

Wat voor impact heeft een bezoek van de Inspectie op een mbo-instelling? De MBO.krant vroeg het een directeur en een teammanager van het Groningse Noorderpoort.

**Pagina 3** Actueel

Hoe kunnen we jongeren helpen het beste uit zichzelf te halen? Een vraag die voorgelegd werd aan drie Leraren van het Jaar.

**Pagina 5** Excellentie



**Pagina 6** Netwerkschool

Taal de Baas is een online instrument dat lees- en luisterachterstanden opspoor. Het brengt de oorzaken van hiaten in de taalbeheersing in kaart en bevat oefeningen.

**Pagina 8** Taal en Rekenen

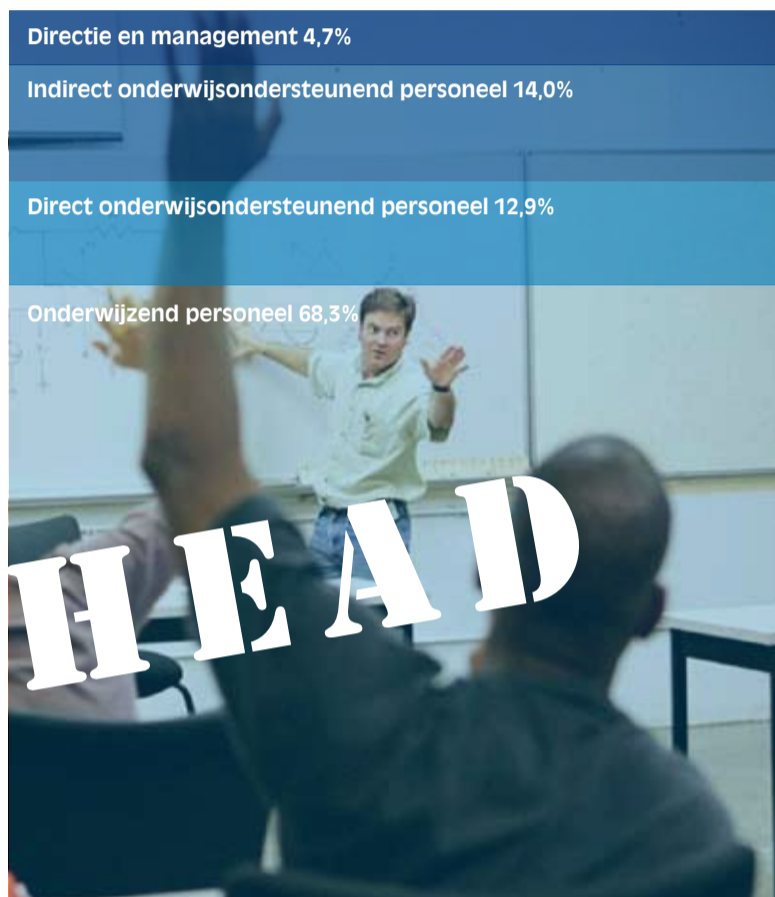


**Pagina 11** Uitblinkerverkiezing



Besteding totaalbudget mbo-scholen (2010)

(Bron: Inzichten uit de financiële benchmark MBO, nov. 2011)



Opbouw personele kosten mbo-scholen (2010)

## Voorverkiezingen Beste Leerbedrijf

Om het belang van leerbedrijven te onderstrepen en bedrijven te stimuleren leerlingen te blijven aannemen wordt elk jaar de verkiezing van het 'Beste Leerbedrijf' en 'Beste Leermeester' georganiseerd. Deze prestigieuze onderscheiding gaat naar het leerbedrijf en de leermeester die praktijkleren het beste stimuleren en toepassen en daarmee een voorbeeld zijn.



Diverse kenniscentra houden momenteel voorverkiezingen. Dit gebeurt per district. De winnaars uit deze districten gaan in het najaar de strijd met elkaar aan. Zij nemen het vervolgens namens hun branche op tegen de beste leerbedrijven en leermeesters (praktijkopleiders) van de andere branches, zoals zorg, horeca, installatietechniek en bouw. Deze prijs wordt begin maart uitgereikt door het ministerie van OCW. In Nederland bieden 223.000 erkende leerbedrijven dagelijks een stageplaats of leerwerkbaan aan zo'n 400.000 mbo'ers. De kenniscentra, verantwoordelijk voor het werven en ondersteunen van deze leerbedrijven, willen met het evenement rond de prijsuitreiking aandacht vragen voor hun inzet om jongeren op te leiden.

## Paul Oomens directeur MBO Raad

Drs. Paul Oomens (45) treedt per 1 september 2012 aan als directeur MBO Raad. Oomens is nu nog plaatsvervangend directeur BVE en hoofd van de afdeling Stelsel bij het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Hij gaat zich onder meer inzetten voor een scherpere positionering van de MBO Raad. De MBO Raad wil zich de komende tijd verder ontwikkelen tot een wendbare, pure belangenbehartiger die zich richt op werkgeverszaken, bekostiging, kwaliteit, onderwijsbeleid, doelmatigheid en bedrijfsvoering. Oomens volgt Hans Huibers op die in februari afscheid nam.

# Naar een norm voor overhead?

Scholen moeten inzichtelijk maken hoeveel geld ze besteden aan overhead. Dat vindt Boris van der Ham, tot zijn afscheid (na de verkiezingen) woordvoerder Onderwijs van D66. Hij wil een concreet voorstel van de minister.

**Besteden scholen te weinig geld aan het onderwijs zelf, het lesgeven?**  
'Over het algemeen gaat het prima op de scholen, maar er zijn negatieve uitschieters. Dat kan te maken hebben met een scheve verdeling tussen aandacht voor het primaire proces en overhead.'

'Daarom willen wij een norm stellen voor een minimaal percentage van het budget dat besteed wordt aan het primaire proces. Wat die norm precies moet zijn, zeventig procent of tachtig procent, dat weet ik niet. Daar moeten we het over hebben. Het is in ieder geval goed om te weten hoe het onderwijsgeld besteed wordt, ook voor de scholen zelf.'

**Wat moet er gebeuren met scholen die te veel besteden aan overhead?**  
'Het moet wel een flexibel systeem zijn waarbij de situatie per keer wordt bekeken. Belangrijk is dat zoiets signaleerd wordt. Vervolgens geldt dan het principe 'pas toe, of leg uit'. Als een school kan uitleggen

waarom veel geld naar huisvesting gaat, bijvoorbeeld vanwege speciale leslokalen of bijzondere technische hulpmiddelen, dan is dat prima. Maar als veel geld naar een dure managementlaag gaat, dan is dat niet uit te leggen.'

**Gaat u met zo'n norm niet op de stoel van de schooldirecteur of de Inspectie zitten?**

'Natuurlijk moet de politiek op dit punt terughoudend zijn. De vrijheid van de school is het uitgangspunt. Maar er kan geen sprake zijn van blind vertrouwen, we zijn gekke henkie niet. Het is goed om als politiek een richting mee te geven en dus zo'n norm te stellen. Het gaat wel om de besteding van publiek geld.'

'Bovendien kan een norm ook een goede tool zijn voor de discussie binnen de school zelf. De medezeggenschapsraad kan hier zeker iets mee. Vervolgens is er ook een rol voor de Inspectie en het ministerie.

Pas op de laatste trede van de escalatieltrap moet de politiek zich met zoiets bemoeien.'

**De minister ziet weinig heil in uw plan. Volgens haar is het moeilijk om het begrip overhead te definiëren.**

'Hoe moeilijk kan dat zijn? Lesgeven is toch te definiëren? Goede lokalen horen daarbij, en uiteraard het nakijken van toetsen ook. Maar de directie en het management niet. Scholen willen toch zelf ook weten wat ze besteden aan lessen en wat aan overhead? We moeten er samen goed naar kijken en met een werkbaar norm komen. We zijn allemaal volwassen mensen, we kunnen best

in de richting komen van een definitie. In een convenant met de scholen kunnen we de norm vastleggen.'

**Wat vindt u van de benchmark van de MBO Raad?**

'Het is goed dat de scholen zelf al een benchmark hebben en daarin allerlei zaken meten. Maar er moet een norm voor overhead aan worden toegevoegd. En nogmaals: niet om scholen direct te straffen als ze boven de norm komen. Als een school erin slaagt om met een percentage van 40 procent overhead toponderwijs te geven, dan heb ik daar geen probleem mee. Het gaat uiteindelijk om goed onderwijs!'

## Benchmark middelbaar beroepsonderwijs: vergelijken en verbeteren

Sinds 2005 brengt de MBO Raad samen met accountantsbureau PWC jaarlijks de benchmark middelbaar beroepsonderwijs uit. De benchmark brengt het studiesucces van scholen in beeld (hoeveel studenten behalen een diploma?), de tevredenheid van de studenten (het deelnemersoordeel) en de financiële resultaten van de diverse scholen. Inmiddels doen bijna alle scholen mee met de benchmark (62 van de 65). De resultaten van de meest recente financiële benchmark vind je op pagina 2.

Ook op pagina 2:  
de reactie van Hans Schutte op het voorstel van Boris van der Ham

## Benchmark: behoorlijke verschillen tussen scholen

Vervolg van de voorpagina

Uit de meest recente financiële benchmark (verschenen in november 2011, rapporterend over het boekjaar 2010) blijkt dat de kostenstructuur van de scholen al jaren tamelijk stabiel is. Toch zijn er behoorlijke verschillen tussen de scholen onderling.

Een kleine 70 procent van het budget van de scholen wordt besteed aan personeelskosten. Van deze personeelskosten wordt ruim 80 procent besteed aan onderwijzend personeel of direct onderwijsondersteunend personeel. Minder dan 5 procent van de personeelskosten wordt besteed aan directie en management.

Tussen de scholen zijn behoorlijke verschillen. Zo is er één school die meer dan 80 procent van het totale budget besteed aan personeelskosten en is er één school die minder dan 40 procent hieraan besteedt. Het merendeel van de instellingen besteedt overigens tussen de 60 procent en 80 procent van hun totale budget aan personeel.

De benchmark mag zich in een toenemende belangstelling verheugen. Scholen krijgen dankzij de benchmark een duidelijk inzicht in hun prestaties. Door onderling te vergelijken kan men zich verbeteren, zo is de gedachte. Inzicht in de kosten van overhead biedt de benchmark op dit moment overigens niet.

Om de kosten van overhead in beeld te brengen zouden scholen moeten aangeven welk deel van de diverse kosten (huisvesting, ICT) bestemd is voor het primaire proces (lesgeven) en welk deel voor overhead (management e.d.). Je loopt dan hoe dan ook tegen allerlei definitiekwesties aan, bijvoorbeeld: hoort de verplichte leerlingadministratie tot het primaire proces of de overhead?

**Binnen het bestuur van de MBO Raad is Hans Schutte (ROC van Twente) verantwoordelijk voor de benchmark. Hoe kijkt hij aan tegen het voorstel van Boris van der Ham?**

‘Gezien recente ontwikkelingen bij sommige onderwijsinstellingen en andere organisaties met een publieke taak, is de suggestie van Boris van der Ham een logische. Scholen moeten helder kunnen verantwoorden waaraan zij hun geld besteden. Signaleringsgrenzen voor overhead kunnen daar een bijdrage aan leveren. De benchmark heeft aangetoond dat een consistent vergelijk van indicatoren een bijdrage levert aan de discussie over de relatie tussen onderwijskwaliteit en bedrijfsvoering. Ik denk wel dat Van der Ham de complexiteit van definiëring van het begrip overhead onderschat. In de wijze waarop een optimale mix wordt verkregen tussen primair proces en ondersteunende processen maken scholen verschillende keuzes waarbij het een niet per definitie beter is dan het andere. Zo worden verschillende keuzes gemaakt in de mate van inzet van ICT in het onderwijs alsmede in de kwaliteit en daarmee de intensiteit van diverse vormen van dienstverlening in de organisatie. Het is niet eenvoudig om met al deze verschijningsvormen in de definitie van overhead rekening te houden en daarmee neemt de kracht van het instrument af.’

## Examen- en kwalificatiebesluit en regeling modeldiploma

In de Staatscourant zijn kort achter elkaar zowel het Examen- en kwalificatiebesluit als de regeling modeldiploma mbo 2012 gepubliceerd.

In het Examen- en kwalificatiebesluit zijn o.a. enkele zaken voor de examinering van de generieke eisen voor Nederlands, Engels en rekenen vastgesteld (zoals over de waardering, vrijstellingen en herkansingen). Daarnaast wordt in deze regeling bepaald dat studenten een voldoende moeten halen voor elke kerntaak in een kwalificatie en welke beoordelingschalen zijn toegestaan.

