docenten komen uit het vormingswerk en richten zich snel op de ontwikkeling en verandering.

Op een gegeven moment krijgen teams de smaak te pakken. Het werken met blokken van vijf weken biedt een structuur die we niet kenden. Deze manier van werken geeft juist heel veel houvast voor de student maar ook voor de docenten in instructeurs. De leereenheden hebben hun eigen doelen en een duidelijk start- en eindpunt. Daardoor zijn we veel alerter op wat er gebeurt en meer betrokken bij het onderwijs. De teams hebben er een goed gevoel bij en komen vanzelf met de leukste ideeën.

Het mooie van RIJk Onderwijs is dat het niet statisch is. Het is nooit klaar. Ik wil dat de bak met leeractiviteiten

overstroomt met activerende en veel verschillende werkvormen. Zodat je binnen elke leereenheid kunt differentiëren voor elke student. Heeft iemand dyslexie? Dan vind ik dat we daar een aangepaste leeractiviteit voor moeten hebben. Leert iemand beter met behulp van een video of met een tekst? Dan moet hij zijn leeractiviteit daarop af kunnen stemmen. Je ziet dat sommige docenten creatiever zijn in het maken van nieuwe leeractiviteiten. En zij nemen de anderen mee die er niet zo goed of minder snel in zijn.”

TIBOR KLEINMAN (28)

DOCENT APPLICATIEONTWIKKELING, CURRICULUMONTWIKKELAAR ICT-OPLEIDINGEN



“Ik word veel gelukkiger van deze manier van werken. Binnen mijn opleiding draaien nu 25 leereenheden. Elke vijf weken kan een student

kijken wat hij op dat moment nodig heeft, wat hij wil leren. We starten dagelijks met een scrumsessie. Ik sta aan tafel met de leerlingen en regisseur het geheel. Iedereen is met zijn eigen programma bezig, maar we beginnen wel samen.

RIJk Onderwijs vraagt om veel reflectie. Het is prettig dat elke opleiding daar zijn eigen draai aan kan geven. De studenten van techniekopleidingen zijn veel minder gericht op reflectie dan studenten van bijvoorbeeld Zorg en Welzijn. Onze afdeling legt daar dan ook minder de nadruk op.

Ik ben nogal eigenwijs en mijn ruimte pak ik ook. De catalogus hebben we overgeplaatst naar Google Drive en we willen gebruiken maken van Google for Education. De systemen steek ik misschien anders in, maar uiteindelijk volg ik de uitgangspunten van RIJk heel sterk. Als ik merk dat de ondersteuning achterblijft, dan doe ik er zelf wat aan. Er liggen binnen Rijn IJssel nog veel kansen voor crossverbanden. Opleidingen zouden bijvoorbeeld veel meer kunnen samenwerken in leereenheden. Organiseer samen een evenement en laat de horeca-afdelingen de catering verzorgen, communicatieafdelingen de marketing, en ict-afdelingen de website. Zo’n aanpak zou erg passen binnen het idee van RIJk.”

zien ze dat het is gelukt en hoeveel ze hebben geleerd. RIJk Onderwijs daagt studenten steeds weer opnieuw uit om hun eigen grenzen te verkennen en om verder te komen. We houden studenten niet zoet met hapklare brokken theorie, maar laten ze werken aan complexe situaties die ze ook in de praktijk kunnen tegenkomen.”

Bevalt het werken in blokken van vijf weken?

Albertien: “Ja, de teams die het nu uitvoeren vinden het prettig werken. Via panelgesprekken horen we ook van studenten dat deze aanpak bevalt. De leereenheden hebben een duidelijke kop en staart. Er is genoeg tijd om echt in een bepaald

onderwerp te duiken, en tegelijkertijd is het behapbaar: je weet dat je het na vijf weken afrondt en aan iets nieuws begint. Het brengt ritme in het programma.”



Wat vinden de docenten van deze werkwijze?

Chris: “Dat is verschillend. In sommige teams, voornamelijk in de teams die het nog niet uitvoeren, vragen docenten zich af of ze het allemaal wel voor elkaar kunnen krijgen. Daarom proberen we alle teams die in de uitvoerende fase zitten ondersteuning te bieden met de organisatie van RIJk Onderwijs en de begeleiding van studenten.”









VRIJHEID is
een belangrijk
ONDERDEEL van
ONDERWIJS

Albertien: “Sommige docenten slaan dicht. Mag ik mijn kennis niet meer overdragen? Hoezo ben ik ineens één van de ‘bronnen’ van een student geworden? Ze denken dat ze hun ei niet kwijt kunnen. In een aantal gevallen helpt het dan om tijdens intervisie samen te verkennen in hoeverre de rollen binnen een team veranderen. Docenten moeten wennen aan deze manier van werken. Het kan dat een team er bijvoorbeeld voor kiest om niet alle leeractiviteiten te roosteren. In een beroepsechte omgeving werken ze aan de leereenheid en geven ze ‘just in time’-input. Het kan zijn dat je als docent vijf weken heel intensief met een groep naar een einddoel toewerkt. Dat hangt af van de beroepstaak, de beroepscontext en de zachte vaardigheden die daarbij horen. De vak kennis blijft net zo belangrijk, maar wordt anders uitgeserveerd.”

Het systeem van afvinken op momentopnames, daar willen we vanaf

Kitty: “Studenten kunnen 24/7 in de digitale leeromgeving met hun onderwijs aan de slag. Ook dat is een hele omschakeling voor de docenten. Moeten zij dan ook continu bereikbaar zijn? En wat wordt van hen binnen de leereenheden verwacht? Je bent ineens vijf weken met een groep studenten aan de slag, in plaats wekelijks een paar vaste uren. Voor veel docenten is die omslag juist leuk. In zo’n periode bouw je samen iets op. Als studenten dan iets opleveren, of dat nu een presentatie, een filmpje of een verslag is, voelen docenten daar meer betrokkenheid bij.”



Zit de gedachte dat studenten al die vrijheid niet aankunnen niet heel diep in het onderwijs?

Albertien: “Dat klopt. Die opmerking horen we tijdens het curriculumontwerp vaak. Pas als de teams aan de slag gaan, zien ze dat de studenten veel meer aankunnen dan je misschien zou denken. Laat ze vrij kiezen in de vorm van hun eindopdrachten en ze komen met prachtige prestaties en filmpjes aan. Dat is mooi om te zien.”

Chris: “Vrijheid is juist een belangrijk onderdeel van onderwijs. Studenten moeten niet in zeven sloten tegelijk lopen, maar ze mogen alle zeven sloten heus wel een keer zien. Bij Rijk Onderwijs zetten we daarom sterk in op coaching en begeleiding. Als er iemand dreigt uit te vallen signaleer je dat wellicht eerder dan anders, want de studenten hebben elke vijf weken een oplevermoment. Docenten zijn nauw betrokken bij de leereenheden en daarnaast wordt de student nog eens in de gaten gehouden door zijn loopbaancoach.”

Hoe beoordelen jullie de studenten?

Kitty: “We maken gebruik van ontwikkelingsgerichte feedback- en feedforwardformulieren. De student kijkt na afloop van elke leereenheid samen met zijn docent wat hij heeft geleerd en wat hij in de volgende module wil leren. De docent koppelt het formulier aan de leereenheden in de online leeromgeving. We houden continuïteit in het programma, doordat we de leereenheden met dit feedbacksysteem aan elkaar verbinden. Dit is een heel proces, waaraan docenten erg moeten wennen. Dat kost tijd.”

Albertien: “Voor de landelijk verplichte vakken, zoals Nederlands en rekenen, zijn er nog de verplichte examens. En om de opleiding af te sluiten leggen de studenten een beroepsgericht examen af. Bij onze nieuwe werkwijze draait het systeem op waardering en feedback, in plaats van op beoordeling met cijfers. We kijken veel meer naar de ontwikkeling. Wat moet iemand leren? En is hij op dat gebied vooruitgegaan? Het kost de teams soms moeite om de reguliere toetsing los te laten. Docenten zijn zó gewend om op die manier te werken. Binnen de Entreeopleidingen krijgen studenten bijvoorbeeld de opdracht om soep te koken. Stel dat een van de studenten soep heeft gemaakt met alle benodigde ingrediënten, maar die soep is wel te zout. Is hij dan gezakt voor de opdracht, of wegen we ook de manier waarop hij het proces heeft doorlopen en ervan heeft geleerd? Dat is misschien nog wel belangrijker.”

Voor studenten is dat ook lastig. Zij zijn vanuit de middelbare school gewend om een cijfer te krijgen en willen graag weten waar ze aan moeten voldoen om hun examen te halen. Maar het systeem van afvinken op momentopnames, daar willen we vanaf. Rijk is juist bedoeld om tijdens het gehele proces de ontwikkeling in de gaten te houden.”





TIPS VAN RIJN IJSSEL

- ⇒ Ga van start zonder van tevoren alle mogelijke problemen in kaart te brengen. Begin gewoon!
- ⇒ Verbind je op zo'n manier met de verandering dat je anderen tot voorbeeld bent.
- ⇒ Bepaal de kaders, de piketpaaltjes, maar laat de invulling over aan de mensen die echt aan de slag moeten.
- ⇒ Laat mensen hun eigen inschattingen maken, dan zijn ze ook eerder bereid om verantwoordelijkheid te nemen.
- ⇒ Gebruik de teams als motor. Zorg dat de vernieuwing zich daar ontwikkelt.
- ⇒ Problemen komen vanzelf op tafel. Pas als je er echt iets mee moet, onderneem je actie of schakel je hulp in.





KOSTEN

Is de ontwikkeling van RIJk Onderwijs betaalbaar?

Kitty: “We moesten toch de nieuwe Kwalificatiestructuur in gang zetten, dus ontwikkelkosten hadden we hoe dan ook. Wij hebben het geld benut voor curriculumcoaches en ontwikkel-tijd voor de teams. Daarnaast stelt RIJk Onderwijs eisen aan een aantal randvoorwaardelijke zaken als een leerlingvolgsysteem en een roostersysteem. Maar ook daarvoor geldt: we hadden sowieso een verbeterslag te maken, dus die investering is noodzakelijk. En bovenal: wat we ook bedenken, we moeten het doen met het geld dat we hebben.

We zijn onze ondersteunende diensten zo lean en mean mogelijk aan het organiseren, opdat er zoveel mogelijk geld naar het onderwijs kan. De pot wordt niet groter, dus we moeten blijven nadenken over het zo efficiënt mogelijk uitvoeren van onderwijs.”

Chris: “Het gaat uiteindelijk om de speelruimte die je hebt tussen teamleiders en docenten, en hoe je daar collectief afspraken over maakt. Daarnaast rekenen we erop dat automatisering van een aantal systemen het proces betaalbaar houdt.”



OBSTAKELS

Hoe zorg je dat het systeem niet het uitgangspunt wordt?

Kitty: “Dat is een belangrijke vraag. Een manier hiervoor is dat we ons telkens kritisch af moeten vragen: is dit werkelijk in het belang van de student? RIJk Onderwijs dient als uitgangspunt, waarbij piketpaaltjes zijn gezet. En we begrijpen heel goed dat elk team zijn eigen invulling eraan geeft en dat elke opleiding om zijn eigen aanpak vraagt.”

Waar lopen jullie tegenaan in de uitvoering?

Albertien: “Voor het slagen van RIJk is een goed werkende onderwijscatalogus essentieel. De catalogus waar we nu mee werken mag nog een slag gebruiksvriendelijker worden. De leereenheden komen terecht in een lange lijst die je kunt bereiken met de juiste zoekwoorden. Je zou dat eenvoudiger willen, bijvoorbeeld door het gebruik van categorieën of thema's. Het is natuurlijk prachtig als opleidingen leereenheden en leeractiviteiten kunnen uitwisselen, maar daarvoor moeten we met elkaar het overzicht houden.”

Chris: “Elke opleiding heeft zijn eigen aanpak. Die diversiteit is ook goed. We moeten steeds de vraag stellen: wat willen we gezamenlijk regelen en wat niet? Er zijn zoveel digitale onderwijs toepassingen beschikbaar, dat het raadzaam is om daar keuzes in te maken. Wil je het uitgangspunt van flexibilisering van de leereenheden op lange termijn bereiken, dan zal je hoe dan ook volgens een standaard moeten gaan werken. Je ziet nu teams van verschillende opleidingen de inhoud van de onderwijs-catalogus op verschillende plaatsen vastleggen. Staan we dat ook op termijn toe, of willen we dat alle teams op dezelfde manier met de catalogus werken? Aan die duidelijkheid is behoefte.”



RESULTAAT

Waar staan jullie nu?

Kitty: “Het omslagpunt is voorbij. We keren niet terug. In schooljaar 2014-2015 zijn de eerste teams begonnen met RIJk en tegelijkertijd heeft een nieuwe groep teams het onderwijs ontwikkeld. In augustus 2015 is het aantal teams dat RIJk uitvoert uitgebreid en inmiddels is de laatste groep teams gestart met ontwikkelen. Vanaf het schooljaar 2016-2017 hebben alle teams minimaal de lightversie van RIJk Onderwijs ingevoerd.”

Het klassieke systeem zorgt ervoor dat mbo'ers vaak onderpresteren

Zien jullie dat de motivatie van studenten toeneemt?

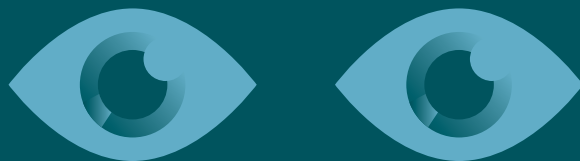
Chris: “Studenten kunnen met RIJk Onderwijs uiteindelijk beter laten zien wat ze te bieden hebben. Ze volgen hun eigen programma, ontwikkelen hun talenten en zijn met hun eigen leervragen aan de slag. In mijn ervaring zorgt het klassieke systeem, met heel veel volgordelijkheden, ervoor dat mbo-studenten regelmatig onderpresteren. RIJk daagt die jongeren uit om er zelf echt iets van te maken, spreekt ze aan op hun ondernemende kwaliteiten, en laat ze trots zijn op hun vakmanschap.”

Albertien: “Het onderwijs is niet langer een vaststaand programma dat je nu eenmaal moet volgen.



Studenten
moeten niet in
**ZEVEN
SLOTEN
TEGELIJK
LOPEN,**

maar mogen ze wel
**ALLEMAAL
EEN KEER ZIEN**



Als een student voor een stage in een bejaarden-telhuis komt, en iets moet leren over communicatie, dan kunnen we niet meer zeggen: helaas, dat heb je pas volgend jaar. Als het even kan halen we het naar voren, omdat die student er nu mee te maken heeft. We werken meer en meer 'just in time' omdat er in de onderwijscatalogus diverse bronnen komen te staan, waardoor de student 24/7 toegang heeft tot onderwijs. We kunnen veel beter inspelen op de situatie. Je ziet dat dit studenten meer motiveert."

TOEKOMST



Hoe ziet de toekomst eruit?

Albertien: "De onderwijscatalogus is gevuld met alle leereenheden die de verschillende opleidingen aanbieden. Opleidingen kunnen leereenheden uitwisselen en studenten kunnen uitstapjes maken naar andere opleidingen door daar leeractiviteiten te volgen. Ze moeten natuurlijk wel hun diploma halen en voldoen aan de eisen uit het kwalificatiedossier, maar waar ze leren, met welk tempo of welke bronnen ze daarvoor gebruiken, wordt flexibel en op maat. Het is wel het curriculum van hun opleiding, maar dat is een dynamisch geheel."

