

# Doorlopende leer- en zorglijnen vmbo - mbo

vmbo reeks 6b

Enschede, juni 2005



LEERLING  
ENZORGIN  
HETVMBO&  
PRAKTIJK  
ONDERWIJS



Verantwoording

© 2005 Stichting leerplanontwikkeling (SLO), Enschede

**Auteurs:** Henny Jacobs, Jan Sniekers, Berthold van Leeuwen en Saskia Bergsma

**Tekstbijdragen:** Martin Franken en Marco Zocca

**Eindredactie:** Jacqueline Kerkhoffs en Henny Jacobs

**Fotografie omslag:** Hans Oostrum fotografie, Den Haag

**Ontwerp omslag:** Plein Publiek, atelier voor grafisch ontwerp, Nijmegen

**Video opnames:** Tonny van der Vegt en Koos Edskes

**Interviews dvd:** Marco Zocca

**Samenstelling dvd:** Tonny van der Vegt en Marco Zocca

**Productie:** Theo van Leeuwen

**Druk:** Thieme MediaCenter, Nijmegen

**Met dank aan leerlingen en medewerkers:**

- Alfa College, Groningen
- CS Vincent van Gogh, Assen
- CSG De Hamrik, Groningen
- de Werkplaats Kindergemeenschap, Bilthoven
- Dollard College, Winschoten
- Hooghuis Lyceum, Oss
- Noorderpoort College, Assen, Appingendam en Groningen
- Oranje Nassau College, Zoetermeer

In deze reeks verschijnt informatie over vmbo-vernieuwingsprojecten zoals ze door SLO worden uitgevoerd.

Dit boekje is tot stand gekomen in samenwerking met het project Kwaliteit van de leerlingzorg in het vmbo en praktijkonderwijs. Bij beide delen hoort een dvd.

Boekjes in de reeks vernieuwingen in het vmbo worden in een beperkte oplage gedrukt. De inhoud van de boekjes is ook te downloaden via internet: [www.slo.nl/voortgezet\\_onderwijs](http://www.slo.nl/voortgezet_onderwijs).

# Inhoud

Woord vooraf	5
Inleiding	7
<b>1. Het nieuwe leren</b>	<b>11</b>
1.1 Inleiding	11
1.1.1 Het 'nieuwe leren'	12
1.1.2 Traditioneel leren versus het 'nieuwe leren'	14
1.1.3 Globaal overzicht van verschillende onderwijsvormen	15
1.1.4 Competentiegericht leren	17
1.1.5 Invoeringsscenario's competentiegericht beroepsonderwijs	19
1.2 De sector Zorg & Welzijn van het Hooghuis Lyceum in Oss, locatie Oss-West	21
1.3 De sector Zorg & Welzijn van het Oranje Nassau College Zoetermeer, locatie Clauslaan	27
1.4 De implementatie van competentiegericht leren	36
<b>2. Praktische sector- en loopbaanoriëntatie in de theoretische     leerweg</b>	<b>45</b>
2.1 Inleiding	45
2.2 de Werkplaats Kindergemeenschap Bilthoven	46
2.3 Hooghuis Lyceum in Oss, locatie centrum	56
<b>3. Portfolio</b>	<b>63</b>
3.1 Inleiding	63
3.2 ROC Noorderpoortcollege, Groningen	65
3.2.1 Samenwerkingsverband	66
3.2.2 Noorderpoortcollege, Appingedam (vmbo, Opwierderweg 2)	72
3.2.3 Noorderpoortcollege, mbo Gezondheidszorg en welzijn, Assen	74
3.2.4 Dollard College, vmbo-afdeling, Winschoten	75
3.3 Talentenmap	81
<b>Bijlage 1</b>	<b>91</b>



## Woord vooraf

*Wat kunnen vmbo en mbo van elkaar leren op het gebied van leerlingenzorg bij de aansluiting vmbo - mbo? Dit is een van de vragen die centraal staan in het landelijke project 'Kwaliteit van de leerlingenzorg in het vmbo en praktijkonderwijs (2003-2006)'.*

SLO heeft samen met Martin Franken, projectleider vanuit het landelijk project, binnen het door haar geadopteerde deelproject aandacht geschonken aan de doorlopende leer- en zorglijnen vmbo - mbo. Er is gekozen voor een praktische benadering van problemen die zich rond de aansluiting vmbo - mbo voordoen. Om zicht te krijgen op de problemen en vraagstukken die er leven is gebruik gemaakt van de uitkomsten van de landelijke enquête van het LNA (Landelijk Netwerk Aansluitingsprojecten) in 2004. Bovendien is er gebruik gemaakt van een deskundigenpanel, bestaande uit vertegenwoordigers van de AOC, BVE, LNA, LWR, NVS, samenwerkingsverbanden en het praktijkonderwijs. Dit heeft geresulteerd in het verder uitdiepen van de volgende thema's: portfolio, warme overdracht, rol van de leerling bij de overgang vmbo/mbo, indalen niveau 1 mbo in vmbo, determinatie en sector- en loopbaanoriëntatie in de theoretische leerweg, integrale aanpak vmbo-mbo en het 'nieuwe leren'.

De publicatie 'doorlopende leerlijnen vmbo - mbo' bestaat uit twee delen. In deel a worden ervaringen met het zelfevaluatiekader beschreven, evenals ervaringen van scholen met het indalen van de assistentieopleiding, determinatie, de warme overdracht, de rol van de leerling in de overstap van vmbo naar mbo en een integrale aanpak beschreven. In het voorliggende deel b is aandacht voor 'het nieuwe leren', portfolio en de theoretische leerweg van het vmbo. In beide delen geven scholen inzicht in hun wijze van aanpak, aangevuld met adviezen en tips. Bij beide publicaties hoort een dvd, waarop extra informatie staat over de gebruikte instrumenten. Op de dvd's komen mensen aan het woord met good- en badpractices.

De teksten in beide boekjes zijn voor een deel eerder gepubliceerd op de website van het project kwaliteit van de leerlingzorg in het vmbo en praktijkonderwijs ([www.leerlingzorgvmbopro.nl](http://www.leerlingzorgvmbopro.nl))

Alle publicaties in het kader van dit project zijn bedoeld om scholen te inspireren tot het verder ontwikkelen en verbeteren van de leerlingzorg, speciaal waar het gaat om de aansluiting vmbo - mbo.

Wij wensen u veel leesplezier en veel succes in uw eigen school.

Ed Veenstra,  
projectleider landelijk project 'Kwaliteit van de leerlingzorg in het vmbo en praktijkonderwijs'

Jacqueline Kerkhoffs,  
SLO, manager vmbo

# Inleiding

*"Iemand die niet weet waar hij naar toe gaat komt altijd weer op het punt van oorsprong uit"*

Het project 'Kwaliteit in leerlingenzorg' helpt scholen de kwaliteit van de leerlingenzorg in het vmbo en het praktijkonderwijs verder te ontwikkelen. Op aantoonbare wijze.

Het project is een initiatief van de volgende onderwijsorganisaties:

- AOb
- AOC Raad
- Besturenraad
- CMHF
- Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs
- OCNV
- VBKO
- VBS
- VOS/ABB
- Schoolmanagers\_VO

Werkgevers-, werknemersorganisatie, AOC Raad en Schoolmanagers\_VO hebben door de goedkeuring van de aanpak in de stuurgroep voor een ontzettend breed draagvlak gezorgd. Daardoor is het mogelijk gebleken een deel van de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de leerlingenzorg van het ministerie van OCenW over te nemen.

In het kader van het project worden zes deelprojecten uitgevoerd:

- Management
- Zelfevaluatiekader
- De school en zijn omgeving
- Doorlopende leer- en zorglijnen po - vo
- Doorlopende leer- en zorglijnen vmbo - mbo
- Praktijkonderwijs

SLO heeft het project doorlopende leer- en zorglijnen vmbo - mbo geadopteerd.

### **Doorlopende leer- en zorglijnen vmbo - mbo**

Deze publicatie richt zich specifiek op doorlopende leer- en zorglijnen vmbo - mbo. Wij maken u deelgenoot van de ontwikkelingen in scholen op een aantal thema's rond de overgang van vmbo naar mbo.

Samen met de ontmoetingscholen die hun ervaringen actief delen met andere scholen, is in beeld gebracht hoe scholen vorm geven aan de overstap van leerlingen van vmbo naar mbo. Al veel scholen zijn er mee bezig, met name in hun visieontwikkeling. Toch heeft dat tot nu toe nog niet echt tot implementatie geleid. Daarvoor biedt deze publicatie aanknopingspunten. De scholen die in de voorbeelden aan bod komen zijn gevolgd in de aanloop naar de aanpak van het thema. Zelden was er al sprake van implementatie van het thema, maar de positie er van was al wel in de visie van de school bepaald.

Door ervaringen van andere scholen met u te delen is ook voor uw school kwaliteitswinst te behalen. Daarvoor bezocht SLO een aantal scholen en sprak zij met directie, docenten en leerlingen om van hen te horen hoe er over leerlingenzorg gedacht wordt en hoe de stand van zaken is bij scholen verspreid over het land. Aan de hand van acht thema's is de overstap van vmbo naar mbo in beeld gebracht:

De publicatie 'Doorlopende leer- en zorglijnen vmbo - mbo' bestaat uit twee delen.

Deel a bevat de thema's:

- Warme overdracht
- De rol van de leerling bij de overstap van vmbo naar mbo
- Indalen van niveau 1 in het vmbo
- determinatie
- integrale aanpak

Daarnaast wordt in dit deel de ervaring van een school met de afname van het zelfevaluatiekader in beeld gebracht.



In deel B staan de thema's:

- Het nieuwe leren
- Portfolio
- De theoretische leerweg  
centraal.

Vastgesteld moet worden dat het rendement van de opleidingen van leerlingen die doorstromen van vmbo naar mbo nog steeds zorgelijk is. Hoe moeilijk beschikbaar onderzoek ook te duiden is. Deze conclusie mag echter niet negatief geïnterpreteerd worden. Integendeel, het is de vrucht van de verhoogde aandacht die de thema's "kwalificatiewinst" en "doorlopende leerlijnen" in de afgelopen periode heeft gekregen op diverse niveaus. Alleen door sterk in te zetten op deze doorlopende lijnen komt het bewustwordingsproces zowel bij het management als in het primair proces op gang en groeit het besef dat hier nog een grote verbeterslag gemaakt kan worden.

De thema's werden gekozen en uitgewerkt op basis van adviezen van het Landelijk Netwerk Aansluitingsprojecten en een deskundigenpanel dat ten behoeve van het deelproject Doorlopende leer- en zorglijnen vmbo - mbo regelmatig bijeenkomt en waarin personen zijn gevraagd met specifieke kennis van zaken van de aansluiting vmbo/pro - mbo.

Deel A verschijnt eind september 2005 en wordt uitgereikt tijdens de expertmeeting 'doorstroming vmbo - mbo', die het project Kwaliteit van de leerlingzorg en SLO samen organiseren.



# 1. Het nieuwe leren

## 1.1 Inleiding

Het 'nieuwe leren' staat volop in de belangstelling van het onderwijs. Binnen het mbo wordt gewerkt aan een nieuwe kwalificatiestructuur, waarin einddoelen niet meer in eindtermen maar in competenties verwoord zijn. In een beperkt aantal competenties wordt weergegeven wat toekomstige beroepsbeoefenaars moeten kennen en kunnen. Om hen hier goed op voor te bereiden lijkt het logisch ook het onderwijs op basis van competenties vorm te geven. Echter ook andere vormen van leren, zoals 'natuurlijk leren' 'project gestuurd onderwijs' of 'beroepstaakgestuurd onderwijs' kunnen leerlingen voorbereiden op de competenties. De ontwikkeling naar vormen van 'nieuw leren' doen zich niet alleen voor in het mbo, maar ook in het vmbo. Ook in het vmbo wordt onderwijs op een andere, nieuwe manier vormgegeven. De eerste resultaten hiervan laten zien dat:

- leerlingen gemotiveerder dan voorheen aan het werk gaan en gemotiveerd blijven
- zwakke leerlingen meer en beter presteren dan voorheen
- leerlingen beter toegerust doorstromen naar het mbo omdat ze geleerd hebben zelfstandig te werken, hun werk beter kunnen plannen en geleerd hebben samen te werken
- leerlingen algemene vaardigheden beter beheersen

In dit hoofdstuk vindt u een inleiding op het nieuwe leren.

Achtereenvolgens wordt aandacht besteed aan kenmerken van en de noodzaak tot het nieuwe leren, verschillen tussen 'nieuw' en 'traditioneel' leren, de oorsprong van nieuw leren, een toelichting op verschillende verschijningsvormen van 'nieuw leren', en verschillende invoeringsscenario's.

Tenslotte volgen er twee schoolportretten van scholen die voor verschillende invoeringsnelheden hebben gekozen. Het Oranje Nassau College in Zoetermeer gelooft in 'the big bang' en gooit het onderwijs radicaal om bij de invoering van competentiegericht onderwijs. Het Hooghuis Lyceum in Oss bewandelt de weg van de

geleidelijkheid en gaat stapje voor stapje op weg naar nieuw onderwijs.

In een afsluitende samenvatting worden beide concepten weergegeven op de vier P's: programma, proces, personeel en plaats.

### **1.1.1 Het 'nieuwe leren'**

De Projectgroep Kwaliteit van de Leerlingenzorg in het vmbo en praktijkonderwijs probeert met haar activiteiten de aandacht voor competentiegericht beroepsonderwijs verder te versterken. Een van de belangrijkste redenen hiervoor is dat de projectgroep van mening is dat zorgleerlingen beter gedijen in competentiegericht onderwijs.

#### **Begeleiding krijgt een andere plaats**

In het 'nieuwe leren' krijgt de begeleiding van leerlingen een andere plaats in het primaire proces: er is sprake van integrale leerlingbegeleiding. Kwetsbare leerlingen en leerlingen die extra zorg nodig hebben zijn met de nieuwe leerstrategie het sterkst geholpen.

#### **Veranderbaarheid in vmbo en mbo**

De noodzaak en bereidheid om met kwetsbare leerlingen de weg van het 'nieuwe leren' in te slaan is bij management en docenten het sterkst. Dit geldt zowel voor mbo als vmbo. Afgezien van behoorlijke verschillen in en motivatie tot veranderbaarheid tussen de diverse sectoren, zijn er aantoonbare verschillen in de behoefte tot innoveren in met name de basisberoepsgerichte leerweg (inclusief leerwerktrajecten en assistentenopleidingen) en kaderberoepsgerichte leerweg in het vmbo en niveau 1 en 2 opleidingen in het mbo. Er zijn echter ook een aantal zeer interessante ontwikkelingen waarneembaar die betrekking hebben op de gemengde en theoretische leerweg.

Inmiddels is duidelijk geworden dat innovaties die starten op de grensvlakken van de mogelijkheden van het onderwijssysteem een rol vervullen als aanjager van nieuwe ontwikkelingen die uiteindelijk de gehele populatie ten goed komen. Denk aan de specifieke ontwikkelingen in de songstructuur en effecten van de leerwerktrajecten.

### **Vraag van de maatschappij en leerling**

Daarnaast vraagt niet alleen de kennismaatschappij, maar ook de leerlingen om 'nieuw leren'. Zij hebben een leerstrategie nodig die zo goed mogelijk bij hen past. Door deze leerstrategie neemt hun motivatie toe en bereiken ze uiteindelijk meer.

### **Drempelverlagend voor overgang vmbo - mbo**

De overgang van vmbo naar mbo blijkt voor veel leerlingen een struikelblok met ingrijpende gevolgen. Dit is niet louter toe te schrijven aan de verhuizing naar een andere school. De overgang vmbo - mbo markeert ook de grens tussen gescheiden onderwijssystemen met een eigen achtergrond, traditie, regelgeving en bekostiging.

Tegenwoordig is het vmbo terug in de beroepskolom. Toenemende aandacht voor buitenschools leren, programmatische aansluiting met mbo opleidingen en de komst van leerwerktrajecten en assistenten opleiding in vmbo zijn signalen dat het vmbo weer aan beroepsgericht onderwijs wil denken.

Er zijn ondanks de verschillen veel overeenkomsten waar te nemen in de inhoudelijke ontwikkelingen in het vmbo en mbo. De onderwijskundige visie, die de drijfveer vormt achter veel van de hervormingen in het mbo, wint ook aan kracht in het vmbo. Notities over competentiegericht en constructivistisch leren, praktijkgericht en buitenschools leren en over de rol van de docent en de leerling zijn vergelijkbaar in beide onderwijssectoren.

### **Versterken van beroepskolom**

De beroepskolom staat hoog op de politieke agenda; laten we dat los dan dreigt avo-isering van het onderwijs. Niet alleen het beroepsonderwijs staat in de aandacht, maar ook de vraag hoe dit beroepsonderwijs op een aantrekkelijke en motiverende manier overgedragen kan worden aan leerlingen: de didactiek van het beroepsonderwijs.

Het mbo heeft een scharnierfunctie en beïnvloedt als zodanig ook het functioneren van zowel vmbo als hbo.

### 1.1.2 Traditioneel leren versus het 'nieuwe leren'

Onder het nieuwe leren worden verschillende onderwijsconcepten verstaan zoals 'natuurlijk leren' 'competentiegericht leren', 'beroepstaakgericht leren'. Al deze onderwijsconcepten gaan uit van de leertheorie van het (sociaal) constructivisme en het aanspreken van meervoudige intelligentie van leerlingen. Vormen van het 'nieuwe leren' hebben een aantal uitgangspunten gemeen, zoals: van onderwijzen naar leren, zelfstandig leren, leren leren.

Het 'nieuwe leren' is in het schema hieronder gezet naast 'traditioneel leren'. Nadrukkelijk dient hierbij vermeld te worden dat aan beide vormen van leren (traditioneel en nieuw) hier geen waardeoordeel gehecht wordt. Het ene onderwijsconcept is niet beter of slechter dan het andere.

	<i>Traditioneel leren</i>	<i>Het 'nieuwe leren'</i>
Visie op kennis	Kennis staat vast	Kennis wordt geconstrueerd op basis van voorkennis, context etc.
Curriculum	Van tevoren vastgesteld voor elk schooltype	Minder en globaler vastgelegd (kerncurriculum), mogelijkheden voor een individueel curriculum
Doelgroep	Met name gericht op jongeren tot 27 jaar	Gericht op iedereen, ongeacht leeftijd
Inhoud onderwijs	Uitgaande van vakdisciplines en vakken Nadruk op inhoudelijke en vakspecifieke kennis en vaardigheden Leerinhoud gedecontextualiseerd	Uitgaande van realistische situaties en contexten; vakoverstijgend Nadruk op competenties (kennis, vaardigheden en attitudes) Leerinhoud ingebed in realistische contexten

	<i>Traditioneel leren</i>	<i>Het 'nieuwe leren'</i>
Rol docent	Overdrager van kennis, initiator van het leerproces	Begeleider van leerproces
Sturing leerproces	Docentgestuurd	Leerlinggestuurd
Instructievormen	Overdrachtsmodel	Constructiemodel
Media	Grote rol schoolboek	Gebruik van veel diverse bronnen en losse leereenheden, nieuwe media, ict
Toetsing	Gestandaardiseerde toetsing	Niet-gestandaardiseerde vormen van toetsing, bijv. portfolio, buiten school opgedane kennis
Leerplek	Binnen scholen (formeel leren)	Naast leren binnen scholen ook buitenschools leren en werkpleklernen. Erkenning van informeel en non-formeel leren.

### 1.1.3 Globaal overzicht van verschillende onderwijsvormen

Het 'nieuwe leren' uit zich in verschillende onderwijsconcepten die als uitgangspunt dienen voor het onderwijs aan leerlingen. Hierna zijn verschillende concepten naast elkaar gezet en vergeleken op essentiële onderdelen.

