

ULTIEM

BEROEPSONDERWIJS

Jennifer Wessels Boer

// Inspirerend en
vol praktische
tips! //



Leren *met* en *door* het bedrijfsleven.
Van incidenteel naar structureel.
Samen aanbieder. Samen eigenaar.

LEESWIJZER

De kans is groot dat je niet zit te wachten op een saaie en theoretische pil waar moeilijk door te komen is. Daarom is dit boek praktisch en pragmatisch. Ik werkte in veel scholen waar ik bruikbare formats maakte en verzamelde. Ook ontwikkelde ik kant-en-klare concepten die nog vele jaren meegaan, zoals een format voor een samenwerkings-overeenkomst en een oproep voor een externe expert. Materiaal dat jaren meegaat. Je hebt geen tijd om iedere keer het wiel uit te vinden. Iedereen heeft het druk. Dat je tijd maakt om dit te lezen, is al best bijzonder. Daarom beginnen we met kleine stappen en werken we toe naar een groot resultaat.

Ik richt me in dit boek op docenten, schoolleiders en ondersteunende medewerkers van mbo-scholen. In de hoofdstukken staat informatie voor verschillende medewerkers, maar dat betekent niet dat de informatie niet relevant is voor de anderen. Het is juist goed dat een docent leest wat een HR-collega nodig heeft en dat een marketing-medewerker weet dat er een aantal kwaliteitseisen zijn vanuit onderwijs. Puur om elkaar te snappen. Om elkaars taal te begrijpen. Je levert allemaal een bijdrage aan goed onderwijs. Aan een actuele en aantrekkelijke opleiding voor de student.

Het boek bestaat uit 4 delen. Ieder deel bevat een aantal hoofdstukken. Zowel de delen als de hoofdstukken zijn afzonderlijk te lezen al heb ik wel bewust voor deze volgorde gekozen.

In deel een staat beschreven waarom samenwerken met bedrijven zo belangrijk is. De landelijke opdracht die het ministerie de scholen heeft gegeven komt aan de orde evenals een leven lang ontwikkelen en de pijnen van het huidige beroepsopleiding. We gaan het schoolterrein af en de regio in. Op zoek naar externe experts en bedrijven waar we onderwijs aan kunnen bieden. Het werkelijke samenwerken met het bedrijfsleven. Praktisch en concreet. Ik beschrijf het waarom, het wat en het hoe en licht dat toe met 'best practices' en formats. Wat is er van beide partijen nodig, hoe zorg je voor een win-winsituatie, welke bedrijven zijn meer of minder geschikt en waar vind je die externe expert die flexibel beschikbaar is?

In deel twee wordt duidelijk wat de minimale wettelijke kaders zijn en komen een aantal aanverwante thema's aan de orde. Dit deel bevat visie en aanbevelingen over onderwerpen als niveau, duur, kwalificatiedossiers, BPV, BOT, studenten met ondersteuningsbehoefte en lerarenopleiders. Want als de rol van de docent verandert, wat betekent dit dan voor de inhoud van de opleiding tot beroepsgerichte docent? En hoe vergroot je als school het kwaliteitsdenken van medewerkers? Een school die aantoonbaar aan kwaliteitsdenken doet, verwelkomt de inspectie met open armen. Ook gaat het over communicatie en marketing. Wat is in deze online-tijd nodig om positief in beeld te zijn en hoe zorg je voor korte lijnen met je doelgroepen?

Nadat je buiten kennis hebt gemaakt met de juiste mensen en je weet wat de kaders zijn, richten we ons in deel drie op processen binnen de school. Want goede keuzes binnen de school maken het werken met buiten eenvoudig, flexibel en duidelijk. Goede afspraken voorkomen een spanningsveld tussen de ondersteunende diensten en onderwijzend personeel. Het gaat over procedures, systemen en wetgeving bij de inzet van externen. Niet de meest sprankelende thema's, maar we ontkomen er niet aan. Je wilt als school op een goede manier voldoen aan de wetgeving die de opdrachtgever, het ministerie, meegeeft. Wat werkt belemmerend en stoppen we daarmee of gaan we er pragmatisch mee om? Maximaal ruimte nemen binnen minimale kaders. Daar gaan we voor.

