



Ervaringen met samenwerking tussen vmbo en mbo-scholen in de regio Den Haag

Impressies van een ontwikkelaar. Tijdens de vmbo-mbo conferentie van november 2021 sprak Henrique Dekkers onderstaande lezing uit.

Zoals u weet heeft de vernieuwing van het vmbo de scholen voor een aantal uitdagende keuzes gesteld. Ik noem alleen al het aanbieden van de beroepsgerichte keuzevakken. Naast de tien profielen heeft een leerling de keus uit een veelvoud van beroepsgerichte keuzevakken. Factoren die die keuze beïnvloeden zijn idealiter de affiniteit van de leerling en het schoolloopbaanperspectief. In de praktijk bleken ook factoren als organiseerbaarheid en betaalbaarheid een rol te spelen.

In de regio Den Haag kenden wij voor de vernieuwing al de Haagse Techniekagenda, een samenwerking die aangestuurd werd door het Regionaal Topoverleg, waarin VO scholen, het MBO, het bedrijfsleven en de gemeenten vertegenwoordigd zijn. Een belangrijk doel was het realiseren van een volwaardig dekkend technisch aanbod in de regio met daaraan gekoppeld de macro doelmatige vraag: wat leer je waar het beste? Tot zover is er niets nieuws onder de zon. Hier en daar waren er in de regio al wel initiatieven, maar die waren kleinschalig en bilateraal. De bekende ons kent ons contacten. Grote structurele ingrepen als het uitruilen van afdelingen zijn nooit van de grond gekomen.

Door het ROC Mondriaan werd op een gegeven moment (in 2012) de stap gezet om zogenaamde ontbijt- en lunchsessies te organiseren. Deze waren bedoeld om elkaar in een informele setting beter te leren kennen. Het Mondriaan nam daarvoor de regie op zich en ondersteunde deze bijeenkomsten organisatorisch en facilitair. VO-directeuren van harde techniekscholen (ontbijt) en van tl-scholen (lunch) kwamen bij elkaar met de mbo directeuren van de scholen voor MEI, ICT, Bouw en Infra, Autotechniek en Mobiliteit.

De inhoud van deze bijeenkomsten bestond uit het elkaar informeren over brede ontwikkelingen en het delen van elkaars zorgen en uitdagingen. Het delen van dat laatste had wel even tijd nodig. Men sprak elkaars taal niet en wist weinig van elkaars organisatie

en sores. Men hield de kaarten in het begin stevig tegen de borst. Maar als je elkaar vaker ziet en spreekt komt er ruimte, vertrouwen en worden er zelfs frustraties en kritieken gedeeld.

Een van de eerste concrete resultaten was het blokkeren in de roosters van leerlingen en docenten voor mbo-activiteiten. Dat legde bij beide, de vo scholen en het Mondriaan, een zware claim op de roosters, maar iedere keer zoeken naar geschikte momenten was het ook niet. Het bleek een gouden greep te zijn, want roosters kunnen een groot knelpunt vormen. Het werd de woensdagmiddag waarop de vo-leerlingen naar het mbo gingen en het werd de maandag aan het einde van de middag dat vmbo en mbo docenten elkaar troffen om te overleggen.

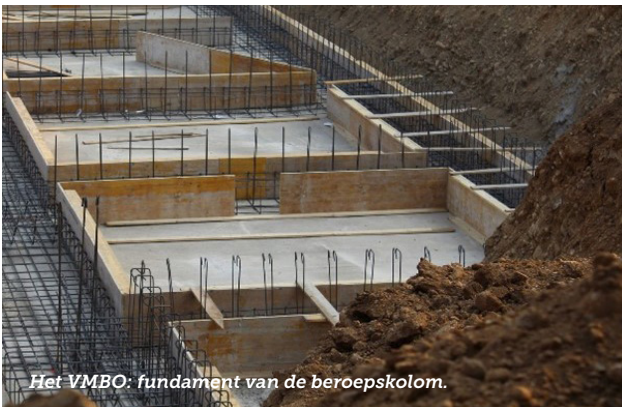
We vertrouwden erop dat de investering de moeite waard was.

Een jaarplanning is cruciaal voor het kunnen en willen samenwerken. Vanuit datzelfde vertrouwen hebben we ook de financiële vragen onbeantwoord gelaten. De inzet van docenten en mbo studenten, de vergoeding van de vo leerlingen. Het gebeurde allemaal met gesloten beurs.

Kort gezegd:

- Regie nemen (dat kan het mbo zijn of anders, zolang het maar niet 'erbij' gedaan wordt).
- Vertrouwen kweken door informele contacten te organiseren.
- Respect hebben voor elkaar en voor elkaars uitdagingen.

