

# BOSS-BVE

Beter Opleiden in Samenhang en Synergie

## Visie, Uitgangspunten en Werkprogramma

---

Betrokken partners: ROC 's Albeda, Da Vinci College en Zadkine en Hogeschool Rotterdam  
Opdrachtgever: DUO OC&W  
Projectleider: M. Poulussen  
Datum: 29 september 2014



# INHOUDSOPGAVE

<b>1. Introductie</b>	<b>3</b>
<b>2. De algemene samenwerking</b>	<b>5</b>
2.1 Aanleiding	5
2.2 Ambitie	10
2.3 Inhoudelijke agenda en te realiseren producten en pROcessen	11
<b>3. Project organisatie</b>	<b>14</b>
3.1 Samenwerking en Financiële Verantwoording	14
3.2 Interne Communicatie	15
3.3 Verankering binnen IvL	15
<b>4. WERKPROGRAMMA</b>	<b>17</b>
4.1 interesseren en oriënteren	17
4.2 Opleiden	18
4.3 Inwerken	19
4.4 FASERING	20
<b>Referenties</b>	<b>25</b>
<b>Bijlage 1: Toelichting projectorganisatie BOSS BVE (IVL)</b>	<b>26</b>
<b>Bijlage 2: BOSS Kaders voor verantwoording</b>	<b>30</b>

## **1. INTRODUCTIE**

In de herziende beschikking van de Regeling Versterking Samenwerking lerarenopleidingen en scholen 2013-2016. (d.d. 5 maart 2014) stelt de Beoordelingscommissie dat de aanvraag van de drie ROC 's Zuid-Holland Zuid – Albeda College, Da Vinci College en Zadkine – met de Hogeschool Rotterdam (HR) voldoet aan de criteria van de hiervoor genoemde regeling. De commissie vindt het doel van de samenwerking – de ontwikkeling van een leer- en begeleidingstraject van beginnend student tot beginnend docent waarin de verschillende thema's worden geïntegreerd – aansprekend. Omdat de algemene samenwerking centraal staat en extra aandacht behoeft, verzoekt de commissie om voor 1 oktober 2014 een werkprogramma aan te leveren en een daarbij behorend activiteitenverslag en implementatieplan m.b.t. de algemene samenwerking.

Voor u ligt het werkprogramma van het samenwerkingsverband ROC 's Albeda Da Vinci College, ROC Zadkine en Hogeschool Rotterdam als onderdeel (bijlage 5) van het voor 1 oktober 2014 in te dienen Activiteiten verslag. Hierin is de samenwerking beschreven, toegespitst op het gemeenschappelijke werkprogramma.

## **2. DE ALGEMENE SAMENWERKING**

Het Instituut voor Lerarenopleidingen (IvL) van Hogeschool Rotterdam (HR) verzorgt o.a. de tweedegraads lerarenopleiding voor de Beroeps- en Volwasseneducatie (BVE). Studenten kunnen na afronding van deze opleiding gaan werken bij een van de ROC's in de regio Zuid-Holland Zuid.

Het IvL werkt op dit moment al samen met de drie ROC's die deel uitmaken van het samenwerkingsverband. Het gaat dan voornamelijk om het beschikbaar stellen van stageplaatsen en het begeleiden van stagiaires. Daarnaast zijn er de afgelopen jaren een aantal initiatieven opgestart tot verdere samenwerking. Het ging dan om lokale initiatieven met een ROC die als doel hadden om het middelbaar beroepsonderwijs (MBO) beter te profileren binnen het IvL.

Bij de partners van het samenwerkingsverband leeft de behoefte om te komen tot een meer duurzame samenwerking rondom de thematiek van het docentschap in het MBO. Dit vanuit de notie dat een goede aansluiting tussen de lerarenopleiding en het werkveld noodzakelijk is voor een goed docentschap in het MBO. Een goede aansluiting leidt tot de volgende resultaten:

- het creëert de juiste verwachtingen over het beroepsonderwijs bij studenten,
- het verhoogt de kwaliteit van het lesgeven van beginnende docenten in het beroepsonderwijs,
- het zorgt voor een betere afstemming tussen vraag bij de MBO's en het aanbod van het IvL,
- het vermindert de uitval van beginnende docenten.

### **2.1 AANLEIDING**

Het onderwijs is voortdurend in ontwikkeling. Dat geldt zowel voor het middelbaar beroepsonderwijs als ook voor de lerarenopleidingen. Een aantal van deze ontwikkelingen noopt tot een meer duurzame samenwerking tussen de MBO instellingen en de HR rondom het thema van het docentschap in het beroepsonderwijs. In deze paragraaf worden deze ontwikkelingen verder uitgewerkt. Daarbij worden de resultaten van de brainstormsessie meegenomen die het samenwerkingsverband op 1 juli 2014 heeft georganiseerd.

Tijdens de brainstormsessie stond de inbreng van medewerkers uit de onderwijspraktijk centraal. Het ging daarbij om de inbreng van studenten van de lerarenopleiding, stagebegeleiders en beginnende docenten. Deze personen analyseerden de (studie)loopbaan van student tot beginnend docent. In deze paragraaf wordt gerefereerd aan deze analyse (zie: Da Vinci College, 2014; OAB Dekkers, 2014).

### **KWALIFICATIE-EISEN VOOR NEDERLANDS, REKENEN, ENGELS ÉN LOOPBAAN EN BURGERSCHAP**

Alle MBO-opleidingen hebben generieke kwalificatie-eisen voor Nederlands, rekenen én loopbaan en burgerschap. Voor MBO niveau 4 opleidingen gelden daarnaast ook nog algemene eisen voor Engels.

De komende jaren gaan de resultaten voor de examens Nederlands, rekenen en Engels meetellen voor diplomering. Zo worden voor de niveau 4 opleidingen vanaf schooljaar 2014-2015 de examenresultaten voor Nederlands meegenomen in de slaag-/ zakbeslissing. Voor rekenen geldt dit vanaf schooljaar 2015-2016.

Door deze ontwikkeling krijgen de generieke opleidingsonderdelen een belangrijke plaats in het onderwijs- en examenprogramma van het MBO. De generieke onderdelen staan echter niet los van het beroepsgerichte onderwijsprogramma. Een docent rekenen moet bijvoorbeeld de relatie kunnen leggen met het beroep waar de student voor wordt opgeleid. Een goed programma staat of valt dus met goed gekwalificeerde docenten die bekend zijn met het beroepsonderwijs. Voor de algemene vakken zal het IvL dus meer aandacht moeten besteden aan de didactiek van het beroepsonderwijs.

6

**UITGANGSPUNT 1: DE SAMENWERKING RICHT ZICH PRIMAIR OP DE GENERIEKE ONDERWIJSONDERDELEN IN HET MBO.**

De samenwerking tussen de HR en de drie MBO's richt zich primair op de generieke opleidingsonderdelen die in het MBO worden aangeboden. Het gaat om de onderdelen *Nederlands, rekenen, Engels én Loopbaan en Burgerschap*. Deze onderdelen komen binnen het IvL aanbod bij de opleidingen Nederlands, Engels, wiskunde maatschappijleer en geschiedenis.

Tijdens de brainstorm werd specifiek ingegaan op het rekenonderwijs waarbij werd aangegeven dat het rekenonderwijs landelijk nog niet goed is vormgegeven. Een van de deelnemers gaf aan dat binnen de lerarenopleidingen het accent ligt bij wiskunde. Rekenen is binnen het opleidingsprogramma een beperkt onderdeel.

Het samenwerkingsverband erkent dat er binnen het beroepsgerichte deel ook een relatie kan worden gelegd met de afstudeerrichtingen van het IvL. Studenten die vanaf schooljaar 2016-2017 afstuderen krijgen de specificatie Beroepsonderwijs op hun diploma vermeld. Binnen deze afstudeerrichting kan gedacht worden aan Moderne Vreemde talen bij de secretariële opleidingen of wiskunde bij de techniek opleidingen. Deze onderdelen worden meegenomen in de afstemming tussen de lerarenopleiding en het beroepsonderwijs.

**UITGANGSPUNT 2: AANSLUITING BIJ HET BEROEPSGERICHTE DEEL.**

De MBO's zoeken aansluiting met een aantal afstudeerrichtingen zoals Nederlands, Engels, Duits, (bedrijfs)economie, biologie, wiskunde, geschiedenis en technische beroepen. Daarnaast richt het team Onderwijskunde en Beroepsvorming van IvL zich op het ontwikkelen van een module burgerschapsvorming.

Concreet betekent dit dat het samenwerkingsverband zich richt op de afstudeerrichtingen (V) MBO van de lerarenopleidingen Nederlands, Engels, Duits, (bedrijfs) economie, biologie, wiskunde en de technische beroepen. In en later stadium zal ook het Associate Degree (AD) traject 'Onderwijs-ondersteuner technische beroepen' betrokken worden.

