



JOB ACADEMY





JOB ACADEMY



HET SUCCES VAN DE JOB ACADEMY

Zowel studenten als schoolbesturen zijn het erover eens: de student heeft te weinig te zeggen op zijn eigen ROC. Ook wij van de Jongerenorganisatie Beroepsonderwijs (JOB) constateren al jarenlang dat verschillende pogingen om medezeggenschapsorganen voor studenten op te richten, op niets uitlopen. Daarom hebben wij de JOB Academy opgericht.

De JOB Academy is in september 2009 met een pilot van start gegaan op acht scholen. In juli 2010 eindigde de pilot en waren er zeven studentenraden opgericht. Een bijzondere prestatie. Maar er zijn niet alleen successen geboekt. We moesten flink wat hindernissen nemen en er zijn ook dingen misgegaan. Dit heeft informatie opgeleverd waar ROC's in de toekomst vruchten van kunnen plukken. Dat is geen overbodige luxe, want door de

nieuwe wet medezeggenschap moet vanaf 1 maart 2011 elk ROC een centraal medezeggenschapsorgaan voor studenten hebben.

Dit stuk is een beschrijving van de JOB Academy. Eerst kunt u lezen hoe het project van de grond is gekomen en welke doelen er zijn geformuleerd. Vervolgens gaan we in op de behaalde doelen en de succesfactoren, maar ook op de niet behaalde doelen en achterliggende oorzaken.

Wij eindigen dit stuk met een advies. We laten zien hoe u de JOB Academy kunt toepassen op uw eigen school en hoe u het tot een succes kunt maken.

**“ZONDER DIT PROJECT
WAS HET ONS NOOIT GELUKT
EEN STUDENTENRAAD
OP TE RICHTEN”**

HEIN DIJKSMA, BEGELEIDER ARCUS COLLEGE

VAN IDEE TOT PROJECT

JOB is de jongerenorganisatie die de belangen van mbo'ers behartigt. Daarom proberen we zo goed mogelijk op de hoogte te blijven van ontwikkelingen op ROC's. De afgelopen jaren zijn ons twee dingen opgevallen die geleid hebben tot de oprichting van de JOB Academy: ROC's hebben behoefte aan ondersteuning bij het oprichten van studentenraden en veel studenten kennen JOB niet. Twee totaal verschillende dingen, maar samen wel de basis voor de JOB Academy. We kwamen op het idee om mbo'ers als stagiairs in dienst te nemen en op ROC's in te zetten voor studenteninspraak. Daarnaast zouden ze de bekendheid van JOB kunnen vergroten. Het idee is uitgegroeid tot volwaardig gesubsidieerd project en ging in september 2009 met 16 stagiairs op acht ROC's van start.

EEN ONDERWIJSLEERBEDRIJF

Omdat de stagiairs op een ROC aan de slag zouden gaan, moest de JOB Academy een zogeheten onderwijsleerbedrijf worden. Dat is een bedrijf binnen het ROC waar stagiairs echte opdrachten uitvoeren die van verenigingen of organisaties komen. Het is dus niet te vergelijken met een 'normaal' leerbedrijf, waarbij de stage zich buiten het ROC afspeelt (bijvoorbeeld een restaurant of een ziekenhuis).

Om onderwijsleerbedrijf te worden, moesten we eerst erkenning aanvragen bij een kenniscentrum. Dit is een organisatie die onder andere in opdracht van het Ministerie van Onderwijs beoordeelt of een bedrijf capabel genoeg is om stagiairs in dienst te nemen en op te leiden. Voordat we deze erkenning konden aanvragen, moesten we duidelijke doelstellingen formuleren: wat wilden we met de JOB Academy bereiken?

DE DOELSTELLINGEN

Een onderwijsleerbedrijf wordt net zo beoordeeld als een normaal bedrijf met tastbare doelstellingen. Met de JOB Academy wilden we ons inzetten voor meer studenteninspraak en bekendheid van JOB. Dit heeft ons gebracht tot de volgende twee hoofddoelstellingen.

- Stabiele studentenraden oprichten (voor meer studenteninspraak).
- Informatiebalies voor en door studenten oprichten (voor meer bekendheid van JOB).

Daarbij wilden we een succesvol leerbedrijf oprichten dat leuke, leerzame en nuttige stages biedt. Dit waren we als belangenbehartiger van mbo'ers die zich ook inzet voor de kwaliteit van de stages, aan onze stand verplicht. Tot slot wilden we door de ervaringen meer kennis opdoen over studenteninspraak. De JOB Academy was immers nog in de experimentele fase en we waren ons ervan bewust dat we veel nieuwe dingen zouden proberen. De opgedane kennis wilden we gebruiken om de succesfactoren van studenteninspraak te ontdekken.

HET LEERBEDRIJF OPZETTEN

Om de JOB Academy van de grond te krijgen, moesten we het volgende doen: samenwerkingsverbanden aangaan met scholen, erkend worden als leerbedrijf en stagiairs werven. Hieronder volgt een beschrijving van deze drie processen.

De samenwerking met scholen

In eerste instantie schreven we alle scholen in Nederland aan. In een brief legden we heel kort uit wat het project precies inhield en wat de doelen waren. We hebben met alle geïnteresseerde scholen gesprekken gevoerd. Eerst met het College van Bestuur (CvB) om te

kijken of de intenties serieus waren. Daarna met contactpersonen die ons hielpen om het project te implementeren in de organisatie.

Toen alles rond was, tekenden we met het CvB een samenwerkingsovereenkomst voor één jaar. Na een intensieve wervingsperiode gingen we met de volgende scholen een samenwerkingsverband aan: ROC Flevoland, ROC Midden Nederland, Davinci College, Koning Willem I College, ROC Tilburg, ROC ter AA, Leeuwenborgh Opleidingen en het Arcus College.

De erkenning

Kenniscentrum ECABO erkende de JOB Academy als leerbedrijf. Het erkenningstraject bestond uit verschillende stappen. Allereerst schreven we een opleidingsplan. Hierin stonden de doelstellingen van de JOB Academy, en antwoorden op de volgende vragen. Hoe bereiken we deze doelen? Voor welke stagiairs is de stage bij de JOB Academy bedoeld? Hoe gaan we de stagiairs begeleiden? Welke opdrachten gaan de stagiairs uitvoeren? Wat is de planning? Hoe ziet de werkplek eruit? Wie is erbij betrokken? Tijdens het schrijven van dit plan was er veel contact met een senior opleidingsadviseur van ECABO.

Ten tweede moest het plan - nadat ECABO het had goedgekeurd waardoor de JOB Academy de status verwierf van aspirant leerbedrijf - geïmplementeerd worden op de acht ROC's. Verschillende opleidingsadviseurs van ECABO bezochten de ROC's om te controleren of dit gelukt was. Daarnaast benoemden ze eventuele verbeterpunten.

