

DIMENSIES

KENNISKRING

WAT IS PROFESSIONELE RUIMTE?

PROBLEEMLOOS SCHAKELEN MET EEN PEDAGOGISCHE BLIK

LOB ALS RODE DRAAD DOOR HET ONDERWIJS

GELUKKIG OP JE PLEK

DOORLOPENDE LEERLIJNEN VMBO-MBO
IN HET BELANG VAN DE LEERLING

edbo

expertisecentrum
beroepsonderwijs

VOORAF

DOORLOPENDE LEERLIJNEN EN LOB: JONGEREN IN BEELD.

'IN BEELD' LIJKT HET CREDO VAN LOOPBAANORIËNTATIE EN -BEGELEIDING. NIET IN BEELD ZIJN ALS NUMMER, MAAR ALS MENS; NIET IEDERE JONGERE VOELT ZICH GEZIEN. IN BEELD KRIJGEN VAN WENSEN, KWALITEITEN EN ONTWIKKELPUNTEN; NIET IEDERE JONGERE HEEFT ZICHZELF IN BEELD. EN IN BEELD BLIJVEN; OOK ALS JE OVERSTAPT NAAR EEN ANDERE MENTOR, OPLEIDING OF SCHOOL.

Deze *dimensies* toont de uitdagingen van 'in beeld zijn'. Hoe geeft een docent regie aan de jongeren, zodat deze zichzelf in beeld te krijgt? In het eerste artikel signaleert Peter den Boer de neiging van docenten om studenten zekerheid te geven via informatie. Informatie is vaak achterhaald, en biedt eerder schijnzekerheid. De combinatie van ervaren en reflecteren helpt jongeren meer om zichzelf gezien te voelen en zicht te krijgen op hun competenties. De vraag is of elke docent de begeleidingsvaardigheden daarvoor bezit. In beleidskringen wordt nu gestoed of een loopbaandossier, verplicht in het vmbo, hieraan een bijdrage kan leveren. Daarnaast moeten de scholen een beeld krijgen van hun samenwerkingspartners. Scholen hebben een scala aan toeleverende en afnemende scholen, en niet in elke opleiding is de overstap vmbo-mbo hetzelfde. De tweede bijdrage in deze *dimensies* laat zien hoe in Drenthe de samenwerking tussen vmbo en mbo in beeld wordt gebracht. Hier werken de scholen actief samen, met uiteenlopende resultaten.

Een student stippelt zijn toekomst niet in één les uit; zo vragen ook doorlopende lijnen een lange adem. En daarmee is LOB typerend voor het hele onderwijs van de 21^{ste} eeuw: het geven van persoonlijke aandacht, inzicht in en tijd voor ontwikkeling, en niet elk jaar op 1 september weer op nul beginnen. Dat willen we allemaal wel!

In het webinar van dinsdag 14 maart 2017 vertellen Sanne Elfering (KBA) en Pieter Baay (ecbo) over de laatste ontwikkelingen rondom LOB. Inschrijven kan via www.ecbo.nl.



SINDE EEN AANTAL JAREN KOMT ONDER DE VLAG VAN ECBO EEN VASTE KERN VAN MEER DAN 15 ROC- EN AOC-VERTEGENWOORDIGERS UIT ALLE WINDSTREKEN BIJEEN. VIER DAGEN PER JAAR VORMEN ZIJ DE 'KENNISKRING INNOVATIEMANAGERS MBO'. IN DE OCHTEND WISSELT DE KRING ERVARINGEN UIT OVER ONDERWIJSINNOVATIES EN -VERBETERINGEN (LANDELIJKE OF INSTELLINGSGEBONDEN INNOVATIES). IN DE MIDDAG STAAT STEEDS EEN THEMA VOOR VERDIEPING CENTRAAL. SAMEN DELEN ZE KENNIS EN WISSELEN ZE ONTWIKKELINGEN EN ERVARINGEN IN HUN INSTELLINGEN UIT EN PROBEREN DIE TE DUIDEN.

Er is altijd veel uitwisseling in de kenniskring. Instellingen zijn actief op zoek naar hoe anderen de voorbijkomende varkentjes wassen. Welke beelden, gedachten en ervaringen leven er bij andere instellingen, waarmee je je voordeel kunt doen? Aan bod komen onder meer ervaringen met de implementatie van keuzedelen. Het papier blijkt geduldiger dan de praktijk. Er is méér nodig om opgeschreven afspraken te realiseren. Hoe hou je het enthousiasme en betrokkenheid van docenten vast, terwijl teams aanlopen tegen invoeringsproblemen? Met het oog op examinering van de keuzedelen staat men voor de keuze om te wachten op inkoopmogelijkheden of docenten zelf examens te laten maken. Complicerend daarbij is de vraag of de examens van verschillende leveranciers wel gelijkwaardig zijn. In de brandende vraag – een vast onderdeel in het ochtendprogramma – wordt steevast een kwestie bij de kop genomen die urgent is in een van de instellingen. Via rondvraag wordt geprobeerd de vraag verder af te pellen. Door antwoorden en suggesties en tips even uit te stellen en eerst maar eens samen te onderzoeken hoe de vork precies in de steel zit, raak je dichterbij de kern van de zaak: het echte probleem of de vraag onder de vraag. Bovendien helpt het stellen van vragen in het aanreiken van nieuwe gezichtspunten. Waarom is dit jouw probleem/opdracht? Wat drijft deze vraag? Wat vinden de teams daarvan? Hoe staat het bestuur erin? Waarom nemen teams niet zelf initiatief? De inbrenger van de brandende kwestie moet zich veilig genoeg voelen om het achterste van zijn tong te laten zien. In gesprek met elkaar worden suggesties geformuleerd: kun je scenario's beschrijven en beargumenteren waarom die al dan niet wenselijk zijn? En wat gebeurt er als je niks doet?

