



Een kijkje in de keuken van samen opleiden in de school

Tien samenwerkingsverbanden in het mbo geven hun recept prijs



Een kijkje in de keuken van samen opleiden in de school Tien samenwerkingsverbanden in het mbo geven hun recept prijs



INTRO



Een docent van de lerarenopleiding vertelde mij: 'Je bent docent en je bent docent omgangskunde. Als docent stel je grenzen aan gedrag. Als docent omgangskunde weet je achter dit gedrag te kijken en op zoek te gaan naar hoe een leerling zich in het vervolg anders kan leren uiten!'

Nu, inmiddels vier jaar werkzaam binnen het mbo, zou ik er graag een zin aan toe willen voegen: 'Je bent docent, je bent docent omgangskunde en je bent docent in het mbo. Je stelt grenzen aan gedrag, je weet achter gedrag te kijken. Je besteedt ook aandacht aan een beroep en de beroepshouding van je studenten!'

Lerarenopleiders die opleiden voor het mbo, zou ik willen meegeven: leg uit wat middelbaar beroepsonderwijs onderscheidt van andere onderwijsvormen. Zorg ervoor dat de studenten inzicht krijgen in de wijze waarop je als docent aansluit bij het werkveld waarvoor je opleidt en de doelgroep waarmee je werkt. Verzorg vanuit de opleiding ook de thematiek rondom verschillende rollen en taken die een docent kan bekleden binnen het mbo.

Wat mij enorm heeft doen groeien, is doen. Je wordt een goede docent door uit te proberen, te reflecteren en door bij te stellen. Ik heb veel gehad aan een goed georganiseerd inductieprogramma binnen ons mbo. Door dit programma kreeg ik extra tijd op mijn jaartaak om te kunnen professionaliseren.

Ik zou de lerarenopleiding en het mbo een mooie kruisbestuiving gunnen waarbij docenten bij elkaar meekijken. Een constructie waarbij theoretische modellen en vaardigheden voor in de praktijk worden gebundeld. De student gun ik ruimte en vertrouwen om ook zelf op onderzoek uit te gaan. Er is tenslotte zoveel mogelijk binnen het mbo, dat is onmogelijk in een paar modules te vangen.

Geschreven door Shauna Plompen
Docent op het mbo en schrijfster van blijvenleren.net

Een kijkje in de keuken van samen opleiden in de school Tien samenwerkingsverbanden in het mbo geven hun recept prijs



INHOUD

INTRO	02
INHOUD	04
INLEIDING	06
TIEN SAMENWERKINGSVERBANDEN IN KAART GEBRACHT	08
01 ROC Nijmegen en Hogeschool van Arnhem en Nijmegen Instituut voor Leraar en School	10
02 Graafschap College, Rijn IJssel en Hogeschool van Arnhem en Nijmegen Instituut voor Leraar en School	14
03 Albeda Collega, Da Vinci College, Zadkine en Hogeschool Rotterdam	18
04 Opleidingsschool ROC Midden Nederland en Hogeschool Utrecht	22
05 Opleidingsschool Friesland College en NHL Hogeschool	26
06 Landstede MBO en Hogeschool Windesheim	30
07 Deltion College en Hogeschool Windesheim	34
08 Koning Willem I College en Fontys Lerarenopleiding Tilburg	38
09 Groen Consortium	42
10 Hoornbeek College en Driestar Hogeschool	46
QUOTES OVER DE VIJF THEMA'S	50

Een kijkje in de keuken van samen opleiden in de school Tien samenwerkingsverbanden in het mbo geven hun recept prijs



INLEIDING

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) beschouwt samen opleiden als een belangrijk instrument om het hoofd te bieden aan ontwikkelingen als een dreigend lerarentekort en de behoefte aan kwaliteitsverbetering van docenten en daarmee het onderwijs. Door een intensievere samenwerking worden toekomstige leraren beter voorbereid op werken in het mbo, krijgen ze de juiste bagage mee en zorgen lerarenopleiding en mbo-school samen voor een optimale begeleiding.

In 2013 kregen 61 samenwerkingsverbanden, waarvan tien in het mbo, de mogelijkheid om te werken aan het samen opleiden van toekomstige docenten via de subsidieregeling 'Versterking samenwerking lerarenopleidingen en scholen 2013-2016'. Deze regeling vanuit OCW heeft als doel om de samenwerking te versterken: de algemene samenwerking en specifiek op vijf actuele thema's: begeleiding beginnende leraren, omgaan met verschillen, opbrengstgericht werken, pesten en ouderbetrokkenheid.

Het vormgeven van 'samen opleiden' klinkt als een eenvoudige opdracht, maar er is geen kant-en-klaar recept beschikbaar. Doelen moeten soms worden bijgesteld en gewoon goed opleiden is niet zo gewoon. Het vraagt om hard werken, creativiteit en volharding. Welk recept werkt en onder welke condities?

In deze publicatie presenteren we tien inspirerende voorbeelden van de samenwerking tussen mbo-scholen en lerarenopleidingen. Per samenwerkingsverband vertellen de betrokken projectleiders over de ingrediënten waarmee ze het samen opleiden hebben vormgeven. Welke ontwikkelingen zijn doorlopen? Welke resultaten zijn er geboekt en welke lessen geleerd? De praktijkverhalen bieden een mooi en realistisch kijkje in de keuken van de ontwikkeling die de volgende samenwerkingsverbanden doormaken:

- Albeda College, Da Vinci College, Zadkine en Hogeschool Rotterdam
- Deltion College en Hogeschool Windesheim

- Graafschap College, Rijn IJssel en Hogeschool van Arnhem en Nijmegen Instituut voor Leraar en School
- Groen Consortium
- Hoornbeeck College en Driestar hogeschool
- Koning Willem I College en Fontys Lerarenopleiding Tilburg
- Landstede MBO en Hogeschool Windesheim
- Opleidingsschool ROC Midden Nederland: ROC Midden Nederland en Instituut Archimedes van de Hogeschool Utrecht
- Opleidingsschool FC-NHL: Friesland College en NHL Hogeschool
- ROC Nijmegen en Hogeschool van Arnhem en Nijmegen Instituut voor Leraar en School

We prijzen alle samenwerkingsverbanden voor de stappen die zij de afgelopen drie jaar hebben gezet en wensen de projectteams veel succes bij het verder versterken van de samenwerking. Ook maken we hier van de gelegenheid gebruik' om iedereen te bedanken die een bijdrage heeft geleverd aan de totstandkoming van deze publicatie.

Projectteam VSLs mbo,

Linda Medendorp
Marloes van Bussel
Raisa van Winden
Sara van Kesteren
Anne de Groot
Anneke van Diggelen

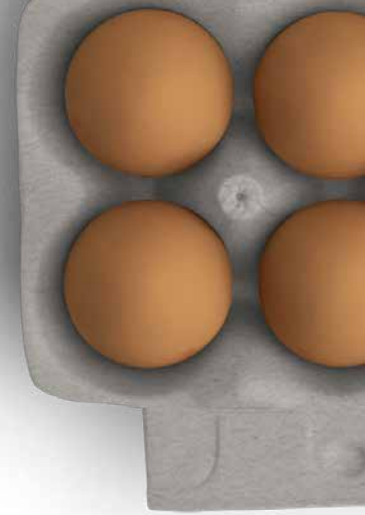
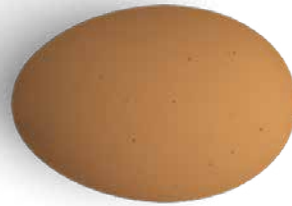
CINOP
advies

Een kijkje in de keuken van samen opleiden in de school Tien samenwerkingsverbanden in het mbo geven hun recept prijs



TIEN

**SAMENWERKINGS-
VERBANDEN IN
KAART GEBRACHT**



Samenwerkingsverbanden

-  ROC Nijmegen en Hogeschool van Arnhem en Nijmegen Instituut voor Leraar en School
-  Graafschap College, Rijn IJssel en Hogeschool van Arnhem en Nijmegen Instituut voor Leraar en School
-  Albeda Collega, Da Vinci College, Zadkine en Hogeschool Rotterdam
-  ROC Midden Nederland en Hogeschool Utrecht
-  Friesland College en NHL Hogeschool
-  Landstede MBO en Hogeschool Windesheim
-  Deltion College en Hogeschool Windesheim
-  Koning Willem I College en Fontys Lerarenopleiding Tilburg
-  Aeres mbo, AOC Oost, Clusius College, Edudelta, Groene Welle, Lentiz, Prinsentuin College, Terra en Aeres Hogeschool Wageningen
-  Hoornbeek College en Driestar Hogeschool



Ruimte om samen kansen te zien en waar te maken. Een mbo-klas opstarten met studenten van de lerarenopleiding die een baangarantie krijgen: dat was in het begin van de subsidieperiode de opdracht voor dit samenwerkingsverband van ROC Nijmegen en buurman HAN ILS (Hogeschool van Arnhem en Nijmegen Instituut voor Leraar en School). Een mbo-klas met baangarantie is er uiteindelijk niet gekomen, maar het achterliggende doel zijn zij niet uit het oog verloren.

01



Met een wisseling in het college van bestuur verviel vanuit het roc de mogelijkheid om een baangarantie te bieden voor een mbo-klas. Toch maakte dit doel bij de lerarenopleiding wel wat los, want er was blijkbaar een school die graag meer afgestudeerde docenten wilde aannemen. “Onderliggend aan dit doel was natuurlijk dat we de studenten goed wilden opleiden. ‘Goed’ in de zin dat ze klaar zouden zijn voor een baan in het mbo. Dat doel hebben we gelukkig niet bij hoeven te stellen”, vertelt Frank Derks, instituutsopleider. “Het bleek dat het stage willen lopen niet zozeer te maken heeft met de prikkel van een baangarantie, maar met het zorgen voor een rijke leeromgeving.” Dat het mbo een rijke leeromgeving is, blijkt onder andere uit de evaluaties van studenten. Veel studenten zijn positief verrast over wat het werkpleklers op het roc te bieden heeft.

