

30 jaar
onderwijskunde

PROGRAMMABOEKJE

Lustrumviering

4 FEBRUARI 2012

INHOUDSOPGAVE

Programma	2
Voorwoord	3
Thema	4
Gast sprekers	
Prof. dr. Joseph Kessels	5
Drs. Huub Schulte Fishedick & Drs. Ulberthe Wielinga	6
Cases	
TriMM	8
Adecco Group Nederland	9
CINOP	10
AOC Groenhorst College	11
Ministerie van Veiligheid en Justitie	12
ArtEZ hogeschool voor de kunsten	13
NetOO	14
Stork Technical Services	15
Kennishuis Gemeente Enschede	16
SLO	17
Oxfam Great Britain	18
Stichting FC Twente, scoren in de wijk	19
CPS Onderwijsontwikkeling en Advies	20
Twents CarmelCollege Oldenzaal	21
Dankwoord	22
Hoofd sponsors	22
Notities	23

PROGRAMMA

Het plenaire programma zal plaatsvinden in zaal 2 van de Waaier (Prof.ir. M.P. Breedveld-zaal). De denktankrondes vinden plaats in kleine zaaltjes per opdrachtgever in de aansluitende gebouwen Carré en Hal B. De zalen van de verschillende cases staan op de posters in de Waaier.

9.30	Ontvangst	Foyer
10.00	Opening <i>Dr. Irene Visscher-Voerman</i>	Waaier
10.05	Gast spreker <i>Prof. dr. Joseph Kessels</i>	Waaier
10.30	1 ^e ronde denktank	Carré / Hal B
12.30	Lunch	Foyer
	Gast sprekers	
13.30	<i>Drs. Huub Schulte Fishedick</i> <i>Drs. Ulberte Wielinga</i>	Waaier
14.00	2 ^e ronde denktank	Carré / Hal B
16.45	Borrelmarkt	Foyer
18.00	Lopend buffet	Foyer

VOORWOORD

Hartelijk welkom bij deze lustrumdag van de opleiding (Toegepaste) Onderwijskunde! Wij verwelkomen vandaag een gemêleerd gezelschap: alumni, studenten, docenten, opdrachtgevers en andere belangstellenden vanuit allerlei organisaties binnen en buiten de regio.

Bij het ontwerp van de opleiding Toegepaste Onderwijskunde, werd in de nota 'Grondslagen, bouwstenen en vorm van het onderwijsprogramma van Toegepaste Onderwijskunde' uit 1980 (p.1) vastgelegd dat: "Het onderwijsprogramma van Toegepaste Onderwijskunde is gericht op het opleiden van onderwijskundigen die oplossingen kunnen ontwikkelen voor onderwijsproblemen en zich daarbij gesteund weten door een systematische, methodische werkwijze en wetenschappelijke kennis." Dertig jaar lang hebben studenten zich de systematische en methodische aanpak voor het oplossen van onderwijskundige problemen eigen gemaakt die zich laat beschrijven als het cyclisch doorlopen van de fasen vooronderzoek, ontwerp van de oplossing, realisatie en evaluatie. De oudere generaties hebben zich deze aanpak eigen gemaakt aan de hand van het zogeheten OKT-model (oratie Plomp, 1980), later werd deze verder geëxpliciteerd in het generieke model (oratie Verhagen, 2000).

Door de jaren heen was de opleiding onderhevig aan verschillende stelselwijzigingen, die consequenties hadden voor de inhoud, opbouw en vormgeving van het programma. Denk aan de invoering van het major-minorstelsel of de bachelor-masterstructuur.

Wat al die jaren in de opleiding echter onveranderd is gebleven, is de centrale aandacht voor deze systematische werkwijze bij de aanpak van onderwijskundige vraagstukken, aan de hand van concrete praktijkopdrachten.

In deze werkwijze vinden en herkennen Twentse onderwijskundigen elkaar.

Ook vandaag gaat eenieder aan de slag met één van de 14 concrete casussen, gekoppeld aan het thema 'talentontwikkeling'. We hopen dat dit voor iedereen het typische Twentse onderwijskundige gevoel oproept. En dat eenieder geïnspireerd weer naar huis gaat.

Wij wensen jullie allen een onvergetelijke dag!

De lustrumwerkgroep:

Drs. Monique Altemühl-Booltink

Kim Evers, BSc

Drs. Marije Hahnen-Florijn

Tjark Huizinga, MSc

Pieter Smits

Drs. Thelma Stobbelaar

Dr. Irene Visscher-Voerman

Maarten Wevers, MSc

THEMA

Op deze dag staat de talentontwikkeling in het onderwijs en in arbeidsorganisaties centraal. Talent is een actueel begrip, maar ook een lastig begrip om te pakken. Zo kondigde de minister van Onderwijs onlangs aan dat zowel het primair als het voortgezet onderwijs meer aandacht moet hebben voor 'excellente' leerlingen. Maar zijn excellente leerlingen ook talentvolle leerlingen?

Een andere discussie gaat in op de mate waarin talent ontwikkeld kan worden ("nature versus nurture"). Zo stelt o.a. neuroloog Dick Swaab dat de hersenen (en daarmee de cognitieve mogelijkheden van mensen) voor een groot deel al 'voorgeprogrammeerd' zijn in de baarmoeder (nature). Anderen (zoals neuropsycholoog Margriet Sitskoorn) stellen juist dat talenten goed ontwikkelbaar zijn (nurture). Je zou talent ook

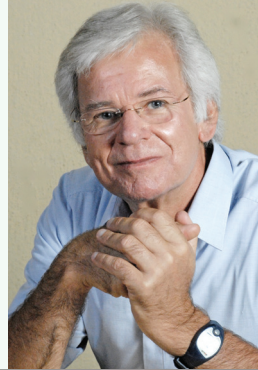
kunnen zien als een combinatie van aanleg en ontwikkeling. Je wilt het beste in de mens naar boven halen. Nature multiplied by nurture!

Voor vandaag hebben 14 organisaties zich aangemeld met een vraagstuk waarbinnen 'talent' centraal staat. Soms gaat het om de vraag hoe je talent kunt vaststellen, soms om de vraag hoe je de omgeving zodanig kunt inrichten dat talent tot maximale ontplooiing kan komen, maar nog vaker om de vraag hoe beschikbaar talent verder ontwikkeld kan worden.