De laatste fase in het erkenningstraject vond halverwege het schooljaar plaats. De opleidingsadviseurs bezochten wederom de ROC's, maar dit keer om de stagiairs te interviewen (en te checken of eventuele

verbeterpunten doorgevoerd waren). De adviseurs keken of de stagiairs goed begeleid werden, goede werkzaamheden hadden, in een leerproces zaten en aan hun stagedoelen konden werken.

De werving van stagiairs

We moesten stagiairs uit heel Nederland werven. In het opleidingsplan stond dat we stagiairs van de opleidingen Marketing en Communicatie en Juridisch Medewerker Zakelijke Dienstverlening een stage konden aanbieden. De vacatures plaatsten we op onze eigen website en bij verschillende 'social media' (hyves, facebook). Als erkend leerbedrijf konden we ook op de website van ECABO advertenties plaatsen. Die is weer aangesloten bij stagemarkt.nl. Tot slot namen we ook rechtstreeks contact op met de stagecoördinatoren van de ROC's. Zij konden ons helpen bij de werving.

Deze laatste manier bleek goed te werken, want de stagecoördinatoren konden een voorselectie maken. De studenten die het beste bij de stage pasten, stelden ze aan ons voor. Dit was het geval wanneer een student zelfstandig en creatief was en 'feeling' had met de aard van de werkzaamheden. Hierop letten we ook bij de sollicitatiegesprekken, die we met de geschikte kandidaten inplanden. Tijdens deze gesprekken lieten we de kandidaten onder andere een casus oplossen. Daarin moesten ze aantonen de rol van belangenbehartiger te kunnen oppakken.

DE SAMENWERKING

JOB had de leiding en was verantwoordelijk voor de coördinatie van het project, dat op acht ROC's zou plaatsvinden. Bovendien ging JOB ook een deel van de begeleiding op zich nemen door het organiseren van trainingdagen. De dagelijkse begeleiding van de stagiairs lag bij de ROC's. Hieronder volgt een beschrijving van de rolverdeling.

De projectmedewerker van JOB

Dit was de 'bewaker van het idee'. Dit betekende dat hij het opleidingsplan schreef en erop toezag dat de ROC's dit op een juiste manier uitvoerden. Hiervoor ging hij de samenwerkingsverbanden met de ROC's aan, adviseerde over de implementatie van het project en bezocht de ROC's regelmatig om te overleggen met begeleiders en stagiairs. De stagiairs en de begeleiders moesten wekelijks aan de projectmedewerker rapporteren. Op die manier kon hij ook 'op afstand' op de hoogte blijven van de voortgang en indien nodig kon hij ingrijpen. Verder was de projectmedewerker verantwoordelijk voor de werving en plaatsing van de stagiairs en organiseerde hij de maandelijkse trainingdagen.

De stagiairs

De JOB Academy startte in september 2009 met een groep van 16 stagiairs. De ene helft kwam van de opleiding Marketing en Communicatie en de andere helft van de opleiding Juridische Medewerker Zakelijke Dienstverlening. Zij waren verantwoordelijk voor het opzetten en ondersteunen van de studentenraad en het opzetten en bemannen van de informatiebalie (JOBspot.) Zij kregen van de projectmedewerker globale planningen. Ze moesten deze zelf, samen met hun begeleider, vertalen naar weekplanningen.

De begeleiders

De stagiairs werden dagelijks aangestuurd en begeleid door medewerkers van het ROC. Deze begeleiding kan onderverdeeld worden in twee categorieën.

1. Op elk ROC was een procesbegeleider aanwezig. Dit was de dagelijkse begeleider van de stagiairs en tevens de contactpersoon van JOB, de stagedocenten (namens het ROC

van de stagiairs bezochten zij enkele malen een stageplaats) en de opleidingsadviseurs van ECABO. De procesbegeleider moest er voor zorgen dat de werkprocessen goed verliepen. Dit betekende dat:

- de werkplek in orde was;
- de stagiairs wisten wat ze moesten doen;
- de stagiairs zich aan afspraken hielden;
- de planning die was uitgezet werd aangehouden;
- de voortgang van de processen werd vastgelegd.

2. Naast procesbegeleiding moesten de stagiairs ook vakinhoudelijke begeleiding krijgen. Soms kon de procesbegeleider dit op zich nemen omdat hij deskundig was op één of beide vakgebieden. Maar als de procesbegeleider die deskundigheid niet bezat, werd er een vakinhoudelijk begeleider voor de stagiair gezocht. Deze moest de stagiairs begeleiden bij vakspecifieke werkzaamheden. Op ROC Tilburg bijvoorbeeld was de procesbegeleider hoofd Marketing. Hij was dus ook de vakinhoudelijk begeleider voor de stagiair Marketing en Communicatie. Hij kon echter de stagiair van de opleiding Juridisch Medewerker Zakelijke Dienstverlening vakinhoudelijk niet begeleiden. De juriste van de school werd gevraagd om dit te doen en zij wilde deze taak graag op zich nemen. Zij heeft de stagiair onder meer geholpen bij het opstellen van statuten voor de studentenraad.

**“DE JOB ACADEMY
IS MEER DAN ALLEEN
MAAR EEN STAGE”**

AHMED, STAGIAIR

DE RESULTATEN

We begonnen de pilot van de JOB Academy met twee hoofddoelstellingen: bekendheid voor JOB door middel van een JOB-informatiebalie en het oprichten van studentenraden (per ROC). Daarnaast wilden we een succesvol leerbedrijf oprichten en kennis over studenteninspraak vergaren. Deze waren overkoepelend en golden voor het hele project. Hieronder lichten we elke doelstelling toe en beschrijven we in hoeverre er resultaten zijn geboekt.

STABIELE STUDENTENRADEN OPRICHTEN

In de nieuwe wet medezeggenschap staat dat er vanaf 1 maart 2011 op elk ROC een centrale deelnemersraad moet zijn (in de wet heten studenten deelnemers). De centrale deelnemersraad houdt zich bezig met het schoolbeleid en oefent invloed uit met instemmingsrecht, initiatiefrecht, adviesrecht en het recht op informatie. De centrale deelnemersraad kan ondersteund worden door deelraden. Een deelraad is een studentenraad die zich specifiek richt op een bepaalde afdeling, locatie of opleiding. Ook kunnen er onder de deelnemersraad of de deelraad bepaalde commissies hangen, zoals de beleidscommissie, de activiteitencommissie of de feestcommissie.