	<i>Vakkengesplitst Onderwijs</i>	<i>Thematisch onderwijs</i>	<i>Projectonderwijs</i>	<i>Competentiegeri cht leren</i>	<i>Natuurlijk leren</i>
<b>Programma en positie van vakken</b>	<u>Vakcurriculum</u>  Het vak is de leidraad voor de ordening van inhouden	<u>Thematisch vakcurriculum</u>  Afstemming van vakken: thema bepaalt de ordening van inhouden van vakken	<u>Thematisch vakoverstijgend curriculum</u>  Integratie van inhouden van vakken aan de hand van (vak)overstijgende onderwerpen	<u>Competentiecurriculum</u>  Competenties in persoonlijke, maatschappelijke en beroepssituaties bepalen de ordening van inhouden	<u>Vraaggestuurd curriculum</u>  Een breed aanbod van "prestaties" bepaalt de ordening van het curriculum
<b>Rol van de docent</b>	docent bepaalt de inhoud en werkwijze, is initiatiefnemer  docent is sturend op inhoud en proces	docent bepaalt de inhoud en werkwijze, is initiatiefnemer  docent is sturend op inhoud en proces	docententeam + groepje leerlingen bepalen in overleg inhoud en werkwijze	docententeam bepaalt leeropgaven  wisselende rol van de docent: van demonstrerend, suggererend naar terugtrekend	docententeam en mensen van buiten bepalen de inhoud van de prestaties  wisselende rol van de docent: van demonstrerend, suggererend naar terugtrekend
<b>Rol van de leerling</b>	leerling werkt volgend	leerling werkt volgend	leerling neemt meer initiatief	leerling neemt initiatieven op basis van inzicht in eigen kunnen	leerling kiest de "prestatie" uit het aanbod, op basis van eigen voorkeur
<b>Leeromgeving</b>	vaklokaal, methode wordt lineair gebruikt	vaklokalen, methode wordt thematisch gebruikt	vaklokalen en buitenschoolse leersituaties; methode wordt flexibel gebruikt	leerpleinen; gesimuleerde en reële praktijksituaties binnen en/of buiten school; methodes/bronnen	leerpleinen; gesimuleerde en reële praktijksituaties binnen en/of buiten school; methodes/bronnen



	<i>Vakkengesplitst Onderwijs</i>	<i>Thematisch onderwijs</i>	<i>Projectonderwijs</i>	<i>Competentiegeri cht leren</i>	<i>Natuurlijk leren</i>
				nmaterialen worden 'just in time' gebruikt	nma-terialen worden 'just in time' gebruikt
<b>Rooster</b>	docent, lokaal, vak en lesuur staan vast	docent, lokaal, vak en lesuur staan vast	docententeam staat vast; niet vakgebonden tijden, b.v. projectmiddagen of -weken	docententeam, leeromgeving zijn beschikbaar voor de leerling	docententeam, leeromgeving zijn beschikbaar voor de leerling
<b>Beoordeling</b>	hoofdaccent op vakspecifieke kennis en vaardigheden; wisselende aandacht voor (vak)overstijgende vaardigheden	hoofdaccent op vakspecifieke kennis en vaardigheden; wisselende aandacht voor (vak)overstijgende vaardigheden	accentverschuiving naar (vak)overstijgende kennis en vaardigheden	het vermogen van de leerling om kennis, vaardigheden en houdingen in verschillende situaties adequaat in te zetten: vakspecifieke en vakoverstijgende kennis en vaardigheden	het vermogen van de leerling om kennis, vaardigheden en houdingen in zelfgekozen situaties adequaat in te zetten: vakspecifieke en vakoverstijgende kennis en vaardigheden

*Jan Sniekers SLO, januari 2004*

#### **1.1.4 Competentiegericht leren**

Een van de vormen van 'nieuw leren' is competentiegericht leren. Onder competentiegericht leren verstaan velen iets anders. Een groep onderwijskundigen van de onderwijsverzorgingsinstellingen heeft geprobeerd tot een gezamenlijke definitie van competentiegericht leren te komen. Deze definitie luidt: *"Een competentie is de bekwaamheid om kennis, vaardigheden en attitudes geïntegreerd en bewust in te zetten in verschillende (beroeps)situaties volgens een kwaliteitsstandaard"*.

Een competentie is het vermogen van iemand om in bepaalde situaties adequaat gedrag te vertonen.

- Bepaalde situaties: het gaat om situaties, die samenhangen met een bepaald beroep of functie, met een bepaalde behoefte vanuit de samenleving of met een bepaalde behoefte aan persoonlijke zorg.
- Adequaat gedrag: betreft die inzet van handelingen die in de gegeven situatie het meest passend is; dit verwijst naar de mate van flexibiliteit van iemand om, gegeven de situatie, zijn repertoire aan handelingen verschillend en in verschillende mate aan te spreken en in te zetten.
- De inzet van de juiste handelingen veronderstelt het gebruik van bepaalde kennis, vaardigheden en houdingen. Hoe het uiteindelijke gedrag eruitziet wordt ook bepaald door de persoonlijke eigenschappen van de persoon.

Een competentie bestaat uit een afgerond, betekenisvol, samenhangend geheel van handelingen: de activiteit. Deze moet getoond worden in diverse bewust gekozen situaties, voordat de leerling zich competent mag noemen. De inzet van de juiste handelingen veronderstelt het gebruik van bepaalde kennis, vaardigheden en houdingen.

Competenties hebben zes kenmerken: ondeelbaar, actueel en contextgebonden, veranderlijk in tijd, verbonden met taken en activiteiten, didactiek is voorwaardelijk voor competentieverwerving, competenties staan in bepaalde relatie tot elkaar.

SLO ontwikkelt in opdracht van het ministerie van OCenW competentiegericht onderwijs voor het vmbo. Daarbij is gekozen voor een eigen vmbo concept. Uitgangspunten in dit concept zijn:

- De huidige examens vmbo, mét de vaardigheden uit de preambule
- De nieuwe examens vmbo in ontwikkeling, waarin onderscheid wordt gemaakt in algemene en beroepsspecifieke vaardigheden
- Het beroepsoriënterende karakter van het vmbo
- Optimale inhoudelijke en didactische aansluiting met het mbo.

Het concept competentiegericht onderwijs in het vmbo is uitgewerkt in de publicaties:

- Competentiegericht vmbo in de beroepskolom (SLO, januari 2004)
- Competentiegericht leren in het vmbo: de eerste praktijkervaringen (SLO, september 2005)

### 1.1.5 Invoeringsscenario's competentiegericht beroepsonderwijs

*(Uit Competentiegericht vmbo in de beroepskolom, SLO)*

Vanaf 2005 zullen alle mbo kwalificaties als competenties zijn beschreven. Het vmbo moet voorbereiden op het secundair beroepsonderwijs dus ook op het competentiegericht onderwijs van het mbo. Dat houdt echter niet in dat op het vmbo competentiegericht onderwijs op dezelfde manier moet worden aangeboden, noch dat het vmbo dezelfde uitgangspunten moet hanteren.

SLO heeft zichzelf tot taak gesteld een concept te ontwikkelen op basis waarvan competentiegericht leren in het vmbo vorm gegeven kan worden. Nu eens geen theezakje waarvan telkens opnieuw onderwijs wordt gebrouwen, maar een eigen onderwijs concept voor het vmbo. Een concept dat recht doet aan vmbo-leerlingen maar ook aan het doel van het vmbo: leerlingen voorbereiden op vervolgonderwijs, op de maatschappij en voorwaarden/mogelijkheden bieden voor persoonlijke ontwikkeling. Volgens dit concept kan competentiegericht onderwijs in verschillende 'snelheden' wordt ingevoerd. Hieronder is dit schematisch weergegeven. In de schoolportretten na deze inleiding worden twee scholen gepresenteerd die elk voor een verschillende invoersnelheid gekozen hebben.

	<i>Scenario 1</i> <i>Eerste stap</i>	<i>Scenario 2</i> <i>Competentiegericht</i> <i>leren moet je doen</i>	<i>Scenario 3</i> <i>Een leerlaag wordt</i> <i>competent</i>	<i>Scenario 4</i> <i>Nieuwe school met</i> <i>competentiegericht</i> <i>onderwijs</i>
Rooster	Geen verandering	Dagdelen competentie gericht onderwijs inbouwen	Één blok van 150-200 minuten	Flexibel, leerlingen vullen zelf rooster in.
Organisatie team	Schoolleiding hoofdaannemer	Vorbereidingsgroep is hoofdaannemer	Klassenteam plus vrijgestelde schoolleider zijn hoofdaannemer	Alle docenten en schoolleiding dragen verantwoordelijkheid

	<i>Scenario 1 Eerste stap</i>	<i>Scenario 2 Competentiegericht leren moet je doen</i>	<i>Scenario 3 Een leerlaag wordt competent</i>	<i>Scenario 4 Nieuwe school met competentiegericht onderwijs</i>
Positie vakken	Blijven bestaan, nadenken hoe vanuit de vakken bijdrage aan competenties wordt gegeven	Blijven bestaan, eerste poging tot integratie van beroepsgerichte programma's en avo-vakken binnen de gekozen competentie	Vakken deels verdwenen, deels geïmplementeerd	Vakken verdwenen, materiaal volledig ingericht naar competenties. Wel spelen bepaalde docenten vanuit hun achtergrond een rol in de begeleiding van speciale onderdelen.
lesmateriaal	Bestaand, aangevuld met enkele andere bronnen	Competentiegerichte leeropgaven, waarin materiaal geïntegreerd wordt uit beroepsgerichte programma's en avo-vakken	Overwegend nieuw materiaal, aangevuld met kennis uit bestaand materiaal	Nieuw materiaal dat flexibel is zodat leerlingen een eigen blok en eigen level kunnen kiezen
Keuzevrijheid leerlingen t.a.v. lesmateriaal	n.v.t.	Leerlingen kunnen niet kiezen	Leerlingen kiezen uit bepaald aantal competenties per level	Leerlingen schatten hun eigen level in en kiezen voor het oefenen met een bepaalde competentie
Toetsing	n.v.t.	woordverslag	portfolio	Assessment
Faciliteiten school	Geen extra faciliteiten	School gebruikt enkele grotere lokalen voor het competentieonderwijs, met daarin computers en naslagwerken	School heeft lokalen ingericht met bepaalde hoeken waar de beroepsomgeving nagebootst is en een hoek waar een theorieblok gegeven kan worden	School heeft lokalen ingericht op competentiegericht onderwijs: klaslokalen zijn verdwenen. School heeft simulatieplekken, maar ook werkhoeven en veel computerfaciliteiten Groot element buitenschoolsleren

## 1.2 De sector Zorg & Welzijn van het Hooghuis Lyceum in Oss, locatie Oss-West

*"De maatschappij dat zijn wij!"*

De sector Zorg & Welzijn heeft in januari 2005 een nieuwe leeromgeving gekregen, waarbij tegelijkertijd een geheel nieuw onderwijsconcept is ingevoerd.

Naam school	Hooghuis Lyceum, Oss
Website	<a href="http://www.hooghuislyceum.nl">www.hooghuislyceum.nl</a>
vmbo-locatie	Hooghuis Lyceum Oss-West Verdijkstraat 75, 5340 AJ Oss tel: 0421-622868
Contactpersonen	Frans Joseph Claessens, locatiedirecteur Jacqueline Hubers, teamleider Z&W
Leerlingen	700 op locatie Oss-West
Onderwijssoort	vmbo / lwoo
Sectoren	Economie, Zorg & Welzijn (Techniek en Groen op andere locaties)
Leerwegen	kbl, bbl, lwt, lwoo
Overige informatie	Het Hooghuis Lyceum maakt deel uit van de Stichting Carmel College, waaronder landelijk 13 scholen ressorteren.

### Aanleiding

In een gesprek met de locatiedirecteur Frans Joseph Claessens vertelt hij dat een fusie in 2000, waaruit het Hooghuis Lyceum is ontstaan, de aanleiding was om de organisatiestructuur te veranderen. Er werd voor gekozen om het werken in vakgroepen om te zetten naar werken in units. Het uitgangspunt was en is "Je moet kunnen doen waar je goed in bent". Dat betekent dat je moet zorgen voor een organisatie met korte lijnen, dicht bij de leerling.

Een volgende aanleiding om na te denken over het onderwijs was een grote verbouwing voor de sector Zorg & Welzijn die op stapel stond. De outillage en de ruimtes voldeden niet meer aan de wensen tot vernieuwing van de docenten. Er was behoefte om vorm te geven aan een nieuw soort onderwijs. Onderwijs waarbij nieuwe zaken ontwikkeld werden die zouden passen bij de docenten en de

leerlingen die er werken. De leeromgeving zou worden omgebouwd naar de bekende werkplekkenstructuur (wps). Een kant en klare concept hiervoor was echter niet te vinden. Op het moment dat de school hierover nadacht werden er contacten gelegd met de SLO en werd besloten om het nieuw te ontwikkelen onderwijsconcept 'competentiegericht vmbo' binnen wps te realiseren. Dit betekende dat vanaf dat moment de verbouwing en het onderwijskundig concept samen verder werden ontwikkeld. In januari 2005 vond de opening (hiervan) plaats van de nieuwe ruimte en het geheel functioneert nu naar volle tevredenheid van alle betrokkenen (leerlingen, docenten, onderwijsassistenten, teamleider en management).

### **Van traditioneel vakgericht onderwijs naar competentiegericht leren**

De organisatie binnen de sectoren van het Hooghuis Lyceum was heel traditioneel. De inhoud van de beroepsgerichte programma's stond los van de inhouden van de (verplichte) avo-vakken. Het beroepsgerichte programma werd nog in aparte praktijklokalen gegeven. Zo stonden voor de afdeling Verzorging nog uren beroepsgericht in de keuken met grootkeuken, kleinkeuken en restaurant ingeroosterd en daarnaast blokken in het 'oude' gezondheidskunde lokaal. Jacqueline Hubers, teamleider Zorg & Welzijn, vertelt dat zij begonnen is om samen met de architect en de docenten op de bouwtekening werkplekken/werksituaties te creëren. Uitgangspunt voor het inhoudelijke programma en de ruimte waarin dit programma zou worden verzorgd werden werksituaties, gesimuleerd of echt. Bij iedere werksituatie zijn leerinhouden benoemd. Deze leerinhouden zijn opgebouwd in levels, waarin omschreven staat wat er van leerlingen verwacht wordt qua houding, kennis en vaardigheden. Vaardigheden zijn nu niet langer gekoppeld aan een vak of lokaal. De leerling moet een scala van vaardigheden in een werksituatie kunnen inzetten. "Het was een hele klus om opdrachten te bedenken die aansloten bij het concept van competentiegericht werken: levensechte opdrachten, op het niveau van de leerling, motiverend en uitdagend", aldus Jacqueline Hubers. "In een kleine groep (de kartrekkers) hebben we de opdrachten per werksimulatie bedacht. Zodra wij wat ontwikkeld hadden legden wij dit aan het docententeam voor." Volgens Jacqueline Hubers is het zelf ontwikkelen van opdrachten van grote waarde geweest om zo

dát onderwijs vorm te geven dat bij jou-zelf als docent en bij de leerling past. "We hebben prachtig materiaal ontwikkeld, maar dat is niet zomaar door iedereen te gebruiken. Elke school heeft zijn eigen organisatie en eigen type leerling. Het zelf ontwikkelen zorgde bovendien ook nog voor een goede teamgeest. Het heeft voor de groep veel winst opgeleverd". Bij de ontwikkelde opdrachten wordt een methode als bronnenboek gebruikt. "Het is een proces geweest van vallen en opstaan. Een advies aan andere scholen: gun de mensen tijdens het ontwikkelen de tijd om af en toe afstand te nemen en na een week of twee weer verder te gaan."

### **Wat betekent competentiegericht leren in de praktijk**

Voor leerlingen betekent competentiegericht leren vooral zinvol leren. Na een kort introductielevel, waarin de leerlingen kennis maken met een werkveld, beginnen de leerlingen met eenvoudige opdrachten in de werksituatie.

Aan de hand van een voorbeeld voor de activiteit 'bereiden en presenteren van gerechten' wordt de indeling in levels duidelijk. Bereiden en presenteren van kleine gerechten en dranken is een activiteit die plaatsvindt in het buurtcafé.

Level 1 een groepje leerlingen serveert een warme drank aan andere leerlingen, die een pauze van een kwartier nemen, in het buurtcafé. Er worden bestellingen opgenomen: thee, koffie of warme chocolademelk en de bestelling wordt even later geserveerd.

Level 2: op het menu staat een tosti. Er zijn drie soorten tosti's en verschillende drankjes. Weer worden bestellingen opgenomen. De bestelling wordt doorgegeven aan 'de keuken' en andere leerlingen maken dit klaar. Daarna wordt de bestelling geserveerd.

Level 3: een eenvoudig(e) keuzemenu bestaande uit twee gangen (elke gang heeft twee keuzes). Alles moet van tevoren zijn klaargemaakt, zodat de bestelling snel verwerkt kan worden.

Level 4: het werkveld breidt zich uit door de komst van mensen van buiten en/of opdrachten van buiten, bijvoorbeeld het organiseren, klaarzetten, verzorgen en schenken van drankjes op ouderavonden. De directie is in dat geval de opdrachtgever.

Level 5: een opdracht komt binnen voor de opening van een tentoonstelling in de bibliotheek. Leerlingen nemen contact op en helpen bij de gehele organisatie.

In de praktijk betekent competentiegericht leren een enorme cultuuromslag vooral voor de docenten. "Leerlingen passen zich heel snel aan aan de nieuwe leeromgeving en aan de nieuwe manier van werken. Docenten moeten hun traditionele manier van lesgeven durven loslaten. Er worden andere eisen en doelen gesteld. Als docent begeleid je nu de leerlingen, je voert gesprekken met hen over wat hen motiveert, welk doel zij hebben en op welke manier zij dit doel zouden kunnen bereiken. Als docent moet je nu ook meer samenwerken met collega's, je bent niet langer de alleenheerser in je lokaal. Er kunnen andere regels gehanteerd worden, waar jij als docent je misschien niet helemaal in kunt vinden. Je moet op de hoogte zijn van wat collega's aan leerstof inbrengen. Het kennisgebied van de docent wordt uitgebreid, en toch houd je als docent, je eigen expertise", aldus Jacqueline Hubers. Op het Hooghuis Lyceum heeft de teamleider dit voor een groot deel zien aankomen. Zij heeft veel tijd gestoken in de communicatie met de docenten. Zij heeft de docenten duidelijk op deze veranderingen en hun veranderende rol gewezen en met hen naar oplossingen gezocht.

### **Knelpunten in de invoering**

De invoering van een andere vorm van leren eist veel van de organisatie en van het personeel. In Oss is gekozen voor een geleidelijke invoering. In 2004–2005 is een start gemaakt binnen de sector Zorg & Welzijn en dan specifiek voor de afdeling Verzorging. Binnen deze afdeling is het beroepsgerichte programma opnieuw ontwikkeld, de avo-vakken bleven zoals ze waren. Het derde leerjaar heeft gewerkt volgens de opzet van competentiegericht leren. In het schooljaar 2005 - 2006 gaat competentiegericht leren met de leerlingen mee over naar leerjaar 4. Ook zal in het schooljaar 2005 – 2006 de integratie van avo-vakken organisatorisch vormgegeven worden. Nu staan de integratiemogelijkheden al op papier. Als alles naar wens verloopt dan zal in het schooljaar 2006 - 2007 een aantal uren per vak (avo en beroepsgericht) geïntegreerd gegeven worden. Daarnaast zal ieder avo-vak waarschijnlijk nog voor minimaal één uur op het rooster herkenbaar blijven bestaan. Inmiddels is ook de sector Economie met de afdelingen Handel & Verkoop en Administratie aan de slag gegaan met het ontwikkelen van een competentiegericht programma. In het schooljaar 2005 – 2006 zal dit verder vorm gegeven worden. Van de docenten vraagt



het heel veel tijd en energie om materiaal te ontwikkelen en om te overleggen. In het algemeen voelen docenten een enorme druk op hun schouders en vragen zich af of er wel voldoende waardering voor al het werk is. Gelukkig was dat op locatie Oss-West geen probleem. De directie heeft zijn waardering altijd duidelijk laten blijken, de docenten goed gefaciliteerd en af en toe ook verwend met een etentje.

### **Resultaten**

Tot nu toe zijn zowel de docenten als de leerlingen razend enthousiast over competentiegericht onderwijs.

De leerlingen vertellen dat zij met veel plezier de lessen volgen. "Het is spannend, je hebt het erg druk en je doet heel veel ervaring op. Soms loopt het heel anders dan je had verwacht, dan had je gedacht dat het beter zou gaan." Op de vraag of zij tips hebben voor andere leerlingen antwoordden zij: "je moet goed samenwerken, goed lezen, goed luisteren, samen overleggen en goede afspraken maken."

De docenten geven aan dat het coachen in het begin erg lastig is. "Wanneer grijp je in? Je wilt als docent alles zelf regelen, binnen het concept competentiegericht leren moet je de leerling laten schitteren."

Geen van de acht docenten die lesgeven binnen het nieuwe concept wil terug naar de oude situatie. Het stimuleert om in zo'n nieuwe omgeving op deze manier met leerlingen bezig te zijn. De docenten blijven veel langer op school voor overleg en nabespreking.

