

# CINOPTIEK

magazine over innovatie van beroepsopleidingen · juni 2008

**CINop**

1



O.A. ONDERWIJSVERNIEUWING KANSRIJKER  
ORGANISEREN · ROLLEN VAN OVERHEID,  
PROCESMANAGEMENT EN ONDERWIJS

[THEMA] BETEKENIS COMMISSIE-  
DIJSELBLOEM VOOR MBO

# Inhoudsopgave

## Thema

### Betekenis commissie-Dijsselbloem voor mbo

- 3 Commissie-Dijsselbloem gaat te kort door de bocht
- 6 Overheidshandelen richting mbo: Dijsselbloemproof?
- 9 Open Forum: Kwaliteit of toch kwantiteit?
- 10 Nieuwe commissie-Dijsselbloem niet nodig

## Einde themagedeelte

- 12 Da's krachtige taal!
- 13 Beroepsonderwijs in Nicaragua streeft naar meer samenhang
- 14 Publicaties
- 15 Berichten
- 16 Agenda

2

Cinoptiek

## Colofon

**Redactie:** Patricia Defesche (hoofdredacteur) en Karel Visser  
**Eindredactie:** Petra Schulte **Ontwerp/opmaak:** Theo van Leeuwen BNO en Evert van de Biezen **Druk:** De Lekstroom, Nieuwegein **Redactiesecretariaat:** Marloes van Valkenburg, 073-6800850; mvalkenburg@cinop.nl, ook voor gratis abonnement **Fotografie:** Verbeeld (Tilburg), ANP, CINOP en Evert van de Biezen **ISSN:** 1566-8363

*Cinoptiek* is een blad van CINOP voor iedereen die geïnteresseerd is in ontwikkelingen rond beroepsonderwijs, educatie en scholing.

CINOP is hét Nederlandse centrum voor innovatie op het gebied van leren in het beroepsonderwijs en bedrijfsleven.

CINOP, postbus 1585, 5200 BP 's-Hertogenbosch,  
 telefoon 073-6800800, fax 073-6123425,  
 info@cinop.nl, www.cinop.nl

## Tunnelvisie

'Dijsselbloem' heeft ons veel geleerd over tunnelvisie. Bedoeld en onbedoeld. Om met het laatste te beginnen: de commissie was erop gebrand om te bewijzen dat onderwijsvernieuwingen slecht uitpakken voor de kwaliteit van het onderwijs, voor het niveau van de leerling en de status van de docent. In het kielzog van de columnistwijsheden van P. Fortuyn en J. Blokker is er in politiekcorrect Den Haag een brede beweging ontstaan die het 'goede' relateert aan de tijd 'toen geluk heel gewoon was'. Koekje bij de thee, ma achter het fornuis en de meester nog de baas in de klas naar wie met orde en vlijt geluisterd werd. Gedreven spellingsoefeningen doen en fijn jaartallen stampen. En elke vernieuwing die afbreuk doet aan dit beeld is verdacht. En dus hoe verrassend is de conclusie van het rapport Dijsselbloem: de onderwijsvernieuwingen hebben gefaald. Een prachtig staaltje van tunnelvisie. Maar de commissie wijst ook – terecht – op het gevaar van tunnelvisie in het onderwijswereldje. Daar waar consensus groeit over een bepaalde visie op het onderwijs in de kring van beleidsmakers, onderzoekers en besturen is het altijd oppassen. Oppassen dat die consensus niet verstikkend wordt en andere geluiden verstomt. Deze waarschuwing geldt niet in de laatste plaats voor het beroepsonderwijs met haar eensgezindheid over nut en noodzaak van competentiegericht onderwijs. Laat alsjeblieft dwarse denkers voldoende ruimte. Pas op voor organisatieformats en biedt voldoende lucht voor gezond verstand. En de rol van de politiek? Organiseer de juiste prikkels voor het onderwijs, geef er net voldoende budget bij (wel scherp houden!) en laat vervolgens de boel de boel. Dat geeft een optimale (dus niet 100 procent!) garantie voor een daadwerkelijke creatieve sector.

Marco Wilke  
 CINOP Expertisecentrum



# Commissie-Dijsselbloem gaat te kort door de bocht

Door Jan Geurts en Willem van Oosterom

Jan Geurts, lector Pedagogiek van de Beroepsvorming aan de Haagse

Hogeschool, en Willem van Oosterom, oud-directeur HBO/BVE bij OCW en

oud-directeur van de stichting Axis, constateren dat vernieuwen in het

onderwijs minder eenvoudig is dan door de commissie-Dijsselbloem wordt

voorgesteld.



Zorgen voor een sterke band tussen management en professional

3

Cinoptiek

De centrale les die de commissie-Dijsselbloem trekt uit haar analyse van onderwijsvernieuwingen in het voortgezet onderwijs van de laatste twintig jaar is, dat deze de kwaliteit van het onderwijs niet echt hebben gediend. Het is daarom nodig de vernieuwing van het onderwijs kansrijker te gaan organiseren. De overheid moet zich volgens de commissie beperken tot het wat: de uitkomsten van onderwijs. Professionals – de docenten – zijn aan zet als het gaat om het hoe.

Op basis van onze ervaringen met audits in het beroepsonderwijs constateren wij, evenals de commissie, dat er vaak een grote kloof bestaat tussen management en professionals: ook hier is er binnen de meeste scholen nog nauwelijks sprake van een vernieuwingsdialoog tussen deze partijen. Wil er geen commissie-Dijsselbloem nodig zijn voor het beroepsonderwijs dan is noodzakelijk dat deze twee circuits elkaar weten te

vinden in een gezamenlijke ambitie. Alleen veel ruimte geven aan de professional waartoe de commissie neigt, kan gemakkelijk leiden tot 'restauratie van oude tijden' waarin de docent achter de gesloten klasdeur heer en meester was en zich beperkte tot de eigen vakdiscipline. Het zorgen voor een sterke band tussen management en professional hoort dan ook centraal te staan in vernieuwingen en de huidige sfeer van 'good' en 'bad boys' dient te worden doorbroken.

## Een betere vernieuwingsaanpak

De ondertoon van het advies is dat we – in plaats van vernieuwingsinitiatieven geïnitieerd door de overheid – meer en meer moeten komen tot 'zelfinnoverende instellingen', waarin naast de onderwijsgevende kerntaak ook de professionele vernieuwing van het eigen aanbod wordt gevoeld als een ►

kerntaak. Een sterkere vernieuwingsrol van de docent is hiervoor vanzelfsprekend noodzaak, maar zoals al gezegd, horen hier ook nieuwe eisen bij aan het leiderschap van bestuur en directeuren. Om te bereiken wat de commissie-Dijsselbloem voorstaat, zelfinnoverende instellingen, is bovendien nodig dat de overheid/politiek haar rol opnieuw definieert. We doen hier enkele voorstellen voor een betere, kansrijkere, vernieuwingsaanpak en concentreren ons hierbij op de verhouding tussen overheid en instelling. Op welke punten dient overheidssturing te verminderen, op welke punten blijft sturing nodig, wat zijn de condities die ervoor zorgen dat instellingen een grotere vernieuwingsverantwoordelijkheid kunnen nemen en hoe is te bewerkstelligen dat de gewenste vernieuwingsaanpak van de grond komt?

### Minder voorschriften en regels

Een kritische doorlichting van het grote aantal inhoudelijke voorschriften, met als doel te komen tot een aanmerkelijke reductie, zien we als een cruciale stap om de verantwoordelijkheid voor vernieuwing meer bij de instellingen en de professionals te brengen.

