

Maatwerk in uitvoering

Eindrapportage tweede onderzoeksjaar doorbraakonderzoek
Excellent Leren, Excellent Organiseren

Tilburg, maart 2010

*Dr. Peter den Boer
Drs. Morris Oosterling
Drs. Marijke van Vijfeijken
Drs. Paula Willemse*

IVA beleidsonderzoek en advies

Uitgever: IVA
Warandelaan 2
Postbus 90153
5000 LE Tilburg
Telefoonnummer: 013-4668466
Telefax: 013-4668477

IVA is gelieerd aan de UvT

Deze publicatie is in stand gekomen in samenwerking met de stuurgroep en projectleiders van de deelnemende onderwijsinstellingen en betrokken experts:

Frida Hengeveld, ROC Eindhoven
Edwin Verlangen, ROC Eindhoven
Marjolein Kleingeld, ROC Eindhoven
Martine van Eek, ROC de Leijgraaf
John Schobben, ROC de Leijgraaf
Piet de Kant, ROC Aventus
Jan Lammering, ROC van Twente

© 2010 IVA

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of worden openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het IVA.

Het gebruik van cijfers en/of tekst als toelichting of ondersteuning bij artikelen, boeken en scripties is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.

Managementsamenvatting

Excellent Leren, Excellent Organiseren – project en onderzoek

Het project Excellent Leren, Excellent Organiseren beoogt kennis op te leveren over modellen voor het leveren van maatwerk aan deelnemers en werkveld door onderwijsinstellingen in het mbo. Het gaat om vormen van differentiatie van onderwijsaanbod en de eisen die dat stelt aan organisatie, personeel en ondersteunende (ict-)systemen. Het project wordt gerealiseerd door vier ROC's, te weten: ROC Aventus, ROC Eindhoven, ROC de Leijgraaf en ROC van Twente. Het project wordt geflankeerd door landelijk onderzoek. Dit rapport is het derde in een reeks van vier. Het betreft de realisatie van en randvoorwaarden voor het leveren van maatwerk. Deze zijn uitgewerkt in een drietal variabelen, te weten articulatie van de vraag, differentiatie van het aanbod en de match tussen vraag en aanbod. Per onderwijsinstelling zijn van één of twee opleidingen beschrijvingen gemaakt rondom deze drie variabelen. Deze casussen zijn vervolgens geanalyseerd op 1) onderscheiden onderdelen en hun samenhang en 2) de randvoorwaarden voor realisatie.

Overall laten de casusbeschrijvingen en analyses zien dat de onderzochte afdelingen en opleidingen een goed eind onderweg zijn met het realiseren van hun ambities op het terrein van het leveren van maatwerk aan deelnemers. De uitwerking daarvan krijgt (nu) vooral (nog) gestalte aan de voorkant van het leertraject. Er wordt voor gezorgd dat deelnemers zo goed mogelijk op hun plek komen of ze krijgen breed onderwijsaanbod dat hen in staat stelt zich breed te oriënteren en gedurende de opleidingen verder in te zoomen. De casusbeschrijvingen laten ook zien dat de variatieruimte na instroom (nog) beperkt is. De ondersteuning door middel van vooral systemen (leerlingvolgsystemen, planningssystemen, etc.) verdient op veel plekken aandacht om de vernieuwing een (betere) kans van slagen te geven.

Casussen

De onderzochte opleidingen laten zien dat de ROC's op opleidingsniveau bezig zijn uitwerking te geven aan hun ambities. Daarbij is uiteraard nog niet alles gerealiseerd – er is sprake van 'Maatwerk in uitvoering' – maar er zijn wel duidelijke stappen gezet, die overigens inhoudelijk nogal van elkaar verschillen.

ROC Aventus geeft op centraal niveau uitwerking aan de ambities (onderwijscatalogus). De producten die op dat niveau zijn ontwikkeld zoals 'Standaarden voor onderwijslogistiek en begeleiding' passen goed in de gekozen benaderingswijze en geven de opleiding handvatten om daarmee aan het werk te gaan. Op het niveau van de twee onderzochte opleidingen is echter nog weinig zichtbaar. Daarbij bleek lastig te achterhalen wat men zich op afdelingsniveau voor voorstelling maakt hoe de opleidingen er over enige tijd uit zouden moeten zien.

De afdeling Uiterlijke Verzorging (UV) van ROC Eindhoven realiseert gedifferentieerd aanbod door telkens één docentteam per ongeveer 100 deelnemers die zich aanmelden voor een opleiding verantwoordelijk te maken voor deze deelnemers van “de intake tot de uitstroom”. Het docentteam is zelf verantwoordelijk voor het plannen en organiseren van het onderwijsaanbod voor deze deelnemers. Het docentteam kan het onderwijsaanbod aanpassen gedurende de opleiding, inclusief het veranderen van opleidingsrichting met minimaal tijdverlies en het combineren van opleidingen. Uitstroomcijfers over een aantal jaren laten zien dat het voortijdig schoolverlaten sinds de start van de vernieuwing gestaag is teruggelopen.

Het team Verpleging en Verzorging (V&V) van ROC de Leijgraaf realiseert gedifferentieerd aanbod door middel van een gelijkoplopende eerste periode van 13 weken waarin deelnemers stage lopen en zonder tijdverlies van opleiding kunnen wisselen. Gedurende de opleiding wordt steeds verder toegespitst naar een uitstroomprofiel. Het gaat dan met name om de keuze van deelnemers na het eerste jaar voor een opleiding op niveau drie (verzorging) of niveau 4 (verpleging).

Binnen ROC Twente (afdelingen Techniek en Handel) is gekozen voor een sterk geïntensiverde intake. Men constateert dat daarmee het voortijdig schoolverlaten fors is gereduceerd, hetgeen het doel van het project was. Verdere flexibilisering van de opleidingen heeft – mede daardoor – aanzienlijk minder of wellicht zelfs helemaal geen prioriteit (meer). Men zoekt nog wel naar mogelijkheden om later in de opleidingen van hoger niveau inhouden flexibel aan elkaar te koppelen tot ‘gemixte’ uitstroomprofielen.

Analyse onderdelen en samenhang

Op het terrein van de articulatie van de vraag laten zich twee benaderingen onderscheiden, namelijk een benadering gericht op de intake en een benadering gericht op de inrichting van het onderwijs in domeinen. Bij de intakebenadering gaat het om 1) de verbetering van het beeld dat de deelnemer heeft van beroep en opleiding en 2) de personele continuïteit bij intake en loopbaanbegeleiding tijdens de opleiding.

Bij de domeinbenadering gaat het om vergroting van de eenheid van organisatie ('economy of scope'; zie Waslander en Van Kessel, 2008): het bedienen van een brede(re) groep deelnemers door één team van docenten.

Twee ROC's kiezen (al dan niet expliciet) voor een benadering waarin de intake centraal staat. Bij een daarvan wordt daarnaast de keuzeruimte voor deelnemers vergroot door gebruik te maken van de onderwijscatalogus. De andere twee ROC's kiezen voor een domeingerichte benadering in combinatie met intake.

Wat de organisatie van gedifferentieerd onderwijsaanbod betreft kunnen we constateren dat die in de praktijk mondjesmaat tot stand komt. Er is veelal keuzeruimte in volgorde en tijd waar het gaat om vrije keuzeruimte in het curriculum. Eén opleiding bij ROC Aventus is geheel gedifferentieerd in tijd, instroom en tijdstip van toetsing en

één afdeling (UV, ROC Eindhoven) qua tijdstip van toetsing. Het is de ambitie van de meeste opleidingsteams om de variatieruimte (verder) te vergroten.

De match van deelnemer en opleiding vindt in alle opleidingen plaats door middel van de intake. Daar worden verschillende dingen onder verstaan. Soms gaat het om het geven van informatie en checken of die past, soms om tests, onderzoeken van het bestaande beroepsbeeld en oriënterende stages. Tevens worden verschillende keuzes gemaakt voor de inzet van docenten omdat zij de opleiding goed kennen of aparte begeleiding omdat die juist niet aan de opleiding is gekoppeld. In de 'domein-gerichte' aanpak vindt de match na intake plaats in de toespitsing van de opleidings-activiteiten richting een uitstroombroefiel.

Alle opleidingen volgen de deelnemers 'tijdens de rit'. Bijstellen van het traject zonder (al te veel) tijdverlies is (in wisselende mate) in alle onderzochte casussen alleen mogelijk binnen het domein. De afdelingen geven aan dat wisselingen van domein bij deelnemers zelden voorkomt. Bij de domeinbenadering (brede instroom) lijken de mogelijkheden eenvoudiger te realiseren en met minder tijdverlies gepaard te kunnen gaan. Overal geldt dat bijstellen van het traject in de loop van de opleiding minder eenvoudig wordt en meer tijdverlies oplevert.

Wat betreft de samenhang tussen de visie op ROC- en dat op afdelings- of opleidingsniveau zien we verschillen tussen de vier onderzochte ROC's. Bij ROC Eindhoven en ROC de Leijgraaf zijn de links eenvoudig te leggen, we zien een hoge mate van samenhang. Bij ROC Aventus is geconstateerd dat het concept 'Onderwijscatalogus' op afdelings- en opleidingsniveau nog te veel discussieruimte biedt. Er wordt daarom nu door een groep specialisten een format voor de onderwijscatalogus ontwikkeld, opdat de opleidingen de catalogus gaan vullen. Voor het ROC van Twente is de relatie tussen de ROC-visie en de visie op afdelingsniveau moeilijk aan te geven, omdat men voor een bottom-up strategie heeft gekozen. De onderzochte opleidingen hebben wel een heldere visie op maatwerk.

Randvoorwaarden - Integraliteit van vernieuwingsaanpak

De analyse van de mate van integraal veranderen laat zien dat op dit vlak slagen te winnen zijn. Bij alle onderzochte opleidingen behalve UV bij ROC Eindhoven lopen teams en ontwikkelaars tegen problemen aan met en tekortkomingen van de systemen en de roostering. Het lijkt dus voor de ROC's onderling verstandig om op dit punt kennis en informatie uit te wisselen op concreet niveau: welke vormen van roostering, welke tools, welke typen leerlingvolgsystemen, administratieve systemen, etc. worden waar gebruikt met welke positieve en negatieve kanten? Zijn die uitwisselbaar, vervangbaar, etc.?

De analyse laat daarnaast zien dat over de linie alle ROC's werken met een vorm van lange termijn planning, waarin een aantal zaken geregeld zijn, namelijk 1) wanneer wat gerealiseerd moet zijn en 2) wat op welk niveau geregeld moet worden, met name wat op centraal en wat op decentraal niveau geregeld moet worden. Op centraal niveau constateert men dat dit soort planningen niet alleen effectief is, maar ook

voor rust zorgt op de werkvloer: ontwikkelaars en uitvoerders weten wanneer ze met wat bezig (moeten) zijn en wanneer wat opgeleverd moet worden om te zorgen dat het proces goed blijft verlopen. Vraagstukken die voor later geagendeerd zijn kan men dus met een gerust hart laten liggen, ze zijn geagendeerd, worden niet vergeten en komen op het moment dat dat nodig is aan bod.

Vervolg

In het vervolgonderzoek wordt de gekozen tweezijdige benadering gecontinueerd. De in dit onderzoek beschreven opleidingen worden verder gevolgd in hun ontwikkeling van de organisatie van het leveren van maatwerk aan deelnemers. Dwars daarop worden deze opleidingen twee aan twee in detail vergeleken op drie punten. Het vertrekpunt daarbij is dat de op te leveren informatie zo 'technisch' van aard is dat ze min of meer onafhankelijk van visie overdraagbaar zou kunnen zijn. De thema's van vergelijking zijn vooralsnog: 1) intake en overdracht, 2) standaarden en standaardisering en 3) domeinbenadering vs. leerstofeenhedenbenadering.

Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	1
1.1	Achtergrond en positionering rapport.....	1
1.2	De doorbraakgedachte en doorbraakonderzoek.....	2
1.3	Onderzoeksvragen.....	3
1.4	Onderzoeksopzet.....	3
1.4.1	Begripsafbakening.....	3
1.4.2	Onderzoeksmodel.....	4
1.4.3	Beschrijvingsinstrumentarium.....	8
1.4.4	Onderzoeksgroep.....	12
1.4.5	Onderzoeksaanpak.....	13
1.5	Opzet rapportage.....	16
2	Casusbeschrijvingen.....	17
2.1	ROC Aventus.....	17
2.1.1	Pedagogisch Werk.....	17
2.1.2	Elektrisch Installatie Monteur.....	19
2.2	ROC Eindhoven.....	22
2.3	ROC de Leijgraaf.....	25
2.4	ROC van Twente.....	27
2.4.1	Metaal-, Electro- en Installatietechniek.....	27
2.4.2	Handel.....	29
2.5	Analyse integraliteit van aanpak en van vernieuwingsaanpak.....	31
2.5.1	Integraliteit van aanpak van flexibilisering.....	31
2.5.2	Integraliteit van vernieuwingsaanpak.....	34
3	Analyse Onderwijsinrichting.....	35
3.1	Inleiding.....	35
3.2	Analyse casussen.....	35
3.2.1	Visie.....	35
3.2.2	Articulatie van de vraag / intake.....	37
3.2.3	Organisatie van differentiatie van het aanbod.....	40
3.2.4	Matching/verbinding vraag en aanbod – toewijzing van een deelnemer aan een traject.....	43
3.2.5	Instromen.....	44
3.2.6	Volgen van de deelnemer en bijstellen leertraject.....	44
3.2.7	(Summatieve) toetsing en afsluiting.....	46

3.2.8	Begeleiding van (potentiële) dropouts en alumni	47
3.3	Samenvatting van de analyse	48
4	Conclusies	51
4.1	Samenvatting onderzoeksvragen en -opzet	51
4.2	Samenvatting van de analyses en conclusies	52
4.2.1	Integraliteit van de benadering	52
4.2.2	Integraliteit van vernieuwingsaanpak	53
4.2.3	Dwarsdoorsnedes	55
4.3	Overall conclusies	57
4.4	Vervolgonderzoek	58
	Literatuurlijst	59
	Bijlagen	61
	Bijlage 1 – Casusbeschrijving Aventus Pedagogisch Werk	61
	Bijlage 2 – Casusbeschrijving Aventus Elektrisch Installatie Monteur	71
	Bijlage 3 – Casusbeschrijving ROC Eindhoven- School voor Uiterlijke Verzorging	81
	Bijlage 4 – Casusbeschrijving De Leijgraaf: Team Verzorging en Verpleging	97
	Bijlage 5 – Casusbeschrijving Twente 1: Afdeling Metaal-, Electro- en Installatietechniek (MEI)	111
	Bijlage 6 – Casusbeschrijving Twente 2: Afdeling Handel	119

1 Inleiding

1.1 Achtergrond en positionering rapport

Het project Excellent Leren, Excellent Leren (afgekort tot ELEO) is een door Het Platform Beroepsonderwijs (HPBO) financieel ondersteunde bundeling van vier innovatie-arrangementen tot een zogenaamd doorbraakproject. In het project proberen de vier betrokken ROC's werkende vormen te vinden voor de bedrijfsvoering van het leveren van maatwerk aan deelnemers. De betrokken ROC's zijn ROC Aventus, ROC Eindhoven, ROC de Leijgraaf en ROC van Twente.

Deze rapportage betreft het onderzoek in het kader van de doorbraak. Het is de derde rapportage in een reeks die parallel aan het ontwikkeltraject door de onderzoekers wordt opgeleverd. Het eerste rapport betrof de verkenningsfase, het tweede rapport de start van de divergentiefase en dit rapport de afronding van de divergentiefase. Op de inhoud van deze begrippen gaan we in de volgende paragrafen nader in. In de verkenningsfase is vooral naar buiten gekeken: wat gebeurt er op het terrein van het leveren van maatwerk en de bedrijfsvoering die daarvoor nodig is in andere sectoren, zoals de gezondheidszorg en de arbeidsbemiddeling (zie Bakker e.a., in druk). De rapportage van de divergentiefase betreft vooral de stand van zaken en de stand van ontwikkeling in de betrokken ROC's: welke ambities hebben ze en hoe worden die ambities in de praktijk gerealiseerd? Het tweede rapport betrof de ambities op ROC-niveau en leverde en passant een aantal vergelijkingspunten op voor het vervolg (zie Bakker e.a., 2009). Dit rapport betreft de realisatie en zoomt verder in op het niveau van afdelingen en opleidingen binnen de ROC's. Daarmee wordt het plaatje steeds gedifferentieerder en preciezer zonder dat de grote lijn uit het oog wordt verloren.

Voor deze rapportage is van belang te constateren dat de gekozen oplossingsstrategieën voor het leveren van maatwerk tussen de ROC's sterk verschilt. Dat is in de voorafgaande rapportages steeds benoemd als de specifieke 'focus' van elk van de ROC's. We vatten die focus hier heel kort samen en verwijzen voor een gedetailleerdere beschrijving naar Bakker e.a. 2009.

ROC Aventus kiest in het leveren van maatwerk voor de focus op de implementatie van een onderwijscatalogus. Die is bedoeld als ondersteunend instrument om in de samenspraak tussen deelnemers en leertrajectbegeleiders het vinden van een passend traject voor elke deelnemer mogelijk te maken.

ROC Eindhoven focust op samenhangende vernieuwing. Het hanteert daarvoor het zogenaamde OOPS-model. De ervaring heeft dit ROC geleerd dat vernieuwing van Onderwijs tot mislukken gedoemd is als het niet hand in hand gaat met de ontwikkeling van de Organisatie (en het personeel), de Planningsinstrumenten (zoals roosters

en ruimteplanning) en Systemen (leerlingvolgsystemen en de elektronische leeromgeving).

ROC de Leijgraaf kiest voor een domeingerichte benadering. Daarbij worden opleidingsgebieden zodanig ingericht dat een deelnemer van breed naar smal wordt opgeleid. Daarmee worden mogelijkheden gecreëerd voor overstap zonder tijdverlies, brede oriëntatie op een beroepenveld om pas daarna in stappen te specialiseren. Tevens wordt in de vormgeving het concept Ballenbak gehanteerd. Daarmee wordt de organisatie van onderwijsinhoud in integrale eenheden bedoeld. Een speciale categorie van deze eenheden ('ballen') zijn de Vrije Keuze Leereenheden (VKL).

ROC van Twente opteert voor een benadering waarbij de afdelingen en opleidingen bepalen waar het accent binnen de vernieuwing ligt. De focus van verschillende afdelingen is als volgt gebundeld in een drietal clusters van vernieuwing: digitaal leren en begeleiden, onderwijs en bedrijf, maatwerk in leren.

Uiteraard is deze typering niet meer dan dat. Elk van de ROC's houdt zich ook bezig met zaken die tot de focus van een van de andere ROC's behoren. Het centrale aandachtspunt van de verandering ligt echter bij wat hier beschreven is als de focus.

1.2 De doorbraakgedachte en doorbraakonderzoek

De doorbraakgedachte sluit aan bij het debat rond 'evidence based practice' en 'practice based evidence'. De gedachte is afkomstig uit (onderzoek in) de gezondheidszorg en door Het Platform Beroepsonderwijs geïntroduceerd in (onderzoek naar) het beroepsonderwijs. De centrale gedachte achter de methodiek is dat onderwijsinstellingen door samen te werken doorbraken in kennis kunnen organiseren die ze afzonderlijk van elkaar niet kunnen organiseren. Deze methodiek wordt nu in een aantal doorbraakprojecten uitgetoetst, rond de thema's werkplekleren, professionalisering, loopbaanleren en het onderhavige thema: de organisatie van maatwerk. Voor uitweidingen over de methodische achtergrond van de doorbraakmethodiek verwijzen we naar de vorige rapportage en naar Nieuwenhuis e.a. (2009). Volstaat hier op te merken dat HPBO bij de introductie van de methodiek drie fasen heeft onderscheiden, namelijk de divergentie-, de convergentie- en de doorbraakfase. In de divergentiefase ontwikkelen de deelnemende instellingen hun eigen methodieken en maken die toegankelijk voor (vergelijkend) onderzoek. Op basis van dat onderzoek worden in de convergentiefase succesvolle methodieken van de partnerinstellingen in de eigen methodiek geïntegreerd of direct overgenomen en uitgetoetst. In de doorbraakfase wordt vastgesteld welke (elementen) van de uitgetoetste methodieken 'bewezen effectief' zijn en daarmee overdraagbaar naar andere instellingen. Over de doorbraakmethodiek en de uitwerking daarvan is van alles op te merken. We zullen dat in het slothoofdstuk doen, mede op basis van de bevindingen uit dit onderzoek.

1.3 Onderzoeksvragen

Dit verslag betreft de divergentiefase in het ELEO-project. Die fase liep van september 2008 tot december 2009. In deze fase ontwikkelden de vier deelnemende ROC's hun inzet verder. Door middel van vergelijkend onderzoek zijn die op hun merites beoordeeld. Op basis van deze vergelijking kunnen in een volgende fase hypothesen worden opgesteld over relaties tussen (veelbelovende elementen van) de verschillende aanpakken en effectief en efficiënt onderwijs. De resultaten van deze vergelijkende analyses kunnen vervolgens als input worden benut voor een aansluitende convergerend onderzoek, waarin de ROC's gezamenlijk werken aan een beperkte set good practices.

De onderzoeksvraag voor de divergentiefase luidde als volgt:

Wat zijn veelbelovende modellen voor onderwijslogistiek om meer maatwerk in het beroepsonderwijs te realiseren?

Deze hoofdvraag valt uiteen in verschillende subvragen:

1. Welke vormen van maatwerk ambiëren de onderwijsorganisaties?
2. Welke vormen van maatwerk realiseren de onderwijsorganisaties?
3. Welke potentiële opbrengsten in termen van effectiviteit en efficiëntie kunnen we toeschrijven aan deze (elementen van) vormen van maatwerk?
4. Welke logistieke randvoorwaarden oftewel conditionele factoren zijn daarvoor nodig?

De eerste onderzoeksvraag is in het vorige rapport beantwoord (Bakker e.a., 2009). Dit rapport betreft het tweede deel van het onderzoek in de divergentiefase. Hierin worden de tweede en de vierde van deze vier subvragen beantwoord¹.

1.4 Onderzoekopzet

1.4.1 Begripsafbakening

In het voorafgaande is gesproken over het 'leveren van maatwerk' en over de bedrijfsvoering die daarvoor nodig is. In de literatuur worden op dit terrein verschillende begrippen gehanteerd. Met gebruikmaking van de exercitie die door ROC Eindhoven is uitgevoerd rond de bepaling van de centrale begrippen in dit veld, hanteren we in deze rapportage de volgende begrippen op de volgende wijze:

Maatwerk betreft de relatie van de school en de klant, zowel de deelnemer als het werkveld. Maatwerk wil zeggen dat de klant naar zijn behoeften en vragen wordt bediend.

¹ Door de ROC's zijn opbrengstgegevens aangeleverd. Gezien de zeer verschillende aard van uitvoeringssituaties zijn die echter niet uniform bruikbaar. Daar waar ze dat wel zijn, zijn de uitkomsten in de casusbeschrijvingen meegenomen.

Variatie of differentiatie betreft het onderwijsaanbod. Dat kan meer of minder variëren in inhoud, tempo, werkvorm en/of volgorde.

Flexibiliteit en flexibilisering betreffen de organisatie van onderwijs, inclusief het personeel, de logistiek en de systemen.

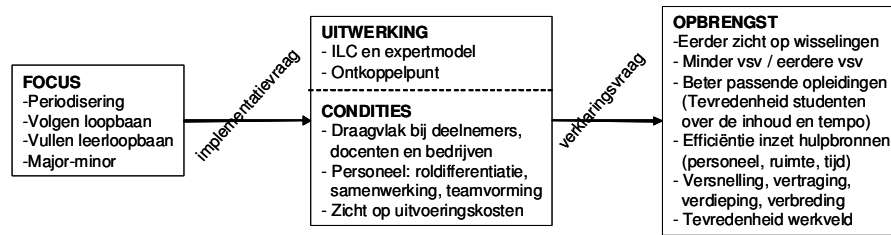
We maken daarbij één kanttekening, namelijk dat variatie of differentiatie in het aanbod en maatwerk in de discussie over flexibiliteit uit een ander paradigma stammen. Diverse auteurs, waaronder Lampel & Mintzberg (1996) en De Vries (in Smid, 2001), hebben laten zien dat industriële productie in meer of mindere verfijning en maatwerk basaal andere producent-klant-relaties betreffen. Ook in vergaande vormen van fijnconfectie – dat gebaseerd is op industriële productieprocessen – is de relatie tussen producent en klant generiek. De producent heeft voor fijnconfectie wel gedetailleerde kennis van zijn klantenkring nodig, maar niet van elke klant afzonderlijk. Het maximaal haalbare in dit paradigma is dat de variatiebreedte in de productie zo groot is dat elke klant zodanig kan kiezen dat het uiteindelijke product zo goed mogelijk bij zijn individuele wensen past. In het maatwerkparadigma zijn de kenmerken van de klant leidend voor het productieproces. In onderwijstermen: de docent(en) kent/kennen de deelnemer zo goed, dat elke student precies dat onderwijsaanbod krijgt dat hij of zij nodig heeft, niets meer en niets minder, precies op het moment dat hij of zij het nodig heeft, niet eerder en niet later, etc. Het kenmerkende verschil met fijnconfectie is, dat in het geval van maatwerk de klant (deelnemer) niet hoeft te kiezen uit onderwijsonderdelen en in het geval van fijnconfectie wel. Dat betekent overigens weer niet dat in het geval van maatwerk de deelnemer helemaal niet hoeft te kiezen, integendeel: de deelnemer moet zich wel een oordeel vormen over zijn loopbaanperspectief en daarin keuzes maken; in het onderwijs dat hem of haar daar brengt hoeft hij of zij echter zelf geen keuzes meer te maken, dat doet de onderwijsprofessional voor hem of haar. In onderwijs is de opvatting veelal dat deze benadering – meestal uitgewerkt als ‘volledig geïndividualiseerd onderwijs – niet haalbaar is vanwege de daarmee gepaard gaande kosten. Van Asseldonk (2000) heeft getracht met het concept ‘massa-individualisering’ deze tegenstelling te overbruggen. De veronderstelling daarbij is dat het – door gebruikmaking van ICT – mogelijk is de productie zodanig op te zetten dat de klant daarop invloed kan uitoefenen zodat het eindproduct precies aan zijn wensen voldoet zonder dat daarvoor de efficiëntie van de productie (al te zeer) hoeft te worden doorbroken.

1.4.2 Onderzoeksmodel

Voor het divergentieonderzoek is het onderstaande onderzoeksmodel ontworpen (Figuur 1.1).

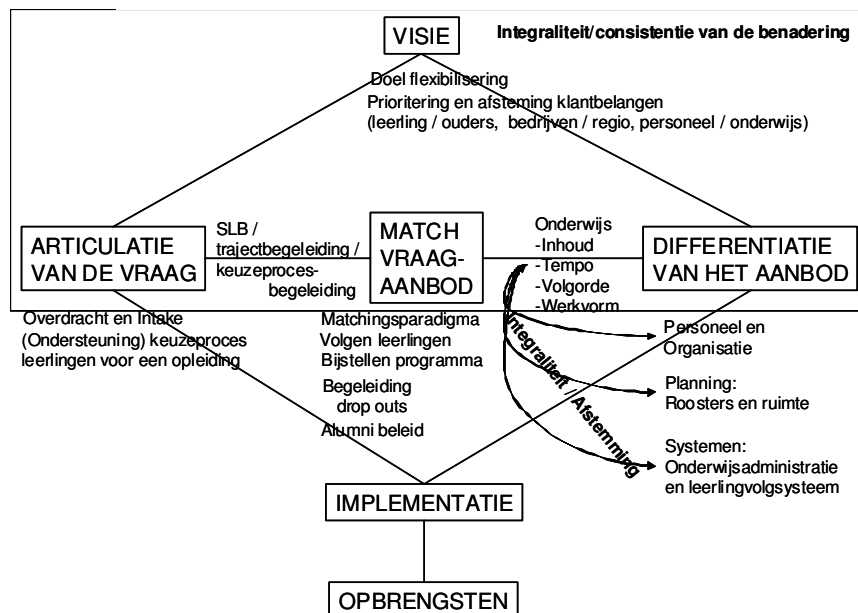
Op basis van het onderzoek naar de ambities van de ROC's (Bakker, e.a., 2009) is het element van de Intake-Leertraject-Combinatie (ILC) nader uitgewerkt om de onderdelen van (het werken aan) de realisatie van maatwerk voor deelnemers in samenhang te kunnen beschrijven.

Figuur 1.1 Onderzoeksmodel



We geven dat model hieronder weer in Figuur 1.2 en bespreken de onderdelen vervolgens kort.

Figuur 1.2 Uitwerking onderzoeksmodel



Het leveren van maatwerk c.q. de daarvoor benodigde flexibilisering van de organisatie, staat niet op zichzelf, het is een middel tot het realiseren van een doel. Daarbij spelen effectiviteits- en efficiëntievraagstukken de hoofdrol. De keuze om te flexibiliseren heeft echter tevens te maken met de visie die het ROC heeft op zijn rol in de omgeving, zijn pedagogische opdracht en zijn visie op het 'bedienen' van zijn klantgroepen, te weten: deelnemers en hun ouders, het afnemend onderwijs- en (regionale) werkveld en de overheid (die het wat bepaalt en de middelen levert). Elk van de hier onderzochte ROC's plaatst de organisatie van maatwerk ook nadrukkelijk in een

dergelijke visie en koppelt die aan bijvoorbeeld de visie op de vormgeving van competentie gericht onderwijs (cgo). Delen van de verschillen in de gekozen focus op het leveren van maatwerk zijn daar ook uit te begrijpen.

De visie van de instelling wordt uitgewerkt in de wijze waarop de instelling vorm geeft aan:

1. de articulatie van de vraag,
2. de organisatie van passend onderwijsaanbod en
3. de organisatie van de verbinding (match) tussen vraag en aanbod.

De articulatie van de vraag betreft de overdracht en intake en de ondersteuning van het keuzeproces door intakers en studie-, loopbaan- of leertrajectbegeleiders. De differentiatie van het onderwijsaanbod betreft de differentiatie van inhoud, tempo, volgorde en werkvormen. De match van vraag en aanbod betreft de vormgeving van de wijze waarop een deelnemer aan een leertraject wordt gekoppeld of omgekeerd. Dat is geen statische of eenmalige zaak, het gaat om een cyclisch proces waarin de vraag van de deelnemer steeds duidelijker en preciezer wordt en de verbinding daarvan met het aanbod dus steeds opnieuw (in een soort 'permanente intake', zie Bakker e.a., in druk) plaats vindt. De articulatie van de vraag heeft te maken met de vormgeving van het keuzeproces voor opleiding en beroep zoals dat binnen het vmbo heeft plaatsgevonden en waar binnen het mbo op wordt voortgebouwd.

De mogelijkheden tot differentiatie van het aanbod hebben te maken met de mogelijkheden die de onderwijsinstelling organiseert om te differentiëren c.q. de deelnemers variatie te bieden qua

- Inhoud van het onderwijs – waarbij uiteraard rekening gehouden moeten worden met op het Kwalificatiedossier (KD); te denken valt aan keuzeonderdelen in het programma, specifieke afstemming van het programma op arbeidsmarktambities van deelnemers, combinaties van (delen uit) KD's, etc., verdieping, verbreding, etc.
- Tempo – in de vorm van verschillende instroom- en uitstroombmomenten, snelheid van doorlopen van het gehele onderwijsprogramma (versnelde trajecten), tempo van werken per onderwijsonderdeel, vertragen en versnellen.
- Volgorde van het doorlopen van de onderwijselementen (onderwijsinhouden, stages, etc.)
- Werkvormen – de keuzeruimte die de instelling kan organiseren voor de deelnemer om dezelfde onderwijsinhoud tot zich te nemen.

De realisatie van deze vormen van differentiatie en variatie zijn mede afhankelijk van de organisatie en het personeel, het planningsinstrumentarium en de ondersteuning door leerlingvolgsystemen en elektronische leeromgevingen.

De wijze van verbinding van vraag en aanbod is mede afhankelijk van de wijze waarop de gearticuleerde vraag in de intake wordt geïnterpreteerd en omgezet in onderwijsaanbod. We noemen dat het matchingsparadigma. Relevant aan de

matching is tevens of deze gedurende de gehele studieloopbaan plaatsvindt en welke mogelijkheden voor bijstelling van het onderwijsaanbod er zijn.

Tenslotte, maar zeker niet als minst belangrijke, is in het onderzoeksmodel de integraliteit en consistentie van de benadering opgenomen. Het gaat daarbij om de samenhang tussen:

- de visie op cgo en de uitwerking daarvan in de visie op maatwerk, differentiatie en flexibilisering,
- de visie en de uitwerking in de articulatie van de vraag, de organisatie van het aanbod en de verbinding van vraag en aanbod en
- de onderlinge samenhang tussen de articulatie van de vraag, de organisatie van het aanbod en de verbinding van vraag en aanbod.

Elk van deze elementen moet geïmplementeerd worden binnen de opleidingen van de vier ROC's. Daarbij zijn uiteraard conditionele factoren van belang. In eerdere onderzoeksmodellen zijn daarvoor opgenomen:

- Het draagvlak en waardering van docenten, deelnemers en (eventueel) bedrijven voor doelstelling en uitwerking van de specifieke werkmodellen.
Uit onderzoek is ruimschoots bekend dat deze factor (mede) bepalend is voor de kans van slagen van een vernieuwing.
- De wijze van omgaan met personele vraagstukken rond maatwerk.
Daarbij gaat het om de keuze voor c.q. de beschikbaarheid van generalisten versus specialisten, casemanagers / SLB-ers, teamvorming en taakdifferentiatie, centrale facilitering versus decentrale autonomie, externe partners en "onderaannemers", etc.
- Zicht op uitvoeringskosten
Gezien de huidige wijze van bekostiging is bij de uitwerking van het gekozen model van flexibilisering van belang hoe de ROC's de beschikbare budgetruimte benutten en bewaken. De docent-deelnemer-ratio zal bijvoorbeeld over de hele linie niet wezenlijk kunnen veranderen, tenzij daarvoor extra financiering wordt gevonden. Datema en collega's (Artefaction, 2008) hebben voor het kostenaspect al enig voorwerk gedaan, waarvan dankbaar gebruik zal worden gemaakt.

Uiteindelijk moet dit geheel leiden tot de in het oude onderzoeksmodel onderscheiden opbrengsten:

- tevredenheid van deelnemers met inhoud en tempo
- minder voortijdig schoolverlaten (vsv)
- minder en eerder switchen
- efficiëntere inzet van personeel en middelen
- de realisatie van mogelijkheden tot verbreden, verdiepen, vertragen en versnellen
- tevredenheid van het werkveld

1.4.3 Beschrijvingsinstrumentarium

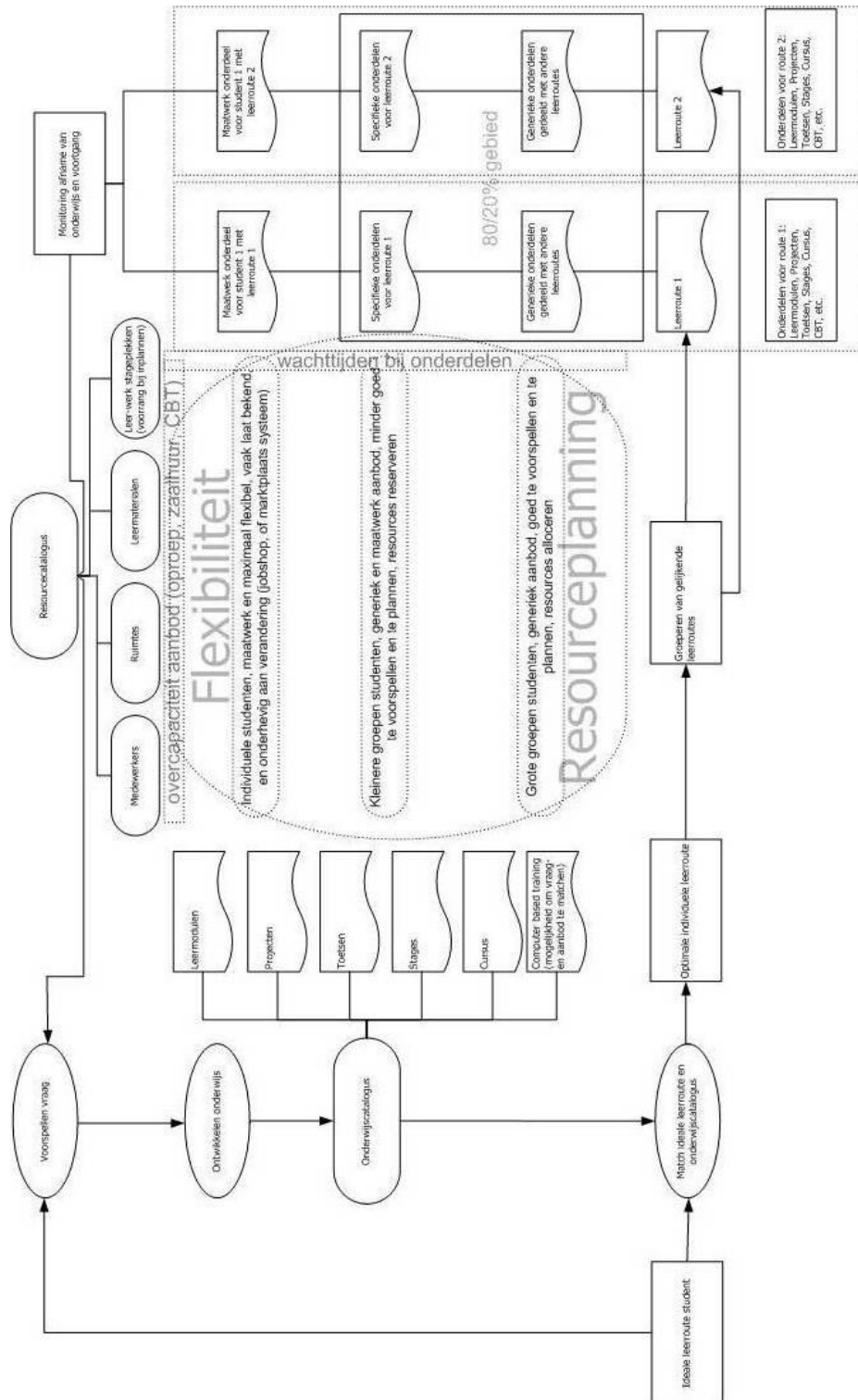
Het onderzoek naar de ambities van de ROC's heeft plaatsgevonden aan de hand van een beschrijvingsmatrix. Deze beschrijvingsmatrix bestaat feitelijk al uit de onderdelen die in het onderzoeksmodel zijn opgenomen. Dezelfde beschrijvingsmatrix hanteren we in dit deelonderzoek om zicht te krijgen op de wijze waarop afdelingen c.q. opleidingen binnen elk van de ROC's op dit moment vorm geven aan de realisatie van maatwerk. De beschrijvingsmatrix is opgenomen in onderstaande tabel.

Tabel 1.1 Beschrijvingsmatrix

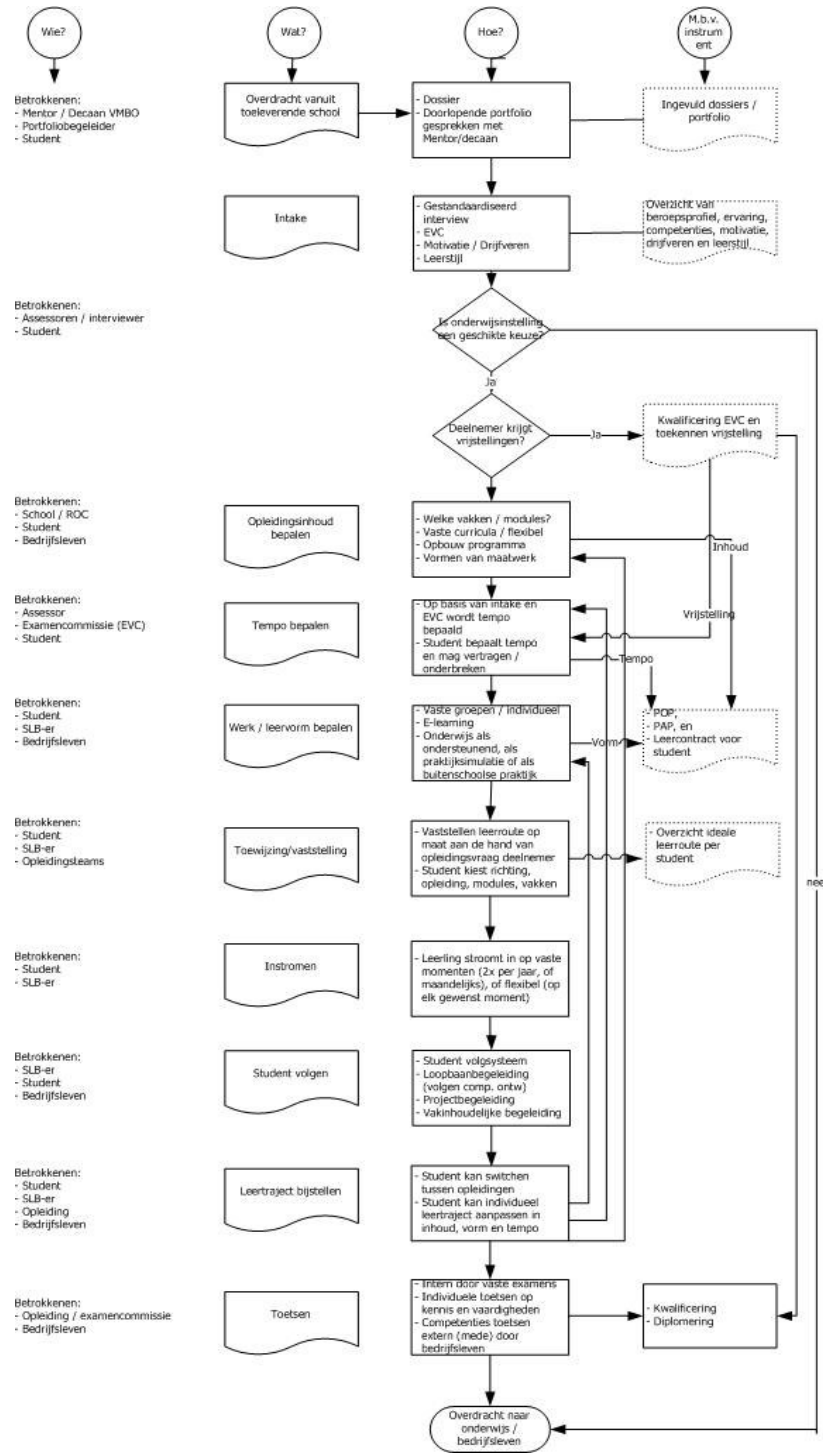
Thema	Uitwerking
Contextbeschrijving	
Visie	a) Op ROC-niveau b) Op afdelings- en opleidingsniveau
Articulatie van de vraag	a) Overdracht vmbo-mbo b) Intake
Organisatie van differentiatie van het aanbod	a) Inhoud b) Tempo c) Werkvorm d) Volgorde e) Ontkoppelpunten
Matching/verbinding vraag en aanbod – toewijzing van een leerling aan een leertraject	a) Op inhoud b) Qua tempo c) Qua werkvorm d) Qua volgorde
Instromen	
Volgen van de leerling en bijstellen van leertraject	a) Volgen van de deelnemer b) (Mogelijkheden tot) bijstellen van het leertraject
(Summatieve) toetsing en afsluiting	a) Vorm/ keuzeruimte b) Tijdstip
Begeleiding van (potentiële) drop-outs en alumni	

Bij de ontwikkeling van de beschrijvingsmatrix is gebruik gemaakt van beschikbare literatuur en is een logistiek expert, Prof. Dr. Vermunt, geconsulteerd over relevante theorie. Ook is de inbreng van Prof. Dr. Waslander een relevante aanvulling geweest bij het opstellen van de matrix.

Voor de uitwerking van flexibilisering c.q. de organisatie van het leveren van maatwerk zijn instrumenten ontwikkeld, gebaseerd op het onderzoeksmodel. In dit onderzoeksmodel staat de zogenaamde Intake-Leertraject-Combinatie (ILC) centraal. Onderstaande modellen geven inzicht in de wijze waarop de vraag en aanbod organisatorisch bij elkaar komen in de onderwijslogistiek.



Figuur 3: Schema aanbod ILC



Figuur 4: Schema vraag ILC

Figuur 3 richt zich op de aanbodzijde van het onderwijs. Allocatie van middelen is gericht op het aanbieden van de (meest) ideale leerroute voor elke individuele deelnemer. Hierbij gaan we uit van een aantal mogelijkheden rond flexibilisering (zie voor meer uitleg paragraaf 1.4.3.): generiek aanbod (standaard), generiek en maatwerk aanbod (standaardisatie met maat) en maatwerk (puur maatwerk).