Vandaag laten we onze onderwijskundige talenten samenvloeiën om tot mooie ontwerpen of adviezen te komen voor de 14 verschillende cases.



GASTSPREKER



Prof. dr. Joseph Kessels

“Het is moeilijk om van jezelf te zeggen wat je talent is. Je bent voor jezelf wie je bent, en dat vind je gewoon. Jouw talent bestaat vooral in de ogen van de ander. Die ander kan dat talent benoemen, je er opmerkzaam op maken, het niet gewoon vinden en behulpzaam zijn bij de verdere ontwikkeling van dat talent. Volgens mij is dat ook een belangrijke rol die Human Resource Development kan vervullen. Doorgaans gaan we bij leren en opleiden uit van de standaard die bereikt moet worden en de tekorten die we daartoe moeten wegwerken. Ik vind het interessanter om uit te gaan van de sterke punten, datgene waar iemand plezier aan beleeft, wat energie geeft, en waar je trots op bent. In mijn werk als opleider probeer ik daar consequent vorm aan te geven. Dat doe ik zowel in mijn bijdrage aan het Masterprogramma Human Resource Development als in ons onderzoek aan de Open Universiteit waarin we nieuwsgierig zijn naar

de factoren die docenten stimuleren om aan hun professionalisering te werken. Opleiden en leren zijn zoveel spannender als je met mensen op zoek gaat naar hun talenten: het creëert betrokkenheid, geeft eigenaarschap en het versterkt het geloof in eigen kunnen. En dan is heel veel mogelijk!”

Joseph Kessels promoveerde in 1993 aan de Universiteit Twente op een onderzoek naar het ontwerpen van opleidingsprogramma's. Sinds 2000 is hij als hoogleraar Human Resource Development verbonden aan de UT, een functie die hij combineert met de leerstoel Opleidingskundig Leiderschap aan de Open Universiteit. Joseph was als student in 1977 mede-oprichter van Kessels & Smit, The learning company, een adviesbureau op het gebied van leren, werken en ontwikkelen. Tot 2010 bleef hij als adviseur aan dit bureau verbonden.

GASTSPREKERS

Drs. Huub Schulte Fishedick



“In mijn werk als trainer en adviseur drijft nieuwsgierigheid me. Ik ben altijd benieuwd waarom mensen de keuzes maken die ze maken. Ik luister graag naar de passie en dromen van mensen. Vaak kan ik in dat soort gesprekken heel duidelijk horen waar iemands talenten zitten en hoe ze die inzetten om te bereiken wat ze willen bereiken. Als ik dat met hen bespreek zijn ze vaak verbaasd en verwonderd over wat ik hun teruggeef, terwijl

het eigenlijk zo is dat ze het net zelf aan me hebben verteld. En dat maakt mijn werk mooi. Ik kan mensen helpen om dat wat ze kunnen zichtbaarder te maken, waardoor ze het makkelijker in kunnen zetten en sneller gevraagd worden voor werk dat ze leuk en belangrijk vinden. Vanuit dit oogpunt werk ik graag met studenten en jonge professionals. Zij zitten nog aan het begin van hun loopbaan en als zij in staat zijn om al vroeg hun talenten aan hun passie te verbinden dan levert dat zowel voor hen als voor de organisatie waarvoor ze (gaan) werken enorm veel op.”

Huub Schulte Fishedick is trainer en ondernemer. Startte direct na zijn opleiding Toegepaste Onderwijskunde zijn eigen bedrijf. Is in 2009 samen met Ulberthe Wielinga Buro Winners gestart. Traint managers en medewerkers. Ontwerpt leertrajecten voor organisaties. Werkte onder andere voor de Universiteit Twente, Océ Technologies en Saxion Hogescholen.

Drs. Ulberthe Wielinga



“Als ik met de deelnemers aan onze trajecten praat valt me vaak op dat ze aangeven dat ze niet goed weten wat hun talenten zijn, of dat ze er heel bescheiden over zijn. Als wij een tweet uitdoen waarin we aangeven dat mensen via ons een lijst met talenten kunnen krijgen, dan stromen de aanvragen direct binnen. Er is iets interessants aan de hand met talenten. Mensen willen er graag over beschikken, willen ze kennen, er iets mee doen, maar vinden dat lang niet altijd makkelijk. Ik gun medewerkers in organisaties dat ze kunnen groeien en hun toegevoegde waarde kunnen laten zien door de inzet van hun talenten. In trainingen werk ik met de deelnemers graag de blokkades weg die ervoor zorgen dat ze niet doen wat ze eigenlijk wel willen of kunnen. Natuurlijk speelt de context van de organisatie daarbij een belangrijke rol. Daarom gaan we met organisaties ook altijd het gesprek aan over hoe ze het kader kunnen scheppen waarin medewerkers de beste versie van zichzelf kunnen creëren.”

Ulberthe Wielinga studeerde in 1992 af als toegepast onderwijskundige. Ze werkte o.a. als trainer voor Schouten & Nelissen en was manager van de BMW Academy. Startte daarna haar eigen bedrijf. Is Master Practitioner NLP. In 2009 is zij samen met Huub Schulte Fishedick Buro Winners gestart. Vanuit Buro Winners adviseren ze organisaties over leren en ontwikkelen en bieden ze medewerkers de mogelijkheid om zich in trainingen en leertrajecten te ontwikkelen op het gebied van leiderschap, communicatie en samenwerken.

CASES

DE VOLGENDE PAGINA'S BEVATTEN EEN BEKNOPTTE BESCHRIJVING VAN ALLE CASES VAN DEZE DAG.



Talenten exploreren via de omgekeerde leerweg binnen de creatieve sector in Twente

Korte schets van de huidige situatie:

De Omgekeerde Leerweg is een innovatieve onderwijsvisie die theoretische kennisontwikkeling en praktijkervaring opdoen met elkaar verweeft (Erica Aalsma). Werken en leren vanuit dit concept maakt het beroepsonderwijs uitdagend en spannend, omdat er geleerd én gewerkt wordt vanuit echte werksituaties. De Omgekeerde Leerweg leidt tot een metamorfose van het beroepsonderwijs, waarbij de leerling op een intensieve manier leert kennismaken met de geur, kleur en smaak van de praktijk.

