



MBO City

MBO City

2016

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

De mentale overlevingskracht	1
NextTechnician – Jacques Neefs	2
Laat je stem horen bij BVMBO	6
Media zijn de drager van onze cultuur	8
De invloed van technologie op arbeid. Bas van de Haterd.	11
Het rijksmuseum is van iedereen.	14
Serious games	16
Motivatie: hoe tem je de olifant in de klas?	18
Leren van het Verleden	21
Het Rijksmuseum is er ook voor het mbo	23
Let's Change	25
De Smeltende Piramide	26
Rijksmuseum als rijke leeromgeving	28
Toezicht in Verandering	29
De opening	32

De mentale overlevingskracht

November 28, 2016

[Joseph Oubelkas](#) hield ons in de Grote Zaal gevangen. Met onzichtbare kettingen waren de toehoorders verbonden (enkelen in zwart-witte gestreepte kleding) met een bijzonder ontroerend relaas van Joseph. Terug naar de meest primaire ervaring voor mensen: Overleven. De zeggingskracht van woorden in brieven, bloemen binnen barse muren, ontorende situaties in krappe ruimten. Alom aanwezige stoorzenders. Bevrijdende inzichten en innerlijke drijfveren zorgden voor doorstaan van de ontberingen. En dat dit begint met tandenpoetsen. Gesteund door brieven, bloemenzaad, het rood-wit-blauw, mobielen voor maten en sportieve activiteiten werd de opgelegde tijd genomen. Uiteindelijk ging de bevrijdende poort open en begon een nieuwe levensfase.

Joseph zeilde in zijn verhaal prachtig laverend tussen taal, geschreven taal, talen en dialecten. Zijn imitaties van mensen op zijn levenspad, onze arbeid- en migratie geschiedenis: meer, meer, meer! en verhaal zijn vol humor, oprecht.

Een feel-good moment voordat wij werden losgelaten. Voor mij had dit de centrale afsluiter mogen zijn.

NextTechnician – Jacques Neefs

November 25, 2016

Deze blog is geschreven door: [Ghislaine](#) en zij blogt [hier](#).

[Neefs](#) komt zelf uit bedrijfsleven en is projectleider van [NextTechnician](#). Hij is voorstander van samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven. We krijgen filmpje te zien:

Leerlingen vertellen hoe ze het vak van monteur leren met alle laatste snufjes rondom elektrische en hybride auto's.

Doel van het programma is het ontwikkelen van de kwaliteit van technici voor de mobiliteitsbranche in Amsterdam en omgeving.



De gemeente Amsterdam heeft geld ter beschikking gesteld om dit project mogelijk te maken ook vanuit het Masterplan Techniek.

Op dit moment werken ruim 40 bedrijven samen in dit project. Inmiddels is er ook een truckacademy. Bedrijven stellen alle materialen ter beschikking. Ontwikkelingen in de mobiliteitsbranche gaan zó snel, dat samenwerking met het bedrijfsleven noodzakelijk is.

Alle betrokkenen in onderwijs en bedrijfsleven worden uitgedaagd om aan deskundigheid te werken.

ACHTERGRONDINFORMATIE

Een leven lang leren, werken en ontwikkelen in de Mobiliteitstechniek

In de regio Amsterdam hebben ROC van Amsterdam en bedrijven in de Mobiliteitstechniek een manier gevonden om anders te kijken naar de invulling van de opleiding en het praktijkleren: NexTechnician. Het bijzondere van NexTechnician is dat docenten en leermeesters van bedrijven structureel ruimte in de agenda vrijmaken om aan vernieuwing te werken. Daarvoor zijn Techniekteams opgericht. De samenwerkende partijen hebben elkaar gevonden in een coöperatief model waarbij het delen van kennis en zeggenschap vanuit vriendschap en vertrouwen grote vormen heeft aangenomen. Docenten hebben bijvoorbeeld invloed op de wijze waarop de bedrijven het opleiden in de praktijk organiseren, terwijl de leermeesters van die bedrijven medezeggenschap hebben over het curriculum van de opleiding. Hierdoor doet de student juist die kennis op waarmee hij een betere entree maakt op de arbeidsmarkt.

Een belangrijk verschil met het huidige opleiden is ook dat NexTechnician zich niet alleen op het reguliere opleidingstraject richt. Juist het faciliteren van de aangesloten bedrijven op het thema 'een leven lang leren' biedt partijen veel toegevoegde waarde. Voor hen geldt de entree van een student met een diploma als startpunt van 'een leven lang leren', waarbij de medewerker zich voortdurend ontwikkelt en van toegevoegde waarde blijft voor het bedrijf (de beste zekerheid voor baanbehoud). Door in de regio samen te werken aan deze talentontwikkeling is veel meer mogelijk. Er wordt zelfs al ingezet op arbeidsmobiliteit, zodat deelnemende bedrijven in staat worden gesteld te blijven concurreren en innoverend te zijn in de markt.

Projectleider Jacques Neefs en opleidingsmanager Coen Kraak van ROC van Amsterdam nemen u graag mee in de ontwikkelingen binnen NexTechnician. Aan de hand van praktische voorbeelden laten zij zien welke impact de samenwerking heeft op de kwaliteit van de mbo-opleiding.

OVER DE SPREKERS

Jacques Neefs is de kartrekker van NexTechnician. Vanuit het bedrijfsleven – Jacques werkte de afgelopen 25 jaar bij enkele grote bedrijven in de automotive – werd hij naar voren geschoven om de werelden van opleiden en werken duurzaam te verbinden in de Mobiliteitstechniek. Hij prefereert daarbij een pragmatische aanpak boven 'grote plannen in de lade van het management'.



Coen Kraak is opleidingsmanager bij ROC van Amsterdam. Ooit studeerde hij Wis- en Natuurkunde aan de VU, maar na een studie Integraal Leiderschap aan het Centrum voor Nascholing Amsterdam, zette hij definitief zijn stappen op het managementpad.

Laat je stem horen bij BVMBO

November 24, 2016

Nog voor ik de koffie vanmorgen in mijn handen had, liep ik Marjolein Held al tegen het lijf. In een opvallende hes lieten de ambassadeurs van bvmbbo zich regelmatig zien en horen.

Al vanaf de prille oprichting van de beroepsvereniging van mbo docenten ben ik een soort roepstoeterende fan.

Als niet docent en niet in loondienst van een mbo, is de bvmbbo voor mij niet van toepassing. Voor ALLE docenten in het mbo zou het echter een vanzelfsprekendheid moeten zijn om lid te worden. Hoe groter (lees hoe meer leden) bvmbbo heeft des te meer invloed kunnen zij uitoefenen. Denk daarbij ook aan de invulling van het lerarenregister (als dat er komt) en meepraten als volle gesprekspartner bij de onderwijscoöperatie.

Maar ook politiek druk zetten om mbo beter en steviger op de kaart te krijgen, gezien vanuit de positie van leraren.

Vandaag was de aftrap om input te vragen voor het manifest waaraan wij (uh sorry jullie) allemaal kunnen bijdragen.

[Klik dus hier](#) en vul je speerpunten in.

Waar wordt jij blij van en daarmee het onderwijs aan jouw leerling/student/deelnemer/cursist beter van?

Ik leverde ook een paar speerpunten in vanmorgen.

Media zijn de drager van onze cultuur

November 24, 2016

De oorspronkelijk titel van de voordracht: leren van het verleden over falende ict in het onderwijs, dekte bij nader inzien de lading niet, vandaar mijn aangepaste titel.

Wim Westera nam ons mee in het verleden van verschillende mislukte ict toepassingen in het onderwijs. Maar eigenlijk had hij het over media in de breedste zin van het woord.

We moeten volgens hem niet alleen terugkijken maar ook vooruitkijken, alhoewel de discussie over het inzetten van media in het onderwijs best principieler kan worden.

Natuurlijk passeerden verschillende ontwikkelingen van media de revue. Radio, TV, de onderwijsfilm (Edison), de testmachine van Pressey (behavioristische benadering), video, cassettebandjes en de eerste PC in de scholen.

Veelal kregen docenten de schuld van het mislukken van de inzet van deze technologie in het onderwijs. Behalve bij de leermachine van Skinner (geprogrammeerde instructie).

Daar waren het de ouders die dit tegen hielden. Kinderen moesten niet geprogrammeerd worden, school had een vormende taak.

Wat misschien een troost kan zijn voor de hen die vinden dat het allemaal te lang duurt voor de technologie in onderwijs een vanzelfsprekende plek heeft is de Balpenmetafoor. Het heeft 40 jaar geduurd eer de balpen in onderwijs zijn intrede mocht doen. Een balpen had namelijk een negatieve invloed op de schrijfhouding en

maakte schoonschrijven minder schoon.

Een aantal kreten die ik op de iPad bijgehouden heb als het gaat om niet doorzetten van innovaties in onderwijs zijn:

- Er hangt iets van conservatisme in onderwijs
- Innovatie is Inertie van het lopend bedrijf
- Vernieuwing tast de positie van docenten aan
- Didactiek neigt altijd naar het gangbare en
- Docenten zijn het product van hun eigen systeem.

Wees gerust...dit zijn niet mijn woorden en ze werden ook niet onderbouwd.

Maar Wim verwees wel naar het boek van Seymour Sarason uit 1990, [The predictable failure of educational reform.](#)

Nog even over media.

De revolutie waar wij ons nu in bevinden als het gaat om media en de ontwikkelingen is niet meer te stoppen en gaat in een zeer kort tijdsbestek heel erg snel.

Dat zagen we in de tijdlijn 100.000 jaar media revoluties

Een aantal onderwijstheorieën en -filosofieën passeerden in relatie tot media, leren en ons denken vervolgens de revue.

Die laat ik hier even achterwege. De uitspraken dat media voor nieuwe didactiek kunnen zorgen, dat het cognitieve versterkers zijn en dat wij als mens een superieure mediageletterdheid hebben zijn wel nadenkertjes.

Eigenlijk moest ik wel een beetje lachen om de presentatie van Wim zelf....niet alle gebruikte afbeeldingen waren vrij van rechten (de eeuwige watermerken), wat slecht gefotoshopt en soms ongelukkig in de slides geplaatst.

Practice what you preach is ook een mooie quote, vooral in relatie tot mbo.

De invloed van technologie op arbeid. Bas van de Haterd.

November 24, 2016

Ik moet toegeven dat ik Bas in een andere hoedanigheid al een paar jaar ken. Hij woont bij ons in de straat. Ook ken ik zijn boeken en vooral het boek banen die verschijnen en banen die verdwijnen, was onderwerp van deze sessie.

Het boek is in het kader van waardebeoordeling achteraf, [hier te downloaden](#).

De presentatie was opgebouwd uit een soort soundbites...telkens 3 plaatjes waaruit de zaal mocht kiezen.

Oh en voor de goede orde, de rode draad was: alles wordt anders.

Een lekkere snelle en gevarieerde manier van vertellen, zorgde ervoor dat er heel veel onderwerpen de revue passeerden.

Samenwerken

We startten met Kasparov, de eerste wereldkampioen schaken die verslagen werd door een computer. Op dit moment organiseert Kasparov zogenaamde hybride schaaktoernooien, waarin geschaakt wordt in allerlei variaties. Gewoon schaken tegen elkaar, schaken tegen een computer maar ook studenten die als team (met een laptop) schaken.

De uitkomst is dat de studententeams de meeste wedstrijden winnen. Dat was voor Bas het haakje om nog eens te benadrukken dat de werknemer van de toekomst moet kunnen samenwerken. Niet alleen samenwerken met elkaar maar ook moet samenwerken met de techniek.

3D printen

De ontwikkelingen van 3D printen bleven de volgende rondes voorbij komen. Kinderen die nu klein zijn hebben waarschijnlijk als ze straks volwassen zijn geen weet meer van hun “schoenmaat”. Ze scannen hun voet en printen hun schoenen.

Ik vond de naam die Bas gaf aan deze manier van ontwerpen en maken mooi: **democratiserende techniek**.

In een later voorbeeld zagen we [shapeways](#) als voorbeeld, daar kun je 3D geprinte objecten bestellen of zelf in de marktplaats zetten.

Testen en trainen.

Op dit moment zijn de zogenaamde talent assessments of beroepskeuze tests aan een grote verandering onderhevig.

Mensen hun talenten laten ontdekken door middel van gaming is er een van. Bas verwees naar [Arctic Shores](#).

Tests op grond van waar mensen al goed in zijn en dan niet door de door HRM aangedragen prestatieindicatoren hebben de toekomst.

Vooraf het vergelijken van zogenaamde performance data (kijken bij mensen die al ergens heel goed in zijn) is in opkomst.

Het samenstellen van teams op grond van de tolerantie die mensen in een team ten opzichte van elkaar hebben werd door Bas aangestipt.

Een goede vraag uit het publiek was wel...hoe kun je nu al testen op beroepen van de toekomst.

Het trainen van oor- handcoördinatie (hoe snel verwerk je wat je hoort op een toetsenbord...service medewerkers en helpdesks bijvoorbeeld) is vast niet iets dat op dit moment bij een mbo opleiding gebeurt.

Rankings en Ratings

Wij zijn er in Nederland nog niet zo mee bezig, maar ratings en rankings spelen bij het binnenhalen van klussen en opdrachten in de toekomst een grotere rol. Aanbevelingen en sterren zijn van meer waarde dan ooit. Op dit moment werkt het in een groot aantal van ZZP netwerken al wel zo. Vraag om een expert en anderen noemen de namen.

De Ervaringseconomie

Bas eindigde met de “ervaringseconomie” met als voorbeeld de Pike Fish Market. Daar wordt de vis naar je toegegooid als je die wilt kopen en je kunt dus maar beter even oefenen met vis vangen voor je die markt op gaat.

Waar het om gaat is het sfeer maken, het gevoel bij producten en diensten hebben en vooral het creëren van een ervaring of iets bijzonders.

Voorzichtig gezegd maar wel de moeite waard om eens over na te denken.

Maak de les voor je student ook een ervaring.

Het leukste aan een ervaring is....het kost niks.

Het rijksmuseum is van iedereen.

November 24, 2016

Bij de vraag wie is er wel eens in het rijksmuseum geweest stak iedereen zijn hand op. Bij de vraag, wie heeft dat wel eens met z'n studenten gedaan, werd het stil.

Zie je het voor je?

Met mbo studenten een rondje door het rijksmuseum?

Ja!!

Zeker na de verhalenvertellers Taco Dibbits (directeur) en Wouter van der Horst (hoofd educatie) van het rijksmuseum.

Waar kun je nu beter dan in het rijksmuseum zien hoe “makers en doeners” van de gouden eeuw een voorbeeld kunnen zijn voor de mbo studenten van de 21e eeuw.

Allereerst werd de nadruk gelegd op de noodzaak van vakmanschap om ooit (1885) het allergrootste gebouw van Nederland te kunnen bouwen. Dat in de 10 jaar dat het museum dicht was dat vakmanschap in samenwerking met het Lucas uit Boxtel weer tot leven te wekken werd ook over het voetlicht gebracht.

Over licht gesproken....Taco (een inspirerend en charismatisch verteller) nam ons mee door het museum en vooral bij de beweging die zichtbaar is in de Nachtwacht werd stilgestaan.

Rembrandt was natuurlijk een schilder die figuurlijk graag buiten de

lijntjes kleurde en het anders dan andere schilders deed.

De fascinatie die ook andere kunstenaars voor het maken en voor de techniek van het maken hebben, kwam in de verschillende verhalen heel sprekend aan de orde.

Het rijksmuseum heeft een aantal mogelijkheden om met je studenten deel te nemen aan activiteiten. Vooral de voorbeelden om de rondleidingen contextrijk en beroepsspecifiek te maken spraken mij erg aan.

Alleen al de titel van een workshop de citroen van toen, waarin je zelf de verf maakt en daarmee de 'ultieme' citroen schildert, is al aantrekkelijk.

Dutch design in de gouden eeuw....mbo techniek optima forma.

En wat het mooiste is...de entree voor mbo studenten is 0 euro.

De rondleidingen zijn met ruim 150 gidsen [inhoudelijk op maat te maken](#).

Oh en anders kijk je toch gewoon thuis en ga je voor de [rijksstudio award](#).

Als laatste om de cirkel rond te maken zagen we een filmpje van een beveiliging van het rijksmuseum die als Support Coach voor studenten van het mbo laat zien waaruit zijn werk bestaat.

Ik zeg.....gaan..ongeacht het niveau en de opleiding...want het rijksmuseum is van iedereen!

Serious games

November 24, 2016

Volgens Wim Westera zijn games de leeromgevingen van de toekomst, veel leerarrangementen en -activiteiten zullen in die vorm aangeboden worden. Zolang de mensheid bestaat worden er spellen gespeeld en ook het dierenrijk kent zijn spellen. Waarom spelen we? Spel is een essentiële menselijke behoefte, de basis van de cultuur (Johan Huizinga, Homo Ludens). Van jongs af aan tot op hoge leeftijd wordt er gespeeld om te leren, de tijd te doden, samen te zijn, etc.

Er gaat in de game industrie meer om dan in film en muziekindustrie samen. VR is de nieuwe groeiemarkt. Daarnaast zijn de wearables aan populariteit aan het winnen: aan lichaam gekoppelde computertjes die van alles kunnen registreren en verbonden worden met spellen die jou vervolgens verbinden met gemeenschappen.

De serious games hebben niet primair entertainment als doelstelling, waarmee ze zich onderscheiden van de anders games. Voor Nederland is de game industrie van groot belang, omdat ons land het niet primair van productie moet hebben, maar van creativiteit en innovatie.

Vervolgens laat Westera een keur aan serious games voorbij komen. Van rekenspellen voor de basisschool, via flightsimulators tot spellen die ingezet worden om demente bejaarden te activeren. Volgens Westera speelt het grafisch design een minder grote rol bij serious games dan bij de andere games, het primaire doel is anders.

Wat is nu de kracht van games?

Het is een spel.

Het interactief waardoor de deelnemer zich meer betrokken voelt.

Je kunt het zelf beleven, ondergaan.

Jij bent de baas, je zit aan de knoppen.

Je kunt dingen doen die in het echte leven niet kunnen, bijv. iets flink laten mislukken. En dat laatste sloot mooi aan bij wat Farid Tabarki eerder op de dag zei: durf/leer te falen.

Wat ik in het verhaal miste was o.a. het gebruik van augmented reality en de mogelijkheden om daar gebruik van te maken in het onderwijs. Het maken van materiaal hoeft tegenwoordig niet veel meer te kosten, behalve tijd. Ook het verschijnsel badges, een mogelijke beloningssystematiek verbonden aan spellen, kwam niet aan de orde. Maar dat het onderwijs en met name het mbo niet meer om games heen kan, is wel duidelijk.

Motivatie: hoe tem je de olifant in de klas?

November 24, 2016

[Arnout Prince](#) presenteert met een pakkend thema over motivatie. Hij heeft er onderzoek naar gedaan, vooral bij leerlingen in het onderwijs. We willen dat ... ze iets doen, iets leren en het ook nog leuk vinden, maar ... in het VO en erna neemt de motivatie gestaag af.

Er zijn grofweg 3 manieren van aanpak, die blijken te werken, volgens onderzoek:

- Het belonen van goed gedrag.
- Het bieden van ondersteuning zodat het vertrouwen vergroot wordt.
- Het zelfstandig samen laten leren.

Maar ... ze werken steeds tijdelijk. Als leerlingen hier steeds mee gemotiveerd worden neemt de kracht ervan af. Daarnaast wisselt het wanneer precies per individu. Motiveren van een individu werkt, maar niet als groep tegelijk. Hij geeft een glimp van +30 didactische strategieën die bewezen werken, maar ook hier ... wanneer juist toegepast op het juiste moment, die weer verschilt per individu.

Arnout zijn onderzoek bouwt verder op het onderzoek van Jaap Schuitema en Ineke van Veen ([Enhancing Student Motivation](#)). Hij gaat daarbij uit van de [Zelf-Determinatietheorie van Deci en](#)

[Ryan](#) en de bijbehorende acties:

- Relatie: “ik hoor er bij”. Toon interesse en laat respect zien.
- Competentie: “ik kan het”. Creëer hiervoor structuur en voorkom chaos.
- Autonomie: “ik heb keuze en invloed”. Oefen minder controle uit.

Arnout adviseert daarom “Lesgeven als gesprek”, ondersteund door collegiale consultatie, team-breed uitvoeren van de oplossing en school-breed anders denken over problemen. Wetenschapper zoals hij is, heeft hij het natuurlijk onderzocht met een controle groep etc. Hieruit blijkt dat de afname van de motivatie na 15 maanden significant minder is dan bij de controlegroep.

Uit de zaal kwam de vraag of hij als lerarenopleider dit ook zelf toepast. Frappant was wel dat hij zei dat de tijd ontbreekt om zijn eigen advies uit te voeren. Kortom, Arnout toont wel aan wat werkt, mits een team tijd en energie er in steekt. Dat legt waarschijnlijk praktisch de vinger op de zere plek.

Zijn laatste aanmoediging: Help elkaar ...

- Didactische strategieën te verzinnen.
- Problemen op te lossen
- Een gezamenlijke leeromgeving te maken.

- De leerling als uitgangspunt te nemen.

Leren van het Verleden

November 24, 2016

[Wim Westera](#) neemt ons mee in zijn verhaal over falend ICT in het onderwijs. Nu is de titel niet zo vrolijk, maar ik heb in de loop van de jaren toch heel wat “halve-implementaties” of “mislukte-eerste-implementaties” meegemaakt, dus een terecht onderwerp van aandacht. Ik verwacht overigens niet zozeer veel voorbeelden van falende technologie als wel falend gebruik. ■

In zijn inleiding noemt hij de huidige ontwikkelingen maar die veronderstel ik bekend. Hij maakt ook even reclame voor z'n boek, maar deze blijkt [gratis te downloaden](#). Historisch gezien lijkt technologie wel nieuw, de onderliggende toepassing bestaat vaak al veel langer. In 1910 dacht men dat de film onderwijs overbodig zou maken. De [testmachine van Pressey](#) uit 1920 zou toetsen overbodig maken. De radio uit 1930, de onderwijstelevisie uit 1950, de [leermachine van Skinner](#) (1960), de audio- en videocassettes (1980) etc. ook ...

Even een greep uit Wim z'n verhaal:

- Inertie van ‘een lopend bedrijf’ is groot en men wil risico's mijden. Vernieuwing verstoort dat alleen maar.
- Van spraak, naar schrift, naar druk, naar computer, naar internet ging/gaat exponentieel op onze tijdlijn.

- De basis van constructivisme en connectivisme gaat al zo'n 80 jaar terug.

'Media' zijn extensies van onszelf of cognitieve protheses en versterkers. Behandel ze dan niet als slechts hulpstukken. Het zijn instrumenten die ons veranderen en deel worden van onszelf. Een instrumentalist denkt dat didactiek alleen invloed heeft op de gebruikte media, maar andersom geldt zeker ook!

Wim heeft veel inhoud, mag ook wel gezien z'n baan, maar hij gebruikt alle tijd voor historische context en achtergrond van uitvindingen en cognitieve wetenschappen. Ik zocht meer naar hulpmiddelen of praktische handreikingen bij implementatie-trajecten. Veranderen als kunst praktisch maken zeg maar. Dat miste ik echter. Enfin, daar ging het blijkbaar niet over.

Zijn algemene conclusie lijkt me: veel 'moderne' zaken zijn al een tijd in de maak. Wees qua mindset beducht voor 'instrumentalisme'. In mijn eigen woorden: Dat implementaties mislukken komt doordat echte transformatie veel meer tijd kost dan we denken. Anders hoeft Wim niet de hele historie te tonen.

Het Rijksmuseum is er ook voor het mbo

November 24, 2016

Het Rijksmuseum verzorgde een sessie met directeur Taco Dibbets en Wouter van der Horst van de dienst onderwijs. In een dialoog vertellen ze en laten vooral zien waar het Rijks voor staat en wat de mogelijkheden zijn voor het mbo.

Tijdens de plenaire opening zei Dibbets al dat het Rijks niet kan bestaan zonder de vaklieden die in het mbo opgeleid zijn. Daarnaast benadrukte hij het 'maker'-element in bijna alle kunst, mooi aansluitend bij de huidige aandacht voor het maak-onderwijs. Er zijn inmiddels specifieke rondleidingen voor het mbo ontwikkeld omdat het museum meer mbo-leerlingen binnen wil halen.

Taco Dibbets vertelde iets over zijn eigen ervaring als kind met De Nachtwacht, waarbij hij zich afvroeg waarom het schilderij zo'n belangrijke plek in de Nederlandse geschiedenis inneemt. En zijn toenmalige leraar vertelde hem dat Rembrandt een verhaal wilde vertellen en daar o.a. licht voor gebruikte. Rembrandt was de eerste die op deze wijze werkte. Kunst, volgens Dibbets, heeft heel veel te maken met materiaal, techniek, technologie en verwondering, allemaal zaken die een spilfunctie hebben in het mbo.

In de tijd van de bouw van het museum, eind 19e eeuw, was er een enorm geloof in vakmanschap, maar ook angst dat veel daarvan zou verdwijnen als gevolg van de industriële revolutie. Dibbets gelooft niet zo in het verdwijnen van vakmanschap. Vakmanschap speelde een grote rol bij de recente verbouwing van het museum. Voor het restauratie schilderwerk werd de samenwerking gezocht met Sint Lucas Boxtel, waar vaklieden in die richting opgeleid

worden. Op deze manier is een nieuwe generatie vaklieden gevormd.

Een ander segment van de collectie is de kunstnijverheid, voorwerpen die het product zijn van vakmanschap, materiaalbehandeling en creativiteit. De complete collectie kun je dus op een aantal manieren bekijken: dat kan vanuit het kunstbegrip, maar ook vanuit het begrip vakmanschap. Dan ontstaat er ineens de mogelijkheid om diverse voorwerpen te verbinden met specifieke vakrichtingen in het mbo. Om in mijn eigen vakrichting te blijven: de stillevens en markttaferelen met afgebeelde eet- en drinkwaren, gereedschappen om voedsel te bewerken en kookgerei door de eeuwen heen. Het Rijks als visueel geheugen van Nederland geldt dus voor vele vakgebieden.

Het Rijks is gratis voor mbo-leerlingen en de dienst onderwijs is beschikbaar voor vragen en denkt mee bij verzoeken tot maatwerk.

Let's Change

November 24, 2016

Veel verandering processen stranden. 70% maar liefst. 39% door medewerkers, 33% door managers. Marijke Sybesma neemt ons mee in een aantal patronen die voor velen herkenbaar zijn. De community waar je deel van uitmaakt heeft invloed op de persoonlijke visie en bijdrage aan het welslagen van veranderingen in de organisatie. On stage Off stage. Wat zeggen we in de formele werkomgeving, wat doen we feitelijk? Ons eigen werkpatroon en opvatting hoe de taken uitgevoerd worden schuren met datgene dat wij met elkaar afspreken. Veel cirkels van boodschap, opdracht naar ontvanger en uitvoerder worden meer gedomineerd door versterkte sturing vanuit management. Top-down. Hoewel er geen antwoorden op dit fenomeen kan worden gegeven komt Marijke met een aantal kernen die meer invloed kunnen hebben op verbeterde resultaten als het gaat om het welslagen van processen. Luisteren, ruimte voor bijdragen van werkenden, en invloed van onderaf. Dit draagt bij aan verminderd 'duikgedrag', 'ronddobberen' in een boot.

De Smeltende Piramide

November 24, 2016

Ik ben altijd wat argwanend als iets aan de voorkant als ‘inspirerend’ aangekondigd is. Als het maar niet alleen inhoudsloze en overhijgerige trends zijn. [Hij was tenslotte trendwatcher van het jaar](#). Toch ben ik gaan luisteren ...

[Farid](#) opent met een filmpje van smeltend ijs in Groenland. Zijn analogie is dat er ook in de maatschappij sprake is van ‘opwarming’. Ook wel [de vierde industriële revolutie](#) genoemd. Hij haalt [AirBNB](#), zonnecellen en de [blockchain](#) aan als voorbeelden.

Hoe zien vloeibare (want smelting) organisaties er uit in een vloeibare samenleving? [Zygmunt Bauman](#) omschrijft dit in zijn boek “Liquid Times”. Een ‘open deur’ hierin is dat verandering de enige constante is.

Hij neemt ons mee in ‘zijn’ principes:

- [Van Centraal naar Decentraal](#): van centrale hiërarchische modellen naar hubs. In de ultieme vorm is er dan sprake van een ‘[holacratie](#)’, zonder managers maar wel coaches.
- [Van Gesloten naar Open](#): We weten alles over ons lichaam en over anderen. Deze toename van data heeft impact, het leidt tot pogingen om voorspellingen te doen. Nu is dat voor files niet zo erg, maar bij het voorspellen van crimineel gedrag spelen allerlei ethische kwesties.

- [Van Vast naar Vloeibaar](#): meer flexibiliteit voor het individu, nodig in onderwijs, CAO's etc. Afspraken die voor iedereen gelden zijn niet meer van deze tijd.
- Van Zenden naar Uitwisselen: directe tweeweg-communicatie, voortdurende dialoog en feedback, dit alles ondersteund door social media.

Al met al verbindt Farid een aantal concrete ontwikkelingen met elkaar en groepeert ze tot bovenstaande fenomenen. Ik vond het een aanrader om zo snel zicht te krijgen op de transformatie van deze tijd. Mede-blogger [Paul Laaper](#) omschreef de stijl van praten wel als volgt: De snelheid van veranderingen komt terug in het tempo van Farid. Er zat inhoudelijk veel in (jeuj!) maar wel in een jachtig tempo. ■

Rijksmuseum als rijke leeromgeving

November 24, 2016

Het Rijksmuseum stelt de deuren graag open voor iedereen. Ook om te laten zien dat kunst vakmanschap is. Het creëren op een soms obsessieve manier met langdurige inzet van de kunstenaar(s) en vakmensen samen levert monumentale objecten op. Als voorbeeld laat men onder andere een schrijnwerk door Herman Doomer zien in de presentatie.

In de voorhal van het Rijksmuseum werden onder begeleiding van de restaurateurs leerlingen van de vakopleiding bij St. Lucas in Boxtel ingezet bij het vernieuwen van de wand- en plafond schilderijen. Een unieke kans voor jongeren om hun kunde te tonen.

In het Rijksmuseum kun je voor vele opleidingen een verdiepende workshop laten verzorgen. Toegang voor MBO studenten wordt vanaf januari 2017 ook gratis. Veel medewerkers van het Rijksmuseum hebben een vakopleiding gevolgd en vormen daarmee ook de ruggengraat van de organisatie.

Toezicht in Verandering

November 24, 2016

[Bert Lichtenberg](#) van de Inspectie van Onderwijs praat ons bij over het nieuwe onderzoekskader mbo. Om kennis te maken met hem 2 vragen:

- Was vroeger alles beter in onderwijs? *NEE. Als je stil was op school was het al snel goed, of je leerde was maar de vraag.*
- In NL hebben we het beste beroepsonderwijs van de hele wereld? *NEE*
Mooi beroepsonderwijs elders is niet altijd met de onze te vergelijken. Wel mooi in NL is de combi school/praktijk in NL.

Hij vindt [het nieuwe kader](#) 'mooi':

- Het vertrekt van de kracht van bestuur en er is ruimte voor maatwerk. Daardoor is het ook beter geschikt voor diversiteit.
- Het is ontstaan met veel overleg uit het veld. De nadruk lag van oudsher op uitvoering van de wet en de controlefunctie, 'politie spelen'. Dat botst vaak met stimuleren van verbetering. Dat waren 2 botsende petten.

Het inspecteren levert straks een oordeel en waardering op. Het oordeel 'Goed' bestaat dan niet meer, wel als waardering. Voor de basiskwaliteit (voldoen aan de wet) is het oordeel dan 'voldoende'

of 'onvoldoende. Er is dus een onderscheid tussen het beoordelen van de deugdelijkheid en de waardering van de eigen ambities.

De vierjarige cyclus (i.p.v. 3!) ziet er in de start als volgt uit:

1. **Start onderzoek:** op basis van een expertanalyse van de school zelf en een startonderzoek.
2. **Opstellen onderzoeksplan:** dit beantwoordt de vraag welk onderzoek nodig is ter verificatie (klopt het wat een school denkt?), naar risico-opleidingen (welke zijn mogelijk onvoldoende?) en naar goede opleidingen (welke vind je zelf goed en wil je onderzoeken?). De laatste optie vind ik zelf interessant omdat het ook de focus legt op positieve zaken en niet alleen op risico's!

Omdat de informatievraag vanuit de inspectie soms tot stress leidt in teams, men wil of moet 'ineens' van alles aantonen was ik nieuwsgierig hiernaar. De informatie hoeft pas na het startonderzoek verstrekt te worden, is daarna gericht op het vaststellen van het onderzoeksplan en dan pas op de uitvoering ervan. Gecombineerd met een vierjarig onderzoek in plaats van een driejarig zou dat tot minder informatiestress kunnen leiden ... ■

Er was ruimte voor Q&A:

- Uit de zaal kwam de 2de openingsvraag terug: *“Als u dan toch overall ter wereld onderwijs bekeken hebt, hebt u dan ook elders naar de manier van inspecteren gekeken?”* Als voorbeeld haalt

Bert Finland aan. Hij stelt dat daar aan de voorkant alles zo is dichtgetimmerd dat ze erna niet meer hoeven inspecteren. Voor mij ander geluid dan er normaal uit Finland komt. *Dus wat wil je: alles dicht timmeren of inspectie?*

- *Hoe verhoudt het moeten aannemen van iedere aanmelder zich met de doelen van VSV? De inspectie kijkt alleen naar de meldingsplicht, verder niet.*
- *Als je als optie een goede opleiding laat onderzoeken die onvoldoende blijkt, wat dan? Dan krijg je een onvoldoende.*
- *Wie controleert de inspectie en de mensen die er werken? Dit traject loopt al met een aantal instellingen om te kijken hoe de inspecteurs juist te werk gaan. Daarnaast worden ze zelf ge-audit vanwege hun eigen ISO certificering.*

De opening

November 24, 2016

Hartverwarmend pleidooi van Ton Heerts om toch vooral iedere MBO student mee te nemen naar de toekomst. Geef deelnemers die dat nodig hebben tijd om hun persoonlijke ontwikkeling en studiedoel te bereiken. Voor velen is het MBO de weg naar werk en start van het leven als goed mens, burger en vakman. Daarvoor is wel aanpassing van de huidige overvloedige regelgeving gewenst.

Opening MBOCity

November 24, 2016

Na welkom, opent [Toine van Peperstraten](#) sportief met een ronde tafel.

[Hans Schutte van OCW](#) begint met wat opstekers, onder andere dat andere landen vaker bij ons komen kijken hoe we ons onderwijs organiseren, de kwaliteit over de hele linie toeneemt en daarnaast is de relatie met het bedrijfsleven verbeterd. Hij maakt zich wel zorgen over de arbeidsmarkt voor niveau 1 en 2 o.a. door robotisering.

De anderen reageren:

[Ton Heerts](#) als verse voorzitter van de MBO Raad is optimistisch n.a.v. zijn eerste indruk van MBO. Als reactie op Hans bevestigt hij de verhoogde kwaliteit. De druk op bestuurders en teams daarentegen nemen erg toe. Hij zou graag als speerpunt zien: GEEN nieuwe regels, minder negatieve beeldvorming n.a.v. incidentele kwesties in bijvoorbeeld examinering. Hij pleit sterk voor extra middelen om moderne technologie in de beroepen geïmplementeerd te krijgen en vermeldt drones en robotica etc. Daarnaast heeft hij een hekel aan doorgeslagen rendementsdenken omdat kansarmen dan buiten de boot vallen. Hij breekt hiermee een lans voor niveau 1 en 2.

[André Timmermans](#) van [SBB](#) plaatst wat puntjes op de i: hij is er van overtuigd dat er voor MBO-ers voldoende werk blijven bestaan, alleen die verandert inhoudelijk. Zijn zorg is dat scholen niet aan de vraag van de groeiende arbeidsmarkt kan voldoen. Voor mij

onverwacht optimistisch.

Na de ronde tafel reageert [Merel Brugman](#) met de hoop op een toekomstbestendig MBO. Ze ziet keuzedelen als middel om in te spelen op de actualiteit. Het vergt wel tijd en ruimte om het waar te maken. Voor het individu: waar komt voor je docent de energie vandaan? Maak hier gebruik van is de aanmoediging.

