

Op de netwerkbijeenkomst van 6 februari is bekend gemaakt dat nog geworven wordt voor bemensing van de strategische werkgroep Onderwijslogistiek (zie ook presentatie mededelingen). De volgende sprekers hebben hun kennis van en ervaringen met de implementatie van innovaties in het onderwijs met ons gedeeld:

## 1) Dagdeelroosteren (Mario Neelen, onderwijsleider College Economie & Ondernemen, Albeda)

Op één van de Albeda-locaties wordt in dagdelen geroosterd. Studenten volgen per dag 4 klokuren ingeroosterde lessen, een ochtendshift of een middagshift. Lessen zijn intenser en de totale lestijd beperkter. Dat past ook bij deze doeners. Zij leren nu op andere manieren: echte opdrachten in de leerwerkplaats, afstandsleren waarbij de docent kan worden geraadpleegd op vaste momenten, excursies en buitenopdrachten. Studenten, docenten, ouders en bedrijfsleven willen niet meer terug. Het geeft studenten veel vrijheid en bedrijfsleven ervaart de meerwaarde van veel praktijkgericht werken.

## 2) Rijk onderwijs in logistieke context Rijn IJssel (Vivian Wigchert, Rijn IJssel)

Vivian vertelt over de invoering van RIIK onderwijs bij het Rijn IJssel om meer flexibilisering, personalisering van het onderwijs en de verrijking van content daarvoor mogelijk te maken. Waar Albeda vanuit de wens minder schools te werken begon met een andere manier van roosteren. Begon Rijn IJssel vanuit onderwijskundig perspectief aan de veranderingen. Als eerste werd een modulair curriculum ingevoerd. Dat heeft een domino-effect gehad. Soms kon het niet geroosterd worden zoals vanuit onderwijs was bedacht. Het level waarop flexibilisering mogelijk is hangt onder meer samen met

- of je een eigen domein hebt en dus vrijelijk met studentengroepen kunt schuiven en combineren of dat je alleen binnen bepaalde vaste momenten dat je over de ruimte beschikt flexibel kunt zijn met welke lessen er plaatsvinden
- of je eigen resources hebt of bijvoorbeeld de computers moet delen.

De beschikbaarheid van docenten is nog een vraagstuk. Rijn IJssel onderzoekt of teamteaching kan helpen. Verder is gebleken dat het nodig is dat een roostermaker plus vanuit een andere rol niet meer aan het einde van het proces zit maar aan het begin van het proces. Dat deze zogenoemde arrangeur in een overkoepelende onderwijslogistieke rol onderwijskundig meedenkt.

## 3) Meerjarenplanning Xedule en flexibilisering (Peter Verdaasdonk, Advitrae)

Vanuit het netwerk komt regelmatig de vraag over de meerjarenplanning zoals die door de inzet van Xedule wordt gefaciliteerd. En kan die meerjarenplanning nu ook helpen om de flexibilisering van het onderwijs vorm te geven. De bedenker van Xedule, Peter Verdaasdonk heeft laten zien op welke manieren meer keuzevrijheid bij de student kan worden gelegd:

1. studenten laten kiezen uit bestaande roosters
2. studenten 1x per periode vooraf laten kiezen uit een reeks van lessen te laten kiezen. Op basis van interesse roosteren.
3. Studenten krijgen van week tot week de mogelijkheid om te wisselen van les. Iedere week opnieuw zelf inschrijven per lesuur, of per dagdeel.
4. kiezen van leerdoel. Niet iedereen is toe aan dezelfde leerdoelen op hetzelfde moment. Je kunt als docent leerdoelen klaarzetten. Student kan deze uitzetten en andere leerdoelen toevoegen. De docent weet dan met welk leerdoel de student komt.
5. zelf agenderen: studenten een afspraak laten maken. Bv. een lokaal reserveren. Reserveren van een werkbank. Het kan ook een afspraak met een van de docenten zijn: docent is dan boekbaar op spreekuur. Te boeken blokken en deze worden pas op het allerlaatste moment ingevuld door studenten en docenten.

Het zit slim in elkaar: omdat 10% kiest niet is er ook een vangnet gemaakt: wie niet kiest wordt ingedeeld. Bv. om in een open leercentrum bij elkaar te komen waar de coaches met deze studenten praten en ze helpen te kiezen.

## 4) Hybride onderwijs (Marcel van Dijk)

Wetenschappers hebben onderzocht: om studenten maximaal te laten leren moet de student het in zijn eigen tempo doen en kennis krijgen van in waar hij tegenaanloopt in de praktijk. Waarom zou het in 5 of 10 weekse periodes moeten gebeuren. Onderwijs is een individueel proces. Wij geloven dat vasthouden aan 1 sizefits niet werkt. Er is een kloof tussen wat studenten zouden moeten leren (wat ze nodig hebben in de praktijk) en dat wat wij van te voren bedacht hebben dat ze moeten leren. We waren niet zo flexibel dat als je bedenkt dat je een opleiding nodig hebt, je dan gelijk

ingeschreven bent en terecht kan. En een ander pijnpunt: waarom zou je alleen doordeweeks kunnen leren? Waarom zijn er vaste schoolvakanties? Wij willen het echt heel anders doen. Bij het Friesland College en Scalda kan je kiezen tussen regulier onderwijs en hybride onderwijs 'de praktijkroute'. Studenten leren in de praktijkroute vanaf dag 1 niet meer in een klaslokaal, maar in verschillende bedrijven en bepalen zelf wekelijks hun activiteiten en rooster. Docenten zitten ook niet meer in de schoolgebouwen.

