

JAN KWEEKEL

“Wat motiveert jonge mensen nu meer dan verhalen uit de praktijk?”

FRANK VAN HOUT

“Scholen hebben verstand van jongeren, leren en opleiden.”

SARIEN SHKOLNIK

“Intensief samenwerken met lerarenopleidingen is goed voor mbo én hbo.”

SILVIO EBBERS

“Onderwijsvernieuwingen kan ik nu in handen geven van de LD'er.”

BREED

MBO professionalisering in de praktijk

“Bij twijfel
DOEN.”



22

3 // Column

Netwerken maken het leuk!

4 // Coverstory

Hoe pakken scholen tekort techniekdocenten aan?

9 // Column

Vakmensen in vakmanschap

10 // Achtergrond

Goed onderwijs vraagt om investeren in docenten

14 // Reportage

Een werkweek van Jordy van Schijndel

17 // In het kort

Berichten over professionalisering van onderwijspersoneel

18 // In gesprek

Tamar van Gelder en Frank van Hout in gesprek over samenwerking in onderwijsteams

21 // Feiten & cijfers**22 // Uitgelicht**

De Gelderse professionaliseringsagenda

24 // Wist u dat?

*Dit projectteam
maakte de magazines
Sterk, Vast en Breed
mogelijk.*

Colofon

De magazines 'MBO professionalisering in de praktijk' zijn een uitgave van de MBO Raad, de brancheorganisatie voor middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneducatie. Overname van teksten is toegestaan onder bronvermelding en toestemming van de redactie.

Redactie: Ilona de Bruijne, Nathan Soomer

Teksten Coverstory, Achtergrond, Frank en Tamar in gesprek en

Uitgelicht: Tekstschrijvers.nl

Concept en vormgeving:

Link Design, Amsterdam

Drukwerk: W.C. Den Ouden, Amsterdam

Coverfoto: Alija / iStockPhoto

Fotografie: Diederik Faber

www.mboraad.nl



NETWERKEN MAKEN HET LEUK!



Iedereen herkent het vast. De vraag of je nog iemand in je netwerk kent die behulpzaam kan zijn, je ergens kan introduceren of heel praktisch een 'klusje' kan doen.

Ton Heerts, voorzitter MBO Raad

Wat is het dan mooi dat je op die manier een collega kan helpen of zelf je kennis en kunde mag inzetten. Netwerken ontstaan niet vanzelf en moet je goed onderhouden. Van belang, en een meerwaarde, in je netwerk zijn mensen die werkzaam of actief zijn op andere terreinen dan jezelf. Dat maakt het leuk en verbreedt je eigen horizon.

In het beroepsonderwijs is ons netwerk extra relevant. We werken met een groot aantal stakeholders die allemaal wel iets vinden én belang hebben bij goed beroepsonderwijs. Het regionale bedrijfsleven bijvoorbeeld. En de gemeente: vanuit de economische en vanuit de sociale hoek partner van het beroepsonderwijs.

Het mbo is voor veel jongeren een belangrijke fase in hun leven: op weg naar volwassenheid, naar werk, naar het hbo. Een goede stageplek is cruciaal en daarvoor zijn de contacten van scholen binnen hun netwerk met werkgevers weer van belang. Omgekeerd moeten bedrijfsleven en overheid weten wat er op school gebeurt of hun kennis kunnen inzetten binnen de school. Onlangs las ik in

het nieuws over mensen die 'tijd over hebben' om les te geven. Daar kunnen zij voldoening uit halen én hun netwerk mee uitbreiden. Hoe mooi is het als je in je netwerk mensen weet te enthousiasmeren en mobiliseren om bijvoorbeeld burgerschap te 'doceren'?

Een goed en uitgebreid netwerk bouw je op door deelname aan het verenigingsleven, binnen maatschappelijke organisaties en via opleidingen. Maar ook op buurt-barbecues of via social media. En met oud-collega's. Juist door steeds te verbinden gaat het eigenlijk vanzelf heb ik gemerkt. Het is niet belangrijk van waaruit je het opbouwt, belangrijker is dat je het hebt! Het bijwonen van recepties hoort daar ook bij. Iedereen kent het gevoel; moet ik daar nu heen of niet? Bij twijfel DOEN, zou ik zeggen. Je ontmoet, onderhoudt, deelt en bouwt weer verder.

Er gaat bij mij geen week voorbij of mijn netwerk blijkt behulpzaam. Of het nu gaat om het vinden van een goede spreker of samen te werken aan verbetering van het beroepsonderwijs. Maar ook gewoon om eens iets terug te kunnen doen voor iemand die mij heeft geholpen.



Jan Kweekel: lid college van bestuur, STC-Group

REGULIERE AANPAK VOOR TEKORT TECHNIEKDOCENTEN VOLSTAAT NIET MEER

“SCHOLEN MOETEN OP MEERDERE SCHAAKBORDEN SPELEN”

Binnen het middelbaar beroepsonderwijs speelt steeds meer het probleem van lastig vervulbare onderwijsvacatures. Met name in het technische beroepsonderwijs wordt het tekort voelbaar. Hoe gaan scholen hiermee om?

Tekst Monique Woning **Fotografie** Diederik Faber

Veel technische mbo-opleidingen hebben meer techniekdocenten nodig.

ROC Mondriaan (regio Den Haag) en het Rotterdamse Scheepvaart en Transport College (STC-Group) zetten in op de hybride docent. Jan Kweekel, lid college van bestuur van de STC-Group: “Binnen nu en 2023 gaat de helft van onze circa 100 technische vakdocenten met pensioen. Vóór 2028 nog een aantal. Die moeten we vervangen.” Veel technische mbo-opleidingen hebben **meer techniekdocenten** nodig door de aantrekkende economie en het groeiend aantal techniekstudenten. Bovendien zijn techniekdocenten mbo-breed gewild, omdat lesgeven bij vrijwel alle mbo-opleidingen algemene ict-kennis vraagt. Van de lerarenopleidingen komen te weinig nieuwe docenten om aan de vraag te voldoen.