"Daardoor ben ik nu als ik thuis kom vrij. Vroeger zat ik 's avonds nog vaak voor school te werken, maar nu komt dat maar zelden meer voor. Ook de cijfers zijn overdag allemaal ingevoerd, nog nooit had ik mijn zaakjes zo goed op orde", aldus een van de docenten.

### **Verbeterpunten**

Hoewel teamleider en docenten erg enthousiast zijn, zijn er ook verbeterpunten aan te wijzen. Zo kan er meer theoretische onderbouwing van het programma worden geschrapt dan nu al gedaan wordt. Er blijkt erg veel ballast te zitten in de methodes, zo leert de ervaring.

De invoering van een digitaal leerlingvolgsysteem zal veel werk uit handen kunnen nemen, veronderstellen de docenten.

### **Succesfactoren**

Het Hooghuis Lyceum heeft een folder ontwikkeld met de titel 'de maatschappij dat zijn wij'. In deze folder biedt de school haar diensten aan aan de omgeving in Oss, zoals

- het verzorgen van een activiteitenmiddag in ons sfeervolle buurthuis
- het verzorgen van hapjes voor een (kleinschalige) receptie
- het verzorgen van kindertraktaties
- het verzorgen van een poppenkasttentoonstelling voor peuters
- assisteren bij piekmomenten in een instelling

Door de folder komen buitenschoolse opdrachten de school binnen en kunnen leerlingen hun competenties inzetten.

Het geheel betekent een opwaardering van het vmbo, waar de school en de omgeving enorm trots op zijn.

### **Tips**

- Neem de tijd voor het invoeren van vernieuwingen. Niet alles hoeft tegelijk op de schop.
- Geef het team de ruimte en de waardering die het verdient.
- Betrek de omgeving bij de onderwijsvernieuwingen, zodat ze kans van slagen krijgt.

### 1.3 De sector Zorg & Welzijn van het Oranje Nassau College Zoetermeer, locatie Clauslaan

*"School is nu eindelijk echt!"*

De sector Zorg & Welzijn van het Oranje Nassau College in Zoetermeer heeft alles op zijn kop gezet en draait nu zonder lesrooster, een continue duaal leertraject waarin alle vakken geïntegreerd zijn.

Naam school	Oranje Nassau College, Zoetermeer
Website	<a href="http://www.onccl.nl">www.onccl.nl</a>
vmbo-locatie	Oranje Nassau College Clauslaan 4, 2713 VN Zoetermeer tel: 079-3169042
Contactpersonen	Marion Martijn, locatiedirecteur Bert van der Meulen, directeur bovenbouw
Leerlingen	1200 op locatie Clauslaan
Onderwijssoort	vmbo / lwoo
Leerwegen	bbl (met lwt), kbl, tl
Sectoren	Techniek, Economie en Zorg & Welzijn
Overige informatie	Het Oranje Nassau College heeft een protestants-christelijke signatuur

#### Aanleiding

"De maatschappij verandert met een enorme snelheid en dat betekent dat je binnen je onderwijs niet stil kunt blijven staan", aldus Bert van der Meulen, directeur bovenbouw van de locatie Clauslaan van het Oranje Nassau College. Binnen het Zoetermeerse heeft het Oranje Nassau College te maken met een behoorlijke concurrentiestrijd. Zodra een van de andere scholen verbouwd heeft zie je een stroom leerlingen de kant van die school op gaan. De problemen op het ONC (Oranje Nassau College) waren binnen de sector Zorg & welzijn het grootst: leerlingen waren absoluut niet gemotiveerd en docenten brandden af. Samen met SLO werden mogelijkheden onderzocht om in één keer zo'n omslag te maken, zodat de school zichzelf weer op de kaart zou zetten, die leerlingen en docenten motiveert én waarvan met een redelijke mate van

zekerheid voorspeld kon worden dat men weer een groot aantal jaren vooruit zou kunnen.

### **De eerste aanzet tot een competentiegericht curriculum**

Deze omslag startte met een bijeenkomst waar docenten van het beroepsgericht programma van de afdelingen Verzorging en Uiterlijke Verzorging aanwezig waren, samen met Henk Zwart (teamleider Z&W), Bert van der Meulen en Henny Jacobs van SLO. Tijdens deze bijeenkomst werd een visie ontwikkeld met betrekking tot hetgeen belangrijk is voor een leerling in de sector Z&W, kijkend naar de toekomstige vervolgopleiding, loopbaan en persoonlijke ontwikkeling. Dit moest vooral leiden tot een boeiend en uitdagend programma met veel mogelijkheden tot groei van de leerling. Een aanvullende eis was dat het een programma moest worden dat niet te 'zwaar' zou zijn, in die zin dat het accent vooral op welzijn zou moeten liggen en minder op zorg (omdat 'zorg' zo zorgelijk klinkt). Tenslotte zouden buitenschoolse elementen duidelijk in het programma aanwezig moeten zijn.

Het management van het ONC verdiepte zich in de vernieuwingen die op dat moment (januari 2004) in het vmbo-land zichtbaar waren. Zij zijn gaan kijken bij collega-scholen en hebben er voor gekozen om met één groep leerlingen een tweejaar durend alternatief onderwijs traject te ontwikkelen en te starten. Door de goedkeuring van een regionaal vernieuwingsproject beschikte de school over extra middelen om dit traject te ontwikkelen. In het kader van het regionale vernieuwingsproject waren er al contacten gelegd met het ROC, het ID-college, en een zorginstelling, de "ZorgRing". Vanaf het begin van de vernieuwing zijn beide instanties direct betrokken in het overleg.

Vanaf het begin stond vast dat competentiegericht leren als pedagogische didactisch concept gekozen zou worden door het ONC. De beslissing werd genomen om het competentiegericht leren als pedagogische didactisch concept te nemen.

### **De pilot**

*Wat er aan vooraf ging:*

"Als je begint te ontwikkelen in een staande organisatie dan stagneert die ontwikkeling door bestaande lesroosters, dagdelen van docenten, clusters, enzovoort. ", aldus Bert van der Meulen. "Dit was

voor ons de reden om het project competentiegericht leren te starten naast de staande organisatie".

De eerste ideeën werden op papier gezet. Vanaf het begin stond vast dat de praktijk als uitgangspunt zou dienen, dat de leerlingen zinvolle opdrachten zouden krijgen en dat de theorie functioneel moest zijn. Het geheel zou gebaseerd zijn op duaal leren.

Er werden intern twee docenten geworven die deze groep wilden draaien. De volgende docenten werden aangesteld: Janny van Bergen, docent huishoudkunde/gezondheidskunde en Remke van der Meij, docent Engels/ huishoudkunde. Beiden zijn verantwoordelijk voor de integratie van de vakken Nederlands, Engels verzorging, biologie, maatschappijleer, godsdienst en ckv.

De vraag met welke groep leerlingen de pilot gedraaid zou worden leverde de nodige discussies op. De vakgroep Zorg & welzijn zag veel voordelen in een groep basisberoepsgerichte leerweg-leerlingen, omdat deze moeilijker te motiveren waren in de reguliere lessen. Bovendien zou het voor deze groep eenvoudiger zijn om dispensatie voor examenonderdelen aan te krijgen. De projectgroep gaf uiteindelijk de voorkeur aan een groep leerlingen van de kaderberoepsgericht leerweg, omdat zij er vanuit gingen dat deze leerlingen makkelijker tegen een stootje zouden kunnen. Er moest immers nog zoveel ontwikkeld worden en het risico dat het een en ander in de organisatie mis zou gaan was zeker aanwezig, daarom was enige mate van flexibiliteit van leerlingen wel een voorwaarde. Ouders werden geïnformeerd en voor de zomervakantie hadden 18 leerlingen zich aangemeld. De ouders stemden schriftelijk in met deze vorm van onderwijs. Aan de ouders en leerlingen werd toegezegd dat de leerlingen met een regulier vmbo-diploma kaderberoepsgerichte leerweg van school zouden gaan. Daarnaast zouden de leerlingen wiskunde als keuzevak kunnen behouden. Wiskunde is facultatief naast het programma aangeboden.

### **Hoe ziet competentiegericht leren op het ONC er in de praktijk uit?**

#### *Programma*

In het programma Zorg & Welzijn zijn de volgende vakken(vakdelen) opgenomen: verzorging als beroepsgerichte programma, Nederlands, Engels, biologie, maatschappijleer 1 en 2, ckv, godsdienst, lichamelijke opvoeding. Daarnaast wordt voor leerlingen die dat

willen wiskunde aangeboden. Uitgangspunt vormt het concept competentiegericht leren vmbo zoals dat is ontwikkeld door SLO, waarin in levels gewerkt wordt.

<i>Periode</i>	<i>Leerstofomschrijving</i>	<i>Exameneenheden</i>	<i>Plaats</i>
level 1  3 weken	<ul style="list-style-type: none"> <li>– introductie programma</li> <li>– eerste kennismaking met praktische vaardigheden</li> <li>– kennismaken met vakintegratie</li> <li>– introductie gezinsstage</li> </ul>		school
level 2  16 weken  4 x 3 weken: roulatie-systeem  4 x 1 bufferweek integr. opdr.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– gezinsstage, 1 dag per week</li> <li>– 4 weekkaarten: bereiden en presenteren van gerechten</li> <li>– 3 weekkaarten: onderhoud leefomgeving</li> <li>– 3 weekkaarten: begeleiden van kinderen</li> <li>– 3 integratieve opdrachten: ontvangst van gezelschappen (ouders, docenten, gastgezinnen)</li> <li>– thema maatschappijleer: mens en werk</li> </ul>	VZ/K/1 t/m 6 VZ/K/13 en 14 NE/K/2 en 3 MVT/K/2, 3 ML2/K/2, 5 CK/V/2 BIO/K/2, 3, 4, 9	school gezin ROC

<i>Periode</i>	<i>Leerstofomschrijving</i>	<i>Exameneenheid</i>	<i>Plaats</i>
level 3/4	– stage voorbereiding instellingen		school ZorgRing
36 weken	Facilitaire Dienstverlening: stage in ZorgRing of catering 6 weekkaarten	VZ/K/13, 14, 15,16	catering kinderdagopvang (basis)school ROC
1 x 1 introductieweek	Verzorging/verpleging: stage in ZorgRing 6 weekkaarten		
5 x 6 weken: roulatie 2 dagen per week stages in instellingen met bijbehorende onderwerpen	Welzijn: stage in kinderdagopvang 6 weekkaarten	VZ/K/9, 10, 11, 12	
5 x 1 bufferweek	Welzijn: stage op basisschool 6 weekkaarten	VZ/K/7, 17	
	Sport en beweging: stage op een school (sport-, basis-, vo) 6 weekkaarten	VZ/K/8, 17	
		LO	
		NE/K/4, 5, 6, 7 ML2/K/3, 4, 6, 7 CKV/K/3 MVT/K/4, 5, 6, 7 BIO/k/5, 7, 8, 9, 10	
8 weken	Herhaling Verdieping Examentraining Extra onderwerpen	ML2/K/8 CKV/K/4	school ROC instelling/bedrijf

De pilot begon met een programma (*level 1*) waar teambuilding als een rode draad doorheen liep. Leerlingen leerden elkaar en hun docenten beter kennen, ontdekten wat het nut van theoretische

onderbouwing was (waarom heb je biologie nu eigenlijk nodig?) en wat er uiteindelijk van hen gevraagd werd. Dit programma werd op een speelse manier aangeboden.

In deze periode zochten de leerlingen zelf een adres om de gezinsstage te lopen. Aan deze gezinnen werden eisen gesteld zoals: er moet minimaal één kind onder de 10 jaar zijn, een van de ouders moet thuis zijn, het gezin moet de leerling de gelegenheid geven te oefenen. Het gezin moet de leerling aan het eind van zijn stage mede beoordelen.

Na 3 weken begon *level 2*, het echte werk. Deze periode was opgebouwd uit 4 blokken van 3 weken. Voor elk blok waren 3 weekkaarten ontwikkeld: 1 kaart op het gebied van het bereiden en presenteren van gerechten, 1 kaart over het onderhouden van de leefomgeving en 1 kaart over het begeleiden en verzorgen van kinderen van 0 – 12 jaar.

Om zowel de docenten als de leerlingen aan het nieuwe systeem te laten wennen werd besloten om de eerste periode van 3 weken nog enigszins klassikaal aan te pakken. Alle leerlingen waren met dezelfde weekkaart bezig, maar wel ieder in hun eigen tempo en met een eigen groepje. De docenten hielpen de leerlingen met het maken van een planning. In deze eerste periode was de rol van de docenten meer een sturende dan een coachende.

Na de eerste ronde van 3 weken bleek dat leerlingen het principe van plannen doorkregen. Daarom verminderde in de volgende periode de sturing van de docenten en gingen de leerlingen op eigen kracht verder.

"In het begin zaten we met gekromde tenen", vertellen Janny en Remke. "De leerlingen deden soms helemaal niets! Hun planning was absoluut verkeerd. Voor biologie hadden zij twee uur uitgetrokken, terwijl ze werk hadden voor minstens 6 uur. Ze deden eindeloos over de praktijk, want ze hadden geen zin in de theorie. En wij moesten dat laten gaan".

In de bufferweek bleek dat de leerlingen tijd te kort kwamen en dat zij met een achterstand aan het volgende blok begonnen. Om leerlingen te stimuleren serieuzer met hun planning om te gaan werd bedacht ze te belonen. Janny en Remke besloten dat de leerlingen, die hun werk van die week af hadden, vrijdagmiddag eerder vrij zouden krijgen. Dit bleek een zeer succesvol idee.



Leerlingen leerden al heel snel hun werk goed te plannen en werden met de week zelfstandiger.

Vanaf januari van leerjaar 3 werd het programma ingedeeld in 5-6 modules:

- de basisschool
- de kinderopvang
- de facilitaire dienstverlening; de ZorgRing, ziekenhuis
- de catering
- het verzorgen van bewoners
- de sportschool/beweging voor peuters, assisteren bij gymnastieklessen op een school voor po of vo

Iedere module bestaat uit 6 weekkaarten, waarvan de leerling in overleg met de stageplaats de volgorde kan bepalen.

Alle leerlingen zijn op maandag op school. De helft van de groep loopt op dinsdag en woensdag stage en de andere helft op donderdag en vrijdag. Omdat de modules rouleren zijn er niet meer dan 2 – 3 stageplaatsen per module nodig. Bovendien weten de stageplaatsen zich dagelijks verzekerd van een vmbo-leerling gedurende het hele kalenderjaar.

De planning is dat de leerling ongeveer in januari van leerjaar 4 klaar zijn met hun programma. Vanaf dat moment hebben zij de keuze om leerstofonderdelen in te halen of te herhalen, in het geval zij zich niet zeker genoeg voelen. Zij kunnen zich ook extra gaan bekwamen in een bepaalde richting in overleg met het ROC. Of zij kunnen een leerroute uit een andere sector volgen, bijvoorbeeld 'verkoop' uit de sector economie.

#### *Beoordelen en volgen*

Op het ONC wordt gewerkt met 'Trajectplanner' (zie hoofdstuk 3 "Portfolio"), een digitaal volgsysteem met heel veel mogelijkheden. Aan de hand van 'rubrics' worden algemene vaardigheden in het portfolio in beeld gebracht. Alle opdrachten en resultaten worden ook in Trajectplanner opgeslagen.

Na elk blok/module voert de leerling een pop-gesprek met zijn personal coach. Daarin vertelt de leerling wat zijn ervaringen van de afgelopen periode zijn geweest, waar hij goed in is, wat hij wil verbeteren en waar hij zich verder in wil bekwamen. De leerling stelt met zijn personal coach een plan van aanpak op. Dit wordt weer

vastgelegd in het portfolio van de leerling en gaat ook als tussenresultaat mee naar huis.

### **Knelpunten bij de invoering**

#### *De docenten:*

De implementatie van het project zoals dat op het ONC is ingevoerd betekent dat alle docenten (beroepsgericht en avo) in één keer een omslag in lesgeven moeten maken. Er zijn geen aparte lessen meer en geen enkele leerling werkt op hetzelfde moment aan een zelfde onderwerp. De docenten hebben het gevoel de grip op hun taak (overbrengen van leerstof) te verliezen.

Voor de docenten is een coachingstraject opgezet: coaching on the job

#### *De schoolorganisatie:*

Tijdens het schooljaar 2004-2005 heeft er een grote verbouwing plaatsgevonden, waarbij twee verdiepingen van de school in één vleugel zijn aangepast om te kunnen werken volgens het concept competentiegericht leren. Dit betekent dat er geen vaklokalen meer zijn. Ook zijn er voor de 'vakken' geen uren meer terug te vinden op het lesrooster. De docenten bepalen zelf of op aanvraag van de leerlingen op welk moment en over welk onderwerp zij een workshop willen geven. Op iedere verdieping is er een instructielokaal.

Met ingang van het schooljaar 2005-2006 brengen alle leerlingen van leerjaar 3 en 4 van de afdelingen Verzorging en Uiterlijke Verzorging hun lestijd door in die nieuwe leeromgeving, met uitzondering van de uren lichamelijke opvoering en wiskunde (als extra vak aangeboden)

### **Succesfactoren**

- Achteraf gezien was het ideaal geweest om met een aparte groep leerlingen en docenten, los van de schoolorganisatie, te kunnen experimenteren.
- De leerlingen in de pilotklas zijn erg enthousiast. Een van de leerlingen verzuchtte wel: "Af en toe zou ik eens weleens in een gewone klas willen zitten, lekker achterover hangen en niets doen. Wij moeten constant actief zijn."

- De twee docenten geven aan dat het, behalve tijdrovend, ook een intensief proces is geweest om van doceren naar coachen over te stappen, maar dat deze manier van begeleiden veel meer voldoening schenkt. Ook het meer persoonlijke contact met de leerlingen is enorm verbeterd.
- Ouders stonden aanvankelijk nogal sceptisch tegenover de invoering van dit nieuwe onderwijssysteem. Maar door het enthousiasme van hun zoon of dochter en door het contact met de docenten zijn ook zij nu erg tevreden.
- De stagegevers willen graag meewerken aan het vervolg en het ROC is reuze benieuwd naar de resultaten van deze groep leerlingen. Zij zien hen met groot vertrouwen tegemoet.
- De samenwerking met het ROC en de instellingen kan veel intensiever worden, omdat alle partijen met elkaar verantwoordelijk zijn voor het onderwijsproces en nauw betrokken worden bij de ontwikkeling ervan. De beroepskolom aan de basis wordt zo steviger neergezet.

