



Ontwikkel- en uitvoeringsstructuur 2018-2019 en verder

Juni 2018

Inhoudsopgave:

1. Aanleiding	3
a. Even terug	3
b. En nu	3
c. De stand van zaken	3
d. Het risico = de uitdaging	4
2. Voorgenomen besluit Organisatiestructuur CITAVERDE College 2018-2019 en verder	5
3. Schema Ontwikkelstructuur vanaf 18-19 en verder	6
4. Van Werkveldteams en projectgroepen naar Expertteams en werkgroepen	7
5. Bijlage I Overige taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden	9

1. Aanleiding

Door de projectleiding herontwerp zijnde Maike Vlassak, Marion van Neerven en Ludo Hodzelmans is in januari 2018 een adviesnotitie opgesteld op verzoek van de MT-vergadering van het CITAVERDE College.

Deze notitie is diverse malen besproken in de afgelopen periode, o.a. binnen het MT op 17 april jl., het directeurenberaad (op dinsdag 24 april jl.) en in overleg van de projectleiding samen met de voorzitter van het CvB, zijnde Jan-Pieter Janssen, en de voorzitter van het Programmteam MBO, Ton Hermans op 13 april jl. én in het overleg van 25 april jl. van Jan-Pieter Janssen, Ton Hermans en Jean-Marie Feijs, de laatste als hoofd bureau onderwijs.

Binnen deze gremia zijn er diverse kanttekeningen gemaakt, op basis waarvan de notitie op onderdelen is aangevuld en aangescherpt.

Op 25 april jl zijn een aantal voorlopige besluiten genomen waardoor de status van de adviesnotitie is veranderd van een advies vanuit de PL, naar een kaderstellende notitie voor het MT van het CITAVERDE College.

a. Even terug

In oktober 2016 hebben wij als projectleiding samen met het directieteam een stevige evaluatie gehouden over de voortgang van het project Herontwerp. Onder de noemer 'Op weg naar de Groene horizon, hobbels op het pad' hebben we gezamenlijk een analyse gemaakt van de implementatie tot dan toe. Op basis daarvan is de ontwikkelopdracht voor dit schooljaar 1718 bijgesteld, en hebben we een aantal focuspunten geformuleerd die de implementatie van het gedachtegoed succesvol kunnen maken.

b. En nu

Het is maart 2018, en CITAVERDE College bezint zich op de vraag hoe dit project en de bijbehorende organisatie in studiejaar 18-19 kan 'inzakken' in de reguliere uitvoering. Immers voor het grootste deel van de opleidingen wordt momenteel het laatste jaar ontwikkeld: vanaf volgend jaar verliest de onderwijsontwikkeling zijn projectstatus en gaat het om het evalueren en waar nodig bijstellen en borgen van de kwaliteit van het onderwijs en de corresponderende processen.

Op verzoek van het MT heeft de projectleiding hiervoor in januari een korte adviserende notitie opgesteld en naar aanleiding daarvan een advies voor uitvoeringsscenario's en de mogelijke risico's.

c. De stand van zaken

De projectleiding heeft op verschillende fronten geëvalueerd: op de ontwikkeldag, in de Kerngroep Onderwijs, en op de locaties. Het valt op dat de uitkomsten en betekenis ervan corresponderen met de bevindingen in oktober 2016. De onderwijsontwikkeling binnen het project Herontwerp en de projectorganisatie staan als een huis en wordt positief geëvalueerd. Als grootste winstpunten van het project Herontwerp worden genoemd de CITAVERDE-brede samenwerking, de standaardisering van de opleidingsprogramma's en de eenduidige inrichting van Fronter en Eduarte. Waar nog zeker uitdaging ligt is het vasthouden aan het didactisch concept "Ondernemend leren op de locaties": uitvoering geven aan het nieuwe onderwijs verliest het hier nog wel eens van locatie-dynamiek, gebrek aan capaciteit of beschikbare kwaliteit, of het (kunnen) benutten daarvan.

d. Het risico = de uitdaging

In het voorgenomen besluit voor de nieuwe uitvoeringsstructuur wordt uitgegaan van de kaderstellende strategische uitgangspunten die zijn geformuleerd door het CvB:

