



MBO City

MBO City

2012

This file was generated by an automated blog to book conversion system. Its use is governed by the licensing terms of the original content hosted at
<https://mbocity.wordpress.com/>.

Powered by
Pothi.com
<http://pothi.com>

Contents

Tweetarchief van #mbocity	1
Leve de ja-cultuur	2
Toezicht: Last of Zegen?	3
Implementeren, hoe doe je dat?	7
Verbreiding van het begrip leren	10
Metten is Leren	13

Tweetarchief van #mbocity

November 27, 2012

Gisteren bezocht ik met veel plezier "[MBO City](#)". Hieronder volgt een archief van alle tweets met de hashtag #mbocity. Het lijkt erop dat ik er geen gemist heb, maar verder geen garantie. ■

Ze zijn als volgt gemaakt:

- Downloaden van [Archivist](#).
- Zoeken op hashtag [#mbocity](#).
- Exporteren naar text (tab gescheiden bestand) of naar xml.
- Importeren in Excel, met tab als scheidingsteken.

Hier als taart om te patsen:

Hieronder alle losse tweets! In het zoekvenster kun je een woord intypen. De tabel past zich dan tijdens het typen aan, met alleen die tweets die dat woord bevatten. Ook is sorteren mogelijk. Mijn blogposts zijn overigens [hier](#) te vinden.

[table id=12 /]

Advertenties

Leve de ja-cultuur

November 26, 2012

[Hans Becker](#) sluit de dag voor mij met “Leve [de Ja-cultuur](#)” en begint met het relativiseren van het belang van een opleiding. Karaktereigenschappen als lef en doorzettingsvermogen, visie maken en enthousiasmeren leer je niet op de opleiding. Als bestuurder van een grote zorginstelling praat hij gemakkelijk en uit ervaring over de nadelen van top-down en de bottom-up spagaat.

Hij trachtte hier uit te komen door ‘Culturele Sturing’ van zijn instelling ([Humanitas](#)). Deze gaat uit van:

- Eigen regie beleggen bij mensen. Mensen de baas over hun eigen leven laten blijven. En dan niet slechts als motto, maar maak dat eens concreet.
- Eigen activiteit: Je moet niet voor mensen zorgen, maar organiseren dat ze voor zichzelf kunnen zorgen.
- Eigen geluk komt van eigen regie en eigen baas.
- Je mag geen NEE zeggen! Het is niet dat alles kan, maar begin de dialoog met “Ja”. Verderop blijkt wel wat iemand nodig heeft en wat hem echt helpt op een betaalbare manier.

Hij schreef er ook [een boek](#) over.

Toezicht: Last of Zegen?

November 26, 2012

Tot nu toe heb ik weinig met de Inspectie rechtstreeks te maken. Hoogstens bij het tot stand komen van rendementscijfers en rapportages daarover. Dus ik was nieuwsgierig naar [Rick Steur](#) zijn verhaal “Toezicht: last of zegen?”.

Rick beperkt dat hier tot hun onderliggende visie over het toezicht op leraarschap en ontwikkeling. Hij citeert daarbij [Parker Palmer](#) over de relatie met jezelf en anderen. Parker stelt niet de ‘WAT’ vraag maar de ‘WIE’ vraag: je geeft geen vak, je geeft geen les, maar je geeft jezelf. Daarom heeft de professionaliteit van een leraar ook te maken met spirituele intelligentie.

Om niet direct de diepte in te gaan vertelt hij over ‘UW’ maatschappelijke opdracht. Deze opdracht voor docenten houdt verband met het maatschappelijk middenveld en de aanspraakmakers (beter woord dan stake-holders volgens hem). De Inspectie heeft daar slechts een bijrol in: de aanspraakmaker informeren over de kwaliteit.