De Waterfabriek is een concept van het Koning Willem I College waarin via de Omgekeerde Leerweg geleerd wordt. Er worden vijf BOL opleidingen aangeboden binnen dit concept.

In Twente is weliswaar samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven, maar een concept als De Waterfabriek lijkt nog te ambitieus. Dit terwijl uit ervaringen blijkt dat de relatie met de praktijk studenten wel zeer veel oplevert. Studenten in de creatieve sector (mbo én hbo) ontdekken tijdens stages en projecten in het bedrijfsleven pas écht wat de beroepsperspectieven zijn, daarbij ontdekken ze hun talenten en krijgen ze de ruimte deze verder te ontwikkelen. Tegelijkertijd zijn er in de regio Twente ook veel kansen voor werk en onderwijs binnen de creatieve sector. Het Initiatief rondom de creatieve campus (ceecee) is een voorbeeld van hoe overheid, onderwijs en bedrijfsleven de handen ineenslaan om die kansen te benutten. Het klimaat lijkt rijp om een volgende stap te zetten naar een gefundeerde integratie van opleiden in de praktijk.

Doelgroep:

Voor de creatieve sector relevante colleges en opleidingen op het ROC van Twente en de Saxion hogeschool, studenten van die mbo- en hbo-opleidingen, bedrijven in de creatieve sector en overheden.

Trimm

TriMM

Beoogde opbrengst:

Verken de mogelijkheden van het concept van de Omgekeerde Leerweg voor opleidingen in de creatieve sector binnen de regio Twente. In het ideale geval is dit ook een samenwerking van mbo- én hbo-opleidingen binnen één “creatieve fabriek”. Wat zijn de kansen voor de regio, de overheid, het onderwijs, de studenten en het bedrijfsleven? Waar liggen onderwijskundige en didactische uitdagingen? Hoe kun je juist op deze manier het potentieel aan talent in Twente optimaal benutten? Voor welke type studenten zou dit (nieuwe) kansen kunnen bieden? Welke eisen moeten gesteld worden aan docenten of praktijkkopleiders? Welke valkuilen zijn er of welke bezwaren kunnen er rijzen? Zijn er aspecten van de Omgekeerde Leerweg die mogelijk niet passen binnen de setting van de creatieve industrie? Hoe zou de bekostigingsstructuur moeten zijn? Het resultaat van de denktank dag kan een roadmap zijn voor het opzetten van één of meer opleidingen binnen het concept van de Omgekeerde Leerweg.

Note: Gezien de locatie van Onderwijskunde in Twente is nu ingezoomd op de regio Twente. Natuurlijk kun je deze vraagstelling ook in andere regio's positioneren. Twente heeft i.i.g. grote ambities binnen de creatieve industrie.

De hele organisatie verantwoordelijk maken voor talent

The Adecco logo consists of the word "Adecco" in white, lowercase letters on a red rectangular background.

Adecco Group Nederland

- Iedere manager is op continue basis in gesprek met zijn/haar medewerkers over zijn/haar ontwikkeling.
- De organisatie stapt af van strakke functieprofielen, maar stelt de capaciteiten van de medewerkers centraal.
- Adecco Group is echt een lerende organisatie waar het draait om de capaciteiten van mensen en waar dialoog, kennisdeling en leren van elkaar een belangrijke rode draad is.
- Er is een structuur binnen HR, waardoor het bewaken van dit proces optimaal kan gebeuren (met zo min mogelijk kosten).

Typering:

Adecco Group Nederland bestaat uit Adecco (General Staffing), Ajilon Professionals, Badenoch & Clark en Modis en Lee Hecht Harrison. In Nederland is Adecco actief met circa 1.000 medewerkers vanuit ruim 150 vestigingen. Wereldwijd is Adecco Group de grootste aanbieder van HR-oplossingen met meer dan 33.000 medewerkers, actief vanuit ruim 5.500 kantoren in meer dan 60 landen.

Korte schets van de huidige situatie:

Talentmanagement staat op de agenda, en er zijn een aantal initiatieven (bijv. extra Careergesprekken met medewerkers als onderdeel van Performance cyclus), potential grid, succession planning, MD-programma's, allerlei soorten trainingen.

Doelgroep:

Alle werknemers van Adecco Group Nederland.

Beoogde opbrengst:

Het managen zit in de aderen van de hele organisatie. Managers voelen zich verantwoordelijk voor het optimaal ontwikkelen van de talenten van hun medewerkers. Maar ook medewerkers voelen de verantwoordelijkheid om zich bewust te zijn van hun talenten en deze optimaal in te zetten.

- Iedere medewerker weet van zichzelf wat zijn belangrijkste drijfveren en sterke punten zijn.

De dag levert een werkwijze of handreiking tot een werkwijze op om dit voor elkaar te krijgen.



Interventies voor doorgaande competentieontwikkeling van talentvolle leiders in het mbo

Typering:

CINOP is een onafhankelijk (inter)nationaal adviesbureau op het gebied van leren, opleiden en ontwikkelen. Met 100 consultants werkt CINOP aan oplossingen voor leer- en opleidingsvraagstukken binnen de driehoek overheid - beroepsonderwijs - arbeidsmarkt. Het werk omvat advies, instrumentontwikkeling, projectmanagement, training & professionalisering en onderzoek & monitoring.

Korte schets van de huidige situatie:

De kwaliteit van het mbo-onderwijs wordt voor een groot deel bepaald door de kwaliteit van de opleiders. Opleiders dienen hun competenties gedurende hun loopbaan uit te breiden en hun bekwaamheden te verdiepen. De doorgaande competentieontwikkeling van opleiders wordt op dit moment in mbo-instellingen vormgegeven door onder andere het aanbieden van scholingsdagen voor het gehele team, door het laten volgen van verdiepende cursussen en door het voeren van functioneringsgesprekken. De innovatieve en ondernemende talenten van opleiders komen gedurende de loopbaan van opleiders steeds minder tot uiting.

Doelgroep:

Bestuurders en managers in het mbo.

Beoogde opbrengst:

Opleiders zijn zich in de gewenste situatie bewust van de noodzaak om zich doorgaand te blijven ontwikkelen en hun competenties te verstevigen en zijn gemotiveerd om te blijven leren. Managers nemen dit leren waar en voeren de geschikte interventies uit. Ook studenten en vertegenwoordigers vanuit het bedrijfsleven vervullen in de blijvende ontwikkeling van opleiders een rol.