Om te komen tot een match, gaat het aan de aanbodzijde om een tweetal zaken: 1) mogelijkheden met betrekking tot de resourceplanning en 2) mogelijkheden m.b.t. de onderwijscatalogus.

De resourcecatalogus geeft inzicht in de medewerkers, ruimtes, leermaterialen en leer-werk stageplekken die de studenten ter beschikking staan. Rond de planning van resources gaat het om de vraag met welke hulpmiddelen het ROC de deelnemer het best kan ondersteunen in het onderwijsleerproces.

De onderwijscatalogus gaat om de beschikbare leermodulen, projecten, toetsen, stages en cursussen. Met behulp van welke onderwijsmiddelen kan de deelnemer in zijn leerproces worden ondersteund, is de te beantwoorden vraag.

Aan de hand van clustering van groepen ontstaan mogelijkheden om leerroutes te ontwerpen, die de deelnemer kan volgen. Daarbij geldt dat het leveren van puur maatwerk (customized production) niet per definitie beter is dan het leveren van pure standaardisatie (standardized production). Afhankelijk van verschillende doelgroepen, wensen van doelgroepen en mate van organisatorische capaciteit, kan gekozen worden voor een ander model voor het leveren van onderwijs. Hierbij gaat het niet zozeer om wat goed is, waar wat past bij de vraag en of de keuze consequent wordt doorgevoerd (integraliteit van de benadering van flexibilisering).

Theoretisch worden vijf niveaus onderscheiden tussen pure standaardisatie en puur maatwerk (zie bijvoorbeeld Lampel & Mintzberg, 1996):

- Pure standaardisatie (standardization) – een product geschikt voor gehele doelgroep, gaat uit van een aanbodgestuurde benadering;
- Gesegmenteerde standaardisatie (standardization) – meerdere producten voor verschillende doelgroepen, gaat uit van aanbodgerichte benadering;
- Standaardisatie met maat (mass customization) – meerdere standaardonderdelen, consument stelt eigen product samen, samengesteld uit standaardonderdelen, gaat uit van vraaggerichte benadering;
- Op maat gesneden maatwerk (mass customization) – Onderdelen worden op maat gemaakt voor diverse doelgroepen, consument heeft in het productieproces keuzemogelijkheden, gaat uit van vraaggestuurde benadering;
- Puur maatwerk (customization) – Productieproces op basis van samenwerking tussen producent en consument, consument heeft vanaf begin van het productieproces invloed op productie, gaat uit van vraaggestuurde benadering.

In onderwijsprocessen is het niet zozeer de vraag van welk van deze niveaus sprake is van maatwerk op individueel niveau, maar meer hoe op groepsniveau zaken worden geclusterd. Om dat inzichtelijk te houden hebben we in figuur 3 de 5 onderschei-

den niveaus van standaardisatie-maatwerk teruggebracht tot drie. Die staan midden in de figuur vermeld. Op basis daarvan kunnen afhankelijk van de inhoud, het moment in het leertraject en in volgorde per leerling en voor groepen combinaties worden gemaakt. Die staan aan de rechterkant van figuur 1 opgenomen. Daarbij kan gedacht worden aan generieke delen (algemene competenties, bv Engels of Nederlands), specifieke onderdelen (specialistische vakken in een opleiding), en maatwerk (bv specifieke competenties, nodig voor het uitoefenen van een specialistische richting binnen het vakgebied).

Een gangbare vuistregel bij het gebruik van dergelijke modellen is de 80-20 regel. Deze regel kan in het model op twee manieren worden geïnterpreteerd, namelijk op organisatieniveau en op individueel niveau. Op organisatieniveau is de interpretatie dat 80% van de gevallen te bedienen is met (meer of minder) standaardoplossingen en dat voor 20% van de gevallen een maatwerkoplossing nodig is. In onderwijstermen zou deze verwachting inhouden dat 80% van de instromende deelnemers bediend kan worden met de standaardopleiding, eventueel aangevuld met een aantal keuze-elementen, en dat voor 20% van de leerlingen (min of meer) op maat gemaakte individuele trajecten nodig zijn. Op individueel niveau zou deze verwachting inhouden dat voor 80% van het onderwijstraject standaardoplossingen afdoende zijn en dat 20% van elk onderwijstraject enige vorm van individueel maatwerk vereist.

Figuur 4 schetst de organisatorische vraagkant van flexibilisering. In het model is uitgegaan van de wijze waarop de deelnemer het onderwijsproces doorloopt. In feite gaat het daarmee om een in-, door- en uitstroom model. Hierbij zijn in elke fase in het proces een aantal vragen die beantwoord dienen te worden ten behoeve van een adequate inrichting van het (flexibele) onderwijsproces. De vragen die in elke fase beantwoord dienen te worden zijn gericht op: de organisatie, inhoud, instrumenten en ambitie. Ofwel: wie doet wat op welke manier, met welke instrumenten en waartoe moet het leiden?

Een van de meest centrale elementen in figuur 2 zijn de 'loops' in het systeem van het bijstellen van het leertraject naar het bepalen van de opleidingsinhoud, -tempo en -werkvorm. Alleen al de aanwezigheid van dergelijke 'loops' vereist de nodige flexibiliteit van de organisatie.

Het onderscheid dat in figuur 2 wordt gemaakt in de articulatie van de vraag, de organisatie van flexibel onderwijsaanbod en de matching van vraag en aanbod en de categorieën in het analyseschema (tabel 1.1) zijn herleid uit deze twee figuren.

1.4.4 Onderzoeksgroep

Op verschillende redenen is er in dit onderzoek voor gekozen de te onderzoeken afdelingen c.q. opleidingen te beperken tot één of ten hoogste twee per ROC. Bovendien zijn de onderzochte afdelingen/opleidingen niet willekeurig gekozen. De belangrijkste reden daarvoor is dat het zowel voor het onderzoek als voor de ontwikkeling binnen elk van de ROC's van belang is dat zicht verkregen wordt op die afdelingen/opleidingen waar de ambities van het ROC in elk geval in beginsel worden gerealiseerd. Het gaat dus om de beschrijving van die cases aan de hand waarvan het

ROC intern kan laten zien dat en hoe haar ambities in de dagelijkse praktijk er uit zien. En het gaat erom door het onderzoek zicht te krijgen op de relatie daarvan met beoogde effecten. Beschrijving van afdelingen/opleidingen die nog niet of nauwelijks begonnen zijn met het organiseren van maatwerk zou in het onderzoekskader weinig bijdragen aan de kennis over de realiseerbaarheid, effectiviteit en efficiëntie van de gekozen oplossingsrichting van elk van de ROC's.

In overleg met de vier ROC's is er daarom voor gekozen de volgende afdelingen / opleidingen te beschrijven in dit onderzoek:

- ROC Aventus:
 - afdeling Personeelswerk (PW, opleidingen kinderopvang en jeugdzorg)
 - opleiding Electrotechnisch Installatie Monteur (EIM)
- ROC Eindhoven
 - Cluster Uiterlijke Verzorging (UV) met opleidingen in de richtingen Kappen, Schoonheidsspecialiste en (Medisch) pedicure
- ROC de Leijgraaf
 - Cluster Verzorging en Verpleging (V&V), met opleidingen in de Verzorging en Verpleging (niveau 3 en 4)
- ROC van Twente
 - Opleidingscluster Mechatronica, Metaaltechniek en Installatietechniek (MEI)
 - Opleidingscluster Commercie en Ondernemen, opleiding Handel

1.4.5 Onderzoeksaanpak

De beschrijvingen zijn voor zover mogelijk gebaseerd op schriftelijk materiaal en al door de ROC's verzamelde data. Die gegevens zijn verkregen bij of via de projectleiders bij beleidsmedewerkers op centraal of afdelingsniveau, de beheerders van databases (Aventus en Twente) en bij medewerkers van de (deelnemer)administraties (alle ROC's).

Deze informatie bleek in de realiteit niet voldoende. Daarom zijn aanvullend gesprekken gevoerd met verschillende functionarissen binnen de ROC's, te weten:

- ROC Aventus: de afdelingsmanagers van de opleidingen;
- ROC Eindhoven: de onderwijskundige van de afdeling;
- ROC de Leijgraaf: de teamleider, de BPV-coördinator, een leerlingbegeleider van de afdeling en de projectleider;
- ROC van Twente: de onderwijskundige van de afdeling (MEI) en de afdelingsmanager van de afdeling (Handel, geïnterviewd door de projectleider).

De aard van het bij de ROC's verzamelde materiaal verschilde. Het materiaal is door de projectleiders aangeleverd in samenspraak met de onderzoekers op basis van het beschrijvingsmatrix (zie 1.4.3). Een overzicht van de aard van het datamateriaal staat in de volgende tabel.

Tabel 1.2 Overzicht gebruikte documenten

ROC Aventus	ROC Eindhoven	ROC De Leijgraaf	ROC van Twente
Achterhoek, het intakefomulier van ROC Aventus, het door het ROC uitgevoerde BPV-onderzoek, opleiding.	Onderwijs-examenreglementen Het artikel van Hanneke van der Kruis ten behoeve van de Jos van Kemenadeprijs, verantwoordingspaper voor nominatie, informatie voor deelnemers m.b.t. keuzeruimte, studiegids schooljaar 2009-2010, verschillende documenten over toetsing (uitleg voor deelnemers/assessoren), tussenrapportage ELEO, IVA 2009, projectgroep Inside Out & Outside In (2004), Met het oog op....: Op weg naar een nieuw opleidingsontwerp, ROC Eindhoven UV/Cinop. overzicht afdeling Electro-techniek en beoordelingsprotocol 92250 definitief 04-06-2008	Verslag van interview met projectleider, teamleider en enkele teamleden. (Delen van) notulen, memo's, afsprakenlijsten/ werkafspraken, resultaten van werkgroepen, presentaties, documenten met betrekking tot teamontwikkeling, tevredenheidsonderzoeken onder deelnemers, docenten en het werkveld, onderzoek naar vsv binnen het ROC, procedures en formats (bv voor brieven aan deelnemers over de intake).	Interviewverslagen van interviews van projectleider met opleidingen Interviewverslagen van interviews met de onderwijscoördinatoren Projectplan ELEO, productopdrachten, adviezen van de projectleider aan de afdelingen, coachplannen, documenten m.b.t. rollen en taken, opbouw van de methode, toolkit SLB en m.b.t. cgo, instroombeleid, een studiehandleiding, (delen) van notulen en memo's.
CLOP-scan gegevens.			
Standaarden voor onderwijslogistieke begeleiding (2009)			
MW:			
De brochure 'Handleiding MBO -intake 2009', de brochure 'Intakeprocedures vmbo-mbo in Oost-Nederland van de Beroepskolom Stedendriehoek, Twents Aansluitingsnetwerk en Profijit samenwerkingsverband vmbo-mbo regio Achterhoek, het intakefomulier van ROC Aventus en het door het ROC uitgevoerde BPV-onderzoek.			
EIM:			
de brochure 'Handleiding MBO -intake 2009', de brochure 'Intakeprocedures vmbo-mbo in Oost-Nederland van de Beroepskolom Stedendriehoek, Twents Aansluitingsnetwerk en Profijit samenwerkingsverband vmbo-mbo regio			

Op basis van de verzamelde materialen zijn casebeschrijvingen gemaakt van elke onderzochte opleiding. Die casebeschrijvingen zijn ter beoordeling op juistheid en volledigheid voorgelegd aan de geïnterviewden bij de ROC's. Het commentaar is integraal overgenomen in de casebeschrijving.

De casebeschrijvingen vormen de basis voor dit rapport. Ze zijn integraal opgenomen in de bijlagen. In hoofdstuk 2 zijn ze samengevat.

De casebeschrijvingen zijn op twee manieren geanalyseerd. In de eerste plaats is nagegaan in hoeverre de beschreven uitwerkingen op afdelingsniveau samenhangen met de ambities van het ROC en in hoeverre daaruit geconcludeerd kan worden dat sprake is van

- Integraliteit van de benadering van flexibilisering: kernvragen hierbij zijn:
 - Is er samenhang in de uitwerking van de onderdelen visie, articulatie van de vraag, differentiatie van het aanbod en verbinding van vraag en aanbod op afdelingsniveau?
 - Is er samenhang tussen de uitwerking op afdelingsniveau en de ambities op ROC-niveau?
- Integraliteit van de vernieuwingsaanpak: op basis van de kernelementen van het OOPS-model gaan we na in hoeverre in de praktijk in onderlinge samenhang tegelijkertijd wordt gewerkt aan de uitwerking van flexibel onderwijs, bijpassende organisatieontwikkeling en personeelsbeleid (professionalisering), instrumentarium voor planning van tijd en ruimte (flexibele roostering en flexibele ruimteplanning) en inrichting van bijpassende leerlingvolgsystemen en (electronische) leeromgevingen.

In de tweede plaats zijn dwarsdoorsneden door de casebeschrijvingen gemaakt op basis van het analyseschema. Daarbij is extra aandacht besteed aan de punten die in de vorige rapportage naar voren zijn gekomen als relevante punten voor de vergelijking van de vier ROC's, te weten:

1. Articulatie van de vraag
 - a. Vormgeving van intake en loopbaanbegeleiding, trajectbegeleiding;
 - b. Keuze voor (meer) domeingerichte benadering versus (meer) benadering waarin de ordening van onderwijselementen centraal staat; in relatie tot vraagarticulatie bij de deelnemer;
 - c. Gekozen oplossingen voor deelnemers met een erg weinig gearticuleerde onderwijsvraag, c.q. met een onderwijsvraag die na korte tijd niet juist blijkt te zijn – waarbij minimalisering van tijdverlies een belangrijke opbrengstvariabele is.
2. Organisatie van flexibel aanbod
 - a. Wijze van standaardisering;
 - b. Integraliteit van de aanpak van het vernieuwingsproces: samenhang flexibilisering inhoud met flexibilisering systemen, organisatie en planning;
3. Verbinding van vraag en aanbod
 - a. Vormgeving van het volgen van de voortgang van de deelnemer;
 - b. Mogelijkheden voor het organiseren van 'loops' in het systeem: herformulering van de onderwijsvraag, met optimaal gebruik van het al afgelegde traject

4. Integraliteit en consistentie van benadering van flexibilisering – samenhang tussen flexibilisering van het aanbod, articulatie van de vraag en verbinding van vraag en aanbod ook gedurende de opleiding en bij (voortijdig) schoolverlaten
5. Ontkoppelpunt

We hebben ons daarbij in dit rapport beperkt tot de eerste vier vergelijkingspunten. De analyse op deze punten is bovendien op verschillende manieren uitgevoerd. De integraliteit van de benadering (punt 4) en de integraliteit van de vernieuwingsaanpak (punt 2b) is alleen mogelijk door de casussen als geheel te beschrijven en is dus gekoppeld aan de analyse per case. Die analyse is voor elke afdeling afzonderlijk gemaakt en staat beschreven in de slotparagraaf van hoofdstuk 2.

De analyse van het thema ontkoppelpunt bleek op dermate grote conceptuele problemen te stuiten dat besloten is dit thema voor het vervolgtraject van het onderzoek te agenderen en hier in de beschrijving achterwege te laten.

1.5 Opzet rapportage

In het volgende hoofdstuk zijn de casebeschrijvingen samengevat. Op basis daarvan is in de slotparagraaf van dat hoofdstuk de analyse van de integraliteit van de aanpak van het realiseren van maatwerk en de integraliteit van de vernieuwingsaanpak gemaakt.

In hoofdstuk 3 is de dwarsdoorsnede-analyse beschreven.

In hoofdstuk 4 trekken we conclusies uit de uitgevoerde analyses en doen we voorstellen voor het vervolg.

2 Casusbeschrijvingen

In dit hoofdstuk beschrijven we per ROC de casus of casussen die door dit ROC als 'showcase' zijn voorgedragen. In de slotparagraaf (2.5) trachten we op basis van deze beschrijvingen iets te zeggen over de integraliteit van de benadering van maatwerk, flexibilisering en de integraliteit van de vernieuwingsaanpak.

2.1 ROC Aventus

2.1.1 Pedagogisch Werk

Context

Binnen ROC Aventus zijn twee opleidingen beschreven. Eén ervan is de opleiding Pedagogisch Werk, een opleiding op niveau 3 en 4 uit het cluster Gezondheidszorg, Welzijn en Onderwijs (GWO). Hierover gaat deze subparagraaf. De andere is de opleiding Elektrisch Installatie Monteur, een opleiding op niveau 2. Deze beschrijving is te lezen in paragraaf 2.1.2.

Visie

ROC Aventus ambieert leerprocessen in te richten op basis van de onderwijsvraag van deelnemers, hun talenten, ambities en reeds verworven competenties. Om dat te kunnen realiseren wil ROC Aventus haar onderwijsaanbod transparant beschrijven door metadatering² van onderwijsproducten in een 'onderwijscatalogus'³. De ontwikkeling van een set onderwijsstandaarden is daar onderdeel van. Om dat werkbaar te maken wil ROC Aventus de processen ondersteunen door middel van adequate informatiesystemen.

Aansluitend bij de onderwijscatalogus geeft ROC Aventus de trajectbegeleiding een nadrukkelijke rol in het project. ROC Aventus kiest voor één trajectbegeleider per deelnemer voor zijn gehele verblijf in het ROC, voor zover het de toewijzing en wijzigingen buiten het opleidingsprogramma betreft. Begeleiding van de deelnemers binnen de opleiding is toebedacht aan de onderwijsbegeleider. De uitwerking op opleidingsniveau krijgt in 2009-2010 verder gestalte. Deze beschrijving laat zien hoe het op dit moment staat met de daadwerkelijke uitvoering van bovenstaande visie door de opleiding Pedagogisch Werk.

Articulatie van de vraag/intake

Er zijn op regionaal en bovenregionaal⁴ niveau afspraken gemaakt over de over-

² Metadata zijn gegevens over een onderwijsproduct, zoals de titel, de omvang, volgorde, leerstijl, complexiteit, de volgorde voorwaardelijkheid, etc. (overgenomen en aangevuld uit 'Begrippenlijst' Triple A, zie www.tripleaonderwijs.nl)

³ Een onderwijscatalogus is een 'verzameling van onderwijsproducten en relevante taxonomieën binnen de instelling, beschreven door middel van metadata. (Uit: 'Begrippenlijst' Triple A, zie www.tripleaonderwijs.nl)

⁴ Twente, Achterhoek en Stedendriehoek

dracht van vmbo naar mbo. Er is een bindende afspraak gemaakt over het gebruik van het portfolio in de intake. In het portfolio houdt de deelnemer onderwijsontwikkelingen bij, bewijsstukken en informatie over het keuzeprocess. Het portfolio is bedoeld voor de start van de begeleiding van de deelnemer in het mbo en om bij te dragen aan het opstellen van een persoonlijk opleidingsplan. Op dit moment komen nog weinig deelnemers met een dergelijk portfolio de opleiding binnen en de informatie die binnenkomt over de deelnemer wordt nog weinig gebruikt.

Een ROC-afspraak is dat er bij de intake gebruik wordt gemaakt van een intakeformulier waarbij vragen opgenomen zijn over studeergedrag en houding, extra begeleiding in het onderwijsproces, beroepskeuzeprocess, werk- en stage-ervaring en benodigde extra begeleiding. De leertrajectbegeleider voert de gesprekken maar is niet automatisch de persoon die de deelnemer tijdens de opleiding begeleidt.

De deelnemers stromen één keer per jaar in. De eerste 20 weken van de opleiding wordt een oriëntatiefase genoemd. Het gaat hier niet om een uitgebreide intake. Tijdens deze fase vinden gesprekken plaats tussen deelnemers en de leertrajectbegeleider over het leren van de deelnemers en hun eigen leerstijl.

Organisatie van differentiatie van het aanbod

De werkprocessen uit het kwalificatiedossier zijn vertaald in leerinhouden die in workshops/cursussen worden gegeven. De opdrachten behorende bij de leerinhouden staan in de onderwijscatalogus beschreven.

Voor elke deelnemer is de inhoud van de opleiding hetzelfde en ook doorloopt elke deelnemer de opleiding op eenzelfde volgorde. Het eerste jaar is een theoriejaar. Het tweede en derde jaar van de opleiding op niveau 4 bestaat uit 5 proeven, het tweede jaar van de opleiding van niveau 3 bestaat uit 4 proeven.

De niveau 4 deelnemers lopen stage als de niveau 3 deelnemers op school zijn en omgekeerd. Dit maakt flexibiliteit in keuzemogelijkheden moeilijker.

Het versnellen van de opleiding is nauwelijks mogelijk want wanneer deelnemers in de huidige situatie vrijstellingen voor bepaalde cursussen krijgen ontstaat er een "gatenkaas". Echte tijdwinst voor de deelnemer levert dat niet op.

De werkvormen en leervormen worden niet specifiek afgestemd op de behoefte van de deelnemer. De deelnemer kan hierin ook geen keuzen maken. Het aanbod van de werkvormen is zo samengesteld dat verschillende leerstijlen aan bod komen.

Matching/verbinding vraag en aanbod – toewijzing van een deelnemer aan een traject

De deelnemers stromen één keer per jaar in. In april/mei zijn de meeste intakegesprekken. De leertrajectbegeleider houdt expliciet de voortgang van de deelnemer in de gaten als het gaat om het leertraject. De coaches/experts zijn degenen die zorgen voor theorie-inhouden. De BPV-coaches houden zich bezig met de stage en voeren met de deelnemer en praktijkbegeleider stagegesprekken.

De deelnemers kunnen nog switchen van opleiding in het eerste en tweede jaar van de opleiding in overleg met de leertrajectbegeleider. Als deelnemers pas in het derde jaar gaan switchen van opleiding dan levert dit vertraging op.

De inhoud van de opleiding is te vinden in "het onderwijsmagazijn". Op deze digitale werkomgeving zijn de opdrachten voor de deelnemer te vinden. Op dit moment staan hier nog niet alle opdrachten in omdat nog niet alle docenten hiermee werken. In ie-

der geval staan wel alle materialen voor BPV en van de leertrajectbegeleider erop. De opleiding SPW van Aventus bestaat uit een klein team. Iedereen vervult alle rollen. Dit houdt ook in dat verschillende rollen door elkaar heen lopen. De laatste tijd komt hier wel steeds meer duidelijkheid in.

Volgen van de deelnemer en bijstellen leertraject

In de opleiding SPW hebben alle deelnemers een leertrajectbegeleider. Via de ROC-Academie worden binnen ROC Aventus scholingsmogelijkheden aangeboden voor o.a. de leertrajectbegeleider en de assessor. Binnen het project ELEO wordt de inhoud van de ltb-training aangepast op de veranderende rol van de ltb'er, die in de toekomst naast begeleider ook onderwijsarrangeur gaat worden. Binnen de opleiding SPW hebben de begeleiders geen gebruik gemaakt van deze scholing. De leertrajectbegeleider legt in ieder geval afspraken vast die met deelnemers worden gemaakt, biedt ondersteuning bij het opstellen van een POP, heeft op gezette tijden individuele gesprekken met deelnemers en onderneemt actie bij absentie van deelnemers. De loopbaanleergesprekken vinden twee keer plaats per periode van 8-10 weken. Daarbij wordt gebruik gemaakt van instrumenten zoals een POP, portfolio en voortgangsformulieren.

De resultaten van de leertrajectbegeleiding worden in een voortgangsverslag vastgelegd. Het team oriënteert zich op geschikte instrumenten om de competentiegroei te meten.

(Summatieve) toetsing en afsluiting

Het team heeft een globaal beeld van de wijze van examineren en moet op dit punt nog beslissingen nemen.

Op dit moment wordt in overleg met de praktijkbegeleiders van de werkplek bepaald of een deelnemer eraan toe is om een proeve van bekwaamheid te doen. Alleen de leertrajectbegeleider en de praktijkbegeleider houden zich bezig met de proeven. De leertrajectbegeleider geeft een "go" aan de deelnemer. De praktijkbegeleiders geven de uiteindelijke beoordeling. Na beoordeling kijkt de leertrajectbegeleider het reflectieverslag na.

Het bewijs dat de proeve behaald is, komt in het portfolio en dat wordt vervolgens weer beoordeeld door een assessor. De assessor kijkt of het product aan de gestelde criteria voldoet. De assessor is iemand van een andere opleiding binnen ROC Aventus, die de deelnemer niet kent.

Begeleiding van (potentiële) dropouts en alumni

Als een deelnemer gedurende twee weken zes uren onafgemeld afwezig is, wordt dit, aldus de informant van het interview, gemeld bij de onderwijsinspectie. Als dit leidt tot problemen wordt het servicebureau ingeschakeld.

De informant is niet op de hoogte van de begeleiding die op dit moment wordt gedaan voor de afgestudeerden.

2.1.2 Elektrisch Installatie Monteur

Context

In deze paragraaf beschrijven we de opleiding Elektrisch Installatie Monteur, een opleiding op niveau 2.

Visie

ROC Aventus ambieert leerprocessen in te richten op basis van de onderwijsvraag van deelnemers, hun talenten, ambities en reeds verworven competenties. Om dat te kunnen realiseren wil ROC Aventus haar onderwijsaanbod transparant beschrijven door metadatering van onderwijsproducten in een 'onderwijscatalogus'. De ontwikkeling van een set onderwijsstandaarden is daar onderdeel van. Om dat werkbaar te maken wil ROC Aventus de processen ondersteunen door middel van adequate informatiesystemen.

Aansluitend bij de onderwijscatalogus geeft ROC Aventus de trajectbegeleiding een nadrukkelijke rol in het project. ROC Aventus kiest voor één trajectbegeleider per deelnemer voor zijn gehele verblijf in het ROC, voor zover het de toewijzing en wijzigingen buiten het opleidingsprogramma betreft. Begeleiding van de deelnemers binnen de opleiding is toebedacht aan de onderwijsbegeleider. De uitwerking op opleidingsniveau krijgt in 2009-2010 verder gestalte. Deze beschrijving laat zien hoe het op dit moment staat met de daadwerkelijke uitvoering van bovenstaande visie door de opleiding Elektrisch Installatie Monteur van ROC Aventus.

Articulatie van de vraag/intake

Er zijn op regionaal niveau afspraken gemaakt over de overdracht van vmbo naar mbo. Er is een bindende afspraak gemaakt over het gebruik van het portfolio in de intake. In het portfolio houdt de deelnemer onderwijsontwikkelingen bij, bewijsstukken en informatie over het keuzeprocess. Het portfolio is bedoeld voor de start van de begeleiding van de deelnemer in het mbo en om bij te dragen aan het opstellen van een persoonlijk opleidingsplan. Echter op dit moment komen nog maar weinig deelnemers die met een dergelijk portfolio de opleiding binnen. Met de informatie over de deelnemer die nu binnenkomt wordt nog niets mee gedaan.

Er zijn bovenregionaal (Twente, Achterhoek en Stedendriehoek) afspraken gemaakt over de intake.

Een ROC-afspraak is dat er bij de intake gebruik wordt gemaakt van een intakeformulier waarbij vragen opgenomen zijn over studeergedrag en houding, extra begeleiding in het onderwijsproces, beroepskeuzeprocess, werk- en stage-ervaring en benodigde extra begeleiding.

De intakers zijn docenten die de vakken voor EIM beheersen. Zij zijn degenen die een overzicht hebben over de opleiding en kunnen kijken of een deelnemer vrijstellingen zou kunnen krijgen voor bepaalde vakken. Zij kijken in welke opleiding een deelnemer het beste kan instromen.

Het intakeformulier wordt vooral gebruikt als het gaat om het inventariseren welke deelnemers een dyslexieverklaring heeft of op een andere manier extra aandacht behoeft.

De gegevens uit het intakegesprek worden opgeslagen in het deelnemerdossier. In principe kunnen deelnemers op elk moment van het jaar instromen.

Er worden niet standaard aanvullende testen met de deelnemers uitgevoerd. Alleen deelnemers van duaal maken een VDL-test.

Organisatie van differentiatie van het aanbod

Na de definitieve keuze voor de opleiding volgt de deelnemer een programma dat inhoudelijk en ook qua volgorde voor alle deelnemers in de groep geldt, maar wel in

een eigen tempo kan worden doorlopen.

De inhoud van de opleiding is verdeeld in 5 themablokken en een zesde themablok BPV. Thema 1 tot en met thema 4 zijn algemene thema's en ligt voor alle deelnemers vast. Thema 5 is een keuzeblok. Om 1 themamap te doorlopen heeft een deelnemer meestal 9/10 weken tijd nodig. Een themamap bestaat uit 6 blokken. Voor elk blok is een toets. Als een deelnemer alle 6 bloктоetsen heeft behaald kan hij of zij de thematoets maken.

Er wordt door de docenten van de opleiding EIM nog niet gewerkt met de 'onderwijs-catalogus'.

Doordat deelnemers op verschillende momenten instromen en/of sneller de thema's beheersen werken deelnemers in een klas tegelijkertijd aan verschillende blokken of thema's. Docenten in de opleidingen geven meestal geen klassikale lessen maar gaan in op individuele vragen van deelnemers. Soms kiest een docent ervoor om aan een groepje deelnemers les te geven als deze deelnemers met dezelfde vragen zitten. Er wordt niet ingehaakt op de verschillende leerstijlen van de deelnemers. Alle deelnemers bijvoorbeeld moeten zelfstandig kunnen werken. Er wordt veel zelfsturing gevraagd van de deelnemers.

Matching/verbinding vraag en aanbod – toewijzing van een deelnemer aan een traject

De matching van de vraag van de deelnemer en het aanbod van de school vindt plaats tijdens de intake. De mogelijkheden voor differentiatie op inhoud zijn beperkt. Er zijn wel mogelijkheden voor differentiatie qua tempo. Een deelnemer wordt in zijn keuzes begeleid door de mentor en kan door het maken van toetsen aantonen thema's of blokken al te beheersen. De mentor van de deelnemer is verantwoordelijk voor het maken van een planning voor de deelnemer en voor het volgen van de deelnemer.

Volgen van de deelnemer en bijstellen leertraject

In de opleiding zijn nog geen initiatieven ontplooid om docenten te ondersteunen bij hun rol als leertrajectbegeleider. Ook blijkt uit de datagegevens dat de rol van de leertrajectbegeleider nog niet duidelijk is. Op dit moment worden de resultaten van de deelnemers door de docenten zelf bijgehouden. Een deelnemer kan door toetsen eerder te behalen zijn of haar opleiding versnellen.

(Summatieve) toetsing en afsluiting

De opleiding werkt met een Proeve van Bekwaamheid (PvB). Aan de deelname aan deze proeven worden voorwaardelijke eisen gesteld.

Zoals gezegd de opleiding bestaat uit 5 thema's. Elk thema bestaat uit ongeveer 6 blokboeken. Voor elk blokboek is een toets ontwikkeld. Een deelnemer moet voor alle bloктоetsen een voldoende halen om aan de thematoets te mogen meedoen. Er is ook een thema 6 maar dit is een zogenaamd BPV thema dat tijdens de stage of op het werk beoordeeld dient te worden. Als alle thematoetsen behaald zijn, aan het eind van de opleiding kan de deelnemer in overleg met zijn mentor een assessment aanvragen.

De wijze waarop en door wie de deelnemer getoetst wordt staat vast. Er wordt altijd

voor gezorgd dat er een paar kan worden gevormd voor het uitvoeren van het assessment. Op deze manier wordt ervoor gezorgd dat ook de mate van samenwerking door de deelnemers wordt getoetst. Iedere dag kan een deelnemer afstuderen.

Begeleiding van (potentiële) dropouts en alumni

Zorgcoördinatoren gaan in gesprek met de deelnemers, ouders of eventuele andere zorgverleners als er sprake is van een mogelijke dropout. De docenten spelen in de praktijk vaak hierin wel een rol omdat ze de deelnemer goed kennen. Er vindt ook altijd een terugkoppeling plaats tussen de zorgcoördinator en de docent. Voor de afgestudeerden geldt dat de docenten kijken en met de deelnemer bespreken of zij ook geschikt zijn voor een opleiding op niveau 3. Verder heeft de school soms nog contacten met de deelnemers via de bedrijven waar zij gaan werken of helpen ze met het vinden van werk.

2.2 ROC Eindhoven

Context

ROC Eindhoven heeft gekozen voor de School voor Uiterlijke Verzorging (UV) voor deze beschrijving. De school voor UV stond in 2003 voor de opdracht om een school voor UV te herontwerpen en tegelijkertijd nieuwbouw te realiseren. De school wordt beschouwd als een pilotschool. De ervaringen die deze school heeft opgedaan met flexibilisering zijn van belangrijke input geweest van de huidige keuzes die op ROC-niveau zijn gemaakt (zoals het OOPS-model). De school voor UV biedt 3 typen opleidingen aan op verschillende niveaus te weten: kapper, schoonheidsverzorging en voetverzorging.

Daarnaast werkt ROC Eindhoven met het TIME-model, waarin vier fasen van het leveren van maatwerk zijn uitgewerkt, op basis waarvan een geleidelijke en gefaseerde toename van flexibiliteit van het onderwijs kan worden gerealiseerd.

Visie

De kern van de interventie van ROC Eindhoven ligt in de integrale benadering. ROC Eindhoven wil deelnemers vanaf hun beginsituatie bij binnenkomst passende leertrajecten bieden. Om dat waar te kunnen maken heeft men ervaren dat het van doorslaggevend belang is niet alleen de flexibilisering van onderwijs ter hand te nemen maar ook te zorgen dat personeel, organisatie, planningstools, elektronische leeromgevingen en leerlingvolgsystemen daarbij passend zijn ontwikkeld.

De school voor UV had al ervaring met flexibilisering dat aanvankelijk heel succesvol leek omdat men niet alleen aan het concept had gedacht maar ook aan het gebouw en het leerlingvolgsysteem. Echter een aantal zaken bleken niet voldoende meegegenomen te zijn zoals systemen en personeelsontwikkeling. Op basis van de ervaringen van de school voor UV met flexibilisering is het zogenaamde OOPS-model geadopteerd door ROC Eindhoven. De school voor UV heeft een integraal onderwijsorganisatiemodel en een krachtige leeromgeving ontwikkeld om de leerloopbanen van deelnemers op individueel niveau te organiseren en te ondersteunen.

Articulatie van de vraag/intake

De overdracht vanuit de toeleverde scholen (vmbo) gaat via een digitaal dossier dat door de deelnemersadministratie omgezet wordt in een doorstroomdossier/portfolio dat gedurende de gehele opleiding blijft lopen. De deelnemers worden uitgenodigd voor een assessment bestaande uit een VDL-test (mogelijkheidentest), een leerstijltest en een taaltest. In nabije toekomst zal ook een rekentest onderdeel worden van de intakeprocedure. De loopbaanbegeleider voert een intakegesprek met behulp van een 'statusformulier intake'. De uitgangspunten tijdens deze gesprekken zijn het aanmeldingsformulier, het dossier en het assessment. Er is op dit moment nog geen sprake van onderlinge afstemming tussen de verschillende loopbaanbegeleiders met betrekking tot het voeren van de intakegesprekken.

De deelnemers starten de opleiding met een introductieperiode van 10 weken. De periode is bedoeld om deelnemers kennis te laten maken met de opleiding en het beroep. Daarnaast wordt met de introductieperiode een assessment beoogd voor het in kaart brengen van al aanwezige competenties, persoonlijke bagages, ICT vaardigheden, sociaal-emotionele ontwikkeling, opstellen van een POP en leertraject.

Organisatie van differentiatie van het aanbod

Binnen de opleiding wordt gewerkt met de integrale leerlijn die gevormd wordt door de kerntaken, werkprocessen en competenties uit de beroepspraktijk. Daarnaast is er de basisleerlijn en de loopbaanlijn. In de basisleerlijn worden onderwijsactiviteiten aangeboden om de deelnemer een fundament aan kennis en vaardigheden te bieden die niet direct gerelateerd zijn de integrale opdrachten. In de loopbaanlijn wordt de deelnemer tijdens zijn loopbaan begeleid in zijn ontwikkeling van vakmanschap en persoonlijke groei.

Voor het grootste deel bestaat de opleiding uit het behalen van de beroepssituaties. Onder elke beroepssituatie vallen een aantal competenties uit de kwalificatiedossiers en LLB-competenties. De beroepssituaties staan op Fronter beschreven. Een beroepssituatie beslaat ongeveer een kwartiel. De deelnemers starten altijd met 2 beroepssituaties en doorlopen de beroepssituaties in een vaste volgorde. Er zijn echter wel mogelijkheden voor versnelling, vertraging of tijdelijke onderbrekingen van de studie en zelfs voor het volgen van meerdere opleidingen tegelijkertijd. Dit is mogelijk omdat de structuur van de verschillende opleidingen bij de school voor UV hetzelfde is.

Op de zogenaamde "rode kaart" staan de verschillende typen opdrachten die de deelnemers moeten uitvoeren om de verschillende beroepssituaties te doorlopen. De deelnemer moet altijd alle typen opdrachten doen maar mag hierin wel keuzes maken in volgorde of in tijd per onderdeel. De opdrachten op de rode kaart bevatten in feite alle leerstijlen volgens Kolb. In die zin sluiten de opdrachten aan bij de verschillende leerstijlen van de deelnemers.

Naast de beroepssituaties is er een keuzeruimte. De keuzeruimte wordt voor het grootste deel door de school ingevuld en voor een deel door de deelnemer in overleg met zijn of haar loopbaanbegeleider.

Matching/verbinding vraag en aanbod – toewijzing van een deelnemer aan een traject

Er zijn telkens 7 docenten die verantwoordelijk zijn voor ongeveer 100 deelnemers

van “de intake tot de uitstroom”. Zij plannen hun onderwijsactiviteiten per week door middel van eigen plannings. Docenten zijn verantwoordelijk voor de organisatie. Er is een rooster waar dagdelen gepland staan voor de deelnemers.

De deelnemer wordt in de opleiding begeleid in zijn ontwikkeling door de loopbaanbegeleider. Met de loopbaanbegeleider stelt de deelnemer een leerroute op die hij of zij in de vorm van een programma volgt. Hierbij wordt altijd uitgegaan van de leerlijn voor de betreffende opleiding met daarin de vaste volgorde van de beroepssituaties. Op de “rode kaart” staan de opdrachten en toetsen die behoren bij de beroepssituatie.

De deelnemer voert elke week minimaal 1 keer per week individueel of met een groep deelnemers gesprekken met de loopbaanbegeleider. Het eigen leerproces van de deelnemer staat centraal in deze gesprekken. De deelnemer maakt eigen keuzes over wat hij gaat leren voor de beroepssituatie, wanneer en hoe. De keuzes legt de deelnemer vast in zijn portfolio. De deelnemer kan op deze manier de opdrachten uitvoeren met zijn eigen leerstijl en vanuit zijn eigen beginsituatie.

Volgen van de deelnemer en bijstellen leertraject

Het portfolio is bedoeld als instrument om eigen ontwikkeling bij te houden en te sturen. In het portfolio verzamelt de deelnemer bewijsstukken die aangeven hoe het leerproces verloopt en waarin de groei van zijn competenties zichtbaar wordt.

De deelnemer formuleert eigen leerdoelen voor zijn persoonlijk ontwikkelingsplan. In zijn persoonlijk activiteitenplan worden de acties beschreven die hij gaat ondernemen om de geformuleerde leerdoelen te bereiken.

De studieloopbaanbegeleider begeleidt de deelnemer bij keuze voor het leertraject, bij de theorieroute, bij de vaardigheidstraining en bij de invulling van de keuzeruimte. De loopbaanbegeleider en de praktijkopleider van het bpv-bedrijf begeleiden de deelnemer tijdens de voortgang bij het bijhouden van resultaten en met het leerproces in het portfolio, POP en PAP.

(Summatieve) toetsing en afsluiting

De school werkt met een studiepuntensysteem. Dit is een systematische en formatieve manier om een onderwijsprogramma te beschrijven door studiepunten te verbinden aan onderdelen van dat programma.

Elke beroepssituatie wordt afgesloten met een integrale toets. Vier keer per jaar ronden de deelnemers in een flexibel toetsmoment één of meerdere beroepssituaties af. Nadat de deelnemer alle studiepunten heeft behaald, wordt de opleiding afgesloten met een integrale toets, de proeve van bekwaamheid en een portfolio-assessment

Begeleiding van (potentiële) dropouts en alumni

De loopbaanbegeleider beslist in overleg met de zelfverantwoordelijke teams welk bindend studieadvies gegeven wordt aan deelnemers die dreigen de eindnorm niet te halen. Het kan dan gaan om studievertraging, herplaatsing binnen ROC, plaatsing buiten ROC of een tijdelijke ‘uitstap’. Uitvallers worden altijd besproken in het zorgteam. Deelnemers verlaten de opleiding pas als de school weet waar ze naar toe gaan en weet dat ze “onder de pannen” zijn.

Afgestudeerden aan de opleiding komen nog regelmatig in het Wellness werken. Ze

worden uitgenodigd bijvoorbeeld ook voor nieuwe opleidingen zoals de opleiding voor medisch pedicure.

2.3 ROC de Leijgraaf

Context

In samenspraak met ROC de Leijgraaf is gekozen voor de beschrijving van het team Verzorging en Verpleging (bol 3 en 4). Dit team maakt deel uit van de afdeling Gezondheidszorg, Welzijn, Opvoeding en Onderwijs (GWO). In dit team maakt men gebruik van een brede instroom. Dit houdt in dat in de basisperiode van een jaar geen onderscheid wordt gemaakt naar niveau.

Visie

ROC de Leijgraaf werkt op basis van een integraal onderwijsontwerp, gebaseerd op de visienotitie 'Koersen op ambitie'. Centraal staan de benadering vanuit onderwijsdomeinen gecombineerd met in integrale eenheden geordend onderwijsaanbod (de 'ballenbak').

Het team geeft invulling aan deze visie door middel van een eigen visie op maatwerk en flexibilisering. Men wil komen tot een individueel leertraject, een geïntegreerd aanbod van de leerstof en een structureel aanbod van werkvormen, waarbinnen de deelnemer vrij kan bewegen. Proactief leren en handelen vormen hiermee de basis voor leren.

Articulatie van de vraag/intake

In de intake, die nagenoeg alle aankomend deelnemers doorlopen, wordt aandacht besteed aan de motivatie van de deelnemers en wordt informatie verstrekt over de opleiding. Uit onderzoek onder deelnemers lijkt het beroepsbeeld van deelnemers verbeterd te zijn. Docenten geven echter aan dat dit in de praktijk nog onvoldoende helder is.

Organisatie van differentiatie van het aanbod

De opleiding wordt gefaseerd vernieuwd. Eerder was sprake van een leerklas jaarstelsel, waarbij de lesstof klassikaal werd aangeboden in losstaande vakken. Op basis van het Kwalificatiedossier (KD) is men nu op zoek naar een meer geïntegreerd aanbod van onderwijs.

Het eerste leerjaar is op dit moment volgens de nieuwe standaarden ingericht. In de eerste periode van 13 weken werken deelnemers aan het zelfbeeld, beroepsbeeld en opleidingsbeeld. Samen met de coach ontdekken deelnemers hun eigen leerstijl. Switchen is in deze periode mogelijk binnen het domein.

In de tweede periode gaan deelnemers op stage volgens het 'week op week af' principe. Praktijk zorgt voor leervragen, leervragen zorgen voor praktijkvragen. Dit werkt volgens de docenten zeer goed. Ook de leerbedrijven zijn positief over de mate waarin deelnemers initiatieven nemen.

Na het eerste leerjaar maken deelnemers een keuze tussen niveau 3 of niveau 4. In de volgende jaren kunnen zij ter verbreding of verdieping naar eigen inzicht kiezen uit een groot aantal vrije keuze leereenheden (VKL).

Volgens de docenten is het nog zeer lastig te flexibiliseren in tijd. Vertraging kan middels een jaar zitten blijven, versnellen is nog niet mogelijk, gezien de gefaseerde invoering van het traject. Op termijn is dit wel een doelstelling van het team V&V.

Ook op werkvorm flexibiliseren is (nog) niet mogelijk. De klas als klas benaderen is echter ook niet meer mogelijk door de nieuwe aanpak. De coaching van deelnemers biedt volgens de docenten de uitkomst. De grote diversiteit aan materiaal (BPV-opdrachten) uit het onderwijsmagazijn (beschikbaar op it's learning, de ELO) biedt mogelijkheden om, aansluitend op de leerstijlen van de deelnemers, te differentiëren. Bij het ontkoppelpunt gaat het om invloed van de deelnemer op het eigen leren. Dit is het geval bij de keuze voor de VKL. Er zijn daarnaast twee momenten, waarbij de deelnemer invloed heeft op de eigen leerloopbaan:

- Tijdens de eerste 13 weken van de opleiding (switchen binnen domein)
- Na afloop van het eerste jaar (deelnemer maakt keuze voor niveau 3 of 4)

Matching/verbinding vraag en aanbod – toewijzing van een deelnemer aan een traject

Op basis van de intake worden deelnemers in de opleiding geplaatst. De instroom kan plaatsvinden in leerjaar 1 (bij vmbo-instroom) of in leerjaar 2 (niet-vmbo-instroom, bv hbo-v). Alle instromende deelnemers in leerjaar 1 doorlopen de brede basis. De deelnemer kiest na afloop van het eerste jaar zelf voor een vervolg op niveau 3 (verzorging) of niveau 4 (verpleging).