Wat voor studentenraden (centrale deelnemersraden, deelraden of commissies zijn alle drie studentenraden) we met de JOB Academy wilden oprichten, konden we niet meteen bepalen. Dit is namelijk heel erg afhankelijk van de omvang en de organisatiestructuur van het ROC. De stagiairs zouden dit gaan onderzoeken en aan de hand van hun bevindingen een voorstel doen.

Wat wel al vast stond, was dat we stabiele studentenraden wilden oprichten. Een stabiele studentenraad voldoet aan de volgende kenmerken:

- er zit een vaste groep leden in;
- de raad vergadert regelmatig;
- er is een jaarplan;
- er is een duidelijke taakverdeling;
- er is een begeleider;
- er zijn statuten;
- alle benodigde faciliteiten zijn aanwezig (zoals een computer, een telefoon en een vergaderruimte);
- de studenten krijgen compensatie in de vorm van studiepunten of geld;
- de raad overlegt regelmatig met het bestuur of een bepaalde directie als het om een deelraad gaat.

Om bovenstaande opsomming te bereiken moeten er twee dingen gebeuren: er moeten studenten geworven worden en de studentenraad moet goed geïntegreerd worden in de organisatie.

De oprichting van stabiele studentenraden is op elk ROC anders verlopen. Hierna staat per ROC een beschrijving van de resultaten.

Heerlen

Het Arcus College heeft vier locaties in Heerlen. Het was nog niet gelukt om zelfstandig een centrale deelnemersraad op te richten.

Wel zijn er enkele studentenraden actief geweest, maar deze hebben nooit echt een rol van betekenis gespeeld.

De stagiairs gingen op alle locaties aan de slag en hielden zich bezig met de oprichting van een centrale deelnemersraad. Na enkele maanden was er een groep studenten gevonden die samen de centrale deelnemersraad wilden vormen. De stagiairs ondersteunden de raad en verstevigden zijn positie binnen de school. De raadsleden werden getraind en op het einde van het schooljaar werd er – als promotie van de raad – een groot feest georganiseerd voor de hele school.

Dordrecht

Het Davinci College heeft meerdere locaties in Dordrecht, Gorinchem en omgeving. De stagiairs gingen aan de slag op de locatie leerpark in Dordrecht. Studentinspraak was hier niks nieuws. De afgelopen jaren waren er regelmatig studentenraden actief en het College van Bestuur toonde betrokkenheid. Een locatie in Gorinchem beschikt ook over een locatieraad. Deze twee raden waren echter niet actief toen de stagiairs begonnen met hun stage.

De stagiairs gingen voortvarend te werk, want in november was de eerste raad actief in Dordrecht. De stagiairs gingen zich vervolgens ook inzetten voor een studentenraad op de locatie in Gorinchem en kort daarna was deze ook actief. Beide raden vergaderden regelmatig en er werd ook periodiek overlegd met het College van Bestuur.

De rest van het schooljaar hebben de stagiairs zich ingezet voor de continuïteit van de studentenraad en werkten ze aan het verstevigen van de positie van de studentenraad binnen de organisatie. Dat heeft een rooster van aftreden

en statuten opgeleverd. De studentenraden zijn ook getraind door de trainers van de JOB Academy en het lijkt er op dat de raden behoorlijk stabiel zijn en in september weer doorgaan waar ze gebleven waren.

Utrecht

ROC Midden Nederland is een immense school met meer dan veertig locaties en tienduizenden studenten. Het College van Bestuur huist zelfs op een aparte locatie waar geen onderwijs wordt gegeven. De stagiairs kwamen op de locatie Amerikalaan in Utrecht te zitten. Een bescheiden gebouw qua omvang, met een divers pakket aan opleidingen en studenten. Bij aanvang van de JOB Academy was er alleen op de ICT-afdeling een studentenraad, maar deze was niet stabiel. Enkele maanden na de start van het project was deze zelfs weer verdwenen. De stagiairs zouden zich inzetten voor een studentenraad die zich met de locatie bezighield. Dit project kon als voorbeeld dienen voor de andere locaties van het ROC. Vanuit de verschillende locatieraden zou dan een centrale deelnemersraad kunnen ontstaan.

In april 2010 zag de studentenraad van de Amerikalaan het licht. De leden kwamen van allerlei verschillende opleidingen. Ze waren helaas niet van alle niveaus, maar alleen van niveau 3 en 4. Ze vergaderden wekelijks en konden punten inbrengen bij het directieoverleg. Na de zomervakantie gaan ze weer verder en worden ze nog een dag getraind door trainers van de JOB Academy.

Helmond

ROC ter AA in Helmond heeft verschillende locaties in Helmond en omgeving. De voorzitter van het College van Bestuur gaf bij aanvang aan wel veel contact te hebben met studenten, maar nog geen ervaring te hebben met een

studentenraad. Het CvB huist op de locatie aan de Keizerin Marialaan, dezelfde locatie waar de stagiairs aan de slag gingen. Zij zouden zich aanvankelijk richten op een studentenraad voor deze locatie.

Deze zag in januari 2010 het licht. Alle raadsleden zijn getraind door de trainers van de JOB Academy en er is veel contact met het College van Bestuur.

Maastricht

Leeuwenborgh Opleidingen heeft verschillende locaties, onder andere in Maastricht en Sittard. Er was hier één studentenraad actief. Dit was een afdelingsraad voor Commercieel en Juridisch. De raadsleden kwamen van verschillende locaties. En de raad liep redelijk goed. Alle andere afdelingen werden niet vertegenwoordigd en er was geen contact met het College van Bestuur.

De eerste stagiairs bereikten niet veel en haalden hun stage niet. De stagiairs die vanaf februari aan de slag gingen, deden het stukken beter en hadden voor het einde van het schooljaar een raad opgericht voor de locatie aan de Sibemaweg in Maastricht. Alle andere dingen – zoals regels en trainingen – hadden ze ook geregeld.

Den Bosch

Het Koning Willem I College in Den Bosch had naar ons idee nog geen ervaring met studenteninspraak. De locatie waar de stagiairs actief waren, was aan de Vlijmenseweg. Een grote locatie met veel verschillende opleidingen.

Het oprichten van de studentenraad duurde lang en de stagiairs moesten veel hindernissen nemen. Op de valreep, vlak voor de zomervakantie, zijn er toch nog resultaten geboekt. Het lukte

de stagiairs om een groepje studenten bij elkaar te krijgen. Die waren weliswaar nog niet actief, maar kwamen wel een paar keer bij elkaar. Ze bespraken hoe zij vanaf het volgend schooljaar als studentenraad op de Vlijmenseweg actief konden zijn. Ook zijn ze getraind. De trainers van de JOB Academy leerden hun onder meer hoe ze studenten konden werven en meer gewicht konden geven aan hun raad. Er is tevens contact gelegd met de ondernemingsraad en het College van Bestuur. Ook hier is dus een goede basis gelegd voor volgend schooljaar.