Dat laatste is tevens relevant voor de verplichte resultatenlijst die bij diplomering van instroom vanaf 1 augustus moet worden uitgereikt. Het Steunpunt Taal en Rekenen heeft een servicedocument opgesteld, waarin je hierover uitleg krijgt: <http://bit.ly/ServiceDocExamenbesluit>.

### Regeling model diploma mbo

De overige eisen die aan de verplichte resultatenlijst worden gesteld, staan in de regeling model diploma mbo. In deze regeling worden ook de eisen vastgesteld waaraan het waardepapier voor diploma's moet voldoen.

## Steun bij invoering Focus op Vakmanschap

De invoering van het Actieplan mbo 'Focus op Vakmanschap' is voor mbo-scholen de komende jaren een flinke uitdaging. Het programmamanagement MBO15 ondersteunt scholen hierbij, onder andere via themabijeenkomsten.

Een eerste themabijeenkomst vond plaats op maandag 14 mei rond het thema 'Intensiveren en verkorten'. Zo'n honderd onderwijsontwikkelaars, afdelingsmanagers en beleidsmedewerkers woonden de bijeenkomst bij. Paul Oomens, plaatsvervangend directeur van de beleidsdirectie BVE van het ministerie van Onderwijs, vertelde in zijn openingswoord dat er binnen de scholen veel vragen leven over de concrete uitwerking van het Actieplan. Hij drukte de aanwezigen op het hart goed de teksten van de wetsvoorstellen te lezen. Ook verwees hij naar de website van MBO15, waar regelmatig vragen en antwoorden gepubliceerd worden ([www.mbo15.nl](http://www.mbo15.nl)).

### Verschillen

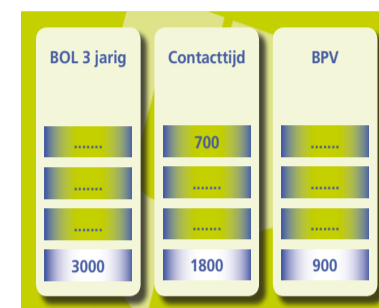
In korte presentaties bleek dat de aanpak van het verkorten en intensiveren van de opleidingen per school sterk kan verschillen.

Zo vertelde Jolien van Uden dat van de ruim 200 opleidingen die het ROC van Twente aanbiedt er slechts vijftien verkort moeten worden. Bij dit verkorten kiest men ervoor kritisch te kijken naar het onderwijsprogramma en de nodige opsmuk te verwijderen. Bij het Grafisch Lyceum Rotterdam is de situatie heel anders. Arnoud van de Vijver legde uit dat ongeveer tachtig procent van de opleidingen tot de uitzonderingen behoren die vier jaar mogen blijven duren. Maar door de opbouw van het nieuwe financieringsmodel, waarbij het vierde jaar veel minder zwaar weegt in de bekostiging (de zogenaamde cascade), is dit financieel vrijwel onmogelijk. Deze problematiek speelt bij meer vakscholen.

### Urennorm

Veel belangstelling was er voor de uitleg van Ivonne Harmsen van het Graafschap College over de nieuwe

urennormen. Met handige kaartjes maakte zij inzichtelijk welke eisen er rond de urennormen nu gelden en welke straks gaan gelden (zie illustratie). In diverse workshops, onder andere verzorgd door de Onderwijsinspectie en het ministerie van On-



derwijs, was er voor de aanwezigen ruimte om dieper in te gaan op de besproken thema's. De komende tijd zal MBO15 meer van dit soort themabijeenkomsten organiseren. Nog voor de zomer vindt een bijeenkomst plaats over de entreeopleiding en het kwalificatiedossier hiervoor. Deze bijeenkomst vindt plaats op 25 juni in de ReeHorst in Ede.

Meer informatie: [www.mboacademie.nl](http://www.mboacademie.nl)

## Lenteakkoord: steun voor Actieplan mbo

De vijf partijen die recent het 'Lenteakkoord' sloten, steunen het Actieplan mbo 'Focus op Vakmanschap'. Wel besloten de partijen de meeste maatregelen die hieruit voortvloeien één jaar later in te voeren. Dit geldt bijvoorbeeld voor het verkorten en intensiveren van de opleidingen. De meeste scholen zijn blij met het ruimere tijdsfad.

Het tijdelijke 'begrotingsakkoord' dat de vijf partijen na de val van het kabinet-Rutte sloten voor de begroting van 2013 heeft ook consequenties voor het middelbaar beroepsonderwijs. De vijf partijen hebben afgesproken dat de maatregelen uit het Actieplan onverkort doorgang vinden, maar wel met een ruimer tijdsfad. De meeste wijzigingen treden nu pas in werking per 1 augustus 2014, dus een jaar later dan aanvankelijk gepland. De MBO Raad is hier blij mee: 'Dit is een goede oplossing voor de knelpunten die wij al eerder signaleerden bij de invoering van de maatregelen uit het Actieplan Focus op Vakmanschap. Het doet recht aan het doel: verdere verbetering van de kwaliteit van het mbo', aldus Jan van Zijl, voorzitter van de MBO Raad. 'Wij gaan gedreven voort met de voorbereiding van de invoering van Focus op Vakmanschap.'

### Streep door 30-plus

Dankzij het begrotingsakkoord gaat een streep door het omstreeden voornemen van het kabinet om de opleidingen van leerlingen die ouder dan dertig jaar zijn niet meer te bekostigen. Ook dat is volgens Jan van Zijl goed nieuws: 'Veel werknemers van boven de dertig jaar willen zich

in het mbo laten bij- of omscholen. Door het schrappen van deze bezuiniging kan het mbo een structurele bijdrage blijven leveren aan de vraag in sectoren waar men arbeidskrachten tekort komt en aan het voorkomen van werkloosheid.' Ook de prestatiebeloning, een ander omstreeden voornemen van het kabinet, is voorlopig van tafel. Boris van der Ham, als woordvoerder onderwijs van de D66-fractie nauw betrokken bij het Lenteakkoord, is blij dat de vijf partijen de bekostiging voor dertigplussers hebben kunnen reddden. 'Na 12 september wil D66 nog meer investeren in onderwijs', aldus Van der Ham.

### Meer tijd voor nieuwe kwalificatiestructuur

Het uitstel betekent ook dat er een extra jaar beschikbaar is voor de herziening van de kwalificatiestructuur. De nieuwe kwalificatiedossiers worden nu in de loop van 2013 vastgesteld, zodat scholen nog ruim de tijd hebben om hun opleidingen aan te passen. Alle opleidingen die in augustus 2014 starten moeten zijn gebaseerd op de nieuwe kwalificatiedossiers. In deze dossiers staan, zoals bekend, niet langer de competenties centraal. In het nieuwe format bestaat ieder kwalificatiedossier uit drie onderdelen: de basis, het profiel en de keuze. De komende tijd wordt in paritaire commissies hard gewerkt aan de herziening van alle kwalificatiedossiers.

Wat doet het met een opleiding als de Inspectie van het Onderwijs langskomt? Hoe bereid je je erop voor? En hoe zou de Inspectie nog beter te werk kunnen gaan? Ervaringsdeskundigen Johan Weerts (directeur) en Marcella van der Spoel (teammanager) van de School voor de Kunsten van het Noorderpoort geven hun antwoorden. Weerts: 'Onderwijs en Inspectie streven hetzelfde doel na en moeten dus meer samenwerken. We zijn partners in goed onderwijs.'

'Of de Inspectie wel eens bij ons langskomen is?' Directeur Johan Weerts lacht besmuikt. 'Dat is nogal een understatement: twee á drie keer per jaar zijn ze er zeker. Ze hebben nog net geen eigen kamer...'

#### Druk

Een bezoek van de Inspectie zorgt volgens de Groningers voor een zekere spanning bij de teams. 'We proberen onze docenten zoveel mogelijk buiten schot te houden, maar ook zij ontkomen er natuurlijk niet aan.' Weerts: 'Bij een controle van de urennorm belt de Inspectie 's middags naar het bestuursbureau dat zij de volgende ochtend op de stoep staan. Dan moet je op stel en

sprong alle relevante documenten verzamelen: roosters, uitvalcijfers, jaarplanningen, namen van docenten, ziekteverzuim. Vervolgens beginnen de twee of drie inspecteurs bij de directeur, dalen dan af naar de teamleider en de docent om uiteindelijk bij de student te eindigen.'

#### Letter van de wet

Een paar jaar geleden werd het vierde jaar van de opleiding Artiest afgekeurd. Van der Spoel: 'De Proeve van Bekwaamheid duurt bij ons acht maanden. Onze studenten krijgen dan geen les meer maar doen acht maanden lang examen. Ze hebben veel contactmomenten met externen, leren heel erg veel en



Op bezoek bij de School voor de Kunsten van het Noorderpoort

# 'De Inspectie meet geen kwaliteit maar kwantiteit'

werken enorm hard. De inspecteur zei dat hij dat wel zag, maar dat hij niet anders kon dan onze opleiding afkeuren omdat dit niet onder begeleid leren verstaan werd.' Directeur Weerts: 'Volgens die letter van de wet had hij gelijk.' Van der Spoel: 'Maar ik durf te beweren dat zij in dat laatste jaar bij ons meer leren dan in het vierde jaar van soortgelijke opleidingen.'

De conclusie van directeur Weerts: 'De Inspectie meet geen kwaliteit; de Inspectie meet kwantiteit en noemt dat vervolgens kwaliteit. Er zijn scholen waar ze administratief alles op orde hebben maar waar geen goed onderwijs plaatsvindt en er zijn scholen waar het tegenovergestelde het geval is. Wat is nu beter? De Inspectie wil steeds meer weten, er steeds meer bovenop zitten. Maar gaat daardoor de onderwijskwaliteit omhoog? Ik geloof er niets van. Ga uit van de intrinsieke motivatie van docenten; die willen heus wel kwaliteit leveren.'

#### Finland als voorbeeld

Finland wordt vaak aangehaald als land waar goed onderwijs wordt gegeven. Van der Spoel: 'Daar kennen ze helemaal geen Inspectie. Er wordt daar vanuit gegaan dat iemand die is opgeleid tot docent in staat is om

goed les te geven.' Weerts: 'Ik snap wel dat er controle moet zijn, maar nu gebeurt het te rigide.' Van der Spoel: 'Doordat aan de bovenkant controlezucht heerst, moet de werkvloer zich verantwoorden, wat tijd en energie kost.'

Sinds de invoering van het nieuwe toezichtskader (januari 2012) komt de Inspectie minder langs bij scholen die het goed doen en meer bij scholen die het minder goed doen. Weerts: 'Dat is een goed begin. Maar ik denk dat de Inspectie ook een volgende stap moet zetten. We streven hetzelfde doel na: jongeren

'Ga uit van de intrinsieke motivatie van docenten, die willen heus wel kwaliteit leveren.'

goed opleiden. Als we vanuit die basis met elkaar in gesprek kunnen, komen we een stap verder.' Hoofd van de Inspectie van het Onderwijs Rick Steur – toevallig een oud-docent van directeur Weerts – zei in de MBO•krant van maart 2012 dat scholen de Inspectie soms te belangrijk maken. Zijn tip: 'Blijf jezelf. Als je verkrampt doordat je te veel je best gaat doen, zien wij niet

wie je echt bent.' Directeur Weerts reageert: 'Daar ben ik het wel mee eens, maar de Inspectie zal de eerste stap moeten maken. Wij willen wel. Die kramp waar het onderwijs in schiet wanneer de Inspectie langskomt, komt ergens vandaan. En dat gevoel is ook niet zomaar weg. Wij zijn in het onderwijs bezig om ons te verantwoorden en zijn angstig om als zwak beoordeeld te worden. Die insteek moet veranderen.'

Van der Spoel geeft een voorbeeld: 'Een van de onderdelen van een audit is een zelfevaluatie waarin het hele wettelijke inspectiekader voorbij komt. Dat is een enorm log document dat we als team erg oprecht invullen en gebruiken om te kijken wat we aan onze opleiding kunnen verbeteren. Kritisch als we zijn, gaven we onszelf afgelopen keer een paar onvoldoendes. Bij de volgende audit ging de dienstdoende inspecteur er na het lezen van die zelfevaluatie bevooroordeeld vanuit dat er dan wel een hele hoop aan de hand zou zijn bij ons. Heel negatief. Dat kan als effect hebben dat we een volgende keer wel drie keer nadenken voor we onszelf een onvoldoende geven. En dat lijkt me niet de bedoeling. We moeten niet tegenover elkaar, maar naast elkaar staan. De Inspectie gaat ervan dat

ons onderwijs beroerd is tot het tegendeel is bewezen. Zij gaat in de aanval en wij in de verdediging.'