## 1.4 De implementatie van competentiegericht leren

*Vier P's, twee snelheden*

### Hooghuis Lyceum

<i>Tijdpad</i>	<i>Programma</i>	<i>Proces</i>	<i>Personeel</i>	<i>Plaats</i>
startfase september - december 2003	<ul style="list-style-type: none"> <li>- organisatie- schema (logistiek) voor de nieuwe leeromgeving: het aantal lln. en het aantal werkplekken (12)</li> <li>- benoemen van kerntaken</li> <li>- verdelen van kerntaken over de werkplekken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- verdiepen in andere vormen van onderwijs</li> <li>- keuze gemaakt voor competentie gericht leren</li> <li>- keuze gemaakt voor de werkplekken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- teamleider</li> <li>- docenten</li> <li>- beroepsgericht</li> <li>- docent bio en Ned</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- plaats voor nieuwbouw is bekend</li> <li>- benoemen van werkplekken</li> </ul>

<i>Tijdpad</i>	<i>Programma</i>	<i>Proces</i>	<i>Personeel</i>	<i>Plaats</i>
januari - juli 2004	<ul style="list-style-type: none"> <li>- benoemen van kennis, houding en vaardigheden per werkplek</li> <li>- ontwikkelen van level 1 en gedeeltelijk level 2</li> <li>- juni: 3 weken proeftuin draaien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- voorbeeld van één werkplek is door teamleider + SLO uitgewerkt</li> <li>- 2 docenten en teamleider worden</li> <li>- kartrekkers</li> <li>- iedere beroepsgerichte docent krijgt 1 - 2 werkplekken toegewezen om uit te werken</li> <li>- iedere docent wordt begeleid door een van de kartrekkers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- avo-docenten worden voorlopig alleen volgend</li> <li>- docenten beroepsgericht ontwikkelen level 1 en deels level 2</li> <li>- onderwijs-assistent draait mee in de proeftuin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- proeftuin wordt gedraaid door de hele school, tijdens de stageweken van de overige leerlingen (ll. 4e leerjaar zijn al niet meer op school)</li> </ul>
juli - december 2004	ontwikkelen level 2 en 3	in deze periode is door de kartrekkers iedere week één avond uitgetrokken voor het begeleiden en bespreken van de opdrachten in level 2 en 3, met de docent die verantwoordelijk was voor de werkplek	<ul style="list-style-type: none"> <li>- docenten beroepsgericht ontwikkelen level 2 en 3</li> <li>- materialen en middelen uitzoeken voor nieuwe leeromgeving</li> <li>- lesmateriaal maken</li> </ul>	verbouwing in volle gang

<i>Tijdpad</i>	<i>Programma</i>	<i>Proces</i>	<i>Personeel</i>	<i>Plaats</i>
januari - juli 2005	<ul style="list-style-type: none"> <li>- januari start leerjaar 3 met het nieuwe programma</li> <li>- leerjaar 4 werkt eigen programma af</li> <li>- eerste externe opdrachten komen binnen</li> <li>- ontwikkelen level 4 en 5</li> <li>- sector economie begint in januari met het ontwikkelen van het concept 'competentie gericht leren'</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- werken in de nieuwe leeromgeving betekent o.a. andere regels, samen in een ruimte, veel overleg, leren coachen</li> <li>- kartrekkers hebben een voorbeeld-functie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- alle docenten beroepsgericht werken volgens het nieuwe concept</li> <li>- onderwijsassistent wordt mee geschoold</li> <li>- kartrekkers Z&amp;W geven hun kennis door aan Economie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nieuwe leeromgeving</li> <li>- opdrachten van buiten</li> <li>- opdrachten van buiten</li> <li>- opdrachten van buiten</li> </ul>
schooljaar 2005-2006	<ul style="list-style-type: none"> <li>- programma level 4 en 5 verder uitwerken</li> <li>- op papier start met integratie avo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- teamleider met SLO zet lijnen uit integratie avo</li> <li>- 'proeftuintjes' uitzetten</li> <li>- voorstel voor daadwerkelijke integratie avo-beroepsgericht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- betrekken van avo-docenten</li> <li>- avo-docenten mee laten ontwikkelen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- opdrachten van buiten</li> <li>- ook veel buiten de school</li> <li>- incidenteel meelopen van avo-docenten in de nieuwe leeromgeving</li> </ul>

<i>Tijdpad</i>	<i>Programma</i>	<i>Proces</i>	<i>Personeel</i>	<i>Plaats</i>
toekomst	– deels zal avo meegenomen worden in het beroeps-gerichte programma en deels blijft het apart bestaan, afhankelijk van vak en leerweg	– avo-docenten zullen gecoached moeten worden – avo voor Z&W en Economie tegelijk integreren	– docenten van de teams Z&W en Economie.	– in de praktijk – in vaklokalen

### Oranje Nassau College

<i>Tijdpad</i>	<i>Programma</i>	<i>Proces</i>	<i>Personeel</i>	<i>Plaats</i>
brainstormfase januari - maart 2004		verdiepen in mogelijkheden en onmogelijkheden kijken en praten met collega-instellingen en ondersteuningsinstelling		eerste ideeën voor een nieuwe leeromgeving
beslissingsmoment 1: april 2004  'we gaan vernieuwen'	– gekozen voor het concept competentiegericht leren – streven naar volledige integratie avo	– besluit tot vernieuwen wordt genomen – welke partijen moeten rond de tafel	besluit om intern docenten te werven	financiële aspecten worden bekeken

<i>Tijdpad</i>	<i>Programma</i>	<i>Proces</i>	<i>Personeel</i>	<i>Plaats</i>
opzetten curriculum pilot  mei - juni 2004	<ul style="list-style-type: none"> <li>- inventarisatie van de programma's</li> <li>- opzet globaal programma-aanbod</li> </ul>	2 docenten zijn o.l.v. SLO (= werkgroep) gestart met het opzetten van een globaal programma over de twee leerjaren van de bovenbouw	projectgroep bestaande uit 2 docenten, teamleider, directeur bovenbouw, afgevaardigden ROC, vertegenwoordigers instellingen, SLO-ondersteuner	eerste bouwtekeningen worden voorgelegd
beslissingsmoment 2: half juni 2004  'we starten met één groep kbl van 18 ll.'	alle leerstof geïntegreerd aanbieden en vooral duale leertrajecten starten	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ouders en leerlingen worden geïnformeerd</li> <li>- het schoolteam wordt geïnformeerd</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ideeën worden voorgelegd aan de projectgroep</li> <li>- de ontwikkeling en binnen Z&amp;W voor de overige klassen wordt stilgelegd (team volgt op afstand)</li> </ul>	
eind juni 2004	opzetten introductieprogramma van 3 weken (level 1)		de 2 docenten lopen stage in de instellingen	ruimte voor de pilotklas gereserveerd
zomervakantie 2004	leerstofoverzichten gemaakt van afvraagbare leerstof	gekozen voor digitaal portfolio (trajectplanner)	voorbereiding op komend schooljaar	



<i>Tijdpad</i>	<i>Programma</i>	<i>Proces</i>	<i>Personeel</i>	<i>Plaats</i>
schooljaar 2004-2005	<ul style="list-style-type: none"> <li>- programma comp.ger.leren met de pilotklas</li> <li>- nieuw beoordelingssysteem ingevoerd</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- de 2 docenten worden competent in het coachen</li> <li>- popgesprekken</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- in apart lokaal met weinig outillage</li> <li>- doorlopende stages</li> <li>- start van de grote verbouwing voor de nieuwe leeromgeving</li> </ul>
<p>beslissingsmoment 3</p> <p>april 2005</p> <p>we implementeren het hele project in leerjaar 3</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- informeren van docenten</li> <li>- aanstellen LC-docenten</li> </ul>	rol van de 2 'ervaren' docenten benutten voor de overdraagbaarheid	

<i>Tijdpad</i>	<i>Programma</i>	<i>Proces</i>	<i>Personeel</i>	<i>Plaats</i>
mei - juni 2005	leerjaar 3 + 4 Z&W (130 lln) krijgen volledig geïntegreerd les	<ul style="list-style-type: none"> <li>- leerjaar 3 van de afdeling VZ gaat competentiegericht werken</li> <li>- pilotklas leerjaar 4 rond het nieuwe programma af</li> <li>- leerjaar 4 oude stijl gaat over naar een tussenvorm</li> <li>- leerjaar 3 en 4 UV krijgen ook een tussenvorm van oud en nieuw leren</li> <li>- opzetten coachingstraject</li> </ul>	<p>4 studiedagen voor het kernteam Z&amp;W, incl. onderwijsassistenten voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- het ontwikkelen van de programma's</li> <li>- inrichting nieuwe leeromgeving</li> <li>- afspraken maken over de didactische en pedagogische aanpak</li> <li>- leren werken met het digitaal systeem</li> </ul>	verbouwing is klaar
augustus 2005	start van de lessen wordt 3 dagen uitgesteld	2 LC-docenten zijn full-time in de leeromgeving werkzaam	2 studiedagen voor de start van de programma's	nieuwe leeromgeving
schooljaar 2005-2006	verder ontwikkelen en bijstellen van het nieuwe programma VZ start met de ontwikkeling van een competentiegericht curriculum voor UV	<ul style="list-style-type: none"> <li>- coaching on the job door SLO, LC-docenten en de 2 'ervaren' docenten</li> <li>- het realiseren van een echt Z&amp;W-team</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- veel ontwikkelen</li> <li>- veel vergaderen</li> <li>- veel evalueren en bijstellen</li> </ul>	nieuwe leeromgeving, plaatsen elders in de school en stageplaatsen buiten de school

<i>Tijdpad</i>	<i>Programma</i>	<i>Proces</i>	<i>Personeel</i>	<i>Plaats</i>
schooljaar 2006-2007	alle programma's moeten klaar zijn	het proces zal gevolgd worden en worden beschreven	personeel zal, zo lang het nodig is, worden gecoacht	er zal telkens gezocht worden naar uitdagende plaatsen voor de leerling om te leren



## 2. Praktische sector- en loopbaanoriëntatie in de theoretische leerweg

### 2.1 Inleiding

Bij de invoering van het vmbo ging veel aandacht uit naar de beroepsgerichte leerwegen en met name de beroepsgerichte programma's binnen deze leerwegen, waar de verschillende vakken waren samengevoegd tot één programma. Scholen investeerden in werkplekkenstructuur, roulatiesystemen, nieuwe pedagogische didactische concepten enz. Langzaamaan ontstond de vraag om ook avo-vakken te integreren in het nieuwe onderwijs.

Al deze ontwikkelingen leken aan de theoretische leerweg voorbij te gaan. Waar de naam veranderd was van mavo naar theoretische leerweg, hoewel dit niet hoefde en ook niet overal is doorgevoerd, leek het onderwijs na de invoering van het vmbo hetzelfde.

Hierin komt verandering(en). Vmbo-scholen ontdekken dat een andere werkwijze, die meer beroep doet op actieve zelfstandige leerlingen, tot betere resultaten leidt: minder uitval in het mbo, gemotiveerde leerlingen in het vmbo. Deze ontwikkeling gunnen scholen ook hun leerlingen in de theoretische leerweg.

Binnen de beroepsgerichte leerweg is het vrij eenvoudig zogenaamd betekenisvolle contexten te vinden aan de hand waarvan het onderwijs vorm en inhoud gegeven kan worden. Deze beroepscontext ontbreekt vaak in de theoretische leerweg.

Leerlingen moeten wel voor een sector kiezen, maar behalve het vakkenpakket en het sectorwerkstuk refereert weinig aan deze sector, leerlingen krijgen immers alleen avo-vakken.

Dit kan als consequentie hebben dat leerlingen niet goed voorbereid de overstap maken van vmbo naar mbo. Een groot deel van de uitval in het mbo komt doordat leerlingen geen goed beroeps- en opleidingsbeeld hebben voor ze aan een opleiding beginnen.

Waar leerlingen in het tweede leerjaar basisvorming als ze voorgesorteerd zijn voor een beroepsgerichte leerweg praktische sectororiëntatie krijgen, gaat dit vaak aan leerlingen voor de theoretische leerweg voorbij.

Sommige scholen zijn hierop ingesprongen met praktische sector en loopbaanoriëntatie voor de theoretisch leerweg. Twee van deze scholen worden hierna geportretteerd. Hoewel ze beide actief aandacht schenken aan de ontwikkeling van een beroeps- en opleidingsbeeld bij leerlingen voor ze de overstap maken naar het mbo, doen ze dat op twee heel verschillende manieren.

De Werkplaats Kindergemeenschap, beter bekend dan de Kees Boeke school, heeft het roer rigoureuus omgegooid. Deze school biedt niet alleen een programma waarin leerlingen kennis maken met het mbo, maar heeft ook andere veranderingen doorgevoerd.

Het Hooghuis Lyceum in Oss heeft voor een minder rigoureuus aanpak gekozen, maar biedt leerlingen wel de mogelijkheid naast hun avo-vakken een beroepsgericht programma te volgen, zodat de zogenaamde tl+ opleiding ontstaat.

Beide scholen bieden inspiratie voor scholen die aan de slag willen met hun theoretische leerweg.

## **2.2 de Werkplaats Kindergemeenschap Bilthoven**

*Hoe bak je een taart in vmbo-tl?*

*De Werkplaats Kindergemeenschap werkt in de theoretische leerweg aan een ingrijpende verandering van de bovenbouw. Het gaat daarbij om veel veranderingen tegelijkertijd: in het leerproces, in de oriëntatie op beroep en vervolgonderwijs, maar ook in het systeem van begeleiding en in de personele inzet. "Als je één schilderijtje verhangt, ...".*

Naam	Werkplaats Kindergemeenschap, Bilthoven
Website	www.wpkeesboeke.nl
Locatie	de Werkplaats Kindergemeenschap Kees Boekelaan 10, 3723 BA Bilthoven tel: 030-2282841
Contactpersoon	Manon van Omme, teamleider
Leerlingen	Totaal 1100 leerlingen, waarvan 325 in de theoretische leerweg
Onderwijssoort	vmbo-t / havo / atheneum / gymnasium
Sectoren	n.v.t.
Leerwegen	tl
Overige informatie	Eén i-klas in de theoretische leerweg; intensieve samenwerking met ROC Utrecht en Hogeschool van Utrecht.

### De aanleiding

"Enkele jaren geleden constateerden we", zo zegt mentor Manon van Omme, "dat steeds meer van onze t-leerlingen het moeilijk vonden om een vervolgopleiding te kiezen. Ook kostte het steeds meer moeite om op de traditionele klassikale manier les te geven. Regelmatig liepen we stuk op de ongeïnteresseerde en passieve houding van de leerlingen in de klas. Daarbij was de absentie hoog. Daartegenover zagen we de leerlingen opbloeien in de periodes dat zij zelfstandig werkten, bijvoorbeeld aan het sectorwerkstuk. We kregen steeds meer het gevoel dat we iets niet goed deden. We vonden ook dat we de leerlingen te weinig persoonlijke begeleiding konden geven. Er moest iets veranderen. De voorgenomen nieuwbouw en de opstelling van Programma's van Toetsing en Afsluiting (PTA's) grepen we aan om het roer om te gooien".

### Van traditionele vakkenschool naar vernieuwingschool

Hoewel van oudsher een leerlinggerichte school, kon de vmbo-t stroom van de Werkplaats tot twee jaar geleden het beste worden getypeerd als een traditionele vakkenschool. Het onderwijs was georganiseerd in leerstofjaarklassen en de docenten werkten veelal vakgericht en klassikaal.

Drie jaar geleden werd op een schoolbrede studiedag besloten dat het onderwijs meer iets van de leerlingen zelf zou moeten worden.

De voorgenomen nieuwbouw, te realiseren in 2005, was een belangrijke aanleiding. Hoe moest het nieuwe gebouw eruit gaan zien? De vraag over de inrichting van het gebouw was eigenlijk een vraag over de inrichting van het onderwijs. De zes mentoren van de t-stream staken de koppen bij elkaar. De opstelling van de PTA's hadden al op het idee gebracht dat het in de PTA's niet alleen ging om het benoemen van onderwerpen, maar ook om het vaststellen van vaardigheden. Nu wilden zij een volgende stap zetten. De leerlingen zouden meer verantwoordelijkheid moeten krijgen voor hun leerproces. De schoolleiding stond achter de ideeën. Er werd een plan van aanpak geschreven en subsidie aangevraagd in het kader van de regionale vernieuwingsprojecten. De subsidie werd toegewezen.

### **Vier pijlers van vernieuwing**

De nieuwe aanpak, gericht op een zelfverantwoordelijke leerling, berust op vier pijlers:

- leren samenwerken
- werk leren plannen en organiseren
- het persoonlijke ontwikkelingsplan
- de vakkennis (het cognitieve aspect)

Het werken aan al deze doelstellingen tegelijkertijd vroeg om een geheel andere organisatie van het onderwijs. Er werd een kernteam van zes mentoren gevormd, dat de verantwoordelijkheid kreeg voor de dagelijkse begeleiding van de leerlingen. De leerlingen werden in gemengde 3e en 4e klas-groepen geplaatst. Tegelijkertijd werd het aantal instructie-uren per vak teruggebracht tot één uur per week. In de 'vrijgekomen' (vijftien) uren bepalen de leerlingen zelf waaraan zij werken. In die tijd kunnen ze altijd terecht bij het team van mentoren; daarnaast zijn op vastgestelde tijden in de week de vakdocenten voor begeleiding beschikbaar.

### **Van instructie naar zelfstandig werken**

"De vermindering van het aantal instructiemomenten bracht met zich mee dat de vakdocenten kritisch naar hun programma moesten gaan kijken. In eerste instantie hadden zij de neiging het overgebleven lesuur te vullen met de lesstof die ze anders in drie of vier uur behandelden. "Dat ene uur werd dus overvol", vertelt Manon van Omme. "Geleidelijk groeide het inzicht dat je dat uur



beter kon gebruiken om de leerlingen zo te instrueren dat zij de rest van de week zelfstandig verder konden."

Daarom kwamen er studiewijzers voor de leerlingen. Daarin wordt voor een periode van zes of zeven weken per vak beschreven wat de leerlingen in een week moeten doen en wat ze aan het eind van de periode af moeten hebben. In elke periode staat ook een samenwerkingsopdracht op het programma. Vraag je de leerlingen hoe ze hun werk nu plannen, dan krijg je - uiteraard - verschillende antwoorden. De een gaat na de wiskunde-instructieles in de zelf te plannen uren meteen met de wiskunde voor die week aan de slag en laat het vak vervolgens tot de volgende instructieles liggen, de ander laat wiskunde eerst een tijdje liggen en maakt de wiskunde-opdrachten pas de dag vóór de volgende instructieles.

### **Begeleiding gericht op eigen verantwoordelijkheid**

De leerlingen werken individueel of in groepjes aan de week- en periodeopdrachten. Voor hulp kunnen ze altijd terecht bij één van de mentoren, en daarnaast op vaste momenten naast de vaklessen bij de vakdocenten. Specifieke hulp in de sfeer van remedial teaching, maar ook planning is op twee vaste momenten in de week ingeroosterd. Elke week begint met een mentoruur.

Aan het begin en aan het eind van elke periode voert de mentor een individueel gesprek met elke leerling, gericht op zijn persoonlijke ontwikkeling. Dan wordt, mede op basis van het portfolio, de stand van zaken voor de verschillende (vak)opdrachten en vaardigheden opgemaakt en kiest de leerling in het kader van zijn persoonlijke ontwikkelingsplan (POP) (nieuwe) leerdoelen. Bijvoorbeeld: 'in de komende periode ga ik meer op de voorgrond treden' of 'ik ga extra aandacht besteden aan Engels' of 'ik ga me meer concentreren op samenwerking met andere leerlingen'.

De mentoren leren de leerlingen op deze wijze goed kennen en bouwen vaak een persoonlijke band op. Zij kunnen de leerlingen daardoor makkelijker aanspreken, ook op persoonlijk niveau. Klassieke ordeproblemen zijn door deze persoonlijke aanpak grotendeels verdwenen.

Zowel de leerlingen als de docenten vertellen dat ze erg moesten wennen aan het systeem. Een leerling: "zelfstandig werken is leuk, maar je hebt ook meer stress. Je gaat veel meer beseffen dat je zelf je werk moet plannen om alles af te krijgen". Eén van de mentoren: "Het moeilijkste in de begeleiding is om achterover te leunen en de leerlingen vrij te laten in hun keuzes van oplossingen. Je bent zo gewend om het voor hen te doen". Van de ouders vraagt de nieuwe aanpak veel vertrouwen. Niet zelden valt het eerste rapport tegen doordat de leerlingen de grotere vrijheid in eerste instantie niet aankunnen. "Gesprekken met ouders, waarin verteld wordt dat dit een overgangsfase is in het proces, zijn dan hard nodig, maar niet altijd gemakkelijk. Als zij in een volgende fase zien wat hun kind ervan heeft geleerd en dat hun kind bovendien weer de normale cijfers haalt, zijn de ouders vaak pas echt gerustgesteld", aldus Manon van Omme.

### **Ervaringsgerichte LOB**

Binnen de nieuwe onderwijsaanpak heeft ook Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) en de oriëntatie op de sectoren van het mbo een stevige plaats gekregen. In de loop van het derde jaar en het eerste deel van het vierde jaar krijgen de leerlingen te maken met diverse activiteiten in het kader van LOB. Het programma wordt grotendeels in de 'tussenweken' (lesvrije weken) tussen de onderwijsperiodes aangeboden.

- De eerste tussenweek (november) in het derde leerjaar is een oriëntatieweek, gericht op de vragen 'wie ben ik?' 'wat past bij mij?' en 'wat voor soort kiezer ben ik?' De leerlingen ontwikkelen op een systematische en actieve wijze inzicht in hun eigen interesses, talenten en valkuilen. Eén dag bezoeken zij het ROC in Utrecht, waar zij in alle sectoren werk- en observatieopdrachten uitvoeren en gesprekken voeren met studenten en docenten. Zij krijgen daarmee een eerste zicht op mogelijk bij hen passende opleidingen en beroepsrichtingen. Op grond daarvan kunnen ze eventueel hun vakkenpakket nog aanpassen. Tenslotte maken de leerlingen in deze week een begin met hun oriëntatie op en het zoeken naar een stageplek voor de tweede tussenweek.