### Resultaatgericht innoveren

Bij de meeste onderwijsvernieuwingen die de afgelopen decennia door overheid en politiek zijn geëntameerd, was er vooral sprake van sturing op middelen. Natuurlijk verwachtte de politiek van deze initiatieven positief effecten, zoals toegenomen doorstroom, meer gelijke kansen, minder uitval en meer ruimte voor excellentie. Maar deze gewenste resultaten stonden in de aansturing van de vernieuwingen niet voorop. De afgelopen jaren is gebleken dat instellingen die wel resultaatgericht vernieuwen en zelf op zoek gaan naar oplossingen,

de kans op succes vergroten. Een aantal moderne innovatiearrangementen zoals die van het Platform BètaTechniek (PBT) en Het Platform Beroepsonderwijs (HPBO) stimuleren scholen nu al om deze richting te kiezen. Zo maakt PBT resultaatafspraken met onderwijsinstellingen waarbij deze instellingen zelf bepalen hoe zij het afgesproken resultaat realiseren. De scholen ontvangen geen projectsubsidies maar stimuleringsgelden om het onderwijs in de bèta/techniek prioriteit te geven. Bij een herijking van het vernieuwingsbeleid is het dus belangrijk niet alleen te kijken naar vermindering van regels en voorschriften, maar ook te bezien hoe een meer resultaatgerichte sturing het best vorm kan krijgen.

### Een gezamenlijk vernieuwingsstatuut

Bij grotere vernieuwingsvrijheid in het onderwijs passen instellingen die meer dan voorheen zelf de condities creëren om vernieuwingen kansrijk te organiseren. Maar dat gebeurt niet vanzelf. Natuurlijk is het niet wenselijk dit via de wet te regelen; wij pleiten er juist voor minder te regelen en voor te schrijven. Laat de overheid daarom de instellingen, inclusief de professionals, uitnodigen om samen een vernieuwingsstatuut te ontwikkelen dat goede garanties biedt op succesvolle innovaties. We denken dat in een dergelijk statuut bijvoorbeeld geregeld zou moeten worden:

- Het ontwikkelen en onderhouden van een systematische informatiehuishouding, bijvoorbeeld over demografische ontwikkelingen in de regio, kenmerken en prestaties van de leerling- of studentpopulatie en ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. Dit vormt de basis voor de lange- en kortetermijnplanning van instellingen.
- Regelmatig overleg intern tussen diverse afdelingen, groeperingen, maar ook met de regionale omgeving over voor-

Jan Geurts





Willem van Oosterom

nemens tot innovatie, daarbij behorende resultaatafspraken en de voortgang van innovatie in uitvoering.

- Het vermogen om te leren van innovaties. Dit vermogen blijkt uit het samen evalueren en reflecteren, maar ook uit het kennis nemen van innovaties bij andere instellingen. Het is opvallend hoe weinig dit tot op heden gebeurt. Juist docenten kunnen zo gestimuleerd worden zich naast hun onderwijstaak ook tot vernieuwers te ontwikkelen.
- ‘Countervailing power’ en transparantie zijn belangrijke impulsen voor innovatie. Een zelfinnoverende instelling organiseert daarom zelf regelmatig extern advies en kritiek van deskundigen en belanghebbende ouders, leerlingen en bedrijven.

### Echte experimenten als voorhoede

Door met een beperkt aantal instellingen – bij voorkeur scholen die met regionale partijen werken aan een ketenaanpak – afspraken te maken over oplossingen voor een goed omschreven maatschappelijke problematiek, kan in beeld worden gebracht welke vernieuwingen succesvol zijn en wat de condities hiervoor zijn. Tegelijkertijd met de start van experimenten moeten de niet-experimenterende (delen van) instellingen worden uitgenodigd mee te denken. Ook zij horen uitgedaagd te worden om kennis te nemen van de eerste resultaten van de voorhoede. In het olievlekmodel binnen en tussen de instellingen dat we voor ogen hebben, is de overheid er niet op uit om met een top-down aanpak instellingen op een zelfde tijdstip vernieuwingen te laten invoeren. Wel versterkt de overheid de innovatiekracht van instellingen voor gewenste vernieuwingen.

### Ketenaanpak integraal onderdeel van vernieuwing

Wie op een afstand de onderwijsvernieuwing van de afgelopen jaren bekijkt, zal het opvallen dat OCW voor elke sector afzonderlijk beleid voert. Dit terwijl veel vernieuwingsacti-

viteiten bedoeld zijn om oplossingen te vinden voor brede maatschappelijke problemen, zoals voortijdig schoolverlaten en meer doorstroom. Inmiddels is wel duidelijk geworden dat veel van deze problemen regionale samenwerking vereisen om tot goede oplossingen te komen. Een advies aan de overheid om naast de vermindering van wettelijke regels te onderzoeken of het mogelijk is via nieuwe wetgeving of het voorgestelde vernieuwingsstatuut onderwijsinstellingen te stimuleren voor een regionale ketenaanpak te kiezen, ligt dan ook voor de hand.

### Bottom-up-down aanpak als reëel perspectief

Discussies over de vernieuwingsaanpak worden vaak beheerst door extreme standpunten. Sommigen deelnemers zijn verklaard voorstander van een *bottom-up* benadering; anderen – dat blijkt ook uit de reacties op het advies van de commissie – blijven voorstanders van een *top-down* aanpak met een sterke rol voor de overheid. Denkbare tussenvarianten zoals wat wij de *bottom-up-down* aanpak noemen, hebben nog niet de aandacht gekregen die ze verdienen. Bij deze laatste beleidsvariant ligt het primaat voor vernieuwing bij de onderwijsinstellingen waarbij landelijke afspraken zijn gemaakt over resultaat, support en kennisuitwisseling. Axis-ervaring wijst erop dat scholen via deze aanpak bereid zijn om landelijke samenwerking aan te gaan en deze samenwerking als prikkelend en stimulerend ervaren. Wij denken dat de *bottom-up-down* benadering ook de manier kan zijn om die vernieuwing te realiseren waarvoor we in dit artikel pleiten:

- Zelfinnoverende onderwijsinstellingen die vernieuwingsbeleid beschouwen als kerntaak van hun organisatie en daarvoor de noodzakelijke condities ontwikkelen.
- Zelfinnoverende onderwijsinstellingen die beseffen dat een professionele vernieuwingsaanpak per definitie gepaard gaat met interne en externe dialoog en samenwerking.

# Overheidshandelen richting mbo: Dijsselbloemproof?

Door Karel Visser

Elk jaar – zo rond de jaarwisseling – verschijnt er in *NRC Handelsblad* een lijst met woorden, die de Nederlandse taal heeft verrijkt. Hoogstwaarschijnlijk zal het woord ‘Dijsselbloemproof’ in de komende opsomming voorkomen. Wat houdt dat eigenlijk in? En: wat is de betekenis ervan voor het mbo?



In de media gaat het veeleer om karikaturale omschrijvingen van cgo

De betekenis van dat woord is meervoudig. In de eerste plaats gaat het om de rol van de overheid bij onderwijsvernieuwing: de overheid is verantwoordelijk voor de bepaling van de doelen – het kerncurriculum (het ‘wat’) – en de school voor de pedagogisch-didactische inrichting (het ‘hoe’). Inhoud en vorm worden hier (zo veel mogelijk) gescheiden, hoewel – en de commissie-Dijsselbloem erkent dat ook – dit nooit geheel kan.

In de tweede plaats gaat het om te hanteren (nieuwe) werkwijzen in het onderwijs: (nieuwe) werkwijzen worden alleen dan gebruikt wanneer ze (wetenschappelijk en/of praktisch bewezen) effectief zijn. Is dit bewijs er niet dan wordt eerst op kleine schaal geëxperimenteerd alvorens tot definitieve en meer grootschalige invoering over te gaan.