Leerwerktaken ontwikkelen en delen

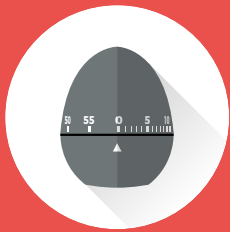
Belangrijke instrumenten in het praktijkcurriculum vormen de leerwerktaken. Dit zijn opdrachten die de student tijdens een periode van werkpleklers uitvoert en die hem ondersteunen bij zijn leerproces. Bij de start van de subsidie waren er al een aantal specifieke leerwerktaken voor het mbo. In de projectperiode zijn in aanvulling hierop nieuwe leerwerktaken ontwikkeld, die momenteel in gebruik zijn door studenten. “De volgende stap is om ze te evalueren”, geeft Stefanie de Pruyssenaere de Woestijne, lid van het projectteam, aan. “Een leerwerktaak die we specifiek voor het mbo hebben ontwikkeld, is ‘Burgerschap, waar moet ik beginnen’

	ROC Nijmegen Fenneke Arends f.arends@roc-nijmegen.nl
	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen Instituut voor Leraar en School Regie Driessen r.driessen@han.nl





6 In het begin was het hard werken. Nu raken we steeds meer op elkaar ingespeeld. Om elkaar te waarderen, is er allereerst een klik nodig; die hebben we. 9



Tip: teach what you preach

“Als roc weten we maar al te goed wat het belang is van een goede leerwerkplek. Waarom zouden we als school daar dan niet voor zorgen voor docenten in opleiding? Het is belangrijk dat een roc inziet dat het waardevol is om te investeren in het personeel van de toekomst”, aldus Fenneke Arends.

voor studenten van de lerarenopleiding Geschiedenis. Er komt veel op studenten af die starten met een stage op het mbo, zoals werken met een kwalificatiedossier, beroepspraktijkvorming en lesgeven aan studenten van dezelfde leeftijd of ouder. Deze leerwerktaak maakt de studenten daarin wegwijs en laat zien hoe ze deze aspecten mee kunnen nemen in het ontwerp van hun lessen. Vanuit ons samenwerkingsverband zouden we graag leerwerktaken willen delen met andere samenwerkingsverbanden. Want waarom zouden we ze allemaal zelf ontwikkelen? Mogelijk gaat het nieuwe platform van de MBO Raad¹ waarbij alle samenwerkingsverbanden aangesloten zijn, daar goede mogelijkheden voor bieden. Wij willen er in ieder geval alvast een aantal leerwerktaken op plaatsen.”

De juiste drive

ROC Nijmegen en HAN ILS hebben samen veel weten te bereiken. “Vooral omdat we elkaars kwaliteiten weten te waarderen”, aldus Régie Driessen, programmamanager samenwerkingsverbanden. “Kenmerkend voor het roc is de praktische instelling; hoe zorgen we dat we de zaken goed geregeld krijgen? Kenmerkend voor de lerarenopleiding is de theoretische achtergrond. Als we iets neerzetten, dan willen we dat graag goed doordacht doen. Met deze kwaliteiten vullen we elkaar goed aan.” Gaandeweg de samenwerking kwam daarin nog een doorontwikkeling. “We raken steeds

¹ <https://extranet.mborraad.nl/>



meer op elkaar ingespeeld. Om elkaar te waarderen, is er allereerst een klik nodig; die hebben we. We kenden elkaars achtergrond al, wat zeker in het begin bij de samenwerking hielp. Ook is het nodig dat alle mensen die betrokken zijn bij een project de juiste 'drive' hebben. Dat zorgt voor een basis die nodig is om elkaars kwaliteiten te ontdekken, te verkennen en vervolgens ook te waarderen. Als partners zijn we gelijkwaardig aan elkaar. Het is niet dat de een het beter weet dan de ander.”

Kansen zien en pakken

Gedurende de samenwerking kregen schoolopleiders steeds meer taken. Deze bredere inzet van schoolopleiders maakt dat ze naar het opleiden als geheel zijn gaan kijken, niet enkel naar hun eigen deel. Door dit bredere perspectief zijn ze meer kansen gaan zien en pakken, een schoolopleider die bijvoorbeeld ook HRD-coach van haar team is geworden. “Natuurlijk juichen we dat toe, het komt de kwaliteit van het opleiden ten goede”, vertelt Fenneke Arends, projectleider. “Het is leuk om te merken dat collega’s waarvan wij het als projectteam niet zouden verwachten, nu bezig zijn met het opleiden. Het is mooi om te zien dat het onderwerp verankerd raakt in de school. Waren we in het begin druk bezig met het omspitten van landjes, nu moeten we vooral de gewassen die groeien op tijd water geven. Mensen moeten de professionele ruimte voelen om samen te kunnen werken. Natuurlijk blijft het wel belangrijk om te monitoren wat er gebeurt, soms is ingrijpen nodig.”

ICT en omgaan met verschillen

Het onderzoekscentrum van de faculteit Educatie kent een lectoraat 'Leren met ICT'. Dit lectoraat doet onderzoek naar ICT-gebruik in het onderwijs ter ondersteuning van het leren. Vanuit het lectoraat waren er al ideeën om ICT in te zetten bij het omgaan met verschillen. Per sector van het roc werden groepen - van het roc en van de lerarenopleiding - samengesteld die hiermee aan de slag gingen. Een begeleider van het onderzoekscentrum zorgde voor een gestructureerde en onderzoeksmatige aanpak. In eerste instantie bleek er reserve te zijn tegen het doen van onderzoek. Mensen hadden een beeld dat onderzoek traag zou zijn en geen concrete resultaten zou opleveren. Door de samenwerking in ontwikkelgroepen, is men enthousiast. Juist de ruimte krijgen om de diepte in te gaan op een onderwerp wordt gewaardeerd. De groepen leverden verschillende producten op. Zoals het ontwikkelen van een digitaal stappenprogramma, het digitaliseren van leermateriaal en het ontwikkelen van filmpjes waarmee een student op zijn eigen tempo de methode kan gebruiken. Een andere groep ontwikkelde een app waarmee docenten hun vorderingen inzichtelijk kunnen maken. “Het lijkt te werken”, merkt De Pruysenaere de la Woestijne, op, “want vergeleken met een groep studenten die de app niet gebruiken, behalen studenten die wel met de app werken eerder het einddoel.”

De aanpak is succesvol. “We willen deze onderzoeksmatige aanpak daarom ook inzetten voor het ontwikkelen van onderwijs in het roc.”

Diversiteit waarderen. Het samenwerkingsverband van Graafschap College, Rijn IJssel en Hogeschool van Arnhem en Nijmegen Instituut voor Leraar en School (HAN ILS) bestrijkt een grote regio. Om goed te kunnen samenwerken, is het belangrijk om bij elkaar over de vloer te komen en elkaars werelden te leren kennen. Daardoor leren de teams wat erop elkaars locatie speelt en leeft. Samen zoeken de scholen naar innovatieve ideeën om voor de achterban zichtbaar te maken wat er in de samenwerking gebeurt.

02



	Graafschap College Ruth Mijnen r.mijnen@graafschapcollege.nl
	Rijn IJssel Dirkje Zwama d.zwama@rijnijssel.nl
	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen Instituut voor Leraar en School Regie Driessen r.driessen@han.nl

Doordat lerarenopleiders veel meer bij de roc's over de vloer komen, is de focus op het samen werken toegenomen bij de drie scholen. Ruth Mijnen, projectleider van het samenwerkingsverband, licht toe: "We zijn samen verantwoordelijk voor het opleiden van toekomstige docenten. Daarvoor is het belangrijk om met elkaar het gesprek te voeren over wat een goede docent is. En wat een toekomstige docent op het mbo nodig heeft aan ondersteuning bij zijn leerproces. Samen gesprekken voeren: dat is de kern van onze innovatie."

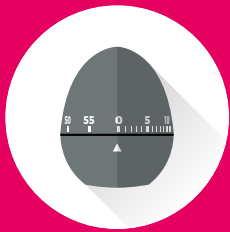
Skypen en rouleren

De scholen binnen het samenwerkingsverband liggen niet bij elkaar om de hoek. Het effect van de grote afstanden is dat de partners na moeten denken over het efficiënt en zinvol organiseren van bijeenkomsten. "Samenwerken doe je toch samen. Je wordt inventiever in het zoeken naar oplossingen voor de fysieke afstand. Zo gebruiken we Skype en rouleren we bij het maken van de afspraken, zodat ieder een keer op zijn eigen locatie kan blijven. Mensen die niet bij gesprekken of activiteiten kunnen zijn, proberen we erbij te betrekken door filmpjes te maken. Interne exposure, bij de eigen achterban, vinden we heel belangrijk."

Samen verantwoordelijk

"De tevredenheid onder studenten is nu een stuk groter dan een paar jaar geleden", stelt Mijnen. "De huidige studenten van de lerarenopleiding merken op dat we een samenwerkingsverband zijn. Het aantal studenten van de lerarenopleiding


“ Samen werken is de basis,
samen leren is groeien.
Samen doen is het resultaat. ”



Tip: neem vooroordelen weg

Nodig elkaar steeds uit voor studiedagen. Leer elkaars werelden kennen. Zo neem je vooroordelen over en weer weg. Samen werken is de basis, samen leren betekent groeien en samen doen is vervolgens het resultaat. Houd daarbij altijd aandacht voor de studenten van de lerarenopleiding en van het mbo: daar doe je het voor. Projectleider Ruth Mijnen: “Mogelijkheden ontstaan door te doen. Je kunt het niet allemaal van tevoren bedenken. We hebben nu veel meer bereikt dan we vooraf hadden durven dromen.”





dat stageloopt in het mbo, is enorm gegroeid. Dit betekent dat we een meer diverse groep van studenten binnenkrijgen. Dat draagt bij aan de kwaliteit. Studenten geven positieve feedback over het werken in het mbo. Ze ervaren het bijvoorbeeld als positief dat ze onderdeel uitmaken van een team. Het gaat niet alleen om 'ik en mijn klas'. Als lid van een team ben je samen met de andere teamleden verantwoordelijk voor het onderwijs.”

Elkaar makkelijk vinden

Samen opleiden gaat verder dan alleen uitvoeren wat er op papier staat. Mijnen: “Juist door elkaar veel – formeel en informeel – te ontmoeten, gaan we ook op andere vlakken samenwerken. Zo raakte ik in gesprek met een leraren-opleider van de HAN ILS over zijn expertise: die bleek precies op een thema te liggen waar wij graag meer over willen horen. Hij komt nu een workshop geven over dit thema, dit staat los van het opleiden in de school. Zo zien we steeds meer mogelijkheden voor allerlei activiteiten. We wakkeren dit soort vormen van samenwerking aan en geven hier ruimte voor. Het project heeft daardoor veel meerwaarde en een groter bereik.”

Van uniformiteit naar diversiteit

De organisatiestructuren van beide roc's zijn wezenlijk anders. Bij Graafschap College is er sprake van een nuchtere 'doe-cultuur'. Bij Rijn IJssel wordt er meer beschouwd: eerst kijken hoe je iets het beste aanpakt en vervolgens doen. “Hier moesten we samen een weg in vinden”, zegt projectleider van Rijn IJssel, Dirkje Zwama. Ze vindt dit echter niet vervelend, maar juist verrijkend. “Het levert voor de leraren in opleiding op dat ze verschillende contexten van werken en lesgeven meekrijgen. Deze verschillen hebben we van nature al in ons en gebruiken we juist, in plaats van alleen naar de overeenkomsten te kijken.”

Ook Régie Driessen, programmamanager samenwerkingsverbanden is positief: “Afgelopen jaren hebben we ontdekt dat de context waarin een docent in het mbo functioneert, heel divers kan zijn. Verschillende contexten leveren ook verschillende accenten op in het takenpakket. We hadden dit kunnen lezen, maar door het te ervaren komt het echt binnen en kunnen we het in positieve zin inzetten. Enkele jaren geleden lag het accent in het samenwerkingsverband meer op het zoeken naar uniformiteit. Nu willen we juist de

diversiteit in de contexten ontdekken en deze inzetten in de leerprocessen van docenten. We merken dat dit adagium beter bij ons traject past.”