- In de tweede tussenweek (januari) gaan de leerlingen een week op stage. De stage is erop gericht ervaring op te doen met werken. Bovendien kunnen de leerlingen dan in de praktijk uitproberen of een bepaald beroep of een bepaalde sector aansluit bij hun interesses en capaciteiten. De voorbereiding vindt plaats tijdens de lessen drama. Tijdens de stage houden de leerlingen dagelijks een stagewerkboek bij. Dit gebruiken zij daarna voor het maken van het eindverslag en het presenteren van hun ervaringen aan medeleerlingen en ouders. Manon van Omme: "de leerlingen zijn meestal heel enthousiast over deze week, maar in de eindevaluatie geven ze vaak ook aan hoe confronterend ze het vonden om te ontdekken hoe weinig competent ze op bepaalde terreinen soms nog zijn. Hun zelfbeeld wordt er door aangescherpt".
- In de derde tussenweek gaan de leerlingen opnieuw naar het ROC, nu om er praktijkopdrachten uit te voeren. In de praktijkopdrachten (die deels nog in ontwikkeling zijn) maken de leerlingen kennis met een bepaalde rol en functie (bijvoorbeeld apothekers- of doktersassistente) om te ontdekken of zij hiervoor de gewenste houding en vaardigheden hebben. Elke leerling voert gemiddeld drie praktijkopdrachten uit, en kiest daarbij voor één of meerdere sectoren. Het ROC verzorgt voor elke leerling een observatierapportje. De ervaring leert dat het inzicht van de leerlingen in de benodigde competenties voor bepaalde beroepen in deze week verder wordt verdiept.
- In de eerste en tweede periode van het vierde leerjaar werken de leerlingen in groepjes aan hun sectorwerkstuk. Het onderwerp dat ze kiezen ligt in het verlengde van de stage en/of de sector waarin ze bijzonder geïnteresseerd zijn. De groepen ontstaan op basis van gemeenschappelijke interesse. In de derde klas hebben ze na de stage al geoefend met een zogenaamd minisectorwerkstuk. Nu gaan ze daarop verder en verdiepen of verbreden ze in allerlei vormen van onderzoek de eerder gekozen thematiek. De resultaten worden gepresenteerd aan de ouders en aan medeleerlingen (ook derdeklassers). De leerlingen hebben daarbij ook een rol in de beoordeling.

- Gedurende het hele derde en vierde jaar werken de leerlingen, naast de opdrachten bij het ROC en in de stage, in werkgroepen nog aan schoolinterne werkopdrachten. Zo zijn er werkgroepen voor de catering ('Hoe bak je een taart in 1!'), de tuin, ontvangst en rondleiding, sportactiviteiten, de schoolsite, schoolfeesten, excursies, de eigen basisschool, het verzorgingstehuis in de buurt en de verzorging van de techniek op feesten en andere schoolactiviteiten. Alle leerlingen maken per jaar minstens van één werkgroep deel uit. De opdrachten worden met name beoordeeld op de beheersing van algemene vaardigheden als samenwerken en plannen. De ontwikkeling in deze vaardigheden wordt vastgelegd in het portfolio en komt aan de orde in de gesprekken met de mentor.
- In de eerste periode van het vierde jaar wordt samen met de leerling de stand van zaken opgemaakt: staat de keuze voor een vervolgopleiding vast? 80% van de leerlingen heeft in deze fase een keuze gemaakt. Met de anderen wordt een vervolgplan van aanpak opgesteld. Dit voorziet bijvoorbeeld in een extra gesprek met de decaan, het bezoeken van open dagen of een opleidingsmarkt, een beroepskeuzetest of een extra stage.

### **Portfolio**

Het portfolio, dat momenteel wordt gedigitaliseerd, speelt een belangrijke rol in de ontwikkeling van de leerling naar steeds meer eigen verantwoordelijkheid. Het focust op vier doelen, de eerder genoemde vier pijlers van vernieuwing: leren samenwerken, het werk leren plannen en organiseren, het persoonlijke ontwikkelingsplan (waaronder LOB) en het cognitieve aspect, de vakkennis. De keuze voor deze indeling is in samenwerking met het ROC Utrecht gemaakt.

De leerling is zelf verantwoordelijk voor het invullen, vullen en bijhouden van het portfolio. Het portfolio is zijn eigendom. Hij beslist wie er inzage heeft in het portfolio. Presentaties, stageverslagen, boekverslagen, werkstukken e.d. worden in het portfolio opgenomen, net als ook de uitkomsten van de pogesprekken met de daarin afgesproken (nieuwe) voornemens en doelen. Het portfolio heeft zodoende vooral een

ontwikkelingsfunctie: het helpt de leerling de gestelde doelen en de voortgang van de werkzaamheden te bewaken en te realiseren. Het functioneert daarnaast ook als doorstroomdossier naar de vervolgopleiding. De leerling kan ermee laten zien wat hij allemaal heeft gedaan en wat hij in huis heeft.

### **Warme overdracht**

De Werkplaats Kindergemeenschap heeft veel contact met het ROC in Utrecht. Leerlingen van de werkplaats brengen er een oriënterend bezoek en voeren later praktijkopdrachten uit bij het ROC. Over de praktijkopdrachten stelt het ROC voor elke leerling een observatierapportje op. De mentoren bespreken deze rapportjes met de betrokken docenten van het ROC.

Naast de leerlingcontacten zijn er de zogeheten docentenstages. De teams van de Werkplaats en het ROC bezoeken elkaar en verdiepen hun inzicht in de gebruikte modules, werkwijzen en vormen van begeleiding van de ander. De mentoren en docenten van de Werkplaats krijgen zo een scherper inzicht in de verschillende opleidingen van het ROC en kunnen de leerlingen daardoor beter adviseren en begeleiden, de docenten van het ROC krijgen meer zicht op wat de leerlingen in het vmbo al hebben ontwikkeld en kunnen daar in hun onderwijs beter op aansluiten.

Al deze activiteiten dragen ertoe bij dat de meeste leerlingen zonder noemenswaardige problemen hun weg naar het ROC vinden. Voor de leerlingen die extra begeleiding of meer maatwerk nodig hebben, is er de decanenwerkgroep Aansluiting LOB. In deze werkgroep treffen de decanen van de Werkplaats en het ROC elkaar. Zij maken afspraken over specifieke trajecten voor individuele leerlingen, bijvoorbeeld over de mogelijkheid van tussentijdse instroming in het ROC.

De leerlingen die na het vmbo willen overstappen naar de havo volgen in het vierde jaar nog een ander traject. Zij voeren op basis van een advies van het vierdejaars docententeam tl een gesprek met de decaan van de havo. Daarna volgen zij een aantal dagen lessen in 4 havo. Tot slot voeren zij gerichte gesprekken met 4-havoleerlingen. Soms verwijst de decaan hen daarbij naar bepaalde leerlingen, omdat zij vergelijkbare leerstijlen of belemmeringen (bijvoorbeeld dyslexie) hebben.

## **Resultaten**

De systematische procesgerichte benadering van de leerling levert veel op:

- tevreden leerlingen die zich gezien voelen, de verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leerproces en zich breed kunnen ontwikkelen
- tevreden mentoren, die goed zicht hebben op de leerling, als team het onderwijs vormgeven, elkaar op hun sterke punten aanspreken en voortdurend van elkaar leren
- tevreden ouders die vaak na een eerste periode van ongerustheid zien dat hun kind in zijn totaliteit wordt gezien
- stagebegeleiders, die erg te spreken zijn over de zelfstandige en actieve houding van de leerlingen
- oud-leerlingen, die melden dat zij op het ROC meer dan gemiddeld scoren op vaardigheden als plannen, samenwerken en presenteren
- een hoog percentage leerlingen dat een gefundeerde keuze maakt voor een vervolgopleiding
- een even hoog slagingspercentage (95%) bij het eindexamen vmbo als voorheen
- een vervolgopleiding die tevreden is over de stappen die samen worden gezet om de aansluiting voor de leerlingen te verbeteren

## **Verbeterpunten**

Natuurlijk zijn er verbeterpunten. De komende tijd wil de school werken aan de volgende punten:

- intensivering van het gebruik van portfolio bij de begeleiding van de leerlingen
- het ontwikkelen van meer buitenschoolse werkopdrachten voor de sectororiëntatie, bijvoorbeeld in de vorm van een digitale databank met opdrachten en contactpersonen
- intensivering van vakoverstijgende samenwerking, bijvoorbeeld in de vorm van vakoverstijgende praktische opdrachten of projecten
- het zoeken van een oplossing voor de vakdocenten, die de leerlingen door het terugbrengen van de vakinstructie naar één uur pas na lange tijd leren kennen; mogelijk is het vormen van

- vaste afdelingsteams van mentoren en vakdocenten hiervoor een oplossing
- het vervroegen van de voorlichting naar ouders en leerlingen
- het verkennen van mogelijkheden voor flexibele examinering, waardoor leerlingen op verschillende momenten hun diploma kunnen halen
- het verkrijgen van gegevens van het ROC over de doorstroom van de leerlingen, bijvoorbeeld in de vorm van doorstroomdossiers: waar scoren de leerlingen mee, waar gaan ze op onderuit?
- het vastleggen van de veranderingen en het werken aan de borging ervan in de organisatie

### **Succesfactoren**

Verschillende factoren zijn bepalend geweest voor het succes tot nu toe. In de beginfase heeft vooral een rol gespeeld, dat

- de schoolleiding een duidelijke onderwijskundige visie had en het team van mentoren vervolgens veel ruimte gaf voor een eigen invulling
- de derde en vierde jaarsgroepen in één afdeling bij elkaar werden geplaatst en dat de mentoren als team verantwoordelijk werden voor de begeleiding van deze groepen
- het aantal instructie-uren per vak werd teruggebracht tot één uur, hetgeen veel lef vereiste
- de mentoren, onder andere door de verworven subsidiegelden, werden gefaciliteerd voor de extra werkzaamheden

In het vervolg van het proces was van doorslaggevend belang, dat

- de mentoren hun inzichten over leerlingen en hun ervaringen met het proces- en vaardigheidsgerichte werken voortdurend met elkaar deelden, waardoor zij op het uiteindelijke resultaat van deze open benadering durfden blijven vertrouwen
- de schoolleiding het ontwikkelproces betrokken en positief bleef ondersteunen
- de ouders regelmatig tijdens persoonlijke gesprekken werden geïnformeerd
- de school samenwerkte met partners die een deel van het ontwikkelproces voor hun rekening namen (met name met het ROC Utrecht en de Hogeschool van Utrecht)

## Valkuilen

De dynamiek van verandering en vernieuwing kent ook zijn valkuilen. Het kan altijd weer beter, maar moet dat dan ook of kan het worden uitgesteld? Dat zijn vragen die het team zich regelmatig stelt. In de hectiek van alledag is het ter bescherming van ieders persoonlijk welbevinden van het grootste belang goed op elkaar te letten en voor elkaar te zorgen. Elkaar kritisch blijven volgen, maar vooral ook feedback geven vanuit een positieve en constructieve houding. Dat zijn uiteindelijk hele elementaire voorwaarden voor succes.

## 2.3 Hooghuis Lyceum in Oss, locatie centrum

*'Van de stage heb ik het meest geleerd'*

Leerlingen in de theoretische leerweg kunnen een beroepsgericht programma volgen en zich daardoor praktisch voorbereiden op de keuze van een vervolgopleiding.

Naam school	Hooghuis Lyceum, Oss
Website	<a href="http://www.hooghuislyceum.nl">www.hooghuislyceum.nl</a>
vmbo-locatie	Hooghuis Lyceum, Oss-Centrum Koorstraat 12, 5341 BR Oss tel: 0412-622152
Contactpersoon	Theo van den Berg, locatiedirecteur
Leerlingen	440 op locatie Centrum
Onderwijssoort	gl, tl
Sectoren	Economie, Techniek, Zorg & Welzijn, Groen (allen op andere locaties)
Leerwegen	Het Hooghuis Lyceum heeft alle leerwegen. Locatie Centrum heeft echter alleen een gemengde en theoretische leerweg.
Overige informatie	Het Hooghuis Lyceum maakt deel uit van de Stichting Carmel College, waaronder landelijk 13 scholen ressorteren.



### **Aanleiding**

"Eind jaren '90 liepen we steeds vaker tegen het probleem aan, dat de leerlingen nog geen idee hadden welke vervolgopleiding zij wilden kiezen. Van oud-leerlingen hoorden we nogal eens terug dat zij in het mbo van sector waren veranderd. We vonden dat we hier wat aan moesten doen", zo vertelt Theo van den Berg, locatiedirecteur van de locatie Centrum van het Hooghuis Lyceum in Oss.

Met de fusie in 2000, waarbij verschillende scholen met beroepsgerichte afdelingen waren betrokken, deed zich de mogelijkheid voor op een praktische manier hierop in te spelen. Het Hooghuis Lyceum besloot alle leerlingen in de tl-stroom de gelegenheid te bieden op één van de locaties die daarvoor waren toegerust, een extra vak uit een van de beroepsgerichte programma's te volgen. Daarmee was de zogenaamde tl-plusvariant geboren: de combinatie van zes avo-vakken met één beroepsgericht programma.

### **Een traditionele mavo in ontwikkeling**

De locatie Centrum Oss van het Hooghuis Lyceum, voorheen de mavo St. Jan, ademt de sfeer van een traditionele kleinschalige mavo. Het onderwijs is georganiseerd in leerstofjaarklassen en de docenten werken veelal vakgericht en klassikaal. De mentoren en docenten investeren veel tijd in begeleiding van de leerlingen om hen het diploma te laten halen. De school streeft ernaar een 'activerende school' te worden, waarin de leerling zijn eigen leerproces leert organiseren en meer zelfredzaam wordt.

De school werkt aan een nieuw zorgplan, dat zich richt op vroegtijdige signalering en preventie, afstemming van interne en externe ondersteuning en standaardisering van procedures en protocollen.

Daarnaast wordt er geïnvesteerd in deskundigheidsbevordering van docenten op het terrein van activerende didactiek. Dit leidt geleidelijk tot meer variatie in werkvormen en tot andere tafelopstellingen in de klaslokalen.

### **De kern van vernieuwing**

Vanaf het derde jaar volgen de leerlingen van de theoretische leerweg samen met de leerlingen van de gemengde leerweg, naast de avo-vakken, een beroepsgericht programma. Dit programma wordt op een van de vmbo-locaties door de vakdocenten van die locatie

gegeven. Daarbij kunnen de leerlingen kiezen uit de volgende negen (intrasectorale en intersectorale) programma's:

Techniek	Zorg & Welzijn	Economie	Groen	Intersectoraal
<i>Intrasectorale Programma's</i>	<i>Intrasectorale Programma's</i>	<i>Intrasectorale Programma's</i>	<i>Intrasectoraal Programma</i>	<i>Intersectoraal Programma</i>
Bouwbreed Metalektro Instalektro	Zorg & Welzijn - breed  Zin in onderwijs	Handel en Administratie  Consumptief-breed/ Toerisme	Landbouw-breed	Sport, Dienstverlening en Veiligheid <i>(experimentele status tot 2007)</i>

In principe volgen de tl-leerlingen zowel gedurende het derde als vierde jaar wekelijks vier uren per week één van deze programma's. Sommige leerlingen laten het beroepsgerichte programma in de vierde klas echter vallen en doen dan vervolgens alleen examens in de avo-vakken.

De uitbreiding van het vakkenpakket met een beroepsgericht programma betekent dat alle leerlingen (zowel tl als gl) examens kunnen doen in zeven vakken. Afhankelijk van het resultaat van het examen beschikt een leerling uiteindelijk over een diploma voor tl-plus (zes avo-vakken en één beroepsgericht programma), een diploma voor de theoretische leerweg (zes avo-vakken) of een diploma voor de gemengde leerweg (vijf avo-vakken en één beroepsgericht programma).

De vier wekelijkse lessen voor het beroepsgerichte programma konden budgettair neutraal worden ingevoerd, doordat de lessentabel is aangepast en het aantal lessen niet is uitgebreid.

### Het ontwikkelproces

Het besluit tot vernieuwing is van bovenaf ingezet. Naast inhoudelijke motieven, zoals hierboven geschetst, speelden ook de profilering van de school en de versterking van de concurrentiepositie in de regio een belangrijke rol. Om de docenten

in de vernieuwing mee te nemen, was er stevige overtuigingskracht nodig. Het ontwikkelen van de nieuwe programma's zou veel tijd gaan kosten en de mogelijkheden voor facilitering van het ontwikkelproces waren minder dan gewenst. Doorslaggevend in de betrokkenheid van veel docenten was het belang van de leerling (de verbetering van het beroepskeuzep proces en van de aansluiting met het mbo) en het feit dat zij het ontwikkelwerk voor de gemengde en theoretische leerweg voor een belangrijk deel parallel konden laten lopen met de ontwikkeltaken voor bijvoorbeeld de kaderberoepsgerichte leerweg.

De sturing van het ontwikkelproces lag in handen van de teamleiders van de verschillende sectoren. Zij maakten een plan van aanpak, organiseerden trainingen voor de vakdocenten, zochten ondersteuning van buiten en ondersteunden het team van ontwikkelaars. De afspraak was dat alle docenten van de beroepsgerichte programma's mee zouden ontwikkelen. In de praktijk bleek echter dat sommige docenten daar niet of slechts beperkt toe in staat waren. Dat leidde onder andere tot een verzoek voor ondersteuning bij SLO.

Het ontwikkelproces vond plaats op de locaties met de beroepsgerichte afdelingen en onttrok zich grotendeels aan de aandacht van de docenten in de locatie Centrum, waar het programma van de theoretische leerweg wordt verzorgd.

### **'Zin in onderwijs'**

Hierna wordt verder ingegaan op het beroepsoriënterend programma 'Zin in onderwijs'. Dit is een vrij uniek programma dat in het land nog niet veel bekendheid heeft.

Het programma is een variant op Zorg & Welzijn - breed en is met name interessant voor leerlingen die affiniteit hebben met kinderen en zich willen oriënteren op het werken in opvoedings- en onderwijssituaties. Het programma legt het accent niet zozeer op de verzorging als wel op de ontwikkeling van het kind. Activiteiten van kinderen worden er als onderwerp genomen om zicht te krijgen op de ontwikkeling van kinderen in de leeftijd van 0-12 jaar. De leerlingen krijgen daardoor zowel zicht op beroepen in het sociaal pedagogisch werk als in het onderwijs.

Het programma heeft een competentiegerichte inslag en combineert praktische en theoretische componenten. Het sluit qua didactische benadering goed aan op de werkwijze van het ROC.

Naast zicht op loopbaan en opleiding krijgt de leerling beter zicht op 'leren'. Vooral de algemene vaardigheden komen ruimschoots aan bod: samenwerken, leren plannen, presenteren, enz. De leerlingen waarderen de praktische activiteiten het meest, zoals het organiseren van een Sinterklaasmiddag voor kinderen of stage lopen bij een kinderdagverblijf.

De leerlingen geven zelf aan dat zij door dit programma duidelijk zicht krijgen op hun eigen interesses en capaciteiten. Vaak voelen zij zich door het volgen van het programma bevestigd in de interesses, die ze al vermoedden. Interessant voor andere scholen met de theoretische leerweg is dat het programma geen bijzondere voorzieningen vereist.

### **Knelpunten in de uitvoering**

De uitvoering van de beroepsgerichte programma's wordt verzorgd door de docenten en teamleiders op andere locaties dan de locatie Centrum. Het gaat daarbij wekelijks om ongeveer 600 leerlingen, van de locatie Centrum maar ook nog van drie andere locaties. Omdat de uitvoering zich grotendeels onttrekt aan de toeleverende locaties, vraagt dit veel van de ontvangende locaties als het gaat om de begeleiding, opvang en controle van de leerlingen. Daarbij is er geen afstemming in de begeleiding en vindt er geen communicatie plaats met bijvoorbeeld de mentoren en decanen van de toeleverende locaties over de voortgang en het keuzeprocess van de leerling. Ook als de leerlingen van programma willen wisselen, hetgeen mogelijk is tot aan de herfstvakantie van het derde leerjaar, is dat een zaak van de teamleider en de docenten van de locatie die de beroepsgerichte programma's verzorgen.

Door deze werkwijze komen er verschillen in schoolcultuur en onderwijskundige benadering aan het licht. De mentoren en docenten van locatie Centrum hechten van oudsher meer waarde aan de avo-vakken en zien niet altijd het belang in van een meer praktijkgerichte benadering. Ook de grotere aandacht voor vaardigheden en de plaats die deze bij de beroepsgerichte programma's in de eindbeoordeling innemen, wordt door hen vaak niet gedeeld.