## Waar gaat de Dijsselbloem-discussie over?

Het is opmerkelijk dat deze discussie niet gaat over de onderbouw van het voortgezet onderwijs, de tweede fase van het algemeen voortgezet onderwijs en het vmbo; de primaire objecten van studie. Nee, het debat spitst zich toe op een ‘fuzzy concept’ als het nieuwe leren. Het gaat over de vraag of competentiegericht onderwijs in het middelbaar beroepsonderwijs (wel) dient te worden ingevoerd. De discussie versmalt zich feitelijk direct tot werkwijzen en aanpak binnen didactische concepten die meer- en veelzijdig zijn; de tweede component van het woord Dijsselbloemproof komt in de schijnwerpers te staan. Bijkomend voordeel: iedereen kan als ervaringsdeskundige (= onderwijs gevolgd hebbend) meepraten.



Jeroen Dijsselbloem biedt het eindrapport *Tijd voor onderwijs* aan de voorzitter van de Tweede Kamer aan

‘Vorm volgt inhoud’, zo stelt de commissie-Dijsselbloem. Laat ons die denkwijze dan eens toepassen op de veranderingen in het mbo. Laat ons het eerstgenoemde facet van de term Dijsselbloemproof naar voren halen. Dan gaat het om de structuur en inhoud van het geheel van kwalificaties voor het middelbaar beroepsonderwijs; en over de totstandkoming daarvan. Een reconstructie.

### Vernieuwingen in het mbo in retrospectief

Met de komst van de WEB – halverwege de jaren negentig – kwam er ook een nieuwe structuur van kwalificaties, beter bekend onder de noemer ‘derde-generatie eindtermen’. Van meet af aan zijn daar kritische kanttekeningen bij geplaatst. Deze hadden inhoudelijk vooral betrekking op de doelmatigheid van de structuur (inefficiënte overlap) en op het begrip ‘breedte van kwalificaties’. Bij het begrip breedte ging het daarbij niet alleen om de meervoudige kwalificering<sup>1</sup>, maar tevens om een weloverwogen mix van generiek en specifiek opleiden. De ACOA noemde dat destijds (1996): het beter inbedden van ‘sleutelkwalificaties’ in de verschillende kwalificaties binnen het leren voor arbeid en beroep.

De inkt van deze nieuwe eindtermendocumenten was nog maar nauwelijks droog, toen de overheid een adviesvraag bij de SER neerlegde rondom deze inbedding. Niet alleen de SER,

maar ook de Onderwijsraad en de ACOA bogen zich in de jaren 1997-1999 over daarmee gepaard gaande vragen. Resultaat: introductie van het competentiebeprij dat verbonden is met de kerntaken van een kwalificatiwaardig beroep (of groep van beroepen). Dat is vanaf 1999 de leidraad geworden voor de verbetering van de kwalificatiestructuur.

Die beoogde herziening verliep tot pakweg 2004 moeizaam. Er was weinig coördinatie en veel discussie over operationalisering van het competentiebeprij. Vanaf 2004 is sprake van meer focus: naar een eenduidig beschrijvingsstramien voor kwalificaties, betere coördinatie, betere afstemming tussen de verschillende opstellers van kwalificaties, een meer collectieve aanpak in de richting van een ‘vierde-generatie documenten’ waarin beoogde leeropbrengsten worden geformuleerd. In 2007 mondde dit uit in 237 (nieuwe) kwalificaties die de basis moeten leggen voor vernieuw(en)d middelbaar beroepsonderwijs.

### Rol van de overheid

Wat staat de overheid binnen een Dijsselbloemperspectief te doen?

In de ministeriële nota over leerplanontwikkeling voor het beroepsonderwijs van ruim twee decennia geleden is vastgelegd wat de rol van de overheid is. Zij stelt de kwalificaties

van het mbo vast; de opstelling is voorbehouden aan sociale partners en onderwijs die binnen kenniscentra met elkaar samenwerken. Het gaat dus om formele bekrachtiging al dan niet voorafgegaan door een marginale toetsing.

### Marginale toetsing

Welke vragen doen er bij een eventuele marginale toetsing toe?

Dat zijn er in mijn ogen – in volgorde van prioriteit – drie. De eerste vraag heeft betrekking op de gehele structuur: Voldoet de voorgestelde structuur aan een aantal criteria? Hier zijn vooral drie inhoudelijke criteria van betekenis: toegankelijkheid, doelmatigheid en optimale dekking/toepassingsbereik. De twee andere vragen hebben betrekking op de vulling van afzonderlijke kwalificaties:

- 1 Is (slechts) het absoluut noodzakelijke minimum aan kennis en kunde binnen de onderscheiden kwalificatiedossiers geformuleerd?  
Waarom een minimum? In de eerste plaats om een zo groot mogelijke toekomstbestendigheid van kwalificaties te garanderen en ten tweede om een zekere mate aan maatwerk in de optimale uitvoering van opleidingen (binnen massa-onderwijs) mogelijk te maken. Het betreft maatwerk voor het individu en maatwerk voor afnemers van opleidingen. Een kwalificatie is dan in relatie tot opleidingen gelimiteerd aanbodsturend van karakter.
- 2 Zijn de beoogde leeropbrengsten in de beschreven kwalificaties voor doorsnedeelnemers haalbaar binnen een gegeven normatieve opleidingsduur? Het antwoord op deze vraag naar studeerbaarheid vooronderstelt dat er een idee bestaat over hoe onderwijs vorm gegeven kan worden.



### Dijsselbloem-ideologie

Als we ervan uit kunnen gaan dat de overheid deze vragen (bijna) volmondig met ja kan beantwoorden, dan is haar rol verder wat betreft de vormgeving van beroepsonderwijs minder van belang. Binnen de Dijsselbloem-ideologie zijn de uitvoerders van onderwijs dan volledig aan zet. Zo niet, dan zal specifiek benoemd dienen te worden waar de uitwerking niet goed is, zodat verbeterinterventies gepleegd kunnen worden. Of, het resultaat van bijna tien jaar arbeid dient terzijde geschoven te worden. Dat laatste is nauwelijks voorstelbaar, omdat in dat geval beargumenteerd dient te worden dat 'slecht werk' is geleverd. De nieuw geformuleerde kwalificaties komen in dat geval nog minder dan voorheen tegemoet aan de kritische kanttekeningen die bij de oude eindtermendocumenten werden geplaatst.

### Onvoldoende Dijsselbloemproof

Spelen deze drie vragen in het debat over de vernieuwing van het middelbaar beroepsonderwijs ook een rol? Antwoord: in elk geval niet expliciet genoeg en daarmee is de rol van de overheid onvoldoende 'Dijsselbloemproof'.

In de media gaat het veeleer om karikaturale omschrijvingen van competentiegericht onderwijs als zou het slechts gaan om het 'kunnen samenwerken en presenteren'. Of om het reageren op incidenten (bij voorkeur gekoppeld aan situaties waar 'deelnemers aan hun lot worden overgelaten') en/of om de vooronderstelde geringe kennisbasis die cgo met zich zou meebrengen.

In de ontwikkelingspraktijk zijn er nu 'experimentele opleidingen' (referentie: kwalificatiedossier) en 'niet-experimentele opleidingen' (referentie: eindtermendocument). Dat onderscheid in voorzieningen is voor de beantwoording van deze specifieke vragen nauwelijks interessant. Dat heeft onder meer te maken met het gegeven dat er een variëteit aan uitwerkingsmogelijkheden aanwezig is bij beide typen 'doelndocumenten'. Daarnaast is de mate van vernieuwing die een opleiding wenst te realiseren, niet of slechts in geringe mate afhankelijk van dat type, zo blijkt uit onderzoek. De 'experimentele opleidingen' zijn niet substantieel meer vernieuwend dan de niet-experimentele.

