

Kunsteducatie in het mbo: van en met elkaar leren

Een evaluatie van de eerste programma-
regeling *Kunsteducatie voor mbo'ers*

K^L
A^C

Inhoud

1	Inleiding	3
2	Kritische succesfactoren – Hoe kunnen we een duurzame verbinding aangaan met de mbo-sector?	4
2.1	Kritische succesfactoren vanuit het perspectief van de culturele instellingen	4
2.2	Kritische succesfactoren vanuit het perspectief van de mbo-instellingen	9
2.3	Kritische succesfactoren vanuit het perspectief van de mbo-studenten	15
3	De educatieve projecten uit de eerste programmaregeling ‘Kunsteducatie voor mbo’ers’	21
3.1	Projectbeschrijving: “Rondje Mooiste Museum” (Interactieve tablettour)	21
3.2	Projectbeschrijving: “Maak een voorstelling van jezelf. Wij/Zij”	23
3.3	Projectbeschrijving: “Do It Yourself” op het Jonge Harten Theaterfestival, Groningen.	27
3.4	Projectbeschrijving: “Future Cities Festival”	29
3.5	Projectbeschrijving: “Van KIJKEN naar ZIEN” in Museum Boijmans Van Beuningen	31
3.6	Projectbeschrijving: ‘Patronen in het Rijksmuseum’	34
4	Conclusie	37
	Bijlage Onderzoeksverantwoording	38

1 Inleiding

Fonds 21 ondersteunt veel mooie kunsteducatieprojecten, maar ontvangt relatief weinig aanvragen voor projecten die zich specifiek richten op jongeren die een mbo-opleiding volgen. Een gemiste kans, want deze grote groep komt in hun dagelijks leven weinig in contact met professionele kunst. Dit was de aanleiding voor Fonds 21 om in 2017 de pilot 'Kunsteducatie voor mbo'ers' te starten. Deze regeling heeft als doel professionele kunst toegankelijk te maken (receptief) voor mbo-jongeren en erover te leren (reflectief en participatief). Daarom wil Fonds 21 kwalitatief aanbod op het terrein van kunst laten ontwikkelen voor mbo-studenten. Voor de eerste regeling (de pilot) nodigde Fonds 21 vijf culturele instellingen uit om een stevige impuls te geven aan het aanbod van kunsteducatie voor mbo'ers.

De volgende instellingen zijn bij deze eerste programmaregeling betrokken: [MU](#) en [STRP](#) uit Eindhoven, [Museum Boijmans Van Beuningen](#) uit Rotterdam, [Gemeentemuseum Den Haag](#), [Het Nationale Theater uit Den Haag](#), [Jonge Harten Theaterfestival](#) uit Groningen en het [Rijksmuseum](#) in Amsterdam.

Deze instellingen dienden plannen in en ontvingen financiële steun om educatieve projecten (door) te ontwikkelen. Ook vormden ze samen met CJP, LKCA en een ervaren medewerker van het Rijksmuseum een professionele leergemeenschap, waarin ze ervaringen deelden en kennis uitwisselden tijdens vijf bijeenkomsten. In de leergemeenschap zijn de volgende doelen geformuleerd:

de projecten van de culturele instellingen bestendig maken voor langere tijd;
succesfactoren overdraagbaar en opschaalbaar maken, risico's en valkuilen in kaart brengen.

In dit verslag staan de resultaten van de evaluatie (voor de onderzoekverantwoording zie bijlage) van de eerste programmaregeling 'Kunsteducatie voor mbo'ers'. Door middel van interviews met docenten, teamleiders en projectleiders van culturele instellingen en groeps gesprekken met mbo-studenten zijn de ervaringen inzichtelijk gemaakt.

