

Organisatie cgo

Begrip

In dit project hebben de drie instellingen ieder een eigen organisatie voor het cgo uitgewerkt. Bijzondere aandacht verdient het rooster (planning van lokalen, groeperen van studenten, communicatie met studenten over het rooster, inzet van externen, inzet van docenten en tijdstippen van onderwijs).

Organisatieaspecten

Bij de organisatie van cgo moet men op de volgende zaken letten:

- organisatie van het ontwikkelen van beroepssituaties;
- organisatie van de evaluatie;
- roostering;
- organisatie van ontwikkeling van het onderwijs;
- organisatie van coaching en begeleiding;
- organisatie van toetsing en beoordeling;
- organisatie van technische ondersteuning.

Organisatie nader uitgewerkt

De organisatie van het ontwikkelen van beroepssituaties

- samenstellen teams, bijeen brengen vereiste deskundigheden
- organisatie van het ontwikkelen van beroepssituaties (tijdplanning, werkwijze, elkaar feedback geven)
- hanteren van een vast format
- kwaliteitsbewaking (inbreng externe deskundigen, inbreng via beroepspraktijk).

De organisatie van de evaluatie

- wijze van verzamelen van informatie over de uitvoering van beroepssituaties (bijvoorbeeld via docenten, studenten en externe deskundigen);
- het wegings- en beoordelingsproces van de verzamelde evaluatie;
- organisatie van het herschrijven van de beroepssituaties (tijd, docenten, kwaliteitscontrole).

Roostering (is in feite de echte organisatie van het onderwijs)

- uitgangspunten van effectieve roostering (functionele specificaties, haalbaarheid, lokalen, acceptabel voor studenten en docenten);
- variatie contacttijdbehoeft per week in combinatie met lokalenroosters en variabel zelfwerkzaamheid;
- een voorbeeld rooster geven van een bepaalde periode;
- aan de hand van het voorbeeldrooster keuze toelichten, aandachtspunten, de redeneerlijn en de genomen beslissingen.

Organisatie van ontwikkeling van het onderwijs:

- organisatie van het zoeken van de inhoud (denk ook aan de vereiste competenties);
- Context van beroepssituaties, versterking van synergie en vermijding van dubbelingen;
- de organisatie van de ontwikkeling van nieuw onderwijs;
- aparte Kennis + Vaardighedenmodulen als garantie voor de kenniscomponent;
- Afstemming binnen beroepssituatie van bijdrage van experts

- Organisatie van de inpassen van resultaten van bijvoorbeeld de Rigoprojecten en Eduwave.

Organisatie van Coaching

- de organisatie van coaching (wie doet wat, tijdplanning, tijd per student) ;
- onderlinge harmonisatie van beoordeling
- coaching op beroepstaakniveau vs leerplanniveau

Organisatie van Toetsing en beoordeling

- cijfers geven, cijfers in systemen inbrengen, cijferverwerking, combinatie voldoende onvoldoende in Exbah;
- organisatie van de beoordeling van de cijfers;
- organisatie van portfoliogebruik en cijfers
- organisatie van beoordeling dossierportfolio.

Aandachtspunten rondom dit thema zijn:

- EVC's in combinatie met beroepstaken waar er aan meerdere competenties wordt gewerkt;
- EVC's in groepen met gemengde vooropleiding

Organisatie van technische ondersteuning

- organisatie van trainingen in BB;
- organisatie trainingen rondom didactiek en cgo;
- misschien een scholingsrooster toevoegen van docenten;
- organisatie van het gebruik van de helpdesk.

Ervaringen

Uit het totaal van opgesomde organisatorische aandachtspunten blijkt wel dat het invoeren van een cgo curriculum niet vrijblijvend is. De organisatie moet er volledig voor gaan. Een klein beetje invoeren is bijna niet mogelijk. Het raakt alle aspecten van het onderwijs, dus ook van de organisatie.

Uit onze ervaring blijkt dat met name het lesrooster een uiterst belangrijk onderdeel is. In het lesrooster worden de contacttijden docent-student geregeld. Rooster die van week tot week wisselen is niet bepaald aan te raden. Ook al omdat docenten en studenten hun externe contactactiviteiten slecht kunnen plannen.

Ook organisatie en uitvoering van de toetsing van de competenties middels diverse proeve van bekwaamheden, is uitermate complex, zeker als er ook proefmogelijkheden voor studenten bestaan. De organisatie van de inbreng van externe deskundigen, belangrijk voor de veldvaliditeit van de proef, luistert erg nauw. Het is overigens aan te bevelen dat spaarzaam gebruik moet worden gemaakt van deze deskundigheid. Vooral in de laatste pvb's in de laatste leerjaren voegt echte meerwaarde toe. Veel externe inzet is ook kostbaar.

Voorbeeld organisatiestructuur

Organisatie en structuur van de opleiding voedingsmiddelentechnologie

1. Onderdelen van het cgo-leerplan

Tabel 1: Plaatsing van de verschillende onderdelen van het leerplan geeft de volgende schema's

PERIODE → JAAR↓	1	2	3	4
I	propedeuse Food & Nutrition	propedeuse Food Production	propedeuse Product Development	propedeuse Food Technology
	PSC			
II	STAGE <i>Oriënterend</i>	kernpakket Veilig Voedsel Kwaliteitsbeheer	kernpakket Procestechnologie	kernpakket Product-ontwikkeling
	PSC			
III	Kernpakket Mens & Bedrijf	STAGE Binnenland		STAGE Buitenland
	PSC			
IV	Technologische Opdracht		BEDRIJFSOPDRACHT	
	Methoden en technieken			
	Keuze producttechnologie			
	Individuele Specialisatie			
PSC				

Er zijn een aantal beslismomenten ingebouwd;

- propedeusebekwaam: 40 EC
- stagebekwaam: propedeuse en 45 EC kernpakket
- beroepsbekwaam: ... en stages