## **ONDERWIJS EN ICT**

Studenten van het IvL maken tijdens hun opleiding kennis met nieuwe ontwikkelingen in het onderwijs. Hierbij valt specifiek te denken aan de inzet van ICT in het onderwijs. De MBO-instellingen zien leren met ICT als een belangrijk middel voor het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. Zij worstelen echter nog met dit thema. De MBO instellingen erkennen dat de kennis en ervaring van studenten op dat gebied erg waardevol kan zijn voor de onderwijspraktijk.

### **UITGANGSPUNT 3: ICT VAARDIGHEDEN ALS KENNISBRON**

Het samenwerkingsverband erkent studenten van het IvL met hun kennis en vaardigheden op het gebied van ICT een stimulans kunnen zijn voor een verdere digitalisering van het onderwijs binnen het MBO. Deze studenten moeten dan wel de mogelijkheden krijgen om hun kennis op dat gebied in praktijk te brengen. Het samenwerkingsverband zal de juiste condities creëren voor het delen van de kennis op het gebied van leren met ICT.

Binnen het IvL wordt er in het curriculum toegewerkt naar de kennisbasis ICT, die door de Vereniging Hogescholen in 2013 is vastgesteld. Hierin worden de vereiste kwalificaties voor digitale vaardigheden voor een startend docent op basisniveau beschreven. Daarnaast wordt er in diverse opleidingsonderdelen aandacht besteed aan digitale didactiek. Wanneer en hoe kan ICT van meerwaarde zijn voor het onderwijs.

Het IvL is zelf volop in ontwikkeling binnen haar curriculum op dit gebied en wil hierbij in contact staan met het werkveld. De verbinding wordt nog nadrukkelijker gezocht met de vakdidactiek zodat de studenten worden meegenomen in het toepassen van digitale vaardigheden waardoor ICT doelgericht en ook vakgericht ingezet zal gaan worden. De ICT lijn is opgenomen bij de vakgroep 'onderwijskunde' zodat er meer integratie vanuit de generieke vakken plaatsvindt. Bovendien is er per 2014-2015 een nieuwe minor opgestart 'digitale didactiek en nieuwe media' waarbij studenten op een hoger niveau aan de slag gaan met implementaties rondom digitale didactiek en nieuwe media. Tevens voeren de studenten een praktijkonderzoek uit in het werkveld om good practices te verzamelen en daarbij hun eigen handelen te onderzoeken op het gebied van deze context. De praktijk-casuïstieken worden nadrukkelijk in de regionale context gezocht vanuit de behoeften van de onderwijspartners, dus samenwerking met de MBO's is zeer wenselijk.

### **TOENEMENDE AANDACHT VOOR HET UNIEKE VAN HET BEROEPSONDERWIJS**

Tijdens de brainstorm werd benadrukt dat het beroepsonderwijs fundamenteel verschilt van het voortgezet onderwijs (vo). De oriëntatie op de beroepspraktijk is leidend binnen het MBO. Een MBO-docent moet daar goed op in kunnen spelen. Een van de deelnemers aan de brainstorm gaf aan dat alles wat je als docent aanbiedt gericht moet zijn op het beroep.

In het MBO is het beroepsgerichte deel van het onderwijs gebaseerd op het kwalificatiedossier. In zo'n dossier staat wat een leerling aan het eind van de opleiding moet kennen en kunnen. Als docent

moet je zelf nog keuzes maken hoe deze kwalificaties vertaald moeten worden naar onderwijs. Een methode kan dan handreikingen bieden maar soms is dat onvoldoende. Ook op dat gebied verschilt het MBO van het VO. Binnen het VO ligt het lesmateriaal voor een groot deel vast. Binnen het MBO moet de docent het lesmateriaal vaak zelf aanpassen of ontwikkelen. De gebruikswaarde van kennis is daarbij erg belangrijk in het MBO. Kennis hebben van de sector (bijv. welzijn of techniek) waarvoor wordt opgeleid is belangrijk voor beginnende docenten. Studenten worden met name gemotiveerd door het beroep waarvoor ze worden opgeleid. Tijdens de brainstorm kwam naar voren dat, het leerrendement hoger lijkt te zijn, als docenten vakspecifieke didactiek toepassen.

Daarnaast moeten beginnende docenten en studenten van lvL goed voorbereid worden op de doelgroep van 16-17 jarigen. Thema's die bekwame docenten moeten beheersen zijn: motiverende gespreksvoering, omgaan met het puberbrein, straatcultuur, drijfveren, leervoorkeuren en motivatiestijlen. Bovendien is de doelgroep in het MBO heterogeen door bijv. BOL (m.n. pubers) en BBL (overwegend volwassenen) en door de niveauverschillen tussen niveau 1 (entree opleiding) en niveau 4. Gedifferentieerd lesgeven op een wijze die tegemoet komt aan de behoefte van de studenten is essentieel.

Een aanvullend thema is het contact met de branche waarvoor wordt opgeleid. Docenten krijgen taken als docent of hebben voor de uitvoering van projecten contact met het bedrijfsleven. Zowel voor de BPV als voor de vakdidactiek is kennis van en contact met de beroepsgroep waarvoor opgeleid wordt een belangrijke bekwaamheid.

Tot slot merken we op dat beginnende docenten en stagiaires voorbereid dienen te worden op werken in teamverband. In het MBO werken docenten vaak samen aan integrale groepsopdrachten. Nederlands, rekenen, Engels en Burgerschap krijgen vaak een plaats in een integrale opdracht. Samenwerken met beroepsspecialisten aan de competentie-ontwikkeling van studenten is dan een voorwaarde. Deze bekwaamheid tot samenwerking is fundamenteel anders dan samenwerken in een vakgroep in het VO.

#### **UITGANGSPUNT 4: AFSTEMMEN VRAAG EN AANBOD**

Het samenwerkingsverband streeft erna om de didactiek van het beroepsonderwijs sterker terug te laten komen in het onderwijsprogramma van het lvL. Het gaat daarbij om onderwerpen zoals de kwalificatiestructuur in het MBO, de gebruikswaarde van kennis, de specifieke doelgroepen in het MBO, en het werken in teamverband.

#### **HET TOENEMEND BELANG VAN HET BEROEPSONDERWIJS BINNEN DE TWEDEGRAADS LERARENOPLEIDING**

Het ministerie van OCW kondigde in december 2012 drie samenhangende maatregelen aan ten behoeve van de verbetering van de initiële opleiding van leraren in het beroepsonderwijs. Te weten:

- Invoering van twee afstudeerrichtingen: algemeen vormend en beroepsgericht.

- Verhoging van de kwaliteit van zij-instromers in het MBO door het opstellen van een kwaliteitskader en door betere scholingstrajecten.
- Aanspreken van nieuwe doelgroepen door invoering van een educatieve minor beroeps- onderwijs voor HBO Bachelor studenten buiten de lerarenopleiding.

Het is de wens van HR om elk van deze drie maatregelen in samenspraak met de MBO partners uit te werken, te beginnen met de afstudeerrichting Beroepsonderwijs, met inbegrip van de inductieperiode voor beginnende leraren.

Dit najaar wordt een aanvraag ingediend bij DUO voor een Educatieve Minor Beroepsonderwijs. Binnen een reguliere HBO-Bachelor opleiding wordt dan een minor van 30 studiepunten aangeboden, waarbij de nadruk ligt op het verwerven van kennis en het ontwikkelen van (basis)vaardigheden om als leraar te kunnen functioneren in het (voorbereidend) beroepsonderwijs. Met deze opleiding kunnen studenten van andere richtingen dan IvL een onderwijsbevoegdheid behalen. Dit betekent het aanboren van nieuwe doelgroepen voor het leraarschap.

#### **UITGANGSPUNT 5: EDUCATIEVE MINOR BEROEPSONDERWIJS**

Het samenwerkingsverband wil de Educatieve Minor Beroepsonderwijs in het BOSS-BVE project betrekken.

#### **ARBEIDSMARKTONTWIKKELINGEN**

De MBO instellingen in de regio Zuid-Holland Zuid (Rijnmond) krijgen over enkele jaren te maken met een grote uitstroom van oudere docenten. Bij alle drie de MBO-partners kan dit leiden tot arbeidsmarkt-fricties. Tegelijkertijd dient het MBO ook de concurrentie aan te gaan met de gehele arbeidsmarkt en het voortgezet onderwijs in het bijzonder om kwalitatief goed personeel (SBO, 2011). Er dreigt dus niet alleen een kwantitatief tekort, maar ook kwalitatief zal er een verbeterslag moeten worden gemaakt.

