

OnderwijsInnovatie

Nummer 4 • december 2013

Open Universiteit



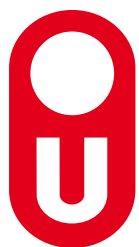
- Versterken van het innovatievermogen van onderwijsinstellingen
- UNESCO en Wikiwijs werken samen aan nieuwe leermaterialen
- Meer onderwijskwaliteit door stagelopen in teamverband?
- Universiteit van Nederland van start



Flexibel of begeleid studeren

De nieuwe studiefolders zijn uit!

Kies voor de universiteit die bij je past



Open Universiteit
www.ou.nl



COLUMN

- 11 Voorkom een burn out: zeg elkaar eens goed de waarheid** Ferry Haan

INTERVIEW

- 8 Stevig samenspel tussen bedrijfsleven en overheid** Offshoring en outsourcing liggen professor Désirée van Gorp na aan het hart. 'Als je niet naar de wereld wilt kijken vanuit idealisme, doe het dan vanuit pragmatisme.'

NIEUWS

- 4 Onderwijsnieuws** Chronologisch overzicht van drie maanden onderwijsnieuws.
- 30 Onderzoeksnieuws** Een overzicht van recente ontwikkelingen in nationaal en internationaal onderzoek naar onderwijs-innovatie.

WIKIWIJS SPECIAL

- 17 Open educational resources voor UNESCO-thema's** Voor UNESCO-thema's bestaan geen methodes van educatieve uitgeverijen. Reden voor de Nationale UNESCO Commissie, UNESCO-scholen en Wikiwijs om een collectie open leermateriaal te maken die online vrij beschikbaar is voor (her)gebruik.
- 20 UNESCO en Wikiwijs werken samen aan nieuwe leermaterialen** Marieke Brugman is onderwijs beleidscoördinator bij de Nationale UNESCO Commissie en de nationale coördinator voor het UNESCO-scholennetwerk Nederland. 'Het grote verschil in ICT-vaardigheden is mij opgevallen.'

- 21 Intercultureel leren op een UNESCO-school** Jikke Alta is lerares Frans en heeft tijdens haar opleiding nooit digitaal leermateriaal ontwikkeld. 'Het is zonde als we het wiel telkens opnieuw moeten uitvinden terwijl er zulk mooi materiaal voorhanden is.'

- 23 'We staan voor één gezamenlijk belang: goed onderwijs'** Ron Dekker, leraar maatschappijleer en coördinator internationalisering, heeft veel ervaring met het maken van digitaal leermateriaal. 'Wikiwijs leent zich heel goed voor internationale uitwisselingsprojecten.'

ONDERWIJS

- 12 Universiteit van Nederland van start** Waarom tolt de wereld als je dronken bent? En is computeren slecht voor je hersenen? Vragen waar de jongste universiteit van ons land antwoord op weet.
- 29 Alle vwo-bovenbouwleraren academisch?** Een Kamermeerderheid wil dat vanaf 2020 in de hoogste vwo-klassen alleen nog academisch geschoolde docenten lesgeven. Hoe haalbaar is dat?

- 39 Wetenschappers op de barricaden** De wetenschap heeft een revolutie nodig, constateren vier prominente wetenschappers. Hun oplossing: de beweging Science in Transition. 'Het systeem is gecorrumpeerd.'

OPINIE

- 32 De lerende economie** Elke euro die geïnvesteerd wordt in onderwijs wordt later in veelvoud terugverdiend. Maar politici, economen en het CPB belijden volgens Rob Martens het belang van onderwijs vooral met de mond, niet met het hart. En al helemaal niet met de portemonnee.

ONDERZOEK

- 35 Versterken van het innovatievermogen van onderwijsinstellingen** 'Excelleren door Sociale Innovatie' is een samenwerkingsproject van verschillende scholen en bedrijven. Het belangrijkste doel: het versterken van het innovatievermogen van de onderwijsinstellingen.

PRAKTISCH ARTIKEL

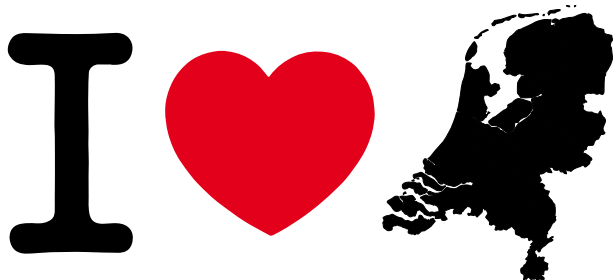
- 13 Meer onderwijskwaliteit door stagelopen in teamverband?** Hoe kijken studenten, docenten en opdrachtgevers aan tegen stagelopen in teamverband waarbij verschillen de onderwijsniveaus moeten samenwerken? In dit praktisch artikel wordt, aan de hand van een specifieke casus, een beeld geschetst van één van de onderwijsprojecten binnen TEAMstages in grootstedelijke context. Het doel is om hbo-studenten beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt en mbo'ers goed voor te bereiden op de aansluiting naar het hbo.

Deze rubriek is mede tot stand gekomen met bijdragen van het Hoger Onderwijs Persbureau.

SEPTEMBER

Steeds meer wetenschappelijke artikelen gratis beschikbaar

Uit onderzoek in opdracht van de Europese Unie blijkt dat het aantal open access artikelen de afgelopen jaren explosief is gegroeid. In de biomedische wetenschappen, biologie, wiskunde en statistiek was in 2011 wereldwijd al meer dan de helft van het onderzoek gratis beschikbaar. In de sociale wetenschappen gaan de ontwikkelingen veel minder snel. Nederland komt in het onderzoek als koploper naar voren: in 2011 was meer dan de helft van alle publicaties gratis te lezen.



Nederland geliefd onder buitenlandse studenten

Internationale studenten zijn enthousiast over Nederlandse hogescholen en universiteiten. Ze geven ons land gemiddeld een 8,8. Dat blijkt uit een rapport van Studyportals.eu, dat de ervaringen van bijna zeventienduizend Europese uitwisselingsstudenten heeft verzameld. Ondanks de goede ervaringen blijven maar weinig buitenlandse studenten in Nederland werken: slechts een op de vijf studenten blijft hier en zoekt een baan.

Coursera sleept eerste miljoen binnen

Coursera, één van de grote Amerikaanse websites die gratis online colleges aanbiedt, heeft zijn eerste miljoen dollar omzet binnengehaald. Binnen negen maanden hebben vijftigduizend mensen betaald voor een certificaat.

Durfkapitalisten investeerden miljoenen in Coursera, maar het verdienmodel bleek lange tijd onduidelijk. Sinds januari vraagt het platform geld aan studenten die niet alleen colleges volgen, maar na afloop ook een certificaat willen. Dat blijkt te werken: binnen een jaar haalde Coursera het miljoen op.

Delft, Wageningen en MIT winnen competitie technologisch instituut Amsterdam

TU Delft, Wageningen Universiteit en het Massachusetts Institute of Technology (MIT) hebben de competitie voor een nieuw technologisch instituut in Amsterdam gewonnen. Dat heeft juryvoorzitter Robbert Dijkgraaf bekendgemaakt. Het instituut waarin Delft, Wageningen en MIT willen samenwerken, richt zich op stedelijke innovatie op het gebied van onder meer water, afval, energie, voedsel en data. Er doen behalve kennisinstellingen en bedrijven ook andere gemeenten en burgers aan mee. De hoop is dat het nieuwe instituut economische groei en banen oplevert.

RUG beboet voor te hoog salaris collegevoorzitter

De Rijksuniversiteit Groningen moet het ministerie van Onderwijs twaalfduizend euro terugbetalen omdat bestuursvoorzitter Sibbrand Poppema in 2011 te veel verdiende. Dat blijkt na onderzoek van de Onderwijsinspectie. De Groningse collegevoorzitter verdiende 236.424 euro en kwam daarmee meer dan twaalfduizend euro boven het maximum uit dat het kabinet in 2011 wenselijk vond. Dat bedrag wordt teruggevorderd omdat het volgens de minister ondoelmatig is besteed. De RUG legt zich bij de uitspraak neer.

Elsevier: TU Eindhoven beste universiteit, NHTV Breda en Gereformeerde Hogeschool beste hogescholen

De Technische Universiteit Eindhoven is volgens weekblad Elsevier de beste universiteit van Nederland. Niet alleen telt de instelling de meeste tevreden studenten, ook hoogleraren slaan de opleidingen hoog aan. De twee Amsterdamse universiteiten en de Universiteit Twente bungelen onderaan de lijst. NHTV Breda en Gereformeerde Hogeschool zijn door Elsevier uitgeroepen als de beste hogescholen. Deze twee 'kleintjes' laten alle andere hogescholen ver achter zich. Van de middelgrote hogescholen scoort Avans het best. Onder de grote hogescholen presteert de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen het best. Hogeschool Utrecht en Hogeschool Inholland scoren het slechtst.

VU-antropoloog zoog onderzoek uit duim

Antropoloog Mart Bax, voormalig bijzonder hoogleraar aan de Vrije Universiteit, heeft zich schuldig gemaakt aan ernstig en onethisch wetenschappelijk wangedrag. Minstens 64 van zijn 'publicaties' blijken niet te bestaan. Tot die conclusie komt de commissie-Baud, die in opdracht van de VU onderzoek deed naar de wetenschappelijke carrière van Bax. Het VU-bestuur onderschrijft de conclusies van de commissie. Omdat Bax al sinds 2002 uit dienst van de VU is, worden er geen arbeidsrechtelijke of juridische stappen tegen hem genomen.





Veel belangstelling voor Delftse mooc's

Ruim zestigduizend, merendeels buitenlandse cursisten, hebben zich ingeschreven voor twee massive open online courses (mooc's) die de TU Delft gratis aanbiedt. Zo'n 42 duizend hebben zich ingeschreven voor de mooc over zonne-energie en nog eens 21 duizend voor de inleiding tot waterzuiveringstechnologie. De meeste aanmeldingen komen uit de Verenigde Staten, India, Brazilië en Spanje. Vanuit Nederland hebben zich duizend deelnemers aangemeld. De TU Delft biedt de mooc's aan via edX, een online platform voor onderwijs, waarop onder andere MIT en Harvard sinds 2012 cursussen aanbieden.

OKTOBER

Europees Parlement boos over bezuinigingen op onderzoek

Regeringsleiders willen bijna een miljard euro minder aan Europees onderzoek besteden dan de bedoeling was, daarom weigert het Europees Parlement zijn handtekening te zetten onder de totale begroting. Om het lopende onderzoeksprogramma goed af te ronden en het nieuwe programma op te starten, is er volgens het parlement 4,9 miljard euro nodig. Maar in het voorstel van de commissie is daarvoor slechts 3,8 miljard euro uitgetrokken.

Onaanvaardbaar, vindt het Europees Parlement. Ook de League of European Research Universities maakt zich zorgen. Gevreesd wordt dat bezuinigingen en eindeloze onderhandelingen grote schade toe zullen brengen aan Horizon 2020, het nieuwe onderzoeksprogramma van de Unie.

Steeds meer hoogopgeleiden in Nederland

Nederland telt volgens het CBS steeds meer hoogopgeleiden: in 2012 was 28 procent van de Nederlandse bevolking afgestudeerd aan

een hogeschool of universiteit, negen jaar eerder, in 2003, was dat nog 22 procent. In de groep van 45 jaar en ouder hebben mannen meestal een hogere opleiding dan vrouwen. Maar onder jongeren is het juist omgekeerd. In de leeftijd tussen de 25 en 35 jaar is 44 procent van de vrouwen hoogopgeleid, tegenover 37 procent van de mannen.

Keuzegids: Hogeschool Zeeland de beste

Hogeschool Zeeland staat dit jaar bovenaan in de ranglijst van de Keuzegids Hbo. Zeeland troeft Avans voor het eerst in drie jaar af en scoort 71 van de honderd punten. Toch doen Avans Hogeschool (69,5 punten) en de NHTV Breda (68,5) weinig voor Zeeland onder. Zij staan dit jaar op de posities twee en drie. De middenmoot van grote hogescholen wordt aangevoerd door Fontys (62,5) en Zuyd (62), die stuivertje hebben gewisseld. Utrecht, Leiden, Amsterdam en Inholland eindigen net als vorig jaar onderin het klassement. De jaarlijkse verschijnende Keuzegids Hbo is bedoeld om scholieren te helpen bij hun studiekeuze.

Akkoord: meer geld voor onderwijs en onderzoek

Dankzij het akkoord van het kabinet met oppositiepartijen D66, ChristenUnie en SGP komt er vijfhonderd miljoen euro extra voor onderwijs en honderd miljoen euro voor onderzoek. Voor een groot deel gaat het onderwijsgeld naar basisscholen en voortgezet onderwijs. Er komen bijvoorbeeld concierges en klassenassistenten bij, maar er is ook iets meer geld voor zomerscholen en mbo-schakelklassen. Van het onderzoeksgeld wordt minstens vijftig miljoen gebruikt voor de Nederlandse bijdrage aan het Europese onderzoeksprogramma Horizon 2020. De rest is onder meer bestemd voor de open competitie van NWO.

Nederlanders lang niet dom

Nederlanders scoren in vergelijking met veel andere landen bijzonder goed op taal- en rekenvaardigheid. Vooral mensen met een havo of vwo-diploma blinken uit, blijkt uit een grootschalig onderzoek in 24 ontwikkelde economieën. Het afgelopen jaar deed de Oeso onderzoek naar de vaardigheden van 16- tot 65-jarigen. Gemiddeld genomen blijken Japanners het allerhandigst met cijfers en letters, maar ook Nederlanders doen het goed. Samen met Finland, Vlaanderen en Zweden staat ons land in de top vijf.



$$3x^2 - 9x = 0$$

$$7 \times 6 = 42$$

$$ax^2 = c$$





Academische jaarprijs voor vogel-volg-App

Een team van de UvA heeft de Academische Jaarprijs gewonnen voor het idee om een App te maken waarmee iedereen vogels kan volgen en registreren. Met die App kan iedereen met zijn telefoon of tablet zien waar de vogels geweest zijn. Door foto's en video's te delen kunnen mensen bovendien zelf bijdragen aan het onderzoek. De App gaat 'Vogel het uit' heten en komt naar verwachting in het voorjaar van 2014 uit. De Academische Jaarprijs gaat jaarlijks naar wetenschappers die het beste plan hebben om hun onderzoek te vertalen naar een breed publiek.

Steeds meer Engelstalige masteropleidingen

Het aantal volledig Engelstalige masterstudies is sinds 2011 met 42 procent gestegen, blijkt uit een inventarisatie van het 'IIE Center for academic mobility research' in tien Europese landen. Anderhalf jaar geleden konden studenten nog kiezen uit bijna vierduizend verschillende programma's, nu zijn het er al meer dan vijfduizend. Buiten Groot-Brittannië is Nederland met meer dan negenhonderd opleidingen koploper.

Eén onderwijsplatform voor alle leermiddelen

Het Leermiddelenplein van SLO en het Wikiwijs-platform van Kennisnet en de Open Universiteit gaan vanaf half oktober samen verder onder de naam Wikiwijsleer-middelenplein.

Door het samenbrengen van de inhoud en functionaliteiten van beide websites kunnen scholen en docenten op één plek terecht voor het zoeken, maken, delen en vergelijken van leermiddelen. En hebben ze via de website www.wikiwijsleermiddelenplein.nl toegang tot ruim 1.400 lesmethodes en meer dan 100.000 beschikbare (digitale) lesmaterialen van basisonderwijs tot wetenschappelijk onderwijs. Meer informatie: zie pagina 17-24.

Zuyd start onderwijsinnovatie-programma

Op 10 oktober is het vierjarige onderwijsinnovatieproject 'Zuyd Innoveert' van start gegaan. Het project, waarvoor jaarlijks een half miljoen euro beschikbaar is, bestaat uit veertien innovatieprojecten en wordt aangestuurd door twee lectoren: Marcel van der Klink en Dominique Sluijsmans. 'Zuyd Innoveert' sluit aan bij de onderwijsvisie van Zuyd en de vraag van de overheid om in het hoger onderwijs steeds meer de nadruk te leggen op het verhogen en borgen van kwaliteit, differentiatie van opleidingsaanbod en versterking van de kennisvalorisatie. Meer informatie: www.zuyd.nl/~media/Files/OverZuyd/Agenda/Zuydinnoveert-factsheet-web.pdf



Steeds meer studies niet goed genoeg

Steeds meer studies komen niet zonder kleerscheuren door de onderwijskeuring en moeten flink aan de bak om te voorkomen dat ze hun deuren moeten sluiten. De NVAO heeft de afgelopen maanden een aantal onderwijsinstellingen gewaarschuwd omdat een deel van hun opleidingen kwalitatief onder de maat is. De hogescholen en universiteiten hebben één, soms twee jaar de tijd om de zaken op orde te brengen. Op dit moment moeten er volgens de NVAO 37 opleidingen worden herkeurd. Dat aantal is nog nooit zo hoog geweest sinds de oprichting van de NVAO.

NOVEMBER

Kamerbrede steun voor academische leraren

Een ruime Kamermeerderheid wil dat in de hoogste vwo-klassen alleen nog academisch geschoolde docenten mogen lesgeven. CDA, SP, D66, PVV en PvdA steunden allen de motie van de VVD om in 2020 in de bovenbouw van het vwo een academisch opleidingsniveau voor alle leraren als uitgangspunt te nemen. Staatssecretaris Dekker voelt daar wel voor. Thom de Graaf, voorzitter van de Vereniging Hogescholen, vindt het plan 'fundamenteel onjuist'. Zie ook pagina 29.

Minder studieschuld voor masterstudenten techniek

Minister Bussemaker overweegt studenten van tweejarige masteropleidingen in de natuurwetenschappen en techniek duizend euro van hun studieschuld kwijt te schelden.



Hiermee wil ze zogenaamde 'tekortopleidingen' aantrekkelijk houden wanneer de basisbeurs voor masterstudenten komend studiejaar verdwijnt. De kwijtschelding komt niet in de wet te staan, maar in een maatregel van bestuur. Mochten er tekortvakken bijkomen of verdwijnen, dan kan de minister de regeling makkelijk aanpassen.

WRR: meer geld voor onderwijs en onderzoek

Nederland investeert te weinig in onderwijs en onderzoek, concludeert de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR). Als dat niet snel verandert, raakt de economie steeds verder achterop. Daarom moet ons land veerkrachtiger worden en sneller kunnen insprijnen op veranderingen. De sleutel ligt daarbij volgens de WRR bij beter onderwijs. De staat van het onderwijs is nu nog prima, maar gaat volgens het WRR-rapport 'voorzichtig achteruit'. Daarnaast is er een te strikte scheiding tussen studeren en het werkende leven; een leven lang leren moet meer resultaten opleveren. Het rapport 'Naar een lerende economie – investeren in het verdienvermogen van Nederland' is te raadplegen via: www.wrr.nl/publicaties/publicatie/article/naar-een-lerende-economie-1/. Zie ook pagina 32-34.

ASML wil fusie technische universiteiten

Bestuursvoorzitter Wennink van technologiebedrijf ASML pleit in weekblad Elsevier voor een fusie van de drie technische universiteiten. Hij denkt dat de universiteiten daardoor makkelijker met bedrijven gaan samenwerken. De technische universiteiten van Delft, Enschede en Eindhoven werken al ruim zes jaar samen in de 3TU Federatie. Toen die werd opgericht, verwachtten velen dat ze uiteindelijk zouden samengaan. Dat lijkt niet te gebeuren. Zo is TU Delft onlangs met de Universiteit Leiden en de Erasmus Universiteit een strategische alliantie aangegaan.

Twee miljoen studenten de grens over

Als het aan Brussel ligt gaan er de komende jaren twee miljoen studenten met Europees geld de grens over. Voor het Erasmus+ programma, waar ook de Erasmusbeurzen onder vallen, komt in totaal vijftien miljard euro beschikbaar. Dat is veertig procent hoger dan in de vorige EU-begroting. Daarnaast wordt de 'Erasmus Master Garantiefaciliteit' in het leven geroepen waarbij de EU vanaf 2014 garant staat voor leningen die studenten afsluiten om een master te volgen in het buitenland. Het risico voor banken wordt daardoor kleiner, wat zou moeten leiden tot goedkopere studieleningen.

Dittrich: 'Universiteiten hebben onderwijs verwaarloosd'

Net als het kabinet en de Tweede Kamer willen ook de universiteiten dat er meer academici leraar worden. Academisch geschoolde leraren zijn goed voor het basis- en voortgezet onderwijs, meent Karl Dittrich, voorzitter van de universiteitenvereniging VSNU. "We hebben het onderwijs enigszins verwaarloosd", zegt hij. "Lerarenopleidingen bevinden zich nu aan de periferie van de universiteit. Er is weinig aandacht voor de samenhang met de faculteiten. Ook weinig bestuurlijke aandacht. Daar moeten we iets aan doen. Leraar is een prachtig beroep. Lerarenopleidingen zijn niet het afvalputje, ze moeten in het centrum van de belangstelling staan."

Extra collegegeld voor honourstrajecten

Enkele hogescholen en universiteiten mogen volgend studiejaar experimenteren met een verhoogd collegegeld voor excellentietrajecten.



Deze trajecten zijn gekoppeld aan gewone opleidingen en zijn bedoeld voor studenten die meer diepgang willen. Opleidingen mogen maximaal het dubbele van het wettelijke collegegeld in rekening brengen, oftewel 3.812 euro. Op deze manier wil het kabinet erachter komen of studenten extra willen betalen voor een betere opleiding. Het experiment duurt tot uiterlijk 2019.

Mogelijk selectie bij alle lerarenopleidingen

Over een paar jaar gaan behalve de pabo's wellicht ook andere lerarenopleidingen hun studenten aan de poort selecteren. Minister Bussemaker wil onderzoeken of lerarenopleidingen meer moeten gaan selecteren op geschiktheid voor het beroep. Het zou een uitzonderlijke maatregel zijn, want de meeste opleidingen mogen niet aan de poort selecteren. Halverwege 2014 komt de minister met haar advies.