Een andere beperking in de uitvoering is het ontbreken van het 'civiel effect' voor het zevende vak. Leerlingen die op een bepaald moment weten dat zij het reguliere diploma voor de theoretische leerweg, met het vakkenpakket van zes avo-vakken, kunnen halen, laten soms nogal makkelijk het beroepsgerichte programma vallen. Vanaf het vierde jaar is dat toegestaan.

### **Resultaten**

Er zijn geen harde gegevens beschikbaar, gebaseerd op onderzoek of evaluatie. Niettemin worden de volgende resultaten waargenomen:

- De leerlingen waarderen de praktische wijze van oriënteren op de sectoren.
- De leerlingen waarderen de programma's met name op de praktische insteek ervan, het stage-onderdeel scoort opvallend hoog.
- De leerlingen hebben door de mogelijkheid van een zevende examenvak een grotere slagingskans bij het examen.
- Op het ROC wisselen de leerlingen minder vaak van sector.
- Op directieniveau zijn de contacten met het ROC geïntensiveerd; dit heeft voor enkele beroepsgerichte programma's geleid tot gesprekken over de afstemming van competenties.

### **Verbeterpunten**

De leerlingen geven aan dat de voorlichting over de keuze voor een van de beroepsgerichte programma's tekortschiet. Aanbieding van praktische sectororiëntatie in de onderbouw wordt als een mogelijke oplossing overwogen.

Algemeen wordt geconstateerd dat de communicatie en de afstemming in de leerlingenbegeleiding tussen de verschillende locaties te wensen overlaat; op het punt van mentoraat en keuzebegeleiding is veel winst te boeken. De voorgenomen nieuwbouw, waarbij de verschillende locaties een integraal vmbo gaan ontwikkelen, kan hierbij een positieve rol spelen. Dan kan ook gemakkelijker gewerkt worden aan een gemeenschappelijke onderwijskundige benadering en cultuur.

### **Succesfactoren**

Verschillende factoren zijn bepalend geweest voor het resultaat tot nu toe. In de beginfase heeft een rol gespeeld dat de schoolleiding, vooral met het oog op het belang van de leerlingen, de durf had om te kiezen voor de tl-plusvariant, terwijl veel docenten de waarde ervan nog niet zagen.

Voor de ontwikkeling van de programma's is van belang geweest dat de ontwikkelende docenten hiertoe zijn gefaciliteerd, gemiddeld met drie klokuren per week.

Daarnaast is ondersteuning van buiten bij de ontwikkeling van de programma's van grote waarde geweest. Sommige programma's zouden zonder die steun niet van de grond zijn gekomen.

### **Tips**

Het vernieuwingsproces heeft zich vooral afgespeeld op de locaties met de beroepsgerichte programma's. Het heeft zich grotendeels onttrokken aan het team op de Locatie Centrum. "Achteraf gezien", zo stelt Theo van den Berg, "hadden we meer moeten investeren in draagkracht voor deze vernieuwing in het eigen team, gericht op de vraag hoe maken we die programma's ook tot iets van ons? Je zou de mentoren vanaf het begin de vernieuwing meer kunnen laten meebeleven en hen er een actievere rol in kunnen geven".

## 3. Portfolio

### 3.1 Inleiding

Een portfolio of overdrachtdossier zegt iets over capaciteiten en geleverde prestaties van de eigenaar. Informatie die moeilijk af te leiden valt uit diploma's met bijbehorende cijferlijsten of getuigschriften. Het portfolio geeft inzicht in antwoorden op vragen als: wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik?

In het kunstonderwijs wordt al heel lang gewerkt met portfolio's bij de toelating van leerlingen. Het diploma van havo/vwo of mbo zegt immers vaak weinig tot niets over iemands artistieke talenten. Toekomstige studenten nemen daarom bij een intake of presentatie letterlijk een 'portfolio' of 'grote map' mee met beeldend werk om te tonen wat ze hebben gepresteerd.

Een portfolio heeft onder andere de volgende functies:

- Ontwikkelingsfunctie  
Leerlingen/studenten zijn in staat, alleen of met anderen, om te reflecteren op de eigen ontwikkeling om van daaruit nieuwe leerdoelen te genereren en daar stappen op te ondernemen.
- Beoordelingsfunctie  
Om de ontwikkeling of het eindresultaat van een leerling de meten
- Presentatiefunctie  
Aan de hand van een portfolio als 'showcase' presenteert een leerling zichzelf, bijvoorbeeld bij sollicitaties (stages of werk) of bij de overstap naar een andere school of een andere richting.

Wanneer leerlingen van het vmbo doorstromen naar het mbo is het belangrijk dat het mbo informatie krijgt over de leerling. Een portfolio is een middel om deze informatie te geven. De leerling is zelf verantwoordelijk voor zijn portfolio. De mentor heeft enkel een stimulerende en coachende rol.

Een portfolio kan de volgende onderwerpen bevatten:

- Diplomacijfers
- Resultaten leeractiviteiten
- Stage-ervaringen (getuigschrift)
- Ervaringen buitenschools leren (elders verworven vaardigheden of competenties - EVC's)

### **Nieuw onderwijs leidt tot nieuwe manieren van toetsen**

In nieuwe vormen van onderwijs die uitgaan van leren handelen in realistische (oefen-)situaties, zoals competentiegericht leren, natuurlijk leren en constructivistisch leren zijn aangepaste vormen van toetsing nodig. Enkele voorbeelden: zelfbeoordeling, groepsbeoordeling en met name ook portfoliobeoordeling. Bij die toetsvormen komt namelijk de persoonlijke ontwikkeling van de leerling duidelijk in beeld. Naast de leerprestatie, het product, wordt ook het proces inzichtelijk gemaakt, zowel voor de leerling zelf, als voor zijn begeleiders en beoordelaars.

Binnen het vmbo betekent dit dat de beheersing van algemene vaardigheden, die zijn verwoord in de preambule en die onderdeel zijn van elk vak/programma, zichtbaar kan worden gemaakt en ook kan worden beoordeeld, met name via een daarvoor ontworpen portfolio.

In de hierna volgende schoolportretten komen scholen aan het woord die ervaring hebben met het werken met een portfolio in de aansluiting/overstap van vmbo naar mbo. Deze scholen is gevraagd wat volgens hen een portfolio is en op welke manier de school het portfolio gebruikt. Dit leidt tot heel uiteenlopende antwoorden.

Scholen die aan dit portret hebben meegewerkt:

- Samenwerkingsverband Noorderpoortcollege, Groningen:
  - ROC Noorderpoortcollege, vmbo, Appingedam
  - ROC Noorderpoortcollege, mbo GezondheidsZorg & Welzijn, Assen
  - Dollard College, vmbo, Winschoten
- Samenwerkingsverband Alfa College, Groningen:
  - CSG De Hamrik, Groningen
  - CS Vincent van Gogh, Assen
  - Roelof van Echten College, Hoogeveen



- RSG Wolfsbos, Hoogeveen
- Augustinuscollege, CSG, Groningen

### 3.2 ROC Noorderpoortcollege, Groningen

*"We merken dat leerlingen gemotiveerd de opleiding volgen"*

*Het Noorderpoortcollege is bezig voor alle leerlingen een digitaal portfolio beschikbaar te stellen. Er is een pilotproject gestart met 150 vmbo- en mbo-leerlingen. Mentoren begeleiden de leerlingen bij het vullen van hun portfolio op de computer. Het begin is pril, maar iedereen is zeer enthousiast over de mogelijkheden!*

Naam	Noorderpoortcollege, Groningen
Website	<a href="http://www.noorderpoort.nl">www.noorderpoort.nl</a>
Locaties:	Assen, Delfzijl, Groningen, Haren, Heerenveen, Hoogeveen, Hoogezand, Leek, Musselkanaal, Onstwedde, Stadskanaal, Veendam, Winsum  <i>vmbo Appigendam</i> locatie Opwierdeweg 2, tel: 0596-692929 <i>vmbo Winschoten</i> Dollard College, locatie Poststraat 4, tel: 0597-670140
Contact	Pieterke Donkerbroek en Fenneke Groenboek, projectleiders portfolio Dienstencentrum Stadienst O&I, Verzetstrijderslaan 4 Groningen, tel 050 5977400
Aantal leerlingen	23.000 totaal; 150 in Appigendam locatie Opwierdeweg; 450 in Winschoten locatie Poststraat 4
Onderwijssoort	havo / vwo / vmbo / mbo
Sectoren	Zorg & Welzijn, Economie, Techniek en Groen
Leerwegen	tl, bbl, gl, kbl
Specialisme	Centrum Vakopleiding, voormalig onderdeel van de Arbeidsvoorziening.

Overige informatie	<p>Het Noorderpoortcollege is het grootste Regionaal Opleidingencentrum (ROC) van Noord-Nederland. Naast het mbo kent het Noorderpoortcollege een vmbo-afdeling. De school is in 1998 ontstaan uit een fusie van veertien onderwijsinstellingen voor mbo en volwasseneneducatie. Daar is later nog een aantal andere instellingen bijgekomen, onder meer een instelling voor beroeps- en bedrijfsopleidingen, een scholengemeenschap voor voortgezet onderwijs en de afdeling Zakelijke Dienstverlening. Ruim 1800 medewerkers dragen bij aan dit onderwijs.</p>
--------------------	--

### 3.2.1 Samenwerkingsverband

In de provincie Groningen werken scholen voor vmbo en mbo al nadrukkelijk samen om de doorstroom van vmbo naar mbo beter te laten verlopen.

Als vertrekpunt geldt een samenwerkingsverband vmbo - mbo leerwerktrajecten in de provincie Groningen met participatie van: Dollard College, Dr. Aletta Jacobscollege, Fivelcollege, Het Hogelandcollege, Noorderpoortcollege VO, Röllingcollege Winkler Prins en RSG De Borgen.

#### Wat is een portfolio?

De projectleiders Fenneke Groenboek en Pieterke Donkerboek van het Noorderpoortcollege verstaan onder een portfolio, zoals dat bij hun op school wordt ontwikkeld en ingevoerd, een verzameling van bewijzen van wat leerlingen gedaan hebben, een registratie van verworven vaardigheden en competenties en een registratie van het ontwikkelproces van de leerling.

Het Noorderpoortcollege onderscheid twee typen portfolio:

- Ontwikkelingsgericht portfolio
  - De leerling verzamelt informatie over zijn ontwikkeling:
    - over opgedane kennis en vaardigheden op school (stage, werk en vrije tijd)
    - over persoonlijke ontwikkeling (wat kan ik?)
    - over loopbaanontwikkeling (wat wil ik?)

- Beoordelingsgericht portfolio
  - Formatieve beoordeling om het ontwikkelingsproces te verbeteren
  - Summatieve beoordeling: uitspraak over de bekwaamheid van de leerling in relatie tot de beoordelingscriteria (eindtermen, competenties)

Uitgangspunten bij de invoering van een portfolio moeten volgens de projectleiders zijn dat de leerling eigenaar is van het portfolio. De leerling moet na de opleiding het portfolio kunnen meenemen/blijven onderhouden. Hierdoor wordt de leerling verantwoordelijk voor zijn eigen leer- en ontwikkelingsproces. Invoering van een portfolio vereist begeleiding en coaching door docenten. Daarbij is het belangrijk dat het portfolio geïntegreerd wordt in het hele onderwijsprogramma van de leerling.

De projectleiders noemen een aantal voorwaarden om met succes het portfolio deel uit te laten maken van het onderwijsproces:

- Eén onderwijsvisie waarin portfolio een kans heeft/kan krijgen.
- Afstemming tussen en inzet van betrokkenen.
- Voldoende middelen (onder andere tijd en geld).
- Voldoende draagvlak van management, docenten en leerlingen.
- Bereidheid tot veranderen van de organisatie.
- Professionele begeleiding van docent en leerling.
- Scheiding tussen portfolio en leerlingvolgsysteem.

### **Waarom een digitaal portfolio?**

Het Noorderpoortcollege heeft doorlopende leerlijnen hoog in het vaandel staan. Zowel van het vmbo naar het mbo als binnen het mbo. Zo heeft de school ruime ervaring met de ontwikkeling van een EVC-procedure (EVC = elders verworven competenties). Hierbij neemt het portfolio een belangrijke plaats in. Het Noorderpoortcollege wil op termijn voor de hele school een digitaal portfolio invoeren, dat niet alleen bij de instroom wordt toegepast, maar tijdens de hele opleiding.

Het Noorderpoortcollege stelt de volgende eisen aan een digitaal portfolio:

- het moet duidelijkheid geven over de voortgang
- het kan een hulpmiddel zijn bij de beoordeling
- het kan als showcase dienen

### **Projectstructuur**

Het Noorderpoortcollege is initiatiefnemer van het project en werkt samen met verschillende partners. Acht vmbo-scholen doen mee. Zij richten zich op leerlingen die worden opgeleid voor de mbo-opleidingen op niveau 1 en 2 in de gezondheidszorg. Ook een grote zorginstelling, die vaak bbl-leerlingen plaatst, denkt mee. Het project wordt gefinancierd door:

- Kennisnet (financiering mbo)
- Regionaal Arrangement Tweede Tranche (financiering vmbo)
- Stichting Vrienden van de Streekschool

Alle partners buigen zich over vragen als:

- Hoe werkt het digitaal portfolio in de praktijk?
- Wat kan het digitaal portfolio betekenen om doorlopende leerlijnen te verbeteren?
- Hoe kun je communiceren met behulp van het digitaal portfolio?
- Kunnen leerlingen werken met een digitaal portfolio?
- Heeft het gebruik van een digitaal portfolio meerwaarde voor de leerling?

Er is een werkgroep geformeerd die bestaat uit de volgende functionarissen:

- een projectleider
- een IT-ondersteuner
- een externe softwareconsultant
- twee docenten/mentoren
- twee praktijkbegeleiders (vmbo en mbo)

Deze werkgroep ontwikkelt voorstellen over het digitaal portfolio. Na de eerste plenaire bijeenkomst in januari 2004 ging de werkgroep in subgroepen verder met de vraag hoe het digitaal portfolio het beste aansluit bij het onderwijsconcept. Het vmbo en mbo doen dat gezamenlijk in overleg met hun achterban (mentoren, coördinatoren

en leerlingen). De docenten zijn razend enthousiast over de werkwijze en vinden het een uitdaging om een digitaal portfolio 'op de rails' te zetten.

De werkgroep legt de voorstellen voor aan de stuurgroep, die uiteindelijk alle beslissingen neemt. De stuurgroep bestaat uit managers van vmbo en mbo, een medewerker IT van het Noorderpoortcollege en de supervisor Portfolio (de projectleider). Ook de zorginstelling is vertegenwoordigd in de stuurgroep. Er zijn nog geen leerlingen betrokken bij de ontwikkeling van het portfolio. Zodra de grote lijnen in de vormgeving van het portfolio helder zijn, worden leerlingen uitgenodigd om mee te denken.

Iedere sector krijgt in de toekomst de vrijheid om te bepalen op welke manier het digitaal portfolio het beste past bij de onderwijsconcepten van die sector en hoe dit portfolio eruit ziet. Vooruitlopende op invoering in de hele school is de sector Zorg & Welzijn van het mbo in januari 2004 gestart met een portfolioproject in samenwerking met het vmbo in de regio. Dit portfolio wordt vanaf het schooljaar 2004-2005 opgenomen in het curriculum van de opleiding bbl-Helpende (niveau 2) en de leerwerktrajecten.

### Visie

Startpunt voor de sector Zorg & Welzijn was om de visie op het portfolio te verhelderen. Daarbij gaan ze uit van de volgende voordelen:

- Het portfolio dient als hulpmiddel om doorlopende leerlijnen te creëren.
- Bewijsmateriaal kan vanuit het vmbo mee worden genomen naar het mbo.
- Via een portfolio kunnen docenten veel gemakkelijker en directer met elkaar communiceren.

Met behulp van een portfolio kunnen individuele leertrajecten beter vormgegeven worden.

Leerlingen werken tot nu toe al met een vereenvoudigd portfolio. Ze verzamelen namelijk bewijsstukken van hun prestaties in een multomap. Dit vormt de basis voor het nieuwe portfolio.

Leerlingen werken met vijftig tegelijk in het open leercentrum aan hun leerlijnen en prestaties. Als zij op school komen, weten ze aan

welke leerlijnen ze moeten werken. De prestaties behorende bij de leerlijnen hangen in de klas. Daar kunnen de leerlingen uit kiezen. In groepjes gaan ze vervolgens aan de slag. Dit levert steeds bewijsmateriaal op voor hun portfolio, waarover ze regelmatig voortgangsgesprekken voeren met hun mentor.

### **Trajectplanner**

Het Noorderpoortcollege kiest voor een digitaal portfolio op maat, gebouwd binnen een bestaand onderwijsinformatiesysteem, genaamd Trajectplanner ([www.trajectplanner.nl](http://www.trajectplanner.nl)). Het digitaal portfolio zal bestaan uit vier onderdelen:

- persoonlijke gegevens
- actuele resultaten opleidingstraject (cijfers, andere beoordelingen en beoordeling van de beroepspraktijkvorming (BPV)
- bewijsstukken en producten (verslagen, werkstukken en EVC's)
- persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)

### *Zelfbeheer*

De leerling kiest zelf welke bewijsstukken hij op wil nemen in zijn portfolio. Hij geeft daarbij zelf aan hoe hij zijn voortgang ziet. Hier is dus sprake van zelfbeoordeling. De leerling beoordeelt zichzelf aan de hand van scores op meetbaar gedrag bij leer- en ontwikkellijnen. Een voorbeeld: bij de leerlijn Communicatie is 'oogcontact maken' het meetbaar gedrag waarvan de leerling aangeeft of hij dat vertoont of niet. De mentor bekijkt vervolgens aan de hand van de bewijsstukken wat hij vindt van de voortgang van de leerling. De leerling beheert zelf het gedeelte met de bewijsstukken en het persoonlijk ontwikkelingsplan.

### *Scholing*

Docenten worden getraind in 'omgaan met het digitale portfolio'. Binnen de gekozen onderwijsconcepten hebben docenten vooral een coachende rol. Ook in de portfoliotraining wordt van deze coachende rol uitgegaan. De toepassing van het portfolio komt zo steeds verder af te staan van het klassikale onderwijsstelsel.

### **Hoe verder?**

In de pilot gaan 150 vmbo- en mbo-leerlingen aan de slag met het digitaal portfolio. Op de uitvoeringslocaties begeleiden mentoren de leerlingen bij het vullen van hun portfolio. In de pilot vindt er ook nog een afzonderlijk experiment plaats binnen de bbl, niveau 2. Daar krijgen de leerlingen op de praktijkplek de beschikking over laptops om aan hun portfolio te kunnen werken.

Gaandeweg het project komen er steeds vragen naar boven, waarvoor de stuurgroep en de werkgroep oplossingen proberen te bedenken. Een aantal stappen moet nog gezet worden: er moet voldoende hard- en software beschikbaar zijn voor alle betrokkenen en deze moet flexibel ingezet kunnen worden. Leerlingen moeten op hun praktijkplaats aan hun portfolio kunnen werken. Er worden gebruikershandleidingen ontwikkeld. Het digitale portfolio zal getest worden. Een supervisor zal opmerkingen, klachten en problemen inventariseren en helpen op te lossen.

### **Knelpunten**

Er is op centraal niveau geen format voor de ontwikkeling van het digitaal portfolio afgesproken. Dat ervaart het Noorderpoortcollege nu als knelpunt, omdat dit veel verschillende werkwijzen oplevert. Elke sector kan namelijk voor een eigen pedagogisch didactisch concept kiezen, waardoor de werkwijze van de sectoren varieert. Gevolg is dat de invulling van het portfolio per sector anders kan zijn, hetgeen tot discussie kan leiden.

Daarnaast vormt de beschikbaarheid van een computer een knelpunt voor de leerlingen van de niveau 2-opleiding in de bbl. Zij zijn slechts één dag per week op het Noorderpoortcollege en hebben op hun stageplaats niet altijd een computer tot hun beschikking. Hierdoor is het voor hen lastig hun portfolio actueel te houden.

Al werkend aan de vormgeving van het digitaal portfolio signaleerde het Noorderpoortcollege dat het binnen het project te maken heeft met verschillende typen examenregelingen, namelijk het plan van toetsing en afsluiting (PTA) van het vmbo en de onderwijs- en examenregeling (OER) van het mbo. Dit vormt een belangrijk knelpunt bij de invoering van het digitaal portfolio.

