



Zadkine Business College:

‘Studenten optimaal helpen op weg naar veranderde markt’

Met een persoonlijke leerlijn maakt het Zadkine Business College studenten bewust dat zij naast vakinhoudelijke kennis ook moeten werken aan hun persoonlijke vaardigheden. Om zo beter te kunnen toetreden tot de veranderde arbeidsmarkt. Voor vernieuwd onderwijs zette het ZBC een omvangrijk innovatieproces in. Met Leren zichtbaar maken, impact coaches, challenges en start ups als essentiële elementen.

In de regio Rotterdam biedt het Zadkine Business College (ZBC) 33 mbo-opleidingen aan in zakelijke dienstverlening, commercie en retail. Het ZBC telt zo’n 3.600 studenten en 250 docenten. Deze docenten werken in dertien onderwijsteams. In september 2020 startte het ZBC met een driejarig innovatieprogramma. Daarbij werken alle medewerkers van het college met meer dan vijftig bedrijven samen om met elkaar het gehele onderwijs inhoudelijk te vernieuwen. Ook worden mogelijk nieuwe opleidingen ontwikkeld. “Werk en arbeidsmarkt transformeren snel. Daarnaast vraagt het bedrijfsleven, meer dan in het verleden, persoonlijke vaardigheden. En ook de student van nu is anders dan voorheen. Met de vernieuwing van ons onderwijs spelen wij straks beter op deze aspecten in”, verzekert Peter Speekenbrink, mededirecteur Zadkine Business College.

Persoonlijke leerroute

“Bedrijven sterker bij de opleidingen betrekken; dat doen we onder meer met gastlessen, werkbezoeken, hybride opdrachten en flexibele (internationale) stages. Verder verminderen we de examendruk, doordat studenten tijdens hun opleiding een portfolio gaan bijhouden. Daarmee tonen zij dat ze hun kennis en vaardigheden vergroten en op weg zijn naar het diploma. En we bieden de student de mogelijkheid om via een persoonlijke leerroute zijn of haar opleiding te verbreden, verdiepen, versnellen of vertragen”, zegt Peter.

Omvangrijk proces

De verandering van het onderwijs is een omvangrijk proces dat al veel eerder startte dan september vorig jaar. “Het begon met een vernieuwde visie op economisch beroepsopleiding. Tijdens maandelijkse bijeenkomsten deelden de onderwijsteams met elkaar vervolgens hun ideeën voor innovatie en verbetering. Ook stelden we werkgroepen – start-ups – samen die hun ideeën aan de ruim vijftig bedrijven voorlegden. En die gaven op hun beurt weer waardevolle feedback, waarbij ze aangaven persoonlijke vaardigheden inmiddels ook heel

belangrijk te vinden. Tussentijds organiseerden we vijf studiedagen voor alle medewerkers om hen goed op de hoogte te houden van het proces. Ook intern vergt dat de nodige aandacht. Denk aan huisvesting, ICT en een andere invulling van lesroosters. Hoe gaan we bijvoorbeeld om met aanwezigheidsregistratie als studenten straks vaker 'buiten' werken... en dus leren?"

Met challenges van student eigen regisseur maken

Centraal in elke opleiding staan challenges. Rond deze 'uitdagingen' organiseert het Zadkine Business College het gehele onderwijsaanbod. Ook de uitgangspunten van Leren zichtbaar maken komen hierin terug. Aan de hand van de challenges werken studenten aan hun professionele en persoonlijke ontwikkelingslijn. Stel, een challenge is ingebracht door een bedrijf, dat graag een marketingplan voor zijn onderneming wil laten schrijven. Je moet als student dan onderzoeken wat je daarvoor nodig hebt. Dat is heel wat; je hebt kennis nodig van marketing, communicatie, economie en Nederlands, om maar wat te noemen. Met begeleiding van een coach bepaal je straks zelf wanneer, wat en waar je die kennis haalt. Bijvoorbeeld een extra workshop Nederlands, waarbij je leert hoe zo'n plan te schrijven. Op deze manier bevordert je de eigen regie en de motivatie van de student. Die ziet meer de relevantie van het leren en maakt beter de transfer naar de praktijk. Het geïntegreerde van zo'n challenge is dat je dus allerlei vakkennis moet opdoen om één zo'n opdracht te kunnen voltooien. Peter: "Naast de inhoudelijke vakkennis doet ook de persoonlijke kant van de medewerker er steeds meer toe. Zoals gezegd vinden bedrijven sociale vaardigheden minstens zo belangrijk. Klantcontact speelt immers al een grote rol. Waren voorheen bedrijven als Makro of Sligro vooral leveranciers waarbij alle producten 'gewoon' op pallets stonden, nu zijn het belevingsvolle winkels waarbij er corners zijn om wijn, kaas en andere zaken te presenteren en te proeven. Sociale interactie dus."