Hij toont een governance model met drie niveau’s: public, corporate en professioneel. Deze laatste is zeker zo belangrijk volgens hem. De docent staat op de brug tussen betekenisvol onderwijs dat inspireert voor studenten en maatschappelijk zinvol onderwijs dat binnen kaders blijft. “Die brug, dat is de onderwijzer.” Hij haalt daarom [Richard Elmore](#) aan “[If you can’t see it in the classroom, it’s not there.](#)” Als daar geen inspiratie is, dan verandert er niets.

[Matthieu Weggeman](#) zegt: "[Leidinggeven aan professionals? Niet doen!](#)" Laat ze zelf beslissingen nemen maar laat ze die ruimte verdienen door goed genoeg te zijn. Dat geldt ook voor onderwijs volgens Rick.

Rick benadrukt: Schoolontwikkeling = Personeelsontwikkeling!

Dat gaat niet alleen om individuele ontwikkeling, maar ook teamontwikkeling. Hij vraagt aanwezigen: Weet u waar u staat in uw ontwikkeling? Slaagt de school erin om een rijke leeromgeving voor docenten neer te zetten?

Uit onderzoek blijkt namelijk dat personeelsbeleid vaak een losse wereld is, naast die van het onderwijsbeleid. Daarnaast besteden teams veel aandacht aan organisatie en minder aan onderwijs. Hij adviseert een cultuur zonder vrijblijvendheid te stimuleren: leren is onze kernactiviteit en geldt dus bij uitstek voor onszelf! Collegiaal is niet altijd hetzelfde als professioneel! Als je heel 'collegiaal' geen feedback durft te geven aan elkaar.

Tips van Rick:

- Maak de inspectie niet te belangrijk, je loopt dan risico op 'vervreemding' door te grote gerichtheid op het beoordelingskader van inspectie. Dit is paard achter de wagen spannen!
- Zet de inspectie niet in als alibi om niet zelf hoeven te zeggen wat er moet gebeuren. Door je eigen wijzende vingertje onterecht uit te besteden aan de inspectie.

Samenvattend: Inspectie is een

- Last: als u uw oren ernaar laat hangen.
- Zegen: als u de benadering in professionaliteit van inspectie meeneemt en overvleugelt met uw eigen ambities.

Na aanleiding van vragen uit de zaal:

- In PO is de SCHOOL 'goed', binnen VO zie je dat een SECTOR (vmbo, havo) van een school goed of slecht is. Voor MBO is het complexer: de verschillen tussen opleidingen binnen een instelling zijn groter dan tussen instellingen. 'Blaming and faming' van scholen is dan moeilijk ook al vraagt het nieuwe regeerakkoord daar eigenlijk om. Dat is een opdracht waar de inspectie nog niet uit is.
- Waarom wordt de inspectie niet ingezet aan de voorkant (of is er vertrouwen als in Finland) in plaats van die controle achteraf altijd? Rick gaat uit van 'verdiend vertrouwen'. Als je goed genoeg bent, dan durf je dat te laten zien. Het dossier 'Onderwijstijd' is zo'n voorbeeld van een gemeenschappelijk koppijn-dossier. Inspectie is 'slechts' een meteropnemer. En er wordt af en toe ook een potje van gemaakt. Scholen die dat op orde hebben worden er jaren niet op onderzocht.
- Toezicht verandert per komend jaar: de toezichtslast gaat afnemen. Maar: kwaliteitszorg in de kast op het bestuursbureau maakt geen sterke indruk. Het moet beleefd worden door de

professional op de werkvloer.

Update: De presentatie is [hier](#) te downloaden.

Implementeren, hoe doe je dat?

November 26, 2012

[Leo van den Hoek](#) vertelt over de HOE van [Focus op Vakmanschap](#) aan de hand van drie instrumenten. Het is nogal een majeure verandering: én nieuwe wetgeving, én beleid, én onderwijs en wijze van werken. Daarnaast moet 'het huis op orde' en de 'lat omhoog'.