#### Kans voor de Inspectie

Hoe het dan wel zou moeten? Weerts: 'We hebben ook wel eens een inspecteur gehad die met ons meedacht, die ons tips gaf. Zij zei niet alleen hoe het niet moest, maar ook hoe het wel zou kunnen. En daar ligt volgens mij een heel grote

kans voor de Inspectie. Een bezoek van een inspecteur die goede tips geeft en meedenkt, inspireert een team. Nu krijgen we alleen de tik op de vingers. Natuurlijk, er moet een bepaalde afstand zijn, maar de relatie mag wel wat hechter.' Van der Spoel sluit af: 'Het gaat erom dat we mensen goed opleiden. De Inspectie zou samen met ons constructief bezig moeten zijn met het verbeteren van de onderwijskwaliteit.'

### Drie tips voor onderwijsinstellingen

- 1) **Heb vertrouwen in jezelf:** als je weet dat het goed is, is het ook goed.
- 2) **Sta voor je onderwijs:** onderdruk de neiging je aangevallen te voelen.
- 3) **Bereid je voor,** bijvoorbeeld door middel van een rollenspel met mensen die ervaring hebben met de Inspectie.

### Reactie Rick Steur (Hoofdinspecteur)

'We moeten ons kwantitatieve onderzoek naar onderwijstijd en ons kwalitatieve onderzoek naar de kwaliteit van het onderwijs niet door elkaar halen. Met onze nieuwe werkwijze voor kwaliteitsonderzoek willen we veel meer uitgaan van de kwaliteitsaanpak van de instelling zelf. Het klopt dat we het Noorderpoort regelmatig bezoeken. Dat komt omdat dit ROC moeite heeft om bij alle opleidingen aan de gestelde criteria te voldoen. We krijgen regelmatig feedback op ons werk; we leren van zowel onze eigen ervaringen, als van de tips van instellingen. Maar we zullen niet zo snel adviseurs worden; daar zijn andere organisaties voor.'

# 'Onzichtbare studenten, dat moet anders'

Ouderbetrokkenheid. Daarbij denken de meeste mensen aan het basisonderwijs en voortgezet onderwijs, want daarna zijn 'kinderen' studenten. Bijna volwassen. Toch is juist in het mbo ouderbetrokkenheid ontzettend belangrijk. Hanneke van der Poel (OCW): 'Studenten met betrokken ouders maken vaak een betere studiekeuze, dat is inmiddels wel bewezen.'

Vorig jaar zette minister Van Bijsterveldt het thema ouderbetrokkenheid op de agenda. Een stimulerende leeromgeving levert immers betere resultaten, een bewuste school- en studiekeuze en daarmee minder kans op uitval op. Ook in het mbo, waar het aanbod zeer groot is en de afstand van ouders tot de instelling alleen maar toeneemt. 'Ouderbetrokkenheid is in het mbo nog geen vanzelfsprekendheid', zegt Hanneke van der Poel, managementadviseur bij de directie BVE (OCW). 'Ouders en scholen moeten samen werken aan het vergroten van de betrokkenheid. De MBO Raad ondersteunt instellingen hierbij.'

Maar er mag een tandje bij: in februari sloegen het ministerie van OCW, de MBO Raad en Ingrado (brancheorganisatie van leerplicht-

ambtenaren) de handen ineen. Zij riepen de mbo-instellingen op ouders, verzorgers of partners actief te betrekken bij de schoolloopbaan van de student. Het ministerie is inmiddels begonnen met het verzamelen van goede voorbeelden en neemt daarnaast een enquête onder scholen en ouders af. De resultaten verschijnen in augustus.

## Betrokken ouders

Ook in de vernieuwde vsv-conventanten (2012-2015) is ouderbetrokkenheid een thema. Van der Poel: 'Ongeveer de helft van de mbo'ers is 18 jaar of ouder. Ze tekenen zelf de onderwijsvereenkomst en worden geacht zelfredzaam te zijn. En dat is niet altijd het geval: de grootste uitval zie je in de groep van 18 tot 23 jaar.' Betrokken ouders kunnen het verschil maken.

## Goede naam

Carry Roozemon, voorzitter van Ingrado, onderschrijft dat 18-plussers een kwetsbare groep vormen. 'Maar laten we de 16 en 17-jarigen niet vergeten. In de basis zijn alle ouders betrokken, hun kinderen wonen nog thuis. Maar wat ze op school doen is een soort black box: het onderwijs is ongelooflijk complex geworden. Ook voor studenten om het te blijven volgen: het leren op afstand, zelfstandig, maakt het contact met school ingewikkeld. Jongeren "raken kwijt" en worden door de instelling niet gemist. Dat moet echt anders.' Volgens Roozemon kan iedere medewerker van een mbo-instelling een aantal studenten volgen. 'Elke student die slaagt, levert geld op. Volgens mij is er geen betere verzilvering van je inspanningen te bedenken. Verbinding met het thuisfront, levert scholen bovendien een goede naam op. Betere pr is er niet.'

*Ingrado heeft voor scholen een aanpak laten ontwikkelen waarmee onderwijs, ouders, leerlingen en gemeente gezamenlijk schoolverzuim kunnen voorkomen. Meer informatie: info@ingrado.nl*



De grootste uitval in het mbo zie je in de groep van 18 tot 23 jaar. Betrokken ouders kunnen het verschil maken.

Het Koning Willem I College heeft aan het reguliere oudercontact – 10 minutengesprekken, ouderavonden enzovoort – een bijzondere conferentie toegevoegd: Ouders in de Branding. Tijdens dit jaarlijks terugkerende evenement worden ouders geïnformeerd over interessante en belangrijke thema's. Denk aan opvoeden, de werking van het puberbrein en straatcultuur. Het is een dag waarop ouders elkaar ontmoeten en die de band tussen school en ouders verder versterkt.

Voor het Koning Willem I College de gelegenheid bij uitstek om als community college te laten zien dat ook ouders erbij horen. De conferentie is gratis, laagdrempelig, interactief en vindt op zaterdag plaats. Een groot succes: elk jaar neemt het aantal deelnemers toe. Dit jaar waren er ruim 180 ouders.

## Zo breng je jouw studenten tot grote hoogten!

Tips voor een goede samenwerking tussen mbo-instelling en bpv-bedrijf

Begin dit jaar werd de bpv-monitor 2011 gepubliceerd. Hieruit bleek onder andere dat de communicatie tussen leerbedrijf en onderwijsinstelling zeer verschillend verloopt: van zeer goed tot zeer moeizaam. De MBO•kraant ging op zoek naar tips om de samenwerking tussen onderwijsinstelling en bpv-bedrijf te verbeteren en kwam terecht bij De Kraamvogel (kraamzorgorganisatie) in Harderwijk: runner-up bij de verkiezing tot beste leerbedrijf van 2011.



Ingrid Cupido en Hennie Timmer

Medewerkers Ingrid Cupido en Hennie Timmer zijn allebei praktijkopleider van niveau 3-studenten. Op basis van hun ervaringen komen zij tot vier tips voor docenten en geven zij inzicht in hun werkwijze.

### Tip 1) Ondersteun je student

'Beroepsgericht onderwijs aanbieden betekent niet dat je de studenten alles maar zelf moet laten doen. Wanneer ze door de bomen het bos niet meer zien, hebben ze een duwtje nodig. Wij geloven in begeleiding waarin studenten antwoorden vinden in hoe ze verder moeten. Geef je studenten zelfvertrouwen, dan gaan ze beter presteren. Er moet ruimte zijn om te groeien en te ontwikkelen. Wij ondersteunen ze daar bij.'

### Tip 2) Begeleid op maat

'Elke studente is anders en leert ook anders. Waar de ene studente al snel zelfstandig kan en wil werken, heeft de ander behoefte aan wat meer begeleiding. Ze hebben allemaal hetzelfde einddoel, maar de weg naar dat einddoel verloopt niet altijd gelijk. Er bestaat geen standaard hoe je studenten moet begeleiden: de oplossing of aanpak voor de een hoeft voor de ander niet te werken. Op basis van feedback van de werkbegeleiders, gesprekken en reflectieverslagen bepalen we hoe we te werk gaan. Als je weet wat een studente

nodig heeft, breng je haar sneller tot grote hoogten. Begeleiding op maat aanbieden klinkt heel duur, maar als je niet op maat begeleidt, kost dat uiteindelijk veel meer tijd en levert het je minder op. Onze begeleiding sluit aan bij wat de studente nodig heeft.'

### Tip 3) Wees duidelijk en transparant in je communicatie

'Een onvoldoende voor de stage mag voor de studente nooit onverwacht komen. Het moet altijd duidelijk zijn waar zij staat en wat we van haar verwachten. Bpv-docenten moeten niet alleen helder naar ons – de praktijkopleiders – zijn, maar zeker ook naar de studente. Wij moeten samen duidelijk maken waar we knelpunten zien. Soms is een meisje zo verlegen dat wij ons afvragen of het vak van kraamverzorgende wel iets voor haar is. We gaan en blijven daarover in gesprek. Zien we progressie? Kan ze het nog leren? De studente moet een bewuste keuze kunnen maken. We wachten niet af tot haar stage erop zit, maar bieden gaandeweg begeleiding. Door de lijn open te houden en in gesprek te blijven, help je haar verder.'

### Tip 4) Werk samen

'Omdat we in de nabije toekomst een tekort aan kraamverzorgenden verwachten, werken we op dit

moment samen met kenniscentrum Calibris, alle kraamzorgopleidingen in de omgeving en andere kraamzorgorganisaties. Ons doel: het vak van Kraamverzorgende beter op de kaart zetten. Studenten weten niet altijd wat ons vak precies inhoudt. Het is meer dan het verzorgen van een baby en het uitvoeren van huishoudelijke taken. Een goede kraamverzorgende is een echte coach die adviseert, signaleert en zelfvertrouwen geeft aan de ouders. We werken samen met onze concurrenten omdat we hetzelfde doel nastreven: samen zorgen voor goed opgeleide kraamverzorgenden die hun vak in de kraamzorg verstaan. Dat doen we door te laten zien wat het vak inhoudt, door gastlessen te geven en een echte kraamklas te starten. Hierin krijgen alle studenten die kraamverzorgende willen worden extra lessen om de theorie ook volledig te laten aansluiten op de praktijk.'

### De Kraamvogel in feiten en cijfers

- Gedeelde 2e plaats bij de verkiezing tot Leerbedrijf van het Jaar 2011
- 1.500 werknemers
- Het leerbedrijf heeft op jaarbasis 75 BOL-stageplaatsen en 40 BBL-stageplaatsen

# Weg met de 'Doe maar gewoon dan doe je al gek genoeg'-houding!

Over excellentie in het onderwijs

Hoe kunnen we jongeren helpen het beste uit zichzelf te halen? Dat is de vraag die Huub Nelis en Yvonne van Sark beantwoorden in hun nieuwe boek 'Over de top'. Niemand wordt geboren als toptalent volgens de auteurs – die eerder 'Puberbrein binnenstebuiten' schreven. Daar moet je wat voor doen.

Natuurlijk: je hebt aanleg en een flinke dosis geluk nodig om te kunnen excelleren. Maar de meeste mensen kunnen meer uit zichzelf halen dan ze nu doen. Het slechte nieuws is echter dat mensen dit vaak niet geloven. Zij vinden dat uitblinkers hun kop niet boven het maaiveld uit moeten steken. Talenten krijgen hierdoor vaak niet de ondersteuning die zij nodig hebben om zich tot toptalenten te ontwikkelen.

Aandacht voor excellentie is een noodzaak voor mensen met talent. Het onderwijs speelt een grote rol in 'Over de top'. Want onderwijs is cruciaal om talent en excellentie te stimuleren. Maar hoe richt je je onderwijs zo in dat alle leerlingen worden uitgedaagd? Door je leerlingen inzicht te bieden in de leerdoelen. Door ze een inspirerende leeromgeving te bieden waar betrokkenheid en saamhorigheid heerst. Door uitdagende lessen aan te bieden die uit een combinatie van theorie en praktijk bestaan. Door inspirerende, bevlogen docenten aan te stellen. En door bij het toetsen onderscheid te maken tussen inspanning en resultaat.

De MBO•krant vroeg drie gelauwerde docenten om hun mening: de Leraar van het Jaar 2009, 2010 en 2011. Wat verstaan zij onder excellentie? Waartoe is 'de docent' op aarde? En hebben zij nog een tip voor andere docenten om excellentie te bevorderen?

