

ontwikkeling en implementatie
PRAKTIJKGESTUURD LEREN

DELTION COLLEGE 2006-2008

(Innovatieplatform, 20 november 2006)

INHOUD

- Wat is er aan de hand?
- Wat staat Deltion te doen?
- Wat hebben we tot nu toe gedaan?
- Hoe gaan we verder?

'Te weinig lessen' ROC-scholier klaagt over onderwijs

Door JAPKE-D. BOUMA en ANJA VINK

ROTTERDAM, 18 NOV. Scholieren van Regionale Opleidings Centra (ROC) overal in het land, komen in opstand tegen lesuitval en de kwaliteit van de opleiding. Zij keren zich tegen het zogeheten competentiegerichte leren.

Deze vorm van leren houdt in dat studenten vooral zelf vorm moeten geven aan hun lesprogramma, en dat dat minder centraal door de school wordt opgelegd. Scholieren vinden dat ze daardoor te veel aan hun lot overgelaten worden. Het competentiegerichte leren wordt in 2008 op alle mbo's verplicht.

Begin november protesteerden tientallen studenten van het Friesland College in Heerenveen tegen gebrek aan roosters. Kort daarop schreven honderd leerlingen op het ROC Midden Nederland in Utrecht een brief naar de minister over de slechte kwaliteit van de opleiding Informatica. Twee scholieren op het ROC Flevoland in Almere eisten van de Informatie Boneer Groep (IBG) hun lesgeld terug, en op ROC A12 (Ede) klaagt een moeder over gebrek aan begeleiding van leerlingen.

De jongerenorganisatie Beroepsonderwijs zegt dat het aantal klachten over mbo-opleidingen „flink” toeneemt. „Er is te weinig begeleiding en les. De studenten

moeten het maar zelf uitzoeken” zegt een woordvoerder.

In de zomer was het Sociaal en Cultureel Planbureau al kritisch over de effectiviteit van het competentiegerichte leren. Scholieren zijn vaak niet gemotiveerd om er discipline voor op te brengen.

„Het competentiegerichte onderwijs is de dood in de pot voor hennuzenden jongeren”, zegt Hans de Boer, de voorzitter van de Taskforce Jeugdwerkloosheid. Jaarlijks verlaten duizenden jongeren het beroepsonderwijs zonder diploma. De Boer ziet een link met de invoering van het competentiegerichte leren.

De mbo-raad zegt dat het „niet de bedoeling is van competentiegerichte leren dat studenten het maar zelf moeten uitzoeken”, zegt voorzitter Margo Vliegthart. „Aan de andere kant werkt de docent die met een krijtje voor het bord vertelt hoe de wereld in elkaar zit, ook niet meer voor deze jongeren.” De raad bekijkt hoe het onderwijs te verbeteren.

MISVERSTANDEN

CGL= “studenten moeten **zelf vorm geven** aan hun lesprogramma”

CGL = “...**minder centraal** door de school ... opgelegd”

CGL: “**gebrek aan roosters**”

CGL “wordt in 2008 in alle mbo's **verplicht**”

NEGATIEVE REACTIES

JOB: “**klachten** nemen flink toe”

SCP: “scholieren **niet gemotiveerd** om discipline op te brengen”

Hans de Boer: link tussen **uitval** en CGL

MBO-raad: “**niet de bedoeling**”, “krijtje werkt niet meer”

WAT ZIJN DE FEITEN?

ook

Wat moet in 2008?

- Invoering nieuwe kwalificatiestructuur:
 - Competenties
 - Werkprocessen
 - Kerntaken

Consequenties:

- Meer praktijkstages en beoordelen in de praktijk

Finland (“verbetering”): meer stages (studenten en leraren) en “skills demonstrations”)

Waarom innovatie?