Om dit goed in kaart te brengen zijn de volgende activiteiten ondernomen:

- Deskresearch (projectplannen, doelen, evaluaties studenten, resultaten uit de netwerk-groep)
- Gesprekken met projectleiders/ educatie medewerkers van culturele instellingen
- Interviews met docenten/teamleiders van de opleidingen
- Focusgroepen met mbo-studenten

De resultaten uit de evaluatie kunt u hierna teruglezen. Dit is de basis voor dit rapport, waarin culturele instellingen op een overzichtelijke manier kunnen vinden wat er voor nodig is om succesvol educatief aanbod te ontwikkelen voor mbo-studenten. Het verslag omvat kritische succesfactoren (tips en aandachtspunten) en projectbeschrijvingen. De voorbeeldprojecten uit deze eerste programmaregeling laten zien dat het een uitdaging is om de mbo-studenten 'binnen' te krijgen, maar dit blijkt zeker goed mogelijk. En als je ze dan weet te raken en boeien, kan dat voor hen een waardevolle (soms eerste) ervaring worden met professionele kunst.

2 Kritische succesfactoren – Hoe kunnen we een duurzame verbinding aangaan met de mbo-sector?

De analyse van de interviews en de focusgroepen leveren praktische handvatten voor het opzetten van kwalitatief goede kunsteducatie voor mbo-studenten. In de vorm van succesfactoren.

Een project is pas echt succesvol als het een positieve bijdrage levert aan de vorming van de mbo-student. Alle zaken die hieraan kunnen bijdragen – de dingen die je wel en niet moet doen (kritische succesfactoren)– proberen we in de evaluatie boven tafel te krijgen. Hierbij gaat het zowel over aspecten die betrekking hebben op het doel, de doelgroep en de gebruikte methoden, als om factoren die te maken hebben met de voorwaarden die van belang zijn voor de uitvoering van de interventie. Deze brengen we in beeld vanuit de verschillende perspectieven, de culturele instellingen, de docenten en last but not least vanuit de mbo-student zelf.

Wat leren we van de ervaringen van mbo-studenten, mbo-opleidingen en culturele instellingen? Het gaat zowel om kritische succesfactoren die betrekking hebben op het doel, de doelgroep en de gebruikte methoden, als om factoren die te maken hebben met de voorwaarden die van belang zijn voor de uitvoering van de interventie. Deze zijn zo concreet mogelijk geformuleerd. In totaal worden er dertig succesfactoren beschreven met een verwijzing naar goede projectvoorbeelden, zie hoofdstuk 4. In dit hoofdstuk beschrijven we de kritische succesfactoren en aandachtspunten waar culturele instellingen rekening mee moeten houden bij het aanbieden van aansprekende kunst- en cultuureducatie in het mbo. Deze beschrijven we vanuit het perspectief van:

- 1 Culturele instellingen
- 2 Mbo-instellingen
- 3 Mbo-studenten

2.1 Kritische succesfactoren vanuit het perspectief van de culturele instellingen

Er is gesproken met educatie medewerkers van de volgende culturele instellingen:

- Gemeentemuseum Den Haag. Project: 'Een Rondje Mooiste Museum'
- Het Nationale Theater, Den Haag. Project: 'Maak een voorstelling van jezelf'
- Jonge Harten Theaterfestival, Groningen. Project: 'Do It Yourself'
- Museum Boijmans Van Beuningen, Rotterdam. Project: 'Van Kijken naar Zien'
- Rijksmuseum, Amsterdam. Project: workshop 'Patronen'
- STRP/MU, Eindhoven. Project: 'Future Cities Festival'

Hieronder de succesfactoren vanuit het perspectief van de culturele instellingen.

1 Verdiep je in de (regionale) mbo-sector.

Voor veel culturele instellingen is het mbo-onderwijs een redelijk nieuw gebied. Maak daarom eerst een scan van deze (regionale) sector en lees je in. Het is een grote diverse doelgroep, dus het is echt zaak om je voelsprietten te gebruiken.

Start bij bestaande 'warme' ingangen (vanuit eerdere projecten). Ga in gesprek met de mbo-sector in je eigen regio! Direct contact met docenten, teamleiders, regionale partijen en netwerken kan leiden tot nieuwe contacten en samenwerkingsverbanden.