## Tien tips voor docenten om excellentie te bevorderen

Bron: Huub Nelis en Yvonne van Sark – Over de top – [www.overdetop.nl](http://www.overdetop.nl)

- 1) Realiseer je je invloed
- 2) Bied inspiratie
- 3) Stimuleer zelfregulatie
- 4) Leer leerlingen en studenten het belang van veel trainen over langere tijd.
- 5) Herken potentiële excellentie en geef uitdagingen en ruimte
- 6) Stimuleer een growth mindset
- 7) Ontwikkel extra onderwijsaanbod
- 8) Groepsopdrachten zijn waardevol, maar wees alert op liftgedrag
- 9) Ken de dromen en interesses van je leerlingen
- 10) Stimuleer motivatie

Harm den Dekker

De Rooi Pannen Tilburg – Leraar van het Jaar 2009

## Docenten moeten het vuurtje aanwakkeren

*Wat versta jij onder excellentie in het onderwijs?*

'Excellentie is op zich een mooi woord, maar het wordt zo vaak gebruikt dat het aan kracht inboet. Want wat is excellentie nu eigenlijk? Elke student is uniek. Elke student heeft zijn eigen kwaliteiten en wensen. Het is aan ons om er achter te komen wie hij is en wat hij wil. De een wil in een topzaak werken, de ander in een eetcafé. In beide zaken kun je excellent zijn.'

*Wat is het belangrijkste doel van docenten?*

'Docenten moeten hun studenten een goede basis geven. Wat ze vervolgens met die basis doen is aan hen. Zij moeten het doen; de excellentie komt dan ook pas tot uiting tijdens hun stage. Ze kunnen op school wel goede cijfers halen, maar echt koken leren ze in de praktijk. Wij docenten moeten het vuurtje aanwakkeren. Ik ben er trots op als wij studenten afleveren die het snappen. Als ik zie dat studenten vol geestdrift aan hun medestudenten uitleggen wat zij gekookt hebben. Ik heb die excellente studenten nodig om de rest mee omhoog te trekken.'

*Heb jij nog een tip voor andere docenten om studenten te laten excelleren?*

'Elke student heeft een eigen manier van leren. Scholen zijn geen bedrijven; je kunt niet alles centraliseren. Scholen moeten hun studenten kennen. En dat kan alleen als er 1-op-1-gesprekken plaatsvinden. Leerlingen zijn geen nummer. Je moet weten waar ze heen willen en hoe ze zijn. Daarna kun je als docent pas samen met de student naar dat doel toewerken. Kun je de juiste middelen geven om 'm naar zijn einddoel te helpen. Hoe je dat dan doet? Door hem inspiratie te bieden. Bij de ene student door 'm te aaien, bij de ander door 'm – spreekwoordelijk! – te schoppen.'



José Jansen-Gulen

ROC Nijmegen – Leraar van het Jaar 2010

## Zelfvertrouwen is de basis voor excellentie

*Wat versta jij onder excellentie in het onderwijs?*

'Dat studenten de kans krijgen om zich te onderscheiden: intellectueel, emotioneel en spiritueel. Iedereen kan op zijn eigen niveau excelleren: excellentie gaat volgens mij niet alleen over de studenten die met kop en schouders boven de rest uitsteken. Dat betekent niet dat ik het geen goede zaak vind dat er aandacht is voor dit soort excellentie. Veel studenten zijn al tevreden met een zesje en dat is niet goed. Er moet ruimte zijn om uit te blinken.'

*Wat is het belangrijkste doel van docenten?*

'Docenten moeten studenten het geluk laten vinden. Dat kan alleen als zij kunnen reflecteren en zichzelf leren kennen. Ze moeten kritisch en assertief leren zijn. Uit breinonderzoek blijkt dat door samen te werken en te communiceren er meer verbindingen in de hersenen worden gemaakt; mensen leren daardoor beter. En daar moeten we wat mee! Ook belangrijk: docenten moeten kijken naar wat iemand al kan, naar welke bagage studenten al hebben. Wij gaan vaak uit van wat ze nog niet kunnen. Om zich persoonlijk te kunnen ontwikkelen, hebben studenten zelfvertrouwen nodig.'

*Heb jij nog een tip voor andere docenten om studenten te laten excelleren?*

'Een voorwaarde is dat er een warme sfeer is. Want pas wanneer de klas een eenheid is en er gecommuniceerd en samengewerkt wordt, kunnen studenten uitblinken. Mijn tip: roep per studiejaar een kanjer uit. Iemand die iets speciaals gedaan heeft. Niet zo zeer op intellectueel gebied, maar meer op sociaal of empathisch vlak. Zij moeten beloond worden.'

Suzanne Winnubst

ROC A12 Ede – Leraar van het Jaar 2011

## Beloon studenten voor hun goede gedrag

*Wat versta jij onder excellentie in het onderwijs?*

'Excellent zijn is meer dan goed kunnen leren; ook de werkhouding moet in orde zijn. Van sommige studenten heb je het idee dat ze excellent zouden kunnen zijn, maar dan is de werkhouding niet in orde. Docenten op het mbo moeten ervoor zorgen dat excellent zijn wordt beloond. Ik geef les aan mbo2-studenten. Studenten die hun kop boven het maaiveld uitsteken, worden neergehaald. Het is stoer om je boeken niet mee te nemen. Die sfeer is funest. Als docent moet je ervoor zorgen dat je dat ombuigt. Hoe? Door het bespreekbaar te maken. Door als docenten te benoemen wat je ziet gebeuren. En door te zeggen waarom je dat niet wil zien.'

*Wat is het belangrijkste doel van mbo-docenten?*

'Docenten moeten ervoor zorgen dat studenten gemotiveerd zijn om te leren. Ze moeten inzien dat leren leuk is. Ze dienen zich te verbinden en gewaardeerd te voelen. Ze moeten beloond worden voor hun goede gedrag. Excellente studenten krijgen bij ons dan ook de mogelijkheid om een project te leiden. Dat motiveert.'

*Heb jij nog een tip voor andere docenten om studenten te laten excelleren?*

'Groepsopdrachten zijn waardevol, maar wees alert op liftgedrag', lees ik bij tip 8 (zie kader). Maar wij hebben klassen vol jongens die allemaal de leider willen zijn. Zij willen zich doen gelden om een positieve beoordeling te krijgen. Dat is dé manier om op te vallen. Daarom doen sommige jongens snel al het werk thuis, zodat de rest niets meer kan doen en zij gewaardeerd worden voor hun initiatief. Maar zo werkt groepswork natuurlijk niet. Groepswork is prima, maar we moeten beducht zijn op de valkuilen.'



## Netwerkscholen in gesprek met bestuurders en overheid

# Draaien aan één knop is draaien aan meerdere knoppen

In twee jaar experimenteren hebben de vijf Netwerkscholen veel opgeleverd. Onlangs kwamen in de Gieterij - ooit bedrijfspand, nu eigendom van ROC van Twente - 25 mensen bijeen om verleden, heden, maar vooral de toekomst van de Netwerkschool te bespreken. Een verslag.

Hengelo, donderdagmiddag 31 mei. Aanwezig zijn het bestuur van de Netwerkschool, de programmamanager van de vijf Netwerkscholen, bestuurders van de mbo-instellingen waartoe deze Netwerkscholen behoren, maar ook vertegenwoordigers van OCW en de Inspectie.

## Voorhoede

Hans van Nieuwkerk, voorzitter van het Netwerkschoolbestuur, start het gesprek: 'Veel Netwerkschoolontwikkelingen zullen we vanaf 2015 ook bij andere mbo-instellingen zien. We zitten in de voorhoede, voeren nu al maatregelen uit die in het Actieplan staan.'

Wat er zoal opgebracht is door de 'voorhoedescholen' wordt duidelijk in de presentatie die Beate Neerhoff (coach van de Netwerkscholen) geeft: in vijftien minuten somt ze de belangrijkste ontwikkelingen op (zie kader). Tijdens deze ontdekkings-tocht komt er van alles op het pad. 'Als je aan één knop draait, moet je ook aan andere knoppen draaien', stelt Neerhoff. 'Een ontwikkeling heeft impact op allerlei onderdelen in je organisatie.'

## Stroomversnelling

Die impact zorgt voor een stroomversnelling. Hanneke van Bleek (programmamanager ROC Nijmegen) onderstreept het beeld van '1 knop, meerdere knoppen'. Ze beseft dat in die versnelling zorgvuldigheid niet uit het oog verloren mag worden. 'Om dit concept uit te kunnen rollen hebben we alle ondersteunende diensten nodig. Maar we willen eigenlijk pas dat alle teams "om gaan" als we zeker weten dat dit het gouden concept is.'

Ook bij Helicon Velp gaan de ontwikkelingen razendsnel. 'Doordat onze docenten vanaf het begin enthousiast waren, is het heel snel gegaan. We merken nu dat ouders en studenten nog volgens een oud denkmodel redeneren, terwijl wijzelf al helemaal in de Netwerkschoolmodus zitten', vertelt programmamanager Anke Visser.

## Experimenteeruimte

De Netwerkscholen slaan nieuwe wegen in. Dat kan alleen als er genoeg experimenteeruimte is. Els de Ruiter (Onderwijsinspectie) en Antoinette van Wanrooij (OCW, directie BVE) stellen dat er binnen

de wettelijke kaders zeker voldoende ruimte is. Mocht dat niet zo zijn, dan horen ze graag wat anders zou kunnen. Het liefst beargumenteerd met casuïstiek.

Daarnaar gevraagd, komen de Netwerkscholen met enkele voorbeelden. Ruud Rabelink, bestuurder bij SintLucas, vertelt over enkele studenten die een hele dag op Paaspop hebben gewerkt: 'Ze hebben veel geleerd. Maar er was geen bevoegd docent volgens de gecertificeerde definitie aanwezig. Dus is het geen onderwijstijd.' Praktijkopleiders naar de docentopleiding sturen zodat ze bevoegd worden is geen oplossing, stelt Leon Abbink, programmamanager van Netwerkschool Twente. 'Dan worden het onderwijsmensen. We hebben hun praktische, frisse blik nodig.'

## Studentenondernemingen

Vervolgens nemen de aanwezigen nog even een aantal andere Netwerkschoolelementen onder de loep. Zoals de studentenondernemingen, die nu al echte visitekaartjes van de Netwerkscholen zijn. 'Het is een feest', aldus Geer Swinkels. 'Studenten duiken er als een gek bovenop. Ze zijn bezig met hetgeen ze het liefste willen en laten dat aansluiten op hun schoolprogramma.' 'De kwaliteit van het eindwerk is veel hoger', vult Frank Heezemans, programmamanager Netwerkschool SintLucas aan. 'Ze leren ook echt veel meer', meldt Antoine Wintels, bestuurder bij ROC Eindhoven. 'In België leer je misschien frezen als de beste. Maar onze studenten kunnen echt veranderingen in een bedrijf teweeg brengen. Die zijn ondernemend, initiatiefrijk.'

## Speeddaten

Daarna zit de tijd erop. Tenminste: voor dit plenaire gedeelte. Want er is ook nog een speeddate-sessie: elke Netwerkschool krijgt een eigen tafel. Alle aanwezigen - van bestuurders van de Netwerkschool tot vertegenwoordigers van de overheid en de Inspectie - kunnen kort een-op-een met elkaar in gesprek. Al snel zie je op de ene tafel papieren met schema's liggen. Aan een andere tafel wordt vol vuur een betoog gehouden. Na vijf minuten mag er gewisseld worden en ontstaan er nieuwe gesprekken. Gevolg: een helder beeld. Dé voorwaarde om samen verder te bouwen...



Screenshot van de elektronische leeromgeving (elo) van Netwerkschool Helicon Velp, een van de vele opbrengsten van de Netwerkschoolexperimenten. De elo is ontwikkeld op basis van de behoeften en wensen van Helicon Velp. Het resultaat: een betere elo tegen lagere kosten. Meer rendement uit de onderwijsseuro...

## Twee jaar Netwerkschool in vogelvlucht

Tijdens de bijeenkomst op 31 mei gaf organisatieadviseur en Netwerkschoolcoach Beate Neerhoff een korte presentatie waarin zij tien ijkpunten van de Netwerkschool belichtte.

Te beginnen met het **positief exploitatiesaldo**: na de experimenteerfase moeten de vijf Netwerkscholen zichzelf kunnen bedruipen. Maar wat kost een Netwerkschool? Op zoek naar een antwoord hierop stuiten de Netwerkscholen nu al op kostenefficiëntie. Zo hebben Helicon en Nijmegen kortingen kunnen bedingen bij de inkoop van software en digitale leermiddelen.