Stevig samenspel tussen bedrijfsleven en overheid

Offshoring en outsourcing liggen professor Désirée van Gorp na aan het hart, ze is immers gepromoveerd op deze begrippen. OnderwijsInnovatie was benieuwd naar standpunten en trof een bevlogen wetenschapper aan. 'Als je niet naar de wereld wilt kijken vanuit idealisme, doe het dan vanuit pragmatisme.'

Als Désirée van Gorp, hoogleraar International Business Strategy aan Nyenrode University, van wal steekt wordt snel duidelijk dat overheden grote vraagstukken zoals honger en klimaatverandering niet alleen kunnen oplossen. Het bedrijfsleven heeft daarin volgens haar beslist een rol te spelen. *Global sourcing* is een fenomeen waarbij duidelijk wordt dat verantwoordelijkheden niet ophouden bij een landsgrens. Van Gorp geeft direct een aansprekend voorbeeld; een project met de Nederlandse ambassade in Bangladesh waarbij gekeken is hoe via economische ontwikkeling sociale ontwikkeling bewerkstelligd kan worden. "Er zijn verschillende sectoren waar we mee aan de slag zijn gegaan: water, logistiek, IT, agri-food. We kijken hoe Bangladesh voor Nederland interessant kan zijn, wat de mogelijkheden zijn en hoe we die naar bedrijven kunnen communiceren."

Verantwoordelijkheid

Corporate social responsibility is een belangrijk thema. Van Gorp: "Dat zie je in het Bangladesh-project terug. Vroeger gaven we geld via de overheid, nu speelt het bedrijfsleven ook een belangrijkere rol. Veel studies geven aan dat economische en sociale ontwikkeling hand in hand gaan en benadrukken de belangrijke rol die het bedrijfsleven daarin kan spelen. Samenwerking is succesvoller dan alleen maar geld geven. Er is een ommekeer in het beleid, de Nederlandse overheid realiseert zich dat met alleen geld geven de doelen niet gehaald worden. Het gaat om samenwerken. En de samenwerking tussen publiek en privaat op internationaal niveau maakt Nederland succesvoller."

Van Gorp vindt het belangrijk dat Nederlandse bedrijven het voortouw nemen in het nemen van hun verantwoordelijkheid en dat onderdeel maken van hun core business. "Bedrijven als DSM en Unilever nemen wereldwijd hun verantwoordelijkheid. Nederland loopt daarin voorop. De vraag is hoe je dit doet zonder de aandeelhouders en andere stakeholders teleur te stellen. Daar moet je op verstandige wijze mee omgaan. We moeten ervoor zorgen dat we deze discussie ook internationaal veel meer op gang krijgen. Dat kan bijvoorbeeld in de World

Business Council for Sustainable Development, het World Economic Forum en de International Labour Organisation, maar ook binnen de Verenigde Naties is er ruimte, het gaat namelijk ook vaak over mensenrechten. Helaas kunnen we internationaal nog niets afdwingen, dat maakt het soms moeilijk om resultaten te bereiken. Dat leidt er toe dat we vaak pas achteraf kunnen ingrijpen, zoals in Bangladesh na het instorten van de kledingfabriek. In deze discussie speelt economische ontwikkeling een belangrijke rol omdat je daarmee sociale ontwikkeling krijgt. Die twee hebben veel met elkaar te maken, het zijn niet twee losse componenten."

Ethiek

Voor Van Gorp is ethiek een noodzakelijk aspect om haar vak goed te kunnen uitoefenen. "We hebben als land veel geprofiteerd van de handel en doen dat nog steeds. Dan heb je ook een rol te spelen naar de rest van de wereld. Je kunt bijvoorbeeld niet een veilige werkomgeving afspreken voor Nederland om vervolgens het werk naar het buitenland te verplaatsen en je niets aan te trekken hoe de werkomstandigheden daar zijn. Ik zou mijn vak niet kunnen uitoefenen als ik daar niet naar kijk. Deze zaken zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden." Het samengaan van economische ontwikkeling met sociale ontwikkeling vindt de hoogleraar buitengewoon waardevol. Het sluit aan bij haar visie hoe je een bepaalde stroming kunt stimuleren met een heldere rol voor het bedrijfsleven daarin. Van Gorp: "Steeds meer bedrijven verplaatsen een deel van hun activiteiten en kantoren naar niet-westerse landen. Volgens de media zou dat ons land banen kosten, maar de gevolgen van offshoring voor onze arbeidsmarkt zijn helemaal niet zo negatief. Ik heb daar onderzoek naar gedaan. En het blijkt dat OECD-landen - waar ons land en de andere Europese landen toebehooren - netto-ontvangers zijn. Dus in plaats dat wij banen verliezen, winnen we met het verplaatsen van activiteiten. Er komen meer activiteiten naar ons toen dan dat er activiteiten verdwijnen. Dat is echter niet wat je leest in de media."

Sijmen van Wijk



Désirée van Gorp

‘Jonge mensen zou ik mee willen geven:
zoek een omgeving waar je vrijheid
krijgt om je te ontwikkelen’

Onderwijs

Onderwijs speelt volgens Van Gorp een belangrijke rol om de volgende generatie bewust te maken van dit soort vraagstukken. Uiteindelijk zullen volgens haar onderwijs, burgers, consumenten en overheid een gezamenlijke rol moeten spelen. De overheid bijvoorbeeld door beleid en regelgeving op te stellen. Van Gorp: “Onze overheid moet zich bezinnen op onze positie op de internationale arbeidsmarkt. Die verandert heel hard. Nog los van de demografische gegevens dat wij het nooit gaan redden zonder import van buitenlands talent. Alleen al vanuit dat perspectief zullen de luiken open moeten. Als je talent niet naar binnenhaalt dan zal onze economie verzwakken. Want we kunnen niet meer leveren wat bedrijven qua arbeidskracht nodig hebben. Als je niet naar de wereld wilt kijken vanuit idealisme, doe het dan vanuit pragmatisme. Nederland is altijd beter geworden van een open economie. We zijn niet groot geworden door ons af te sluiten van de wereld. Als we onze grenzen sluiten, blijft er niets meer over. Dat vind ik een belangrijke boodschap. Plaats de feiten in een breder kader anders krijg je een verkeerd beeld. Kijk naar de sier- en bollenteelt, een bloeiende industrie waar praktisch geen werkloze Nederlander wil werken. Als wij de grenzen sluiten dan zal die sector snel verdwijnen en dus ook de opbrengsten voor de Nederlandse economie.”

Studiekeuze

Van Gorp had graag in haar middelbare schooltijd een vak als filosofie gehad. Ze is daarom voorstander van een bredere vorming. “We hebben onze kinderen bijna in een korset geduwd, je

moet al heel jong weten wat je wilt worden. Hoe realistisch is dat? Gevolg is dat de educatieve wereld zich op concrete beroepen gaat focussen. Maar er zit een fase voor, namelijk hoe kijk je aan tegen educatie en wat moet je wel of niet aanbieden. Daar zijn twee dingen over te zeggen: misschien moet aan de ene kant niet altijd de markt helemaal bepalen wat nodig is. Kijk naar India waar je als je geen ingenieur bent niet mee telt. Aan de andere kant zou het goed zijn als er een aantal heel sterke studies zouden zijn waarmee je veel kanten op kunt. Dan zet jezelf niet vast, zoals met veel studies in het beroepsonderwijs het geval is, maar die vervolgens wel onder het label van een academische opleiding worden aangeboden. Daar is wildgroei ontstaan. Als je Nederland tegen India afzet dan heb je twee extremen tegenover elkaar staan. De wildgroei in Nederland versus het nauwelijks keuze hebben in India. Tussen deze twee uitersten zou idealiter de gulden middenweg moeten zitten. Die hebben wij in ieder geval met 1.800 afstudeerrichtingen niet. Dit systeem is dan weliswaar niet arbeidsmarktgedreven, maar het wijkt ver af van waar je uit zou willen komen.”

Innovatie en beleid

Nederland doet het niet slecht op het vlak van innovatie. Dat geldt zeker op het technische vlak. Van Gorp verbaast zich erover dat de meeste mensen helemaal niet weten dat zoveel baanbrekende innovaties uit Nederland komen. “Misschien moeten we beter laten zien wat er allemaal gebeurt in ons land. Het zal mensen zeker stimuleren. De aanjager van innovatie zou een combinatie van bedrijfsleven en overheid moeten zijn.



Samenspel is zó belangrijk. Ik geloof echt dat we gezamenlijk meer kunnen doen dan we nu doen. Dat moet op basis van vertrouwen. Je moet elkaar het vertrouwen geven.” Beleid zegt volgens Van Gorp vooral iets over het verleden. “Je kijkt dan naar wat nu en in het verleden succesvol is (geweest). Dat is niet verkeerd maar je moet je niet aan dat soort beleid vastklampen, want je moet heel goed beseffen dat *‘there’s so much more out there’* om het in goed Nederlands te zeggen. Uitgangspunt is dat je niet alles in beleid kunt gieten. Beleid is beslist belangrijk, het kan zeker ondersteuning bieden. Waar het mij om gaat, en wat innovatie per definitie is, dat het dingen zijn die je nu nog niet ziet en waar nog geen beleid voor is. Het zijn de bedrijven die zo’n proces op dat moment voortstuwen. Kijk naar India, daar heeft het bedrijfsleven de dienstenindustrie enorm aangejaagd, pas later is daar beleid voor gemaakt. Het is veel meer dat je het juiste klimaat creëert. Dat is het knappe aan Silicon Valley, daar is een klimaat waardoor mensen er graag willen zijn en nieuwe dingen willen ontwikkelen. Ze worden als het ware door de omgeving gestimuleerd. Ook word je er niet afgestraft als het een keertje niet helemaal goed gaat. Silicon Valley is al lange tijd een enorme broedplaats die talenten vanuit de gehele wereld aantrekt. Zoiets wil je ook in Nederland: een broedplaats voor jong talent. Brainport in Eindhoven is een goed voorbeeld, daar wordt het geprobeerd. Het is het nog niet helemaal, maar men probeert wel die aantrekkingskracht uit te stralen.’

Ondernemen

Wanneer jonge mensen het in zich hebben om ondernemer te worden vindt Van Gorp het belangrijk het juiste klimaat te creëren, al dan niet met een zetje in de rug door een studie. “Zorg voor een vruchtbare bodem waar talent tot ontplooiing kan komen. Geef het opkomende plantje de ruimte, laat er niet meteen een snoeimes op los. Het zal soms nodig zijn rondom het plantje wat groen te kappen of te snoeien. Laat er een broedplaats zijn, met soms rust, soms dynamiek, maar je moet niet lamgeslagen worden door allerlei regelgeving. Geef vooral ruimte aan talent. Dat proces zie je op universiteiten waar mensen bij elkaar komen die de gehele dag over complexe problemen nadenken. Een aantal keren komt er dan iets uit wat de moeite waard is. Het principe van de broedplaats. Jonge mensen zou ik mee willen geven: zoek een omgeving waar je vrijheid krijgt om je te ontwikkelen. Zorg voor een gedegen ondergrond zodat je later de vrijheid hebt om al die kanten op te kunnen gaan. Het begint met kennis *‘you have to know the rules to break them’*. Geef jonge mensen de vrijheid door ze een goede basis mee te geven. Die vrijheid zit ‘m niet in het feit dat je maar alles kunt kiezen aan beroepen wat er maar mogelijk is, maar zorg voor een solide ondergrond die je een denkpatroon, een manier van analyseren bij brengt, hoe je naar de wereld kunt kijken, die je verrijkt waardoor je later de juiste keuzes kunt maken. En niet wegen afsnijdt, want dat is het trieste wat er nu gebeurt. In een samenleving waar de werkgelegenheid onder druk staat zou je mensen zo moeten opleiden dat ze nog alle kanten op kunnen.”





Voorkom een burn out: zeg elkaar eens goed de waarheid

In onderwijsland is peer review helemaal hot. Docenten moeten meer van elkaar leren en elkaar meer en betere feedback geven. De meest opvallende trendsetter op dit gebied is Jaap Versfelt. Deze ex-McKinsey-partner bestuurt de stichting LeerKRACHT, die docenten aanspoort elkaar als grootste inspiratiebron te gebruiken. Volgens de website van de stichting loopt er nu een pilot waaraan een aantal ROC's en enkele scholen in primair en voortgezet onderwijs meedoen. De bedoeling is dat de pilot opgeschaald wordt naar nog eens 75 scholen. Ik vermoed dat er ook lessen te leren zijn voor het hoger onderwijs.

De belangrijkste boodschap van de stichting is dat docenten elkaar beter kunnen maken. LeerKRACHT beweert dat een 'cultuur van continue verbetering de sleutel is voor goede leerlingresultaten'. Volgens leerKRACHT moeten door lesobservaties docenten van elkaar leren en elkaar feedback te geven. Ook zouden, door gezamenlijke voorbereiding van lessen, docenten ervaringen uit moeten wisselen en helpen elkaars lessen beter te maken. Hierbij horen effectieve en korte teammeetings, waarin docenten en schoolleiders resultaten bespreken en verbeteracties afspreken. Dit alles wordt gedragen door schoolleiders die sterk aanwezig zijn op de werkvloer en in de lessen. Schoolleiders zouden tussen de 20 en 40 procent van hun tijd aan docenten en de verbetering van onderwijskwaliteit moeten besteden.

Docenten en betrokken scholen uiten zich op sociale media positief over deze aanpak. In het recente kritische onderwijsboek *Het Alternatief* zijn over leerKRACHT alleen maar juichende geluiden te lezen. De vraag is, kortom, waarom niet iedereen dit doet. Vooral het punt dat schoolleiders sterk aanwezig zijn op de werkvloer, zou in het hoger onderwijs moeten aanspreken. Naar aanleiding van de vele schandalen bij universiteiten en hogescholen wordt vaak als verklaring gewezen naar de enorme afstand tussen schoolbestuur en werkvloer. Voor docenten biedt peer review misschien nog wel meer dan enkel betere leerlingresultaten. Het zou zomaar kunnen dat het percentage docenten met burn out hierdoor terug zou lopen. In de psychologie is het een bekend gegeven dat stress toeneemt als mensen in een isolement werken. Veel docenten die het zwaar hebben, hebben moeite om hulp te vragen bij collega's. Voor beginnende docenten, die bezig zijn met overleven, is niets zo fijn als tijdens vergaderingen bevestiging te krijgen van de problemen die anderen met dezelfde leerlingen of studenten hebben. Gedeelde smart is in het onderwijs letterlijk halve smart. Het onderwijs lijkt een erg zachte wereld, met veel sociaal ingestelde collega's. In docentengezelschappen wordt niet snel toegegeven dat iemand het werk niet aankan. Een matig functionerende leerkracht wordt zelden aangesproken. Hulp begint ook niet vanzelf. 'Wat kan je ook doen?' is een terechte verzuchting. De docent is alleen met zijn of haar klassen en moet zichzelf zien te redden. Wanneer een collega onderuit gaat, is er overigens vaak ook ruimte voor borstklapperij. 'Het onderwijs is niet voor iedereen weggelegd', zeggen de overlevers, terwijl ze doorgaan met hun eenzame strijd.

Peer review en meer samenwerking lijken de weg naar meer werkvreugde en dus naar betere resultaten. Maar waarom gebeurt het dan toch zo weinig? Schaamte, is waarschijnlijk de belangrijkste verklaring, met tijdgebrek als goede tweede. Ik schaam mij vaak ook, wanneer er een toeschouwer in de klas zit, die ziet hoe weinig effectieve tijd een les bevat. Die ziet hoeveel leerlingen hun sociale media bijhouden in de les. Die ziet hoe ongeremd sommige leerlingen zich opstellen. Een Belgische aanstaande leerkracht keek haar ogen uit, toen ze bij ons een weekje rondliep. De opstelling van de leerlingen zou in België nooit geaccepteerd worden. Tot onze verbazing was zij na afloop toch vol lof over de band tussen docent en leerling op Nederlandse scholen. Over het vertrouwen dat leerlingen krijgen en over de betrokkenheid van de leerlingen. De losse sfeer op onze Nederlandse school sprak haar juist enorm aan, zo gaf ze terug. Mijn angst, mijn schaamte, was onterecht.

Peer review is een begaanbare weg in het onderwijs, wanneer docenten over hun schaamte heen stappen. Kijk bij elkaar, zeg wat je ziet, voorkom burn out en verbeter de resultaten. In de zachte onderwijswereld is het verfrissend wanneer we elkaar eens goed de waarheid vertellen.

Universiteit van Nederland van start

Waarom tolt de wereld als je dronken bent? Waarom krijg je irritante deuntjes niet meer uit je hoofd? En is computeren slecht voor je hersenen? Vragen waar De Universiteit van Nederland antwoord op weet. De jongste universiteit van ons land biedt geïnteresseerden elke werkdag een gratis online college.

Het idee voor de digitale Universiteit van Nederland komt uit de koker van Alexander Klöpping en Marten Blankesteijn. "De universiteit is bedoeld voor iedereen die van een heleboel dingen een beetje wil weten", aldus zelfbenoemd rector Marten Blankesteijn. "We volgen het televisieseizoen, dus zetten we 36 weken per jaar filmpjes online."

Waarom geen uitzendingen op televisie?

"Als de publieke omroep onze filmpjes wil hebben, vind ik dat prima. Maar voor ons is het belangrijker dat ze op YouTube staan en beschikbaar zijn via onze eigen website en die van de Volkskrant. Ik heb niets tegen televisie, maar zelf kijk ik het nooit. Alsof ik 's avonds stipt om acht uur op de bank ga zitten voor een programma. Via Uitzending Gemist kan ik alles kijken als het mij uitkomt. De enige reden dat we de colleges elke avond op een vast tijdstip online zetten is zodat mensen er dan samen over kunnen kletsen."

Gratis colleges, de beste hoogleraren... Doen jullie hetzelfde als Amerikaanse aanbieders als edX en Udacity, die ook voor niks colleges online zetten?

"Nee, de Universiteit van Nederland mikt op een andere doelgroep. Die Amerikaanse mooc's zijn bedoeld voor studenten die van één onderwerp heel erg veel willen weten. Wij mikken meer op mensen die van heel veel verschillende onderwerpen een beetje willen weten. Bovendien nemen wij geen toetsen af en schrijven we geen certificaten of diploma's uit. Ik snap eerlijk gezegd niet waarom Nederlandse universiteiten nu zo bezig zijn met die mooc's. Een hype, als je het mij vraagt."

Waarom?

"Met het geven van mooc's trekt een instelling geen extra studenten en je verdient er ook geen geld mee. Maar als ik zou kunnen kiezen tussen de Universiteit Utrecht en de Universiteit van Amsterdam, en één van die twee zou de hoorcolleges op een leuke manier opnemen? Dan zou ik het wel weten. Dat betekent niet dat ik contact met docenten niet belangrijk vind.

Maar als docenten minder tijd zouden besteden aan jaar in jaar uit hetzelfde hoorcollege geven, blijft er meer tijd over voor goede werkcolleges. Ik heb anderhalf jaar gestudeerd en heb nooit begrepen waarom ik om half negen moest luisteren naar een man die ongeïnspireerd een verhaal stond af te draaien. Uiteindelijk ben ik maar gewoon gaan werken."

Mogen onderwijsinstellingen jullie filmpjes dan ook gebruiken in de collegezaal?

"Ja hoor. Dat lijkt me heel erg leuk. Iedereen mag de filmpjes overal voor gebruiken. Alles blijft ook online staan. Uiteindelijk hoop ik dat bijvoorbeeld scholieren die een spreekbeurt willen houden over de Tweede Wereldoorlog als eerste uitkomen bij de Universiteit van Nederland. Misschien worden ze wel zo enthousiast dat ze geschiedenis gaan studeren, of misschien klikken ze op andere filmpjes en vinden ze dat onderwerp veel leuker. Dat is de bedoeling."

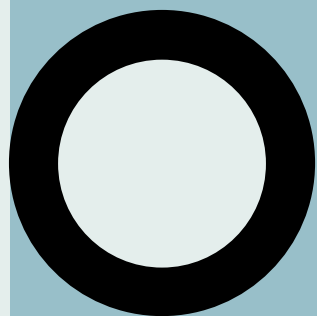
Wie betaalt dit eigenlijk?

"Onze sponsors. We hadden de begroting best met allerlei subsidies kunnen dichtfietsen, maar dat hebben we niet gedaan. Ongeveer de helft van de bedrijven die we hebben benaderd, wilde meewerken. Sommigen eisten dat we hun logo's groot in beeld zouden brengen of dat we bier zouden schenken tijdens de opnames. Daar hadden wij dan weer geen zin in. Overigens krijgen Alexander en ik niet betaald en de hoogleraren ook niet."

Heb je een favoriete hoogleraar? Iemand die we niet mogen missen?

"Het college dat mij het meest heeft verrast ging over aansprakelijkheidsrecht. In eerste instantie leek me dat niet echt een inspirerend onderwerp, maar het was geweldig. Weet je bijvoorbeeld of je aansprakelijkheidsverzekering mag gebruiken als je rode wijn over de bank gooit bij vrienden? Nee dus. Want dan zou je dat de hele tijd bij elkaar kunnen doen om nieuwe meubels te kopen."

HOP
Petra Vissers



Meer onderwijskwaliteit door stagelopen in teamverband?

Dit artikel is het negenenvijftigste in een serie praktische artikelen over onderwijsinnovatie. Deze serie heeft de bedoeling om mensen die werkzaam zijn in het hoger onderwijs handreikingen en aandachtspunten te bieden voor eigen initiatieven in onderwijsinnovatie. De onderwerpen van deze reeks kunnen uiteenlopen, maar zullen altijd gaan over het maken van onderwijs en dus over toepassingen van onderwijskundige en onderwijstechnologische inzichten in het dagelijks werk van de docent, het onderwijsteam of de opleidingsmanager.