Deel vier tenslotte bestaat uit onderwerpen die je uit de waan van de dag halen en ervoor zorgen dat je daar niet meer in terecht komt. Thema's die je ondersteunen bij het beter en efficiënter inrichten van je dagelijkse werkzaamheden. Door je werk anders te organiseren, voorkom je dat je werkt aan een to-do lijst vol met ad-hoc zaken. Het helpt je de samenhang tussen strategie en operatie goed te bewaken, zodat je werk verricht dat er op lange termijn écht toe doet.

Er zullen hoofdstukken zijn die precies aansluiten bij je behoefte en dagelijkse praktijk. Ook zullen er hoofdstukken zijn die je minder aanspreken. Je kiest voor hetgeen je inspireert en dat wat past in jouw specifieke situatie. Sommige dingen weet je misschien al en wellicht heb je soms een andere visie. Helemaal prima. De bedoeling is dat dit boek je verder brengt. Ongeacht waar je nu staat.

Waar in dit boek bedrijfsleven staat, bedoel ik ook de (semi)-overheids instanties. In feite alle mogelijke partijen waar mbo-studenten hun toekomstige werkplek kunnen vinden. Dit is geen wetenschappelijk boek en ik heb er bewust voor gekozen niet teveel tijd te stoppen in wetenschappelijke onderbouwingen. Ik schreef dit boek vanuit mijn persoonlijke ervaring en die van een aantal anderen. Mijn ervaring is dat juist deze praktijk-ervaringen het best toe te passen zijn in de dagelijkse onderwijspraktijk.

Het boek spreekt je aan als individu. Het kan in een aantal situaties voor jou beter zijn om te denken vanuit je team of vanuit een opleiding. Omdat de teamstructuur overall anders is vormgegeven, heb ik gekozen iedere lezer persoonlijk aan te spreken. Je weet zelf het best wie je bij welke processen kan betrekken.

De ontwikkelingen zijn voortdurend in beweging. Heb je vragen of opmerkingen? Je bent altijd welkom om contact op te nemen. Heel veel leesplezier en ideeën gewenst!

Jennifer Wessels Boer
Jennifer@praktijkexperts.nl

INLEIDING

WAAROM EEN BOEK OVER ULTIEM BEROEPSONDERWIJS?

Maatschappelijke relevantie

We leven in een wereld waarin innovaties een doorlooptijd hebben van tien maanden. Onderwijsprogramma's hebben een doorlooptijd van gemiddeld drie jaar. Dit maakt dat innovaties drie keer sneller gaan dan veranderingen in een onderwijsprogramma. Om actueel onderwijs te kunnen aanbieden, is het daarom noodzakelijk dat onderwijs en bedrijfsleven de inhoud en organisatie van opleidingen op elkaar afstemmen. En niet alleen afstemmen, maar samen ook aanbieder worden. Zowel van reguliere opleidingen als van trainingen en cursussen. Een leven lang ontwikkelen is de trend, en dat is terecht. Want ongeacht waar je werkt of op welk niveau, je zult je moeten blijven ontwikkelen om je werk goed te kunnen doen. Niemand uitgesloten.

In het rapport Grenzen aan een leven lang leren van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) staat dat we in Nederland nog niet warm lopen voor bijscholingen. Eén op de tien werknemers liet zich bijscholen in 2017. Dit cijfer is al jarenlang stabiel. Volgens het SCP is maar een kwart van de werknemers en werkgevers zich ervan bewust hoe sterk hun beroep aan het veranderen is door bijvoorbeeld digitalisering en automatisering. Hierdoor blijft een gevoel van urgentie uit. Een aantal mensen die de urgentie wel beseft, voelt zich geremd door hun werkgever, hun gezondheid of de zorg voor hun gezin. Inspanningen vanuit het kabinet zoals het leerbudget, de scholingsplicht en de advies-subsidie voor 45-plussers brengen onvoldoende beweging op gang.

