

# Innovisier



Het Platform  
Beroepsonderwijs



Directeur HPBO

Dries van Delft | 6



Kenniskringen

Investeren in reflectie | 7



Extreem leren

Innovatiearrangement Friesland College | 4

Innovatiearrangement

Ruim € 17 miljoen | 3

## Introductie

### Nieuwe kunst van innoveren

In mijn eerste maanden als directeur van HPBO ben ik onder de indruk geraakt van het enorme scala aan initiatieven en projecten om het beroepsonderwijs te innoveren. Tegelijkertijd is me duidelijk: er zijn extra impulsen nodig om bijvoorbeeld de Lissabon-ambities te bereiken.

Samen met de Stichting van de Arbeid heeft HPBO de aanzet gegeven om de innovatiegelden direct naar de onderwijsinstellingen te krijgen en een innovatieagenda gemaakt voor de beroepskolom. Hiermee willen we meer vaart brengen in het centraal stellen van de student/deelnemer en het afstemmen met bedrijven. Vrijwel gelijktijdig met de kabinetsreactie op het rapport 'Beroepswijs Beroepsonderwijs' ('Leijnse') spraken wij de bewindslieden van Onderwijs. Verheugend is dat zij zich in ons voorstel kunnen vinden.

Ons voorstel is kort gezegd om gezamenlijk thema's te formuleren en deze te instrumenteren met financiële middelen, waarbij de instellingen deze thema's zelf verder kunnen invullen. Er blijft een landelijk budget voor innovatiearrangementen, waarvan de inzichten en resultaten overdraagbaar moeten zijn naar elders.

Nieuw en belangrijker is dat de onderwijsinstellingen, gefaseerd vanaf 2006, extra innovatiebudget krijgen bovenop de lumpsum in de innovatiebox. Dit is bedoeld om op instellingsniveau en in samenspraak met stakeholders, zoals studenten en regionaal bedrijfsleven, onderwijsinnovatie een permanente plaats te geven. Verantwoording naar de stakeholders gaat centrale sturing vervangen.

Meer dan ooit zullen instellingen proactief zelf initiatief moeten nemen en richting geven aan vernieuwingen. Meer dan ooit is samenwerken met het regionaal bedrijfsleven geboden. Intussen zal ook het bedrijfsleven de drive moeten ontwikkelen om talent centraal te stellen, te leren leren en innoveren. Europa kan alleen blijven concurreren met opkomende economieën als we slimmer dan zij innoveren, werken én opleiden. Onderwijsinstellingen en bedrijven worden echte 'partners in business'. Dat is de nieuwe kunst van innoveren. Samen slimmer worden. HPBO zal zich maximaal inspannen om instellingen hierbij te ondersteunen en de opbrengsten in beeld te brengen. Ik wens u nu al een innovatiever 2006.

Dries van Delft, directeur



Carlo Segers | lid directie Techniek en Innovatie ROC Midden-Nederland

## Drijfveren en leercyclus basis van lerend roc

'Een lerende organisatie worden is vergelijkbaar met verhuizen: in je nieuwe huis krijgen je oude spullen een nieuwe plaats. De kunst van de eigenaar is om ze zo te plaatsen dat hun kwaliteiten en vormgeving optimaal tot hun recht komen.' Carlo Segers spreekt energiek over zijn 'nieuwe huis', de unit Techniek en Innovatie van ROC Midden Nederland waar hij lid is van het directieteam. Sinds anderhalf jaar is het een 'lerende organisatie'. 'Het levert een heel andere energie op,' zegt Segers.

■ 'Vormgeving en functionaliteit van een meubelstuk kun je competenties noemen. Zo kijk ik ook naar mijn mensen: ze hebben kwaliteiten en competenties. Maar nog belangrijker vind ik hun drijfveren. Die haken vaak ook aan iets waarin ze goed zijn en die ze extern wel gebruiken, bij een voetbalclub of een schoolbestuur. We zetten deze nu ook intern in en we zien daardoor een nieuw elan ontstaan. Competenties zijn voor mij wat iemand in zich heeft, wat iemand wil en wat ontwikkeld kan worden, en dat wil ik ten dienste van ons opleiden ook doen. De som van de persoonlijke ontwikkeling van mensen is de innovatiekracht van de organisatie.

Een voorbeeld: toen we de organisatie gingen veranderen, hebben we een zorgteam ingesteld voor collega's. We zochten daarvoor mensen die competenties hadden om met collega's over knelpunten in hun werk te praten. Toen bleken twee collega's buiten school professioneel als coach te werken!

Die vormen nu dus het zorgteam. Een ander heeft buiten zijn twee lesdagen een eigen bedrijf met een groot bedrijfnetwerk, onder meer bij een bedrijf waar wij ook stageleerlingen hebben. Maar dat wist ik niet. Door die vele contacten heeft hij bovendien ervaring in het contact met bedrijven, een competentie die in het onderwijs nogal eens ontbreekt.

### Externe vakmensen

Door de keuze voor onderwijsvernieuwing, een ander didactisch en pedagogisch concept van het primaire proces, komen er gesprekken op gang tussen collega's, vertelt Segers. 'In een natuurlijk proces ontdek je die andere kwaliteiten en ontstaat vanzelf een andere organisatievorm. Pratend over wat we wilden, ontdekten we ook wat we niet in huis hebben.' Hij noemt als voorbeeld de keuze om technisch-creatieve opleidingen te gaan bieden. 'We hadden hele goede techniekdocenten, maar niet voor vormgeving en

creativiteit, daarom hebben we mensen ingehuurd van de kunstacademie. Dat bracht iets in beweging. Drie nieuwe opleidingen waren het resultaat: Bouw en architectuur, Techniek en design en Sound and vision. Daarmee kregen we ook heel andere leerlingen binnen, ruim de helft meisjes bijvoorbeeld. Zonder reclame te maken!' In de toekomst zullen vaker externe vakmensen worden ingehuurd, verwacht Segers. 'We hebben het over innovatiekracht, aansluiting bij bedrijfsleven en kenniscirculatie, maar nu hebben we het bedrijfsleven niet eens in huis. Met vakdeskundigen uit de beroepspraktijk halen we het bedrijfsleven veel directer de opleidingen in. Hiervoor moet de personeelsformatie flexibeler worden en niet 100% bezet met vaste docenten van de lerarenopleiding. Ik wil een echte partner van het bedrijfsleven worden. Dan komt er een heel andere energiestroom op gang.

Vervolg pagina 2

## IN DIT NUMMER

### Interview | 2

Zoetermeerse ondernemers in ICT Continuë

### Project | 3

Studieloopbaanbegeleiding

### Nieuws | 5

3600 vmbo'ers aan portfolio in stedendriehoek

### Column | 8

Mariëtte Hamer (PvdA)



### Ontmoet Het Platform Beroepsonderwijs op Anders kijken = Anders doen

Het Platform Beroepsonderwijs is niet alleen medeorganisator van de conferentie Anders kijken = Anders doen. Maar liefst vijf projecten uit het Innovatiearrangement maken deel uit van een programma dat de fine fleur van vernieuwend beroepsonderwijs aan u presenteert:

- Masterdam: samenleving is de beste leeromgeving
- Integraal Innoveren in Leerdorp Elst
- Innoveren op regionaal niveau (Novia)
- Xenerix: Samen beter worden
- Knowhowsharing

Als u zich onverhoopt niet heeft ingeschreven voor de presentaties van deze projecten, dan kunt u er op onze website uitgebreid mee kennismaken.

Naast de projecten vragen we ook uw aandacht voor de unieke wijze waarop HPBO de dvd Anders werken, anders leren heeft geproduceerd. Studenten en docenten van de opleiding Sound & Vision van ROC Midden Nederland laten zien hoe de productie van deze dvd een leerproject werd.



Adjunct-directeur Rick Strijbos van Vanveen informatica bv uit Zoetermeer: 'even doorbijten'.

## Zoetermeerse ondernemers en beroepsonderwijs in ICT Continué

Rick Strijbos, adjunct-directeur van Vanveen informatica bv uit Zoetermeer, is namens de Zoetermeerse ondernemersvereniging (RVOZ) gedelegeerd bij het project ICT Continué. Dit is een project in het kader van het InnovatieArrangement 2003, dat onder andere tot doel heeft een doorlopende leerlijn in de ICT-sector tot stand te brengen. Strijbos is zowel lid van de stuurgroep als van de projectgroep. De Zoetermeerse ondernemersvereniging is vanaf de start in 2004 bij het project betrokken en dacht ook al mee in de voorbereidingsfase.

Vanveen informatica verleent kennisdiensten aan vooral (rijks) overheden en enkele grote commerciële organisaties. Concreet betekent dit advies bij de inrichting van een netwerk, onderhoud en beheer van de hierop draaiende kantoorautomatisering en zodanig het bieden van aanvullende personeelscapaciteit.