2.400 tekort

In 2015 voerde onderzoeksbureau Ockham/IPS een studie uit voor de MBO Raad. Ruim 50 procent van de respondenten gaf aan de komende jaren een problematisch docenten-

tekort te verwachten. De benodigde instroom tot 2022 wordt geschat op bijna 2.400 onderwijsgevenden. Met name in de sectoren Techniek en Gebouwde Omgeving (TGO) en Mobiliteit, Transport & Logistiek, Maritiem (MTLM).

Oplossingen tekorten

Onlangs inventariseerde Ockham met mbo-scholen en de MBO Raad mogelijke oplossingen voor het tekort. Het resultaat is het rapport ‘Bouwstenen voor een actieplan tekorten techniekdocenten’, gericht op een grotere instroom en behoud van docenten, betere samenwerking met het bedrijfsleven én onderwijsinnovaties. Het bevat oplossingen op landelijk niveau, maar vooral op sector- en instellingsniveau.

Nieuwe aanpak

Bert-Jan Buischool en Simon Broek, onderzoekers Ockham/IPS: “Scholen vervullen zo goed en zo kwaad hun vacatures, vaak op het

Het mbo is aan zet

nippertje. Het tekort vraagt om een strategische aanpak. Techniekdocenten zijn schaars. Mensen met technische kennis die dat tevens kunnen overdragen, kunnen enthousiasmeren en communiceren, die zoekt het bedrijfsleven ook. Als school moet je daarom op meerdere schaakborden spelen en een uitgebalanceerde mix van acties en instrumenten inzetten. Voor de korte én lange termijn.”

Wat werkt?

Praktijkvoorbeelden in het rapport laten zien wat werkt. “Het Bouwstenen actieplan is een menukaart waaruit iedere school oplossingen kan kiezen die het beste passen. Het mbo is aan zet: van de twintig acties zijn er twaalf gericht op schoolniveau. Het is een dynamisch document, scholen kunnen kennis en ervaringen uitwisselen op specifieke acties en die zelf aanvullen en uitbreiden.”

Hybride docenten STC-Group

De STC-Group startte in januari 2017 het project hybride docenten. Bij partners (Havenbedrijf Rotterdam N.V., Van Oord Dredging and Marine Contractors B.V., Nautilus International en Stichting Nederland Maritiem Land) werft de school docenten en leidt die met Fontys op. De docenten werken dus deels in de maritieme of logistieke sector, deels in het onderwijs.

Proefdraaien

Een hybride STC-docent doorloopt een gedegen traject: geïnteresseerden melden zich bij hun werkgever. Na assessments bij de STC-Group volgen daar gesprekken met collegedirecteuren

en vakdocenten. “Past het van beide kanten, dan draaien ze twee dagen mee. Daarna gaan ze de halve week lesgeven en werken de andere helft bij hun oude werkgever. Tegelijkertijd beginnen ze aan een pedagogisch-didactisch getuigschrift. Op onze kosten, in de tijd van beide bazen.” In september 2017 startten tien hybride docenten.

Voordelen mbo en bedrijfsleven

De STC-Group financiert het project deels met een subsidie van het Europese Blue Careers. Jan Kweekel ziet legio voordelen in deze aanpak. “Behalve dat we zo het tekort aan vakdocenten oplossen, halen wij kennis binnen uit het werkveld. Op hun beurt halen de bedrijven onderwijskennis binnen. Wat motiveert jonge mensen nu meer dan verhalen uit de praktijk?”

Haagse Cyber Security Ambassadors

In 2016 riep het Haagse ROC Mondriaan met partner Fortress de ‘cyber security ambassador’ in het leven. ROC Mondriaan kreeg hiervoor **subsidie** vanuit P@ct, Partners in @ction for Cyber Talent (een project van het Regionaal investeringsfonds mbo). De ambassadeurs gaan

Op hun beurt halen de bedrijven onderwijskennis binnen.



Simon Broek en Bert-Jan Buiskool: onderzoekers, Ockham/IPS

Onderzoeksbureau Ockham/IPS adviseert mbo-scholen hun strategische personeelsbeleid zó in te richten, dat ze alle opties kunnen benutten om techniekdocenten aan te nemen. Mik bijvoorbeeld op een lichte overcapaciteit van het onderwijsteam. Onverwachte vacatures zijn zo gemakkelijker te vervullen. Ervaren docenten kunnen dan nieuwe collega's coachen: extra belangrijk voor startende hybride docenten, die naast twee banen een onderwijsbevoegdheid moeten halen. Betrek ook het bedrijfsleven bij de aanpak van de tekorten en integreer dat in het HR-beleid, in lijn met de aanbevelingen van Techniepact-aanjager Doekle Terpstra om carrières in onderwijs én bedrijfsleven mogelijk te maken.



Janke Westerhuis:
programmamanager Techniek,
ROC Mondriaan

grotendeels als ict'er werken en daarnaast een paar dagen in de week als docent IT Security. Fortress, een bureau in security risk management, detacheert deze hybride docenten.

Werkveld onderdeel van onderwijsteam

Janke Westerhuis, programmamanager Techniek bij ROC Mondriaan: "De ontwikkelingen binnen de ict en vooral cyber security gaan zo snel, je komt er niet met bijscholingen van docenten. We moeten anders naar het onderwijs kijken, samen met bedrijven. Ons streven is een onderwijsteam waarin docenten en vakinhoudelijke specialisten samen het onderwijs verzorgen. Dat verhoogt het opleidingsniveau."