Agendering van de thema's

Het werken met thema's vergemakkelijkt de samenwerking en levert veel op. “Door agendering van deze thema's wisten we waar we mee aan de slag moesten. We werkten het thema 'Opbrengstgericht werken' uit door leerarrangementen te ontwikkelen”, aldus Zwama. In deze arrangementen ontwikkelt de student vaardigheden om te kunnen functioneren in een resultaatverantwoordelijk team. Een concrete leerwerktaak is bijvoorbeeld de opdracht: 'Maak een kaart van de rollen en functies in het team waar je voor werkt. Ga vervolgens na wat je nodig hebt om je thuis te voelen in het team'. “We ontwikkelden een simulatiespel 'Opbrengstgericht werken'. Dit spel bestond al voor het voortgezet onderwijs en de themagroep maakte er een mbo-versie van. In dit spel komen studenten bij elkaar en krijgen ze de opdracht om een team te vormen. Dit team blijkt slechte resultaten geboekt te hebben op de JOB-monitor, een landelijk onderzoek naar de tevredenheid van studenten in het mbo. De opdracht luidt om op zoek te gaan naar oplossingen om deze resultaten te verbeteren. Het spel is inmiddels gespeeld en ICT-studenten van het mbo filmde deze dag. Dit is ook weer een mooi voorbeeld van wat de samenwerking oplevert. Daarnaast kan het materiaal ingezet worden voor teambuildingsdagen in het mbo als professionaliseringsactiviteit.”

Prominentere plek leerbedrijven

Het werken met thema's wordt ook in de komende jaren voortgezet, waarbij nieuwe thema's aan de hand van de visie worden bepaald. Zwama: “We willen blijven werken met thema's. Vanuit onze visie bekijken we wat we verder willen ontwikkelen voor het samen opleiden. Een nieuw thema is het betrekken van leerbedrijven waar studenten van het mbo stage lopen bij het opleiden van leraren. Het zou heel mooi zijn als we binnen de samenwerking de leerbedrijven een prominentere plek kunnen geven in het samen opleiden. In het mbo heb je namelijk een beroep waarvoor je opleidt. Dit willen we meegeven in het samen opleiden.”

Inzicht krijgen in elkaars wereld. Rotterdam is een echte werkstad waar het mbo een belangrijke rol speelt. Dat vraagt, samen met de grootstedelijke problematiek, om docenten die goed voorbereid zijn op lesgeven in het beroepsonderwijs. Daarvoor is samenwerken noodzakelijk. Het samenwerkingsverband bestaat uit vier partners: de lerarenopleiding voortgezet onderwijs en beroeps- en volwasseneducatie van de Hogeschool Rotterdam, Albeda College, Zadkine en Da Vinci College. Zij gingen samen aan de slag om het werkplekieren te verbeteren. En, met succes!

03



De subsidie vormde aanleiding voor de scholen om met elkaar om de tafel te gaan zitten. “We wilden het werkplekklaren verbeteren en verdiepen”, vertelt Marja Poulussen, projectleider van het samenwerkingsverband. “Dat zou voor iedereen van meerwaarde zijn en dat is ook zeker zo gebleken. Als we terugkijken op wat we allemaal bereikt hebben, mogen we trots zijn. Bijna de helft van de studenten van de lerarenopleiding blijkt inmiddels voor de afstudeerrichting ‘Leraar beroepsonderwijs’ te kiezen.”

Het mbo speelt een grote rol in de ontwikkeling van de doelgroep in Rotterdam. “Dat vraagt om aanzienlijke aantallen docenten die goed voorbereid zijn op het lesgeven in het mbo. Zo is het belangrijk dat een docent de verbinding weet te leggen tussen de vakinhoud en de beroepscontext. En dat hij beschikt over de competenties om het onderwijs af te stemmen op de doelgroepen van het mbo. Denk daarbij aan de verschillende niveaus en branches. Onderscheidend voor het mbo is dat de docent in staat moet zijn om zelf lesmateriaal te ontwikkelen.”

Het mbo biedt mogelijkheden

De partners werkten samen het opleiden uit in fasen. Fase één is oriënteren en interesseren, fase twee is opleiden en fase drie is inwerken. Peter la Fleur, regiocoördinator en lid programmaleiding: “Ook wij merken dat het gezegde ‘onbekend maakt onbemind’ van toepassing is. Studenten, maar soms ook docenten van de lerarenopleiding hebben in

	Albeda College Ria Huisman r.huisman@albeda.nl
	Da Vinci College Wim van Tol wvantol@davinci.nl
	Zadkine Rutger Hofman r.hofman@zadkine.nl
	Hogeschool Rotterdam Chris van Gool c.a.f.j.van.gool@hr.nl
	Hogeschool Rotterdam Marja Poulussen m.j.a.poulussen@hr.nl

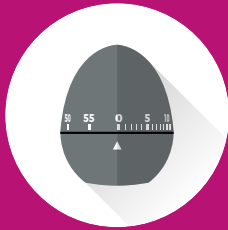
het begin veel vooroordelen over het mbo. We hebben er veel werk van gemaakt om ervoor te zorgen dat studenten direct bij de start van hun opleiding kennismaken met het mbo. Dat is cruciaal om er enthousiast over te raken.” Daarvoor ontwikkelde het samenwerkingsverband onder andere een website.² “We zien dat deze oriëntatie op het mbo veel oplevert.

Onze studenten kiezen nu meer overwogen voor deze opleidingsrichting. Zij geven aan dat ze op het mbo meer autonoom zijn en hun creativiteit kwijt kunnen. Lessen zijn anders van opzet dan in het voortgezet onderwijs. Daarnaast bestaat er veel diversiteit in de groepen studenten op het mbo. Het is mooi om te zien dat sommige studenten een speciale klik hebben met de doelgroep van het mbo. Het zijn wat oudere studenten, die vaak volwassen(er) zijn en leeftijdsgerelateerde vragen met zich meebrengen, zoals bijvoorbeeld ouderschap of financiële zorgen.”

In de keuken kijken

Om goed op te leiden, is het noodzakelijk om elkaars wereld te kennen. Dat geldt voor alle docenten, begeleiders en studenten die betrokken zijn bij het samen opleiden voor het mbo. Eén van de mogelijkheden om dat te bewerkstelligen is

² <https://www.hogeschoolrotterdam.nl/onderzoek/projecten-en-publicaties/talentonwikkeling/optimaliseren-leerprocessen/beter-opleidingen-in-samenhang-en-synergie-bve-boss-bve/meer-informatie-over-boss-bve/aan-de-slag-in-het-mbo/>



Tip: gezamenlijk verantwoordelijk voor leren

Waar het uiteindelijk om gaat, is dat de partners gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het opleiden. Daarvoor is het nodig om goed met elkaar te communiceren en geduld te hebben. Check regelmatig bij elkaar of iedereen nog steeds dezelfde visie heeft. Mensen en organisaties hebben verschillende vertrekpunten en een verschillend werktempo. Dit zijn belangrijke factoren die meespelen op de weg naar het eindresultaat.

het organiseren van docentstages. “En niet onverdienstelijk”, vertelt Peter la Fleur: “We zouden haast willen zeggen dat het mes niet aan twee kanten snijdt, maar aan veel meer kanten. Docenten van het mbo en hbo blijken over en weer verkeerde beelden van elkaars praktijk te hebben. Het werkelijk ‘bij elkaar in de keuken kijken’ resulteerde in up-to-date kennis van elkaars curriculum: wat komt aan bod in een mbo-opleiding en wat in de lerarenopleiding. Dat leidde tot aanpassingen in beide curricula op onderwerpen zoals het verbeteren van de aansluiting mbo en hbo, aandacht voor leerstrategieën, regelgeving en schoolcultuur. Door dit soort zaken van elkaar te zien, kun je als docent van de lerarenopleiding je beter verplaatsen in wat de studenten meemaken als ze ervaring opdoen in het mbo.”

Ruimte en geduld

Na het maken van de eerste afspraken, bleek hoe lastig het was om uitgewerkte ideeën voor het werkplekleren uit te rollen bij de partner-roc's. Ondanks dat de programmaleiding de gestelde doelen goed op het netvlies had, bleek dat niet genoeg om de ideeën echt van de grond te krijgen. “Wat je van tevoren bedenkt, blijkt vaak niet een-op-een te passen en als het niet past, dan past het niet. Het is essentieel om echt ‘te bouwen’ met de docenten op de werkvloer. Zij moeten



6 Als we terugkijken op wat we allemaal bereikt hebben, mogen we trots zijn. 9

ruimte hebben en krijgen om het samen opleiden – uiteraard binnen kaders – naar eigen idee in te vullen.”

Deze eigen ruimte is belangrijk gebleken voor het succes. In het samenwerkingsverband zijn drie roc's' vertegenwoordigd, alle drie met een verschillende organisatiecultuur. “Wat bij de een goed werkt, werkt bij de ander soms helemaal niet. Een top-down aanpak had daar zeker averechts bij gewerkt.” In ieder geval heeft het team nu veel meer inzicht in de complexiteit van het samenwerken in en met vier verschillende organisaties.

Inwerken is maatwerk

De themagroep 'Begeleiding beginnende docenten' schreef een advies voor het vormgeven van een inwerktraject voor startende docenten. Gedurende drie jaar kan een beginnende docent allerlei activiteiten ondernemen om zich in te werken en verder te bekwalen. Een aantal activiteiten staat vast, maar een groot deel kan de docent zelf kiezen. In workshops werd het inwerktraject als werkvorm gepresenteerd. “Drie houten latten staan voor de drie jaren en houten blokjes voor de activiteiten”, beschrijft Ria van Suijdam, trekker van het thema en lid programmaleiding. “De beginnende docent kiest blokjes met daarop activiteiten die hem aanspreken zoals 'workshop over VSV', 'meelopen' of 'beeldcoaching' en

plaatst deze in de drie jaar.” Startpunt van het traject is de leervraag van de docent. Gedurende de rit kan het programma uiteraard bijgesteld worden. “Uiteindelijk willen we met deze manier van werken een houding bij de docent ontwikkelen om te blijven leren gedurende zijn hele loopbaan.”


In de roc's is men enthousiast over dit flexibele inwerktraject. Er wordt veel belang gehecht aan het goed inwerken van nieuwe medewerkers. “Als themagroep gaan we gesprekken aan met directies van de verschillende sectoren van de roc's, waarna we een advies op maat voor een sector schrijven”, aldus Ria van Suijdam. “Zij kunnen dat vervolgens opnemen in hun professionaliseringsplan. Daarmee wordt de aanpak verankerd en gefaciliteerd in het beleid. Met deze aanpak hebben we een goede manier gevonden om het werkplekleren ook na het afstuderen vorm te geven.”



Een goed proces is een deel van het resultaat. Opleidingsschool ROC Midden Nederland is sinds 2009 een erkende opleidingsschool en het resultaat van een intensieve samenwerking tussen ROC Midden Nederland en Hogeschool Utrecht. Gedurende de vele jaren van samenwerking vormden zich per locatie sterke begeleidingskoppels van instituutsopleiders en schoolopleiders. Zij staan aan de basis van de goede samenwerking. De kwaliteit van het opleiden kan echter altijd beter: de subsidie vormde een mooie aanleiding om de samenwerking verder uit te bouwen.