De eerdergenoemde vernieuwing van het vmbo gaf ook energie om ontwikkelingen in het kader van doorstroom en samenwerking aan te pakken. Kwamen er nieuwe mogelijkheden? De Wet Doorlopende Leerroutes kwam eraan en in het mbo werden de kwalificatiedossiers doorontwikkeld. Een mooi moment om de profielen en de keuzevakken en de kwalificatiedossiers en de keuzedelen op



elkaar af te stemmen omdat we ons realiseerden dat doorstroom naar het mbo in de regel plaats vindt binnen verwante opleidingen en het niveau van de vervolgopleiding meestal overeenkomt met wat de gevolgde vmboleerweg beoogt. Een nieuw programma maakt echter nog geen betere aansluiting.

Het bekende hardnekkige fenomeen van het dubbelen van kennis en vaardigheden werd weer een issue, evenals de ontbrekende outillage om keuzevakken aan te kunnen bieden. Keuzevakken op het mbo aanbieden was een optie. Zo was er een tl-school die als 7e vak Techniek aanbood en dit invulde met het profiel D&P, waarvan leerlingen ook het CSPE deden. Wel, dan heb je als tl-school wel een uitdaging en ben je aangewezen op partners. Dat lukte, maar we wilden een stap verder gaan. We wilden het mbo betrekken bij de keuze van de aan te bieden keuzevakken. Met welke keuzevakken zouden leerlingen op het mbo een goede aansluiting hebben? De keuze was immers groot en inbreng van het mbo zou de kwaliteit van de keuze verhogen.

Om hierover met elkaar in gesprek te komen hebben we een verwantschapstabel ontwikkeld, waarin de verschillende scholen voor techniek en ICT van het mbo aangaven wat voor hun opleiding relevante keuzevakken zouden zijn. Voorwaarde voor het invullen van de tabel was wel dat het door docenten gedaan werd, in overleg met elkaar. Vanuit de ontbijtsessies kenden de directeuren elkaar al, nu was het de beurt aan de docenten om zich met elkaars curriculum en organisatie te gaan bemoeien. In deze gesprekken werd vooral gekeken naar de kansen en mogelijkheden ten aanzien van de ontwikkeling- en uitvoer van het onderwijsprogramma.

Kort gezegd:

- de verwantschapstabel werd een middel voor docenten om met elkaar in gesprek te komen over inhoud en relevantie van elkaars curriculum.

Ondertussen stond het innovatieve denken niet stil. We zochten naar mogelijkheden om stappen in de samenwerking te zetten die op korte termijn haalbaar zouden zijn. Uitgangspunt daarbij was

een gezamenlijk, integraal curriculum en borging in dat curriculum waarbij de scholen maximale zeggenschap hebben over inhoud en afsluiting. Dat betekende in de praktijk dat er niet gemorrelt werd aan de profielen, de cspé's of de kwalificatiestructuur. Dat lijkt een brug te ver, hoewel er de laatste tijd zeker beweging op dat vlak is. Profielen die naar elkaar toe schuiven, dossiers die thematisch ingevuld worden. Gekeken werd naar de mogelijkheden die de keuzevakken en keuzedelen bieden, waarbij we ons realiseerden dat dit betekende dat de profielvakken en de avo vakken niet aan bod kwamen en dat we dus niet ingezet hebben op een volledige doorlopende leerroute. Die overigens in de meeste gevallen een niveau 2 route is, terwijl de uitdaging wat ons betreft veel meer in een niveau 3-4 route zit. Een niveau twee route die niet zozeer de startkwalificatie voor ogen heeft als wel ook de doorstroom naar niveau drie is mooi en voldoet ook aan de vraag naar meer instroom in die opleidingen. Een andere mogelijkheid zou het praktijkgerichte programma in de Nieuwe Leerweg kunnen bieden. Dan moeten er echter wel serieuze knopen doorgehakt worden. Zo schijnen met de komst van de Nieuwe Leerweg de Gemengde Leerweg leerlingen te verdwijnen. De practicus met een theoretische leerstijl valt dan buiten de boot. Of wordt de Kaderberoepsgerichte leerweg theoretisch opgeplust? Of stappen we helemaal van de niveaus af?

Het eerste grote project was de Comfortwoning, een gevolg van de stevige structurele samenwerking tussen vo, mbo en bedrijfsleven. Dat project is overigens ook als keuzevak gecertificeerd als Ontwerp Duurzame Comfortwoning en kent al vele varianten, zoals Tiny House, Energie neutrale woning, Vakantiewoning met boekingssysteem.