Het kwantitatieve tekort komt voort uit een aantal aanwijsbare redenen, zoals:

- De vergrijzing doet zich op het MBO sterker voor dan in de andere sectoren, waardoor er eerder tekorten zullen ontstaan dan in andere sectoren (Onderwijsraad, 2013). Hoewel het dalend aantal deelnemers in de komende 5 jaar in Rotterdam (Albeda/Zadkine) minder docenten vereist, is de prognose dat er rond 2018 ongeveer 2% van de vacatures niet vervuld kan worden.
- De instroom van nieuwe docenten (vooral in de exacte vakken, zoals Techniek, wiskunde en natuurkunde) is te beperkt. Instroom in de opleiding Leraar Technisch Beroepsonderwijs (LTB) zou een grote push moeten krijgen. Extra mogelijkheden liggen in de Educatieve Minor Beroepsonderwijs (momenteel in aanvraag) waardoor medewerkers uit het MBO, en zij-instromers kunnen worden opgeleid tot docent beroepsonderwijs.
- Veel jonge docenten haken vroegtijdig af; ongeveer 25% binnen 5 jaar. Dit doet een groot beroep op het ontwikkelen van een kwalitatief goed inductie-traject, waarin startende docenten worden begeleid in hun eerste onderwijsjaren.



Het kwalitatieve tekort komt o.a. voort uit oorzaken als:

- veel onderwijs wordt verzorgd door on- en onderbevoegde docenten. Vooral de vraag naar zeer gespecialiseerde MBO-docenten in technische/exacte richtingen is actueel (Bouwhuis, Zwarteveen, Wassens, Van der Wijk, Beijen en Dumont, 2014).
- onvoldoende voorbereiding van (beginnende) leraren op actuele ontwikkelingen zoals nieuwe kwalificatiedossiers, studieloopbaanbegeleiding, coachen van beroeps- en profielkeuzen, behoeften van en samenwerking met het bedrijfsleven.
- onvoldoende kennis over toekomstige functies in de arbeidsmarkt.

**UITGANGSPUNT 6: ARBEIDSMARKTONTWIKKELINGEN - KANSSEN EN BEDREIGINGEN VOOR HET BEROEPSONDERWIJS**

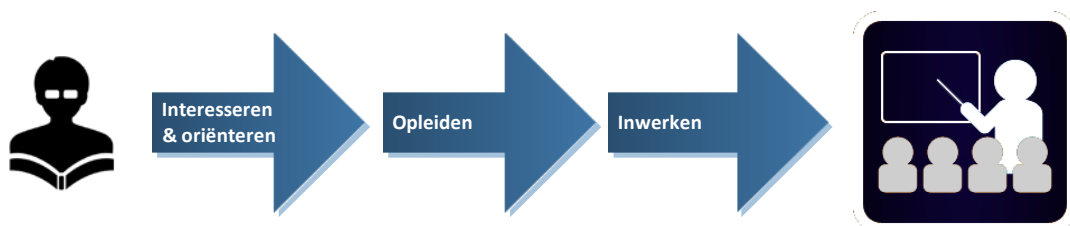
Het afstemming van vraag en aanbod – zowel kwantitatief als kwalitatief – is een taak die het samenwerkingsverband op zich zal nemen. Specifiek gaat het daarbij om een eventueel regionaal leraren tekort.

## 2.2 AMBITIE

De drie ROC's in de regio Zuid-Holland Zuid – het Da Vinci College, Albeda en Zadkine – hebben samen met de Hogeschool Rotterdam (HR) het samenwerkingsverband BOSS-BVE opgericht. Dat samenwerkingsverband heeft onderstaande ambitie geformuleerd:

Een passend leer- en loopbaantraject op te zetten voor het middelbaar beroeps- onderwijs dat toewerkt naar een goed docentschap in het beroepsonderwijs.

Het leer- en loopbaantraject leidt de student op tot een beginnend docent met specifieke kennis en ervaring van het beroepsonderwijs. Daarnaast wordt er binnen het traject aandacht besteed aan de begeleiding van beginnende docenten. Door een goed begeleidingsprogramma zal de beginnend docent optimaal kunnen doorgroeien in het beroep. Dit zal uiteindelijk leiden tot een hogere kwaliteit en minder uitval van beginnende docenten.



*Figuur 1: Aandachtsgebieden samenwerkingsverband*

## **AFSTEMMING WERKVELD (MBO) EN OPLEIDING (HBO)**

De vraag is hoe de verschillende toeleidingroutes verbeterd kunnen worden, zodat de instroom en de kwaliteit van docenten aan de drie ROC's voor de komende jaren min-of-meer gegarandeerd is.

Uitgangspunten 4, 5 en 6 hebben hun effect op het curriculum van het Instituut voor Lerarenopleidingen. Recent zijn binnen het IvL initiatieven gestart die erop gericht om nieuw personeel aan te nemen met recente werkervaring in het MBO. In 2013-2014 en 2014-2015 zijn meerdere collega's aangenomen met die gewenste expertise.

Hieronder een kort overzicht van initiatieven om de afstemming MBO-HBO te realiseren.

- *Docentstages*. IvL heeft met een van haar partners docentstage in het leven geroepen. Dit, met het doel om het huidige docententeam op het HBO voldoende expertise te laten ontwikkelen over het MBO.
- *Expert VMBO-MBO*. Er zijn binnen IvL enkele docenten aangewezen als 'experts VMBO - MBO', met de taak structureel op professionaliseringsdagen van de lerarenopleidingen de docententeams bijscholing te verzorgen over de context van en ontwikkelingen binnen het (v) MBO. Deze docenten zijn ook zeer nauw betrokken bij het BOSS project.
- *Educatieve Minor Beroepsonderwijs* (aanspreken nieuwe doelgroepen voor het beroepsonderwijs).
- *Minor Werken in het beroepsonderwijs*
- *Inductiefase*. De eerste fase van jonge en/of startende docenten in het beroepsonderwijs (MBO en/of HBO) wordt beter begeleid door het aanstellen van coaches binnen de eigen onderwijsinstelling.

## **VMBO**

Met betrekking tot het voorbereidend en het middelbaar beroepsonderwijs is er een zichtbare verbinding tussen de beroepsgerichte vakken in beide sectoren. Op termijn worden waar de gelegenheid zich voordoet, domeinen van de MBO's die hun pendant hebben in het VMBO, hierbij betrokken.

## **2.3 INHOUDELIJKE AGENDA EN TE REALISEREN PRODUCTEN EN PROCESSEN**

De samenwerking tussen de drie ROC's en de HR concentreert zich op drie aandachtsgebieden met de navolgende producten:

### **INTERESSEREN EN ORIËNTEREN**

Het samenwerkingsverband erkent dat de docenten en studenten van de lerarenopleiding minder bekend zijn met het docentschap in het beroepsonderwijs. Een van de doelstellingen van het samenwerkingsverband is om docenten én studenten te interesseren voor het beroepsonderwijs. Zij moeten zich kunnen oriënteren op het middelbaar beroepsonderwijs. Daartoe zullen een aantal activiteiten worden georganiseerd op docent en studentniveau.

- Gezamenlijke voorlichting m.b.t. werken in het MBO aan studenten, o.a. in de vorm van een *MBO markt*.
- Aanpassing van modules Studieloopbaan coaching en Voorbereiden op stage met specificering naar (V) MBO.
- Meeloop-dag op (V) MBO voor alle studenten.
- Mentorenproject.
- Uitwisselingsstages voor docenten MBO en HBO; vice versa.

## **OPLEIDEN**

In de fase van ‘opleiden’ worden de te behandelen onderwerpen specifiek geselecteerd vanuit het belang van het MBO. De student wordt gevraagd zich hier met een onderzoekende en ondernemende houding zich te verdiepen in deze onderwijssector.<sup>1</sup>

- Het (her)inrichten van werkveldcommissies voor alle relevante opleidingen
- Herontwikkeling van de modules Onderwijskunde en beroepsvorming.
- Her- en doorontwikkeling praktijkleeropdrachten in de context van (v) MBO).
- Ontwikkeling van een Afstudeerrichting Beroepsonderwijs met inbegrip van de mogelijkheid om in *alle voorkomende IVL* minoren praktijkonderzoek te doen in het MBO.
- Herontwikkeling van de minor Werken in het beroepsonderwijs met specifieke aandacht voor eindkwalificaties.
- Ontwikkelen minor Werken in het beroepsonderwijs .
- Uitwerking van uit wat de sector gerelateerde bekwaamheden per opleiding.
- Het (her)inrichten van werkveldcommissies voor alle relevante opleidingen.

## **INWERKEN**

Om de inductiearrangementen te ontwikkelen, werken vertegenwoordigers van de scholen (BOSsen of vakcoaches) samen in Professionele Leergemeenschappen (PLG’ s).

