

De inbreng van mbo-leerlingen Lunchen en spiegelen

Elke leerling heeft recht op inspraak. Hoe verloopt die inspraak op het groene mbo? Voldoen metingen over leerlingtevredenheid en de deelnemersraad, als die er al is, plus een vertegenwoordiging in medezeggenschapsraad? Er zijn scholen die meer zoeken. Direct contact en directe meningen: daar kun je wat mee.

Een vrij geaccepteerde methode van feedback in het onderwijs is inmiddels de spiegelbijeenkomst, die ook wel onder aoc's wordt gebruikt. Marinus Kamphorst (CPS) vertelt erover. "Acht tot maximaal twaalf leerlingen praten onder leiding van een externe gespreksleider vrijuit over school. Bij de keuze van leerlingen is diversiteit belangrijk. Zij zitten in een halve cirkel en achter hun rug zitten onzichtbaar voor hen de toehoorders, alle medewerkers van de opleiding. Het publiek mag zich niet mengen in het gesprek. Het laatste deel mogen zij informatieve vragen stellen en daarna mogen de leerlingen hen vragen stellen. Maar discussie is niet toegestaan."

Een spiegelbijeenkomst kan gaan over school in het algemeen, over de ervaringen met nieuwe vormen van onderwijs of over één thema. Vaak is deze onderdeel van een langer traject waarmee de school bezig is. Kamphorst noemt enkele voordelen van de methode. Ten eerste hoor je op deze manier wat leeft. De leerlingen praten vrijuit en onbelemmerd. De mensen die het aangaat, beluisteren rechtstreeks wat de leerlingen

vinden, met alle nuances en toonaarden. Zonder sturing en tussenkomst en zonder de gekleurdheid van een verslag. Volgens hem hoeven scholen niet huiverig te zijn voor negatieve reacties. De methode levert juist heel veel waardevolle informatie op. "Opvallend is dat leerlingen heel goed de vinger op de zere plekken kunnen leggen, zonder verwijtend of negatief te worden. Ze zijn blij dat ze hun mening mogen geven, willen graag hun verhaal kwijt en zijn positief kritisch. Ze proberen de school echt te helpen."

Spiegelen

Ben Kupers, mbo-directeur in Doetinchem (510 leerlingen), vertelt dat de spiegelbijeenkomst voor AOC Oost vrij nieuw is en dat deze methode oac-breed wordt gebruikt met de CKS-onderwijsvernieuwingen als thema. Daarnaast organiseert de locatie in Doetinchem zelf bijeenkomsten. "Welke leerlingen deelnemen hangt af van het onderwerp dat je wilt evalueren. Het gaat om hun ervaringen te horen, zowel de positieve als de negatieve."

Een externe de vragen laten stellen werkt goed, vindt hij. "Hij is een neutraal persoon voor de leerlingen. Hij vraagt goed door, terwijl wij zelf misschien zouden sturen naar wenselijke antwoorden." De uitkomsten van de bijeenkomsten worden opgenomen in een kwaliteitsactierapport. Elke opleiding maakt zelf zo'n rapport met verbeterpunten en een planning van activiteiten hiertoe. Aan het eind van het schooljaar evalueert het team met het management of de gewenste resultaten zijn behaald. In Doetinchem praat de mbo-directie verder zo eens in de zes weken met de leerlingenraad, die maandelijks bijeenkomt. Dan komen zeer diverse onderwerpen aan bod. "Maar er is hier weinig animo voor die raad." Ook het mbo in Heerlen (200 leerlingen)

gaat een spiegelmethode gebruiken om de mening van de leerlingen te horen. Adjunct-directeur Chantal Souren vertelt dat het Citaverde College in Heerlen dit schooljaar is gestart met het open leercentrum (OLC). Dit voorjaar wil men de eerste evaluatie hiervan houden met spiegelgesprekken over het onderwerp onderwijs en ict, onder begeleiding van Dimp Rubbens van APS. De bedoeling is dat eerst leerlingen vrijuit hun mening geven over het werken met de computer. De docenten zijn toehoorder. Daarna richten ze zich naar elkaar toe en kunnen de docenten vragen stellen, zonder de discussie aan te gaan. Desgewenst kunnen daaropvolgend docenten en leerlingen in groepjes enkele hot items nader bespreken. Vervolgens stelt Rubbens met de schoolleiding de verbeteracties vast.

Behalve de afvaardiging van enkele leerlingen in de Citaverde-brede medezeggenschapsraad zijn er geen andere, structurele vormen van inbreng of evaluatie door hen, zegt Souren. Een leerlingenraad, die idealiter de MR-leerlingen zou moeten voeden, wil niet van de grond komen.

Lunchoverleg

Dan terug naar het oosten des lands, waar op het AOC Oost in Almelo (550 leerlingen) leerlingen sinds een jaar of drie een maal per jaar worden uitgenodigd voor een lunchoverleg. Tijdens deze overleggen per afdeling komen acht tot twaalf door hun docenten gekozen leerlingen uit alle jaren aan het woord over hun opleiding en wat ze er wel en niet aan bevalt. Er zijn drie hoofdthema's: de kwaliteit van het onderwijs, van de beroepspraktijkvorming en van secundaire onderwijszaken. Directeur Jan Engelbertink stelt de vragen, die hij ook heeft opgesteld, en verder zijn een notulist en de opleidingscoördinator aanwezig. Engelbertink denkt



Mbo-leerlingen geven hun mening over hun opleiding

niet dat de aanwezigheid van zo'n bekende de leerlingen beperkt in hun uitingen. "In de uitnodigingsbrief stond expliciet dat ze geen 'last' krijgen bij kritiek. Het waren open gesprekken en het was handig om misverstanden uit de weg te ruimen, bijvoorbeeld over wat een leerling in de opleiding te wachten staat." Opleidingscoördinator Harrie Wesselink (Dynamic Design) zegt: "Ik heb me bewust terughoudend opgesteld."