Om ervaring op te doen met een integraal curriculum, hebben we bij een vmbo school die het profiel Mobiliteit en Transport (vmbo) aanbiedt en de MBO school voor autotechniek en mobiliteit een keuzevak en een keuzedeel in elkaar gevlochten. Leerlingen volgen dit curriculum en sluiten het af met een mbo examen voor het betreffende keuzedeel. Tegelijkertijd voldoen zij daarmee ook aan de eindtermen van het schoolexamen voor het betreffende keuzevak. Zij

sluiten dus met één examen zowel het mbo keuzedeel als het vmbo keuzevak af.

Steeds nijpender werd de vraag wie dit allemaal ging organiseren en administreren. Hoe kunnen de scholen ontzorgd worden. Er moet een brief naar de ouders, maar wie stelt die op? En wie verstuurt die? Wie houdt contact met de docenten, plant alles en regelt ad hoc oplossingen als zich onverhoopte problemen voordoen. Wie houdt contact met het PR team van het Mondriaan, want er zijn ook scholen die in het kader van LOB een bezoek komen brengen aan de Techniek Campus. Ook hier was niet de vraag wiens leerlingen zijn het of wiens verantwoordelijkheid is het, maar wie heeft de mogelijkheid om hier iemand voor vrij te maken.

Kortom:

- Het zijn onze leerlingen en zij zijn met betrekking tot de praktische- en beroepsgerichte component van hun opleiding onze verantwoordelijkheid.
- Vind een balans tussen ambitie en realiteit. Wees niet minachtend over het sluiten van compromissen. is compromissen hier het juiste woord. Als je elkaar leert kennen dan weet je ook wat mogelijk c.q. onmogelijk is. Dit zorgt ervoor dat ideeën en plannen goed beslagen ten ijs komen en versterkt het gevoel van gezamenlijkheid. Plannen kunnen daar ook beter van worden.

En toen kwam die honderd miljoen voor techniek voorbij. Dat was nog voor Corona, want sinds die tijd denken we alleen nog maar in miljarden. Met het geld kwamen er ook nieuwe uitdagingen, zoals de verdeling van het geld. Het waren de scholen voor de harde techniek die met hun leerlingen de subsidiegrondslag vormden. En in onze regio was er nou net een groot aantal tl-scholen die ontwikkelingen op het gebied van techniek en technologie in gang wilden zetten of verder wilde ontwikkelen, zoals de Bèta Challenge Scholen met T&T. Delen die tl-scholen mee? En in welke mate? Alles was immers gericht op harde techniek? Werd de spoeling niet erg dun? En het was toch ons geld? Hier betaalde zich het feit uit dat schoolbestuurders elkaar makkelijk wisten te vinden (bijvoorbeeld door het eerdergenoemde regionaal topperleg), zodat de verdeling eigenlijk niet tot problemen heeft geleid. Wat getallen. We praten over een begroting van 14 miljoen en een verdeling van 65/25. En 10 procent voor het programma management.

Kortom:

- Hak snel knopen door als bestuurders
- Wat minder autonomie heeft voordelen

En dan de programmastructuur. Vijfentwintig scholen waaronder ook groene scholen, die verschillende uitgangsposities hadden in hun ontwikkeling. En hoe organiseren we in dat verband de kennisdeling en de samenwerking? Vormen we

wergroepen? Maar waarmee gaan we dan aan het werk? Sommige scholen hadden dat helder, andere nog helemaal niet. In ieder geval was ons uitgangspunt dat een verandering moest beginnen bij het respecteren van de werkelijkheid van de scholen. Die moest eerst in kaart gebracht worden. Dat in kaart brengen is gedaan door een bezoek te brengen aan alle individuele scholen door programmteam. Op basis van dit bezoek werd een Canavasmmodel opgesteld, zodat duidelijk was wat de waarde propositie van iedere school was en dus waar hun focus lag.

Om voor iedere programmalijn een werkgroep te vormen, zou al gauw de uitdaging van afstemming en communicatie geven. Immers, de programmalijnen zijn wel te onderscheiden, maar niet te scheiden. Hiermee werd ook vooruitgelopen op ontwikkelingen bij het ROC Mondriaan Techniek en ICT, waar men meer thematisch – dus scholen overstijgend – wil gaan werken.