CINOP



Het beoogde eindresultaat is een overzicht van mogelijke interventies voor opleiders en managers waarmee de opleiders hun competenties verder uitbouwen (assimilatie) en diepere inzichten krijgen (accommodatie en reflectie).



Optimale leerweg voor vmbo-leerlingen die niet gebaat zijn bij een cognitieve/talige leeromgeving



AOC Groenhorst College

Typering:

Het Groenhorst College is een veelzijdige, gedegen opleider in de domeinen dier, stedelijke leefomgeving, groen, bloem, (agrarische) techniek, voedselproductie (zowel biologisch-dynamisch als gangbaar) en voedselverwerking. Groenhorst bestaat uit elf Groenhorst colleges en vijf Groenhorst cursus- of trainingscentra. De locaties bevinden zich in Midden-Nederland en Flevoland. De Groenhorst colleges bieden praktijk- en vmbo-onderwijs en beroepsgerichte mbo-opleidingen.

Korte schets van de huidige situatie:

Met het ontstaan van het vmbo en de basisberoepsgerichte leerweg zijn een aantal trajecten die speciaal voor de minder intelligente leerling bedoeld waren, samengevoegd in één leerweg (de bb). Nu het kabinet in zijn plannen voor het onderwijs de nadruk steeds legt op de 'excellente leerling', lijkt het er op of er voor de zwakkere leerling steeds minder plaats is. Het introduceren van de verplichte referentieniveaus taal en rekenen en de 'veralgemenisering' (of avoïsering) van het beroepsonderwijs zijn zaken die de motivatie van bb-ers niet ten goede komen. Hoe kan worden voorkomen dat de zwakkere BL-leerlingen afhaken, in een tijd waarin er vooral aandacht is voor cognitieve kennis?

Doelgroep:

Docenten, leerlingen en MT-leden van scholen met een basisberoepsgerichte leerweg.

Beoogde opbrengst:

Graag hoort het Groenhorst College van het team van onderwijskundigen welke oplossingen zij zien voor het laten excelleren van bb-ers. Hoe kan het Groenhorst College ICT optimaal inzetten bij deze leerlingen? Hoe kan het Groenhorst College toetsen / schoolexamens maken die aansluiten bij de motivatie van leerlingen zonder dat hierbij te grote verschillen in SE/CE-cijfers behaald worden? Er moet aandacht zijn voor het laten groeien van liefde voor het ambacht waarin leerlingen geschoold worden.

Het resultaat van de dag zijn creatieve ideeën op het gebied van organisatie van motiverend en betekenisvol onderwijs en good practices voor het optimaal inzetten van ICT voor deze leerlingen.



Behouden van jong talent binnen het ministerie

Korte schets van de huidige situatie:

Werknemers in de leeftijdsklasse <25-30 jaar en 35-40 jaar zijn ondervertegenwoordigd. Het blijkt dat een deel van de jongeren na een korte tijd weer uitstromen. In 2010 is de grootste uitstroombegroep vrouwen in de leeftijd van 25-34 jaar gebleken.

VenJ is aan het onderzoeken wat hier de reden voor is. De investeringen die VenJ maakt t.b.v. jongeren vloeien hierdoor weg. Ook krijgt VenJ binnen enkele jaren een verwacht te kort aan personeel.

Talentmanagement VenJ-breed staat nog in de kinderschoenen. Er is deze zomer een omvangrijk project gestart en 'behouden van jongeren binnen VenJ' is hier een deelproject van. Binnen het project Talentmanagement wordt ondermeer bekeken hoe talent kan worden vastgesteld, verder ontwikkeld en ingezet en wat de redenen van uitstroom zijn. Een belangrijk onderdeel is de werving en het boeien & binden van jongeren.

Enkele aannames:

Bij het in dienst nemen van jongeren wordt waarschijnlijk te weinig rekening gehouden met passendheid en verwachtingen. Ook al heb je als jonge medewerker de juiste kwalificaties dan wil dat nog niet zeggen dat je past binnen de cultuur van VenJ. Elke sector binnen VenJ heeft een eigen cultuur. Er bestaat een verschil in verwachtingen en het beeld van VenJ

Door de hiërarchie en de vele (politieke) belangen en 'koninkrijkjes' ontstaat traagheid en heb je een lange adem nodig om bijvoorbeeld beleid ingevoerd te krijgen. Daarnaast is er een veelheid aan ontwikkelingen, een hoge complexiteit en een vrij grote werkdruk. De Rijksoverheid staat onder druk en moet veranderen. Hier moet

Ministerie van Veiligheid en Justitie



Ministerie van Veiligheid en Justitie

je als (jonge)medewerker mee om kunnen gaan. De VenJ organisatie verandert maar dat gaat langzaam. Waarschijnlijk te langzaam voor een deel van de jongeren.

Dus kortom aandacht voor attitude, passie, waarden, persoonlijke eigenschappen, verwachtingen ed. om de eerste match kloppend te krijgen voordat er verder geïnvesteerd gaat worden in talentmanagement van jonge medewerkers.

Doelgroep:

Jonge medewerkers tot 40 jaar binnen VenJ.

Beoogde opbrengst:

Een traject of tool waarin zowel VenJ als de jongere medewerkers in een vroeg stadium, of zelfs al voordat de wmedewerkers komen werken bij VenJ, zicht krijgen op:

- wat er werkelijk van hen gevraagd wordt ofwel een realistisch beeld van het werken bij VenJ;
- de keuzes die zij willen maken;
- wat zij nodig hebben bij een positieve keuze om zich te kunnen ontwikkelen binnen VenJ.

VenJ wil investeren in jonge medewerkers, maar wil graag weten hoe de verschillende beelden en verwachtingen dichter bij elkaar kunnen worden gebracht. Wat bepaalt de keuze van jonge medewerkers? Wat vinden zij belangrijk? Waarin willen zij zich ontwikkelen?

ArtEZ hogeschool ArtEZ hogeschool voor de voor de kunsten kunsten

Typering:

ArtEZ verzorgt bachelor- en masteropleidingen op het gebied van beeldende kunst, mode, vormgeving, architectuur, muziek, dans, theater en schrijven. Het brede onderwijsaanbod biedt ruimte voor disciplineoverstijgende samenwerking. De hogeschool heeft circa 3000 studenten en 850 docenten en andere medewerkers. Het onderwijs wordt verzorgd in Arnhem, Enschede en Zwolle.