04



	<p>ROC Midden Nederland Reina van Haastrecht r.vanhaastrecht@rocmn.nl</p>
	<p>Hogeschool Utrecht Michel van Schaik michel.vanschaik@hu.nl</p>

Na jaren samenwerken staat er een stevige organisatie-structuur waarin schoolopleiders en instituutopleiders als koppels met sturing vanuit de stuurgroep, samenwerken. Elk koppel is verantwoordelijk voor de begeleiding van alle studenten binnen een sector in het mbo. “Ons doel is dat elke docent die uitstroomt uit de lerarenopleiding start-bekwaam is voor een baan in het beroepsonderwijs en een baan in het voortgezet onderwijs.”, vertelt Reina van Haastrecht, coördinator Opleiden in de School. In de afgelopen jaren stemde de opleidingsschool de begeleidingsrollen goed op elkaar af. De werkplekbegeleider, schoolopleider en instituutopleider verzorgen ieder hun eigen deel van de begeleiding van de student op de werkplek. “Een mooi voorbeeld waarin die afstemming plaatsvindt, is het viergesprek: een gesprek tussen student, werkplekbegeleider, schoolopleider en instituutopleider. Studenten geven aan goed te weten bij wie ze met welke vraag terecht kunnen. Ook werken de koppels van schoolopleider en instituutopleider gezamenlijk aan het verbeteren van het opleiden en het invoeren van nieuwe ideeën in hun sector. Inmiddels heeft zich een sterke band gevormd tussen de instituutopleider en de schoolopleider. Resultaat hiervan is dat ze goed zicht hebben op de ontwikkeling van de student en adequate, passende begeleiding bieden.”

Dit jaar is gestart met een gezamenlijk professionaliserings-traject voor de koppels. Thema's hierin zijn 'Visievorming op de rol van lerarenopleider' en 'Begeleiding van studenten'.

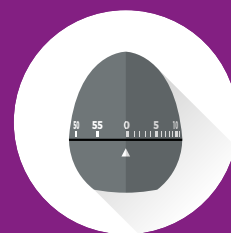
Iedereen werkt individueel aan zijn beroepsregistratie (Beroepsregistratie Lerarenopleiders). Tijdens de professionaliseringsbijeenkomsten wordt met elkaar de voortgang besproken. Ook draagt de professionalisering eraan bij dat de koppels zien wat er in andere sectoren gebeurt.

Kwaliteit begeleiding verder verbeteren

In de afgelopen drie jaar ging het samenwerkingsverband op zoek naar mogelijkheden om de kwaliteit van de begeleiding nog verder te verbeteren. Michel van Schaik, projectleider Opleidingsschool vanuit de lerarenopleiding: “We voerden bijvoorbeeld een tweede lesbezoek halverwege de periode van werkplekleren door de instituutbegeleider in. Ook is het takenpakket van de instituutopleider in ontwikkeling. We willen de instituutopleider bijvoorbeeld een grotere rol geven in het begeleiden van praktijkgericht onderzoek van de studenten of onderzoeken welke cursussen van de hogeschool verplaatst kunnen worden naar het roc. Door meerdere taken bij de instituutopleider onder te brengen, kan hij meer tijd doorbrengen op het roc. Hierdoor leert hij de context van het mbo en de beroepen van de mbo-sector waar hij de studenten begeleidt, nog beter kennen. Bijkomend voordeel is dat de student dan begeleiding krijgt bij zijn onderzoek vanuit de context van de sector waarvoor hij zijn onderzoek uitvoert.”

Een gefundeerde beroepskeuze

Een mooi resultaat van de afgelopen drie jaar is de verbeterde



Tip: bouw aan sterke koppels

Bouw aan sterke koppels van instituutsopleiders en schoolopleiders. Gezamenlijk professionaliseren van alle instituutsopleiders en schoolopleiders is daar een belangrijk onderdeel van.

6 Voor het boeken van resultaten op de thema's heb je trekkers nodig vanuit beide organisaties met passie en expertise op een thema. 9

begeleiding van studenten om een keuze te maken tussen de afstudeerrichting algemeen vormend onderwijs of beroepsgericht onderwijs. Studenten maken deze keuze aan het einde van het tweede leerjaar. Van Schaik: "Om een gefundeerde keuze te kunnen maken, is het nodig om een goed beeld te hebben van het beroepsonderwijs, maar uiteraard ook van het algemeen vormend onderwijs." Vanwege de eigen voor geschiedenis van de studenten is het beroepsonderwijs vaak een grote onbekende. ROC Midden Nederland en Hogeschool Utrecht hebben daarvoor een programma opgezet voor het eerste leerjaar. Naast doelen zoals te weten komen of het vak van leraar wat is voor de student, leren ze ook het mbo kennen. "Tijdens deze stage organiseren ze in hun eigen sector themabijeenkomsten voor studenten van de andere sector. Ze verzorgen een rondleiding en vertellen wat specifiek is aan hun sector. Ander onderdeel van het programma is ook dat studenten minimaal één keer meegaan met een stagedag van een student van het mbo, in het mbo heet dit de beroepspraktijkvorming."

Sociale veiligheid

Eén van de thema's waar de meeste resultaten op geboekt zijn, is 'Pesten': een thema dat al snel werd omgedoopt tot 'Sociale veiligheid'. "Op een van de locaties, waar veiligheid een actueel thema is, ontwikkelden we een methode waarmee de sociale veiligheid op een locatie in kaart gebracht kan worden. Het gaat om een cirkeloefening die per team wordt uitgevoerd. Hierbij zijn studenten, docenten en managers

betrokken. In de binnencirkel schrijven betrokkenen wat al goed gaat wat betreft sociale veiligheid. In de buitencirkel schrijven ze wat ze graag nog zouden willen bereiken. Hierna volgt een gesprek over welke punten het meeste prioriteit zouden moeten krijgen. Met deze methodiek worden de aandachtspunten heel concreet gemaakt. Vervolgens kunnen uit een lijst met interventies, die interventies gekozen worden die passen bij de aandachtspunten: van het bevorderen van het algemene leefklimaat tot aan het treffen van curatieve maatregelen. Verder is het tot ons genoeg gelukt om studenten die onderzoek doen, in te zetten op het ontwikkelen van oplossingen voor de aandachtspunten om de sociale veiligheid te vergroten", aldus Van Haastrecht.

Trekkers met de juiste competenties

De samenwerking staat al een behoorlijk aantal jaar en is goed verankerd in beide organisaties. "Met de subsidie moesten we weer projectmatig gaan werken en dat was wennen", vertelt Van Schaik. "Projectmatig werken is wat anders dan als iets al staat en goed loopt. Het betekent ontwikkelen, pilots uitvoeren, zoeken naar mogelijkheden en initiatieven in beide organisaties om bij aan te sluiten. Daarvoor heb je trekkers nodig vanuit beide organisaties met passie en expertise op een thema. Wij wilden graag participatie van studenten bij de thema's, in de vorm van het doen van onderzoek naar een thema. Daarvoor is het nodig dat de trekkers de taal van studenten spreken en hen de meerwaarde van een thema kunnen laten zien. Het onderwerp dient gedragen te worden. Vervolgens kunnen producten ingezet worden als hulpmiddel om het thema aan te pakken en te verbeteren. Een lid van de themagroep concludeerde: 'een goed proces is een deel van het resultaat.'"

Leren heeft een organisch karakter. Friesland College en NHL Hogeschool in Leeuwarden werken al langer samen bij het opleiden van docenten en hebben sinds 2009 het keurmerk (academische) opleidingsschool. De leervraag van de student staat bij de samenwerking centraal en dat geldt ook voor de thema's van het project Versterking samenwerking lerarenopleidingen en scholen. Zo is er voor het thema 'Omgaan met verschillen' een zelfscan ontwikkeld die de student helpt de leervraag te formuleren. De thema's hebben een plek in de afstudeerrichting beroepsonderwijs mbo.

05

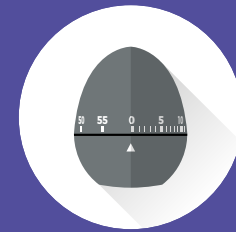


	Friesland College Margriet van der Werff m.van.der.werff@fcroc.nl
	NHL Hogeschool Lysbeth Brattinga e.m.brattinga@nhl.nl

Het aantal studenten dat stageloopt bij het Friesland College is sterk gegroeid voor alle vakken, van exacte vakken tot de talen. Dat komt mede door de intensieve samenwerking met NHL Hogeschool en het brede draagvlak in het Friesland College. Er wordt van onderop ontwikkeld en dat werkt prima. Zo is er ook vanuit het roc intensief meegewerkt aan de afstudeerrichting beroepsonderwijs mbo, die nu 'staat'. Er is gekozen voor een scheiding met het vmbo. Lysbeth Brattinga, vanuit de NHL projectleider Opleidingsschool FC-NHL, vertelt: "Het mbo is toch een andere tak van sport dan het vmbo. Door deze opsplitsing komen beide onderwijstypes beter tot hun recht."

Ander proces nodig

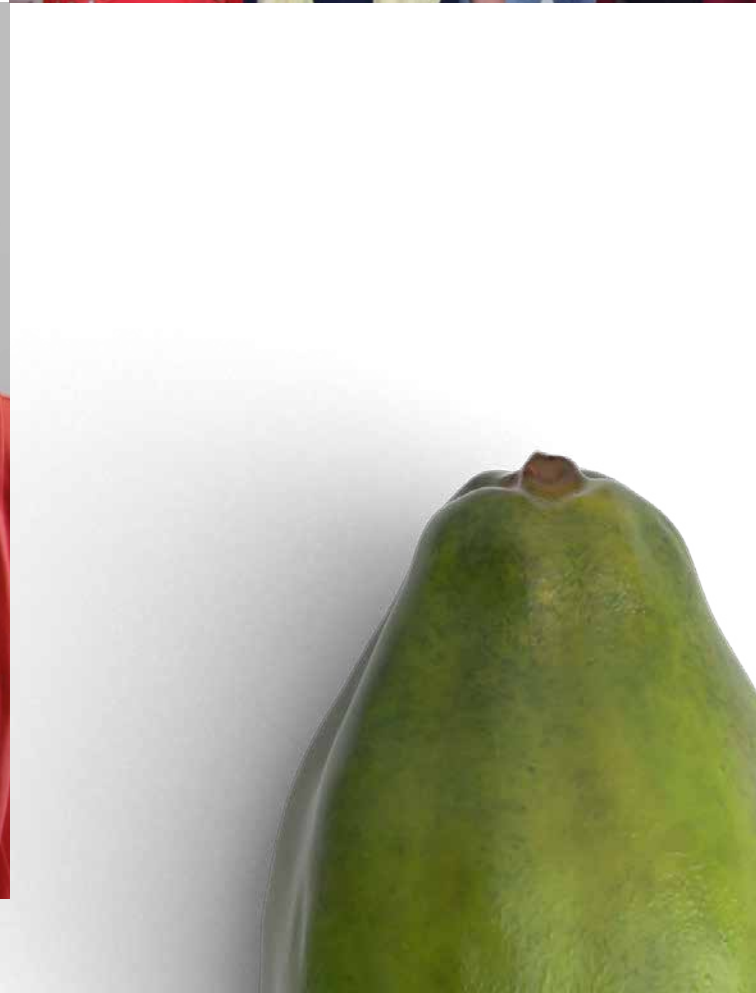
Van onderop ontwikkelen blijkt echter niet altijd te werken: voor de begeleiding van startende bevoegde docenten bleek een ander proces nodig. Margriet van der Werff, projectleider bij het roc, zegt daarover: "We dachten dat leidinggevend blij zouden zijn met ons aanbod van begeleiding, maar we hadden ze veel meer vanaf het begin moeten meenemen in het denken. Het gaat immers om hun werknemers. We hebben daarom de koers gewijzigd: eerst brainstormsessies met zowel leidinggevend als medewerkers van de Opleidingsschool FC-NHL, als startende docenten. Op basis daarvan is nu beleid ontwikkeld." De schoolopleiders van het Friesland College spelen binnen de afdelingen een rol bij het traject van de starters. Bij teamoverstijgende intervisiegroepen zijn ook NHL-docenten betrokken. Daarbij wordt niet meer



Tip: laat studenten hun leervraag ontdekken

Als je aan de slag gaat met een thema, is bijvoorbeeld het ontwikkelen van een zelfscan aan te raden om studenten daarmee hun leervraag te laten ontdekken. Eerst zelf op zoek gaan naar je leervraag, zorgt voor het beste resultaat van het leerproces.