- We gaan uit van de gezamenlijke onderwijsvisie en het gekozen didactisch concept Ondernemend leren in het Groen;
- CITAVERDE College werkt met gestandaardiseerde, CITAVERDE-breed vastgestelde opleidingsprogramma's;
- Collectief belang gaat voor, tenzij lokale belangen zwaarder wegen;
- Elke opleiding heeft toegevoegde waarde in de regio, en is daarin verankerd;
- Uitvoering en bewaking van de kwaliteit van onderwijs ligt op de locatie;
- Locatiedirecteur is verantwoordelijk voor realisatie van deze bovenstaande uitgangspunten.

Het is de locatie-dynamiek die ook de grootste uitdaging is bij het overgaan van project naar regulier. De dynamiek op de locatie, die in de dagelijkse praktijk sterk afhankelijk is van:

- het (aflopend) aantal aanmeldingen;
- het aantal opleidingen dat, al dan niet geclusterd, aangeboden wordt op een locatie;
- het zich al dan niet houden aan de afspraak om minimaal te clusteren (maximaal 2 verwante opleidingen bij elkaar);
- het zich bewust (niet) houden aan de kritische massa van minimaal 15 studenten voor start opleiding;
- het sturen op collectief belang versus lokaal belang;
- de integrale locatie-verantwoordelijkheid;
- het al dan niet kiezen om opleidingen te concentreren.

Het inzicht op een locatie, de daarbij horende keuzes om HUBOE-proof te kunnen inrichten en het daarbij horende lokale leiderschap vormt dus de grootste uitdaging bij de implementatie én de uitvoering van de gestandaardiseerde programma's die CVC-breed zijn opgesteld.

Bovenstaande vraagt om een herbezinning op de organisatiestructuur met betrekking tot enerzijds de ontwikkeling en anderzijds de uitvoering van onderwijsprogramma's binnen het CITAVERDE College die hierna volgend verder is uitgewerkt.

2. Voorgenomen besluit MBO Ontwikkelstructuur CITAVERDE College 18-19 e.v.

- A. Vanuit het strategische beleid zijn er algemene onderwijskaders die jaarlijks geactualiseerd en waar nodig bijgesteld en aangepast worden, denk daarbij aan o.a. onze ELO, het Leermiddelenbeleid en de centrale examencie.
- B. De MBO opleidingen zijn, op grond van inhoudelijke verwantschap, geordend in vier werkvelden. Elk van deze werkvelden kent een locatiedirecteur als supervisor of champion. Binnen het werkveld zijn inhoudelijk deskundigen actief en als expertteam verbonden aan specifieke kwalificatiedossiers. Expertteams hebben, als geheel een CITAVERDE-brede beleidsvoorbereidende hoofdverantwoordelijkheid voor de inhoud, ontwikkeling en actualisatie (en evt. innovatie) van het onderwijsprogramma van hun opleidingen.
- C. Daarbij worden binnen de werkvelden zogenaamde 'expertteams' geclusterd,. De expertteams hebben een verantwoordelijkheid ten aanzien van het evalueren, ontwikkelen, bijstellen en actualiseren (en evt. innovatie) van het onderwijsprogramma. Zij evalueren de uitvoering indien van toepassing ook locatie overstijgend.

<p>MBO De <u>ontwikkelstructuur</u> van het MBO is gebaseerd op samenhang in KD's en gerangschikt naar 4 werkvelden. Binnen deze werkvelden zijn expertteams actief. De werkvelden staan onder supervisie van een locatiedirecteur als champion. De champion ziet er op toe dát er ontwikkeld wordt en dwarsverbanden gelegd worden binnen een werkveld.</p>	<p>Werkvelden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agro & Productie Dir. Horst supervisie • Mens & Ruimte Dir. Roermond supervisie • Dier Dir. Heerlen supervisie • Entree Dir. BO supervisie 	<p>Expertteams</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Agro ➤ Loonwerk ➤ Groene Ruimte ➤ Green Life Sciences ➤ Voeding ➤ Bloem & Styling ➤ Dierverzorging ➤ Paraveterinair ➤ Paard ➤ Entree / LLO
---	--	--

- D. Naast de expertteams kennen we in de nieuwe structuur een aantal 'werkgroepen' (algemene en CVC brede thema's),. We kennen dan de navolgende werkgroepen:
- AVO, zijnde Talen en Rekenen;
 - LOB/LB;
 - Green Science;
 - Ondernemen;

Zij hebben verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de generieke onderdelen van het onderwijsprogramma, en werken in die zin nauw samen met de expertteams.