Chris: "De landelijke urennorm past niet goed bij de uitgangspunten van RIJk. De student kan immers 24/7 in de digitale catalogus, bijvoorbeeld om webinars te volgen of zelf aan de slag te gaan. Hoe gaan we dan echt duizend klokuren per jaar meten? Je wilt veel liever op de ontwikkeling van de studenten sturen, dan op het aantal uur dat ze ergens mee bezig zijn. Hopelijk verandert dat nog."

Werken ooit alle roc's op deze manier?

Chris: "Als je de tekst van het manifest 'Mbo2025' leest, dan zie je een bevestiging van wat wij aan het doen zijn. Ook het 4C/ID-model van Van

Als je onderwijs wilt vernieuwen, moet je op een dag gewoon beginnen

Merriënboer, dat uitgaat van leren binnen volledige beroepstaken, zie je steeds meer op verschillende plekken in het mbo opkomen. Het zal heus niet zo zijn dat elk roc in de toekomst volgens RIJk werkt, dat is ook niet de opzet, maar de manier van denken en dingen aanpakken, die verwacht ik wel op veel meer plekken terug te zien."

Wat is jullie gouden tip?

Chris: "Zet in op alle mensen. Luister dus ook naar de mensen met kritische vragen, al is dat soms lastig. Wie uit het onderwijs komt, weet dat je alleen dan kunt bewegen in de beoogde richting."

Kitty: "Bij ontwikkelingen geldt: elk station moet het volgende station tonen. Je gaat niet van start door alle mogelijke problemen in kaart te brengen. Begin bij de teams en zorg dat de vernieuwing zich daar ontwikkelt, dat is essentieel. Gebruik de teams als motor. De sandwichmethode en de ontwikkelingsgerichte aanpak zijn de sleutels daartoe."

Als je je onderwijs echt wilt vernieuwen, moet je op een dag gewoon beginnen. Problemen komen vanzelf op tafel. Op het moment dat je er echt iets mee moet, onderneem je actie of schakel je hulp in. Zo kom je stap voor stap verder." 





EASTPAK

Talentvol Ontwikkelen
LANDSTEDE MBO





De school

Landstede MBO, Harderwijk.

Locaties met dezelfde aanpak: Dronten, Kampen, Lelystad, Raalte en Zwolle.

Mbo-opleidingen op niveau 1, 2, 3 en 4

AANTAL STUDENTEN Harderwijk: 3.440
Landstede MBO: totaal 12.000
AANTAL MEDEWERKERS Harderwijk: 300
Landstede MBO: totaal 950

Hoe vergroot je studiebetrokkenheid bij mbo'ers?

Sluit aan bij hun talenten & interesses

Landstede MBO groeit van massaproductie naar maatwerk met hun concept Talentvol Ontwikkelen. Dankzij een uitgebreide online onderwijscatalogus hebben studenten de ruimte een onderwijsprogramma samen te stellen dat echt bij hen past. Dat vergt een andere manier van organiseren. 'Begin bij je onderwijs en vul de logistiek daar op in. Niet andersom.'



ONTSTAAN

Waarom was er verandering nodig?
Dennis van Oeveren, docent

en manager onderwijsmanagement en logistiek: "Ruim acht jaar geleden zijn we structureel en roc-breed gaan nadenken over wat we aan het doen waren. Wat is ons beeld van wat leren inhoudt? Hebben we wel oog voor de doorlopende ontwikkeling van de student? School is toch meer dan een productiehuis? Het bedrijfsleven begon bovendien andere competenties te vragen. We hoorden bijvoorbeeld: 'Kennis leren wij ze zelf wel aan, we willen een attitude. We willen medewerkers die flexibel zijn.'"

En wat is er veranderd?

Dennis: "Het vorige College van Bestuur gaf onze scholen de opdracht hun eigen onderwijs te versterken met als centrale vraag: wat is talent ontwikkelen? Heel geleidelijk hebben de scholen hun sterke aspecten beschreven en met elkaar gedeeld. In

tweewekelijkse sessies dachten we met onze teams na over deze zaken. Dat heeft stapsgewijs geleid tot een gepersonaliseerde aanpak.

Op onze locatie kozen we bijvoorbeeld voor vernieuwende werkvormen die teams plaatsen in de onderwijscatalogus in onze elektronische leeromgeving ETO, dat staat voor Elektronisch Talentvol Ontwikkelen. Studenten kunnen er al hun opdrachten en bronnen vinden, en geven er elkaar feedback op het werk. Docenten wisselen er materialen uit. Zo ontstaat er een steeds grotere database met studiematerialen.

De grootste stap zetten we drie jaar geleden. Toen werd besloten dat het inmiddels ingevoerde, maar vrijwillig gebruikte ETO werd aangewezen als het centrale instrument om alle examenprogramma's in vast te leggen. Werken met ETO dwingt je om na te denken: wat doen we nu precies? En we staan niet stil: in de tweewekelijkse sessies denken we nog steeds na over verdere ontwikkelingen. Voor het

De geïnterviewden

DENNIS VAN OEVEREN (53)

DOCENT EN MANAGER ONDERWIJSMANAGEMENT EN LOGISTIEK



‘Pak de dingen zo aan, omdat je gelooft dat het goed is voor het onderwijs.’

DICK TER WEE (58)

LOCATIEDIRECTEUR VAN HARDERWIJK, LELYSTAD EN DRONTEN



‘We begeleiden studenten bij het vormgeven van hun eigen opleiding.’



nieuwe College van Bestuur gaan we bijvoorbeeld Talentvol Ontwikkelen kort maar krachtig beschrijven, zodat het concept voor iedereen helder is.”



Wat is jullie uitgangspunt?

Dick ter Wee, locatiedirecteur van Harderwijk, Lelystad en Dronten: “Ons uitgangspunt is steeds: wat is je droom? Wij bieden een persoonlijke route naar die droom. Cruciaal daarbij is dat we steeds het gesprek blijven voeren met iedere leerling. We willen studenten zoveel mogelijk vrijheid bieden bij het vormgeven van hun programma, zodat ze kunnen doen wat echt bij hen past. Ben je iemand die sneller werkt dan anderen? En wil je ook eerder klaar zijn met de opleiding? Of wil je juist onderdelen van verschillende studies combineren om je programma te verdiepen?”

We praten niet meer over leerjaren, maar liever over fasen. Al vindt het eerste jaar globaal plaats in een vaststaand stramen, met veel aandacht voor oriëntatie. Daarna gaan het tempo en de inhoud variëren. We begeleiden studenten bij het vormgeven van hun eigen opleiding. We laten zien waar ze aan moeten voldoen om een bepaald diploma te behalen. Maar we stimuleren ze ook om hun programma zo vorm te geven dat het aansluit bij hun talenten en interesses. Dat noemen we Talentvol Ontwikkelen.”

Hoe is de opleiding ingedeeld?

Dick: “Elke opleiding binnen Landstede hoort bij een domein, een landschap noemen we dat. Zo kun je bijvoorbeeld studeren binnen het landschap ‘Mooi en mode’, ‘Onderwijs en opvoeding’ of ‘Techniek en innovatie’. Landschappen kun je verkennen en je kunt er binnen reizen. Studenten hebben de mogelijkheid hun opleiding te vullen met verschillende onderdelen uit hun landschap voor verbreding en verdieping. Maar ze kunnen er ook buiten terecht.”

Dennis: “Soms moeten studenten van verschillende opleidingen dezelfde werkprocessen behalen, zoals het maken van een rapportage of activiteitenplan. Dankzij ETO kunnen zowel docenten als studenten die overlap veel sneller zien. Zo is het voor onze studenten heel inzichtelijk of ze bijvoorbeeld kunnen overstappen of misschien zelfs een extra diploma kunnen behalen.

In ETO zie je ook dat bepaalde vakken steeds vaker aan verschillende opleidingen worden gegeven.

Dan zetten we de studenten bij elkaar – verschillende jaren of fases door elkaar heen – wat weer nieuwe energie en inspiratie oplevert. Ze spreken en beïnvloeden elkaar, en werken aan gezamenlijke opdrachten. Hierbij horen open omgevingen met glazen wanden die de lokalen transparant maken. Op deze manier is een instructie van een docent niet meteen zomaar een les in een klaslokaal.”

Dick: “Tijdens het startprogramma van de opleidingen, dat tien weken duurt, zien we studenten wel overstappen. Dat kan omdat we het programma heel bewust heel openlaten. In dit pand in Harderwijk zitten bijvoorbeeld vier opleidingen die identiek zijn opgebouwd en waarbij overstappen makkelijk is: Pedagogisch medewerker jeugdzorg niveau 4, Pedagogisch medewerker-3, Pedagogisch medewerker kinderopvang-4 en Onderwijsassistent-4.”

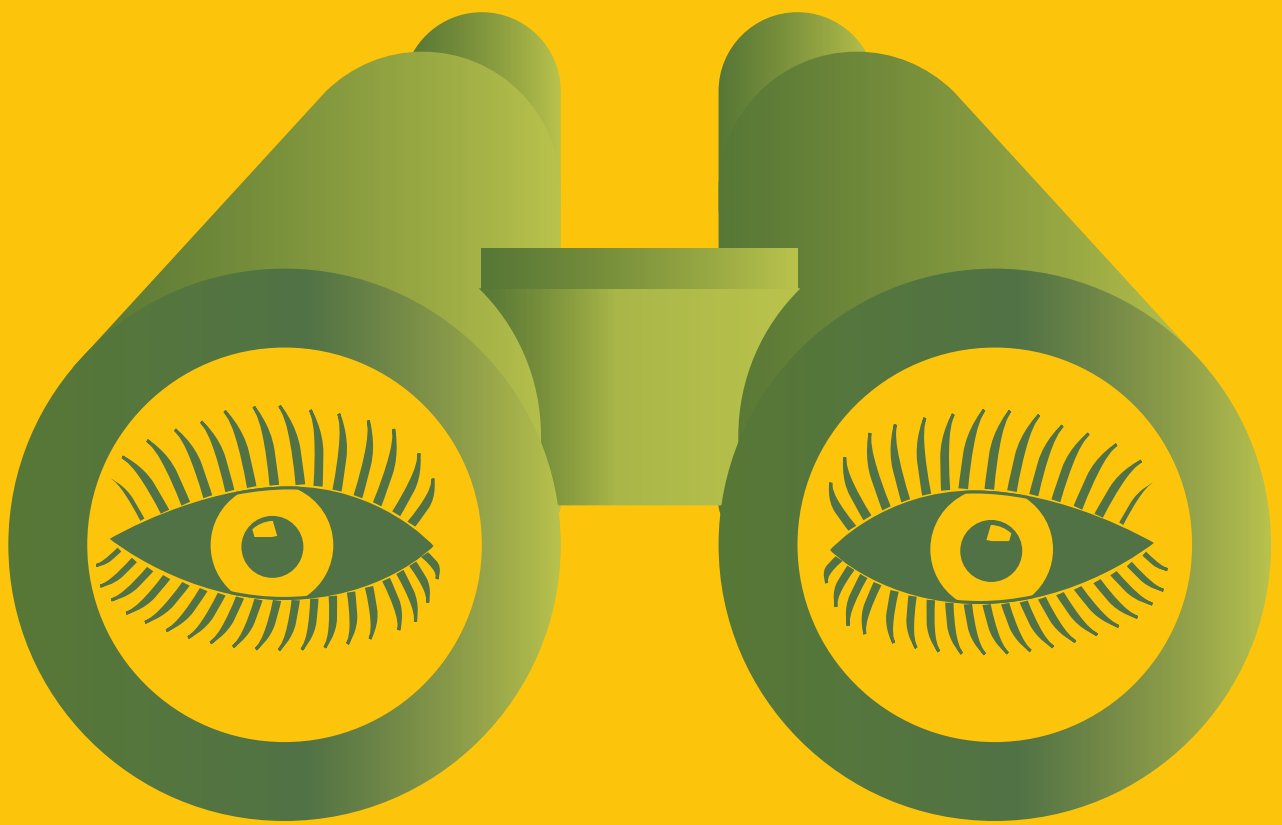
Doorlopend in gesprek zijn met de student maakt het systeem levend

Dennis: “Uitval willen we niet binnen Landstede. Het moet voor studenten makkelijk zijn om te wisselen van opleiding. In die eerste weken voeren ze gesprekken met mensen uit het beroepenveld, snuffelen ze alvast aan hun nieuwe opleiding en maken ze kennis met hun coach. De juiste studiekeuze maken is niet zo eenvoudig. Doordat we studenten de eerste weken de ruimte geven om kennis te maken met hun toekomstige beroep, kunnen ze zich afvragen of dat bij hen past. Zo zorgen we dat ze in een latere fase beter op hun plek zitten.”

Wat vergt dit van je organisatie?

Dennis: “Begin bij je onderwijs en vul de logistiek daar op in. Niet andersom. Doorlopend in gesprek zijn met de student maakt het systeem pas levend. We leren zo veel en ook snel. We gebruikten aanvankelijk een programma waarmee een student zijn eigen onderwijs kan inplannen. In de praktijk bleek dat de maandag en vrijdag niet vaak werden gekozen. We hebben toen onze redenering wat omgevormd: we zijn geen cafetaria, waar je vrij





**Je kunt niet meer zien
hoe ver iemand is door te kijken
in welk leerjaar hij zit**

kiest, we zijn een speciaalzaak. We voeren het gesprek en ze komen omdat jij de specialist bent. Dit soort aanpassingen maken we steeds door de studenten erbij te betrekken.”



PRAKTIJK

Hoe ziet het onderwijs er in de praktijk uit?

Dick: “We hebben twee type leeractiviteiten, de LWP en de TWIXX. Bij de leerwerkprestaties, de LWP’s, gaan we uit van concrete, uitdagende leersituaties. Studenten moeten bijvoorbeeld een plan van aanpak leren schrijven.”

Dennis: “Het mooie van zo’n LWP is dat het over de echte wereld gaat. Het gaat altijd om situaties die je later in je beroep tegen kunt komen. De studenten spreken met bedrijven en ontwikkelen meteen veel verschillende vaardigheden: communiceren, samenwerken, plannen, noem het maar op.”

Dick: “De leerwerkprestaties zijn een belangrijk onderdeel van elk studieprogramma. We willen altijd voldoende LWP’s aanbieden, zodat de studenten iets te kiezen hebben. De opdracht moet aansluiten bij hun leef- en werkwereeld en moet dus echt toepasbaar zijn. Vandaar dat we een enorme catalogus hebben met een veelvoud aan LWP’s.”

Dennis: “Daarnaast bieden we de TWIXX aan. TWIXX staat voor Training, Workshop, Instructie en allerlei andere mogelijke werkvormen. Tijdens een TWIXX leren studenten vaardigheden die ze voor hun beroep moeten automatiseren. Het kan gaan om het leren van Engelse woordjes, of bijvoorbeeld het leren werken met een oerthermometer. Tijdens het werken aan een LWP pakt een student de TWIXX waar hij behoefte aan heeft. Niet geheel vrijblijvend natuurlijk. Het zit in de trajecten ingebouwd. In het eerste jaar is dat meer sturend, om het daarna meer los te laten.”

Hoe houdt je het overzicht met zoveel verschillende onderdelen?

Dick: “Al deze werkvormen plaatsen de teams met behulp van gestandaardiseerde formats in de onderwijscatalogus in ETO. Daar vinden studenten en docenten alle opdrachten en materialen. Ze werken erin en verkrijgen al doende de database.”

Dennis: “We doen alles in ETO: er zijn nadrukkelijk geen omwegen meer mogelijk. Ieder team heeft een gebruikersondersteuner om dit soepel te laten

verlopen. Juist omdat ons onderwijs zo flexibel is ingericht, is de basis van ETO belangrijk. Studenten, docenten en coaches behouden samen het overzicht binnen het portaal. Je kunt niet meer zien hoe ver iemand is door te kijken in welk klaslokaal en in welk leerjaar hij zit. De voortgang staat in ETO en die kan voor twee studenten die tegelijkertijd begonnen, heel verschillend zijn.”