Auteurs

Fenna Swart
Najat Bay

Swart werkt als docent en onderzoeker bij het lectoraat Taaldidactiek & Onderwijs bij Hogeschool Inholland en voert promotieonderzoek uit naar 'het leren van docenten in de didactische en taalgerichte onderwijspraktijk' aan de Universiteit Utrecht. Bay werkt als projectmanager en onderzoeker bij het lectoraat Human Resource Management bij de Hogeschool van Amsterdam en is vanuit Urban Management betrokken bij het in kaart brengen van grootstedelijke vraagstukken voor de ontwikkeling van de stad.

Reacties op dit artikel naar:
fenokkio@gmail.com en n.bay@hva.nl

Inhoud

- _ Samenvatting
- _ Inleiding
- _ Theoretisch kader
- _ Het onderwijsproject
- _ School- en docentenperspectief
- _ Studentenperspectief
- _ Perspectief van de opdrachtgever
- _ Tot besluit

Samenvatting

Hoe kijken studenten, docenten en opdrachtgevers aan tegen een vorm van stagelopen in teamverband waarbij verschillende onderwijsniveaus (mbo en hbo) moeten samenwerken? In dit praktisch artikel wordt, aan de hand van een specifieke casus, een beeld geschetst van één van de onderwijsprojecten binnen TEAMstages in grootstedelijke context, naar aanleiding van een onderzoek hier naar door de auteurs. Het doel van TEAMstages is om studenten beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt en mbo'ers goed voor te bereiden op de aansluiting naar het hbo.

Inleiding

Nederland heeft de ambitie om een toonaangevend kennisland te zijn. Met de geleidelijke toename van studenten in het hbo, waarvan een groot deel vanuit het mbo instroomt, is de maatschappelijke aandacht voor de kwaliteit van aansluiting gegroeid.

In dit kader is, op initiatief van de Joop van den Ende Foundation en het Regionaal OpleidingsCentrum van Amsterdam (ROCvA) in 2006 met behulp van sponsorgelden uit het bedrijfsleven, bureau TEAMstages opgezet in Amsterdam.

TEAMstages is aanvankelijk bedoeld als een experimenteel samenwerkingsproject voor scholen en bedrijven om kansarme jongeren te stimuleren stage te lopen in heterogene teams. Vanaf 2010 wordt de focus verlegd naar stages voor kansrijke jongeren, met TEAMstage 2.0. Daarbij zijn de projecten gericht op de verhoging van kwaliteit van doorstroom (van mbo naar hbo) en het ontwikkelen van meer beroepsgerelateerde competenties en vaardigheden, zoals: samenwerken, projectorganisatie, leiderschap en innovatie.

Teams binnen het TEAMstageproject zijn heterogeen samengesteld naar niveau, discipline, sector en culturele achtergrond. Studenten werken vier tot zes maanden intensief samen aan een opdracht in een bedrijf. Daarbij worden ze gecoached door een duo; een bedrijfscoach uit het bedrijf en een opleidingscoach uit het onderwijs. Het bureau TEAMstages biedt trainingen aan het begin van de stageperiode (teambuilding en communicatie) en workshops tijdens de stage aan om studenten voor te bereiden op een werkzaam leven in een bedrijf.

Begin 2012 wordt het project geëvalueerd met behulp van een onderzoekssubsidie van het Platform Beroepsonderwijs (HPBO). Het HPBO is een expertisecentrum voor innovatie en kennisdeling in het beroepsonderwijs. Met de subsidie wordt een driejarig longitudinaal onderzoek gestart naar invloedfactoren op de ontwikkeling van de TEAMstagestudent in de stad. Het onderzoek wordt opgezet vanuit de hypothese dat stagelopen via TEAMstages bijdraagt aan de competentie- en loopbaanontwikkeling van studenten. Hiermee kan een belangrijke bijdrage geleverd worden aan een succesvolle doorstroom van opleiding naar opleiding en van opleiding naar beroepspraktijk. Deze hypothese leidt tot de onderzoeksvraag: 'Welke bijdrage heeft TEAMstages geleverd aan de loopbaanontwikkeling van de mbo- en hbo-TEAMstagestudenten?' Het onderzoek wordt uitgevoerd in februari-juni 2012, onder alle (31) studenten die, op dat moment, via TEAMstages een stage-opdracht uitvoeren.

Om een beter beeld te geven van een onderwijsproject in de context van grootstedelijke problematiek, wordt in dit artikel ingezoomd op één team van TEAMstages in Amsterdam; CoCo's keuken, een bedrijf dat gevestigd is op vier locaties in Amsterdam. CoCo's keuken is een wijkrestaurant waarin activiteiten rondom eten en samenkomen worden georganiseerd. Aan de hand van deze casus wordt ingegaan op de vraag wat opleidingen kunnen bijdragen aan bedrijfsontwikkelingen in de stad. Binnen dit artikel wordt een onderzoeksproject binnen teamstages besproken vanuit het perspectief van de student, de school en de opdrachtgever. Hiervoor wordt eerst de context, en de inbedding daarvan in de wetenschappelijke literatuur besproken.

Theoretisch kader

Studenten maken vaak voor het eerst kennis met de beroepspraktijk tijdens de stage. Hierbij wordt onder meer van studenten verwacht dat zij verantwoordelijkheid nemen voor zowel de activiteiten en taken (behorende bij de beroepspraktijk) als de hieruit voortkomende leerervaringen (Wagenaar & Wassink, 2008). In het onderzoek zijn studenten vanuit de stagecontext gevraagd naar hun activiteiten met betrekking tot het werk en of de opdracht binnen het stagebedrijf. Hieronder worden handelingsacties verstaan die doelmatig en doelgericht zijn om invulling te geven aan individuele en teamgerelateerde verplichtingen, behorende bij de werkzaamheden in het bedrijf waar ze stage lopen. Een taak is het geheel van (specifieke) werkzaamheden die door een student wordt uitgevoerd in het kader van zijn opdracht binnen het stagebedrijf. Bij activiteiten kan het gaan om opdracht(en) die uitgevoerd moeten worden en bijbehorende verantwoordelijkheden die in het kader van die opdrachten opgenomen worden binnen het stagebedrijf. Uit een literatuurstudie van Meijers & Teerling (2003) blijkt dat het voor organisaties niet alleen van belang is activiteiten voor de ontwikkeling van vakbekwaamheid in het beleid op te nemen, maar ook ontwikkelingsactiviteiten voor het bevorderen van loopbaanontwikkeling van werknemers. Hiermee kan een positieve bijdrage worden geleverd aan aspecten als tevredenheid, motivatie en welbevinden van het personeel en binding aan de organisatie.

Ervaring en verantwoordelijkheid

Uitgaande van verschillende visies op loopbaanontwikkeling voegen werknemers, volgens Bird (1994), waarde toe aan een organisatie door middel van reflectie op hun ervaringen. Concrete werkervaringen in stages kunnen studenten helpen om loopbaancompetenties en – in het verlengde daarvan – keuzerijpheid te ontwikkelen.

Studenten ontwikkelen daarnaast meer zelfvertrouwen door verantwoordelijkheid te nemen voor activiteiten die uitgevoerd moeten worden. Hiermee kan een interne locus of control en een proactieve persoonlijkheid worden ontwikkeld (Meijers, Kuijpers & Winters, 2010). Onderzoek geeft aan dat studenten hun (voorgenomen) keuzes vooral laten bepalen door ervaringen. Het doorlopen van verschillende werkervaringen lijkt een positieve invloed te hebben op de ontwikkeling van het zelfbeeld, een beroepsbeeld en de loopbaanplanning. Loopbaanontwikkeling en loopbaanleren kan plaatsvinden doordat de student zich een beeld over het werk kan vormen op basis van de verzamelde ervaringen en door het zoeken van informatie bij anderen. Met betrekking tot studie- en de beroepskeuze zijn dit in de praktijk vooral vrienden en familie (ouders). Ouders blijken zelfs een grotere invloed te hebben op de loopbaanontwikkeling van studenten dan docenten (Meijers, Kuijpers & Winters, 2010). Loopbaanontwikkeling wordt vanuit deze context niet gedefinieerd als een opeenvolging van banen, maar als een opeenvolging van ervaringen (Boudreaux, 2001). Een werkervaring geeft inzicht in wat iemand heeft beleefd op basis van zijn betrokkenheid bij een werkproces en/of observatie van een bepaalde gebeurtenis in een organisatie. Uit onderzoek naar de kwaliteit van een stage zijn het opdoen van verschillende werkervaringen de voornaamste factoren die de ontwikkeling van arbeidsidentiteit en loopbaan stimuleren (Cohen-Scali, 2003). Studenten doen tijdens hun stage diverse werkervaringen op. In dit onderzoek worden werkervaringen gezien als vormen van kennis of inzicht die door ondervinding en/of uitoefening van activiteiten geleerd worden. Bij het vragen naar werkervaringen, die zijn opgedaan tijdens de teamstage, komen regelmatig interpretaties en fragmenten van denkprocessen aan de orde, waarbinnen ervaringen door studenten

geduid of gekoppeld worden aan een persoonlijk inzicht.

Keuzes

Studenten moeten tijdens de stage voortdurend keuzes maken. Hierbij moeten ze op basis van al dan niet aanwezige informatiebronnen beslissingen nemen die voor de lange termijn gevolgen kunnen hebben. In dit proces moeten studenten leren hun kennis en ervaring in te zetten voor de keuze van hun loopbaanontwikkeling (Meijers, Kuijpers & Winters, 2010). De wijze waarop personen keuzes maken in het kader van hun studie en loopbaanontwikkeling, is afhankelijk van de context en factoren die hierop van invloed kunnen zijn (Ballafkih e.a. 2008, Kuijpers 2003). De keuzes komen tot stand binnen de sociale omgeving en het tijdsgewricht waarin personen leven. De sociale omgeving bestaat uit verschillende netwerken waar personen deel van uit maken of gebruik van kunnen maken. Het individu bepaalt steeds meer hoe dat netwerk eruit ziet (Wellman 2002). Een keuze is vaak het resultaat van een afweging van meerdere keuzemogelijkheden en betreft een mogelijkheid die gevolgd wordt door een (bijbehorende) actie. De keuze voor een stage wordt bijvoorbeeld gemaakt op basis van een voorkeur voor een bepaalde baan. Een doel kan zijn om bijvoorbeeld de gewenste baan via deze weg (het volgen van een studie of stage) zo snel mogelijk te bereiken. In dat geval kan de te kiezen stage worden gemotiveerd door bijvoorbeeld de haalbaarheid en studieduur van de mogelijk te volgen studie of stage. Door de keuzes die studenten maken op het gebied van studie en werk geven zij vorm aan hun (toekomstige) studie- en werkloopbaan.

Loopbaancompetenties

Loopbaanontwikkeling kent, volgens Kidd (2006) verschillende aspecten die verschillende competenties vragen.

Een daarvan betreft de loopbaankeuze: het relateren van het zelfbewustzijn aan de mogelijkheden op de educatie- en arbeidsmarkt en het begrijpen hoe emoties beslissingen beïnvloeden. Binnen bureau TEAMstages kiezen studenten ieder jaar voor de vorm van teamstage waarbij zij stage lopen in een team. Vragen die hierbij spelen zijn bijvoorbeeld: wanneer ga ik stage lopen, wat voor soort stage wil ik doen en bij welk bedrijf. Ook het type stage-opdracht - is het een vrije opdracht of een vooraf bepaalde opdracht - speelt voor de student bij het maken van keuzes, een grote rol. De onderwijsloopbaan heeft betrekking op de studiekeuze, de voortgang en de gekozen specialisatie tijdens de opleiding. Het volgen van onderwijs is van invloed op de arbeidsloopbaan; zo geven diploma's van een hoger opleidingsniveau toegang tot banen van een hoger niveau. De arbeidsloopbaan verwijst naar de weg die de jongere aflegt op de arbeidsmarkt (Ballafkih e.a. 2008).

Arbeidscapaciteit

Een belangrijk aspect in de arbeidsloopbaan is de arbeidscapaciteit. Arbeidscapaciteit heeft betrekking op het vermogen om werk uit te voeren dat aansluit bij zowel de arbeidsmarktvraag en verandering als het menselijk kapitaal van de werkende. Menselijk kapitaal betreft de kennis die een persoon verwerft gedurende zijn leven en gebruikt om goederen, diensten of ideeën te produceren in markt en niet-markt omstandigheden (Kuijpers 2003). Personen worden door arbeidscapaciteit in staat gesteld om nu en in de toekomst een geschikte arbeidspositie in te nemen. Bij het kiezen van een studie of beroep onderscheiden Du Bois-Reymond, Plug, Poel & Ravesloot (2001) een sociaal communicatieve en expressieve oriëntatie. De expressieve oriëntatie houdt in dat de eigen carrière en persoonlijke ontwikkeling centraal staat bij het maken van keuzes. Deze oriëntatie komt vaker voor bij groepen die minder risico lopen op de arbeidsmarkt.

Bij de sociaal communicatieve oriëntatie staat de persoonlijke ontwikkeling, in directe relatie tot zijn omgeving, centraal. Hieronder valt onder meer de open en materialistische oriëntatie, waarbij geld verdienen een grote rol speelt. Deze oriëntatie speelt vaker een rol bij kansarme groepen samen met de materialistische oriëntatie, waarbij geld verdienen centraal staat (Ballafkih e.a. 2008). Van belang voor de loopbaanontwikkeling van studenten zijn, volgens Plant (2004), vooral competenties als het kunnen reflecteren op eigen kwaliteiten en motieven en het kunnen exploreren van werkmogelijkheden door middel van netwerken.

Het onderwijsproject

Binnen bureau TEAMstages werken de onderwijsinstellingen HvA en ROCvA op hbo- en mbo-niveau samen met het bedrijfsleven en non-profit organisaties. De coaching van de teams gebeurt door een coach uit het bedrijfsleven en een opleidingscoach uit het onderwijs. TEAMstages is gestart in 2006 en heeft sinds die tijd ongeveer 150 teams van gemiddeld vier stagiairs (totaal ruim 600 stagiairs) stage laten lopen bij meer dan 70 verschillende bedrijven. Het bedrijfsleven heeft behoefte aan gemotiveerde studenten die, binnen praktijkgerichte en autonome projecten, in teamverband maatwerk kunnen leveren voor een opdrachtgever.

In deze context is TEAMstages een schakel tussen studenten en het bedrijfsleven, waarbij mbo- en hbo-studenten met elkaar samenwerken. Vanuit de opleiding moet de stage erkend zijn, ontwikkelmogelijkheden bieden en tijdens de studie geleerde competenties toetsen. De student wordt in de gelegenheid gesteld om de geleerde competenties toe te passen in de praktijk, werkervaring op te doen en de stage succesvol af te ronden. Deelnemende bedrijven leveren bij het uitzetten van de opdracht tevens een financiële bijdrage aan bureau TEAMstages.

De teamopdrachten binnen TEAMstages zijn vooraf geformuleerd en gecommuniceerd vanuit een behoefte van het bedrijf, maar de precieze taken en activiteiten liggen niet vast. De opdrachten worden in de praktijk door de meeste studententeams zelf ingevuld.

Het bedrijf CoCo's keuken is een horecagelegenheid gevestigd op vier plekken in Amsterdam. CoCo's keuken bestaat uit een samenwerking tussen initiator Cordaan (een zorginstelling), Combiwel (een welzijnsinstelling) en een horeca-afdeling van het ROCvA. CoCo's keuken wil een buurtfunctie vervullen en bewoners samen laten komen. Alle CoCo's keukens zijn gevestigd in nieuwbouwcomplexen. Het beleid is gericht op kleinschalig wonen en koken op de groep. Cordaan wilde aanvankelijk de nieuwbouwcomplexen ombouwen tot restaurants, maar had daarvoor de expertise niet in huis. Combiwel, die expertise heeft op het gebied van activeren en ontmoetingsplekken realiseren in de wijk, werd de samenwerkingspartner.

De opdracht die CoCo's keuken heeft geformuleerd en uitgezet via TEAMstages, is het opzetten van een marketingcampagne om de naamsbekendheid te vergroten. Op basis van een bedrijfsopdracht stelt TEAMstages een vacature op die wordt uitgezet onder studenten. In de vacature worden de eisen opgenomen waaraan moet worden voldaan. Studenten die reageren op de vacature gaan eerst in gesprek met een medewerker Werving & Selectie van TEAMstages. Indien de kandidaat geschikt wordt bevonden, wordt deze voorgesteld aan de opdrachtgever. Bij CoCo's keuken is de opdracht aangenomen en uitgevoerd door twee mbo-studenten Media Event Support en twee hbo-studenten van de opleiding Commerciële Economie.

School- en docentenperspectief

Vanuit het school- en docentenperspectief bestaat het idee dat talentgroei wordt

ontwikkeld door het stimuleren van leren in teamverband. Om dit te bewerkstelligen, is door sommige opleidingen aansluiting gezocht bij TEAMstages. Hierbij wordt ingezet op het gericht werven van opdrachten die aansluiten bij beroepstaken binnen de opleidingen. Binnen het mbo gaat het om de opleidingen zoals Art & Design, Leisure management, Marketing en Communicatie en Media Event Support. Binnen het hbo gaat het om de opleidingen: Commerciële Economie, Bedrijfskundige Informatica, Human Resource Management en Management Economie en Recht. Docenten zijn verantwoordelijk voor de stagebegeleiding van de studenten verbonden aan de opleiding. In de praktijk betekent dit dat elke TEAMstagestudent zijn of haar eigen opleidingscoach heeft. Docenten geven aan dat het werken in een heterogeen team de studenten uitdaagt om goed aan te geven welke opdracht zij met z'n allen voor het bedrijf moeten voltooien en hoe die opdracht past binnen de eisen die de school stelt aan de individuele student. Studenten slagen er niet altijd in dit goed aan te geven. Het verschil tussen een TEAMstage en een reguliere stage zit in de groep begeleiders die samen komen om het gesprek te voeren over de stagiaires. Doordat de samenstelling van de begeleiders heterogeen is en de eisen, vanuit de opleidingen verschillen is het soms lastig voor studenten om samen te werken.

Verbeterpunten

De procedure met betrekking tot de bedrijfsopdracht en de rollen die de mbo- en hbo-studenten hierbij moeten vervullen staan verwoord in een opdrachtomschrijving. Door de formuleringen te uniformeren, kan het gesprek tussen de verschillende begeleiders gevoerd worden. De communicatie tussen de begeleiders verloopt echter niet altijd goed. De begeleiders weten niet altijd van elkaar wat de opleidingen voor eisen stellen aan studenten. Het is daarom van belang dat de doelen van de opdracht en de doelen

voor de student helder worden gedefinieerd. Bij de keuze voor een stageplek blijven studenten niet altijd kritisch na te denken. Eén docent betreurt dit en geeft aan dat het kiezen van een stage bepalend is voor het opbouwen van het eigen curriculum vitae. De student die kiest voor Teamstages zou een extra opdracht kunnen uitvoeren. De extra opdracht zou de nadruk kunnen leggen op de competentie samenwerken, waarbij de student aangeeft welke rol hij hierbij heeft vervuld. Ook blijkt uit de uitkomsten dat Teamstages zich beter zou kunnen profileren. Zo geeft een docent bijvoorbeeld aan niets te horen van Teamstages, als hij er niet zelf naar vraagt.

Het idee om talentgroei te stimuleren door verschillende disciplines samen te laten werken, blijkt in de praktijk lastig te realiseren. Docenten van het mbo en hbo blijken niet goed op de hoogte van de eisen die de opleiding stelt aan de studenten. De vertaalslag om verder te kijken dan de eigen opleiding blijkt in de praktijk lastig te maken. Ook de beoordelingscriteria met betrekking tot het eindresultaat zijn vanuit TEAMstages niet eenduidig geformuleerd. Studenten krijgen een groepsbeoordeling van de bedrijfscoach en een individuele beoordeling vanuit de opleiding, waarbij de eindresultaten (nog) niet goed op elkaar (bedrijf en opleiding) zijn afgestemd.

Studentenperspectief

Iets minder dan de helft van de ondervraagde studenten komt bij TEAMstages terecht via de vacaturebank van hun school. Een aantal hiervan geeft aan via een vriend of vriendin van TEAMstages gehoord te hebben. Sommige van deze vrienden deden zelf ook een teamstage op dat moment, of hebben in het verleden een teamstage gedaan. Een minderheid van de studenten noemt als belangrijkste reden om voor TEAMstages te kiezen het kunnen samenwerken in een team of het leidinggeven aan een team.

Open educational resources voor UNESCO-thema's

Voor de UNESCO-thema's vrede en mensenrechten, intercultureel leren, wereldburgerschap en duurzaamheid bestaan geen methodes van educatieve uitgeverijen. Reden voor de Nationale UNESCO Commissie, docenten van UNESCO-scholen voortgezet onderwijs en Wikiwijs om een collectie open leermateriaal te maken die online vrij beschikbaar is voor (her)gebruik: OER. Greetje van den Bergh, voorzitter van de Nationale UNESCO Commissie en Anke van Kampen, commissielid, lichten de samenwerking toe. 'Om Education for all te bereiken, heb je OER nodig.'

Het project 'UNESCO en Wikiwijs' is begin 2013 gestart. Docenten van UNESCO-scholen ontwikkelden, onder begeleiding van de Nationale UNESCO Commissie en Wikiwijs, een collectie leermateriaal. Van Kampen, commissielid van de Nationale UNESCO Commissie, over het ontstaan van het project: "Veel docenten maken schitterend materiaal. Maar dat wordt vaak alleen in het eigen klaslokaal of op de eigen school gebruikt en dat is zonde! Zo is het idee ontstaan om dit leermateriaal te delen. Om de kwaliteit ervan voor de UNESCO-thema's te beoordelen heeft SLO (nationaal expertisecentrum leerplanontwikkeling, red.) een checklist gemaakt. Scholen vragen namelijk heel vaak aan ons welk materiaal is UNESCO-proof, maar als Nationale Commissie zijn wij daartoe niet geoutilleerd. Daarom hebben we aan Wikiwijs gevraagd om docenten vaardigheden aan te leren om zelf leermateriaal te arrangeren, te implementeren en in te vlechten in het lesprogramma."