Dat pleitte voor een integratie van programmalijnen en een holistische aanpak. Om deze en meer redenen is ervoor gekozen om kennisgroepen te formeren. Starters, gevorderden, Experts, Hotspots (een vijftal), en de Harde Techniek scholen. Bewust is gekozen voor het idee van kennisgroepen, omdat het gaat om het halen en brengen van kennis en ervaring. En dat voelt anders dan werkgroepen. De scholen zijn ingedeeld op basis, van hun focus/ waard propositie om een optimale kennisdeling te realiseren.

Bij de aanvraag zijn vijf programmalijnen onderscheiden: onderwijs en bedrijfsleven, kwaliteit en kwantiteit van docenten, faciliteiten (de spulletjes), innovatie en doorstroom en LOB.

De programmalijn van de faciliteiten sloot aan bij een al eerder in gang gezette ontwikkeling, namelijk die van de Hotspots. Scholen vonden het belangrijk hun leerlingen meer gelegenheid tot oriënteren op techniek te geven. Helaas spreken de meeste harde technieklokalen niet tot ieders verbeelding en hadden de scholen behoefte aan een andersoortige lokalen. Dat werden in eerste instantie verwonderingslokalen. Geleidelijk aan is het woord Technische Hotspots ontstaan. Tegelijkertijd werden deze plekken ook beschikbaar gesteld voor andere scholen, inclusief het PO. In het Mondriaan heet het Techniek Innovatiehuis.

De Maris scholen in Den Haag wilden zo'n plek voor alle leerlingen van hun locaties en vonden die plek aan de haven van Scheveningen. Daar is nu een Nautische Hotspot. Meer scholen hebben dit opgenomen in hun plannen.

Dus:

- Durf alternatieve organisatievormen te kiezen.
- Kijk vooruit, zodat je aan de achterkant niet hoeft te repareren.

Deze kennisgroepen zijn in 20-21 online aan de slag gegaan om elkaar te leren kennen, hun ontwikkelingen en ambities met elkaar te delen. Dat alles werd aangestuurd door het programmteam waarin twee mensen van het mbo vertegenwoordigd zijn, zodat de doorlopende lijn steeds in de gaten gehouden werd. Zo werd aan de voorkant voorkomen dat er straks in de doorstroom en samenwerking drempels gelegd zijn die niet nodig waren. In het directeuren overleg van het mbo werd ook regelmatig terugkoppeling gedaan van de stand van zaken.

Kortom:

- Belangrijk is dat het mbo van meet af aan inhoudelijk betrokken is om aan de voorkant geen obstakels te leggen die latere doorstroom in de weg zouden staan. Dat was dan wel in het meedenken en meepraten en uitkristalliseren van ideeën en ambities.

Wat is er in 2021 gedaan? Allerlei kreten zijn uitgekristalliseerd.

Scholen wilden iets doen met duurzaamheid, robotica, domotica, doorstroom, basisonderwijs, koppeling van techniek en creativiteit of techniek en technologie en kunst. Sommige scholen hadden daar al stappen in gezet, andere stonden nog aan het begin en onderlinge uitwisseling en samenwerking was nog niet van de grond gekomen.

Ook de vraag in welke (beroeps)context een en ander gestalte zou kunnen krijgen was nog niet beantwoord.

Om antwoorden en beeld te krijgen, werden verschillende pilotprojecten uitgevoerd. Energie neutrale vakantiewoning, drone vlucht in the urban mine, escaperoom duurzaamheid.

Tegelijkertijd werden flankerende instrumenten ontwikkeld of doorontwikkeld.

1. Het curriculaire spinnenweb van het SLO werd voorzien van een structurerende vragenlijst;
2. Er werd samen met de scholen een projectopzet gemaakt met vakvaardigheden en lob vaardigheden;
3. Het Tien Stappenplan van Martha Hoebens werd geïntroduceerd om de relatie met bedrijven meer kans van slagen te geven; (bedrijven het praktijkgerichte programma van de TL zijn een must, voor de harde techniekscholen niet).
4. Schema van Konra's leerplan.
5. Checklist. De Bètawerelden als context.

Het tien stappenplan is belangrijk omdat het de scholen helpt bij hun relatiemanagement en verwachtingsmanagement met bedrijven. Scholen hebben met elkaar afgesproken om op die manier te gaan werken. Dat betekent bijvoorbeeld dat er eerst contacten gelegd worden met de docenten,

kleinschalig met de bedoeling om te kijken of er een match zou kunnen zijn. Pas later komen de leerlingen in beeld. Het is als met een eerste date, waarop je ook niet meteen de hele familie meeneemt. Op grond van deze ervaringen konden ook andere scholen en het mbo hun lijnen uitzetten. In september waren de activiteitenplannen klaar en was het voor scholen duidelijk waar zij op in gingen zetten. Mooi op tijd voor de tussenrapportage.