Een andere ontwikkeling is dat het beroep van docent een stuk minder aantrekkelijk is dan een aantal jaren geleden. Goede docenten die op de hoogte zijn van actuele ontwikkelingen in de branche en in staat om processen binnen een groep goed te begeleiden, zijn schaars. De aanwas is klein. Met name bij de opleidingen die opleiden voor beroepen waar ook krapte op de arbeidsmarkt is. Doordat het aantal sollicitanten op een vacature voor docent laag is, gaan scholen soms in zee met mensen die in eerste instantie minder geschikt zijn. Hierdoor loopt de kwaliteit van het onderwijs een groot risico.

Ook loopt demografisch gezien het aantal studenten terug, met name buiten de randstad. Zorgen voor goed onderwijs met kleine groepen studenten vraagt creativiteit en flexibiliteit. Scholen zijn hier vaak nog niet op ingericht.

Scholen komen er niet aan toe om voldoende tijd en energie te besteden aan het actualiseren en aantrekkelijk maken van opleidingen. Zowel het verbeteren van het lesmateriaal als het investeren in een netwerk krijgen vaak geen prioriteit. En dat terwijl docententeams innovaties wel graag onderdeel willen laten zijn van het curriculum. Niet incidenteel.

teel, maar structureel en geborgd in het programma. Lessen vinden vaak nog plaats op school en niet bij bedrijven. Wel worden bedrijven af en toe uitgenodigd en er zijn excursies en bedrijfsbezoeken. Heel goed, maar te incidenteel.

Andere zaken die helaas niet bijdragen aan het doorontwikkelen van onderwijs zijn systemen die onvoldoende ondersteunen, onnodig bureaucratische processen en te hoge werkdruk met soms zelfs een burnout als resultaat.

Het kan ook anders. Door onderwijs samen met het bedrijfsleven aan te bieden. Zowel bij bedrijven, als met experts uit het bedrijfsleven. Door het eigenaarschap te delen staan de mensen met de juiste competenties op de juiste plekken. Het beroep van docent verandert en is aantrekkelijker. Er ontstaat ruimte om de opleiding actueler en aantrekkelijker te maken en er ontstaat ruimte voor bijscholing.

De grootte van een opleiding bepaalt niet de kwaliteit. Ook met kleine groepen studenten kunnen scholen hoge kwaliteit bieden. Met aandacht voor communicatie en slim organiseren, zorgen we voor een basis die op orde is. Duidelijkheid voor alle betrokkenen en korte lijnen waardoor iedereen in verbinding staat met elkaar en met de doelgroepen.

In plaats van initiatieven die een eerste indruk geven, zoals gastlessen en excursies wil je als school verdieping bieden. Werken vanuit leerdoelen met een vertrekpunt, een midden en een afsluiting. Daarvoor is structurele samenwerking nodig. Meer onderwijs-tijd bij bedrijven of door de bedrijven aangeboden op school. Samen aanbieder zijn.

Dit boek reikt een aanpak aan die beroepsonderwijs kan helpen de verbeterslag door te voeren. Het helpt opleidingen, teams én individuele medewerkers creatief te denken en flexibel te zijn, zodat ze in kunnen spelen op wat er om hen heen gebeurt. Alleen op die manier kun je de inhoud van het programma aansluiten op wat het bedrijf en de maatschappij vraagt.

Persoonlijke betrokkenheid

Zelf doorliep ik na het voorgezet onderwijs al heel wat soorten opleidingen: van mbo, hbo en post-hbo, tot een master, trainingen en cursussen. Tussen het mbo en hbo werkte ik drie jaar en na het hbo ging ik aan de slag in het beroepsonderwijs. Daarnaast haalde ik een bevoegdheid om les te mogen geven in het mbo en rondde ik een master Onderwijsmanagement af. Nog steeds volg ik jaarlijks meerdere scholingen. Ik houd van leren en onderschrijf een leven lang ontwikkelen van harte. Echter, wel onder bepaalde voorwaarden. Ik houd van actuele inhoud en een aantrekkelijke, motiverende manier van les krijgen. En dat heb ik helaas te vaak anders ervaren...

De liefde voor leren was er niet altijd. Vanaf mijn dertiende ging ik met tegenzin naar school. Dit gold met name voor de vmbo- en mbo-opleiding, maar ook een groot deel van de hbo-opleiding heb ik ongemotiveerd doorlopen.