Een PLG bestaat uit ongeveer 10 deelnemers die allen ervaring hebben in het begeleiden van beginnende leraren. Kenmerken van een PLG zijn: a. de deelnemers bepalen zelf de onderwerpen die zij willen onderzoeken, ontwikkelen, verfijnen etc. b. diversiteit van de deelnemers is een voorwaarde: op basis van verschillende kennis en ervaringen worden nieuwe kennis en aanpakken ontwikkeld c. kennis van externe experts wordt ingezet indien nodig (maar niet op voorhand) in de bijeenkomsten wordt gewerkt met een vaste, eenvoudige structuur volgens de drieslag exploreren, condenseren en maken (dit wordt in de bijeenkomsten toegelicht) d. elke bijeenkomst resulteert in één of meer producten die “gedeeld” kunnen worden (denk aan blogs, filmpjes, draaiboeken, onderdelen van beleids- of visiestukken etc.) e. tussen de bijeenkomsten door werken de deelnemers van de PLG’s verder aan de ontwikkeling van het inductiearrangement op hun eigen school.

Producten zijn:

---

<sup>1</sup> Bruin & Münsterman (2012), *Specifieke beroepscompetenties van docenten in het middelbaar beroepsonderwijs*. Open Universiteit.

- Inductiearrangementen voor beginnende docenten met aandacht voor maatwerk in de vorm van een Community of Practice ( CoP).
- Alumni-activiteiten.

### **RELATIE MET DE THEMA'S**

Uitwerking van de thema's zal plaatsvinden cf. het activiteitenplan in de subsidieaanvraag.

Uitgangspunt is het uitwisselen good practices bij de samenwerkingspartners. Zo zijn de thema's ouderbetrokkenheid en pesten duidelijk herkenbaar in het onderwijs van de MBO's. Deze thema's komen aan bod tijdens de stage. De thema's omgaan met verschillen en opbrengstgericht werken zijn binnen het MBO nog sterk in ontwikkeling. Voor wat betreft deze thema's kan het MBO profiteren van de kennis die binnen de HR aanwezig is.

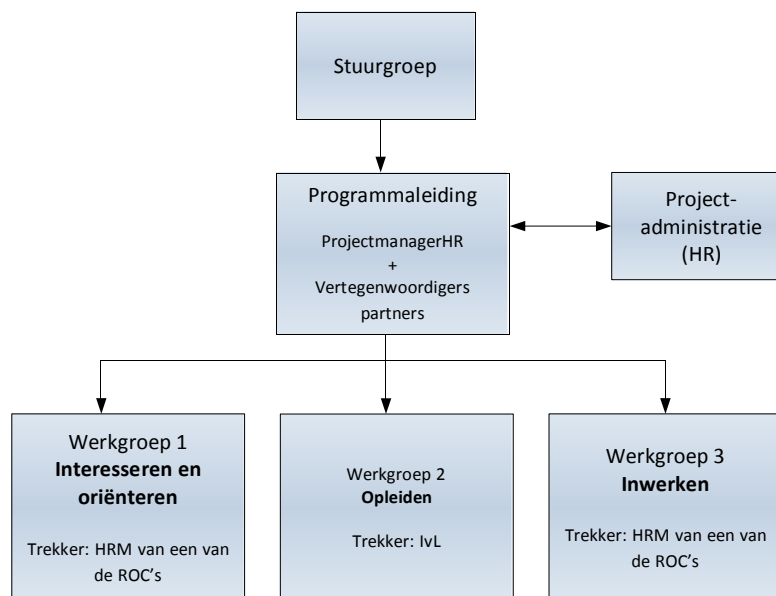
### 3. PROJECT ORGANISATIE

De activiteiten die vallen onder een van de aandachtgebieden – interesseren en oriënteren, opleiden én samenwerken – worden samengevoegd tot één workpackage. Zo'n workpackage bevat een samenhangend aantal activiteiten die vallen onder de verantwoordelijkheid van een werkgroep. Voor meer informatie over de projectorganisatie zie bijlage 1. Naast de drie inhoudelijke workpackages is er nog een workpackage 'programma management'. Dit workpackage bevat alle activiteiten m.b.t. het organiseren, faciliteren, monitoren en verantwoorden van de samenwerking en is belegd bij de penvoerder.

#### 3.1 SAMENWERKING EN FINANCIËLE VERANTWOORDING

Ten behoeve van het project zijn financiële kaders (bijlage 2) opgesteld, waarin afspraken over middelen, kosten en afrekening zijn opgenomen. De penvoerder is verantwoordelijk voor de financiële verantwoording naar DUO.

De verdeling van werkzaamheden zoals weergegeven komt terug in de projectorganisatie (Figuur 2). De verticale aansturing is geborgd door een besluitvormende stuurgroep, een programmaleiding voor het aansturen en monitoren van de werkzaamheden en werkgroepen die de activiteiten uitvoeren van het workpackage waar de werkgroep voor verantwoordelijk is. Naast de aansturing van de werkgroepen is de programmaleiding ook verantwoordelijk voor de interne en externe communicatie. Voor een toelichting op de projectorganisatie wordt verwezen naar bijlage 4.



*Figuur 2: Projectorganisatie.*

Centraal punt in Boss BVE is het structureel overleg, maandelijkse vergaderingen met:

- de vertegenwoordigers van de drie ROC 's ( onderwijskundige, algemeen adviseur en docentprofessionalisering- en HRM deskundigen),
- een delegatie ( onderwijsmanager en inhoudelijke (V)MBO specialisten, van het Instituut voor Lerarenopleidingen (IVL),
- de lector Versterking Beroepsonderwijs van het Kenniscentrum Talentontwikkeling ,
- de projectleider.

### **3.2 INTERNE COMMUNICATIE**

Inzake het onderdeel interne communicatie is gekozen voor de beveiligde online-omgeving Viadesk. Dit met het oog op een goede, transparante, actuele en volledige communicatie tussen de deelnemers binnen het BOSS-project BVE. Dit gebeurt onder de noemer 'Samen opleiden voor het MBO' met de bijbehorende link: <https://samenopleidenvoorhetMBO.viadesk.com/>. Doordat het een beveiligde omgeving is kan men de site alleen bekijken op uitnodiging.

Viadesk maakt het mogelijk alle communicatie te laten verlopen via dit platform. Allereerst is de site gevuld met documenten, zoals de subsidieaanvraag en de beschikking. Ook vergaderingen staan er reeds gepland en relaties (betrokken organisaties en relaties die niet onder de noemer 'deelnemer' vallen). Alle communicatie omtrent de kick-off-bijeenkomst is terug te vinden, zoals de rapportage, persberichten en foto's.

Wanneer de deelnemers de uitnodiging ontvangen kunnen ze vanaf dat moment ook zelf documentatie toevoegen, reageren op berichten van anderen zodat discussies kunnen ontstaan. Deelnemers kunnen hun profiel en expertise invullen. Het maakt het versturen van reguliere e-mails overbodig, alle (digitale) communicatie is binnen dit platform ondervangen.

Te zijner tijd wordt hier met het oog op maximale kennisdeling, een extern toegankelijke website aan toegevoegd.

### **3.3 VERANKERING BINNEN IVL**

Penvoerder is het IvL van HR, waar het BOSS BVE project elke onderwijsperiode ( in totaal vier maal per jaar) een agendapunt op het MT-overleg is. De projectleider, de controller van IvL en/of de inhoudelijk specialisten worden hiervoor uitgenodigd. Op deze manier wordt de voortgang van het project en haar subsidiethema's vanuit management en de directie als penvoerder bewaakt en gewaarborgd.

Twee inhoudelijk specialisten (V)MBO van IvL zijn nauw betrokken in het project. Zij zullen directie, management en collega docenten van IvL structureel informeren over de nieuwste ontwikkelingen binnen het MBO. Hiervoor gaan ze naar landelijke overleggen, stemmen af met regiomanagers van IvL en de regionale MBO (project)partners.

Tijdens professionaliseringsdagen, managementoverleg en overleg met curriculum commissies worden actuele thema's besproken en verder uitgediept. De inhoudelijk specialisaties van IvL zijn - i.v.m. met hun coördinatorschap Studie loopbaan coaching (SLC) studiejaar 1 en 2 en coördinatorschap binnen de minor 'Werken in het beroepsonderwijs' - geselecteerd om specifieke

input en ondersteuning te bieden in de gedefinieerde projectfasen 'Oriënteren', 'Opleiden' en 'Inwerken (inductie)'.

Tevens zijn er binnen het team Beroepsvoorbereiding van de lerarenopleiding vier docenten (onderwijskundigen) beschikbaar die de komende jaren een dagdeel per week aan het curriculum, vooral op de subsidiethema's werken. Zij doen literatuuronderzoek en participeren in de fase-werkgroepen.

Daarnaast zullen de betrokken onderwijsmanagers van IvL zorgen voor een optimale koppeling en versterking tussen de lopende projecten en contacten met het werkveld binnen de drie IvL clusters Exact, Mens en Maatschappij en Talen. Binnen deze clusters zijn de vier tweedegraads VO/BVE lerarenopleidingen ondergebracht.