We zijn geen cafetaria, waar je vrij kiest, we zijn een speciaalzaak

Dick: “ETO hebben we met de teams ontworpen. Dat ging stap voor stap. Het mooie van het systeem is de koppeling aan de kwalificatiestructuur, waardoor we de voortgang van de student heel direct kunnen weergeven en waardoor het systeem ook meteen aan de diplomering en de onderwijs-catalogus gekoppeld is. Moet je bepaalde werkprocessen nog behalen? Dan kun je in de onderwijs-catalogus kijken met welke vakken je dat kunt doen. Misschien vallen die binnen je eigen opleiding en misschien erbuiten. Je kunt dus kiezen wat op dat moment het beste past bij jouw ILP, individueel leerplan. Dat vul je digitaal in per tijdsperiode met LWP’s en TWIXX’en.”

Jullie werken ook met de leermeter.

Wat is dat?

Dennis: “De leermeter is een gespreksinstrument dat de student en zijn coach gebruiken bij gesprekken over de voortgang. Elke student heeft zijn eigen leerlijn in ETO. Na elke LWP, leerwerkprestatie, geeft de student op zijn leermeter aan of hij vindt dat hij het niveau ‘starter’, ‘gevorderd’ of ‘bekwaam’ heeft. Dat doet hij door de leermeter, een soort schuif, naar een bepaalde plek op de lijn van starter tot bekwaam te schuiven. De coach doet hetzelfde. Zo kunnen ze in één oogopslag zien of ze dezelfde inschatting hebben. Dat geeft een goede start voor een gesprek. Schat je jezelf bijvoorbeeld minder bekwaam in dan je coach dat doet? Waar ligt dat aan? De leerlijn is gekoppeld aan de officiële werkprocessen in het kwalificatiedossier. Scoor je bijna overal bekwaam op, zowel







DE STUDENTEN

LIAN WEIJERS (17)

EERSTEJAARS PEDAGOGISCH MEDEWERKER
JEUGDZORG NIVEAU 4, KOMT VAN 4-HAVO



Het is hier niet zo formeel. Ik zeg gewoon Dennis

“Ik heb voor jeugdzorg gekozen, omdat deze opleiding breder is dan die tot onderwijsassistent. Zo houd ik meer opties open. Mijn opleiding duurt officieel drie jaar, maar ik merk dat het me makkelijk afgaat. Met mijn ouders en mijn coach ga ik in gesprek of het programma voor mij korter kan duren. Hierna wil ik graag naar de pabo.

Op Landstede krijgen we veel meer verantwoordelijkheid dan op de middelbare school. Als je tegen de docent zegt: ‘Mijn hoofd zit zo vol’, dan mag je even buiten een rondje gaan rennen. Zelfreflectie is een belangrijk onderdeel van onze studie. We doen veel met de feedback van docenten en andere studenten. Als we met een nieuw vak beginnen, nemen we de feedback van het vorige vak als startpunt. Soms is al dat reflecteren wel vermoeiend, maar het is belangrijk: wij moeten sneller verantwoordelijk handelen dan een gemiddelde puber. Volgend jaar gaan we tijdens de stage al met kinderen werken.”



LOTTE GROOTOONK (20)

DERDEJAARS PEDAGOGISCH MEDEWERKER
KINDEROPVANG NIVEAU 4

Er wordt al snel tegen je gezegd: kom er zelf maar uit, laat maar zien wat je kan

“Voordat ik aan deze opleiding begon, twijfelde ik of ik iets in de bouw wilde doen. Ik houd ervan om met mijn handen te werken en ik ben creatief. Nu ik voor kinderopvang heb gekozen, ga ik er helemaal voor. Daarom volg ik het liefst LWP's die passen binnen mijn eigen opleiding. Soms zitten we bij LWP's met studenten van andere studies uit ons landschap. We moesten bijvoorbeeld met elkaar bedenken hoe een brede school er uit kan zien en hoe mensen van jeugdzorg, sport en opvang er samenwerken. Tijdens de LWP zagen we al hoe lastig samenwerking kan zijn. Als je een andere opleiding volgt, heb je ook al snel een andere manier van werken.

Ik werk graag in de leeromgeving op onze verdieping. Als ik pas om 13 uur les heb, kom ik toch om 9 uur naar school. Op Landstede krijgen we acht weken de tijd om iets te leren over een onderwerp. Het is uiteindelijk aan jezelf hoeveel je uit die lessen haalt. Die zelfstandigheid vind ik prettig, maar soms is het wel heel losjes. Daarom is het fijn dat ik een coach heb die er echt voor mij is, waarmee ik kan bespreken waar ik tegenaan loop.

Ik loop nu stage op een kinderdagverblijf, bij de baby's. Het is een grote verantwoordelijkheid om voor die kleintjes te zorgen, maar je doet gauw genoeg ervaring op. Ieder kind heeft zijn eigen ritme. Je moet goed kijken en het kind echt leren kennen. Eerst twijfelde ik of ik bij niveau 3 zou stoppen, maar als ik doorstudeer tot niveau 4 heb ik straks veel meer mogelijkheden, zoals het opzetten van een eigen kinderdagverblijf.”

volgens je coach als volgens jezelf, dan kun je waar-schijnlijk bijna afstuderen. De studenten kunnen zo goed bijhouden hoe ze er voorstaan.”

Kunnen de studenten die vrijheid aan?

Dennis: “Veel van onze studenten komen zo uit de banken van de middelbare school gerold. Ze kijken je met grote ogen aan en zeggen: ‘Maar u bent toch de docent? U moet toch vertellen hoe het zit?’ Die houding moeten we ze afleren. Dat is een spanningsveld. We willen de studenten leren zelfstandig te zijn. Maar in welke mate kun je ze loslaten? In hoeverre zijn jongvolwassenen daartoe in staat? Het is ook aan de docenten en coaches om daar steeds de juiste balans in te vinden.”

We moeten af van het idee dat school pas begint in het lokaal

Is het niet een continue slinger? Dan weer meer nadruk op vaardigheden en dan weer op kennis?

Dennis: “Jazeker. Dat zie je bij ons intern heel duidelijk. Wij liepen voor met deze manier van werken en na een tijdje zie je discussie over de werkwijze ontstaan. Pakken we het wel op de goede manier aan? Moeten we niet meer nadruk leggen op kennis in plaats van op vaardigheden? De herziening van de kwalificatiestructuur geeft intern nu echt weer een boost. We zien dat de manier waarop we het al jaren aanpakken nu ook breder wordt omarmd. De overheid vraagt van de hele sector dat we persoonlijke opleidingstrajecten aanbieden.”

Welke stappen waren er nodig om deze manier van werken te realiseren?

Dick: “We hebben de tijd genomen om onze eigen visie te ontwikkelen. Elke tweede dinsdagmiddag denken alle teams binnen het roc samen na over het onderwijs. Dat noemen we LOB's, Landstede Ontwikkelbijeekkomsten. We werken aan vragen als: hoe willen we Talentvol Ontwikkelen zo goed mogelijk vormgeven? We nodigen gasten uit voor spreekbeurten en workshops. Bijvoorbeeld over

scrums, gamestorming, digitaal onderwijs, et cetera. De bijeenkomsten zijn niet vrijblijvend. Die middagen worden zo ingericht dat we vrij en rustig kunnen spreken. Het is een continu proces. Om dit proces te begeleiden zijn er veertien land-schapsmanagers aangesteld. Ze zijn geen hiërarchisch manager, maar functioneren als intermed-aiër tussen de teams.”



Vergt dit concept een andere aanwezigheidscontrole?

Dennis: “We zijn nog op zoek naar de manier van registreren die bij ons past. Enkele aanmeldzuilen zijn als test geplaatst. Met een QR-code op de telefoon registreert een student zijn aanwezigheid. Dit is het product Participatie van Eduarte. We bespreken met roosterfabrikant Untis of we het individueel leerplan van de student als basis voor het rooster kunnen gebruiken. Omdat we variabelen als vaste werkweek loslaten en dagdelen in plaats van lessen nemen, is beschikbaarheid van docenten niet meer de grootste hobbel. Bijna alle roosterprogramma's denken nog in klassen. Dat loopt in ons systeem vast. Onze variabelen zijn de LWP, de TWIXX, de student en enkele geprogrammeerde lessen. Verder moet het zo flexibel mogelijk zijn.”

Hebben de veranderingen in het onderwijs ook gevolgen voor de gebouwen?

Dick: “Ja, stap voor stap passen we onze panden aan onze visie aan. Deze ruimte is in de zomer gebouwd. Tijdens droomsessies ging iedereen met elkaar in gesprek: studenten, docenten, conciërges en directeurs. Wat zouden we van deze ruimte maken als we alles zelf mochten bedenken? Een architect ging er vervolgens mee aan de slag. Het resultaat is een kleurrijke, open ruimte met verschillende soorten werkplekken. Afgeschermdes hoekjes om te overleggen, comfortabele banken en voldoende stopcontacten voor laptops en smartphones. Aan de andere kant zijn de leslokalen waar we trainingen, workshops en andere werkvormen geven.”

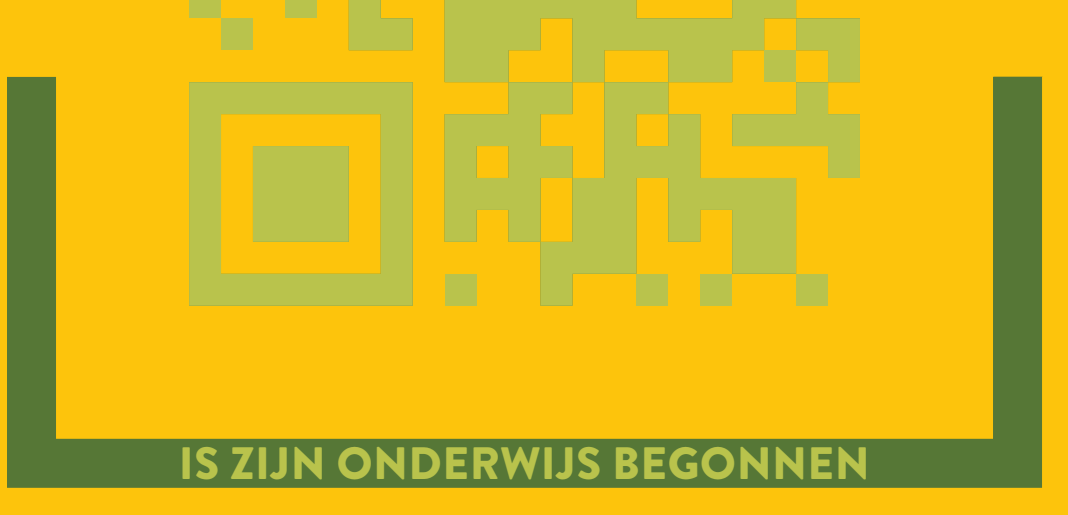
Alle lokalen hebben glazen wanden. Waarom?

Dennis: “Ik heb daar behoorlijk aan moeten trekken. Niet alle docenten zagen het zitten. Maar we moeten af van het idee dat de school pas begint als je in het lokaal zit. Het onderwijs vindt plaats in deze hele ruimte, juist ook op de banken en in de hoeken waar de studenten samen aan de slag





ZODRA EEN STUDENT MET ZIJN QR-CODE INCHECKT,



IS ZIJN ONDERWIJS BEGONNEN

kunnen. Zodra een student met zijn QR-code incheckt, is zijn onderwijs begonnen. En of hij dan individueel werkt, in een groepje of onder begeleiding van een docent, dat doet er niet toe. De tijd is voorbij dat er alleen sprake is van les als je achter je tafeltje naar je docent zit te luisteren. De open ruimtes visualiseren de onderwijsvisie die we hebben. We kijken niet naar de klas maar naar het individu. Het moet transparant zijn.”



DOCENT

Wat betekent deze werkwijze voor docenten?

Dennis: “Het werken met LWP’s en TWIXX’en vraagt behoorlijk wat flexibiliteit. De ideale docent is geen lesboer die zijn vak altijd op dezelfde manier wil overdragen. Het gaat er juist om dat je betrokken bent bij het onderwijsproces: wat heeft de student op dit moment nodig om verder te komen? Voor een inhoudelijke TWIXX-sessie kan het natuurlijk heel interessant zijn als we een specialist in huis halen. Maar het gevaar is dat ze de ramen afplakken om eens lekker te gaan doceren. We zoeken juist naar openheid.”

Je wilt niet dat ze de ramen weer afplakken en lekker gaan doceren



OBSTAKELS

Is het lastig om deze visie roc-breed van de grond te krijgen?

Dennis: “Een visie hoeft niet hetzelfde te zijn als een format. Dat is het spanningsveld waar we steeds mee worstelen. We willen niet per se naar dwingende systemen, maar soms ontkom je er niet aan. ETO maakt het mogelijk om onze visie volledig in praktijk te brengen: het biedt structuur en overzicht en het bevordert het gesprek over de voortgang tussen de student en zijn coach. Daarom is besloten dat alle opleidingen met ETO moeten werken. Diploma’s kunnen alleen nog vanuit ETO worden uitgedraaid; je kunt er echt niet meer omheen. Dat was drie jaar geleden de grootste stap.

Aanvankelijk dachten we de invoering gefaseerd te kunnen doen door te kijken wanneer een team er

aan toe is. Maar we zagen dat er te veel verschillende systemen draaiden en daarom hebben we er een ‘big bang’ van gemaakt. Eerst alleen met alle examenproducten. Dat bouwen we nu verder uit. Inmiddels is het ook verplicht het individuele leerplan erin te zetten. Er mogen geen andere systemen meer gebruikt worden. We werken vanuit een strakker kader.”

Tegen welke moeilijkheden lopen jullie aan?

Dennis: “Sommige teams willen koste wat het kost hun oude patronen vasthouden. We besteden veel tijd aan coaching en teammomenten, maar het komt nog niet op elke plek van de grond. Dat blijft lastig. Tegelijkertijd zien we hoe de nieuwe manier van werken andere teams inspireert. Het verloopt nu eenmaal nooit op alle plekken hetzelfde.

Een aantal teams omarmt de standaard van de TWIXX, de LWP en dagdelen, en ziet daarom ineens ruimte ontstaan. Want in dagdelen denken betekent dat je je logistieke proces vereenvoudigt. Niet meer per uur denken. Plots realiseerden we ons dat er een derde dagdeel bestaat: de avond. Zo heeft het team Social Work in Zwolle nu een week met twaalf dagdelen als totaalaanbod. Studenten vinden het zelfs fijn om lessen in de avond te combineren met hun stage. Als wij zeggen dat we onderwijs aanbieden met veel ruimte voor keuzes door studenten, moeten we dat ook leveren. De dagdelen staan op de menukaart, maar de keuze voor wát je doet is ruim. Natuurlijk binnen het kader van de wettelijke onderwijstijd.”



RESULTAAT

Wat is het resultaat van deze manier van werken?

Dennis: “We durven nu te stellen dat alle 12.000 studenten – van onze acht scholen – eigenaar zijn van hun leerroute. Ieder heeft een coach en een individueel leerplan. We werken met feedback en reflectie. Studenten hebben een portfolio, docenten begeleiden veel intensiever. Op een aantal plaatsen zijn de fysieke ruimtes al aangepast aan het concept. Ieder jaar krijgt een afdeling een totale make-over.”