Het bedrijf heeft sinds zijn oprichting in 1987 stagiaires en afstudeerders intern opgeleid, en het is daarmee al lange tijd betrokken bij het beroepsonderwijs. Stages zijn er op dit niveau van werkzaamheden vooral voor hbo'ers en een enkele mbo'er. Hierdoor heeft het bedrijf langlopende contacten met de Haagse Hogeschool. Sinds

enkele jaren heeft deze hogeschool een vestiging in Zoetermeer: De Academie voor ICT Zoetermeer. 'Omdat er relatief veel ICT'ers en ICT-bedrijven in Zoetermeerse regio te vinden zijn,' legt Strijbos uit. 'Wij hebben belang bij goed opgeleid personeel, en voelen verantwoordelijkheid om eraan bij te dragen dat

deze capaciteit op de arbeidsmarkt beschikbaar komt. We hebben een zeker eigenbelang, maar een gebrek aan opleidingsniveau is ook slecht voor het imago van de sector. Dus onze inzet is breder. Je hoort wel dat bedrijven niet tevreden zijn over de kwaliteit van de afgestudeerden. Dat mag je best roepen, maar dan moet je ook bereid zijn zelf input te leveren. Toen kwam het project ICT Continué waarin de doorlopende leerlijn van vmbo en vo via het mbo naar het hbo een belangrijke doelstelling is. Men wilde niet alleen de onderlinge afstemming verbeteren, maar ook die met het bedrijfsleven. Namens de RVOZ zijn wij bereid gevonden om hieraan deel te nemen.'

### Competentiegericht leren

In het project wordt kennis en ervaring uitgewisseld over de invoering van competentiegericht onderwijs (CGO), in dit geval binnen de ICT. 'Wij onderscheiden persoonlijke competenties en vakgerichte competenties,' zegt Strijbos. 'Luisteren, belangstelling voor mensen, maar ook 'belangstelling voor techniek' zijn persoonlijke competenties. Iemand met belangstelling voor mensen is interessant voor die functies waarin contact met gebruikers centraal staat. Hiervoor moet je niet iemand met voornamelijk technische belangstelling inzetten. Die is beter voor het maken van bijvoorbeeld een technisch ontwerp. Daarnaast zijn er vakgerichte competenties, zeg maar: of iemand weet welke knoppen hij moet bedienen. Ons uitgangspunt is dat je moet verbeteren waarin iemand van nature sterk is.'

De ontwikkelingen in deze bedrijfstak gaan snel. Strijbos: 'De ICT'er' bestaat niet. Er zijn beheerders, ontwikkelaars, etc. De diversiteit wordt steeds groter en elk beroep is een ICT-specialisme met eigen competenties. Dat heeft het ROC ID-college, dat ook in dit project zit, inmiddels heel goed begre-

pen. Of dat overall zo is, waag ik te betwijfelen. Met deze inbreng voeden we het onderwijs, waardoor ook nieuwe opleidingsinhouden ontstaan. Zo helpen we onderwijs betere 'producten' af te leveren voor de arbeidsmarkt. Ik probeer vanuit mijn bedrijfsmatige achtergrond aan te geven dat je als onderwijsinstelling het onderwijs procesmatig moet organiseren, maar dat een docent natuurlijk altijd met een groep concrete mensen te maken heeft, die juist met hun persoonlijke eigenschappen wat moet doen. Dat is ook wat de markt vraagt: mensen met goed ontwikkelde persoonlijke kwaliteiten.'

### Wennen

Strijbos vertelt dat hij moest wennen aan de andere taal en het andere tempo in het onderwijs. 'We hebben het eerste jaar nodig gehad om elkaar te leren begrijpen. Ook om als bedrijfsleven te snappen aan welke regels het onderwijsveld zich moet houden. Nu wil ik nog wel eens een knuppel in het hoenderhok gooien. Als iemand roept: 'daar hebben we 'maar' twee maanden voor', roep ik terug: 'geef mij een regenachtige zondagmiddag'. Met heldere afspraken kun je best sneller resultaten boeken.'

Inmiddels zit het project in het tweede jaar, waarin de bereikte resultaten meer naar bedrijven zullen worden gecommuniceerd. 'We willen daarbij ondermeer bedrijven vragen om leerlingen pas na het behalen van hun diploma in dienst te nemen. En dat we niet concurreren op stagevergoeding, maar zoeken naar de beste stageplek voor die specifieke student.'

'Ik wil het bedrijfsleven oproepen even door de onderwijscultuur heen te bijten en het belang voor ieders toekomst goed in het oog te houden. Het onderwijs kan erbij winnen om de cultuur meer af te stemmen op het bedrijfsleven, ook om de student alvast hieraan te laten wennen.'

Vervolg van pagina 1

## Drijfveren en leercyclus basis van lerend roc

Terzijde komt ook de lerarenopleiding ter sprake. 'Met een beroepsopleiding leer je een beroep, maar lerarenopleidingen leiden niet op voor het beroep 'leraar', maar voor de vakinhoud. Ik verwacht dat we in de toekomst minder vakinhoudelijke leraren willen.' Ondermeer omdat de ontwikkelingen in beroepen zo snel gaan, stelt Segers dat 'we niet meer voor 'life-time employment' opleiden, maar voor 'life-time employability': 'Het is niet interessant wat je geleerd hebt, maar wat je morgen nog kunt leren.'

### Model leercyclus

'Een bedrijf zou failliet gaan als er zoveel producten afgeschreven moesten worden als er uitvallers in het onderwijs zijn,' vergelijkt Segers. In een lerende organisatie zijn docenten en teams zich ook meer bewust van de resultaten van de bedrijfsvoering, waardoor het verantwoordelijkheidsgevoel voor het slagen van deelnemers groeit. 'Toen we hiermee begonnen, hebben we elkaar gevraagd wat er centraal staat in ons onderwijs. Het politiek correcte antwoord was natuurlijk: de leerling. Maar het eerlijke antwoord werd ook gegeven: wij, de docenten. We hebben besloten om het leerproces cen-

traal te stellen. Hierbij zijn drie partijen betrokken: Deelnemers, docenten en school resp. bedrijven, ouders en de omgeving. Bij elk kijken we hoe die betrokkenheid optimaal kan worden ingezet,' legt Segers uit.

Bij een lerende organisatie past geen hiërarchische organisatiestructuur, dus er is meer ruimte gemaakt voor zelfsturing en partnerschap. De docenten opereren in zelfverantwoordelijke teams. Uitgangspunt van het concept is dat niet alleen de diversiteit van deelnemers wordt gerespecteerd, maar ook de verscheidenheid van individuele kwaliteiten van docenten wordt aangesproken en ontwikkeld.

Om het leren van de organisatie systematisch te borgen, is in Utrecht een model ontwikkeld, dat de ontwikkelingsprocessen van deelnemer en begeleider, team en organisatie in gelijkvormige cycli aan elkaar verbindt. Met instrumenten als persoonlijke opleidingsplannen, zelfevaluatie en feedback wordt de keten van leercycli van achtereenvolgens de deelnemer, de begeleider, het team en de organisatie periodiek doorgenomen.

'Ook als organisatie analyseren we elk jaar succes en uitval bij begeleiders en teams. Niet om iemand te veroordelen, maar om zicht te krijgen welke factoren hierop invloed hebben. Sommige mensen voelen er niet veel voor om open te zijn over hun werkwijze en hoe succesvol - of niet - ze daarin zijn. Maar we houden er wel aan vast. Want alleen zo kunnen we zelf ook leren en verbeteren.'

### Wat heeft de lerende organisatie inmiddels geleerd?

Segers moet er even over nadenken. 'We hebben heel andere communicatielijnen gekregen, niet vanuit positie, maar vanuit kwaliteiten en competenties. Dat geeft een heel andere energie.'

Over de lerende organisatie schreef Carlo Segers samen met Max Hoefjeijzers, voorzitter college van Bestuur van Da Vinci College, een artikel in Meso: 'Anders leren vraagt om anders organiseren' (november 2004). Hierin wordt onder meer het model van het cyclisch leerproces uitgelegd.



Carlo Segers | 'Het is niet interessant wat je geleerd hebt, maar wat je morgen nog kunt leren.'

# Studieloopbaanbegeleiding dé succesfactor doorlopende leerwegen

R<sub>4</sub>H is een regionaal samenwerkingsverband van de Hogeschool Arnhem-Nijmegen (HAN) en vier - binnenkort vijf - roc's uit de regio. Doel van de samenwerking is de verbetering van de doorstroom van mbo naar hbo. De inhoudelijke curriculumontwikkeling naar doorlopende leerwegen en een goede studieloopbaanbegeleiding zijn de belangrijkste instrumenten. Vooral de laatste blijkt dé succesfactor voor het behalen van het doel.



Vijf studenten van de HAN beelden de vorming van de 'chemische verbinding R<sub>4</sub>H' uit | foto Ralph Schmitz, studio Borax, Nijmegen

'Essentieel voor een vruchtbare samenwerking is een goede en strakke projectorganisatie,' zegt Frank Verhoeven. 'Daardoor wordt gelet op het nakomen van afspraken en het halen van deadlines.' Verhoeven is instroommanager van de HAN en een van de programmamanagers. Wout van der Jagt bekleedt dezelfde functie namens de gezamenlijke roc's. 'Dat is uniek,' volgens Verhoeven. Het is een van de uitingen van de ernst die de instellingen willen maken met de verbetering van de doorstroom, waarmee de instellingen vorm willen geven aan de Europese ambities die in 2000 in Lissabon zijn opgesteld.