UNESCO-scholen

UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization), opgericht in 1945, is een gespecialiseerde organisatie van de Verenigde Naties met als missie bij te dragen aan vrede, interculturele dialoog en duurzame ontwikkeling. UNESCO-scholen ondersteunen deze missie en maken hun leerlingen vertrouwd met het UNESCO-gedachtegoed. Tijdens het onderwijs wordt aandacht besteed aan vrede en mensenrechten, intercultureel leren, wereldburgerschap en duurzaamheid. Door leerlingen met deze thema's te laten werken, wil UNESCO hen begrip voor andere mensen en culturen en hun verantwoordelijkheid voor de toekomst bijbrengen en zo een bijdrage leveren aan vrede. Daarnaast biedt een UNESCO-school een leerklimaat waarin leerlingen en leraren in harmonie kunnen samenwerken, (extra) curriculaire activiteiten oppakken en nemen de scholen actief deel aan het (inter)nationale netwerk. Wereldwijd bestaan er 9.700 UNESCO-scholen. Nederland telt er momenteel 24.

Belevingswereld

Van Kampen vindt open educational resources, kortweg OER, een krachtig middel om de effectiviteit van het onderwijs te versterken. "Je moet het natuurlijk niet kritiekloos bij alles inzetten, maar je kunt er op een heel goede manier gebruik van maken. De meeste kinderen op de basisschool en in het voortgezet onderwijs zijn al zo gewend aan het werken met digitaal materiaal, dat ze een leraar die dat niet gebruikt nauwelijks meer serieus nemen. Traditioneel onderwijs sluit niet meer aan bij de belevingswereld van die kinderen. Het is aan docenten en scholen zelf om hiermee aan de slag te gaan. Dat geldt ook voor dit project. Het is echter niet zo dat we het uit onze handen laten vallen. Mochten scholen aangeven verdere ondersteuning nodig te hebben, dan proberen wij, als we de mogelijkheden daarvoor hebben, daaraan te voldoen. Maar het is de bedoeling dat scholen zelf wijs worden op het gebied van digitale leermiddelen en dat zij, wat je 'capacitybuilding' noemt, vaardigheden ontwikkelen om er zelf mee verder te gaan. Dat is de gedachte."

Volgens Van Kampen moet er op een heleboel fronten tegelijk strijd geleverd worden. "Het beleid van scholen, de vaardigheden van docenten, zorgen voor goed digitaal leermateriaal en goede hardware. Als je op een van die fronten iets verwaarloost dan kun je de hele school vol zetten met de prachtigste apparatuur, maar dan heb je er niks aan." Van Kampen vindt daarom dat leraren tijdens de opleiding moeten leren werken met digitaal leermateriaal. "Nu wordt het allemaal in de nascholing gestopt", zegt ze. "Je moet er juist voor zorgen dat de basis goed is. Als je vanaf dag één op de opleiding begint met alles in die richting te sturen, dan kun je in een later stadium je energie in bijscholing steken."

**Caroline Vavrinek
Marijn Willems**



Wikiwijs

Wikiwijs is een online platform waar docenten, van basis- tot universitair onderwijs, leermateriaal kunnen zoeken, aanpassen, maken en delen. Alle open, digitale leermaterialen zijn vrij in het onderwijs te gebruiken. Docenten kunnen hun kennis over en ervaringen met open leermateriaal op het platform uitwisselen en er professionele ondersteuning vinden. Wikiwijs wil het gebruik en de ontwikkeling van open leermiddelen stimuleren en vergemakkelijken. Achterliggende doelen zijn verbetering van de kwaliteit van onderwijs, professionalisering van docenten en het beroep van de docent aantrekkelijker maken. Het platform is in 2009 ontwikkeld door Kennisnet en de Open Universiteit in opdracht van het ministerie van OCW. Op 11 oktober 2013 is Wikiwijs samengegaan met het Leermiddelenplein van SLO, het nationaal expertisecentrum leerplanontwikkeling. Het gemeenschappelijke platform biedt via het platform wikiwijsleermiddelenplein.nl toegang tot ruim 100.000 lesmaterialen en 1.400 lesmethodes en is dé centrale plek waar docenten terecht kunnen voor alles wat met leermiddelen te maken heeft.

Fundamenteel veranderen

Greetje van de Bergh, voorzitter van de Nationale UNESCO Commissie, haakt daarop in. "Als je sterke instituties hebt, is het niet eenvoudig iets te veranderen. Er is een traditie van heel goede lerarenopleidingen in Nederland. Dat maakt het lastig om die opleidingen fundamenteel te veranderen, omdat de wereld veranderd is. Op het Open Education Event (13 maart 2013 in Utrecht, red.) heb ik gesproken over hoe belangrijk het is dat het leren werken met digitaal leermateriaal in de lerarenopleiding meegenomen wordt. Diezelfde week was er een grote lerarenconferentie in Amsterdam (International Summit on the Teaching Profession, red.) waar zowel onze onderwijsminister als -staatssecretaris waren. Tijdens die conferentie is het woord OER niet gevallen. De gedachte dat het kunnen omgaan met OER een belangrijk element is van goed leraarschap dringt maar heel langzaam door.

In Nederland is er in het hoger onderwijs wel veel nagedacht over wat onderwijs technologie en onderwijsdidactiek met elkaar te maken kunnen hebben. Door het ontstaan van een organisatie als SURF is al heel vroeg op koepelniveau, dus door alle universiteiten en hogescholen samen, nagedacht over wat we met de combinatie van ict, technologie en didactiek in het onderwijs kunnen. Hoe kun je didactisch verantwoord dit soort

middelen inzetten? Tegelijkertijd zie je dat het in de andere onderwijssectoren voor iedereen moeilijk is om opeens vanuit een heel ander perspectief te kijken naar hoe je van het onderwijs een ander proces kunt maken. In die zin spelen OER in de praktijk nog geen grote rol. Er gebeurt weinig echt vernieuwends."

Grote verschillen

Op de vragen in hoeverre OER wereldwijd een grote rol speelt en wat de rol van UNESCO hierin is, is Van den Bergh duidelijk. "UNESCO is de VN-organisatie voor onderwijs en werkt samen met het onderwijsveld. Het is daarom niet verwonderlijk dat daar de term open educational resources als zodanig is ontstaan en besproken. Als je weet hoeveel kinderen nog überhaupt niet naar school gaan! Dus werd al heel lang gezegd: hoe kunnen we moderne technologie effectief inzetten om te zorgen dat onderwijs toegankelijker en beter van kwaliteit wordt. Hoe kunnen we dat wereldwijd voor elkaar krijgen? Zo is de hele gedachte achter OER ontstaan. Maar ik zie grote verschillen tussen landen in hoe ze daar gebruik van maken. Een land als India bijvoorbeeld: dat heeft de wet van de stimulerende achterstand. Daar was zo veel te kort aan onderwijs en tegelijkertijd zoveel technologische kennis dat men op het gebied van OER in afstandsonderwijs al heel erg goed presteert. Veel beter dan in veel andere delen van de wereld. Ook in China is het beleid ineens heel erg gericht op OER in het onderwijs. Wij vinden dat het daar politiek gezien wel heel centralistisch gestuurd wordt. Maar laatst zei iemand: "Dat kan ook zijn voordelen hebben. Niet iedereen hoeft mee te praten over hoe het moet en dat werkt een stuk sneller".

UNESCO gaat altijd uit van de eigen verantwoordelijkheid van de lidstaten. Van den Bergh: "We zijn geen club die langskomt en landen laat zien hoe het moet. Wel hebben we een concrete doelstelling als het gaat om 'Education for All', het millenniumdoel voor 2015. En daarbij wordt steeds gezegd dat het onhaal-



Anke van Kampen en Greetje van de Bergh.

baar is zonder afstandsonderwijs en OER. Ik hoorde vorige week dat veel landen enthousiast zijn over de OER-verklaring die vorig jaar in Parijs is ondertekend. Niet de lidstaten, niet onze ambassadeurs maar deskundigen vanuit de hele wereld riepen daar op om OER-gebruik te bevorderen en ermee aan de slag te gaan. UNESCO speelt hierin een faciliterende rol en maakt met grote spelers zoals Google, ontwikkelaars en rechtenhebbers van leermiddelen afspraken om er zo veel mogelijk naar te streven dat materiaal rechtenvrij is, zodat iedereen het mag gebruiken. We willen de kwaliteit en toegankelijkheid bevorderen en ervoor zorgen dat men de juiste ondersteuning krijgt om er mee te kunnen werken. Mobile learning bijvoorbeeld: al die herders in Afrika lopen met een smartphone waar ze van alles op binnen kunnen krijgen. Doordat een heleboel infrastructuur ontbreekt, zijn zij onmiddellijk naar een draadloze omgeving gegaan. Maar de vraag is: Wat wil je dat ze leren? Wie levert de leerstof aan? Wie bepaalt wat het curriculum is. Dat is ingewikkeld. Daarom ondersteunt het International Institute for Educational Planning (opgericht door UNESCO in 1963, red.) bestuurders en beleidsmakers in die landen bij kwesties als: hoe zorg je dat je een duurzame onderwijsinfrastructuur krijgt en hoe kom je tot toetsen en examens die ook inderdaad onafhankelijke diploma's opleveren? Dat zijn dingen die je allemaal van elkaar kunt leren."

Kwaliteitskader

Het kwaliteitskader voor het UNESCO-schoolprofiel is op verzoek van de Nationale UNESCO Commissie ontwikkeld door SLO, het nationaal expertisecentrum leerplanontwikkeling, en het Europees Platform, in samenwerking met de UNESCO-scholen. Het netwerk van UNESCO-scholen in Nederland was in korte tijd gegroeid van vijf naar 21. Daardoor ontstond in toenemende mate de behoefte om te laten zien dat een UNESCO-school meer is dan een bordje op de muur. Het kwaliteitskader gaat in op wat het UNESCO-schoolprofiel betekent, welke kwaliteit een UNESCO-school moet bieden en hoe de scholen de thema's in hun lesprogramma kunnen uitwerken. Het kwaliteitskader is ook onderdeel van het systeem van onderlinge visitsaties, waarbij een school als gastheer twee andere scholen ontvangt. De ontvangende school laat de bezoekers zien hoe UNESCO in de school wordt vormgegeven. Dit bezoek wordt samengevat in een lijstje tips (ter verbetering) en tops (opvallend sterke punten), dat vervolgens met de school wordt besproken. Het kwaliteitskader dient als handvat voor de (volgende) ronde van schoolbezoeken. Ook voor nieuwe scholen binnen het netwerk is het een nuttig instrument. Het is niet dwingend van aard, maar beoogt de scholen houvast te bieden bij het uitwerken van de UNESCO-thema's in lessen, projecten en beleid.





Marieke Brugman

Caroline Vavrinek

UNESCO en Wikiwijs werken samen aan nieuwe leermaterialen

Marieke Brugman is onderwijsbeleidscoördinator bij de Nationale UNESCO Commissie. Zij voert het werkprogramma uit dat deze commissie iedere twee jaar opstelt. Daarnaast is zij de nationale coördinator voor het UNESCO-scholennetwerk Nederland. 'Het grote verschil in ict-vaardigheden is mij opgevallen. Daar ligt nog wel echt een taak!'

OER speelt een belangrijke rol in het werkprogramma van UNESCO, legt onderwijsbeleidscoördinator Marieke Brugman uit. "In 2011 en 2012 lag de focus op OER toen we op metaniveau wilden bekijken hoe OER beleidsmatig in Nederland is georganiseerd. Omdat SURF zich daar ook op richtte, hebben we ervoor gekozen de praktijk te onderzoeken. En dat is wat we nu doen. In het werkprogramma van de Nationale UNESCO Commissie in 2013 en 2014 vormen de scholen en OER één gezamenlijk project".

Samenwerking met Wikiwijs

De eerste contacten tussen UNESCO en Wikiwijs om samen te werken werden gelegd in juni 2012 tijdens het World OER Congress. Brugman: "Ik was daar met een Nederlandse delegatie met onder andere Robert Schuwer (projectleider Wikiwijs Content, red.), UNESCO-leerstoelhouder OER Fred Mulder, vertegenwoordigers van UNESCO-Parijs en van het ministerie OCW. Daar zijn we aan de praat geraakt en na het congres hebben we besloten om samen te gaan werken. Wikiwijs wilde graag collecties open leer materiaal met een kwaliteitskeurmerk profileren, UNESCO-scholen hadden behoefte aan leermaterialen die ze uit konden wisselen. We hadden er dus allebei belang bij. Toen we concrete plannen hadden, heb ik ons samenwerkingsverband aangekondigd via de site www.unescoscholen.nl en al vrij snel meldden zes vo-scholen zich aan. Dat is een mooie score." Om materiaal te maken en delen is gekozen voor de functionaliteiten en mogelijkheden die het Wikiwijs-platform biedt. De eigen scholenwebsite van UNESCO biedt geen maakomgeving voor digitaal leer materiaal. Brugman: "Het idee achter de site www.unescoscholen.nl is dat scholen binnen en buiten het netwerk elkaar kunnen laten zien wat ze doen. De site is niet bedoeld om materiaal te uploaden, maar om elkaar te informeren, bijvoorbeeld over een themaweek in het kader van mensenrechten en de invulling daarvan. Bovendien is het een Word-Press-site (persoonlijk publicatie platform, red.) en daardoor niet geschikt om materiaal in te maken in tegenstelling tot Wikiwijs."

Ict-vaardigheden

De docenten zijn tijdens het project drie keer bij elkaar gekomen. Tijdens deze bijeenkomsten hebben ze materiaal uitgewisseld en geüpload onder begeleiding van Wikiwijs en UNESCO. Brugman kijkt daar positief op terug. "Iedereen had er heel veel zin in. Bij de eerste bijeenkomst vertelden de docenten welke projecten ze deden en toen zag je dat er iets ontstond: 'Ah, dat kan ik ook gebruiken' was een veelgehoorde opmerking. En dat is waar je uiteindelijk naartoe wilt. Dat docenten daadwerkelijk elkaars materiaal gaan gebruiken. Het grote verschil in ict-vaardigheden is mij overigens wel opgevallen. De docenten moesten hun eigen schoolprojecten uploaden; de een zette het materiaal er in drie tellen in en de ander had er veel meer moeite mee. Je ziet dat ze daar op blijven hangen als het niet zo lukt. Daar ligt nog wel echt een taak."

Er staan momenteel 25 arrangementen (verzameling bronmaterialen, aangevuld met eigen teksten, bijvoorbeeld instructies, afbeeldingen en geluidsfragmenten, red.) op de website www.unesco.wikiwijs.nl. "Daar mogen we hartstikke trots op zijn", zegt Brugman. "Docenten hebben het zo druk. En dat we nu een voorraad aan materialen hebben vind ik echt prachtig." Brugman wil er overigens wel voor waken dat de voorraad niet te groot wordt. "We horen vaak van docenten dat er zoveel dingen in Wikiwijs zitten dat ze door de bomen het bos niet meer zien. Op unesco.wikiwijs.nl moeten alleen daarom al geen duizenden materialen staan. Het materiaal dat er te vinden is moet duidelijk en goed zijn, scholen moeten er wat aan hebben en op hun manier kunnen gebruiken."

Kwaliteitscriteria

Om de kwaliteit van de leermaterialen te waarborgen, moet het voldoen aan bepaalde kwaliteitscriteria. Brugman daarover: "Kwaliteit is natuurlijk heel erg belangrijk. De koppeling aan het kwaliteitskader is een waarborg dat het ergens voor staat. SLO heeft een checklist gemaakt om te kunnen kijken of het binnen de pijlers en thema's van UNESCO past. De docenten doen die

check zelf en op het moment dat het materiaal bij mij wordt aangeleverd, ga ik ervan uit dat het goed is. Zij weten dat beter dan ik. Op het moment dat we materiaal toevoegen dat niet van onze eigen UNESCO-scholen komt, moet dezelfde checklist erbij gepakt worden.”

De eerste resultaten zijn eind april van dit jaar gepresenteerd aan alle aanwezige UNESCO-scholen tijdens de jaarlijkse scholenbijeenkomst. Hoe gaat het project nu verder? “Ik hoop dat daar een vonkje is ontstaan en dat meer scholen enthousiast geworden zijn. Er zijn scholen die op die dag zelf direct al een afspraak gemaakt hebben voor een Wikiwijs-training, dus dat geeft een goed gevoel. Een onderwerp dat blijft terugkomen, is hoe we aan goed lesmateriaal komen. Vanuit UNESCO kan ik signaleren of er een lespakket komt dat het vertalen waard is, zoals het lespakket ‘World Heritage in Young Hands’ dat we hebben vertaald en gedeeld via Wikiwijs. Daarnaast kunnen we de voorraad ook uitbreiden met materiaal van andere aanbieders zoals het pakket over mensenrechten van Amnesty. Dat kunnen we heel goed via Wikiwijs aanbieden.

Gedeeld materiaal

World Heritage in Young Hands

Het internationale lespakket ‘World Heritage In Young Hands’ is vertaald en bewerkt voor het onderwijs in Nederland. Het pakket is bedoeld ter versterking van het leren over het gedachtegoed van UNESCO en het werelderfgoed ver weg en dichtbij. Het materiaal is in eerste instantie ontwikkeld voor het voortgezet onderwijs, maar is met enige aanpassingen ook inzetbaar binnen andere schooltypes. Op dit moment zijn de vijf hoofdstukken van het pakket, een uitgebreide handleiding en interactieve pdf’s te raadplegen via Wikiwijs.

En als er een docent uit Lutjebroek prachtig materiaal heeft gemaakt over intercultureel leren, hoor ik het graag!”

Lesgeven over werelderfgoed



Scan de QR-code met smartphone of tablet om het materiaal te bekijken.

http://arrangeren.wikiwijs.nl/44085/Lesgeven_over_Werelderfgoed

Intercultureel leren op een UNESCO-school

Jikke Alta is lerares Frans op het Oostvaarderscollege (OVC) in Almere en geeft nu vijf jaar les. Zij is nog niet zo lang geleden afgestudeerd, maar heeft tijdens haar opleiding nooit digitaal leermateriaal ontwikkeld. ‘Het is zonde als we het wiel iedere keer opnieuw moeten uitvinden terwijl er zulk mooi materiaal voorhanden is.’

Oostvaarderscollege is een school die zich graag op het gebied van internationalisering wil profileren. Er zijn veel contacten en uitwisselingsprojecten met scholen in het buitenland wat de basis was voor het UNESCO-scholenlidmaatschap. Lerares Jikke Alta (28) neemt het UNESCO-coördinatorschap met ingang van volgend schooljaar over van haar collega die met pensioen gaat. Het OVC streeft ernaar dat iedere leerling tijdens zijn of haar schoolloopbaan met alle UNESCO-thema’s te maken krijgt. Alta: “Wij zijn nog niet zo lang UNESCO-school. Om ervoor te zorgen dat iedereen op school ermee bekend is en weet wat het

inhoudt, moet je breed investeren. Daarvoor hebben we dit jaar een gedichtenwedstrijd georganiseerd rond de Dag van de Tolerantie. Onze docenten Nederlands hebben in hun lessen gebrainstormd over wat tolerantie is, hoe je dat in je eigen leven tegenkomt en hoe dat wereldwijd ligt. Leerlingen van de onderbouw hebben daar gedichten over geschreven. Het winnende gedicht is op een poster gedrukt die in de school is opgehangen en op een ansichtkaart die alle leerlingen en het personeel kregen als nieuwjaarsgroet. Dat leermateriaal heb ik nu aangepast en in Wikiwijs gezet.”

Caroline Vavrinek



Jikke Alta



Werken met Wikiwijs

"Tijdens de opleiding heb ik niet geleerd om te werken met digitaal leermateriaal", vertelt Alta. "Meer dan het maken van een webquest (internetopdracht, red.) heb ik toen niet gehad. Ik heb een onderwijsmaster gedaan en dan krijg je pas het allerlaatste jaar te maken met de onderwijspraktijk, maar ik weet niet of het daaraan ligt." Desondanks heeft het Alta niet veel moeite gekost om met Wikiwijs te leren werken door de ondersteuning tijdens het project. "Als je het materiaal al klaar hebt, kun je het eenvoudig ordenen en plaatsen. Op het eerste gezicht vond ik het niet gebruiksvriendelijk, maar als je het eenmaal weet en ermee oefent, is het goed te doen."

Alta is van plan meer materiaal te uploaden en te delen; er zijn interessante uitwisselingsprojecten die daarvoor in aanmerking komen: "Leerlingen vergelijken bijvoorbeeld de 'oude' wereld in het Italiaanse Assisi met de 'nieuwe' wereld in Almere. Een ander leuk project is 'EU for you too' waarbij leerlingen van de vmbo-afdeling Consumptieve Technieken samen met leerlingen van scholen voor gastronomie uit Denemarken, Tsjechië en Italië een Europees menu gekookt hebben op de Nederlandse ambassade in Brussel. Daarvóór zijn ze bij elkaar op bezoek geweest en hebben ze kennisgemaakt met de keuken van het desbetreffende land. Dat is natuurlijk een heel mooi voorbeeld

van intercultureel leren en wereldburgerschap en tegelijkertijd met je eigen schoolopleiding bezig zijn. Dit materiaal en andere projecten die bij ons op school lopen, ga ik uploaden en delen met andere scholen en docenten."