Dick: “Door de herziening van de kwalificatiestructuur merken we hoe ver we al zijn met ons onderwijs. Wij hoeven ons niet druk te maken over het invoeren van keuzedelen: ons onderwijs is volledig ingericht op het maken van eigen keuzes en het flexibel combineren van programma’s. Dat geeft veel vertrouwen.”





TIPS VAN LANDSTEDE MBO

- ⇒ Bedenk eerst wat goed is voor het onderwijs, en pas daar de logistiek op aan.
- ⇒ Voer veranderingen geleidelijk in. Neem de tijd om met elkaar een visie neer te zetten en begin met een paar teams, met een paar opleidingen.
- ⇒ Sta niet stil. Blijf op regelmatige basis nadenken en praten over verdere ontwikkelingen.
- ⇒ Betrek de student, dat maakt het onderwijssysteem levend.
- ⇒ Kies voor open ruimtes. Stap af van het idee dat de school pas begint als je in het lokaal zit.
- ⇒ Laat docenten alert zijn op de vraag: wat heeft de student op dit moment nodig om verder te komen?





Een visie hoeft niet hetzelfde te zijn als een format

Dennis: “Echt harde meetresultaten zijn er nog niet. Wel zijn we de afgelopen vijf jaar tegen de landelijke trend in gegroeid in leerlingenaantal. Er is ook minder uitval. En we voldoen aan alle eisen.”

Wat is jullie gouden tip?

Dennis: “De manier waarop we het onderwijs met elkaar inrichten wordt vaak bepaald door de logistiek. We werken op een bepaalde manier omdat dat handig is. Daar moeten we anders naar gaan kijken. Pak de dingen zo aan, omdat je gelooft dat het goed is voor het onderwijs. Vervolgens kun je bedenken hoe je het praktisch inricht. Als je in die volgorde denkt, krijg je vernieuwing echt van de grond.” ➡



8





De school

SintLucas, Boxtel en Eindhoven

Vakschool met breed aanbod aan creatief-technische opleidingen op niveau 2, 3 en 4.

AANTAL STUDENTEN 2.900
AANTAL MEDEWERKERS 415

Hoe leid je de nieuwste generatie creatief-technisch vakmensen op?

Stop creativiteit niet in een hokje

Bij het Brabantse SintLucas draait alles om het ontwikkelen van een 'creative community'. Vormgevers, modeontwerpers, restaurateurs en tv-makers leren elkaars materiaal, werk en taal kennen. 'Juist op de grenzen van vakgebieden ontstaan nieuwe ideeën. Bovendien, je doet tegenwoordig niets meer alleen.'



Jullie noemen
**SintLucas een creative
community.**

Wat houdt dat in?

Paul Hamel, directeur

SintLucas Boxtel: "We verbinden onze studenten en medewerkers zoveel

mogelijk met alumni, bedrijven, culturele instellingen, maatschappelijke organisaties en andere opleidingen. Deze samenwerking geeft onze studenten de kans een goed netwerk op te bouwen en zich breed te ontwikkelen."

Ben Olighschläger, directeur SintLucas Eindhoven: "De grenzen tussen vakgebieden worden steeds vloeier. De hardcore programmeurs van games moeten met ontwerpers kunnen praten. Wie fotograaf wil worden, moet ook een drone leren bedienen. Wij leren onze studenten om zich op en over die grenzen te begeven."

Paul: "Het portfolio is in de toekomst belangrijker dan het diploma. Met dat portfolio laat de student zien wat hij allemaal heeft geleerd en gedaan, welke vaardigheden hij meebrengt. Je kunt bijvoorbeeld 3D-specialist zijn en daarbij ervaring hebben op het gebied van communicatie en technologische interactie. Eigenlijk creëert elke student zijn eigen opleiding. Je leert niet meer voor een specifiek vak, maar maakt je ideale combinaties."

Waarom is dat zo belangrijk?

Ben: "Rond 2010, toen de crisis merkbaar was, werden veel grote full-service bedrijven in de reclame-industrie opgedoekt. Een aantal grote spelers bleef overeind. Daarnaast ontstonden gelegenheidscoalities die samen opdrachten aangingen. Kleinere bedrijven en zelfstandigen vinden elkaar tegenwoordig op basis van expertise. In je eentje lukt het niet meer. Wie zich alleen maar op zijn eigen vakgebied begeeft, gaat het in de creatieve wereld niet redden. Dat is de dynamiek waar we studenten voor opleiden."



De geïnterviewden

PAUL HAMEL (62)

DIRECTEUR SINTLUCAS BOXTEL



‘Het portfolio is in de toekomst belangrijker dan het diploma’

BEN OLIGSCHLÄGER (59)

DIRECTEUR SINTLUCAS EINDHOVEN



‘Wij zijn alleen succesvol als onze studenten tijdens en na SintLucas succesvol zijn’



Paul: “Vroeger had je de smid, de kapper, de dokter en de bakker. Tegenwoordig is de wereld niet meer zo overzichtelijk. Beroepen worden steeds vaker functies, en die overlappen elkaar. Ook in de designsector zien we dat terug. Door de digitalisering verdwijnt het afgebakende vakmanschap op het gebied van print en nabewerking grotendeels. Drukkers worden operators, ontwerpers ontwikkelen eigen producten en etaleurs en stylisten worden ook digitale vormgevers van hun verbeelding. In dat spanningsveld moeten de jongeren van nu keuzes maken. Wij bereiden ze voor op die veranderende wereld. Dat doen we door in te zetten op cross-overs en door onze studenten vanaf het eerste jaar te trainen in netwerkdenken.”

Wie zich alleen maar op zijn eigen vakgebied begeeft, gaat het in de creatieve wereld niet redden

Hoe pakken jullie dat aan?

Ben: “In de eerste plaats door het zelf in de praktijk te brengen. SintLucas vormt een netwerk met bedrijven en opleidingen in de omgeving, met de ouders van de studenten, met alumni. Studenten leren binnen de school, maar ook door te werken aan projecten voor bedrijven. Ouders nemen deel in een klankbordgroep en organiseren bijeenkomsten. Alumni worden begeleid bij de start van een eigen bedrijf. De school moet geen afgesloten plek zijn waar het leren plaatsvindt. Als opleiding neem je een actieve rol. Die houding willen we onze studenten ook meegeven.

Daarnaast zetten we nadrukkelijk in op onze pijlers ‘personality’ and ‘creativity’. Persoonlijkheidsontwikkeling is heel belangrijk om je te kunnen handhaven in de veranderende sector. We denken in de talenten van de student. Wie ben jij en wat past bij jou, wie wil je zijn? Volgens die insteek werkt de student aan zijn portfolio. Daarbij trainen we de studenten in creatief vakmanschap, ondernemerschap, kennis en vaardigheden.”



PIONIEREN

Hoe zijn jullie tot die SintLucas-aanpak gekomen?

Ben: “Onze afdeling in Eindhoven heette eerst het Grafisch Lyceum en rond 2001 werd het de Eindhovense School. De fusie met SintLucas Boxtel in 2009 paste heel goed. We doceren hetzelfde vakgebied. In Eindhoven staken we de opleidingen meer technisch in, in Boxtel lag de focus op het creatieve aspect. Hier was er meer uitstroom naar werk en in Boxtel gingen studenten eerder doorstuderen aan het hbo. Door de fusie kunnen we studenten verschillende invalshoeken bieden.”

Paul: “Bij SintLucas Boxtel neemt de opleiding Mediavormgever sinds 2010 deel aan het landelijke mbo-experiment de Netwerkschool. Daardoor kwam er ruimte vrij om een aantal vernieuwingen goed te doordenken. We hebben flexibele onderwijstrajecten ingericht, schaften het jaarklassensysteem af, gingen werken met modules in plaats van met een urenrooster, lieten de studenten hun eigen programma samenstellen en voerden ontwikkelingsgericht beoordelen in. Die elementen rollen we nu in heel SintLucas uit.”

Ben: “Sinds 2004 is de afdeling Eindhoven bezig met probleemgestuurd onderwijs in combinatie met projectonderwijs. Ook daar werd een belangrijke kiem gelegd voor de manier waarop SintLucas nu werkt. We leerden om meer naar de buitenwereld te kijken. De deuren van de lokalen gingen open. Docenten gingen meer samenwerken, omdat de studenten meer moesten samenwerken. Door die aanpak moesten we ineens heel anders denken: het was niet langer genoeg om alleen vakkennis over te dragen.

Delen van de probleemgestuurde aanpak hebben we inmiddels losgelaten. Maar het aspect van ‘just in time’-onderwijs en flexibele onderwijstrajecten nemen we wel mee. Studenten werken aan projecten voor bedrijven en komen op die manier vanzelf met vragen. Vervolgens stem je het onderwijs op die vragen af. Het leren vindt zo middenin de context plaats en wordt voor studenten veel interessanter.”



PRAKTIJK

Op welke manier geven jullie les?

Paul: “In het studiejaar 2016-2017 werken alle opleidingen van SintLucas met modules en niet meer met vaste lesroosters. De



HET
PORTFOLIO
WEERSPIEGELT
HUN VAARDIGHEDEN EN
TALENTEN
LVTEJLEJ
HUN VAARDIGHEDEN EN
MEEBSPIEGELT
PORTFOLIO
HET

studenten gaan drie weken de diepte in over een bepaald onderwerp en beginnen daarna pas met iets anders. Ook dat idee komt voort uit de Netwerkschool. Elke week een uurtje les in een bepaald onderdeel, daar blijft netto heel weinig van over. Studenten komen binnen, pakken hun tas uit, starten hun laptop op, de afwezigen worden geregistreerd. Aan het eind van het uur voer je de hele riedel andersom uit. Netto houd je niet veel tijd over om les te geven.”

Ben: “In de onderwijscatalogus bieden we diverse modules aan. We werken in het nieuwe SintLucas niet meer met leslokalen. Alle leerjaren zitten regelmatig op netwerkleiden door elkaar. De ouderejaars werken aan projecten voor echte opdrachtgevers en inspireren daarmee de studenten die nog niet zo lang bezig zijn. We programmeren in dagdelen, zodat ieder zijn rooster flexibel kan invullen.

Een dagdeel is bijvoorbeeld geprogrammeerd als training in softwarepakketten. Je kunt kiezen uit onder meer Photoshop, 3D Studio Max en video-editing met Premiere. Een aantal intensieve dagdelen in een korte periode volgens het onderdompelpincipe levert betere kennis op dan een paar uur per week verspreid over het hele jaar. We kijken ook naar wat een student zelf kan leren. Gaan we hem stap voor stap leren hoe Photoshop werkt? Of introduceren we het programma en kan hij vervolgens zelf uitvinden hoe het precies werkt? De softwarepakketten blijven veranderen, studenten moeten vooral leren hoe je zorgt dat je een nieuw programma onder de knie krijgt.”

Paul: “Het werken in modules heeft als voordeel dat je het onderwijs snel kunt evalueren en aanpassen. Na drie weken weet je al wat goed gaat en wat er beter kan. Docenten vragen feedback van de studenten via de online tool Parantion. Als de studenten de school uitlopen, weet jij al wat er anders kan. Bij een volgende module is die feedback verwerkt.”

Hoe ziet de opbouw van het programma eruit?

Paul: “Elke student volgt een oriëntatiejaar. In dat eerste jaar komen ze met alle disciplines en materialen in aanraking. Ze gaan aan de slag met keramiek, hout, katoen, met fotografie en

communicatie. Ze leren een gedeelde taal. Ook al weet een student aan het begin van zijn studie al precies welk vak hij wil leren, dan nog is het nuttig om de aangrenzende vakgebieden goed te kennen. Bovendien stimuleert het de creativiteit: de mooiste ontwerpen of oplossingen ontstaan waar twee of meer vakgebieden samenkomen. Zo is er een revival van het ambachtelijke in het creatieve onderwijs, maar dan wel met een kruisbestuiving van materialen. Studenten maken bijvoorbeeld een klassieke schoen met een keramische of 3D-geprinte hak. Zo maakt een student van de opleiding Vormgeving en ambacht ook kennis met 3D-printtechnieken en visualisatietechnieken.”

De mooiste ontwerpen ontstaan waar twee of meer vakgebieden samenkomen

Ben: “Na het oriëntatiejaar kiest elke student een richting in overleg met zijn studieloopbaancoach. Natuurlijk kunnen ze later nog overstappen. Omdat we veel extra's toevoegen bovenop het kwalificatiedossier, levert dat voor de studenten een prachtige speeltuin op.”

Paul: “We werken vervolgens met drie uitstroomaccenten: doorstuderen, ondernemer, werknemen. De profielen hangen nauw met elkaar samen, maar bieden een ander accent. Studenten die kiezen voor het ondernemerschap krijgen begeleiding van coaches uit het bedrijfsleven en starten op een gezamenlijke locatie buiten SintLucas met hun eigen studentenbedrijf, waar ze vervolgens zelf stage lopen. Bij het uitstroomaccent werknemen gaan we in op ondernemendheid, loopbaanoriëntatie en sollicitatietraining. De studenten die doorstuderen bieden we extra theorie en praktijk in de vorm van keuzemodules. Deze topmodules kunnen alle studenten volgen, en geven we samen met het hbo vorm, met gesloten beurzen. De helft van de modules organiseren wij, de andere helft regelt het hbo. Zo vinden we een mooie aansluiting bij elkaar.”



Hoe verlopen samenwerkingen in de praktijk?

Ben: “We werken veel samen met hbo’s, universiteiten en bedrijven in de omgeving. Er valt zoveel te leren buiten de school. Het is mooi om te zien hoe onze studenten ontdekken wat hun eigen kracht is in die netwerken. Mbo’ers blinken uit in ondernemerschap. Ze hebben een idee en gaan ermee aan de slag.

Het leren in levensechte projecten is heel waardevol voor onze studenten. Ze zien meteen de opbrengst van hun werk, ze snappen waarom ze iets moeten leren. In de winter werkte een groep van onze studenten Audiovisuele Productie en Fotografie mee aan het project ‘Bridge in Ice’ van de Technische Universiteit Eindhoven. Hun studenten bouwden in Finland aan de grootste ijsbrug ooit, naar een ontwerp van Leonardo da Vinci. De bedoeling was dat de brug ook voetgangers kon dragen.

Onze studenten zijn meegegaan naar Finland om de verslaglegging te doen. Ze zetten een perscentrum op, maakten foto’s en genereerden veel publiciteit. Wereldwijd besteedden kranten aandacht aan de brug. Het zijn precies die dingen waar onze studenten goed in zijn. Ze leggen de connecties. Voor het eindfeest regelden ze meteen dat er iemand van Radio 538 kon invliegen. Laat mbo’ers functioneren in grotere netwerken en je ziet dat ze hun kansen pakken. Laat ze niet precies hetzelfde doen als alle anderen, maar zet in op hun eigen kracht. Dan ontstaat er ook meer gelijkwaardigheid.”



Kunnen de studenten het programma in hun eigen tempo doorlopen?

Paul: “Jazeker. De een kan het aan om meerdere modules tegelijkertijd te volgen, een ander moet een bepaalde module overdoen. Vroeger noemden we de studenten die achterliepen vertragers. Zo’n woord moet je bij ontwikkelingsgericht leren natuurlijk niet gebruiken. We noemen deze studenten nu deelnemer in de ‘superskills’: ze kunnen het peloton weer inhalen, met extra begeleiding benen ze het uiteindelijk weer bij. Ze hoeven niet alles opnieuw te doen.

Daarnaast is er ook altijd de groep die het prettig vindt om het normale tempo aan te houden. De versnellers kunnen hun opleiding in principe

eerder afronden. Toch zien we vaak dat ze de tijd die ze winnen gebruiken om meer te doen en te leren. Ze breiden hun portfolio uit, zorgen dat ze met meer vaardigheden van de opleiding afkomen. Doordat het programma niet meer dichtgetimmerd is, hebben ze veel meer mogelijkheden.”