PDG-traject in modules

Bij ROC Mondriaan geven vanaf september vijf cyber security ambassadors les. Hun PDG-traject volgen ze bij de Hogeschool Rotterdam, waar

mee afspraken zijn gemaakt over vrijstellingen en het kunnen opknippen van het traject in modules. Fortress en ROC Mondriaan zetten in op een uiteindelijke tweedegraads bevoegdheid, zodat de hybride docenten breed inzetbaar zijn.

Arbeidsmarkt van morgen

Ockham/IPS, STC en ROC Mondriaan zijn ervan overtuigd dat hun oplossingen breder toepasbaar zijn binnen het mbo en zelfs binnen het basis- of voortgezet onderwijs. Jan Kweekel vindt hybride docentschap ook goed passen bij de arbeidsmarkt van de toekomst. "Jonge mensen willen graag kort-cyclisch werken. Werknemers biedt het nieuwe uitdagingen, dus het past bij duurzaam personeelsbeleid." Janke Westerhuis en Jan Kweekel benadrukken dat niet iedereen in de wieg gelegd is voor het docentschap: "Lesgeven is een vak, niet iets wat je er zomaar bij doet. Je moet feeling hebben met jongeren."

JAN KWEEKEL, STC-GROEP

Tip voor scholen:

"Ga zo snel mogelijk aan de slag om het lerarentekort voor specifieke vakken aan te pakken. Ga buiten de gebaande paden. Met elkaar kunnen wij mbo-scholen hybride docentschap gewoon maken!"

Tip voor het bedrijfsleven:

"Zie het hybride docentschap als een kans om de ontwikkelingen in het beroepsonderwijs op de voet te volgen, contact met toekomstige werknemers te leggen en als carrièreontwikkeling voor de huidige werknemers."

VAKMENSEN IN VAKMAN- SCHAP



Baboesjka-poppetjes, dat is mijn ideaalbeeld van vakmanschap.

Marc Vermeulen, hoogleraar Onderwijs sociologie

In mbo-scholen leiden we vakmensen op. Dat gebeurt door vakmensen, die weer opgeleid zijn door vakmensen die gebruik maken van inzichten van onderzoekers en ontwikkelaars die werken aan innovatief vakmanschap. Ieder poppetje past in een groter poppetje. Vakmanschap als een inktvlek die zich niet alleen beperkt tot het maken van dingen of het verlenen van een dienst. Vakmanschap is een aard, een houding en vakmanschap is ook burgerschap; vakmensen gaan met respect om met hun klanten, met hun materiaal en met hun omgeving.

Vakmanschap moet je doen, maar voor een verbreding zoals ik hiervoor pleit, moet je over vakmanschap ook denken. Het betreft geen single trick pony die je moet berijden, maar een breed palet van competenties. Docenten in mbo-scholen zijn dus geen trainers van pony's, maar moeten brede vorming kunnen bieden en dus zelf ook een brede oriëntatie op de wereld hebben. Ze moeten onderdeel uitmaken van een brede professionele gemeenschap die zichzelf voortdurend kritisch vernieuwt. Die

gemeenschap zit uiteraard niet alleen binnen de muren van een school. Sterker nog: als je hem daartoe beperkt, lijkt je op de dronkaard die zijn sleutels zoekt onder de lantaarn, omdat hij daar licht heeft.

De belangrijkste elementen van die professionele gemeenschap liggen in ieder geval ook in de buitenwereld, in de beroepsgroep, in maatschappelijke organisaties, in de aangrenzende onderwijssoorten en in de wetenschap. Hier is overigens nog een wereld te winnen: de wetenschap bemoeit zich te weinig met de vorming van vakmensen en ook niet met de vorming van vakmensen die vakmensen vormen. In het hbo zijn er maar enkele gespecialiseerde opleidingen voor mbo-scholen en er zijn maar betrekkelijk weinig specialisten bij kennisinstituten die zich richten op de onderzoek- en ontwikkelwerk voor mbo-scholen. De grote en uitdagende opgave om een nieuwe generatie brede vakmensen te vormen, ligt hieronder. Echte professionaliteit vergt dan ook niet alleen verbreding maar ook verdieping.

GOED ONDERWIJS VRAAGT OM INVESTEREN IN DOCENTEN

In het inspiratieboekje 'Lees, herken, ontdek!' staat het verhaal van Wellantcollege, dat veel activiteiten ontwikkelde om onderwijsgevenden bij hun professionalisering te ondersteunen.

Tekst Monique Woning Fotografie Diederik Faber

Deze grootste groene onderwijsinstelling in de Randstad biedt vmbo-onderwijs en mbo-opleidingen aan, en cursussen en trainingen. Voor Wellantcollege is professionalisering van de medewerkers cruciaal bij het bereiken van de strategische doelen zoals internationalisering, gepersonaliseerd leren, digitalisering, of duurzaamheid. Tegelijkertijd kan Wellantcollege zo inspelen op de veranderingen in maatschappij en onderwijs.

Barbara van der Bijl, HRM-adviseur Wellantcollege: "Recent hebben we met het management van de teams een strategische personeelsanalyse gemaakt. We keken naar wat er binnen én buiten de school speelt. Wat willen we daarmee? Welke doelstellingen willen we realiseren en met welke medewerkers? Hebben we die in huis? Zo nee, hoe dichten we de kloof? Eerder uitgewerkte professionaliseringsprogramma's en -thema's zijn bijvoorbeeld een

traineeship voor teamleiders, de individuele gesprekkencyclus, scholingsplannen, teamsselfies, een ontwikkeltraject voor LD-docenten en begeleidingsprogramma voor nieuwe medewerkers."