In de middag presenteren Rosanne Zwart, Itzél Zuiker en Monika Louws, verbonden aan het Centrum voor Onderwijs en Leren Utrecht (COLU), hun lopende (NRO-)onderzoek 'Sturen op professionele ruimte'. Wat is professionele ruimte volgens schoolleiders en docenten in het voortgezet onderwijs?

Hoe kun je het optimaal inrichten en welke spanningsvelden doen zich daarbij voor? De onderzoekers duiden professionele ruimte als iets ballonvormigs aan, in beweging binnen en tussen mensen. Men kan er niet individueel over beschikken en er is geen *one size fits all*. Een deel is organiseerbaar en een deel is ervaren. Zowel contextuele factoren (bijvoorbeeld de schoolorganisatie) als individuele factoren spelen een rol. Aan de hand van een casus met een dilemma rondom professionele ruimte wordt bekeken wat er precies speelt en hoe dat vanuit mbo-instellingen wordt waargenomen en geïnterpreteerd. Aan het eind van de middag showt een kenniskringdeelnemer het concrete product dat gemaakt is mede naar aanleiding van een brandende vraag over onderwijsvisie die hij enige tijd geleden inbracht. Over tastbaar resultaat gesproken!

Aan de kenniskring nemen deel: Albeda College, Alfa-college, CITAVERDE College, Clusius College, Deltion College, Drenthe College, Helicon Opleidingen, ID College, Koning Willem I College, Landstede, MBO Utrecht, ROC Mondriaan, ROC Friese Poort, ROC de Leijgraaf, ROC Nijmegen, ROC RIVOR, ROC van Amsterdam, ROC van Twente, ROC West Brabant en Summa College.

Meer weten over de kenniskring?
Mail Ilona.Koning@ecbo.nl

PROBLEEMLOOS SCHAKELEN MET EEN PEDAGOGISCHE BLIK

LOB ALS RODE DRAAD DOOR HET ONDERWIJS

ROND HET THEMA LOOPBAANORIENTATIE EN -BEGELEIDING, KORTWEG LOB, IS VEEL TE DOEN. IN HET VMBO WORDT DE ENE NA DE ANDERE CONFERENTIE GEWIJD AAN HET THEMA. IN HET MBO IS RECENT EEN GROOT STIMULERINGS-PROJECT LOB AFGESLOTEN. ER IS ZO LANGZAMERHAND EEN TSUNAMI AAN INSTRUMENTEN, TOOLS, CHECKLISTS EN GOOD PRACTICES BESCHIKBAAR. LOOPBAANLEREN IN HET ONDERWIJS WORDT MET VEEL ZAKEN IN VERBAND GEBRACHT: MET PERSOONLIJKE ONTWIKKELING, WENDBAARHEID, ZELFSTURING MAAR OOK MET TALENTONTWIKKELING, EXCELLENTIE EN HET TEGENGAAN VAN UITVAL.



Zowel in het vmbo als het mbo wordt gewerkt met de vijf loopbaancompetenties (Kuijpers, 2012¹). Bovendien zal vanaf 2018 elke vmbo'er van school gaan met een loopbaandossier. Gaat dat leerlingen helpen om een soepeler overstap van vmbo naar mbo te maken? "Dat hangt er helemaal vanaf wat voor benadering van LOB de scholen kiezen", zegt Peter den Boer, lector Keuzeprocessen bij ROC West-Brabant. "Dat zou zomaar ook een opvatting kunnen zijn die geënt is op informatieverstrekking om vmbo-leerlingen zo vroeg en zo snel mogelijk duidelijk te maken wat er allemaal mogelijk is. Met de intentie ze zo te helpen een weloverwogen keuze te maken."



Peter den Boer
Lector Keuzeprocessen,
ROC West-Brabant

LOB IN DE REGELGEVING

In het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo) behoort LOB tot de kern van de nieuwe examenprogramma's. Alle leerlingen moeten in staat zijn hun eigen loopbaan vorm te geven aan de hand van de vijf loopbaancompetenties en dat inzichtelijk maken. Scholen bepalen zelf hoe zij LOB vormgeven en hoe de doelen worden bereikt. Elke leerling verlaat de school met een loopbaandossier waarin vermeld is hoe de leerling gewerkt heeft aan de loopbaancompetenties en tot zijn keuzes is gekomen.

In het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) zijn kwalificatie-eisen voor Loopbaan en burgerschap geformuleerd en ziet de Inspectie van het Onderwijs erop toe hoe de scholen het onderwijs en de examinering van Loopbaan en burgerschap inrichten. Er geldt een inspannings- en geen resultaatverplichting voor de student. Maar als de student niet aan de inspanningsverplichting voldoet, betekent dat geen diploma.