Kortom: een overheid die niet uitdrukkelijk deze kernvragen beantwoord wil zien via marginale toetsing, kan beter overgaan tot definitieve formele bekrachtiging van kwalificaties. En, zich verder niet bemoeien met het 'wat', laat staan met het 'hoe'.

<sup>1</sup> Tegenwoordig aangeduid als leren voor beroep, burgerschap, leren en loopbaan, dat haar oorsprong kent in een Onderwijsraadadvies uit eind jaren negentig.



## Kwaliteit of toch kwantiteit?



Frans Meijers

De overheid heeft haar kerntaak, het zeker stellen van de kwaliteit van het onderwijs, de afgelopen jaren ernstig verwaarloosd. Dit is de voornaamste – en ook terechte – conclusie van de commissie-Dijsselbloem. De zelf geproclameerde deregulering en decentralisering hebben zowel regering als parlement ruim vijftien jaar het excuus gegeven geen inhoudelijke en lange-termijnvisie op het onderwijs te ontwikkelen. De politiek heeft zich vooral beziggehouden met vormkwesties, de laatste jaren voornamelijk reagerend op de opiniepagina's van de landelijke dagbladen. Hierin moet snel verandering komen, aldus Dijsselbloem c.s.: de overheid moet weer gaan bepalen wat kwalitatief goed onderwijs is. Door middel van het ontwikkelen van leerstandaarden en canonisering van onderwijsinhoud zal voor iedereen helder moeten zijn, wat de leerlingen aan het einde van hun schoolperiode moeten kennen en kunnen. Onderwijsvernieuwingen zullen – aansluitend op het advies dat de Onderwijsraad begin 2006 uitbracht – wetenschappelijk gevalideerd moeten zijn. Alleen die methodieken en didactieken mogen gebruikt worden waarvan bewezen is, dat ze positief bijdragen aan het behalen van de door de overheid gedefinieerde onderwijsdoelen.

Opvallend is dat de commissie-Dijsselbloem – en in haar kielzog de regering en het parlement – een kwaliteitsbegrip hanteert dat in alle opzichten 'industriëel' genoemd kan worden (en dus weinig adequaat is in een postindustriële samenleving). In een industriële context – waar alles draait om stuk-

werk en niet om maatwerk – wordt kwaliteit gedefinieerd als een tolerantie maat. Van een product wordt verzekerd dat het voldoet aan een concrete norm (de meest bekende is de Duitse Industrie Norm) die garandeert dat het product, mits gebruikt zoals door de fabrikant aangegeven, een bepaalde gebruiksduur heeft. Het keurmerk van de Nederlandse Vereniging van Huisvrouwen gaf dan ook vooral de degelijkheid van een product aan.

De huidige politici en bestuurders definiëren kwaliteit als stukwerk en dus aanbodgericht: kwalitatief goed onderwijs staat ervoor in, dat zo veel mogelijk burgers een gegarandeerd minimum aan kennis en vaardigheden hebben als zij het onderwijs verlaten. Maar is er ook sprake van – zoals Dijsselbloem c.s. als vanzelfsprekend aannemen – een gegarandeerde gebruiksduur? En waarborgt een 'planned change' benadering, waarin de wetenschap de eerste viool speelt (een industriële benadering die de crisis van de verzorgingsmaatschappij overigens niet kon voorkomen), het gebruik en de toepassing van de juiste tolerantie maten?

Er zijn twee redenen om hieraan ernstig te twijfelen. In de eerste plaats garandeert aanbodgestuurd onderwijs (en dat is precies waarvoor Dijsselbloem c.s. pleiten) vooral – zoals op dit moment overal in het onderwijs haarscherp zichtbaar is – dat verreweg de meeste leerlingen niet intrinsiek gemotiveerd raken en dat daardoor de leerprocessen inefficiënt en ineffectief zijn. En een aanbodgestuurd curriculum (en dat is in essentie wat onder een evidence based benadering moet worden verstaan) zal demotivatie onder docenten oproepen, omdat zij worden gedegradeerd tot louter uitvoerders. De tweede reden is dat de postindustriële samenleving steeds meer 'reflective practitioners' nodig heeft: mensen die kunnen en willen nadenken. Nadenken kan niet onderwezen worden maar is het resultaat van een intentionele interactie tussen docenten (en in het beroepsonderwijs ook vaklui) en leerlingen. Wil het onderwijs kwalitatief goed zijn en blijven, dan moeten leerlingen, docenten en managers zelf 'reflective practitioners' worden. Dat betekent dat ze zelf, ondersteund door professionals, systematisch kennis moeten verzamelen over hun eigen beroepspraktijk.

Dr. F. Meijers, lector Pedagogiek aan de Haagse Hogeschool

# Nieuwe commissie-Dijsselbloem niet nodig

Door Patricia Defesche

**Marc Veldhoven geeft in een interview aan hoe hij zijn rol als procesmanager mbo2010 ziet. Dit mede in het licht van het rapport *Tijd voor onderwijs* van de commissie-Dijsselbloem.**

## **Hoe kijkt u aan tegen het rapport van de commissie-Dijsselbloem?**

“Het rapport geeft weer hoe in het verleden de onderwijsvernieuwing in het vo tot stand is gebracht. Met de basisvorming als een van de belangrijkste vernieuwingen. De conclusie is wat mij betreft helder. Bewindslieden die hoge maatschappelijke doelen nastreefden, een Tweede Kamer die zich hangend onder afspraken niet kritisch genoeg opstelde. Men realiseerde zich onvoldoende hoeveel energie een dergelijke vernieuwing in het onderwijs kost. Er lag geen goed implementatietraject aan ten grondslag. Het procesmanagement wordt in het rapport weggezet als partij die de onderwijsvernieuwing zelf verzon. Enerzijds hebben we dat rapport; een andere kwestie is wat de Tweede Kamer daarmee gaat doen. Dat zijn wel verschillende dingen natuurlijk.”

## **Er worden nogal wat parallellen getrokken tussen de vernieuwingen in het vo en die in het mbo. Is dat terecht?**

“Het grote verschil is dat de onderwijsvernieuwingen in het mbo niet door ons zijn verzonnen maar op voorspraak van het bedrijfsleven en de sector zelf tot stand kwamen. Doel was de kwalificatiestructuur een stuk te vereenvoudigen en aan te passen aan de eisen van deze tijd. De kenniscentra beroeps- onderwijs bedrijfsleven – waarin onderwijs, bedrijfsleven en sociale partners verenigd zijn – hebben een nieuwe kwalificatiestructuur ontworpen. Het procesmanagement mbo 2010 is gevraagd te helpen bij het implementeren.

Een ander verschil is dat wij ons niet met het politieke proces bezighouden. Wij werken onder directe verantwoordelijkheid van de staatssecretaris. Zij heeft een duidelijke borging aangelegd: de scholen moeten de kwalificatiestructuur tot nieuw onderwijs brengen; de procesmanagers helpen daarbij. Alle scholen hebben een plan voor invoering moeten maken. Het

procesmanagement is bij alle roc's, aoc's en vakinstellingen op bezoek geweest om te inventariseren welke ondersteuning nodig is. Daar is een hele verlanglijst uitgekomen.

Daarnaast is er nog een heel traject gelopen waarbij gesproken is met allerlei experts vanuit wetenschap, onderwijsondersteuning, uitgeverijen en kenniskringen. Ook daar kwam een hele wensenlijst uit voort.