## 4. WERKPROGRAMMA

### 4.1 INTERESSEREN EN ORIËTEREN

Onder het workpackage interesseren en oriënteren vallen alle activiteiten die tot doel hebben om het middelbaar beroepsonderwijs onder de aandacht te brengen van studenten en docenten van het IVL. Omgekeerd hebben deze activiteiten ook tot doel om de lerarenopleiding te profileren bij de MBO-instellingen.

De MBO-instellingen verzorgen in samenspraak met IVL de **voorlichting** van de eerste en tweede jaars studenten over werken in het MBO. Studenten maken zo in een vroeg stadium van de opleiding intensief kennis met het MBO. Het MBO is voor studenten van het IVL een onbekend werkterrein. Dat kan leiden tot ongegronde vooroordelen over werken in het MBO. Daadwerkelijke kennismaking met het MBO kan deze beelden bijstellen en nieuwe inzichten opleveren.

In de modules Studieloopbaan coaching (SLC Leerjaar 1 en 2) en Voorbereiden op Stage (Leerjaar 1) wordt gestart met **het specificeren van aandachtsgebieden** binnen VMBO en MBO. Dit betekent dat in de behandeling van casuïstiek, maar ook in het benoemen van onderwerpen, het MBO aandacht krijgt.

Daarnaast wordt in het SLC programma gekeken naar mogelijkheden om studenten te laten ervaren wat docentschap in het MBO vraagt aan beroepsgerichte competenties. In het project **Mentoring op Zuid** (wat nu nog vanuit het keuze onderwijs in leerjaar 1 en 2 wordt aangeboden) worden studenten theoretisch voorbereid door middel van een training op de relatie tussen de docent (in opleiding) en de leerling in de vorm van een mentorschap. Na deze training gaan studenten gedurende 20 weken in een 1 op 1 situatie begeleiding bieden aan leerlingen uit voornamelijk een VMBO context. Door de ervaringen en het reflecteren tijdens de intervisiebijeenkomsten ervaart de student of de keuze voor het vak correct is geweest, maar ook waar haar/zijn hart ligt binnen het onderwijs. Men kan hierbij denken aan doelgroep / leeftijdsgroep, het type leerling, specifieke problematiek etc. In de toekomst is het wenselijk dat deze vorm van ervarend leren onderdeel wordt van de ambities van het programma waarbij het MBO en de HR een vergelijkbaar traject uitzetten binnen de context van het MBO.

In het eerste jaar wordt jaarlijks een **MBO markt** georganiseerd door een vaste docent van IVL met de HRM afdelingen van de MBO's. Ouderejaars studenten die stage lopen in het MBO worden hier bij betrokken.

In het tweede jaar wordt de **MBO meeloop-dag** een onderdeel van de stage. Doelstellingen zijn: a) het verbreden van de horizon van de student in relatie tot beroepsperspectieven en b) inzicht verwerven in de wijze waarop het vak gegeven wordt in de verschillende beroepscontexten. Studenten worden in koppels geïntroduceerd bij een MBO-docent. In overleg wordt bepaald hoe de meeloop dag het best ingevuld kan worden. Hierbij valt te denken aan kennis maken met leerlingen, observatie, interview, een (deel) lesje geven. De periode waarin de activiteit plaatsvindt, is van november tot en met maart. Vanuit de MBO zijn docenten betrokken en voor IVL is er een vaste



contactpersoon die deze activiteit coördineert en de studenten instrueert, alsmede de studieloopbaancoaches die de koppels samenstellen en de verslagen beoordeelt.

Docenten die werkzaam zijn in het MBO én het IvL hebben onvoldoende kennis van en zicht op de inhoud van elkaars curriculum en examenprogramma. Teneinde studenten beter te kunnen toerusten op het werken in het beroepsonderwijs is het van belang om op docentenniveau kennis te delen en ervaringen uit te wisselen. Daartoe is het samenwerkingsverband reeds gestart met **docentenstages**. Ter verbetering van de expertise van de IVL- docent wordt een programma aangeboden, waarbij een IVL-docent op meerdere momenten meeloopt binnen een MBO onderwijsinstelling. Dit biedt mogelijkheden om dit programma vice-versa te laten lopen. Hierdoor krijgt een MBO-docent een beeld van aangeboden leer arrangementen op het IVL.

Via deze stages maken MBO en HBO docenten a) kennis met elkaars werkveld, b) oriënteren zij zich op de inhoud van het curriculum, c) vertalen de betekenis daarvan naar de uitvoering in de eigenberoepspraktijk en d) versterken zij hun professionele vaardigheden.

Vanuit de MBO's zijn contactpersonen vanuit HRM betrokken bij de voorbereiding en uitvoering van docentenstages. Op basis van evaluaties in de verschillende lagen van de projectorganisatie zal het programma worden geëvalueerd en waar nodig aangepast.

## 4.2 OPLEIDEN

Binnen het IvL wordt volop gewerkt aan het nadrukkelijker neerzetten van de context van het beroepsonderwijs. In de modules van Onderwijskunde en beroepsvorming, maar ook werken in het beroepsonderwijs minor is in het collegejaar 2014-2015 gestart met een herbezinning en herontwikkeling. Dit betekent dat inhoudelijk op het gebied van didactiek en beroepsgerichte vakken studenten worden meegenomen in de diverse thema's van de MBO leerlingen en de organisatie van lessen en het onderwijs Dit betekent dat in de behandeling van casuïstiek, maar ook in het benoemen van onderwerpen het aandacht krijgt. Ook zal de student hier vanuit de onderzoekende ne ondernemende houding met een duidelijke praktijkleeropdracht worden gevraagd zich te verdiepen in deze onderwijssector. In de toetsing en afsluiting van het vak zal dit zichtbaar worden.

Vanuit de fase opleiden wordt in het studiejaar 2014 – 2015 toegewerkt naar een profiel AVO dan wel (V)MBO, waarbij minimaal 60 EC specifiek hier naar toe werkt in leerjaar 3 en 4. Om dit te bereiken wordt nader uitgewerkt welke curriculumonderdelen bij welke opleidingen in leerjaar 3 en 4 her- / of doorontwikkeld dienen te worden om toe te leiden naar een afstudeerrichting (V)MBO. Hierbij zal de **werkveldcommissie** per opleiding betrokken gaan worden voor een adviserende rol over wat er in het curriculum dient te gebeuren.

De werkveldcommissie komt tenminste 3 maal per collegejaar bijeen en werkt aan de hand van een vooraf samengestelde agenda. De werkveldcommissie is een denktank, waarbij geadviseerd kan worden het curriculum op specifieke punten aan te passen. Wijzigingen worden binnen uiterlijk 2 jaar geëffectueerd.

Het is cruciaal dat de MBO partners aan tafel zitten bij het werkveldoverleg van in ieder geval de lerarenopleidingen: Nederlands, Engels, Duits, (Bedrijfs) Economie, Biologie, Wiskunde en Technische Beroepen. Wat betreft het onderwijskundige / generieke gedeelte zal het IvL voor de generieke /

onderwijskundige cursussen ‘pedagogisch handelen’ en ‘passend onderwijs<sup>2</sup>’ uit leerjaar 3 en 4 een variant ontwikkelen die specifiek gericht is op de context (V)MBO voor de studenten die deze afstudeerrichting kiezen. Daarnaast zal het leren ‘arrangeren’ van onderwijs een grotere rol krijgen in het curriculumprogramma met daarbij het benutten van digitale vaardigheden en mogelijkheden van toepassingen in het onderwijs.

De minor ‘Werken in het beroepsonderwijs’ staat in een herontwikkelingsfase waarbij specifieke aandacht zal komen voor de ‘eindkwalificatiedossiers’ en waarbij de studenten zich verder bekwamen in de lijnen rekenen, Nederlands, Engels en burgerschapsvorming in het MBO in relatie tot de beroepscontext. Het competentieprofiel met de eindkwalificaties (gedragsindicatoren per opleidingsfase vanuit de 7 SBL competenties) van het IvL wordt geactualiseerd. Hierbij wordt ook **advies gevraagd aan het werkveld** en het is cruciaal dat de (V)MBO zich ook herkennen vanuit hun behoeften over wat er op de lerarenopleiding dient te gebeuren om toe te leiden naar succesvol werken in het MBO. Op basis daarvan zullen stage opdrachten leerjaar 3 en 4 worden gescreend op de context en indien nodig doorontwikkeld zodat ook het (V)MBO voldoende tot haar recht komt.

### 4.3 INWERKEN

Beginnende docenten op school verdienen een goede begeleiding in de eerste jaren dat ze lesgeven. Veel scholen hebben dan ook een begeleidingsaanpak of inductiearrangement ontwikkeld waardoor startende docenten zich kunnen ontwikkelen tot kundige docenten die met plezier voor de klas staan. De verschillen tussen de aanpakken van scholen zijn echter groot en de kwaliteit ervan verschilt. Daarom heeft OC&W in 2014 een subsidie beschikbaar gesteld om optimale inductiearrangementen te ontwikkelen en te implementeren in alle scholen. De overheid hoopt hiermee de kwaliteit van het onderwijs te vergroten en de uitval onder beginnende docenten terug te dringen.