Een tweede pijler is **beter onderwijs**. Dit heeft vele dimensies. Zo ontwikkelt Netwerkschool ROC van Twente een doorlopende leerlijn (vmbo - mbo - hbo) die door betere aansluiting en samenwerking de doorlooptijd kan verkorten. Pijler drie is de **bedrijfsmatige cultuur en de werkwijze**. Bij de Netwerkschool Nijmegen worden enkele processen in de organisatie nu al eenduidig uitgevoerd. Ook **flexibiliteit en maatwerk** horen bij de Netwerkschool. SintLucas werkt met een driestromenmodel met drie uitstroombanen die uitgaan van de vaardigheden die de student al heeft en tijdens zijn opleiding vergaart. Versneld je opleiding afronden is mogelijk. Jammer alleen dat je niet op alle hbo-opleidingen op verschillende momenten kunt instromen...

Een waar pareltje van de Netwerkschool zijn de **studentenondernemingen**. Die lopen uitermate goed. In Twente zorgen de ondernemingen zelfs voor co-creatie tussen onderwijs en bedrijfsleven. Een ander in het oog springend onderdeel van de Netwerkschool is het doel het **hele jaar open** te zijn. Het aantal studenten dat les wil in de zomermaanden is nu nog te klein om dit rendabel te maken (want er moet wel een docent

voor ingezet worden), maar de scholen zijn druk bezig hiervoor oplossingen te vinden.

Wat betreft de **maximale betrokkenheid van de regio** zijn al wel grote stappen genomen. De school werkt volop samen met haar omgeving en dat geeft het leerproces van de studenten de juiste impuls. Zo heeft Netwerkschool Eindhoven een sterke band met de nabije Brainport. In Twente werkt de Netwerkschool nauw samen met de ouderraad. Ook trekken de scholen waar nodig externe experts aan. Dit hoort bij het streven naar een **eigentijdse invulling van het personeel**. Bij sommige scholen worden kernteams geformeerd; daaromheen komt een flexibele schil.

**ICT** was al vanaf het begin een fundament van de Netwerkschool. Het is een aspect met vele gezichten: van digitaal leren tot studentvolgsystemen en digitale roosters; van de communicatie en informatievoorziening naar ouders en bedrijven naar de examinering en toetsing. De Netwerkscholen hebben vele initiatieven genomen op dit veelkleurige vlak. Mooi voorbeeld is de elektronische leeromgeving (elo) van Helicon, die pas ontwikkeld werd na een inventarisatie van de behoeften en wensen van deze Netwerkschool. Het resultaat: een betere elo, voor een lagere prijs. Indrukwekkend zijn ook de online skillsmodules van SintLucas: de studenten vinden hier al het materiaal dat ze nodig hebben om de module te doorlopen.

Het laatste aspect dat Neerhoff belichtte in haar presentatie zijn de **wettelijke kaders**. Er is ruimte nodig voor innovatie. Om te kijken of die ruimte er is, dienen er casussen te komen. De scholen kunnen deze vervolgens aan experts voorleggen.

# Leergang 'Onderwijsmaker in het mbo'

De invoering van de kwalificatiestructuur 2012-2013 vraagt om een stevige onderwijsvernieuwing. Instellingen die de nieuwe kwalificatiedossiers op een efficiënte en effectieve manier willen vertalen in hun onderwijsplan, krijgen hier-voor in het najaar de vijfdaagse leergang 'Onderwijsmaker in het mbo' handvatten aangereikt.

Het zijn drukke tijden voor onderwijsinstellingen. Als gevolg van het actieplan 'Focus op Vakmanschap' moeten diverse beleidswijzigingen worden doorgevoerd, zoals de verkorting van de onderwijsduur en de verhoging van de onderwijs-tijd. Daar komt bij dat met ingang van het schooljaar 2014/2015 alle opleidingen gebaseerd moeten zijn op de nieuwe kwalificatiestructuur. De bijbehorende kwalificatiedossiers vormen de basis voor de onderwijs-plannen van instellingen. Om de benodigde vernieuwingslag uit te kunnen voeren, zijn voldoende goed geoutilleerde onderwijsontwikke-laars nodig. Speciaal voor (beoogde) ontwikkelaars organiseert MBO Diensten de leergang 'Onderwijsma-ker in het mbo'. Opbrengsten: een stappenplan voor de vertaling van kwalificatiedossiers naar onderwijs-plannen en de aanzet tot een flexibele, dynamische leercultuur binnen de onderwijsorganisatie.

De leergang richt zich op medewerkers die direct betrokken zijn bij

het vertalen van de nieuwe kwalifi-catiedossiers naar opleidingen. Dat kunnen onderwijsontwikkelaars of beoogd LC-docenten zijn. Belang-rijk is dat deelnemers in direct contact staan met de lespraktijk: idealiter vormen zij de schakel tus-sen door het management vastge-steld beleid en de implementatie daarvan in de opleidingsteams. De leergang vergroot de deskundigheid van deelnemers, biedt hen inspira-tie en concrete handvatten bij het maken van de genoemde vertaalslag. Tegelijkertijd maakt de leergang deelnemers bewust van de ontwik-kelingen die de komende jaren op onderwijsteams afkomen en de effecten hiervan op het curriculu-maanbod. Zodat zij hier tijdig en goed op kunnen inspelen, nu en in de toekomst.

Tijdens de leergang ontwikkelen deelnemers een nieuwe manier van werken, die is gebaseerd op hun eigen kennis, ervaring en innerlijke kracht. Deelnemers werken aan de invulling van een nieuwe rol binnen

de onderwijsinstelling, namelijk die van 'leervormgever'. Dat doen ze in nauw overleg met elkaar en met de trainer en onder aansturing van een vaste begeleider. Deze begeleider is gedurende de hele leergang aan een groep verbonden. Hij legt verbind-ingen tussen de verschillende expertises en de eigen casuïstiek van deelnemers, ondersteunt hen bij de ontwikkeling van hun plan van aan-pak en zorgt voor een stimulerende en creatieve leeromgeving. Externe experts zorgen per thema voor de benodigde inhoudelijke expertise. Ook zij leggen ze steeds de verbind-ing leggen met de eigen situatie.

De leergang zet in op de ontwik-keling van een leernetwerk, dat de deelnemers gezamenlijk vormgeven en uitvoeren. Doel is dat dit leer-netwerk na afloop van de leergang zelfstandig opereert. En dus dat het alle ontwikkelaars binnen de onderwijsinstelling voorziet van de informatie, tools en inspiratie die nodig is om met de vertaalslag van kwalificatiedossier naar onderwijs-plan aan de slag te gaan. De leergang kan zowel in een open aanbod wor-den aangeboden als op maat worden samengesteld voor een specifieke groep onderwijsontwikkelaars.

De leergang vindt plaats op vijf don-derdagen: 20 september, 11 oktober, 1 en 22 november en 13 december.

# 'De ondernemende docent' op herhaling

In april stond er bij de MBO Academie twee keer 'De ondernemende docent' op het programma. De belangstelling voor deze training is zo groot, dat hij in september op herhaling mag.

Bij 'De ondernemende docent' leer je in één dag wat ondernemendheid betekent en krijg je een handige tool-kit aangereikt, waarmee je aan de slag kunt in je eigen onderwijs. In die toolkit zit ondermeer een model met de acht rollen die je als ondernemer moet kunnen spelen (zoals de organisator, de marketeer en de ontwikkelaar).

'Ik heb de toolkit al een aantal keer gebruikt', vertelt Saskia Hiemstra, coördinerend docent bij ROC de Friese Poort. 'Allereerst privé: ik wil binnenkort een klein muziktheaterje starten en heb de toolkit gebruikt bij het schrijven van het ondernemingsplan. Nadat ik zelf had ervaren hoe het werkte, ben ik er ook met anderen mee aan de slag gegaan. Zo heb ik samen met een collega-docent een nieuw traject voor werklozen en heroriënte-rende werknemers opgezet. Door de kit hadden we snel helder welke stappen we moeten ondernemen om het traject succesvol te maken. En wat we daarin nog nodig hebben. Onlangs heeft een van mijn volwassen deelne-mers de kit gebruikt. Zij is bijna klaar met haar opleiding tot onderwijsassistent en wil een eigen bedrijfje opzetten. Met behulp van de toolkit heeft ze een aantal fases van de cyclus doorlopen. Ze was erg enthousiast. Het zette haar aan het denken, zei ze. Ik heb de toolkit nog niet gebruikt in een klassensituatie, maar er is een grote kans dat dit binnenkort gaat gebeuren. Bijvoorbeeld in het traject waarover ik het net had!'



## GASTCOLUMN

### 'It's all about learning, not teaching!'

Op de vroege ochtend van zaterdag 21 april vertrok ik samen met negen ande-ren naar Toronto in Canada voor een door de BVMBBO georganiseerde expeditie naar de mbo-docent in 2020. Een belangrijke ontdekkingsreis, want de docent vervult een sleutelrol als het gaat om de kwaliteit van het onderwijs. In de expeditie konden bestuurders en docenten samen op zoek gaan naar het juiste pad in de eigen onderwijsorganisatie en zo vormgeven aan de sociale innovatie waardoor de mbo-docent in 2020 zelf aan het roer staat van goed onderwijs.

Het werden zeven drukke dagen waarin we vooral veel scholen bezochten. Maandag stond bijvoorbeeld het Georgian College op het programma. De ver-schillen met Nederland waren al meteen opvallend. Alles was groter. En schoner. Wat ook opviel: de lange rij titels die men hier op de naamkaartjes heeft staan. Zijn we in ons land soms wat terughoudend met het noemen van een behaalde titel, in Toronto zien ze het als een voorbeeld voor de leerlingen van 'een leven lang leren'. De docenten zijn allen vakspecialist. Ze zijn trots op zowel het beroep waarvoor ze opleiden, als op het vak van docent. Een dubbele bekwaamheid, een 'dual beroep'. Ook bij de andere scholen viel de aandacht voor professiona-lisering op. Er wordt echt ruimte voor vrijgemaakt. Hier onderstrepen ze de ge-dachte dat studenten alleen maar excellente beroepsbeoefenaars kunnen worden als hun docenten zelf ook excellent zijn. In hun hoedanigheid als docent. Maar ook in het beroep waarvoor zij opleiden: 'It's all about learning, not teaching!'

Het was een nuttige reis. We hebben veel gezien en geleerd. Niet alleen van de omgeving, maar ook van elkaar. Het was ook bijzonder om op reis te zijn met bestuurders en docenten, om zo samen te kijken wat we kunnen leren in Toronto voor de professionalisering van de mbo-docent in Nederland.

Ellen Hendriks,  
docente Verpleegkunde, het Noorderpoort

Op deze plek een column van steeds een nieuwe gastcolumnist. De columnist in kwestie bepaalt zelf wie na hem een bijdrage mag leveren. Zolang deze nieuwe columnist maar niet op dezelfde mbo-instelling en in dezelfde sector werkzaam is...

#### Agenda (meer informatie: [www.mboacademie.nl](http://www.mboacademie.nl), tenzij anders vermeld)

- 10, 17 en 25 sept:** Praktijkonderwijs flitsbijeenkomsten (check de site van de MBO Academie voor de datum van de bijeenkomst in jouw regio)
- Sept - okt:** Flitsbijeenkomsten pilot rekenoets 2013 (check de site van de MBO Academie voor de datum van de bijeenkomst in jouw regio)
- 17 sept:** Dit is mbo Diner
- 27 sept:** Social Media in het Onderwijs (door Erno Mijland)
- 4 okt:** Conferentie Van wie is de kwaliteit in het mbo?
- 8 okt:** Conferentie Instellingsexamens mbo voor Nederlands en mvt
- 11 okt:** Uitblinkersgala
- 6 nov:** Wordt een meester in het vak! (door SARV International)
- 21 nov:** Rekenconferentie Nieuwegein

Houd [www.mboacademie.nl](http://www.mboacademie.nl) in de gaten voor data en locaties van:

- Onderwijslogistiek
- De Ondernemende docent (v/h Stap in de wereld van de ondernemer)
- Help ik moet rekenen geven!
- Wat doet mijn leerling fout bij het rekenen?

#### Colofon

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

Postbus 2051, 3440 DB Woerden  
 T (0348) 75 35 60,  
 E [info@mbodiensten.nl](mailto:info@mbodiensten.nl),  
 I [www.mbodiensten.nl](http://www.mbodiensten.nl)

**CONCEPT:** Ravestein & Zwart, Nijmegen  
**VORMGEVING:** Lauwers-C, Nijmegen  
**TEKST:** Ravestein & Zwart, Tanja Krieger (MBO Raad/Bewegen & Sport), Ivo Israel & Henk Doeleman (artikel Teamplassen).

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

**FOTOGRAFIE:** Joris van Meel (4, onder-aan), Erik Kottier (5, links), Manon Bruin-inga (5, midden en rechts), Ineke Dijkstra (9, bovenaan). Verder danken we de AOC Raad en Dit is mbo voor het beschikbaar stellen van beeldmateriaal.