Programma nieuwe medewerkers

Sinds twee jaar krijgen de net aangenomen mbo-docenten een begeleidingstraject van een jaar. Ook als ze al onderwijservaring hebben. Het traject bestaat onder meer uit een tweedaagse **training, bezoeken aan bedrijven** en intervisie. De startersgroep komt regelmatig bij elkaar en wordt intensief begeleid: door een externe coach, directeur, teamleider, hr-medewerker én een docent die het traject het jaar ervoor deed. De nieuwe docenten raken zo snel ingeburgerd bij hun groene werkgever en het werkveld. Silvio Ebbers, teamleider bij Wellant mbo in Houten:

Het onderwijs verandert snel, dus docenten blijven zich ontwikkelen.



BARBARA VAN DER BIJL, HRM-ADVISEUR: "Met professionalisering ben je als school nooit klaar. Er zijn altijd weer nieuwe doelen. Het is dus een voortdurende ontwikkeling, in samenspraak met de buitenwereld: het onderwijs monitoren, en weer aanpassen. Maar als organisatie willen we ons ook continu ontwikkelen. Onze medewerkers willen en nemen steeds meer de eigen verantwoordelijkheid. Veel teams zijn daarin al ver. Een leven lang ontwikkelen wordt dus steeds vanzelfsprekender."

“Wij kunnen dit aan alle scholen aanbevelen! De docenten voelen zich gewaardeerd doordat we op deze manier in hen investeren.”

Funciedifferentiatie

Om te voorkomen dat onderwijstalent elders ging werken, creëerde Wellantcollege in 2012 meer functies in de LD-schaal. Docenten met specifieke onderwijservaring, expertise en vaardigheden kunnen solliciteren op bepaalde speerpuntprojecten. Als LD-potential nemen ze vervolgens deel aan een post-hbo-opleidingstraject, waarin ze aan het project werken. Na afronding van de opleiding en bij goed functioneren wordt de docent benoemd tot LD'er.

Meer onderwijskwaliteit

Silvio Ebbers: “LD'ers verdiepen zich in onderwijsvernieuwingen en -veranderingen en trekken grotere projecten, ook regionaal. De LD'er is onderdeel van het team. Als teamleider zorg ik er voor dat het team goed draait.

MANAGEMENT AAN DE SLAG

Ook het management van Wellantcollege wil zich blijvend ontwikkelen. De teamleiders deden een management-developmentstraject, evenals college van bestuur en directie. Een tweede traject volgt. De teamleiders gingen in hun traject aan de slag met thema's als teamsturing, visies op leren en omgaan met het bedrijfsleven. Het management-developmentstraject voor directie en college van bestuur ging over (persoonlijk) leiderschap, collegiaal besturen en samenwerken, strategisch sturen, vertrouwen en veiligheid.

Daar gaat vooral mijn tijd naar. Onderwijsvernieuwingen kan ik nu in handen geven van de LD'er, die mij ondersteunt in het onderwijsproces. De projecten van LD'ers komen voort uit onderwijsvragen van alle teams: mbo én vmbo.” Barbara van der Bijl: “Met deze functie kan Wellantcollege het menselijk kapitaal van aanwezige kennis en expertise beter benutten. Dat komt de onderwijsteams ten goede en dus de onderwijskwaliteit.”

Resultaten LD'ers

Dankzij de LD'ers is het vmbo in samenwerking met hogescholen een opleidingsschool gestart. Hun inzet in het mbo heeft bovendien de relatie tussen onderwijs en bedrijfsleven versterkt. Silvio Ebbers: “Niveau 4-studenten moeten een proeve van bekwaamheid Ondernemen afleggen. Onze LD-docent levert ze nu reële onderzoeksvragen vanuit bedrijven.”

Teamselfie

Alle onderwijsteams maken bij Wellantcollege een jaarlijks 'selfie per team'. Ieder teamlid vult een uitgebreide vragenlijst in (over andere stages, professionalisering, coaching en internationalisering). Silvio Ebbers: “Dit hebben we nu tweemaal gedaan. De resultaten vormen een momentopname per team. Het helpt de teams te bepalen wat goed gaat en welke stappen ze kunnen nemen om verdere winst te boeken.”

Team- en professionaliseringsplannen
De teamselfies vormen de input voor de tweejaarlijkse teamplannen en individuele gesprekkencyclus. Daarop worden weer de professionaliseringsplannen gebaseerd. Silvio Ebbers: “Omdat alle onderdelen met elkaar zijn verbonden, is het een samenhangend en zinvol traject. De selfies helpen de teams hun richting te bepalen. Hoe ga je om met veranderingen in het werkveld en anticipeer je hierop? Hoe geef je dat vorm binnen het onderwijs? Het zijn belangrijke bijdragen aan meer zelfsturende teams.



SILVIO EBBERS, TEAMLEIDER: “We kunnen niet genoeg benadrukken hoe belangrijk een goede begeleiding van nieuwe docenten is. Voor henzelf en voor de werkgever. Als school laat je daarmee merken dat je ze belangrijk vindt. Het is een goede manier om kennis te maken met collega's en de instelling. Daarnaast zorgt het voor binding en verdieping.”

Menselijk kapitaal

De focus van Wellantcollege blijft de komende jaren 'het menselijk kapitaal'. Barbara van der Bijl: “We zijn momenteel bezig met het meerjarenpersoneelsplan, gebaseerd op de teamselfies en de strategische teamanalyses. We geven uitvoering aan het programma 'Wellantcollege op weg van human resource management naar human resource development. Hierin beschrijven we hoe we de professionele cultuur en ons 'human capital' verder willen ontwikkelen. Dat geeft de teams input voor gesprekken over hun professionalisering. Het maakt het steeds gewoner met elkaar de dialoog aan te gaan. Goed onderwijs valt of staat met de ontwikkeling van de mensen op de werkvloer. Daarom blijven we in onze medewerkers investeren.”