Aan de Nederlandse Universitaire Lerarenopleidingen (ULO's) en de lerarenopleidingen van de technische universiteiten (TULO's) is gevraagd om samen met diverse hogescholen driejarige inductiearrangementen te ontwikkelen, die aan vooraf gestelde kwaliteitseisen moeten voldoen. De lerarenopleidingen werken elk in hun eigen regio, met een eigen aanpak en focus, binnen een door OC&W vastgesteld kader (zie hiervoor paragraaf 5). In de regio Zuid-Holland werken het Iclon (Leiden), de TULO (Delft) en HR (Rotterdam) samen aan dit project.

De focus van het Iclon, TULO-Delft en HR ligt in dit project op samenwerking met de scholen zelf en op maatwerk. Ten eerste willen we succeservaringen met inductie van begeleiders en opleiders op scholen én lerarenopleidingen gebruiken en bestaande expertise bundelen. Ten tweede richten we ons op arrangementen op maat, waarbij scholen zelf bepalen aan welke onderwerpen ze willen werken. Veel scholen hebben immers al ervaring met het begeleiden van startende docenten; en omdat er veel variatie is in schoolprogramma's en schoolorganisaties, is een begeleiding-op-maat het meest effectief.

---

<sup>2</sup> Daarmee wordt de relatie gelegd met het thema ‘Omgaan met verschillen’.

Samen “ontwikkelen uit expertise” is dus niet alleen de naam, maar vooral het motto van het project. De bestaande expertise in scholen en opleidingen willen we samen gebruiken, onderzoeken, ontwikkelen, uitbreiden, verbeteren en evalueren.

Om hierbij optimaal maatwerk én samenwerking te realiseren, hebben we gekozen om in **professionele leergemeenschappen** (afgekort als PLG's) te werken. Een veel gebruikte Engelse term hiervoor is Communities of Practice (CoP). In zo'n leergemeenschap kunnen BOSSen van verschillende scholen samen met opleiders bepalen wat ze willen onderzoeken, leren, ontwikkelen en hoe ze dat gaan doen, afgestemd op de behoeften van de eigen schoolsituatie.

#### **4.4 FASERING**

Het traject is op te delen in drie fasen, die gelijk lopen met de aankomende studie jaren. In 2014-2015 worden alle fasen voorbereid. Per fase zal op 12 dec. 2014 op het niveau van de werkgroepen een gedetailleerd resultatenoverzicht gereed zijn.

In 2015-2016 wordt fase een gerealiseerd en het grootste deel van fase twee. Omdat er bij de herontwikkeling van sector gerelateerde bekwaamheden veel partijen betrokken zijn, zal dat deel mogelijk meer tijd vragen. In 2016-2017 wordt fase twee en fase drie geëvalueerd en bijgesteld.

<b>Wat</b>	<b>Wanneer</b>	<b>Eindresultaat</b>	<b>Wie</b>	<b>Toelichting</b>
<b>Fase 1 Interessieren / oriënteren</b>				
Het opstellen van een gedetailleerde lijst van resultaten, kwantitatief en kwalitatief	10- 11 mnd	Resultatenlijst	Werkgroep fase Interessieren/oriënteren	Voor 12 dec.2014 naar programmaleiding
Aanpassing van modules Studieloopbaan coaching en Voorbereiden op stage met specificering naar (V) MBO	07-14mnd	Module SLC- MBO en VOS-MBO met inbegrip van basiskennis m.b.t. de kwalificatiestructuur in het MBO, de gebruikswaarde van kennis en specifieke doelgroepen in het MBO.	IVL met input van de ROC's.	
Meeloop-dag op (v) MBO voor alle studenten	07 -24 mnd	Draaiboek Ontmoetingsdag en realisatie	IVL met input van de ROC's.	
Mentorenproject	11- 36 mnd	50 studenten participeren in 2015-2016 in een mentorenproject bij de BOSS samenwerkingspartners. Ieder volgend jaar 50 studenten.	Alle BOSS partners	
Door -ontwikkelen uitwisselingsstages voor docenten MBO en HBO; vice versa	0-36 mnd	Structureel uitwisselings - en samenwerkingsverband van de Boss partners in de vorm van een CoP	Alle BOSS partners	

<b>Wat</b>	<b>Wanneer</b>	<b>Eindresultaat</b>	<b>Wie</b>	<b>Toelichting</b>
<b>Fase 2 Opleiden</b>				
Het opstellen van een gedetailleerde lijst van resultaten, kwantitatief en kwalitatief	10- 11 mnd	Resultatenlijst	Werkgroep fase Opleiden	Voor 12 dec.2014 naar programmaleiding
Het (her)inrichten van werkveldcommissies voor alle relevante opleidingen.	07-14 mnd	Participatie van MBO's in werkveldcommissies voor alle relevante opleidingen	IVL met input van de ROC's	
Herontwikkeling van de modules Onderwijskunde en beroepsvorming	09 -18 mnd	Modules Onderwijskunde en Beroepsvorming met inbegrip van verdiepte kennis m.b.t. de kwalificatiestructuur in het MBO, de gebruikswaarde van kennis, specifieke doelgroepen in het MBO en werken in team verband.	IVL met input van de ROC's	
Her- en doorontwikkeling praktijkleeropdrachten in de context van (V)MBO)	09-18 mnd	Praktijkleeropdrachten in de context van het (V)MBO.	IVL met input van de ROC's	
Ontwikkeling van een praktijk gestuurd onderdeel binnen de leerlijn praktijkonderzoek in het MBO. Dit is te koppelen aan alle voorkomende IVL minoren.	09-18 mnd	Realisatie van een praktijk gestuurd onderdeel binnen de leerlijn praktijkonderzoek in het MBO gekoppeld aan alle voorkomende minoren.	IVL met input van de ROC's	Dit maakt mogelijk dat elke IVL minor onderdeel kan zijn van de Afstudeerrichting Werken in het beroepsonderwijs.
Conditie creëren voor kennisdeling op het gebied van ICT en digitalisering van het onderwijs	09-28 mnd	Studenten en beginnende docenten brengen hun kennis en ervaring mbt ICT in het MBO onderwijs in de praktijk. Tussen schooljaren 2014-2016 zijn er 12	Alle BOSS partners	De praktijkonderzoeken worden uitgevoerd binnen de minor 'Digitale didactiek en nieuwe media'. De ROC's

<b>Wat</b>	<b>Wanneer</b>	<b>Eindresultaat</b>	<b>Wie</b>	<b>Toelichting</b>
<b>Fase 2 Opleiden</b>				
		praktijkonderzoeken uitgevoerd door studenten van het IvL, die bestrekking hebben op digitale didactiek en nieuwe media.		formuleren in overleg met het IvL daartoe onderzoeksopdrachten.
Herontwikkeling van de minor Werken in het beroepsonderwijs met specifieke aandacht voor eindkwalificaties in het MBO.	09-18 mnd	Minor Werken in het beroepsonderwijs met specifieke aandacht voor eindkwalificaties in het MBO is juli 2016 geheel herzien.	IvL met input van de ROC's	
Uitwerking van de sector gerelateerde bekwaamheden per opleiding.	09-36 mnd	Sector gerelateerde bekwaamheden per opleiding voor de volgende opleidingen Ned. Engels, Duits, economie, biologie, wiskunde, geschiedenis en technische beroepen		Fasering nader te bepalen
Uitwerking van generieke opleidingsonderdelen die in het MBO worden aangeboden Ned, Engels, rekenen en Loopbaan en burgerschap	09-28 mnd	Specifieke generieke opleidingsonderdelen gericht op lesgeven in het MBO bij de opleidingen Ned, Engels, wiskunde, maatschappijleer en geschiedenis.	Alle BOSS partners	

<b>Wat</b>	<b>Wanneer</b>	<b>Eindresultaat</b>	<b>Wie</b>	<b>Toelichting</b>
<b>Fase 3 Inwerken</b>				
Het opstellen van een gedetailleerde lijst van resultaten, kwantitatief en kwalitatief	10-11 mnd	Resultatenlijst	Werkgroep fase Inwerken	Voor 12 dec. naar programmaleiding
Het ontwikkelen van inductiearrangementen voor beginnende docenten met aandacht voor maatwerk in de vorm van een Community of Practice (CoP)	09-18 mnd	Inductiearrangementen voor beginnende docenten met aandacht voor maatwerk in de vorm van een Community of Practice (CoP)	Alle BOSS partners	
Ontwikkelen van alumni-activiteiten.	09-21 mnd	Alumni-activiteiten.	IVL met input van de ROC's	

## REFERENTIES

Bouwhuis, R., Zwarteveen, A.J., Wassens, N., Van der Wijk, G., Beijen, L. & Dumont, M. ( 2014) *Docenten voor het MBO*. Centre of Expertise techniek Onderwijs.