Hij zegt dat elk veranderingsproces [vier rollen](#) kent:

- Sponsor: die heeft de macht.
- Change agent: krijgt de opdracht het te regelen.
- Target: is onderwerp van de verandering.
- Advocate: heeft een mening maar niet altijd invloed.

Het wordt pas leuk als blijkt dat mensen soms de rol van een ander overnemen of meerdere rollen hebben. Hoe het niet werkt:

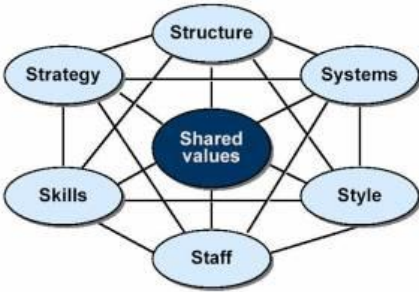
- Onvoldoende evenwicht tussen 'pijn' en 'visie'. De visie waar de verandering heen moet leidt altijd tot pijn. Als je tenminste graag alles bij het oude wilt houden.
- Een baas die zijn rol van sponsor onvoldoende vervult. Dan moet je je afvragen, waarom hij/zij dat gedrag niet vertoont. Er omheen werken heeft niet veel nut. Dan ga je als het ware

‘ondergronds’. Durf dus je bestuurder te vragen naar het “Waarom?”!

Leo vervolgt met [vijf implementatie of veranderstijlen](#), omschreven met [kleuren](#). Deze zijn afkomstig van [Leon Caluwé](#) en onderscheiden manieren van denken of aanpakrichtingen. Personen hebben vaak de neiging om zich bij één familie van veranderstijl prettig te voelen. Daarnaast kan de top of management een andere stijl hebben dan de onderwijsteams zelf. Dan botsen de voorgestelde manieren van aanpak met hoe mensen deze wensen uit te voeren.

Leo moedigt aan je eigen veranderstijl te leren kennen. Doe een goede rolanalyse. Leer de veranderstijl van anderen herkennen en ben je daar bewust van. Dan begrijp je beter waar gedrag soms vandaan komt. Als je in een team met verandering aan de slag gaat, zorg dan voor een evenwichtige bemensing over de ‘veranderkleuren’.

Tip van Leo: Gebruik het [7s model van McKinsey](#):



Hier komen alle aspecten bij verandering op een iets andere manier voorbij. Het helpt je in ieder geval om problemen vanuit meerdere perspectieven te bekijken.

Eigenlijk gaat Leo zijn presentatie niet zozeer inhoudelijk over Focus op Vakmanschap, maar omdat het zoveel impact heeft lijkt me de nadruk op verandering op zich niet verkeerd.

Update: De presentatie is [hier](#) te vinden.

Verbreding van het begrip leren

November 26, 2012

[Robert Jan Simons](#) en [Ellen van Dijk](#) presenteren met de aankondiging uit het programma: *Simons laat u zien hoe het begrip leren kan worden opgerekt door mindshifts, feedback en reflectie*. Robert legt gelijk de nadruk op feedback. Hij maakt ook even reclame voor [zijn boek](#).

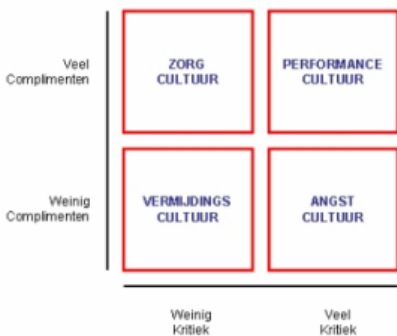


Voor Robert valt er veel onder de noemer 'leren'. Voorkennis, selecteren, analyseren, opnemen, mening vormen, interacteren, relateren, overzicht krijgen, organiseren, vastleggen, reflecteren en toepassen en gebruiken vallen er volgens hem allemaal onder. De rol van de onderwijzer omschrijft hij met allerlei werkwoorden: *In stand houden en ontwikkelen* van nieuwsgierigheid, *het aanbieden van informatie*, *het gelegenheid bieden voor toepassen en gebruik ... etc.* Daarnaast benadrukt hij de noodzaak van het beperken van het aantal concepten dat je wilt laten leren en verbindt deze met contexten. Mij lijkt me dat als je niet vanuit deze concepten maar vanuit informatie zou vertrekken, de hoeveelheid

leerstof ontploft.

Als het effect van leren gemeten wordt in onderzoek, blijkt steeds dat ‘feedback’ de grootste bepalende factor is. [Lia Voerman heeft hier kenmerken van beschreven](#). Dit is overigens wel een tweerichting-kwestie: dus ook van studenten aan docenten.

Hij legt ook het verband tussen alle betrokkenen van feedback en culturen:



Ellen vervolgt met een onderzoek naar feedback en coaching binnen teams. Zij vertelt over het effect hiervan binnen een organisatie en benadrukt dat cultuur en houding belangrijker zijn nog dan procedures over feedback.

Frappant vond ik zelf de opmerking aan het einde n.a.v. een vraag over ELO's: *'feedback geven schriftelijk is meestal van een hogere kwaliteit dan mondeling. Ze moeten elkaar dus aanvullen, maar niet altijd is face-to-face beter'*. En schriftelijk zou dan via een ELO heel

goed kunnen. Aldus Robert-Jan. Het op grote schaal aansluiten bij de verschillen in voorkennis en leerstijlen kan volgens Robert-Jan dan ook alleen met technologie.

Update: De presentatie is [hier](#) te downloaden.

Meten is Leren

November 26, 2012

[Hans de Zwart](#) heeft een presentatie met de titel “Meten=Leren”. Hij neemt een aanloopje met de vraag: Hoe help je mensen strategisch te denken? In zijn ogen kan dat op basis van twee dimensies, namelijk ‘Scenario’s’ en ‘Relaties’.

Als je deze twee op een as zet dan krijg je [vier kwadranten](#) die zich laten omschrijven als:

- Old-Boy network
- In-Crowd
- Big Data
- Quantified Self

Hij verwijst verder naar de grondleggers en inspirators van [Quantified Self](#): [Vannevar Bush](#) met zijn [Memex](#), [Steve Mann](#) als eerste [Cyborg](#) en [Nicholas Feltron](#) met zijn ‘egocentrische’ jaarrapportages.

Hans stelt prikkelend:

Als de kosten van self-tracking binnenkort laag worden dan wordt jezelf niet meten onverantwoord. En Portfolios? Die kunnen verdwijnen!

De eerste golf QS ging vooral over het meten van fysieke zaken zoals fitness en gezondheid. Het “Meten=Leren” principe zal ook onderwijs beïnvloeden. Hoe? Hij legt het verband als volgt:

Er zijn drie zaken nodig om iets te leren:

- 1 Een nieuwe activiteit: iets doen wat je nog niet eerder hebt gedaan.
- 2 Reflecteren: Om je bewust te worden van wat je leert.
- 3 Assessment en competentie

Quantified Self ondersteunt dit doordat het alle activiteiten meet. Hij legt daarna een link met gepersonaliseerde onderwijsinstructie. Die mogelijk wordt als we massaal onszelf voortdurend tot in detail meten (mijn interpretatie). Hans voorspelt ook het einde van portfolio's. In plaats daarvan krijgen we 'views' op alles wat we meten aan een persoon.

Hij is ook kritisch:

- Het is gezond als we af en toe vergeten.... dat gaat verdwijnen als we alles vastleggen.
- We lopen slaapwandeland de surveillance staat in en het beschikbaar zijn van data baart privacy-zorgen.

Hij is in ieder geval niet angstig en omschrijft dat als het [Proactionary Principle](#): als we niet zeker zijn van de consequenties van techniek, dan moeten we het juist wel proberen. Het tegenovergestelde dus van [Precautionary Principle](#).

Update: De presentatie is [hier](#) te downloaden.