Het Bureau Onderwijs initieert en coördineert specifieke kaderstellende richtlijnen voor:

- BPV
- Examinering
- Kwaliteit

E. De huidige Kerngroep Onderwijs gaat op in het Programmateam MBO.

F. BBL / deeltijd hoog op de agenda: er moet komende jaren meer aandacht naar de BBL als leerweg. Het betreft hierbij zowel de uitvoering als de organisatie. Ontwerpen van een toekomstbestendig BBL-model. De doelgroep binnen de BBL-opleidingen verschuift, waardoor meer individuele begeleiding en maatwerk nodig is. Terwijl de bekostiging is gewijzigd. Ook dat vergt meer van de mensen. In de nieuwe ontwikkel- en uitvoeringsstructuur moet daartoe de opdracht voor de BBL explicieter worden geformuleerd. Het is voor komend studiejaar 2018-2019 belangrijk om tijdens de onderwijsontwikkeling de BBL-vertegenwoordigers binnen de expertteams aan elkaar te verbinden, zodat er vanuit de vastgestelde uitgangspunten wordt ontwikkeld en uitgevoerd. Benoem expliciet iemand die aanspreekpunt is voor BBL binnen de verschillende werkveldteams.

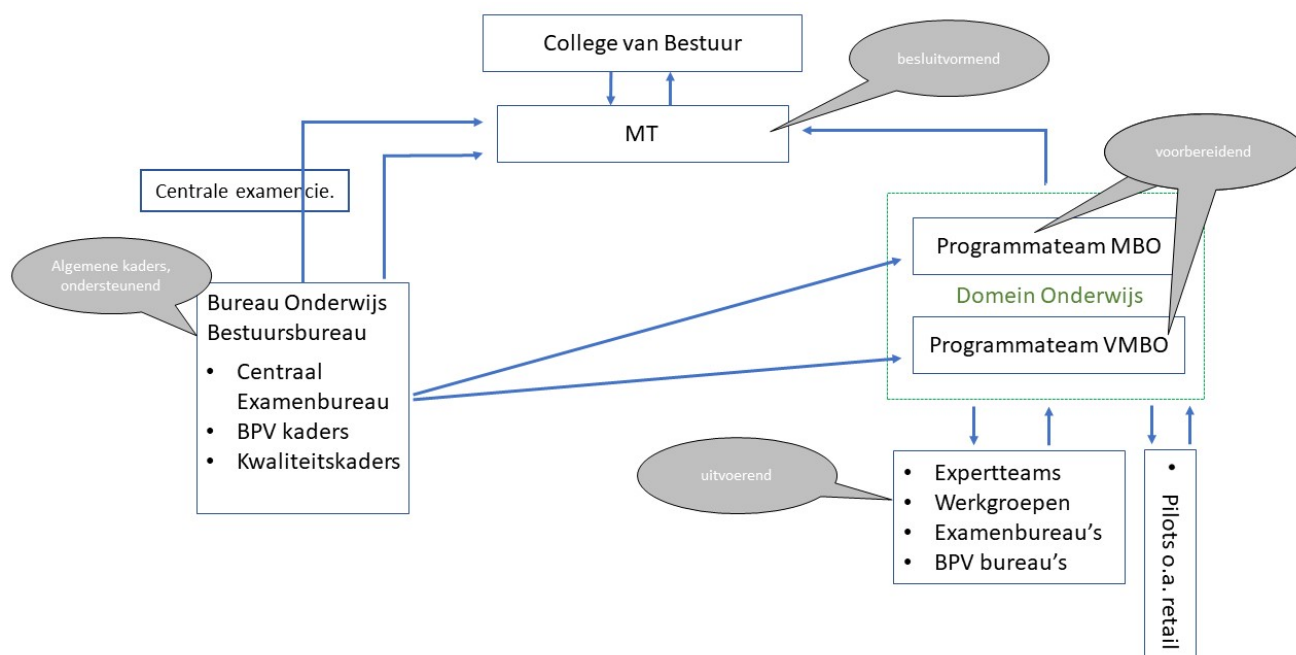
Laat de resultaten ervan terugkomen in Programmateam MBO/Kerngroep onderwijs, zodat er tijdig bijgestuurd kan worden.