Marcel van Dijk, manager Praktijkroute bij Zakelijke en Commerciële Dienstverlening en Gre Krijn-Dieleman en Daisy van der Slikke, beleidsmedewerker en coach van Scalda, nemen ons mee in de magie van deze onderwijsinnovatie en bespreken wat de Praktijkroute organisatorisch allemaal betekent.

Bij binnenkomst zeggen we kom maar met je leervraag. Je zou denken dat leerlingen die zo lang ander onderwijs gehad hebben murw geworden zijn. Ze moeten wennen aan deze manier van werken. Deze omschakelingsperiode van een aantal weken noemen wij een detox-periode. We geven ze 5 weken en 3 opdrachten om aan de slag te gaan. Verder doen we helemaal niets.

1. Hoe leer je eigenlijk?
2. Waartoe is het bedrijf waar je bent op aarde?
3. Wat kan en mag ik hier in het bedrijf allemaal?

We coachen ze hierbij. In het bedrijf. De docenten komen ook in het bedrijf. Met bestaande roosterprogramma's konden we niets. We hebben zelf iets laten bouwen, waarin studenten zelf iedere week hun weekplanning maken. Iedere student heeft 1600 studiebelasting per jaar, verdeeld over de weken. 12 weken vakantie kan je zelf opnemen in overleg met het bedrijf. Rooster jezelf per week voor 40 uur in, waarvan 10 uur onderwijs. Lessen waarin wordt ingegaan op de vragen die je als student vanuit de praktijk hebt. Je leert dus vanuit je eigen interesse wat je nodig hebt op je werk en dit blijkt veel meer te zijn dan het curriculum.

Studenten kunnen kiezen. Rekening houden met een bijbaan op donderdag, en zichzelf dan vrij plannen. Bij sommige bedrijven kunnen ze 's nachts of in het weekend werken. Iedere student heeft een coach. Iedere week heeft elke student een uur een afspraak met de coach en praktijkbegeleider. En 2 uur groepscoaching en vraggestuurde lessen. Studenten die behoefte hebben (een leervraag hebben opgedaan tijdens het werk) schrijven zich in voor vrijdag 17 uur in voor de week erna. Daaromheen plannen ze de hele week. Ze moeten op 40 uur uitkomen: coach en praktijkbegeleider keuren de planning voor de volgende week goed en akkorderen afgelopen week. Behalve voor de werkplaatsen zijn er geen roostermakers meer.

We zien het leervermogen omhoog gaan. Elke student is 24-30 uur aan het werk en leert in de praktijk en dat is veel leuker dan oefenen met een andere student die een vervelende klant speelt. Als er een klacht is gaat de student erover nadenken. Mag ik het zelf beslissen? Op school krijg je de bijpassende vakinhoud. We leren ze de werkplaats: hoe ga je om met klachten en communicatietheorie. We hoeven nooit te zeggen: dit krijg je pas in het derde jaar.

We hebben behalve het examen geen schriftelijke toetsen meer. In portfolio houdt de student bij wat hij geleerd heeft. Praktijkbegeleider houdt bij hoever een student gevorderd is...

Hoe reageert het bedrijfsleven op het gegeven dat de studenten vers instromen?

In de praktijk blijken scholieren al snel mee te draaien en omdat de coach elke week komt kun je snel bijsturen. Het bedrijfsleven verzucht: "Eindelijk hebben we wat aan school. Jullie zijn een betrouwbare partner en zijn er elke week". Als coach snap je ook beter wat er bij de bedrijven speelt.

##### **5) Referentiemodel ingezet in de praktijk (Cock Vonk, Albeda College)**

Cock Vonk heeft met het referentiemodel gewerkt in het Albeda College en hij vertelt wat een goed gesprek aan de hand van dit model in een multidisciplinair team oplevert. Het referentiemodel onderwijslogistiek is vorig jaar uitgebreid geïntroduceerd in het netwerk en bij alle instellingen. Het is een tool die je kunt inzetten in je instelling om de verbinding te leggen tussen onderwijsinnovatie en onderwijslogistiek. Je kan er vraagstukken mee identificeren, de actoren in beeld brengen en benodigde resultaten beschrijven. Alle ingrediënten voor een gedegen plan komen zo op tafel.

De volgende netwerkbijeenkomst is gepland op 9 april 2020.

Denk er ook nog even aan dat binnenkort **de leergang onderwijslogistiek** start. Meer informatie en aanmelden kan via [deze link](#)