Korte schets van de huidige situatie:

Binnen het kunstonderwijs worden theorie en onderzoek steeds belangrijker. Bij de selectie van de ArtEZ-studenten staat artistiek talent centraal. Op theoretisch gebied verschilt het talent van de studenten sterk. Sommigen stromen door vanuit het mbo, anderen vanuit het vwo. Relatief veel studenten zijn dyslectisch. Theoriedocenten hebben een lastig probleem: hoe kan het onderwijs zo ingericht worden dat alle studenten goed mee kunnen komen? Complicerend is dat ArtEZ aan de poort het theoretisch vermogen van een student niet als harde ingangseis wil (en mag) stellen, omdat de hogeschool dan veel artistiek talent buitensluit. Wat in de praktijk nu vaak gebeurt, is dat de vwo-studenten zich niet voldoende uitgedaagd voelen bij het theorieonderwijs, terwijl de mbo-studenten het niveau niet goed aankunnen. Denk bij theorievakken bijvoorbeeld aan: kunstgeschiedenis, cultuurgeschiedenis, filosofie.

Doelgroep:

Studenten van de opleidingen Art & Design. Dit zijn opleidingen op het gebied van beeldende kunst, vormgeving en mode. (Deze casus heeft op zo'n brede doelgroep betrekking, omdat ArtEZ niet alleen geïnteresseerd is in oplossingen voor studenten van een specifieke opleiding, maar zeker ook wil weten of er oplossingen zijn die breed ingezet kunnen worden voor meerdere opleidingen tegelijk. Het in deze casus bedoelde theorieonderwijs is meestal niet disciplinespecifiek.

Beoogde opbrengst:

ArtEZ wil een nieuwe vorm van theorieonderwijs ontwikkelen, waarbij de studenten als één groep bediend worden, maar op zo'n manier dat de diversiteit in de groep het leerproces van iedereen ten goede komt. Er kan bijvoorbeeld gevarieerd worden in werkvormen, in de samenstelling van subgroepen, in de media die ingezet worden. De werkvormen moeten passen bij studenten die heel beeldend zijn aangelegd. Mondeling zijn ze vaak sterk. Het lezen van omvangrijke, complexe teksten en het schrijven van analyses is voor veel studenten een stuk lastiger. Studenten zijn gewend om praktisch bezig te zijn. ArtEZ zoekt naar een vorm die studenten ongeacht hun vooropleiding de juiste uitdaging biedt.

Het theorieonderwijs mag een selecterende functie hebben (in de propedeuse), maar ArtEZ wil vooral het theorieonderwijs zo vormgeven dat het goed aansluit bij de mogelijkheden en talenten van de studenten. ArtEZ wil de studenten zo goed mogelijk ondersteunen bij het ontwikkelen van de theoretische basis die ze nodig hebben om succesvol te zijn in de multidisciplinaire, internationale beroepspraktijk.

Talentontwikkeling binnen een netwerk van zelfstandige professionals

Typering:

NetOO is een netwerk van ongeveer 50 zelfstandig gevestigde, ondernemende onderwijskundigen. Allen hebben de opleiding Toegepaste Onderwijskunde (of een opvolger daarvan) gevolgd op de Universiteit Twente. Allen zijn zeer ervaren professionals.

Korte schets van de huidige situatie:

NetOO is opgericht met als doel de samenwerking en uitwisseling van kennis en ervaring tussen de aangesloten zelfstandig onderwijskundigen te faciliteren en te bevorderen. NetOO heeft een website waarop de leden zich presenteren. Er zijn verschillende werk/themagroepen. Regelmatig worden er bijeenkomsten georganiseerd, gericht op inhoud en/of intervisie. Jaarlijks wordt een ledenvergadering gehouden.

Tijdens een enquête gaven veel leden aan lid te zijn om kennis en ervaring uit te wisselen, talenten te ontwikkelen en het eigen netwerk en daarmee de kans op opdrachten te vergroten. De meeste leden willen hier ook de nodige energie in steken.

In de praktijk blijkt dat NetOO dit lang niet altijd verwezenlijkt. Zo is maar een deel van de leden actief binnen de vereniging. Tijdens bijeenkomsten zijn de aanwezige leden enthousiast, vol energie en vol plannen. Later, thuis, terug in het werk, blijken die energie en voornemens te verdampen en worden veel plannen niet of maar half uitgevoerd. Het lijkt dat leden wel willen, maar dat de activiteiten van NetOO hen onvoldoende uitdagen, hen onvoldoende voordelen opleveren.

Doelgroep:

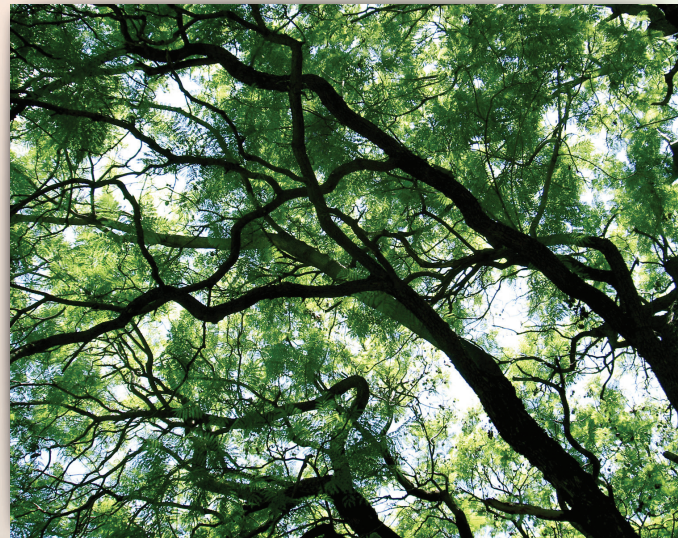
Zelfstandig gevestigde toegepast onderwijskundigen.

NetOO (Netwerk van
Ondernemende Onderwijskundigen)

net00

Beoogde opbrengst:

In de gewenste situatie hanteert NetOO een breder palet aan activiteiten gericht op professionalisering van de leden. Leden nemen op een actieve manier deel aan deze activiteiten, als (mede)organisator en/of als deelnemer. De gewenste opbrengst van de dag bestaat dus uit concrete, innovatieve, verrassende suggesties voor effectieve, aantrekkelijke, stimulerende professionaliseringsactiviteiten.



