

Audits versterken innovatiekracht beroepsonderwijs

‘Als er met audits gewerkt gaat worden, hoeft het voor mij niet meer’, zei laatst een ROC-manager bij een bijeenkomst over Practoraten. Hoe anders waren de ervaringen van veel betrokkenen bij de Innovatiearrangementen, die na anderhalf jaar allemaal bezoek kregen van een auditcommissie. De audits droegen in grote mate bij aan het bereiken van geformuleerde ambities. Vier auditoren – tevens *critical friends* – aan het woord.

Niek van den Berg, onderzoeker en inmiddels lector bij Stoas Wageningen | Vilentum Hogeschool, nam zo’n twintig audits af. ‘De rol van de auditcommissie bij de Innovatiearrangementen was helder: halverwege een project werd de balans opgemaakt met de vijf sleutels voor succes als leidraad (zie pagina ..). Voordat de audit plaatsvond, kreeg de commissie het projectplan, de door het project opgestelde tussenrapportage en eventueel aanvullend materiaal. Op een passende manier – subtiel, waarderend, of soms juist confronterend – probeerden we vervolgens erachter te komen wat er precies gebeurde, wat de overwegingen achter keuzes in het project waren en of het project op koers lag. Belangrijkste taak was echter om het project goede adviezen te geven, zodat de innovatie een succes werd. We spraken steeds met projectleiders, managementleden, docenten, vertegenwoordigers bedrijven, leerlingen en studenten. Elk vanuit onze eigen achtergrond: bedrijfsleven, onderwijs of onderzoek.’

Op de huid

‘Bij de Innovatiearrangementen moesten onderwijs en bedrijfsleven samen eigentijds beroepsonderwijs ontwikkelen. Tegenwoordig noemen we dat cocreatie. Daar hebben we met name naar gekeken’, aldus Ton Bruining, ook lid van het auditteam: als auditor en onderzoeker. ‘Je moet als onderzoeker bij dit soort projecten niet teveel afstand nemen. Ik kruip dan heel dicht op de huid van de docent of de praktijkopleider. Ik participeer zelfs, neem deel aan het project en schrijf daar verhalen over, leg bloot waar spanningen zitten en zorg dat mensen daar van gedachten over wisselen en bedenken hoe ze de samenwerking en dus het onderwijs kunnen verbeteren. Het gaat bij deze manier van vernieuwen vooral om de software: de mensen, docenten, studenten en vakmensen uit de praktijk. En hoe zij in een team samenwerken. Wat de audits betreft: natuurlijk zijn niet alle projecten goed verlopen, maar ik heb wel het idee dat ervan geleerd werd en dat we zo iedere dag dichterbij mooier eigentijds beroepsonderwijs zijn gekomen.’

Internetbubbel

Zelfstandig ondernemer Hans Koole, voorzitter van de auditcommissie en van groot belang voor de totstandkoming van de regeling: ‘Door de internetbubbel kregen bedrijven veel meer oog voor innovatie. Bedrijven waren bang om achterop te raken, omdat het onderwijs weinig vernieuwend was. Vandaar de investering in het beroepsonderwijs. Het samenbrengen van de steady-state-ontwikkeling van het onderwijs en de dynamiek van het bedrijfsleven moest tot aansprekende innovaties in het beroepsonderwijs leiden. Gunstig voor het bedrijfsleven! Dat was de gedachte. Het bleek echter dat er nogal wat aan de innovatiekracht van de instellingen te verbeteren viel. HPBO heeft veel gedaan om die innovatiekracht te versterken. De audits zijn daarvan een mooi voorbeeld.’

Verdieping

Yvonne Moerman, voormalig lid van het CvB van het Koning Willem I College: ‘Veranderen in het beroepsonderwijs gebeurt natuurlijk continu, maar met de Innovatiearrangementen kon je versnellen en verdiepen. Door de extra middelen die er waren, werd het voor scholen en bedrijven vaak interessant om aan te sluiten. Wat mij tegenviel is de bedrijfsvoering van instellingen. Als de subsidie wegviel, was het ook vaak gedaan met de innovatie. De succesvolle projecten werden gekenmerkt

door het organisatiebrede draagvlak: van College van Bestuur tot docent. De factor tijd wringt altijd in de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven. Een bedrijf moet snel zijn om winst te maken, een school heeft juist tijd nodig om jonge mensen te laten groeien, zichzelf te laten ontdekken, goed op te leiden voor een vak.' Toch zijn dat bijzondere momenten vindt Bruining: 'Zonder wrijving geen glans. Ik denk dat het van belang is goed te kijken waarom het wringt. Dan moet je open durven zijn, de moeilijke plekken durven te betreden. Als je daar de spanning bloot legt, kun je juist veel leren en met elkaar betere keuzes maken.'

Bijzonder projecten

Welk project zijn de commissieleden het meest bijgebleven? Bruining: 'Value beyond the Valley in Groningen. De projectteamleden waren – ongeacht hun functie – lid van een innovatieteam, waar ze als junior of senior medewerker een ontwikkelplan hadden.' Koole noemt de Duurzaamheidsfabriek in Dordrecht en het Practoraat Sociale Media. Ook vanwege de sterke borging en bijzondere kennis-circulatie. Moerman en hij wijzen ook nog op een groot aantal bijzondere projecten in de sector Zorg en Welzijn, zoals de leerafdelingen in de zorg en het project STRONG van ROC Mondriaan, de Zorg-academie in Tilburg en de S-factor in Noord Holland en Groningen.

Van den Berg wil drie projecten uitlichten, omdat ze er – elk vanwege een andere reden – uitsprongen. Allereerst de Zorgacademie Parkstad Limburg – doorlopende leerlijnen vmbo-mbo-hbo, een project van onder meer Arcus College en Zuyd Hogeschool. 'Ze hadden een enorm krachtig innovatieconcept bedacht. Behalve een duurzame verandering binnen de deelnemende opleidingen en instellingen, was dit project ook het vliegwiel voor een landelijke beweging. Het was van meet af aan een bijzonder sterk concept. Het enige echte verbeterpunt was de communicatie hierover binnen de regio zelf.' Het tegenovergestelde is Van den Berg ook bijgebleven: een project dat een negatief advies kreeg, maar uiteindelijk goed afgerond werd. Het ging om de Kiezen op Maat Methode van onder meer ROC Nijmegen: een meerjarig project over loopbaanleren.

Pluim

Tot slot het Innovatiearrangement de Kracht van beoordelen. Dit project krijgt zowel van Van den Berg en als van Moerman een pluim. 'De projectgroep heeft een beoordelingssystematiek ontwikkeld waarin betrokken docenten leren hoe ze met beoordelingen tijdens het leerproces, het leren van studenten kunnen stimuleren. Wat meteen opviel, was het onderzoek dat ze tijdens het project uitvoerden. Dat zat er vanaf het begin helemaal in.' Maar het opvallendst vond Van den Berg dat ze het model op hun eigen HR-cyclus toepasten. 'Hun insteek was: dit model moet zo goed zijn, dat je er zelf ook mee beoordeeld wil worden. Die congruentie vonden wij als auditcommissie heel bijzonder. Hun eigen ervaringen vergrootte het eigenaarschap en de kwaliteit van de beoordelingsaanpak.'