Tilburg

Ook in Tilburg is het op de valreep gelukt om een raad in oprichting bij elkaar te krijgen. ROC Tilburg heeft meerdere locaties in Tilburg. Uit ons archiefmateriaal bleek dat ROC Tilburg in het verleden studentenraden heeft gehad, maar de afgelopen jaren was er geen studentenraad meer actief. Het College van Bestuur peilde de meningen van studenten door lunchgesprekken te organiseren.

De stagiairs gingen aan de slag op de locatie Stappegoorweg. Hier bevinden zich meerdere gebouwen. De stagiairs wilden beginnen met een raad per gebouw. Van hier uit kon er dan verder gekeken worden naar de uiteindelijke vorm van studenteninspraak. Na enkele maanden werd besloten de plannen te wijzigen en een raad voor de gehele locatie op te richten.

Tegen het einde van het schooljaar, na een wervende promotiecampagne, waren er meer dan veertig aanmeldingen voor de locatieraad. Een aantal van hen mocht de training van de JOB Academy volgen. Een eerste bijeenkomst konden we voor de vakantie helaas niet meer organiseren. Er was wel contact gelegd met het College van Bestuur.

In combinatie met het hoge aantal aanmeldingen is ook hiermee een goede basis gelegd voor volgend schooljaar.

Almere

ROC Flevoland kent meerdere locaties in Almere en Lelystad en is op eigen initiatief al behoorlijk vergevorderd met studenteninspraak. Er zijn verschillende deelraden, maar het is onduidelijk wat hiervan precies de omvang is. Ook is er een centrale deelnemersraad, maar deze is niet stabiel. De stagiairs gingen aan de slag op de locatie in Almere Buiten. Er zijn helaas geen resultaten geboekt, want twee maanden na de start werd het project hier beëindigd.

INFORMATIEBALIES (JOBSPOTS)

De JOB klachtenlijn staat bij tijd en wijle roodgloeiend. Toch hadden en hebben we het vermoeden dat relatief weinig studenten ons bellen als ze een probleem of een vraag over hun rechten en plichten hebben. De meeste ROC's hebben geen informatiebalie waar studenten terecht kunnen en de meeste studenten kennen ons niet. Een JOB-informatiebalie zou voor studenten echt toegevoegde waarde bieden. Ons idee was dat stagiairs die zelf nog student zijn, de balie moesten bemannen. Dat zou enorm drempelverlagend werken.

Vanaf september gingen de stagiairs aan de slag met het opzetten van deze informatiebalies. We hadden bedacht om de balie de JOBspot te noemen en als slogan hadden de stagiairs gekozen voor: 'De JOBspot, voor studenten door studenten.' Het doel was tweeledig: bekendheid voor JOB en een plek waar studenten met hun vragen en klachten zouden terecht kunnen. De stagiairs konden deze klachten dan in ontvangst nemen en de studenten doorverwijzen. De klachten konden gerapporteerd worden aan

het schoolbestuur, zodat duidelijk werd wat de problemen zijn. Tot slot kon de balie de brug slaan tussen de student en de studentenraad.

We begonnen dit project in de veronderstelling dat het vanzelf een succes zou worden. Mits we genoeg reclame maakten en we kritisch keken naar zowel de locatie als de inhoudelijke invulling. Eén jaar bleek echter onvoldoende om de JOBspot tot een succes te maken. Een enkele uitzondering daargelaten, was het aantal bezoekers bij de JOBspot veel te laag. De opkomst was over het gehele project genomen ongeveer één bezoek per week. Met als hoogtepunt tien bezoeken per week in Utrecht. Dit kwam vooral doordat de stagiairs in Utrecht bijzonder assertief waren en een enorme naam hadden opgebouwd binnen het ROC. Dit kunnen we echter niet als succesfactor meetellen, want ook de minder assertieve stagiairs willen we een goede stage kunnen aanbieden.

Het bezoek van studenten aan de JOBspot levert belangrijke input op voor de werkzaamheden van de stagiairs Zakelijke Dienstverlening. Daarnaast geeft het inzicht in de studententevredenheid. De gestelde doelen zijn helaas niet behaald. Over de oorzaken kunnen we slechts speculeren, maar het lijkt erop dat studenten liever hun klacht uiten bij een onafhankelijke organisatie dan bij een balie die onderdeel is van de school.

OPGEDANE KENNIS

Studenteninspraak werkt als het initiatief bij studenten zelf ligt en er behoefte is aan een informatiebalie voor studenten. Dat waren de uitgangspunten van de pilot van de JOB Academy. Het eerste uitgangspunt is deels bevestigd: het is gelukt om studentenraden op te richten. Over het tweede uitgangspunt kunnen

we nog geen uitspraken doen, want één jaar is te kort gebleken om de informatiebalies echt gestalte te geven in de ROC's.

Hieronder kunt u lezen wat de belangrijkste lessen geweest zijn van een jaar JOB Academy.

Verschil in efficiëntie bij oprichting van studentenraden

Sommige scholen lukte het om binnen een paar maanden studentenraden op te richten. Op andere niet en de vraag rees: waarom niet? Door de scholen met elkaar te vergelijken, zijn we tot de volgende conclusies gekomen.

- Studenten werven in de pauze werkt niet, korte presentaties geven tijdens de les wel.
- De stagiairs moeten niet teveel geprikkeld worden, maar door één iemand aangestuurd worden.
- De studentenraad moet gedetailleerd opgenomen zijn in het jaarplan van de school.
- De stagiairs moeten met concrete opdrachten bezig zijn. Wat goed werkt is dat ze zelf een plan mogen bedenken om studenten te werven voor de studentenraad. Wat niet werkt, is dat ze dit moeten vertalen naar een beleidsplan. Je kunt dit vergelijken met JOB. Hier wordt het beleid bepaald door het bestuur van mbo'ers, maar uitgevoerd door afgestudeerde beleidsmedewerkers.

Stage zakelijke dienstverlening werkt niet

Alle stagiairs gaven aan dat het een leuke en leerzame stage was. Voor studenten Zakelijke Dienstverlening is de JOB Academy echter niet geschikt. De werkzaamheden sloten niet genoeg

aan. Juridisch werden ze onvoldoende op de proef gesteld: de vragen die bij de JOBspot gesteld werden, waren vaak te simpel. Daarnaast kwamen ze aan dossiervorming en -kennis nauwelijks toe, doordat studenten de JOBspot te weinig bezochten en de studentenraden pas net waren begonnen.