Samengevoegd met de verlanglijst van de instellingen is zo een agenda gemaakt die 13 februari jl. is gepresenteerd aan de



onderwijsinstellingen. Toen die agenda goed is bevonden, is er een activiteitenplan gemaakt. Dat loopt tot augustus 2010. Begin 2010 zal de staatssecretaris nog een evaluevaluatie houden. Een soort laatste check van 'zijn we er' of 'zijn we er nog niet'. De scholen zijn volop in beweging om te komen tot gemoderniseerd onderwijs. Een nieuwe commissie-Dijsselbloem zal er niet hoeven te komen.

Tot slot nog één wezenlijk verschil: in het vo werden de vernieuwingen als een soort 'big bang' gelanceerd en scholen moesten maar gewoon aan de slag. Terwijl er in het bve-veld sprake is van een heel zorgvuldig proces, waarbij we inhoud, bedrijfsvoering en professionalisering apart benoemen."

### **Hoe leeft het bij de scholen?**

"Natuurlijk kijken de scholen mee naar wat er gebeurt in Den Haag. En vragen ze hoe dat voor het procesmanagement ligt. Maar het feit dat het bedrijfsleven aan de wieg heeft gestaan van de vernieuwingen, maakt echt alle verschil uit. Ik ben heel blij dat VNO/NCW en MKB Nederland – voorafgaand aan het kamerdebat over het rapport – samen een brief naar alle kamerfracties hebben gestuurd over hun standpunt. Namelijk dat ze achter de ontwikkelingen naar invoering van de nieuwe kwalificatiestructuur staan en hopen dat deze niet worden afgeremd door politieke beslommingen. En besef wel dat komend jaar 50 tot 70 procent van het onderwijs al in de ex-

Marc Veldhoven



## **De innovaties in het mbo zijn niet door ons verzonnen, maar op voorspraak van bedrijfsleven zelf tot stand gekomen**

perimenten zit. Ik hoor docenten letterlijk zeggen: "Oh nee, het zal toch niet zo zijn dat we moeten stoppen". Mensen ervaren het goede van de vernieuwingen. Het onderwijs sluit niet alleen beter aan bij de wensen van het bedrijfsleven maar ook bij het soort jongeren van tegenwoordig. Het is praktijkgericht en uitdagender."

### **Zijn er dingen die u anders gaat doen naar aanleiding van de reacties op het rapport?**

"We zijn volstrekt vraaggericht bezig, dat is helemaal oké. Maar wat ik wel merk aan reacties is dat veel partijen het bve-veld niet goed kennen. Het is dus zaak om – bijvoorbeeld bij kamerleden – de manier waarop het beroepsonderwijs werkt goed voor het voetlicht te brengen. Dat is superbelangrijk. Er is altijd een klein groepje leerlingen en docenten dat kritisch is. En dat mag ook. Maar de zwijgende meerderheid moet ook het woord krijgen. Daar moeten we wel aandacht aan schenken. We voeren bijvoorbeeld gesprekken met docenten. Vorig jaar is door een bureau voor jongerenmarketing een onderzoek gedaan bij zeven roc's. Leerlingen geven hierin een heel genuanceerd beeld over wat ze van het onderwijs vinden. Dat onderzoek willen we dit jaar herhalen. Waar we zeker ook aandacht aan geven is de beeldvorming bij bedrijven. Dat doen we samen met de programmamanager bedrijfsleven bij het Colo. Daar zit de crux wat mij betreft: vrienden krijg je niet voor niks, daar moet je in investeren."

# Da's krachtige taal!

Bij CINOP verscheen onlangs de publicatie *Da's krachtige taal!* Hierin wordt helder uiteengezet hoe taalbeleid vorm kan krijgen in het mbo.

Taalbeleid in het mbo is een hete brei waar roc's niet langer omheen kunnen draaien. Het bedrijfsleven schreeuwt om goede communicatieve vaardigheden en de kwalificatiedossiers stellen keiharde eisen aan het Nederlands in alle opleidingen. En waar die eisen nog niet hoog genoeg zijn, worden ze overtroffen door de gewenste taalbeheersingsniveaus van het document *Loopbaan, Leren en Burgerschap*. Taalbeleid gaat niet meer alleen over het vak Nederlands. Om ook maar enigszins

aan de eisen te voldoen is er taalbeleid nodig dat verankerd is in de hele organisatie. Taalbeleid is een verantwoordelijkheid van iedereen.

Het boekje *Da's krachtige taal!* geeft antwoord op de vraag: hoe kan het management eigentijds taalbeleid effectief implementeren? Marga Kemper, projectleider/medeauteur: "Meerdere CINOP-adviseurs werkten vanuit hun ervaringen met de implementatie van taalbeleid mee aan deze publicatie. Het gaat over sturing, over eindverantwoordelijkheid, rollen, taken en bevoegdheden. Ook is er nadrukkelijk aandacht voor de uitvoering. Want wat betekenen die taalcompetentieprofielen in de kwalificatiedossiers en die taalbeheersingsniveaus van het Europese raamwerk nu eigenlijk voor het onderwijs?" Anja van Kleef, hoofdredacteur/medeauteur, vult aan: "In een aanpak van 'taalgericht vakonderwijs en vakgericht taalonderwijs' komt het erop aan in het onderwijs gezamenlijk aan die profielen te werken en dat betekent nieuwe rollen voor zowel taaldocenten als vakdocenten. Taalgericht vakonderwijs betekent bijvoorbeeld ook aandacht voor de taaltoegankelijkheid van het onderwijs. Begrijpen leerlingen de instructie bijvoorbeeld? Een bijzondere plaats in de activiteiten rondom

taalbeleid heeft de beoordeling van taalvaardigheid. De taaldocent hoeft niet de enige te zijn die de taalprestaties van een leerling beoordeelt." ■

**Paul Kokke, afdelingsdirecteur Bouw-Infra, Architectuur & Meubeldesign van het KW1 College, over taalbeleid:**

"Heel belangrijk vind ik de aansturing, zorgen dat het ook allemaal echt gebeurt. Daar is in de publicatie veel aandacht voor. Het moeilijkste vind ik bij taalbeleid de integratie. Hoe zorg je dat de communicatie tussen taaldocenten en vakdocenten goed totstandkomt? Voor Nederlands is dat dan nog makkelijker dan voor de vreemde talen, omdat je overal in de opleiding verbanden kunt leggen. Bij de vreemde talen is het heel moeilijk om geen kunstmatige situaties te krijgen. Leerlingen prikken daar meteen doorheen: "Waarom moet ik dit doen?". Over de noodzaak van Nederlands is er geen discussie."

**Zijn jullie bewust bezig met taaltoegankelijkheid?**

"Ja, in die zin dat altijd elke opdracht eerst helemaal doorgesproken wordt. Je moet zeker weten dat alles goed begrepen is en je kunt er echt niet van uit gaan dat leerlingen goed lezen. Zelfs ingekochte methodes die vooral voor een bepaald niveau geschreven zijn, zijn vaak te moeilijk."

**Is er door de taaleisen in de nieuwe kwalificatiedossiers bij jullie nu iets veranderd wat taalbeleid betreft?**

"Er is meer aandacht voor taalbeleid, er wordt meer over gediscussieerd. En vanwege de Europese taalniveaus kan dat nu ook: we weten waar we het over hebben. Daarbij vind ik wel dat de vereiste niveaus te hoog zijn, zelfs voor niveau 4. Dat lijkt me gewoon een politieke zaak. Maar dankzij de niveaubeschrijvingen kunnen we dat nu ook heel precies aangeven; we kunnen erover praten."