Tips teamleider Silvio Ebbers

- Laat alle professionaliseringsactiviteiten in elkaar grijpen. Dan verbind je de organisatiedoelen met wat het onderwijsteam wil en doet;
- Laat het team zelf, binnen de strategische kaders, de leerdoelstellingen opstellen;
- Laat de leerdoelstellingen SMART opstellen (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden) en verbind de acties aan individuele onderwijsgevenden;
- Kom in de gesprekkencyclus terug op de acties.

EEN WERKWEEK VAN JORDY VAN SCHIJNDEL

Vorig jaar won Jordy van Schijndel de wedstrijd Beste rekenidee mbo 2016. Jordy is rekendocent voor de opleidingen 'Dier', 'Teelt en Techniek', 'Outdoor en Adventure', 'Eco en Wildlife' en 'Toegepaste biologie' bij Helicon MBO in Geldermalsen. Hoe ziet een werkweek van Jordy er uit? Wat doet hij aan netwerken om en hoe blijft hij zichzelf ontwikkelen? De redactie volgt Jordy een week.

Maandag: Helicon organiseert ouderbijeenkomsten. Dit zijn bijeenkomsten voor en door studenten. Daar ben ik als mentor van de deze klas (opleiding Dier) ook bij betrokken. Hier zie je een studente over reptielen (een slang) vertellen.



Dinsdag: Omdat ik veel vraag kreeg naar het rekenspel, werk ik nu samen met uitgeverij Malmberg om het bordspel nog professioneler te maken. Het wordt vanaf september 2017 al uitgegeven!



Donderdag: Tijdens een directeuren-overleg van Helicon Opleidingen presenteer ik mijn rekenspel, een rekenactiviteit in de vorm van een bordspel. Een soort combinatie van Monopoly en Mens-erger-je-niet. Spelers, leerlingen moeten in een race tegen de klok rekenopgaven oplossen.

Woensdag: Diploma-uitreiking. Aan het eind van het schooljaar moet er veel gebeuren. Naast afstemmen met collega's, samenwerken met andere scholen (bijvoorbeeld in Tiel), examineren en mijn eigen kennis op peil houden, mogen we de studenten ook hun diploma uitreiken. Zo'n uitreiking doe ik als mentor voor de opleiding Dier en dat vind ik ontzettend leuk.



Vrijdag: Met collega's sluiten we ons professionaliseringstraject 'unpack your backpack' af, een leerzame driedaagse. Hier presenteer ik een innovatieopdracht.



DE BEGELEIDING VAN STARTENDE DOCENTEN VERBETEREN?

DAN HELPT STARTWIJZERMBO.NL!



De startwijzer brengt in beeld hoe scholen beginnende docenten kunnen inwerken en begeleiden.

DINER OVER OPLEIDEN VAN DOCENTEN VOOR HET MBO

Studenten, docenten, mbo- en hbo-bestuurders, hr-directeuren en directeuren van lerarenopleidingen kwamen eind mei samen op uitnodiging van de MBO Raad en de Vereniging Hogescholen. In leerrestaurant Le Pont Bleu van ROC Midden Nederland in Nieuwegein werden tijdens een diner drie thema's besproken:

- het vergroten van de instroom in tweedegraads lerarenopleidingen
- samen opleiden en verder uitbreiden
- kenniscirculatie tussen mbo en lerarenopleidingen versterken.

Doel van het diner was het delen van agenda's van het mbo en de hogescholen op het terrein van opleiden van docenten voor het mbo.

Het volledige verslag lezen?
Ga naar www.mboraad.nl/nieuws/diner-over-opleiden-van-mbo-docenten-een-verslag



ALLE AANWEZIGEN

IN- EN UITSTROOM ONDERWIJS- PERSONEEL MBO

De stichting onderwijsarbeidsmarkt-fonds mbo (SOM), het arbeidsmarkt-platform in het mbo, laat door het bureau ABF Research een onderzoek uitvoeren om in kaart te brengen welke in- en uitstroom van docenten, instructeurs en overige medewerkers er plaatsvindt in het mbo. Maar ook wat de (onderwijs)achtergrond en het arbeidsverleden is van de ingestroomde medewerkers en waar zij, als zij uitstromen, naar toe gaan. Kort gezegd, waar komt de instroom vandaan en waar gaat de uitstroom naar toe. Het doel van dit onderzoek is beter inzicht te verkrijgen in de arbeidsmarkt van het mbo-personeel. Er is weinig bekend over de aantallen zij-instromers en de instroom vanuit de lerarenopleidingen. Dit onderzoek zou dit inzichtelijk kunnen maken. Het streven is om in het najaar van 2017 de eerste rapportage op te leveren en zo mogelijk dit onderzoek jaarlijks te laten uitvoeren om de trends over de jaren te kunnen volgen.

Actieplan tekorten techiedocenten

In navolging van het onderzoek uit 2015 door bureau Ockham IPS naar het tekort aan techniedocenten, heeft de MBO Raad besloten een document te ontwikkelen door bureau Ockham IPS waarin twintig mogelijke interventies staan om het tekort aan techniedocenten tegen te gaan. Het rapport richt zich op verschillende niveaus (landelijk, per school

of in het onderwijsteam). Tijdens een landelijke bijeenkomst heeft Ockham IPS het concept-rapport met meer dan 60 hrm-managers, vertegenwoordigers van de bedrijfstakgroepen MTLM en TGO besproken.