Hoe zorg je dat de studenten genoeg binding met elkaar voelen?

Paul: “We spreken hier over het Sintgevoel. Sint Lucas is de patroonheilige van de schilders en beeldsnijders. Wie aan SintLucas studeert of lesgeeft, is een Sint. Alle docenten hebben een visitekaartje met daarop Sint voor hun naam. Wij zijn SintPaul en SintBen. Als studenten hier weggaan, krijgen ze de officiële Sint-status voor het leven. Ze dragen dat met trots uit. Vaak maken ze zelf visitekaartjes met Sint voor hun naam.”

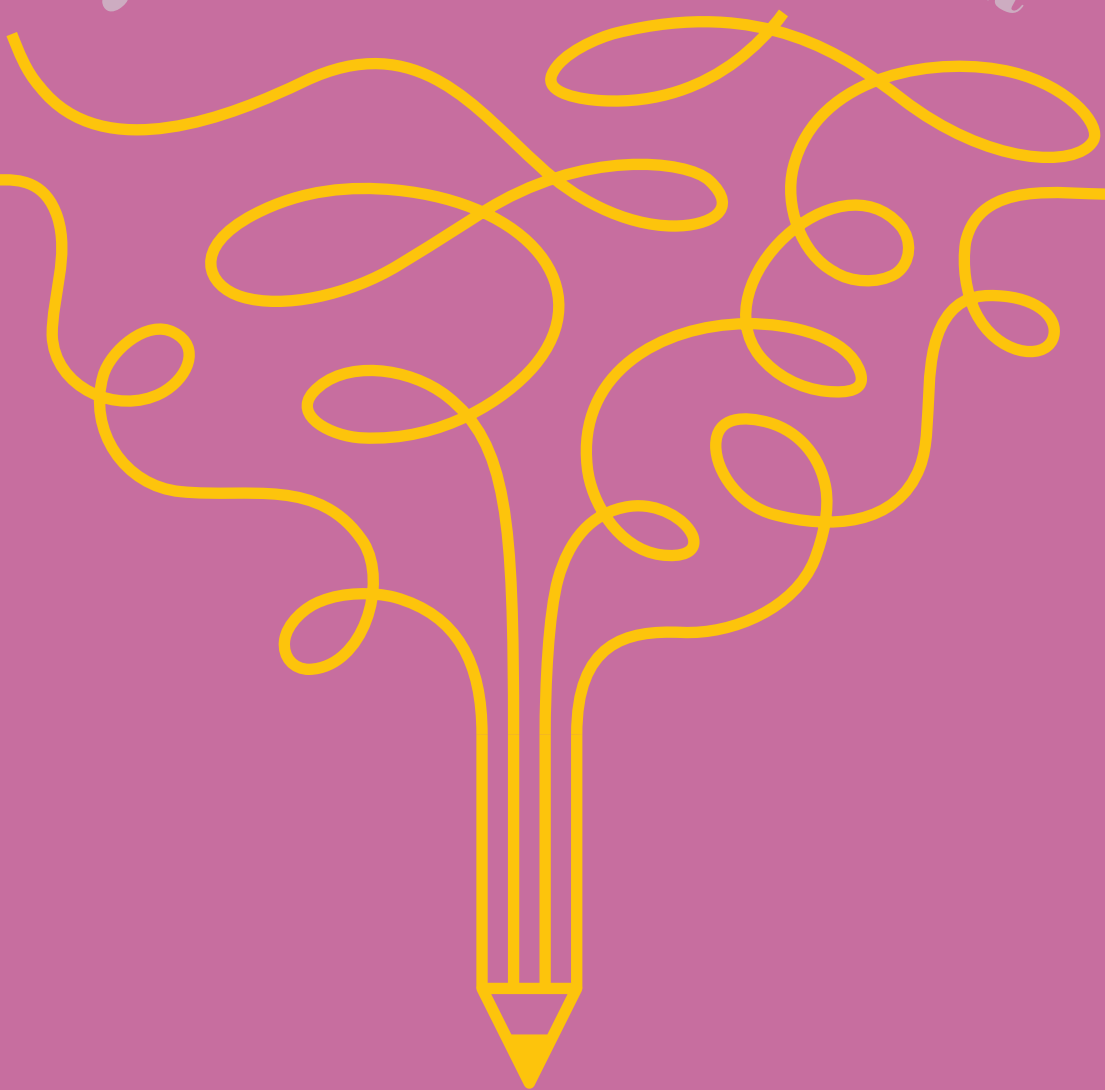
Bij opleiden gaat om de vraag: welke stappen moet je zetten om een mooi mens te worden en goed werk te kunnen doen?

Ben: “Trots is een belangrijke kernwaarde van Sint Lucas. Dat zie je bijvoorbeeld aan de exposities in de school. Als er ontwikkeling in zit, mag je trots zijn. Ben dat ook als degene naast je iets presteert. Je draagt het shirt van de club. Hier gaat geen enkele student weg omdat hij moet. Natuurlijk houd je de uitval van studenten die een verkeerde keuze hebben gemaakt. Maar in alle andere gevallen: elke Sint hoort erbij.”

Paul: “Jongeren worden vaak ingedeeld als alfa’s en bèta’s. Maar we geven ze niet snel de ‘c’ van creatief. Die erkenning krijgen ze hier wel. We dragen dat ook uit in ons gebouw. Op een van de ramen staat: ‘Be bold or italic, but never be regular.’ Je bent goed zoals je bent, met al je creatief talent. Dat mag je hier tot ontwikkeling laten komen.”



Je bent
een SINT
als je hier binnenkomt



en dat **BLIJF** je voor de rest van je leven

Waarom zijn ouders een belangrijke schakel?

Paul: “Bij opleiden gaat het steeds om de vraag: welke stappen moet je zetten om een mooi mens te worden en goed werk te kunnen doen? Die vraag is beter te beantwoorden als we ouders of verzorgers erbij betrekken. Dat doen we tijdens de ‘turning points’, dat zijn de belangrijkste schakelmomenten in het programma. De studenten bespreken hun programma, hun voortgang en de te maken keuzes natuurlijk met hun studieloopbaancoach, maar het is essentieel dat die gesprekken in lijn lopen met wat ze thuis aan de keukentafel bespreken. Ouders vinden het ook prettig dat we ze op deze manier betrekken. Daarnaast werken we met een klankbordgroep van ouders. Dat komt voort uit het Netwerkschoolexperiment.”

Hoe beoordelen jullie de studenten?

Paul: “We beoordelen studenten op basis van hun ontwikkeling. Het heeft niet zoveel zin om alleen de lat te bepalen en die steeds te benadrukken. Je merkt dat studenten vanzelf naar hun vak toegroeien als ze begeleid worden op datgene waar ze goed in zijn. Vroeger moest je juist alles oefenen waar je slecht in was, en waar je goed in was bleef achterwege, met frustratie tot gevolg. Dat willen we omdraaien.”

Ben: “Doordat we met modules werken, weten studenten snel hoe ze ervoor staan. Zo hebben we de ontwikkeling heel goed in beeld. Als je de feedback pas na een half jaar ontvangt, dan heb je er helemaal niks meer aan. De docenten kunnen met deze administratieve verplichting prima leven, want ze zien dat het de studenten stimuleert.”

Aan welke eisen moeten de studenten voldoen?

Paul: “De eisen van het kwalificatiedossier zijn het minimum dat onze studenten moeten halen. In de nieuwe indeling bieden we bijvoorbeeld Ruimtelijke Vormgeving met als accentrichtingen Product, Ruimte en Media. Hierdoor is een holistische aanpak mogelijk, net zoals het beroepenveld waarin zaken niet meer zo gescheiden verlopen. We hebben ook een kwalificatiedossier gekozen waarbij we extra mogelijkheden voor uitbreiding en kruisverbanden kunnen toevoegen. Wij vinden het belangrijk dat onze studenten zich over die grenzen begeven. Als een student van de accent-richting Ruimte wil leren een interactief deel aan de stand

toe te voegen, dan kan dat. Je zou SintLucas een mbo-plusopleiding kunnen noemen en dat zit hem in al die extra's.”

Ben: “We zorgen dat studenten aan een portfolio werken dat hun talenten en vaardigheden weer spiegelt. Dat valt vaak buiten de reikwijdte van de officiële eisen. Het leren begint aan de grens van je comfortzone. Daar wordt het pas interessant. Die grenzen zoeken we op met de studenten. Misschien doen wij dat ook sneller omdat we creatieve opleidingen aanbieden. Daar is het altijd belangrijk dat je de confrontatie met jezelf aangaat.”

Leren begint aan de grens van je comfortzone

Hoe stimuleer je studenten om over die grenzen te gaan?

Paul: “Wie creatief is, denkt uit zichzelf al niet snel in hokjes of grenzen. Daar selecteren we onze studenten ook op. Als je iets in de creatieve industrie wilt, kun je voor je opleiding in het hele land terecht. Wie naar SintLucas komt, moet wel wat laten zien. Aanmelders komen op gesprek, maken een opdracht en sturen hun portfolio in. Tijdens de opleiding blijven we ze trainen in die open manier van denken.

De studie Mediavormgever mag bijvoorbeeld officieel in drie jaar worden aangeboden. Wij geloven niet dat studenten na drie jaar genoeg tools hebben om in deze veranderende wereld te functioneren. Dus maken we er vier van. Natuurlijk kunnen studenten dan kiezen voor een andere plek waar ze de opleiding sneller afronden. Maar wie bij SintLucas afstudeert heeft een diploma, een fantastisch portfolio én een manier van werken die past bij de huidige tijd.”

Hoe gaan jullie om met alumni?

Paul: “Je bent een Sint als je hier binnenkomt en dat blijf je voor de rest van je leven. We vinden het belangrijk om iets te betekenen voor onze oud-studenten. We merken ook dat de binding met alumni sterk is. Ons jaarlijkse tuinfeest wordt





DE STUDENTEN

ANOUCK SOMERS (20)
STUDENT MEDIAVORMGEVER



Als je initiatief toont, bereik je meer dan een papiertje

“Op SintLucas volg je de modules die bij je passen. Ik houd me nu bezig met creatie, concept en communicatie. Dat is een cluster van modules waarin het gaat om de combinatie tussen creativiteit en conceptueel denken, het vormgeven van ideeën. Daarnaast wil ik me graag specialiseren in interactieve mediavormgeving, omdat ik met animatie en illustratie verder wil. Ook volg ik modules in 3D-programma's bij SintLucas Eindhoven.

Nederland is een verschrikkelijk diplomaland, maar je kunt veel meer bereiken dan een papiertje als je initiatief toont en een goed netwerk hebt. Uiteindelijk gaat het om het portfolio dat je met je meedraagt. Iedere student vult dat anders in. Een studente heeft bijvoorbeeld een oude koffer waar ze alles in bewaart, anderen presenteren hun werk op een website. Een belangrijk deel van mijn eigen portfolio staat op DeviantArt. Dat is een online community waar kunstenaars, van animators tot schrijvers, elkaar stimuleren en helpen.

Leren op SintLucas doe je niet omdat het moet, je doet het voor jezelf. En dat stimuleert om je eigen weg te kiezen. Zo heb ik enorm veel geleerd van een stage in China. Een docent heeft mij die kans gegeven en zij steunde mij – en andere studenten – niet alleen in het onderwijs, maar ook emotioneel. De docenten mixen hier echt met de studenten en staan er niet boven. Daardoor dragen ze veel bij aan dat gevoel van een community. Ze zijn deel van SintLucas. Ook zij leren iedere dag.”



NICK BLOKS (24)
STUDENT MEDIAVORMGEVER

Het wordt steeds meer de norm dat je elkaar helpt en informatie deelt

“SintLucas is een lerende community. Dat merk ik heel duidelijk. Je kunt altijd met iemand over je ideeën sparren en als je ergens niet verder mee komt, is er altijd iemand die kan helpen. Studenten geven zelf ook cursussen, bijvoorbeeld over Photoshop. Het begint steeds meer de norm te worden dat je elkaar helpt en informatie deelt, ook op internet. Je kunt leren programmeren op online forums. Daar draag ik ook mijn steentje aan bij. Ik beantwoord vragen op de website Reddit, bijvoorbeeld in de categorie ‘Explain Like I’m Five’. Ik kies de onderwerpen uit waar ik veel vanaf weet. Daar ben ik wel een paar uur in de week mee bezig.

Na mijn studie wil ik webdeveloper worden bij een bedrijf waar ik al eerder banners voor digitale advertenties ontwierp. Ze willen me graag hebben, omdat ik als vormgever veel weet van programmeertalen. Bedrijven zijn op zoek naar mensen die iets specifiek kunnen. Het diploma is handig, maar zeker niet het belangrijkste.”

Wij zijn alleen succesvol als onze studenten tijdens en na SintLucas succesvol zijn

massaal bezocht, ook door oud-studenten. Je ziet dat ze bij SintLucas betrokken blijven en bijvoorbeeld workshops en lezingen bezoeken.”

Ben: “Wij zijn alleen succesvol als onze studenten tijdens en na SintLucas succesvol zijn. We bieden afgestudeerden die na de opleiding als ondernemer aan de slag willen ondersteuning binnen SintLucas Grow: we organiseren een werkruimte en verzorgen coaching. Ze betalen wel huur, het zijn immers geen studenten meer. De overige kosten financieren wij.”



DOCENT

Gaan docenten gemakkelijk mee in deze manier van werken?

Ben: “Sommige docenten zeggen: ‘Heerlijk dat werken met modules. Eindelijk, in drie-en-een-half uur kan ik echt iets doen met de studenten.’ Anderen raken in paniek: ‘Hoe houd ik een groep drie-en-een-half uur bezig?’ Je moet meer improviseren. Wie gewend was zijn les van begin tot einde voor te bereiden, moet een andere manier van werken aanleren. Het lesgeven is veel dynamischer, met losse stukjes instructies en veel momenten waarop de studenten zelfstandig aan het werk zijn. Als iemand zich niet goed meer kan concentreren, stuur je hem even weg. Als een ander iets verzint waar iedereen wat aan heeft, roep je de groep weer bij elkaar.”

Paul: “Wij spreken in dat verband ook wel van pedagogische tact, een onderwijsbenadering van het NIVOZ, waar al onze docenten een cursus in hebben gevolgd. Hoe doe je de juiste dingen op het juiste moment? Dat kun je van tevoren niet bedenken. Pedagogische tact vereist dat je in elke situatie weer opnieuw beoordeelt wat de beste manier is om te handelen.”

Ben: “De docenten hier geven aan dat ze hard moeten werken. En ze doen het graag. Ze ervaren dat ze veel vrijheid krijgen om mee te denken en de dingen op hun eigen manier aan te pakken. Natuurlijk is er ook wel eens iemand die tot de conclusie komt dat de SintLucas-benadering hem minder goed past. Dat is niet erg, dan ga je op zoek naar een andere werkplek voor diegene. Dat soort dingen hoort er nu eenmaal bij als je onderwijs anders vorm wilt geven.”

Veranderen de kosten met deze manier van werken?

Paul: “Persoonlijk leren financiert zichzelf. De studenten die in hun programma versnellen, hebben vaak veel minder aandacht nodig. Zij worden niet langer tegengehouden door anderen die langzaam gaan. Dat zijn ook de studenten die docenten en andere studenten inspireren. Er blijft dan meer geld en energie over om je te richten op de studenten die meer moeite hebben met de opleiding.”

OBSTAKELS



Was het lastig om deze veranderingen van de grond te krijgen?