Ook de bestuurlijke betrokkenheid acht Verhoeven essentieel. 'Het samenwerkingsverband R<sub>4</sub>H wordt geleid door een stuurgroep met CvB-leden van alle betrokken instellingen. Deze stuurgroep stelt twee maal per jaar de projecten vast. In het verleden waren er soms wel afspraken per sector of per afdeling, maar die hingen vaak aan één persoon. Als die vertrok, eindigde de samenwerking ook. Daarom hebben we gekozen voor een stevige organisatiestructuur, omdat het de bedoeling is dat deze leidt tot duurzame samenwerking tussen de vijf, binnenkort zes, instellingen.'

Onder de bestuurlijke afspraken ligt ook een stevige financiële basis. Alle instellingen dragen bij aan een 'R<sub>4</sub>H-pot'. Daaruit worden onder meer de twee fulltime programmamanagers, de projectleiders en de voorzitters van werkgroepen betaald voor de tijd die ze aan het project besteden. 'Dat betekent dat hun inzet voor de instellingen niet vrijblijvend kan zijn en dat er eisen worden gesteld aan de kwaliteit van de producten', legt Verhoeven uit. Elk jaar wordt de begroting opnieuw vastgesteld.

## Van deficiënties naar competenties

Bij het begin van R<sub>4</sub>H is een meerjarenplan opgesteld dat tot 2007 loopt. Hierin is als onderwijsinhoudelijk doel geformuleerd: 'Het afstemmen van werkvormen en omgang, wat betreft de verschillende leerstijlen. Daarnaast een goede aansluiting creëren van de vakinhouden'. Om dit te bereiken is een projectenopbouw gemaakt met toenemende complexiteit, die tot nu toe ook is gevolgd. In het eerste jaar zijn twee pilotprojecten op afdelingsniveau uitgevoerd. Het volgende jaar ging het om enkele verwante opleidingen aan zowel de mbo- als de hbo-kant. In het derde jaar werd dit weer verbreed en de meest recente pilot betreft 5 verschillende mbo-opleidingen (subsectoren Welzijn, Gezondheidszorg, Sport en Horeca) en zes hbo-vervolgopleidingen in de paramedische en sportsector. De resultaten worden telkens geëvalueerd voordat een nieuw pilotproject wordt opgezet. In een convenant is vastgelegd dat hbo en mbo inzichten uitwisselen om een samenhangende onderwijskundige ontwikkeling van beide tot stand te brengen. 'We denken niet meer vanuit de hoofdstukken in het lesboek, maar in beroepstaken. En die worden in de betrokken opleidingen op soortgelijke manier uitgevoerd,' aldus Verhoeven: 'Leerlingen krijgen hierdoor eerder een reëel beeld van de vervolgopleiding. In sommige gevallen konden deelnemers aan het eind van hun mbo al hbo-vakken volgen, waardoor ze sneller hun hbo-diploma kunnen halen.'

'Die verkorting van de opleiding is meegenomen,' relativeert Verhoeven er meteen achteraan. 'Belangrijker is dat leerlingen in de betrokken opleidingen nu de overgang van mbo naar hbo nauwelijks meer merken, dat er een inhoudelijke en een onderwijskundige ver-

vlechting van de programma's heeft plaatsgevonden. Vroeger keken we vanuit het hbo naar de deficiënties van mbo'ers en gaven we cursussen om die bij te spijkeren. Nu kijken we naar hun competenties en breiden we die uit tot hbo-niveau,' valt hij de omslag kort samen.

## Flexibilisering

'Dé succesfactor' is volgens Verhoeven de studieloopbaanbegeleiding. 'We werken met een ontwikkelingsgericht portfolio. Deelnemers worden regelmatig begeleid om hun ontwikkelingen vast te leggen en te bepalen welke richting ze verder op willen, er zijn evaluatiemomenten, er zijn assessments, leerlingen moeten een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) bijhouden. Die begeleiding gebeurt in groepen en in 1-op-1-gesprekken; elk roc heeft dit op eigen manier ingericht.'

De aandacht voor individuele kwaliteiten, leerstijlen en leertempo maakt de flexibilisering van leerroutes onvermijdelijk. Dat wordt al even flexibel georganiseerd, soms in een doorstroomklas, dan weer met verschillende opdrachten binnen dezelfde groep. Een en ander sluit bovendien goed aan bij het HOF-project van de HAN (HAN Onderwijs Flexibilisering). Met de voorbereiding dit project is al vijf jaar geleden begonnen, en sinds 1 september is het hogeschoolbreed ingevoerd. Om de ervaringen te delen, wordt er jaarlijks een conferentie gehouden, waarvoor 'alle mensen voor de klas' worden uitgenodigd. Knelpunten, aansluitingsvragen en afstemming kunnen daar worden uitgewisseld en er kunnen gezamenlijke oplossingen worden gevonden.

Meer informatie:  
Frank Verhoeven, HAN  
telefoon: 06 18194740  
e-mail: frank.verhoeven@han.nl  
website: www.han.nl/aansluiting  
(doorklikken naar mbo-hbo)



Het Platform  
Beroepsonderwijs

Innovatiearrangement 2005

## Ruim € 17 miljoen voor innovatie beroepsonderwijs

Staatssecretaris Rutte van Onderwijs heeft begin oktober zijn handtekening gezet onder de Subsidieregeling Innovatiearrangement 2005. Het beroepsonderwijs -vmbo, mbo en hbo - krijgt daarmee dit jaar € 17,5 miljoen innovatiegeld. Dat is zo'n 7 miljoen meer dan in 2003 en 2004. Op de website van *Het Platform* vindt u de subsidieregeling. De subsidieregeling 2005 wijkt op enkele punten af van die van vorig jaar:

- Er is een eenmalig budget van € 2,5 miljoen aan het Innovatiearrangement toegevoegd. Dit bedrag is bedoeld voor een betere aansluiting van de gemengde en theoretische leerweg van het vmbo (vmbo-GTL) op het mbo.
- De regeling stimuleert het beroepsonderwijs de blik nog meer naar buiten te richten. Daarbij hoort met name ook meer oog voor de vraag van het bedrijfsleven.
- Om de regeling nog effectiever te maken let de beoordelingscommissie in deze tranche beter op de innovatietraditie, de kwaliteit en de duurzaamheid van het samenwerkingsverband dat een projectvoorstel indient.
- In de eerste fase van de beoordeling krijgen de aanvragers van de meest kansrijke voorstellen de gelegenheid hun project aan de beoordelingscommissie toe te lichten. Op die manier krijgt de commissie beter zicht op de haalbaarheid en uitvoerbaarheid van de projecten.

Voor vragen en advies kunt u contact opnemen met de procesmanager van uw regio of met het secretariaat van *Het Platform Beroepsonderwijs*. Telefoon 030 6919190. E-mail: [innovatiearrangement@hpbo.nl](mailto:innovatiearrangement@hpbo.nl)

Werken aan Zee

## HPBO adviseert RVU bij nieuw programma

Werken aan Zee is de werktitel voor een nieuw programma van de RVU over mensen die zelf verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen werkend leven. De RVU heeft *Het Platform Beroepsonderwijs* benaderd om mee te denken over de inhoud en aanvullende financiering. De website, radio- en tv-programma's en publicaties richten zich op verandering: een (nieuwe) baan, een bedrijf starten, een product ontwikkelen. Meer dan een miljoen Nederlanders heeft geen werk maar zit in de WAO of de WW. Meer dan de helft van de werkenden voelt zich werkeloos, omdat ze ergens werken waar ze het niet naar hun zin hebben. Veel jongeren hebben geen werk en komen moeilijk aan het werk. Er is een algemeen gebrek aan (ondernemers)initiatief. Als hiervoor al aandacht is in de media, is het in een vluchtige vorm. Korte momentopnames, snel scorende series. Het ontbreekt aan langdurige projecten, gebruik makend van verschillende media naast elkaar.

Werken aan Zee wil hieraan wat doen. In juni 2005 heeft de RVU 5 pilot-afleveringen uitgezonden van dit crossmediale project op de televisie. In vervolg hierop start de RVU in december 2005 met 10 nieuwe afleveringen. De vorm zal wezenlijk anders zijn, de serie krijgt een docusoap-achtig karakter; de inhoudelijke uitgangspunten blijven gelijk. Gedurende 10 weken volgen we vijf tot tien zeer uiteenlopende mensen met verschillende wensen op het gebied van werk. Maar hier blijft het niet bij. Beoogd wordt een langdurig project voor in ieder geval het hele kalenderjaar 2006. Het doel van dit project is om inzicht te geven in de mogelijkheden die kunnen worden gecreëerd op het gebied van het verwezenlijken van arbeidswensen. RVU educatieve omroep wil mensen ertoe aanzetten hun competenties en mogelijkheden in het arbeidsproces onder de loep te nemen en hen te stimuleren tot het nemen van initiatief: Zit ik op de goede plek? Benut ik al mijn kansen? Hoe kom ik (weer) aan het werk? Waar liggen mijn struikelblokken en hoe kom ik daar overheen? Doel is dat mensen zich bewuster worden van hun eigen kwaliteiten en van welk doel zij eigenlijk voor ogen hebben en hen vervolgens te begeleiden bij het zetten van (de eerste) stappen op weg naar hun doel.