Maak ook gebruik van bestaande mbo-netwerken/conferenties (mbo-dag, netwerk burgerschap, LKCA conferenties, mbo-today). De mbo-sector omvat ruim 400 opleidingen die ook nog op vier verschillende niveaus worden gegeven. Voor meer informatie hierover zie:

- <http://www.mбораad.nl/infographic-mbo-nederland>
- <https://www.s-bb.nl/feiten-en-cijfers>

Goede voorbeelden:

- Rijksmuseum: werkt intensief samen met de mbo-sector (door klankbordgroepen met docenten en presentaties in het veld, o.a. op de Dag van het MBO);
- STRP/MU: is een netwerk gestart met mbo-opleidingen in de regio en met Kunstloc Brabant.
- Gemeentemuseum Den Haag werkt al intensief samen met ROC-Mondriaan, dit wordt nog uitgebreid en geïntensiveerd.

2 Stel duidelijke doelen

Stel duidelijke doelen op en maak deze 'smart'. Dit betekent dat je de doelen specifiek, meetbaar, acceptabel of aanvaardbaar, realistisch en tijdgebonden moet maken. Door dit in de planfase goed en realistisch vast te stellen, voorkom je onhaalbare doelen.

Als je samenwerkt met andere partijen, stem de doelen dan goed op elkaar af en houd elkaar aan de afspraken. Wees eerlijk over de intenties en spreek deze uit. Zorg voor eigenaarschap bij alle partij- en door de rollen en taken goed vast te leggen. Deel de ervaringen en doe iets met ieders inbreng.

Evalueer en pas de doelen aan als ze niet gehaald worden. Gebruik elkaars expertise. Denk hierbij ook aan het opstarten van een leergemeenschap/ regionaal netwerk.

Goed voorbeeld:

- Boijmans Van Beuningen: hebben smart doelen opgesteld en zich hieraan gehouden.

3 Maak iemand binnen de organisatie structureel verantwoordelijk voor het mbo-beleid en de uitvoering.

Om het project te doen slagen is het belangrijk om één iemand 'projectleider' te laten zijn. Koppel er voldoende uren aan en rooster deze ook daadwerkelijk vrij: zowel bij mbo-instellingen als bij de culturele instellingen is het altijd druk.

Houd er rekening mee dat nieuwe contacten leggen en onderhouden en de organisatie en uitvoering van dit soort nieuwe projecten erg veel tijd kost. Zeker in de pilotfase. Om dit te verduurzamen is structurele aandacht voor de mbo-sector bij culturele instellingen een belangrijke voorwaarde. Het Rijksmuseum is de eerste culturele instelling in Nederland die, al sinds 2015, een educatiemedewerker specifiek op mbo heeft gezet.

Goed voorbeeld:

- Rijksmuseum, heeft een educatiemedewerker specifiek voor mbo sinds 2015.

4 Zorg ook voor draagvlak op hoger niveau bij de scholen.

Voor culturele instellingen is het lastig om bij mbo-scholen binnen te komen waar je nog geen contact mee hebt. Bij wie moet je zijn, waar ligt een goede voedingsbodem? Binnen een ROC is vaak sprake van verschillende teams die op hun eigen 'eilandje' zitten en bovendien zijn er vaak verschillende gebouwen. Het is een uitdaging om de goede ingangen te vinden. Neem hierbij vanaf het begin ook de teamleiders/bestuursleden (CvB) van de mbo-instellingen mee en laat ze zien wat kunsteducatie kan betekenen voor mbo-studenten.

Het is belangrijk om ook draagvlak op een hoger niveau binnen de mbo-instelling en mbo-sector te krijgen. Probeer afspraken officieel vast te leggen op een hoger niveau, bijvoorbeeld in een samenwerkingsovereenkomst, convenant of andere afspraak met het College van Bestuur of teamleiders.

Goed voorbeeld:

- STRP/MU heeft afspraken vastgelegd met het College van Bestuur van SintLucas, Eindhoven.
- Gemeentemuseum en ROC Mondriaan hebben een samenwerkingsconvenant dat jaarlijks wordt vernieuwd.

5 Gebruik de beleving en ervaringen van de mbo-studenten.

De uiteindelijke eindgebruikers zijn de mbo-studenten. Laat deze ook meedenken, meebeslissen en meemaken. Door ze in een vroeg stadium te betrekken, kun je het materiaal ook laten aansluiten bij hun belevingswereld. Maar hoe bereik je de mbo-student? De meeste studenten zijn tot nu toe onbekend met de kunstsector, dus je moet investeren in kennismaking. Laat een deel van de werkzaamheden door de studenten zelf doen.