Docenten hebben mogelijkheden om uit het digitale onderwijsmagazijn materialen te gebruiken, die aansluiten bij de leerstijl van de deelnemer. Dit maakt (in potentie) individueel maatwerk mogelijk.

Volgen van de deelnemer en bijstellen leertraject

Tijdens de leerloopbaan krijgen deelnemers een coach toegewezen. De coach volgt en begeleidt deelnemers in hun leerproces. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een POP en een PAP. Concreet betekent dit dat de coach een aantal maal per jaar een gesprek heeft met de deelnemer over de ontwikkeling van de deelnemer.

De rol van de coach is aan het begin van de opleiding vrij sturend. De sturing neemt af, naarmate de deelnemer vordert in de opleiding, waardoor de deelnemer steeds meer de eigen route kan bepalen. Op basis van gesprekken met de coach kan de deelnemer komen tot een aanpassing in werkvormen.

De voortgang van de deelnemers wordt voorts geregistreerd in het digitale deelnemervolgsysteem. Hierin worden (in 2007) alleen de cijfergegevens van de deelnemers opgenomen. De POP en PAP van de deelnemer staan hiermee (nog) niet centraal in de registratie.

(Summatieve) toetsing en afsluiting

Het team maakt gebruik van het consortium-materiaal. Dit materiaal is gericht op beroepsprestaties, die worden gevat in leereenheden. De summatieve toetsing dient plaats te vinden in een betekenisvolle en rijke context (de beroepspraktijk). Het consortium gaat uit van twee mogelijkheden om te examineren. Het team heeft gekozen voor de opbouw:

- Resultaten van de beroepsprestaties
- Reflectieverslag op niveau kernactiviteit
- Criteriumgericht interview
- Aanbieden beoordelingsportfolio
- Vaststellingsmoment

Begeleiding van (potentiële) dropouts en alumni

Er zijn een aantal maatregelen geformuleerd op basis waarvan begeleiding van (potentiële) drop-outs plaatsvindt. De coach begeleidt deelnemers en heeft een signalerende functie. Indien sprake is van ongeoorloofd verzuim kan naast de coach ook het Servicecenter Onderwijs (SCO) ingeschakeld worden voor ondersteuning. Of er sprake is van begeleiding van alumni is niet duidelijk geworden uit de ontvangen documenten.

Op basis van ervaring met het School-Ex en Upgrade Yourself programma werkt ROC de Leijgraaf haar alumni-beleid verder uit op het punt van het aanbod van (passende) scholing voor alumni om hun kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren.

2.4 ROC van Twente

2.4.1 Metaal-, Electro- en Installatietechniek

Context

ROC Twente geeft de ruimte aan de MBO-Colleges wat betreft de invulling van het cgo-onderwijs. 'Laat duizend bloemen bloeien' is het motto hierbij. MEI gaat uit van een onderwijsmodel waarin de inhoud van de opleidingen mede bepaald wordt door de beroepscontext. Het gaat erom dat er een nauwere verbinding ontstaat tussen school en praktijk.

Visie

Bij ROC Twente heeft in 2009 een beleidswijziging plaatsgevonden⁵. 'Het doel van het project is de kwaliteit van onderwijs te verbeteren door opleidingen beter te organiseren en het aanbod meer te flexibiliseren. (...) Flexibilisering van onderwijs heeft alleen zin als de kern van de opleiding voldoende kwaliteit kent en goed georganiseerd is. (...) Onder flexibilisering van onderwijs wordt verstaan het onderwijs zo in te richten dat er maatwerk geleverd kan worden in de leerroute van de deelnemer.' Het uitgangspunt van de opleidingen binnen MEI is om school en praktijk zo dicht mogelijk bij elkaar te brengen en in te kunnen spelen op de wensen van de deelnemer en het bedrijfsleven. Concreet betekent dit dat men leren door middel van bedrijfsopdrachten eerder in de opleiding wil laten plaatsvinden. De opleidingen zijn hiermee op zoek naar een manier hoe deelnemers minder kunnen werken vanuit het project en meer in bedrijf. Men verwacht dat deelnemers hierdoor een duidelijker beroepsbeeld zullen krijgen.

⁵ De tussen haakjes staande tekst in deze alinea is geciteerd uit 'Opzet van het ELEO onderzoek' ROC Twente.

Articulatie van de vraag/intake

De intake vormt een belangrijke schakel in de vormgeving van flexibilisering binnen het ROC en daarmee ook bij het MBO College MEI. Doel van de intake is dan ook de deelnemer in het juiste traject te plaatsen. De intake is niet gericht op het aanbieden van een versneld traject. De rationale is dat de uitval (en switchen van opleiding) door deze vorm van intake beperkt wordt.

De onderwijskundig medewerker geeft aan dat men daarbij veel aan voorlichting over het toekomstige beroep doet.

De intake bestaat uit een gesprek tussen een docent (die hiervoor een opleiding/cursus heeft gevolgd) en de (aankomend) deelnemer. Na dit gesprek beoordeelt de intakecommissie (of toelatingscommissie) of de deelnemer kan instromen. Deze beoordeling is gebaseerd op (vastgestelde) toelatingseisen en de mate waarin het beroepsbeeld van de deelnemer voldoende aanwezig is. Na voldoende beoordeling volgt inschrijving.

Organisatie van differentiatie van het aanbod

Het MBO College MEI kent een mijlpalenstructuur, opgezet in samenwerking met Kenteq. Bij reguliere instroom uit het vmbo is geen differentiatie in het programma mogelijk, de inhoud ligt vast in de structuur. De trajecten liggen (op dit moment) vast, maar het behoort tot de ambitie om hierin meer ruimte te bieden aan deelnemers. In de bbl wordt via de inzet van EVC getracht een opzet voor flexibilisering te maken. Deelnemers uit havo 3 en 4 kunnen een versneld/ aangepast traject aangeboden krijgen. Voorts is niet gesproken over andere mogelijkheden wat betreft flexibilisering in tempo.

De curricula van de opleidingen zijn gebaseerd op de kwalificatiedossiers (KD's). Opleidingen van het ROC Twente maken gebruik van een opleidingsplattegrond, waarin de opbouw van de lesstof is opgebouwd. Er wordt uitgegaan van een concentrische opbouw van de opleidingen, waarbij geen mogelijkheden zijn om aan de volgorde te tornen.

Het enige ontkoppelpunt dat men aanbrengt in de bol-opleidingen is de keuze voor verschillende bedrijfsopdrachten (differentiatie in werkvormen). In de bbl worden maatwerktrajecten aangeboden, op basis van gebruik van EVC

Matching/verbinding vraag en aanbod – toewijzing van een deelnemer aan een traject.

Op basis van het intakegesprek en de instroomeisen wordt een deelnemer toegelaten tot een opleiding. Zoals aangegeven is er sprake van een vastgesteld traject, bij de start van een opleiding zijn geen keuzemogelijkheden voor deelnemers.

Volgen van de deelnemer en bijstellen leertraject

Het MBO College MEI gebruikt verschillende systemen voor het volgen van deelnemers. Prestaties en kwalificatiebeoordelingen worden geregistreerd in Peoplesoft. Elk team maakt daarnaast gebruik van een ander systeem, waarin andersoortige informatie over deelnemers wordt opgeslagen. Hiertoe dient bijvoorbeeld het PRS (presentieregistratiesysteem). In het PRS worden onder meer de presentie, verzuim, laatkomen, opvallende gedragingen van deelnemers, uit de klas gestuurd zijn, aantekeningen, etc. opgenomen.

De gegevens uit het PRS zijn de basis voor het gesprek van de slb-er met de deelnemers. Op basis van de gesprekken met de slb-er kan blijken dat de deelnemer niet past binnen de gekozen opleiding. Binnen de eerste paar maanden kunnen deelnemers dan nog switchen van opleiding binnen het domein techniek. Voor de tussentijdse uitval in de loop van het jaar, switchen is dan niet mogelijk, bestaat een Oriëntatie en Schakelklas. Indien nodig, kan de deelnemer gebruik maken van Bureau STIPT. Hier kan de deelnemer beroepskeuzetesten en voorlichting krijgen.

(Summatieve) toetsing en afsluiting

De toetsing en examinering is afhankelijk van de opleiding. De meeste opleidingen hebben vaste toetsweken, waarvoor een aantal vaste weken zijn gereserveerd. Sommige opleidingen gebruiken projecten, waar aan het eind van het project een toetsingsmoment plaatsvindt.

Begeleiding van (potentiële) dropouts en alumni

Indien deelnemers dreigen uit te vallen, wordt getracht de deelnemer op een lager niveau uit te laten stromen. In de begeleiding van (potentiële) dropouts speelt de studieloopbaanbegeleider en het Loopbaancentrum een belangrijke rol.

Over de wijze waarop alumni gevolgd of begeleid worden, kunnen wij geen uitspraken doen op basis van de verstrekte informatie.

2.4.2 Handel

Context

ROC Twente geeft de ruimte aan de MBO-Colleges wat betreft de invulling van het cgo-onderwijs. 'Laat duizend bloemen bloeien' is het motto hierbij. Doel van het project ELEO binnen de afdeling Handel is te komen tot een samenhangend geheel van instrumenten en methodieken, waarbij de ontwikkeling van de deelnemer centraal staat, dat het mogelijk maakt op basis van inzicht in deze ontwikkeling, de juiste keuzes te kunnen maken om flexibel met het curriculum om te gaan en maatwerk te leveren voor deelnemers en bedrijven.

Visie

Bij ROC Twente heeft in 2009 een beleidswijziging plaatsgevonden⁶. 'Het doel van het project is de kwaliteit van onderwijs te verbeteren door opleidingen beter te organiseren en het aanbod meer te flexibiliseren. (...) Flexibilisering van onderwijs heeft alleen zin als de kern van de opleiding voldoende kwaliteit kent en goed georganiseerd is. (...) Onder flexibilisering van onderwijs wordt verstaan het onderwijs zo in te richten dat er maatwerk geleverd kan worden in de leerroute van de deelnemer.' Volgens de coördinator is één van de doelen te komen tot flexibilisering van het curriculum. Hiertoe dient men allereerst inzicht te hebben in de mogelijkheden en competenties van de deelnemer. Daarbij dient een koppeling gemaakt te worden tussen de mogelijkheden en competenties van de deelnemer én de vereisten in het curriculum. De focus ligt eerst op inzicht verkrijgen in de mogelijkheden en competenties

⁶ De tussen haakjes staande tekst in deze alinea is geciteerd uit 'Opzet van het ELEO onderzoek' ROC Twente.

van de deelnemer, en daarna wordt de koppeling gemaakt tussen deelnemer en het curriculum.

Articulatie van de vraag/intake

Elke deelnemer krijgt een intakegesprek waarin met name de motivatie en geschiktheid van de deelnemer onderzocht worden. Dit intakegesprek wordt verzorgd door een studieloopbaanbegeleider. Er zijn intakeformulieren beschikbaar voor het afnemen van het intakegesprek.

Daarnaast ondergaat elke deelnemer aan het begin van het schooljaar een zogenaamde VDL-test. Hierin worden een aantal vaardigheden van de deelnemer (zoals rekenen en taal), de motivatie en het kunnen en kennen van de deelnemer onderzocht. De uitkomsten van de VDL-test vormen de input voor het studieloopbaangesprek en het POP/PAP van de deelnemer.

Organisatie van differentiatie van het aanbod

Het opleidingsprogramma bestaat (nog) uit verplichte onderdelen gebaseerd op het kwalificatiedossier (KD). De vrije ruimte is gevuld met onderdelen hiervan. Het curriculum is inmiddels op orde waardoor inzicht in de opleiding is ontstaan. Het project beoogt een deel van deze vrije ruimte te vullen met onderdelen SLB en LLB. Een nader onderzoek moet uitwijzen op welke wijze het onderwijsprogramma geflexibiliseerd kan worden. Hiervoor is het noodzakelijk dat er een juist beeld van de deelnemer ontstaat met de daarbij behorende registratie van het ontwikkelingsproces. Daarbij wordt aangegeven dat men (op dit moment) weinig mogelijkheden tot maatwerk ziet.

De afdeling kiest op dit moment voor het ontwikkelen en uitvoeren van een gedegen programma rond studieloopbaanbegeleiding (slb). De volgende stap zou dan flexibilisering moeten zijn.

Alle werkvormen komen in het onderwijsmateriaal aan bod, zodanig dat er een gevarieerd programma is voor de deelnemer. Op basis van competentieontwikkeling kan een deelnemer het advies krijgen om een opdracht op een andere wijze af te sluiten (bijvoorbeeld een presentatie in plaats van een verslag).

De gebruikte methode gaat uit van een bepaalde volgordelijkheid, waarbij de artikelstroom leidend is: een deelnemer begint bij de 'achterdeur van de winkel' en volgt de artikelen tot voorbij de kassa in drie delen, namelijk goederen, verkopen en kassa. Het ontkoppelpunt kan gezien worden als het moment, waarop bepaalde deelnemers (vanwege eigen voorkeuren) een ander leertraject volgen. Gezien het feit dat er op dit moment geen mogelijkheden tot flexibilisering in het programma zijn, bestaan er ook geen ontkoppelpunten.

Matching/verbinding vraag en aanbod – toewijzing van een deelnemer aan een traject

Bij de toewijzing aan een leertraject spelen zowel leeftijd, vooropleiding als de wettelijke kaders een rol. Na de intakeprocedure stromen deelnemers in het vastgestelde programma in.

Volgen van de deelnemer en bijstellen leertraject

Het begeleidingsmodel, waarbij de deelnemer centraal staat, en niet de examens,

krijgt vorm aan de hand van studieloopbaanbegeleiding. Studieloopbaanbegeleiding omvat twee lessen per week, waarvan de eerste les gericht is op het ontwikkelen van het zelfbeeld, het beroepsbeeld en het opleidingsbeeld. De tweede les is gericht op de ontwikkeling van de deelnemer en wordt aangeboden door middel van individuele of groeps gesprekken. Als laatste wordt aangegeven dat de deelnemer gevolgd wordt aan de hand van vijf á zes gesprekken per jaar op de BPV-plek.

Ook door middel van systemen dient de deelnemer gevolgd te worden. De registratie gebeurt systematisch in het portfolio, binnenkort wellicht via Microweb-Edu. Daarnaast is men bezig met de ontwikkeling van de competentiemeter. Door middel van koppeling met het portfolio wordt de competentiegroei van deelnemers zichtbaar. Doel van de in ontwikkeling zijnde instrumenten is om zowel het formatieve als het summatieve deel onder te brengen in de volgsystematiek teneinde een zo volledig mogelijk beeld van de deelnemer te krijgen.

(Summatieve) toetsing en afsluiting

Op dit moment kent het onderwijsprogramma verschillende vormen van examinering, waaronder kennistoetsen, projecten en praktijkopdrachten (met het karakter van een proeve van bekwaamheid). Hierbij is er sprake van inkoop van examens bij een examenleverancier.

Zowel het product en de manier waarop men tot het product is gekomen als het proces (het eigen functioneren) krijgen de aandacht om te komen tot een 'Go' of 'No go'. De competenties vormen hierbij de leidraad.

Er zijn vaste procedures voor de tijdstippen waarop deelnemers examens kunnen afleggen. Deelnemers van niveau twee kunnen elke maand een summatieve toets doen. Bij niveau drie en vier is een jaarplanning gemaakt waarin de toetsmomenten zijn vastgelegd.

Begeleiding van (potentiële) dropouts en alumni

De studieloopbaanbegeleider is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de deelnemers. Dit betekent dat de studieloopbaanbegeleider met (potentiële) dropouts en alumni een loopbaanadviesgesprek van 60 minuten voert, waarin de studie wordt geëvalueerd, de vervolgkeuze wordt gemaakt en het portfolio wordt afgerond.

2.5 Analyse integraliteit van aanpak en van vernieuwingsaanpak

2.5.1 Integraliteit van aanpak van flexibilisering

Het gaat hierbij om de samenhang tussen flexibilisering van het aanbod, articulatie van de vraag en verbinding van vraag en aanbod ook gedurende de opleiding en bij (voortijdig) schoolverlaten. Dit punt moet het resultaat zijn van een inhoudelijke analyse van de samenhang tussen de verschillende onderdelen van flexibilisering zoals in de casebeschrijving beschreven. Centraal staat dus de vraag: Hangen de onderdelen op afdelingsniveau onderling samen en waaruit blijkt dat (niet)? Daarnaast speelt uiteraard de vraag mee of de uitwerking op afdelingsniveau samenhangt met de visie en ambities op ROC-niveau. Daar komen we in de eerste paragraaf van het volgende hoofdstuk op terug.

Vooraf moet vastgesteld worden dat in alle ROC's sprake is van 'maatwerk in uitvoering': bepaalde onderdelen zijn wel uitgewerkt en andere minder of (nog) niet. Het heeft weinig zin om de uitvoeringssituaties af te meten aan de eindambities van het ROC alsof het een eindoordeel betreft. Het heeft wel zin om dat te doen met de bedoeling in kaart te brengen hoe ver de ontwikkeling is. Dat hebben we in de casebeschrijvingen getracht inhoudelijk inzichtelijk te maken. In deze paragraaf gaat het vooral om de vraag in hoeverre daarbij de samenhang tussen de onderdelen van het leveren van maatwerk in de praktijk wordt gerealiseerd. Daarbij wegen we mee dat afdelingen soms zaken (nog) niet gerealiseerd hebben maar wel op de planning hebben staan. We kijken dus niet alleen naar wat ze doen, maar ook naar wat de ambities op afdelingsniveau zijn.

Een tweede punt vooraf dat we hier willen constateren is dat alle ROC's werken met een vorm van lange termijn planning, waarin een aantal zaken geregeld zijn, namelijk 1) wanneer wat gerealiseerd moet zijn en 2) wat op welk niveau geregeld moet worden, met name wat op centraal en wat op decentraal niveau geregeld moet worden. Op centraal niveau constateert men dat dit soort planningen niet alleen effectief is maar ook voor rust zorgt op de werkvloer: ontwikkelaars en uitvoerders weten wanneer ze met wat bezig (moeten) zijn en wanneer wat opgeleverd moet worden om te zorgen dat het proces goed blijft verlopen. Vraagstukken die voor later geagendeerd zijn kan men dus met een gerust hart laten liggen, ze zijn geagendeerd, worden niet vergeten en komen op het moment dat dat nodig is aan bod.

Voor ROC Eindhoven en ROC de Leijgraaf geeft de beschrijving van de uitvoering het beeld dat de teams in beide ROC's een helder beeld hebben waar men heen wil werken, hoe het eindresultaat en (op sommige punten zeer concreet, op andere iets globaler) uit moet zien. Op al die punten is men bezig dat te realiseren.

In detail geldt voor ROC Eindhoven dat er sprake is van integraliteit als het gaat om het aanpassen van het onderwijsaanbod gedurende de opleiding. De deelnemer krijgt de kans om vanuit zijn of haar nieuwe vragen ook andere opleidingen te volgen. Ook bij (dreigend) voortijdig schoolverlaten wordt gekeken of er binnen de school voor UV voor de deelnemer nog mogelijkheden zijn. Op details constateert men op de werkvloer dat uitwerkingen nog niet optimaal lopen. Zo is de samenhang tussen intake en aanbod van de opleiding nog niet uitgekristalliseerd. Het is niet duidelijk wat met de tijdens de intake verkregen gegevens wordt gedaan. Dat kan ertoe leiden dat bij deelnemers valse verwachtingen worden gewekt: ze worden bijvoorbeeld getest op leerstijl, maar er is geen daarbij passend onderwijsaanbod.

Hetzelfde geldt voor ROC de Leijgraaf: het concept van de brede instroom (domeindenken) is herkenbaar in de praktijk. Overstappen zonder tijdverlies in het eerste blok wordt gerealiseerd. Ook hier loopt men in de praktijk tegen een aantal uitwerkingsproblemen aan. Zo is het nog lastig om op de diversiteit van leervragen in het eerste leerjaar een goed aanbod te organiseren en zijn een aantal mogelijkheden nog niet uitgewerkt (keuze van werkvormen) of heeft men nog geen beeld hoe dat zou moeten (versnelling), onder andere omdat het in de praktijk nog niet mogelijk is, omdat men in 2008 met het experiment is begonnen. Van sommige onderdelen heeft

met de verwachting dat in de loop van de tijd 'vanzelf' variatie-mogelijkheden ontstaan (de werkvormen bijvoorbeeld). Van andere is de bedoeling dat als er wat meer ervaring is met de nieuwe manier van werken er ruimte ontstaat om aan deze punten te werken.

Ook binnen de onderzochte afdelingen van ROC van Twente geldt dat de teams (voor zover we dat op basis van gesprekken met onderwijskundige en afdelingsmanager kunnen beoordelen) een helder beeld hebben waar ze naartoe willen werken en bezig zijn dat te realiseren, al liggen de ambities daar totaal anders. Binnen dit ROC is men (zowel centraal als op afdelingsniveau) gestart vanuit de problematiek van het voortijdig schoolverlaten. In de praktijk blijkt dat die zowel bij MEI als bij Handel afdoende ondervangen kan worden door de intake sterk te intensiveren. De conclusie daaruit is (impliciet, want dat wordt niet zo verwoord door de betrokkenen) dat verdere flexibilisering van de opleidingen als zodanig beduidend minder of wellicht zelfs helemaal geen prioriteit heeft, omdat het probleem van veel switchers en voortijdig schoolverlaten inmiddels lijkt te zijn opgelost. Bovendien zoekt men ook hier naar mogelijkheden om inhouden flexibel aan elkaar te koppelen op verzoek van deelnemers en/of werkveld (met bijvoorbeeld een integrale afstudeerrichting MEI op niveau 4, in plaats van specialisaties in een van de drie richtingen).

In een metafoor: het probleem waar in de onderhavige projecten aan gewerkt wordt laat zich vergelijken met voorsorteerstroken en –vakken op de snelweg. Daarbij is het zaak dat iedereen uiteindelijk op de stroom terecht komt naar de juiste bestemming. De vraag daarbij is of goed voorsorteren genoeg is of dat er meer nodig is. Dat meer kan uit verschillende dingen bestaan: de mogelijkheid om de route onderweg steeds bij te kunnen stellen, steeds terug te kunnen keren naar een of meer andere routes, of zelfs (en nu loopt de metafoor wel een beetje uit de hand) een heel gebied te asfalteren zodat iedereen op elk gewenst moment zijn eigen route kan bepalen en bij kan stellen.

De gedachtegang bij de onderzochte opleidingen van Twente is dat goed voorsorteren afdoende is om het voortijdig schoolverlaten probleem te ondervangen. Dat kan met getallen worden onderbouwd. De vraag is uiteraard of men daarmee klaar is. Bestrijding van voortijdig schoolverlaten was een van de doelen van het organiseren van maatwerk, niet het enige. Een belangrijke vraag voor het vervolg van de vier projecten en het landelijk onderzoek is dus wat de meerwaarde is van de verschillende elementen van flexibilisering en wat de meerwaarde is van de integrale aanpak van alle onderdelen van flexibilisering: de articulatie van de vraag én de differentiatie van het aanbod én de organisatie van en cyclisch verlopend proces van matching van vraag en aanbod.

Bij ROC Aventus tenslotte is lastig vast te stellen in hoeverre er sprake is van een integrale uitwerking of niet. De uitwerking op centraal niveau lijkt redelijk samenhangend (zie Bakker e.a., 2009). De uitwerking in de onderzochte opleidingen is nog weinig uitgekristalliseerd. Daarbij bleek lastig te achterhalen wat men zich op afdelingsniveau voor voorstelling maakt hoe de opleidingen er over enige tijd uit zouden moeten zien.

2.5.2 Integraliteit van vernieuwingsaanpak

We stellen ons hier de vraag in hoeverre in de uitwerkingspraktijken samenhang te vinden is in de uitwerking in onderwijs op maat en de ondersteuning daarvan in de organisatie, het personeel (competenties), in planningsinstrumenten en in deelnervolgsystemen en virtuele leeromgevingen.

Voor de onderzochte opleidingen bij ROC Aventus geldt dat er (boven)regionale afspraken zijn gemaakt over overdracht en intake. De organisatie op regioniveau ondersteunt daarmee de vernieuwing van de intake. In de praktijk echter blijkt daar nog slechts op beperkte schaal iets van, omdat in de onderzochte opleidingen het portfolio voor overdracht vmbo-mbo nog niet wordt benut. Verder is de vernieuwing in de praktijk nog weinig uitgewerkt. Uit de door ons verzamelde gegevens is moeilijk vast te stellen wat daarvan de primaire oorzaak is en welke rol ondersteunende factoren op het terrein van organisatie, personeel, planning en systemen daarbij spelen.

Voor ROC Eindhoven geldt dat het onderwijsconcept UV tegelijkertijd en in samenhang is ontwikkeld met het neerzetten van een nieuw gebouw voor UV. Er zijn destijds (in 2003) problemen geweest in de uitvoering van het onderwijsconcept omdat systemen niet aansloten en personeel nog niet zover was. Die ervaring is de basis geweest voor de keuze voor het OOPS-model. Dat heeft in elk geval bij UV zijn vruchten afgeworpen. De digitale leeromgeving sluit aan op het onderwijsconcept. Het team is verantwoordelijk voor planning en organisatie. Trainingen voor team worden ingezet ten behoeve van het vernieuwingsproces. Speerpunt van dit schooljaar is het verbeteren van de intake.

Bij ROC de Leijgraaf wordt, in verband met de invoering van cgo, teamontwikkeling gestimuleerd, teams zijn/worden resultaatverantwoordelijk. Onderdeel van deze ontwikkelingen zijn trainingen op het gebied van coachvaardigheden. De rol van coach wordt bovendien in de jaartaak gefaciliteerd. De personele en organisationele randvoorwaarden lijken daarmee gelijk op te gaan met de onderwijsontwikkeling. In de ontwikkeling van de systemen loopt men tegen overgangsproblemen aan die veroorzaakt worden door het tegelijkertijd faciliteren van opleidingen die bijvoorbeeld nog met roosters werken en de nieuwe opleiding waarvoor dat niet geldt. Dat remt soms de ontwikkeling van de nieuwe praktijk. Ook zijn POP's en PAP's nog niet centraal geregistreerd; in de centrale registratie zijn alleen cijfergegevens opgenomen.

Bij ROC Twente staat de intake centraal. Die wordt centraal geregisseerd, decentraal ingevuld en centraal ondersteund vanuit Stip (deelnemersbureau). Meer centraal regelen is niet nodig omdat deelnemers volgens de onderzochte opleidingen niet overstappen tussen sectoren maar alleen binnen sectoren. De systemen en organisatie lijken dus goed afgestemd op de vernieuwing. De door ons onderzochte opleidingen ambiëren verdere flexibilisering niet. Wel constateren de beide opleidingen dat het realiseren van een aantal centraal gemaakte afspraken rond flexibiliteit niet gebeurt. Dat geldt bijvoorbeeld voor het realiseren van twee instroommomenten. Ook blijken de leerlingvolgsystemen en de behoefte aan informatie van deelnemers en docenten moeilijk op een lijn te brengen, vooral omdat het verkrijgen van informatie uit het systeem erg tijdrovend is.

3 Analyse Onderwijsinrichting

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de casebeschrijvingen geanalyseerd op onderdelen uit het beschrijvingskader (zie paragraaf 1.4.3). Daarbij wordt extra ingezoomd op de vergelijkingspunten die in het eerdere onderzoek naar voren zijn gekomen als relevante punten om de ROC's op te vergelijken. Per subparagraaf worden in de schema's samenvattingen gegeven van de gegevens uit de casusbeschrijvingen, gevolgd door een kort analyse van deze gegevens en de conclusies die daaruit getrokken kunnen worden. In paragraaf 3.3 worden deze analyses en conclusies samengevat.

3.2 Analyse casussen

3.2.1 Visie

	Aventus EIM en PW	Eindhoven	De Leijgraaf	Twente MEI en Handel
Op ROC-niveau	Inrichten van leerprocessen op basis van de onderwijsvraag van deelnemers. Onderwijsaanbod transparant beschrijven in een onderwijscatalogus. Trajectbegeleiding speelt hierbij een belangrijke rol.	Integrale benadering van onderwijsontwikkeling.	Centraal staan de benadering vanuit onderwijsdomeinen gecombineerd met in integrale leerstofeenheden geordend onderwijsaanbod (de 'ballenbak').	ROC Twente geeft de ruimte aan de MBO-Colleges wat betreft de invulling van het cgo-onderwijs. 'Laat duizend bloemen bloeien' is het motto hierbij.
Op opleidingsniveau	De uitwerking van bovenstaande is op opleidingsniveau nog niet gestart.	Idem als op ROC-niveau	Aanbod van individueel leertraject, geïntegreerd aanbod van de leerstof en een structureel aanbod van variatie in werkvormen.	MEI: School en praktijk bij elkaar brengen; inspelen op wensen van deelnemer en bedrijfsleven. Handel: Inzicht krijgen in de mogelijkheden en competenties van de deelnemer; daarna

koppeling maken
tussen deelne-
mer en curricu-
lum.

Analyse en conclusie visie

Op ROC-niveau zijn de verhalen wel in samenhang uitgedacht. Eindhoven en De Leijgraaf zijn in die zin het verst dat niet alleen de samenhang in de instrumenten voor maatwerk is uitgewerkt, maar ook de uitwerking in een samenhangende verandering aanpak (OOPS bij Eindhoven en bij de Leijgraaf een mix van een integrale onderwijsvisie (waarvan de domeingedachte deel uitmaakt), de Ballenbak en een kostenberekeningmodel). Inhoudelijk worden in alle ROC's vormen van vraagarticulatie gekoppeld aan vormen van differentiatie van aanbod en de koppeling van vraag en aanbod aan elkaar. De verbinding met de visie is meestal gelegen in een analyse van de instroom (toenemende heterogeniteit), de vraag uit de arbeidsmarkt (wendbaar personeel) en een inschatting van de eisen die deze partijen aan het onderwijs stellen (leerstijlen, passende trajecten bij wensen van de deelnemer, etc.)

ROC van Twente heeft in de loop van het project gekozen voor een bottom-up benadering van vernieuwen: elke opleiding gaat werken aan het thema dat het na aan het hart ligt. De samenhang en integraliteit van de benadering is daarmee wat minder vanzelfsprekend en kan alleen duidelijk worden op afdelings- of opleidingsniveau. Daarbij is het zoeken van verbinding met de visie of missie van het ROC als geheel lastig te maken, omdat er geen inhoudelijke uitwerking van de visie van het ROC is in de vorm van een visie op flexibilisering.

In deze paragraaf kijken we naast de samenhang in de visie ook naar de samenhang van deze visie op ROC-niveau met de gekozen inhoud en werkwijze rond het leveren van maatwerk en op afdelings- of opleidingsniveau.

Die analyse is voor Eindhoven in zoverre gemakkelijk, dat de integraliteit van de benadering (samenhang tussen maatwerk in onderwijs, met ondersteuning door de organisatie, door planningssystemen, personeel en leerlingvolgsystemen en elektronische leeromgeving) daar is ontwikkeld. De beoordeling van de mate waarin de uitwerking die UV geeft aan de visie van Eindhoven op maatwerk, is lastiger en niet te maken op basis van de gepresenteerde matrix; daarvoor is de informatie uit de rest van dit hoofdstuk nodig. Tenslotte geldt ook voor Eindhoven (net als Twente) dat de opleidingen zelf een visie ontwikkelen op de mate waarin maatwerk in hun branche relevant en gewenst is.

De afdeling V&V van De Leijgraaf organiseert een brede opleiding, geheel in lijn met de domeingedachte die de kern van de benadering op ROC-niveau uitmaakt. Inhoudelijk kiest de opleiding voor individuele trajecten, integraal leerstofaanbod en gevarieerd werkvormenaanbod. Dat past bij de opvattingen van de Leijgraaf over cgo.

Binnen ROC Aventus is het ELEO-project bedoeld om aansluitend bij de inrichting van de onderwijscatalogus (meer 'bottom up') een visie op het leveren van maatwerk te ontwikkelen. De informatie over de verdere uitwerking op opleidingsniveau in de rest van het hoofdstuk moet duidelijkheid geven over de mate waarin de onderwijscatalogus als instrument en de benutting daarvan voor de ontwikkeling van een visie is gerealiseerd.

Bij Twente is, zoals aangegeven, sprake van een 'duizend bloemen bloeien' strategie. Daarbij werken diverse opleidingen in het kader van ELEO nadrukkelijk samen aan een aantal specifieke maatwerk-thema's. Voor de hier beschreven afdelingen (techniek en handel) gaat dat vooral om het in kaart brengen van de beroepsbeelden in de intake. De (deels expliciete, zie rapportage verkenningsfase) veronderstelling daarbij is dat de meeste deelnemers niet op allerlei keuzes zitten te wachten, maar vooral behoefte hebben aan ondersteuning om op de goede opleiding terecht te komen en daar didactisch goed begeleid te worden. Het eerste is het speerpunt van de onderzochte opleidingen. Het tweede is in dit onderzoek als zodanig geen onderwerp van onderzoek. De variatie daarin wel, maar dat is niet de ambitie van deze opleidingen.

3.2.2 Articulatie van de vraag / intake

	Aventus EIM en PW	Eindhoven	De Leijgraaf	Twente MEI en Handel
Overdracht vmb-mbo	EIM & PW: Regionale afspraken over overdracht vmbo-mbo. Ondanks bindende afspraken komen de meeste deelnemers nog niet binnen met een portfolio en wordt er nog niets met gegevens gedaan.	Informatie van vmbo komt binnen via een digitaal dossier. Dit dossier wordt door ROC omgezet in een doorstroomdossier/portfolio	Intakegesprek o.b.v. doorstroomdossier, waarin zowel persoonlijk deel deelnemer, als deel aanleverende school	Informatie vanuit vmbo komt niet altijd of komt laat. Daardoor wordt de intake soms belemmerd

Intake	<p>EIM & PW: Er zijn regionale en bovenregionaal afspraken gemaakt over intake.</p> <p>PW: De leertrajectbegeleider voert de intakegesprekken maar is niet automatisch de persoon die gedurende de opleiding begeleidt.</p> <p>EIM: de gesprekken worden gevoerd door docenten die de opleiding door en door kennen.</p>	<p>Na aanmelding ontvangen deelnemers een uitnodiging voor een assessment bestaande uit: VDL-test, leerstijltest en taaltest (in toekomst ook een rekentest).</p> <p>De loopbaanbegeleiders voeren de intakegesprekken met de deelnemers m.b.v. statusformulier intake. Uitgangspunten zijn: aanmeldingsformulier, assessment en doorstroomdossier/portfolio</p>	<p>Coach voert intakegesprek en volgt deelnemers in hun studieloopbaan.</p>	<p>Intake centraal. Doel: plaatsing deelnemers in de goede opleiding. Intake gericht op motivatie en geschiktheid van deelnemer. Daarnaast VDL-test als basis voor POP en daarmee slb. Intake wordt afgenomen door slb-ers.</p>
--------	--	--	---	---

Aansluitend bij het rapport Tussenstand zijn rond het thema 'articulatie van de vraag' drie kernvragen voor de vergelijking geformuleerd, te weten:

- Vormgeving intake en loopbaanbegeleiding
- De keuze voor een meer 'domeingerichte' of een meer op 'ordering van onderwijselementen' gerichte benadering in relatie tot de vraagarticulatie van de deelnemer
- Hoe gaat het ROC om met deelnemers met een weinig gearticuleerde vraag

Het eerste punt is in de bovenstaande tabel al beschreven. De laatste twee punten beschrijven we in de onderstaande tabel

	Aventus EIM en PW	Eindhoven	De Leijgraaf	Twente MEI en Handel
Benadering	EIM en PW: Gericht op ordening onderwijselementen	beide	domeingericht	?
Omgaan met weinig gearticuleerde vraag	EIM & PW: Beroepskeuze en beroepsbeeld is onderwerp tijdens intake. De intakers kennen de op-	Assessment als onderdeel van de intakeprocedure. Een introductieperiode van 10 weken met 2	Brede instroom t.b.v. verkrijgen zelfbeeld, opleidingsbeeld en beroepsbeeld, oriëntatie in 1 ^e 13 weken, over-	MEI: Intake leidt tot plaatsing in goede opleiding, zo niet, Schakel- en Oriëntatieklas. Handel: Inten-

leiding goed. PW: oriëntatieperiode van ca. 20 weken. Niveau 4: na 2 jaar keuze kinderopvang of jeugdzorg. Tot dan een programma passend bij zowel kinderopvang als jeugdzorg en switchen zonder vertraging.	doelen: 1. kennismaken met opleiding en beroep 2. in kaart brengen competenties, POP en leertraject.	stap dan binnen domein nog mogelijk. Na 1 ^e jaar keuze niveau 3 of niveau 4.	sieve begeleiding slb, intake t.b.v. juiste plaatsing
---	--	---	---

Analyse en conclusie

De tabel laat zien dat zowel ROC Aventus als ROC van Twente in eerste uitwerking het accent heeft gelegd op de intake. ROC van Twente rapporteert dat sinds de uitgebreide intake is ingevoerd de aantallen voortijdig schoolverlaters en opleidingswisselaars drastisch zijn afgenomen. Kennelijk is er sprake van een werkend instrument. Nadere analyse laat zien dat het daarbij gaat om een combinatie van factoren. In de eerste plaats staat in de intake het beeld centraal dat de deelnemer heeft van beroep en opleiding. In de tweede plaats is de persoon die de intake bij de deelnemer doet dezelfde als degene die de loopbaanbegeleiding tijdens de opleiding verzorgt. Voor de deelnemer is dat dus een vertrouwd persoon, voor de loopbaanbegeleider ligt het voordeel in het feit dat hij vanaf het moment van aanmelding van de deelnemer inzicht heeft in de achtergronden, beelden en competenties van de deelnemer.

De tabel laat tevens zien dat ROC Eindhoven en ROC de Leijgraaf beide werken vanuit de brede instroomgedachte. Deelnemers stromen daarbij in een domein (een verzameling opleidingen die hetzelfde arbeidsmarktsegment bedienen) in. In de loop van de tijd spitst het onderwijsprogramma zich steeds verder toe richting een of meer specifieke uitstroomprofielen. De deelnemer wordt daarbij steeds in de gelegenheid gesteld zijn keuzes verder te preciseren en te detailleren. Het gevolg is dat het onderwijsprogramma zodanig is ingericht dat deelnemers in de eerste periode zonder tijdverlies binnen dit domein kunnen wisselen van opleiding. Beide ROC's werken met een 13 weeks-instroom-programma. In zekere mate kan ook de PW-opleiding van Aventus onder deze benadering worden geschaard.

Daar komt bij dat de werkwijze in deze ROC's zodanig is dat – in de modellen van Waslander (2007) en Waslander en Van Kessel (2008) beschreven – gebruik gemaakt wordt van 'economies of scope': vergroten van de eenheid van organisatie. Dat is af te leiden uit het feit dat alle eerstejaars deelnemers ongeacht opleidingsrichting binnen het domein begeleid worden door één team docenten. Dat team docenten verzorgt dus alle opleidingen en kan haar aandacht naar believen richten op de

hele groep of op specifieke subgroepen die op onderdelen extra aandacht nodig hebben.

3.2.3 Organisatie van differentiatie van het aanbod Inhoud

	Aventus EIM en PW	Eindhoven	De Leijgraaf	Twente MEI en Handel
Inhoud	PW: Standaardaanbod voor alle deelnemers. EIM: Opleiding bestaat uit 5 thema's en BPV. Alleen het 5 ^e thema is een keuzeblok.	Standaard aanbod (nadruk op beroepssituaties), daarnaast is er ook keuzerimte (deze wordt deels door de school, deels door de deelnemer ingevuld)	Standaard aanbod plus Vrije Keuze Leereenheden (VKL) in vaste periode geroosterd. Omgaan met leervragen n.a.v. BPV (week op week af) is zoeken voor docenten.	Standaard aanbod. Vrije ruimte gevuld met onderdelen van KD.
Tempo	PW: Versnellen van het programma is een probleem ('gatenkaas'). Levert deelnemer geen tijdwinst op EIM: Deelnemer kan geheel in eigen tempo programma doorlopen	Er zijn mogelijkheden om de beroepssituaties sneller te doorlopen. Tijdelijke onderbrekingen en het volgen van meerdere opleidingen tegelijkertijd is mogelijk.	(Nog) geen mogelijkheden vanwege rooster. Ambitie is meer inspelen op leervragen, coachen en dus meer individueel. Voor specifieke groepen zijn er mogelijkheden te versnellen.	Geen mogelijkheden. Voor specifieke doelgroepen (havo, vwo, hbo is versnelling mogelijk).
Werkvorm	EIM en PW: Geen keuzemogelijkheden	Nog geen keuzemogelijkheden voor deelnemers.	O.b.v. leervragen uit stage coachen docenten, mogelijkheden om te kiezen voor de deelnemer. Het leermiddelenmagazijn is in ontwikkeling.	MEI: Geen mogelijkheden. Handel: Mogelijk advies van slb-er andere werkvorm o.b.v. ervaringen.
Volgorde	EIM en PW: geen mogelijkheden	Keuzes mogelijk <i>binnen</i> de beroepssituatie, volgorde beroepssituaties zelf ligt vast	De vrije keuze leereenheden (VKL) kunnen geheel vrij gekozen kunnen worden; verder geen mogelijkheden.	Geen mogelijkheden

Aansluitend bij het rapport Tussenstand is rond het thema 'organisatie van flexibel aanbod' een kernpunt van vergelijking geformuleerd, namelijk: de door elk van de ROC's **gehanteerde standaarden**.

Om daar een beeld van te krijgen zijn documenten van de ROC's bestudeerd die deze standaarden beschrijven. Daarbij zijn we tegen een analytisch probleem aangelopen. In de verkregen stukken worden twee soorten standaarden beschreven, namelijk: processtandaarden en vormstandaarden⁷. Vormstandaarden hebben te maken met de eenheden waarin het proces wordt opgedeeld. In onderwijs gaat het daarbij dus om de lengtes van periodes, blokken, lessen, etc., de omvang van lesstofeenheden, opdrachten, etc., soms gekoppeld aan studiepunten. In de meeste stukken die we hebben geanalyseerd gaat het echter om processtandaarden: kwaliteitscriteria die te maken hebben met de kwaliteit van het onderwijsproces en het leerproces van deelnemers. Voorbeelden zijn: 'Alle deelnemers zijn in het bezit van een POP' (uit: De Leijgraaf standaarden); 'Een onderwijseenheid kan bestaan uit een of meer van de volgende werkvormen' gevolgd door een opsomming (uit: ELEO-standaarden Aventus), etc.

Relevant in het kader van dit project is wat opleidingen standaardiseren om maatwerk mogelijk te maken. Daarvan hebben we uit verschillende bronnen wel voorbeelden, er is echter geen systematisch overzicht van. Voorbeelden zijn:

- dat alle UV-opleidingen in Eindhoven 'dezelfde structuur' hebben, zodat deelnemers kunnen overstappen, shoppen en twee opleidingen tegelijkertijd kunnen volgen;
- de vaste periode voor de VKL bij de Leijgraaf zodat alle deelnemers de keuzeruimte kunnen benutten voor de activiteiten naar wens
- De keuze van Aventus om lesroosters altijd in halve uren te hebben zodat er wisselingen mogelijk zijn

Deze voorbeelden betreffen structuur, periodisering en tijdseenheden. Dat zijn maar een aantal aspecten die te maken hebben met standaardisering. De verschillende stukken die nu beschikbaar zijn over door de verschillende instellingen gehanteerde standaarden met elkaar vergelijken zou leiden tot een 'appels en peren' vergelijking. We stellen dan ook voor om die vergelijking te agenderen voor de volgende fase in het project. Dat ligt ook alleszins voor de hand: de contouren van de maatregelen die de ROC's hebben genomen om maatwerk te kunnen leveren zijn inmiddels redelijk duidelijk, de uitwerkingen ervan in de praktijk ook, in het realisatiestadium waarin ze verkeren. Het lijkt dus voor de hand te liggen om in de volgende stap de impliciet en expliciet gemaakte keuzes voor standaarden aan een nadere analyse te onderwerpen.

⁷ Het begrip vormstandaarden komt uit de harde logistiek. Daar is een onderscheid gebruikelijk tussen outputstandaarden (kwaliteitsstandaarden voor halfproducten en eindproducten) en vormstandaarden (eenheden waarin het productieproces is opgedeeld).

Analyse en conclusie

Qua inhoud laten de gegevens zien dat alle opleidingen (nu nog) vooral een standaard aanbod organiseren aansluitend bij het betreffende KD. Daarnaast wordt door vrijwel alle opleidingen vrije keuzeruimte georganiseerd waarbinnen de deelnemer (in zekere mate) vrij kan kiezen (meestal) aangevuld met elementen die de opleiding aanbiedt. Op dit punt wordt in verschillende vormen de ruimte voor variatie buiten het KD benut. Resteert nog de vraag in hoeverre de ruimte binnen het KD wordt benut en in hoeverre daar (voor BOL-deelnemers) behoefte aan is of daarmee problemen worden opgelost vanuit de heterogeniteit van de doelgroep, de vraag uit de arbeidsmarkt of anderszins. Die vraag kunnen we op dit moment niet beantwoorden. Op vragen van de deelnemers – meestal naar aanleiding van ervaringen in de BPV – wordt wel ruimte geboden voor remediërend, verdiepend en/of verbredend onderwijsaanbod. In overleg van docent en SLB-er wordt daarvoor ruimte gemaakt in het rooster.