“ Voor succes is draagvlak op alle lagen van belang. ”



gewerkt met gestructureerde programma's. "We dachten dat dat zou helpen, maar de docenten hadden n et een studie afgerond en waren wel even klaar met programma's en uitgedachte trajecten. We werken dus nu puur vanuit de professionaliseringsvraag van de docent zelf." Het leren heeft daarmee een meer organisch karakter gekregen. "In de praktijk blijkt dan dat het zoals verwacht inderdaad gaat over het pedagogisch didactisch handelen en over het omgaan met de nabije omgeving, het team en de verdere omgeving; de ouders bijvoorbeeld, maar ook de beroepspraktijk. Er is vanuit de brainstormsessie ook een beeld geschetst van de startende en de ervaren docent: welke transitie is gewenst in de inductiefase."

Veel verschillen om mee om te gaan

Voor het thema 'Omgaan met verschillen' is het samenwerkingsverband gestart met het ontwikkelen van een zelfscan. Doel van deze scan is bewustwording. "Na het invullen van de scan beseffen lio's, maar ook ervaren docenten, vaak dat er nog veel meer is om rekening mee te houden als je wilt aansluiten bij verschillen tussen studenten," zeggen thematrekkers Jan Beukelaar (FC) en Nienke Otten (NHL). "Je wordt je bewust van wat je wel en niet doet en soms schrikken deelnemers daar wel van. We hebben de scan zo breed mogelijk opgezet. Het gaat bijvoorbeeld over verschillen in tempo, niveau, sociaal-culturele achtergrond, leer- en gedragsproblemen, leervoorkeur, motivatie en persoonskenmerken. We baseerden ons daarbij op literatuur. Het is en blijft een instrument in ontwikkeling, waarbij we ook feedback van studenten meenemen", aldus Beukelaar.

Op basis van de scan formuleren de studenten een leervraag. Otten: "Het is belangrijk om een focus te kiezen, want leren omgaan met alle verschillen lukt niet in  en keer. Het gaat erom dat je ergens begint en gericht aan de slag gaat. De begeleiding van de studenten is erop gericht om deze leervraag te formuleren en het leren in te bedden in de opleiding. Bijvoorbeeld door het te koppelen aan onderzoek of het ontwikkelen van een product dat onderdeel is van de opleiding. Belangrijk is dat de student inziet dat verschillende onderdelen en thema's van de opleiding met elkaar samenhangen. Uiteindelijk is alles gericht op de ontwikkeling als docent om steeds beter les te kunnen geven. Zelf formuleren van een leervraag is iets waar studenten in het begin toe gestimuleerd

moeten worden. Bij de start willen ze het liefst een checklist ontvangen van alles wat ze moeten leren. Onze visie is echter dat de studenten het meeste leren als ze dat doen vanuit hun eigen leervraag."

Ouders ook betrekken in goede tijden

Ouderbetrokkenheid is voor lio's en de studenten van de kopopleiding het minst populaire thema. NHL-docent Diny Klink, samen met Caro Lourens (FC) thematrekker, merkt dat de aandacht wel groeit als duidelijk wordt hoe breed het thema is. "Dat het niet alleen om ouderavonden gaat, maar ook om bijvoorbeeld de bijdrage die ouders kunnen leveren aan de leeropbrengst. Ouders hebben tegenwoordig vaak eerder een coachende, dan een autoritaire houding. Het is waardevol om hen bij het leren te betrekken. Ook in goede tijden en niet alleen als het slecht gaat met een student. We gebruiken rollenspelen om lio's te leren om gesprekken met ouders te voeren."

Kennis delen en verspreiden

De samenwerking rond de thema's heeft veel opgeleverd. Onder leiding van NHL-docenten profiteerden ook lio's bij andere roc's daarvan: zij werkten op de NHL eveneens aan de thema's. Projectleider Brattinga: "Voor sommige docenten van de lerarenopleiding is de diversiteit in het mbo een eyeopener. We bekijken op dit moment hoe we de thema's willen borgen in het nieuwe curriculum."

We hebben een gemeenschappelijke taal ontwikkeld. Landstede MBO en Hogeschool Windesheim werken samen aan hun opleidingsschool. Nu de scholen samen opleiden hebben ontwikkeld en eraan gewend zijn om dit op één locatie te doen, spreidt de samenwerking zich uit naar een groot deel van de locaties van Landstede. Een portret over het met elkaar nadenken over de visie op leren.

06





Voor dit samenwerkingsverband is er sprake van goed opleiden als de student het verschil tussen begeleiding door mbo-collega's en die van de lerarenopleiding niet meer merkt. "Van studenten horen we bijvoorbeeld niet meer dat ze verschil merken in de aanpak van iemand van de lerarenopleiding of van het roc, terwijl dat voorheen wel zo was", vertelt Esther Leeftink, projectleider van het samenwerkingsverband. "Voor studenten zijn schoolopleiders, werkplekbegeleiders en instituutsopleiders allemaal van de lerarenopleiding. We hebben een gemeenschappelijke taal ontwikkeld." Het roc en de lerarenopleiding zijn beiden verantwoordelijk voor het opleiden en brengen expertise in. "Deze gelijkwaardigheid is onze kracht. In de beginfase was de bijdrage van de instituutsopleider, die zelf een achtergrond had in het mbo, belangrijk. Dit is uitgemond in een duidelijke beroepsgerichte focus binnen de lerarenopleiding: een mooie winst voor de lerarenopleiding en voor het roc. Als roc vinden we het mooi dat we nu echt iets kunnen betekenen voor docenten in opleiding."

Klein beginnen, daarna opschalen

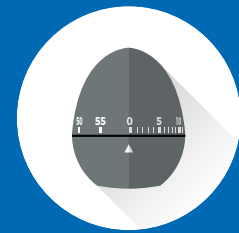
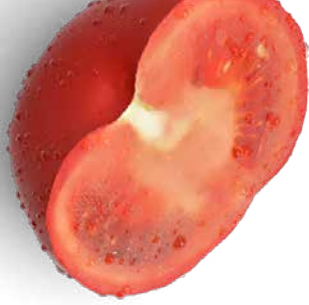
In 2010 ging het samenwerkingsverband klein van start met het samen opleiden op één locatie in Harderwijk. Binnen een projectgroep werd gewerkt aan het ontwikkelen van zaken als een stagehandboek, themabijeenkomsten en een professionaliseringstraject voor werkplekbegeleiders. "Ons devies is altijd geweest: gelijk beginnen op de werkvloer", aldus Leeftink. Om eigenaarschap te creëren, stelde de

	Landstede MBO Esther Leeftink eleeftink@landstede.nl
	Hogeschool Windesheim Gert Stegeman g.stegeman@windesheim.nl

projectgroep zelf concrete doelen op basis van de doelen uit de aanvraag. Vervolgens is per doel een plan van aanpak uitgewerkt, waarbij gebruikgemaakt is van de PDCA-cyclus. "Hierdoor staat het samen opleiden inmiddels stevig." Om tot goede resultaten te komen, is het belangrijk dat op alle lagen aandacht gegeven wordt aan het samen opleiden. "Bij ons is de directeur van de locatie Harderwijk altijd nauw betrokken geweest bij het samen opleiden. Gedurende de subsidieperiode vond uitbreiding plaats van enkele teams naar (bijna) alle teams op de locatie Harderwijk. Op dit moment vindt ook uitbreiding plaats naar andere locaties. Het is als het ware een soort infectie, maar dan positief. De samenwerking groeit en is straks niet meer uit te roeien. De wijze waarop de samenwerking groeit, lijkt eerder op een infectie dan een injectie. Het breidt zich langzaam en geleidelijk uit, totdat het niet meer uit te roeien is. Op andere plekken ontstaat, geïnspireerd door de goede voorbeelden, ook de motivatie om ermee aan de slag te gaan."

Reflectie

Belangrijk principe voor het samen opleiden is congruentie. Gert Stegeman, instituutsopleider: "Het gaat erom dat het leren van studenten op het mbo, van studenten van de lerarenopleiding, van werkplekbegeleiders en van school- en instituutsopleiders, congruent is. Bij allen is de praktijk het startpunt voor het leerproces, want het uitvoeren van het beroep en daarin ervaring opdoen staat centraal. We vinden het belangrijk dat de plannen en de stappen voor dit leer-



Tip: begin bij de motivatie

Om tot succes te komen, is het belangrijk om te beginnen bij de intrinsieke motivatie van de student en van het team. Wanneer het voor hen relevant is, raken ze gemotiveerd om aan de slag te gaan. Houd daarbij een open blik, want er zijn meerdere manieren waarop aan de thema's gewerkt kan worden. Luister goed naar elkaar en neem de tijd om tot een antwoord te komen. En vraag je af: wil je het écht weten, of wil je vooral iets op papier hebben?

6 Elkaar de waarom-vraag stellen - waarom willen we dit en waarom doen we dit zo? – wakkert intrinsieke motivatie aan. 9

proces samen met de praktijk worden ontwikkeld. Het mbo doet dit met haar leerbedrijven en vanuit de lerarenopleiding doen we dit dus samen met Landstede.”

Onderdeel van het leerproces is reflectie. “Dit verwachten we van iedereen. Van begeleiders verwachten we dat ze hierin het goede voorbeeld geven naar hun studenten. Voor Landstede geldt specifiek dat we voor het leren van de mbo-studenten uitgaan van talenten. De visie van Landstede op leren is ‘talentvol ontwikkelen’. Iedere student beschikt over talenten en vanuit deze talenten ontwikkelen de studenten zich verder.” De school maakt gebruik van een elektronische leeromgeving die specifiek voor deze visie is ontwikkeld: e-TO (elektronisch Talentvol Ontwikkelen). Elke mbo-student heeft in e-TO een eigen dossier, waarin hij of zij de ontwikkeling van zijn competenties bijhoudt. “We onderzoeken nu of we zo’n dossier ook kunnen inzetten bij de ontwikkeling van de studenten van de lerarenopleiding gedurende het werkplekleren. Deze studenten leren nu al hoe ze ermee moeten werken als ze mbo-studenten begeleiden. Met elkaar nadenken over deze visie op leren heeft ons veel opgeleverd. Elkaar de waarom-vraag stellen - waarom doen we dit zo? – wakkert intrinsieke motivatie aan. Vervolgens is de crux om goed naar elkaar te luisteren en de tijd te nemen om tot een antwoord te komen. Het gaat erom dat je het écht wilt weten en niet omdat je iets op papier wilt hebben”, benadrukt Stegeman.