De nieuwe serie zal van 21 december 2005 t/m 3 maart 2006 elke woensdagavond te zien zijn om 20.30 op Nederland 3, 10 afleveringen van 25 minuten.

De site [www.werkenaanzee.rvu.nl](http://www.werkenaanzee.rvu.nl), actief sinds maart 2005, wordt gerestyled en gekoppeld aan het nieuwe redactionele format van het tv-programma. Het radioprogramma *Dias* (dagelijks op 747AM, om 11.00 uur) zal aansluiten op de thema's die in het televisieprogramma voorbij komen.

Voor meer informatie: *Huub Schmitz*, procesmanager HPBO.



Projectleider Ammir Farokhi

## Innovatiearrangement Friesland College

# Extreem leren

**Praktijkgestuurd en vraaggestuurd leren in de meest extreme vorm. Dat is wat het Friesland College in Heerenveen beoogt met X-stream Learning, ofwel FC-XL. Als het project slaagt, wordt het concept roc-breed ingevoerd, op alle locaties van het Friesland College.**

FC-XL is nu bezig met zijn tweede jaar, met circa 170 cursisten. De ambitie is om het concept roc-breed in te voeren, niet alleen in Heerenveen, maar in alle locaties van het Friesland College. Dat betekent dat nog veel meer praktijkopdrachten en leerwerkplekken moeten worden verworven. Daarom heeft FC-XL zich verbonden aan Sportstad Heerenveen, een stichting die Heerenveen als sportstad wil profileren. Rond het Abe Lenstrastadion komen kantoren, winkels, horeca, conferentiezalen en sportvoorzieningen. Dit gaat een paar duizend nieuwe praktijkopdrachten opleveren, verwacht Farokhi. Het Friesland College laat bovendien een nieuw onderwijsgebouw bij het Abe Lenstrastadion neerzetten, zodat de cursisten straks vlakbij hun opdrachtgevers zitten. FC-XL werkt ook aan een Servicecentrum Praktijk, dat de contacten met bedrijven en instellingen gaat coördineren en gaat bemiddelen tussen vraag en aanbod.

Het is Farokhi's stellige overtuiging dat het leren in de praktijk begint. 'Want in de praktijk ervaart de cursist dat je bepaalde kennis en vaardigheden nodig hebt om de opdracht uit te voeren. Op de praktijk volgt altijd verdieping. Daarvoor hebben we een aanbod van trainingen en workshops. Ook buiten het vaste aanbod kan de cursist altijd een beroep doen op de vakspecialisten in het roc. Alle units werken met ons samen en fungeren als expertisecentra. De expertise kan ook van buiten komen, als dat nodig is.'

### Coachgroep

Het cursusjaar van FC-XL is in vier periodes van tien weken verdeeld. De tiende week wordt 'vertraagde tijd' genoemd. Dan wordt de balans opgemaakt. De cursisten presenteren wat ze de afgelopen periode hebben gedaan, reflecteren daarop, stellen nieuwe leerdoelen en maken een keuze voor een prestatie of een leerwerkplek voor de volgende periode. De tiende week kan ook worden gebruikt voor een extra workshop of training. Voorop staat dat de cursist zelf zijn leerloopbaan stuurt, zelf

### Het project FC-XL (X-stream Learning)

**Regio**  
Friesland

**Looptijd**  
januari 2004 - december 2006

**Penvoerder**  
Friesland College, Heerenveen

- Partners**
- Christelijke Hogeschool Noord-Nederland, Leeuwarden
  - alle vmbo-scholen in Heerenveen
  - Marne College (vmbo), Bolsward
  - Gemeente Heerenveen
  - Vrijwilligerscentrale Kaleidoscoop
  - Friesland Zorgverzekeraars
  - Resort De 'Eese', Steenwijk
  - Centrum voor Werk en Inkomen, Heerenveen
  - Stichting Sportstad Heerenveen

- Projectdoelen**
- Het Friesland College ontwikkelt een leeromgeving voor praktijkgestuurd en vraaggestuurd leren:
- met een individueel programma voor elke cursist
  - met de mogelijkheid zich breed te ontwikkelen
  - met de mogelijkheid tijdens het traject van beroepsrichting te veranderen
  - met de mogelijkheid enkele kwalificaties op hbo-niveau af te ronden (onder begeleiding van een hbo-docent).



Dit alles bevordert de doorstroom in de beroepskolom en vermindert ongekwalificeerde uitstroom.

- Beoogde producten en resultaten**
- een onderwijsorganisatie waarin dit soort leren mogelijk is
  - een cursistvolgsysteem, gericht op het nieuwe onderwijs
  - prestaties (praktijkopdrachten), ontwikkeld in samenwerking met bedrijven en instellingen
  - professionele coaches
  - uitwisseling van docenten tussen vmbo, mbo en hbo

**Meer informatie**  
Ammir Farokhi  
projectleider/directeur FC-XL  
e-mail a.farokhi@fcroc.nl  
telefoon 06 20433139  
internet: www.fcroc.nl

De naam FC-XL is door een groep cursisten bedacht. FC staat voor Friesland College, XL voor X-stream Learning. X-stream kan gelezen worden als 'ex stream'. Dan staat het voor: 'buiten de gebaande paden'. Daarnaast klinkt X-stream als 'extreem' (tot het uiterste gaan). De afkorting XL betekent ook 'extra large'.

Het is een vlag die de lading volledig dekt, zegt projectleider Ammir Farokhi. 'Wij willen de schotten tussen niveaus, sectoren en instellingen doorbreken. Je kunt bij ons opgeleid worden tot kok, verpleegkundige, theatertechnicus, noem maar op. Maar ook voor een beroep waarvoor geen specifieke opleiding bestaat, zoals computerverkoper of paardentrainer, want de cursist kan kwalificaties uit verschillende richtingen combineren. Het moet ook mogelijk zijn om twee diploma's te halen of om certificaten deels op hbo-niveau af te ronden.'

Cursisten schrijven zich in voor een specifieke opleiding; de Crebo-systematiek vereist dit nu eenmaal. Maar het staat ze vrij om buiten de gekozen richting een keuze te maken uit de werk- en leermogelijkheden. Dan kan blijken dat hun belangstelling en talenten elders liggen en kan de Crebo-inschrijving worden aangepast. Ideaal voor instromers die nog niet precies weten wat ze willen worden.

Hendrika Duursma, teamleider FC-XL, schat dat dit 60 procent van de instroom betreft. 'Maar ook voor wie wel een duidelijk beroep

voor ogen heeft, ligt het traject niet vast. Ook die cursisten kunnen keuzes maken buiten de beroepscontext. In de begeleiding wordt daarop wel doorgevraagd. Waarom maakt de cursist die keuze? In de loop van de opleiding wordt het eindplaatje steeds helderder. Dat eindplaatje kan breder zijn dan één opleiding, ook in kwalificerende zin.' Ook de duur van de opleiding ligt volgens Duursma niet vast. 'De cursisten doen er zo lang over als ze nodig hebben, al verwachten we dat ze eerder sneller dan langzamer door de opleiding zullen gaan.'

### Sportstad Heerenveen

Het uitgangspunt is dat de helft van de opleiding reële en realistische praktijk bevat. Voor een deel bestaat dat uit werken aan 'prestaties': complexe praktijkopdrachten, met een echte opdrachtgever, die een beroep doen op zowel vakgerichte kennis en vaardigheden als meer algemene competenties. Er zijn inmiddels honderden prestaties ontwikkeld, in samenwerking met bedrijven en instellingen. Daarnaast werken cursisten in de praktijk: naast de bekende beroepspraktijkvorming (bpv) kan dat ook gaan om bijbaantjes of vrijwilligerswerk.

'Per praktijkopdracht worden keiharde afspraken gemaakt', zegt Farokhi, 'doordat de cursist een contract sluit met zichzelf, de school en de opdrachtgever. Als de cursist eenmaal met een prestatie begint moet hij zijn verplichtingen nakomen.'

## Heerenveen Actief

'Wij zien het als onze verantwoordelijkheid om de cursisten op weg te helpen en bij te springen als ze vastlopen. Maar verder moeten ze het zelf regelen. Ze moeten zelf afspraken maken met plaatselijke ondernemers. Daar leren ze het meest van.'

André Kuperus, directeur van financieel adviesbureau Inventura, is voorzitter van Heerenveen Actief. Dit is een samenwerkingsverband, bestaande uit de Heerenveense Ondernemers-vereniging, de plaatselijke horeca, marktkoopliden en gemeente, die de cursisten van FC-XL regelmatig opdrachten verstrekt. Heerenveen Actief bedenkt elke maand een activiteit voor de binnenstad. 'We brainstormen daarover met de coaches van FC-XL, zodat er een geschikte opdracht uitrolt.'