Qua tempo geeft één opleiding de deelnemer volledig de regie, te weten de opleiding EIM bij Aventus. In alle andere gevallen zijn er beperkt mogelijkheden voor tempodifferentiatie: binnen vastgestelde eenheden, voor specifieke groepen, etc. Tevens – zo blijkt uit de casebeschrijvingen (hfdst 3) – is het in sommige opleidingen (UV in Eindhoven bv.) mogelijk om in het geval van een specifieke groep waar een docent lacunes signaleert of om andere redenen extra aandacht aan een groep wil besteden mogelijk om buiten het reguliere rooster om ruimte en tijd te reserveren om aandacht aan deze groepen / groepjes te besteden. Daarbij zal het naar verwachting steeds gaan om deelnemers die meer of minder tijd nodig hebben om zich de vaardigheden en kennis eigen te maken. Het gaat dus respectievelijk om verdiepen en verbreden of om vertragen (voor zover het jaarrooster daar ruimte voor laat) en remediëren. Zoals gezegd kunnen deelnemers in één opleiding geheel in eigen tempo werken. Dat wil dus in de praktijk zeggen dat de deelnemers in deze groep vrijwel altijd met verschillend werk en verschillende opdrachten bezig zijn.

De onderzochte opleidingen geven aan nog geen ruimte te hebben voor vrije keuze van werkvorm door de deelnemer. Alle opleidingen werken met gevarieerde werkvormen, maar die zijn elk steeds gekoppeld aan een (type) opdrachten, er is nog geen mogelijkheid voor de deelnemer om naar eigen behoefte te kiezen uit een door hem of haar wenselijk gevonden werkvorm. Sommige opleidingen ambiëren dat wel (De Leijgraaf, Eindhoven, Aventus).

Vrije keuze in volgorde van de leerstof en opdrachten is in geen van de onderzochte opleidingen aan de orde, hooguit *binnen* de leereenheid, niet over de leereenheden heen.

Hoewel de variatieruimte voor de deelnemers die op dit moment wordt gerealiseerd nog beperkt is, ligt het wel in de ambitie van de scholen om die ruimte te vergroten. Voor het vervolg van het project is het van belang na te gaan welke voorwaarden daarvoor van belang zijn, onder andere in de vorm van de gehanteerde of te hantieren *vorm*standaarden (ter onderscheiding van kwaliteitsstandaarden).

3.2.4 Matching/verbinding vraag en aanbod – toewijzing van een deelnemer aan een traject

Aventus EIM en PW	Eindhoven	De Leijgraaf	Twente MEI en Handel
<p>PW: m.b.v. intake worden de deelnemers in de juiste opleiding geplaatst. Verder wordt er weinig met intakegegevens gedaan behalve aanpassingen bijv. i.v.m. met dyslexie. Leertrajectbegeleider houdt expliciet de voortgang van de deelnemer in de gaten.</p> <p>EIM: de matching vindt plaats tijdens de intake. Verder wordt er weinig met intakegegevens gedaan behalve aanpassingen bijv. i.v.m. met dyslexie.</p>	<p>M.b.v. intake deelnemers in juiste opleiding plaatsen. Verder wordt er niets met de intake gegevens gedaan.</p> <p>Tijdens oriëntatieperiode wordt leertraject ontwikkeld.</p> <p>In overleg met loopbaanbegeleider kunnen leerroutes worden afgestemd en kunnen bijvoorbeeld ook meerdere opleidingen worden gevolgd.</p>	<p>O.b.v. intake instroom in brede basis. Eerste 13 weken oriëntatie vanuit gekozen opleiding. Switchen eenvoudig mogelijk. In eerste jaar switchen binnen domein mogelijk zonder tijdverlies.</p>	<p>O.b.v. intake (en verlengde intake) en instroomeisen worden deelnemers beoordeeld en geplaatst in een opleiding</p>

Analyse en conclusies

In de analyse van de wijze waarop de opleidingen de vraag verbinden aan het aanbod betrekken we ook de analyse van de intake en de organisatie van het aanbod. We vinden de wijze waarop de opleidingen de intake organiseren terug in de wijze waarop de verbinding tot stand komt: enerzijds de benadering waarin het accent ligt op de organisatie en de kwaliteit van de intake en anderzijds de benadering waarin het accent ligt op de organisatie van breed onderwijsaanbod (de domeinbenadering).

In de eerste benadering (intake centraal) is opmerkelijk dat Aventus hiervoor docenten inzet omdat die de opleidingen goed kennen en (onder andere vanuit het vrijstellingenperspectief) het beste in staat zijn in samenspraak met de deelnemers te komen tot een passend (en bestaand) aanbod. Bij ROC van Twente heeft men er juist voor gekozen de intake niet door docenten te laten doen vanwege het risico dat docenten eerder geneigd zijn vanuit hiaten naar een deelnemer te kijken (wat kan deze deelnemer *niet*) in plaats van potentie. Bovendien heeft met deze keuze gemaakt om te voorkomen dat deelnemers de 'eigen' opleidingen worden 'binnengeloodst' zonder dat echt goed gekeken wordt naar de vraag van de deelnemer.

Rond de intake is tevens van belang op te merken dat het gevaar bestaat van het 'organiseren van onvrede': de aspirant deelnemer wordt van alles gevraagd, terwijl het aanbod min of meer standaard is en blijft. Een voorbeeld daarvan zijn de door gebruikte leerstijlentests, die geen verdere invulling krijgen in het leerstofaanbod.

Tenslotte is van belang na te gaan wat door de verschillende opleidingen feitelijk onder het vinden van een 'match' verstaan wordt. Voor Twente geldt dat in een persoonlijk gesprek met de aspirant-deelnemer informatie gegeven wordt over de opleiding en bij de deelnemer wordt gecheckt of dat is wat hij of zij zoekt. Hetzelfde geldt voor de 'Tribe⁸' benadering (die in grote lijnen door Aventus wordt gevolgd) waarin de leertrajectbegeleider op basis van het gesprek met de aspirant-deelnemer een pakket aan leerstofeenheden samenstelt en bij de deelnemer checkt of dat past bij wat deze verwacht. Een belangrijke vraag daarbij blijft of de deelnemer dat kan beoordelen, gezien het feit dat zijn voorkennis van de opleiding en zijn ervaring met de inhoud daarvan beperkt is.

3.2.5 Instromen

	Aventus EIM en PW	Eindhoven	De Leijgraaf	Twente MEI en Handel
Instroom	PW: 1 keer instroom per jaar. EIM: flexibele instroom	Eén instroommoment.	Eén instroommoment	Eén instroommoment

Analyse en conclusies

Van keuzemogelijkheden op het terrein van instroommomenten is in geen van de opleidingen al sprake.

3.2.6 Volgen van de deelnemer en bijstellen leertraject

	Aventus EIM en PW	Eindhoven	De Leijgraaf	Twente MEI en Handel
Volgen deelnemer	PW en EIM: docenten houden de vorderingen van deelnemers zelf bij. Instrumenten zoals portfolio etc.	Groepje docenten verantwoordelijk van intake tot uitstroom. Inzet van de studie-loopbaanbegelei-	Bepaalde gegevens komen in een digitaal leerlingvolgsysteem. De coach ondersteunt en volgt het	MEI: Peoplesoft en PRS worden als digitaal volgsysteem gehanteerd. Daarnaast slb, waarbij de

⁸

Daarmee wordt het ondersteunende ICT-systeem in de Triple A methodiek aangeduid.

	worden nog in beperkte mate gebruikt. PW: alle deelnemers hebben een leertrajectbegeleider. In praktijk lopen de verschillende rollen zoals docent en leertrajectbegeleider door elkaar door dat het team klein is en iedereen alle rollen vervuld.	der. De studie-loopbaanbegeleider spreekt wekelijks met de deelnemers individueel of in een groepje. Verder portfolio bestaande uit ontwikkelings- en beoordelings-portfolio.	leerproces.	slb-er gesprekken voert met de deelnemers. Hoeveel tijd hiervoor beschikbaar is, is niet bekend. Handel: "begeleidingsmodel": slb-er bespreekt voortgang met deelnemer. Hoeveel tijd hiervoor beschikbaar is, is niet bekend.
Bijstellen traject	EIM: deelnemers kunnen op tempo traject bijstellen PW: geen mogelijkheden om op tempo traject bij te stellen. Wel aanpassen van niveau of richting.	Flexibele doorstroom van niv. 2 naar 3, BOL naar BBL en omgekeerd. Mogelijkheid tot het volgen van meerdere opleidingen. Mogelijkheden voor versnellen, vertragen en tijdelijke onderbreking. Alle opleidingen binnen UV hebben eenzelfde structuur. Beroepssituaties liggen vast qua inhoud en volgorde. Echter de deelnemer kan samen met de loopbaanbegeleider bespreken hoe de beroepssituaties passend bij de vraag van de deelnemer het beste kan worden behaald.	Overstap is mogelijk in het oriëntatieblok (1e 13 weken). Na 1e jaar keuze voor niveau 3 of niveau 4.	MEI: Alleen in speciale gevallen (handicap of andere problemen zoals dyslexie). Handel: (Nog) geen sprake van bijstellen traject, omdat er (nog) geen mogelijkheden zijn.

Analyse en conclusies

Het algemene beeld is dat alle opleidingen iets doen aan begeleiding van deelnemers 'tijdens de rit'. Daarvoor zijn docentrollen beschreven die verschillend worden genoemd, maar die (vermoedelijk) hetzelfde werk doen. Ze hebben wekelijks een

beperkte hoeveelheid tijd voor gesprekken met de deelnemers. Daarnaast worden er systemen ingezet om het volgen van de deelnemers te ondersteunen. Meestal zijn dat de MIS-en of een digitaal leerlingvolgsysteem, soms ook een portfolio (Aventus en Eindhoven).

Bijstellen van het traject is bij Eindhoven en de Leijgraaf binnen het domein goed mogelijk, althans in het begin van de opleiding. Dat geldt in elk geval voor de eerste 13 weken en in het algemeen ook tijdens en na het eerste jaar. In de loop van de opleiding wordt dat minder eenvoudig en treedt ook eerder tijdverlies op. Ook bij Aventus en Twente is overstap binnen het domein soms mogelijk; bij Aventus binnen de opleidingen PW tussen de uitstroomrichtingen, bij Twente binnen het domein MEI (Techniek) tussen de richtingen (maar verderop in de opleiding niet meer).

In alle ROC's zijn er dus overstapmogelijkheden *binnen* het domein – daarbij maakt een domeingerichte organisatie van het curriculum de overstap gemakkelijker. In detail is niet duidelijk hoe die overstap in zijn werk gaat, tot wanneer dat zonder tijdverlies kan en hoe groot het tijdverlies in dat geval is. Opmerkelijk is nog de mogelijkheid die UV in Eindhoven biedt om meerdere opleidingen te volgen binnen UV. Ook de Leijgraaf heeft die ambitie, maar binnen V&V is dat (nog) niet mogelijk. Overstapmogelijkheden *buiten* het domein zijn nergens genoemd. In dat geval lijkt er dus sprake van relatief beduidend meer tijdverlies, dan in het geval de deelnemer niet feitelijk opnieuw moet beginnen. De opleidingen geven aan dat wisselingen van domein in de praktijk zelden voorkomen. We vragen ons af in hoeverre dat veroorzaakt wordt door het feit dat het (veel) tijd kost en of dat bijvoorbeeld niet sterk verschilt tussen de sectoren. Het is voorstelbaar dat het switchen naar een ander domein in de economisch-administratieve richtingen veel vaker voorkomt dan in de andere sectoren.

3.2.7 (Summatieve) toetsing en afsluiting

	Aventus EIM en PW	Eindhoven	De Leijgraaf	Twente MEI en Handel
Keuze- ruimte vorm	EIM en PW: geen keuze- mogelijkheden	Geen keuze- mogelijkheden	Geen keuze- mogelijkheden	Geen keuze- mogelijkheden
Keuze- ruimte tijdstip	PW: vaste toets- momenten EIM: flexibele toetsmomenten (enige voorwaar- de is dat steeds 2 deelnemers sa- men een toets moeten doen i.v.m. met het beoordelen van de samenwerking	Flexibele toets- momenten	Geen keuze mogelijk.	Vastgestelde mo- menten in het jaar.

Analyse en conclusies

Op het terrein van de summatieve toetsing zijn de keuzemogelijkheden beperkt. De vormen liggen veelal vast: er is gekozen voor ofwel een Proeve van Bekwaamheid ofwel Portfolio-beoordeling.

Wat de tijdstippen van summatieve toetsing betreft is er alleen bij de opleiding EIM (Aventus) en bij UV in Eindhoven sprake van volledige vrijheid van keuze: op het moment dat de deelnemer eraan toe is kan hij of zij summatief getoetst worden. In Eindhoven geldt overigens wel dat men steeds probeert te organiseren dat groepjes deelnemers tegelijkertijd summatief getoetst worden. In Twente en bij de Leijgraaf is sprake van vastgestelde toetsmomenten in het cursusjaar.

Onduidelijk is nog hoe zaken geregeld zijn rond herkansing en bij herhaald niet behalen van de summatieve toets. Met name is relevant welke curriculumonderdelen een deelnemer moet overdoen bij herhaald niet behalen van de summatieve toets. Deze informatie ontbreekt ons op dit moment. Deze informatie is van betekenis voor de rest van de kenmerken van maatwerk. Als deelnemers bijvoorbeeld een cursusjaar over moeten doen bij het niet behalen van een summatieve toets, stelt dat de overige vormen van maatwerk in een geheel ander daglicht dan wanneer deelnemers op een voor hen praktisch tijdstip dat onderdeel kan overdoen waar hij de summatieve toets nog niet van heeft behaald.

3.2.8 Begeleiding van (potentiële) dropouts en alumni

	Aventus EIM en PW	Eindhoven	De Leijgraaf	Twente MEI en Handel
Drop- outs	PW: procedure ongeoorloofd verzuim EIM: rol voor zorgcoördinatoren (terugkoppeling docenten)	rol voor loopbaanbegeleider en zelfverantwoordelijke teams (studieadviezen) Daarnaast rol voor zorgteam.	Procedure ongeoorloofd verzuim: rol coach en SCO.	Rol voor slb-er en/of Loopbaancentrum
Alum- ni	PW: niet bekend EIM: bespreken optie vervolgstudie/ondersteuning vinden van een baan.	uitnodiging voor nieuwe opleidingen of komen nog werken in het Wellness.	2 projecten: School Ex (MBO raad) en Upgrade Yourself (Leijgraaf)	niet bekend/geen.

Analyse en conclusies

Wat de begeleiding van (dreigende) voortijdig schoolverlaters betreft zijn de verantwoordelijkheden belegd. Dat geldt veel minder voor de alumni, met uitzondering van projecten die te maken hebben met het voorkomen van uitstroom die in de huidige economische crisis grote kans loopt op werkloosheid.

3.3 Samenvatting van de analyse

Visie

Qua visie op maatwerk bestaat binnen drie van de onderzochte ROC's op ROC-niveau een min of meer coherent geheel van vormen van vraagarticulatie gekoppeld aan vormen van differentiatie van aanbod en aan de koppeling van vraag en aanbod aan elkaar. De verbinding met de visie is meestal gelegen in een analyse van de instroom (toenemende heterogeniteit), de vraag uit de arbeidsmarkt (wendbaar personeel) en een inschatting van de eisen die deze partijen aan het onderwijs stellen (leerstijlen, passende trajecten bij wensen van de deelnemer, etc.). ROC van Twente heeft expliciet gekozen voor een bottom-up benadering van vernieuwen: elke opleiding gaat werken aan het thema dat het na aan het hart ligt. De samenhang en integraliteit van de benadering is daarmee wat minder vanzelfsprekend en kan alleen duidelijk worden op afdelings- of opleidingsniveau.

De samenhang tussen het verhaal op ROC- en dat op afdelings- of opleidingsniveau (van de door ons onderzochte afdelingen) verschilt tussen de vier onderzochte ROC's. Bij Eindhoven en de Leijgraaf zijn de links eenvoudig te leggen, bij Aventus is er binnen de onderzochte opleidingen nog weinig visie op het leveren van maatwerk. Binnen Aventus is geconstateerd dat het concept 'Onderwijscatalogus' nog teveel discussieruimte biedt. Er is daarom nu gekozen voor een benadering waarin een groep specialisten een format voor de onderwijscatalogus ontwikkelt, die door de pilot opleidingen aan de hand van de onderwijsstandaarden kan worden gevuld. Voor Twente is de relatie tussen de ROC-visie en de visie op afdelingsniveau moeilijk aan te geven. De onderzochte opleidingen hebben wel een heldere visie op maatwerk.

Articulatie van de vraag

Op dit terrein laten zich in grote lijnen twee benaderingen onderscheiden: een benadering gericht op de intake (Aventus en Twente) en een benadering gericht op de inrichting van het onderwijs in domeinen (Eindhoven en de Leijgraaf).

Nadere analyse laat zien dat het bij de intakebenadering gaat om een combinatie van factoren. In de eerste plaats staat in de intake het beeld centraal dat de deelnemer heeft van beroep en opleiding. In de tweede plaats is de persoon die de intake bij de deelnemer doet dezelfde als degene die de loopbaanbegeleiding tijdens de opleiding verzorgt. Voor de deelnemer is dat dus een vertrouwd persoon, voor de loopbaanbegeleider ligt het voordeel in het feit dat hij vanaf het moment van aanmelding

van de deelnemer inzicht heeft in de achtergronden, beelden en competenties van de deelnemer.

De domeinbenadering past bij de 'economy of scope' benadering (Waslander en Van Kessel, 200.), waarin de eenheid van organisatie wordt vergroot.

Organisatie flexibel aanbod

Qua inhoud werken vrijwel alle opleidingen alleen met vrije keuzeruimte waarbinnen de deelnemer (in zekere mate) vrij kan kiezen (meestal) aangevuld met elementen die de opleiding aanbiedt. Op vragen van de deelnemers – meestal naar aanleiding van ervaringen in de BPV – wordt daarnaast ruimte geboden voor remediërend, verdiepend en/of verbredend onderwijsaanbod. In overleg met docent en SLB-er wordt daarvoor ruimte gemaakt in het rooster.

Qua tempo geeft één opleiding de deelnemer volledig de regie, in alle andere gevallen zijn er beperkt mogelijkheden voor tempodifferentiatie: binnen vastgestelde eenheden en/of voor specifieke groepen.

Hoewel dat bij twee afdelingen wel de ambitie is, hebben de deelnemers nog bij geen van de onderzochte opleidingen de mogelijkheid om naar eigen behoefte te kiezen uit een door hem of haar wenselijk gevonden werkvorm.

Vrije keuze in volgorde van de leerstof en opdrachten is in geen van de onderzochte opleidingen aan de orde, hooguit *binnen* de leereenheid, niet over de leereenheden heen.

Hoewel de variatieruimte voor de deelnemers die op dit moment wordt gerealiseerd beperkt is, ligt het wel in de ambitie van de scholen om die ruimte te vergroten. Voor het vervolg van het project is het van belang na te gaan welke voorwaarden daarvoor van belang zijn, onder andere in de vorm van de gehanteerde of te hanteren *vorm*-standaarden (ter onderscheiding van kwaliteitsstandaarden).

Match vraag-aanbod

Hoewel de keuze van benadering nog niet vast ligt, lijkt Aventus bij de intakebenadering te kiezen voor de inzet van docenten omdat die de opleidingen goed kennen. Twente kiest daar juist niet voor vanwege het risico dat docenten eerder geneigd zijn vanuit hiaten naar een deelnemer te kijken (wat kan deze deelnemer *niet*) in plaats van potentie en om te voorkomen dat de docent deelnemers de 'eigen' opleidingen 'binnenloodst'.

Rond de intake is tevens van belang op te merken dat het gevaar bestaat van het 'organiseren van onvrede': de aspirant deelnemer wordt van alles gevraagd, terwijl het aanbod min of meer standaard is en blijft. Een voorbeeld daarvan zijn de gebruikte leerstijltest, die geen verdere invulling krijgt in het leerstofaanbod.

Tenslotte is van belang na te gaan wat door de verschillende opleidingen feitelijk onder het vinden van een 'match' verstaan wordt. Bij sommige opleidingen gaat het daarbij vooral om het geven van informatie en checken of die past. Bij andere is sprake van tests, onderzoeken van het bestaande beroepsbeeld en oriënterende stages.

Instromen

Alle opleidingen realiseren op dit moment één instroommoment.

Volgen deelnemer en mogelijkheid loops in het systeem

Alle opleidingen volgen de deelnemers 'tijdens de rit'. Daarvoor zijn docentrollen beschreven en is een (beperkte) hoeveelheid tijd beschikbaar voor gesprekken met de deelnemers. Daarnaast worden er systemen ingezet om het volgen van de deelnemers te ondersteunen. Meestal zijn dat de MIS-en of een digitaal leerlingvolgssysteem, soms ook een portfolio.

Bijstellen van het traject is (in wisselende mate) overal alleen mogelijk *binnen* het domein. Bij de domeinbenadering (brede instroom) lijken de mogelijkheden eenvoudiger te realiseren en met minder tijdverlies gepaard te kunnen gaan. Overal geldt dat bijstellen van het traject in de loop van de opleiding minder eenvoudig wordt en er eerder tijdverlies optreedt.

De opleidingen geven aan dat wisselingen van domein in de praktijk zelden voorkomen. We vragen ons af in hoeverre dat veroorzaakt wordt door het feit dat het (veel) tijd kost en of dat bijvoorbeeld niet sterk verschilt tussen de sectoren. Het is voorstelbaar dat het switchen naar een ander domein in de economisch-administratieve richtingen vaker voorkomt dan in de andere sectoren.

Summatieve toetsing

Qua vorm van summatieve toetsing zijn de keuzemogelijkheden voor deelnemers afwezig. De vormen liggen vast. De tijdstippen zijn variabel bij UV in Eindhoven en bij de opleiding EIM van Aventus: op het moment dat de deelnemer eraan toe is kan hij of zij summatief getoetst worden. Bij Twente en bij de Leijgraaf is sprake van vastgestelde toetsmomenten in het cursusjaar.

Onduidelijk is nog hoe zaken geregeld zijn rond herkansing en bij herhaald niet behalen van de summatieve toets. Met name is relevant welke curriculumonderdelen een deelnemer moet overdoen bij herhaald niet behalen van de summatieve toets. Deze informatie ontbreekt ons op dit moment. Deze informatie is van cruciale betekenis van de rest van de kenmerken van maatwerk. Als deelnemers bijvoorbeeld een cursusjaar over moeten doen bij het niet behalen van een summatieve toets, stelt dat de overige vormen van maatwerk in een ander daglicht dan wanneer deelnemers op een voor hen praktisch tijdstip dat onderdeel kunnen overdoen waar hij de summatieve toets nog niet van heeft behaald.

4 Conclusies

4.1 Samenvatting onderzoeksvragen en -opzet

Het onderhavige deelonderzoek in het kader van het doorbraakproject Excellent Le-
ren Excellent Organiseren heeft als hoofdvraag:

**Wat zijn veelbelovende vormen voor onderwijslogistiek om meer maatwerk in
het beroepsonderwijs te realiseren?**

Subvragen waren:

- I. Welke vormen van maatwerk ambiëren de onderwijsorganisaties
- II. Welke vormen van maatwerk er in de onderwijsorganisaties worden gerealiseerd,
stand najaar 2009.
- III. Welke logistieke randvoorwaarden daarvoor nodig zijn.

Onderzoeksvraag 1 is beantwoord in de rapportage 'Tussenstand' (Bakker e.a.,
2009) is een beeld geschetst van de vormen van maatwerk die onderwijsorganisaties
nastreven. In dit onderzoek worden de onderzoeksvragen 2 en 3 beantwoord. Daar-
voor zijn per onderwijsinstelling van 1 of 2 opleidingen beschrijvingen gemaakt aan
de hand van een beschrijvingskader (zie paragraaf 1.4.3). Voor de beantwoording
van de onderzoeksvragen zijn twee typen analyses uitgevoerd: een analyse per ca-
sus en een analyse over de casussen heen (surveying the cases; Yin, 2008).

In meer detail zijn de volgende analyses uitgevoerd:

1. elk van de casussen is geanalyseerd op de integraliteit van de benadering, ge-
baseerd op de mate waarin de onderdelen van het organiseren van maatwerk
onderling samenhangen. Daarbij gaat het om de samenhang tussen 1) de wijze
waarop de articulatie van de leervraag door aspirant deelnemers wordt georga-
niseerd en ondersteund, 2) de mate waarin (meer nog dan de wijze waarop) het
onderwijsaanbod gedifferentieerd wordt aangeboden en 3) de wijze waarop de
match tussen vraag en aanbod wordt vormgegeven, niet alleen bij de start van
de opleiding maar ook tijdens de opleiding (het volgen van de deelnemers en de
mogelijkheden voor bijstelling van het opleidingstraject).
2. Elk van de casussen is tevens geanalyseerd op de integraliteit van de vernieu-
wingsaanpak. Daarbij is nagegaan in welke mate de onderwijskundige vernieu-
wing ondersteund door (veranderingen in) de organisatie inclusief personeel,
planningstools en systemen voor het volgen van deelnemers en het digitaal
aanbieden van onderwijsmateriaal

3. Tenslotte zijn dwarsdoorsnedes door de beschrijvingen van de onderzochte opleidingen heen gemaakt. Deze analyse is uitgevoerd op (onderdelen van) de articulatie van de vraag, de differentiatie van het aanbod en de (cyclische organisatie van de) match van vraag en aanbod

De analyses 1 en 3 geven antwoord op onderzoeksvraag I, analyse 2 geeft antwoord op onderzoeksvraag II.

4.2 Samenvatting van de analyses en conclusies

We gaan voor elk van de genoemde analyses na welke conclusies daaruit getrokken kunnen worden.

4.2.1 Integraliteit van de benadering

Samenvatting van de analyse

De analyse laat zien dat de onderzochte opleidingen merendeels hard aan het werk zijn om elementen in samenhang te ontwikkelen en in praktijk te brengen. Daarbij geldt uiteraard dat er sprake is van 'maatwerk in uitvoering': bepaalde onderdelen zijn wel uitgewerkt en andere minder of (nog) niet. Daarbij worden keuzes gemaakt en prioriteiten gesteld. Dit onderzoek tracht vooral in kaart te brengen hoe ver de ontwikkeling is.

De analyse zien dat de teams van drie van de ROC's een helder beeld hebben waar men heen wil werken, hoe het eindresultaat en (op sommige punten zeer concreet, op andere iets globaler) uit moet zien. Op al die punten is men bezig dat te realiseren. De ambities zijn echter duidelijk verschillend. Voor het vierde ROC (ROC Aventus) kunnen we op basis van ons onderzoek lastig vaststellen in hoeverre er sprake is van een integrale uitwerking of niet. We geven daarvan in de volgende alinea's een korte beschrijven en verwijzen verder naar hoofdstuk 3 en de bijlagen.

ROC Eindhoven (afdeling UV) realiseert gedifferentieerd aanbod door per instroomcohort alle aangeboden opleidingen door één docententeam te laten verzorgen. Daarmee wordt onder andere de mogelijkheid gerealiseerd tot het aanpassen van het onderwijsaanbod gedurende de opleiding, inclusief het veranderen van opleidingsrichting met minmaal tijdverlies en het combineren van opleidingen. Uitstroomcijfers over .. jaren laten zien dat het voortijd schoolverlaten sinds de start van de vernieuwing gestaag is teruggelopen.

ROC de Leijgraaf (team V&V⁹) realiseert gedifferentieerd aanbod door middel van een gelijklopende eerste periode van 13 weken waarin deelnemers stage lopen en

⁹ Verpleging en verzorging

zonder tijdverlies van opleiding kunnen wisselen. Gedurende de opleiding wordt steeds verder toegespitst naar een uitstroomprofiel.

Binnen ROC Twente (opleidingen Techniek en Handel) is gekozen voor een sterk geïntensiveerde intake. Men constateert dat daarmee het voortijdig schoolverlaten fors is gereduceerd, hetgeen het doel van het project was. Verdere flexibilisering van de opleidingen heeft – mede daardoor – aanzienlijk minder of wellicht zelfs helemaal geen prioriteit (meer). Men zoekt nog wel naar mogelijkheden om later in de opleidingen van hoger niveau inhouden flexibel aan elkaar te koppelen tot ‘gemixte’ opleidings- of uitstroomprofielen.

ROC Aventus geeft op centraal niveau uitwerking aan de ambities (onderwijscatalogus). De producten die op dat niveau zijn opgeleverd (zoals ‘Standaarden voor onderwijslogistiek en begeleiding’) passen goed in de gekozen benaderingswijze en geven de opleiding handvatten om daarmee aan het werk te gaan. Op het niveau van de onderzochte opleidingen (Metaal, PW) echter is nog weinig zichtbaar. Daarbij bleek lastig te achterhalen wat men zich op afdelingsniveau voor voorstelling maakt hoe de opleidingen er over enige tijd uit zouden moeten zien.

Conclusies

De onderzochte opleidingen laten zien dat de ROC's op opleidingsniveau bezig zijn uitwerking te geven aan hun ambities. Daarbij is uiteraard nog niet alles gerealiseerd, maar zijn wel duidelijke stappen gezet, die overigens inhoudelijk nogal van elkaar verschillen. Het meest opmerkelijk daarbij is de keuze van twee opleidingen bij ROC Twente die de aandacht vooral richten op een versterkte intake. Men constateert dat daarmee het voortijdig schoolverlaten in de afdeling aanzienlijk is teruggebracht. Feitelijk is daarmee nu – in de ogen van deze opleidingen – de klus geklaard. De vraag is uiteraard of dat zo is. Die vraag is niet relevant voor deze opleiding: voor hen is dat zo. De vraag is relevant voor het project ELEO als geheel. Bestrijding van voortijdig schoolverlaten was één van de doelen van het organiseren van maatwerk, niet het enige. Een belangrijke vraag voor het vervolg van de vier projecten en het landelijk onderzoek is dus wat de meerwaarde is van de verschillende elementen van flexibilisering en wat de meerwaarde is van de integrale aanpak van alle onderdelen van flexibilisering: de articulatie van de vraag én de differentiatie van het aanbod én de organisatie van en cyclisch verlopend proces van matching van vraag en aanbod.

4.2.2 Integraliteit van vernieuwingsaanpak

Samenvatting van de analyse

We stellen ons hier de vraag in hoeverre in de uitwerkingspraktijken samenhang te vinden is in de uitwerking in onderwijs op maat en de ondersteuning daarvan in de organisatie, het personeel (competenties), in planningsinstrumenten en in leerlingvolgsystemen en virtuele leeromgevingen.

ROC Aventus heeft (boven)regionale afspraken zijn gemaakt over overdracht en intake. De organisatie op regioniveau ondersteunt daarmee de vernieuwing van de intake. In de onderzochte opleidingen wordt dit instrument echter nog niet benut. Daarnaast kunnen – zoals in 4.2.1 al aangegeven – we weinig zeggen over de stand van de ontwikkeling van het leveren van maatwerk in de door ons onderzochte opleidingen. De rol van ondersteunende factoren op het terrein van organisatie, personeel, planning en systemen daarbij spelen is daarmee ook niet onderzoekbaar.

Het OOPS-model is door ROC Eindhoven gekozen op basis van de ervaringen met de flexibilisering van de afdeling UV. Dat heeft in elk geval bij UV zijn vruchten afgeworpen. De digitale leeromgeving sluit aan op het onderwijsconcept. Het team is verantwoordelijk voor planning en organisatie. Trainingen voor het team worden ingezet ten behoeve van het vernieuwingsproces.

Bij ROC de Leijgraaf lopen de randvoorwaarden op personeel en organisatie vlak gelijk op met de onderwijsontwikkeling, zoals blijkt uit de ontwikkeling naar resultaatverantwoordelijke teams en trainingen op het gebied van coaching en facilitering van docenten voor die taak. In de ontwikkeling van de systemen constateert men overgangsproblemen, bijvoorbeeld ten aanzien van roostering, vanwege het ongelijke ontwikkelingsniveau en –tempo van verschillende teams. Dat remt soms de ontwikkeling van de nieuwe praktijk. Ook zijn POP's en PAP's nog niet centraal geregistreerd; in de centrale registratie zijn alleen cijfergegevens opgenomen.

Bij ROC Twente zijn, passend bij de keuze voor intake, zaken centraal en decentraal in afstemming geregeld. De systemen en organisatie lijken dus goed afgestemd op de vernieuwing. De door ons onderzochte opleidingen constateren dat het realiseren van een aantal centraal gemaakte afspraken rond flexibiliteit niet gebeurt. Dat geldt bijvoorbeeld voor het realiseren van twee instroommomenten. Ook blijken de leerlingvolgsystemen en de behoefte aan informatie van deelnemers en docenten moeilijk op een lijn te brengen, vooral omdat het verkrijgen van informatie uit het systeem erg tijdrovend is.

Overall laat de analyse daarnaast zien dat alle ROC's werken met een vorm van lange termijn planning, waarin een aantal zaken geregeld zijn, namelijk 1) wanneer wat gerealiseerd moet zijn en 2) wat op welk niveau geregeld moet worden, met name wat op centraal en wat op decentraal niveau geregeld moet worden. Op centraal niveau constateert men dat dit soort planningen niet alleen effectief is maar ook voor rust zorgt op de werkvloer: ontwikkelaars en uitvoerders weten wanneer ze met wat bezig (moeten) zijn en wanneer wat opgeleverd moet worden om te zorgen dat het proces goed blijft verlopen. Vraagstukken die voor later geagendeerd zijn kan men dus met een gerust hart laten liggen, ze zijn geagendeerd, worden niet vergeten en komen op het moment dat dat nodig is aan bod.

Conclusies

De analyse van de mate van integraal veranderen (OOPS) laat zien dat op dit vlak slagen te winnen zijn. Bij alle onderzochte opleidingen behalve UV-Eindhoven lopen

teams en ontwikkelaars tegen problemen aan met en tekortkomingen van de systemen en de roostering. Het lijkt dus voor de ROC's onderling verstandig om op dit punt kennis en informatie uit te wisselen op concreet niveau: welke vormen van roostering, welke tools, welke typen leerlingvolgsystemen, administratieve systemen, etc. worden er waar gebruikt met welke positieve en negatieve kanten. Zijn die uitwisselbaar, vervangbaar, etc.

4.2.3 Dwarsdoorsnedes

Samenvatting van de analyse

De samenhang tussen de *visie* op ROC- en dat op afdelings- of opleidingsniveau (van de door ons onderzochte afdelingen) verschilt tussen de vier onderzochte ROC's. Bij Eindhoven en de Leijgraaf zijn de links eenvoudig te leggen, bij Aventus is geconstateerd dat het concept 'Onderwijscatalogus' nog teveel discussieruimte biedt. Er wordt daarom nu door een groep specialisten een format voor de onderwijscatalogus ontwikkeld, opdat de opleidingen de catalogus gaan vullen. Voor Twente is de relatie tussen de ROC-visie en de visie op afdelingsniveau moeilijk aan te geven omdat men voor een bottom-up strategie heeft gekozen. De onderzochte opleidingen hebben wel een heldere visie op maatwerk.

Op het terrein van de *articulatie van de vraag* laten zich twee benaderingen onderscheiden:

- een benadering gericht op de intake (Aventus en Twente);
- een benadering gericht op de inrichting van het onderwijs in domeinen (Eindhoven en de Leijgraaf).

Bij de intakebenadering gaat om 1) verbetering van het beeld dat de deelnemer heeft van beroep en opleiding en 2) personele continuïteit bij intake en loopbaanbegeleiding tijdens de opleiding.

Bij de domeinbenadering gaat het om vergroting van de eenheid van organisatie ('economy of scope'; zie Waslander en Van Kessel, 2008): het bedienen van een brede(re) groep deelnemers door één team van docenten.

Qua *differentiatie van de onderwijsinhoud* werken vrijwel alle opleidingen alleen met vrije keuzeruimte waarbinnen de deelnemer (in zekere mate) vrij kan kiezen en aanbod voor remediërend, verdiepend en/of verbredend onderwijs op vragen van deelnemers.

Qua *differentiatie van tempo* geeft één opleiding de deelnemer volledig de regie, in alle andere gevallen zijn er beperkt mogelijkheden: binnen vastgestelde eenheden en/of voor specifieke groepen.

Differentiatie van werkvormen is nog bij geen van de onderzochte opleidingen gerealiseerd. Bij twee afdelingen is het de ambitie dat op termijn wel te realiseren.

Vrije keuze in *volgorde van de leerstof en opdrachten* is in geen van de onderzochte opleidingen aan de orde, hooguit *binnen* de leereenheid, niet over de leereenheden heen. Uitzondering daarop zijn uiteraard de vrije keuze-leereenheden en andere vormen van benutting van de vrije ruimte in het programma.

De *match van deelnemer en opleiding* vindt in alle opleidingen plaats door middel van de intake. Daar worden overigens verschillende dingen onder verstaan. Soms gaat het om het geven van informatie en checken of die past, soms om tests, onderzoeken van het bestaande beroepsbeeld en oriënterende stages. Aventus lijkt daarbij te kiezen voor de inzet van docenten omdat die de opleidingen goed kennen en Twente juist niet voor vanwege het risico dat docenten eerder geneigd zijn de deelnemer de 'eigen' opleidingen 'binnen te loodsen'. In de 'domeingerichte' (De Leijgraaf) en daarmee enigszins te vergelijken (Eindhoven) aanpak vindt de match vervolgens plaats in de toespitsing van de opleidingsactiviteiten richting een uitstroombrofiel.

Alle opleidingen realiseren op dit moment één *instroommoment*.

Alle opleidingen *volgen de deelnemers 'tijdens de rit'*. *Bijstellen van het traject* is (in wisselende mate) overal alleen mogelijk *binnen* het domein. De afdelingen geven aan dat wisselingen van domein bij deelnemers zelden vóórkomt. Bij de domeinbenadering (brede instroom) lijken de mogelijkheden eenvoudiger te realiseren en met minder tijdverlies gepaard te kunnen gaan. Overal geldt dat bijstellen van het traject in de loop van de opleiding minder eenvoudig wordt en er eerder tijdverlies optreedt.

Toetsvormen liggen in alle onderzochte opleidingen vast. *Toetstijdstippen* zijn alleen variabel bij UV in Eindhoven en bij de opleiding EIM van Aventus: op het moment dat de deelnemer eraan toe is kan hij of zij summatief getoetst worden. In de andere gevallen liggen toetsmomenten in het cursusjaar vast.

Conclusies

De dwarsdoorsnedes laten nogmaals zien dat er sprake is van keuzes die gemaakt zijn bij de uitwerking van het leveren van maatwerk. ROC Twente en in zekere mate ook ROC Aventus kiezen (al dan niet expliciet) voor een benadering waarin de intake centraal staat. Voor Aventus geldt dat de keuzeruimte voor deelnemers daarnaast vergroot moet worden door gebruik van de onderwijscatalogus. Dat geldt voor Twente niet. De Leijgraaf en in zekere mate ook Eindhoven kiezen voor een domeingerichte benadering in combinatie met intake.

Wat de *organisatie van gedifferentieerd onderwijsaanbod* betreft kunnen we constateren dat die in de praktijk mondjesmaat tot stand komt. Hoewel de variatieruimte voor de deelnemers die op dit moment wordt gerealiseerd beperkt is, ligt het wel in de ambitie van de scholen om die ruimte te vergroten. Voor het vervolg van het project is het van belang na te gaan welke voorwaarden daarvoor van belang zijn, onder andere in de vorm van de gehanteerde of te hanteren *vormstandaarden* (ter onderscheiding van kwaliteitsstandaarden).

Gekoppeld aan de (nog) beperkte variatieruimte na instroom, is de vraag relevant in hoeverre er – vooral als het accent op de intake ligt – sprake is van het 'organiseren van onvrede'. De aspirant deelnemer wordt van alles gevraagd, terwijl het aanbod min of meer standaard is en blijft. Een voorbeeld daarvan zijn de gebruikte leerstijlen-test, die geen verdere invulling krijgt in het leerstofaanbod.

Binnen allen opleidingen is aandacht voor het voorkomen van onnodig tijdverlies door 'verkeerde' keuzes en plaatsing en doordat deelnemers in de loop van de opleiding van gedachten veranderen over hun wensen. Daarin kiezen – zoals al aangegeven – de ROC's verschillende benaderingen. Binnen alle ROC's is aandacht voor de organisatie van 'loops' in de (her)plaatsing, al is duidelijk dat de domeingerichte aanpak zich daar veel gemakkelijker voor leent dan de aanpak die zich vooral richt op de intake. Verschillen in tijdverlies bij overstap en tevredenheid over de opleiding c.q. instelling zouden op basis daarvan zichtbaar moeten zijn.

Toetsing is qua vorm niet gedifferentieerd. Qua tijd bij één onderzochte opleiding van Aventus en bij alle onderzochte opleidingen bij ROC Eindhoven volledige keuzevrijheid bij de deelnemer. Onduidelijk is nog hoe zaken geregeld zijn rond en bij herhaald niet behalen van de summatieve toets. Met name is relevant welke curriculumonderdelen een deelnemer moet overdoen bij herhaald niet behalen van de summatieve toets. Deze informatie ontbreekt ons op dit moment. Deze informatie is van cruciale betekenis van de rest van de kenmerken van maatwerk. Als deelnemers bijvoorbeeld een cursusjaar over moeten doen bij het niet behalen van een summatieve toets, stelt dat de overige vormen van maatwerk in een ander daglicht dan wanneer deelnemers op een voor hen praktisch tijdstip dat onderdeel kunnen overdoen waar hij de summatieve toets nog niet van heeft behaald.

4.3 Overall conclusions

De onderzochte afdelingen en opleidingen lijken een goed eind onderweg met het realiseren van de gestelde ambities op het terrein van het leveren van maatwerk aan deelnemers.

De ondersteuning door middel van vooral systemen verdient op veel plekken aandacht om de vernieuwing een (betere) kans van slagen te geven.

De uitwerking van 'flexibilisering' krijgt (nu) vooral (nog) gestalte aan de voorkant van het leertraject om ervoor te zorgen dat deelnemers zo goed mogelijk op hun plek komen of hen met zo min mogelijk tijdverlies een zo goed mogelijk passend aanbod gedaan kan worden, ook als ze pas in de loop van de opleiding greep krijgen op hun eigen wensen.

Logistiek krijgt dat vooral vorm in een versterkte aandacht voor de intake en/of in wat Waslander en Van Kessel (2008) 'economy of scope' noemen: vergroting van het bereik van een docententeam door hen de verantwoordelijkheid te geven voor een brede groep instromende deelnemers.

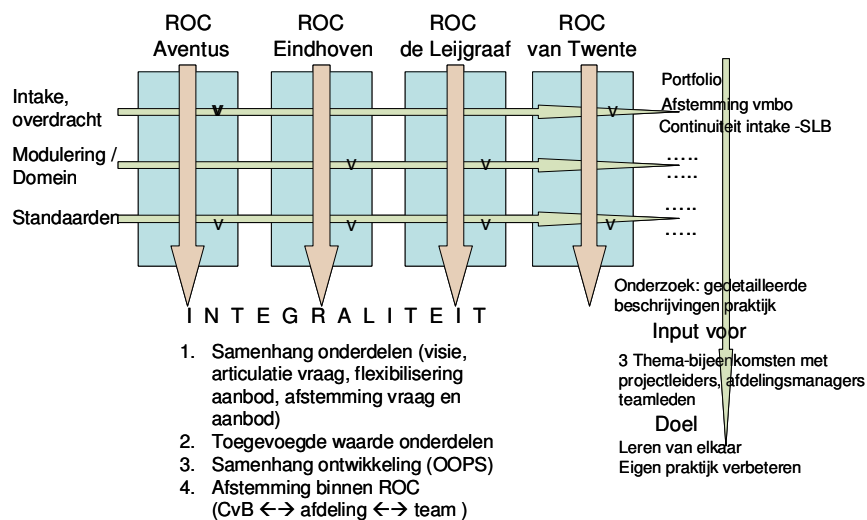
4.4 Vervolgonderzoek

Voor het vervolgonderzoek lijkt het van belang de hier gekozen benadering te continueren. Daarin wordt zowel recht gedaan aan de onderlinge samenhang binnen een uitwerking van het flexibiliteitsvraagstuk als aan het zoeken naar vergelijkingspunten waarop de uitwerkingen met elkaar te confronteren zijn. Immers, zoals al in 'Tussenstand' geconstateerd: elk van de ROC's kiest een vorm van flexibilisering die zodanige eigen accenten heeft en zodanig verweven is met de eigen visie op goed beroepsonderwijs, dat daaraan in onderzoek recht gedaan moet worden. Voor het vinden van vergelijkingspunten is het bovendien van belang dat deze zodanig uitwerkt en 'technisch' van aard zijn dat ze min of meer onafhankelijk van de overall visie van elk van de instellingen overdraagbaar zouden kunnen zijn.