Daarnaast speelt het meer strategische vraagstuk van deeltijd en flexibilisering van het MBO. CITAVERDE zal ook energie moeten gaan stoppen in een andere mindset ten aanzien van BBL-opleidingen: meer van gehele opleiding naar kwalificeerbare eenheden. Het gaat hierbij om het kiezen voor en ontwerpen van een toekomstbestendig uitvoeringsmodel van de BBL. Hierbij is naast kwalificering ook modulair aanbod een interessante gedachte voor zowel privaat als publiek onderwijs. Het nieuwe deeltijd-model zou hybride vormen van leren kunnen ondersteunen, ook bij de BOL. Het ontwerp- en implementatieproces van een dergelijk model kan leren van het proces dat binnen het Herontwerp project voor de BOL goed heeft gewerkt.

G. Retail niveau II zal als pilot worden uitgevoerd op locatie Roermond.

Pilots kunnen op basis van relevantie of bijvoorbeeld verzoek vanuit een locatie worden opgestart. Dit om in te kunnen blijven inspelen op lokale of regionale vragen. In zo'n pilotfase zal er een beperkte ontwikkelgroep worden opgericht onder aansturing van de locatiedirecteur / adjunct. Na afloop van de pilotstatus van een opleiding zal een besluit genomen worden over al dan niet continueren en uitrollen in de reguliere structuur. Dat betekent dat de opleiding wordt toegewezen aan een werkveld en er aansluiting gezocht wordt bij een bestaand expertteam, dan wel een uitbreiding tot een volwaardig (nieuw) expertteam.

3. Schema Ontwikkelstructuur vanaf 18-19 en verder:



4. Van Werkveldteams en projectgroepen naar Expertteams en werkgroepen

Een van de belangrijkste wijziging in dit voorstel is dat binnen de huidige locatie-overstijgende-werkvelden, expertteams worden ingericht. Zij krijgen de *locatie-overstijgende verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling en innovatie van de totale onderwijsprogramma's* binnen het betreffende werkveld.

De expertteams:

- Zijn verantwoordelijk voor **het ontwikkelen van de integrale opleidingsprogramma's** die binnen het opleidingsportfolio van het werkveld vallen (inclusief keuzedelen), voor alle aangeboden niveaus.
- Zijn verantwoordelijk voor de **actualisatie/innovatie** van deze opleidingen middels werkveldexploratie en het onderzoeken van nieuwe opleidingskansen/-behoeften vanuit het regionale werkveld en die te vertalen naar nieuwe of geactualiseerde opleidingsprogramma's.
- Adviseren via het PT MBO aan het MT (ter besluitvorming) op basis van het voorgaande punt over een mogelijke bijstelling van het huidige opleidingsportfolio.

Opdrachtstelling en sturing van een expertteam wordt belegd bij één van de MT-leden als verantwoordelijke linking pin ("Champion/supervisor"). Hiermee wordt tevens de verankering met strategische keuzes binnen dat werkveld geborgd en vice versa. Hierdoor gaan exploratie, ontwikkeling en praktische uitvoering hand in hand. Afstemming op locatieniveau vindt plaats in de uitvoeringsstructuur (te weten MT en Programmateam).