**DRUK:** BDU, Barneveld  
**OPLAGE:** 40.000



Met Husselwoord en Zinspelen

## Taalachterstanden wegwerken

Taal de Baas is een online instrument waarmee lees- en luisterachterstanden kunnen worden opgespoord. De diagnostiserende en remediërende webapplicatie brengt niet alleen de oorzaken van hiaten in de taalbeheersing in kaart, maar bevat ook oefeningen om deze weg te werken.

Taal de Baas is in opdracht van het Steunpunt taal en rekenen mbo ontwikkeld door het ITTA, Bureau ICE en Tremani. Het programma is bedoeld voor mbo'ers bij wie achterstanden geconstateerd zijn op het gebied van lezen en luisteren en van wie men wil onderzoeken welke onderliggende taalvaardigheden een stagnatie of achterstand in de taalontwikkeling kunnen veroorzaken. Het instrument voor lezen en luisteren in het mbo kan gebruikt worden naast bestaande toetsen en methodes.

### Gerichte oefeningen

Gebruiksvriendelijkheid was het uitgangspunt bij de ontwikkeling van Taal de Baas. Werken met het programma is tijd- en plaatsonafhankelijk. De docent of begeleider meldt kandidaten aan, waarna eerst een diagnostische toets gemaakt moet worden. Taal de Baas achterhaalt vervolgens de oorzaken van taalachterstanden op het gebied van lezen en luisteren en biedt gerichte oefeningen voor elke deelnemer. Het toets- en oefenmateriaal is geschikt voor kandidaten die 1F beheersen en op weg zijn naar 2F. De diagnostische toetsen van Taal de Baas geven geen niveau-indicatie. Dat is niet het doel van het programma.

### Opsporen en blootleggen

Taal de Baas onderscheidt tien deelvaardigheden die een voorwaarde zijn voor goede lees- en luistervaardigheid: herkenkend lezen, tekstbegrip en interpreterend lezen, technisch luisteren, begrijpend luisteren en interpreterend luisteren, algemene woordenschat, diepe woordkennis, beroepstaalwoorden en functiewoorden. Taal de Baas richt zich op het opsporen en blootleggen van tekorten en deficiënties op deze vaardigheden die achterstand of stagnatie op lees-

en luistergebied veroorzaken. Dit kan zich op alle niveaus voordoen, waardoor Taal de Baas niet geschikt is als vervanging van een toets of methode.

### Eindtoets

Taal de Baas bevat drie diagnostische starttoetsen die elk zestig minuten in beslag nemen. Afhankelijk van de uitslag van de toets kunnen voor een kandidaat maximaal tien trajecten worden klaargezet, die elk een onderliggende vaardigheid trainen. Per vaardigheid volgt na ongeveer drie uur oefenen een tussentijdse toets. Als de kandidaat een lage score heeft voor deze toets, staan voor nog eens drie uur oefeningen voor hem klaar die ook weer afgesloten worden met een eindtoets. De soms Wordfeudachtige oefeningen dragen namen als Husselwoord, Zinspelen en Woordkraker en hebben – naast educatieve waarde – een duidelijk spelelement.

### Remedial teaching

Uit de eerste ervaringen blijkt dat Taal de Baas tot de beste resultaten leidt wanneer het wordt begeleid en gecoördineerd vanuit de afdeling die extra studieondersteuning of remedial teaching verzorgt. Het verdient aanbeveling om binnen de onderwijsinstelling goede afspraken te maken over het gebruik van het programma en een 'instellingsbeheerder' aan te stellen die de toewijzing van studenten en inlogaccounts van de docenten beheert.

*Het gebruik van Taal de Baas is op dit moment gratis. Wel moet voor ondersteuning door Bureau ICE een helpdesklicentie worden aangeschaft. Kijk voor meer informatie op [www.taaldebaas.nl](http://www.taaldebaas.nl). Er is ook een demo-video van Taal de Baas gemaakt. Die kun je bekijken via [www.bit.ly/taaldebaasdemo](http://www.bit.ly/taaldebaasdemo).*

## Conferentie 'Regels en ruimte' over instellingsexamens taal

Op maandag 8 oktober 2012 organiseert het Steunpunt taal en rekenen mbo een conferentie over instellingsexamens Nederlands en moderne vreemde talen in het mbo in de ReeHorst in Ede. Onder het motto 'Regels en ruimte' staan die dag de keuzes en dilemma's centraal waarmee scholen geconfronteerd worden bij de organisatie en afname van instellingsexamens taal.

Met de invoering van de referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen, de verplichte examinering hiervan met centraal ontwikkelde examens en de verplichte invoering van Engels voor mbo-4 verandert er veel voor de mbo-instellingen. Voor Nederlandse taal gaan scholen zelf de productieve taalvaardigheden - spreken, gesprekken voeren, schrijven en taalverzorging - examinieren, voor Engels en andere moderne vreemde talen vindt de hele examinering - in elk geval voorlopig nog - plaats door middel van een instellingsexamen.

Bij de organisatie en afname van die instellingsexamens komen scholen voor tal van keuzes en dilemma's te staan. Gebruiken we bestaande toetsen of ontwikkelen we ze zelf? Toetsen we in de beroepscontext of in een algemene context? Hoe vinden we de juiste balans tussen beroepsspecifieke en generieke eisen? Hoe geven we op een effectieve en efficiënte manier vorm aan de instellingsexamens? En, niet onbelangrijk: doorstaan de gemaakte keuzes de toets van de Onderwijsinspectie? Deze en andere vragen komen aan de orde tijdens de conferentie. Ook krijgen de deelnemers volop gelegenheid om onderling kennis en ervaringen uit te wisselen.

### Heim Meijerink

De conferentie 'Regels en ruimte' wordt geopend door Heim Meijerink, voorzitter van de Expertgroep Taal en Rekenen die in 2008 aan de

basis stond van de invoering van de huidige referentieniveaus voor taal en rekenen. Het plenaire gedeelte wordt vervolgd met een toelichting van de Onderwijsinspectie op het toezicht op de examinering.

### Interactieve workshops

De rest van de ochtend kunnen deelnemers kiezen uit een aantal masterclasses waarin onderwijsondersteunende organisaties dieper ingaan op thema's als keuzes en dilemma's, organisatie van het

instellingsexamen, toetsconstructie en het beoordelen van productieve taalvaardigheden. 's Middags zijn er twee workshoprondes waarin een aantal mbo-instellingen zelf de deelnemers op interactieve wijze meenemen in de door hen gekozen aanpak. Tussendoor kunnen deelnemers terecht op de beursvloer, waar ontwikkelaars en uitgevers aanwezigen informeren over hun producten.

*'Regels en ruimte' vindt plaats op maandag 8 oktober van 9.30 tot 16.00 uur in de ReeHorst in Ede. De conferentie is bedoeld voor docenten, toetsontwikkelaars, leden van examencommissies, beleidsmakers en onderwijsmanagers. De kosten bedragen € 150,- per deelnemer, inclusief lunch. Je kunt je aanmelden via [www.steunpunttaalenrekenenmbo.nl](http://www.steunpunttaalenrekenenmbo.nl). Hier vind je ook het definitieve programma.*



## Workshops Portaal taal en rekenen mbo

Twee jaar geleden lanceerde Steunpunt taal en rekenen mbo het Portaal taal en rekenen mbo. Mbo-instellingen kunnen hier terecht om lesmateriaal voor taal- en rekenonderwijs te halen én te delen. Om scholen te ondersteunen bij het gebruik van het Portaal, organiseert het Steunpunt samen met Kennisnet een aantal workshops.

Portaal Taal en Rekenen biedt mbo-instellingen de mogelijkheid om digitaal leer materiaal te zoeken voor taal- en/of rekenonderwijs. Docenten kunnen het gevonden materiaal gebruiken of combineren

met andere leermiddelen. Ook is het mogelijk om – eventueel met bestaande middelen op de site – nieuw materiaal te ontwikkelen en via het Portaal te delen. Wil je ook meebouwen aan het

Portaal en het gebruiken voor je eigen onderwijs? In een aantal gratis workshops – georganiseerd door Steunpunt mbo en Kennisnet – maak je kennis met het Portaal taal en rekenen mbo en zie je hoe lesmateriaal kan worden geplaatst of gearrangeerd. Voor meer informatie kunnen scholen in het zuiden van het land contact opnemen met William Buys (06-474 142 09 of [buysbenl@gmail.com](mailto:buysbenl@gmail.com)). Noordelijke instellingen kunnen hiervoor terecht bij Anneke Loonstra (06-275 432 21 of [kijkanders@gmail.com](mailto:kijkanders@gmail.com)).



# Bijna helft van eerstejaars studenten beweegt binnen school

De aandacht voor bewegen en sport in het mbo is de afgelopen drie jaar sterk gegroeid. Inmiddels beweegt bijna de helft van de eerstejaars studenten binnen de school. Dit is meer dan een verdubbeling ten opzichte van 2008. Ook in de andere studiejaar zijn de aantallen bewegende studenten verdubbeld tussen 2008 en 2012. Daarmee zijn de doelen van het Masterplan bewegen en sport mbo gehaald.

Sinds de invoering van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) in 1996 zijn bewegen en sport niet meer verankerd in het curriculum van het mbo. Het 'Masterplan bewegen en sport mbo' dat eind 2008 is opgesteld, heeft als doel het duurzaam implementeren van bewegen en sport binnen het mbo om de studenten voor te bereiden op een plek in de maatschappij als vitale werknemer en burger. Het platform Bewegen en Sport mbo heeft dit Masterplan mbo uitgevoerd.

Het streven was dat 5 procent van de minimale contacttijd per leerjaar (850 uur) die de student binnenschools aanwezig is, bestaat uit sportactieve uren. Hiertoe heeft tweederde van de mbo-instellingen tussen 2009 en 2012 gewerkt aan

het herinvoeren van lessen bewegingsonderwijs en gezondheid/leefstijl. Voor het implementeren van uiteenlopende beweegprogramma's hebben zij een financiële bijdrage uit het masterplan gebruikt met oplopende cofinanciering en een afnemende bijdrage. Om de doelstelling te halen richtten scholen zich op diverse thema's waarbij themaleiders hen ondersteunden. Op landelijk niveau deelden zij de expertise en wisselden ze ervaringen uit.

**Lessendatabase voor docenten**  
Samen met mbo-docenten heeft het platform voorbeeldmateriaal ontwikkeld op het gebied van 'bewegen en sport', 'bewegen en leefstijl' en 'bewegen en werk'. In deze digitale database staan concrete lessen die docenten direct in hun praktijk- of

theorielessen kunnen gebruiken. De database geeft hen handvatten door hapklare lesstof, zegt Bart van den Bosch (projectleider van de lessendatabase). Verder is er samen met het Centrum Gezond Leven van het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM) de online Handleiding Gezonde School voor het mbo ontwikkeld, met concrete gezonde activiteiten, diverse hulpmiddelen en tips.

## Testjeleefstijl.nu

Een ander hulpmiddel is Testjeleefstijl.nu, een online applicatie die studenten helpt bij het maken van gezonde leefstijlkeuzes, variërend van alcoholgebruik en roken tot bewegen en 'beeldschermgedrag'. In studiejaar 2009-2010 deden 7.977 studenten mee aan deze leefstijltest. Dit waren er al 15.349 in studiejaar 2011-2012 (tot en met februari). 'Testjeleefstijl.nu helpt studenten bij het reflecteren op de eigen leefstijl en het zorg kunnen dragen voor de eigen vitaliteit als burger en werknemer', aldus projectleider Jan Faber. 'Mbo-studenten staan voor de uitdaging om als "vitale burger" een goede balans te vinden tussen wer-

ken, zorgen (voor jezelf en anderen), leren en ontspannen.'

In 2012 stopt de financiële ondersteuning voor het Beleidskader Sport, Bewegen en Onderwijs en dus ook voor het Masterplan mbo dat hier een onderdeel van is. Het stimuleren van bewegen en sport in het mbo houdt echter niet op. De ministeries van VWS en OCW stellen van 2012 tot en met 2015 maximaal 1 miljoen euro beschikbaar voor de onderwijsagenda Sport, Bewegen en Gezonde Leefstijl. De PO-Raad, VO-raad en MBO

Raad werken deze onderwijsagenda gezamenlijk uit en willen in vier jaar zoveel mogelijk 'gezonde scholen' realiseren. Binnen het mbo zijn 23 onderwijsinstellingen gestart of van plan volgend studiejaar te starten met de gezonde School. Bij het merendeel bestaat dit uit het gezond maken van de kantine in combinatie met het aanbieden van bewegen en sport.