Verkrijgbaar bij CINOP,  
bestelnummer A00462,  
prijs: € 12,50 (excl. btw).

# Meer samenhang beroeps- onderwijs Nicaragua

**Op 13 maart 2008 vond in Nicaragua, mede door toedoen van CINOP, voor het eerst een nationale conferentie plaats voor het beroepsonderwijs.**

In 2007 was CINOP betrokken bij een bezoek aan Nicaragua, geïnitieerd door de Stedenband Tilburg – Matagalpa. Daar werd duidelijk dat aan de relatie tussen onderwijs en arbeidsmarkt in Nicaragua veel verbeterd kan worden. CINOP bood aan een keer terug te komen om een aantal presentaties te verzorgen waar deze problematiek aan bod komt. Zo gezegd, zo gedaan!

## Versnippering

Het beroepsonderwijs in Nicaragua is erg versnipperd. Er zijn veel initiatieven maar de samenhang ontbreekt. Er is geen gezamenlijk referentiekader voor te gebruiken standaarden. Formats en regie ontbreken. Momenteel is bijvoorbeeld voor de verschillende stakeholders niet helder, welke taakstelling instellingen hebben of horen te hebben. Wel heeft de nationale overheid grote invloed bij de totstandkoming en uitvoering van het beroepsonderwijs.

Daarnaast bestaan er in de verschillende regio's van het land zeer veel initiatieven op het gebied van beroepsonderwijs, die als good practices zouden kunnen dienen voor andere regio's of sectoren.

Het belang van goed beroepsonderwijs voor de ontwikkeling van het land wordt zeker erkend. Net zoals het belang voor gezamenlijke instrumenten. Ook vinden partijen dat betrokkenheid van de private sector onontbeerlijk is. Zo heeft het mkb aangegeven meer zeggenschap te willen hebben, om het onderwijs zo goed mogelijk aan te laten sluiten op de specifieke eisen van het micro- en kleinbedrijf.

## Conferentie

In de aanloop naar het tweede bezoek van CINOP aan Nicaragua sloegen een aantal actoren – waaronder het ministerie van Onderwijs, het mkb en de Nederlandse ngo SNV (Stichting Nederlandse Vrijwilligers) – de handen ineen. En na veel vergaderen, afwegen van de verschillende belangen en het sluiten van compromissen, bijna volgens ons eigen poldermodel, vond op 13 maart 2008 voor de eerste keer een nationale conferentie voor het beroepsonderwijs plaats. Met als titel *Vraag, aanbod en toegang tot beroepsonderwijs en opleidingen in Nicaragua*. Ministers, werkgevers, werknemers, het onderwijs, onderzoeksbureaus en ngo's waren die dag voor het eerst allemaal aanwezig. Een bijzonder moment voor het onderwijs in Nicaragua!

CINOP verzorgde tijdens én rondom de conferentie presentaties voor onder andere een school voor beroepsonderwijs, de agrarische vakbond en voor het nationaal instituut voor beroepsonderwijs. Ook werden gesprekken gevoerd met andere relevante stakeholders. Vooral het Nederlandse model met betrekking tot de totstandkoming van kwalificatieprofielen en de mogelijkheden die EVC biedt kwamen aan de orde. Niet om te laten zien hoe het moet, wel om te laten zien hoe het kan.

Commitment voor een tweede conferentie is er al. Een voorzichtig begin naar de ontwikkeling van beter beroepsonderwijs in Nicaragua lijkt te zijn gemaakt. CINOP is verheugd dat op deze manier ook buiten de landsgrenzen van haar expertise gebruik kan worden gemaakt. ■

Naast het initiatief in Nicaragua, is CINOP actief in projecten in onder meer Roemenië, Kroatië, Indonesië, Tanzania, Zambia en Ethiopië. In deze projecten worden bijvoorbeeld de ontwikkeling voor een nationaal kwalificatieraamwerk en de ontwikkeling van EVC-procedures ondersteund.





Onderstaande publicaties zijn te bestellen bij: CINOP, Postbus 1585, 5200 BP 's-Hertogenbosch, 073-6800768; verkoop@cinop.nl  
Kijk voor meer publicaties op [www.cinop.nl](http://www.cinop.nl)

### Monitor Impulsregeling beroepsonderwijs: eindmeting

CINOP Expertisecentrum voert al vanaf 2000 de kwalitatieve monitor uit van de Regeling Impuls Beroepsonderwijskolom. Een belangrijk doel hiervan is om te volgen welke inspanningen instellingen in het vmbo, mbo en hbo ondernemen om de beroepskolom- en loopbaangedachte vorm te geven. Deze publicatie bevat de resultaten van de eindmeting. Naar eigen zeggen hebben de instellingen al met al een sprong voorwaarts gemaakt en heeft de regeling daaraan een positieve bijdrage geleverd. Uit het onderzoek blijkt ook dat instellingen op het punt van versterking van de kolom- en loopbaangedachte nog de nodige winst kunnen behalen.

**Auteurs:** Wil van Esch, Jan Neuvel en Karel Visser

**Prijs:** € 20,00 (excl. btw)

**Bestelnummer:** A00433

### Stroomlijnen. Onderzoek naar de doorstroom van vmbo naar havo

Er is een toenemende groep deelnemers die wil doorstromen van vmbo naar havo. Om meer zicht te krijgen op feiten, ervaringen en opvattingen over deze doorstroom heeft de Adviesgroep vmbo aan CINOP Expertisecentrum gevraagd om nader onderzoek. Het voorliggend rapport brengt feiten in beeld over het percentage dat doorstroomt, maar ook over de kansen om het havo met succes af te ronden. Het blijkt dat havo-scholen allerlei waarborgen inbouwen, voordat zij besluiten tot toelating. Het vmbo-diploma op zich wordt als onvoldoende garantie beschouwd voor succes. Het onderzoek leert dat een deel van de instromers uit het vmbo het havo niet met succes afmaakt en een deel daar wel in slaagt. Het succes zou wel eens groter kunnen worden als havo-scholen en vmbo-scholen zich gezamenlijk inspinnen om de instromers uit het vmbo 'op koers te houden'.

**Auteurs:** Jan Neuvel en Wil van Esch

**Prijs:** € 17,50 (excl. btw)

**Bestelnummer:** A00436

### Leren in een bewegende omgeving

Deze publicatie bevat de onderzoeksresultaten van de derde monitor van het herontwerproces mbo. De monitor is opnieuw uitgevoerd in nauwe samenwerking met het Gemeenschappelijk Procesmanagement. Dit keer ligt het accent op de betrokkenheid van het bedrijfsleven, de veranderingen in het instellingsbeleid en de waardering bij de direct betrokkenen. In grote lijnen kan worden gezegd dat het herontwerproces 'op koers ligt' met de verwachtingen, maar dat er nog de nodige stappen gezet moeten worden. Er zijn nogal wat verschillen tussen opleidingen; de betrokkenheid van bedrijven komt stapsgewijs op gang; er is behoorlijk wat draagvlak binnen de scholen voor competentiegericht onderwijs en ook de deelnemers waarderen de opleidingen gemiddeld positief.

**Auteurs:** Arjan van der Meijden, met medewerking van Joke Huisman, Tonny Huisman en Ria Groenenberg

**Prijs:** € 30,00 (excl. btw)

**Bestelnummer:** A00438

### Ja, zo kan ik het ook! Vitaal blijven in het werk

Investeren in je eigen mogelijkheden om economisch zelfstandig te kunnen zijn is altijd van belang geweest. Snelle veranderingen in de bedrijvigheid in Nederland maken het extra noodzakelijk het eigen 'werkvermogen' bij te houden. Dit 'werkvermogen' van mensen – zo blijkt uit onderzoek – is afhankelijk van een aantal factoren: gezondheid, kennis en kunde, motivatie en de werkomgeving. Ze zijn deels goed te beïnvloeden. Werknemer, werkgever, bedrijfstakorganisaties en de overheid dienen daarvoor elk hun inspanning te leveren. Binnen bedrijven kunnen vooral direct leidinggevenden grote invloed hebben op dit werkvermogen.