Begeleiding en planning JOB niet optimaal

Over het algemeen, een uitzondering daargelaten, waren de stagiairs ontevreden over de begeleiding vanuit JOB. Dit was namelijk de opdrachtgever en daarom hadden ze wekelijks contact en feedback op hun resultaten verwacht. Aan deze verwachting kon JOB helaas niet voldoen, want er was maar één projectmedewerker van JOB. Hij kon meestal niet vaker dan één keer per maand schoolbezoeken inplannen. Dat heeft vooral te maken met het feit dat er acht scholen - verspreid over heel Nederland - meededen aan het project. De projectmedewerker moest vooral de eerste paar maanden op zijn tenen lopen om alles te coördineren. Het zou een stuk beter zijn gegaan als er minder scholen hadden meegedaan.

Ook de begeleiders van de ROC's waren niet allemaal tevreden. Hun ontevredenheid ging over de planning, of beter gezegd het gebrek daaraan, en wederom de begeleiding. De begeleiding is al besproken, maar over de planning valt nog wel wat te zeggen. In principe is tijdens het schrijven van het opleidingsplan over alles nagedacht. De planning en begeleiding waren opgenomen in het plan en zijn - redelijk naar tevredenheid van de projectmedewerker, alsmede de opleidingsadviseurs van ECABO - uitgevoerd. Het probleem was vooral het gebrek aan communicatie tussen de projectmedewerker, de stagiairs en de begeleiders. De begeleiders hadden het opleidingsplan goed moeten lezen, dan hadden ze geweten wat de planning was.

Sommige begeleiders hadden dit niet gedaan, daardoor hadden ze het idee dat er geen planning was. De projectmedewerker had dus duidelijker moeten zijn over het belang van het opleidingsplan.

Wat de begeleiding betreft was in het plan opgenomen dat JOB hier een kleine rol in zou vervullen. Dit is echter niet duidelijk gecommuniceerd naar de stagiairs en de begeleiders. Zij hadden meer begeleiding vanuit JOB verwacht dan in de werkelijkheid het geval was.

EEN SUCCESVOL LEERBEDRIJF

De JOB Academy heeft als leerbedrijf in een jaar tijd 27 stagiairs in dienst gehad. Daarvan hebben er 23 hun stage met een voldoende afgerond, drie met een onvoldoende en bij één persoon is de stage voortijdig afgebroken. De vier stagiairs die de stage niet hebben gehaald, behoorden allemaal tot de eerste groep. De tweede groep begon in februari, na een korte tussentijdse evaluatie van onze kant. Deze evaluatie heeft er toe geleid dat van de tweede groep alle stagiairs hun stage positief hebben afgerond.

We zijn redelijk tevreden over de resultaten en vinden zelf dat we een succesvol leerbedrijf hebben opgericht. Er zijn echter meer redenen die deze conclusie rechtvaardigen. Hieronder kunt u lezen welke.

De stagiairs vonden het leuk

Uit de evaluaties bleek dat alle stagiairs het leuk vonden om stage te lopen bij JOB. Zelfs de stagiairs die uiteindelijk de stage niet haalden, vonden het een prettig leerbedrijf met een goede sfeer. Een kanttekening bij deze uitkomst: een kwart van de stagiairs gaf aan alleen bepaalde onderdelen van de stage leuk

te vinden. Ongeveer 10 procent gaf aan dat hun verwachtingen niet waren uitgekomen. Als unaniem pluspunt werden de JOB Academy terugkomdagen genoemd.

De stagiairs vonden het leerzaam

Een stage is over het algemeen geslaagd, als de stagiair uitdagende werkzaamheden heeft die aansluiten bij de doelstellingen van de opleiding. Deze staan beschreven in de kwalificatiedossiers van de kenniscentra en zijn meestal verwerkt in stagehandleidingen van de school. Als aan het einde van de stage competenties (vakinhoudelijke of procesmatige vaardigheden) die hierin beschreven zijn, kunnen worden afgevinkt, haalt de stagiair een voldoende en is de school tevreden. Hier konden en wilden wij natuurlijk niet omheen. Tegelijkertijd vonden wij het ook belangrijk dat de stagiairs de stage als leerzaam en nuttig ervoeren en de stagperiode afsloten met het gevoel dat ze echt iets geleerd hadden. Dit was ook het geval. Meer dan 90 procent van alle stagiairs gaf aan dat de stage - in meer of mindere mate - leerzaam was. Het viel ons op dat dit gevoel zich vaak richt op een specifieke vaardigheid. Zo waren er enkele stagiairs die aangaven dat ze hadden geleerd om zelfstandig te werken en initiatief te tonen. Ook waren er enkele stagiairs die hadden geleerd om presentaties te houden en mensen aan te spreken.

Bijna alle stagiairs gaven aan dat ze de aard van de werkzaamheden leerzaam vonden. Leerzamer dan bij andere stages die ze hadden gedaan: het oprichten van studentenraden en alles wat hierbij komt kijken, bleek leerzamer dan een website van een bedrijf onderhouden of intakegesprekken afnemen bij een uitzendbureau.

Positieve feedback specialisten

Vanaf het begin van de JOB Academy hebben we contact onderhouden met opleidingsadviseurs

van ECABO en stagedocenten van de ROC's. Dit was bedoeld om de kwaliteit van de stage te waarborgen. Ze gaven aan dat de werkzaamheden voldoende aansloten bij de eisen van de opleiding, dat de stagiairs de stage positief ervoeren en dat de begeleiding op school goed was. Ook kwamen er nog punten naar voren als: zeer uitdagende werkzaamheden, dynamische werkomgevingen waar veel contacten op worden gedaan en goede trainingen die mooi aansluiten bij de opdrachten.

**“HET LEUKSTE AAN DE JOB ACADEMY
VOND IK OM STAGE TE LOPEN
EN OP TE KOMEN VOOR DE BELANGEN
VAN STUDENTEN”**

MOHAMMED, STAGIAIR

VERKLARING VAN DE SUCCESSEN

Om het succes van de JOB Academy voort te kunnen zetten, is het van belang de succesfactoren te benoemen en te verklaren. Er zijn in onze ogen verschillende factoren die bijgedragen hebben aan het succes. Hieronder staan ze beschreven.

De voorbereiding

Het project was goed voorbereid. Dit heeft ertoe geleid dat ECABO de JOB Academy als onderwijsleerbedrijf erkende. Deze erkenning was niet alleen noodzakelijk, het was ook een voorwaarde voor succes. Want om erkend te worden, moest er een goed plan liggen. En dit plan vormde de basis onder het succesvolle project.

Ook is er veel tijd geïnvesteerd in samenwerking met de scholen. Ondanks dat sommigen begeleiders niet 100 procent tevreden waren over de samenwerking, waren er duidelijke afspraken, was er een jaarplanning en een taakverdeling. De projectmedewerker moest in principe alleen maar inspringen als het plan niet goed werd uitgevoerd. Dit gebeurde enkele keren en dat was dan vooral omdat de begeleiders zich niet aan het opleidings-plan hielden of de stagiairs hun taken niet goed uitvoerden. Aan de voorbereiding lag het niet.