Meerwaarde

Alta is ook van plan de materialen op de UNESCO-pagina te bekijken en de bruikbaarheid ervan te bespreken met collega's. "Het is zonde als we het wiel iedere keer opnieuw moeten uitvinden terwijl er zulk mooi materiaal voorhanden is." Voor Alta is Wikiwijs niet alleen interessant voor de UNESCO-thema's. "Het is een platform waar je veel informatie kunt vinden en waar je als vakdocent allerlei leuke projecten of opdrachten vandaan kunt halen of inspiratie kunt opdoen. Of je nou de content overneemt of aanpast, dat maakt niet zoveel uit. Het is sowieso waardevol om daar iets mee te doen." Het is slechts een kwestie van tijd wanneer ze voor haar eigen vak digitaal leermateriaal gaat maken. "Op dit moment heb ik daar niet echt veel ruimte voor. Wanneer die er wel is en het materiaal bijdraagt aan het leerproces van de leerlingen zou ik het wel doen. Maar het is lastig, want we worden gekort in het aantal uren dat we daaraan kunnen besteden. Tijd is dus een heel belangrijke factor en jammer genoeg krijgen we die steeds minder."



Scan de QR-code met smartphone of tablet om het materiaal te bekijken.

http://arrangeren.wikiwijs.nl/41539/Gedichtenwedstrijd_Tolerantie

Dag van de Tolerantie

Dit arrangement, een poëziewedstrijd, geeft invulling aan de thematiek rondom de Internationale Dag van de Tolerantie op 16 november en is geschikt voor leerlingen van de onderbouw vmbo, havo en vwo. In de lessen Nederlands verdiepen de leerlingen zich in het thema tolerantie en krijgen ze instructie over het schrijven van een gedicht. De gedichten van de leerlingen worden beoordeeld door een jury van docenten en bovenbouwleerlingen. De winnaar wordt op de Internationale Dag van de Tolerantie bekendgemaakt. Het winnende gedicht wordt op een poster afgedrukt die in de school wordt opgehangen en op een ansichtkaart die wordt uitgedeeld aan alle leerlingen.



Ron Dekker

‘We staan voor één gezamenlijk belang: goed onderwijs’

Caroline Vavrinek

Ron Dekker, leraar maatschappijleer aan het Carolus Clusius College (CCC) in Zwolle, heeft in tegenstelling tot Jikke Alta veel ervaring met het maken van digitaal leermateriaal en krijgt daar op het CCC volop de ruimte voor. Hij geeft sinds 1985 les, daarnaast is hij coördinator internationalisering. Het Carolus Clusius College is een UNESCO- en wereldschool. ‘Wikiwijs leent zich heel goed voor internationale uitwisselingsprojecten.’

“Omdat we onze school wilden profileren op de Zwolse onderwijsmarkt, hebben we een aantal jaren geleden het profiel wereldschool gekozen”, vertelt leraar maatschappijleer Ron Dekker. Het Carolus Clusius College is van oudsher sterk in het organiseren van uitwisselingsprojecten en zo is het idee ontstaan om van die internationalisering ons profiel te maken. Om dit goed vorm te geven, zijn we eerst lid geworden van het Elos (Europees platform internationaliseren in onderwijs, red.) en later van UNESCO. Dat geeft richting aan ons onderwijs. Ik zal een voorbeeld geven. Als de vierde klassen op reis gaan, is er veel lesuitval. De onderbouwteams organiseren dan een projectweek over één of meerdere UNESCO-thema's. Tijdens mijn eigen lessen, besteed ik er ook aandacht aan. Zo heb ik een module ontwikkeld over internationale organisaties, waaronder UNESCO. In groepjes van twee moeten leerlingen een organisatie of verdrag bestuderen en de resultaten in het Engels presenteren in een korte videofilm. Dit materiaal heb ik gedeeld in Wikiwijs. In de lessen Nederlands krijgen de leerlingen schrijfopdrachten als: ‘Schrijf een aanvraag om UNESCO-school te worden.’”

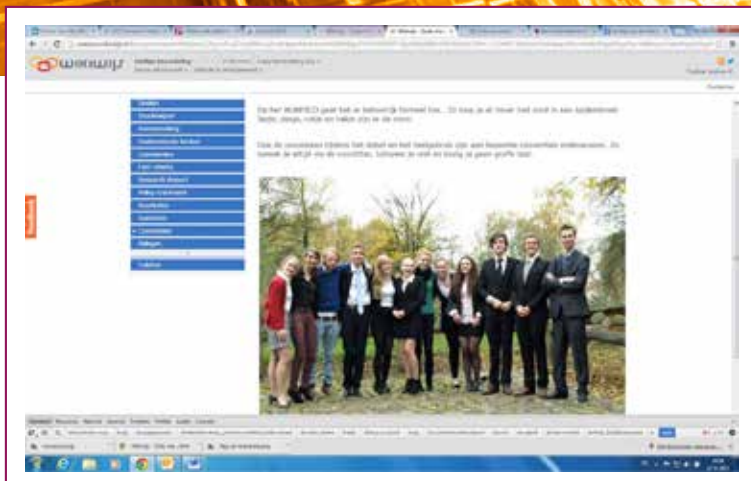
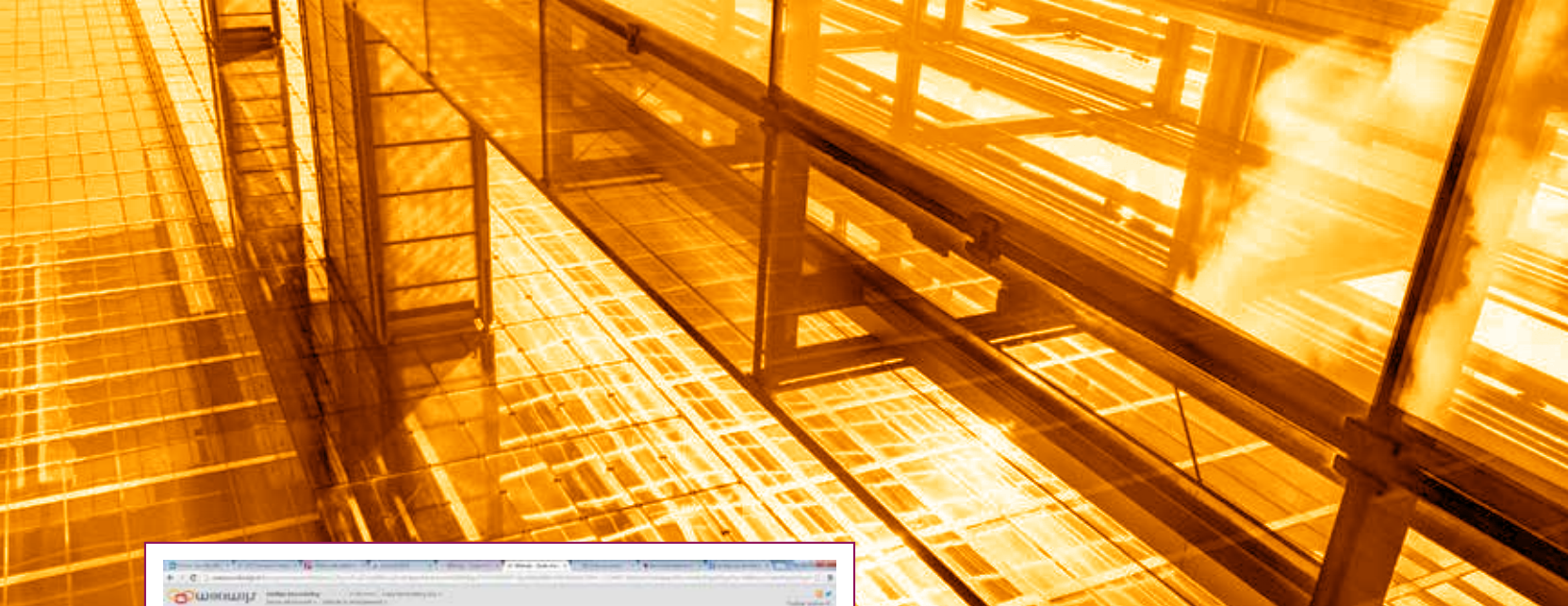
MUNESCO

Overal ter wereld worden Model United Nations (MUN's) georganiseerd. Leerlingen en studenten uit alle delen van de wereld spelen een Algemene Vergadering na van de Verenigde Naties. In Nederland organiseren de UNESCO-scholen ook een dergelijk simulatiespel: het MUNESCO. Een MUNESCO houdt zich bezig met typische UNESCO-onderwerpen, zoals duurzaamheid, onderwijs, cultureel erfgoed en mensenrechten. MUNESCO is een simulatie van een echte UNESCO-vergadering, die doorgaans in Parijs gehouden wordt. Leerlingen - leeftijdscategorie van 15 tot 18 jaar - spelen de rol van gedelegeerde namens het land dat ze vertegenwoordigen en debatteren over wereldpolitiek.

Over grenzen

Dekker vervolgt: “Voor internationale uitwisselingsprojecten leent Wikiwijs zich heel goed. Het spel ‘Dragons’ Den’ is daar een voorbeeld van. We hebben voor het vak Inter Business een Nederlands-Italiaans uitwisselingsproject geïnitieerd opgestart met de opdracht een internationaal bedrijf op te zetten. Italiaanse en Nederlandse leerlingen hebben in Turijn een bedrijf ontworpen, marktonderzoek gedaan en een SWOT-analyse gemaakt. Vervolgens maken ze in Nederland





een marketingplan en commercial. Met een flitsende presentatie moeten ze potentiële investeerders duidelijk maken waarom die in hun bedrijf moeten investeren. Ook de video-opnames van deze presentaties worden in Wikiwijs geplaatst. Het programma is in het Engels beschreven met opdrachten en filmpjes zodat de Italianen er ook mee kunnen werken."

Dekker vindt de website unesco.wikiwijs.nl niet alleen een mooi begin voor UNESCO-scholen die heel specifiek op zoek zijn naar UNESCO-materiaal, het is volgens hem ook dé pagina waar je als eerste gaat kijken als docent of er interessant onderwijsmateriaal over een bepaald thema te vinden is.

Op het Carolus Clusius College zijn veel leraren getraind in het maken van digitaal leermateriaal. Dekker: "Wij erkennen de noodzaak daarvan. Met ingang van volgend schooljaar worden alle vierde klassen laptopklassen en in de onderbouw bestaat al een iPad-klas. Daarom hebben wij begin dit jaar Wikiwijs uitgenodigd om workshops te geven aan alle 120 leraren. We hebben vorig jaar een proefjaar gehad met werken met laptops in 5-vwo. Daar hebben we van geleerd hoe het wel en hoe het niet moet. Toen hebben we besloten een jaar de tijd te nemen om materiaal te ontwikkelen. Veel van het gemaakte materiaal wordt in Wikiwijs gedeeld."

Barrières doorbroken

Dekker deelde zijn zelfgemaakte materiaal voorheen via de eigen elektronische leeromgeving van het Carolus Clusius College. Dat Wikiwijs voordelen biedt ten opzichte van een elektronische leeromgeving is voor hem duidelijk. "Wikiwijs gaat naar buiten. De barrière om leermateriaal te delen is voor mij persoonlijk doorbroken. Laat de hele wereld mijn materiaal maar gebruiken, dat kan mij niet schelen. Met die houding behoor ik overigens tot de minderheid. Veel van mijn collega's vinden het delen wel een probleem. Wat je zelf maakt, materiaal waar je avonden aan hebben zitten prutsen, waarvoor je van alles hebt bedacht, daarvan hebben veel mensen de neiging om dat voor zichzelf te houden. Zelf ben ik daar wel klaar mee, met die hele discussie. We staan voor één gezamenlijk belang: goed onderwijs in Nederland."

Munesco 2013: slavernij



Scan de QR-code met smartphone of tablet om het materiaal te bekijken.

http://arrangeren.wikiwijs.nl/42824/MUNESCO_2013#page-531683

Sommige studenten hebben vooral voor TEAMstages gekozen op aanraden van een docent van hun opleiding. De meeste studenten hebben voor een teamstage gekozen omdat zij in tijdsnood zaten, of omdat er geen geschikte stageplek elders gevonden kon worden. Daarnaast geven sommige studenten aan dat zij het leuker vonden om in een teamstage te lopen dan individueel. Ook hadden zij goede verhalen gehoord over TEAMstages en bood het bureau leuke vacatures aan die aansloten bij hun opleiding. Als laatste belangrijke reden wordt genoemd, de eigen inbreng die men zou kunnen hebben in het stageproject. De meeste teamopdrachten zijn vooraf geformuleerd en gecommuniceerd vanuit het bedrijf, maar de precieze taken en activiteiten lagen vaak niet vast. De opdrachten worden in de praktijk door de meeste teams zelf ingevuld. Er is in die zin geen sprake van een externe (officiële) taken-toekenning of formele taaktoewijzing. Bureau TEAMstages hanteert bepaalde richtlijn om organisaties opdrachten te laten verdelen op basis van opleidingsniveau, waarbij de competentie van leidinggeven door de hbo-student dient te worden ingevuld. In de praktijk is gebleken dat de studenten bij de toedeling van taken binnen teams meer letten op persoonlijke interesse, studie en ervaring dan op het niveau van de opleiding. Op basis van de opleidingsrichting worden deeltaaken geformuleerd en toegewezen zoals schrijven, interviewen (hbo: Communicatie, mbo: Marketing en Communicatie), Financiën (hbo: MER, Commerciële Economie), analyseren en werken met software en Excel, pr-activiteiten (mbo: Marketing), opmaak en ontwerp (mbo: Art & Design). Op basis van deze aanpak worden opleiding, ervaring en expertise ingezet en (deel)verantwoordelijkheden verdeeld. Hiermee voldoen studenten aan de eis, die wordt gesteld vanuit de meeste opleidingen, dat specifieke vak-kennis wordt toegepast in het project.

In het onderzoek hebben de geïnterviewde studenten aangegeven wat zij vinden van het concept TEAMstages. Als positief punt noemt een derde van de studenten het samenwerken. Zij ervaren het als prettig om bij opdrachten de mogelijkheid te hebben om te overleggen en om elkaar te kunnen aanvullen daar waar nodig. Enkele studenten vinden de workshops die TEAMstages aanbiedt, zoals vaardigheidstrainingen op het gebied van leidinggeven en formuleren, leerzaam en een goede aanvulling op de stage(opdrachten). Sommige studenten vinden de workshops juist onnodig of op het verkeerde (te laat) moment gegeven. Enkele andere positieve punten die de studenten noemen, zijn: begeleiding vanuit TEAMstages, diversiteit (vanwege mbo en hbo combinatie), projectmanagent (in beroepspraktijk), handige manier om een stage te vinden, leuke projecten en het opdoen van nieuwe contacten. Studenten noemen verschillende negatieve punten wat betreft het concept TEAMstages, echter de meningen van de studenten verschillen nogal. De ene student vindt een workshop over het maken van een plan van aanpak nutteloos en een ander ervaart het als bruikbaar. Ook denken studenten verschillend over de terugkomdagen. De een vindt dat het er te veel zijn of dat de inhoud van de terugkomdagen niet relevant is, de ander vindt de terugkomdag juist een positief punt van TEAMstages. Naar het oordeel van de studenten is het concept TEAMstages voor het stagebedrijf lang niet altijd duidelijk (ook wat betreft de toegevoegde waarde van TEAMstages). Daarnaast geven enkele studenten aan dat zij meer betrokkenheid wensen van TEAMstages bij het bedrijf. Over de begeleiding vanuit TEAMstages denken de studenten verschillend. Sommige studenten vinden de begeleiding te weinig of niet specifiek genoeg (niet vak gerelateerd).

Anderen vinden een coach vanuit TEAMstages overbodig, omdat zij al een coach hebben vanuit hun opleiding en het stagebedrijf. Een aantal studenten geeft aan dat er tijdens de stage vaak onduidelijkheid is wat betreft de aansturing van het team (zowel binnen het team als door de bedrijfscoach), afbakening van de taken en de planning van het project. Het werken in een team, met als gevolg dat men van elkaar afhankelijk is bij het uitvoeren van de opdracht(en), wordt slechts door één student als negatief punt genoemd. Geconcludeerd kan dan ook worden dat de studenten het samenwerken over het algemeen meer positief dan negatief ervaren.

Beoordeling studenten

Studenten geven het concept TEAMstages gemiddeld het cijfer 7,2. Enkele studenten geven aan het concept wel goed te vinden, maar hebben kritiek op de uitvoering. Ondanks de negatieve punten die de studenten aangeven, zouden de meeste studenten een teamstage wel aanraden bij vrienden. Het samenwerken in een team ervaren zij als leerzaam en een goede praktijkervaring, die later bij het 'echte werk' van pas kan komen. Sommige studenten zeggen TEAMstages aan de ene kant wel aan te raden en aan de andere kant niet. Het werken in een team zien zij als positief, maar de workshops of de begeleiding zien zij niet als toegevoegde waarde. Met betrekking tot verbeterpunten voor het concept TEAMstages, geeft een aantal studenten aan dat de communicatie tussen TEAMstages en het stagebedrijf, maar ook tussen TEAMstages en de scholen, meer en beter moet. Dat betreft zowel voorlichting, tussentijdse begeleiding en overdracht als gelijke criteria voor de kwaliteit van de stageplaats. Workshops van TEAMstages sluiten niet altijd goed aan bij de stage-opdracht.

Ook vragen sommige studenten om onderscheid te maken tussen de hbo en mbo:

"Het niveau is gewoon anders dus moet de workshop ook anders. Probeer de bijeenkomsten interessant te maken voor studenten. Geef vooral boeiend informatie, wees bewust dat we hbo'ers zijn en probeer de workshops op dit niveau aan te sluiten. In feite hebben we allemaal de samenwerking of presentatie workshops al in onze eerste jaar gehad. Geef bijvoorbeeld een workshop over hoe je een professionele adviesrapport moet opstellen en hoe je schrijfstijl moet aanpassen aan je doelgroep".

Ook de groepsgrootte is van belang:

"Het aantal teamleden moet in balans zijn met de grootte van de opdracht. Kijk goed naar de opdracht samen met de opdrachtgever en bepaal dan hoeveel mensen men op de stage zet. Sommige groepen zijn veel te groot en sommige te klein."

Een groep moet volgens studenten minimaal uit drie personen bestaan:

"Als er dan iemand wegvalt ben je in ieder geval nog met z'n tweeën". De groep moet tegelijk starten en het moet niet zo zijn dat er na een paar weken nog mensen bijkomen. Voor de groepsharmonie is het belangrijk om eerst bij elkaar te komen voordat je in een groep gezet wordt."

Studenten stellen voor om naar meer eenduidige beoordeling te komen. Nu hebben verschillende opleidingen verschillende beoordelingsformulieren. Als TEAMstages vooraf een beoordelingsformulier maakt en dit voorlegt aan de stagebegeleiders van school, zodat het beoordelingsformulier van TEAMstages ook door school wordt goedgekeurd, bespaart dit de bedrijfsbegeleider een hoop tijd.

Tot slot zouden er volgens de studenten vaker vakgerelateerde docenten gekoppeld kunnen worden aan de teams. Bijvoorbeeld commerciële opdrachten koppelen aan een docent Commerciële Economie.

Begeleiding

Een knelpunt dat regelmatig wordt aangegeven betreft het gebrek aan begeleiding, sturing en structuur, zowel vanuit het bedrijf als (vooral) vanuit de opleiding. De meeste studenten geven aan grotendeels hun eigen gang te kunnen gaan. Dit kan soms ook betekenen dat er dagen achtereen alleen voor school wordt gewerkt (aan schoolopdrachten). Dit gaat goed zolang de zaken op orde zijn volgens de agenda en planning. Begeleiding vindt in de meeste gevallen plaats door middel van (voortgangs)-gesprekken een keer in de week met de bedrijfscoach. Hier wordt meestal besproken wat er gebeurt en wat er gedaan moet worden. Sommige studenten geven aan meer begeleiding, structuur en feedback te willen, vanuit zowel het bedrijf en de opleiding als vanuit TEAMstage.

Leereffecten

Hoewel stagiairs de neiging hebben om hun stage vooral als project en als (een voorbeeld van) toekomstig werk te bekijken, geven ze ook aan geleerd te hebben. Wat ze geleerd hebben heeft in de eerste plaats betrekking op het samenwerken. Ze zijn in contact gekomen met studenten met een andere opleidingsachtergrond en opleidingsniveau. Ze hebben ontdekt dat ze wel goed waren in samen aan een echt project werken, maar ook dat het toch moeilijker is dan je denkt en dat je met allerlei zaken rekening moet houden. Soms hebben ze ontdekt dat ze er helemaal niet goed in zijn, of er niet van houden. Ook andere vaardigheden en houdingen worden gerapporteerd; zelfstandigheid, doorzettingsvermogen, zelfvertrouwen, plannen, problemen oplossen.

Daarnaast hebben diverse stagiairs inzicht gekregen in het belang van bepaalde (theoretische) kennis die ze op school hebben geleerd. Tegelijk zijn ze vaak kritisch omdat ze ontdekken dat wat hen op de opleiding of vanuit TEAMstages wordt geleerd niet altijd aansluit bij hoe het in de praktijk gaat en wat daar nodig is.

Effecten toekomst

Het doel van TEAMstages is om studenten beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt en mbo'ers goed voor te bereiden op de aansluiting naar het hbo. Opvallend is dat de meeste studenten aangeven dat ze niet anders zijn gaan denken over hun toekomstplannen met betrekking tot hun schoolloopbaan. Bij de mbo'ers geeft een minderheid aan door te willen studeren, omdat dat hun arbeidsmarktwaarde vergroot. Hbo'ers die bij het begin van de stage hebben aangegeven een masteropleiding te gaan doen of te gaan werken, zijn niet van mening veranderd. Wel geven enkele studenten aan door hun stage anders te zijn gaan nadenken over hun studieplannen.

Perspectief van de opdrachtgever

De opdrachtgever geeft aan dat zijn rol is om studenten in te werken en betrokken te zijn bij de start van de stage en begeleidingsactiviteiten. De begeleiding wordt daarna overgenomen door een bedrijfscoach. Het contact tussen de bedrijfscoach van Coco's keuken en de opdrachtgever vond op frequente basis plaats. De studenten hadden minimaal één keer per week overleg met de bedrijfscoach. Tijdens de eerste maand van het project schoof de opdrachtgever aan bij deze gesprekken. Hierna werd het contact met de studenten beperkt tot één keer in de twee tot drie weken.