Talent ontwikkelen; welke tool gebruik je die dit zo goed mogelijk ondersteunt?



Stork Technical Services

Typering:

Stork Technical Services is een industriële dienstverlener werkzaam in voornamelijk de olie, gas, energie en chemie branche. Stork Technical Services denkt mee met klanten over o.a. veiligheid, productzekerheid, het verlagen van risico's en optimale inzetbaarheid van machines. En dat wereldwijd.

Korte schets van de huidige situatie:

Stork Technical Services (STS) is blijvend bezig met de ontwikkeling van haar talenten binnen het Trainee Programma. Het programma richt zich op het opleiden van de toekomstige leiders van STS. Ten behoeve van hun ontwikkeling maken de trainees aan het begin van het programma een assessment. De uitkomst wordt gebruikt als input van het Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP).

Op dit moment zijn er verschillende formats in gebruik en is het POP ook niet structureel ingebed in het programma. Door allerlei ontwikkelingen zijn de competenties die bij het assessment worden getoetst anders dan de competenties in de beoordelingsformulieren en opdrachtformulieren. Opdrachtformulieren worden gebruikt om afspraken te maken tussen de interne opdrachtgever en de trainee over wat hij/zij gaat leren en opleveren.

Momenteel wordt het POP maximaal eens per half jaar door de trainee bekeken, soms weer bijgewerkt, maar niet gebruikt om de trainee echt te helpen om na te denken over persoonlijke ontwikkeling.

Doelgroep:

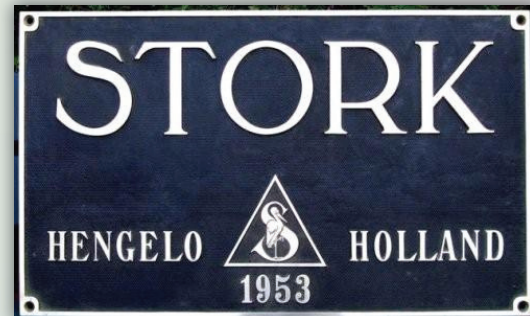
Trainees (adacemisch afgestudeerden in hun eerste baan, ongeveer in de leeftijdscategorie 22 t/m 25 jaar).

Beoogde opbrengst:

STS is op zoek naar een goed format voor een POP en een procedure die ervoor zorgt dat dit instrument daadwerkelijk de ontwikkeling van trainees ondersteunt (en dus niet een doel op zich is).

Ideale situatie: Het assessment geeft de ontwikkelpunten van de trainee weer. De ontwikkeling wordt door middel van voortgangs-, functionerings- en beoordelingsgesprekken geëvalueerd. De ontwikkelpunten worden opgenomen in een format (POP, online tool of anders). Dit format is een levendig document en ondersteunt het continue leerproces van de trainee. Het format voldoet aan de volgende criteria:

- eenvoudig en duidelijk;
- competentiegericht;
- doelgericht (het middel draagt bij aan het doel);
- uitnodigend/ aantrekkelijk om in te vullen.



Professionals verleiden tot het delen van kennis

Typering:

Het Kennishuis van de gemeente Enschede is een organisatie in oprichting. Het is een laagdrempelige voorziening gericht op kennisverspreiding en kenniscreatie. Uitgangspunt is dat kennis meer wordt door haar te delen.

Het Kennishuis wordt gevestigd in de Maere, voormalig textiel hogeschool. Een van de dragende partners in het Kennishuis is de Openbare Bibliotheek Enschede.

Korte schets van de huidige situatie:

Het concept Kennishuis wordt momenteel ontwikkeld.

Centraal thema in de ontwikkeling is 'vermenigvuldigen door delen'. Kennis is de grondstof voor ontwikkeling. Het is een bijzondere grondstof: kennis raakt niet op bij gebruik en slijt niet. De grondstof vermeerderd door te delen.

De maatschappij ontwikkelt zich van een situatie van informatieschaarste naar een situatie van informatieovervloed. Informatie wordt echter pas kennis als deze door menselijke interactie een plaats krijgt in bestaande mentale structuren.

Het Kennishuis wil professionals verleiden om kennis te delen met elkaar en het grote publiek. Hiervoor is echter nog geen set van diensten, inrichting en faciliteiten ontwikkeld.

Doelgroep:

Professionals: zzp-ers, kenniswerkers, ook wel omschreven als "the creative class".

Kennishuis Gemeente
Enschede



Beoogde opbrengst:

Als opbrengst van de workshop wil het Kennishuis graag ideeën voor diensten, faciliteiten en inrichting van het Kennishuis. Daarbij gaat het om concepten die het delen van kennis stimuleren. Mogelijk heeft het Kennishuis voor de workshop zelf al een set ideeën geogost. Die zouden dan ook beoordeeld kunnen worden.



Een rijke leeromgeving passend bij de talenten van leerlingen in het basisonderwijs

slo



SLO

Hoe selecteer je geschikt materiaal? Welke type activiteiten biedt je aan? Hoe groepeer je leerlingen? Hoe ga je om met verschillen tussen jongens en meisjes? Hoe maak je leerlingen bewust van hun (verborgen) talenten, en stimuleer je hen om deze te benutten? Wat is een juiste balans tussen zelf ontdekken van verborgen talenten en stimuleren van 'bekend' talent?

Typering:

SLO is het nationaal expertisecentrum leerplanontwikkeling. In interactie met partners uit de onderwijspraktijk wordt inhoud gegeven aan leren en innovatie in de driehoek beleid, wetenschap en onderwijspraktijk. De kern van de expertise betreft het ontwikkelen van doelen en inhouden van leren, voor vele niveaus, van landelijk beleid tot het klaslokaal.

Korte schets van de huidige situatie:

Talentontwikkeling is een van de belangrijke speerpunten van het huidige onderwijsbeleid. Om talenten van leerlingen beter te benutten, zijn meer uitdaging en verrijking van het onderwijsaanbod gewenst. Vooral voor de betere leerlingen mogen er meer ambitieuze leerdoelen gesteld worden. In vergelijking met andere landen presteren onze beste leerlingen niet voldoende. Niet alle excellente leerlingen hebben een succesvolle schoolloopbaan, en vooral jongens doen het steeds slechter: er is relatief vaak sprake van onderpresteren - vooral bij het taalonderwijs - en er zijn minder jongens in het vwo dan meisjes. Voor meisjes geldt dat hun talenten voor de bètavakken relatief vaak onderbenut blijven en dat zij minder vaak een exactprofiel kiezen in het voorgezet onderwijs.