*Meer over het Masterplan mbo en het overkoepelend beleidskader Sport, Bewegen en Onderwijs lees je op [www.platformbewegenensport.nl](http://www.platformbewegenensport.nl).*



# Handvatten voor loopbaanoriëntatie

Op 12 juni presenteerden zes werkgroepen in het kader van het Stimuleringsproject LOB in het mbo de opbrengsten van hun verkenning naar handvatten om loopbaanoriëntatie en -begeleiding in het middelbaar beroepsonderwijs naar een hoger plan te tillen. Met de oogst kunnen docenten direct aan de slag.

Het Stimuleringsproject (zie kader) is nu in zijn tweede jaar, een jaar waarin zes werkgroepen zich verdiepten in even zoveel essentiële onderdelen waarin Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) in het mbo een belangrijke rol speelt. Neem het intakegesprek: onderzoek toont aan dat hoe meer dit gesprek

aan de vooravond van een mbo-opleiding op de loopbaan gericht is, hoe gemotiveerder de student tijdens zijn studie is. Verder heeft LOB een meerwaarde bij VM2-trajecten (doorlopende leergang vmbo-mbo2), leren aan de hand van levensechte opdrachten, bij lessen in netwerken, bij praktijkleren in

krachtige leeromgevingen en bij doorstroom naar het hbo en de arbeidsmarkt. Meer focus op LOB levert dus studenten op die beter inzicht hebben in hun talenten, kwaliteiten en mogelijkheden en aldus bewustere keuzes kunnen maken voor een vervolgopleiding of beroep.

## Direct aan de slag

De werkgroepen kregen de opdracht met een zo concreet mogelijke opbrengst te komen. 'Docenten en studieloopbaanbegeleiders moeten direct aan de slag kunnen', vertelt Fiency Peerboom, projectleider bij MBO Diensten. 'Vandaar dat de publicaties en andere ontwikkelde producten een praktische inslag hebben. Zo heeft de werkgroep Levensechte opdrachten een werkklapper gemaakt met tips, informatie en voorbeeldopdrachten, zodat je zelf een loopbaangerichte levensechte opdracht kan maken.'

## Deskundigheidsbevordering

Docenten die zich met LOB bezig houden, kunnen ook een uitgebreid deskundigheidsbevorderingstraject volgen. Dit traject is eveneens ontwikkeld binnen het Stimuleringsproject. Peerboom: 'Aan het project doen diverse onderwijsinstellingen mee. We hebben hen verplicht om een professionaliseringstraject te

doorlopen, dat deels bestaat uit training door externe experts (o.a. Frans Meijers en Marinka Kuijpers, red.) en deels uit interne coaching. De inhoudelijke kant van het traject is gebaseerd op onderzoek over loopbaancompetenties en loopbaanbegeleiding van leerlingen en studenten en op de praktische vertalingen van dit onderzoek. Er zijn nu al dertig schoolcoaches (die docenten in de eigen school begeleiden) en ongeveer 150 docenten getraind in het voeren van reflectiegesprekken met mbo'ers.'

## Toolbox

De opbrengst van de werkgroepen en informatie over het deskundigheidsbevorderingstraject en het bijbehorende onderzoek kun je vinden in de Toolbox LOB in het mbo. Deze bevat daarnaast nog andere instrumenten. Zoals de speciaal voor LOB

ontwikkelde mbo-vakwedstrijden van Skills Netherlands (praktijkopdrachten waarin studenten kunnen ontdekken waar hun talent ligt) en een handleiding van de Stichting SBB met tips en informatie voor mbo-instellingen over hoe zij deze bedrijfsbezoeken zo effectief mogelijk kunnen maken.

Er is een digitale versie van de Toolbox ([www.mbodynsten.nl/lob/toolbox](http://www.mbodynsten.nl/lob/toolbox)) en fysieke versie: een koffertje met daarin enkele in het oog springende instrumenten. 'Het is de bedoeling dat dit koffertje vanaf het komende schooljaar in elke docentenkamer te vinden is', aldus Peerboom. 'Er zit een compleet overzicht bij, zodat je weet wat er allemaal ontwikkeld is en waar je dit kunt vinden. LOB kan nu dus op allerlei manieren concreet in het mbo de aandacht krijgen die het verdient.'

Het koffertje met daarin diverse praktische publicaties, kaartspelen, ansichtkaarten en een web-film.



## Het Stimuleringsproject LOB in het mbo

Uit onderzoek blijkt dat jongeren behoefte hebben aan meer begeleiding als het gaat om hun loopbaan. Reden voor het ministerie van OCW om het Stimuleringsproject LOB in het mbo te subsidiëren. MBO Diensten, MBO Raad, Stichting SBB en Skills Netherlands zijn partners binnen dit gezamenlijk project. MBO Diensten is regievoerder; JOB participeert als kritische toezichhouder.

MBO Ombudslijn opgeheven

## Meer bewustwording over afhandeling klachten

Na twee jaar is er in maart een eind gekomen aan de door het ministerie van OCW ingestelde MBO Ombudslijn. In mei verscheen de eindrapportage. Heeft de Ombudslijn voldaan aan de verwachtingen? En hoe gaat het nu verder?

Uitgangspunt van de MBO Ombudslijn was dat mbo-instellingen gewoon verantwoordelijk bleven voor het afhandelen van de klachten van hun studenten. 'Vonden de studenten geen gehoor bij hun school, dan konden ze bij de ombudslijn terecht', vertelt Anita de Moor, beleidsadviseur bij MBO Diensten en verantwoordelijk voor de MBO Ombudslijn. Een geavanceerd klachtersysteem zorgde er vervolgens

ouderbijdrage. 'Studenten moesten bijvoorbeeld dure boeken aanschaffen, die vervolgens het hele schooljaar in het plastic bleven zitten.' Dit soort klachten was relatief gemakkelijk af te handelen. Ingewikkelder werd het als de klachten betrekking hadden op bijvoorbeeld studeren met een handicap. 'Een moeilijk thema. Vaak duurde het dan langer voordat een klacht was afgehandeld.'

... Ombudslijn [MBO.nl](http://MBO.nl)

voor dat de ombudslijn samen met de contactpersoon van de bewuste mbo-instelling serieus werk kon maken van de klacht.

### Afhandelingstermijn

De Moor vertelt dat het regelmatig voorkwam dat de contactpersoon niets afwist van de klacht. 'Over het algemeen zat de contactpersoon op een centraal niveau binnen de organisatie. Hij wist hierdoor niet altijd wat er op specifieke locaties aan de hand was. In dat geval werd de klacht lager in de organisatie neergelegd.' Voor de afhandeling van klachten stond een strikte afhandelingstermijn. 'Contactpersonen hadden na binnenkomst van de klacht vijf werkdagen om een oplossing te zoeken of de klacht door te spelen. Werd de klacht elders neergelegd, dan gold vervolgens een termijn van tien werkdagen.' Als de mbo-instelling de termijn niet naleefde, kon deze rekenen op een e-mail van De Moor. 'Leverde dat niets op, dan ging ik er telefonisch achteraan. Vaak bleek dan dat er écht iets aan de hand was en dat er meer tijd nodig was voor een goede klachtenafhandeling.'

### Klachten

In de eerste maand dat de MBO Ombudslijn bestond kwamen er veel – zeker zestig – klachten binnen. Daarna daalde dit tot gemiddeld twintig per maand. Volgens De Moor hingen veel klachten samen met de soms gebrekkige communicatie van mbo-instellingen, de onderwijsinhoud, lesboeken en de

De Moor is tevreden over het functioneren van de MBO Ombudslijn. 'Toen we twee jaar geleden begonnen, werden we niet overal even hartelijk ontvangen. Daarom organiseerden we twee keer per jaar regiobijeenkomsten op de scholen. Deze bijeenkomsten waren erg constructief. Bijkomend voordeel: de contactpersonen van de scholen wisselden onderling ook veel informatie uit en bouwden zo een informeel netwerk op.'

De bewustwording over de afhandeling van klachten van studenten is dankzij het werk van de ombudslijn toegenomen. 'Scholen weten nu beter dat het belangrijk is hun klachtenprocedure goed neer te zetten en deze procedure inzichtelijk te maken voor hun studenten. Nu de ombudslijn er niet meer is, zijn de scholen écht aan zet.' Overigens kunnen studenten ook terecht bij de Jongeren Organisatie Beroeps onderwijs (JOB). 'Bijvoorbeeld voor informatie of om advies in te winnen.'

### Doorstart

Betekent dit dat de ombudslijn definitief is opgeheven? 'Nee', antwoordt De Moor. 'De MBO Raad en JOB hebben plannen voor een doorstart.' Mocht dit daadwerkelijk gebeuren, dan moet er wel worden nagedacht over de invulling en insteek van zo'n ombudslijn nieuwe stijl. 'Hoe het verder gaat, is uiteraard aan de MBO Raad en JOB. Maar ik denk dat een nieuwe ombudslijn meer mogelijkheden zou moeten krijgen, bijvoorbeeld een mediator-functie.'



Kies Kleur in Groen

## Diversiteit in het groene onderwijs neemt toe

Het groene onderwijs wordt steeds diverser. Zo is de instroom van leerlingen van niet-westerse afkomst in het mbo het afgelopen jaar met meer dan 10 procent gestegen. Een mooi succes voor het programma Kies Kleur in Groen, dat de diversiteit in het groene onderwijs wil bevorderen.

Kies Kleur in Groen is in 2008 van start gegaan als programma voor het gehele groene onderwijs, van vmbo tot universiteit. Het programma moet de culturele diversiteit in het groene onderwijs versterken. Projectleider Esther Wouters stelt dat het begrip diversiteit bewust breed is ingestoken. 'We willen voorkomen dat op het groene onderwijs een monocultuur ontstaat. Dat studenten niet leren omgaan met diversiteit. Het gaat overigens niet alleen om allochtone leerlingen, maar ook om stadsjongeren en homoseksuele studenten.'

### Pluriforme samenleving

Het leren omgaan met diversiteit is belangrijk voor studenten in het groene onderwijs. 'De groene sector is internationaal. Grote kans dat studenten straks een functie krijgen in een internationaal bedrijf. Daarnaast wordt de samenleving steeds pluriformer en ook daar krijgen studenten mee te maken. Een voorbeeld: als je een tuin ontwerpt voor een klant ga je met hem in gesprek. Maar wat als het om een Turkse klant gaat? Maakt dat uit en hoe anticipeer je daarop?'

### Activiteiten

Een van de taken van Kies Kleur in

naar in 2012: AOC Friesland, met het Kies Kleur in de Klas-project 'Wie van de drie', waarbij studenten moeten achterhalen wie van de drie mannen homoseksueel is. 'Erg succesvol', aldus Wouters. 'Het maakt homoseksualiteit bespreekbaar en een minder beladen onderwerp.'

### Bewustwording

In 2013 moeten de doelstellingen van Kies Kleur in Groen zijn behaald. Volgens Wouters gaat het de goede kant op. 'Scholen beseffen meer en meer dat diversiteit enorm belangrijk is. Alle scholen zijn er dan ook – in meer en mindere mate – mee bezig. De bewustwording is er, nu moeten we diversiteit binnen het groene onderwijs ook echt gaan verankeren.'

Meer informatie? Ga naar [www.kieskleuringroen.nl](http://www.kieskleuringroen.nl).



Groen is het organiseren en faciliteren van activiteiten voor het groene onderwijs. Hierbij gaat het om het geven van voorlichtingsbijeenkomsten voor allochtone ouders of het geven van lessen over diversiteit. Ook wordt elk jaar de Kies Kleur in Groen Award uitgereikt aan succesvolle diversiteitsprojecten. Win-

## Nature Fits All

Helicon Opleidingen in Velp heeft samen met Van Hall Larenstein (hbo), Staatsbosbeheer, Natuurmonumenten en het Boschap in het kader van Kies Kleur in Groen het project Nature Fits All opgestart. Mark Meijering, senior projectleider bij Helicon Opleidingen, vertelt dat het project jongeren – allochtoon, autochtoon, homoseksueel of niet – bewust moet maken van de mogelijkheden van groene beroepen. 'Veel jongeren denken dat ze alleen maar boswachter kunnen worden. Maar dat is natuurlijk niet zo. Met Nature Fits All laten we zien dat we jongeren opleiden tot projectleider, ondernemer, beheerder of gastvrouw.' Modeontwerpster Kim Bakker heeft in het kader van het project voor elk beroep prachtige outfits ontworpen. 'Tijdens open dagen organiseren we hiermee bijvoorbeeld spetterende modeshows. Weg met ons suffe imago!'

Teamplannen

## Meer bezieling en minder papier

Een teamplan maken is geen kinnesine. Om teams bij te staan heeft TNO de zogeheten A3 methodiek ontwikkeld. Het jaarplan dat hierdoor ontstaat maakt in één oogopslag zichtbaar wie waarvoor verantwoordelijk is, leidt tot meer resultaatgerichtheid, een open cultuur en een sterk teamgevoel.