De cursisten organiseren de activiteit en voeren op de dag zelf coördinerende en begeleidende taken uit. Daarbij wordt hen veel vrijheid gelaten. 'En dan gaat het wel eens mis', zegt Kuperus. 'Niet iedereen kan die vrijheid aan.' Dat was het geval bij een automanifestatie afgelopen mei. Alle merkdealers konden drie nieuwe types in het centrum tentoonstellen. 'De cursisten die dat zouden organiseren, zijn het merendeel van de afspraken niet nagekomen. Maar in de begeleiding is het natuurlijk ook mis gegaan, want de coach had in een eerder stadium moeten ingrijpen. Het is nog een leerproces; het was het eerste jaar voor de coaches. Wij als opdrachtgever moeten leren accepteren dat niet alles vlekkeloos verloopt als je cursisten inschakelt.'

## Houding

Kuperus staat helemaal achter het concept van praktijkgestuurd leren. 'In de praktijk gaat het toch vaak anders dan in de boekjes staat. Het roc zou nog meer van de kennis en know how van het bedrijfsleven gebruik kunnen maken. Als ik het roc was, zou ik een netwerk van externe specialisten opzetten, die je voor gastcolleges en trainingen kunt inhuren. Ik kan me voorstellen dat je de vaste kern van docenten terugbrengt tot bijvoorbeeld 70 procent van het huidige docentencorps en voor de rest naar behoefte externen inschakelt.'

De inbreng van het bedrijfsleven is ook eigenbelang, meent Kuperus. 'Je kunt medewerkers in het bedrijf bijscholen, maar je kunt ook naar de bron gaan: in de vooropleiding leerlingen helpen de juiste houding en mentaliteit te ontwikkelen. Toen ik zelf van die leeftijd was, was het bij mij ook 'lang leve de lol'. Maar ik heb wel geleerd dat je het dan in het bedrijfsleven niet redt. Die boodschap wil ik overbrengen.'



Hendrika Duursma: 'Cursisten moeten echt voor ons kiezen'.

verantwoordelijkheid en initiatief neemt. Cruciaal voor de noodzakelijke reflectie is de coaching. Elke cursist heeft een vaste coach, met wie hij wekelijks gesprekken voert over de voortgang en de keuzes. Ook heeft elke cursist een thuisbasis: een coachgroep van vijftien tot twintig deelnemers, die regelmatig bij elkaar komt om ervaringen uit te wisselen.

Hendrika Duursma: 'De cursisten moeten zich verbinden aan de werkwijze van FC-XL, aan de coach en aan de coachgroep. Ze moeten echt voor ons kiezen. Maar voordat je je ergens aan kan verbinden, moet je weten en voelen wat het is. Daarom beginnen we met drie introductieweeken waarin ze in micro-vorm ervaren wat FC-XL inhoudt. Het hoofdbestanddeel is een praktijkopdracht die ze als coachgroep aannemen en uitvoeren. Achteraf vertellen ze wat ze ervan hebben geleerd en wat ze er aan hebben gehad voor hun beroepsperspectief.'

### Feestproject

De cursisten voeren de prestaties uit in groepjes die heterogeen zijn qua leerjaar en niveau. De gedeelde belangstelling voor een opdracht bepaalt de groepsaansluiting. FC-XL wil nog een stap verder gaan door ook vmbo en hbo erbij te betrekken. Vorig schooljaar bestond Bolsward 550 jaar. Ter gelegenheid van dit jubileum is een project uitgevoerd door 25 studenten van de Christelijke Hogeschool Noord-Nederland, 20 mbo'ers van FC-XL en zo'n 145 vmbo'ers. Zij hebben, in opdracht van gemeente en bedrijven, allerlei activiteiten georganiseerd voor 2200 leerlingen van de basisschool. De hbo'ers gaven leiding aan deelprojecten, bijvoorbeeld als manager catering, manager entertainment of manager openbare orde. De mbo'ers waren de groepsleiders voor thema's als sport, eten en verkeer. De vmbo'ers voerden de activiteiten uit onder begeleiding van een mbo'er. Van alle functies waren de taken, verant-

woordelijkheden en bevoegdheden beschreven.

### Warme overdracht

Ammir Farokhi is van plan elk half jaar drie van dit soort projecten te laten uitvoeren. 'Het heeft een enorme meerwaarde. De cursisten van alle niveaus werken met elkaar samen en zien elkaar als rolmodel. Vmbo'ers en mbo'ers zien wat de volgende stap in de beroepskolom kan zijn, wat voor functie je kunt uitoefenen en wat je daarvoor nodig hebt. De vmbo-, mbo- en hbo-docenten zijn ook met elkaar opgetrokken. Zij vormen een team voor de hele groep. Hbo'ers zijn door mbo-docenten begeleid, mbo'ers door vmbo-docenten, enzovoort. We zijn al jaren bezig met de zogeheten warme overdracht. Maar ik denk dat je met dit soort projecten, die door de hele beroepskolom lopen, pas echt een warme overdracht bereikt.'



Het Platform  
Beroepsonderwijs

## 3600 vmbo'ers aan portfolio in stedendriehoek

Het succes van het portfolionetwerk van ROC Aventus met de regionale vmbo-scholen is evident. Begon de groep vier jaar geleden onder de naam Leerlink Stedendriehoek met de eerste voorbereidingen, dit schooljaar zijn vrijwel alle scholen van het samenwerkingsverband in de regio Apeldoorn, Deventer, Zutphen met het regionaal portfolio aan de slag gegaan. In totaal zijn er 3600 portfolio's onder de leerlingen van 15 vmbo-scholen, de aoc's en een aantal praktijkscholen verspreid. Niet mis voor een regionaal portfolio project.

Het geheim van het succes van dit netwerk zou zijn dat de scholen vanaf de start van het project hebben samengewerkt aan ieder onderdeel van het portfolio. De leerlingen laten met het portfolio zien hoe ze eerder zijn begeleid en aan welke zorg ze behoefte hebben.

Maar er is er nog een hele weg te gaan. Het succes hangt nogal af van de manier waarop de individuele scholen met het portfolio omgaan. Dat heeft weer veel te maken met de onderwijsontwikkeling van de scholen. Ook aan de intakegesprekken in het roc wordt gewerkt.

De ontwikkelingen in het samenwerkingsverband gaan ondertussen gestaag verder. Zo wordt geëxperimenteerd met een digitaal portfolio van ROC Aventus. Het resultaat van vier jaar samenwerken is ook dat er een hechte band is ontstaan en dat de schooldirecties overtuigd zijn geraakt van de noodzaak van dit soort samenwerking.

Lees meer hierover op de site van HPBO.

## Ondernemersplein stimuleert ondernemerschap

Sinds 31 oktober kan iedereen die ondernemer is of geïnteresseerd is in ondernemerschap in de handel terecht op [www.ondernemersplein.nl](http://www.ondernemersplein.nl). Ondernemersplein.nl geeft potentiële ondernemers en ondernemers een veelheid aan informatie over ondernemen en ondernemerschap. De website biedt bezoekers een goed en laagdrempelig antwoord op vragen rondom ondernemen.

De lancering van de website [www.ondernemersplein.nl](http://www.ondernemersplein.nl) is de belangrijkste blikvanger van de manifestatie 'werken & leren 2005' die Kenniscentrum Handel begin november organiseerde. De website is bedoeld als informatiebron voor (jonge) potentieel ondernemers in de Handel.

Kijk voor meer informatie over het ondernemersplein op [www.ondernemersplein.nl](http://www.ondernemersplein.nl) of [www.kchandle.nl](http://www.kchandle.nl).

## Impuls voor innovatief, aantrekkelijk bèta- en techniekonderwijs

Het Platform Bèta Techniek, Vmbo-platforms beroepsgerichte vakken en Schoolmanagers\_VO hebben het VMBO Ambitieprogramma Bèta/techniek 2005-2008 opgesteld. Ambitieuze vmbo-scholen kunnen daarmee een extra impuls krijgen voor innovatief en aantrekkelijk bèta- en technisch onderwijs met als doel dat jongeren (weer) kiezen voor bèta-techniek.

Om het Ambitieprogramma tot een goede uitvoering te brengen, hebben Schoolmanagers\_VO, het Platform Bèta Techniek en de Vmbo-platforms beroepsgerichte vakken het Consortium VMBO bèta/techniek opgericht. Het consortium is een netwerkorganisatie die verschillende vernieuwingen in vmbo techniek gaat koppelen en de innovatie vanuit scholen gaat stimuleren en ondersteunen.

Een groot aantal vmbo-scholen werkt al aan de vernieuwing van het techniekonderwijs en heeft al vormen van attractiever onderwijs ontwikkeld. Dat het vmbo hiermee op de goede weg is, blijkt uit een recent inspectierapport. Versterking van deze activiteiten en het stimuleren van innovatie vanuit de scholen zelf, staan centraal in het Ambitieprogramma.