Bruin & Münsterman (2012), *Specifieke beroepscompetenties van docenten in het middelbaar beroepsonderwijs*. Open Universiteit.

Bruggink, M. & Bruns, M, & Manschot, C. & den Ouden, J. Ontwikkelgroep professionele leergemeenschappen Iclon, TULO, HR. Ontwikkelen vanuit expertise. Werkdocument bij het Inductietraject 2014-2015.

Da Vinci College (2014), Brainstorm 1 juli 2014: Verslag plenaire sessie. *Dienst Onderwijs, Da Vinci College*.

Langejans, M., Lubberman, J. Kemper, R. (2011) Arbeidsmarkt analyse SBO

Onderwijsadviesbureau Dekkers (2014) Rapportage Brainstorm Samenwerkingsverband Albeda College, Da Vinci College, Hogeschool Rotterdam en ROC Zadkine.

Ministerie van OC&W ( 2013) Begeleiding van beginnende leraren in het beroep.

Ministerie van OC&W ( 2013) Nieuwsbrief leraren beroepsonderwijs.



# BIJLAGE 1: TOELICHTING PROJECTORGANISATIE BOSS BVE (IVL)

## 1. INLEIDING

Voor het samenwerkingsproject *Beter Opleiden in Samenhang en Synergie (BOSS)* heeft het Instituut voor Lerarenopleidingen (IVL) in samenwerking met de partners Albeda, Da Vinci College (DVC) en Zadkine, een organisatiestructuur bepaald. Deze structuur maakt de projectgeledingen schematisch inzichtelijk en ondersteunt in een transparante uitvoering van het project BOSS BVE. Het organigram is opgenomen in het Werkprogramma BOSS BVE.

De organisatie bestaat in de basis eenheden die onderling verbonden zijn door de projectleider en inhoudelijke uitwisselingsmomenten. Deze eenheden zijn:

- een stuurgroep
- de programmaleiding, waarvan de projectmanager deel uitmaakt
- drie werkgroepen, voor elke fase een.
- de projectadministratie

Hieronder is per groep weergegeven wat de functie van de groep is, wie de leden zijn, welke taken de afzonderlijke leden vervullen, en de frequentie van bijeenkomen

Het samenwerkingsverband streeft naar een compacte en pragmatische projectorganisatie. Per activiteit wordt steeds bekeken welke deelnemers noodzakelijk zijn om producten te ontwikkelen of draagvlak te creëren. Daarnaast wordt ter bevordering van de efficiëntie zoveel mogelijk gebruik gemaakt van bestaande structuren en werkrelaties.

## 2. DE STUURGROEP

### Functie:

- Het voeren van de overkoepelende regie over het programma en het bewaken van samenhang tussen de afzonderlijke delen.
- Aanscherpen en bewaken van het gemeenschappelijk kader, zoals geformuleerd in de subsidieaanvraag.
- Eindverantwoordelijk voor besteding van de door de subsidieverstrekker toegekende middelen.
- Op de hoogte zijn en blijven van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen die raken aan de ontwikkelopdracht en indien nodig de programmaleiding adviseren hoe hierop in te spelen.
- Beoordelen van de in dit samenwerkingsverband ontwikkelde producten.
- De stuurgroep adviseert de programmaleiding indien wordt afgeweken van het gemeenschappelijk kader.

### Taken:

- Eindverantwoordelijkheid voor organisatie en coördinatie van het project en de verantwoording daarvan naar de subsidieverstrekker
- Ziet toe op het goed functioneren van de programmaleiding; Leden:
- Penvoerder en voorzitter, directeur HR - IVL (R. Elgershuizen)
- Vertegenwoordigers van Albeda, DVC en Zadkine op CvB niveau
- ( respectievelijk I. Halewijn, J. Kroep en F. Vintges)
- Programmadirecteur HR Kenniscentrum Talentontwikkeling (F. Spierings)

#### Frequentie bijeenkomsten

- Tweemaal per jaar  
om voortgang, knelpunten en van de ontwikkelde producten te bespreken.
- Op afroep  
indien de samenhang en/of voortgang van het programma in gevaar is het gemeenschappelijke kader niet in acht wordt genomen.

### **3. DE PROGRAMMALEIDING**

#### Functie:

- De programmaleiding, bestaande uit inhoudelijk deskundige vertegenwoordigers van de samenwerkingspartners vormt het hart van het te ontwikkelen programma en wordt gevormd door personen die in staat zijn om het grotere geheel te overzien.
- De programmaleiding heeft een initiërende, signalerende en bewakende functie/rol. Zij voert de regie, heeft zicht op ontwikkelingen in onderwijs en werkveld en signaleert indien van toepassing dat wijzigingen nodig zijn. ]Idealiter bestaat de groep uit medewerkers die complementaire inbreng kunnen leveren, zoals onderwijskundige inbreng, HRM, praktijkopleiders, curriculumdeskundigheid.
- is schakelpunt met het veld, vangt relevante signalen op en delen deze.

#### Taken:

- Formuleren van ontwikkelopdrachten voor de werkgroepen
- Organiseren van de aansturing van de werkgroepen
- Beoordelen en de producten van de werkgroepen van feedback voorzien
- Aanleveren van producten aan stuurgroep
- Resoneren van producten/ programma onderdelen met het eigen onderwijsveld, onder meer via de betreffende platform- en regiobijeenkomsten en daarmee creëren en onderhouden van draagvlak voor de vernieuwde programma's binnen een sector
- creëren draagvlak en verbanden m.b.t. de ontwikkelingen in het ontwikkel- en implementatietraject in de eigen organisatie.
- Levert projectleider

#### Leden:

- Albeda: R. Huisman en G. Eling HRM
- DVC: I. van Eekhout, HRM en W. van Diggelen, Onderwijs en beleid
- Zadkine J. Smallegange, Adviseur, M. Waldus, docent
- IvL: I. Brons, onderwijsmanager / curriculumspecialist
- KCTO: E. Klatter, lector Versterking Beroepsonderwijs en
- M. Poulussen, projectmanager

#### Frequentie bijeenkomsten

- Maandelijks gedurende de looptijd van het project

### **4. DE PROJECTMANAGER**

#### Functie:

- Verantwoordelijk voor de communicatie tussen subsidieverstrekker en stuurgroep
- Ambtelijk secretaris Stuurgroep
- Verantwoordelijk voor de communicatie stuurgroep, programmaleiding en themagroepen
- Vervult een brugfunctie tussen programmaleiding en themagroepen;
- Schakelpunt tussen stuurgroep, programmaleiding en projectorganisatie

#### Taken:

- Organiseert en bereidt bijeenkomsten voor van de programmaleiding en de stuurgroep
- Verzorgt het secretariaat van de bijeenkomsten (aanleveren agenda; onderliggende stukken; verslaggeving e.d.);
- Vertaalt signalen uit deze groepen in concrete aanpassingsopdrachten aan de werkgroepen

### **5. WERKGROEPEN PER FASE**

Per werkgroep vertegenwoordigers van alle samenwerkingspartners actief onder aansturing van een initiator. In alle werkgroepen figureren onderwijskundigen/ specialisten op de subsidiethema's van IVL.

- Werkgroep 1 Interresseren en oriënteren door HRM van een van de ROC' s
- Werkgroep 2 door IVL
- werkgroep 3 door HRM van een van de ROC' s

#### De initiator is:

- Verantwoordelijk voor vormgeving en uitvoering van opdracht
- Verantwoordelijk voor een verantwoorde communicatie naar werkveld en projectmanager

#### Taken:

- Het ontwikkelen en implementeren van het werkprogramma voor die fase

#### Frequentie bijeenkomsten

- Maandelijks gedurende de looptijd van het project

## **6. PROJECTADMINISTRATIE**

#### Functies:

- Verantwoordelijk voor de organisatie van de verdeling van de financiële middelen en de verantwoording daarvan.

#### Taken:

- Bijhouden van besteding middelen in overleg met de partners
- Verslag doen en rapporteren van tussentijdse resultaten
- Op vraag van projectleiding deelnemen aan projectvergaderingen

#### Leden:

- vertegenwoordigers van de samenwerkingspartners ; de penvoerder is voorzitter
- Wanneer bijeen?
- Twee maal per jaar en op afroep om voortgang en knelpunten te bespreken.

## **7. BESLUITVORMINGSMODEL EN BIJSTURINGSMECHANISME**

In het ontwikkelproces wordt op onderstaande wijze bijgestuurd, besloten en samengewerkt tussen de verschillende spelers. Uitgangspunt is het gemeenschappelijk kader, zoals dat geformuleerd is in de subsidieaanvraag.