keuzedelen. Daardoor zijn ze sterk gericht op het 'eigen stukje'. Sporadisch wordt de vraag gesteld: zou het niet verstandig zijn om rond keuzevakken afstemming te zoeken met het (v)mbo? "Veel pogingen om doorlopende leerlijnen op inhoud te creëren, hebben gefaald doordat partijen in de regio niet op dezelfde manier georganiseerd zijn: een vmbo-school heeft met talloze opleidingen in verschillende mbo's te maken en het mbo met 'tig' vmbo's. Het gesprek daartussen is ongelofelijk lastig. Binnen een sector, zoals de techniek, lukt het soms wel." Den Boer verwijst naar een mbo- en een vmbo-docent Motorvoertuigen die in hun samenwerking aan twee woorden genoeg hebben. Ze hebben hun programma's succesvol in elkaar geschoven, waardoor leerlingen eventueel versneld het traject kunnen doorlopen. Desgevraagd gaf meer dan de helft van de leerlingen na hun examen aan een bredere opleiding of meer verdieping te verkiezen boven het sneller betreden van de arbeidsmarkt. Dat leidde tot de nuancering dat voor niveau 3- of 4-studenten tijdwinst een goede optie kan zijn, maar dat niveau 1- en 2-studenten de tijd nodig hebben om goed beslagen ten ijs te komen. Echter: een samenwerking met een volgende vmbo-school strandde volledig. In een andere samenwerkingsconstructie draaien leerlingen in het vierde jaar vmbo al een dag in de week mee op het mbo en ontdekken zo wat een mbo-studie aan zelfstandigheid van ze vraagt. Den Boer: "Het gaat niet om lesmateriaal of inhoud, maar om mensen en cultuur. En daarmee zit je op een meer LOB-achtige leest; niet vanuit oriëntatie op wat er te koop is, maar vanuit ervaring."

SPAANS OF GITAAR

Den Boer kan het niet genoeg benadrukken: "Het begint met ervaring. Reflectie op jezelf – de bekende trits wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik – zonder koppeling aan praktische ervaring, is zinloos en levert aantoonbaar niks op. Dus klop aan bij bedrijven en leg ze uit wat leerlingen nodig hebben en waarom. Niet 'ze komen een snuffelstage doen', maar 'ze komen zich oriënteren, ze komen proeven, voelen en ruiken aan het vak en met mensen praten over wat daaraan zo mooi is'. Niet een week aan het handje gehouden worden om vakken te vullen of het magazijn te vegen. Wel mee-



MENSEN EN CULTUUR

Tijdens zijn trainingen in het land signaleert Den Boer dat veel onderwijsorganisaties in rep en roer zijn vanwege de invoering van

1 Kuijpers, M.A.C.T. (2012). *Architectuur van leren voor de loopbaan: richting en ruimte*. Heerlen: Open Universiteit.



maken wat het is om verkoper te zijn. Koppel daar goede reflectiegesprekken aan. Daar valt nog een wereld te winnen in het onderwijs. Goede reflectiegesprekken kunnen voeren, vraagt heel veel training van docenten, weet Den Boer. “Het is een gouden duo: door het opdoen van betekenisvolle ervaringen in de dagelijkse beroepspraktijk en betekenis gevende reflectie op wat dat met je doet, bouwen leerlingen een beeld op van zichzelf in relatie tot arbeid. Helpt ze dat om in het oerwoud van keuzevakken en keuzedelen een uitweg te vinden?” vraagt hij zich hardop af. “In potentie zijn de keuzevakken en -delen heel krachtig. Maar we zijn er meester in om het voor alle betrokkenen vervolgens heel ondoorzichtig te maken. Waardoor de leerling zegt: ‘weet je wat, dan kies ik Spaans of ‘gitaar’, dat vind ik leuk en ik zie wel of ik er iets aan heb’. Terwijl een docent, die op basis van ervaringen van de leerling een gesprek voert met het palet aan keuzes in zijn achterhoofd, die leerling kan helpen een verstandige keuze te maken.” Verwijzend naar een school in Oosterhout die het onderwijs invulde met levensechte leerwerkprestaties: “Wat een docent in die context moet kunnen, is precies weten hoe het curriculum eruitziet en wat er in de praktijk van leerlingen gevraagd wordt. Op basis van dat totaalplaatje kun je probleemloos schakelen. En de pedagogische blik maakt dat je primair

kunt kijken naar wat elke leerling individueel nodig heeft om de volgende stap te kunnen zetten. En hoe je een groep leerlingen formeert die elkaar versterkt, in plaats van eentje in de groep die al het werk verzet. Als je LOB ziet vanuit dat perspectief, dan zeg ik jahaa!” zegt Den Boer enthousiast, “dan is LOB ècht de rode draad in het onderwijs!”

“Het principe achter keuzevakken en keuzedelen, dat een student keuzerimte heeft, juich ik enorm toe”, zegt Den Boer. “Voor de een is dat ruimte om je te oriënteren op een vak of hbo-opleiding; een ander neemt de gelegenheid om een middenstandsdiploma te behalen. Dat die ruimte er is, is top! Maar in het mbo was die vrije ruimte er voorheen ook al. Het verschil is dat we het nu gaan voorstructureren waardoor er per saldo minder ruimte is. En als bedrijven eisen gaan stellen, horen die keuzedelen dan niet tot het staande curriculum? Dat maakt het voor de student nog vele malen complexer, zeker als hij tot de ontdekking komt dat hij toch iets anders wil. De gedachte dat mensen zich ontwikkelen door keuzes te maken op basis van wat ze aanspreekt, tegen een achtergrond van een arbeidsmarkt die voortdurend verandert en gekoppeld aan een kwalificatie, vind ik een heel goede. Want zo leid je mensen op die met een idee welke kant ze op willen, de arbeidsmarkt betreden.”

PEDAGOGISCHE KWALITEIT

Scholen worstelen met de vraag hoe op een goede manier vorm te geven aan LOB. Met de vijf loopbaancompetenties ben je er niet, zegt Den Boer. “Om die loopbaancompetenties te realiseren heb je een loopbaangerichte leeromgeving nodig, die praktijkgericht is, gericht is op dialoog en vraaggericht. Dat stelt weer nieuwe eisen, die niet in een keuzedelenplan of de loopbaancompetenties staan. Hoe je er komt, is aan de school. En dat zou er zomaar toe kunnen leiden dat je het overlaat aan de leerling, ‘laat die het maar aantonen’. Maar ‘leerlingen in een regio!’ betekent bepaald niet dat de docent zou moeten achteroverleunen.”