Het Ambitieprogramma helpt scholen om hun eigen initiatieven te verwoorden, vorm te geven en te verbreden in relatie met andere partners ('doorontwikkelen'). Daarnaast biedt het Ambitieprogramma scholen ook de mogelijkheid om onderwijs te ontwerpen dat verder gaat dan de huidige kaders ('integrale innovatie').

Bron: [www.Schoolmanagersvo.nl](http://www.Schoolmanagersvo.nl)



Dries van Delft: 'Instituten bouwen waarin jongeren zich uitgedaagd voelen.'

Dries van Delft, nieuwe directeur HPBO

# Structuur en cultuur instellingen aansluiten op innovatie

De loopbaan van Dries van Delft, sinds 1 juli directeur van *Het Platform Beroepsonderwijs*, heeft hem voorzien van een rijke en uiteenlopende ervaring in bedrijven en hoger beroepsonderwijs. Hij was niet alleen schoolmanager in verschillende functies, maar zat ook in uiteenlopende adviesorganen. Van Delft blijkt een energiek en rap verteller.

## Omslag

Van Delft noemt zichzelf zonder omhaal 'technéut', een belangstelling die al uit zijn jeugd dateert. 'Destijds was er een positieve maatschappelijke beleving van techniek. De deltawerken, de ruimtevaart, dat soort dingen.' Na de studie chemische technologie in Eindhoven, diensttijd en research bij een grote koffiebrander werd hij aangetrokken door de Haagse hts om een nieuwe opleiding Chemische Technologie op te zetten. Hij kreeg er snel te maken met reorganisaties in het hbo die uiteindelijk leidden tot de vorming van de Haagse Hogeschool. Van Delft bleef er 25 jaar, de laatste jaren als algemeen directeur van de sector techniek.

'Toen ik begon was de hts nog een mannenbolwerk. Nu, in het nieuwe gebouw, zie je een heel gemengd gezelschap rondlopen en zitten allerlei disciplines dicht bij elkaar in een gebouw. Daar komen alle culturen en disciplines bij elkaar, wat een ideale broedplaats is voor de moderne beroepsbeoefenaar. Het leidt tot synergie en tot begrip en respect voor elkaar.'

Ook de vanzelfsprekende waardering voor techniek sloeg in die jaren om. 'Vroeger was de technologie de push achter ontwikkelingen in de samenleving. Toen dat omsloeg moesten we gaan denken over welke producten de consument eigenlijk wil. Daarvoor was meer interactie met de klant en de maatschappij nodig. We begrepen dat techniek moest samenwerken met andere disciplines. Zo ontstonden op het snijvlak van sectoren nieuwe opleidingen, zoals de bewegingswetenschappen tussen techniek en zorg.'

Van Delft was als voorzitter van een adviesgroep techniek betrokken bij het opstellen van het Actieplan Techniek, om de teruglopende instroom in de techniek te keren. 'Daarbij was ook het bedrijfsleven betrokken. Nederland was goed in het op een slimme manier industrieel produceren, denk aan de auto- en vliegtuigindustrie, scheepsbouw, maar ook high tech kopieerapparaten en dergelijke. De omslag naar een diensteneconomie betekent voor de techniek dat het accent meer moet gaan liggen op het bedenken van nieuwe din-

gen, want we zijn heel creatief in Nederland. Productie en de bijbehorende opleidingen kunnen - en gaan - naar goedkopere landen. In Nederland kunnen we ons dan concentreren op marketing, in de kennis over de behoeften van consumenten en de samenleving. Hiervoor hebben we hoogwaardige research, design en productontwikkeling nodig. Dan moeten we ook de hierop gerichte technische opleidingen behouden.'

## Tucht van de markt

Rond 2000 lonkte het bedrijfsleven weer, ditmaal een telecombedrijf. Van Delft: 'Het was leerzaam om weer de tucht van de markt te ervaren. De telecomhype sloeg immers heel snel om. Binnen twee weken moesten van het werven naar het afstoten van personeel. Die snelheid ontbreekt bij overheid en onderwijs. Toen de vraag van HPBO kwam, prikkelde die mij, niet alleen omdat het me een interessante baan leek, maar ook wegens de maatschappelijke relevantie. Je ziet hoe complex het onderwijs is geworden en tegelijk slagen 'wij', de instituten, er niet in om jonge-

ren te binden en te boeien. We hebben dit probleem grotendeels zelf gecreëerd door het onderwijs wel in te richten naar de wensen van de arbeidsmarkt en naar zoals we zelf opgeleid zijn, maar niet naar de wensen van de jongeren van nu. We hebben ook zelf de jeugd zelfstandig en individualistisch gemaakt. Hoe kunnen we nu instituten bouwen waarin zij zich gelukkig voelen en ze zich uitgedaagd voelen om aan hun eigen toekomst te werken? Dat vind ik de uitdaging: een samenleving bouwen waarin iedereen een plek krijgt.'

## Organisatie meeveranderen

'De bijdrage van *Het Platform* moet zijn dat we een heel nieuw beroepsonderwijs helpen bouwen, zonder schotten en in samenwerking met het bedrijfsleven. Uit de gesprekken tot nu toe heb ik gemerkt dat *Het Platform* wel bij mensen in projecten en bij sleutelfiguren leeft. Wij zorgen dat de ervaringen en kennis via onder meer de site toegankelijk zijn, dat er uitwisseling plaatsvindt en we

stimuleren samenwerking. Maar naar mijn indruk staan we nog nauwelijks bij het management van scholen en bedrijven op de agenda. De innovaties aan 'de onderkant' zouden kunnen vastlopen in een top-down-organisatie van instellingen. Innovatie betekent dat ook de bestuurscultuur en de organisatiestructuur moeten meeveranderen. Als we de ambitie om in Nederland voorop te lopen serieus willen nemen en daarvoor mensen hogerop willen scholen, dan moet er ook echt iets gebeuren in het beroepsonderwijs. Onderwijs is net als de samenleving ingewikkelder geworden. We hebben geen monocultuur met homogene groepen meer, maar vaak is de organisatie nog wel daarop ingericht. Talent centraal stellen en competenties ontwikkelen gaat over individuele kwaliteiten, niet over standaardprogramma's en examens. Hierdoor verandert de rol van de docent totaal. Dan kan de rol van het management natuurlijk niet achterblijven. De uitdagingen en benodigde oplossingen kunnen evenmin door afzonderlijke instellingen of bedrijven worden uitgedacht. Samenwerking is onvermijdelijk, dat leidt tot meer waarde dan alles zelf en alleen willen uitvinden. Samen worden we slimmer. Daarom moeten we ons heroriënteren op de vraag: wat is belangrijk en nodig voor het Nederlandse beroepsonderwijs?

*Het Platform* - de voorzitters van de koepelorganisaties in het beroepsonderwijs - kan hierin initiatief nemen en richting geven. Dat zie ik als een forum waarin het management uit de sectoren van de beroepskolom elkaar ontmoet en tot gezamenlijke visie en richting komt. Ons team van procesmanagers heeft een katalyserende en ondersteunende functie, maar moet niet een zoveelste aparte institutie worden.'

# Kenniskringen: Investeren in reflectie



Het Platform  
Beroepsonderwijs

Bijna iedere zichzelf respecterende netwerkorganisatie is tegenwoordig in de weer met kenniskringen. Kenniskringen beogen het leerproces van organisaties te bevorderen. Innovatieve onderwijsprojecten zijn niet alleen leuk, maar ze dienen ook duidelijke doelen die goed omschreven staan in projectplannen. Aan de hand van deze plannen kan de voortgang van het project worden gevolgd. Door dit samen met vergelijkbare projecten te doen, kan een boeiende leerervaring ontstaan die nieuwe kennis rond die thema's oplevert. *Het Platform Beroepsonderwijs* faciliteert zes kenniskringen in het Innovatiearrangement. Wat wil HPBO er mee? En hoe werken ze? Belangrijker nog: wat leveren ze op?



Uitwisseling in Kenniskring

met de kring zitten we eigenlijk in de boot van een ontdekkingsreiziger... betrokken onderwijsvertegenwoordigers die hun organisaties in beweging krijgen en houden... een zoektocht naar onderwijs dat past bij deze generatie jongeren... meekijken en denken vanuit jouw organisatie, vanuit jouw cultuur en vanuit jouw proces... inhoud en geen window-dressing; dat vind ik mooi... mensen die bevologenheid en professionaliteit koppelen...

## Leren van innovatie en transfer

Het resultaat van de vernieuwingsprojecten die door de overheid worden gefinancierd is niet alleen van belang voor de deelnemende scholen en bedrijven. Ook andere organisaties moeten ervan kunnen leren, al is het alleen maar om te weten wat elders al is gedaan en met welk resultaat. Dat voorkomt ongewenste 'wegwerpinnovatie'. Toch komt kennisdeling niet makkelijk van de grond. De dagelijkse praktijk is na de start van een vernieuwingsproject vaak leidend. Hierdoor komt het geleerde niet naar buiten en juist dat aspect - de 'explicitering' - is een belangrijke voorwaarde voor kenniscirculatie. Het Innovatiearrangement bestaat bij de gratie van experimenten. Scholen zijn op zoek naar een betere of nieuwe aanpak van de belangrijke thema's in het beroeps-onderwijs. Steun en hulp van gelijkgestemden kan hierbij helpen. De kenniskringen bieden hier bij uitstek de gelegenheid voor. Hiermee is ook meteen het belang van deelname zichtbaar: zelf beter worden door samen te leren.