Het expertteam heeft de volgende samenstelling en taakverdeling:

- **Directeur: Champion/Supervisor van het expertteam.** Sturing van het expertteam , samen met de werkveld LC-er. Strategische keuzes MT vertalen naar de ontwikkelopdracht voor het expertteam. Agenderen van strategische thema's uit het werkveld binnen het MT. Uitvoering van werkveldexploratie en doorvertalen naar nieuwe opleidingen 19/20.
- **Werkveld LC-er:** draagt bij aan werkveldexploratie en zorgt voor regionale verbinding daarvan door de vertaling te maken in het opleidingsprogramma. Evalueert onderwijs en stelt bij. Ontwerpen/coördineren van één of meerdere CITAVERDE-brede processen. De Werkveld LC-ers stemmen samen met de Adjuncten MBO af in het Programmteam MBO.
- **Adjunct-directeur:** Operationele aansturing onderwijsontwikkeling en link naar onderwijsuitvoering (haalbaarheid en uitvoerbaarheid), inhoudelijk ondersteund door de Werkveld LC-er. De adjuncten rapporteren en stemmen op uitvoeringsniveau af binnen het Programmteam.
- **Onderwijsontwikkelgroep:** uitvoering van het onderwijsontwikkelprogramma van het expertteam van het werkveld. Dit ontwikkelteam bestaat uit inhoudelijke expertdocenten (minimaal 2) en de ELO coördinator (gekoppeld aan het werkveld van het betreffende expertteam). De koppeling naar de praktijk/BPV wordt geborgd binnen de opdracht van de ontwikkelgroep. De onderwijsontwikkelgroep werkt samen met de collega's van de uitvoeringslocatie(s) en haalt inhoud op bij collega's van die locatie(s) in ieder geval op onderwijsontwikkeldagen.

De expertteams hebben dus impliciet een inhoudelijke verantwoordelijkheid voor "hun deel" van het opleidingsportfolio van het CITAVERDE College. Onderwijs uitvoering op locatie gebeurt onder integrale verantwoordelijkheid van de locatiedirecteur.

De CV-brede werkgroepen

De diverse expertteams worden gevoed door een aantal CV-brede werkgroepen. **Onder andere LOB.**

Er zijn twee werkgroepen die een stuk van het DNA van het CV-onderwijs borgen, Ondernemen en Green Science. Deze 'DNA'- werkgroepen bestaan uit maximaal 4 expertdocenten op dit thema, per locatie minimaal 1, inclusief de voorzitter. Zij evalueren een bepaald onderdeel van het CV-brede curriculum en stellen bij, ten dienste van de opleidingsprogramma's in het portfolio van het expertteam. Ook AVO is een CV-brede werkgroep die onder aanvoering van de LC-er AVO de diverse expertteams ondersteund en voor een CV breed programma zorgt op het gebied van Nederlands, MVT en rekenen, inclusief de keuzedelen.

De werkgroepen worden in het Programmteam MBO vertegenwoordigd, AVO door de AVO LC-er, Ondernemen en Green Science door een Adjunct die de werkgroep aanstuurt. De uitvoeringsteams op locatie voeren het programma uit dat door de werkgroepen is opgesteld. Zij worden betrokken bij onderwijsontwikkeling door input te leveren en mee te denken. Hiertoe worden in de reguliere lijn afstemmingsoverleggen georganiseerd.

Agendering en besluitvorming rondom gezamenlijke thema's en afstemming tussen locaties is belegd bij Stuurgroep MT (via programmaleiding). Vandaaruit zal een doorvertaling dienen plaats te vinden naar locatieplannen. Hiermee is het MT het sturend gremium voor zowel onderwijsontwikkeling als onderwijsuitvoering.

Bijlage I Overige taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden

<i>Programmateam MBO</i>	<i>Bewaken, afstemmen en door-ontwikkelen CITAVERDE brede perspectief; Afstemmen ontwikkelingen expertteams, doorvertalen naar CITAVERDE-brede ontwikkelingen; Ondersteunen en faciliteren bij het invullen van het didactisch concept bij onderwijsteams op locaties; Kwaliteitscheck onderwijsproducten. Bezetting: Voorzitter (locatiedirecteur) LC-ers, adjuncten, beleidsmedewerker MBO</i>
<i>ELO-expert:</i>	<i>omzetting van modules in Fronter. (Inrichten backoffice). Ondersteuning bij vertalen van content naar leermagazijn in ELO</i>
<i>Bureau Onderwijs</i>	<i>Bewaken CITAVERDE brede kaders, ondersteunen, inventariseren risico's en gevraagd en ongevraagd advies geven</i>