Neem de student als uitgangspunt. Start bij de verwondering en vragen van de studenten zelf en ga van daaruit aan de slag. Zorg voor een kerngroep van mbo'ers die feedback geven of zelfs meewerken aan de ontwikkeling van aanbod en/of de communicatie daarvan. Culturele instellingen als stageplek; dat is een kans.

Goede voorbeelden:

- Boijmans Van Beuningen: de plusmodule van Codename Future en het museumprogramma is ontwikkeld met input van mbo-studenten;
- STRP/MU: een kerngroep van mbo-studenten maakt het festival;
- Rijksmuseum: mbo-studenten betrekken bij ontwikkeling van educatief materiaal.

6 *Werk samen in de regio.*

De mbo-sector heeft een regionale functie en dit biedt een kans om ook regionaal samen te werken. Veel mbo-opleidingen werken met praktijkopdrachten/stages en opdrachtgevers van buiten. Dit maakt de opdrachten zo levensecht mogelijk. Hiervoor bestaat een structuur (stagebureau, begeleiding, beoordeling en studiepunten) waar je gebruik van kunt maken. Start een regionaal netwerk.

Denk hierbij ook aan andere regionale organisaties, bedrijven, culturele instellingen en netwerken en vergeet niet de ondersteunende organisaties op provinciaal niveau (Kunstloc, Keunstwurk, KCR, Cultuurmij Oost etc.). Door de regionale krachten te bundelen bereik je meer.

Goede voorbeelden:

- STRP/MU: heeft een regionaal netwerk opgestart;
- Rijksmuseum: werkt al veel langer intensief samen met de sector.

7 *Zorg dat alle medewerkers voorbereid zijn en openstaan voor deze nieuwe doelgroep.*

Een nieuwe doelgroep, met een nieuwe aanpak, heeft niet alleen impact op de direct betrokkenen maar op de hele culturele organisatie. Omdat medewerkers van culturele instellingen niet vaak met de mbo-studenten in aanraking komen, is het zaak om ze hierop voor te bereiden. Dit geldt niet alleen voor de direct betrokkenen (rondleiders/museumdocenten) maar ook om andere medewerkers (beveiligers, receptionisten etc.). Als er een groep mbo-studenten is, kan de dynamiek anders zijn dan bij volwassen bezoekers. Het zijn potentiële toekomstige medewerkers, die ook nu al stage kunnen lopen binnen de sector. Een aantal projecten laat heel mooi zien hoe waardevol mbo-studenten kunnen zijn voor culturele instellingen.

Soms is er wel nog een verandering nodig van mindset binnen de eigen instelling richting mbo-sector en -studenten.

Goede voorbeelden:

- STRP/MU: een kerngroep van studenten maakt het "Future Cities Festival" en is er echt verantwoordelijk voor (zowel de organisatie als de inhoud);
- Het Nationale Theater: studenten liepen stage binnen alle onderdelen van de eigen organisatie;
- Rijksmuseum: heeft op verschillende afdelingen verschillende stageplekken voor mbo-studenten.
- Gemeentemuseum Den Haag heeft een interne informatiebijeenkomst georganiseerd voor de afdeling Beveiliging & Publieksoptvang meer te leren over de doelgroep MBO.

8 Zorg voor getrainde professionals die feeling hebben met de doelgroep.

Wat duidelijk wordt uit de projecten is dat je echt goede geselecteerde trainers/ educatoren/ rondleiders moet hebben. Maak gebruik van professionals die (al) werken met de doelgroep en deze echt kent. En dan nog is het belangrijk om ze te trainen voor de specifieke projecten. Ook is het goed om te kunnen differentiëren binnen de medewerkers. Werk bijvoorbeeld met een poule van begeleiders waar je uit kunt kiezen, waardoor je de mogelijkheid hebt om beter aan te sluiten bij bepaalde opleidingen en doelgroepen binnen het mbo. Maak het op maat voor de doelgroep.