## Kenniskringen wat en hoe?

De zes kringen in het Innovatiearrangement beogen per experiment op een aantrekkelijke manier projectleiders te helpen projectresultaten te delen, bij de reflectie op de inhoud en de voortgang. Concreet bestaan de kringen uit 10 tot 20 projectleiders uit de drie onderwijssectoren met een voorzitter/gespreksleider en een onderzoeker. Om de beroepskolom als geheel verder te helpen zijn de kringen opgezet rond een belangrijk thema uit het beroeps-onderwijs. Kijkt u hiervoor eens op de site van *Het Platform*.

De kringen komen een keer of zes per jaar bij elkaar, vaak op locatie bij interessante projecten. Zo ontstaat een zo compleet mogelijk beeld van ieder project. Deelnemers spreken met veel meer betrokkenen dan alleen de projectleiders en op die manier ze krijgen ze scherper zicht op het bereik van een project.

## Terugkijken

De bijeenkomsten van de kringen verlopen steeds anders, omdat de projecten - soms sterk - verschillen. Vaste agendapunten zijn onder meer een rondleiding met uitleg over het bezochte project, waarna de leden van de kringen van gedachten wisselen over wat ze hebben gezien, wat hen aanspreekt en waar ze vraagtekens bij zetten. Er is discussie over verbetering, belangrijke aandachtspunten en ook bewondering voor wat er is bereikt; er worden tips en ervaringen uitgewisseld. Tevens verschaft ieder bezoek nieuwe inzichten in het thema. De onderzoeker vat het geleerde samen en nadat een aantal projecten is bezocht levert hij of zij een overzicht van het geleerde.

De aanbevelingen moeten ook effect hebben op het verdere verloop van de projecten. Daarom wordt er regelmatig ruimte gemaakt om terug te kijken naar een project dat eerder is besproken. HPBO verspreidt het resultaat via de website en via transferbijeenkomsten. De eerste vindt plaats op 17 november.

De samenstelling van de kringen is essentieel. Het is voor de leden belangrijk in een kring te zitten met een goede mix van voorlopers en volgers. Zo ontstaan voor beide typen deelnemers voldoende leer-mogelijkheden.

De rol van het thema's verschilt per project. Hierdoor kan de

projectpraktijk in een bepaalde kring minder aandacht krijgen. Deze ervaring heeft er bijvoorbeeld toe geleid om binnenkort twee kringen op verwante terreinen in elkaar te schuiven.

## Resultaat

Na twee bezochte projecten kunnen de kenniskringen nog alleen voorlopige resultaten laten zien. Een goed voorbeeld vormde het bezoek van de kenniskring Lerende Organisatie aan het project Competent bouwen van Scholengemeenschap Stad en Esch uit Meppel. Het ging hier over de organisatorische voorwaarden om vernieuwing op het vmbo kansrijk op te zetten. Duidelijk werd hoe belangrijk een innovatietraditie is en volgens welke stappen die traditie precies tot stand komt. Cruciaal blijkt de teamorganisatie. Stad en Esch werkt stapsgewijs aan een eigen concept in plaats van een concept zomaar over te nemen. Impulsen van buiten grijpt de school met beide handen aan om nieuwe projecten op te zetten.

Kenniskringen kunnen uitstekend dienen om goed zicht te krijgen op het functioneren van een project en op wat een project aan nieuwe kennis oplevert. Een voorzitter en een onderzoeker die de juiste vragen stellen en de schat aan praktijkervaringen van gemotiveerde leden leiden tot veel inzicht en boeiende discussies. *Het Platform* zal deze inzichten via website, publicaties en transferbijeenkomsten graag met u delen.

Wilt u over een succesvolle aanpak lezen om voor eigen vernieuwing te leren, blader dan het projectportret door op de site van HPBO. Hier maakt HPBO nieuwe kennis en inzichten uit de kringen toegankelijk.

## Onderzoek naar relatie onderwijs en bedrijfsleven stelt teleur

Tijdens de Open Space bijeenkomsten die *Het Platform Beroepsonderwijs* vorig jaar in vijf regio's organiseerde, verscheen één wens met stip bovenaan het verlanglijstje van de bezoekers: 'Hoe kunnen we intensiever met het bedrijfsleven samenwerken?' HPBO vroeg Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt het onderzoek op dit terrein te inventariseren. De uitkomst roept meer vragen op dan antwoorden. Iedere onderzoeker erkent dat meer samenwerking tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven nodig is, maar duidelijke aanbevelingen voor een werkende aanpak ontbreken geheel.

Om succesformules voor een betere relatie met het bedrijfsleven op te sporen, praat HPBO-procesmanager Peter Sprinkhuizen de komende maanden regionaal met vertegenwoordigers van onderwijs en bedrijven. Aan de orde komt onder meer wat een opleiding wel of juist niet moet doen om die samenwerking te verbeteren, structureel te maken en verder te brengen dan de traditionele contacten rond stage en bpv. Per bijeenkomst verschijnen de interessantste uitkomsten binnenkort op onze website. Daarnaast stimuleert HPBO in de kenniskring 'Co-makership' de projecten uit het Innovatiearrangement om de vraag te beantwoorden.

Lees meer op de site van HPBO.

## ICT Route, Techniek-Breed en Technologie in gemengde leerweg vmbo binnenkort beschikbaar

Vmbo-techniek is volop in beweging. Veel scholen geven nu al vorm aan 'brede' technische programma's. Bovendien verleent het ministerie waarschijnlijk in de loop van dit cursusjaar de ICT-Route, Techniek-Breed en Technologie in de gemengde leerweg een formele status. Deze status maakt de weg vrij voor examinering zodat ook andere scholen deze nieuwe programma's vanaf 2006-2007 kunnen aanbieden. Invoering van deze programma's vergt een zorgvuldige voorbereiding en begint uiteraard niet op het moment dat de 3 examenprogramma's worden gepubliceerd. Daarom organiseren het Consortium VMBO Bèta/Techniek en HPBO, in nauwe samenwerking met de drie initiatiefnemers van deze programma's een aantal regiobijeenkomsten.

De initiatiefscholen die met veel elan aan de ontwikkeling van deze programma's hebben gewerkt, bereiden zich inmiddels voor op de invoering. Ze zijn graag bereid hun ervaring en kennis te delen met andere geïnteresseerde scholen. Daarnaast hebben ze een expertteam opgericht om andere scholen met de invoering te helpen. Het team waarmee u op de regiobijeenkomsten kennismaakt, bestaat uit schoolleiders die al enige jaren betrokken zijn bij de ontwikkeling van de nieuwe programma's. Ze willen collega schoolleiders graag adviseren.

Zie voor de bijeenkomsten de agenda (pagina 8).

Ceres stelt Europese subsidie ter beschikking

## ROC de Leijgraaf ondersteunt bedrijven bij innovatie en strategie

Mkb-bedrijven uit de regio Noordoost Brabant kunnen voor strategievorming en innovatie voortaan terecht bij ROC de Leijgraaf. Steeds meer ontwikkelt het roc zich tot een kennisonderneming die meer biedt. Commercieel directeur René Savelsberg heeft het afgelopen jaar een netwerk opgebouwd van grote bedrijven en kenniscentra. Met subsidie van EU-instelling Ceres, provincie en gemeenten krijgen MKB-ondernemers bij De Leijgraaf de mogelijkheid te werken aan nieuwe concepten. Ze krijgen daarbij de ondersteuning van het kennisnetwerk. Savelsberg nodigt alle ondernemers uit om contact op te nemen.

Bron: [www.colo.nl](http://www.colo.nl)

**Redactie-adres**

Breullaan 1  
3971 NG | Driebergen  
telefoon 030 6919190  
e-mail: info@hpbo.nl  
Internet: www.hpbo.nl

**Redactie en productie**

Herman Radstake | Chapeau  
Claque Communicatie vof  
Utrecht

**Eindredactie**

Huub Schmitz

**Bijdragen**

Dries van Delft, Mariëtte Hamer,  
Rens Oosthoek, Huub Schmitz, José  
van Vonderen, Herman Radstake.

**Verschuiving**

Vier maal per jaar

**Vormgeving**

Crasborn Grafisch Ontwerpers  
bno | Valkenburg aan de Geul

**Fotografie**

Piebe Bakker, Jan Lankveld, Ruben  
Timman, Herman Radstake

**Drukwerk**

Drukkerij Tonnaer bv | Kelpen  
Oplage 3000 stuks

**Abonneren?**

Wilt u een (gratis) abonnement op Innovisier? Komt het blad nu op de verkeerde plaats? Wilt u meer of minder exemplaren ontvangen? U kunt via de site van *Het Platform Beroepsonderwijs* (www.hpbo.nl) uw wensen en (gewijzigde) gegevens aan ons doorgeven via de knop Abonnement Innovisier (rechtsboven).