## **Succesfactoren**

Het Noorderpoortcollege noemt de volgende succesfactoren:

- De garantie van doorlopende leerlijnen, doordat de pilot plaatsvindt binnen één sector van het vmbo en mbo.
- Bottom-upbeleid in plaats van top-down.
- Betrokkenheid van werkgevers.
- De bijna onbegrensde mogelijkheden van de digitale drager.

## **Gebruikerservaringen**

In dit project zijn managers, docenten en leerlingen geïnterviewd van twee uitvoeringslocaties van het Noorderpoortcollege: de vmbo-afdeling in Appingedam en het mbo GezondheidsZorg & Welzijn in Assen en het Dollard College in Winschoten. Hun bevindingen zijn in de volgende paragrafen opgenomen.

### **3.2.2 Noorderpoortcollege, Appingedam (vmbo, Opwierderweg 2)**

*Schoolleider: Richard Koopman*

De schoolleider vertelt: "In Appingedam werken we aan de integratie van de bovenbouw van het vmbo en het mbo. Wij streven naar een passende opleiding die aansluit bij de mogelijkheden van elk individu. Wij willen namelijk dat alle leerlingen gekwalificeerd het mbo verlaten. Het vmbo past daarin. Het gaat dus om een directe aansluiting tussen vmbo - mbo, een doorlopende leerlijn zonder drempels, zonder de noodzaak van een vmbo-diploma.

Wij werken volgens het concept van 'natuurlijk leren'. Het portfolio vormt daarbij een uitstekend hulpmiddel; het is een manier om het proces te bewaken. Het gaat niet uitsluitend om de eindresultaten, de cijfers. In het portfolio kan de leerling namelijk zelf onder woorden brengen welke stappen hij heeft gezet en nog moet zetten. Het project is geslaagd als het drempels verlaagt bij de doorstroom van vmbo naar mbo. Daarbij is regionale samenwerking van essentieel belang. Door de krachten te bundelen kunnen processen en producten worden verbeterd. Zowel binnen het voortgezet onderwijs als tussen vmbo en mbo. Alle scholen hebben hun eigen specifieke expertise en door samenwerking kunnen we elkaar versterken."



### *Leerlingen*

De leerlingen van de combi-klas (vooropleiding sociaal-pedagogisch werk, SPW) hebben kortgeleden de eerste informatie gekregen over het digitaal portfolio.

Enkele reacties: "Oh, ik heb een mailtje gekregen van leraar X en ik moet mijn werkstuk nog wat aanpassen". "Ik weet nog niet zo goed hoe het werkt hoor, maar dat leer ik snel genoeg." "Mijn presentatie is nog niet af, ik moet er nog plaatjes bij zetten. We hebben ook nog een portfoliodoos, daarin bewaren we bijvoorbeeld werkstukken. Maar we vinden het digitale portfolio véél leuker hoor!"

### *Docenten*

Twee docenten, tevens projectleiders van het portfolioproject aan het woord: "Wij hebben in de afgelopen tijd al ervaring opgedaan met een papieren portfolio. Het portfolio is onmisbaar bij 'natuurlijk leren'. Het vormt de basis voor de voortgangsgesprekken. Dat geldt ook voor het examengesprek aan het einde van de opleiding. Een portfolio is een middel voor leerlingen en begeleiders om te reflecteren op het proces, bijvoorbeeld aan de hand van een portfoliogesprek. Ook voor stagebedrijven of potentiële werkgevers en vervolgopleidingen kunnen portfolio's worden ingezet. Bijvoorbeeld in de vorm van een showcase. Men kan door middel van het portfolio inzicht krijgen in het reilen en zeilen van de leerling: dit kan de leerling, daar staat hij of zij voor."

In de doorlopende leerlijn vmbo - mbo kan het portfolio nadrukkelijk een rol spelen. Het portfolio maakt zichtbaar wat leerlingen al kennen en kunnen en voorkomt zo een overlap in de leerstof. Het mbo borduurt voort op wat in het vmbo al aan bod is geweest.

### **Succesfactoren**

De projectleiders en docenten noemen de volgende belangrijke succesfactoren:

- Portfolio opnemen in de onderwijsvisie. De scholen die participeren in het pilotproject verschillen daar nadrukkelijk in. Er wordt gewerkt vanuit verschillende concepten: 'natuurlijk leren', 'competentiegericht leren' en het 'traditionele leren'.
- Portfolio leidt tot taakverlichting en kwaliteitsverbetering.
- Draagvlak creëren bij management, docenten en vooral bij leerlingen.

- Samenwerking zoeken.
- Faciliteren van betrokkenen.
- Enthousiasme uitstralen.
- Randvoorwaarden faciliteren (hard- en software, ook bij stagebedrijven).
- ICT-vaardigheden trainen bij docenten en leerlingen.
- Toeleverende scholen moeten de waarde van portfolio's kennen en erkennen.
- Overdraagbaarheid (alhoewel standaardisatie niet per definitie noodzakelijk is).

Wanneer is het project een succes? Als het project een vervolg krijgt, en er wordt gekozen voor een digitale drager van een portfolio, als verbreding naar andere sectoren en een verdere implementatie in de scholen zelf plaatsvindt.

### **3.2.3 Noorderpoortcollege, mbo Gezondheidszorg en welzijn, Assen**

#### *Leerlingen*

Twee leerlingen volgen de opleiding Verzorging en verpleging niveau 3 - 4. Hiervoor zaten ze op het vmbo, theoretische leerweg. Vanaf het begin van het schooljaar 2003-2004 werken ze met een portfolio.

Ze werken nu met een digitaal en een papieren portfolio. In het portfolio staat in het kort iets over de leerling zelf, opleidingservaring en werkervaring. De leerlingen stellen leerdoelen: waar willen ze aan werken de komende tijd? Dat wordt vastgelegd en geëvalueerd. Ook cijfers worden opgenomen in het digitale portfolio. Presentaties en werkstukken nog niet. De leerlingen zeggen zelf dat het invoeren van alleen cijfers weinig zegt. De producten vertellen meer. Met een portfolio kun je aan leraren, stagebedrijven en vervolgonderwijs zichtbaar maken wie je bent en wat je kunt. Leerlingen hechten waarde aan afstemming tussen portfolio's in verschillende opleidingen, zodat er daadwerkelijk wat mee gedaan kan worden.

Een trajectbegeleider ondersteunt het werken met de portfolio. De leerlingen hebben liever een digitaal dan een papieren portfolio.

Want het is handiger en leuker om achter de computer je portfolio bij te houden. Je kunt er meer mee. Ook de communicatie op afstand vinden ze een voordeel van het digitale portfolio.

### *Coördinator*

De coördinator vindt het leren in de praktijk erg belangrijk, voor bol- én voor bbl-leerlingen. Competentiegericht opleiden staat centraal. Er wordt gewerkt met individuele trajecten van leerlingen. Men werkt samen, evalueert, reflecteert en stelt nieuwe leerdoelen. Een trajectbegeleider begeleidt deze trajecten. Binnen het onderwijsconcept competentiegericht opleiden, waarbij nadrukkelijk veel regie en autonomie wordt gegeven aan de leerlingen zelf (eigen verantwoordelijkheid) is een portfolio eigenlijk onmisbaar. Leerlingen stellen hun eigen leerdoelen. Het portfolio is daarbij het referentiekader.

Als een leerling zich aanmeldt, komt er een intakegesprek. Vervolgens maken de leerlingen binnen een bestaand format een korte beschrijving van zichzelf. Daarna wordt de beginsituatie nader verkend: wat kun je al, wat zijn aandachtspunten, wat zijn wensen? Vervolgens worden leerdoelen vastgelegd in het portfolio. Daaropvolgend vinden aan de hand van het portfolio regelmatig gesprekken plaats met de trajectbegeleider, en worden leerdoelen bijgesteld.

Samenwerking tussen vmbo- en mbo-scholen is erg belangrijk. Er worden bijvoorbeeld gezamenlijke open dagen georganiseerd, presentaties gegeven vanuit het mbo op vmbo-scholen. "We merken dat leerlingen gemotiveerd hun opleiding volgen, ze voeren regie over hun doelen, weten waar ze mee bezig zijn en waarom", aldus de coördinator.

### **3.2.4 Dollard College, vmbo-afdeling, Winschoten**

Het Dollard College is een brede scholengemeenschap met een internationale schakelklas (ISK), leerwegondersteunend onderwijs/praktijkonderwijs, vmbo, havo, atheneum, gymnasium. Het onderwijs wordt gegeven op diverse plaatsen in de gemeente Winschoten. Zo houdt men het onderwijs kleinschalig en bereikbaar.

Het streven is een onderwijsklimaat te creëren waarin het prettig leren en leven is. Uiteraard moet er eerst geleerd worden. De leerling bezoekt de school immers om een goede basis te leggen voor verdere studie en beroep. Dit leren lukt beter in een sfeer waarin het moeten leren ook met plezier plaatsvindt en waarin er aandacht is voor iedere leerling.

Het Dollard College wil een school zijn waarin iedereen de ruimte krijgt zich te ontwikkelen en waar docenten er zijn om de leerlingen te steunen bij hun studie en in hun persoonlijke ontwikkeling en hen te begeleiden op weg naar volwassenheid. Daarbij zijn begrip en waakzaam vertrouwen centrale elementen, want waar begrip en vertrouwen bestaan, worden de beste prestaties geleverd.

In het vmbo kunnen de leerlingen een diploma behalen in de theoretische leerweg, de gemengde leerweg, de kaderberoepsgerichte leerweg en de basisberoepsgerichte leerweg. Binnen deze leerwegen biedt het Dollard College de sectoren Techniek, Zorg & Welzijn, Economie en Groen aan.

Het Dollard College is volop in beweging. De Onderwijsgroep Noord (AOC Terra en het Dollard College) en het Noorderpoortcollege zijn gestart met het project Onderwijs Campus Winschoten. In dit unieke project gaan onderwijsvernieuwing en bijpassende nieuwbouw hand in hand.

### *Decaan*

De decaan vertelt dat Het Dollard College stevig inzet op 'natuurlijk leren'. Daarnaast staat het project Onderwijs Campus Winschoten eraan te komen. In de campus is het streven om de leerlijnen van vmbo naar mbo drempelloos te laten doorlopen. Dit om de uitval drastisch te verminderen en ervoor te zorgen dat leerlingen terechtkomen in de sector waar ze zich prettig voelen. Bij deze vernieuwingen is het gebruik van een portfolio een 'must'.

Binnen de pilot digitaal portfolio werkt het Dollard College met het systeem Trajectplanner. Een kleine groep leerlingen, vierdejaars, van twee sectoren, maakt sinds kort gebruik van Trajectplanner. Docenten zijn sinds kort geïnformeerd over de pilot. Het project bevindt zich in de startfase, dus er zijn nog maar weinig

gebruikerservaringen te melden. In de toekomst moet het portfolio worden ingebed in de gehele schoolorganisatie. Ook portfoliogesprekken worden eraan gekoppeld.

### *Docenten*

De docenten vinden het een voordeel dat in een pilot ervaringen worden opgedaan binnen een portfolio dat in ontwikkeling is. Zo kunnen ze elementen aanpassen waar dat nodig is. Er kan dus maatwerk worden geleverd. In de beginfase zaten er nog veel kinderziektes in het programma. Die zijn inmiddels allemaal opgelost. Het team wijst op het belang van compatibiliteit met hard- en software, zowel bij intern gebruik als bij de overdracht naar vervolgopleidingen. Ook is belangrijk dat docenten zelf vaardig worden in het gebruik en beheer van Trajectplanner. Het portfolio moet worden ingebed in het onderwijsleerproces.

### *Leerlingen*

De leerlingen werken sinds kort met Trajectplanner. Enthousiast en vol overgave voeren ze hun eigen gegevens in: Dit ben ik. Dit kan ik. Dit wil ik.

Leerlingen hebben het portfolio in eigen beheer en gebruiken een eigen login. Naast tekst kunnen ze ook andere bestanden integreren, zoals foto's, video's en audio. Ze vertellen dat het wel even wennen was. Een portfolio? Waar is het voor, wat kun je ermee en hoe werkt het? Na een goede informatieronde werd alles snel duidelijk.

Een leerling maakt in het onderdeel 'Dit kan ik' een presentatie van een praktijkopdracht voor Verzorging. Ze maakt een korte weergave en beschrijft ook de bevindingen van derden. Ze vindt het leuk om te doen.

Leerlingen kiezen zelf de vormgeving, de skin, van hun portfolio. De leerling bepaalt zelf wat in het portfolio komt, dat hangt af van wat hij wenselijk vindt om op te nemen. En dat kan van alles zijn: persoonlijke informatie, foto's, werkstukken, opdrachten, verslagen, foto's, zowel van activiteiten op school als op stages. Ook kunnen ze bepaalde onderdelen aan- en uitzetten.

Een leerling vult het onderdeel 'Mijn vrienden' in. Ze laat trots zien wat ze allemaal al ingevuld heeft. De communicatiemogelijkheden gebruikt ze af en toe. Bijvoorbeeld om een medeleerling of een docent wat te vragen.

Een leerling zegt dat ze het portfolio elke dag wel gebruikt. Over de overgang naar het mbo zegt ze: "Je neemt het portfolio mee naar de volgende school. Straks op het Noorderpoortcollege kan het portfolio worden gebruikt bij de intake. Je kunt dan laten zien wat je allemaal kunt en hebt gedaan."

In de lessen bij Zorg & Welzijn gebruiken de leerlingen een portfolio in de vorm van een doos. De leerlingen geven allemaal nadrukkelijk aan dat ze het digitale portfolio op de computer handiger, makkelijker en leuker vinden dan de traditionele 'portfoliodoos'. Ook vinden ze dat het onderwijs is veranderd. Vooral de opdrachten bij de praktijkvakken: "De opdrachten zijn uitgebreider en uitdagender. "Soms moet je andere mensen uitnodigen en die beoordelen je. Het is anders en veel leuker!" Enthousiast vertelt een leerling over een opdracht waarbij ze voor een jarige dame een brunch moest organiseren met vier gasten. Het verslag daarover heeft ze net verwerkt in haar portfolio.

Vanzelfsprekend hebben de leerlingen nog wel wensen. In elk geval moeten er meer 'skins' komen. Ook moet het mogelijk zijn om foto's van internet te uploaden. Verder missen ze eigenlijk niets. Enthousiast duiken ze weer achter de computer.

### *Warme overdracht*

Leerlingen die de overstap van het vmbo naar het mbo maken krijgen een intake op het mbo. Als aanvullende informatie wenselijk is, bestaat de mogelijkheid om contact op te nemen met de toeleverende vo-school. In de praktijk wordt dit niet als warme overdracht ervaren. Enkele beleidsmedewerkers geven nadrukkelijk aan dat er een groot behoefte is om dit te verbeteren.

In de provincie Groningen zijn verschillende goedbezochte bijeenkomsten geweest over het thema warme overdracht. Tijdens deze bijeenkomst bleek dat er behoefte is aan meer duidelijkheid over gegevens die meegenomen kunnen worden van vmbo naar mbo. Het gaat dan niet alleen om persoonlijke gegevens aangevuld met een opsomming van dat wat leerlingen weten en kunnen, maar juist ook om de informatie die inzicht geeft in wie een leerling nu eigenlijk is en welke consequenties dat bijvoorbeeld kan hebben voor het onderwijs op het mbo.

De beleidsmedewerkers stellen dat er idealiter geen sprake is van overdracht. De knip van vmbo naar mbo impliceert een drempel. Deze drempels moeten in de toekomst weg. Daarvoor heeft het Noorderpoortcollege onder andere convenanten afgesloten met voescholen in de regio. Er zijn regelmatig bijeenkomsten waarbij docenten uit het vmbo en mbo van specifieke afdelingen met elkaar communiceren, met het doel zo veel mogelijk drempels weg te halen. Men werkt toe naar een situatie van één doorlopende leerlijn, zodat er helemaal geen sprake meer hoeft te zijn van overdracht.

Als ideaal wordt het voorbeeld aangedragen van het project Onderwijs Campus Winschoten. In dit project wordt in nauwe samenwerking met Onderwijsgroep Noord (AOC Terra en Dollard College) en het Noorderpoortcollege een nieuw scholencomplex voor ongeveer 1.500 leerlingen gebouwd. Volgens een vernieuwend onderwijsconcept gaat men hier werken aan de beroepskolom (vmbo - mbo). Met trots wordt gemeld dat dit het enige project in Nederland is waarbij voor een beperkt deel van het vmbo het diploma achterwege mag blijven. Als tegenprestatie moet het uitvalpercentage drastisch omlaag.

Het ministerie van OCenW heeft als voorwaarden gesteld dat het project, dat loopt van 2003-2007, moet resulteren in een gezamenlijke aanpak van vmbo en mbo niveau 1 en 2 en dat voortijdig schoolverlaten zonder diploma voorkomen moet worden. De onderwijskundige veranderingen vinden met name plaats in de basisberoepsgerichte leerweg, met of zonder leerwegondersteuning, en in de opleidingen niveau 1 en 2. Het doel van deze onderwijskundige vernieuwing is:

- Het versterken van de samenwerking tussen vmbo en mbo, waardoor:
  - de doorstromingsmogelijkheden sterk verbeterd worden (doorlopende leerlijnen)
  - de leerlijnen korter en efficiënter (bijvoorbeeld door middel van een modulaire leerstofopbouw) doorlopen kunnen worden (kwalificatiewinst) er inverteerdieneffecten ontstaan.
- Het voorkomen van een tussentijdse ongediplomeerde uitstroom (in zowel vmbo als mbo).
- Het uitstellen van keuze voor een sector.

Een van de belangrijkste gevolgen van de veranderde opzet en inrichting is dat het vierde leerjaar van de basisberoepsgerichte leerweg vmbo niet meer wordt afgesloten met een examen: bij het behalen van de kwalificatie niveau 1 (of 2) wordt tevens het vmbo-diploma uitgereikt. Vanaf het derde leerjaar vindt er gedurende de gehele opleidingsperiode een intensieve trajectbegeleiding plaats. Tevens maakt een uitgebreide stagecomponent (2 à 2½ dag per week) deel uit van het nieuwe opleidingsconcept. De kaderberoepsgerichte leerweg blijft vooralsnog het eigen programma houden met een afsluitend vmbo-examen aan het eind van het vierde leerjaar.

### **Knelpunten**

- Cultuurverschillen tussen vmbo en mbo
- Verschillen in identiteit
- Verschillende expertise
- Onzekerheid over consequenties
- Nieuwe rol docenten ("Je bent niet van de ene op de andere dag coach")

### **Succesfactoren**

- Nieuwbouw waarin vmbo en mbo samengaan
- Een eenduidige visie
- Een eenduidig onderwijsconcept
- Goede samenwerking tussen scholen
- Onderling vertrouwen
- Enthousiasme
- Constructieve samenwerking
- Gemeenschappelijk belang
- Goede begeleiding, ondersteuning
- Met regelmaat reflecteren, evalueren
- Heldere beschrijving van het traject (goede communicatie)
- Basis leggen op de werkvloer, (bottom-up i.p.v. top-down)



### **Meer informatie**

Zie voor meer informatie over dit project de Onderwijs Campus Winschoten

<http://www.onderwijscampuswinschoten.nl/onderwijscampus/webbeheer/index.asp>.

Kijk de beschrijving van het pilotproject digitaal portfolio op:

<http://rens.hetplatformberoepsonderwijs.nl/portfolio>. Ga vervolgens naar Oases, good practices, dan naar De eerste stappen naar een digitaal portfolio.

### **3.3 Talentenmap**

*"Laat je talent groeien"*

De Talentenmap is het resultaat van een samenwerkingsverband van het Alfa College met een aantal vmbo-scholen in de provincie Groningen, Drenthe en de kop van Overijssel. De eerste versie van Talentenmap is bedoeld als hulpmiddel bij het maken van een goede beroepskeuze en de bijbehorende vervolgopleiding. Het helpt de vmbo-leerling bij de voorbereiding en tijdens het intakegesprek. Voor de intaker biedt de map een mogelijkheid om een beeld te vormen van de leerlingen en voor de leerling zelf vormt het tijdens het gesprek een stuk bewijs van wie hij is en wat hij kan en wil. In 2004 is een pilot gestart met een kleine groep leerlingen in het derde en vierde leerjaar van het vmbo.