We stellen daarvoor, op basis van de resultaten van dit onderzoek, de volgende punten van vergelijking voor:

1. intake en overdracht,
2. benadering: domeinbenadering – organisatie van leerstofeenheden
3. standaardisering

Schematisch weergegeven stellen we de benadering als volgt voor:



Literatuurlijst

- Asseldonk, T. van (2000). *Massa-individualisering: geld verdienen aan de grillige consument*. Alphen a/d Rijn: Samson
- Bakker, J., Boer, P.R. den en A.F.M. Nieuwenhuis (2008). *Excellent Leren, Excellent Organiseren: resultaten van de verkenningsfase*. Tilburg: IVA.
- Bakker, J., Boer, P.R. den en M. Oosterling (2009). *Tussenstand 2009. Eerste rapportage onderzoeksjaar 2008-2009 HPBO doorbraakonderzoek Excellent Leren Excellent Organiseren*. Tilburg: IVA.
- Kessel, M. van, Weide, M. van der en H. Datema. (2008). *De prijs van nieuw onderwijs*. De Bilt: Artefaction.
- Lampel, J., H. Mintzberg. (1996) Customizing Customization. In: Sloan Management Review, Fall.
- Smid, 2001, Professionals Opleiden. Over het ontwerpen van competentiegericht vervolgonderwijs voor hoger opgeleiden. Academic Service, Schoonhoven.
- Waslander, S. en M. van Kessel. (2008). *Leren Organiseren*. Friesland College, Artefaction.
- Waslander, S. (2007). Mass-customization in schools. Strategies Dutch secondary schools pursue to cope with the diversity-efficiency dilemma. *Journal of Education Policy*. 22 (4) 363– 382.
- Yin, R.K (2008). *Case study research. Design and methods*. Thousand Oaks / Londen / New Delhi: Sage Publications Inc

Bijlagen

Bijlage 1 – Casusbeschrijving Aventus Pedagogisch Werk

Contextbeschrijving

Binnen ROC Aventus is de opleiding Pedagogisch Werk beschreven, een opleiding op niveau 3 en 4 uit het cluster Gezondheidszorg, Welzijn en Onderwijs (GWO). De beschrijving is deels gebaseerd op de gegevens die het IVA heeft verkregen uit de CLOP-monitor. Deze is voor de betreffende opleiding door 2 informanten ingevuld, beide docenten. De data betreffen de feitelijke realisering van negen onderdelen die betrekking hebben op de inrichting van competentiegericht onderwijs (cgo). Elk van deze onderdelen bestaat uit een wisselend aantal vragen.

Daarnaast is er een telefonisch interview afgenomen bij een docent. In de beschrijving zal zoveel mogelijk aangegeven worden welke informatie komt uit de CLOP-scan en welke informatie uit het interview.

Ook is voor de beschrijving van regelingen op ROC-niveau gebruik gemaakt van de brochure 'Handleiding MBO -intake 2009', de brochure 'Intakeprocedures vmbo-mbo in Oost-Nederland van de Beroepskolom Stedendriehoek, Twents Aansluitingsnetwerk en Profijit samenwerkingsverband vmbo-mbo regio Achterhoek, het intakeformulier van ROC Aventus en het door het ROC uitgevoerde BPV-onderzoek.

Visie

Op ROC-niveau (uit Tussenstand 2009)

ROC Aventus ambieert leerprocessen in te richten op basis van de onderwijsvraag van deelnemers, hun talenten, ambities en reeds verworven competenties. Om dat te kunnen realiseren wil ROC Aventus haar onderwijsaanbod transparant beschrijven door metadatering¹⁰ van onderwijsproducten in een 'onderwijscatalogus'. De ontwikkeling van een set onderwijsstandaarden is daar onderdeel van. Om dat werkbaar te maken wil ROC Aventus de processen ondersteunen door middel van adequate informatiesystemen.

¹⁰ Metadatering is het labelen van onderwijseenheden voor deelnemers, docenten en digitale systemen (zoals de onderwijscatalogus). Deze labels verschaffen informatie over de aard en omvang van de onderwijseenheid en de eisen waaraan voldaan moet zijn wil een deelnemer dit onderwijsonderdeel kunnen volgen, zoals het hebben gevolgd van een ander onderwijsonderdeel, het beschikken over bepaalde voorkennis, etc.

ROC Aventus is een van de medeoprichters van Triple A en sluit bij de ontwikkeling van de onderwijscatalogus aan bij de ontwikkelingen in dit platform. Het draaipunt in de werkwijze is de onderwijscatalogus, waarin alle onderwijsproducten zijn vastgelegd in metadata. Door invoer van de gewenste onderwijsprogramma's van instromende deelnemers worden onder andere door wisselingen in volgordes van eenheden in die programma's werkbare groepen deelnemers geformeerd. Op basis daarvan worden docenten, locaties, roostertijden etc. toegekend.

In het schooljaar 2009-2010 heeft een belangrijk deel van de activiteiten van ROC Aventus gelegen in de formulering van standaarden om de onderwijscatalogus goed te kunnen laten functioneren. Tevens zijn 7 pilots gestart om te ontwikkelen en experimenteren met deze standaarden. De toegepaste standaarden zijn gemonitord om op basis van evaluatie tot een evenwichtige en werkbare set te komen. Het aanpaalend beroepsonderwijs in de kolom en het bedrijfsleven zijn betrokken bij het onderzoek naar de standaarden.

Aansluitend bij de onderwijscatalogus geeft ROC Aventus de trajectbegeleiding een nadrukkelijke rol in het project. ROC Aventus kiest voor één trajectbegeleider per deelnemer voor zijn gehele verblijf in het ROC, voor zover het de toewijzing en wijzigingen buiten het opleidingsprogramma betreft. Begeleiding van de deelnemers binnen de opleiding is toebedacht aan de onderwijsbegeleider. De uitwerking op opleidingsniveau krijgt in 2009-2010 verder gestalte.

Op afdelings- en opleidingsniveau

De informant van het interview was op moment van het interview niet op de hoogte van de visie van de opleiding Pedagogisch Werk op maatwerk en flexibilisering.

Articulatie van de vraag/intake

Overdracht vmbo-mbo

Er zijn op 2 niveaus afspraken over de overdracht van vmbo naar mbo, namelijk op regionaal niveau en op ROC-niveau.

Regionale afspraken

De regionale afspraken zijn gemaakt in het kader van het project 'Beroepskolom Stedendriehoek'. De vo-scholen uit de regio Stedendriehoek hebben met ROC Aventus bindende afspraken gemaakt over het gebruik van het portfolio in de intake. De meerderheid van de vo-scholen maakt gebruik van het portfolio dat door het project "Beroepskolom-Stedendriehoek" is ontwikkeld (downloadbaar op www.beroepskolom-stedendriehoek.nl). In het schooljaar 2008-2009 is een nieuwe versie ontwikkeld. Dit portfolio zal voor het eerst in de intake gebruikt worden bij de overgang in 2010 (naar schooljaar 2010-2011). In het portfolio houdt de deelnemer zijn/haar onderwijsontwikkelingen bij en verzamelt daarvan bewijsstukken. Daarnaast verzamelt de deelnemer informatie over het keuzeproces dat hij/zij heeft doormaakt (keuze leerweg, overwegingen vervolgopleiding, beroepsbeeld, stage-ervaringen,

bijbaantjes, etc.). Deze informatie is ook bedoeld voor het ROC om inzicht te krijgen in het functioneren van de deelnemer en in zijn/haar belangstellingsfeer.

Het portfolio is bedoeld als de start van de begeleiding van de deelnemer in het mbo, om in positieve bij te dragen aan het opstellen van een persoonlijk opleidingsplan. Het is nadrukkelijk niet bedoeld als selectiemiddel.

Volgens de informant van het interview zijn er op dit moment weinig deelnemers die met een dergelijk portfolio de opleiding binnen komen. Het portfolio is niet digitaal. Het zijn mappen waarin niet echt informatie in staat waar de opleiding iets mee kan. In het eerste jaar van de opleiding wordt hier niets mee gedaan.

Binnen het vo is de mentor of de decaan betrokken bij de begeleiding van de deelnemer; de regionale afspraak is dat hij het portfolio daarbij heeft gebruikt.

ROC-afspraken

Het ROC maakt gebruik van een intakeformulier. In dit intakeformulier is vooral aandacht voor een aantal aspecten die ook in het portfolio van het vo van de instromende deelnemers aan bod komen. In het geval een deelnemer geen portfolio heeft, zijn vragen opgenomen over:

- Studeergedrag en houding.
- Extra begeleiding in het onderwijsproces.
- Beroepskeuze(proces).
- Werk- en stage-ervaring.
- Extra begeleiding, belemmeringen en handicaps – de deelnemer wordt gevraagd of hij/zij vindt dat hierover contact opgenomen mag/moet worden met de begeleider in het vo.

Regionaal is afgesproken dat de mentor of decaan in het vo de deelnemer stimuleert om, bij ontstentenis van een portfolio, deze vragen van het overdrachtsformulier in te vullen.

Volgens de informant van het interview is er op dit moment geen sprake van dossier-overdracht. De dossiers die er zijn komen niet bij de docenten die de deelnemers begeleiden terecht.

Intake

De intake is een op ROC- en hoger niveau gestandaardiseerd proces: er zijn bovenregionaal (Twente, Achterhoek, Stedendriehoek), regionaal (Stedendriehoek) en binnen het ROC afspraken gemaakt over de intake.

Bovenregionale afspraken over de intake

Uitgangspunten bij de intake zijn dezelfde als bovengenoemd bij het portfolio voor de overdracht van vmbo naar mbo. Gespreksonderwerpen in het intakegesprek zijn:

- De keuze van de deelnemer voor een bepaalde opleiding.

- De motivatie van de opleidingskeuze.
- De studieresultaten.
- Niveau van instroom.
- Werk- en stage ervaringen.
- Controle van de gegevens op het aanmeldingsformulier.

Het intakegesprek is het begin van het begeleidingstraject op het mbo. De scholen van de 3 samenwerkingsverbanden geven hun deelnemers de opdracht hun doorstroomdocument (portfolio, doorstroomdossier of OVM) mee te nemen naar de intake of van te voren op te sturen.

Op bovenregionaal niveau is bovendien afgesproken dat voorafgaande aan het gesprek de intaker informatie heeft verzameld over de betreffende deelnemer m.b.t. de formele zaken en dat het gesprek gevoerd wordt aan de hand van het doorstroomdocument. De deelnemer moet gelegenheid krijgen om vragen te stellen en aan het eind van het gesprek moet het de deelnemer duidelijk zijn welke vervolgstappen genomen moeten worden voor plaatsing.

Het intakegesprek voorziet in de mogelijkheid om over de volgende aspecten duidelijkheid te krijgen:

- Vaardigheden/houdingsaspecten van de deelnemer.
- Activiteiten die ondernomen zijn voor de opleidingskeuze, ofwel hoe actief is een deelnemer.
- Heeft de deelnemer een juist beroepsbeeld ontwikkeld.
- Heeft de deelnemer een juiste opleidingskeuze gemaakt.
- Heeft de deelnemer extra begeleiding en zorg nodig.
- Had/heeft de deelnemer recht op LGF3 (het rugzakje).

Regionaal/ROC- afspraken

Aanvullend op de bovenregionale afspraken zijn de volgende afspraken op regio/ROC-niveau gemaakt:

- Een intakegesprek duurt tussen de 15 en 30 minuten.
- Het gesprek wordt in ROC Aventus gevoerd aan de hand van het centraal vastgestelde "Aventus intakeformulier", waarin in elk geval de volgende thema's, bij voorkeur uit het portfolio, worden besproken: studeergedrag en houding, beroepskeuze(proces), werk- en/of stage ervaring, het overdrachtsformulier/zelfinvulversie.

Volgens de informant van het interview wordt het "Aventus intakeformulier" gebruikt door het team. Als er wijzigingen zijn in het intakeformulier vinden er bijeenkomsten plaats om deze wijzigingen toe te lichten (dit is 1 keer gebeurd).

Volgens de informant voert de leertrajectbegeleider de intakegesprekken maar dat betekent niet dat deze persoon de leertrajectbegeleider blijft gedurende de rest van de opleiding. In de praktijk vervullen alle docenten ook de rol van leertrajectbegeleider en wordt pas na de intake bepaald wie de leertrajectbegeleider van de deelne-

mer wordt. Alle docenten kunnen de intakes uitvoeren, hiervoor zijn geen speciale functie-eisen geformuleerd.

De gegevens uit het intakegesprek worden opgeslagen in het deelnemerdossier.

De deelnemers stromen 1 keer per jaar in. In april/mei zijn de meeste intakegesprekken. Incidenteel stromen deelnemers later in.

De eerste 20 weken van de opleiding wordt een oriëntatiefase genoemd. Tijdens deze fase vinden gesprekken plaats tussen deelnemers en de leertrajectbegeleider over het leren van de deelnemers en hun eigen leerstijl. Dit is nadrukkelijk geen verlengde intake. Als blijkt dat een deelnemer niet op de goede plaats zit dan wordt het servicebureau ingeschakeld.

Organisatie van differentiatie van het aanbod

Inhoud

De informanten uit de CLOP-scan zijn het oneens over de ruimte voor inhoudelijke afstemming van de onderwijsinhoud op de wensen van de deelnemer. De ene informant geeft aan dat de deelnemer na de definitieve keuze voor de opleiding een programma volgt dat voor alle deelnemers in de groep geldt, maar wel in een eigen tempo kan worden doorlopen. De andere informant geeft aan dat er ruimte is voor de deelnemer om – rekening houdend met de eerder verworven competenties – inhoudelijk keuzes te maken die bij de eigen ambities passen. De deelnemer stippelt samen met de leertrajectbegeleider (het begin van) de eigen leerroute uit.

De werkprocessen uit het kwalificatiedossier bepalen volgens de informant van het interview de inhoud van de opleiding. Deze zijn vertaald in leerinhouden die in workshops/cursussen worden gegeven. In feite zijn de “oude vakken” vertaald naar de werkprocessen. De opdrachten behorende bij deze leerinhouden staan in het onderwijsmagazijn beschreven.

Voor elke deelnemer is de inhoud van de opleiding hetzelfde. Het eerste jaar is een theoriejaar. Dit heeft zeker ook te maken met het gegeven dat de instellingen geen eerstejaars deelnemers willen laten stagelopen. Het tweede en derde jaar van de opleiding op niveau 4 bestaat uit 5 proeven, het tweede jaar van de opleiding van niveau 3 bestaat uit 4 proeven. Het is overigens niet zo dat de proeven van niveau 3 en 4 hetzelfde zijn.

Voordat een deelnemer een proeve mag uitvoeren moet hij of zij werken aan een aantal leerinhouden waarvoor verschillende toetsen gemaakt moeten worden, die met een voldoende dienen te worden afgesloten. Als voor deze toetsen geen voldoende behaald wordt, mag de deelnemer de proeve niet doen. De toetsen kunnen bestaan uit schriftelijke opdrachten, toetsen maar ook integrale opdrachten. De opdrachten die de deelnemer moet uitvoeren staan vermeld op een zogenaamde “onderwijskaart”.

Enige keuzemogelijkheid hebben de deelnemers als het gaat om de stage. In die zin heeft ook de stageplek invloed op welke proeve uitgevoerd kan worden. Desondanks moeten alle deelnemers alle proeve van bekwaamheden uiteindelijk uitvoeren.

De niveau 4 deelnemers lopen stage als de niveau 3 deelnemers op school zijn en omgekeerd. Dit maakt flexibiliteit in keuzemogelijkheden moeilijker.

Tempo

Een informant uit de CLOP-scan geeft aan dat de deelnemer na de definitieve keuze voor de opleiding een programma volgt dat voor alle deelnemers in de groep geldt, maar wel in een eigen tempo kan worden doorlopen.

De informant van het interview geeft aan dat het versnellen van de opleiding een probleem is. Een deelnemer kan bijvoorbeeld al aan het eind van het eerste jaar bepaalde cursussen volgen, die hij of zij ook later in het tweede jaar kan volgen. Echter andere mogelijkheden om de opleiding te versnellen zijn er niet. Er lopen nu wel enkele experimenten met enkele deelnemers die in het eerste jaar al stagelopen en al een aantal cursussen door middel van zelfstandig werken volgen van het tweede jaar van de opleiding.

De informant geeft aan dat wanneer deelnemers in de huidige situatie vrijstellingen voor bepaalde cursussen krijgen er een "gatenkaas" ontstaat. Echte tijdwinst voor de deelnemer levert dat niet op.

Werkvorm

Volgens één informant van de CLOP-scan kan de deelnemer integrale opdrachten uitvoeren die passen bij zijn leerstijl.

Volgens de informant van het interview zijn de werkvormen en leervormen niet specifiek afgestemd op de behoefte van de deelnemer. De deelnemer kan hierin ook geen keuzen maken. Het aanbod van de werkvormen is zo samengesteld dat verschillende leerstijlen aan bod komen.

Volgorde

De deelnemer heeft geen mogelijkheden om op een andere volgorde het curriculum te doorlopen of aan te passen aan zijn of haar behoeften, aldus de informant van het interview. Ook het aantal opdrachten ligt vast. Keuzemogelijkheden hebben deelnemers soms wel in hun stage. Hoewel dan volgens de informant de stageplek meer de keuze voor de volgorde van door te lopen opdrachten bepaalt.

Matching/verbinding vraag en aanbod – toewijzing van een deelnemer aan een traject

De deelnemer krijgt volgens de informanten van de CLOP-scan een leer-taak/taak/opdracht aangeboden waarin ruimte is voor een persoonlijke uitwerking en de deelnemer kan zelf een keuze maken aan welke competenties hij/zij gaat werken. De deelnemer kan volgens één informant bovendien zelf een keuze maken uit het materiaal.

Het onderwijsmagazijn wordt blijkens de CLOP-scan gezien als:

- Het een digitale omgeving is waarin al het lesmateriaal beschikbaar is voor de deelnemers. (bijv. WebCT-vista) – 1 informant.
- Er is een concept voor de invulling van het onderwijsmagazijn met bijbehorende formats – 1 informant.

In het onderwijsmagazijn zijn opgenomen voor docenten:

- Integrale (praktijk)opdrachten (1 informant).
- Integrale (praktijk)opdrachten + instructie (1 informant).
- Inhoud van de workshops//lessen (1 informant).
- Inhoud van de workshop //lessen+ begeleidend materiaal (2 informanten).
- Trainingsmateriaal, t.b.v. van aanleren van vaardigheden (1 informant).
- Formatieve toetsen (1 informant).

De kennisoverdracht staat volgens één informant uit de CLOP-scan los van de integrale opdrachten en heeft een verplichtend karakter. Volgens de andere informant wordt het aangeboden ter ondersteuning van de integrale praktijkopdrachten.

Volgens de informant van het interview schrijven de deelnemers zich in voor de opleiding en kunnen de deelnemers nog switchen in het eerste en tweede jaar van de opleiding in overleg met de leertrajectbegeleider. Als deelnemers pas in het derde jaar gaan switchen van opleiding dan levert dit vertraging op.

De inhoud van de opleiding is te vinden in “het onderwijsmagazijn”. Dit is een digitale werkomgeving (blackboard). Op deze digitale werkomgeving zijn de opdrachten voor de deelnemer te vinden. Op dit moment staan hier nog niet alle opdrachten in omdat nog niet alle docenten hiermee werken. Volgens de informant werken iets meer dan de helft van de docenten met “het onderwijsmagazijn”. In ieder geval staan wel alle materialen voor BPV en van de leertrajectbegeleider erop. Een individuele docent die dit leuk vindt maakt behorende bij het studiemateriaal eigen digitaal lesmateriaal dat op de genoemde digitale leeromgeving te vinden is.

De leertrajectbegeleider houdt expliciet de voortgang van de deelnemer in de gaten als het gaat om het leertraject, aldus de informant van het interview. De coaches/experts zijn degenen die zorgen voor de theorie-inhouden. De BPV-coaches houden zich bezig met de stage en voeren met de deelnemer en praktijkbegeleider stagegesprekken.

De opleiding bestaat uit een klein team. Iedereen vervult alle rollen. Dit houdt ook in dat verschillende rollen door elkaar heen lopen. De laatste tijd komt hier wel steeds meer duidelijkheid in.

Instromen

De deelnemers stromen, volgens de informant van het interview, 1 keer per jaar in. In april/mei zijn de meeste intakegesprekken. Incidenteel stromen deelnemers later in.

Volgen van de deelnemer en bijstellen leertraject

Volgen van de deelnemer

Alle deelnemers hebben binnen de opleiding een onderwijsbegeleider en voor de intake buiten de opleiding een leertrajectbegeleider (ROC-breed beleid).

In de opleiding SPW /MZ hebben alle deelnemers een leertrajectbegeleider. Deze begeleiders hebben geen scholing gekregen.

De resultaten van de leertrajectbegeleiding worden in een voortgangsverslag vastgesteld en door beide partijen ondertekend aldus één van de informanten. Volgens de andere informant wordt de voortgang niet officieel vastgelegd en maakt de leertrajectbegeleider voor zichzelf aantekeningen.

Het team oriënteert zich op geschikte instrumenten om de competentiegroei te meten.

De resultaten van de begeleiding worden vastgelegd in de deelnemersadministratie, in WebCT (WebCT is een soort toets/info omgeving waar deelnemers op bepaalde plekken als ze daartoe zijn gemachtigd bij kunnen komen), in de Competentiecheck, via de mail en met behulp van andere instrumenten.

De leertrajectbegeleider:

- legt afspraken die met deelnemers worden gemaakt vast (2 informanten).
- biedt ondersteuning bij het opstellen van een POP(2 informanten).
- heeft op gezette tijden individuele gesprekken met deelnemers (2 informanten).
- onderneemt actie bij absentie van deelnemers (2 informanten).
- heeft op gezette tijden gesprekken met kleine groepjes deelnemers (1 informant).
- organiseert activiteiten die betrekking hebbe op de loopbaan van de deelnemers (1 informant).

Loopbaanleergesprekken vinden 2 keer plaats per periode van 8-10 weken.

Daarbij wordt gebruik gemaakt van de volgende instrumenten:

- POP.
- Papieren portfolio.
- Voortgangsformulieren.
- Voortgangsgesprekken.
- Reflectie-instrumenten (1 informant).
- Competentiemeter (1 informant).

Volgens de informant van het interview houdt de leertrajectbegeleider zich bezig met het volgen van de deelnemer. De coach gaat over de inhoud van de opleiding. De deelnemer wordt gevolgd door een portfolio (nog niet digitaal) als ontwikkelingsinstrument en een bewijsportfolio met daarin proeven met beoordelingen.

(Mogelijkheden tot) bijstellen van het leertraject

Volgens de informant van het interview zijn er geen mogelijkheden voor de deelnemer om zijn of haar leertraject bij te stellen. Het leertraject staat vast. Als een deelnemer langer doet over een proeve, loopt de deelnemer vertraging op. De deelnemer heeft geen mogelijkheden om te versnellen (op enkele, eerder genoemde, lopende experimenten na).

(Summatieve) toetsing en afsluiting

Vorm / Keuzeruimte

Het team heeft volgens de informant van het interview een globaal beeld van de wijze van examineren en moet op dit punt nog beslissingen nemen.

Beide informanten van de CLOP-scan geven verschillende toetsvormen aan:

- Proeve van Bekwaamheid met voorwaardelijke eisen t.a.v deelname aan PvB (Go of No Go).
- Mix van instrumenten waaronder casustoets, portfoliobewijzen, gedragsproeve.

Voor de formatieve toetsing wordt gebruik gemaakt van:

- Kennistoetsen.
- Werkstukbeoordeling.
- Aftekenen van vaardigheden.
- Beoordeling van houdingsaspecten.
- Integrale opdrachten.
- Vaardigheidstoetsen.

Volgens de informant van het interview wordt in overleg met de praktijkbegeleiders van de werkplek bepaald of een deelnemer eraan toe is om een proeve van bekwaamheid te doen. Alleen de leertrajectbegeleider en de praktijkbegeleider houden zich bezig met de proeven. De leertrajectbegeleider geeft een "go" aan de deelnemer. De praktijkbegeleiders geven de uiteindelijke beoordeling. Na beoordeling kijkt de leertrajectbegeleider het reflectieverslag na.

Het bewijs dat de proeve behaald is, komt in het portfolio en dat wordt vervolgens weer beoordeeld door een assessor. De assessor kijkt of het product aan de gestelde criteria voldoet. De assessor is iemand van een andere opleiding binnen ROC Aventus, die de deelnemer niet kent.

Tijdstip

Afsluiting (vaststellen van diploma's) vindt 4 keer per cursusjaar plaats.

Begeleiding van (potentiële) dropouts en alumni

Als een deelnemer gedurende 2 weken 6 uren onafgemeld afwezig is, wordt dit, aldus de informant van het interview, gemeld bij de onderwijsinspectie. Als dit leidt tot problemen wordt het servicebureau ingeschakeld.

De informant is niet op de hoogte van de begeleiding die op dit moment wordt gedaan voor de afgestudeerden.

Bijlage 2 – Casusbeschrijving Aventus Elektrisch Installatie Monteur

Contextbeschrijving

Binnen ROC Aventus is de opleiding Elektrisch Installatie Monteur (EIM) beschreven, een niveau 2 opleiding uit het cluster Techniek.

De beschrijving is deels gebaseerd op de gegevens die het IVA heeft verkregen uit de CLOP-monitor. Deze is voor de betreffende opleiding door 4 informanten ingevuld, waaronder de afdelingsmanager. De data betreffen de feitelijke realisering van negen onderdelen die betrekking hebben op de inrichting van competentiegericht onderwijs (cgo). Elk van deze onderdelen bestaat uit een wisselend aantal vragen. Daarnaast is er een telefonisch interview afgenomen bij een docent van de opleiding. In de beschrijving zal zoveel mogelijk aangegeven worden welke informatie komt uit de CLOP-scan en welke informatie uit het interview.

Ook is voor de beschrijving van regelingen op ROC-niveau gebruik gemaakt van de brochure 'Handleiding MBO -intake 2009', de brochure 'Intakeprocedures vmbo-mbo in Oost-Nederland van de Beroepskolom Stedendriehoek, Twents Aansluitingsnetwerk en Profijit samenwerkingsverband vmbo-mbo regio Achterhoek, het intakeformulier van ROC Aventus, het door het ROC uitgevoerde BPV-onderzoek, opleidingsoverzicht afdeling Electro-techniek en beoordelingsprotocol 92250 definitief 04-06-2008.

Visie

Op ROC-niveau (uit Tussenstand 2009)

ROC Aventus ambieert leerprocessen in te richten op basis van de onderwijsvraag van deelnemers, hun talenten, ambities en reeds verworven competenties. Om dat te kunnen realiseren wil ROC Aventus haar onderwijsaanbod transparant beschrijven door metadatering¹¹ van onderwijsproducten in een 'onderwijscatalogus'. De ontwikkeling van een set onderwijsstandaarden is daar onderdeel van. Om dat werkbaar te maken wil ROC Aventus de processen ondersteunen door middel van adequate informatiesystemen.

ROC Aventus is een van de medeoprichters van Triple A en sluit bij de ontwikkeling van de onderwijscatalogus aan bij de ontwikkelingen in dit platform. Het draaipunt in de werkwijze is de onderwijscatalogus, waarin alle onderwijsproducten zijn vastge-

¹¹ Metadatering is het labelen van onderwijseenheden voor deelnemers, docenten en digitale systemen (zoals de onderwijscatalogus). Deze labels verschaffen informatie over de aard en omvang van de onderwijseenheid en de eisen waaraan voldaan moet zijn wil een deelnemer dit onderwijsonderdeel kunnen volgen, zoals het hebben gevolgd van een ander onderwijsonderdeel, het beschikken over bepaalde voorkennis, etc.

legd in metadata. Door invoer van de gewenste onderwijsprogramma's van instromende deelnemers worden onder andere door wisselingen in volgordes van eenheden in die programma's werkbare groepen deelnemers geformeerd. Op basis daarvan worden docenten, locaties, roostertijden, etc. toegekend.

In het schooljaar 2009-2010 heeft een belangrijk deel van de activiteiten van ROC Aventus gelegen in de formulering van standaarden om de onderwijscatalogus goed te kunnen laten functioneren. Tevens zijn 7 pilots gestart om te ontwikkelen en experimenteren met deze standaarden. De toegepaste standaarden zijn gemonitord om op basis van evaluatie tot een evenwichtige en werkbare set te komen. Het aanpaalend beroepsonderwijs in de kolom en het bedrijfsleven zijn betrokken bij het onderzoek naar de standaarden.

Aansluitend bij de onderwijscatalogus geeft ROC Aventus de trajectbegeleiding een nadrukkelijke rol in het project. ROC Aventus kiest voor één trajectbegeleider per deelnemer voor zijn gehele verblijf in het ROC, voor zover het de toewijzing en wijzigingen buiten het opleidingsprogramma betreft. Begeleiding van de deelnemers binnen de opleiding is toebedacht aan de onderwijsbegeleider. De uitwerking op opleidingsniveau krijgt in 2009-2010 verder gestalte.

Op afdelings- en opleidingsniveau

De informant van het interview was op moment van het interview niet op de hoogte van de visie van de opleiding EIM op maatwerk en flexibilisering.

Articulatie van de vraag/intake

Overdracht

Er zijn op 2 niveaus afspraken over de overdracht van vmbo naar mbo, namelijk op regionaal niveau en op ROC-niveau.

Regionale afspraken

De regionale afspraken zijn gemaakt in het kader van het project 'Beroepskolom Stedendriehoek'. De vo-scholen uit de regio Stedendriehoek hebben met ROC Aventus bindende afspraken gemaakt over het gebruik van het portfolio in de intake. De meerderheid van de vo-scholen maakt gebruik van het portfolio dat door het project "Beroepskolom-Stedendriehoek" is ontwikkeld (downloadbaar op www.beroepskolom-stedendriehoek.nl).

Volgens de informatie uit het interview wordt op dit moment op de opleiding EIM van ROC Aventus nog weinig gedaan met het portfolio gedaan. Sommige scholen voor voortgezet onderwijs hebben een digitaal portfolio, andere alleen een papieren versie. Voor de meeste deelnemers van het vo geldt dat het portfolio pas de laatste weken voorafgaande aan de intake is ingevuld. Het portfolio voegt volgens de informant op dit moment weinig toe aan de intake.

In het schooljaar 2008-2009 is een nieuwe versie portfolio ontwikkeld. Dit portfolio zal voor het eerst in de intake gebruikt worden bij de overgang in 2010 (naar schooljaar 2010-2011). In het portfolio houdt de deelnemer zijn/haar onderwijsontwikkelingen bij

en verzamelt daarvan bewijsstukken. Daarnaast verzamelt de deelnemer informatie over het keuzeproces dat hij/zij heeft dooremaakt (keuze leerweg, overwegingen vervolgopleiding, beroepsbeeld, stage-ervaringen, bijbaantjes, etc.). Deze informatie is ook bedoeld voor het ROC om inzicht te krijgen in het functioneren van de deelnemer en in zijn/haar belangstellingssfeer.

Het portfolio is bedoeld als de start van de begeleiding van de deelnemer in het mbo, om in positieve bij te dragen aan het opstellen van een persoonlijk opleidingsplan. Het is nadrukkelijk niet bedoeld als selectiemiddel. Er is op dit moment geen sprake van dat het portfolio van het vo aansluit op het portfolio van het mbo.

Binnen het vo is de mentor of de decaan betrokken bij de begeleiding van de deelnemer; de regionale afspraak is dat hij het portfolio daarbij gebruikt.

ROC-afspraken

Het ROC maakt gebruik van een intakeformulier. In dit intakeformulier is vooral aandacht voor een aantal aspecten die ook in het portfolio van het vo van de instromende deelnemers aan bod komen. In het geval een deelnemer geen portfolio heeft, zijn vragen opgenomen over:

- Studeergedrag en houding.
- Extra begeleiding in het onderwijsproces.
- Beroepskeuze(proces).
- Werk- en stage-ervaring.
- Extra begeleiding, belemmeringen en handicaps – de deelnemer wordt gevraagd of hij/zij vindt dat hierover contact opgenomen mag/moet worden met de begeleider in het vo.

Regionaal is afgesproken dat de mentor of decaan in het vo de deelnemer stimuleert om, bij ontstentenis van een portfolio, deze vragen van het overdrachtsformulier in te vullen.

Intake

De intake is een op ROC- en hoger niveau gestandaardiseerd proces: er zijn bovenregionaal (Twente, Achterhoek, Stedendriehoek), regionaal (Stedendriehoek) en binnen het ROC afspraken gemaakt over de intake.

Bovenregionale afspraken over de intake

Uitgangspunten bij de intake zijn dezelfde als bovengenoemd bij het portfolio voor de overdracht van vmbo naar mbo. Gespreksonderwerpen in het intakegesprek zijn:

- De keuze van de deelnemer voor een bepaalde opleiding.
- De motivatie van de opleidingskeuze.
- De studieresultaten.
- Niveau van instroom.
- Werk- en stage ervaringen.
- Controle van de gegevens op het aanmeldingsformulier.

Het intakegesprek is het begin van het begeleidingstraject op het mbo. De scholen van de 3 samenwerkingsverbanden geven hun deelnemers de opdracht hun doorstroomdocument (portfolio, doorstroomdossier of OVM) mee te nemen naar de intake of van te voren op te sturen.

Op bovenregionaal niveau is bovendien afgesproken dat voorafgaande aan het gesprek de intaker informatie heeft verzameld over de betreffende deelnemer m.b.t. de formele zaken en dat het gesprek gevoerd wordt aan de hand van het doorstroomdocument. De deelnemer moet gelegenheid krijgen om vragen te stellen en aan het eind van het gesprek moet het de deelnemer duidelijk zijn welke vervolgstappen genomen moeten worden voor plaatsing.

Het intakegesprek voorziet in de mogelijkheid om over de volgende aspecten duidelijkheid te krijgen:

- vaardigheden/houdingsaspecten van de deelnemer;
- activiteiten die ondernomen zijn voor de opleidingskeuze, ofwel hoe actief is een deelnemer;
- heeft de deelnemer een juist beroepsbeeld ontwikkeld;
- heeft de deelnemer een juiste opleidingskeuze gemaakt;
- heeft de deelnemer extra begeleiding en zorg nodig;
- had/heeft de deelnemer recht op LGF3 (het rugzakje).

Regionaal/ROC- afspraken

Aanvullend op de bovenregionale afspraken zijn de volgende afspraken op regio/ROC-niveau gemaakt:

- Een intakegesprek duurt tussen de 15 en 30 minuten.
- Het gesprek wordt in ROC Aventus gevoerd aan de hand van het centraal vastgestelde "Aventus intakeformulier", waarin in elk geval de volgende thema's, bij voorkeur uit het portfolio, worden besproken: studeergedrag, houding, beroepskeuze(proces), werk- en/of stage ervaring, het overdrachtsformulier/zelfinvulversie.

Volgens de informant van het interview wordt het "Aventus intakeformulier" door alle leraren gebruikt. De intake wordt binnen het ROC uitgevoerd door een 'intaker'. Volgens de informant zijn de intakers de docenten die de vakken voor EIM beheersen. Zij zijn degenen die een overzicht hebben over de opleiding en kunnen kijken of een deelnemer vrijstellingen zou kunnen krijgen voor bepaalde vakken. Zij kijken in welke opleiding een deelnemer het beste kan instromen. Uiteindelijk beslist de deelnemer welke opleiding hij of zij wil volgen.

De deelnemer vult voorafgaande aan het intakegesprek zelf het intakeformulier in. Op de vraag wat er vervolgens met het intakeformulier gebeurt, antwoordt de informant dat het intakeformulier vooral wordt gebruikt als het gaat om het inventariseren welke deelnemers een dyslexieverklaring hebben of op een andere manier extra aandacht behoeven.

De gegevens uit het intakegesprek worden opgeslagen in het deelnemerdossier. Het

deelnemer dossier is voor intern gebruik. Andere onderdelen van het deelnemer dossier zijn bijvoorbeeld een kopie van het ID, certificaten etc.

In principe kan er volgens de informant elke dag in het jaar een intake plaatsvinden doordat deelnemers op elk moment van het jaar kunnen instromen.

Er worden niet standaard aanvullende testen met de deelnemers uitgevoerd. Alleen deelnemers van duaal maken een VDL-test.

Organisatie van differentiatie van het aanbod

Inhoud van de opleiding

Uit de CLOP-scan blijkt dat volgens de afdelingsmanager de resultaten van de intake bepalend zijn voor de onderwijs- en leeractiviteiten die de deelnemer krijgt aangeboden en krijgen deelnemers die al beschikken over bepaalde kennis en vaardigheden een aangepaste POP voor bepaalde programmaonderdelen. De deelnemer stippelt samen met de leertrajectbegeleider (het begin van) een eigen leerroute uit. Daarin krijgt, aldus de afdelingsmanager en 3 bevraagde docenten in de CLOP-scan, elke deelnemer overigens het programma dat voor alle deelnemers in de groep geldt, maar de deelnemer kan dat programma in eigen tempo doorlopen. Deelnemers hebben geen ruimte om inhoudelijke keuzes te maken die bij hun ambities passen. Wel geeft de afdelingsmanager aan dat er meer aandacht is voor flexibiliteit en maatwerk, naarmate de deelnemer verder vordert in de opleiding.

Tevens krijgen deelnemers die hiaten vertonen aanvullende programma's en worden na de signalering van zorgbehoefte stappen uitgezet. Deelnemers die vanuit een niet afgeronde vmbo-opleiding instromen krijgen aangepast lesmateriaal, aldus alle informanten van de CLOP-scan.

Het doel van het ELEO-project binnen ROC Aventus is het werken met een onderwijsmagazijn en -catalogus. Door 2 van de informanten van de opleiding uit de CLOP-scan wordt het onderwijsmagazijn gezien als een droom waar voorlopig nog niet aan gewerkt zal worden. Een informant geeft aan dat er een concept is dat gevuld moet worden. Een informant geeft aan dat er niets is of dat hij niet weet of er iets is.

Van de 4 informanten uit de CLOP-scan geven er 3 aan dat het vaardigheidsonderwijs wordt aangeboden als onderdeel van de integrale praktijkopdrachten. Eén echter geeft aan dat het los staat van integrale opdrachten en een verplichtend karakter heeft.

Betreffende de kennisoverdracht geven 2 informanten aan dat het los staat van integrale opdrachten en een verplichtend karakter heeft; 1 informant geeft aan dat het wordt aangeboden ter ondersteuning van de integrale praktijkopdrachten en 1 dat het vraaggestuurd wordt aangeboden naar behoefte van de deelnemer.

Volgens de informant uit het interview ligt de inhoud van de opleiding vast, op het 5^e themablok na. Thema 1 tot en met thema 4 zijn algemene thema's. Thema 5 is een keuzeblok. De opleiding MEI bestaat uit 5 themamappen. Om 1 themamap te door-

lopen heeft een deelnemer meestal 9/10 weken tijd nodig. Een themamap bestaat uit 6 blokken. Voor elk blok is een toets. Als een deelnemer alle 6 bloktoetsen heeft behaald kan hij of zij de thematoets maken. Het BPV thema 6 dient wel te zijn afgerond voor dat er aan een assessment mag worden deelgenomen.

Tempo

Na de definitieve keuze voor de opleiding volgt de deelnemer een programma dat voor alle deelnemers in de groep geldt, maar in een eigen tempo kan worden doorlopen.

Volgens de informant van het interview stuurt de opleiding er op aan dat deelnemers 2 jaar over de opleiding doen. Echter wanneer een deelnemer de opleiding sneller kan doen, dan kan dat. Een deelnemer kan bijvoorbeeld aangeven het thema al te beheersen of een aantal blokken al te beheersen. In die gevallen kan de deelnemer de toetsen maken. Als blok- of thematoetsen met een voldoende zijn afgerond dan hoeft de deelnemer hier ook niet meer aan te werken. In de praktijk betekent dat dat deelnemers in een klas tegelijkertijd aan verschillende blokken of thema's werken (ook al doordat deelnemers op verschillende tijdstippen instromen). Zij stellen individuele vragen aan de docenten.

Docenten in de opleidingen geven meestal geen klassikale lessen maar gaan in op individuele vragen van deelnemers. Soms kiest een docent ervoor om aan een groepje deelnemers les te geven als deze deelnemers met dezelfde vragen zitten.

Werkvorm

Uit de CLOP-scan komen de volgende resultaten als het gaat om het inventariseren van de werkvormen die gehanteerd worden:

De deelnemers werken individueel aan opdrachten met aanwezige begeleiding (4 informanten).

De deelnemers werken individueel binnen E-learning (3 informanten).

De deelnemers werken aan integrale opdrachten (3 informanten).

De deelnemers voeren van groepsopdrachten uit (2 informanten).

De deelnemers leren in een gesimuleerde praktijkomgeving (2 informanten).

De deelnemers volgen vaardigheidstrainingen (2 informanten).

De deelnemers volgen workshops (1 informant).

De opleiding sluit volgens de informant van het interview niet aan op de leerstijlen van de deelnemers. Alle deelnemers moeten zelfstandig werken. De docent is wel actief door te reageren op de deelnemer bijvoorbeeld die een achterstand hebben. Docenten voeren gesprekken met deelnemers en proberen de oorzaken voor achterstanden te achterhalen en praten over de mogelijkheden die er zijn zoals vertragen, maar ook het inzetten van een zorgcoördinator. Aan deelnemers die regelmatig de lessen verzuimen wordt aangeraden om de BBL-opleiding te volgen. De deelnemers blijven zelfverantwoordelijk voor hun opleiding.

Volgorde

Alle deelnemers doorlopen volgens de informant van het interview door middel van

een vaste volgorde het programma. Het opleidingsteam MEI heeft wel de ambitie om te kijken of er mogelijkheden zijn om het programma wat betreft de volgorde flexibeler te maken.

Matching/verbinding vraag en aanbod – toewijzing van een deelnemer aan een traject

De matching vindt plaats in de intake. Voor wijze waarop dat plaatsvindt zie intake. De intake leidt tot een conclusie, die 3 vormen kent:

- De deelnemer is geplaatst.
- Er zijn twijfels over de toelating van de deelnemer; er zijn dan vervolgspraken gemaakt met de deelnemer.
- Anders, bijvoorbeeld: de deelnemer krijgt het advies een andere opleiding te kiezen.

De mogelijkheden voor differentiatie op inhoud zijn, volgens de informant van het interview, beperkt. Er zijn wel mogelijkheden voor differentiatie qua tempo. Een-deelnemer wordt hierin begeleid door de mentor en kan door het maken van toetsen aantonen thema's of blokken al te beheersen. De mentor van de deelnemer is verantwoordelijk voor het maken van een planning voor de deelnemer en voor het volgen van de deelnemer. De mentor is ook de persoon die voor meer dan de helft de lessen voor de deelnemers geeft. De deelnemers blijven over het algemeen in dezelfde ruimte zitten voor de lessen. Zo komt de docent Nederlands naar de klas toe om zijn lessen te geven voor de deelnemer. Lessen Nederland/LLB worden voornamelijk verzorgd met behulp van computerprogramma's. Er wordt veel zelfsturing van de deelnemers gevraagd. De docent is er voor ondersteuning. De informant is niet volledig op de hoogte van de rol van de leertrajectbegeleider in het proces.

Instromen

Deelnemers kunnen op elk willekeurig moment tijdens de cursus instromen, aldus alle informanten.

Volgen van de deelnemer en bijstellen leertraject

Volgen van de leerling

Het is ROC beleid is dat de deelnemer in de loop van het traject binnen de opleiding wordt begeleid door een onderwijsbegeleider en buiten de opleiding door een trajectbegeleider. Over de onderwijsbegeleider zijn in de CLOP-scan geen gegevens beschikbaar. Onderstaande betreft de leertrajectbegeleiding.

In de opleiding zijn nog geen initiatieven ontplooid om docenten te ondersteunen bij het gestalte geven aan de rol van leertrajectbegeleider. Op dit moment wordt deze rol dan ook uitgevoerd door docenten die daar niet voor geschoold zijn (aldus 2 in-

formanten uit de CLOP-scan) of waarvan niet bekend is of zij daarvoor geschoold zijn (aldus 2 informanten, waaronder afdelingsmanager).

Over de wijze waarop de deelnemer wordt gevolgd – en met name waarop de ontwikkeling van diens competenties wordt bijgehouden – lopen de meningen van de informanten uit de CLOP-scan sterk uiteen. Volgens 2 informanten is er een instrument. Volgens één van hen (de afdelingsmanager) is het begeleidingsinstrument in de opleiding ingebouwd, volgens de andere is men het instrument aan het implementeren. De 2 andere informanten geven aan dat er nog geen instrument is. Volgens een van hen is het team zich aan het oriënteren op geschikte instrumenten en volgens de andere is er geen instrument of weet de informant dat niet.