Goede voorbeelden:

- Boijmans Van Beuningen: de rondleiders worden speciaal getraind voor deze doelgroep;
- Rijksmuseum: werkt voor mbo-educatie-activiteiten met een poule getrainde en geselecteerde rondleiders.

9 Maak het waardevol en laat de kosten zien.

Iets wat gratis is, is niet meteen waardevol. Maak inzichtelijk wat voor kosten er gemaakt worden en laat de mbo-instelling een realistisch bedrag meebetalen. Er is niet veel aanbod voor mbo-studenten maar het is ook geen verplichting in het curriculum. Des te belangrijker om te laten zien wat bepaald aanbod kost en wat de mbo-opleidingen hiervoor terug krijgen.

Maak ook duidelijk dat je dit als gesubsidieerde culturele instelling niet gratis kunt aanbieden. Hiervoor krijg je geen subsidies, maar extra kosten die betaald moeten worden.

Goed voorbeeld:

- Boijmans Van Beuningen: vanaf het begin wordt er een bedrag per leerling gevraagd.

10 Laat het programma onderzoeken en evalueren door een externe partij.

Het is belangrijk om goed te evalueren en hier van te leren. Laat steeds ook zien wat de meerwaarde is van het ontwikkelde aanbod – vanuit het perspectief van de opleiding en met name de student.

Laat het onderzoek het liefst doen door een onafhankelijke externe partij. Dan kun je daadwerkelijk objectief en onafhankelijk iets laten zien van de (meer)waarde van het project. Dat wil niet zeggen dat een interne evaluatie niet waardevol kan zijn. Denk bijvoorbeeld ook aan het inzetten van een student die een afstudeeronderzoek doet bij de instelling. Dit kan waardevolle inzichten geven.

Goed voorbeeld:

- Boijmans Van Beuningen: heeft vooraf een onafhankelijke student onderzoek laten doen naar hoe het museum kan aansluiten bij het mbo.

2.2 Kritische succesfactoren vanuit het perspectief van de mbo-instellingen

Er is gesproken met negen docenten en twee teamleiders van de volgende mbo-instellingen:

- Zadkine, Rotterdam
- ROC Mondriaan, Den Haag
- Hout- en Meubileringscollege, Amsterdam
- Nova College, Haarlem
- De Rooi Pannen, Tilburg
- Koning Willem I college, Den Bosch

Hieronder de succesfactoren vanuit het perspectief van de mbo-instellingen.

1 *Overtuig de docenten van de waarde van kunst en cultuur – dat is vaak nodig.*

Er zijn binnen mbo's altijd docenten die alle kansen aangrijpen om meer te doen met kunst en cultuur in de opleiding. Maar we zien hierin grote verschillen tussen docenten. Een (aanzienlijk) deel van de docenten en teamleiders zal eerst nog overtuigd moeten worden van de daadwerkelijke waarde voor de opleiding.

Vaak werkt het niet als het (alleen) via de directie of het bestuur en/beleidsmedewerkers komt: dit wordt op de werkvloer voor kennisgeving aangenomen. Wat in de opstartfase het meest effect heeft, is binnenkomen via enthousiaste docenten die het gaan uitvoeren. Docenten worden het meest overtuigd van de waarde als andere docenten enthousiast zijn.

Dit geldt zeker voor de docenten van de niet-creatieve opleidingen/vakken. Zoiets gaat vaak pas 'rollen' als er intern een kartrekker is: een bepaalde docent, coördinator of directeur die een warm hart heeft voor kunst en cultuur. Ga daarom op zoek naar deze mensen, ze kunnen als bruggenbouwer fungeren.

Goede voorbeelden:

- Boijmans Van Beuningen en Gemeentemuseum Den Haag organiseren beide bijeenkomsten voor burgerschapsdocenten in het museum;
- Het Nationale Theater: via warme contacten bij de artiestenopleiding komen ze binnen.

2 *Maak een directe koppeling met het curriculum*

De succesverhalen hebben allemaal betrekking op voorbeelden waarbij een duidelijke verbinding met de opleiding en het curriculum wordt gemaakt. Dit kan zijn met het beroep of met de meer algemene leerdoelen op het terrein van burgerschap en kritisch denken. Ook als een programma meer gericht is op deze algemene leerdoelen werkt het goed om een koppeling te maken met het beroep waar ze voor opgeleid worden.