DE VIJF LOOPBAANCOMPETENTIES

- Kwaliteitenreflectie: Wat kan ik het best en hoe weet ik dat?
- Motievenreflectie: Waar ga en sta ik voor en waarom?
- Werkexploratie: Waar ben ik het meest op mijn gemak en waarom?
- Loopbaansturing: Hoe bereik ik mijn doel en waarom zo?
- Netwerken: Wie kan mij helpen mijn doel te bereiken en waarom die mensen?

Inzoomend op het gespreksdeel binnen LOB, tekent Den Boer een lijn met in het midden het gesprek, links het verleden met de ervaring van de leerling en aan de rechterkant de beslissing of de keuze. “Het rechterdeel is goed ontwikkeld. Daarin zitten werkexploratie, kwaliteitenreflectie, loopbaansturing en netwerken. Met heel veel elementen waar je curriculair en methodisch in de klas iets mee kunt doen: open dagen, stages, netwerk-oefeningen met elkaar. Maar juist het stuk waar het op zou moeten sturen, wat je drijft, de motievenreflectie, kun je alleen maar ontdekken in een gesprek. Dat doet een beroep op de pedagogische kwaliteit van de docent. Maar het wordt vaak methodisch opgepakt door aan de leerling te vragen: ‘Ga eens na wat je interessant vond aan deze opdracht, wat jouw motieven hierin zijn’. Vraag dat eens aan een gemiddelde volwassene! Een leerling moet dat dan in z’n eentje doen en wordt daar vaak nog op beoordeeld ook.”

WELKOMSTGESPREK

Wie na het vmbo verder wil leren op een mbo, krijgt doorgaans met een intakegesprek te maken. De nieuwe toelatingwet in het mbo bepaalt dat elke leerling die gekwalificeerd is, recht heeft op instroom in het mbo en dat desnoods kan afdwingen. Den Boer: “Sommige opleidingen schrikken daarvan. Het overheersende geluid is hoopgevend, namelijk dat opleidingen het intakegesprek gaan omvormen tot een kennismakings- en welkomstgesprek om leerlingen goed wegwijs te maken in het mbo. Ook het denken over het organiseren van flexibiliteit komt op gang. Bij ROC West-Brabant voeren we nu het gesprek over hoe we dat gaan aanpakken. Het is opvallend dat het eerste jaar in het mbo wordt aangemerkt als een van de basisproblemen, en niet het vmbo of de aansluiting. De opleidingen elektro-, metaaltechniek en mechatronica hebben om die reden enige tijd terug hun eerste jaar samengevoegd, waardoor leerlingen ook in een andere opleiding stage kunnen lopen en kunnen besluiten wat ze willen. Een ander voorbeeld komt van het Johan Cruijff College in Roosendaal, waar men merkte dat sporters het moeilijk vonden te leren hoe ze sport en opleiding goed konden combineren. Vaak kozen studenten te hoog en vielen daardoor halverwege het jaar gefrustreerd uit. De school

heeft het eerste half jaar van niveau 3 en 4 bij elkaar gevoegd en de studenten worden op twee niveaus beoordeeld. Na een half jaar heeft een student het combineren wel in de smiezen en kan hij een beter besluit nemen. Die flexibiliteit levert heel veel op, zowel voor de student als voor de school. Daarmee voorkom je veel persoonlijke en organisatorische ellende en hebben leerlingen eerder het gevoel dat dit de opleiding is waar ze willen zijn.”

DEZELFDE DYNAMIEK

“Het is belangrijk om het met elkaar te hebben over de gedachten achter LOB”, zegt Den Boer. “Het gesprek over LOB in een school wordt al gauw een technisch gesprek. Er moet een loopbaandossier komen, hoe moet dat er uitzien? Wordt LOB een vak of niet en wie verzorgt LOB? Wat doen we al en kunnen we dat herlabelen? Het is bijna staande praktijk in het onderwijs om zaken snel te willen *regelen*. De discussie over de betekenis van LOB wordt zelden gevoerd. Niet: wat is LOB, wat willen we daarmee en hoe past LOB in ons onderwijsconcept? Die kwestie wordt hooguit in de directiekamer, maar niet op team- of docentniveau gevoerd.”

Vervolgt: “Mijn ideaalplaatje zou zijn dat je in de regio als scholen met elkaar in gesprek bent over wat je verstaat onder LOB. En dat je daarmee bedoelt: betekenisvolle ervaringen en betekenisgevende reflectie. Dat dat niet iets is wat op 12-jarige leeftijd begint en eindigt op je 16^{de}, maar levenslang doorloopt. Dat LOB binnen die scholen op dezelfde leest geschoeid is en dezelfde dynamiek kent, zodat dat voor de

leerling geen grote verrassing is. En nog veel belangrijker vind ik het dat dat vorm krijgt doordat vmbo en mbo samen projecten gaan doen. Dat kun je onderdeel maken van je onderwijs. Het is niet nodig om dat allemaal inhoudelijk te managen. Gun elkaar daarin ook de ruimte aan de hand van beschrijvingskaders en vertrouw erop dat het goed komt. Je leert elkaar kennen, elkaars denkraam, elkaars context en curriculum. Daar zit de energie! Dat werkt vele malen beter dan dat je op bestuurlijk, organisatorisch of onderwijskundig niveau gaat regelen wat ieders pakkie-an is.”