Volgens 2 informanten uit de CLOP-scan onderneemt de leertrajectbegeleider actie als de deelnemer afwezig is en volgens 1 informant heeft hij/zij op gezette tijden individuele gesprekken met deelnemers.

De leertrajectbegeleider legt volgens geen van de informanten de afspraken die met de deelnemers worden gemaakt vast, biedt geen ondersteuning bij het opstellen van een POP en organiseert geen activiteiten die betrekking hebben op de loopbaan van de deelnemers.

De leertrajectbegeleider bepaalt de frequentie en het moment van de gesprekken.

Bij het volgen en begeleiden van de deelnemers worden de volgende instrumenten gebruikt: POP, voortgangsformulieren, de competentiemeter en voortgangsgesprekken

De gegevens van de deelnemers worden vastgelegd in de leerling-administratie, WebCT (WebCT is een soort toets/info omgeving waar deelnemers op bepaalde plekken als ze daartoe zijn gemachtigd bij kunnen komen), de competentiecheck, de mail en andere instrumenten.

Resultaten worden volgens de informant van het interview op dit moment door docenten zelf bijgehouden worden op een centrale plek. Het examenbureau zal alleen bijhouden wat de resultaten zijn geweest tijdens de eindtoets het assessment.

(Mogelijkheden tot) bijstellen van het leertraject

Volgens de informant wordt er op aan gestuurd dat de deelnemer ongeveer 10 weken doet over 1 thema. Bij een deelnemer die bijvoorbeeld langer over 1 thema doet, helpen de docenten op zo'n manier bij te stellen dat de opleiding toch binnen 2 jaar klaar is.

(Summatieve) toetsing en afsluiting

De opleiding werkt met een Proeve van Bekwaamheid (PvB) aan de deelname waarvan voorwaardelijke eisen worden gesteld (3 informanten). Het werkveld is daar volgens 2 informanten uit de CLOP-scan nauw bij betrokken.

Blijkens de CLOP-scan wordt voor de formatieve beoordeling gebruik gemaakt van: kennistoetsen (4 informanten), werkstukbeoordeling (3), vaardigheidstoetsen (3), aftekenen van vaardigheden (2), beoordeling van houdingsaspecten (1) en integrale opdrachten (1).

Volgens de informant van het interview bestaat de opleiding uit 5 thema's. Elk thema bestaat uit ongeveer 6 blokboeken. Voor elk blokboek is een toets ontwikkeld. Een deelnemer moet voor alle bloktoetsen een voldoende halen om aan de thematoets te mogen meedoen. Er is ook een thema 6 maar dit is een zogenaamd BPV thema dat of tijdens de stage of op het werk beoordeeld dient te worden. Als alle thematoetsen behaald zijn, aan het eind van de opleiding kan de deelnemer in overleg met zijn mentor een assessment aanvragen.

De wijze waarop en door wie de deelnemer getoetst wordt staat volgens de informant van het interview vast. Hierin heeft de deelnemer geen keuzemogelijkheden. Er is bijvoorbeeld voor iedereen hetzelfde assessment, er zijn echter wel verschillende versies. Er wordt altijd voor gezorgd dat er een paar kan worden gevormd voor het uitvoeren van het assessment. Op deze manier wordt ervoor gezorgd dat ook de mate van samenwerking door de deelnemers wordt getoetst.

Afsluiting (het vaststellen van een diploma) kan op elk moment in het cursusjaar plaatsvinden, aldus 3 van de 4 informanten. Een informant geeft aan dat dat 2 keer per jaar kan.

Volgens de informant van het interview kan iedere dag een deelnemer afstuderen. Enige voorwaarde is, vanwege de praktische redenen (namelijk mogelijkheid om samenwerking te beoordelen) dat er 2 deelnemers tegelijkertijd een assessment kunnen uitvoeren. Dit kunnen 2 BOL-deelnemers of 2 BBL-deelnemers, maar ook 1 BOL-deelnemer en 1 BBL-leerling. De wachttijd na aanvragen van het eindassessment is maximaal 4 weken.

Begeleiding van (potentiële) dropouts en alumni

Voor de potentiële dropouts geldt volgens de informant van het interview dat de zorgcoördinatoren in gesprek gaan met de deelnemers, ouders of eventuele andere zorgverleners. De docenten spelen in de praktijk vaak hierin wel een rol omdat ze de deelnemer goed kennen. Er vindt ook altijd een terugkoppeling plaats tussen de zorgcoördinator en de docent.

Voor de afgestudeerden geldt dat de docenten kijken en met de deelnemer bespreken of zij ook geschikt zijn voor een opleiding op niveau 3. Verder heeft de school soms nog contacten met de deelnemers via de bedrijven waar zij gaan werken. De school helpt de deelnemer in sommige gevallen met het vinden van werk door middel van het doorgeven van contactpersonen en telefoonnummers.

Bijlage 3 – Casusbeschrijving ROC Eindhoven-School voor Uiterlijke Verzorging

Contextbeschrijving

ROC Eindhoven heeft ervaring met flexibilisering in de School voor Uiterlijke Verzorging (UV). In deze casebeschrijving komt de praktijk aan de orde van deze school op het gebied van flexibilisering en maatwerk.

De School voor Uiterlijke verzorging biedt 3 typen opleidingen aan op verschillende niveaus te weten: kapper, schoonheidsverzorging en voetverzorging.

De volgende opleidingen worden aangeboden: Junior kapper: niveau 2 BOL 2 jaar, Junior kapper: niveau 2 BBL 3 jaar, Kapper: niveau 3 BOL 3 jaar, Kapper: niveau 3 BBL 3 jaar, Schoonheidspecialist niveau 3 BOL 3 jaar en Medisch pedicure niveau 4 BOL 1 jaar.

Ten behoeve van de casebeschrijvingen zijn de OER's gebruikt van de deelnemende opleidingen. Andere documenten die gebruikt zijn ten behoeve van deze casebeschrijving zijn het artikel van Hanneke van der Kruis ten behoeve van de Jos van Kemenadeprijs, verantwoordingspaper voor nominatie, informatie voor deelnemers met betrekking tot keuzeruimte, studiegids schooljaar 2009-2010, verschillende documenten over toetsing (uitleg voor deelnemers/assessoren), tussenrapportage ELEO, IVA 2009, projectgroep Inside Out & Outside In (2004), Met het oog op.....: Op weg naar een nieuw opleidingsontwerp, ROC Eindhoven UV/Cinop.

Ter verifiëring met name van de beschrijving van de inhoud van de opleiding met betrekking tot maatwerk en flexibilisering is een gesprek gevoerd met de onderwijsadviseur voor de school voor Uiterlijke Verzorging, Hanneke van der Kruis.

Visie

Het ELEO-project in Eindhoven wordt getypeerd door de volgende elementen:

1. het gebruik van het 'OOPS'-model voor onderwijsontwikkeling,
2. de op het OOPS-model gebaseerde TIME-scan met 4 niveaus van de mate van maatwerk
3. de digitale leeromgeving Fronter en het door het ROC ontwikkelde digitale leerlingvolg- en management-informatie-systeem Planning&Scores

We geven van elk van deze 3 een korte beschrijving.

Het OOPS-model

ROC Eindhoven heeft ervaring met flexibilisering in de opleiding Uiterlijke Verzorging (UV). Dat leek aanvankelijk zeer succesvol omdat men niet alleen aan het concept gedacht had maar ook aan het gebouw en het leerlingvolgsysteem. De ontwikkeling

verliep niet volgens planning vanwege niet veranderde, het achterblijven van de systemen structuur en een niet passende planningstool. Op basis van deze ervaring is het OOPS-model geadopteerd. Daarin staat centraal dat veranderingen in onderwijs ondersteund moeten worden met veranderingen in organisatie, planning en systemen. Onder organisatie valt ook personeel. Op dit model is het TIME-model en de TIME-scan gebaseerd. Deze worden toegelicht in de volgende paragraaf. Daarmee wordt ook de inhoud van de elementen van OOPS toegelicht.

TIME-scan met 4 niveaus van maatwerk

Door ROC Eindhoven is voor de monitoring en aansturing van de flexibilisering de TIME-scan ontwikkeld. Daarin komen de 4 elementen van het OOPS-model terug. Het vertrekpunt van het vernieuwingsproces bij ROC Eindhoven is de onderwijsontwikkeling. De 3 andere elementen, organisatie, planning en systemen, ondersteunen de onderwijsvernieuwing. De techniek (systemen) stuurt bijvoorbeeld niet de vernieuwing aan, maar andersom.

Er worden 4 niveaus van flexibilisering onderscheiden (die overigens niets te maken hebben met de 4 opleidingsniveaus die in het MBO worden aangeboden). Deze niveaus laten zich als volgt typeren. Niveau 0 betreft de basisvoorwaarden voor cgo. Een opleiding op dit niveau wordt getypeerd als 'niet flexibel cgo'. Een opleiding waarvan de flexibiliteit getypeerd kan worden op niveau 1 is al wel flexibel, maar nog aanbodgericht, hij biedt 'aanbodgericht cgo'. Een opleiding op niveau 2 biedt 'vraaggericht cgo' en een opleiding op niveau 3 'vraaggestuurd cgo'. De begrippen zijn afkomstig uit de TIME-scan.

We schetsen hieronder de inhoud van de 4 elementen van OOPS op de 4 niveaus van flexibilisering volgens TIME.

Voor het element *onderwijs* zijn basisvoorwaarden omschreven betreffende didactiek, begeleiding, beoordeling en het programma. Voorbeelden daarvan zijn respectievelijk: de beroepssituatie is uitgangspunt van onderwijs, elke deelnemer heeft een loopbaanbegeleider, elke deelnemer heeft een portfolio en er is een vrijstellingsregeling. Deze basisvoorwaarden typeren niveau 0 (niet flexibel cgo) voor het element onderwijs. Het verschil tussen niveaus 1 t/m 3 is opgebouwd uit 2 onderdelen, namelijk de flexibilisering van het programma (het wat) en de leeractiviteiten (het hoe). De niveaus verschillen in de mate van variatiemogelijkheden in tempo, werkvorm, instroom, leeromgeving en in de vrijheid van keuze van groepssamenstelling en leerlocatie door de deelnemer. Daarnaast zijn er elementen in opgenomen die te maken hebben met de integratie van onderwijs-elementen (bv. Taal, LLB) in het onderwijsprogramma, de wijze van beoordeling (al dan niet in een authentieke omgeving, al dan niet peer-beoordeling).

Betreffende de *organisatie* zijn op dezelfde manier 4 niveaus gedefinieerd. De basisvoorwaarden (niveau 0) betreffen rollen, functies en professionalisering van docenten, de inhoud en wijze van begeleiding van deelnemers, de organisatie van docententeams en de zelfsturendheid van docententeams en de mate van sturing door leidinggevenden. De niveaus 1 t/m 3 worden gekenmerkt door

- de mate waarin docenten minder (niveau 1) of meer (niveau 3) generalisten zijn,

- het homogeen (niveau 1) of heterogeen (niveau 3) groeperen van deelnemers,
- vaste en losse koppeling van docenten aan leerling-groepen,
- de mate van betrokkenheid van docenten bij de begeleiding van deelnemers buiten school,
- een toenemende mate van zelfsturing van het docententeam.

Net als voor onderwijs en organisatie zijn ook voor *planning* 4 niveaus van flexibilisering beschreven. De basisvoorwaarden (niveau 0) betreffen:

- volledige en vastgelegde overzichten (van bijvoorbeeld leeractiviteiten) per cohort,
- volledige en vastgelegde overzichten (van bijvoorbeeld ingehuurde uren) per personeelslid,
- volledige en vastgelegde overzichten (van bijvoorbeeld volgordeafhankelijkheid) per leeractiviteit
- volledige en vastgelegde overzichten (van bijvoorbeeld openingstijden) van faciliteiten.

De niveaus 1 t/m 3 zijn beschreven in als de mate waarin de planning en roostering variaties mogelijk maakt in instroom, tempo, volgorde, inhoud, locatie, etc. Daarnaast betreft dit onderdeel de standaardisering van de periodisering en het gebruik van EVC en instroom-assessment voor roostering en planning

De basisvoorwaarden voor het onderdeel *Systemen* betreft de scholing voor en de benutting van de mogelijkheden van Fronter en Planning&Scores. De niveaus 1 t/m 3 betreffen de mate van variatiemogelijkheden bij het gebruik van het opdrachten- en toetsenmagazijn, en de mate waarin de mogelijkheden van de systemen worden gebruikt om de deelnemer zelf leeractiviteiten, keuzeactiviteiten, etc. te laten kiezen, inhoudelijk en in de tijd. En ook hier komt de (benutting van de systemen voor het realiseren van de) mix van docent- en peerbeoordeling als vorm van vraagsturing naar voren. De systemen op de door de scholen gewenste onderdelen worden zo veel mogelijk op maat gemaakt (zie paragraaf 0).

De TIME-scan is bedoeld als instrument om op opleidingsniveau te bepalen waar men staat. Op basis van de door de opleiding benoemde ambities op het terrein van flexibilisering en de stand van zaken beschrijving uit de TIME-scan wordt vervolgens een planning in de tijd gemaakt waarin op het niveau van de opleiding wordt gewerkt aan de op dat niveau gewenste flexibilisering.

Fronter en Planning & Scores

Fronter is een digitale leeromgeving, Planning&Scores een digitaal volg- en management-informatie-systeem.

Met Fronter beoogt ROC Eindhoven alle content die gebruikt wordt te digitaliseren. Er wordt gebruik gemaakt van een opdrachtenmagazijn. De opdrachten zijn gekoppeld aan de kwalificatiedossiers via metadatering. Daarop kan onderwijs in eenheden geordend worden en flexibel aangeboden. Fronter is draadloos benaderbaar en kan door verschillende gebruikersgroepen gebruikt worden. Het omvat tevens een portfo-

lio. Het bedrijf dat Fronter ontwikkeld heeft, werkt aan standaarden op Europees niveau, hetgeen ROC Eindhoven als een belangrijk voordeel beschouwt.

Planning & scores is zelf ontwikkeld. Het heeft een agenda- en registratiegedeelte. Het registratiegedeelte verzamelt gegevens over studie-uren, presentie, behalen van integrale opdrachten en andere studieresultaten, zoals vorderingen in taalbeheersing, rekenen en burgerschapscompetenties. Vanaf 2009 worden ook de intakegegevens in Planning&Scores opgenomen. Het bevat een competentiemeter, met gebruik van een competentiematrix van het ministerie. Ouders en deelnemers kunnen het thuis inzien. Bpv-bezoeken kunnen door bedrijven en ouders geregistreerd worden.

In de nabije toekomst wordt nog gewerkt aan toegang tot het systeem voor leerbedrijven, een koppeling met het managementinformatiesysteem, bekostiging en capaciteit en beschikbaarheid van ruimtes.

Samenvatting

De kern van de interventie ligt de in de integrale benadering. ROC Eindhoven wil deelnemers vanaf hun beginsituatie bij binnenkomst passende leertrajecten bieden. Om dat waar te kunnen maken heeft men ervaren dat het van doorslaggevend belang is niet alleen de flexibilisering van onderwijs ter hand te nemen maar ook te zorgen dat personeel, organisatie, planningstools, elektronische leeromgevingen en leerlingvolgsystemen daarbij passend zijn ontwikkeld.

Visie School voor Uiterlijke Verzorging

De school voor UV is een pilotschool van ROC Eindhoven. Vanuit de ervaringen van de school voor UV wordt zoveel mogelijk kennis verkregen dat opschalen tot ROC-breed niveau mogelijk wordt.

De school voor Uiterlijke Verzorging stond in 2003 voor de opdracht om een school voor UV te herontwerpen en tegelijkertijd nieuwbouw te realiseren. Het team heeft daar destijds een integraal onderwijsontwerp voor opgesteld genaamd Inside out, outside in (IOOI) (Projectgroep Inside Out & Outside, 2004).

De opleidingen hebben een studieduur volgens de geldende normen. Die zijn richtinggevend. In overleg met een deelnemer wordt een leertraject op maat gepland. De nieuwe opleidingen kennen een flexibele examinering, bijvoorbeeld in de vorm van 4 uitstroommomenten per jaar.

Deelnemer, begeleider en praktijkopleider beslissen samen wanneer de deelnemer klaar is voor de Proeve van bekwaamheid. Uitgangspunt is dat de deelnemer pas deelneemt aan de Proeve van Bekwaamheid wanneer er een reële slaagkans is.

De school voor UV heeft als doel om een excellent werk- en leerklimaat te bieden voor de deelnemers. Om dit te kunnen bereiken worden de leraren en directie geprofessionaliseerd. Innovatie en duurzaamheid staan voorop, alsmede de inbedding in de dagelijkse schoolpraktijk.

De School voor UV heeft een integraal onderwijsorganisatiemodel en een krachtige leeromgeving ontwikkeld om de leerloopbanen van deelnemers op individueel niveau te organiseren en te ondersteunen, dwars door de verticale onderwijskolom heen. Voor iedere deelnemer wordt eerst de startpositie bepaald. Op basis van deze startpositie wordt vervolgens een route per deelnemer uitgezet, zodat de deelnemer na afloop over de juiste competenties beschikt om als startende professional, de arbeidsmarkt te betreden of een vervolgopleiding te doen.

De deelnemer bepaalt in toenemende mate de eigen leervraag. De school biedt op flexibele wijze onderwijseenheden aan, die samen een opleidingsprogramma vormen. Op basis van de individuele vraag worden deze elementen geheel of gedeeltelijk doorlopen en wordt de inhoud geheel of gedeeltelijk afgestemd op de deelnemer. Deze opbouw van het programma wordt momenteel gezien als de ideale eindsituatie of als einddoel. Vertrekpunt is de visie van ROC Eindhoven beschreven in de vorige paragraaf.

Articulatie van de vraag

Overdracht

Voor de meeste deelnemers van de school voor UV geldt dat zij voor het eerst kennis maken met de school middels voorlichtingsdagen.

Vaak zijn ouders ook aanwezig met hun deelnemers tijdens deze open dagen en worden zij op deze manier betrokken bij de eerste intake van de deelnemers. Tijdens de voorlichtingsdagen spreken leerkrachten informeel met deelnemers en hun ouders. Als er sprake is van zorgdeelnemers of bijvoorbeeld deelnemers die zwanger zijn dan wordt er in dit stadium al individueel met deelnemers en ouders gesproken. In dat soort gevallen kunnen er vooraf al speciale leerroutes voor deelnemers worden ingezet (maatwerktrajecten).

Deelnemers vullen aanmeldingsformulieren in met daarop hun NAW gegevens en vooropleiding.

De overdracht vanuit de toeleverende scholen (vmbo) gaat middels een digitaal dossier. Er vindt niet standaard een gesprek plaats met docenten van het vmbo. In speciale gevallen kan dit wel het geval zijn.

Intake

De deelnemersadministratie van de School voor UV verzorgt de verwerking van de aanmeldingsformulieren en het dossier. De administratie zet het dossier om in een overzichtelijk dossier dat voor alle deelnemers qua format gelijk is, het zogenaamde (digitaal) doorstroomdossier/portfolio. Nog lang niet alle vmbo-scholen hebben een portfolio, het doorstroomdossier is meestal en vrijwel altijd het geëigende doorstroominstrument. Het doorstroomdossier/portfolio blijft gedurende de opleiding lopen. De deelnemersadministratie maakt op basis van de doorstroomdossiers groepen voor de loopbaanbegeleiders en plant in overleg met het opleidingsteam ruim voor aanvang van het nieuwe schooljaar intakegesprekken in en verstuurt de uitnodigingen voor de deelnemers voor het assessment.

Het assessment bestaat uit een VDL-test (mogelijkhentest), een leerstijltest en een taalttest. Een rekentest zal in de nabije toekomst ook onderdeel worden van de intakeprocedure.

Het intakegesprek met de deelnemer vindt plaats met behulp van een "statusformulier intake". De studieloopbaanbegeleider voert het eerste gesprek met de leerling. De uitgangspunten tijdens deze gesprekken zijn het aanmeldingsformulier, het dossier en het assessment (VDL-test, leerstijlentest, taaltest).

Alle loopbaanbegeleiders gebruiken het intakeformulier tijdens deze gesprekken. Desondanks is er nog geen sprake van onderlinge afstemming tussen de verschillende loopbaanbegeleiders die deze gesprekken voeren. Er hebben bijvoorbeeld nog geen gezamenlijke trainingen plaatsgevonden. Dit heeft op dit moment tot gevolg dat de beelden die loopbaanbegeleiders hebben bij deze gesprekken verschillend zijn. Zo beoordeelt de ene loopbaanbegeleider tijdens een eerste gesprek of een deelnemer geschikt is voor de opleiding terwijl een andere loopbaanbegeleider kijkt vanuit het oogpunt "wat moet ik doen om deze deelnemer geschikt te krijgen voor het beroep?".

De school voor UV heeft dit schooljaar dan ook als speerpunt: het verbeteren van de intake. Bij iedere fase van de intakeprocedure wil men zich gaan focussen op de vraag: Wat zijn de kansen op succes? Wat kan beter? Op dit moment worden er wel de verschillende stappen in de overdracht- en intakeprocedure gevolgd maar wat men nog niet weet is: Wat kunnen we nog meer met de gegevens doen die we krijgen tijdens de intake?

Dit schooljaar gaan alle docenten trainingen volgen over pedagogisch didactische werkvormen en pedagogisch handelen, omdat cgo onderwijs een andere vorm van didactisch- en pedagogisch handelen vraagt. Alle docenten zijn geïnterviewd over waar ze tijdens het CGO tegen aanlopen. Een voorbeeld is de VDL- test die afgenomen wordt bij alle deelnemers voorafgaande aan de intake. De vraag is wat wordt er nu met deze testen gedaan en in hoeverre worden de leerstijlen in het onderwijs ook daadwerkelijk doorlopen?

De deelnemers starten de opleiding met een introductieperiode van 10 weken. De introductieperiode heeft 2 functies (Projectgroep Inside Out & Outside, 2004):

1. Kennismaking met opleiding en beroep (met school, andere deelnemers en personeelsleden, manier van werken en het ontwikkelen van een realistisch beroepsbeeld).

2. Assessment. Met het assessment wordt het volgende beoogd:

- Het in kaart brengen van competenties van een beginnend beroepsbeoefenaar.
- Het inventariseren van persoonlijke bagage, wensen en EVC's.
- Het inventariseren/ontwikkelen van ICT vaardigheden in verband met het digitaal portfolio en leren via Internet:
- Het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) en leertraject.
- Het in beeld brengen van de sociaal-emotionele ontwikkeling.

Na deze periode wordt het globale leertraject samen met de deelnemer uitgestippeld en wordt vastgesteld of de deelnemer in dezelfde basisgroep blijft dan wel naar een andere groep gaat. Het kan ook zijn dat een deelnemer uitstroomt.

Op Planning & Scores (digitaal volg- en management-informatie-systeem) staat alle informatie van de deelnemer van de intake.

Organisatie en differentiatie van het aanbod

Inhoud van de opleiding (algemene uitgangspunten op ROC Niveau)

Binnen de opleiding wordt gewerkt met verschillende leerlijnen. Deze hebben tot doel om op verschillende wijzen te werken aan het behalen van de kerntaken en de daarbij behorende competenties. ROC Eindhoven kent daarbij de volgende leerlijnen:

De integrale leerlijn: Basis voor de integrale leerlijn vormen de kerntaken, werkprocessen en competenties uit de beroepspraktijk. De leerlijn bestaat uit een aantal beroepssituaties waarbinnen gewerkt wordt aan (een reeks van) integrale opdrachten, meestal in samenwerking met anderen. Een integrale opdracht biedt de gelegenheid aan een deelnemer om te werken aan de samenhang in de ontwikkeling van zijn kennis, vaardigheid en inzicht. Door te werken aan integrale opdrachten levert een deelnemer beroepsproducten op. Begeleiding en reflectie bij deze leerlijn vinden plaats op niveau: product (resultaat van een integrale opdracht), proces (tijdens de uitvoering) en competentieontwikkeling (van zijn persoon).

De basisleerlijn: Hier worden onderwijsactiviteiten aangeboden van verschillende aard (lessen, trainingen, workshops) om de deelnemer de benodigde kennis en vaardigheden bij te brengen. Het gaat dan om kennis en vaardigheden die deelnemers nodig hebben om de integrale opdrachten te kunnen uitvoeren. Het kan ook gaan om onderwerpen die moeilijk direct terug te herleiden zijn naar een integrale opdracht en die daarom als lintvak worden aangeboden. Begeleiding en reflectie helpen de deelnemer om zich bewust te worden van zijn competentieontwikkeling ten aanzien van kennis, inzicht en vaardigheden.

De loopbaanlijn: de deelnemer wordt tijdens zijn loopbaan in de opleiding begeleid in zijn ontwikkeling van vakmanschap en zijn persoonlijke groei. Met zijn loopbaanbegeleider stelt hij hiervoor een leerroute op die hij in de vorm van een programma volgt. Tijdens zijn (leer)loopbaan staan de deelnemer en zijn begeleider stil bij wat bereikt is, wat goed loopt en wat versterkt kan worden. De deelnemer reflecteert op zijn prestaties in relatie tot zijn leerdoelen die geoperationaliseerd zijn in de leerroute. De leerroute wordt op basis van de gesprekken geactualiseerd. In de leerroute worden maatwerk en gemaakte keuzes zichtbaar. Reflectie gebeurt in de school en in de praktijk. Naast de reflectie van de loopbaanbegeleider wordt reflectie gegeven door mededeelnemers, mensen uit de praktijk en andere medewerkers van de school. De loopbaanlijn speelt een belangrijke rol bij het leren. (Uit: Oer's eerder genoemd).

Inhoud van de opleiding van de school voor Uiterlijke Verzorging

De inhoud van de opleiding bestaat uit het assessment, de beroepssituaties (competenties uit de kerntaken uit de kwalificatiedossiers en de competenties uit Leren loopbaan en Burgerschap), keuzeruimte, Wellnessdienst, Nederlands, Portfolio en Persoonlijk Ontwikkelplan (POP).

Assessment:

In de OER's van de verschillende opleidingen staat vermeld dat de opleiding start met een assessment van 3 weken. Hierin maakt de deelnemers kennis met de school en de opleiding. Hiervoor kunnen 4 studiepunten behaald worden. De uitgebreide intakeprocedure van 10 weken staat niet in het OER beschreven. Het is voor de onderzoekers nog niet duidelijk of de intakeprocedure van 10 weken op dit moment al daadwerkelijk wordt uitgevoerd.

Beroepssituaties:

De opleiding werkt met beroepssituaties op basis van de genoemde uitgangspunten in par. 2.3.1). Onder elke beroepssituatie vallen een aantal competenties die gedestilleerd zijn uit de kerntaken het betreffende kwalificatiedossier en uit de Leer- en Loop en Burgerschapscompetenties. Als voorbeeld: de opleiding Kapper (BOL niveau 3, 3 jaar) bestaat uit 11 beroepssituaties. Een deelnemer werkt altijd minimaal aan 2 beroepssituaties in een vaste volgorde.

De beroepssituaties staan beschreven op de zogenaamde "rode kaarten". Deze rode kaarten staan op Fronter (de digitale leeromgeving van ROC Eindhoven).

De rode kaart bevat alle elementen die de deelnemer moet uitvoeren om de beroepssituatie af te kunnen ronden. De basis zijn de beroepsproducten. De beroepsproducten zijn te beschouwen als logische samenhangende eenheden. Een beroepsproduct is een afspiegeling van het werk van de professional en is de prestatie op een taak die de deelnemer in de rol van kapper, schoonheidsspecialist, pedicure moet opleveren (bijvoorbeeld een creatieve kleuring geven met minimaal 2 kleuren). Als voorbeeld: beroepssituatie 1A Cosmetische handbehandeling en voetbehandeling bestaat uit 6 beroepsproducten zoals: het geven van een totale cosmetische hand en voetbehandeling, nagelstyling, behandelen en werkplek voorbereiden en werkplek opruimen, gesprekstechnieken en Code van de schoonheidsspecialiste.

Een deelnemer moet een aantal Conceptuele opdrachten (C-opdrachten), Vaardigheidsoopdrachten (V-opdrachten), Reflectieopdrachten (R-opdrachten) en Integrale opdrachten (I-opdrachten) uitvoeren die allemaal op die rode kaart met beschrijving staan vermeld. Elke opdracht is uitgewerkt door middel van een stappenplan waarop een beroepsvoorbeeld staat beschreven, het doel van de opdracht, benodigde materialen, inhoudelijk te zetten stappen, beoordelingscriteria en mogelijke hulpmiddelen. Alle opdrachten die op de rode kaart staan moet de deelnemer uitvoeren. Ook staat op de rode kaart vermeld over welke theoretische elementen er workshops gegeven worden. De deelnemer kan hierbij keuzes maken in de tijd die hij of zij spendeert aan een bepaald onderdeel. Sommige deelnemers zijn bijvoorbeeld al goed in de praktijk en hoeven minder aandacht te besteden aan de vaardigheidsoopdrachten dan aan meer theoretische opdrachten.

Voor het behalen van studiepunten voor de beroepssituaties moeten al deze opdrachten met een voldoende worden afgesloten. De beroepssituatie wordt afgerond met een integrale theorietoets, een integrale praktijktoets en zelfreflectie. Tijdens de zelfreflectie moet een deelnemer reflecteren op de beroepssituatie en leervragen ontwikkelen samen met de loopbaanbegeleider.

Voor elke beroepsituatie kunnen deelnemers gemiddeld 12 studiepunten behalen. Voor de kappersopleiding bijvoorbeeld geldt dat een deelnemer in het eerste jaar 4 beroepssituaties doorloopt, in het tweede jaar ook en in het derde jaar 3 beroepssituaties.

Beroepspraktijkvorming (BPV)

De BPV vindt plaats in de door KOC erkende salons: kapsalon, schoonheidssalon, pedicuresalon, drogisterij, parfumerie, nagelstudio, afslankstudio. De BBL-deelnemer moet minimaal 24 uur per week werken in een erkend leerbedrijf.

De BPV vormt ook een beroepssituatie, maar met een andere status, omdat het om een werkelijke praktijk gaat. Hierin is dus geen sprake van een beroepssituatie, maar van totaal geïntegreerd onderwijs. Als voorbeeld voor de kappersopleiding geldt: in het eerste jaar zijn er 6 studiepunten te behalen voor BPV, het tweede jaar 12 studiepunten en het derde jaar 22 studiepunten.

Nederlands

Voor Nederlands kunnen in het eerste jaar 2 studiepunten behaald worden.

Wellnessdienst

Het Wellnesscentrum is binnen de school de belangrijkste leerplaats. Voor de Wellnessdienst kunnen in het eerste jaar 2 studiepunten worden behaald, in het tweede jaar 3 en in het derde jaar ook 3 punten.

Keuzeruimte

De inhoud van de keuzeruimte staat beschreven in par. 1.3.3.

Portfolio en Persoonlijk Ontwikkelplan (POP)

Het uitgangspunt zijn de competenties voor de specifieke opleiding bijvoorbeeld de kappersopleiding. Hiervoor zijn prestatie-indicatoren geformuleerd. In het portfolio verzamelt de deelnemer bewijsstukken die aangeven hoe het leerproces verloopt en waarin de groei van zijn competenties zichtbaar wordt.

Overigens ligt het tempo waarin deelnemers de verschillende onderdelen van de opleiding doorlopen niet vast volgens de informant (meer hierover in par. 2.3.4). De informatie over de indeling in jaren zoals hierboven beschreven komt uit de verschillende OER's van de opleiding.

Keuzeruimte op ROC niveau

Naast de beroepssituaties is er een keuzeruimte. De keuzeruimte wordt voor het grootste deel door de school ingevuld (bijv. visagie) en voor een deel door de deelnemer zelf in overleg met zijn loopbaanbegeleider.

Het schoolaanbod

Het schoolaanbod is beschreven in de OER.

Het deelnemersdeel

Een deel van de keuzeruimte vult de deelnemer zelf in. De volgende voorwaarden staan beschreven in een informatieformulier voor de deelnemers:

- De deelnemer mag in het eerste jaar al starten met het invullen van het deelnemersdeel.
- Eventuele extra kosten die de deelnemer maakt zijn voor eigen rekening.
- Er moet vooraf altijd toestemming zijn van de loopbaanbegeleider. De deelnemer vult hiervoor een aanvraagformulier in.
- Voor het toekennen van één studiepunten moet de deelnemer kunnen aantonen 27 studiebelastinguren te hebben gemaakt.
- Er worden alleen hele studiepunten toegekend.
- Na het afronden van een project voor keuzeruimte levert de deelnemer bewijspunten in voor in het portfolio bestaande uit een urenregistratie van de opdrachtgever en een reflectieformulier.

In het OER van de opleidingen staat hoeveel studiepunten kunnen worden behaald voor per jaar voor de keuzeruimte. Ter illustratie voor de kappersopleiding is dat:

- Leerjaar 1: Er zijn geen studiepunten te behalen voor de keuzeruimte
- Leerjaar 2: In totaal zijn er 3 studiepunten te behalen voor de keuzeruimte waarvan 2 studiepunten door de opleiding zelf wordt ingevuld en 1 studiepunten overblijft voor de eigen invulling van de leerling.
- Leerjaar 3: In totaal zijn er 3 studiepunten te behalen voor de keuzeruimte waarvan 2 studiepunten door de opleiding zelf wordt ingevuld en 2 studiepunten overblijven voor de eigen invulling van de leerling.

Tempo

Een beroepssituatie beslaat ongeveer 1 periode (een kwartiel). De deelnemers starten altijd met 2 beroepssituaties. Ze starten bijvoorbeeld met beroepssituatie 1 en 2. De deelnemers doorlopen de beroepssituaties in een vaste volgorde.

Ter verduidelijking weer het voorbeeld van de kappersopleiding: gedurende het eerste jaar en ook het tweede jaar komen er 4 beroepssituaties aan de orde. Het laatste jaar bestaat uit nog 3 periodes. In het eerste jaar kunnen deelnemers 46 studiepunten behalen voor de beroepssituaties, in het tweede jaar 41 en in het derde jaar nog 30.

In de praktijk moeten de deelnemers inderdaad de vaste volgorde hanteren van de beroepssituaties. Echter de deelnemers mogen hun eigen tempo bepalen. Het komt regelmatig voor dat deelnemers sneller de beroepssituaties doorlopen en hiermee ook sneller hun diploma behalen. De deelnemer kan er ook voor kiezen om langer over de opleiding te doen door in een trager tempo de beroepssituaties te doorlopen of kan door omstandigheden (bijvoorbeeld zwangerschap) de opleiding tijdelijk onderbreken en daarna weer verder gaan met de beroepssituaties die hij of zij nog niet gedaan heeft.

Er is dus sprake van een vaste leerroute (de integrale leerlijn bestaande uit de beroepssituaties), met mogelijkheden voor versnelling, vertraging en voor tijdelijke onderbreking.

Naast de mogelijkheden voor versnelling heeft de deelnemer ook de mogelijkheid om tegelijkertijd meerdere opleidingen te volgen. Er worden meerdere crebo's aangeboden. Dit is mogelijk omdat de structuur van de verschillende opleidingen bij de school voor UV hetzelfde zijn.

Werkvorm

Op de "rode kaart" staan de opdrachten die de deelnemers moeten uitvoeren om de verschillende beroepssituaties te doorlopen. Daarnaast staat op de rode kaart ook vermeld welke workshops door docenten gegeven worden over de theoretische aspecten van de betreffende beroepssituatie. De deelnemers zijn niet altijd verplicht de workshops te bezoeken, in overleg met de loopbaanbegeleider wordt vastgesteld of de deelnemer verplicht is om de workshops te bezoeken. Deelnemers kunnen ook zelf aangeven dat ze behoefte hebben aan bepaalde workshops.

Zoals al eerder vermeld zijn voor elke beroepssituatie verschillende typen opdrachten ontwikkeld. Zo zijn er Conceptuele opdrachten (C-opdrachten), Vaardigheidsoopdrachten (V-opdrachten), Reflectieopdrachten (R-opdrachten) en Integrale opdrachten (I-opdrachten).

Bij het ontwikkelen van de leerlijnen is uitgegaan van de verschillende leerstijlen volgens Kolb. De opdrachten op de rode kaart bevatten in feite alle leerstijlen. De deelnemers doorlopen op deze manier op verschillende manieren de leerstof. De deelnemers kunnen in overleg met zijn of haar studieloopbaanbegeleider bepalen om aan specifieke opdrachten meer of minder aandacht te besteden, afhankelijk van wat goed is voor zijn of haar ontwikkeling en past bij hun eigen leerstijl. Het is ook mogelijk voor de deelnemers om zelf de volgorde te bepalen van het uitvoeren van de opdrachten behorende bij een beroepssituatie.

Volgens de informant is er de ambitie om deelnemers hun eigen rode kaart te laten ontwikkelen en daarmee af te laten stemmen op hun eigen leerbehoefte.

Volgorde

De deelnemers doorlopen tot nu toe op een vaste volgorde de beroepssituaties. Er zijn ambities om deze vaste volgorde los te laten. Dit geldt niet voor alle beroepssituaties aangezien de eenheden zoals ze nu ontwikkeld zijn op een logische volgorde op elkaar aansluiten volgens de informant.

Binnen de beroepssituaties kunnen de deelnemers in hun eigen volgorde de opdrachten uitvoeren. Zo vindt de ene deelnemer het prettig om zich eerst de theorie eigen te maken alvorens de vaardigheidsoopdrachten te maken en voert de andere deelnemer eerst de vaardigheidsoopdrachten uit en gaat dan pas met de theorie aan de slag.

Matching/verbinding vraag en aanbod

Een deelnemer van de school voor Uiterlijke Verzorging ziet op Fronter (digitale leeromgeving van ROC Eindhoven) een openingsprogramma. Kiest de deelnemer voor het onderwijsprogramma van de kapper/junior kapper dan kan de deelnemer vervolgens kiezen voor het cohort waartoe de deelnemer behoort (bijvoorbeeld cohort 2009). De deelnemer kan het onderwijsprogramma zien op Fronter dat bij de opleiding hoort. In feite kan de deelnemer in een keer de leerlijn zien die hoort bij de

gekozen opleiding. Het gehele onderwijsprogramma (inclusief opdrachten, assessments etc.) is toegankelijk voor de deelnemer op Fronter.

Op Planning & Scores (digitaal volg- en managementinformatiesysteem) staat van elke deelnemer informatie over:

- Agenda
- Personalia
- Persoonskenmerken
- Leerervaringen
- Werkervaringen
- POP/PAP
- Notities
- Scores (onderwijsprogramma's, beroepscompetenties, talen, LLB, competentiemeter, EVC)
- Rapportage
- Intake

Er zijn telkens 7 docenten die verantwoordelijk zijn voor ongeveer 100 deelnemers van "de intake tot de uitstroom". Zij plannen hun onderwijsactiviteiten per week door middel van eigen plannings. Dit vraagt van de docenten meer samenwerking en gezamenlijke verantwoordelijkheden. Het verantwoordelijk maken van de docenten voor het plannen en organiseren van het onderwijs wordt, volgens de informant, door de school ervaren als "het vliegwiel voor het slagen van flexibiliteit en maatwerk". Docenten zijn verantwoordelijk voor de organisatie. Er is een rooster waar dagdelen gepland staan voor de deelnemers.

De 7 docenten volgen dus de deelnemers. Concreet betekent dit dat deze docenten iedere week bij elkaar komen en op basis van de begeleidingsgesprekken die zij met de deelnemers hebben gevoerd en info over de deelnemers uit Planning & Scores lessen, workshops of andere activiteiten plannen.

Overigens zijn er naast deze docenten die deelnemers gedurende hun opleiding blijven volgen, ook docenten werkzaam bij de school die vakken verzorgen voor de basisleerlijn. Deze docenten gaan over meerdere teams en worden ook in meerdere jaren ingezet. Hier moet gedacht worden aan vakken zoals Nederlands, sociale vaardigheden etc. Deelnemers zijn verplicht om deze vakken te volgen.

Als het gaat om matching is vooral de loopbaanlijn interessant. De deelnemer wordt in de opleiding begeleid in zijn ontwikkeling door de loopbaanbegeleider. Met de loopbaanbegeleider stelt de deelnemer een leerroute op die hij of zij in de vorm van een programma volgt. Hierbij wordt altijd uitgegaan van de leerlijn voor de betreffende opleiding met daarin de vaste volgorde van de beroepssituaties. Op de "rode kaart" staan de opdrachten en toetsen die behoren bij de beroepssituatie.

Ook kan het voorkomen dat een deelnemer een onvoldoende behaald voor BPV. Samen met de loopbaanbegeleider kan de deelnemer dan een leerroute opstellen die hij of zij kan uitvoeren in de Wellnessdienst. Deze activiteiten komen nooit in de plaats van BPV maar zullen er wel voor zorgen dat de deelnemer beter voorbereid is op de stage en dus ook meer kans van slagen heeft.

De deelnemer voert elke week minimaal 1 keer per week individueel of met een groep deelnemers gesprekken met de loopbaanbegeleider. Het eigen leerproces van de deelnemer staat centraal in deze gesprekken. De deelnemer maakt eigen keuzes over wat hij gaat leren voor de beroepssituatie, wanneer en hoe. De keuzes legt de deelnemer vast in zijn portfolio. De deelnemer kan op deze manier de opdrachten uitvoeren met zijn eigen leerstijl en vanuit zijn eigen beginsituatie.

Instromen

Voor de opleidingen van de school voor Uiterlijke Verzorging geldt dat er 1 keer per jaar een instroommogelijkheid is namelijk aan de start van het nieuwe schooljaar. De uitstroom van de deelnemers is echter flexibel. Al probeert men altijd dat deelnemers niet alleen afstuderen maar met een groepje tegelijk.

In de praktijk stromen deelnemers desondanks ook wel op andere momenten in. Volgens de informant zoekt de school altijd naar mogelijkheden om deelnemers toch te plaatsen.

In het integraal herontwerp (Projectgroep Inside Out & Outside, 2004) wordt als uitgangspunt met betrekking tot de instroom genoemd dat het leertraject wordt vastgesteld in de introductieperiode aan het begin van de opleiding.

Volgen van de deelnemer en bijstellen leertraject

Het portfolio is bedoeld als instrument om eigen ontwikkeling bij te houden en te sturen. In het portfolio verzamelt de deelnemer bewijsstukken die aangeven hoe het leerproces verloopt en waarin de groei van zijn competenties zichtbaar wordt.

De deelnemer formuleert eigen leerdoelen voor zijn persoonlijk ontwikkelingsplan. In zijn persoonlijk activiteitenplan worden de acties beschreven die hij gaat ondernemen om de geformuleerde leerdoelen te bereiken.

Het portfolio bestaat uit 2 gedeeltes:

Ontwikkelingsportfolio: hierin wordt via een persoonlijk ontwikkelplan en een zelfanalyse vastgelegd welke competenties voor de deelnemer belangrijk zijn. Ook worden hierin de vorderingen van hun eigen competenties bijgehouden.

Beoordelingsportfolio: verzameling van alle voorwaardelijke beoordelingen en examenbeoordelingen. Hiermee wordt de ontwikkeling van de competenties van de deelnemers formeel vastgesteld.

De studieloopbaanbegeleider begeleidt de deelnemer bij keuze voor het leertraject, bij de theorieroute, bij de vaardigheidstraining en bij de invulling van de keuzeruimte. De loopbaanbegeleider en de praktijkopleider van het bpv-bedrijf begeleiden de deelnemer tijdens de voortgang bij het bijhouden van resultaten en met het leerproces in het portfolio, POP en PAP. Zij maken afspraken over verbeteracties, leren de deelnemer verantwoordelijkheid te nemen, houden vorderingen bij en sturen de

deelnemer indien nodig bij. Bij aanvang van de studie is er veel begeleiding en hulp bij het leerproces, later wordt de begeleiding minder intensief.

In het integraal herontwerp (Projectgroep Inside Out & Outside, 2004) worden als uitgangspunten met betrekking tot de doorstroom genoemd:

- Flexibele doorstroom van niveau 2 naar 3 en in de toekomst misschien niveau 4.
- Flexibel competentiegericht curriculum (leerplan) met open programmering.
- Persoonlijk ontwikkelplan en ontwikkel-leertraject op maat.
- Het leren van vakmatige en niet vakmatige beroepsvaardigheden wordt geïntegreerd gedaan.
- Deelnemers kunnen tussentijds overstappen van BOL naar BBL opleiding en omgekeerd.
- Deelnemers BOL en BBL leren samen.

Summatieve toetsing en afsluiting

De school werkt met een studiepuntensysteem. Dit is een systematische en formatieve manier om een onderwijsprogramma te beschrijven door studiepunten te verbinden aan onderdelen van dat programma.