Onderzoekende houding versterken

Deel van het versterken van de samenwerking was het invulling geven aan de vijf geselecteerde thema’s om de docent in opleiding beter voor te bereiden op de praktijk. “In het begin was het erg zoeken naar een goede invulling van de thema’s”, aldus Leeftink. “‘Ouderbetrokkenheid’ en ‘Opbrengstgericht werken’ leken in het begin bijvoorbeeld helemaal geen geschikte thema’s voor het mbo. Want studenten van het mbo zijn ouder en in principe al zelfstandiger. Studenten die ouder zijn dan achttien jaar moeten toestemming geven voor het betrekken van hun ouders bij hun opleiding. Door ons erin te verdiepen door kennis op te doen uit de literatuur en in de praktijk, bleken de thema’s echter wel degelijk relevant voor het mbo. Het heeft ons uiteindelijk veel opgeleverd. Het resultaat zijn leerwerktaken, bijvoorbeeld ‘bedenk een activiteit voor het team waarvoor je werkt om de ouderbetrokkenheid te versterken’ en mogelijke onderzoeksvragen waar studenten als onderdeel van hun opleiding onderzoek naar kunnen doen. In de toekomst willen we dat vakdocenten van Windesheim meer rekening houden met deze leerwerktaken in hun curriculum en lessen. Deze onderzoekende manier is waardevol gebleken. Dat het verdiepen in de thema’s wel degelijk zinvol was, is een interessante eyeopener voor ons.”

**Horizon verruimen door samen opleiden.
Deltion College en Hogeschool Windesheim
zijn twee grote instellingen in Zwolle en
daarmee burenen van elkaar. Dat beide
instellingen in dezelfde stad zijn gevestigd,
maakt de samenwerking extra aantrekkelijk.
De lijnen zijn figuurlijk, maar ook letterlijk
kort.**



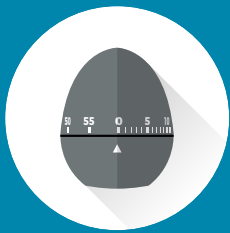
07

	Deltion College Suzan Ingelse singelse@deltion.nl
	Hogeschool Windesheim Eduard Boer er.boer@windesheim.nl
	Hogeschool Windesheim Gert van der Horst gj.vander.horst@windesheim.nl

Goed opleiden betekent voor de twee scholen betekenisvol opleiden. In het mbo is die betekenis sterk aanwezig door het beroepsgerichte onderwijs. Suzan Ingelse, projectleider van het samenwerkingsverband: “In ons samenwerkingsverband willen we leraren in opleiding beroepsgericht opleiden. Studenten van de lerarenopleiding werken bijvoorbeeld samen met praktijkopleiders uit het werkveld en begeleiden samen mbo-studenten tijdens praktijklessen. Dat spoort studenten aan om verder te kijken dan hun eigen vak. Een volgende uitdaging in onze samenwerking is om het opleiden en begeleiden nog meer vraaggericht te maken. Dit willen we bereiken door de leerwerktaken een meer open karakter te geven. Zo ontstaat meer ruimte voor leervragen die studenten formuleren. Vervolgens begeleiden we ze bij het zoeken naar leerervaringen die passen bij deze leervragen.”

Kwaliteit naar een hoger plan tillen

Beide instellingen zijn erg groot, maar de lijnen zijn na een jarenlange investering in het samen opleiden veel korter geworden. De barrières tussen de twee organisaties zijn geslecht. Ingelse: “Dat bevordert het samenwerken en elkaar aanspreken. Ook zijn we van een organische aanpak naar een steeds meer planmatige aanpak gegaan. Toen ik in het tweede jaar van de subsidie als projectleider begon, miste ik de aanpak voor de themagroepen. Daarom gaven we de themagroepen een concrete opdracht op basis waarvan zij een aanpak konden maken. Deze planmatige aanpak is nodig om de kwaliteit van het samen opleiden en de samen-



Tip: ga het doen!

Gert van der Horst: “De belangrijkste tip die we kunnen geven, is: ‘Ga het doen’. Samen opleiden is waardevol. Zeker ook voor de bredere samenwerking. Op veel verschillende vlakken hebben beide organisaties er veel profijt van. Maak als je start gebruik van de kennis en ervaring die al ontwikkeld is in bestaande samenwerkingsverbanden. Tegelijk is het ook van belang om je eigen pad te bewandelen. En dat alle betrokkenen de tijd krijgen om te laten landen wat het inhoudt om samen op te leiden.”

werking naar een hoger plan te tillen.”

Het samenwerken levert uiteindelijk een win-winsituatie op. “De student profiteert omdat de kwaliteit van de opleiding hoger is. Docenten van het roc ontwikkelen zich en kunnen hun toekomstige collega’s – bij wijze van spreken – selecteren. Ook zijn docenten van de lerarenopleiding beter toegerust om onderwijs te verzorgen aan hun studenten. Door de samenwerking hebben ze de context van het mbo leren kennen. Ze begrijpen beter wat studenten meemaken als ze lesgeven op het mbo. Dit is belangrijk voor onze visie om betekenisvol op te leiden. Waar mogelijk zoeken we naar verdere verbreding van de samenwerking. We laten studenten van de lerarenopleiding bijvoorbeeld voorlichting geven aan mbo-studenten over hoe het is om op het hbo te studeren.”

Leercultuur

Om goed op te leiden en te professionaliseren, is een leercultuur nodig. “Deze leercultuur begint voor ons bij openheid, willen leren en nieuwsgierig zijn naar het perspectief van de ander. Daarvoor is het belangrijk om met elkaar in gesprek te zijn op alle lagen van de samenwerking”, aldus Gert van der Horst, manager Samen opleiden. “Het gaat erom niet direct met antwoorden te komen, maar anderen juist te begeleiden bij het vinden van een antwoord. Dat begint al als studenten in opleiding bij ons binnen komen en we hen direct het gevoel geven dat ze welkom zijn om te werken en te leren. Ondanks dat ze student zijn, worden ze als medewerker op hun leerwerkplek ontvangen.”



Van iedereen in de organisatie wordt verwacht dat hij of zij zich verder ontwikkelt. “Het samen opleiden zorgt ervoor dat we onze horizon verruimen, dat we ons begeven in nieuwe contexten en op zoek gaan naar nieuwe mogelijkheden. Dat ondersteunt de focus op een leven lang leren.” Leerzaam voor Windesheim was de mate waarin het beroep een rol speelt bij het opleiden op het mbo. Voor Deltion was het vooral leerzaam dat onderwijs ontwerpen voor het mbo anders is dan voor het hbo. De koppeling naar theorie is bijvoorbeeld een belangrijke voorwaarde voor het hbo-niveau.”

Inwerken van beginnende leraren

De aanpak van de scholen voor de begeleiding van beginnende leraren wordt momenteel versterkt door deelname aan Startwijzer: een programma van Aeres Hogeschool met als doel de begeleiding van startende leraren te verbeteren. Het inwerkprogramma voor beginnende leraren is onderdeel van het inwerkprogramma voor alle medewerkers, van administratief medewerker tot aan het college van bestuur. Ingelse: “Hiermee willen we benadrukken dat we als Deltion gezamenlijk één organisatie vormen. Onderdelen van het inwerkprogramma zijn kennismakingsgesprekken, de begeleiding van een werkplekbegeleider, een professionaliseringsbijeenkomst en voortgangsgesprekken met de opleidingsmanagers.”

Het inwerkprogramma kan rekenen op betrokkenheid van het CvB en de afdeling HRD. Doel is om te komen tot eenduidig beleid voor alle sectoren en ervoor te zorgen dat de faciliteiten

voor starters goed geregeld zijn. “Starters die van Windesheim komen, worden door Deltion en Windesheim samen begeleid. Ook dit programma draagt bij aan het bevorderen van een leercultuur.”

“ Van iedereen in de organisatie wordt verwacht dat hij of zij zich verder ontwikkelt. ”

Werken vanuit een gezamenlijke visie vraagt om een flinke investering. Koning Willem I College (KWIC) en Fontys Lerarenopleiding Tilburg (FLOT) ontwikkelden gedurende de subsidieperiode een gezamenlijke visie en aanpak voor Opleiden in de School.

Succesfactoren daarbij waren het opleiden in duo's en het ontwikkelen van thema's in werkgroepen met mensen vanuit beide organisaties. Essentieel is dat de opleiders vertrouwen hebben in elkaar. De goede samenwerking heeft mede geleid tot het inrichten van een rijke leeromgeving.

08





“Goed opleiden betekent voor ons dat het leren in de rijke context van het mbo, uitgangspunt is voor het leren van de studenten”, zegt Hans Schaepkens, projectleider van het samenwerkingsverband vanuit het roc. De student leert op zijn werkplek binnen het roc en bouwt zo aan de kennis, vaardigheden en een houding die belangrijk zijn voor het beroep van docent. Daarmee is zijn leeromgeving een stuk contextrijker dan wanneer de theorie alleen op FLOT aangeboden wordt en KWIC louter stagebegeleiding biedt. “Essentieel daarbij is dat wij als opleiders vertrouwen hebben in elkaar, want door samenwerking in het opleidingsteam bieden we een rijke leeromgeving waar de studenten hun benodigde competenties goed ontwikkelen. De afstand tot de latere werkpraktijk wordt hierdoor al tijdens de initiële opleiding kleiner.”

Het proces in de praktijk

De twee organisaties ontwikkelden samen een visie. “We dachten eerst dat we de implementatie vooraf goed moesten uitdenken, maar bij de start hebben we dat plan laten varen. Ervaringen leerden dat je maar het beste ontwikkelend kunt implementeren: gewoon beginnen, in duo's en in de werkgroepen. Dat bleek in ons project de grote succesfactor!” Er werd direct gestart met een pilot in het vierde opleidingsjaar. Deze heeft drie jaar gedraaid en is elk jaar verder ontwikkeld. Projectleider Schaepkens: “Nu staat er een geïntegreerd traject, waarin lio's en zij-instromers elkaar in de opleiding ontmoeten en met en van elkaar leren. Dit is

	Koning Willem I College Hans Schaepkens h.schaepkens@kwic.nl
	Fontys Lerarenopleiding Tilburg Christel Kuijpers c.kuijpers@fontys.nl

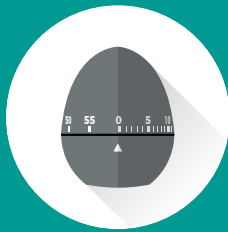
een verrijking van het programma, want lio's zijn sterker theoretisch onderlegd en deelnemers van het PDG-traject kennen de praktijk van het beroep heel goed. De deelnemers versterken elkaar.” Ook voor het eerste, tweede en derde jaar van de opleiding werken duo's van FLOT- en KWIC-opleiders samen op de locatie van het KWIC.