Paul: “Je hebt in een team altijd kartrekkers. Binnen het team van de opleiding Mediavormgever hadden die toevallig allemaal een ‘h’ in hun naam, ikzelf ook. Al snel werden we De Vijf H’s genoemd. Op een bepaald moment begon de rest van het team zich af te zetten tegen die Vijf H’s. Je ziet vaak dat de early adaptors te snel gaan. Je moet ruimte maken voor degenen die het op een andere manier en in een ander tempo willen aanpakken.

Toen we begonnen met de Netwerkschool hadden we een veelkleurige docentenrol voor ogen. In die tijd hing er een blaadje bij mijn bureau waarop stond wat een docent allemaal in huis moest hebben. Een docent moest zijn vak kennen en kunnen doceren, loopbaancoaching geven en lesmateriaal schrijven. Ik hing het principe gelijke monniken, gelijke kappen aan. Dat is ook handig organiseren. Maar zo werkt het niet, dat zie ik nu wel in. Het team kwam er zelf mee: leuk en aardig dat eigenaarschap van de studenten, maar hebben wij eigenlijk wel eigenaarschap?

Iedereen is ergens goed in, maar niemand kan alles. Dat kwam ook duidelijk naar voren uit de ‘tafelkleedsessies’ die we in die tijd organiseerden.



be
BOLD
or
ITALIC,
but never be
REGULAR

Aan het begin van de bijeenkomst heeft iedereen een leeg bord, getekend op het tafelkleed. Aan het einde heeft iedereen zijn 'gerechten' gekozen en op zijn bord geschreven. Dat zijn de taken die je gaat uitvoeren. Het mooie is dat alle gerechten uiteindelijk werden verdeeld. Als je samen het gesprek erover aangaat, dan zie je dat mensen het ook prima vinden om iets te doen wat ze misschien wat minder leuk vinden. Zolang het merendeel van hun werk maar gaat over iets waar ze goed in zijn en wat ze leuk vinden.

Inmiddels kunnen we zeggen dat het experiment bij ons geslaagd is. Dit is een belangrijke uitwerking van de Netwerkschool. Daarbij hadden we het voordeel dat we van ons bestuur veel ruimte kregen om de opleiding echt anders neer te zetten. Andere opleidingen hadden misschien last van besturen die minder risico's wilden nemen."

Ben: "We hebben de opbrengsten van de Netwerkschool nu voor heel SintLucas omarmd. Tijdens het experiment met de opleiding Mediavormgever was er extra tijd en geld beschikbaar om alles goed op te zetten. Op het moment dat je dat voor een veel grotere groep van verschillende niveaus gaat doen, is het toch een ander verhaal. De hele organisatie moet in beweging komen. Over drie jaar moet heel SintLucas op deze manier werken. Daar zitten we nu middenin."

Welke belemmeringen komen jullie nog meer tegen?

Ben: "De opdracht van bijhouden en registreren schiet vaak zijn doel voorbij. We moeten voor de Inspectie bijhouden of de student wel duizend klokuren maakt. Dat doen we netjes, maar eigenlijk zit de wereld zo niet in elkaar. Ik zeg tegen de docenten: als jullie maar weten wat een student doet en waar hij op een bepaald moment mee bezig is, dan hoeft ik echt niet de leerruimtes binnen te komen en tot 25 te tellen."

Paul: "Veel problemen ontstaan bij het gebruik van ict. Wij willen bijvoorbeeld dat een student zijn eigen werk binnen het registratiesysteem kan beoordelen. De aanbieders van zo'n systeem zeggen: dat kan niet, een student hoort zichzelf niet te beoordelen. En met dat dogma gaat de deur dicht. Een ander probleem: als je vaste roosters en jaarsystemen aan de kant schuift, kun je de pakketten die je gebruikt om studenten te volgen wel

weggooien. Elke student heeft zijn eigen traject. Daar heb je andere tools voor nodig. We zijn er nog steeds niet uit hoe we dat moeten oplossen. We werken nu met Excellijstjes, omdat de systemen die we hebben niet goed met elkaar communiceren.

Het voordeel is dat we een vakschool zijn en geen enorm roc

Ook met de Netwerkscholen is het in de afgelopen jaren niet gelukt om gezamenlijk een vuist te maken. Omdat we zes jaar geleden voorop liepen in die colonne, viel de vraag dood in de markt. Eigenlijk moet ict taakverlichtend zijn voor de docenten. Zo ver zijn we helaas nog niet. Inmiddels is ons team ook wel gepokt en gemazeld, we zijn het gewend om tegen dit soort zaken aan te lopen. Wij hebben een ideaal en daar werken we voor. Wij laten ons niet op de kop zitten. Als het echt moet, dan doen we alles in Excel. Maar vanuit een aantal onderwijsontwikkelingsprojecten zijn we nu gezamenlijk bezig om onze uitgangspunten voor deze benodigde tools te formuleren en te realiseren."

Is het lastig om steeds weer verbindingen te leggen en netwerken warm te houden?

Ben: "Het voordeel is dat we een vakschool zijn en geen enorm roc. We zijn een relatief kleine school en bedienen een compacte markt. Veel van onze collega's werken in de creatieve industrie of hebben er gewerkt. Je praat gemakkelijk met elkaar. Daarom kunnen we ook eenvoudig starten met zo'n project als de ijsbrug. Collega's stellen zich flexibel op. Ze weten hoe het creatieve leven werkt, dat je soms een vakantie opoffert voor een mooi project of even hard doorwerkt in het weekend. Dat maakt het wel makkelijker."



Wat zijn de resultaten tot nu toe?

Paul: "Als resultaat van de Netwerkschool zien we dat studenten sneller hun diploma kunnen halen. We zien ook dat veel studenten toch vier jaar bij ons blijven om extra verdiepings-activiteiten te doen. Denk daarbij aan



TIPS VAN SINTLUCAS

- ⇒ Betrek studenten bij totstandkoming van het onderwijs. Als studenten mee aan het stuur zitten, leidt dat tot prachtige producten.
- ⇒ Zet in op eigenheid en verscheidenheid van docenten. Iedereen is ergens anders goed in. Maak daar gebruik van.
- ⇒ Durf buiten standaard indelingen te denken. Begeef je op de grenzen van vakgebieden.
- ⇒ Ga de verbinding aan met de buitenwereld. Laat studenten het vakgebied verkennen door aan externe projecten deel te nemen.
- ⇒ Blijf bouwen aan je eigen netwerk: studenten, ouders, alumni, bedrijven, andere opleidingen. Samen kun je veel meer bereiken.
- ⇒ Een portfolio is belangrijker dan een diploma. Laat studenten hun eigen unieke combinaties maken.



plusmodules op softwarepakketten, eigen projecten en topmodules gericht op doorstuderen, ondernemen en werken. Door onze effectieve aanpak leren studenten in kortere tijd hetzelfde. Doorstroom naar het hbo is daarbij helaas niet makkelijker geworden. Daar zijn ze niet toegerust op tussentijdse instroom. Dan is verrijking en verdieping een goed alternatief.”

Je bent goed zoals je bent, met al je creatief talent

TOEKOMST



Welke ideeën heb je voor de toekomst?

Paul: “In de toekomst willen we oud-studenten veel meer de mogelijkheid bieden om van de materialen, apparatuur en werkplaatsen binnen ons SintLucasLab gebruik te maken. Een starter koopt voor zichzelf niet zomaar een freesmachine of een geavanceerde 3D-printer. Als een oud-student eenmalig iets van keramiek wil maken, dan moet hij hier terecht kunnen voor de oven. Op die manier houden we binding met onze alumni en kunnen we

iets voor ze betekenen. We vinden het belangrijk dat ze hun creatieve ideeën kunnen uitvoeren.

Het gaat ons vooral om partnership. We zien dat studenten zich verbonden blijven voelen met de school. Als werkgevers nemen ze onze stagiaires. Erik Kessels van KesselsKramer, een gerenomeerd reclamebureau, komt regelmatig lezingen houden bij ons. Dat is behoorlijk exclusief. We betrekken succesvolle ondernemers bij onze topmodule ondernemen en het daarop aansluitende eigen bedrijf, waarin ze als ondernemer afstuderen. En we blijven topmodules ontwikkelen samen met verschillende hbo-opleidingen. Op internationaal gebied hebben we zusterscholen in China en Engeland waarmee we nauw samenwerken. We koppelen dus op alle vlakken de wereld aan onze school. Daar bouwen we continu aan.”

Wat is jullie gouden tip?

Paul: “Studenten, vervolgopleidingen en het bedrijfsleven zijn je partners. Partners betrekken bij de totstandkoming van het onderwijs is van enorm belang. We denken in het onderwijs bijvoorbeeld altijd dat samenwerken met studenten niet haalbaar is. Dat is een kapitale denkfout. Als studenten mee aan het stuur zitten, zie je ineens dat feedback van en aan elkaar leidt tot prachtige producten en groter succes. Daar doen we het voor.”





CONCLUSIE

9

Dat
kan bij
ons ~~niet!~~

wel



Wat leren we van deze scholen?

Dit kan bij ons wel!

De belangrijkste les uit dit boek is: stel de student centraal en creëer de schoolorganisatie die dat mogelijk maakt.

In dit hoofdstuk analyseren we hoe de beschreven scholen deze verandering vormgeven en welke obstakels ze daarbij tegenkomen. Tot slot trekken we enkele conclusies.

- ➞ **Wat zijn de belangrijkste redenen voor verandering?**
- ➞ **De veranderingen langs het curriculaire spinnenweb**
- ➞ **Obstakels & oplossingen**
- ➞ **De rol van ict**
- ➞ **Conclusie**

1 VISIE

- Optimale talentontwikkeling
- Succesvolle beroepsvoorbereiding, persoonsontwikkeling en burgerschap
- Een persoonlijke route naar de droom



WAT ZIJN DE BELANGRIJKSTE REDENEN VOOR VERANDERING?

De acht scholen uit de voorgaande hoofdstukken geven als voornaamste redenen voor verandering:

- ⇒ Aansluiten op afwijkende onderwijsbehoefte – en daarmee uitval voorkomen.
- ⇒ Aansluiten op veranderende beroepen en snelle ontwikkelingen in de techniek.
- ⇒ De student kansen bieden in ontwikkelingen gericht op duurzaamheid.
- ⇒ De student gewilder maken op de internationale markt.
- ⇒ De student maximaal motiveren.
- ⇒ Talenten van studenten optimaal ontwikkelen.
- ⇒ Verkleinen van de kloof tussen onderwijs en bedrijfsleven.

Net als in het boek ‘Scholen om van te leren’ over het po en vo geven we een overzicht van de manieren die de besproken scholen gebruiken om hun ambities waar te maken. Met behulp van het curriculaire spinnenweb van SLO (Van den Akker, 2003) wordt duidelijk waar de belangrijkste accenten liggen. Tien bouwstenen vormen een model voor de samenstelling van studentgericht onderwijs. Het beeld van een spinnenweb geeft ook de onderlinge relatie aan. Trek je aan de ene kant, dan heeft dat een uitwerking op de andere onderdelen van het web. Het laat zien dat het voor scholen niet mogelijk is om aan een van de onderdelen iets te doen, en acties in andere onderdelen achterwege te laten. Dan zou het web breken.

1 Visie – Waartoe leren zij?



Bij de acht scholen vinden we variaties op de volgende visie:

Ervoor zorgen dat studenten optimaal hun talenten kunnen ontwikkelen, gericht op succesvolle beroepsvoorbereiding, persoonsontwikkeling en actief burgerschap.

Zoals een directeur het verwoordt: “Bij opleiden gaat het steeds om de vraag: welke stappen moet je zetten om een mooi mens te worden en goed werk te kunnen doen?” En een andere directeur vertelt:

“Ons uitgangspunt is altijd: wat is je droom? Wij bieden studenten een persoonlijke route naar die droom.”

Overall is de studentgerichte aanpak erg sterk uitgewerkt. Dit leidt tot de bijzondere benaderingen van de andere bouwstenen.

2 Leerdoelen – Waarheen leren zij?



Natuurlijk hebben deze acht scholen geen andere leerdoelen dan de roc's die we hier niet beschrijven. Wel leggen zij de lat hoog, omdat ze vinden dat de reguliere aanpak tekortschiet.

Allemaal richten ze hun inspanningen op het verder brengen van de student dan voorheen.

Eerst een potentiële uitvaller? Nu een diploma. Eerst alleen een mbo-diploma? Nu een Engels vakdiploma erbij, plus een Cambridge-certificaat. Er wordt zoveel gezegd en geschreven over internationalisering en globalisering, maar lang niet alle mbo-opleidingen bieden hun studenten de mogelijkheid om meer te presteren dan ze zelf voor mogelijk houden. In Nederland zijn elf roc's met International Business Studies (IBS) als opleidingsvariant. Als je kijkt naar de manier waarop IBS-Roosendaal vmbo-leerlingen de kans geeft zich te onderscheiden met een mbo-4 kwalificatie, een internationaal erkend BTEC- én Cambridge-diploma, dan is dat buitengewoon indrukwekkend. Uiteraard gaat het ook om het maximaal ontplooiën van talenten, het leren werken in co-creatie met andere disciplines en leren functioneren met aandacht voor duurzaamheid. En het is essentieel dat studenten hun identiteit ontwikkelen om een zelfstandig opererend lid van de netwerkmaatschappij te worden.

3 Leerinhoud – Wat leren zij?



In het mbo draait het om verschillende niveaus van beroepsaspecten die beschreven zijn in kennisaspecten, vaardigheden en attitudes. Deze staan in de kwalificatiedossiers die

met de Herziening Kwalificatiestructuur tegen het licht worden gehouden. De belangrijkste bevindingen uit onze gesprekken zijn dat alle acht scholen vooral flexibeler met de leerinhoud willen omgaan.

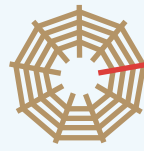
Realistisch onderwijs door praktijk en theorie niet van elkaar te scheiden, maar juist met elkaar te verbinden.

Om de leerinhoud flexibel te kunnen gebruiken, moet deze beter beschreven zijn. Zo ontstaat de noodzaak van een goede, uitgebreide onderwijs-catalogus die de basis van de onderwijslogistiek vormt. Landstede en Rijn IJssel begonnen zelfs hun veranderprocessen hiermee. Ze beseffen dat het werkelijk ontwikkelen van de talenten van studenten, haaks staat op het aanbieden van een lineair programma dat in vaste tijdblokken voor iedereen beschikbaar is. Door een nieuwe inrichting van het curriculum in nauwkeurig beschreven leereenheden ontstaat een onderwijscatalogus, waarmee ieder een eigen leerweg kan creëren.

Met intensieve coaching kan de student met deze leerroutes, of landschappen, steeds keuzes maken die passen bij het vraagstuk van dat moment.

Hiermee is de uitspraak 'sorry, dit krijg je pas volgend jaar' voorgoed verleden tijd en kun je werkelijk sturen op 'just in time'-onderwijs.