Het studiepuntensysteem:

- Geeft informatie over de werkbelasting van studieprogramma's;
- Wordt gerelateerd aan sbu;
- Geeft overzicht in de voortgang van de studie van de leerling;
- Kwantificeert de resultaten van het leerproces;
- Wordt gebruikt om de voortgang van de deelnemer te monitoren in de loopbaanbegeleiding

Nadat de deelnemer alle studiepunten heeft behaald, wordt de opleiding afgesloten met een integrale toets, de proeve van bekwaamheid en een portfolio-assessment. Voor de kappersopleiding geldt dat in de proeve van bekwaamheid de beroepsgerichte kerntaken 1 tot en met 3 afgetoetst worden. Bij het portfolio assessment de kerntaken 1, 2 en 3 van de beroepsgerichte kerntaken en de kerntaken 1 tot en met 7 van LLB (Leer- loop en burgerschap). De proeve van bekwaamheid wordt afgenomen op het Wellness. Tijdens deze proeve behandelt de deelnemer een aantal klanten die voor een kappersbehandeling naar het Wellness komen. De deelnemer wordt dan beoordeeld op het niveau van een beginnend kapper. De Proeve duurt 1 dag.

Elke beroepssituatie wordt afgesloten met een integrale toets. Vier keer per jaar ronden de deelnemers in een flexibel toetsmoment één of meerdere beroepssituaties af. Deze integrale toetsen worden afgenomen binnen de kapsalon op school, gedurende minimaal één dagdeel. Tijdens de toets voert de deelnemer de opgedragen werkzaamheden uit, die door minimaal 2 assessoren beoordeeld worden. De basisgroepbegeleider zorgt ervoor dat de deelnemers deze toets(en) krijgt en bespreekt deze toets(en) uiterlijk één week voor afname van de toets.

Tijdens het uitvoeren van de verschillende werkzaamheden zijn de assessoren aanwezig en lopen rond tussen de verschillende kandidaten en volgen de gesprekken tussen de deelnemers en de gasten. De assessoren observeren het gehele proces (vakmatig en sociaalcommunicatieve vaardigheden) en letten daarbij op de omgang tussen de deelnemer en de gast.

De basisgroepleider van de deelnemer voert in de week nadat de werkzaamheden zijn uitgevoerd met de deelnemer een reflectiegesprek. In dit gesprek reflecteert de deelnemer op de uitgevoerde werkzaamheden. De deelnemer bereidt zich op dit gesprek voor door vooraf een reflectieverslag te schrijven. Dit verslag neemt de basisgroepleider als uitgangspunt voor het gesprek. De assessoren geven de basisgroepleider feedback over het functioneren van de deelnemer, zodat dit meegenomen kan worden in het reflectiegesprek.

In het reflectieverslag ligt de nadruk op de het kunnen evalueren en reflecteren op de werkzaamheden door de deelnemer zelf. De basisgroepleider stimuleert de deelnemer om zelf terug te kijken op en zelf te verwoorden welke zaken goed gingen en welke beter hadden gekund. De deelnemers wordt gevraagd zelf verbetervoorstellen te doen. De basisgroepleider bespreekt ook trends en reacties van de gasten van de deelnemer.

De deelnemer bereidt zich voor op het gesprek door vooraf een reflectieverslag te schrijven. Dit verslag levert de deelnemer voor het gesprek bij de basisgroepleider in en vormt het uitgangspunt voor het gesprek. In dit verslag geeft de deelnemer antwoord op de volgende vragen:

- Hoe vond je de toets gaan?
- Hoe kun de gemaakte keuzes onderbouwen?
- Wat ging er goed en wat had beter gekund?
- Welke leerpunten heb je voor het uitvoeren van een volgende behandeling?

Dit gesprek vormt het uitgangspunt voor het opstellen van een nieuwe POP en PAP.

Om de verschillende onderdelen te kunnen beoordelen maken de assessoren gebruik van de verschillende beoordelingsmodellen. In een beoordelingsmodel staan verschillende beoordelingspunten die van toepassing zijn binnen een uit te voeren onderdeel of combinatie van werkzaamheden. De assessoren lopen alle beoordelingspunten langs en beoordelen of een beoordelingspunt voldoende of onvoldoende worden uitgevoerd door de deelnemer. De beoordelaar baseert zich daarbij op het totale proces en observeert de deelnemer gedurende de gehele toets.

De assessoren worden door het ROC geïnstrueerd door middel van een training.

Beoordelingsmodellen:

De deelnemer krijgt een "ja" voldoen voor een aspect, als zij het aspect zodanig heeft uitgevoerd dat het totale proces niet wordt verstoord en dat het proces wat betreft de uitvoering en resultaat is zoals verwacht mag worden van deelnemer op het niveau van de toets. De deelnemer krijgt een "nee, voldoet niet" voor een aspect als de uit-

voering van dat aspect niet acceptabel is in de beroepspraktijk en/of het proces verstoort.

Begeleiding van (potentiële) dropouts en alumni

Per leerjaar kunnen 60 studiepunten behaald worden (in totaal dus 180). Per jaar minimaal 48 studiepunten. Als deze norm niet behaald wordt dan krijgt de deelnemer aan het eind van dat schooljaar een bindend studieadvies. De loopbaanbegeleider beslist in overleg met de zelfverantwoordelijke teams welk bindend studieadvies gegeven wordt. Een bindend studieadvies is bijvoorbeeld:

- Studievertraging
- Herplaatsing binnen ROC
- Plaatsing buiten ROC
- Tijdelijke 'uitstap' (om bijvoorbeeld een probleem op te lossen), later weer instromen.

Volgens de informant vallen deelnemers alleen uit om persoonlijke redenen zoals "het vak past niet bij me" of ze hebben emotionele problemen die ervoor zorgen dat ze eventueel tijdelijk of helemaal moeten stoppen.

Uitvallers worden altijd besproken in het zorgteam. Deelnemers verlaten de opleiding pas als de school weet waar ze naar toe gaan en weet dat ze "onder de pannen" zijn.

Afgestudeerden aan de opleiding komen nog regelmatig in het Wellness werken. Ze worden uitgenodigd bijvoorbeeld ook voor nieuwe opleidingen zoals de opleiding voor medisch pedicure. De school voor UV leert de deelnemers om aan klantenbinding te doen en doen dat zelf ook met hun eigen deelnemers. Zoals de informant zegt: "De kapper wordt opgeleid om te onderhouden".

In het integraal herontwerp (projectgroep Inside Out & Outside, 2004) wordt als uitgangspunt met betrekking tot de drop-outs aangegeven dat zij verwachten dat dit verschijnsel in de toekomst niet meer bestaat. De deelnemer stroomt altijd met een portfolio uit. Met betrekking tot de uitstroom met diploma wordt in dit document aangegeven dat deelnemers altijd uitstromen met een basisdiploma en met een portfolio op maat waarin elke extra bagage is geregistreerd/opgeslagen.

Bijlage 4 – Casusbeschrijving De Leijgraaf: Team Verzorging en Verpleging

Contextbeschrijving

Samen met ROC de Leijgraaf is gekozen voor de beschrijving van één team, dat onderdeel uitmaakt van de afdeling Gezondheidszorg, Welzijn, Opvoeding en Onderwijs (GWO). De afdeling bestaat uit 6 resultaatverantwoordelijke teams (rvt's). Het gekozen rvt is het team verzorging en verpleging, bestaande uit BOL niveau 3 en 4. Er is voor dit team gekozen, omdat zij het verst zijn wat betreft 'de brede instroom'. Dit houdt in dat er sprake is van een basisperiode van 3 x 13 weken, waarin deelnemers breed starten met de opleiding. Er wordt dan nog geen splitsing gemaakt naar niveau. Deelnemers worden ingeschreven op het laagste crebonummer.

Een belangrijk deel van de flexibilisering bestaat voorts uit de verdere vormgeving van het praktijkdeel (BPV) van het cgo-onderwijs. Dit heeft binnen het rvt vorm gekregen via 'week op, week af': een deelnemer volgt een week onderwijs aan de instelling en is vervolgens een week op stage.

ROC de Leygraaf grijpt de entree van het Kwalificatiedossier (KD) aan om zich op het onderwijs te herbezinnen.

Uit het team is een veelheid aan documenten aangeleverd aan de onderzoekers. Het gaat hierbij onder meer om (delen van) notulen, memo's, afsprakenlijsten/ werkafspraken, resultaten van werkgroepen, presentaties, documenten met betrekking tot teamontwikkeling, tevredenheidsonderzoeken onder deelnemers, docenten en het werkveld, onderzoek naar vsv binnen het ROC, procedures en formats (bv voor brieven aan deelnemers over de intake). Veel van de documenten zijn ten behoeve van het opstellen van deze casebeschrijving gebruikt. Een aantal aangeleverde documenten zijn niet gebruikt, omdat geen relevante informatie met betrekking tot flexibilisering uit deze documenten naar voren kwam.

Een belangrijk deel van de documenten is aangeleverd naar aanleiding van een interview met projectleider, teamleider en enkele teamleden op 29 september 2009. In dit gesprek hebben we veel informatie gekregen over de feitelijke uitvoering van het onderwijs. Daarnaast zijn een groot deel van de documenten gebaseerd op de feitelijke uitvoering van het onderwijs, en niet alleen op plannen en/of visie op onderwijs. Dit maakt dat deze casebeschrijving een representatief beeld vormt voor de feitelijke uitvoering van flexibel onderwijs, zoals dat op dit moment gestalte is gegeven bij het team verzorging en verpleging. In deze casebeschrijving zal steeds aangegeven worden als informatie komt uit documenten en wanneer de informatie komt van de geïnterviewden.

Visie

Op ROC-niveau

ROC de Leijgraaf werkt op basis van een integraal onderwijsontwerp, gebaseerd op de visienotitie 'Koersen op ambitie'. Centraal staan de benadering vanuit onderwijsdomeinen gecombineerd met een in integrale eenheden geordend onderwijsaanbod (de 'ballenbak'). Deze aanpak is in de organisatie gekoppeld aan competentie management voor personeel en de ontwikkeling van kostenbewustzijn door middel van het ABC (activity based costing) kostenberekeningmodel dat inmiddels door Mbo 2010 in gebruikersvriendelijke versie wordt aangeboden onder de naam 'onderwijscalculator'. Sinds januari 2009 wordt de vrije keuzeruimte voor deelnemers ingericht met behulp van de ballenbak. De ontwikkeling daarvan wordt in 2009-2010 versterkt doorgezet. De ambitie is deze benadering ook voor de andere programmaonderdelen te realiseren. De ballen bestaan uit 13 weekse programma's van 1 dagdeel per dag. Deelnemers kunnen in de toekomst 3 maal per jaar 2 kwalificerende ballen kiezen.

We citeren enkele ambities van het ROC voor de periode 2009-2011¹²:

- 'Individueel maatwerk op basis van een persoonlijk ontwikkelplan is uitgangspunt. In het POP wordt rekening gehouden met reeds opgebouwde ervaring, verworven competenties, persoonlijke interesse en talenten. Een goede intake (en soms start-assessment) is dus noodzakelijk. Evenals een goede leerloopbaan begeleiding (coaching) van de deelnemer.
- Aandacht voor een gedegen loopbaankeuze, passend bij de talenten en belangstelling van onze deelnemers en cursisten is zeer noodzakelijk. Hiertoe wordt gewerkt aan een domeinindeling. Domeinen staan voor brede herkenbare beroepenvelden, die uitstel van een definitieve beroepskeuze aan het begin van opleidingen mogelijk maakt.'
- In het kader van het project 'Loopbaanleren' wordt gewerkt aan de realisatie van de zogenaamde 'loopbaantrialoog' (Kuijpers, Meijers en Bakker, 2006). De deelnemer heeft zowel een coach op school als op de BPV-plek. De kern van de loopbaantrialoog zijn de reflectiegesprekken tussen deze drie (vandaar trialoog) waarin de (reflectie op) de loopbaan van de deelnemer centraal staat.

Om deze ambities te realiseren wordt uniformering van intake en assessment beoogd, 'zodat we weten waar de deelnemer bij aanvang staat en wij deze een leerloopbaan kunnen aanbieden waarin zijn mogelijkheden maximaal worden benut¹²'. Met deze werkwijze wordt beoogd uitval te voorkomen.

Als gezamenlijke uitgangspunten voor verandering zijn onder andere gekozen:

- ROC brede flexibiliteit in leren (combinatieopleidingen / assessments / EVC's).
- Een gezamenlijk format voor het beschrijven van onderwijseenheden (transparantie en communicatie) als basis voor een eenduidige onderwijslogistiek.

¹²

Bron: Samenvatting Bedrijfsplan ROC de Leijgraaf 2009-2001; 12 februari 2008.

Vooruitlopend op verdere flexibilisering in de vorm van een brede invoering van de ballenbak zijn in juni 2009 de volgende standaarden voor maatwerk binnen cgo geformuleerd¹³:

- Alle deelnemers zijn in het bezit van een POP.
- Deelnemers kunnen hun eigen studieloopbaan sturen binnen de grenzen van de onderwijsprogrammering. De onderwijsprogrammering (volgorde, versneld programma, inhoud en keuze voor werkvormen) zal hier (zo veel mogelijk) op ingericht worden.
- Keuzemomenten en hoe deze kunnen worden ingevuld, worden duidelijk aangegeven.
- Er is een flexibel aanbod voor de vrije ruimte waar deelnemers zich voor kunnen inschrijven (vrije keuzeleereenheden).
- Flexibiliteit krijgt vorm via afspraken in het POP.
- Het is mogelijk om op meerdere momenten in het jaar in te stromen.
- In het onderwijsprogramma is altijd sprake van 20% vrije ruimte, waarin de deelnemer leereenheden naar eigen keuze volgt. 10% van deze vrije ruimte wordt gevuld met door de afdeling aangeboden vrije keuze leereenheden (VKL) t.b.v. verdieping en/of verbijzondering. De andere 10% kan de deelnemer vullen met een vrije keuze uit het Leijgraaf-brede aanbod (verbreding).

Tevens zijn standaarden geformuleerd voor trajectbegeleiding en leerproces die relevant zijn voor de flexibilisering, de articulatie van de leervraag en de match van de leervraag aan onderwijsaanbod, te weten:

- Didactisch handelen: rekening houden met meerdere leerstijlen, gebruikmaking van gevarieerde werkvormen, die ruimte bieden voor de ontwikkeling van zelfstandigheid.
- Begeleiding: heldere rolverdeling begeleiding, rekening houdend met toenemende zelfstandigheid deelnemer.
- Doorstroomportfolio en mogelijkheid van EVC bij intake.
- Studieloopbaanbegeleiding.

Op afdelings- en opleidingsniveau

De op ROC-niveau geformuleerde visie krijgt vorm op afdelings- en opleidingsniveau. Hier worden de kaders, zoals deze zijn ingevuld op ROC-niveau, uitgevoerd. In 2007 heeft het team een eigen visie op maatwerk en flexibilisering geformuleerd (uit het teamportfolio V&V):

Met betrekking tot leertrajecten:

De afdeling wil toe naar een individueel gericht leertraject van de leerling, waarin de deelnemer (m.b.v. een leerstijlentest) zijn portfolio opbouwt naar aanleiding van kernactiviteiten/ beroepsprestaties.

¹³ Uit: Leijgraafstandaarden voor competentiegericht leren en onderwijs; Leijgraafstandaarden COG, versie 1.0, vastgesteld door de stuurgroep CGO op 16 juni 2009.

Aan de hand van het POP kan de deelnemer een PAP ontwikkelen waarbij het team de (keuze)mogelijkheden aanbiedt om aan zijn leerproces te werken.

Mogelijkheden die het team in de toekomst kan bieden: colleges (theorie), praktijklessen (skills), BPV, projecten, PGO, groepswerk, evaluatie en reflectie, etc.

Nu gebeurt dit ook zoveel mogelijk, er zijn echter beperkingen in lokalen door "oude" opleidingen.

Binnen de ballenbak verschillende ballen met daarin keuzemogelijkheden qua inhoud om de doelstellingen van die bal te behalen.

Met betrekking tot de leerstof:

De afdeling wil in 2008 starten met een geïntegreerd aanbod van leerstof. De praktijk, theorie, houding en interactie moeten zichtbaar gekoppeld zijn. De leerstof zal van hokjes denken naar competenties verbreed zijn.

Doel van leerstof aanbod is het ontwikkelen van zelfsturende en probleemoplossende eigenschappen bij de leerling.

Onderdelen van de opleiding (stages en school) vormen samen uitgangspunt van het leren.

Met betrekking tot de didactiek:

De afdeling biedt een structureel aanbod van werkvormen waarbinnen de deelnemer vrij kan bewegen (wel duidelijke grenzen aangeven).

Werkvormen zijn een mix van colleges, projectonderwijs, vaardigheidsonderwijs, PGO, intervisie, reflectie.'

In 2007 gaf het team aan dat men hier verder aan moet werken en dat de visie nog een precieze vorm moet krijgen. In het interview geven de teamleden aan dat zij wat betreft leren en onderwijs de visie van het consortium aanhouden. Aan de basis van deze visie liggen de volgende uitgangspunten:

- Leren is niet alleen het resultaat van directe overdracht van kennis. Leren is eerder het resultaat van denkactiviteiten van de deelnemer zelf.
- De deelnemer ontwikkelt zich door samen met anderen (sociaal), actief kennis te construeren (constructivisme).
- Kennis wordt ge(re)organiseerd op basis van relevante (praktijk)ervaringen.

Hiermee is de basis voor het leren van de deelnemers niet langer consumerend, proactief leren en handelen vormen de basis voor leren. Hiermee wil het team zorgen voor een andere houding van deelnemers (meer actief), zodat deelnemers zelf eigenaar (kunnen) worden van het eigen leerproces.

Articulatie van de vraag/intake

Overdracht vmbo-mbo

Het intakegesprek vindt plaats op basis van aangeleverde informatie. Er wordt ge-

bruik gemaakt van het doorstroomdossier. Het doorstroomdossier bestaat uit zowel een persoonlijk deel, als een deel dat ingevuld wordt door de toeleverende school.

Intake

De docenten uit het team geven in het interview aan dat het jaar begint met een intakegesprek in juni. Hiertoe krijgen (aankomende) deelnemers een uitnodigingsbrief. Indien zij verhinderd zijn op voorgestelde datum, wordt gezocht naar een nieuwe mogelijkheid. Nagenoeg alle (aankomende) deelnemers hebben een intakegesprek gehad voor het begin van de opleiding in september.

In het intakegesprek wordt onder meer gevraagd naar de motivatie om te kiezen voor de opleiding. Op ROC-niveau zijn standaarden met betrekking tot de intake geformuleerd:

- Voor potentiële deelnemers en toeleverende scholen is van elke opleiding duidelijke informatie beschikbaar.
- Het intakeproces is beschreven en uitgewerkt.
- Er wordt bij de intake gebruik gemaakt van het doorstroomformulier.
- Er bestaat een mogelijkheid om via een EVC-procedure in te stromen in een opleiding.

De plaatsingscommissie bepaalt na de intake op basis van de intakegegevens en het doorstroomportfolio of de deelnemer al dan niet kan worden toegelaten. Bij plaatsing volgt de koppeling van de deelnemer aan een coach, bij afwijzing wordt de deelnemer ingelicht. De deelnemer kan eventueel gebruik maken van de diensten van het Servicecenter Onderwijs.

(Aankomende) deelnemers krijgen een informatieboekje met betrekking tot de opleiding. Hierin wordt onder meer ingegaan op de opleiding, de rol van de coach in het leerproces en de taken en verantwoordelijkheden in het toekomstig beroep. Ook wordt de rol van het doorstroomportfolio (term inmiddels gewijzigd in: portfolio) benoemd in de brochure aan (aankomende) deelnemers.

Uit onderzoek onder deelnemers weet men dat in de afgelopen jaren het beroepsbeeld van de deelnemers verbeterd lijkt.

Toch kiest de opleiding ervoor om ook deelnemers die tijdens de intake aangeven zeker te weten welke richting ze op willen, in het brede instroomprogramma te laten instromen. Ondanks dat het beroepsbeeld beter lijkt te zijn geworden, weten docenten dat het beroepsbeeld van de (aankomend) deelnemers beperkt is. Het blijkt volgens de docenten dat het beroepsbeeld moeilijk te vormen is in het vmbo.

Vaak kiezen de deelnemers (onder invloed van ouders) voor het hoogst haalbare niveau, zonder dat zij hierbij het zelfbeeld en beroepsbeeld meewegen. Hiervoor dient daarom aandacht te zijn aan het begin van de opleiding, vinden de docenten. Het verschil tussen een niveau 3 en een niveau 4 opleiding moet een deelnemer ervaren, daarom kiest men ervoor dit de deelnemers aan het begin van de opleiding te laten ervaren.

Organisatie van differentiatie van het aanbod

Inhoud

In 2007 gaf het team aan dat er op dat moment binnen de opleidingen op niveau 3 en 4 geen mogelijkheden waren om een individueel leertraject te volgen. Er werd gebruik gemaakt van een leerjaar-klas-systeem met een vast te volgen rooster per blok. De leerstof werd klassikaal aangeboden binnen losstaande vakken (deelkwalificaties), waardoor er weinig koppeling en integratie was van praktijk, theorie, houding en interactie. In het aanbod van materiaal aan de deelnemers bestond voor de deelnemers geen keuzemogelijkheid. De deelnemer werd vooral door de docenten aangestuurd in het leerproces.

In de afgelopen jaren heeft het team gewerkt aan verandering hierin. Op dit moment wordt de opleiding gefaseerd vernieuwd. Dit gebeurt op basis van het KD. Op ROC-niveau zijn een aantal standaarden geformuleerd wat betreft samenhang tussen onderwijs en praktijk en wat betreft maatwerk.

Wat betreft samenhang gelden de volgende standaarden:

- Er is een duidelijke onderwijsprogrammering op basis van het KD. Hierbij zijn de volgende leerlijnen te onderscheiden: de integrale leerlijn, de ondersteunende leerlijn, LLB en de begeleidings- en reflectielijn.
- De onderwijsprogrammering is overzichtelijk vastgelegd in de studiewijzer (wettelijke vereisten).
- De opleiding is georganiseerd rond kerntaken of een logische set van werkprocessen waarbij de praktijk het uitgangspunt is.
- Ondersteunend leren, binnenschoolse praktijk en bpv worden in samenhang aangeboden met een gelijke verdeling per kerntaak of logische set van werkprocessen. Bpv kan indien noodzakelijk gedeeltelijk vervangen worden door binnenschoolse praktijk en vice versa.
- In het onderwijsprogramma komen leer- en loopbaancompetenties, burger-schapcompetenties, taal- en rekenprofielen nadrukkelijk aan de orde.
- Vanuit de begeleidingslijn wordt de ontwikkeling ten behoeve van leer- en loopbaancompetenties (reflectie, leerdoelen formuleren, werken met een POP, keuzes maken, planning, etc.) in het onderwijsprogramma opgenomen.
- Het programma is in samenspraak met bedrijfsleven c.q. werkveld opgesteld.
- Deelnemers krijgen in het 1e leerjaar voldoende zicht op hun opleiding en het beroep waarvoor ze worden opgeleid

Wat betreft maatwerk gelden de volgende standaarden:

- Alle deelnemers zijn in het bezit van een POP.
- Deelnemers kunnen hun eigen studieloopbaan sturen binnen de grenzen van de onderwijsprogrammering. De onderwijsprogrammering (volgorde, versneld programma, inhoud en keuze voor werkvormen) zal hier (zo veel mogelijk) op ingericht worden.
- Keuzemomenten en hoe deze kunnen worden ingevuld, worden duidelijk aangegeven.
- Er is een flexibel aanbod voor de vrije ruimte waar deelnemers zich voor kunnen inschrijven (vrije keuzeleereenheden).

- Flexibiliteit krijgt vorm via afspraken in het POP.
- Het is mogelijk om op meerdere momenten in het jaar in te stromen.
- In het onderwijsprogramma is altijd sprake van 20% vrije ruimte, waarin de deelnemer leereenheden naar eigen keuze volgt. 10% van deze vrije ruimte wordt gevuld met door de afdeling aangeboden vrije-keuze leereenheden t.b.v. verdieping en/of verbijzondering. De andere 10% kan de deelnemer vullen met een vrije keuze uit het Leijgraaf-brede aanbod (verbreding)

Het eerste leerjaar is volgens de nieuwe standaarden vormgegeven en bestaat uit een brede instroom.

De eerste 13 weken van de opleiding kunnen hierbij worden gezien als een afdelingsbrede introductieperiode. Het is in deze periode nog mogelijk te switchen van opleiding binnen het domein. In de introductieperiode wordt gewerkt aan het zelfbeeld, het beroepsbeeld en het opleidingsbeeld van de deelnemers. Hierbij ontwikkelen deelnemers zich en leren hun eigen leerstijl te ontdekken, samen met een coach. Het beroepsbeeld vormt zich over het algemeen pas in de stage, zo geven de docenten aan. In de introductie tracht men dit toch enigszins te ontwikkelen door een oriëntatieweek, waarin deelnemers de praktijk in gaan. Zo maken zij kennis met het beroep en de eisen die aan werken in het beroep worden gesteld. Ook krijgen zij mee wat ze moeten kennen en kunnen om het beroep uit te kunnen oefenen.

In de tweede periode gaan deelnemers op stage. Hierbij geldt het principe 'week op, week af'. Leren vindt op deze wijze beter plaats. De praktijk zorgt voor informatie- en kennisvragen: wat moet ik leren om dit in de praktijk te kunnen? De informatie en kennis vanuit de school zorgt voor praktijkvragen: hoe kan ik het geleerde in mijn beroep toepassen? Deze methode lijkt volgens de docenten goed te werken. Ook de leerbedrijven zien dat deelnemers beter leren en meer initiatieven nemen, zo geven de docenten aan. Hierover heeft (nog) geen evaluatie plaatsgevonden.

Na het eerste leerjaar kiezen deelnemers (op basis van mogelijkheden) voor een vervolg op niveau 3 (verzorgende) of niveau 4 (verpleegkundige). De individuele deelnemer is hiermee in staat gesteld te (kunnen) switchen tussen de diverse opleidingsniveaus binnen V&V. Dit was de opdracht aan de ingestelde werkgroep BPV (zie onder meer memo concept opdracht BPV werkgroep 3 febr. 09).

De opleiding op niveau 3 behelst in totaal 9 leereenheden. Elke leereenheid duurt 13 weken. In de studiewijzer wordt aangegeven dat het gaat om de volgende leereenheden:

- Van intro naar professie 1
- Van intro naar professie 2
- Verzamelen en rapporteren van gegevens
- Plannen en uitvoeren van huishoudelijke zorg
- Ondersteunen bij basisbehoeften
- Begeleiden bij zelfzorg en mantelzorg Zorg voor veiligheid
- Planmatig zorg verlenen
- Uitvoeren van eenvoudige verpleegtechnische vaardigheden

- Begeleiden bij verliesverwerking
- Opzetten en uitvoeren van activiteiten en begeleiden van een groep

Naast deze leereenheden zijn op ROC-niveau een aantal vrije keuze leereenheden (VKL) geformuleerd. Dit jaar worden binnen ROC de Leijgraaf 64 VKL (32 per periode) uitgevoerd in minimaal 4 verschillende programma's. Alle VKL zijn toegankelijk voor alle niveaus, zodat zo min mogelijk organisatorische problemen ontstaan. Op afdelingsniveau zijn de VKL verdeeld. Deelnemers aan de opleiding op niveau 3 hebben de keuze uit de volgende drie (op verbreding gerichte) VKL:

- Beleid, beveiliging en forensisch onderzoek
- Mediavormgever audiovisueel
- Praktische kennismaking met duurzaamheid

Tempo

Flexibilisering in tijd is volgens de gesproken docenten (nog) moeilijk. Langzamer (vertraging) kan volgens de docenten altijd, dit betekent in de praktijk verlenging van de opleiding.

Sneller kan pas op het moment dat het curriculum en de opleiding in het geheel ontwikkeld zijn. Dit is nu (nog) niet het geval, men loopt net vooruit op het programma en moet het derde en vierde jaar nog volledig in de nieuwe stijl ontwikkelen. Nu is er daarom nog onvoldoende te bieden aan de deelnemers om ze de mogelijkheid te bieden te versnellen. Op termijn is de mogelijkheid te versnellen wel de doelstelling van het team. Het gaat om de competentieontwikkeling van de deelnemers, daar moet het tempo van de opleiding aan worden aangepast. Dit zorgt volgens de docenten overigens natuurlijk wel voor organisatorische problemen, maar dat is op dit moment nog niet te overzien voor het team.

Werkvorm

Volgens de docenten is flexibiliseren op werkvorm (nog) niet mogelijk. In het tweede leerjaar komen deelnemers echter wel met een diversiteit aan leervragen. Hierdoor is het voor docenten niet meer mogelijk de klas 'als klas met les' te benaderen. Dat is moeilijk, het vergt puzzelwerk, zo geven zij aan.

De oplossing voor dit probleem ligt in de coaching van deelnemers (het gaat vooral om begeleiden, helpen en ondersteunen van deelnemers). De docent moet improviseren op de leervragen van de deelnemers. Zij kunnen hierbij putten uit een grote diversiteit aan materiaal (Bpv-opdrachten) uit het onderwijsmagazijn, welke beschikbaar zijn op it's learning. Er is veel materiaal beschikbaar, dat aansluit op alle verschillende leerstijlen van deelnemers.

Door middel van de opdrachten trachten de docenten wel op flexibilisering naar werkvorm te sturen. In het PAP worden ook beroepsprestaties beschreven, waardoor ruimte voor de deelnemer bestaat om op werkvorm te flexibiliseren. Het team probeert zo recht te doen aan wat de deelnemer wil en nodig heeft voor zijn/haar ontwikkeling.

Het probleem bij de nieuwe benadering is volgens de docenten dat zij op dit moment nog gebonden zijn aan de roosters en de 'oude' opleidingsvorm, die nu nog gebruikt wordt in de leerjaren 3 en 4. Dit betekent dat men gebonden is aan structuren en lo-

kalen. Als 'het oude' weg is, kan men op zoek naar mogelijkheden van clustering van leervragen van deelnemers. Dat is nu nog niet mogelijk.

Volgorde

Op dit moment zijn er (nog) geen mogelijkheden te flexibiliseren in volgorde van leereenheden. Men geeft aan dat dit komt doordat niet het hele programma klaar is. In de toekomst streeft het team er wel naar om mogelijkheden te bieden aan de deelnemer om te flexibiliseren.

Matching/verbinding vraag en aanbod – toewijzing van een deelnemer aan een traject

Op Inhoud

Zoals aangegeven bestaat (op dit moment) de enige vrijheid voor deelnemers wat betreft de inhoud in keuze uit de VKL. Deze worden via de VKL-catalogus op intranet aangeboden. Deelnemers kunnen zich op basis van deze 'opleidingsbrochure' inschrijven, waarbij geldt: 'wie het eerst komt, het eerst maalt' en 'vol is vol'. Dit betekent dat gekozen is voor een aanpak, waarbij klassen geformeerd worden. Als een klas vol zit, wordt een deelnemer geplaatst in een andere klas.

Ten behoeve van de beroepspraktijkvorming van de deelnemers heeft het team een eigen coördinator, die de match tussen bpv-bedrijf en deelnemer maakt. Hierbij is het volgens het team mogelijk individueel (per deelnemer) te kijken naar mogelijkheden. Deelnemers zijn volgens de coördinator vaak tevreden over de match. Deze werkwijze past bij de visie van het team: men wil als team voor de deelnemer gaan. De stage in het tweede jaar is ook vormgegeven volgens het principe 'week op, week af'. Dit houdt in dat een deelnemer een week in het leerbedrijf werkt en vervolgens een week op school is om te leren. In enkele gevallen willen bedrijven (bijvoorbeeld in de kraamzorg) niet op deze manier werken met deelnemers. De coördinator zoekt in deze gevallen naar maatwerk.

Op basis van de ervaringen in de praktijk komen de deelnemers in het tweede leerjaar met een diversiteit aan leervragen. Hierdoor is het voor de docenten niet meer mogelijk de klas 'als klas met les' te benaderen. Dit is volgens hen moeilijk: 'het vergt puzzelwerk'.

De oplossing voor dit probleem ligt in de coaching van deelnemers.

Deelnemers worden begeleid door een coach in hun leerproces. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een POP (persoonlijk ontwikkelplan) en een PAP (persoonlijk activiteitenplan). De achterliggende gedachte van het team om te werken met POP en PAP ligt besloten in de visie van het consortium. Hierin wordt aangegeven dat door het gebruik van een POP en PAP het voor deelnemers mogelijk is om:

- Zelfkennis en zelfinzicht te verwerven in hun sterke en zwakke punten
- Inzicht te krijgen in hoe hun omgeving over hen denkt (leerkrachten, mededeelnemers, ouders, praktijkbegeleiders, e.a.)
- Hun eigen leerproces vast te leggen

- Te leren van hun eigen fouten en deze in de toekomst te vermijden
- Kansen te zien en benutten met betrekking tot hun professioneel functioneren
- Binnen- en buitenschoolse leerervaringen te verbinden
- Zo nodig hun eigen keuzes over studie en loopbaan te analyseren en bijstellen
- Hun eigen ontwikkeling van leren en werken planmatig te sturen en in een lange- termijn-perspectief te plaatsen.

De coach stuurt de deelnemers in hun leerproces. Er zijn een aantal richtlijnen voor het handelen van de coach benoemd:

- Coaching is gebaseerd op zelfsturing
- Bewustzijn is de basis van zelfsturing
- Verantwoordelijkheid nemen is belangrijk bij zelfsturing
- Coaching is ook streng
- Coaching is zeer doel- en resultaatgericht
- Ontwikkelingsgericht/ loopbaangericht
- Aansluiten bij de beginsituatie van de leerling

De begeleiding van de coach is in het onderwijsprogramma uitgewerkt in een begeleidingslijn. Dit houdt in dat er gemiddeld 15 minuten begeleiding per week per deelnemer wordt belegd. Er wordt binnen ROC de Leijgraaf uitgegaan van een dialoog: gesprekken tussen school, de deelnemer en het leerbedrijf van de deelnemer.

In elke periode vindt er bovendien een individueel gesprek plaats tussen de deelnemer en de coach. De coach kan putten uit een groot aantal instrumenten en middelen voor studieloopbaanbegeleiding (begeleidingsmagazijn).

Bij dit laatste is het vanuit de visie van het team van belang aan te sluiten op de leerstijl van de deelnemers. Hiertoe heeft men het gehele onderwijsmagazijn digitaal opgeslagen in It's Learning, de Electronische LeerOmgeving (ELO). Dit maakt het mogelijk deelnemers tijd- en plaatsonafhankelijk te laten leren, er is ruimte voor individueel maatwerk. De leermiddelen in It's Learning worden door het team aangemerkt als hulpmiddel, en geen doel, in het ondersteunen van het leerproces van de deelnemers.

Qua tempo

De visie van het team is dat in de toekomst EVC-trajecten gebruikt kunnen worden binnen het domein GWO. Op deze manier hoeven deelnemers overlappende processen niet opnieuw te doen. Dit is nu nog niet mogelijk.

Voorts is de opleiding nog niet volledig in de nieuwe stijl vormgegeven, waardoor het niet mogelijk is te versnellen. Op het moment dat de opleiding volledig vernieuwd is, zal versnelling tot de mogelijkheden behoren.

Vertragen is wel mogelijk. In de praktijk gaat het om een jaar zitten blijven. Andere mogelijkheden om de opleiding vertraagd te volgen, zijn er niet.

Qua werkvorm

Deelnemers kunnen putten uit een grote diversiteit aan materiaal (Bpv-opdrachten) uit het onderwijsmagazijn. Er is veel materiaal beschikbaar op it's learning en sluit aan op alle verschillende leerstijlen van deelnemers.

Door middel van deze opdrachten trachten de docenten op flexibilisering naar werkvorm te sturen. In het PAP worden ook beroepsprestaties beschreven, waardoor ruimte voor de deelnemer bestaat om op werkvorm te flexibiliseren. Het team probeert zo recht te doen aan wat de deelnemer wil en nodig heeft voor de ontwikkeling.

Instromen

In het interview is aangegeven dat er ROC-breed wordt gewerkt aan meerdere instroommomenten. Nu is dat slechts één moment, namelijk aan het begin van het schooljaar. Na 13 weken is een overstap mogelijk, dit is echter geen nieuw instapmoment. Volgens het team zijn er weinig aanmeldingen door het jaar heen. Hiermee rijst de vraag of meerdere instroommomenten binnen de opleiding wenselijk zijn.

Indien deelnemers een diploma hebben of instromen vanuit bijvoorbeeld hbo-v of een ander ROC kan maatwerk geleverd worden. Volgens het team is er (nog) geen mogelijkheid om via een EVC-procedure in te stromen in de opleiding. EVC-deelnemers gaan naar een BBL-opleiding, omdat zij werkervaring hebben.

Tijdens de opleiding zijn kwalificatiemomenten ingebouwd. Op basis van de vastgestelde resultaten wordt het verdere verloop van de opleiding door de deelnemer bepaald. Dit betekent in de praktijk dat aan het eind van het jaar een aantal producten/opdrachten positief moeten zijn afgerond.

Als een deelnemer na de brede instroom (het eerste leerjaar) verdergaat met de opleiding op niveau 3, bestaat alleen nog de mogelijkheid om na afronding van de opleiding door te stromen naar niveau 4. Dit betekent in de praktijk dat deelnemers in periode 7 van de opleiding doorstromen. Hierbij kan overigens ook gekozen worden voor meerdere richtingen op hetzelfde niveau. Per opleiding wordt gekeken naar mogelijke vrijstellingen.

Volgen van de deelnemer en bijstellen leertraject

Volgen van de leerling

Zoals eerder aangegeven krijgen deelnemers een coach toegewezen. De coach ondersteunt en volgt het leerproces van deelnemers. Dit houdt concreet in dat de deelnemer en de coach een aantal maal per jaar een gesprek hebben over de ontwikkeling van de deelnemer. Tijdens de BPV volgt de coach de deelnemer, door tussen de drie en zes maal langs te gaan op het BPV-adres van de deelnemer.

Voorts wordt de voortgang van de deelnemers geregistreerd in het digitale leerlingvolgsysteem. Hierin worden (in 2007) alleen de cijfergegevens van de deelnemers opgenomen. De POP en PAP van de deelnemer staan hiermee (nog) niet centraal in de registratie.

(Mogelijkheden tot) bijstellen van het leertraject

De begeleiding van de coach is in het begin sturend. In de loop van de opleiding gaat de deelnemer steeds meer de eigen route bepalen. Dit houdt op dit moment in dat op

basis van de gesprekken met de coach, de deelnemer kan komen tot een aanpassing van de werkvormen. Zoals eerder aangegeven zijn er op dit moment binnen de opleiding (nog) geen andere mogelijkheden voor het bijstellen van het leertraject.

De coach begeleidt deelnemers ook bij de doorstroom naar een andere opleiding of naar een opleiding op een hoger niveau. Samen met de coach kan de deelnemer onderzoeken welke voorbereidingen voor een eventuele overstap noodzakelijk zijn.

In 2007 gaf het team aan dat de mogelijkheden wat betreft de doorstroom van niveau 1, 2, 3 en 4 (nog) niet flexibel zijn. Bovendien waren er nog geen mogelijkheden voor doorstroom naar niveau 5.

(Summatieve) toetsing en afsluiting

Vorm/Keuzeruimte

De afdeling GWOO heeft ervoor gekozen om het materiaal van het consortium te gaan gebruiken. Het consortium-materiaal is gericht op beroepsprestaties, welke worden gevat in leereenheden. De beroepsprestaties sturen het onderwijs en de deelnemers in hun competentieontwikkeling. De competentieontwikkeling is ondersteunend aan het onderwijs aan deelnemers.

De summatieve toetsing dient plaats te vinden in een betekenisvolle en rijke context oftewel de beroepspraktijk. Het consortium gaat uit van 2 mogelijkheden om te examineren:

Mogelijkheid 1	Mogelijkheid 2
Resultaten van de beroepsprestaties	Proeve
Reflectieverslag op niveau kernactiviteit	Reflectieverslag op niveau kernactiviteit
Criteriumgericht interview	Criteriumgericht interview
Aanbieden beoordelingsportfolio	Aanbieden beoordelingsportfolio
vaststellingmoment	

De beide mogelijkheden van het consortium passen binnen de kaders die ROC breed zijn vastgesteld. Afsproken is dat ieder team een keuze maakt tussen deze 2 mogelijkheden, eventueel hoort een combinatie ook tot de mogelijkheden. Op dit moment is in het team gekozen om te werken via de beoordeling op beroepsprestatie met mogelijkheid 2 voor eventuele herkansingen. Er bestaan wat betreft de toetsvorm dan ook geen mogelijkheden voor deelnemers om te kiezen.

De keuze van het team voor deze wijze van beoordelen heeft als voordeel dat deelnemers eerder een beeld krijgen van hun vorderingen, nadeel is dat meer beoordelingsmomenten om een grotere tijdsinvestering vragen.

Per periode bepaalt de deelnemer samen met de coach welke bewijsstukken geplaatst kunnen worden in de beoordelingsportfolio. Hier beschrijft de deelnemer aan

welke werkprocessen en competenties de bewijsstukken voldoen. Als alle bewijsstukken behorend bij de opleiding zijn verzameld in het beoordelingsportfolio bepaalt de deelnemer samen met de coach over deelname aan een kwalificerende beoordeling. De formatieve toetsing (opbouw van het portfolio) wordt op deze manier gebruikt om de deelnemer te informeren over zijn vorderingen. De formatieve toetsing is hiermee een begeleidingsinstrument. De materialen en opdrachten om te komen tot een dergelijke opbouw in het portfolio zijn (nog) in ontwikkeling.

Op basis van het portfolio en reflectieverslag reflecteert de deelnemer in een criterium gericht interview (CGI) op de behaalde resultaten. Door onafhankelijke deskundigen wordt vastgesteld of de deelnemer voldoende in staat is om te denken en te handelen als beginnend beroepsbeoefenaar. De criteria liggen vast in het kwalificatiedossier (KD).

Aan het eind van periode 3 (eind 1^e leerjaar) vindt een ijkmoment plaats. Door de coach wordt gekeken of de deelnemer voldoende voortgang heeft gemaakt. Dit wordt besproken en hierop wordt een bindend studie- en niveauadvies gegeven door de coach.

Tijdens het eerste brede leerjaar volgen deelnemers de opleiding niet specifiek op niveau 3 of niveau 4. Deelnemers kunnen in dit eerste leerjaar competenties aantonen op een hoger of lager beheersingsniveau. De coach en de werkbegeleider beoordelen of het gedrag past bij een beheersingsniveau om door te stromen naar kwalificatieniveau 3 of 4. Dit gedrag staat beschreven in de beoordelingslijsten.

In de werkgroep BPV zijn een aantal knelpunten benoemd wat betreft de toetsing/beoordeling (overgenomen uit resultaten werkgroep BPV 5 juni):

Knelpunten:

De werkwijze van POP en PAP is onduidelijk (alle niveaus)	Werkwijze beschrijven hoe POP en PAP te integreren in het totale leerproces en waar het inhoudelijk aan moet voldoen.
Overgangseisen voor BOL en BBL deelnemers zijn onvoldoende duidelijk.	Overgangseisen voor BOL en BBL formuleren.
Nu onvoldoende duidelijk waar een deelnemer (BOL en BBL) aan moet voldoen.	Overgangseisen per leerjaar voor BOL en BBL (op normscore) formuleren.

Begeleiding van (potentiële) dropouts en alumni

Er zijn een aantal maatregelen geformuleerd op basis waarvan begeleiding van (potentiële) dropouts plaatsvindt. Allereerst gaat het dan om de standaard procedure ongeoorloofd verzuim. De coach begeleidt deelnemers en heeft een signalerende functie ten aanzien van voorkomen voortijdige uitval. Er is een vaste procedure bij

mogelijk uitval. Deze wordt gevolgd, zo heeft men aangegeven. In de procedure is vastgelegd dat bij de volgende situaties de volgende acties worden ondernomen:

- Indien de deelnemer gedurende drie achtereenvolgende dagen ongeoorloofd afwezig is van de opleiding of verzuimt gedurende een periode van vier opeenvolgende lesweken meer dan 1/8 deel van de lestijd of praktijktijd, wordt een overleg gepland tussen de betreffende deelnemer en de coach. Als de deelnemer jonger is dan 18 wordt een brief naar de ouders gestuurd, als de deelnemer ouder is dan 18 wordt de brief aan de deelnemer zelf gericht.
 - Indien er sprake is van een jongere tot 23 jaar zonder startkwalificatie wordt het RMC ingelicht. Indien er sprake is van een jongere tot 18 jaar zonder startkwalificatie wordt ook de leerplichtambtenaar ingelicht
 - Indien er geen verbetering van het verzuimgedrag van de deelnemer optreedt, informeert de coach het afdelingsmanagement/geautoriseerd persoon.
- De Afdeling kan het SCO inschakelen voor ondersteuning.
 - Indien SCO ingeschakeld is, neemt SCO de deelnemer in behandeling en koppelt resultaat terug naar afdeling.
- Indien er sprake is van een jongere boven de 18 jaar en deze heeft ten minste 5 aaneengesloten weken zonder geldige reden niet deelgenomen aan het onderwijs dient dit overeenkomstig artikel 8.17 van de WEB aan de Informatie Beheer Groep gemeld te worden

Voorts heeft het team aangegeven dat men, indien uitstroom zonder diploma dreigt, naar mogelijkheden zoekt om de deelnemer uit te laten stromen met een diploma op een lager niveau.