Meer weten? Ga naar www.mboraad.nl/publicaties/tekort-aan-techniedocenten

De winnaar Beste rekenidee mbo 2017 bekend

De Rotterdamse docent Reno Keiluhu (Albeda College) is de winnaar van de prijs voor het Beste rekenidee mbo 2017. In navolging van de populaire vloggers op YouTube heeft Reno een rekenopdracht in de vorm van een vlog ontworpen. Zijn rekenopdrachten zijn in een sociaal maatschappelijke context geschreven, hebben een motiverend karakter en zijn zeer volledig uitgewerkt.

Voor goed rekenonderwijs heeft het mbo inspirerende rekendocenten nodig die met creatieve lesmethoden hun studenten

kunnen motiveren. Daarom organiseerde het platform Rekendocenten BVMB, in samenwerking met de MBO Raad en het ministerie van OCW, voor de tweede keer de wedstrijd Beste rekenidee mbo!



DE JURY

“GOED ONDERWIJS IS TEAMWORK TUSSEN MBO-SCHOLEN EN BEDRIJFSLEVEN”

Tamar van Gelder en Frank van Hout vervolgen hun gesprek over de professionalisering in het mbo en het veranderende docentenvak; onderwerpen die hen na aan het hart liggen. In hun laatste gesprek praten ze over samenwerking in onderwijsteams en de aansluiting met het bedrijfsleven.

Tekst Monique Woning Fotografie Diederik Faber

Tamar: “Samenwerken in onderwijsteams is een breed thema. Waar beginnen we?”

Frank: “Inderdaad, samenwerken bestaat uit veel verschillende factoren. Daar hebben we in ons eerste gesprek even over gesproken. Afhankelijk van de ontwikkeling van een team heb je een andere manier van leidinggeven nodig, concludeerden we toen. Maar de samenstelling van een team is ook een interessant onderwerp. Het mbo bevindt zich op het snijvlak van onderwijs en bedrijfsleven. Praktijkexperts spelen bijvoorbeeld een grote rol!”

Van buiten naar binnen

Tamar: “Praktijkexperts, dat vind ik een mooie titel! Daarmee bedoel je instructeurs, neem ik aan? Ja, het is zeker belangrijk om experts uit het bedrijfsleven naar de scholen te halen. Samen met docenten geven zij het onderwijs vorm. Ze vormen een belangrijke schakel tussen onderwijs en bedrijfsleven.



Frank van Hout, lid college van bestuur ROC Friesland College en bestuurslid MBO Raad



Tamar van Gelder, dagelijks bestuurder AOb

Tamar is dagelijks bestuurder voor de mbo-sector bij vakbond AOb. Hiervoor was ze opleidingsmanager bij MBO College Amstelland (onderdeel van het ROC van Amsterdam). Frank is lid van het college van bestuur van Friesland College en lid van het bestuur van de MBO Raad (portefeuille werkgeverszaken). De twee kennen elkaar via cao-overleggen tussen bonden en MBO Raad.

Vanuit het praktijkperspectief denken ze mee over de onderwijsprogramma's. Instructeurs krijgen ook opleiding in didactische en pedagogische vaardigheden en ze leren de processen in de teams kennen. Ze zijn er echt onderdeel van. Een team bestaat uit meer dan alleen docenten.”

Frank: “Ik denk dat de samenstelling en het functioneren van een team ook afhankelijk is van het type onderwijs dat je aanbiedt. Dat kan verschillen per instelling, per branche of per opleiding. Ook docenten van algemene vakken die generiek bezig zijn, moeten een verbinding maken met het beroepsperspectief. Denk aan vakken als Burgerschap en Loopbaanbegeleiding. Maar ook bijvoorbeeld Nederlands. Die vakken kun je los geven, maar zijn daarnaast te integreren in een beroepsgerichte aanpak. Trouwens, Tamar, we hebben het nu over de teams. Maar hoe denk je dat we mensen van buiten de onderwijsinstellingen betrokken houden bij het onderwijs?”

Van binnen naar buiten

Tamar: “Bedoel je praktijkbegeleiders bij de bedrijven? Daarvoor organiseerden wij bijvoorbeeld ontbijtsessies. Zoals voor de opleiding Administratie. Daar wordt vaak vroeg gewerkt. Werktijden liggen meestal tussen 6.30 en 16.00 uur. Om 17.00 uur afspreken heeft dan geen zin. Dus nodigden we docenten, stagecoördinatoren en stagebegeleiders uit het veld uit om te komen ontbijten en kennis uit te wisselen.”

Frank: “Dat herken ik wel. Ontbijten of dineren, het maakt eigenlijk niet uit. Het is belangrijk dat je over en weer goed geïnformeerd bent over wat er speelt. Ik denk dat we het onderwijs, en dus de docenten, meer moeten verplaatsen naar de bedrijven. Het écht samen doen. Samen verantwoordelijkheid nemen. Dan heb je minder een cultuur van ‘wie informeert wie’, maar je bent dan samen op de hoogte. Vakdocenten kunnen bijvoorbeeld aan het werk gaan in de bedrijven. Dan ga je een stapje verder dan de bekende docentstages. Docenten moeten echt meemaken hoe het eraan toegaat in het bedrijf waar de leerlingen werken. Een docentenstage is inderdaad

“De perfecte combinatie: bedrijven hebben branchekennis en mbo-scholen hebben verstand van jongeren, leren en opleiden.”

"De horizon
verbreden
is goed"

een mogelijke vorm, maar dat heeft wat mij betreft een beetje een 'schoolreisjeskarakter'. Continue aanwezigheid zou beter zijn."

Hybride docenten

Tamar: "Doel je dan op hybride docentschappen?"

Frank: "Ja, die term hoor je veel. We moeten alleen oppassen dat dit geen nieuwe term wordt waar alles onder moet hangen... Hoe en in welke vorm precies, daar zijn veel verschillende manieren voor. Maar of je nu als docent een dag in de week of een week in de maand bij een bedrijf bent, het gaat erom dat je aansluiting vindt door er structureel te zijn. Zo krijg je een natuurlijk werkproces voor beroepsonderwijs en is iedereen goed geïnformeerd."