Veel zitten, veel luisteren en kijken. Zelf nadenken was niet nodig, er werd me niet gevraagd een mening te vormen of ervaringen te delen. Er werd geen aanspraak gedaan op mijn creativiteit en ik voelde me niet uitgedaagd. De zelfdiscipline om in deze omgeving toch het beste uit mezelf te halen, had ik niet. Ik deed het minimale. Met tegenzin.

Bij de master Onderwijsmanagement heb ik ervaren dat een opleiding volgen ook heel leuk kan zijn. Dat je ervan groeit als mens, dat het je enorm kan verrijken, een trots gevoel geeft en dat het mes ook aan twee kanten kan snijden. Daarmee bedoel ik dat je aan de ene kant zelf veel leert en aan de andere kant de kwaliteit van je werk verbetert, doordat je hieraan werkt tijdens je studie. Alle literatuur en alle opdrachten kon ik toepassen in mijn eigen dagelijkse praktijk. Dit maakte dat resultaten snel zichtbaar waren en dit motiveerde mij. Wat een verademing! Daarnaast werd ik begeleid door experts die zelf succesvol waren in wat ze voordroegen. Enthousiaste mensen met passie die mij en mijn studiegenoten met plezier begeleidde. Mijn resultaten waren nog nooit zo goed. Ik deed het maximale. Met plezier.

Naast het volgen van opleidingen was ik zelf ook verantwoordelijk voor beroepsopleidingen. Eerst als docent en later als leidinggevende. Met mijn eigen ervaringen in mijn rugzak probeerde ik dit zo goed mogelijk te doen. Dit viel me niet altijd mee. Ik heb geleerd wat werkt en wat niet werkt. Ik heb fouten gemaakt, successen behaald, ben tegen muren gebotst en heb nieuwe paden bewandeld. Dit laatste ging me goed af. De nieuwe paden werden breder en dit worden ze nog iedere dag. Door invloed te vergroten, kansen te creëren en vervolgens ook direct te acteren. De tevredenheid van studenten over de initiatieven waarin onderwijs en bedrijfsleven samen optrekken, is nooit zo hoog geweest. En dat is leuk. Voor iedereen. En laten we niet onderschatten hoe belangrijk dat is.

Als het ergens noodzakelijk is dat opleidingen actueel zijn, dan is het wel in het beroeps- onderwijs. En als iets zich leent voor praktische toepasbaarheid dan is dat het beroeps- onderwijs. Eén ding is glashelder: het kan alleen samen. Bedrijfsleven én onderwijs. Alleen als we samen eigenaar zijn van een beroepsopleiding kunnen we actueel en aantrekkelijk zijn. Samen is een voorwaarde.

De kunst is om zo snel mogelijk klein te beginnen en zo de beweging in gang te zetten. Start op korte termijn met de quick wins. Deze zijn er altijd en maken al binnen enkele weken verbetering zichtbaar. Zichtbare successen motiveren om door te gaan en motiveren anderen om aan te sluiten en mee te doen. Bel bijvoorbeeld vandaag nog dat representatieve bedrijf met die betrokken BPV-begeleider en vraag of je een deel van je

lessenserie op zijn bedrijf mag verzorgen met behulp van zijn expertise. Vreemde ogen die in de praktijk succesvol zijn en hart voor onderwijs hebben, inspireren studenten enorm. Door de flexibilisering en invloed van het bedrijfsleven merk je op de middellange termijn dat het inspelen op innovaties en activiteiten vanuit de branche mogelijk zijn. Op de lange termijn sluit de opleiding beter aan bij de praktijk, gaat de tevredenheid van zowel studenten als docenten omhoog en is dit zichtbaar in instroomaantallen.

De aanpak is revolutionair, omdat een deel van het aanbod begeleide onderwijstijd op afstand door onbevoegde experts is vormgegeven. Hierbij benutten we de maximale ruimte die wet- en regelgeving biedt. Het ministerie van onderwijs denkt actief mee over hoe je dit thema zo goed mogelijk in de praktijk brengt.

Dit boek heeft als doel om onderwijs te helpen het gedeelde eigenaarschap met het bedrijfsleven vorm te geven. Om te flexibiliseren zodat er ruimte ontstaat voor het bedrijfsleven om van betekenis te zijn. Het boek is geschreven om te inspireren en om praktische tips aan te reiken.