Het programma wordt uitgewerkt in een concrete opdracht aan een themaregisseur en de betreffende werkgroep die ontwikkel doelen formuleert.

De werkgroep ontwikkelt een conceptproduct en legt dit voor aan de programmaleiding voor feedback en doorontwikkeling

De programmaleiding toetst of het product in lijn is met het ontwikkelingskader en met ontwikkelingen in andere thema's.

Indien het product door programmaleiding is akkoord bevonden, brengt de projectmanager het product in bij de vergadering met de stuurgroep. Indien dit niet het geval is worden de voorgaande stappen herhaald, totdat het product aan de eisen van de stuurgroep voldoet.

Deze cyclus herhaalt zich totdat alle gewenste eindproducten gereed zijn. Gedurende het ontwikkelproces kan door de programmaleiding om input en advies worden gevraagd aan externe deskundigen.

## BIJLAGE 2: BOSS KADERS VOOR VERANTWOORDING

# Beter Opleiden in Samenwerking en Synergie

## KADERS VOOR VERANTWOORDING

<i>Instituut/Dienst</i>	Instituut voor Lerarenopleidingen
<i>Opleiding/Afdeling</i>	Financiën
<i>Auteur(s)</i>	B.C. Wildeboer
<i>Functie auteur(s)</i>	Manager Bedrijfsvoering IvL
<i>Verantwoordelijk directeur</i>	R.C.M. Elgershuizen
<i>Datum</i>	September 2014

*(c) Hogeschool Rotterdam 2014*

## **Inhoudsopgave**

1. Inleiding
2. Wat houdt 'model G'in.
3. Kaders voor de projectadministratie
4. De verdeling van de subsidie

## 1. Inleiding

De ervaring leert dat het loont om bij gesubsidieerde projecten in een vroeg stadium goed kennis te nemen van eisen met betrekking tot het afleggen van financiële verantwoording. Deze kennis dient vervolgens te worden vertaald in kaders voor de wijze waarop en op welk (detail-) niveau gegevens moeten worden vastgelegd.

Voor het project BOSS zijn de eisen van de subsidiegever relatief summier: Het afleggen van financiële verantwoording verloopt via de jaarrekening met model G.

Als aanvrager van de subsidie hebben we nader uitgezocht wat de implicaties hiervan in bredere zin (mogelijk) zouden kunnen zijn. In deze notitie besteden we daar aandacht aan en, naar aanleiding van de uitkomsten daarvan, aan de voorwaarden die we nodig achten om uiteindelijk op een goede manier verantwoording te kunnen afleggen.

Ten behoeve van het vastleggen van de afspraken tussen Hogeschool Rotterdam en de drie partners wordt een 'samenwerkingsovereenkomst' opgesteld. De inhoud van deze notitie vormt integraal onderdeel van die overeenkomst.

## 2. Wat houdt 'model G' in?

Navraag bij het ministerie en de accountant van Hogeschool Rotterdam leverde de volgende informatie op met betrekking tot de aard van 'model G':

- de accountant moet bij controle van de jaarrekening kunnen vaststellen dat de subsidie is besteed aan de activiteit waarvoor deze bedoeld is en de activiteit feitelijk is uitgevoerd.
- Over te hanteren tarief/tarieven wordt niets voorgeschreven.
- Er wordt door de subsidieverstrekker geen nader gespecificeerde begroting voor het project of onderdelen daarvan verlangd.
- Zolang de accountant, met zijn akkoord, onze verantwoording kan toetsen op wat is genoemd onder het eerste punt, is anders besteden van middelen, *binnen het project*, dan oorspronkelijk voorzien, toegestaan.

## 3. Kaders voor de projectadministratie

Hogeschool Rotterdam is als aanvrager van de subsidie feitelijk de enige die direct risico loopt als het gaat om, in de ogen van de subsidieverstrekker, een juiste verantwoording. Dit maakt dat we binnen bovenstaande kaders, een aantal aanvullende voorwaarden hebben gedefinieerd. Deze leggen we onszelf op. Met ondertekening van de samenwerkingsovereenkomst verplichten betrokken partners zich ook aan deze aanvullende voorwaarden te houden.

- Om herkomst en besteding van middelen goed te kunnen volgen en bewaken wordt voor het project een projectnummer geopend. Hierop worden baten en lasten, direct verband houdend met de activiteit vastgelegd. De accountant wordt hierdoor in staat gesteld controle (conform model G) op de subsidie uit te voeren.
- Om inhoud en inzet aan elkaar te kunnen relateren, registreert iedere partner, van de medewerkers die op het project worden ingezet, het aantal uren die zij aan het project besteden en aan welk(e) thema (s) de tijd besteed is.

- De inzet van personeel wordt op het project geboekt (uren x tarief).
- Hoewel er primair geen voorschriften door de subsidieverstrekker over het te hanteren tarief worden gesteld, is het wel een element waarvan tussentijds nog al eens nadere onderbouwing van wordt verlangd. Hoewel we daar natuurlijk maar in zeer beperkte mate rekening mee kunnen houden, hebben we besloten dat het tarief dat wordt gehanteerd een standaard tarief moet zijn dat gebruikelijk is binnen de instelling.

Omdat een dergelijk tarief vaak ook al bij de accountant bekend is, leidt dat bij de accountantscontrole niet tot onduidelijkheid of vragen. Bij een eventuele vraag naar nadere verantwoording van het tarief kunnen de partners snel een gedegen onderbouwing leveren.

- Hogeschool Rotterdam en de partners stellen periodiek (minimaal 1 x per jaar) een uitputting op van het project. Overschrijding van het toegekende budget is voor eigen rekening van de individuele partners.

### 3 De verdeling van de subsidie

In een eerder stadium is vastgesteld hoe de versterkte subsidie onder de partners wordt verdeeld, namelijk:

<b>Beter Opleiden in Samenwerking en Synergie; BVE; Globale begroting (x 1.000)</b>									
Verdeling...	...naar aard van de kosten			...over de partners					
	Aard van de activiteit	Personeel	Overige	Totaal	HR	DaVinci	Albeda	Zadkine	Totaal
1. Samenwerking algemeen	€ 350	€ 50	€ 400	€ 190	€ 70	€ 70	€ 70	€ 400	
2. Samenwerking op thema's									
a. Omgaan met verschillen				€ 39	€ 25	€ 25	€ 25	€ 113	
b. Opbrengstgericht werken				€ 39	€ 25	€ 25	€ 25	€ 113	
c. Ouderbetrokkenheid				€ 17	€ 10	€ 10	€ 10	€ 47	
d. Pesten				€ 17	€ 10	€ 10	€ 10	€ 47	
<b>Totaal</b>	<b>€ 280</b>	<b>€ 40</b>	<b>€ 320</b>	<b>€ 110</b>	<b>€ 70</b>	<b>€ 70</b>	<b>€ 70</b>	<b>€ 320</b>	
3. Samenwerking rond de begeleiding van beginnende leraren	€ 168	€ 12	€ 180	€ 54	€ 42	€ 42	€ 42	€ 180	
<b>Totaal algemeen</b>	<b>€ 798</b>	<b>€ 102</b>	<b>€ 900</b>	<b>€ 354</b>	<b>€ 182</b>	<b>€ 182</b>	<b>€ 182</b>	<b>€ 900</b>	

Tabel 1 Verdeling BOSS/BVE subsidie

Om als Hogeschool Rotterdam een juiste verantwoording te kunnen garanderen, wordt het geld in tranches overgemaakt naar de partners. De criteria om tot overdragen van subsidie aan de partners over te gaan zijn:

- Hogeschool Rotterdam heeft de subsidie, dan wel een deel daarvan, ontvangen van de subsidieverstrekker



- Per jaar wordt, naar rato van het van de subsidieverstrekker ontvangen deel, 75% van de totaal te ontvangen subsidie per partner zonder nadere verantwoording gestort op de aangegeven bankrekening van de instelling.
- De resterende 25% wordt gestort na ontvangst van een projectoverzicht (inhoud nader vast te stellen) waarmee verantwoording via de goedgekeurde jaarrekening wordt aangetoond (in de toelichting bij de jaarrekening wordt de volgende passage opgenomen: *“Ten behoeve van het project ‘Beter Onderwijs door Samenwerking en Synergie’ (BOSS) is ten gunste van 201.. € ..... ontvangen (zie exploitatierekening). Deze middelen zijn besteed aan..... Nadere inhoudelijke verantwoording is opgenomen in het directieverslag.”*
- Hogeschool Rotterdam stort subsidie tot het maximum dat, conform tabel 1, met de partner is overeengekomen.
- Indien na de laatste storting subsidie over is, zal in onderling overleg over de besteding daarvan worden besloten.

Hogeschool Rotterdam levert jaarlijks, nadat alle partners hun verantwoording over het voorgaande jaar hebben ingediend, inzicht in de uitputting van de totale subsidie.