Er is veel verrijkingsmateriaal beschikbaar in het basisonderwijs om een rijke leeromgeving in te richten, maar scholen vinden het lastig om tot een selectie te komen waarmee je een voldoende rijke leeromgeving biedt om talenten van alle leerlingen aan te spreken.

Doelgroep:

Leerkrachten (en leerlingen) in het basisonderwijs.

Beoogde opbrengst:

In het basisonderwijs wordt een rijke leeromgeving aangeboden met verrijkende materialen en activiteiten die leerlingen uitdagen hun talenten te laten zien. De leeromgeving is aansprekend voor zowel jongens als meisjes en biedt hen voldoende brede verrijking om hun talenten te ontdekken en verder te ontwikkelen.

De denktankgroep wordt gevraagd om handreikingen te formuleren voor leerkrachten basisonderwijs met ontwerprichtlijnen voor het inrichten van een rijke leeromgeving, passend bij de talenten van de leerling. Er is in deze leeromgeving minder sprake van (verborgen) onderpresteren en leerlingen hebben beter zicht op hun talenten.

Development of guidelines for transfer of learning to the workplace

Profile:

Oxfam is a vibrant global movement of passionate, dedicated people fighting poverty together. Doing amazing work, together. People power drives everything Oxfam does. From saving lives and developing projects that put poor people in charge of their lives and livelihoods, to campaigning for change that lasts. That's Oxfam in action.

Short description of current situation:

Together with a number of other humanitarian aid organisation, Oxfam Great Britain's Supply and Logistics Department developed a certification programme for humanitarian logistics. This distance learning programme is fast becoming the standard professional development programme in the sector. Over the past 5 years, around 100 Oxfam GB (OGB) staff entered the programme. Participants need to complete the 7 units including around 80 tasks within 3 years. So far 15 OGB staff have graduated and around 25 have left the organisation before completion. Of the 60 remaining participant, 30% is likely to complete the programme.

While there is wide acceptance and support for the certificate programme in the organisation, there is little follow-up for graduates. Their situation generally does not change after completion. An organisation like Oxfam cannot promise guaranteed promotions or salary raises. There is little though on how to optimally use the new skills and knowledge in the workplace. There is little thought about potential further personal development such as job-rotation, secondments, participation in regional emergency response teams, etc.

Oxfam Great Britain



Target group:

Staff in the supply and logistics field who have participated, are participating or want to participate in the Certificate in Humanitarian Logistics programme, as well as their line managers and local and regional HR staff. The target audience is predominantly found in Oxfam's regional and national offices in developing countries.

Intended result of the day:

Guidelines for Oxfam to transfer knowledge and skills to the work place. How can Oxfam make optimal use of these new competencies?



Scoren in de wijk: Attitude-ontwikkeling van Turkse ouders t.a.v. Nederlandse taal en cultuur



Stichting FC Twente Scoren in de wijk

Typering:

Stichting FC Twente, scoren in de wijk vervult een maatschappelijke rol in de gebieden waaruit de achterban van FC Twente afkomstig is. Dit betekent het verbeteren van de leefsituatie van personen, groepen, wijken en/of gemeenschappen.

Op vier terreinen is de Stichting voorts actief met projecten, te weten: sport, onderwijs, gezondheid en maatschappelijke betrokkenheid.

Korte schets van de huidige situatie:

In de Twentse situatie nemen nog veel mensen van Turkse afkomst onvoldoende deel aan de samenleving wegens gebrek aan taalkennis, culturele kennis en sociale vaardigheden. Met name jongeren van allochtone afkomst beginnen in het voortgezet onderwijs met een achterstand en een aantal ervan weet deze achterstand niet weg te werken. Daardoor gaat veel potentieel talent verloren. In een notitie is met behulp van prof. Bas Denters van de Universiteit Twente deze achterstand onderbouwd.

Ten minste 100 huishoudens zullen onder begeleiding van een kopgroep van 10 getrainde Turkse mensen een programma doorlopen. Het programma zal met name gericht zijn op de ouders om hun kinderen dagelijks te stimuleren en te motiveren Nederlands te leren en kennis en vaardigheden op te laten doen in alle daagse situaties. De kopgroep wordt ondersteund door Turkse organisaties die deze ondersteuning in een convenant met Stichting FC Twente, scoren in de wijk hebben

aangegeven. De UT (prof. Bas Denters) wil de vooruitgang op taalgebied meten bij inwonende kinderen van verschillende leeftijden, maar ook nagaan wat de stimulerende invloed van ouders is geweest.

De kopgroep is op zoek naar een goed concept en goede werkwijze voor het programma aan de hand waarvan de deelnemers uitgedaagd kunnen worden tot leren.

Doelgroep:

De kopgroep van Turkse mensen (10 personen).

Beoogde opbrengst:

Stichting FC Twente, scoren in de wijk zoekt concrete handreikingen voor de kopgroep aan de hand waarvan zij aan de slag kan gaan met de begeleiding van de huishoudens t.b.v. het vergroten van de Nederlandse taalvaardigheid.



Hoe leer je vo-docenten differentiëren?

Typering:

CPS is een landelijk opererend onderwijsontwikkelings- en adviesbureau. CPS adviseert, coacht, geeft trainingen en doet onderzoek in het basis onderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs. De 100 consultants werken op vrijwel alle aan onderwijsverwante terreinen. CPS gaat daarbij uit van een integrale aanpak die moet leiden tot blijvend resultaat voor alle betrokkenen.