### Bezochte locaties:

Naam school	CS De Hamrik, Groningen	CSG Vincent van Gogh, Assen
Website	www.dehamrik.nl	www.csvincentvangogh.nl
vmbo locatie(s)	Heinsiusstraat 1, 9716 AV Groningen tel: 050-571 0195	Salland 4, 9405 GM Assen tel: 0592-357533
Contactpersoon	Cora Houweling, decaan	Inez Barmantloo-de Boer, decaan
Vmbo Leerlingen	280	900
Onderwijssoort	vmbo / lwoo	lwoo / vmbo / havo / atheneum / gymnasium
Sectoren	Techniek en Zorg & Welzijn	Zorg & Welzijn, Economie, Techniek en Groen (alleen voor tl)
Leerwegen	bbl, kbl, gl, tl	bbl, kbl, gl, tl
Overige informatie	De Hamrik is een school voor vmbo en is onderdeel van de Christelijke Scholengemeenschap Groningen	Het in de praktijk brengen van christelijke waarden en normen binnen en buiten de school vinden de school belangrijk.

### Visie

Op de C.S. Vincent van Gogh hebben we een gesprek met de sectorleider van de basis- en kaderberoepsgerichte leerweg klas 3 en 4 Bart Snijder en schooldecaan Inez Barmantloo-de Boer. Zij geven aan dat ze willen afstappen van het oude systeem van kennis uit het hoofd leren en die daarna dan bij de leerlingen wordt overhoord. Leerlingen moeten niet afgerekend worden op wat ze niet kunnen, er moet juist aandacht besteed worden aan wat de leerlingen wel kunnen. Het is daarbij belangrijk dat een leerling (ook) begrijpt wat hij doet en ook weet waarom. Ze willen juist een beeld krijgen van de competenties van een leerling en zoeken naar daarbij passende mogelijkheden.

Gijs Kraan, schoolleider van de Hamrik, is van mening dat onderwijsvernieuwingen in de harten van de betrokkenen gedragen moeten worden. Daarbij voegt Bart Snijder toe dat een onderwijsvernieuwing voornamelijk een cultuuromslag is voor de docenten. Leerlingen hebben vaak nog geen ervaring opgedaan met tradities en zijn daarom beter in staat een nieuwe frisse start te maken. Juist docenten hebben vaak te maken met jarenlange ervaring met het traditionele onderwijs. Daarom is het van belang te investeren in intervisie, coaching en training van de docenten.

Het Vincent van Gogh staat ook letterlijk in de steigers. Er wordt druk gebouwd aan een nieuw schoolgebouw met nieuwe faciliteiten, zoals open leerruimten en betere ict-mogelijkheden. Bart Snijder en Inez Barmantloo-de Boer zien dit als een positieve bijdrage behorende bij een onderwijsvernieuwing. Ze bouwen zowel letterlijk als figuurlijk aan iets nieuws!

*Een leerling is veel meer dan een cijferlijstje. Leerlingen hebben vaak veel buitenschoolse activiteiten en dat zegt ook iets over hun persoonlijke kwaliteiten. En het is zo jammer dat we dat nu op geen enkele manier kunnen zien.*

*(Inez Barmantloo- de Boer, schooldecaan)*

De Talentenmap is van de leerling. In de formuleringen is hiermee rekening gehouden. In plaats van "je" te gebruiken is bewust gekozen om alles in de "ik"-vorm te gebruiken. Zo leeft ook meer de uitstraling dat het gaat om de ontwikkeling van de leerling zelf.

De Talentenmap is nu nog een papieren versie. Hiervoor is bewust gekozen. Eerst heeft de ontwikkelgroep zich geconcentreerd op de functionaliteit. Een geschikt medium is van een latere zorg.

### **Samenwerking**

Fijbe Kruizinga, projectleider Talentenmap, geeft aan dat drie jaar geleden de drie grote ROC's in het noorden: Noorderpoort College, Drenthe College en het Alfa College beloften aan de vmbo's in de regio hebben gedaan dat er een portfolio voor alle vmbo's zou komen. Deze opdracht bleek echter te groots en niet realiseerbaar. Daarom is besloten dat ieder ROC zijn eigen weg gaat, maar dat ze elkaar wel op de hoogte blijven houden van de laatste ontwikkelingen en van elkaars activiteiten. Zo vindt er periodiek overleg tussen de drie ROC's plaats.

De Talentenmap is het product van nauwe samenwerking van het Alfa College met enkele vmbo-scholen. Er hebben inmiddels al enkele intakegesprekken met de Talentenmap plaatsgevonden bij verschillende afdelingen en locaties van het Alfa College. De eerste ervaringen zijn bemoedigend. De map wordt bij het intakegesprek van het Alfa College serieus genomen. Er zijn al leerlingen die er baat

bij gehad hebben en die kunnen doorstromen naar een hoger niveau in het mbo. Helaas zijn er niet altijd even goede ervaringen met andere mbo's. Vaak is er een starre houding en wordt er geen waarde gehecht aan de Talentenmap. Is het dan nodig om duidelijk afspraken te maken met alle mbo's? Bart Snijder zegt het volgende:

*Het is belangrijk om een gemeenschappelijke basisvisie te hebben met verschillende mbo's. Maar geef ze wel de vrijheid en laat ze die vrijheid ook hebben.*

*(Bart Snijder, sectorleider Vincent van Gogh)*

Ook Gijs Kraan, directeur van de Hamrik geeft aan dat de kern van alle portfolio's op hetzelfde gericht is, maar waar iedere schoolorganisatie weer een andere invulling aan zal geven. Zijn mening is dan ook dat het geen probleem hoeft te zijn om met meerdere portfolio's te werken.

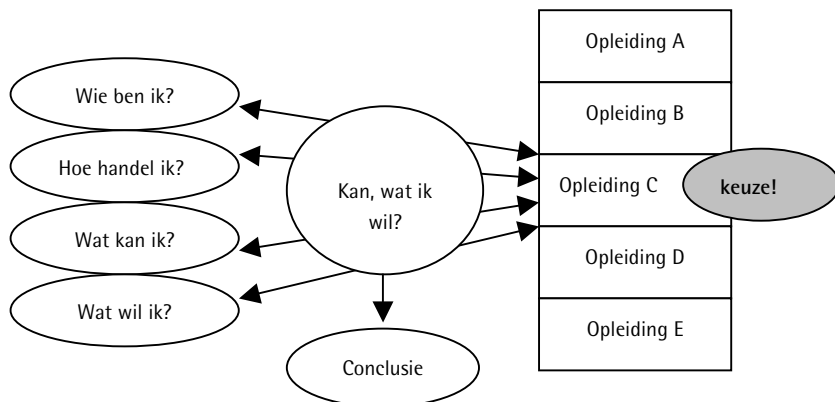
### **Werkwijze**

De leerlingen zijn eigenaar van hun Talentenmap. Dit betekent dat de leerling zelf mag bepalen welke bewijzen ze willen laten zien aan de intaker. De Talentenmap kent een papieren versie in de vorm van multomappen in een kast op school. Er is ook de mogelijkheid om te kiezen voor een digitale vorm van gegevensopslag. Bovendien kunnen eventuele bewijsstukken worden gescand of digitaal gefotografeerd worden.

De Talentenmap kent 5 delen met de volgende hoofdvragen:

- Wie ben ik?
- Hoe handel ik?
- Wat kan ik?
- Wat wil ik?
- Kan, wat wil ik?

De eerste vier vragen spelen een rol om uiteindelijk een bewuste keuze te maken of de leerling "kan, wat hij/zij wil?". Schematisch ziet dat er als volgt uit:



#### *Map 1: Wie ben ik?*

De titel van de map geeft het al duidelijk aan. Het is in deze map de bedoeling dat de deelnemer zichzelf op de kaart zet. Voor de vulling van deze map is gekozen voor een viertal invalshoeken:

1. Persoonlijke gegevens.
2. Gegevens over de huidige school en schoolloopbaan.
3. Persoonlijkheidsprofiel.
4. Bijzonderheden, zoals beperkingen /handicaps.

Het hoeft echter niet bij deze vier items te blijven. Voor gebruik bij de intake mbo moet dit deel echter niet te uitgebreid worden. Het portfolio moet door de leerling niet worden gezien als een examen of een toets. De leerling is eigenaar en bepaalt zelf wat wel en wat niet wordt getoond! Uitslagen van toetsen kunnen worden vermeld als de leerling dit van belang acht. Bij het onderdeel 'Bijzonderheden' kan de leerling mogelijke beperkingen aangegeven, bijvoorbeeld dyslectie.

### *Map 2: Hoe handel ik?*

In het onderwijs is er in toenemende mate aandacht voor de algemene vaardigheden van de deelnemer. Met deze map wordt de leerling uitgenodigd naar zichzelf te kijken en zichzelf te laten beoordelen door anderen.

Er zijn 5 sleutelvaardigheden of gedragscompetenties gekozen waarbij in totaal 25 duidelijke gedragsvoorbeelden zijn benoemd. De leerling geeft met kruisjes op een 4-puntsschaal aan of het genoemde gedrag bij hem past: nooit, soms, vaak of altijd. Zie Bijlage 1 voor een overzicht van de 25 gedragsvoorbeelden die passen bij de algemene vaardigheden uit de preambule van het vmbo.

Om de leerling de mogelijkheid te geven de eigen vaardigheden te toetsen aan het belang van vaardigheden, die noodzakelijk zijn voor verschillende mbo-opleidingen, zijn er door de opleidingsteams van het Alfa College opleidingsprofielen gemaakt. Deze zijn in transparante vorm afgedrukt in de profielenmap. Met een profiel geeft een opleidingsteam aan welke sleutelvaardigheden of gedragscompetenties belangrijk zijn als eind-niveau van een specifieke opleiding. Als de transparant van de gekozen opleiding wordt gelegd op het profiel van de leerling, kan de leerling zien waar zijn sterke en zwakke kanten liggen. In relatie tot de opleiding is het belangrijk voor een leerling om de eigen inschatting te spiegelen aan die van anderen. In het portfolio wordt de leerling gevraagd om hetzelfde blad ook door minstens twee andere personen te laten invullen. Eén invuller vanuit de school (bijvoorbeeld een docent of een medeleerling) en een invuller uit de eigen kring van de deelnemer (een familielid, kennis, buurman, baas van het bijbaantje, etc). De leerling kan eventueel meerdere personen benaderen een blad in te laten vullen. Voor de leerling is het leerzaam om de bladen te leggen naast het eigen blad en daaruit conclusies te verwoorden. Later worden de andere invullers nog een keer bij het proces betrokken: als de leerling de check heeft gedaan met het transparant van de gekozen opleiding, worden er verbeteracties benoemd. Aan de andere invullers wordt gevraagd om zich over het resultaat van deze verbeteracties uit te spreken en helemaal aan het eind vraagt de leerling de mening van de invullers over zijn keuze voor een vervolgopleiding.

### *Map 3: Wat kan ik?*

In deze map ligt de nadruk niet op kennis en cijfers. Alleen het eerste werkblad gaat hierover. Leerlingen kunnen hier een door de school aangeleverde uitdraai van het examendossier plaatsen of zelf de resultaten vermelden. Het gaat daarbij niet om allerlei gedetailleerde gegevens: juist niet! Het gaat om het beeld van de resultaten van de leerling: het vakkenpakket en een globaal resultatenoverzicht. Deze map biedt een beschrijving van zowel de schoolse als relevante buitenschoolse ervaringen. Er is voor gekozen om een grote plaats in te ruimen voor wat buiten de school plaatsvindt. Denk aan vrijwilligerswerk, hobby's en bijbaantjes. Pas daarna wordt gevraagd om de schoolse ervaringen, opgedaan in stages of op leerwerkplekken te beschrijven.

### *Map 4: Wat wil ik?*

Hierin map komt de leerling tot een keuze. De leerling gaat na welke keuzes al eerder zijn gemaakt en welke ervaringen bijdragen tot de keuzes. Kiezen geeft een zekere vrijheid aan; deze is echter niet onbeperkt. Soms wordt de keuzevrijheid beperkt door eigen kunnen, maar soms ook door de afwezigheid van de gewenste opleiding in de buurt of andere factoren, die buiten de leerling liggen. In deze Talentenmap wordt aangesloten bij de keuzemomenten van een leerling in het vmbo: de leerlingkeuze, de sector- en/of afdelingskeuze, keuze voor vakken en de keuze van de vervolgopleiding. Er wordt teruggeblikt op werkervaringen en ervaring op school. Door de leerling voorbeelden te laten noemen rond een beroep wordt geprobeerd het beroepsbeeld helder te krijgen. Het foldermateriaal van de ROC's kan hiervoor extra informatie aandragen.

Er moet echter niet het beeld ontstaan, dat een goede keuze altijd consistent moet zijn in de tijd. Er zijn leerlingen, die moeilijk tot een keuze komen en wel eens switchen. Op zich is dit prima. Het kan zelfs verstandig zijn om op het mbo een andere weg te kiezen, dan de vooropleiding. Het gaat vooral om de mate waarin de leerling zich bewust is van de keuze. Hetzelfde geldt ook voor de schoolkeuze. Leerlingen kijken niet altijd door de franje rond een open dag of een onderwijsmarkt heen.

### *Map 5: Kan wat ik wil?*

Deze map geeft een goed beeld van de doelstelling van de Talentenmap, namelijk een verantwoorde keuze maken voor een vervolgopleiding en een succesvolle intake-procedure. De leerling is bewust bezig met zijn toekomst en komt tot een gefundeerde keuze. Vervolgens wordt nagegaan, samen met anderen, of de leerling op de goede weg is, door te reflecteren: even achterom kijken. Nu de keuze is gemaakt, kan systematisch worden nagegaan of het een goede keuze is. Hiervoor worden de drie eerste mappen opnieuw bekeken, maar dan in het licht van de gemaakte keuze. In map 2 wordt de check uitgevoerd met het opleidingsprofiel, dat op een transparant blad staat. Naast een globaal beeld van de match, worden ook verbeteracties benoemd en hiermee gaat de leerling aan de slag, waarbij ook de invullers opnieuw betrokken worden. De leerling moet aan de ander uitleggen waarom hij/zij tot deze keuze is gekomen: een goede oefening voor een intakegesprek.

### **Ervaringen van docenten**

Docent Bart Vis is enthousiast over de Talentenmap. Hij vindt het een groot voordeel dat leerlingen eindelijk kunnen laten zien wat ze écht kunnen. Hij ziet het ook als middel om in gesprek te raken met een vervolgopleiding. Wel merkt hij dat leerlingen het niet gewend zijn om over zichzelf na te denken. Het is een belangrijke taak van de docenten om de leerlingen hierin te begeleiden.

### **Ervaringen van leerlingen**

Stefan Timmer heeft meegewerkt aan de pilot van de Talentenmap. Stefan is een typisch voorbeeld van een leerling, die vooral erg goed is in de praktijk, maar bij wie het leren niet altijd even goed gaat. Hij heeft een opleiding gevolgd in de basisberoepsgerichte leerweg, maar zou graag doorstromen naar niveau 4 van de opleiding autoverkooper in plaats van niveau 2.

Hij laat voorbeelden zien van z'n map 2: Hoe handel ik? De 25 gedragsvoorbeelden zijn ingevuld door twee docenten van Stefan. Hij vindt het leuk om te weten hoe zij over hem denken. Wel maakt hij de kanttekening dat niet alle competenties te beoordelen zijn door de docenten. Hij noemt als voorbeeld de competentie 'leiding geven'. Voor een docent is het moeilijk om vanuit een klassensituatie hierover een goed oordeel te kunnen vormen. De docenten hebben deze competenties dan ook niet ingevuld.



Ook leerlingen van de Hamrik vinden vooral Map 2 'Hoe handel ik?' interessant. Ze zijn benieuwd hoe anderen over hen denken en of dat overeenkomt met datgene wat ze over zichzelf hebben ingevuld. En dat is duidelijk te zien met behulp van de transparanten.

Valkuilen

× *Middel*

In het begin waren leerlingen geneigd om de Talentenmap in te vullen om het invullen. Heel resultaatgericht dus. De map moet juist gezien worden als middel en kan als basis dienen voor een gesprek.

× *Leerling is eigenaar*

Er moet niet vergeten worden dat de leerlingen eigenaar is van de Talentenmap. Het gevaar bestaat dat een docent nog teveel de regie wil behouden. De leerling is degene die mag bepalen wat belangrijk is.

× *Tijd*

Onderwijsvernieuwingen kosten tijd. Op het Vincent van Gogh wordt nu één uur per week uitgetrokken voor de Talentenmap. Dit blijkt te weinig te zijn.

**Tips**

✓ *Aannamebeleid docenten (Management)*

Enthousiaste docenten zijn onmisbaar bij een onderwijsvernieuwing. Bij een sollicitatie is het belangrijk om te achterhalen wat een docent bijvoorbeeld vindt van competentiegericht leren, samenwerkend leren etc. Dit vergroot de kans van slagen van een onderwijsvernieuwing.

✓ *Neem voldoende tijd voor docenten*

Zorg dat de mensen die het moeten doen erachter staan. Trek ook tijd uit voor begeleiding van de docenten. Denk aan training, coaching en intervisie.

✓ *Voorzichtig beginnen*

Begin met een kleine groep, bijvoorbeeld met één afdeling. Dan blijft het overzichtelijk en kan er volop geëxperimenteerd worden. En door fouten maken leer je juist!

✓ *Organiseer bijeenkomsten vmbo-mbo*

Het werken met een portfolio roept vragen op, zowel vanuit het vmbo als vanuit het mbo. Organiseer bijeenkomsten met vmbo en mbo om onduidelijkheden en vragen met elkaar te bespreken. En dit kan heel verhelderd werken.

✓ *Vind niet opnieuw het wiel uit*

Er bestaat al een ruim aanbod op gebied van portfolio's. Het is belangrijk niet opnieuw het wiel weer te gaan uitvinden.

*Er is al veel op de markt op het gebied van portfolio's. Begin niet bij nul, maar ga op zoek naar de pareltjes tussen de basisinformatie en ga daar mee aan de slag  
(Fijbe Kruizinga, projectleider)*

### **Toekomstplannen**

De Talentenmap zal ook in het eerste en tweede leerjaar van het vmbo worden ingevoerd. Nu wordt de map alleen nog gebruikt door derde- en vierdejaars leerlingen. Voor de eerste twee leerjaren zal de Talentenmap wat speelser gemaakt worden, door bijvoorbeeld leerlingen op zichzelf en op elkaar te leren reflecteren: 'wat doe ik en wat doet een ander'.

# Bijlage 1

De 5 competenties en de gedragsvoorbeelden daarbij

## A. Jezelf presenteren

1. Ik houd rekening met mijn omgeving in gedrag, uiterlijk en kleding.
2. Ik spreek gemakkelijk onbekende mensen aan als dat nodig is.
3. Ik vind het leuk om iets voor een groep te doen, bijvoorbeeld een spreekbeurt of een presentatie verzorgen.
4. Ik kan me gemakkelijk in het Nederlands uitdrukken.
5. Ik kan gemakkelijk een tekst, een verslag of een brief in het Nederlands schrijven.

## B. Samenwerken

1. Ik accepteer de opdrachten van mijn leidinggevende.
2. Ik kan omgaan met kritiek.
3. Ik kom mijn afspraken na.
4. Ik kan goed omgaan met stress, bijvoorbeeld tijdsdruk.
5. Ik geef tijdig aan wanneer ik hulp nodig heb.

## C. Plannen en organiseren

1. Ik kom op tijd bij mijn afspraken (school werk, vrienden, enzovoort.)
2. Ik heb mijn werk op tijd af.
3. Ik kan een grote klus goed verdelen in kleine stukken.
4. Ik kan de volgorde van werken aan een grote klus goed bepalen (wat eerst en wat later doen).
5. Ik neem graag de leiding bij het verdelen van taken bij groepswork.

D. Zelfstandig werken

1. Ik maak af, waar ik aan beginnen ben.
2. Ik raadpleeg uit mezelf bronnen voor extra informatie bij mijn werk (boeken, internet, medeleerlingen, docenten, ouders, enzovoort)
3. Ik weet goed wat mijn sterke kanten en mijn zwakke kanten zijn.
4. Ik weet goed waarom ik dingen doe op school of op het werk (waar het goed voor is en waarom ik het zo doe).
5. Ik ga voor topkwaliteit; ik ben niet gauw tevreden.

E. Omgaan met veranderingen

1. Ik kan mij gemakkelijk aanpassen, als de omstandigheden wijzigen. (bijvoorbeeld. verhuizing, andere school, enzovoort)
2. Ik uit mijn emoties gemakkelijk.
3. Ik kan tegenslagen incasseren en raak niet snel in de put.
4. Ik zie nieuwe, creatieve mogelijkheden voor de manier hoe je dingen kunt doen.

Ik leer van mijn fouten, door te beginnen met ze te erkennen als ik er op gewezen word.