Positieve punten van TEAMstage

Er is een aantal redenen die door de opdrachtgever aangegeven wordt om met TEAMstage in zee te gaan.

Ten eerste blijkt de opdrachtgever enthousiast over de samenwerkingsmogelijkheid tussen mbo'ers en hbo'ers in teamverband. Binnen deze setting kunnen, volgens de opdrachtgever, hbo'ers nadenken over de ontwikkeling van een concept en kunnen mbo'ers aan de gang gaan met de organisatie en uitvoering van het project. Het team kan elkaar hierbij steunen en versterken.

Ten tweede presenteert TEAMstage, volgens de opdrachtgever, een duidelijke procedure, waarbij studenten geworven worden naar aanleiding van voor- en selectiegesprekken voor aanvang van een opdracht. Vervolgens worden geselecteerde studenten voorgedragen aan de opdrachtverlenende organisatie en kunnen het bedrijf en de student beslissen of ze met elkaar in zee gaan. TEAMstages laat door deze werkwijze zien aandacht te hebben voor bestaande behoeften binnen het bedrijf als wel binnen de opleiding.

Knelpunten

Volgens de opdrachtgever is het lastig de verschillen te bepalen tussen een reguliere stage en een stage in teamverband. Vanuit de opdrachtgever wordt aangegeven dat het begeleiden van een groepsproces van teamstagiaires ingewikkeld is. Studenten in een team werken niet altijd soepel met elkaar samen:

"Je merkte dat er verschillend gedacht werd over hoe de opdracht uitgevoerd moest worden, dat de communicatie onderling niet altijd vlekkeloos liep. En dan heb ik me ook wel eens afgevraagd: mensen hebben voor de teamstage gekozen, maar hadden ze zelf wel de juiste verwachting van wat het voor hen opleverde om in die teamstage te werken, want sommige van de studenten waren ook echt wel individuen. En die hadden net zo lief alleen een stage gedaan. Zij hadden ook veel meer moeite om zich in dat groepsproces van het team te bewegen."

Binnen het team van Coco's keuken zijn spanningen tussen drie vrouwelijke studenten en één mannelijke student. De vrouwelijke studenten werken meer vanuit een teammentaliteit, terwijl de mannelijke student meer bezig lijkt te zijn met het willen neerzetten van een individuele prestatie. De moeizame samenwerking gaat ten koste van het projectresultaat omdat het team zich voornamelijk bezighoudt met de taakverdeling en het werkbaar houden van de situatie. Achteraf concludeert de opdrachtgever dat de studenten onvoldoende voorbereid waren voor een TEAMstage. Ook blijkt er weinig aandacht te zijn geweest vanuit het bedrijf voor inbedding van de opdracht in het beleidsplan, waarvan de TEAMstage-opdracht onderdeel had kunnen uitmaken. Doordat de stage-opdracht te weinig in verbinding staat met de missie en visie van het bedrijf en onderwijsdoeleinden vanuit de opleiding blijft deze te geïsoleerd, waardoor teamstagiaires veel zelf moeten uitzoeken voordat ze werkelijk aan de slag kunnen. Ook blijkt de opdrachtgever hogere verwachtingen te hebben van het kennisniveau van de studenten. Er zijn volgens de opdrachtgever meerdere gesprekken nodig met studenten om ze op ideeën te brengen over hoe een activiteit kan worden aangepakt. Ideeën die bij studenten leven zijn vaak groot en niet realistisch.

Verbeterpunten TEAMstages

Belangrijke vragen die van invloed zijn op de selectie van studenten zijn: Wat voor match zoeken wij? Realiseert de student zich waar hij/zij aan begint? Dit vraagt goede voorbereiding voor en tijdens het selectieproces. Beslissingen over teamsamenstelling of individuele studenten die op het laatste moment genomen (moeten) worden, passen hier niet bij. Daarnaast zou de opdrachtgever een grotere rol moeten krijgen in dit selectieproces. Ook dient TEAMstages meer aandacht te besteden aan het na-traject en

minder aan het binnenhalen van bedrijfsopdrachten. Voor de organisatie geldt het belang van goede inbedding van de opdracht, in zowel doeleinden van het bedrijf als die van de opleiding. Een duidelijker referentiekader biedt studenten daarnaast meer structuur en begeleidingsmogelijkheden. Tot slot wordt aangegeven dat de samenwerking met bureau TEAMstages vooraf prima verlopen is.

Na de afronding van het project is er geen contact meer geweest met TEAMstages, dit wordt door de opdrachtgever betreurd. CoCo's keuken sluit een vervolgsamenwerking met TEAMstages in de toekomst niet uit, maar geeft wel aan dat de samenwerking investeringen vraagt waarbinnen de organisatie ook mogelijkheden voor moeten bestaan.

Tot besluit

De tijd zal uitwijzen of TEAMstages van invloed is geweest op de loopbaankeuzes van studenten. Op korte termijn is voortsnog onvoldoende gebleken dat TEAMstages invloed heeft gehad op dit soort keuzes. Korte termijn doelen van opdrachtgevers zijn vooral gericht op behaalde resultaten van de teams en minder op de (loopbaan)ontwikkeling van de individuele student. Het team van Coco's keuken heeft een aantal producten opgeleverd, maar de opdrachtgever geeft aan meer te verwachten van het kennisniveau. Ook blijkt dat goede afstemming en communicatie van groot belang is, zowel tussen bureau TEAMstages en de studenten, als tussen de betrokken bedrijfscoaches en opleidingsbegeleiders. Om deze onderwijs(stage)vorm te laten slagen, is vooraleerst meer onderlinge afstemming nodig onder de betrokken docent- en geleiderollen vanuit een gedeeld eigenaarschap met betrekking tot doelstellingen en beoordelingscriteria van de stageopdrachten. Daarbij is het van belang dat studentopdrachten gerelateerd zijn aan zowel de onderwijsdoelstelling als beleidsdoelstellingen van het deelnemende bedrijf.

Aandacht voor verbinding tussen enerzijds het commerciële belang en anderzijds het ideologische belang van de organisatie, is hierbij voorwaarde om op geloofwaardige wijze vorm te geven aan deze vorm van teamstagelopen.

Literatuur

- Ballafkih, H., Imansoeradi, M., Meer, M. van der & Meerman M. (2008). Diversiteit in Opleidingen Werk: een studie naar de school en arbeidsloopbanen van hoger opgeleide jongeren in Amsterdam. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.
- Boudreaux, M.A. (2001). Career Development: What is its Role in Human Resource Development? In o.a. Aliaga, Academy of HRD 2001 conference Proceedings (pp. 805-812). Bowling Green: Bowling Green State University.
- Cohen-Scali, V. (2003). The influence of family, social and work socialization on the construction of the professional identity of young adults. *Journal of Career Development*, 29 (4), 237-249.
- Du Bois-Reymond, M., Plug, W., Poel, Yolanda te & Ravesloot, J. (2001) 'En dan maar verder kijken...'
- Onderwijs- en werktrajecten van jongeren: een longitudinaal onderzoek. *Mensch en maatschappij*, vol. 76 pp. 5-21.
- Kidd J.M. (2006). *Understanding Career Counselling: theory, research and practice*. Sage, London.
- Kuijpers, M.A.C.T. (2003). *Loopbaanontwikkeling. Onderzoek naar 'Competenties'*. Dissertatie. Enschede: Twente University Press.
- Kuijpers, M. (2008). *Loopbaandialoog: over leren kiezen (en) leren praten*. In: M. Kuijpers & F. Meijers (Red.), *Loopbaanleren, onderzoek en praktijk in het onderwijs* (pp. 241-261). Antwerpen/Apeldoorn: Garant.
- Meijers, F. & Teerling, L. (2003). Is leren leuk? De motiverende invloed van het persoonsgebonden opleidingsbudget. In: S. de Vries, E. Wortel & A. Nauta (red.), *Excelleren voor en door mensen. Theorie en praktijk voor optimaal Human Resource Management*. (pp.86-99) Deventer/Zaltbommel: Kluwer/INK.
- Meijers, F., Kuijpers, M. & Winters, A. (2010). *Leren kiezen/kiezen leren – een literatuurstudie*. 's-Hertogenbosch/Utrecht: Ecbo.
- Meijers, F. (2010). *Studeren op ontwikkeling. De aansluiting tussen leren en werken in historisch perspectief*. In: N. van den Berg & M. Sprengers (red.), *Stu(de)ren op ontwikkeling. Zes perspectieven op een 'Leven lang leren'* (pp. 7-17). Utrecht/Woerden: BenPo/Marktmonitor.
- Wagenaar, L. en Wassink, H. (2008). *Implementatie IPB in lijn met onderwijsdoelstellingen, literatuuronderzoek*. Amersfoort, CPS: <http://www.onderwijsinontwikkeling.nl/nl/Documenten/Publicaties/CPS-Publicaties/Implementatie-van-IPB-in-lijn-met-onderwijsdoelstellingen.pdf>.

Alle vwo-bovenbouwleraren academisch?

Een ruime Kamermeerderheid wil dat vanaf 2020 in de hoogste vwo-klassen alleen nog academisch geschoolde docenten lesgeven. Hoe haalbaar is het plan om docenten met een hbo-diploma straks te weren? En zitten middelbare scholen daar wel op te wachten?

“Weer zo’n oprisping uit Den Haag” verzucht Theo van ‘t Klooster, conrector van het Sint-Janslyceum in Den Bosch. “Het zou misschien verstandig zijn als politici voortaan eerst bij ons komen kijken. De meeste vwo-docenten die hier lesgeven in de bovenbouw hebben een diploma van een eerstegraads lerarenopleiding in het hbo.” Die kan hij niet binnen zeven jaar allemaal vervangen, dus is de wens van de Tweede Kamer volgens hem “totaal niet realistisch”.

“Er studeren nu te weinig leraren af aan de universiteit. Dat is duidelijk”, zegt ook Jos Beishuizen. Toch ziet de voorzitter van het overleg tussen alle universitaire lerarenopleidingen het niet somber in. De universiteiten werken al aan maatregelen om meer academici voor de klas te krijgen en het aantal afgestudeerden stijgt elk jaar een beetje: van rond de zeshonderd in 2009 naar ongeveer 850 in 2011.

Geen kwaliteitsverschillen

Dat mag ook wel, want de Tweede Kamer wil dat in 2020 alle leraren in de bovenbouw van het vwo een academisch diploma hebben. De Vereniging Hogescholen reageerde als door een wesp gestoken. “Totale flauwekul”, noemde voorzitter Thom de Graaf het plan. “Goede leraren hebben kennis van zaken en zijn didactisch bekwaam. Die mensen vind je niet exclusief op universiteiten.” Het hbo levert inderdaad goede docenten af, beaamt Beishuizen, die ook hoogleraar Onderwijskunde is aan de Vrije Universiteit. Maar er zijn volgens hem wel verschillen: “Docenten met een hbo-master staan niet altijd goed genoeg boven de stof. Hbo’ers beheersen het schoolvak, wo’ers beheersen de hele discipline.” Of er in 2020 genoeg academici afstuderen om de wens van de Tweede Kamer in vervulling te laten gaan? Beishuizen: “Ik kan niet in de toekomst kijken. Maar het is in elk geval niet één, twee, drie geregeld.”

Dat lijkt te kloppen: landelijk heeft namelijk zo’n veertig procent van de docenten die lesgeeft aan de oudste vwo’ers een hbo-diploma. Zij moeten dus een wo-master halen. “Maar die universitaire masteropleidingen zijn overwegend voltijdsopleidingen”, zegt Beishuizen. “Dat gaat gewoon niet als je al een baan hebt. We zullen dus moeten nadenken over meer deeltijdonderwijs.

Daarnaast moeten we met elkaar afspreken wat voor eisen we stellen aan een eerstegraadsdocent die al vijftien jaar Engels geeft. Die ga je niet meer de basis uitleggen.”

Opties

Dan zijn er nog de tweedegraads leraren met een hbo-bachelor die willen doorstuderen omdat ze ook in de bovenbouw van havo en vwo willen lesgeven. Zij zullen dit vanaf nu liever in het wo doen. Wat zijn hun opties? Zij moeten waarschijnlijk eerst een tussenjaar volgen, dan een academische vakmaster en dan pas kunnen ze aan hun universitaire lerarenopleiding beginnen. “Dat duurt dus twee jaar langer”, stelt Beishuizen vast. Misschien iets minder als studenten al tijdens hun bachelor wat extra vakken volgen of vrijstellingen kunnen krijgen.” Hoe dan ook: het kost hbo’ers veel extra tijd en geld. Helemaal als in 2014 de basisbeurs voor masterstudenten daadwerkelijk wordt afgeschaft. “Binnen zeven jaar duizenden mensen omscholen, lijkt me niet haalbaar”, vreest Eugène Bernard, voorzitter van Ons Middelbaar Onderwijs, een vereniging van 31 Brabantse middelbare scholen. Het voortgezet onderwijs heeft inderdaad meer jonge academische leraren nodig, beaamt hij, “maar je kunt niet zomaar een doelstelling de wereld inslingeren zonder dat je duidelijk maakt hoe je die wilt bereiken”. Bovendien, alleen leraren met een universitair papiertje? Dat moet je volgens Bernard helemaal niet willen. “Het is mijn stellige overtuiging dat een school juist een mix van verschillende typen mensen moet hebben om het beste onderwijs te geven.”

Hoe zit het?

Hogescholen leiden al jaren eerstegraadsleraren op voor de hoogste klassen van havo en vwo. Studenten volgen deze masteropleidingen na hun tweedegraads lerarenopleiding – een bachelor – waarmee ze alleen les mogen geven in het vmbo en de onderbouw van havo en vwo. De hbo-masterprogramma’s duren vaak anderhalf jaar. Grofweg tweederde van het programma bestaat uit inhoudelijke vakken om de vereiste academische kennis op te doen. Ook universiteiten leiden eerstegraadsleraren op. Dit zijn studenten die al een bachelor én een vakinhoudelijke master hebben gevolgd, waarna ze in een jaar tijd leren lesgeven.

HOP
Petra Visser

Deze rubriek wordt verzorgd door Nadira Saab.

Saab is universitair docent bij de vakgroep Onderwijsstudies, Universiteit Leiden. Haar onderzoek richt zich op samenwerkend leren, motivatie, assessment en innovatieve leeromgevingen. Daarnaast heeft Saab een eigen onderzoeks- en adviesbureau: Zenith Education.

MOTIVATIE IN HET BASISONDERWIJS

Motivatie heeft een groot effect op leerprestaties. Kinderen die gemotiveerd zijn om te leren halen over het algemeen betere leerprestaties dan kinderen die dit niet zijn. Helaas neemt de motivatie gedurende de schoolloopbaan af. Uit onderzoek was al duidelijk dat de motivatie van leerlingen minder wordt zodra ze naar het voortgezet onderwijs gaan. Onduidelijk was echter nog hoe dat zit met de motivatie op de basisschool. Lisette Hornstra heeft in haar promotieonderzoek onderzocht wat de ontwikkeling is van taakoriëntatie, cognitief zelfvertrouwen en de werkhouding in de bovenbouw van de basisschool. Taakoriëntatie is de mate waarin leerlingen gericht zijn op hun schooltaken. Cognitief zelfvertrouwen omvat de verwachtingen van leerlingen over hun eigen kunnen. Uit het onderzoek blijkt dat de taakoriëntatie in de bovenbouw van de basisschool afneemt. Hornstra vond wisselende resultaten voor het cognitief zelfvertrouwen. De werkhouding daarentegen nam toe. Leerlingen werken harder in groep 8 dan in de lagere groepen. Zij zijn zich waarschijnlijk bewust van het belang van dit jaar. In dit jaar vindt namelijk de Cito-eindtoets plaats en op onder andere basis daarvan komt het advies voor het voortgezet onderwijs tot stand. Hornstra vond ook verschillen in werkhouding. In groep 8 zijn de verschillen in werkhouding groot. Jongens, leerlingen met een lage sociaal economische achtergrond en leerlingen van niet-westerse afkomst hadden een lagere werkhouding dan de andere groepen. Aangezien motivatie van invloed is op de leerprestaties, is dit een probleem. Vooral omdat in het laatste jaar de keuze voor het vervolgonderwijs gemaakt wordt. Waarschijnlijk is het hebben van een minder goede werkhouding een van de factoren die de leerprestaties van deze groepen beïnvloedt. Naast het onderzoek naar de mate van motivatie, heeft Hornstra ook onderzocht of het soort onderwijs van invloed is op de motivatie van leerlingen in het basisonderwijs. Zij onderscheidt in haar onderzoek

traditioneel onderwijs en innovatief onderwijs. Traditioneel onderwijs is leraar georiënteerd, waarbij de leraar het leerproces stuurt en de leerling passief de leerstof ontvangt. Innovatief onderwijs is meer leerling georiënteerd. De leerling stuurt hier het eigen leerproces en functioneert actief en autonoom, terwijl de leraar een ondersteunende en faciliterende rol heeft. Vormen van innovatief leren zijn bijvoorbeeld samenwerkend leren, authentiek leren en aandacht hebben voor zelfregulatie. De verwachting van het onderzoek was dat motivatie groter zou zijn bij innovatief onderwijs, gezien het autonome karakter hiervan. Hornstra vond verschillende soorten relaties tussen motivatie en vormen van innovatief onderwijs. Samenwerkend leren bleek de motivatie te bevorderen, terwijl bij authentiek leren de motivatie afnam. Bij aandacht voor zelfregulatie waren de resultaten wisselend. Jongens, leerlingen met een lage sociaal economische status en allochtone leerlingen waren minder gemotiveerd wanneer zij innovatief onderwijs kregen. Leraren op achterstandsscholen gaven vaker les op de traditionele manier. Uit het onderzoek van Hornstra blijkt dat zij geloven dat deze leerlingen niet geschikt zijn voor innovatief onderwijs. Ook veel van deze leerlingen zelf vinden traditioneel onderwijs prettiger dan innovatief onderwijs. Volgens Hornstra wijst dit er op dat scholen met veel achterstandsleerlingen het moeilijk vinden om innovatief onderwijs toe te passen. Het lijkt er op dat kenmerken van de leerlingen medebepalen wat voor soort onderwijs op school effectief is. Een belangrijke bevinding in dit onderzoek is dat bepaalde groepen leerlingen, jongens, allochtone leerlingen en leerlingen met een lage sociaal economische status, een minder goede werkhouding hebben dan andere groepen leerlingen. Het is onduidelijk wat de precieze oorzaak hiervan is. Maar wat wel duidelijk is, is dat die groepen leerlingen in de bovenbouw van de basisschool ondersteund en gestimuleerd moeten worden om hun werkhouding te verbeteren.

- Hornstra, T.E. (2013). *Motivational developments in primary school: Group-specific differences in various learning contexts*. Unpublished dissertation, Universiteit van Amsterdam.

OUDERBETROKKENHEID

Op de school van mijn zoon loopt altijd wel een aantal ouders rond om te helpen. Zelf vind ik het erg leuk om op school ergens bij te helpen. En aan de gezichten van de ouder te zien, vinden zij dat ook. Maar het is niet alleen leuk; ouderparticipatie of ouderbetrokkenheid kan ook effect hebben op de ontwikkeling van kinderen. In een literatuurstudie hebben Eddie Denessen en zijn collega's onderzocht hoe ouderbetrokkenheid in verschillende studies gedefinieerd wordt en welke effecten er gemeten zijn. Onderzoekers hanteren verschillende definities van het begrip ouderbetrokkenheid. Denessen en zijn team hebben deze begrippen onderverdeeld in drie categorieën: thuisbetrokkenheid (zoals helpen met huiswerk, samen lezen), betrokkenheid op school (zoals helpen in de klas of participeren in de ouderraad) en contact met de school (zoals het bezoeken van een ouderavond). Het blijkt dat thuisbetrokkenheid de grootste invloed heeft op het kind. Kinderen van wie de ouders samen lezen of huiswerk met hen maken, hebben betere leerprestaties, zijn meer gemotiveerd, hebben meer zelfwaardering en vertonen minder spijbelgedrag dan kinderen van wie de ouders dit niet doen. Dit effect is gevonden bij verschillende leeftijden. Het effect is groter wanneer het gezin thuis veel boeken heeft, samen naar de bibliotheek gaat en er veel met het kind gelezen wordt. Aan de andere kant is te veel bemoeienis van de ouders of een grote druk om te presteren funest. Hierdoor functioneert het kind minder autonoom. Dit kan leiden tot juist slechtere leerprestaties en welbevinden van het kind. Betrokkenheid van ouders op school heeft over het algemeen geen effect op het kind. Bij gezinnen uit lagere sociale milieus die betrokken zijn op school blijkt daarentegen dat het kind wel vooruitgaat. Uit deze resultaten kunnen we concluderen dat het bevorderen van ouderparticipatie kan

leiden tot betere leerprestaties en gemotiveerde kinderen. Nu kun je ouders niet aan hun haren naar de school slepen, maar leraren kunnen zeker wel iets doen. Bijvoorbeeld door gerichte opdrachten aan ouders en kinderen mee te geven die ze thuis met elkaar kunnen maken. Ook het geven van informatie over de voortgang van het kind of informatie over het aangeboden onderwijs kan helpen. Hierbij is het wel van belang dat de ouders en de leraar eenzelfde machtspositie hebben. Ze moeten zich elkaars gelijken voelen. Uit het onderzoek blijkt dat leraren zich minder comfortabel voelen bij ouders uit lagere milieus en ouders met een andere cultureel etnische achtergrond dat die van henzelf. Ook onderschatten zij de betrokkenheid van deze ouders. Dit is niet bevorderlijk voor de relatie tussen ouders en leraren en negatief van invloed op de ouderbetrokkenheid. Van belang is dat leraren zich hier bewust van zijn en proberen de thuiscultuur van hun leerlingen te begrijpen. Dit kan door bijvoorbeeld de gezinnen thuis te bezoeken. De boodschap is in ieder geval dat wanneer ouders betrokkenheid tonen, hun kinderen zich beter voelen en betere leerprestaties leveren. Ouders en leraren kunnen hier een bijdrage aan leveren. Ouders moeten interesse tonen in het huiswerk en leren van het kind op school. Leraren kunnen hierbij helpen door ouders te betrekken bij de leerontwikkeling van het kind. Informatie verstrekken en tips geven voor thuis zijn goede middelen hiervoor.