De lunchgesprekken in november verliepen per opleiding anders, net als dat de uitkomsten uiteenlopen, vertelt Engelbertink. De ervaringen met coaching zijn bijvoorbeeld heel divers. "Soms hoorden we heel verrassende dingen

Maar heel veel heb je als opleiding zelf al geconstateerd en ben je al aan het verbeteren."

Actie

Engelbertink ziet het lunchoverleg als onderdeel van de kwaliteitszorg: "Leerlingen zijn een belangrijke groep en hebben vaak heel heldere ideeën, die moet je horen." Uit de notulen vatte hij de hoofdlijnen samen plus een lijst van verbeterpunten, per opleiding (kern-team) en algemeen. Deze verbeteracties zijn besproken in het coördinatorenoverleg en per kernteam. Wat er precies mee gedaan wordt, verschilt per kernteam, zegt Engelbertink. Opleidingscoördinator Wesselink heeft de verbete-

ringen die het eigen kernteam kon aanpakken inmiddels opgelost, zo zegt hij. Een voorbeeld: de leerlingen vonden dat de organisatie rond excursies beter kon. Dus zorgde Wesselink dat degenen die niet op school zijn om een aankondiging van het uitstapje te ontvangen, deze thuisgestuurd krijgen. Als coördinator heeft hij binnen de opleiding verbeterd wat kon, nu is wat Wesselink betreft de directie aan zet. "De leerlingen willen actie zien."

Docent bloem Paul Boerrigter vertelt dat de uitkomsten van het lunchoverleg in het kernteamoverleg zijn aangestipt. "We hebben er geen plan op gezet." Uit zijn reactie blijkt dat naar zijn gevoel de uitkomsten niet bepaald leven op de school. "We doen ons best. Hoe meer draaiboeken en protocollen, hoe meer →

kans op fouten die grote gevolgen kunnen hebben voor leerlingen.”

Opleidingscoördinator Wesselink geeft aan dat leerlingen het lunchoverleg waarderen, het is informeel en tegelijkertijd heeft het een officieel tintje. “Er wordt geluisterd en ze weten dat er wat wordt gedaan met hun opmerkingen.” Wat hij wel wat zorgelijk vindt is dat dit te lang duurt.

Een tweede doel van Jan Engelbertink van het laatste lunchoverleg was leerlingen werven voor de deelnemersraad. Dat is gelukt, want die is nu in oprichting.

Co-piloten

Op het mbo Prinsentuin College in Breda (1300 leerlingen) zijn zeven leerlingen dit schooljaar een zogenaamde co-piloot bij de onderwijsinnovaties. Daar krijgen ze studiepunten voor. Per afdeling geeft één leerling van niveau 3 of 4, die door de docenten van de afdeling naar voren is geschoven, zijn of haar inbreng op een maandelijks bijeenkomst. Directeur André van Veen vertelt dat deze leerlingen allereerst wegwijs zijn gemaakt in de nieuwe opleidings-

structuur volgens de CKS. Verder worden hun ideeën en wensen over zaken als de folder of de intake direct omgezet in aanpassingen. Van Veen: “Leerlingen weten goed wat ze wel en niet kunnen. Als zij in de discussie rond de zelfstandigheid van het nieuwe leren aangeven dat ze structuur willen in de lestijden, dan doen we dat. Zij moeten er immers mee werken.” Op de agenda staat nu het planmatig bespreken van de onderwijsontwikkelingen. De uitkomsten van de bijeenkomsten kunnen de leerlingen lezen in de nieuwsbrief.

De MR in Breda loopt volgens Van Veen goed. “Daar zitten een paar actieve deelnemers in, leuk.” Twee keer per leerjaar is er verder een deelnemersplatform. De klassenvertegenwoordigers leggen dan de zaken die leven in hun klas voor aan de directie. André van Veen: “Wij reageren dan later aan alle leerlingen middels een schrijven.” Dat heeft Tamara Augustijn (klas 2 dier) nog niet gezien. Zij vertegenwoordigde in maart op het deelnemersplatform haar klas. “Er waren wel dingen die geregeld kunnen worden, maar soms zeiden ze dat het onze eigen

verantwoordelijkheid was. Er zijn veel klachten over het rooster. Maar je moet zelf in de gaten houden of er roosterwijzigingen zijn.” Zij vindt het platform daarom aan de ene kant zinvol maar aan de kant niet: “Waarom organiseer je het als er niets mee gedaan wordt?”

Het lijkt erop dat de groene mbo-opleidingen in Almelo, Doetinchem, Breda en Heerlen actief zijn in hun aandacht voor de inbreng van leerlingen. Met name omdat ze willen weten wat leerlingen vinden van het leren in de nieuwe onderwijsvormen en die mening willen verwerken in verbeteringen van het onderwijs. De vraag is wat, op welke termijn en hoeveel de leerlingen én de docenten hiervan rechtstreeks terughoren, zien en bemerken. Daar is moeilijk de vinger op te leggen. Na dit geconstateerd te hebben, lijkt het interessant eens te peilen hoe het zit met de inpraak van docenten. Kunnen zij hun inbreng over de organisatie en kwaliteit van het onderwijs voldoende kwijt op hun werk? Wordt vervolgd □