4 Leeractiviteiten – Hoe leren zij?



We zien verschillende aanpakken met als doel om praktijk en theorie op een slimme manier te verbinden. Termen die we vaak hoorden:

- **Just in time²-instructie:** Instructie die je geeft op het moment dat een student het in de praktijk nodig heeft. Bij het Friesland College is dit immers aan de orde van de dag.
- **Projectonderwijs** met echte opdrachten uit het bedrijfsleven, zoals bij AC Duurzaam en SintLucas.
- **Het 4C/ID-model** (Van Merriënboer et al.). Dit didactische model voor 'instructional design' (zie hieronder) integreert beroepsaspecten in theoretische opdrachten. Het idee erachter is dat je studenten niet met opgeknipste stukjes lesstof confronteert, maar dat je ze meteen aan volledige taken laat werken. De scholen willen studenten laten begrijpen waarom ze bepaalde kennis nodig hebben en zorgen dat studenten in situaties komen waarin ze echt achter die kennis aan moeten, omdat ze anders niet verder kunnen. Kennis, vaardigheden en attitudes worden gecombineerd

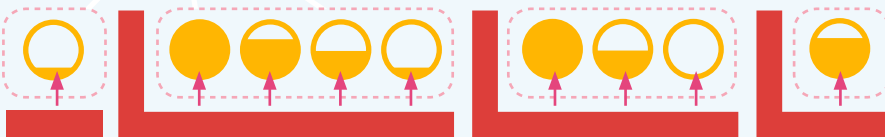
HET 4C/ID-MODEL

LEERTAKEN

- Onderwijs: leren via projecten, opdrachten e.d.
- Betekenisvol, gebaseerd op hele taken
- Variatie
- Van makkelijk naar moeilijk
- Afnemende hulp en begeleiding

DEELTAAKOEFFENINGEN

- Extra oefening voor routineaspecten
- Veel herhaling
- Eerder aan bod gekomen in leertaak
- Taakklassen
- Beroepspraktijksituaties
- Hoofdordening
- Steeds complexer



ONDERSTEUNENDE INFORMATIE

- Kennis om leertaken uit te voeren
- Problemen oplossen, redeneren, beslissen
- Domeinkennis
- Probleemaanpak

PROCEDURELE INFORMATIE

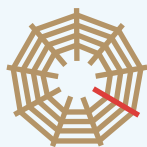
- Routineaspecten van leertaken
- Stap voor stap instructies
- Just in time, precies wanneer nodig

Bron: 4C/ID-model > 'The four-component instructional design system' (Van Merriënboer et al., 2002)

in grote opdrachten. Deze opdrachten worden weer opgenomen in leereenheden (o.a. Rijn IJssel, Landstede) en in de onderwijscatalogus. Alle opleidingen werken hiermee aan de ontwikkeling van een grote collectie opdrachten die de student, wanneer nodig, uit de leeromgeving kan halen.

Er bestaan wel verschillen in de sturing van de leeractiviteiten. Bij Mijn School is het vaak de student zelf die, door middel van een pitch, een idee opwerpt waarna de groep helpt om het uit te werken. Bij Landstede, Johan Cruyff College en Rijn IJssel werken ze toe naar voorraden leereenheden, waarmee de student of de school kan schuiven. Maar programmering vanuit de opleiding zelf komt ook voor, al gebeurt dat steeds minder in op jaarbasis ingeroosterde lessen. Deze blijken in de gewenste onderwijsactiviteiten te weinig flexibel. Opdrachten en workshops nemen dit meer en meer over.

5 Docentenrollen – Wat is de rol van de leraar bij hun leren?



Voor de docent is het een flinke klus om met de nieuwe leeractiviteiten te leren werken. Toch zien we een geweldige professionalisering. **Het intensief begeleiden van de student staat voorop.** De hoofdrollen die we kunnen onderscheiden zijn studieloopbaanbegeleider, vakexpert en onderwijsontwerper. De drie rollen komen voor in alle combinaties en met een waaier aan andere namen. We zien de begeleider uit het bedrijfsleven de school in komen (AC Duurzaam) en we zien de docent algemene vakken in het bedrijf lesgeven (Friesland College).

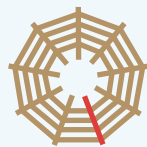
Alle grenzen worden overschreden om tot nieuwe vormen van beroepsonderwijs te komen. Ook de leermeester is weer terug: een bijzondere rol op de werkvloer met een-op-eenbegeleiding voor de student, zoals bij het Friesland College. Het mooiste is dat de docenten op de meeste plekken intensief aan het leren zijn. Bij opdrachten uit het bedrijfsleven leert de docent net zo hard als de student. De geïnterviewden noemen allemaal als groot voordeel dat ze het bedrijfsleven van binnenuit blijven ontdekken en dat ze beter dan ooit op de hoogte zijn van belangrijke ontwikkelingen in hun vakgebied.

Daarnaast biedt de aandacht voor persoonlijke begeleiding bij Mijn School en het Johan Cruyff College (JCC) een passend alternatief aan een groep studenten die anders geen kwalificatie of diploma

zou behalen. Ze vragen de student eerst: wie ben je en wat kunnen we voor je betekenen? Ze zorgen voor een netwerk van begeleiders, docenten in de rol als coach en expert, en mensen uit het bedrijfsleven. Het JCC zet ook hbo'ers in die de studenten het gevoel geven dat ze gezien en gehoord worden.

6 Bronnen en materialen

– Waarmee leren zij?



Opvallend is hoever deze scholen al zijn met het aanleggen van voorraden bronnen- en leermateriaal. Zoals bij het Johan Cruyff

College waar de opgenomen lessen en zelfgeproduceerde kennisclips beschikbaar zijn voor studenten op trainingskamp, waar ook ter wereld. Bij de andere scholen is de onderwijscatalogus eveneens een begrip aan het worden. **De school is zowel kenniscentrum als bronnenbank.** Een logische nieuwe functie voor de school, wanneer studenten letterlijk over de wereld uitzwerven en steeds minder locatiegebonden onderwijstijd maken.

Op het Friesland College werkt FC-Sprint² Bronnenbedrijf centraal aan een enorme collectie bronnen. Dit leerbedrijf van studenten zoekt internet af naar handige instructiefilmpjes en dergelijke. Zowel studenten als leraren putten hieruit. Je kunt ook een opdracht aan FC-Sprint² geven.

Ict speelt overduidelijk een hoofdrol in het beschikbaar maken van al die bronnen en materialen. Het is zo logisch dat er nauwelijks over gesproken wordt. Iedere student heeft een eigen apparaat en toegang tot de speciaal ingerichte onderwijscatalogus.

7 Groeperingsvormen – Met wie leren zij?



De tijd van de klas met de leraar ervoor is op deze scholen groten-deels voorbij. Het draait vooral om samenwerken, elkaars expertise benutten of elkaars buddy en

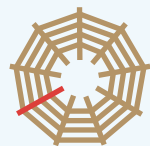
brainstormhulp zijn. Steeds meer komt de nadruk op deze vaardigheden te liggen, waarmee de instellingen zowel volgen als vooroplopen bij de veranderingen in de beroepenwereld. Een opdracht voer je niet meer alleen uit. Een netwerk van mensen met verschillende expertises werkt nauw samen. In veel sectoren is dit al realiteit. Scholen als Sint-Lucas, Mijn School en het Johan Cruyff College geven heel nadrukkelijk vorm aan deze netwerken, niet omdat het gezellig is, maar omdat het de manier van werken is die er in hun sectoren voor heeft gezorgd dat professionals de crisis achter zich heb-

ben gelaten en weer opdrachten binnenhalen. **Het denken in netwerken, zoals dat in het bedrijfsleven al gebruikelijk is, wordt ook in de opleiding zichtbaar.**

De student stapt op de eerste dag van zijn opleiding een gemeenschap binnen waarin mensen vanuit verschillende disciplines samenwerken aan iets groters. SintLucas maakt zijn creative community zelfs tot core business. Tot ver nadat je de opleiding hebt verlaten, word je betrokken bij activiteiten van de opleiding. Een Sint ben je voor het leven.

Studenten werken in deze scholen, en erbuiten, met iedereen nauw samen. Met leraren en coaches, met hbo-studenten en ouders, met bedrijven, instellingen en andere opleidingen.

8 Leeromgeving – Waar leren zij?



Alle verhalen in dit boek gaan over de moderne leeromgeving. De school is een plek waar iedereen leert met elkaar, met alle leerjaren door elkaar. Vormgegeven met

aantrekkelijke, grote en open ruimtes, waar men elkaar treft en aan opdrachten werkt. Soms richt de school een projectomgeving in met hulpmiddelen die in het bedrijf aanwezig zijn, zoals bij AC Duurzaam. Een verrassende aanpak zagen we in Doetinchem bij Mijn School, waar de studenten worden uitgenodigd om hun eigen school te bouwen in de grote bedrijfshal die ze tot hun beschikking hebben. Met schotten, pallets, sloophout en alles wat maar voorhanden is, worden ruimtes ingericht, afgeschermd en opengegoid. Flexibel en sfeervol! **Maar meer en meer gebeurt het leren buiten de school, in het bedrijf, thuis of in het buitenland.** Hoe lang zal het schoolgebouw voor de beroepsopleiding nog belangrijk zijn?

9 Tijd – Wanneer leren zij?



Alle opleidingen waren er al snel achter dat de indeling van tijd cruciaal is om te kunnen flexibiliseren en personaliseren. Lesuren worden samengevoegd in dagdelen, zodat

studenten fatsoenlijk aan projecten kunnen werken, óf juist ingekort tot een half uur en gereser-

veerd voor instructie, zodat studenten de rest van de tijd aan opdrachten kunnen werken. Op Mijn School mogen studenten zelf kiezen of ze lessen uit het rooster volgen of dat ze middels zelfstudie aan een project werken. Wanneer een hele afdeling op deze manier is ingericht is het haalbaar.

Roosterproblemen doen zich alleen voor wanneer docenten zichzelf over twee systemen moeten verdelen.

Scholen stappen vaak af van het jaarklassensysteem en werken liever in fasen, periodes van drie of vijf weken, of helemaal met doorlopende lijnen, waarin een student zich sneller of langzamer kan bewegen. Bij het Friesland College en het Johan Cruyff College zien we de eerste initiatieven om de schoolvakanties los te laten.

10 Toetsing – Hoe wordt hun leren getoetst?



Bij gepersonaliseerd leren is het eerste dat sneuvelt de vaste opzet van toetsmomenten. Studenten worden op de meeste instellingen in dit boek gestimuleerd om zelf

te plannen en naar toetsmomenten toe te werken. Er ontstaan dan ook tempoverschillen. Natuurlijk volgen alle besproken opleidingen de examenregeling, waarbij de flexibiliteit van de centrale landelijke examens voor rekenen, taal en Engels goed passen in de flexibele opzet van de opleidingen. Je kunt examen doen wanneer je eraan toe bent. **De meeste scholen in het boek zijn klaar voor volledige flexibele afsluiting.** Organisatorisch vergt flexibele toetsing erg veel. Meer daarover volgt in 'De rol van ict' (pagina 175).

Als toetsvorm wordt veel gekozen voor formatieve toetsen, informele gesprekken die passen bij de concrete werksituatie. Studenten houden hun werk, evaluaties en feedback vaak bij in portfolio's, als ruggengraat voor het persoonlijke examendossier.

OBSTAKELS & OPLOSSINGEN

Het hiervoor geschetste web, met een overzicht van keuzes die de scholen maken, is in feite een blauwdruk voor een toekomstgericht mbo.

Maar deze situatie wordt niet zomaar bereikt. Er 'staan wetten in de weg en praktische bezwaren'. Want zoals altijd is er veel aan het veranderen in het mbo en dat gaat gepaard met verwarring en frustratie.

"Je volgt een opleiding om een beroep te leren, niet om aan het kwalificatiedossier te voldoen," zegt een docent van het Friesland College. En zijn opmerking hoorden we in verschillende variaties op andere locaties. **De scholen zoeken naar de perfecte balans tussen hun onderwijsambities en de regels.**

Hierna beschrijven we de belangrijkste knelpunten op het veranderpad. En als ze er zijn, benoemen we oplossingen die de scholen ervoor hebben.

Regelgeving

⇒ *Het rendementsdenken*

Zoals bestuurder René van Gils van Het Graafschap College (Mijn School) het beschrijft: "Het financieringssysteem van het ministerie ontmoedigt roc's eerder dan dat het aanzet tot ruimhartig aannamebeleid. Jongeren in kwetsbare situaties kosten immers meer – hogere begeleidingskosten, kleinere klassen – en leiden tegelijkertijd tot lagere rendementsbekostiging. **Imago en rendement zijn belangrijke succesfactoren in het mbo.** Hoe mooi is het dan om te horen dat voor veel werkgevers de inzet van Mijn School voor jongeren in kwetsbare posities, eerder imago-versterkend werkt dan imago-verzwakkend?"

⇒ *De Begeleide Onderwijstijd (BOT) en Inspectie*

Er is nog veel onduidelijkheid over deze regels.

De scholen hebben twee opties: voldoen aan de regels voor BOT, of kiezen voor afwijking van de urennorm. We kwamen beide varianten tegen.

- Optie 1: Een onderwijsactiviteit kan alleen meetellen als begeleide onderwijstijd, wanneer de lessen plaatsvinden onder de pedagogisch-didactische verantwoordelijkheid van een docent

én als er sprake is van proactieve begeleiding. Het belangrijkste criterium is: kan de docent actief ingrijpen in het leerproces?

- Optie 2: In de nieuwe regels voor onderwijstijd is ruimte gecreëerd voor scholen om af te wijken van de urennorm. Als de kwaliteit (aantoonbaar) is gegarandeerd, studenten en bedrijfsleven tevreden zijn, en het CvB de afwijking expliciet goedkeurt, hoeft een school de norm voor BOT niet te halen. Dit biedt een opleiding veel vrijheid en veel verantwoordelijkheid. De Onderwijsinspectie onderzoekt of deze regels worden nageleefd, maar stelt zich volgens een aantal geïnterviewden ook op als meedenkers. Afwijken van de norm biedt de opleiding wel de ruimte om op een vernieuwende manier, volgens de eigen visie, het beste onderwijs aan studenten te bieden.

Hanno Ambaum, oprichter van Mijn School:

"Als sommige studenten niet in het systeem passen, is dat geen reden tot uitval. Het is een reden tot aanpassen van het systeem."

Implementatie

⇒ *Kosten*

"Het is uiteindelijk goedkoper om 32 studenten in een lokaal te zetten met een docent ervoor. Dan verdien je er nog op. Maar dan was het onderwijs van minder kwaliteit geweest," zegt de opleidingsmanager van AC Duurzaam. **Overal zie je de spanning tussen de kosten van intensieve begeleiding en de kwaliteit van onderwijs.** De opleidingen in dit boek tonen allemaal aan dat het loont om de balans te laten doorslaan naar meer kwaliteit door de organisatie vorm te geven vanuit de behoefte van de student. Financiële impulsen vanuit provinciale of andere subsidies zijn erg belangrijk voor een vliegende start van een verandertraject, al blijkt niet ieder bestuur gebruik te maken van extra gelden. Maar bestuurders verzekerden ons dat scholen de subsidies voor ontwikkeling benutten, en dat de opleiding in de nieuwe vorm per definitie uit de basisbekostiging betaald moet worden. Samenwerking met het bedrijfsleven, dat ook in de nieuwe vormen van onderwijs investeert, zorgt er ook voor dat een aanpak betaalbaar is.

Als sommige studenten niet in het systeem passen, is dat geen reden tot uitval. Het is een reden tot aanpassen van het systeem

Inzet docenten

De vernieuwende werkwijzen die we beschrijven, vergen veel van docenten. **Vooral de coaching van studenten vraagt een andere benadering.** Het is ook niet voor iedereen weggelegd. We zien daarnaast verfijning van functies en specialismes ontstaan. Er is meer variatie voor docenten. Je meer kunnen richten op coaching, vakkennis of het ontwerpen van onderwijs, blijkt in de meeste gevallen een verrijking van het werk.

Regelmaat en ritme

Verschillende scholen zien vakanties als hinderlijke onderbrekingen van het leerproces. Waar coaches studenten intensief en regelmatig spreken over hun ontwikkelingen op school of in het stagebedrijf, zien ze dat het effect van hun inspanningen soms verdwijnt door een vakantie. Een student vervalt in oude patronen, is uit het ritme en het kost moeite en extra begeleidingsinspanning om de zaak weer op de rails te krijgen. Bij het Friesland College vragen deelnemende bedrijven en instellingen soms aan studenten om in de vakantie (betaald) te blijven werken.