Tamar: "Ik vind het wel belangrijk dat de balans goed is. Docenten zijn wel onderdeel van een onderwijsteam waarin ze moeten functioneren. Die thuisbasis moeten ze in de gaten houden. Maar ik ben het met je eens, de horizon verbreden is goed."

Frank: "Zeker in deze tijd..."

Tamar: "Ja, onze samenleving verandert razendsnel. Het is daarom heel belangrijk dat het beroepsonderwijs meebeweegt. Afgestudeerde mbo-studenten moeten met hun diploma startklaar op de arbeidsmarkt komen, als modern opgeleide en zelfstandige vakmensen. Hoe ga je

dat regelen als onderwijsinstelling? Inderdaad, door te verbreden en de aansluiting te zoeken bij de beroepspraktijk. Dat was altijd al belangrijk, maar gezien de snelle technologische ontwikkelingen wordt dit nóg belangrijker. Even bijpraten is niet meer genoeg."

Wisselwerking

Frank: "We moeten overigens niet vergeten dat wij als onderwijsinstellingen ook veel te bieden hebben aan het bedrijfsleven! Het

is niet alleen maar 'u vraagt wij draaien'. We moeten als mbo zeker geen uitvoeringsorganisatie van het bedrijfsleven worden. De bedrijven hebben de branchekennis, maar wij hebben verstand van jongeren, van leren én van opleiden. Beide partijen hebben dus belang bij de samenwerking. Als mbo moeten we geen klant-leveranciersrelatie hebben met het bedrijfsleven, maar een samenwerkingsrelatie. Als het besef van elkaars kwaliteiten er is, heb je een goede basis waarop je kunt bouwen."

Culinair teamwork

Wat is optimaal samenwerken? Frank vergelijkt het mbo-onderwijs met de keuken van een toprestaurant: "Je hebt uiteraard de chefkok en de sous-chef. Daarnaast zijn er een heleboel andere koks: specialisten in voorgerechten en desserts bijvoorbeeld. En dan heb je de bediening nog. Je krijgt een gerecht niet op tafel als er één schakel ontbreekt. Iedereen doet er toe. En iemand heeft niet voor niets een bepaalde rol. Het is belangrijk om het met elkaar te hebben

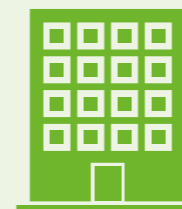
over je kwaliteiten en hoe je die het beste kunt inzetten. Een cultuur ontwikkelen waarin zo'n gesprek gewoon is, dat is vaak de grootste uitdaging. Maar als je van zo'n cultuur gebruik kunt maken, kun je echt de breedte in met je team. Dan wordt ook duidelijk dat iedereen ertoe doet. Een ober in een restaurant -is even belangrijk als de chef. En een instructeur op het mbo is net zo hard nodig als een docent. Ze hebben alleen een andere rol."

SALARISSCHALEN EN OMVANG

In welke schaal bevinden de meeste mbo-docenten? Wat is de gemiddelde omvangbetrekking van de docenten werkzaam in het middelbaar beroepsonderwijs? Bekijk de cijfers!

Snelle feiten schooljaar 2016 - 2017

Aantal mbo-scholen



66

Aantal mbo-studenten



492.700

Gemiddeld aantal studenten per mbo-school



7.350

Bron: DUO

Verdeling docenten over lerenschalen in FTE

Er zijn in het mbo voor docenten vier salarisschalen, namelijk LB, LC, LD en LE met bijbehorende oplopende salarissen. Iemand met schaal LB verdient tussen 2687 en 4019 euro, terwijl iemand met schaal LE tussen de 4012 en 5591 euro verdient (bron: cao mbo 2016-2017). In 2015 bevinden de meeste docenten zich in de **LC schaal**.



LB

46,3%



LC

48,8%



LD

4,9%



LE

0,1%

Gemiddelde omvangbetrekking docenten (na aftrek BAPO-uren)

Een omvangbetrekking (of FTE) geeft de grootte aan van een dienstverband. De gemiddelde omvangbetrekking van mbo-docenten is relatief laag, omdat de BAPO-uren hierop in mindering zijn gebracht.

2013	0,771
2014	0,761
2015	0,765

Meer cijfers weten over het mbo?
Ga naar www.mboaad.nl/het-mbo/feiten-en-cijfers/

'SCHOLEN LEVEREN INPUT VOOR LERARENOPLEIDING'

"We hikten er al jaren tegenaan dat de lerarenopleidingen voornamelijk opleidden voor primair en voortgezet onderwijs. Daardoor was er geen duidelijk beeld van het mbo."

Tekst Monique Woning **Illustratie** Joyce Schellekens

"Ons idee was om met andere Gelderse mbo-scholen samen te werken met de lerarenopleiding van de Hogeschool Arnhem en Nijmegen (HAN). Dit viel samen met de opdracht van het ministerie van OCW om de studentenuitstroom van de lerarenopleidingen meer op het mbo te richten. De HAN reageerde direct positief op ons voorstel." Aan het woord is Sarien Shkolnik, vicevoorzitter college van bestuur bij het Graafschap College uit Doetinchem.

Unieke samenwerking

In het kader van professionalisering werkte ROC Nijmegen in 2013 samen met een aantal mbo-scholen en de HAN aan een nascholingsprogramma. Op initiatief van het Graafschap

Alle betrokken mbo-scholen en de HAN willen graag hun samenwerking voortzetten. De ambities zijn verre van bescheiden. Sarien Shkolnik: "Mijn droom is één groot, lerend netwerk van Gelderse mbo-scholen en lerarenopleidingen, dat aansluit op een innovatief werkveld. Een netwerk waarin mbo-docenten kennis uitwisselen en docenten van de lerarenopleidingen praktijkonderzoek doen. Een netwerk dat onze docenten aan antwoorden helpt op hun onderwijsvragen en die te vertalen naar de dagelijkse praktijk in de klas."