‘Met de A3 methodiek behoren “dikke” jaarplannen tot het verleden. De A3 methodiek maakt het jaarplan bovendien tot een belangrijk fundament voor het managementgesprek. Daardoor ontstaat meer focus, meer commitment en minder papier. Van visie tot actie in één overzicht.’ Zo staat het vermeld op [www.a3methodiek.nl](http://www.a3methodiek.nl). Geen loze woorden: onderzoek heeft aangetoond dat de implementatie van de A3 methodiek ‘evidence based’ bijdraagt aan het versterken van het verandervermogen van organisaties. Er ontstaat duidelijkheid en betekenis van de richting op alle niveaus, samenhang tussen de verschillende plannen op één niveau, een hogere intensiteit en kwaliteit van feedback en commitment.

### Kwaliteitsvraagstuk onderwijs

De vanaf 2004 door TNO ontwikkelde methodiek heeft naam gemaakt. Bij ziekenhuizen en gemeenten bijvoorbeeld. Maar ook in het onderwijs. De methodiek sluit dan ook aan bij het kwaliteitsvraagstuk: mbo's kunnen nu snel en adequaat een concrete invulling geven aan de beleidsmaatregelen van de overheid. Het verbindt de vragen ‘Waarom’ en ‘Wat’ (bepaald door de overheid) en ‘Hoe kunnen we dat bereiken?’ (bepaald door de mbo-instelling).

### Jaarplan op één vel papier

Inmiddels hebben diverse mbo-instellingen de methodiek omarmd. Bijvoorbeeld ROC ASA Utrecht. Daar smeet de teammanager Louis Ubels met zijn nieuwe team van Economie (niveau 2) een A3-jaarplan. ‘Tijdens een teambuildingsessie op Ameland hebben we samen de basis gelegd voor het eerste Team Resultaten en Activiteiten Plan (TRAP) volgens de A3 methodiek: een jaarplan op één vel A3’, vertelt Ubels. ‘Het samen doormaken van

zo'n proces versterkt de saamhorigheid binnen het team, doordat je met elkaar antwoorden zoekt op fundamentele vraagstukken.’ Dit zorgt er, samen met het feit dat in het plan de focus ligt op de punten die het team zelf kan en wil veranderen, voor een stevig draagvlak.

### Werkvloer

Samen in plaats van alleen. En kort en krachtig in plaats van lijvig en onleesbaar. Een wereld van verschil, weet ook Ubels. ‘De werkvloer werd voorheen niet betrokken bij het maken van het plan. Ook werden de verschillende perspectieven bij het formuleren van een missie en een visie niet expliciet benoemd. De een praat bijvoorbeeld vanuit het perspectief van de aandeelhouder, de ander heeft vooral de deelnemers voor ogen. Afhankelijk van het perspectief kon hetzelfde document dus heel anders gelezen worden, net als de Bijbel. Het plan dat we nu hebben gemaakt leeft in de organisatie. Het maakt in één oogopslag helder wat onze missie en visie is ten aanzien van de verschillende stakeholders en wat de bijbehorende verantwoordelijkheden zijn voor bestuur, middenkader en medewerkers.’ Het A3 plan maakt dus een eind aan vrijblijvendheid: wie zich niet aan de afspraken houdt, wordt hierop aangesproken. ‘Het maakt het functioneren van mensen zichtbaarder en er ontstaat een cultuur waarin je elkaar aanspreekt op inzet en op niet-behaalde resultaten. Voorheen kwamen medewerkers naar mij toe als er problemen waren rond het functioneren van bepaalde teamleden, met de vraag of ik dat wilde oplossen, beaamt Ubels. ‘Nu spreken ze hun collega's daar sneller zelf op aan. Op mijn beurt krijg ik als teammanager nu ook vaker feedback van mijn teamleden op mijn functioneren en rol.’

## De drie pijlers van de A3 methodiek

De A3 methodiek bestaat uit drie pijlers. De eerste pijler is het participatief ontwikkelen van een A3 jaarplan (ook wel verbeter- of veranderplan) op één A3-tje. Dit vraagt om focus en betrokkenheid. Het gebruik van een beproefd kwaliteitsmodel voor het plan, waarborgt dat aan alle facetten van de bedrijfsvoering aandacht wordt besteed. Het A3 managementgesprek is de tweede pijler van de A3 methodiek. A3 managementgesprekken waarborgen de blijvende aandacht voor de voortgang van het A3 jaarplan. In deze gesprekken verschuift het accent van verantwoord worden naar opsturen. Daarnaast heeft de ontwikkelde agenda voor het gesprek ook oog voor de bereikte successen en ‘best practices’. Tot slot is als derde pijler A3 digitaal ontwikkeld. A3 digitaal presenteert de managementinformatie synchroon aan het A3 jaarplan.

Meer weten? Ga naar [www.a3methodiek.nl](http://www.a3methodiek.nl)

Uitblinker Bas Habets:

## ‘Deze verkiezing is pure promotie voor het mbo’

Vanaf 20 juni tot en met 4 oktober kun je via [www.ditismbo.nl](http://www.ditismbo.nl) stemmen op jouw Uitblinker. Aan de vooravond van de Verkiezing van de Landelijke Ambassadeur beroepsonderwijs 2012 sprak de MBO•krant met Bas Habets, de winnaar van vorig jaar.

Op 4 oktober 2011 werd Bas Habets tijdens het Uitblinkersgala door prinses Máxima gekroond tot Landelijk Ambassadeur Beroepsonderwijs 2011. Een logische keuze: de jury kon simpelweg niet om zijn enorme bijdrage aan de maatschappij – zwemmen en fietsen voor goede doelen, het opzetten van projecten om jongeren meer te laten bewegen – heen.

### Be Tough

Sinds zijn verkiezing tot absolute Uitblinker trekt Bas de ingezette lijn door. ‘De benoeming tot Ambassadeur kwam uit de lucht vallen’, vertelt hij. ‘Ik wist dan ook niet wat er van mij verwacht werd. Gelukkig kreeg ik dezelfde dag uitleg van Marije Hulsbosch (MBO Raad). Over het ambassadeurschap. En het prijzengeld. Dat heb ik gebruikt om een stichting op te zetten: Be Tough. Wij organiseren sportevenementen om goede doelen te steunen. Zo willen we op 12 augustus 25

mensen van Den Helder naar Texel laten zwemmen voor Spieren voor Spieren. Elke deelnemer brengt 500 euro aan sponsorgelden in. We hebben nu al 23 deelnemers. Dit zwemevenement willen we jaarlijks gaan houden. Daarnaast zijn we van plan nog 2 of 3 andere evenementen per jaar te organiseren. Steeds voor goede doelen.’

### De wijk in

Naast het werk voor de stichting en zijn ambassadeurschap – dat hij ondermeer uitdraagt door sportgastlessen te geven – heeft Bas ook nog een reguliere baan. Hij is sportbuurtcoach bij de Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling van de gemeente Amsterdam. Bas: ‘Samen met nog 64 andere coaches gaan we de wijken in van Amsterdam om daar voor jongeren op ons sportgebied – zwemmen in mijn geval – evenementen te

organiseren. Daarbij zoeken we ook aansluiting bij het verenigingsleven in de wijk: we willen hen helpen te professionaliseren.’

Mooi werk, mede mogelijk gemaakt door het mbo, beseft ook Bas. ‘Er loopt zoveel talent rond in het middelbaar beroepsonderwijs. Dat vind ik ook het mooie aan de Uitblinker-verkiezing: we laten Nederland zien hoe relevant het mbo is voor onze economie en onze maatschappij. Er moet dan ook zoveel mogelijk gestemd worden op de Uitblinkers. Want dit is pure promotie voor het mbo. Het geeft ook een impuls aan het ROC dat de uiteindelijke Ambassadeur heeft voorgedragen. ROC Kop van Holland is een kleine mbo-instelling. Bovendien was de opleiding Sport en Bewegen pas opgestart. Die staat nu, door mijn verkiezing, gelijk op de kaart.’

## Stem jouw Uitblinker het podium op!

Vanaf 20 juni gaan alle Uitblinkers de strijd met elkaar aan en begint de dans om de gunst van de stemmer. De tien Uitblinkers die op 11 oktober de meeste stemmen hebben, belanden bij het Uitblinkersgala op het podium. En een van hen mag zich luttele momenten later laten kronen tot Landelijk Ambassadeur Beroepsonderwijs 2012. Een eretitel, die ook volop glans geeft aan de mbo-instelling die de Uitblinker inschreef.

Vergeet dus niet jouw steun aan je Uitblinker te geven! Stemmen kan op [www.ditismbo.nl](http://www.ditismbo.nl).



Bas Habets neemt de cheque van 2.500 euro in ontvangst van prinses Máxima.

# Mooi project? Load it up! >>>

Dat het mbo veelzijdig is, blijkt wel uit de vele leuke projecten en initiatieven van studenten en docenten. Dat is nou juist wat leren op het mbo zo leuk maakt. Heb jij ook een leuk project? Deel dit dan op [www.ditismbo.nl](http://www.ditismbo.nl). Wie weet rolt het project van jouw mbo-instelling tijdens het Uitblinkersgala (11 oktober) wel als winnaar uit de bus en mogen je studenten zich opmaken voor een uitgebreide ontmoeting met dolfijnen in Dolfinarium Harderwijk.

Je kunt projecten uploaden in drie categorieën: Maatschappelijk, Ondernemerschap en Cultuur & Creatief. In elke categorie gaat het project met de meeste stemmen met de prijs aan de haal. Zo rond de deadline van deze krant reikten drie projecten ver boven de anderen.

Het DNAMC jongerenplatform van het Albeda College scoort tot nu toe het beste in de categorie Cultuur & Creatief. DNAMC (spreek uit als 'dynamic') is een cross-mediaal jongerenplatform onder redactie van mbo- en hbo-studenten. DNAMC heeft twee eigen mediakanalen (televisie en internet) waarop jongeren een groot publiek kennis laten maken met hun verhalen, meningen, talenten en ambities.

Check de tv-stream (<http://bit.ly/p8vNtv>) en de website (<http://www.dnamc.nl>)



In de categorie Maatschappelijk zijn de Click Jongeren van ROC Mondriaan een gedoodverfde winnaar. Zes studenten van de opleiding Sociaal Cultuur Werker hebben een verbeterplan geschreven en uitgevoerd voor de Schilderswijk in Den Haag. Dit leidde tot de oprichting van Click Jongeren, een stichting die vo-scholieren in de befaamde Haagse wijk met o.a. workshops helpt een bewuste studie- en beroepskeuze te maken. De stichting helpt jongeren ook bij het opzetten van eigen activiteiten en initiatieven.

Meer info: <http://www.clickjongeren.nl/>



In de derde categorie (Ondernemerschap) is het project Impact van het Alfa-College voorlopig koploper. Enkele studenten van de opleiding Allround schoonheidsspecialist ontwikkelden voor het vak College Company een 'persoonlijk boek', waarin je kunt opschrijven wat je wensen zijn bij je uitvaart, zodat je nabestaanden weten wat je wilt. Het idee erachter is dat het gemakkelijker is over dit soort onderwerpen te schrijven dan te praten...

Meer info: <http://www.impact-jo.nl/>

## Stichting Click Jongeren

<p><b>Click officieel</b></p> <p>Het Click Team is sinds 01-02-2012 officieel bij de school. Het is een officiële stichting in Click Jongeren. Het team bestaat uit jongeren die helpen en ondersteunen bij het maken van een keuze of soms een idee geven.</p>	<p><b>Schilderswijk Festival</b></p> <p>Op 10 september 2011 stond het Click Team op het Schilderswijk Festival. Dit hebben we niet alleen als leuke ontdekking gezien, maar ook als succesvolle workshop. Het Click Team heeft een standje gemaakt van kunstwerken. Het was heel leuk om te zien hoe graag mensen te staan het kunstje te maken en er was heel veel kunstwerk te zien aan het spelletje.</p>	<p><b>Bazaar 1</b></p> <p>Op 31 oktober 2011 stond de Impact Bazaar plaats in het stadhuis van Den Haag. De Impact Bazaar is te vinden in het programma het beste idee van Nederland.</p> <p>De jongeren die op de Impact Bazaar aanwezig zijn hebben een idee tot ontwikkelen van de impactbazaar. Op 31 oktober 2011 zijn er 11 workshops te vinden.</p> <p>Deze workshops gaan over financiën, marketing, het plan van gang, schrijven. Zo kunnen de jongeren hun eigen ondernemen.</p>
---	---	--