Natuurlijk moet het bedrijf dan een beleid voeren, gericht op het behouden en versterken van werkvermogen. In dit boekje wordt het begrip werkvermogen uiteengezet en verbonden met een praktisch werkmodel. Ook krijgt de direct leidinggevende praktische instrumenten aangereikt om een gerichte bijdrage te leveren aan het behouden en ontwikkelen van het werkvermogen van de medewerkers. Voor P&O'ers biedt het boekje ondersteuning bij het analyseren van de inspanningen die het bedrijf levert op het terrein van werkvermogen.

**Auteurs:** Zjev van Dun en Peter IJsenbrant

**Prijs:** € 10,00 (excl. btw)

**Bestelnummer:** A00437

### Serie boekjes rond resultaten kenniskringen

Deze kenniskringen leverden van 2004 tot begin 2007 door kennisdeling een bijdrage aan de belangrijkste thema's van het Innovatiearrangement Beroepskolom.

#### Doorleren in de beroepskolom

**Auteur:** Elly de Bruijn

**Prijs:** € 12,50 (excl. btw)

**Bestelnummer:** A00434

#### Samen met het bedrijfsleven werken aan de innovatie van het beroepsonderwijs

**Auteur:** Anneke Westerhuis

**Prijs:** € 12,50 (excl. btw)

**Bestelnummer:** A00435

#### Leren van innoveren: vijf sleutels voor succes

**Auteurs:** José van den Berg en Jan Geurts

**Prijs:** € 22,50 (excl. btw)

**Bestelnummer:** A00447

#### Handelen van opleiders in competentiegericht leren en opleiden

**Auteurs:** José Hermanussen en Ruud Klarus

**Prijs:** € 17,50 (excl. btw)

**Bestelnummer:** A00448



## En de winnaar is...

8 september 2008, Dag van de Alfabetisering

### Dag van de Alfabetisering 2008

Datum: 8 september 2008

Plaats: Openbare Bibliotheek Amsterdam

Met 36 nominaties gingen er dit jaar een recordaantal bedrijven, gemeenten én onderwijsinstellingen mee naar de Nationale Alfabetiseringsprijzen. Maandag 8 september zal staatssecretaris Marja van Bijsterveldt namens het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap de winnaars bekendmaken tijdens een feestelijke bijeenkomst in de Openbare Bibliotheek Amsterdam. Ook zal de aandacht uitgaan naar de ambassadeurs. Deze mensen hebben zelf pas op latere leeftijd leren lezen en schrijven en zij gebruiken hun ervaringen om anderen te motiveren om óók aan hun lees- en schrijfvaardigheid te werken. Welke projecten aan hun succes hebben bijgedragen, leest u dit jaar in de publicatie *Parels van Geletterdheid*, die vanaf 8 september beschikbaar is en ruim verspreid zal worden.

Meer informatie: Hetty Dousi, 073-6800724; [hdousi@cinop.nl](mailto:hdousi@cinop.nl).

### Tweedaagse NT1 voor NT2-docenten

Datum: 12 en 26 september 2008

Plaats: centraal in het land

Kosten: € 750,- (exclusief btw en verblijfkosten)

Steeds vaker komt het voor dat NT2-docenten worden benaderd voor educatieve activiteiten op NT1-gebied. Maar er zijn wel degelijk verschillen tussen deze vakgebieden.

De onderwerpen die aan bod komen:

- oriëntatie op doelgroep NT1;
- kenmerken van de NT1-doelgroep en de individuele verschillen;
- methodisch handelen en didactiek NT1 Alfabetisering;
- begeleiding leerproces en leerbelemmeringen;
- zoeken van leerlijnen NT1;
- oriëntatie op markten;
- vraaggericht werken en organiseren aan de hand van een situatie uit de praktijk;
- (net)werken en duurzame relaties.

In de training worden concrete voorbeelden, methoden en instrumenten aangereikt om NT1-onderwijs te kunnen verzorgen. De bijeenkomsten bestaan uit presentaties, informatie-uitwisseling en vooral praktische oefeningen en opdrachten. Deelname door maximaal 15 deelnemers.

U kunt zich aanmelden tot 3 september, inschrijving in volgorde van binnenkomst.

Meer informatie: Anneke van Diggelen, 073-6800607; [adiggelen@cinop.nl](mailto:adiggelen@cinop.nl). CINOP biedt deze training ook incompany en op maat aan.

### Het ABC van de loopbaan (tweedaagse werkconferentie)

Data: 18 en 19 september, 13 en 14 november 2008, 22 en 23 januari 2009

Plaats: Breukelen

Kosten (inclusief lunches, diner, overnachting, conferentiemap en publicatie): voor NVS-NVL-leden: € 895,00; voor niet-leden: € 995,00

CINOP en NVS-NVL organiseren in 2008-2009 driemaal de werkconferentie: *Ambitieuze bouwen aan competenties: het ABC van de loopbaan*.

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding over de grenzen van het eigen beroepsonderwijs heen, dat is het unieke van deze werkconferenties.

Samen met de deelnemers willen de beide organisaties een krachtige impuls geven aan het toekomstige loopbaancentrum en aan 'de loopbaan centraal'. De werkconferenties zijn bedoeld voor deelnemers die nadrukkelijk bij doorlopende loopbaanleerlijnen betrokken zijn. Denk aan: decanen en loopbaanbegeleiders vmbo, bve en hbo; leerlingbegeleiders; medewerkers van expertisecentra loopbaanbegeleiding; loopbaancoördinatoren. Zij gaan innovatief aan de slag en kunnen en willen dat ook in de praktijk uitdragen. De werkconferentie omvat vijf dagdelen op twee dagen. Ze wordt driemaal aangeboden.

Tijden: ontvangst donderdag vanaf 9.30 uur - einde vrijdag 16.00 uur.

Informatie en aanmelding: NVS-NVL-bureau, Mauritsstraat 100, 3583 HW Utrecht, 030-2543929, fax: 030-2545274, [bve@nvs-nvl.nl](mailto:bve@nvs-nvl.nl), [www.nvs-nvl.nl](http://www.nvs-nvl.nl)

### Certificeren van taalassessoren

Dit trainingstraject is bedoeld voor taaldocenten die betrokken zijn bij (praktijk)beoordelingen van (EVC-)kandidaten. Het traject biedt de mogelijkheid om assessoren persoonsgebonden te certificeren als erkend assessor.

Aantoonbare kennis van en ervaring met het Europees Referentie Kader (Raamwerk Nederlands of Raamwerk Moderne Vreemde Talen) zijn vereist. CINOP kan eveneens een Raamwerktraining (Nederlands of Moderne Vreemde Talen) aanbieden, voorafgaand aan de training voor taalassessoren.

Meer informatie over de verschillende varianten en prijzen: Marjolein Rienties (projectleider), [mrienties@cinop.nl](mailto:mrienties@cinop.nl) of Annelies van Rooy, 073-6800613; [arooy@cinop.nl](mailto:arooy@cinop.nl).