HANDREIKING VOOR SCHOLEN:

- 1 Ruim vanaf vmbo leerjaar 1 tijd in voor het opdoen van ervaringen in beroepspraktijken.
- 2 Organiseer daar betekenisvolle reflectiegesprekken bij (alleen ervaring beklijft niet).
- 3 Help leerlingen een beeld te vormen van zichzelf in relatie tot arbeid: wat betekent deze ervaring voor mij en wat wil ik daarmee voor mijn toekomst?
- 4 Faciliteer leerlingen om verdere ervaring op te doen om die betekenis nader te duiden.
- 5 Ondersteun leerlingen bij het kiezen in het curriculum.
- 6 Doe als school niet alles tegelijk, maar temporeer!

“Het overheersende geluid is hoopgevend, namelijk dat opleidingen het intakegesprek gaan omvormen tot een kennismakings- en welkomstgesprek.”



GELUKKIG OP JE PLEK

DOORLOPENDE LEERLIJNEN VMBO-MBO IN HET BELANG VAN DE LEERLING

DE AANSLUITING TUSSEN VMBO EN MBO IS EEN ONDERWERP VAN ALLE TIJDEN. DE KNIP IS HARD, NIET ALLEEN VOOR LEERLINGEN MAAR OOK VOOR DOCENTEN. HOE WERK JE ALS VMBO EN MBO SAMEN AAN EEN 'ZACHTE LANDING' EN EEN PROGRAMMA DAT LEERLINGEN HELPT BIJ HET MAKEN VAN EEN GOEDE VERVOLGKEUZE?

“De vraag ‘Wat heeft de leerling eraan?’ is de leidraad in onze samenwerking geworden.”

Bij een vernieuwing richten de meeste scholen alle aandacht eerst maar eens naar binnen. Zo niet het Dr. Nassau College² in Assen. “Tegelijkertijd met de vernieuwing van de beroepsgerichte vakken in het vmbo zijn we een vakcollege geworden”, verduidelijkt Huubs Hubbeling, onderwijskundig adviseur bij de school. “Daarmee ging ons hele onderwijs van jaar 1 tot en met 4 op de schop.” De school telt vijf vakcolleges, elk gekoppeld aan een profiel: Economie & ondernemen, Bouwen, wonen & interieur, Produceren, installeren & energie, Zorg & welzijn en Horeca, bakkerij & recreatie. “Het contact met het Drenthe College is bij mij begonnen”, glimt Hubbeling. “Het aanbieden van doorlopende leerlijnen met het mbo was tot een van de speerpunten van het vakcollege benoemd. Door leerlingen in het derde leerjaar examen te laten doen, komt er in het vierde leerjaar ruimte voor een gezamenlijke invulling van het programma met het mbo, zo was de aanvankelijke insteek. Op die manier zouden leerlingen van de basisberoepsgerichte leerweg versneld in vijf, in plaats van in zes jaar, een startkwalificatie kunnen behalen. En daarna liefst naar mbo niveau 3.” Als projectleider vakcollege stapte Hubbeling voortvarend op de overburen van het Drenthe College af. Om vervolgens op de vraag te stuiten: ‘Met wie moet je dan eigenlijk in gesprek?’ Contacten met opleidingsmanagers van Techniek en Economie & dienstverlening leidden al snel tot het inzicht dat een sector in het mbo niet een-op-een hetzelfde is als in het vmbo. En bovenop die complexiteit leefde in het mbo het gevoel: ‘Gaan jullie nou óns onderwijs geven?’

Het besluit van het Drenthe College om een *counterpart* als programmamanager in de persoon van Henk Lukken aan te stellen – net als Hubbeling buiten de hiërarchische lijn –, hielp de boel in een stroomversnelling. Een bijeenkomst met bestuurders, schoolleiders en docenten bracht meer helderheid over en weer over wat vmbo-onderwijs en wat mbo-onderwijs is. En luide de start in van een meerjarig samenwerkingsproject tussen beide scholen, dat voluit de naam ‘Doorlopende leerlijnen vmbo-mbo BB/KB Assen’ draagt. Een samenwerkingsproject met gelijkgestemde

2. Het gaat in dit artikel om het vmbo op de locatie Penta van het Dr. Nassau College.

en bevlogen projectleiders die de samenwerking tussen hun beider scholen op alle niveaus stimuleren.

GRAADMETER VOOR HANDELEN

Veel leerlingen wisselen bij de overgang van vmbo naar mbo van profiel. Een leerling vindt bijvoorbeeld horeca in het vmbo *for the time being* een prima keuze, maar wil in het mbo wat anders. “Ook dat moet je waarderen”, vindt Lukken. “Voor mij was het een *eyeopener* dat vmbo-leerlingen kiezen voor een vervolgopleiding waar ze de volgende drie jaar mee bezig willen gaan, en niet voor een beroep.” “De maatschappij en beroepen veranderen natuurlijk ook”, zegt Hubbeling. “Dus moet je steeds nagaan: waar hebben leerlingen wat aan? Daarom is LOB en leren reflecteren ook zo belangrijk: weten wat je wil, waar je goed in bent en kunnen meebewegen.” “En is het belangrijk om meerdere beroepscontexten te creëren, zodat je er achter kunt komen wat bij je past”, vult Lukken aan. “In het vakcollege, waar leerlingen al vroeg – aan het eind van de eerste klas – een keuze maken voor een profiel, hameren we erop dat de leerlingen geen beroepskeuze maken maar een keuze voor iets wat ze leuk vinden”, zegt Hubbeling. In het vakcollege leren leerlingen ook algemene componenten van een beroepshouding, zoals goede vragen stellen en feedback geven en ontvangen.