In de bovengenoemde procedure staat bovendien beschreven hoe de begeleiding hierin verloopt, wie wanneer waar verantwoordelijk voor is. De teamleider moet bij uitschrijving stappen verantwoorden.

Alumnibeleid wordt middels twee projecten uitgewerkt: Upgrade Yourself en School Up. Beide zijn gericht op het stimuleren van het doorleren, mede in het kader van de economische crisis (deelnemers langer binnen houden). Men verwacht met deze initiatieven de kansen op de arbeidsmarkt van deelnemers te vergroten.

Bijlage 5 – Casusbeschrijving Twente 1: Afdeling Metaal-, Electro- en Installatietechniek (MEI)

Contextbeschrijving

ROC Twente geeft de ruimte aan het MBO-Colleges wat betreft de invulling van het cgo-onderwijs. 'Laat duizend bloemen bloeien' is het motto hierbij. IVA heeft gekozen voor de analyse van de uitwerking van twee MBO-Colleges, MEI (Metaal-, Electro- en Installatietechniek) en Commercie en Ondernemen (Handel). In deze bijlage staat het MBO-College MEI centraal. Het MBO-College MEI bestaat uit een aantal BOL- en BBL-opleidingen, niveau 2, 3 en 4. MEI gaat uit van een onderwijsmodel waarin de inhoud van de opleidingen mede bepaald wordt door de beroepscontext. Het gaat erom dat er een nauwere verbinding ontstaat tussen school en praktijk.

Een eerste beeld van de opleidingen is ontstaan door bestudering van het aangeleverde interviewverslag van de projectleider met de onderwijskundig medewerker en van het projectplan ELEO en het advies van de projectleider aan de afdeling. Op basis van de analyse van het interviewverslag heeft een interview plaatsgevonden met de onderwijskundig medewerker. Naar aanleiding van het interview zijn een aantal aanvullende documenten nagestuurd. Het gaat hierbij om documenten over het instroombeleid, de studiehandleiding en de onderwijsvisie. De interviewverslagen en de aangeleverde documenten vormen de basis voor dit document.

In deze casebeschrijving zal het onderscheid aangegeven worden of het beschrevene in de praktijk feitelijk zo gebeurt of dat we dat niet weten.

Visie

Op ROC-niveau

Bij ROC Twente heeft in 2009 een beleidswijziging plaatsgevonden¹⁴. 'Het doel van het project is de kwaliteit van onderwijs te verbeteren door opleidingen beter te organiseren en het aanbod meer te flexibiliseren. (...) Flexibilisering van onderwijs heeft alleen zin als de kern van de opleiding voldoende kwaliteit kent en goed georganiseerd is. (...) Onder flexibilisering van onderwijs wordt verstaan het onderwijs zo in te richten dat er maatwerk geleverd kan worden in de leerroute van de deelnemer.' Daarom wil men 'structurele verbeteringen in de organisatie van de deelnemende opleidingen tot stand brengen (...). Doel van het project is het in kaart brengen van de opleiding zelf (de major), mogelijke verbeterpunten traceren, vervolgens wijzigingen aan te brengen in de organisatie en de effectiviteit hiervan te onderzoeken (...). In Twente is ervoor gekozen om, naast de verbetering van de organisatie van de major, de invoering van de minoren te onderzoeken. Maar dat kan pas als de major op orde

¹⁴ De tussen haakjes staande tekst in deze alinea is geciteerd uit 'Opzet van het ELEO onderzoek' ROC Twente.

is.'

Het major-minor model krijgt daarom 'in aangepaste vorm een vervolg', waarbij 'het regelvermogen van de opleiding die participeert in het project ELEO leidend' is. We geven hieronder een korte omschrijving van de projectplannen die door de 6 participerende opleidingen zijn ingediend.

In opleiding 1 wordt het accent gelegd op de doorontwikkeling van *studieloopbaanbegeleiding (SLB)*. Het doel is 'een samenhangend geheel van instrumenten en methodieken' te maken 'waarbij de ontwikkeling van de deelnemer centraal staat (...)'. Om die deelnemer maatwerk te kunnen leveren wil men flexibel met het curriculum omgaan, moeten docenten worden geprofessionaliseerd en moet de onderwijslogistiek worden vereenvoudigd (er moet samenhang komen in de logistieke en administratieve processen). Het doel is voortijdig schoolverlaten te voorkomen.

In opleiding 2 ligt het accent op het vergroten van de mogelijkheden voor verschil in tempo van het doorlopen van de opleiding, verbreding en verdieping, de volgorde van het doorlopen van het curriculum en aanpassing aan de leerstijl. Daarvoor moet het *jaarklassensysteem worden verlaten*. Om dat te realiseren wordt gedacht aan een leermiddelenmagazijn.

In opleiding 3 is de *beroepscontext* leidend. Men wil werken naar integrale opdrachten die in de tijd toenemen in complexiteit. Funderend onderwijs moet de deelnemer datgene leren dat in de beroepscontext nodig is. Daarnaast wil men naar flexibele instroom, aansluiten bij leerstijlen en verschil in tempo.

In opleiding 4 ambieert men een *EVC-procedure* te ontwikkelen om op basis daarvan maatwerk te kunnen leveren in de vorm van leerarrangementen of onderwijseenheden. De ambitie is tevens deelnemers in staat te stellen een na diplomering een tweede opleiding snel te doorlopen. Voor de realisatie van deze ambitie heeft men vooral behoefte aan een eenvoudig beheersmodel voor de resultatenadministratie.

In opleiding 5 wil men vooral de *remediëring van hiaten* flexibel organiseren. Het gaat daarbij om instroomhiaten bij vmbo-ers, doorstroomhiaten van eigen deelnemers voor doorstroom naar hbo en doorstroomhiaten van bbl-deelnemers die naar een opleiding van hoger niveau willen. Daarvoor gaat men de competentieontwikkeling digitaal monitoren en gebruik maken van een digitaal portfolio.

In opleiding 6 wil men *leerling-stromen* (bijv. klassen) *organiseren* van bij elkaar passend individueel *maatwerk* op grond van inhoud, tempo, toetsvorm en tijdstip en in- en uitstroom.

Op afdelings- en opleidingsniveau

Het uitgangspunt van de opleidingen is om school en praktijk zo dicht mogelijk bij elkaar te brengen en in te kunnen spelen op de wensen van de deelnemer en het bedrijfsleven.

Het doel is te komen tot:

- een EVC procedure die het mogelijk maakt een leerarrangement voor een deelnemer samen te stellen. Deelnemers kunnen na het doorlopen van de EVC procedure met een op maat gesneden opleiding van start gaan.
- Een integraal begeleidingsmodel dat uitgaat van begeleiding op school en in het bedrijf. Belangrijk aspect is het organiseren van overleg tussen de school, deelnemer en bedrijf.

- Projecten die in het bedrijfsleven uitgevoerd kunnen worden. Deze projecten kunnen ingezet worden als maatwerk binnen een opleidingstraject. Een deelnemer kan dan de keuze maken om na een afgeronde opleiding een tweede, gerelateerde, opleiding in korte tijd te volgen.
- Flexibele BOL opleidingen waar een mate van keuze vrijheid in zit voor de deelnemer. De deelnemer zou in overleg met zijn begeleider een leertraject kunnen bepalen. Wat ga ik doen versus wat moet ik doen?
- Een organisatie beheersmodel dat de processen die horen bij de flexibilisering, uitvoering van het curriculum en resultaten administratie beheersbaar en zo eenvoudig mogelijk maakt.

Daarbij wordt verwacht dat een grotere flexibiliteit van de opleidingen zal ontstaan. Dit zou tot effectievere en efficiëntere leerwegen moeten leiden. Door effectievere leerwegen wil men bereiken:

- dat er betere passende opleidingen kunnen worden aangeboden;
- er grotere tevredenheid is bij werkgevers en werkvelden;
- de uitval wordt teruggebracht.

Door efficiëntere leerwegen wil men bereiken:

- Dat versnelde leerwegen mogelijk zijn;
- De keuze voor een opleiding bewuster gemaakt kan worden;
- Leveren van maatwerk;
- Grotere betrokkenheid van het bedrijfsleven, dit komt tot uiting in de volgende zaken:
 - Uitvoeren van projecten;
 - Mee beoordelen van de deelnemers;
 - Meedenken in curriculum opbouw;
 - Deelnemen in de begeleidingsstructuur.

In het project gaat het erom dat een aantal dingen op het ROC gedaan kunnen worden en een aantal andere zaken in de praktijk in functies in een bedrijf. Bijvoorbeeld bij Electrotechniek niveau 4, kiezen deelnemers aan het eind van de opleiding een bedrijf, waarvoor zij een bedrijfsopdracht moeten uitvoeren. In het laatste half jaar van hun opleiding werken de deelnemers aan een concreet product, dat ze moeten opleveren in het bedrijf. De beoordeling vindt plaats in het bedrijf en hier op school. Deze manier van leren (bedrijfsopdrachten) wil men eerder in de opleiding laten plaatsvinden. De opleiding is hiermee op zoek naar een manier hoe deelnemers minder kunnen werken vanuit het project en meer in bedrijf. Men verwacht dat deelnemers hierdoor een duidelijker beroepsbeeld zullen krijgen.

Wat ontbreekt in de praktijkvorming van deelnemers is ervaring (opbouw van routines). Op basis van ervaring weten vakmensen bijvoorbeeld in welke volgorde ze handig kunnen werken, dat weten deelnemers niet. Dat wil men binnen het MBO College mei deelnemers zo snel mogelijk laten ervaren en leren.

Het gaat dan ook om een andere manier van werken waarin een deelnemer samen met het bedrijf zoekt naar mogelijke opdrachten die hij/zij kan uitvoeren. Hieraan ge-

koppeld geeft de opleiding aan wat we aan het eind van de deelnemer verwachten. Zo ontstaat een andere structuur van de opleiding. Deze wijze van het aanbieden van het onderwijs is volgens de onderwijskundig medewerker in de bol erg lastig te organiseren in de opleiding. Door te werken met bedrijfsopdrachten wil het MBO College MEI de kansen en mogelijkheden voor de deelnemer vergroten.

Articulatie van de vraag/intake

Overdracht vmbo-mbo

De overdracht vindt plaats door middel van OVM-formulieren van de aanleverende scholen. Deze worden volgens de informant naar het idee van het ROC nogal eens laat aangeleverd. Om zo snel mogelijk met de intakegesprekken met aankomend deelnemers te beginnen, wil men het liefst zo snel mogelijk de formulieren ontvangen. Toch worden de intakegesprekken gehouden, ook al heeft men de informatie niet ontvangen: men heeft dan echter niet altijd voldoende informatie over de aankomende deelnemers beschikbaar om tot een betrouwbaar oordeel te komen.

Intake

De intake vormt een belangrijke schakel in de vormgeving van flexibilisering binnen het ROC en daarmee ook bij het MBO College MEI. De onderwijskundig medewerker geeft aan dat men veel aan voorlichting over het toekomstige beroep doet. Bijvoorbeeld bij een opleiding podium- en evenemententechniek moet een deelnemer duidelijk weten dat hij/zij werkt als anderen vrij zijn. Doel van de intake is dan ook de deelnemer in het juiste traject te plaatsen en niet het aanbieden van een versneld traject. De gedachte is dat deelnemers die een beeld hebben bij het beroep waar de opleiding voor opleidt minder vaak de school vroegtijdig verlaten en minder switchen van opleiding.

De intake bestaat uit een gesprek tussen een docent (die hiervoor een opleiding/cursus heeft gevolgd) en de (aankomend) deelnemer. Nadat de aspirant deelnemer alle gevraagde documenten ingeleverd heeft ('administratieve toetsing') wordt hij/zij uitgenodigd voor de intake. De intake leidt volgens het beleidskader instroom tot een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP).

Het beleidskader geeft voorts aan dat na de intakeprocedure individuele afspraken schriftelijk worden vastgelegd in een eerste POP. Tijdens de toelating-/inschrijvingsprocedure worden deze afspraken geformaliseerd in een addendum bij de onderwijsovereenkomst.

Na dit gesprek beoordeelt de intakecommissie (of toelatingscommissie) of de deelnemer kan instromen. Deze beoordeling is gebaseerd op (vastgestelde) toelatingseisen en de mate waarin het beroepsbeeld van de deelnemer voldoende aanwezig is. Na voldoende beoordeling volgt inschrijving.

Als een deelnemer niet geplaatst kan worden zijn er verschillende instrumenten ter beschikking om deelnemer te begeleiden richting de goede opleiding. Hierbij spelen de studieloopbaanbegeleider en Loopbaancentrum een rol.

Organisatie van differentiatie van het aanbod

Inhoud

De curricula van de opleidingen zijn gebaseerd op de kwalificatiedossiers (KD's). Het MBO College MEI kent een mijlpalenstructuur, opgezet in samenwerking met Kenteq. Bij reguliere instroom uit het vmbo is geen differentiatie in het programma mogelijk. De inhoud ligt van de opleiding vast.

In de BBL-opleiding wordt via de inzet van EVC getracht een opzet voor flexibilisering te maken. De onderwijskundig medewerker geeft aan dat op termijn wellicht langs deze weg ook mogelijkheden zijn voor de BOL-opleiding. De trajecten liggen (op dit moment) vast, maar het behoort tot de ambitie om hierin meer ruimte te bieden aan deelnemers.

Het komt volgens de onderwijskundig medewerker wel voor dat extra leerdoelen richting BPV worden geformuleerd voor specifieke deelnemers, op basis van eerdere prestaties van deelnemer.

Rondom de BPV geeft de informant aan dat hij ziet dat de samenhang (en hiermee de aansluiting) tussen theorie en praktijk (nog) onvoldoende is. Projecten moeten meer leidend zijn en de theorie moet ondersteunend zijn. De ambitie van de opleidingen is om bedrijfsopdrachten eerder in de opleiding aan te bieden, waardoor deze samenhang zal verbeteren.

Tempo

Deelnemers uit havo 3 en 4 kan een versneld/ aangepast traject worden aangeboden. Er zijn verder geen andere mogelijkheden wat betreft flexibilisering in tempo.

Werkvorm

Er wordt onder andere gebruik gemaakt van projecten (van het consortium). In de meeste opleidingen staat in het eerste jaar vast welke projecten de deelnemers moeten doen. Daarna zijn de projecten meer toegespitst op verschillende wensen van de deelnemers. In de projecten kan het zowel gaan om binnenschoolse leerdoelen (bijvoorbeeld waar het gaat om het plannen) als om buitenschoolse leerdoelen (bijvoorbeeld waar het gaat om de uitvoering in een bedrijf, dit gebeurt nu nog vaak in praktijkruimtes).

Er is geen keuze mogelijk door deelnemers. De deelnemers krijgen een project toegewezen. Het differentiëren in werkvormen is ook geen ambitie binnen het MBO College.

Volgorde

Opleidingen van het ROC Twente maken gebruik van een opleidingsplattegrond, waarin de opbouw van de lesstof is opgebouwd. Er wordt uitgegaan van een concentrische opbouw van de opleidingen, waarbij geen mogelijkheden zijn om aan de volgorde te tornen.

In de BBL-opleidingen is de volgorde van de projecten of beroepstaken mede afhankelijk van de werkplek van de deelnemer.

Matching/verbinding vraag en aanbod – toewijzing van een deelnemer aan een traject

Op basis van het intakegesprek en de instroomeisen wordt een deelnemer toegelaten tot een opleiding. Zoals aangegeven is er sprake van een vastgesteld traject, bij de start van een opleiding en zijn er geen keuzemogelijkheden voor deelnemers. Hierover geeft de informant aan dat de BOL-deelnemers die instromen over het algemeen niet zo veel bagage hebben dat keuze nodig is.

Instromen

ROC Twente gaat uit van twee instroommomenten. In de praktijk is dit echter lastig te organiseren, door te weinig menskracht of te weinig deelnemers op een tweede instroommoment. De kwaliteit van de opleiding moet op beide instroommomenten te garanderen zijn. Voor een aantal BOL-opleidingen blijkt een tweede instroommoment niet echt nodig, omdat hoofdzakelijk sprake is van instroom uit het vmbo.

Volgen van de deelnemer en bijstellen leertraject

Volgen van de leerling

Het MBO College MEI gebruikt verschillende systemen voor het volgen van deelnemers. Prestaties en kwalificatiebeoordelingen worden geregistreerd in Peoplesoft. Het probleem met Peoplesoft is volgens de onderwijskundig medewerker dat men niet over zaken heen kan registreren. Deelkwalificaties passen wel in Peoplesoft, maar werkprocessen zijn lastiger te registreren. Een ander nadeel van Peoplesoft is dat docenten niet bij de gegevens van deelnemers kunnen.

Elk team maakt daarnaast gebruik van een ander systeem, waarin andersoortige informatie over deelnemers wordt opgeslagen. Hiertoe dient bijvoorbeeld het PRS (presentieregistratiesysteem). Alle teams binnen MEI maken hiervan gebruik. In het PRS worden onder meer de presentie, verzuim, laatkomen, opvallende gedragingen van deelnemers, uit de klas gestuurd zijn, aantekeningen, etc. opgenomen.

De gegevens uit het PRS zijn de basis voor het gesprek van de slb-er met de deelnemers.

Rondom de SLB-professionalisering vindt de projectleider dat ook aandacht besteed moet worden aan het "in gesprek zijn" met de deelnemer, zodat begeleiden naar betere prestaties en sturen op gedrag concreet worden.

(Mogelijkheden tot) bijstellen van het leertraject

Op basis van de gesprekken met de slb-er kan blijken dat de deelnemer niet past binnen de gekozen opleiding. Binnen de eerste paar maanden kunnen deelnemers dan nog switchen van opleiding binnen het domein techniek. Dit is mogelijk doordat de programma's in de eerste periode bijna hetzelfde zijn.

Voor de tussentijdse uitval in de loop van het jaar, switchen is dan niet mogelijk, bestaat een Oriëntatie en Schakelklas. Hierin worden lessen aangeboden aan de deelnemers. In sommige gevallen stroomt een deelnemer tussendoor in in een andere opleiding, in de meeste gevallen begint een deelnemer het jaar erop aan de nieuwe opleiding.

Indien nodig, kan de deelnemer gebruik maken van Bureau STIPT (Studie Informatie Punt Twente). Hier kan de deelnemer beroepskeuzetesten en voorlichting krijgen.

Hiermee tracht men de deelnemers binnen het ROC te houden.

Wat betreft het bijstellen van het leertraject qua tempo, wordt aangegeven dat de mogelijkheid bestaat om na twee jaar te bezien of een deelnemer een versneld traject kan doorlopen.

Voorts worden trajecten heel summier bijgesteld, alleen in speciale gevallen, bijvoorbeeld vanwege handicap of andere problemen zoals dyslexie. In dergelijke gevallen heeft men vaste procedures voor het vaststellen en begeleiden. Hierover gaat de Dienst Studie en Handicap.

(Summatieve) toetsing en afsluiting

Volgens de informant is een ontwikkelpunt voor het MBO College het gebruik van en afstemming over de beoordeling, zoals die voorgeschreven is. De competentie-monitor is daarbij belangrijk, hiermee wordt de ontwikkeling in beeld gebracht.

De toetsing en examinering is afhankelijk van de opleiding. De meeste opleidingen hebben vaste toetsweken, waarvoor een aantal vaste weken zijn gereserveerd.

Sommige opleidingen gebruiken projecten, waar aan het eind van het project een toetsingsmoment plaatsvindt.

Er wordt bezien op welke wijze de beschikbare voorzieningen mogelijkheden bieden voor toetsing en examinering. Om deze reden zijn toetsweken in de jaarplanning vastgesteld.

Bij werktuigbouwkunde gebruikt men portfoliotoetsing. Als er twijfel is bij de assessoren over de kwaliteit, dan is het mogelijk om een PvB te doen.

Bij electrotechniek wordt het consortiummateriaal gebruikt en maakt men gebruik van PvB's.

Er is voor deelnemers geen ruimte om te kiezen.

Ook de herkansingen vinden plaats op vooraf vastgestelde momenten. De hertoetsweek wordt meestal 2 a 3 weken later georganiseerd dan de eerste reguliere toetsweek. Als de deelnemer de herkansing niet haalt hangt het van de overige resultaten af wat er gaat gebeuren. Is het gemiddelde voldoende dan kan de deelnemer regulier doorstromen. Is het gemiddelde onvoldoende, dan neemt de examencommissie een besluit over het al dan niet overdoen van het leerjaar.

Begeleiding van (potentiële) dropouts en alumni

Indien deelnemers dreigen uit te vallen, wordt getracht de deelnemer op een lager niveau uit te laten stromen. In de begeleiding van (potentiële) dropouts speelt de studieloopbaanbegeleider en het Loopbaancentrum een belangrijke rol.

Over de wijze waarop alumni gevolgd of begeleid worden, kunnen wij geen uitspraken doen op basis van de verstrekte informatie.

Bijlage 6 – Casusbeschrijving Twente 2: Afdeling Handel

Contextbeschrijving

ROC Twente geeft de ruimte aan de MBO-Colleges wat betreft de invulling van het cgo-onderwijs. 'Laat duizend bloemen bloeien' is het motto hierbij. IVA heeft gekozen voor de analyse van de uitwerking van twee MBO-Colleges, MEI (Metaal-, Electro en Installatietechniek) en Commercie en Ondernemen (Handel). In dit document staat de afdeling Handel centraal. De afdeling Handel bestaat uit een aantal BOL- en BBL-opleidingen, niveau 2, 3 en 4. Doel van het project ELEO binnen de afdeling Handel is te komen tot een samenhangend geheel van instrumenten en methodieken, waarbij de ontwikkeling van de deelnemer centraal staat. De instrumenten en methodieken moeten het mogelijk maken de juiste keuzes te maken om flexibel met het curriculum om te gaan en maatwerk te leveren voor deelnemers en bedrijven (bron: projectplan ELEO).

Een eerste beeld van de opleidingen is ontstaan door bestudering van het aangeleverde interviewverslag van de projectleider met de afdelingscoördinator, het projectplan ELEO en het advies van de projectleider aan de afdeling. Er zijn voorts aanvullende documenten aangeleverd door de afdelingscoördinator. Het gaat om het projectplan ELEO, productopdrachten, adviezen van de projectleider aan de afdelingen, coachplannen, documenten m.b.t. rollen en taken, opbouw van de methode, toolkit SLB en m.b.t. cgo, (delen) van notulen en memo's. Het interviewverslag en de aangeleverde documenten vormen de basis voor de beschrijving in deze bijlage. In deze casebeschrijving zal zoveel mogelijk worden aangegeven van welke bronnen gebruikt is gemaakt.

Visie

Op ROC-niveau

Bij ROC Twente heeft in 2009 een beleidswijziging plaatsgevonden¹⁵. 'Het doel van het project is de kwaliteit van onderwijs te verbeteren door opleidingen beter te organiseren en het aanbod meer te flexibiliseren. (...) Flexibilisering van onderwijs heeft alleen zin als de kern van de opleiding voldoende kwaliteit kent en goed georganiseerd is. (...) Onder flexibilisering van onderwijs wordt verstaan het onderwijs zo in te richten dat er maatwerk geleverd kan worden in de leerroute van de deelnemer.' Daarom wil men 'structurele verbeteringen in de organisatie van de deelnemende opleidingen tot stand brengen (...). Doel van het project is het in kaart brengen van de opleiding zelf (de major), mogelijke verbeterpunten traceren, vervolgens wijzigingen

¹⁵

De tussen haakjes staande tekst in deze alinea is geciteerd uit 'Opzet van het ELEO onderzoek' ROC Twente.

aan te brengen in de organisatie en de effectiviteit hiervan te onderzoeken (...). In Twente is ervoor gekozen om, naast de verbetering van de organisatie van de major, de invoering van de minoren te onderzoeken. Maar dat kan pas als de major op orde is.'

Het major-minor model krijgt daarom 'in aangepaste vorm een vervolg', waarbij 'het regelvermogen van de opleiding die participeert in het project ELEO leidend' is. We geven hieronder een korte omschrijving van de projectplannen die door de 6 participerende opleidingen zijn ingediend.

In opleiding 1 wordt het accent gelegd op de doorontwikkeling van *studieloopbaanbegeleiding (SLB)*. Het doel is 'een samenhangend geheel van instrumenten en methodieken' te maken 'waarbij de ontwikkeling van de deelnemer centraal staat (...)'. Om die deelnemer maatwerk te kunnen leveren wil men flexibel met het curriculum omgaan, moeten docenten worden geprofessionaliseerd en moet de onderwijslogistiek worden vereenvoudigd (er moet samenhang komen in de logistieke en administratieve processen). Het doel is voortijdig schoolverlaten te voorkomen.

In opleiding 2 ligt het accent op het vergroten van de mogelijkheden voor verschil in tempo van het doorlopen van de opleiding, verbreding en verdieping, de volgorde van het doorlopen van het curriculum en aanpassing aan de leerstijl. Daarvoor moet het *jaarklassensysteem worden verlaten*. Om dat te realiseren wordt gedacht aan een leermiddelenmagazijn.

In opleiding 3 is de *beroepscontext* leidend. Men wil werken naar integrale opdrachten die in de tijd toenemen in complexiteit. Funderend onderwijs moet de deelnemer datgene leren dat in de beroepscontext nodig is. Daarnaast wil men naar flexibele instroom, aansluiten bij leerstijlen en verschil in tempo.

In opleiding 4 ambieert men een *EVC-procedure* te ontwikkelen om op basis daarvan maatwerk te kunnen leveren in de vorm van leerarrangementen of onderwijsseenheden. De ambitie is tevens deelnemers in staat te stellen om na diplomering een tweede opleiding snel te doorlopen. Voor de realisatie van deze ambitie heeft men vooral behoefte aan een eenvoudig beheersmodel voor de resultatenadministratie.

In opleiding 5 wil men vooral de *remediëring van hiaten* flexibel organiseren. Het gaat daarbij om instroomhiaten bij vmbo-ers, doorstroomhiaten van eigen deelnemers voor doorstroom naar hbo en doorstroomhiaten van bbl-deelnemers die naar een opleiding van hoger niveau willen. Daarvoor gaat men de competentieontwikkeling digitaal monitoren en gebruik maken van een digitaal portfolio.

In opleiding 6 wil men *leerling-stromen* (bijv. klassen) *organiseren* van bij elkaar passend individueel maatwerk op grond van inhoud, tempo, toetsvorm en tijdstip en in- en uitstroom.

Op afdelings- en opleidingsniveau

Het mogelijk maken om flexibel om te gaan met het curriculum en maatwerk te kunnen leveren voor deelnemers en bedrijven vormen de kern van het doel van het project binnen de afdeling Handel. Hiertoe is men voornemens een samenhangend geheel van instrumenten en methodieken te ontwikkelen.

Er worden in het project een aantal subdoelen nagestreefd:

- heldere kaders, concrete opdrachten en resultaten voor Studieloopbaanbeleid binnen het MBO College Commercie en Ondernemen;

- inzicht in groei en competentieontwikkeling van de deelnemer;
- afstemmen van SLB binnen en buiten het MBO College Commerce en Ondernemen;
- sterkere samenwerking tussen deelnemer, school en bedrijfsleven.

Het project zal een aantal resultaten opgeleveren:

- Een samenhangend geheel van (digitale) instrumenten om de studieloopbaan van een deelnemer optimaal te kunnen volgen en begeleiden dat binnen (en buiten) het MBO College C&O gebruikt kan worden;
- Een geïntegreerd contextrijk programma voor LLB dat het voor de deelnemer mogelijk maakt inzicht te krijgen, hebben en houden in zijn of haar eigen (competentie)ontwikkeling;
- Digitale CGO-leermiddelen die makkelijk aan te passen zijn zodanig dat flexibiliteit en maatwerk in het onderwijsaanbod mogelijk is;
- Digitaal portfolio van de deelnemer;
- Transparante informatie verstrekking over competentieontwikkeling en beoordeling van de deelnemer;
- Voorkomen voortijdig schoolverlaten;
- De samenhang in de logistieke en administratieve processen (efficiënte procesorganisatie);
- Professionaliseringslag bij medewerkers.

Uit het interviewverslag van de projectleider met de afdelingscoördinator is één van de doelen van het project ELEO te komen tot flexibilisering van het curriculum. Om flexibilisering van het curriculum te kunnen realiseren moet men allereerst inzicht hebben in de mogelijkheden en competenties van de deelnemer. Er dient een koppeling gemaakt te worden tussen de mogelijkheden en competenties van de deelnemer én de vereisten in het curriculum.

In de volgende paragrafen wordt een beschrijving gegeven van de stand van zaken betreffende maatwerk en flexibilisering van de opleidingen binnen de afdeling Handel begin november 2009.

Articulatie van de vraag/intake

Overdracht vmbo-mbo

De overdracht vindt plaats aan de hand van overdracht van vmbo-dossiers. De afdeling Handel ervaart enige problemen bij de overdracht van deze dossiers. Ook is Bureau STIPT (Studie Informatie Punt Twente) onvoldoende op de hoogte van de locaties waar opleidingen aangeboden worden. Echter, volgens de informant vormen deze problemen geen belemmering in het project ELEO.

Intake

Elke deelnemer krijgt een intakegesprek waarin met name de motivatie en geschiktheid van de deelnemer onderzocht worden. Dit intakegesprek wordt verzorgd door

een studieloopbaanbegeleider. Er zijn intakeformulieren beschikbaar voor het afnemen van het intakegesprek.

Daarnaast ondergaat elke deelnemer aan het begin van het schooljaar een zogenaamde VDL-test. Hierin worden een aantal vaardigheden van de deelnemer (zoals rekenen en taal), de motivatie en het kunnen en kennen van de deelnemer onderzocht. De uitkomsten van de VDL-test vormen de input voor het studieloopbaangesprek en de POP/PAP van de deelnemer. Dit moet het vertrekpunt zijn voor het leveren van maatwerk en het volgen van de deelnemer tijdens de leerloopbaan.

Organisatie van differentiatie van het aanbod

Inhoud

Het opleidingsprogramma bestaat (nog) uit verplichte onderdelen gebaseerd op het kwalificatiedossier (KD). Ook de vrije ruimte is gevuld met onderdelen uit het KD. Dit is onder andere een gevolg van het feit dat een niveau vier opleiding standaard 6400 uur bedraagt, maar bij ROC Twente uitgevoerd wordt in drie jaar, zo geeft de coördinator aan.

Het project ELEO beoogt een deel van de vrije ruimte in te vullen met onderdelen SLB en LLB. Onderzocht moet worden op welke wijze het onderwijsprogramma geflexibiliseerd kan worden. Om te weten te komen hoe het onderwijsprogramma geflexibiliseerd kan worden is het noodzakelijk dat er een juist beeld van de deelnemer ontstaat met de daarbij behorende registratie van het ontwikkelingsproces.

Binnen de afdeling Handel ziet men (op dit moment) weinig mogelijkheden tot maatwerk, zo blijkt uit het interviewverslag. Alleen als groepen homogener worden samengesteld, is er eventueel maatwerk mogelijk. Daarnaast moeten er in de normjaar-taak uren voor beschikbaar zijn om het proces tot maatwerk te faciliteren.

Ook blijkt uit het interviewverslag dat men geen plannen heeft om te flexibiliseren (verdiepen, verbreden, vertragen of versnellen). Er zijn op dit moment wel mogelijkheden tot vertraging, bijvoorbeeld bij langdurige ziekte. Daarnaast zijn er startgroepen voor deelnemers met een onvolledig traject. Doel van dit voortraject is zorgdragen voor een passend niveau om in te stromen in het reguliere traject.

Tempo

Het cgo staat volgens de coördinator (nog) in de kinderschoenen, waardoor onvoldoende examens beschikbaar zijn om de mogelijkheid van versnelling aan te kunnen bieden.

Keuze van deelnemers voor bepaalde minoren, kan leiden tot versnelling in het traject. Echter, ROC-breed is het minorenprogramma 'op een laag pitje gezet'.

De afdeling kiest op dit moment voor het ontwikkelen en uitvoeren van een gedegen programma rond studieloopbaanbegeleiding (slb). De volgende stap zou dan flexibilisering moeten zijn.

Werkvorm

Het onderwijsconcept bij de afdeling Handel is concentrisch opgebouwd. Hierbij wordt het principe van afnemende sturing gehanteerd: bij aanvang van de opleiding wordt de deelnemer sterk gestuurd in het opleidingsprogramma, maar naarmate de deelnemer zich verder ontwikkelt kan de deelnemer de regie meer in eigen handen

nemen.

Alle werkvormen komen in het onderwijsmateriaal aan bod, zodanig dat er een gevarieerd programma is voor de deelnemer. Op basis van competentieontwikkeling kan een deelnemer het advies krijgen om een opdracht op een andere wijze af te sluiten (bijvoorbeeld een presentatie in plaats van een verslag). Naarmate de competentieontwikkeling van de deelnemer vordert, kan de deelnemer op deze manier meer invloed uitoefenen op de werkvorm.

Het ontwikkelde onderwijsmateriaal is zowel door BOL- als BBL-deelnemers te gebruiken. In de aangeleverde documentatie wordt hierover aangegeven:

“Dat is eigenlijk heel logisch, want je leidt op voor hetzelfde diploma. Dus moeten ze ook dezelfde competenties hebben. Alleen de manier waarop ze die competentie verwerven, verschilt. Dat zie je ook heel duidelijk, nu we er mee werken. Een BOL-deelnemer begint voorin het boek, leest de inleidende teksten en eventuele theorie door en gaat daarna aan de slag met de opdrachten. Een BBL-er werkt heel anders. Die kijkt wat er van hem gevraagd wordt in de opdrachten, gaat daar mee aan de slag bladert terug in het boek (of op het beeldscherm) als ‘ie iets niet weet of moet nazoeken. Uiteindelijk komen ze op hetzelfde uit alleen de weg er naar toe is anders.”

Volgorde

De gebruikte methode gaat uit van een bepaalde volgordelijkheid, waarbij de artikelstroom leidend is: een deelnemer begint bij de ‘achterdeur van de winkel’ en volgt de artikelen tot voorbij de kassa in drie delen, namelijk goederen, verkopen en kassa. De volgorde is redelijk vast. Uitgangspunt is dat wanneer een deelnemer ondernemer in de detailhandel wil worden, onderaan de ladder wordt begonnen. Daarbij komt dat een vertrouwensrelatie met het BPV-bedrijf opgebouwd dient te worden, alvorens kassawerkzaamheden worden toevertrouwd aan een deelnemer.

Van tweedejaars deelnemers worden meer leidinggevende capaciteiten verwacht op dezelfde deelgebieden. Hier is dan ook minder sprake van volgordelijkheid in de BPV-werkzaamheden. Echter voor een aantal zaken is een hoeveelheid voorkennis noodzakelijk. Deze wordt voor een groot deel op klassikale wijze verzorgd (dit kan omdat er redelijk sprake is van homogene groepen) of omdat het onderwerp zich daar nu eenmaal goed voor leent (denk aan management, bedrijfsadministratie, bedrijfseconomie, etc.).

Door de concentrische opbouw van de opleiding zitten de zware onderdelen van de opleiding aan het eind, simpelweg omdat bij deze onderdelen van de deelnemers een bepaald abstractieniveau verwacht wordt en een redelijke hoeveelheid ervaring.

Matching/verbinding vraag en aanbod – toewijzing van een deelnemer aan een traject

Bij de toewijzing aan een leertraject spelen zowel leeftijd, vooropleiding als de wettelijke kaders een rol. In het interviewverslag komt naar voren dat deelnemers op grond van hun leeftijd niet toegelaten worden tot een BOL-opleiding. Ervaringen in het verleden zijn in dit geval te vaak een graadmeter voor de toekomst, zo wordt aangegeven in het interviewverslag. Een deelnemer die niet toegelaten wordt tot de BOL-opleiding wordt door de opleiding geholpen met het vinden van een werkplek om een

BBL-traject te kunnen volgen. Dit jaar heeft men (voor het eerst) een speciale opstroomgroep samengesteld voor deelnemers van niveau twee die willen opstromen naar niveau drie. Voor deze groep is een apart programma ontwikkeld. Hierbij spelen argumenten als maatschappelijke verantwoordelijkheid maar ook het belang van de deelnemer een belangrijke rol. Ook het advies van de docenten van niveau twee speelt een belangrijke rol. Tevens krijgt elke deelnemer weer een individueel intake-gesprek.

Instromen

Na de intakeprocedure stromen deelnemers in het vastgestelde programma in. Er is sprake van 1 instroommoment.

Volgen van de deelnemer en bijstellen leertraject

Volgen van de leerling

Het studieloopbaanbeleid moet er idealiter toe leiden dat meer inzicht ontstaat ten aanzien van wat een deelnemer leert, hoe een deelnemer leert en wanneer een deelnemer leert. Een samenhangend geheel van (digitale) instrumenten zorgt voor het optimaal volgen en begeleiden van deelnemers. Het project ELEO heeft tot doel het 'beeld' van iedere deelnemer te completeren, het instrumentarium dient te zorgen voor een signaalfunctie met betrekking tot de studievoortgang (leer- en loopbaanontwikkeling), om met behulp daarvan tijdig te kunnen bijsturen.

De coördinator geeft aan dat tempodifferentiatie beperkt mogelijk is. Ook hier geldt dat met name het deelnemervolgsysteem een belangrijke rol speelt in het bepalen van de juiste leerroute.

Uit de documentatie maken we op dat de afdeling gebruik maakt van wat men het "begeleidingsmodel" noemt. Dit houdt in dat niet de stof, of de examens, maar de deelnemer centraal staat. De deelnemer wordt heel intensief begeleid, daar steekt men veel uren in. Dat uit zich onder andere in de methode, waar na ieder hoofdstuk een go/no-go formulier zit. De studieloopbaanbegeleider bespreekt telkens met de deelnemer hoe zijn/haar ontwikkeling verloopt. Zo heeft men snel een beeld van de deelnemer. In de documentatie wordt door de 'kartrekkers van het project' aangegeven dat het heel snel te merken is wanneer een deelnemer wegzakt, wanneer hij iets niet snapt of doorheeft, kortom, wanneer hij een competentie nog niet beheerst. Dat komt tijdens zo'n begeleidingsgesprek heel snel naar voren, waarvoor niet gewacht hoeft te worden tot het toetsmoment.

Concreet krijgt het begeleidingsmodel vorm aan de hand van studieloopbaanbegeleiding. Studieloopbaanbegeleiding omvat twee lessen per week, waarvan de eerste les gericht is op de ontwikkeling van het zelfbeeld, het beroepsbeeld en het opleidingsbeeld. De tweede les is gericht op de ontwikkeling van de deelnemer en wordt aangeboden door middel van individuele of groepsgesprekken. Als laatste wordt aangegeven dat de deelnemer gevolgd wordt aan de hand van vijf á zes gesprekken per jaar op de BPV-plek.

Bij het volgen van het leertraject (het inzichtelijk maken van de ontwikkeling van de deelnemer) heeft men een aantal instrumenten:

- Popformulier
- Papformulier
- Reflectieverslag
- Portfolio
- (Digitaal) dossier
- Digitale competentie-monitor

Ook door middel van systemen dient de deelnemer gevolgd te worden. De registratie gebeurt systematisch in het portfolio, binnenkort wellicht via Microweb-Edu. Daarnaast is men bezig met de ontwikkeling van de competentiemeter. Door middel van koppeling met het portfolio wordt de competentiegroei van deelnemers zichtbaar. Doel van de in ontwikkeling zijnde instrumenten is om zowel het formatieve als het summatieve deel onder te brengen in de volgsystematiek teneinde een zo volledig mogelijk beeld van de deelnemer te krijgen.

Daarbij geeft men aan dat sinds enkele jaren men gebruik maakt van het Onderwijs In Cijfers (OIC). Het OIC geeft een beeld van de rendementen, bijvoorbeeld ook wat betreft uitval.

(Mogelijkheden tot) bijstellen van het leertraject

Zoals hierboven aangegeven gaat het wat betreft het volgen van de deelnemer binnen de afdeling om de koppeling tussen het portfolio van de deelnemer en zijn/haar competentieontwikkeling. Met behulp van het (digitale) cgo-leermateriaal, dat makkelijk aangepast kan worden, zou het mogelijk moeten zijn om flexibiliteit en maatwerk in het onderwijsaanbod mogelijk te maken.

De coördinator geeft hierbij aan dat de onderwijsteams zelf de inhoud en uitvoering van het onderwijsprogramma bepalen, mits de uitvoering valt binnen de kaders van het kwalificatiedossier en het brondocument LLB. Het programma biedt momenteel enkel keuzes ten aanzien van de inzet van competenties door deelnemers. Door het ontbreken van een goede volgsystematiek is een overstap naar andere opleidingen moeilijk. Daarnaast zijn er geen mogelijkheden rond versnelling en vertraging, behalve voor specifieke doelgroepen. Dit maakt dat er (nog) geen sprake kan zijn van het bijstellen van het leertraject.

(Summatieve) toetsing en afsluiting

Vorm / Keuzeruimte

Zoals hiervoor eerder aan de orde is gekomen, richt de afdeling Handel zich op de ontwikkeling van instrumenten, die inzicht bieden in de competentieontwikkeling van de deelnemers. Dienovereenkomstig ontwikkelt men daarbij ook instrumenten voor de toetsing en beoordeling.

Op dit moment kent het onderwijsprogramma verschillende vormen van examinering, waaronder kennistoetsen, projecten en praktijkopdrachten (met het karakter van een proeve van bekwaamheid). Hierbij is er sprake van inkoop van examens bij een examenleverancier. Dit heeft te maken met het feit dat door de inspectie wordt toegezien op de integrale en ongewijzigde inzet van deze examens. Indien de opleiding kiest voor eigen examens moet hier een accreditatie op plaatsvinden.

In de documentatie over de ontwikkelingen op het gebied van flexibilisering bij de af-

deling wordt aangegeven dat binnen het cgo zowel op het product als het proces getal zal moeten worden bij de beoordeling van de deelnemer.

Onder product worden de resultaten, prestaties en opdrachten verstaan. De beoordeling van de producten kan onder andere gebaseerd zijn op:

- logboeken/verslagen van de vergaderingen (overleg tussen de deelnemers);
- presentaties en de kwaliteit van het product;
- verslagen van de ontwikkeling van producten;
- groepsgesprekken onder leiding van docent en/of begeleider waarvan een schriftelijk verslag komt voor de portfolio's;
- toetsresultaten;
- werkstukken.

Onder proces wordt de ontwikkeling van individuele competenties verstaan. De beoordeling van het proces gebeurt onder andere op basis van:

- Reflectieverslagen: het formuleren van individuele leerdoelen en achteraf beschrijven van de ontwikkeling;
- Verschillende soorten gesprekken die gevoerd worden.

Zowel het product en de manier waarop men tot het product is gekomen als het proces (het eigen functioneren) zullen de aandacht krijgen om te komen tot een 'Go' of 'No go'. De competenties vormen hierbij de leidraad.

Uit bovenstaande is niet duidelijk of bij de examinering in het cgo de keuze aan de deelnemer gelaten wordt omtrent de examinering of dat er gebruik wordt gemaakt van een vaststaand programma, waaraan alle deelnemers dienen te voldoen.

Tijdstip

Er zijn vaste procedures voor de tijdstippen waarop deelnemers examens kunnen afleggen. Deelnemers van niveau twee kunnen elke maand een summatieve toets doen. Bij niveau 3 en 4 is een jaarplanning gemaakt waarin de toetsmomenten zijn vastgelegd. Voor deze jaarplanning is gekozen vanwege het feit het volle programma en de moeilijkheidsgraad van de onderwerpen op bedrijfseconomisch en bedrijfsadministratief (leer)gebied.

In het kader van flexibilisering en maatwerk zullen de instrumenten breed ingezet gaan worden. Dit houdt in dat toetsen zowel een formatief als een summatief karakter zullen hebben.

Indien een deelnemer een summatieve toets niet haalt, betekent dit formeel: 'niet geslaagd'. Herkansingen vinden in de bol drie à vier weken na de eerste summatieve toets plaats. In de BBL-opleiding worden de herkansingen in de volgende toetsperiode afgenomen. Deze toetsperiodes vinden in de BBL-opleiding om de tien weken plaats.

Een deelnemer heeft de mogelijkheid om drie pogingen te doen. Daarna wordt in overleg met de opleiding besloten op welke wijze de deelnemers verder kunnen in hun onderwijsloopbaan.

Bij niveau 3-4 komt het niet vaak voor dat deelnemers eerder in tijd willen herkansen. Het aantal examentoetsen dat door de examenleverancier wordt geleverd is nog niet zo groot is dat men ongebreideld kan examineren. De ontwikkeling van examens is in volle gang en van een aantal examens zijn inmiddels vier versies beschikbaar.

Begeleiding van (potentiële) dropouts en alumni

De studieloopbaanbegeleider is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de deelnemers. Dit betekent dat de studieloopbaanbegeleider met (potentiële) dropouts en alumni een loopbaanadviesgesprek van 60 minuten voert, waarin de studie wordt geëvalueerd, de vervolgkeuze wordt gemaakt en het portfolio wordt afgerond.