Onderwijs en Cultuur



Leonardo da Vinci



Nederland

### Eur-assist: European Induction Support System for Small and Medium-Sized Enterprises

Vakmensen komen steeds vaker van over de grens en hetzelfde geldt voor stagiairs. De buitenlandse achtergrond brengt voor zowel werkgever als werknemer speciale uitdagingen met zich mee: niet alleen door de taal maar ook door verschillen in bedrijfscultuur. Hoe kan zo iemand zich toch snel en goed inwerken?

Op basis van ervaringen in de praktijk is een gratis inwerk-toolkit ontwikkeld voor het midden- en kleinbedrijf: Eur-Assist. Het bedrijf kan samen met de buitenlandse medewerker op de website van Eur-Assist de benodigde onderdelen voor een inwerkprogramma selecteren. De medewerker kan daarmee aan de slag, om snel te leren hoe de bedrijfscultuur werkt en welke begrippen hij bijvoorbeeld moet kennen in de landstaal. Zelfstudie is mogelijk. Dankzij financiering van het Leonardo da Vinci-programma kunt u het programma gratis gebruiken.

Meer informatie: [www.eur-assist.eu](http://www.eur-assist.eu).

## Leren vanuit talent in de watersector (kennisdelingsbijeenkomst)

Datum: 20 juni 2008 van 9.30-13.00 uur (van 12.30-13.00 lunch)

Plaats: Drinkwaterbedrijf Oasen in Gouda

Kosten: gratis

CINOP organiseert samen met Oasen een bijeenkomst voor hr-, opleidings- en lijnmanagers. Twee praktijkvoorbeelden staan centraal:

### 1 Talentmanagement: eigen talenten centraal, ook in de aansturing van medewerkers

Oasen toont u de achtergrond van zijn start met talentmanagement en de opbrengsten na één jaar werken met deze methodiek.

### 2 Organiseren van leren op de werkplek: een methodiek die werkt!

Oasen heeft samen met CINOP voor de engineers van de afdeling Distributie een leertraject ontwikkeld waarbij zij tijdens het werk de nieuwe werkprocessen leerden toepassen. De inzet van de eigen medewerkers (specialisten) daarbij en het leren in en van de 'echte praktijk' waren daarbij de kritische succesfactoren.

Aansluitend kunt u met elkaar en met 'leren en ontwikkelen'-experts in discussie gaan en ervaringen delen. U gaat naar huis met een praktische toolkit waarmee u in uw eigen organisatie aan de slag kunt. Deelname door maximaal 18 mensen.

Informatie en aanmelding: Janneke van Dijkhuizen, 06-23581348; jdijkhuizen@cinop.nl.

## Driedaagse training Curriculumontwikkeling

Data: 2, 3 en 10 oktober 2008

Plaats: centraal gelegen locatie

Kosten: € 1750,- (exclusief btw en verblijfkosten)

Hoe bouw ik een nieuw, competentiegericht curriculum? Dat is de vraag die centraal staat in de driedaagse training 'Curriculumontwikkeling' voor leidinggevend en professionals in het beroepsonderwijs. Tijdens dit leertraject doorlopen de deelnemers de CINOP-methodiek: een vierfasemethodiek die leidt tot een stevig doordachte visie, breed gedragen kaders en de ontwikkeling naar een competentiegericht curriculum.

Concrete voorbeelden, formats en instrumenten worden aangereikt om de curriculumontwikkeling binnen de eigen onderwijsinstelling te kunnen inrichten en aansturen. De bijeenkomsten bestaan uit presentaties, informatie-uitwisseling en vooral praktisch werken. Deelname door maximaal 15 deelnemers.

Informatie en aanmelding: Rebecca Dorff, 073-6800800; rdorff@cinop.nl. Zie ook [www.cinop.nl](http://www.cinop.nl).

## Vijfdaagse opleiding Leercoach/studieloopbaanbegeleider

Data: 28 oktober 2008, 18 november 2008, 2 december 2008, 20 januari 2009, 10 februari 2009 (8 dagdelen verdeeld over 5 dagen)

Plaats: centraal in het land

Kosten: € 2.450,- inclusief materiaal, lunches en examinering

Studieloopbaanbegeleiders begeleiden leerlingen bij hun ontwikkeling van leer- en loopbaancompetenties. In de opleiding tot leercoach wordt gewerkt aan de volgende competenties: *werken met de groep, confronteren, coöperatief organiseren, empathisch vermogen, gespreksvoering en reflectie*. Tijdens de opleiding staat

ervaren en oefenen centraal. Deelnemers vullen in de periodes tussen de bijeenkomsten hun portfolio op basis van toepassing en ervaring in de eigen praktijk (dit vraagt een extra tijdsinvestering). Het portfolio is voorwaardelijk voor het deelnemen aan het examen. Het examen leidt bij goed gevolg tot een ISO-certificaat.

Meer informatie en aanmelding (vóór 15 juli) bij: Boukje Jansen, [bjansen@cinop.nl](mailto:bjansen@cinop.nl). Zie ook [www.cinop.nl](http://www.cinop.nl).

## Congres Beroepspraktijkvorming & workshopdag

Data: 28 en 29 oktober 2008

Plaats: Holiday Inn, Leiden

Kosten: € 1499,- (exclusief btw)

Hoe kun je stagiairs optimaal begeleiden? Wat zijn de voorwaarden voor een goede bpv-werkplek? Wanneer gebruik je welke vorm van praktijkleren? Tijdens het congres en aansluitend de verdiepende workshopdag krijgt u antwoord op deze vragen.

SBO Studiecentrum voor Bedrijf en Overheid ontwikkelde dit congres samen met CINOP voor het onderwijs (opleidingsdirecteuren, -coördinatoren, bpv-teamleiders en -coördinatoren, coördinatoren stagebureaus, docenten en beleidsmedewerkers bij roc's en aoc's) én het bedrijfsleven (praktijkbegeleiders, kenniscentra, leerbedrijven, Vereniging Bedrijfsopleiders en Onderwijsintermediairen).

Dagvoorzitter is Jooop Eijkelenboom, directievoorzitter Kenteq. Eén van de sprekers is Jeanette Noordijk, directeur Beroepsonderwijs en Volwassenen-educatie bij het ministerie van OCW.

Er kan ook voor de dagen afzonderlijk worden ingeschreven (€ 849,- per dag). Informatie en inschrijven: [www.sbo.nl/bpvmbo.htm](http://www.sbo.nl/bpvmbo.htm), 040-2974980.

## Tweedaagse workshop Beroepspraktijkvorming binnen competentiegericht onderwijs

Data: 9 en 10 december 2008

Plaats: Meeting Plaza, Maarsse

Kosten: € 1649,-

Tijdens deze tweedaagse workshop komen de volgende vraagstukken aan bod:

- Hoe geeft u de samenwerking met bedrijven vorm?
- Hoe verbetert u samen met kbb's en leerbedrijven de kwaliteit van de bpv?
- Hoe optimaliseert u de werkplek als leerplek?
- Hoe geeft u de bpv-beoordeling vorm, gelet op de inspectiestandaarden?
- Wat zijn aandachtspunten vanuit het bedrijfsleven?

De basis van bpv binnen competentiegericht onderwijs begint bij visie en beleid: onderwerp van de eerste dag van deze Tweedaagse. Op de tweede dag gaat veel aandacht uit naar de uitvoering van bpv en hoe u daar keuzes in maakt en vorm aan geeft.

De workshop is ontwikkeld voor bpv-coördinatoren, opleidingsmanagers, teamcoördinatoren, docenten, directeuren onderwijs & innovatie binnen roc's, aoc's en particulier beroepsonderwijs.

SBO Studiecentrum voor Bedrijf en Overheid organiseert dit congres samen met CINOP.

Informatie en aanmelding: [www.sbo.nl/bpv.htm](http://www.sbo.nl/bpv.htm), 040-2974980.