Inmiddels is het plan verlaten om leerlingen in het derde leerjaar te examineren. Het bleek ‘jagen’ voor de jonge vmbo’ers om het programma op tijd af te krijgen. Hubbeling en Lukken waren het snel eens en kregen gaandeweg directie en besturen in hun standpunt mee: ‘hier heeft de leerling geen baat bij’. De uren voor de samenwerking zijn nu verdeeld over het derde en vierde leerjaar. “De vraag ‘Wat heeft de leerling eraan?’ is de leidraad in onze samenwerking geworden”, zegt Lukken, “en graadmeter in ons handelen.” Hubbeling: “Het is sterk om niet koste wat het kost vast te blijven houden aan je eerste doelstelling en visie, wanneer je merkt dat dat niet in het voordeel van de leerlingen is.” En het ligt nog genuanceerder, want bij Economie & ondernemen is er wél verkorting van de opleiding gerealiseerd. Daar bleken eerstejaarsleerlingen

Henk Lukken
Programmamanager
Drenthe College



Huubs Hubbeling
Onderwijskundig adviseur
Dr. Nassau College

op het mbo zich te vervelen vanwege dubbelingen in de stof. De docenten vmbo en mbo staken de koppen bij elkaar en hebben de programma's van vmbo 4 en mbo leerjaar 1 in elkaar geschoven. Voor Zorg & welzijn ligt verkorting weer niet in de rede, omdat leerlingen te jong zijn om in het werkveld aan de slag te kunnen.

HART VOOR DE LEERLING

Samenwerking kun je faciliteren, maar moet je niet in een format of blauwdruk willen regelen. Het moet uit de docenten zelf komen, benadrukken de projectleiders. Voor elk van de vijf profielen of vakcolleges is er een ontwikkelgroep van vmbo- en mbo-docenten, die ieder een eigen programma hebben gemaakt op basis van de vraag: Wat is voor jullie leerlingen en studenten passend? Zo bouwen vmbo-leerlingen met studenten elektrotechniek aan een mobiel oplaadpunt. Voor leerlingen en studenten horeca worden restaurantavonden georganiseerd, waarbij mbo-studenten leiding geven aan vmbo'ers. In de techniek hebben de docenten al heel snel afgesproken om als tweede examinerator/beoordelaar op te treden bij elkaars leerlingen. Lukken: "Hoe mooi is het voor een vmbo-docent om het eindwerkstuk te zien van je oud-leerling of te zien hoe jouw opleiding een vervolg krijgt?"

Leerlingen en studenten maken zowel kennis met het mbo als met het vmbo. De woensdagochtend is daarvoor in het rooster geblokt. Zo heeft een vmbo-docent de ruimte om met zijn klas aan te sluiten bij een klas in het mbo en samen met de mbo-docent aan een grote groep onderwijs te geven. Voor de leerlingen vertrouwd en voor de docenten een kans om van elkaar te leren. Aantrekkelijk van dit model is bovendien dat het op deze manier met gesloten beurzen kan. In het letterlijk samenwerken aan het programma vmbo- en mbo-docenten, schuilt de kracht van het project. Hubbeling: "Er zijn vijf verschillende samenwerkingsvormen tot stand gekomen, passend bij de cultuur, de studenten en docenten in dezelfde richting. Die zijn niet verzonden door de projectleiders. Wel zijn de docenten door de projectleiders gefaciliteerd om bij elkaar te gaan zitten en hebben ze dat voortdurend geagendeerd: iedereen is immers druk met zijn eigen

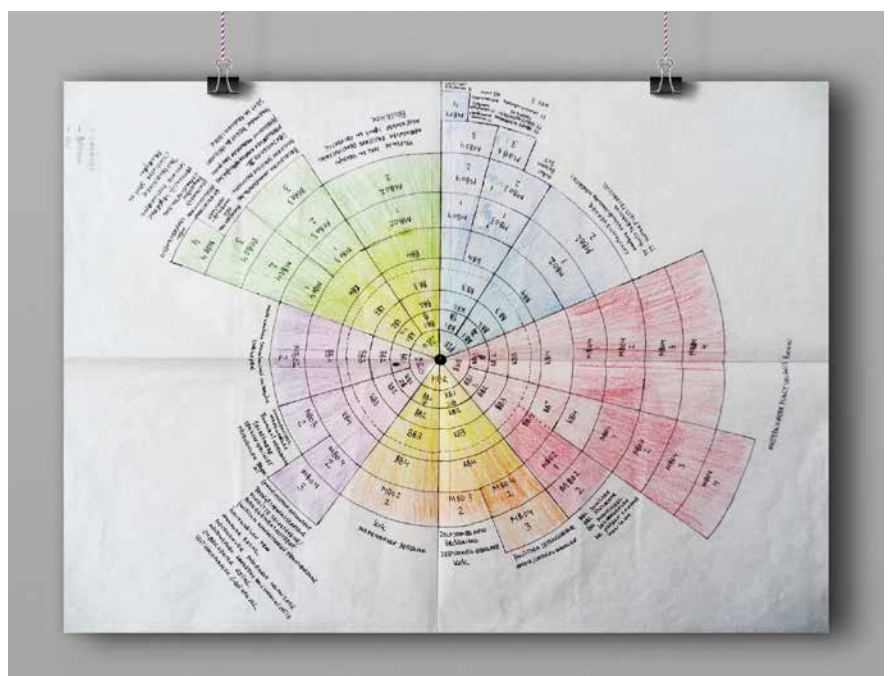
organisatie. Elke docent heeft hart voor de leerling en ziet het belang. Maar gezien roosters en werkdruk gebeurt het werken aan de programma's altijd na schooltijd, van vier tot zes of zeven uur. Dat is wel een dingetje." Lukken: "Om het op de agenda te houden heb je ook de hiërarchische lijn nodig. Zodat de doorlopende leerlijn op de teamagenda staat en erover gepraat wordt. En het bij iedereen bekend is dat er leerlingen van een andere school in het gebouw rondlopen. Het bestuur moet het ondersteunen en door willen blijven gaan. Zodat je het als projectleiders ook voor elkaar kunt opnemen en voor elkaar urgentie en adem kunt blijven creëren."