De trainingen

De stagiairs begonnen hun stage altijd met een startweek. Dan werden ze drie opeenvolgende dagen getraind. De trainingen gingen over studenteninspraak, jongerencommunicatie en vaardigheden als presenteren en plannen. De stagiairs gaven aan dat ze de trainingen leuk en leerzaam vonden en bovendien zeer handig toe te passen op de werkvloer. Na de startweek werd

er een maandelijkse terugkomdag georganiseerd. Er werden dan weer trainingen gegeven en de ervaringen uit de praktijk werden gebruikt om van te leren. Elke maand moesten de trainingen de stagiairs bewust maken van het proces waar ze deel van uitmaakten en weer een stapje dichter richting het einddoel brengen. Er waren verschillende trainingsbureaus ingehuurd om trainingen te geven.

Niet alleen de stagiairs werden getraind, maar de studentenraden ook. Deze trainingen werkten enorm motiverend en gaven de studentenraad bovendien allerlei handreikingen om mee aan de slag te gaan. Uit de evaluaties bleek dat de studentenraden unaniem tevreden waren over de trainingen. Om ervoor te zorgen dat de studentenraden actief blijven, wordt er in september/oktober nog een trainingsdag georganiseerd voor de studentenraden die vanuit de JOB Academy opgericht zijn.

De begeleiding

Enkele uitzonderingen daargelaten waren de stagiairs tevreden over de begeleiding op school. Dat bleek ook uit de resultaten. Als de band tussen de stagiair en de begeleider goed was, werden er meer resultaten geboekt dan wanneer deze vertroebeld was. Conclusie: goede begeleiders hebben bijgedragen aan het succes van de JOB Academy.

De stagiairs

Ondanks alle trainingen, coördinatie en begeleiding moesten de stagiairs uiteindelijk het initiatief nemen. Dat was dan ook het idee van het hele project. Dit betekende dat de stagiairs het konden maken of kraken. Gemotiveerde en enthousiaste stagiairs hebben veel bereikt en ook veel geleerd. Op de scholen waar de beste resultaten geboekt zijn, waren de begeleiders het meest tevreden over de stagiairs.

DE JOB ACADEMY OP UW SCHOOL?

We hopen dat u nu overtuigd bent van het succes van de JOB Academy en dat u dit concept ook toe wilt passen op uw school.

Om u hierbij te helpen hebben we de te nemen stappen in een overzicht gezet. Als u nog vragen heeft, kunt u altijd contact opnemen met JOB.

STAP 1: INITIATIEFNEMERS ZOEKEN

Voor het oprichten van een studentenraad heeft u initiatiefnemers nodig. Dit kunnen docenten, stafmedewerkers, leden van de ondernemingsraad of studenten zijn. Ook kunnen het, zoals bij de JOB Academy, mbo-stagiairs zijn die dit als stageopdracht doen. Zij moeten uiteraard wel begeleid worden.

STAP 2: DOE MARKTONDERZOEK

Onderzoek hoe een studentenraad het beste als 'product' verkocht kan worden aan studenten. De uitkomsten van dit onderzoek kan de basis vormen voor een succesvolle campagne. Als meer studenten zich aanmelden voor de studentenraad dan er plek is, kunnen er verkiezingen georganiseerd worden.

- Een marktonderzoek is een goede opdracht voor stagiairs Marketing en Communicatie. Zij kunnen een enquête opstellen, deze afnemen en de resultaten verwerken tot een campagneplan. Als u interesse heeft, kunt u contact opnemen met ECABO om erkenning aan te vragen.
- Het organiseren van verkiezingen is ook een leuke opdracht voor stagiairs Marketing en Communicatie, met uitstroomprofiel evenementbranche.

STAP 3: ONDERZOEK HOE DE STUDENTENINSPRAAK HET BESTE KAN WORDEN OPGENOMEN IN HET MEDEZEGGENSCHAPSSTATUUT

Volgens de wet moet elke school een centrale deelnemersraad hebben die meebeslist over het beleid van de school. Hiervoor heeft de centrale deelnemersraad instemmingsrecht, initiatiefrecht, adviesrecht en recht op informatie. Hoe dit vorm wordt gegeven, moet elke school vastleggen in een medezeggenschapsstatuut.

In het medezeggenschapsstatuut kunt u vastleggen hoe de centrale deelnemersraad deze rechten gaat gebruiken. Met wie overleggen ze? Over welke dingen mogen ze meebeslissen? Waar gaan ze zich mee bezig houden?

Ook kunt u vastleggen hoe de raad samengesteld wordt. Kan iedereen kandidaat worden? Of is dit voorbehouden aan klassenvertegenwoordigers?

U kunt er ook voor kiezen dat de centrale deelnemersraad een overkoepelend overlegorgaan wordt van meerdere deelraden. Deze deelraden kunnen er per locatie of opleidingsunit zijn. Een deelraad kan ook een commissie zijn. Denk aan een feestcommissie, beleidscommissie of activiteitencommissie.

- Ook stagiairs kunnen onderzoeken hoe studenteninspraak het beste vastgelegd kan worden in het medezeggenschapsstatuut. Zij kunnen onderzoeken wat de studenten in de school het meest wenselijk vinden. Ook kunnen zij overleggen met de ondernemingsraad. Na hun onderzoek kunnen zij een presentatie geven aan beleidmakers. Aan-gezien het doen van dit onderzoek een moeilijke opdracht is, kunnen de stagiairs het beste in duo's werken. Onder intensieve begeleiding.

- U kunt ook via JOB in contact komen met andere scholen en hun voorbeelden gebruiken.
- Zorg ervoor dat in de centrale deelnemersraad een vaste groep studenten zit en niet bij elke vergadering weer iemand anders.

STAP 4: BUDGETPLAN OPSTELLEN

Een studentenraad kost geld. Maar het levert een wezenlijke bijdrage aan de kwaliteit van het onderwijs. Zelfs financieel kan uw school er op vooruit gaan. De hoogte van het bedrag dat voor de studentenraad in het jaarplan opgenomen kan worden, hangt heel erg van de school af. U kunt de volgende uitgavenposten (die in onze ogen erg nuttig zijn) in uw balans opnemen.