Rollenportfolio

Het opleidingsteam biedt samen begeleiding en draagt gezamenlijk verantwoordelijkheid bij de beoordeling van het leerproces van studenten. “We ontwikkelden een rollenportfolio, waarin staat omschreven wat we van elkaar kunnen verwachten.” Aandacht voor de ontwikkeling van de beroepsidentiteit vanuit de persoon van de student staat binnen het samenwerkingsverband voorop, geeft Christel Kuijpers, projectleider van het samenwerkingsverband vanuit de lerarenopleiding, aan. “De integratie van het traject voor zij-instromers met leerjaar vier van de initiële lerarenopleiding vormde daarvoor een uitdaging. Het mooie resultaat is dat een aantal studenten nu werknemer is geworden bij KWIC. Een beter compliment kunnen we als opleidings-team niet krijgen!”

Niet alles was succesvol


In de ontwikkeling van het samen opleiden ging het voor de lerarenopleiding vooral om het durven loslaten van verantwoordelijkheden, terwijl het voor het roc ging om het durven en kunnen nemen van meer of andere verantwoorde-



Tip: A zeggen én A doen

A zeggen en B doen, dat is iets waarmee je te maken kunt krijgen als je gaat samenwerken. Dat kan leiden tot frustraties. Om iets waar te kunnen maken, is alleen facilitering niet voldoende. Uren kunnen er in theorie wel zijn, maar in de praktijk blijken de prioriteiten soms elders te liggen, bijvoorbeeld wanneer een zieke collega vervangen moet worden. "De kunst is om hier niet voor weg te lopen, maar met de betrokkenen te kijken naar nieuwe mogelijkheden. Samen blijven sturen op het langetermijndoel: docenten goed opleiden voor het mbo", aldus Christel Kuijpers.





6 Goed opleiden betekent voor ons dat leren op de werkplek uitgangspunt is voor het leren. 9

lijkheden. “Dat is een proces waarin we goede stappen gezet hebben”, aldus Christel Kuijpers. “We investeren veel in het vormen van een goed opleidingsteam. Iedere maand is er in een bijeenkomst met een grote groep van betrokkenen van beide partners: van school- en instituutopleiders tot docenten Algemene professionele vaardigheden en een curriculumontwikkelaar. Voortdurend stellen we daar de vraag: ‘Zijn we nog vanuit onze visie aan het werken en ontwikkelen?’”

Het was een intensief proces, dat veel opleverde. “Er staat een team dat drager is van de projectopbrengsten en in contact staat met de collega’s van beide organisaties. Het werken in duo’s heeft de samenwerking versneld. We spreken één taal, hebben dezelfde beelden bij abstracte concepten en hebben concrete ervaringen opgedaan. Niet alles was succesvol, maar we konden wel open praten over wat misging. Dat was soms lastig, maar maakt wel dat we nu één team vormen. Sommige zaken kunnen nu sneller verder ontwikkeld of bijgesteld worden, waardoor de investering zich terugbetaalt.”

Uiteindelijk vallen de kwartjes

Kennisdeling, ambassadeurschap, succes vieren en praten als Brugman: dat alles is nodig om uiteindelijk bij beide partners op de verschillende lagen in de organisatie kwartjes te laten vallen. Deze kwartjes gaan dan vooral over de meerwaarde van de samenwerking en de investering die dat vraagt. Schaepekens: “Door opbrengsten zichtbaar te maken – in combinatie met aansturing door de stuurgroep – zijn we nu

zover dat alle 25 afdelingsdirecteuren van KW1C opleiden in de school en de daarbij behorende rollen gaan meenemen in de functioneringsgesprekken.” Kuijpers vult aan: “Ook bij FLOT realiseren wij ons dat het samen opleiden dicht bij de praktijk krachtig werkt, dat we goede docenten opleiden die klaar zijn om aan hun eerste baan te beginnen. Het is een onomkeerbare weg die is ingeslagen.”

Mensen raken

Eén van de thema’s waarop binnen het project mooie resultaten bereikt zijn, is het thema ‘Pesten’: een onderwerp dat nu in het hele roc duidelijk op de kaart staat. Schaepekens: “Overall in onze school hangen slogans om het onderwerp onder de aandacht te brengen. En bij de opening van het jaar voerden studenten van de opleiding Artiest een toneelstuk op over pesten. Vervolgens zijn ze met een ingekorte versie de klassen ingegaan. We merkten dat het mensen aangreep, en precies dat is nodig als je een gedragsverandering wil bereiken.” Het materiaal dat de werkgroep ontwikkelde, is deels opgenomen in het tweede en vierde leerjaar van de lerarenopleiding. Andere mooie voorbeelden vormen de pilots opbrengstgericht werken. “Soms ontstaat spontaan een kruisbestuiving.”

Cyclisch werken om de opbrengst van het onderwijs te vergroten. Het Groen Consortium is een samenwerkingsverband van Aeres Hogeschool Wageningen en negen agrarische opleidingscentra (aoc's) verspreid door het hele land. Doel van het consortium is het opleiden van kwalitatief goed en veranderingsbekwaam onderwijspersoneel in de groene sector. Duurzaamheid is een essentieel thema in de groene sector. Dat begint al bij duurzaam opleiden.

09





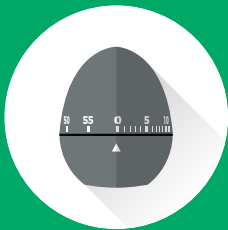
	Aeres mbo Arie Noeverman a.j.noeverman@aeres.nl	Lentiz Brigitte Scholtes bscholtes@lentiz.nl
	AOC Oost Nico Vreeken nvreeken@aoc-oost.nl	Prinsentuin College Joke Ykema j.ykema@rocwb.nl
	Clusius College Annelies de Waal a.dewaal@clusius.nl	Terra Martin Iepsma m.iepsma@onderwijsgroepnoord.nl
	Edudelta Piet Voet p.voet@edudelta.nl	Aeres Hogeschool Ineke Beumer i.beumer@aeres.nl
	Groene Welle Rita Hanekamp hanekamp@groenewelle.nl	Aeres Hogeschool Stan Frijters s.frijters@aeres.nl

Docentschap is meer dan alleen lesgeven: studenten werken ook aan de ontwikkeling van hun professionele identiteit. Ze draaien daarvoor mee als lid van een team en voeren alle taken uit die behoren tot de taken van het team. Zoals het verzorgen van open dagen, voeren van oudergesprekken, organiseren van themadagen en excursies en deelnemen aan vergaderingen. Daardoor leren ze hun werk organiseren, worden ze zich bewust van hun rol en leren ze wie ze zijn als docent. Projectleider Ineke Beumer van Aeres Hogeschool Wageningen geeft aan dat studenten blij verrast zijn over wat er allemaal bij het vak van docent op het mbo komt kijken. “Daarnaast komen ze met frisse ideeën over hoe zaken aangepakt of georganiseerd kunnen worden.”

Urgentie wordt gevoeld

Gedurende de jaren is het draagvlak van het college van bestuur (CvB) en management gegroeid. Eerder was nog niet overal voelbaar dat het CvB achter het samen opleiden stond. Er stond dan wel een handtekening onder de overeenkomst, maar dat was uiteraard niet genoeg. Belangrijk is dat degene die binnen een school verantwoordelijk is voor het aansturen van het samen opleiden, steun van het CvB ontvangt. Beumer: “Dat het draagvlak gegroeid is, komt omdat de urgentie nu echt gevoeld wordt. We willen graag uitstekend groen onderwijs bieden en onderscheidend zijn ten opzichte van andere scholen. Ook speelt mee dat we een groot aantal oudere docenten hebben. We hebben dus behoefte aan goed opgeleide nieuwe docenten.”





Tip: bewaak de grote lijnen

Om het samen opleiden goed uit te kunnen voeren, is het belangrijk dat de projectleider erop toeziet dat de organisatie goed draait. Ook is een scherpe blik op de grote lijnen van belang, bijvoorbeeld het bewaken van de rol van het CvB, van de schoolleiders en van de teamleider. Hapert de geoliede machine van het plaatsen van studenten en verzorgen van goede begeleiding ergens? Dan is het belangrijk om dat te signaleren als projectleider en het probleem bij de juiste personen aan te kaarten.

“ Voor het leerproces van studenten van het mbo is het van belang dat we ze blijven volgen. ”



Veel communiceren

De naam Groen Consortium wint aan bekendheid en begint meer te leven onder zowel studenten als collega's. Veel communiceren is van belang om alle collega's mee te nemen in het werk en de opbrengsten van het consortium. "Bijvoorbeeld in een nieuwsbrief of door in gesprek te gaan met alle lagen", licht Annelies de Waal, projectleider van AOC Clusius College, toe. Om meer bekendheid over het samen opleiden te krijgen, werd de website www.groenconsortium.nl ontwikkeld. De Waal: "Dit is een plek waar alle betrokkenen, dus ook studenten, zinvolle informatie over het opleiden in de school kunnen vinden. We hopen dat we uiteindelijk van iedereen in het groen onderwijs horen dat docenten die bij ons zijn opgeleid, klaar zijn om les te geven op een aoc."

Werken aan verbetering

Tussen de aoc's bestaan nog wel verschillen in de wijze waarop het samen opleiden wordt uitgevoerd. Nico Vreeken, projectleider van AOC Oost, licht toe: "De een werkt liever met experts op themadagen en bij het andere aoc spelen studenten een grotere rol. Ook verschilt de facilitering enigszins. De verschillen in werkwijze zijn echter de afgelopen jaren een stuk kleiner geworden, mede dankzij het handboek dat we ontwikkelden. In dit document is de organisatie en werkwijze van het Groen Consortium uitgewerkt. In principe zijn taken helder en weet iedereen wat hij moet doen, maar bij onduidelijkheid kunnen we op het handboek teruggrijpen. Ook komt het van pas bij het inwerken van nieuwe mensen of als achtergronddocument voor trainingen. Daarnaast vormt het de basis voor de evaluatie van onze werkwijze. We komen als projectgroep vier keer per jaar samen en bekijken dan waar we tegenaan lopen en wat beter kan."

Ineke Beumer van Aeres Hogeschool Wageningen benadrukt dat het handboek in ontwikkeling blijft. "Zo hebben we een standaard exit-formulier in gebruik genomen dat aankomend jaar wordt toegevoegd aan het handboek. Ook werkten we

aan explicitering van onze visie op opleiden. Het idee is dat het handboek de basis vormt voor ons opleidingsplan."

Een verbeterpunt waar de projectgroep nu aan werkt, is de formulering van de leerwerkplekopdrachten door de scholen, zodat deze opdrachten nog beter aansluiten bij de behoeftes van het specifieke team waar studenten stagelopen. Beumer: "Per aoc verzamelen we vijf pilotopdrachten gebaseerd op de speerpunten van de teams. Hiermee willen we bevorderen dat de teams meer uit het werk halen wat door de student wordt verricht. Studenten op hun beurt zien dat hun resultaat direct ingezet wordt in het team."

Cyclisch werken

Een belangrijk aspect van opbrengstgericht werken is cyclisch werken. "Voor studenten van het mbo is het van belang dat we ze blijven volgen: wat is het doel waar de student naartoe werkt? Waar staat de student nu? En wat zijn vervolgstappen? Daarvoor analyseren we toetsen zoals de cito of school-examens. We staan stil bij wat het aandeel van de student én van de docent is in bereikte resultaten. In de les gaat het om het vragen van gerichte feedback, deze vervolgens analyseren en op basis daarvan de les bijstellen", aldus De Waal.