- Bakker, J., Denessen, E., Denissen, M., & Oolbekkink-Marchand, H. (2013). *Leraren en ouderbetrokkenheid: een reviewstudie naar de effectiviteit van ouderbetrokkenheid en de rol die leraren daarbij kunnen vervullen*. Radboud Universiteit Nijmegen.

WOORDJES LEREN: FIETSEND OF MET DE COMPUTER?

Het was al bekend dat het doen van fysieke oefeningen het denken bevordert. Maren Schmidt-Kassow en collega's onderzochten of het uitmaakt of de oefeningen vooraf of tijdens het leren van woordjes uitgevoerd

worden. In hun onderzoek vergeleken zij drie groepen vrouwen tussen de 18 en 30 jaar: een groep die fietste voorafgaand aan het leren van woordjes, een groep die fietste tijdens het leren van woordjes en een groep die geen fysieke activiteit uitvoerde tijdens het leren van woordjes. Alle groepen leerden tachtig Poolse-Duitse woordparen via een koptelefoon. Ze hoorden alle woordparen vier keer tijdens de sessie. Het bleek dat studenten die fietsten tijdens het woordjes leren deze woordjes beter onthielden dan wanneer ze fietsten voordat ze woordjes leerden. Zij vonden dit effect bij studenten met een verbaal geheugen met een kleine capaciteit. Deze studenten onthielden voor het experiment al minder goed geleerde woordjes dan studenten met een goed werkend verbaal geheugen. De woordparen werden ritmisch aangeboden, met eenzelfde tijdsinterval tussen de woordparen. Het fietsen ging ook met een vaste cyclus van RPM (rounds per minute). De onderzoekers denken dat het gevonden resultaat mede veroorzaakt wordt door het ritmisch aanbieden van de woordparen, die synchroon werden aangeboden met de fietsbeweging. Een andere manier dan fietsend woordjes leren, is het gebruik van een computerprogramma. Drillster is een adaptief programma waarmee woordjes en andere informatie kunnen worden geleerd. De naam zegt het al: door oefening en herhalen, drillen, wordt de leerstof geleerd. In het programma kan een drill gemaakt of opgezocht worden. Wanneer iemand een drill gebruikt, worden verschillende factoren van deze persoon bijgehouden. Het programma houdt bijvoorbeeld bij hoeveel vragen er goed of fout zijn beantwoord. Het programma gebruikt een bepaald algoritme om gericht woordjes of vragen aan de gebruiker aan te bieden. Dit algoritme berekent op basis van de gegevens van de gebruiker welke vragen en hoe vaak deze vragen moeten worden aangeboden om een optimaal leereffect te genereren. Dit betekent dat het programma het aanbod afstemt op de individuele

gebruikerskenmerken zodat de gebruiker zoveel mogelijk informatie zolang mogelijk onthoudt. Drillster heeft een database waarin relevante drills opgezocht kunnen worden. Deze drills worden door uitgeverijen, gekoppeld aan een bepaalde methode of boek, of door gebruikers zelf gemaakt. De prestaties van de gebruiker worden weergegeven in een grafiek. Werkt dit adaptieve online leerprogramma nu ook? Joost van der Veen heeft onderzocht of leerlingen de leerstof beter onthielden als zij met Drillster leerden. In het onderzoek participeerden leerlingen tussen 13 en 16 jaar uit 2 en 3 vwo en 3 havo. Ze gebruikten Drillster voor de vakken biologie, Spaans en Latijn. Ze kregen vier weken de tijd om de stof te leren. De leerlingen werden opgedeeld in twee groepen: een groep werkte met Drillster en de andere groep kreeg een pdf met de leerstof. Uit het onderzoek bleek dat leerlingen die met Drillster hebben geleerd, meer onthielden en minder tijd besteedden aan dit leren dan leerlingen die hetzelfde hebben geleerd op traditionele wijze. Dit kan komen doordat de stof door Drillster met steeds grotere intervallen wordt aangeboden, wat een goede leer-methode lijkt. De leerlingen werd ook gevraagd wat zij vonden van het leren met Drillster. Zij gaven aan dat ze toch liever met een tekstboek zouden willen leren. De oorzaak hiervan is waarschijnlijk technisch van aard: de App waarmee ze werkten viel veelvuldig uit.

Moraal van het verhaal is dat woordjes leren op verschillende manieren bevorderd kan worden. Als de techniek ons maar niet in de steek laat!

- Schmidt-Kassow, M., Deusser, M., Thiel, C., Otterbein, S., Montag, C., Reuter, M., & Banzer, W. (2013). Physical exercise during encoding improves vocabulary learning in young female adults: A neuroendocrinological study. *PlosOne*, 8(5), 1-11.

- Van der Veen, J. (2013). Meer leren met Drillster? Een onderzoek naar het effect van het online adaptieve oefen- en leerprogramma Drillster op de leeruitkomst van de lerende. Geraadpleegd op <http://www.drillster.com/media/onderzoek-drillster-joost-van-der-veen.pdf>

De lerende economie

Elke euro die geïnvesteerd wordt in goed doordacht onderwijs wordt later in veelvoud terugverdiend. Maar bijna al het onderwijsonderzoek is wegbezuinigd en de staat van ons onderwijs is alarmerend, blijkt uit het onlangs verschenen WRR-rapport 'Naar een lerende economie'. Politici, economen en het CPB belijden volgens Rob Martens het belang van onderwijs vooral met de mond, niet met het hart. En al helemaal niet met de portemonnee.

Rob Martens

Reacties op dit artikel
kunnen worden gemaild
naar: rob.martens@ou.nl

In mijn vorige artikel in dit tijdschrift schreef ik lelijke dingen over een sluipend proces waarin gamma-onderwijsonderzoek het onderspit delft ten aanzien van bijvoorbeeld bèta-onderzoek en de 'topsectoren'. Hoewel er nog steeds miljoenen worden uitgegeven aan wetenschappelijk onderwijsonderzoek, kon ik niet anders dan vaststellen dat de slag bijna verloren is. Zeker als je je realiseert dat we in ons land meer dan 25 miljard euro aan directe onderwijskosten uitgeven. Dat betekent dat de uitgaven voor onderwijsonderzoek inmiddels geslonken zijn tot minder dan een promille van het totale budget. Met name de afgelopen maanden is het hard gegaan. Het nieuwe Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO) werd vlak voor de zomervakantie al flink gekort en organisaties als Kennisnet, SURF en het Wetenschappelijk Centrum Leraren Onderzoek werden ook zwaar gekort of zelfs opgeheven. En dat terwijl er op dit moment veel discussie is over onderwijsvernieuwing en zelfs de Tweede Kamer zich heeft uitgesproken dat er meer experimenten met bijvoorbeeld iPads nodig zijn. Je hoeft immers geen groot ziener te zijn om te begrijpen dat het onderwijs in Nederland aan de vooravond staat van een ingrijpende verandering. En dat het verstandig zou kunnen zijn deze grote veranderingen, waarin ict een belangrijke rol zal spelen, onderzoeksmatig te begeleiden. Ons onderwijs moet leerlingen simpelweg zo goed mogelijk voorbereiden op de samenleving van morgen.

Beleidsarme benadering

Kortom, is dat nou verstandig, het onderwijsonderzoek wegbezuinigen? De sociaal wetenschapper uit de boeken schrijven en het onderwijsbeleid aan economen en juristen overlaten? Het is lange tijd mode geweest om in het door economen gedomineerde discours over besteding van publieke middelen uit te gaan van een simplistische manier van denken die wel bekend staat als het neoliberalisme ofwel marktdenken, soms getooid met de geuzennaam Thatcherisme. Dit is een beleidsarme benadering die erop neerkomt dat ook de overheid efficiënter zou opereren als ze de principes van de vrije markt overneemt.

Scholen zijn dan een soort bedrijfjes in competitie, met heuse klanten. Met de overheid worden prestatieafspraken gemaakt (bijvoorbeeld: de Citoscores moeten 1,6 punt omhoog) en de overheid beperkt zich tot tellen en turven en het organiseren van de competitie (scorekaartpolitiek).

Deze steeds vaker bekritiseerde benadering heeft een voorkeur voor het in kaart brengen van makkelijk meetbare dingen en het bedrijfskundig sturen van mensen op die zaken via bonussen. Toegepast op het onderwijs zien we dan dus een sterke voorkeur voor toetsen en meten van makkelijk meetbare basisvaardigheden. De voorzitter van de Onderwijsraad, Geert ten Dam, betoogde op zaterdag 2 november jongstleden in de NRC dat we daarin doorgeslagen zijn. Het probleem is namelijk dat dat toetsen en meten vrijwel altijd leidt tot het vergelijken van appels met peren, teaching to the test, en dat het toetsen en meten een sterke, onbedoelde invloed uitoefent op het primaire proces. Wanneer je een nieuwe auto koopt is het prima om te kijken naar objectieve gegevens zoals maximumsnelheid, energielabel of zuinigheidscategorie. Het probleem bij onderwijs is echter dat dat gewoon niet zo werkt. Het meten zelf is namelijk al een directe ingreep. Degene die gemeten of getoetst wordt, heeft een bewustzijn en emoties. Leerlingen gaan zich dom voelen als ze steeds getest worden waarbij per definitie een deel van hen het minder goed doet dan de rest. Het motiveert niet, zet niet aan tot betere prestaties maar demoraliseert juist. En niet alleen de leerlingen, ook de leraren.

Niet aantrekkelijk

Een ander voorbeeld waarin het te simplistische neoliberale denkraam de kop opsteekt, is wanneer journalisten mij vragen wat ik van iPad-scholen vindt. Leidt het nu wel of niet tot beter onderwijs, zo luidt steeds de vraag. En economen vragen, ik heb dat vaker meegemaakt, hoeveel procent het onderwijs dan beter wordt. Iedere onderwijsonderzoeker kan vertellen dat die vraag nooit zo simpel beantwoord kan worden. Het is namelijk niet het medium dat ertoe doet, zoals in dit geval een iPad, maar wat je ermee doet. Je kunt zo'n middel goed inzetten en je



kunt het slecht inzetten. En je kunt wel een goed idee hebben voor het gebruik van de iPad, en zelfs de goede Apps gebruiken, maar dan nog kun je vastlopen op bijvoorbeeld technische problemen of op leraren die er eigenlijk niets in zien omdat ze zich gedwongen voelen hun geliefde boeken in te ruilen voor iets digitaals. Al deze onzekerheid en problemen voorkomen een simpel antwoord, percentage of overzichtelijk ranglijstje. En maken onderwijsonderzoek niet aantrekkelijk. Niet aantrekkelijk voor de media en niet aantrekkelijk voor neoliberale beleidsmakers. Moeten we er dan maar gewoon mee ophouden?

Alarmerend

De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) is het hoogste wetenschappelijk adviesorgaan van de Nederlandse regering. Tweeënhalf jaar lang werkte het met een grote ploeg aan een advies dat begin november in vrijwel alle kranten voorpaginanieuws werd. Het rapport 'Naar een lerende economie' is gratis beschikbaar als pdf op de site van de WRR (www.wrr.nl) en ik raad u dringend aan het te lezen, ondanks dat het 441 pagina's lang en soms wat wijdlopijg is. Want de inhoud is alarmerend. We hebben als land eigenlijk maar één kans in de komende decennia en dat is door ons te ontwikkelen als kennis-economie en ons onderwijs daarbij in hoge mate te moderniseren. En die kans laten we liggen. Ondanks alle ronkende woorden is onderwijs en onderwijsonderzoek continu kind van de rekening.

Tweeënhalf jaar hebben de knapste koppen van dit hoogste adviesorgaan van de regering erover nagedacht. Enkele citaten: "Ook de structuur van het onderwijs is een obstakel voor talentontwikkeling. Ons onderwijs vertoont nog veel trekken van een industriële aanpak. Het lijkt nog sterk op een leerfabriek in plaats van een inspirerende leeromgeving, is sterk locatiegebonden, met vaste tijden en met vaste jaarschema's. Het lesrooster is nog steeds een afgeleide van het feit dat huismoe- ders tussen de middag thuis op hun kroost wachten en dat kinderen in de zomermaanden thuis gehouden worden om de oogst binnen te halen. Onderwijzers staan nog steeds voor een

klas en besteden veel van hun energie aan het overdragen van de lesstof. (...) De kernopdracht is om onderwijs te transformeren naar een postindustriële opzet. Vertrekpunt vormen dan de individuele mogelijkheden, niet het klassikale lesmodel. In plaats van een industriële oriëntatie geldt een individueel gericht dienstverleningsconcept. Het halen van doelstellingen staat dan centraal, niet het uitgangspunt dat iedereen per se even lang op school moet zijn. En als dat laatste wel gewenst is, is een betere differentiatie naar niveau een minimale vereiste. Tijd- en plaatsonafhankelijk onderwijs zou realiseerbaar moeten zijn. Onderwijs moet geen grote disciplineringsoefening zijn om mensen geschikt te maken om te werken in grote bedrijven. In een kennis- en dienstensamenleving zijn differentiatie en creativiteit veel belangrijker. Vanuit het perspectief van innovatie valt zelfs goed te verdedigen dat het primaire doel van onderwijs zou moeten liggen in het leren zien van kansen. Innovatief vermogen is in essentie immers het vermogen om te zien hoe iets beter, sneller of goedkoper kan. Het stimuleren van creativiteit is in dat opzicht een van de belangrijkste vaardigheden die een onderwijsinstelling over kan dragen." (p. 264-265).

Noodzaak

Even verderop is de WRR ook klip en klaar over de noodzaak van onderwijsvernieuwing: "Moderne ict kan aan deze ontwikkeling veel bijdragen. De ict-revolutie heeft de banken, de luchtvaart en de detailhandel ingrijpend veranderd, maar wordt in het onderwijs vooralsnog maar beperkt ingezet om te standaardiseren taken over te nemen. Meestal blijft in Nederland de inzet beperkt tot digiborden en de aanwezigheid van enkele computers. Andere landen lopen op dit punt ver voor." (p. 265) En tot slot nog een citaat: "Er is op dit moment geen goed mechanisme om een onderbouwd debat te voeren over de vraag hoe en in welke mate de 21st century skills, zoals de OESO ze noemt, een plek moeten krijgen in het curriculum. Eens in de zoveel jaren zou gestructureerd gekeken moeten worden naar wat er op het onderwijs afkomt en wat kinderen dus moeten leren (zowel kennis als vaardigheden)." (p. 272).





Als je dit leest vraag je je af hoe het eigenlijk kan en wanneer het signaal nu eindelijk eens aankomt: onderwijs is een van de allerbelangrijkste investeringen voor een land. Of zoals de OESO al eens becijferde: iedere euro die je steekt in goed door-dacht onderwijs verdien je in veelvoud terug. Waarom dan alsmaar bezuinigen en de broodnodige innovatie van onderwijs zo frustreren? Licht het aan een gebrekkige lobby van de wat naïeve en idealistische onderwijsonderzoekers? Of aan leraren die niet zo van staken houden? Peter van Lieshout, lid van de WRR, geeft desgevraagd in dagblad Trouw van 5 november jongstleden een eenvoudiger verklaring: "Dat komt ook door de manier waarop het Centraal Planbureau (CPB) politieke keuzes doorrekent. Investerings in onderwijs leveren weinig op volgens de modellen. Dus kiezen politici voor beleid op de korte termijn." (p.5). Ik vrees dat Van Lieshout gelijk heeft met zijn verklaring, die even simpel als verontrustend is. Het CPB zou zomaar kunnen berekenen dat bejaardenzorg of onderhoud van dijken weinig bijdraagt aan de oplossing van het begrotingstekort.

Vraagtekens

Wat is hier nu aan te doen? Nog maar eens betogen dat toepassing van neoliberale principes op sectoren die daar ongeschikt voor zijn, zoals onderwijs, gezondheidszorg of openbaar vervoer een slecht idee is van 'autistische' economen? Voor die uitleg heb ik maar twee letters nodig: NS. Deze overgesimplificeerde kijk op de werkelijkheid is trouwens ook steeds meer steen des aanstoets onder economen zelf, zoals een groep die zich verenigd heeft onder de term PAE Movement, de Post-Autistic Economics. Of de groep 'heterodoxe' economen die vraagtekens plaatst bij de dominante neoklassieke economische opvattingen. Gelukkig groeit ook in Nederland het debat over de rol van de wetenschap (zie bijvoorbeeld www.science-intransition.nl). Maar daarmee hebben we voorlopig nog geen beter onderwijs.

Het enige dat ik u daarom kan aanraden is te kijken naar wat politieke partijen werkelijk doen. Het is niet aan mij u stemadvies te geven. Maar er is een verschil tussen zeggen en doen. Kritisch kijken naar de coalitiepartijen die wel roepen dat de professionele leerkracht extreem belangrijk is maar ondertussen het wetenschappelijk Centrum lerarenonderzoek opheffen en ondanks alle ronkende verhalen het onderwijs en onderwijs-onderzoek nog steeds uitknippen. De PVV en SP die zich herhaaldelijk tegen onderwijsvernieuwing hebben uitgesproken, waarbij de PVV - als oppositiepartij nota bene - bijna gretig voorstander was van de bezuiniging op bijvoorbeeld Kennisnet. De partij in Nederland die op dit moment serieus werk lijkt te maken van onderwijsvernieuwing en onderwijsonderzoek is D66. Paul van Meenen schreef het D66-manifest 'Ict in het onderwijs. Leerling en leraar centraal.' D66 voelt zich in haar ijver voor onderwijsvernieuwing en onderwijsonderzoek gesteund door het WRR-rapport. En ondanks dat investeringen in onderwijs volgens orakel CPB weinig bijdragen aan de korte termijn financieringsproblemen lijkt de partij echt bereid te zijn de kosten te dragen. Een van de aanbevelingen uit het manifest is namelijk: 'Geef scholen en leraren meer ruimte om te experimenteren met ict. Voor goede toepassingen en onderwijskundig onderzoek is geld nodig.' (p.10). Zo eenvoudig is het. Kijk, vergelijk en kies zelf. Ik ben gelukkig bepaald niet de enige die zich zorgen maakt over het onderwijs. Want zoals de Volkskrant op zaterdag 2 november jongstleden constateerde, lijkt die nadrukkelijke keuze voor onderwijs D66 bepaald geen electorale windeieren te leggen. Misschien gaan andere partijen dat ook zien. Dus dat kunt u doen. Kijk kritisch of de partij van uw keuze, of dat nu landelijk, provinciaal of gemeentelijk is, écht bereid is iets te doen voor onderwijsvernieuwing. Hoe belangrijk dat is hoeven we gelukkig sinds het laatste WRR-rapport niet meer uit te leggen.



Versterken van het innovatievermogen van onderwijsinstellingen

'Excelleren door Sociale Innovatie' is een samenwerkingsproject¹ van vmbo-scholen, mbo- en hbo-instellingen, het Maintenance Education Consortium en diverse bedrijven. Het belangrijkste doel van dit project: het innovatievermogen versterken van de onderwijsinstellingen. Dit artikel is gebaseerd op de onderzoeksuitkomsten van het project.

Innoveren definiëren wij als het vermogen van individuen om verandering te implementeren. Dit is iets anders dan de verandering bedenken of uitvinden, en ook iets anders dan het managen van een bestaande situatie. De verandering kan divers zijn, zoals een nieuw product of dienst, een nieuwe werkwijze, het aanboren van nieuwe markten/sectoren, nieuwe samenwerkingsverband aangaan, of het werken met nieuwe (leer)midde-len en/of de instroom van nieuwe doelgroepen.

Achter iedere innovatie zit in deze definitie ook een innovator, een individu die de verandering teweeg brengt. Dit vermogen om verandering tot stand te brengen noemen we ondernemerschap. Ondernemerschap is niet gebonden aan een functie of rol in het onderwijs. Ondernemerschap kan worden getoond door studenten, leraren, (midden)managers en colleges van bestuur en is gekoppeld aan het nemen van initiatief en het lopen van risico's², maar dit hoeft niet uitsluitend te gaan over financiële risico's. Relationele risico's, reputatierisico's en de kans op conflicten zijn nu eenmaal verbonden bij de implementatie van verandering. Ondernemerschap is gekoppeld aan individuele drijfveren van de persoon die onderneemt (en dus innoveert). Deze motieven zijn volgens de 'vader' van de innovatietheorie, Joseph Schumpeter, terug te voeren op drie hoofdmotieven³:

1. *Iets creëren wat van jezelf is (There is the dream and the will to found a private kingdom, usually, though not necessarily, also a dynasty).*
2. *Succesvol willen zijn (The will to conquer: the impulse to fight, to prove oneself superior to others, to succeed for the sake, not of the fruits of success, but of success itself).*
3. *Gepassioneerd ergens aan werken (There is the joy of creating, of getting things done, or simply of exercising one's energy and ingenuity).*

Ondernemerschap

In het onderwijs wordt voor dit type ondernemerschap meestal het begrip eigenaarschap gebruikt, waarbij eigenaar zijn verwijst naar de sterke (psychologische) verbintenis die iemand voelt met een opdracht, rol, project of taak. De motieven van een ondernemer - of eigenaar - zijn immers dezelfde, of de ondernemer nu wel of niet juridisch eigenaar is en financieel risico loopt. Onze definitie van innovatie doet geen uitspraak over de vraag of een innovatie bottom up of top-down is⁴. Het romantische beeld van de kleine ondernemer die het helemaal alleen opneemt tegen de gevestigde orde is net zo onrealistisch als verwachten van het bestuur van een grote hogeschool dat het de organisatie zo goed kan plannen dat die kan inspelen op alle nieuwe kansen die zich voordoen. Dit heeft Schumpeter aan het eind van zijn loopbaan ook ingezien door de opkomst van grote bedrijven als IBM, waar weinig ruimte was voor individueel ondernemerschap⁵. Zeker in publieke systemen als het onderwijs - met een stevige gevestigde orde - kan een innovatie van een ondernemende medewerker alleen tot stand komen in wisselwerking met die gevestigde orde.