- Vergoeding voor de raadsleden (tussen de 20 en 100 euro per maand, vaak 50 procent meer voor de voorzitter van de raad)
- Uren voor de docent/begeleider van de raad (voor aantal: zie taakomschrijving bij stap 7, 1 fte volstaat)
- Budget voor de studentenraad om zichzelf te promoten en/of leuke/nuttige dingen te organiseren. Denk aan een jaarlijks feest. Dit draagt enorm bij aan de positie van de raad onder studenten.
- Budget voor gemaakte onkosten en/of middelen (briefpapier, kopieerkosten etc.).
- Budget om jaarlijks verkiezingen te organiseren (posters, verkiezingsavonden).
- Budget om de stagiairs die de raad ondersteunen een stagevergoeding te geven.

- Communicatiemiddelen (telefoon, computer).
- Een vergaderruimte (hoeft geen vaste te zijn, maar dit is wel beter).
- Een balie om spreekuur te houden voor studenten.
- Jaarlijkse introductietrainingen van een trainingsbureau.

- U kunt de raad uitnodigen om zelf na te denken over bovenstaande opsomming. Zij kunnen dan met een voorstel komen en deze met onderbouwingen aan u presenteren.

STAP 5: BEPAAL HOE RAADSLEDEN INHOUDELIJK GECOMPENSEERD WORDEN

U kunt de raadsleden compenseren in studiepunten en tijd. Samen met medewerkers uit het onderwijsproces kunt u aan de hand van de competentiematrix bepalen met welke competenties de raadsleden bezig zijn. Deze competenties hoeven ze dan niet meer te behalen voor andere vakken (denk bijvoorbeeld aan burgerschapscompetenties).

- U kunt de raadsleden een certificaat geven nadat ze een bepaalde periode in de studentenraad hebben gezeten.

STAP 6: DE MOGELIJKHEID OM EEN VAST VERGADERTIJDSTIP IN TE PLANNEN (BINNEN SCHOOLTijd)

Het is altijd lastig om met een studentenraad vergaderingen in te plannen. U hebt namelijk te maken met studenten van verschillende opleidingen met uiteenlopende roosters. En als u de vergaderingen buiten schooltijden plaats laat vinden, is deelname aan de studentenraad

voor studenten bijzonder onaantrekkelijk. Het beste kunt u een vast vergadertijdstip inplannen en met de opleidingsmanagers afspreken dat de raadsleden dan worden uitgeroosterd. Onder voorwaarde dat ze met de desbetreffende docenten afspraken maken om de gemiste les in te plannen.

- U kunt aan de studentenraad voorleggen dat ze zelf mogen bepalen wanneer ze vergaderen, ook tijdens de les.

STAP 7: DE RAAD HELPEN MET HET OPSTELLEN VAN EEN DEELNEMERSSTATUUT

De studentenraad moet statuten hebben. Deze statuten moeten door de raad zelf goedgekeurd worden. Wettelijk moet dit eens in de vier jaar, maar het lijkt ons het beste dat dit elk jaar gebeurt. De studentenraad mag zelf ook te allen tijde de statuten aanpassen.

- U kunt bij JOB voorbeeldstatuten aanvragen. Deze kunt u dan aan de raad voorleggen en aanpassen op uw school.
- Als er eenmaal statuten zijn, kunt u deze het beste elk jaar weer onder de aandacht van de nieuwe raad brengen.
- Dit is een leuke opdracht voor stagiairs van juridische opleidingen. Zij kunnen de statuten 'vertalen' naar concrete vragen, deze voorleggen aan de studentenraad, de statuten aanpassen en door de raad goed laten keuren. U kunt contact opnemen met ECABO om hier erkenning voor aan te vragen.

STAP 8: EEN BEGELEIDER ZOEKEN

De begeleider van de studentenraad vervult een belangrijke taak. Met name in de opstartfase

en daarna om de continuïteit te bewaken. Dit betekent dat de begeleider de kersverse raad op gang helpt, maar vervolgens een stapje terug doet. Hij grijpt pas in als het mis dreigt te gaan. Bijvoorbeeld als raadsleden ermee stoppen. Dan zorgt hij ervoor dat de raad niet uit elkaar valt. De begeleider moet het vooral doen omdat hij het leuk vindt, maar als het bijvoorbeeld een docent is, kan hij wel voor 0,1 fte uitgeroosterd worden. Inhoudelijk gezien moet de begeleider absoluut op de achtergrond blijven.

- Laat de studentenraad zelf een profiel maken voor de begeleider. De raad weet zelf het beste wat hij wil. Leden van de studentenraad moeten ook de mogelijkheid hebben om de begeleider te 'ontslaan' als ze niet tevreden zijn. Dit kan opgenomen worden in de statuten.

STAP 9: DE EERSTE BIJeenKOMST VOORBEREIDEN

Als de studentenraad voor het eerst bijeenkomt, is het voor de leden misschien nog niet duidelijk wat zitting in de raad inhoudt. De begeleider kan deze bijeenkomst dan ook het beste voorzitten en hier uitleg over geven. Het zou helemaal goed zijn als er op de eerste bijeenkomst een ervaringsdeskundige, bijvoorbeeld iemand van JOB, komt vertellen hoe het is.

Tijdens de eerste bijeenkomst kan de training voor de studentenraad worden ingepland. Deze training is een behoorlijke investering in de raadsleden. Raadsleden die voor langere tijd in de raad blijven, komen daarom het meest in aanmerking voor de training. Daarom kunt u op de eerste bijeenkomst het beste duidelijk uitleggen wat het inhoudt om in de raad te zitten en hoeveel tijd ze er aan kwijt zijn.

STAP 10: TRAININGEN ORGANISEREN

Trainingen kunnen de studentenraad veel goeds brengen. Het bereidt ze goed voor op hun taken, zorgt voor een teamgevoel en het werkt bovendien enorm motiverend. Het beste kunt u de trainingen na de eerste bijeenkomst, aan het begin van het schooljaar, inplannen. Met de JOB Academy kozen wij voor twee trainingsdagen met een terugkomdag. Tijdens deze terugkomdag, die een paar maanden later is, wordt besproken hoe de planning verloopt, welke problemen er zijn etc. Er zijn verschillende trainingsbureaus die dergelijke trainingen verzorgen. JOB kan u hierover adviseren. Het ene bureau past beter bij uw school dan het andere.

- ↘ Trainingen zijn behoorlijk prijzig. Mocht het niet in het budget van uw school passen of zijn er bij u op school te veel actieve studenten, dan kunt u ook gebruik maken van de medezeggenschaps cursussen die JOB aanbiedt.

**STAP 11: ZORGEN VOOR EEN
TAAKVERDELING**

Tijdens de trainingen leren de raadsleden dat de studentenraad een taakverdeling moet hebben. Zorg dat deze vast wordt gelegd en dat iedereen zich eraan houdt.