*Mariëtte Hamer (PvdA)*

# Beroepsonderwijs dicht bij werkvloer

Beroepsonderwijs moet plaatsvinden dicht bij de werkvloer. Dat betoogt de Werkgroep Dynamisering Onderwijs van het Innovatieplatform in het rapport Beroepswijs beroepsonderwijs. Het betekent dat netwerken tussen bedrijven en het onderwijs moeten worden versterkt, een brede toepassing van contextrijk leren moet worden bevorderd en docenten en leidinggevenden moeten worden toegerust om een andere rol te vervullen.

Dit zijn waardevolle aanbevelingen. Men praat vaak over de kloof tussen Haagse politiek en de werkelijkheid in het land, maar er bestaat soms ook een kloof tussen de onderwijswereld en de beroepspraktijk. Die beroepspraktijk laat zich niet altijd zo keurig indelen in vakken en vakjes als dat binnen het onderwijs gebeurt. Toetssteen voor de kwaliteit van het onderwijs is dat mensen kennis, inzicht en vaardigheden verwerven waarmee ze aan de slag kunnen in de maatschappij. Beroepsonderwijs is de hofleverancier van personeel voor het bedrijfsleven en daarom valt er ook veel te winnen als de beroepsopleidingen beter worden afgestemd op de behoeften van dat bedrijfsleven. Ook de bestrijding van voortijdig schoolverlaten is ermee gediend dat deelnemers mede door de praktijk worden gemotiveerd. De schok van de praktijk motiveert meestal veel beter voor het leerproces, dan welke theoretische uiteenzetting dan ook.

Vervlechting van het beroepsonderwijs met de beroepspraktijk vergt een ander type docent: een man of vrouw die niet zo zeer lesjes afdraait maar meer iemand die coacht en begeleidt. Terecht wordt gesteld dat de competentie van docenten een cruciale factor vormt in de beoogde vernieuwingsslag. Wat dit betreft is het van groot belang dat iedereen ervan doordrongen raakt dat beroepsonderwijs meer is dan zomaar een slap aftreksel van het algemeen vormende onderwijs. Beroepsonderwijs heeft een eigen karakter en het vereist ook specifieke bekwaamheden van het onderwijspersoneel. Het betekent dat een traditionele lerarenopleiding niet automatisch voor docenten in het beroepsonderwijs de beste voorbereiding biedt. Mensen uit de beroepspraktijk worden met een gerichte didactische bijscholing soms betere docenten dan de docenten die komen van de lerarenopleidingen. Binnen de lerarenopleidingen heeft men echter het gevoel dat het onderwijs in het eigen vak per se een bepaalde omvang moet hebben en door die grote vakinhoudelijke component komt de specifieke didactiek van het beroepsonderwijs en de behoefte dat docenten vakoverstijgende taken op zich nemen in het gedrang. Ondertussen klinkt de klacht dat docenten van de lerarenopleidingen het veld niet kennen waarvoor zij opleiden. Als lerarenopleidingen voor het beroepsonderwijs willen waarmaken waarvoor ze bedoeld zijn, dan betekent dat dat zij de opleidingsprogramma's soms fors zullen moeten omgooien. Door de vakgebonden bevoegdheidsregelingen betekent een meer vakoverstijgende lerarenopleiding ook een extra risico bij de vaststelling van afvloeiingslijsten.

OCW investeert in 2006 alles bij elkaar 81 miljoen euro in de docentstages, leren in bedrijf en het ontwikkelen van nieuw lesmateriaal. Het is goed en zinvol dat op deze wijze financiële belemmeringen voor een goede afstemming afnemen. Voor een structurele verbetering is echter meer nodig: het onderwijsveld moet ervan doordrongen raken dat de bekwaamheden die de beroepspraktijk vereist, zich zelden beperken tot kennis en inzicht van één bepaald vak. Dat moet ook tot uiting komen in de opleiding. Het zou goed zijn als de Minister van Onderwijs in dat opzicht haar mening bijstelt en ook hier geld voor uittrekt.

Mariëtte Hamer is lid van de PvdA-fractie in de Tweede Kamer en onder meer woordvoerder beroepsonderwijs.

## Agenda

**17 november 2005**

*In voor meer kennis? Professionalisering, Jaarbeurs, Utrecht*

Het Platform Beroepsonderwijs nodigt u uit om meer kennis op te doen. Op 17 november (13.00 - 17.00 uur) biedt HPBO u de eerste uit een serie van vier transferbijeenkomsten. Tijdens deze bijeenkomsten presenteren we u de ervaringen van een aantal vernieuwingsprojecten rond belangrijke thema's in het beroepsonderwijs. De eerste bijeenkomst staat in het teken van professionalisering: hoe zijn docenten in een aantal experimenten beter voorbereid op modern vraaggestuurd en praktijkgericht beroepsonderwijs?

Denkt u daarbij aan de volgende onderwerpen:

- Docentenrollen in vraaggestuurd en praktijkgericht onderwijs
- De competenties om deze rollen waar te maken
- Samen met docenten modern onderwijs vormgeven
- Het contact tussen docenten en de praktijk in bedrijven
- De eisen die professionalisering aan een organisatie stelt

De presentaties brengen u direct in contact met collega's van scholen die veel praktijkervaring hebben opgedaan.

Op het programma staat een inleiding door Johan van der Sanden, hoogleraar aan de TU Eindhoven en lector bij Fontys en adviseur bij enkele innovatiearrangementprojecten. Hij geeft zijn visie op de vraag hoe de docent competent wordt voor zijn/haar rol in het nieuwe beroepsonderwijs. Daarna volgen vier korte presentaties over de workshops en twee workshopronden.

Deelname is gratis. Meer details over het programma en de workshops vindt u op de website van *Het Platform*, waar u zich tevens kunt aanmelden voor de bijeenkomst.

**22 november 2005**

*VMBO techniek innoveert - ICT Route, Techniek-Breed en Technologie, Gorredijk*

Bijeenkomst voor vmbo-schoolleiders in de regio Noord over de invoering van 3 brede vmbo-examenprogramma's: ICT-route, Techniek-Breed en Technologie. Aanmelding via de HPBO-site.

**23 november 2005**

*VMBO techniek innoveert - ICT Route, Techniek-Breed en Technologie, Gouda*

Bijeenkomst voor vmbo-schoolleiders in de regio Midden over de invoering van 3 brede vmbo-examenprogramma's: ICT-route, Techniek-Breed en Technologie. Aanmelding via de HPBO-site.

**25 november 2005**

*VMBO techniek innoveert - ICT Route, Techniek-Breed en Technologie, Veldhoven*

Bijeenkomst voor vmbo-schoolleiders in de regio Zuid over de invoering van 3 brede vmbo-examenprogramma's: ICT-route, Techniek-Breed en Technologie. Aanmelding via de HPBO-site.

**29 november 2005**

*Anders Kijken = Anders doen Beurs WTC, Rotterdam.*

2<sup>e</sup> herontwerpmanifestatie competentiegericht beroepsonderwijs. *Volgeboek*

Een actueel overzicht van conferenties en bijeenkomsten vindt u op de HPBO-site onder: Agenda.

**Peiling**

**Waarom speelt ICT geen rol van betekenis in de projecten in het Innovatiearrangement?**

Je krijgt geen beter zicht op wat leerlingen/studenten zelf kunnen. **9%**

Ik ben sceptisch over de voordelen. **6%**

Ik ken de mogelijkheden onvoldoende. **29%**

Vooraf administratieve voordelen, weinig didactische. **29%**

Het werkt te vaak niet goed. **29%**

**Geef uw mening op HPBO.nl**

## Het Platform Beroepsonderwijs

**Het Platform Beroepsonderwijs**

In *Het Platform Beroepsonderwijs* werken de landelijke organisaties voor beroepsonderwijs samen om het hele beroepsonderwijs, vmbo, mbo en hbo, te innoveren.

**Missie van Het Platform Beroepsonderwijs**

Het uitlokken en stimuleren van initiatieven voor het herontwerpen en vernieuwen van het beroepsonderwijs in de context van arbeid en beroep waarbij de loopbaan van de leerling, de deelnemer en de student centraal staat.

**Bestuur Het Platform Beroepsonderwijs**

Pieter Hettema | voorzitter Schoolmanagers\_VO (voorzitter)  
Henk Strietman | directeur Besturenraad/VSWO  
Paula Swenker | voorzitter Colo  
Doekle Terpstra | voorzitter HBO-raad  
Margo Vliegthart | voorzitter Bve Raad

**Directeur en procesmanagers Transferpunt**

Dries van Delft | directeur ■ Liesbeth Hassing | procesmanager, regio Groningen, Friesland, Drenthe. tel. 06 46184588 ■ Henk Leijenhors | procesmanager, regio Overijssel, Gelderland. tel. 06 12505234 ■ Rens Oosthoek | waarnemend procesmanager regio N-Holland, Flevoland. tel. 06 52001412 ■ Huub Schmitz, procesmanager, regio Zuid-Holland, Utrecht, tel. 06 22556725 ■ Peter Sprinkhuizen, procesmanager, regio Zeeland, N-Brabant, Limburg, tel. 06 29323505