College is dit in 2015 verbreed tot de Gelderse professionaliseringsagenda (GPA): een integrale aanpak van alle professionaliseringsactiviteiten van de HAN voor het mbo. Dit unieke samenwerkingsverband bestaat uit zeven mbo-scholen, de lerarenopleiding, het kenniscentrum van de Hogeschool Arnhem Nijmegen en onderwijsadviesbureau Marant. De praktijkervaringen van de mbo-scholen vormen de input voor het uitstroomprofiel beroepsonderwijs en bijscholingsactiviteiten van de HAN. Het doel: versterking van de onderwijskwaliteit in het mbo. Nu én in de toekomst.

Kennis delen

Het Graafschap College en de HAN werkten al samen aan een nieuw pedagogisch-didactisch getuigschrift. Dat beviel. Sarien Shkolnik: "Intensief optrekken met lerarenopleidingen komt het mbo én de hogeschool ten goede." Projectadviseur bij de Gelderse professionaliseringsagenda is Loes Nobbe, Helicon Opleidingen: "Opgedane kennis hebben we landelijk gedeeld, bijvoorbeeld op de conferentie voor onderwijsvernieuwing en ict van het Consortium voor innovatie (Cvi). Maar, we willen meer mbo-scholen inspireren. Voor onze werkconferentie in 2018 gaan we daarom ook instellingen van buiten de regio uitnodigen."

Opbrengsten

Een concreet resultaat van de GPA is de projectwerkgroep HRM, waarin de samenwer-

De Gelderse professionaliseringsagenda wordt ondersteund door de MBO Raad en met eigen middelen van de mbo-scholen zelf. Ook kregen de partners een aantal keer een aanmoedigingssubsidie vanuit MBO15, dat werkt aan de uitvoering van het Actieplan mbo 'Focus op vakmanschap'.

kende mbo-scholen professionaliseringstrajecten ontwikkelen. Ook is het uitstroomprofiel mbo van de HAN startklaar. Rijn IJssel, het Graafschap College en HAN zijn nu met elkaar een aspirant-opleidingsschool, net als het ROC Nijmegen en de HAN.

Werkplek- en teamleren

Bijna alle zeven mbo-scholen doen vanaf september mee aan twee grote projecten, 'Leren en lesgeven met ict' en 'Beroepsgerichte didactiek'. In designteams werken docenten aan gezamenlijke en praktijkgerichte onderwijsvraagstukken. Twee lectoren van de HAN ondersteunen dit regionale leernetwerk.

Loes Nobbe en Sarien Shkolnik zijn het roerend eens: "Samenwerken is ondertussen heel gewoon geworden. De HAN en de Gelderse mbo-scholen kennen elkaar nu goed, wisselen kennis uit en weten elkaar bij vragen snel te vinden."



De zeven mbo-instellingen die binnen de Gelderse professionaliseringsagenda samenwerken met de Hogeschool Arnhem en Nijmegen zijn ROC Aventus, Graafschap College, Rijn IJssel, ROC Nijmegen, ROC A12, ROC Rivor en Helicon Opleidingen.

WIST U DAT...

... de BVMBO naast leden ook ambassadeurs heeft? Deze ambassadeurs spelen een sleutelrol in het organiseren van een professionele dialoog in de school. Zij vertegenwoordigen hun collega's op landelijke niveau. Daarnaast organiseren zij themabijeenkomsten en gaan in dialoog met collega's en leidinggevenden binnen de organisatie over de kwaliteit en eigenaarschap van het onderwijs.

...DE BEROEPSVERENIGING NU 30 ACTIEVE AMBASSADEURS HEEFT OP 16 SCHOLEN?

School met ambassadeur	Aantal ambassadeurs
Koning Willem I College	2
Alfa College	2
Wellantcollege	2
Deltion College	3
ROC van Twente	4
Summa College	2
ROC de Leijgraaf	2
Horizon College	1
ROC A12	2
ROC Ter Aa	1
ROC West-Brabant	1
ROC Rijn IJssel	1
Graafschap College	1
Noorderpoort College	1
Drenthe College	1
Gilde Opleidingen	3

... DE BVMBO SAMEN MET DE MBO RAAD DIALOOGTRAININGEN HEEFT GEORGANISEERD VOOR AMBASSADEURS EN TEACHERS IN THE LEAD? DE TRAININGEN, DIE PLAATSVONDEN IN SEPTEMBER 2015, NOVEMBER 2016 EN MEI 2017 EN DIE WAREN GERICHT OP DE DIALOOG VOEREN OVER PROFESSIONELE RUIMTE EN DE EIGEN PROFESSIONALISERING. ZO'N 45 GEÏNTERESSEERDEN HEBBEN HIERAAN DEELGENOMEN.

... DE KOERS VAN DE BVMBO VORMGEGEVEN IS ROND VIER THEMA'S: **VAKMANSCHAP VORMGEVEN, VERBINDEN, VOORTOUW NEMEN EN VERRIJKEN?**

... de vereniging drie platforms kent: *rekendocenten, opleider 2025 en Young MBO?*

... DE BEROEPSVERENIGING OPLEIDERS MBO (BVMBO) INMIDDELS MEER DAN 1500 LEDEN HEEFT?

...er op nog vijf mbo-scholen procedures voor ambassadeurs lopen. De ambitie van de BVMBO is om op elke school een ambassadeur te hebben.