Belangrijk onderdeel van opbrengstgericht werken is het begeleiden van de student, bijvoorbeeld in het maken van keuzes of bij uitval. "Daarvoor is het nodig om goed te weten hoe een student in elkaar steekt. Ook komt het opbrengstgericht werken terug in de professionalisering. Dit krijgt vorm met vragen zoals 'wat wil ik, hoe ga ik dat doen, is het wel of niet gelukt en waarom?'. Deze vragen lopen als rode draad door de professionalisering. We hebben bijvoorbeeld geleerd dat het belangrijk is om bij elke themadag terug te komen op de acties die de student zou ondernemen naar aanleiding van de vorige themadag. Voor het invullen van onze taak als schoolopleider is deze cyclische manier van werken essentieel."

Juist door het met elkaar oneens te zijn, ontstaan nieuwe inzichten. Het samenwerkingsverband heeft gaandeweg de naam Hodos aangenomen. Hodos is afgeleid van het Griekse woord dat 'de weg' betekent. Zowel het Hoornbeeck College als Driestar hogeschool zijn instellingen met een christelijke, reformatorische grondslag: het Woord van God wijst de weg. De studenten en docenten leggen ook een weg af in hun leven en school- of loopbaan. De opleidingsschool draagt graag bij aan de vorming van mbo-studenten via de vorming van docenten.

10



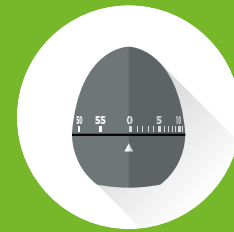


Voor het samenwerkingsverband betekent goed samen opleiden dat de inbreng van beide partners even groot is. Over en weer valt er veel van elkaars expertise te leren. Docenten van het mbo brengen bijvoorbeeld specifieke mbo-elementen in, zoals de beroepscontext of loopbaan-oriëntatie. Docenten van de lerarenopleiding weten vervolgens de koppeling naar de theorie te maken. Arjen van Kralingen, locatiedirecteur Hoornbeek College Rotterdam: “Het mbo biedt veel en dat maakt het een unieke leerwerkplek. Denk maar aan de verschillende niveaus waarop lesgegeven wordt, de ondernemingsdrift in het mbo, de koppeling naar de praktijk en studenten van het mbo die doorstromen naar vervolgonderwijs of naar hun eerste baan. Bijkomend krijg je als docent in opleiding ook nog te maken met docenten die vanuit de praktijk of vanuit de lerarenopleiding zijn ingestroomd. Door deze diversiteit valt er enorm veel te leren op het mbo. We willen graag bij meer studenten van de lerarenopleiding al deze boeiende aspecten van het mbo voor het voetlicht brengen.”

We leggen de lat hoog

Van Kralingen geeft aan dat lesgeven in het mbo veel voldoening geeft. “Zeker als je bij studenten de juiste snaar weet te raken en ze weet te motiveren. Bijvoorbeeld door studenten te vragen een brief te schrijven aan de klanten van hun eigen mini-onderneming. Dat willen ze wel foutloos doen, in tegenstelling tot een opdracht uit een boek.” De samenwerking tussen het Hoornbeek College en Driestar hogeschool heeft

	Hoornbeek College Arjen van Kralingen kra@hoornbeek.nl
	Driestar Hogeschool Arend Flier a.flier@driestar-educatief.nl



Tip: ruimte voor discussie

Werk vanuit een sterke gezamenlijke visie, maar laat ruimte voor discussie. Door naar elkaar te luisteren en elkaars perspectief te waarderen, ontstaan nieuwe inzichten.



“ Door een helder organogram, een heterogene stuurgroep en een cyclische werkwijze konden we een stevige basis neerzetten. ”



de kwaliteit van de reflectie op het docentschap en lesgeven verhoogd. De hogeschool brengt veel expertise mee op het gebied van pedagogiek en didactiek. Arie van Groningen, instituutsopleider: “Wij leggen de lat hoog als het gaat om het nadenken over je eigen beroepshouding. Wie ben ik en wat voor docent ben ik? Het zijn belangrijke vragen die studenten, maar ook zittende docenten, tegenkomen op hun weg van ontwikkeling. Dit is een goed voorbeeld van hoe de samenwerking ook bijdraagt aan de ontwikkeling van ervaren docenten.”

Planmatig werken

Het samenwerkingsverband richtte zich als een van de eerste gezamenlijke taken op het verbeteren van het PDG-traject. “Bij de ontwikkeling hebben we eerst goed gekeken naar wat de zij-instromer met zich meebrengt. Vervolgens hebben we de vraag gesteld waar de deelnemer zich dan verder in kan ontwikkelen. Na de herziening is het beter mogelijk om het traject aan te laten sluiten bij de vraag van deelnemers. We ontwikkelden acht modules, waarvan de deelnemer er vier mag kiezen. Hij of zij mag voor een praktijkopdracht ook een alternatief indienen dat dan wel relevant moet zijn voor de leerdoelen van het PDG-traject”, legt Van Groningen uit. Een programma op maat maken, is meteen ook een mooie parallel naar hoe studenten op het roc opgeleid worden. Elementen uit de PDG-trajecten worden ook aangeboden voor opfrissing van zittende docenten. “Neem bijvoorbeeld de module over het motiveren van studenten. Studenten motiveren begint bij je eigen motivatie. Het is belangrijk om je bevoegdheid als docent vast te houden. Soms is het nodig om het vuurtje weer aan te wakkeren. Ook verandert de groep studenten, wat gevolgen heeft voor de wijze waarop ze gemotiveerd dienen te worden. Het aanbieden van de module aan zittende docenten brengt veel expertise bij elkaar. Het is heel mooi om te zien hoe docenten van elkaar leren.”

Een helder organogram, een heterogene stuurgroep en een cyclische werkwijze: het zijn drie belangrijke ingrediënten waardoor het samenwerkingsverband een stevige basis kreeg. “Ons opleidingsplan is geen blauwdruk, maar een groendruk. We vinden het belangrijk om planmatig te werken en om het plan niet in beton te gieten. Het opleidingsplan wordt jaarlijks bijgesteld, onder andere op basis van feedback van studenten”, aldus Van Groningen.

Samenwerken is flinke discussie

Hoewel de gedeelde sterke visie van het Hoornbeek College en Driestar hogeschool een mooie gezamenlijke basis vormt, betekent dat niet dat het samenwerken altijd vlekkeloos verloopt. Soms zijn er discussies, bijvoorbeeld bij het vormgeven van het sollicitatieproces van schoolopleiders. Van Groningen: “Gedurende de ontwikkeling waren we het niet altijd eens, bijvoorbeeld over de intensiteit van de procedure. Het Hoornbeek College had al een procedure. Eén van de elementen waarmee we goede schoolopleiders willen selecteren, is het doen van rollenspellen. Juist door het met elkaar oneens te zijn, ontstaan nieuwe inzichten. Na hard werken is er een mooie sollicitatieprocedure uit voortgevloeid waar beide partners tevreden over zijn. Zo groeien we samen verder in het opleiden.”

Sociale veiligheid voor betere prestaties

Je veilig voelen als mbo-student is een belangrijke voorwaarde om de weg door het onderwijs succesvol af te kunnen leggen. Daarom werd onderzocht hoe de sociale veiligheid beter kan op het Hoornbeek College. “We vroegen collega’s en studenten of ze zich veilig op school voelen en of ze op de goede manier worden aangesproken. Uit interviews bleek dat docenten, studieloopbaanbegeleiders en studenten signalen opvingen over pesten. Doordat we in beeld kregen van wat er speelt, konden we het onderwerp op de agenda zetten. Pesten en sociale veiligheid is nu opgenomen in het curriculum van de lerarenopleiding en het PDG-programma. Ook in andere programma’s en workshops komt het thema terug.”

Toekomst

Het samenwerkingsverband wil zich in de toekomst blijven richten op docenten in opleiding en zittende docenten. Het streven is dat het samenwerken nog verder doordringt in de organisatie en in de werkwijze van de docenten van beide organisaties. Bijvoorbeeld door samen les te geven, bij elkaar in de klas te kijken en elkaars kennis en ervaring nog meer te benutten. Een goed voorbeeld hiervan zijn de masterclasses die docenten van het mbo verzorgen voor studenten van de lerarenopleiding die kozen voor de beroepsgerichte afstudeer richting. “We willen bij docenten graag nog meer het gevoel aanwakkeren dat je kunt genieten van (kritische) feedback van studenten of van elkaar. Het gaat om een houdingsverandering: dat je beter wil worden en wil begrijpen wat er gezegd wordt en waarom.”

Een kijkje in de keuken van samen opleiden in de school Tien samenwerkingsverbanden in het mbo geven hun recept prijs

Samenwerken op inhoudelijke thema's

"Gericht werken aan de vijf thema's heeft de samenwerking naar een hoger plan getild."

"Werk op alle thema's met een vergelijkbare systematiek. Zo is afstemming tussen de thema's eenvoudiger en zijn ze makkelijker in te bedden in het onderwijs en professionalisering."

"Verdiep je in de relevantie van de thema's. Doe kennis op uit de literatuur en in de praktijk."

"Werk vanuit een gezamenlijke visie. Door dit startpunt wordt snel helder welke thema's aandacht nodig hebben binnen het samen opleiden."

"Je moet mensen raken: door op een opvallende, creatieve manier aandacht te vragen voor het thema, komen mensen in beweging en creëer je gedragsverandering."

QUOTES

OVER DE VIJF THEMA'S

Opbrengstgericht werken

"Opbrengstgericht werken? Doorloop de hele PDCA-cyclus."

"Opbrengstgericht werken: structureel bezig zijn met het realiseren van leeropbrengsten bij studenten."

Omgaan met verschillen

"Differentiëren is een kwestie van proberen: plannen maken, lessen geven, evalueren en bijsturen."

"Combineer al bestaande onderzoeksgroepen of lectoraten, zoals leren met ICT, met het thema."

Begeleiding startende leraren

"Laat beginnende docenten en begeleiders het beleid mee ontwikkelen."

"Als school vorm je gezamenlijk één organisatie: laat het inwerkprogramma voor beginnende leraren onderdeel zijn van het inwerkprogramma voor alle medewerkers, van de administratie tot aan het College van Bestuur."

Ouderbetrokkenheid

"Ouderbetrokkenheid begint bij een heldere visie over wat de opleiding en de ouders van elkaar verwachten."

"Beginnende docenten hebben behoefte aan handvatten om met ouders in gesprek te komen. Maak ouderbetrokkenheid onderdeel van het curriculum en inwerkprogramma."

Pesten

"Sociale veiligheid gaat verder dan alleen het klaslokaal, het gaat om de hele schoolomgeving."

"Vraag studenten en docenten naar hun ervaringen met pesten. Zo krijg je een goed beeld van wat er speelt en kan je het thema gericht agenderen."

Eindredactie Tekst-world (Daphne Doemges-Engelen)

Vormgeving Design Crew



CINOP Advies

Postbus 1585

5200 BP 's-Hertogenbosch

073-6800800

info@cinop.nl

www.cinopadvies.nl

Deze publicatie is uitgevoerd door CINOP Advies, in opdracht van het Ministerie van OCW.



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap