

Duurzame onderwijsinnovaties voor mbo niveau 2 studenten

Opvallend is dat het 'leren van studenten' vaak geen gespreksonderwerp van vergaderingen is, terwijl dit toch onze 'core business' is. Sluit het onderwijs wel aan op onze studenten? Tijdens mijn studie Master Learning & Innovation aan de NHL Stenden heb ik mij hier verder in verdiept. Doordat het een heel praktijkgerichte Master was kon ik het goed toepassen in de praktijk waar ik werkzaam ben. (Docente, Clusius College bij de mbo opleiding niveau 2, Dierverzorging, Veehouderij en Paardenhouderij).

DIT SCHOOLJAAR (2021-2022) START DE PILOT 'EEN GOEDE START'

Mbo niveau 2 studenten bestaan veelal uit jongeren in kwetsbare posities. Zij hebben vaak een bijzondere thuissituatie, gedragsmoeilijkheden of specifieke leerbehoeften. Deze problematiek leidt tot meer absentie, wat van invloed is op hun gedrag op school en in de klas (Greef & Eck, 2019). Dit artikel heeft met dit alles te maken. Het innovatievraagstuk is gericht op hoe de opleiding het beste kan aansluiten bij het leren van deze

Het leren en ontwikkelen van studenten, motivatie, het toekomstgericht en arbeidsmarktgericht opleiden zijn onderwerpen die me altijd enorm geboeid hebben als docent in het beroepsonderwijs. In de snel veranderende arbeidsmarkt is het leren-leren en de beroepshouding steeds belangrijker (Onderwijsinspectie, 2020). Niet alleen voor een baan maar ook als burger; het kunnen meepraten over onderwerpen die in de maatschappij spelen. **SUSANNE LIBBENGA**

studenten zodat studenten start bekwaam zijn op de (snel veranderende) arbeidsmarkt en zich vandaaruit verder kunnen ontwikkelen.

Het uiteindelijke doel is dat mbo niveau 2 studenten dierverzorging goed toegerust de arbeidsmarkt op en de maatschappij in gaan of doorstromen door naar een vervolgopleiding. Het proces van de innovatie, de zichtbare en minder zichtbare opbrengsten van de huidige fase van de innovatie kunnen voor andere mbo docenten, leidinggevend en eventueel docentopleidingen interessant zijn. Door het inzetten van de onderzoeksmethode Design Thinking is het innovatievraagstuk verder gekaderd. Tijdens dit proces zijn de studenten, docenten en externen steeds betrokken wat ze ergens van vonden of hoe ze iets ervoeren.

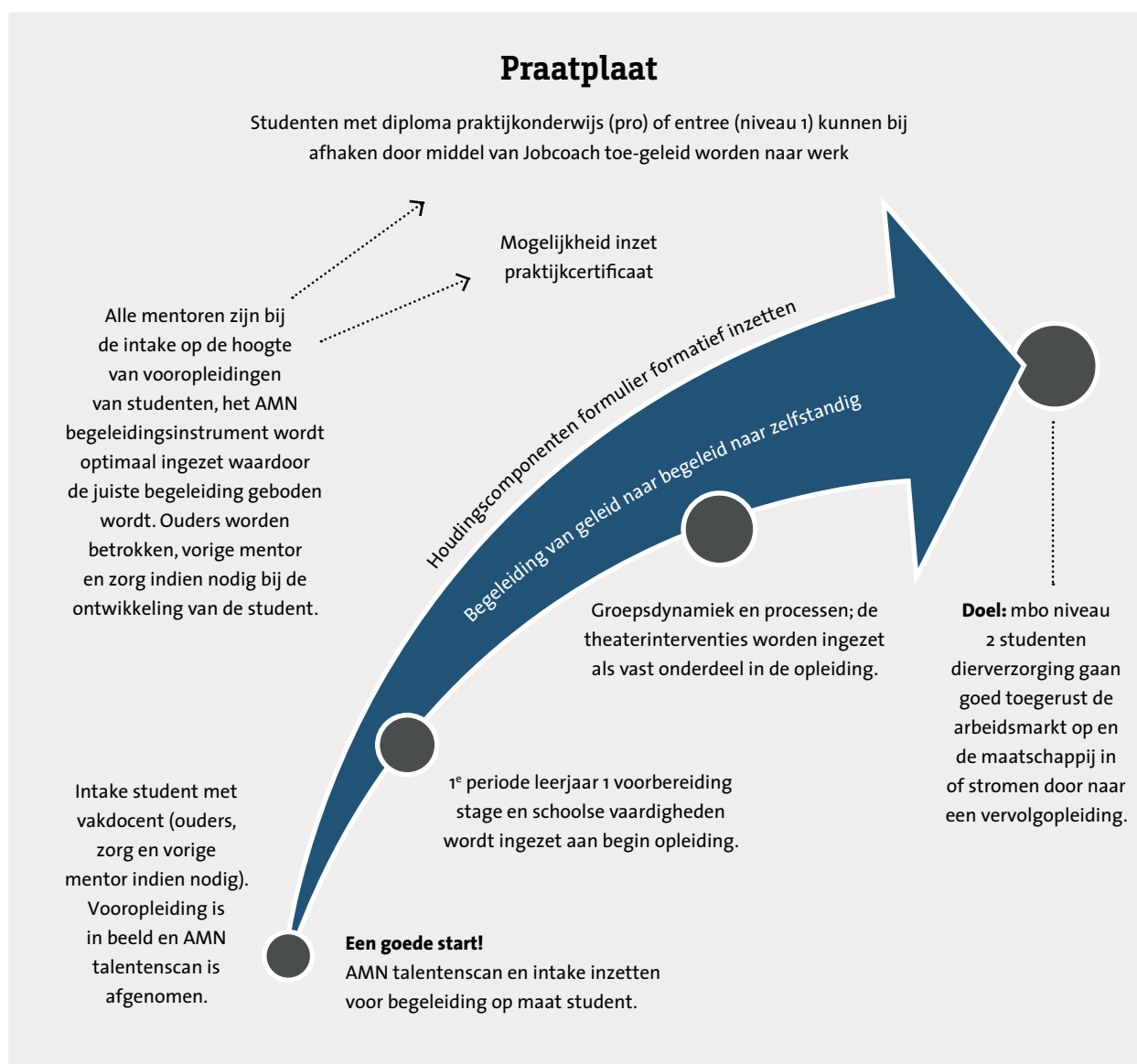
De innovatie die ingezet is, is écht vanuit het team ontstaan, een gezamenlijk doel waar iedereen zich

in kan vinden is in mijn optiek dan ook een belangrijke voorwaarde voor slaagkans van een innovatie. Zelf heb ik, net als mijn collega's werkzaam bij niveau 2, veel affiniteit met deze doelgroep en zie ik juist de kwaliteiten van deze jongeren, waardoor het belang van de innovatie voor alle betrokkenen helder is.

WAT HOUDT DE INNOVATIE DAN CONCREET IN?

1. Het vormgeven aan een goede start voor studenten

Er is een nieuwe werkwijze voor de intake afgestemd en uitgevoerd binnen het team, met zorgondersteuners en mentoren. Er is daardoor bij de intake van studenten, intensievere samenwerking met zorgcollega's, de mentor van de vorige school en ouders. Na het 1e intakegesprek kan er een 'verlengde intake' ingezet worden. Hierdoor kan de student vanaf het begin af aan goed begeleid



Figuur 1 Overzicht rond het gemeenschappelijk doel

worden door de mentoren. Nieuw is ook dat alle studenten een AMN talentenscan maken, hierin komen de kwaliteiten van de studenten naar voren en ook de ontwikkelpunten, dit helpt bij het meer op maat kunnen begeleiden van de student. De mentoren, de studenten zelf en zorgondersteuners hebben toegang tot deze informatie.

Voor docenten is er een AMN-training georganiseerd, collega's kregen vooraf zelf een test, dit om de eigen begeleidingsvoorkeur inzichtelijk te maken. De AMN-talentenscan wordt ingezet, alle

betrokken collega's staan hierachter; dit brengt de kwaliteiten/krachten en minder sterke punten van een student in beeld waardoor er sturing aan het mentoraat gegeven wordt in het meer op maat begeleiden. De introductiedagen dragen bij aan een goede start, dit kan positief bijdragen aan het groepsproces.

2. Invulling geven aan een begeleidingslijn op maat

De AMN talentenscan wordt als begeleidingsinstrument gebruikt gedurende opleiding, waarbij mentoren kunnen coachen op de competen-

ties van studenten. Doorstroomeisen naar niveau 3 zijn in beeld gebracht door collega's. Daarnaast wordt met het team gekeken naar verschillende toets vormen en het aanbieden van de lesstof om meer op maat te kunnen begeleiden. Student over het meer op maat begeleiden: 'Dat lijkt mij een goed idee, op deze manier kunnen alle studenten sneller en makkelijker hun doel bereiken'

3. Het stimuleren van het leren-leren en de beroepshouding van studenten

Het houdingsformulier, wat ingezet »

wordt als groeidocument kan hieraan bijdragen. Docent, mentor, medestudent en praktijkopleider zijn hierbij betrokken. Het inzetten van de theaterinterventies draagt bij aan het het leren-leren en de beroepshouding van studenten. De theaterinterventies zijn een onderdeel wat komend

STUDENTEN IN DE EERSTE SCHOOLPERIODE; DIGITALE VAARDIGHEDEN, VOORBEREIDING BPV, TEAMBUILDINGS- ACTIVITEITEN EN MENTORAAT

schooljaar terugkomt. De studenten worden door deze werkvorm gestimuleerd na te denken en te reflecteren op situaties/dilemma's die ze ervaren in de praktijk en hierover met elkaar in gesprek te gaan.

Dit schooljaar (2021-2022) start de pilot 'een goede start' waarin studenten verschillende onderdelen krijgen in de eerste schoolperiode; digitale vaardigheden, voorbereiding BPV, teambuildingsactiviteiten en

mentoraat, zodat ze goed voorbereid deze schoolperiode met elkaar kunnen doorlopen.

HOE KOM JE MET DE VERANDERING TOT EEN DUURZAME INNOVATIE?

Ingezet zijn de mechanismen om te komen tot een succesvolle innovatie, hierover is in de literatuur veel te vinden. Ik heb gebruik gemaakt van de literatuur van de 7 C's van Waslander, de theorie van Van Staveren (2019) en Hargreaves. (Professioneel kapitaal, 2012). Een gemeenschappelijk doel is geformuleerd (figuur 1). Uit de literatuur over duurzaam innoveren blijkt dat dit ook belangrijk is voor duurzame innovatie.

'De crux om van vernieuwing tot verandering te komen is het eigen maken' (Staveren, 2019). Het gezamenlijk werken aan een concreet plan, het in beeld brengen en waarderen van de ideeën van collega's, het faciliteren van scholing en het steeds opzoeken van de dialoog draagt bij aan het eigen maken van de vernieuwde werkwijze gericht op de hoofdlijnen, waarbij een lerend team voorwaardelijk is voor het voortzetten van de andere hoofdlijnen. Om het ingezette proces voor te zetten, is

het verder gaan met de al ingezette interventies van belang volgens de theorie van duurzaam innoveren. Het blijven onderzoeken hoe zowel de studenten, mentoren, zorgcollega's, praktijkopleiders de nieuwe begeleidingslijn ervaren is belangrijk.

In de huidige fase van de innovatie kan het onderdeel continuïteit nog niet gemeten of beschreven kan worden in deze fase van de innovatie. Het succesvol implementeren van veranderingen binnen scholen duurt jaren. Duurzaam vernieuwen vereist continuïteit, zowel in het docententeam als in de schoolleiding. (Waslander, 2011). Dit is iets waar het managementteam; de teamleiders en directeur met name rekening mee dient te houden voor komende schooljaren.

Het is nu nog te vroeg om resultaten te meten over het effect wat deze innovatie heeft op het terugdringen van voortijdig schoolverlaters. Zichtbaar is al wel dat mentoren de vooropleidingen van studenten goed in beeld hebben, door de veranderde intake is vanaf het begin duidelijk welke studenten extra ondersteuning nodig hebben, wat een positief effect zal hebben op het doorlopen van de opleiding en het op maat begeleiden. ■



DE AUTEUR IS DOCENTE MBO/
VMBO, SCHOOLOPLEIDER EN ASPECT-
VERANTWOORDELIJKE PLANNING &
ORGANISATIE COMBI DIER AAN HET CLUSIUS
COLLEGE.

Bronnen

Voor de bronnenlijst kunt u de
auteur mailen mevr Susanne
Libbenga, s.libbenga@clusius.nl