De volgende stap is om in het schooljaar 21-22 groepen van vmbo en mbo docenten te vormen die van al het hiervoor genoemde ook onderwijsproducten gaan maken waar leerlingen en docenten mee kunnen gaan werken. Zogenaamde innovatiegroepen. Naast docenten worden ook de experts van buiten betrokken bij zowel de ontwikkeling als de uitvoer van de onderwijsprogramma's.

De kennisgroepen blijven voortbestaan, maar die werden bemenst door de directeuren en de teamleiders van de scholen. Nu we aan de slag met het uitwerken van onderwijsprogramma's zijn andere mensen nodig en andere groepen. De innovatiegroepen worden aan de kennisgroepen gehangen. De kennisgroepen fungeren als opdrachtgever voor de innovatiegroepen. Bewust is nu ook weer voor de term innovatiegroepen gekozen, omdat het meer gaat om samenstellen van wat er al is, dan om het uitvinden van nieuwe wielen.

Kortom:

- Betrek docenten bij datgene waar ze concreet mee te maken gaan krijgen.
- Bedenk dat de meeste docenten geen ontwikkelaars zijn.

Tenslotte één van de grootste uitdagingen waar ik het tot nu toe nog niet over gehad heb. Het lerarentekort. Een probleem wat ik niet alleen benoem om het er weer eens over gehad te hebben, maar waarvoor ik u ook een oplossingsrichting geef. Een andere dan de Teambevoegdheid uit de Wet doorlopende leerroutes vmbo - mbo. Dat klinkt pretentius.

Wij zagen in contacten met externen zoals bedrijven, de Haagse hogeschool, de TU, dat zij graag mee willen helpen om het probleem te tackelen. We zijn op zoek gegaan naar studenten en mensen uit het bedrijfsleven die het betekenisvol vinden om naast hun werk of studie iets in het onderwijs te doen. Het gaat om mensen die op dit moment geen lerarenopleiding willen of kunnen volgen, maar die hun expertise inzetten in het onderwijs.

Binnen het programmteam realiseerden wij ons steeds meer dat maatwerk voor de scholen vaak een oplossing biedt. Dat betekende dat we samen met de scholen hun vragen heel concreet en heel expliciet

gemaakt hebben. Zo hebben we bijvoorbeeld een vacatureformat ontwikkeld waar scholen eenvoudig kunnen invullen wat ze precies nodig hebben. Vaak ligt dat genuanceerder dan 'een docent'. Het is een open deur, maar het is cruciaal dat er geen oplossingen voor het onderwijs worden verzonnen, maar dat het samen met de scholen gedaan wordt. Met respect voor ieders werkelijkheid. Er zijn nu twintig experts die in de scholen ondersteuning bieden. Dat zijn mensen uit het bedrijfsleven en studenten van de TU. Daar waar mogelijk faciliteert de gemeente, vanuit hun arbeidsmarktbeleid. Met elkaar bouwen we aan een ecosysteem van mensen die samen willen werken aan deze gezamenlijke ambitie. Deze studenten en professionals hebben geen onderwijsbevoegdheid. Het zijn geen docenten, omdat ze daarvoor niet zijn opgeleid. Het docentschap is een vak.

Het zou wel mooi zijn als er mensen bij zijn die in de toekomst een lerarenopleiding willen volgen, maar op dit moment zijn het experts die hun expertise willen inzetten in het onderwijs. Omdat ze niet bevoegd zijn, mogen ze dat gemiddeld maximaal 6 uur per week

doen als gastdocent. Als deze aanpak succesvol is, kunnen we met scholen in gesprek om deze experts een vaste plek te geven in de formatie. We zijn ervan overtuigd dat dit veel potentie heeft.”

Om deze experts te professionaliseren worden trainingen georganiseerd onder auspiciën van de lerarenopleiding van de TU.

Hier maken deze experts zich een aantal basale docentvaardigheden eigen en doen zij aan intervisie. Omdat we ervoor hebben gekozen – na een jaar voorbereiding om het gewoon te gaan doen, is het voor alle partijen een experiment. Op basis van de ervaringen zal steeds duidelijker worden wat de experts nodig hebben, hoe scholen dit het beste kunnen inrichten en hoe wij dat kunnen faciliteren. Het is een gezamenlijk avontuur. Dat we ruimte hebben voor zo'n gezamenlijk avontuur geeft heel veel energie.

Kortom:

- Kleur buiten de lijntjes of maak je eigen kleurplaat.