- Minder uitval / hoger rendement:
 - Motivatie jongeren aanspreken
 - Individualisering
 - Toenemende zelfsturing

Consequenties:

- Praktijkgestuurd leren
- Flexibilisering en differentiatie

Finland (10% uitval): “special needs programs en inzet externe voorzieningen”)

DELTION INNOVATIE

fase 1 (2005-2006)

- Teams nemen initiatieven, experimenteren met componenten van “praktijkgestuurd leren”:
 - coaching, portfolio,
 - praktijk-opdrachten, simulaties, leerbedrijven
 - workshops, practica “just-in-time”
 - flexibilisering, individualisering leertrajecten
 - alternatieve beoordelingsvormen
- CvB/Innovatie faciliteren:
 - innovatiebudget
 - concepten en andere hulpmiddelen
 - interne en externe facilitators

RESULTATEN 2005-2007

- 50% teams werken met twee of meer componenten van “praktijkgestuurd leren”
- Diversiteit in uitwerking is groot
 - Verschillende bronnen gebruikt
 - Passende teamoplossingen gezocht
- Sommige teams blijven achter
 - Teamsamenstelling/-ontwikkeling
 - Gebrek aan onderwijskundig leiderschap, visie
 - Gebrek aan kennis, kunde, creativiteit
 - Gebrek aan persoonlijke motivatie
 - Gebrek aan “sense-of-urgency”

DELTION INNOVATIE

fase 2 (2007-2008)

- Vasthouden aan “innoveren-doe-je-zelf”
- Meer convergentie “Deltion-benadering”:
 - Terminologie (begrippenlijst)
 - Ankerpunten aanscherpen
 - “Drie-lijnen-model” (ook: kennis en vaardigheden!)
 - Relatie bedrijven en instellingen
 - Beoordelen van competenties
 - Gebruik e-learning
 - Logistiek (organisatie)
- Monitoring van voortgang

DOELSTELLINGEN 2008

INVOEREN NIEUWE KWALIF.-STRUCTUUR:

Cohort 2008/2009:

- Programma o.b.v. nieuwe kwalificatiestructuur
- Praktijk minimaal 40%
- >50% competenties beoordelen in praktijk
- KCE-proof beoordelingsstructuur

UITVOEREN PRAKTIJK- GESTUURD LEREN:

Cohort 2008/2009:

- Praktijkopdrachten centraal
- Reflectie en loopbaanbegeleiding
- Workshops en practica: kennis en vaardigheden

WERKSTRUCTUUR '07-'08

- **Teams** maken **werkplannen**, toetsen deze aan Deltion-kaders, laten ze vaststellen door CD's (in mt) en voeren ze uit
- **CD's** zijn “**opdrachtgevers**” en monitoren voortgang uitvoering teamplannen
- CD's presenteren plannen en voortgang in **Deltion-stuurgroep**; **CvB spreekt CD's aan** op kaders en voortgang
- Twee Deltion-projectgroepen vormen **denktanks** en bieden **ondersteuning**

DELTION PROJECTGROEPEN

Projectgroep 1

INVOERING NIEUWE KWALIFICATIESTRUCTUUR

- Concept verhelderen
- Ontwerp beoordelingsstructuur
- Scholing en training ontwikkelaars, vaststellers, beoordelaars (ook externen)
- Reflectie op ervaringen delen en verspreiden
- Ondersteuning bij invoering
- Externe ondersteuning:
Kessels & Smit

Projectgroep 2

PRAKTIJKGESTUURD LEREN

- Concept verhelderen
- Begrippenlijst opstellen
- Ankerpunten uitwerken
- Kaders model uitwerken
- Hulpmiddelen aanbieden
- Reflectie op ervaringen delen en verspreiden
- Ondersteuning bij ontwikkeling en uitvoering
- Externe ondersteuning:
KPCgroep

VOORWERK

- **VLOOTSCHOUW** (januari 2007)
 - Opbrengst innovatie en markering overgang naar convergentiefase
- **SCREENING TEAMS**
 - Stand van zaken opmaken / start monitoring
 - Differentiatie in aanpak “voorlopers”, “volgers” en “achterblijvers”
- **CO-MANAGEMENT**
 - “Aanjager” in team