- ↘ Sommige taken van de studentenraad, die weinig inhoudelijk zijn - denk aan vergaderingen inplannen, agenda's maken, communicatie, dossiers bijhouden - kosten veel tijd. U kunt ervoor kiezen deze door stagiairs te laten doen. Neem contact op met ECABO voor erkenning.

**STAP 12: ZORGEN VOOR EEN
JAARPLANNING**

Alle raadsleden hebben in het begin vaak grootse plannen. Tijdens de trainingen worden deze omgezet in een jaarplan. Daarin staat globaal wat ze dat jaar willen bereiken en hoe ze dat gaan doen. Dit biedt overzicht voor de raadsleden!

STAP 13: PERIODIEK OVERLEG INPLANNEN

Het College van Bestuur kan het beste ook betrokken zijn bij de studentenraad. Bovendien dient het CvB de studentenraad te consulteren bij bepaalde beslissingen. Plan daarom aan het begin van het schooljaar een aantal periodieke overleggen in, ongeveer vijf per jaar. Het CvB kan dan ook een soort coachende functie voor de studentenraad hebben.

**STAP 14: HOUD DE STUDENTENRAAD
LEVEND!**

Studentenraden hebben in het verleden nogal eens de neiging gehad om uit elkaar te vallen. Oorzaken hiervoor zijn: ongemotiveerde raadsleden, onprettige samenwerking of tijdgebrek vanwege school of stage. Als dergelijke problemen voorkomen, zorg dan dat u er op tijd bij bent en dat het opgelost wordt.

HOE IS JOB ACADEMY ONTSTAAN

Het mbo is een dynamische wereld, voortdurend in beweging. Het is ook een wereld van paradoxen. Er worden onderwijsvernieuwingen ingevoerd waarbij de individuele student centraal moet staan, maar tegelijkertijd vinden er enorme schaalvergrotingen plaats waardoor de student niet meer is dan een van de tienduizenden 'consumenten'. Het mbo is ook een wereld van uitersten. Jaarlijks studeren vele studenten af en beginnen goed voorbereid aan een veelbelovende carrière op de arbeidsmarkt. Maar elk jaar hebben we ook weer te maken met wanbeleid op enkele scholen waar studenten de dupe van zijn en onvolwaardig onderwijs genieten. Vooral dit laatste komt veelvuldig naar voren in de media. Vanuit alle mogelijk denkbare hoeken worden er meningen ingebracht. De MBO Raad wilt de reputatie van het mbo oppoetsen, de Tweede Kamer stelt kritische vragen aan de staatssecretaris, het ministerie heeft de Onderwijsinspectie en het procesmanagement MBO 2010 die zich respectievelijk bezig houden met onderwijskwaliteit en onderwijsvernieuwingen. Dan heb je nog JOB, die de belangen van de studenten behartigt. Allemaal claimen ze te weten wat het beste is voor de 'student'. Maar er is natuurlijk maar één iemand die dat het beste weet: de student zelf.

Toch zijn zowel studenten als schoolbesturen het er unaniem over eens: de student heeft te weinig te zeggen op zijn eigen school. Al jarenlang constateert JOB dat allerlei verschillende initiatieven op scholen (zowel vanuit de student als vanuit de directie) om een medezeggenschapsorgaan voor studenten op te richten, op niets uitlopen. Dit gegeven heeft geleid tot het idee van de JOB Academy.

Drie jaar geleden begon het met een idealistisch en haast utopisch idee. Het toenmalig bestuur is na meerdere brainstormsessies tot een plan gekomen. Dit plan kende de volgende uitgangspunten.

- JOB een gezicht geven op de school.
- De naamsbekendheid en het draagvlak van JOB vergroten.
- Scholen ondersteunen bij het oprichten van studentenraden.
- De student centraal stellen in de school.
- De communicatie tussen de student, de studentenraad, kwaliteitszorg, de docenten en het CvB stroomlijnen.

Door de beleidsmedewerkers van JOB is het plan van het bestuur vertaald naar een subsidieaanvraag. De subsidie werd verstrekt en er kon een nieuwe medewerker aangenomen worden om het plan uit te voeren.

HOE ZIJN WE TOT DIT STUK GEKOMEN?

We hebben op verschillende manieren informatie ingewonnen om een helder beeld te krijgen van het verloop van het project en de opgedane ervaringen.

Rapportages door stagiairs

De stagiairs kregen van de project-medewerker opdrachten die ze moesten uitvoeren. Deze moesten ze bespreken met hun begeleider en wekelijks vastleggen in een planning. Deze planning werd opgestuurd naar de projectmedewerker en na goedkeuring konden ze hiermee aan de slag. Aan het eind van de week moest er dan een rapportage gemaakt worden over het verloop van de planning. Al deze rapportageformulieren geven een goed beeld van hoe het op elke school verlopen is en wat er goed ging en wat niet.

Rapportages door begeleiders

De begeleiders moesten ook elke week een rapportageformulier opsturen. Hierdoor werd het beeld dat de stagiairs weergaven in hun rapportages wat betrouwbaarder.

Evaluatieformulieren

Er werden verschillende evaluatieformulieren ingevuld. Na elke training vulden de stagiairs en de studentenraden een formulier in en van de trainers werd hetzelfde gevraagd. Tevens vulden de stagiairs en de begeleiders aan het eind van de stage een formulier in.

Evaluatiebijeenkomsten

Aan het eind van de stagperiodes organiseerden we afsluitingsbijeenkomsten voor de stagiairs. De stageperiode werd in spel- en debatvorm – onder leiding van een trainer – geëvalueerd en de goede en de verbeterpunten werden benoemd. Alles werd vastgelegd en gebruikt voor de eindevaluatie.

Evaluatiegesprekken

Op elke school hielden we met de betrokkenen een evaluatiegesprek en van beide kanten werden de goede en de verbeterpunten benoemd.

Colofon

Dit JOB Academy-rapport is een product van JOB en is een inhoudelijke handreiking aan docenten en bestuurders die zich actief (willen) bezighouden met medezeggenschap en studentenparticipatie.

Tekst

Maarten Intema

Ontwerp

Stratford Design

Met dank aan alle actieve leden en medewerkers van JOB. Speciale dank is JOB verschuldigd aan alle (medewerkers op) roc's en stagiairs die met JOB het avontuur van het JOB Academy project zijn aangegaan.

De JOB Academy kwam tot stand dankzij een financiële bijdrage van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

ONDER
WIS
CULTUUR
EN
WETENSCHAP

Ministerie van Onderwijs,
Cultuur en Wetenschap

Copyright

Dit rapport mag met bronvermelding vrij gekopieerd worden. Ook kunnen exemplaren van het rapport worden (na)besteld bij JOB via 020-5244050. Voor het rapport wordt slechts een bijdrage in verzend- en administratiekosten gerekend.