Een CvB-voorzitter en een docent kunnen beiden succesvol innoveren, maar het succes van een implementatie van een innovatie van onderaf zal afhankelijk zijn van de mate waarin de innovatie aansluit bij de strategische beleidsagenda. Omgekeerd zal een succesvolle innovatie van een strategische beleidsagenda pas effect hebben als deze innovatie wordt vertaald in iets dat voordelen oplevert in de dagelijkse praktijk. In onze visie op succesvol innoveren is er altijd een verbinding tussen de lange termijn strategische beleidsagenda en meerwaarde voor de dagelijkse praktijk. Die verbinding wordt gemaakt door ondernemende mensen.

Hans Burgmans
Marianne Steenvoorde

De auteurs zijn verbonden aan KPC Groep. Reacties op dit artikel naar: h.burgmans@kpc-groep.nl



Een nieuwe geaccrediteerde opleiding

Stel dat we een nieuwe mbo-opleiding willen ontwikkelen gericht op automonteurs met verstand van ict in auto's. Als brancheorganisaties, onderwijsinstellingen en kenniscentra (uit zowel de ict- als de automotive sector) hun uiterste best doen om samen te werken en de leerdoelen en competentieprofielen vast te stellen, kan een nieuwe opleiding tot 'auto-ict'er' vanaf het eerste idee binnen drie jaar van start. Het duurt dan nog drie tot vier jaar voordat de eerste diploma's worden uitgereikt. En dan moet de doorstroom naar het hbo nog worden gestart. Tussen 1970 en nu is de gemiddelde productlevensduur van een auto bijna gehalveerd en gaat een gemiddeld model zes jaar mee. Als elke ROC dus ieder jaar een opleiding vanaf jaar 1 opnieuw modelleert naar het op dat moment allernieuwste model auto, kan iedere jaargang studenten bij zijn eerste baan zeggen dat ze het vorige model goed kenden. Dit voorbeeld laat zien dat de versnelling van de markt eisen stelt aan het tempo van onderwijsontwikkeling.

Sociale innovatie

Onze innovatiedefinitie omvat zowel technische als sociale innovatie⁶. Het onderwijs ontwikkelt zelden een technische innovatie. In onderwijs komt innoveren altijd neer op veranderen van gedrag. Alle onderwijsinnovaties zijn in feite sociale innovaties. Zelfs bij implementatie van nieuwe technologie (ict) gaat het meestal om adoptie van elders ontwikkelde technologie. Het anders werken staat centraal in de innovatie van de school, en niet de technologie. Sociale innovatie is het veranderen van verantwoordelijkheden, bevoegdheden en/of rollen in de organisatie. Bij innovaties waarbij wordt gecentraliseerd of gedecentraliseerd, of bij een curriculuminnovatie waarbij één vakgroep iets minder uren krijgt en de andere meer, vormen deze wijzigingen de kern van het innovatiedebat binnen de schoolorganisatie. In een schoolorganisatie met haar vele verschillende geledingen (student – docent – teamleider – directeur – stafdienst – CvB) gaan innovatieprocessen altijd over de noodzaak om taken, rollen, verantwoordelijkheden en bevoegdheden te herverdelen om de innovatie te kunnen invoeren.

Het belang van innovatievermogen

Innovatievermogen is het vermogen van een onderwijsorganisatie om beter, sneller en/of meer te kunnen innoveren. Sommige organisaties kunnen een curriculumvernieuwing binnen een jaar realiseren. Andere organisaties hebben daar meer tijd voor nodig. Het innovatievermogen van onderwijsinstellingen is van toenemend belang voor het realiseren van onze nationale strategie van een kennis- en innovatie-economie. De ontwikkelde landen, waaronder Nederland, hebben samen - onder andere in OESO-verband - krachtig ingezet op het vormen van innovatieve kennis economieën. Vanuit internationale concurrentieoverwegingen is dit noodzakelijk: Nederland beschikt niet over goedkope grondstoffen noch over goedkoop arbeidspo-

tentieel. In een wereld van opkomende economieën is onze concurrentiestrategie er op gericht om beter, sneller en meer te kunnen dan andere landen, door kennisintensievere producten en diensten te leveren en voorop te lopen in ontwikkeling. Deze nationale strategieën hebben consequenties voor onze kennisinstellingen. Zij moeten het 'beter, sneller en meer' voortdurend kunnen ondersteunen. Verkorte productlevenscycli, kortere doorlooptijden van researchprogramma's en een grotere nadruk op (economische) valorisatie van wetenschap zijn hiervan voorbeelden. Ook het (beroeps)onderwijs zal zijn innovatievermogen moeten versterken om een bijdrage te kunnen leveren aan de nationale concurrentiestrategie. De verkorte doorlooptijden voor opleidingen zijn hiervan voorbeelden. De kennis- en innovatiemaatschappij stelt hoge eisen aan het innovatievermogen van onze onderwijsinstellingen (zie kader 1).

Innovatievermogen in het project

Aan het begin van het project 'Excelleren door Sociale Innovatie' was de veronderstelling dat sociale innovatie vooral op het niveau van docententeams tot uiting zou komen. Aanneمة was dat docenten door allerlei redenen onvoldoende gebruik maken van hun professionele ruimte en daarmee belemmerend zijn voor het innovatievermogen. De resultaten van de scan Innovatievermogen (zie kader 2) gaven een verschuiving in dat beeld te zien. De items rond de innovatiecultuur, zoals kennisdeling, leercultuur en onderzoekende houding scoorden hoog, terwijl in alle pilot-scholen de indicatoren rond 'invloed op innovatie' de laagste scores kregen. Uit de scores bleek dus het tegendeel van wat was aangenomen: niet de docenten hielden veranderingen tegen, maar het management wist niet goed hoe de regie te voeren op innovaties. Duidelijk werd dat het daadwerkelijk doorvoeren van innovaties een samenspel is van alle betrokkenen, management, bedrijfsleven, studenten én docenten, waarbij elkaars bijdrage wordt gewaardeerd en geaccepteerd. Consequentie voor het project was dan ook dat verdere interventies nog nadrukkelijker gericht waren op het met elkaar in gesprek brengen van de verschillende partijen, zowel binnen als buiten het onderwijs om al doende lerend te innoveren.

De belangrijkste onderzoeksresultaten

Het case-onderzoek dat in het kader van het project 'Excelleren in Sociale Innovatie' is uitgevoerd, wijst op vijf succesfactoren:

1. Een goedwerkend zelfsturend team;
2. Management dat steunt, ruimte geeft en inspireert;



3. De blik naar buiten en oog voor succes;
4. Docenten werken samen en leren samen;
5. Ondersteuning en instrumenten (gebruik van good practices).

De resultaten van de scan Innovatievermogen geven op deze vijf succesfactoren het volgende beeld:

1. Een goedwerkend, zelfsturend team

Onderwijsinstellingen hebben moeite met het organiseren van innovatie en het geven van sturing aan innovatieprocessen. Deze handelingsverlegenheid was het grootst bij het management. Managers scoorden bij begin van het project lager op het item 'invloed op innovatie' dan docenten. Bij de tweede afname was er op dit item bij docenten wel een toename en bij managers niet. Door vergelijking van de scores aan het begin en het eind van het project is er bij een aantal instellingen vooruitgang te zien in de samenwerking binnen de teams en met externe partijen en in het gevoel van verantwoordelijkheid.

2. Management dat steunt, ruimte geeft en inspireert

Alle onderwijsinstellingen hebben een innovatiestrategie en besteden aandacht aan het draagvlak voor innovatie. Dat betekent dat het management erover heeft nagedacht en probeert om de mensen op de werkvloer erbij te betrekken. Het daadwerkelijk ondersteunen van de medewerkers bij innovaties scoort middelmatig gedurende de looptijd van het project.

3. De blik naar buiten en oog voor succes

De meerwaarde van samenwerking met externe partijen (bedrijven) toont zich bij de onderwijsinstellingen op verschillende wijzen en is in het algemeen gegroeid tijdens het project. Dit uit zich in de groei in het omgaan met belangtengestellingen, de uitbreiding van de ambitie en de samenwerking met externe partijen. We zien daarnaast ook een verschil in innovatie-ambitie tussen docenten, leidinggevend en schoolbestuur. Leidinggevend en schoolbesturen hebben een hogere externe ambitie, maar docenten onderling verschillen ook in ambitie. In de scan zijn deze verschillende ambities verbeeld in schooltypen.

Scan Innovatievermogen

De Innovatiescan is een diagnose-instrument voor het inzichtelijk maken van het innovatievermogen van onderwijsorganisaties. Een school krijgt niet alleen een overzicht van de huidige situatie, maar ook kan aangegeven worden waar de (innovatie) ambitie ligt.

Uitgangspunt is dat elke onderwijsinstelling hierin eigen keuzes maakt. Vooral de ambitie is van belang bij het bepalen van eventuele vervolgstappen. De scan Innovatievermogen bestaat uit het invullen van een digitale vragenlijst, gevolgd door een terugkoppeling van de resultaten in de vorm van een workshop voor zowel management als docenten, gericht op het delen van beelden en het spreken van dezelfde taal. De vragenlijst bestaat uit dertig indicatoren rond vijf dimensies, te weten: strategie, organisatie, cultuur, dynamiek, invloed op innovatie.

4. Docenten werken en leren samen

In alle onderwijsinstellingen is er vooruitgang te zien in een innovatieve organisatiecultuur: een leercultuur, kennisdeling, erkenning van de deskundigheid van professionals en intrinsieke motivatie om te innoveren. Dit is bij sociale innovatie een belangrijk thema.

5. Ondersteuning en instrumenten

De scan Innovatievermogen doet geen uitspraken over de in het project ingezette ondersteuning en instrumenten.

Conclusie

Hoewel er - door het algemene karakter van de Innovatiescan en het relatief kleine aantal respondenten - weinig algemeen geldende uitspraken worden gedaan over ontwikkelingen in het innovatievermogen van onderwijsinstellingen, zijn er toch enkele trends zichtbaar. De organisatie en aansturing van innovatie bleef lastig in het project. Er was wel groei zichtbaar in externe oriëntatie, eigenaarschap, samenwerken en leren van elkaar. Met name de groei in eigenaarschap is in het kader relevant, voor zover dit eigenaarschap gekoppeld lijkt te zijn aan de drie motieven van Schumpeter: ambitie, passie en 'the joy of creating'. Onderwijsmedewerkers hebben verschillende beelden over hoe de organisatie kan helpen bij het versnellen van innovaties. De grote waarde van afname van de Innovatiescan bleek het bespreekbaar maken en creëren van een gezamenlijke taal als het gaat over uitwisseling van ambities en visie over hoe er binnen de onderwijsinstelling het beste geïnnoveerd kan worden.



Innovatieambitie van de organisatie

We maken onderscheid in vijf verschillende typen organisaties. Deze organisaties verschillen van elkaar in :

	Type I Uitvoerend excellent Bij dit type gaat het om 'gewoon een goede school', niet zozeer vernieuwend, maar wel met onderwijs van een goede kwaliteit. Alles is goed geregeld en functioneert naar behoren: roosters, procedures, administratie en management. Leerlingen en ouders zijn tevreden. Er wordt continu gewerkt aan verdere verbetering van de dienstverlening.
	Type II Hot Spot Innovatie In deze onderwijsinstelling krijgen medewerkers alle ruimte voor eigen initiatief. Niet alles is vastgelegd in procedures en handboeken, maar loopt goed doordat medewerkers bij knelpunten er de schouders eronder zetten en zelf oplossingen zoeken en uitvoeren. Zij worden daarbij waar nodig door het management ondersteund. Innovatie komt voort uit gedrevenheid van individuele medewerkers.
	Type III Innovatieregie Deze organisatie richt zich op het planmatig initiëren en doorvoeren van innovaties. Ze heeft een goed uitgewerkte strategische beleidscyclus, gedegen besluitvorming waarbij alle managementlagen betrokken worden, jaarlijkse teamplannen en een beleidsrijke begroting. Alle ondersteuning van innovatieprojecten is aanwezig zoals een projectbureau en een degelijk systeem voor projectadministratie.
	Type IV Onderwijskundig leiderschap Dit is een vernieuwende school, voortdurend gericht op onderwijsinnovatie. Alles is erop gericht voorop te lopen in onderwijsland. Deze school is vaak de eerste die met iets begint, dikwijls in de vorm van een experiment. De organisatie is flexibel en erop gericht om dit mogelijk te maken. Iedereen is constant bezig met leren en ontwikkelen.
	Type V Regionaal (sectoraal)leiderschap Een type 5 onderwijsorganisatie voelt zich een belangrijke speler in het maatschappelijk veld. Ambitie is niet zozeer het bieden van het beste onderwijs, maar het beïnvloeden van en bijdragen aan de regionale economie en maatschappij. De energie richt zich daarom vooral op de buitenwereld, op het opbouwen en onderhouden van een breed netwerk en de samenwerking met andere maatschappelijke partijen. Alle systemen en de organisatie zijn hierop ingericht.

¹ Het samenwerkingsproject 'Excelleren door Sociale Innovatie' (2010-2013) is uitgevoerd door de vmbo-scholen Moller College, Zuid-westhoek College, DaCapo College, de mbo-instellingen Leeuwenborgh, ROC West-Brabant, Scalda, hogescholen HS Zeeland, Avans Hogescholen, het Maintenance Education Consortium (MEC) en diverse bedrijven die zich richten op het terrein van maintenance.

² De ondernemer als risicodragers is even oud als het concept van de ondernemer, zoals ontwikkeld door Franstalige economen als Richard Cantillon en Jean Baptiste Say (entrepreneur is een Frans woord, door hen geïntroduceerd en verspreid).

³ J. Schumpeter, Theory of Economic Development, 1911, vertaling 1934 Oxford University Press p. 66

⁴ Zelfs Steve Jobs zou nooit zo innovatief zijn geweest als hij niet heel dicht zou hebben aangezet tegen de strategische – publiek gefinancierde – fundamenteel wetenschappelijke meerjarige programma's van de Amerikaanse overheid.

⁵ Innovatie door ondernemers van onderaf wordt Schumpeter I genoemd. Innovatie vanuit lange termijn strategisch beleid wordt Schumpeter II genoemd. De jonge aanstormende econoom Schumpeter was voorstander van de eerste, de gerenommeerde hoogleraar aan het eind van zijn loopbaan was aanhanger van de tweede.

⁶ Frank Pot, emeritus hoogleraar aan de Radboud Universiteit definieert sociale innovatie als: het ontwikkelen en implementeren van samenhangende plannen op de gebieden arbeidsorganisatie, besturingsstructuur en personeelsinzet (en ondersteunende ict), om het functioneren van mensen te verbeteren, met als beoogde doelen betere resultaten van de onderneming, een betere kwaliteit van de arbeid en een betere arbeidsrelatie.

COLOFON

OnderwijsInnovatie is een kwartaal uitgave van de Open Universiteit.

De redactie wordt bijgestaan door een redactieraad, samengesteld uit de volgende personen: prof.dr. Els Boshuizen (vz., Open Universiteit), prof.dr. Paquita Perez Salgado (Open Universiteit), prof.dr. Cees van Vleuten (Universiteit Maastricht), prof.dr. Jan Elen (Katholieke Universiteit Leuven), drs. Ruud Duvekot (Hogeschool Inholland), Allert de Geus (Docentenbank), dr. Otto Jelsma (ROC ID College), dr. Gerard Straetmans (Cito/Saxion), Luc Vandepuit (Katholieke Hogeschool Leuven)

Hoofredactie

Nathalie Dhondt
T 045 - 576 2256
E onderwijs.innovatie@ou.nl

Bureau redactie

Coen Voogd
T 045 - 576 2312
E coen.voogd@ou.nl

Bladmanagement

Hans Olthof
IDNK Communicatie, Olst
E info@idnk.nl

Teksten

Sijmen van Wijk, Hoger Onderwijs Persbureau, Ferry Haan, Bas Belleman, Hans Olthof, Petra Vissers, Fenna Swart, Najat Bay, Caroline Vavrinek, Rob Martens, Nadira Saab, Hans Burgmans, Marianne Steenvoorde, Marijn Willems

Copyright HOP-kopij

Hoger Onderwijs Persbureau, Amsterdam

Grafisch ontwerp en beeldredactie

Open Universiteit, Team Visuele Communicatie, Janine Cranshof

Drukwerk

OBT bv, Den Haag

Adres hoofdstvestiging

Open Universiteit
Valkenburgerweg 177, 6419 AT Heerlen
T 045 - 576 2888 F 045 - 576 2269
www.ou.nl

Geïnteresseerden in onderwijsinnovaties kunnen een gratis abonnement aanvragen via de website www.onderwijsinnovatie.nl. Abonnees worden verzocht via deze website hun (adres)gegevens actueel te houden, of het abonnement op te zeggen. Ook extra exemplaren en/of oude nummers kunnen via de website besteld worden. Persberichten, nieuws en artikelen kunnen gestuurd worden naar: onderwijs.innovatie@ou.nl of naar info@idnk.nl.

Het volgende nummer van OnderwijsInnovatie verschijnt op 22 maart 2014. De deadline is 3 februari 2014. Bijdragen mailen naar: onderwijs.innovatie@ou.nl of info@idnk.nl.

© Copyright Open Universiteit
Overname van (delen van) artikelen is toegestaan na schriftelijke toestemming van de redactie. Voor overname van illustraties en foto's is ook toestemming vereist.
Meer informatie: onderwijs.innovatie@ou.nl

ISSN 1389-4595
15e jaargang, nummer 4, december 2013

Wetenschappers op de barricaden

De wetenschap heeft een revolutie nodig, constateren vier prominente wetenschappers. Vandaar dat ze de maatschappelijke beweging Science in Transition opgericht. 'Het systeem is gecorrumpeerd.'

Bedrijven die onderzoek beïnvloeden, universiteiten die aan de lopende band promovendi opleiden en de ontspoorde invloed van ranglijsten brachten immunoloog Frank Miedema, wetenschapsfilosoof Huub Dijkstra en historici Wijnand Mijnhardt en Frank Huisma ertoe de maatschappelijke beweging Science in Transition op te richten. Hun belangrijkste vraag: waarom werkt de wetenschap niet zoals het moet, en wat kunnen we daar aan doen? "We lijken nu de rebellen van het systeem, maar ik ben óók onderdeel van het systeem", zegt Miedema, decaan en vicevoorzitter van de Raad van Bestuur van het UMC Utrecht. "Ik vind bijvoorbeeld dat we in Nederland te veel promovendi hebben, maar ik kan dat in mijn eentje niet ineens veranderen. Al is het maar omdat de faculteit geld misloopt als we minder mensen opleiden."

Promotiefabrieken

Beïnvloeding van bedrijven op wetenschappelijk onderzoek is één van de onderwerpen die Science in Transition wil aanpakken. Een ander punt is dat universiteiten volgens de vier wetenschappers promovendiefabrieken worden. En de invloed van ranglijsten is uit de hand gelopen; de prikkels in de wetenschap zijn volgens Miedema net zo pervers als in de bankwereld. Daarom moet het roer om. Te beginnen met het gedrag van wetenschappers; zij moeten niet doen alsof ze de waarheid in pacht hebben en eerlijk moeten vertellen welke belangen er spelen. Miedema: "Ik zeg: open die doos van Pandora maar. Stop met het verspreiden van de mythe dat wetenschap altijd perfect werkt." Karl Dittrich, voorzitter van universiteitenvereniging VSNU, lijkt daar geen zin in te hebben. "Ik ben juist heel erg trots op onze wetenschappers. We doen het in Nederland heel erg goed, er is absoluut geen sprake van een crisis." Al concludeert Dittrich "dat het altijd ietsje beter kan."

Lokale afdelingen

De vier 'rebellen van de wetenschap' - zo worden ze genoemd door Hans Clevers van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen - willen hun pleidooi voor betere weten-

schap aan de Nederlandse universiteiten kracht bijzetten door het oprichten van lokale afdelingen. Mijnhart: "Science in Transition zal niet stilzitten. Het hervormen van de wetenschap is nog maar net begonnen. We willen het debat lokaal aangaan en zullen cellen oprichten." In Maastricht en Eindhoven zijn al lokale groepen gevormd. "Maar we worden geen organisatie", benadrukt Mijnhart. "We willen geen reglementen en we hoeven nergens over te stemmen. Dat laten we allemaal over aan de medezeggenschapsraden en bestuurders. Ik ben zo naïef en optimistisch te geloven dat we van buitenaf veel kunnen veranderen." Begin november werd er tijdens een tweedaags congres gediscussieerd over beter wetenschap. Tijdens die bijeenkomst kregen de leden van Science in Transition veel bijval. De enige spreker die wat hardere kritiek leverde was Jos Engelen, de voorzitter van onderzoeksfinancier NWO. "Dit debat is zo mak", aldus Engelen. "Als we het allemaal eens zijn met de kritiek, laten we onze organisaties dan opheffen en de critici de ruimte geven ze opnieuw op te richten. We hebben allerlei punten besproken, maar ik heb niet geleerd wat ik fout doe. Je zou je vinger achter de onvrede willen krijgen, maar dat is niet gelukt." De NWO probeert zo goed en zo kwaad als het gaat geld te verdelen onder de beste wetenschappers via deskundige commissies en peer review. Daar kun je kritiek op hebben, maar hoe moet het dan? Engelen: "Als de discussie in het kader van Science in Transaction beperkt blijft tot onsamenhangende luidruchtigheid en anekdotische bewijzen dat er iets mis is, dan is het initiatief van de beweging niet geslaagd."