PLEKJES TYPEX

Aan het eind van dit schooljaar stroomt de eerste lichte vakcollegeleerlingen in in het mbo. "Die gaan we heel goed volgen", zegt Hubbeling. "Leidt het tot minder uitval en switchgedrag – met de kanttekening dat dat laatste niet negatief hoeft te zijn." Een handgetekende figuur illustreert de centrale positie van de leerling in de samenwerking. Daaromheen staan in 'jaarringen' de leerjaren weergegeven. Bij de stippellijn – de laatste periode van vmbo jaar 3 – begint de doorlopende leerlijn.

Lukken: "Zo'n schema kan elke school die gaat samenwerken maken om in beeld te brengen hoe het eruit ziet. Bij Economie & ondernemen bijvoorbeeld zie je dat de studenten die de doorlopende leerlijn hebben gedaan, instromen in het tweede leerjaar. Terwijl wij als projectleiders hebben gezegd: we willen het woord versnellen niet meer horen! Maar net als bij Horeca, bakkerij en recreatie geldt dat het voor die leerlingen passend is. Dus is het prima. De techniekprofielen kiezen voor breder opleiden door VCA-certificaten³ en een EHBO-diploma, waar je ongeacht het beroep wat aan hebt. Zorg & welzijn besteedt meer aandacht aan persoonsvorming. Voor ons was het ook een eyeopener dat Zorg & welzijn op vmbo-niveau met ook vakken als Sport & bewegen en Beveiliging echt iets anders is dan Zorg & welzijn op mbo-niveau, dat Zorg, verpleging en welzijn omvat. Als je de lijn van de opleiding 'beveiliging' in het vmbo bijvoorbeeld doortrekt, kom je in het mbo binnen Economie & dienstverlening terecht. Dat betekent dus dat je ook collega's van andere sectoren nodig hebt." Dat het schema nog niet als poster gedrukt is, heeft een reden. Het is een weergave van een

3 Certificaat gericht op veilig werken.



dynamisch proces, zo getuigen ook de plekjes typex hier en daar. Het maakt daarnaast inzichtelijk waar geen vervolgaanbod voorhanden is en het Dr. Nassau College op zoek moet naar een andere samenwerkingspartner. “Want”, benadrukt Lukken, “de ontdekkingstocht voor de leerlingen moet centraal blijven staan en niet een bepaalde uitkomst.”

Op een recente aansluitingsconferentie vmbo-mbo verzuchtte een mbo-instelling na het horen van de diversiteit aan programma's en keuzevakken die vmbo-leerlingen doorlopen kunnen hebben: ‘Dan beginnen wij maar gewoon weer met iedereen van voor af aan’. Ook het gegeven dat een mbo-instelling met een groot aantal vmbo-scholen te maken heeft, wordt vaak aangevoerd als reden om geen rekening te houden met verschillen. Hubbeling, fel: “Je bent als school in dienst van de leerling. Jij moet zorgen dat de leerling goed onderwijs krijgt. Het is te makkelijk om te zeggen dat je iedereen hetzelfde aanbiedt. In een tijd waarin iedereen het heeft over gepersonaliseerd leren mag je als schoolleider zo'n opmerking niet maken.”

EIGEN ORGANISATIE OPSCHUDDEN

LOB vormt een rode draad in het programma. ‘Elke docent is een LOB-docent’ stellen de projectleiders. “In het vmbo zetten we LOB veel krachtiger neer dan voorheen, beginnend met reflectiegesprekken en presentaties door leerlingen in klas 1. Daarbij maken we gebruik van expertise over en weer. Zo heeft een mbo-docent bij ons een workshop gegeven over hoe LOB in het mbo eruitziet’, vertelt Hubbeling. De vrees dat je als mbo-school straks dikke loopbaandossiers van vmbo-leerlingen moet gaan lezen, beschouwt ze als ongegrond. “Dat hoeft helemaal niet. Dat dossier is van de leerling en is een hulpmiddel voor diens denkproces. Zoals ook Marinka Kuijpers steeds benadrukt: het draait erom dat de leerling leert nadenken, bezig is met de vijf loopbaancompetenties, daar een ontwikkellijn in kan aangeven en stappen in zet.” Lukken: “Onze bedoeling is ook LOB beter te laten aansluiten. Onder LOB in de doorlopende leerlijn verstaan we alle activiteiten die leerlingen stimuleren om hun eigen talenten te ontdekken en te ontwikkelen en opleidings- en beroepsbeelden te vormen. De leerling moet goed doelen kunnen stellen en onderbouwd kunnen presenteren waarom

hij de opleiding wil volgen. Maar een element daarin is ook dat elk van de 111 leerlingen die de doorlopende leerlijn hebben gedaan, bij de intake een mbo-docent tegenover zich krijgen die hem of haar kent uit het traject en die alle mogelijke opleidingspaden goed kent.” Elk project heeft een begin en een eind. “We moeten onszelf dus overbodig maken”, zegt Lukken. “Het is geslaagd, als wij eruit kunnen stappen en de samenwerking ingebed en vanzelfsprekend is.” Uitbreiding van de samenwerking met meerdere tl-scholen en een groen vmbo staat op de rol. Een voor het servicepunt LOB MBO ontwikkelde checklist⁴ voor scholen die een doorlopende ontwikkelings- en begeleidingslijn willen opzetten, was heel erg handig en bruikbaar voor onze samenwerking.” Beide projectleiders hebben ervaren dat een positie buiten de hiërarchische lijn belangrijk is voor speelruimte in de organisatie. En om zonder opdracht en gemotiveerd vanuit de inhoud met collega's te kunnen praten en de eigen organisatie te kunnen opschudden, zonder de organisatorische ‘last’ die voor een leidinggevende geldt. Hubbeling: “Getalmatig zou je het succes van het project kunnen uitdrukken in minder switchers en uitvallers. Maar uiteindelijk gaat het erom dat leerlingen en studenten op hun plek zitten en daar gelukkig en gemotiveerd zijn.”