Korte schets van de huidige situatie:

Differentiëren, differentiatie, adaptief lesgeven, ofwel het omgaan met verschillen tussen leerlingen in de klas, blijft in het Nederlandse onderwijs een heikel punt. Het internationale PISA-rapport wijst op een gebrek aan differentiatie en volgens het Onderwijsjaarverslag 09/10 differentieert 50% van de docenten in het vo niet. Volgens Reezigt (1999) wordt de gedachte dat leraren moeten omgaan met verschillen breed gedragen, maar blijkt het in de praktijk zeer lastig om differentiatie tot stand te brengen. Ook blijken de Nederlandse vo-docenten met name te weinig aan sterkere leerlingen te kunnen bieden. Voor remediering is voldoende beschikbaar. Differentiatie gericht op talenten van leerlingen staat nog in de kinderschoenen. Er wordt nu vooral gedifferentieerd op het tempo (snelle leerlingen mogen sneller werken) of de lesstof (leerlingen mogen extra opdrachten uitvoeren of krijgen extra lesstof aangeboden op onderwerpen uit het reguliere curriculum). In beide gevallen is niet echt sprake van het aanspreken en verder ontwikkelen van de talenten van de leerlingen.

Doelgroep:

VO-docenten.

CPS Onderwijsontwikkeling en
Advies



CPS

Beoogde opbrengst:

Het concrete doel van deze dag is een training, opgesplitst in maximaal 4 dagdelen. De training is bedoeld voor vo-docenten van vmbo-t t/m vwo, alle klassen (dit is namelijk vaak het geval bij trainingen op scholen).

De training dient de docenten te leren hoe zij praktisch kunnen differentiëren in de les, oftewel: docenten moeten de kennis en vaardigheden krijgen om -bij wijze van spreken- de dag na de training al te kunnen differentiëren. Deze opdracht heeft dus vooral een praktische insteek.

De algemene doelstelling van de training is als volgt:

De docenten in het vo kunnen omgaan met verschillen tussen leerlingen in de les, hetgeen tot uitdrukking komt in differentiatie in instructie en opdrachten. Docenten geven daarbij niet alleen aandacht aan cognitieve talenten maar ook aan het ontwikkelen van andere talenten bij leerlingen. Docenten kunnen hun onderwijs dusdanig differentiëren dat talenten van leerlingen worden aangesproken en verder ontwikkeld.

Didactisch traject voor vo-docenten voor het begeleiden van talentvolle leerlingen (vwo+)



Twents CarmelCollege
Oldenzaal

Korte schets van de huidige situatie:

Het Twents Carmel College (TCC) in Oldenzaal heeft een vwo+-klas met talentvolle leerlingen (klas 1 en 2). Een van de doelen is om deze leerlingen academische onderzoeksvaardigheden te leren. Docenten zijn echter vooral gewend om alleen, en vakgericht te werken in de lessen, en zullen nu vakoverstijgend, en samen moeten werken om bovenstaand doel te bereiken. Tijdens zes reguliere lesuren in het lesrooster van een week, moeten 3 à 4 docenten samen deze lesuren geven en zijn ze dus op elkaar aangewezen om het gezamenlijke doel en de visie na te streven. Voor de docenten verandert de rol van docent naar steeds meer coach en faciliteerder van het onderwijsleerproces.

Visie van de school voor vwo-extra:

- TCC wil voor cognitief meerbegaafde leerlingen een passend onderwijsaanbod creëren.
- Hiermee wil het TCC recht doen aan de kenmerken en leerbehoeften van deze leerlingen.

Voor de onderwijstijd staan voor de leerlingen van klas 1E 6 lesuren in het lesrooster per week ingeroosterd, verdeeld over 3 lesdagen met elk een blok van 2 lesuren. Voor klas 2E staan er 4 lesuren ingeroosterd en dienen de leerlingen zelf 2 lesuren zelfstandig in te plannen.

Het programma voor de leerlingen is helder en er zijn 4 bakken waar de onderzoeken voor de leerlingen in zijn verzameld. De leerlingen kunnen per blok 1 à 2 onderzoeken uit de bakken kiezen: Mens &

Maatschappij, Exact, Talen en Kunst en Cultuur.

De onderzoeksvaardigheden kunnen worden onderscheiden in 2 soorten: Literatuuronderzoek en Natuurwetenschappelijk onderzoek.

Doelgroep:

Het docententeam van de vwo+-groep.

Beoogde opbrengst:

TCC wil van individuele vakdocenten die de regie hebben in hun eigen vaklessen naar een samenwerkingsverband waar docenten in een team op elkaar zijn aangewezen en elkaar vertrouwen, om doelgericht te kunnen samenwerken aan de ontwikkeling van vwo-extra leerlingen bij het aanleren van academische onderzoeksvaardigheden.

Het beoogde te ontwikkelen product is een instrument of een didactisch traject dat gevolgd zal gaan worden door deze vakdocenten, die de talentvolle vwo-leerlingen moeten gaan volgen, begeleiden en beoordelen op inhoud en proces bij het aanleren en uitvoeren van academische vaardigheden (6 lesuren per week).

Daarbij moet ten minste aandacht zijn voor de vragen: welke andere rol van de docent wordt verwacht en welk observeer- en hoorbaar gedrag zien wij deze docenten daarbij vertonen? Hoe werkt het team daar samen in een ontwikkeltraject naar toe? Welke competenties voor het samenwerken van docenten worden daarbij aangesproken?

DANKWOORD

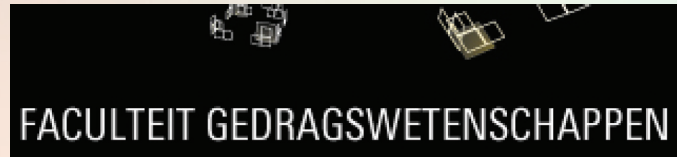
Deze dag was niet mogelijk zonder de financiële bijdrage van onze sponsoren.

Daarnaast zijn we onze opdrachtgevers zeer erkentelijk voor het aanbieden van hun interessante cases.

Natuurlijk zijn we ook erg blij dat er zo'n mooi aantal aanwezigen is op deze bijzondere dag voor Onderwijskunde in Twente.



HOOFDSPONSOREN



slo



nationaal expertisecentrum
leerplanontwikkeling

UF

stichting universiteitsfonds twente

Stichting DoCenter

DoCenter heeft als doel bij te dragen aan de ontwikkeling en verspreiding van kennis aangaande de ontwikkeling van docenten met het oog op de realisatie van duurzame en effectieve curriculuminnovaties.

NOTITIES

NOTITIES

NOTITIES

NOTITIES

NOTITIES

NOTITIES

www.lustrumowk.nl

UNIVERSITEIT TWENTE.

© 2012 - Universiteit Twente / Onderwijskunde

Ontwerp: Pieter Smits - Syndesign