Administratie

Als de student het begin- en het eindpunt van het onderwijs vormt, dan is de organisatie daaromheen arbeidsintensief. **Het goed volgen van de ontwikkelingen, op school en bij het bedrijf, kost veel registratietijd.** Voor een deel is dit bij de docent weg te houden, maar voor een groot deel niet. Als je anders wilt kijken naar de vorderingen van een student, met feedback wilt werken en opdrachten breder wilt beoordelen, blijkt dit lastig te automatiseren. De paar systemen die dan beschikbaar zijn om hierbij te helpen, 'praten' weer niet met elkaar. Toch hoorden we regelmatig: "Deze manier van werken brengt ons zoveel dat we de administratieve last voor lief nemen. Desnoods maken we weer Excelletjes." Het klinkt goed, maar we weten ook dat dit vaak de reden is om een vernieuwende werkwijze weer te verlaten en naar oude systemen terug te gaan. Een constant punt van zorg dus!

DE ROL VAN ICT

Overal waar we kwamen zagen we volop ict in gebruik. “Studenten krijgen op een heel organische manier met ict te maken. Daar waar ict op de werkvloer nodig is, komt de student ermee in aanraking. En dat is bijna overal zo. Bij een drukkerij kan het gaan over digitale vormgeving en bij een verzorgende over apps op het gebied van gezondheid. Het speelveld van ict verandert voortdurend en de studenten krijgen die veranderingen via de werkvloer mee,” aldus Bernice Andeweg van het Friesland College.

Betekent dit dat de rol van ict optimaal is? Helaas, schijnt bedriegt. **We zien onderbenutting van wat wel kan, en teleurstelling over wat nog niet kan.**

Op verschillende fronten heeft het gemiddelde roc een grote voorsprong op po en vo. Internetverbindingen zijn over het algemeen dik in orde, Eduroam verzorgt betrouwbare toegang met hoge tevredenheidscijfers, en het lijkt alsof iedere student en docent wel over een device beschikt. Dat heeft alles te maken met de mogelijkheid van een grote organisatie om een degelijk ict-servicebureau in te richten en veel centraal te regelen.

Verskillende CvB'ers en andere betrokkenen verzochten echter dat het ook een remmende voorsprong is. De ict-servicebureaus zijn door hun grote verantwoordelijkheid en eenzame kennis van ict, voor de klant niet goed te volgen. Daardoor ontstaat het klassieke beeld dat ze niet luisteren naar de wens van de gebruiker, niet meedenken en dat ze verzoeken met ‘nee’ beantwoorden. Vaak een oneerlijk beeld, veroorzaakt doordat ze functionele vragen van de gebruiker op enig moment moeten vertalen naar technische eisen.



De werelden van techniek en onderwijs komen maar moeilijk nader tot elkaar.

Langs de onderdelen van ons Vier in Balans-model, kunnen we een analyse maken van de situatie.

Visie

Vanuit de onderwijsvisie ontstaan bij deze scholen een aantal ict-wensen, die de werksituatie op de locaties kunnen ondersteunen. Juist hierbij kwamen we vaak de discussie tegen van centraal versus decentraal. De belangen van de beheersmatige aanpak op het centrale ict-bureau komen niet altijd overeen met de op meer flexibiliteit gerichte aanpak in de vernieuwingschool. Zoals bij het Johan Cruyff College al werd opgemerkt: ondersteunende roc-diensten zijn niet vaak blij met een uitzonderingspositie.

Ook in de hoofdstukken over de onderwijslogistieke aanpak die roc-breed wordt ingezet (Rijn IJssel, Landstede, Friesland College) zien we terug dat er vanuit het bestuur moeite is om te bepalen wanneer een nieuw systeem centraal moet worden geïntroduceerd, en in hoeverre men toestaat dat afdelingen hun eigen oplossingen creëren. Wel kiezen de scholen duidelijk voor systemen die ‘anytime, anywhere’-toegang tot alle onderwijsproducten moeten garanderen. **We gaan massaal de cloud in. Studenten moeten op elke plek van de wereld, op elk moment van de dag, bij hun spullen kunnen om te werken.** Voor de beschreven instellingen is dit een volkomen vanzelfsprekend uitgangspunt. Bij Landstede en Rijn IJssel is de ontwikkeling vanuit onderwijslogistiek interessant om te blijven volgen.

Meerdere roc's pakken flexibilisering van het onderwijsaanbod nu systematisch op, zodat de student voordeel heeft van meer maatwerk en meer kan kiezen. Hoe stroomlijn je de huidige onderwijsprocessen? En hoe ontwikkel je een goed, ondersteunend ict-systeem? Via de modellen van Triple A, ontwikkeld door saMBO-ICT, krijg je inzicht in hoe digitale systemen alle processen, zoals intake, planning, begeleiding, examineren en diplomeren, kunnen ondersteunen.

Het proces van ontwerp en implementatie is een enorme operatie. Dit kun je alleen roc-breed invoeren. Het gaat om een proces van jaren waarin veel

Het netwerk werkend krijgen en houden is nog steeds loodgieters- werk

oude gewoontes overboord moeten. Scholen moeten de onderwijs- en bedrijfsprocessen nauwkeurig beschrijven en in systemen onderbrengen: **Hoe meer je wilt personaliseren, des te strakker worden de afspraken aan de voorkant.**

Deskundigheid

‘Anytime, anywhere’-toegang is als uitgangspunt vanzelfsprekend, maar dat zegt niet dat docenten hier volop mee uit de voeten kunnen. De meeste instellingen melden dat ict nog maar weinig wordt ingezet om het didactische proces te ondersteunen. Dit is mogelijk domweg een gevolg van de geringe bekendheid ermee. Zoals de conclusie uit de Vier in Balansmonitor 2015 al luidt: **ict wordt genoeg gebruikt, maar nog niet echt benut.**

Vakgerichte ict-deskundigheid is natuurlijk volop aanwezig bij de scholen. Waar sinds jaar en dag met professionele pakketten gewerkt móet worden, zoals in de techniek en creatieve sector, daar gebeurt dit ook, begeleid door vakdocenten. Maar toekomstgerichte ontwikkelingen, waarover in het Kennisnet Trendrapport 2016-2017 wordt gesproken, kwamen we niet veel tegen. Wel bij AC Duurzaam, waar men bijvoorbeeld ziet dat in werktuigbouwkunde en elektrotechniek alles steeds kleiner en functioneler wordt. Ze werken er met Arduino, een microcontroller met veel mogelijkheden. Een docent: “Alle mogelijkheden die een pc heeft, kun je tegenwoordig inbouwen in apparatuur, hoe klein ook. Apparaten worden voorzien van wifi, zodat ze van een afstand bediend kunnen worden. Werken met sensoren en data is de volgende stap. De tendens van het Internet of Things is ook iets wat in de industrie een rol gaat spelen. Een servicemonteur gaat in de toekomst niet meer op standaardmomenten langs om een machine te onderhouden, maar pas op het moment dat de machine er zelf om vraagt. De servicemonteur moet nu ook een beetje ict’er zijn.”

Inhoud & toepassingen

Het automatiseren van routinematige werkzaamheden bij bedrijven verandert het wezen van de mbo-sector. De veranderingen die de acht scholen doorvoeren, getuigen daarvan. **Het slim benutten van mogelijkheden tot automatisering in het primaire proces is grotendeels afwezig in het mbo.**

In het po en vo is veel meer discussie over de productie van adaptieve leermaterialen en learning analytics, waarmee je ontwikkelingen van studenten kunt volgen. Gebruik van een adaptieve,

centrale eindtoets of programma's als Rekentuin, kwamen we in het mbo weinig tegen. Dit is onderbenutting door onbekendheid, want de producten zijn wel beschikbaar.

Door de didactische keuze voor het 24/7 aanbieden van rijke opdrachten en leereenheden wordt heel anders aangekeken tegen lesmateriaal in het algemeen en de methode in het bijzonder. Het uitvoeren van een opdracht vergt bronnen en goede verwerkingssoftware. We waren verrast door de grote productie van kennisclips, opgenomen instructies, die als bronmateriaal in de onderwijs-catalogus van de school staan.

Bij de verwerkingspakketten scoren de bekende Officeprogramma's hoog, maar ook de beroepsmatig belangrijke programma's als Photoshop, AutoCAD en Revit. Hoewel studenten zelf eveneens makkelijk kiezen voor (gratis) online programma's als Google Sketch. Het is interessant om deze ontwikkelingen de komende jaren te volgen.

Studenten feedback geven tijdens het leerproces is essentieel, maar ook daar wordt de kracht van ict niet benut. Er is bijvoorbeeld nauwelijks inzet van feedbacktools. Alleen bij SintLucas krijgen docenten feedback van studenten op hun nieuwe modules via de online tool Parantion. Zoals een directeur opmerkt: "Als de studenten de school uitlopen, weet jij al wat er beter kan. Bij een volgende module is die feedback verwerkt."

Ict-toepassingen voor de organisatie van onderwijs worden overal als knelpunt gezien.

Eén volgsysteem voor het hele roc is vanuit het perspectief van een bestuurder een logische wens. Maar voorlopers voelen zich er soms door bekneld. Ook vanuit andere afdelingen is er vaak tegengas, omdat mensen niet graag van systeem veranderen. Zoals een bestuurder opmerkte: "Het introduceren van iets nieuws is makkelijk. Het opruimen van het oude is ingewikkeld." Het vergt een cultuuromslag van alle betrokkenen.

In de gesprekken met scholen hoorden we dezelfde teleurstelling over de markt van onderwijsproducten als bij de voorlopers in het po en vo. De systemen die ervoor moeten zorgen dat er flexibel en vanuit de individuele student gewerkt kan worden, zijn er nog niet, of werken nog niet optimaal. EduArte is marktleider op het gebied van onderwijsinformatiesystemen. De twee meestgebruikte roosterpakketten zijn Schedule en Untis. Magister

komen we als leerlingadministratiesysteem veel tegen. Instellingen hebben moeite met de al dan niet beschikbare koppelingen tussen deze pakketten. Dit probleem dwingt sommige onderwijsinstellingen om minder gepersonaliseerd te werken dan ze zouden willen.

Tekenend zijn de woorden van Paul Hamel van SintLucas Bostel: "Modulair roosteren is overal een probleem. Schedule kan het, maar praat weer niet met Magister. Wij hebben verplichte verantwoordingen naar Bron bijvoorbeeld. Met veel bypasses werken we eromheen. Het is allemaal zó bewerkelijk dat we het nog lang niet over taakverlichting hebben dankzij ict. Maar we geven niet op." Instellingen, zeker grote, komen steeds in de verleiding om zelf te investeren in tools door ze op maat te laten bouwen.

Infrastructuur

De eerder genoemde schaal van een roc heeft er al lang geleden voor gezorgd dat de ict-infrastructuur over het algemeen op orde is. De beschikbaarheid van wifi is volgens de Vier in Balansmonitor bijna 90%. Vanuit deze vanzelfsprekendheid van verbinding zien we dat scholen vooral kiezen voor Bring Your Own Device.

Wat kunnen we zeggen? De toepassingen zijn leidend en die staan nu allemaal in de cloud: men kan vanaf elke plaats ter wereld bij de producten, het is zorgelozer, en de keuze voor device wordt er minder belangrijk door.

Het netwerk werkend krijgen en houden, is nog steeds loodgieterswerk. Eduroam is een prachtoplossing voor de toegang. Naast draadloos blijft een bekabelde infrastructuur altijd relevant, want die zorgt dat het draadloze netwerk verbonden wordt met internet, de printers en andere apparaten die op school aanwezig zijn. Punt van zorg is het kunnen bijbenen van het groeiend gebruik. Het aantal devices stijgt nu van 1:3 naar 2:1 – iedere student bezit een telefoon en een laptop – dat heeft grote impact. **De capaciteit van de verbinding met internet moet blijven groeien.** Dus instellingen moeten steeds blijven investeren.

BIJVANGST

Zoals bij alle innovaties zijn er ook onverwachte neveneffecten. Je realiseert je ineens dat er onbedachte voordelen kleven aan nieuwe werkwijzen. Soms blijken dit geen bijzaken te zijn, maar succesfactoren van vernieuwing.

- Het live aanbieden van virtuele lessen leidt onverwacht tot een intensievere interactie tussen de leraar op het scherm en de studenten op verschillende locaties, nationaal en internationaal.
- Door het roosteren in dagdelen ontstaat er veel meer ruimte, omdat de avond ook een populair dagdeel blijkt te zijn voor zowel studenten als leraren.
- Er ontstaat veel nieuwe energie bij docenten wanneer ze nauw samenwerken met of bij bedrijven, en daardoor krijgen ze ook meer inzicht in wat er nu speelt op hun vakgebied.
- Dezelfde energie voelen de leermeesters in bedrijven, wanneer ze beseffen hoeveel ze een student eigenlijk kunnen leren. Het geeft ze nieuwe waardering voor de rijkdom van hun eigen werk.
- Er is extra waardering van het bedrijfsleven wanneer ze de moeite zien die een school doet om niet-plaatsbare studenten toch op goed niveau bij de praktijk te betrekken.

CONCLUSIE

Alle beschreven redenen voor verandering zijn natuurlijk voor elk roc herkenbaar. Er is geen plek in Nederland waar ze niet spelen. **Het is dan ook teleurstellend dat instellingen weinig kennis delen en samenwerken.**

Zo creatief en verrassend als de oplossingen in dit boek zijn, zo ongelooflijk is het dat niet veel meer scholen deze werkwijzen oppikken en naar hun hand zetten. We zien, kortom, dat er weinig vruchten worden geplukt van deze succesvolle trajecten, zelfs niet binnen hun eigen roc's.

Een schat aan kennis en inspiratie voor elk mbo in Nederland

Structureel onderzoek naar wat werkt, gebeurt niet veel. Bij navraag waarom dat zo is, hoorden we meer dan eens: "Het mbo is niet zo onderzoekerig, we zijn doeners." Toch wordt de impact van goede veranderingen groter naarmate er meer bewijs is.

Ook wanneer het om veel concretere zaken gaat, zoals financieel inkoopvoordeel of een gebundelde vraag aan de markt, is er in het mbo, net als in

andere onderwijssectoren, nog een wereld te winnen. Ondanks diverse landelijke of regionale initiatieven zijn mbo-instellingen er niet in geslaagd om gezamenlijk een vuist te maken. De vijf deelnemende opleidingen van de Netwerkschool startten bijvoorbeeld interessante experimenten, maar deze bleken geen vliegwieltje voor grootscheepse verandering.

Al met al kostte het niet erg veel moeite om voor dit boek acht interessante en vergaande veranderingstrajecten te vinden. Er zijn er vast nog veel meer. Het feit dat we moesten zoeken, geeft te denken. De mensen die we interviewden zijn bescheiden over hun werkzaamheden. Maar zet hun ervaringen op een rij en ze bieden een schat aan kennis en inspiratie voor elk mbo in Nederland. Bij grote congressen blijkt hoe gretig mensen zijn om van deze scholen te leren en hun eigen ervaringen te delen.

Er is moed voor nodig. Om te veranderen en te beginnen. Kortom, het gewoon te doen. De studenten op deze acht scholen mogen blij zijn met de mensen die hun opleiding vormgeven. Dat verdient toch elke mbo-student? Om de oproep van Emma, in het voorwoord, kracht bij te zetten: **Laat zien dat het ook bij jullie kan!** Laten we elkaars concepten bestuderen, onderzoeken, bespreken, delen, maar laten we vooral zoveel mogelijk in beweging komen! ➡