Vakdocent wordt ook coach

Om de professionele ontwikkeling en de persoonlijke leerlijn te waarborgen, wordt de leraar ook coach", vult Ilse Marks aan. Ilse is onderwijsadviseur bij OnderwijsAdvies en al geruime tijd bij het ZBC betrokken. "Voorheen was de docent specialist in zijn eigen vak, bijvoorbeeld op het gebied van marketing of arbeidsrecht. In de nieuwe situatie blijft hij die vakdocent, maar ondersteunt hij ook diverse leerlingen bij bijvoorbeeld het maken van keuzes die nodig zijn voor hun eigen leerproces. Als coach kijkt hij dus breder dan naar zijn eigen vak. Met een helicopterview volgt hij de student in zijn ontwikkeling. Ook hij moet daarom op de hoogte zijn van de uitgangspunten van Leren zichtbaar maken."

Opleiden tot impact coach

Het denken vanuit Leren zichtbaar maken zit volgens Ilse al in het bloed van het ZBC. "Maar dat concreet naar het onderwijs vertalen, blijkt lastig. Daarom ontwikkelde OnderwijsAdvies de gecertificeerde leergang Impact Coach. Tijdens deze eenjarige leergang leiden we binnen elk team twee docenten op tot impact coach. Enerzijds zijn ze ontwikkelaar en helpen ze hun team mee te gaan in de verdere ontwikkeling van het onderwijs. Anderzijds ondersteunen ze hun collega's in hun coachende rol." Maandelijks vinden twee scholingsdagdelen plaats waarbij er veel aandacht is voor onder meer verandkunde en persoonlijke ontwikkeling. "Vorig jaar leverden we zo al negen impact coaches af, dit jaar volgen er twaalf. En er is ook al vraag naar een derde tranche", zegt Ilse.

Focus verlegd

De reactie van de deelnemers? "Die kijken nu anders naar het onderwijs en hun eigen rol daarin. Lag voorheen de focus meer op lesgeven, nu ligt de focus vooral op leren. De deelnemende docenten zijn meer gericht op het leren van de student: wat heeft hij nodig om verder te leren en zichzelf verder te ontwikkelen? En hoe krijgen we de student zo ver dat die verantwoordelijk wordt voor zijn eigen leerproces? Overigens is ook de rol van de opleidingsmanager hierin cruciaal. Die moeten de impact coaches het mandaat geven om die omslag in hun team te kunnen gaan waarmaken."

Doorgaan ondanks coronavirus

Het proces naar vernieuwd onderwijs had het ZBC al in gang gezet voordat het coronavirus in Nederland z'n intrede deed. Peter: "De al langere aanloop tot innovatie gaf al een bepaalde dynamiek bij medewerkers en MT. We vonden dat het klimaat bij het ZBC klaar was voor de verandering, virus of niet. Toch was de impact wel degelijk voelbaar. Studiebijeenkomsten voor het gehele personeel vonden online plaats. Als je fysiek met 250 medewerkers bijeen komt voor presentaties en workshops levert dat een andere chemie op, dan wanneer je allemaal achter je laptop zit. Ook al levert het virus en de maatregelen daarvoor soms wat vertraging op, we gaan ermee door. Dat alles om de student vakinhoudelijk, maar ook als mens zich goed te kunnen laten ontwikkelen."