“Het is te makkelijk om te zeggen dat je iedereen hetzelfde onderwijsprogramma aanbiedt. In een tijd waarin iedereen het heeft over gepersonaliseerd leren, mag je als schoolleider zo'n opmerking niet maken.”

TIP

In de samenwerking en voorbereiding van werkbijeenkomsten is gebruik gemaakt van het model van Knoster (1991)⁵. Succesvolle verandering kent een aantal ingrediënten, zoals visie, urgentie, middelen, competenties. Het ontbreken van een van die ingrediënten leidt tot een bepaald ‘symptoom’, zodat je het model ook andersom kunt gebruiken. Is er bijvoorbeeld sprake van onzekerheid en ongerustheid, dan zit ‘m dat meestal in het ontbreken van competenties.

4 Zie www.lob4mbo.nl > LOB in het onderwijs > Doorstroom vmbo-mbo-hbo > Doorstroom vmbo-mbo.
5 Knoster, T. (1991). Presentation in TASH Conference. Washington D.C.

LEERLOOPBANEN

Doorstroom en doorlopende leerlijnen krijgen veel aandacht. Terecht. Ik zag laatst een cranberry-sorteeremachine. Door de cranberries hard te schudden en te laten vallen, stuiterden ze in de juiste bakjes. Zo werden rijpe van onrijpe exemplaren gescheiden. Onwillekeurig moest ik denken aan onze scholieren, die worden ook een beetje behandeld als cranberries. Gesorteerd en in bakjes gestopt. Met hoge schotten, horizontaal en verticaal. Dat sorteren gaat meestal door ze te vergelijken met hun jaargroep, ook al weten we dat dat eigenlijk oneerlijk is. Kinderen bijvoorbeeld die relatief jong in hun jaargroep zijn (geboren in de zomermaanden) hebben een grotere kans op een keuze voor vmbo dan havo/vwo. En meer kans op zittenblijven, niet omdat ze minder 'talent' hebben, maar alleen omdat ze in september geboren zijn. Ook jongens, die volgens breinwetenschappers langzamer rijpen, hebben last van deze onderlinge vergelijkingen in de sorteermachine die onderwijs is, en vallen steeds meer in de 'lagere' bakjes. En wie daar eenmaal invalt komt er moeilijk nog uit, zoals pas te zien was in een mooie documentaire van Radar Extra.



Prof. dr. Rob Martens
Wetenschappelijk directeur
ecbo

Het voelt niet alleen onrechtvaardig, het doet kinderen en jongeren ook geen recht, leidt tot talentverspilling. Niet voor niets zien we in alle onderwijstypen pogingen er iets aan te doen. Om kinderen langer bij elkaar te houden (de aloude middenschool), de keuze uit te stellen (VO-raad wil dat er in elke regio onderwijsvormen beschikbaar zijn die uitstel van selectie mogelijk maken, zoals dakpanbrugklassen, tienercolleges), het groene lyceum of Agora. Ook de toegenomen aandacht voor leerloopbanen past bij dit onbehagen over talentverspilling. "Veranderingen in onze samenleving vragen dat leerlingen gedurende hun (leer)loopbaan talenten leren ontdekken, ontwikkelen en bewijzen," zo stelt bijzonder hoogleraar Leeromgeving en leerloopbanen Marinka Kuijpers. In plaats van de vraag: welke bakjes hebben we en hoe krijgen we leerlingen zo snel en efficiënt mogelijk in een bakje, moet de vraag zijn die onderwijs zich stelt: wat heeft de leerling eraan? Precies wat gebeurt in het in dit nummer beschreven project doorlopende leerlijnen in Assen. Mooi.

COLOFON ECBO DIMENSIES

Het Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ecbo) ontwikkelt, verzamelt en verspreidt wetenschappelijke en praktijkgerichte kennis over het beroeps- en praktijkgerichte onderwijs. Resultaten van onderzoek delen wij met het bve-veld: via o.a. workshops, publicaties en lezingen. Zó leveren wij een bijdrage aan de kennisinfrastructuur van de sector beroepsonderwijs en volwasseneneducatie.

EXPERTISECENTRUM BEROEPSONDERWIJS

Postbus 1585
5200 BP 's-Hertogenbosch
073 687 25 00
info@ecbo.nl
www.ecbo.nl

Aan deze *dimensies* werkten mee:

Pieter Baay, Peter den Boer, Huubs Hubbeling, Ilona Koning, Henk Lukken, Rob Martens en Eva Voncken.

Reageren?

Stuur een e-mail naar: ilona.koning@ecbo.nl

Dimensies verschijnt vier keer per jaar. U kunt zich abonneren op *dimensies* via www.ecbo.nl.

Aan een abonnement zijn geen kosten verbonden.



Dimensies is onderdeel van het pakket Kennisverspreiding beroepsonderwijs. Dit pakket wordt uitgevoerd door ecbo met financiering van het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO).