

VAN 'ONDERWIJS'
NAAR 'LEREN EN
ONTWIKKELEN'



Summa College herdefinieert de

Hoe krijg je gelukkige(r) studenten en dito docenten in het mbo? Bij het Summa College hebben ze hier heel goed over nagedacht en actie ondernomen. 'Het roer moet echt om', zegt Evy Loos, directeur Summa Veiligheid. [ANKE DERKSE](#)

Ze vertelt: 'We merkten dat in onze snel veranderende wereld onderwijs echt anders is dan 10 à 15 jaar geleden. Eigenlijk moeten we het niet meer hebben over 'onderwijs' maar over 'leren en ontwikkelen'. Wanneer mensen dicht bij hun drijfveren en talenten blijven, komen ze tot betere prestaties en ontwikkeling.

Het tweede inzicht dat men kreeg bij Summa was het besef dat van de driedovoudige kwalificering maar liefst 95% tijd werd besteed aan de component 'beroep'. Evy: 'We besteden in het mbo erg veel aandacht aan het aanleren van competenties die gerelateerd zijn aan het toekomstige beroep. We moeten ons veel meer realiseren dat wij mensen opleiden voor de beroepen van de toekomst, die misschien nog helemaal niet bestaan. Daarom is het essentieel dat we veel meer tijd te besteden aan het ontwikkelen van andere zaken zoals flexibiliteit, kritisch denken, samenwer-

ken. We moeten onze studenten vanaf dag één leren dat ze zich hun leven lang zullen moeten ontwikkelen om langdurig inzetbaar te zijn.'

EFFECTIEF LEREN

Het College van Bestuur vroeg Evy Loos om iets te gaan doen met deze inzichten. Er is toen een werkgroep gevormd die voor 70% bestond uit docenten vanuit alle Summascholen, aangevuld met teamleiders en management. 'We hebben ons allereerst de vraag gesteld 'wat is nu de kern van leren en ontwikkelen?'. Daarbij hebben we ons gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek naar de effectiviteit van leren. Hieruit vloeide onze nieuwe visie op leren voort, die rust op zes pijlers van effectief leren:

- Intrinsieke motivatie
- Gepersonaliseerd
- Zelfregulerend
- Constructivistisch
- Gesitueerd
- Actief

Dat is natuurlijk mooi, zo'n werkgroep die een visie ontwikkelt, maar hoe krijg je dat tussen de oren van de hele

IEDEREEN MOET ZICH – BLIJVEN – ONTWIKKELEN

komen alle studenten op vrijdag zonder uniform naar school en staat die dag alleen maar in het teken van socialisering en persoonlijke ontwikkeling. Een forse cultuuromslag dus.

NIET ALLEEN STUDENTEN, OOK DOCENTEN

‘Wij zijn ook een lerende organisatie en

studenten hun eigen lessen en niveau van Rekenen, Engels en Nederlands. Elke student begint met een o-meting waarmee hij kan zien wat hij nog moet leren op dit vlak. Docenten hebben in dit proces wel degelijk een sturende rol; er worden extra opdrachten gegeven, studenten worden verplicht om bepaalde workshops te volgen, of ze hoeven voor een bepaald thema juist niets te doen. ‘De docenten vinden deze werkwijze spannend, maar zijn ook enthousiast. De studenten zijn gemotiveerder en de docenten merken dat ze in feite minder hard hoeven te werken waardoor het

*Evy Loos, directeur
Summa Veiligheid*

kern van leren en ontwikkelen

organisatie? ‘We bieden alle onderwijsgeevenden de gelegenheid om tijdens een driedaagse training zich de nieuwe visie eigen te maken. Tussen de trainingdagen door gaan de deelnemers met allerlei opdrachten aan de gang, wonen inspiratiewerkshops bij en zoeken elkaar op om nieuwe inzichten te delen. De training is niet verplicht, maar je ziet nu al dat een groot aantal docenten er gebruik van maken. En dat werkt aanstekelijk voor de collega’s, want ze zien dat het werkt. We hebben een tijdspad van drie jaar uitgetrokken om een en ander te effectueren bij Summa Veiligheid. Elk team moet zich dan verantwoorden dat ze volgens de nieuwe visie werken.

SOCIALISERING OP UNIFORMVRIJE DAG

Evy illustreert dit met een voorbeeld: ‘Bij het onderdeel ‘grondoptreden’ constateerde een docent dat er relatief veel tijd werd besteed aan vaardigheden en er maar bar weinig aandacht was voor persoonlijke ontwikkeling / loopbaanleren en socialisatie / burgerschap. Er is toen besloten om één dag in de week uniformvrij te houden. Nu

dus geldt onze visie op leren óók voor onszelf. Iedereen moet zich – blijven – ontwikkelen, waarbij het belangrijk is dat je de talenten van mensen naar boven haalt. Via een extern bureau heeft al het onderwijzend personeel van mijn school een Talenten Motivatie Analyse (TMA) gedaan. Uit zo’n TMA komt haarscherp naar voren waar de (onvermoede) talenten van mensen zitten en waarop ze ontwikkelbaar zijn. Voor sommige mensen betekent dit echt een cultuuromslag. Immers, ze geven toch al ‘20 jaar les en dat gaat toch al 20 jaar goed?!’ Het is mooi om te zien dat docenten dan toch echt intrinsiek gemotiveerd zijn om zich te ontwikkelen; ze worden immers aangesproken op hun sterke punten! De manier waarop deze ontwikkeling gebeurt, maakt eigenlijk niet eens zoveel uit, als het maar beweegt in de organisatie!.

GEPERSONALISEERD LEREN IN DE PRAKTIJK

Het afgelopen schooljaar hebben de studenten en docenten al kunnen proeven van het gepersonaliseerd leren bij het REN-centrum. Hier kiezen

lesgeven (weer) leuk wordt en hen minder energie kost.

GEEN KLASSEN, MAAR STUDENTENTEAMS

‘Dit schooljaar starten we met ons grootste experiment: de 1^e-jaars studenten Beveiliger zitten niet meer allemaal bij elkaar in de klas. Er worden teams van elk 5 à 6 studenten gevormd waarin niveau 3- en niveau 2-studenten samen aan de slag gaan met allerlei praktijkopdrachten, deels binnen de schoolmuren. In de studententeams nemen de niveau 3-studenten de rol van leidinggevende en de niveau 2-studenten die van uitvoerende aan. Zo worden ze op hun sterke punten aangesproken en krijgen ze de verantwoordelijkheid die bij hen past. De docent is de coach die een studententeam begeleidt, stuurt, ondersteunt en onderwijst op basis van de behoefte van het studententeam én de individuele student. Wij zijn er van overtuigd dat deze werkwijze, die helemaal uitgaat van de zes pijlers van effectief leren, in de praktijk gaat werken.’

DE AUTEUR IS FREELANCE JOURNALISTE