De inbedding in het curriculum is vaak nog een uitdaging, maar toch zien we hier steeds meer mooie voorbeelden. Docenten die enthousiast zijn, maken vaak zelf de koppeling met het eigen vak en het beroep. Er zijn individuele docenten die om een culturele activiteit een heel eigen lesprogramma heen bouwen en gelukkig wordt dit ook regelmatig ondersteund vanuit de

projecten (lesbrief, plusmodule, etc.). Ook zien we dat docenten echt samen met de culturele instelling bouwen aan educatief materiaal waardoor de kans op een betere aansluiting bij het curriculum vele malen groter is.

Er zijn zelfs voorbeelden waarin culturele activiteiten daadwerkelijk vastliggen in het curriculum en ook worden beoordeeld. Zo wordt de 'Workshop Patronen' van het Rijksmuseum in augustus 2019 een vast onderdeel in het curriculum van het Hout- en Meubileringscollege te Amsterdam.

Deze voorbeelden laten zien dat er ook in de mbo-sector kansen zijn om kunst en cultuur in de opleiding in te bedden. Als culturele instelling samen met mbo-sector zelf een nieuw keuzedeel ontwikkelen, bijvoorbeeld. Ook zijn er kansen in het aansluiten bij bestaande keuzedelen (bijvoorbeeld het keuzedeel 'expressief talent'). Het is slim om te kijken of je kunt aansluiten bij de bestaande (burgerschap)lesmethoden. Daarnaast zien we mooie voorbeelden waarbij studenten van de mbo-opleidingen via stageopdrachten zichzelf kunnen laten zien (het Future Cities Festival van STRP/MU en 'Maak een voorstelling van jezelf' van Het Nationale Theater).

Goede voorbeelden specifiek gemaakt voor een beroepsopleiding:

- Rijksmuseum: de kennis uit de workshop Patronen komt terug in de les (voor creatieve vakstudenten);
- STRP/MU: masterclasses worden aangepast aan de opleiding.

Goede voorbeelden algemene vaardigheden (burgerschap, kritisch denken):

- Boijmans Van Beuningen: plusmodule aansluitend bij burgerschapsmethode van Codename Future;
- Het Nationale Theater: sociaal maatschappelijke dimensie van burgerschap.

3 Docenten zijn druk en overbelast: maak het zo simpel mogelijk.

Docenten zijn vaak erg druk en dit betekent dat een klein beetje extra werk vaak al een grote drempel is om iets 'anders' te doen. Daar komt bij dat veel docenten van de mbo-sector niet vaak met geïnstitutionaliseerde kunst en cultuur in aanraking komen. Daarom is het zaak om ze hierop voor te bereiden. In de pilotfase moet veel tijd geïnvesteerd worden in kennismaking, organisatie en verwachtingenmanagement. Communiceer daarom van tevoren duidelijk de regels en verwachtingen (bijvoorbeeld m.b.t. een bezoek aan het theater) en haal praktische drempels weg, zoals bij de aanschaf van kaartjes en de organisatie van het vervoer.

Voor docenten is het qua organisatie een uitdaging om ergens naar toe te gaan, dus probeer dit zo laagdrempelig mogelijk te maken. Organiseer de culturele activiteit bijvoorbeeld (deels) op de mbo- instelling.

Goede voorbeelden:

- Het Nationale Theater: spelen de voorstelling op de opleiding tijdens de les;
- STRP/MU: brengen masterclasses de scholen in.

4 Geef docenten een duidelijke rol en verantwoordelijkheid.

Duidelijke communicatie over de rol en taak van de docent is belangrijk. Deze zijn en blijven uiteindelijk verantwoordelijk voor de les en de groep. Het is belangrijk om hierover duidelijk te zijn, zodat docenten niet iets anders gaan doen. Projecten op het terrein van kunst en cultuur halen je vaak uit de veilige omgeving, roepen emoties en weerstand op en dan is het misschien des te belangrijker dat er een docent is die zorgt voor een veilige basis.

Wanneer docenten hun basisverantwoordelijkheid – zorgen voor orde, rust en veiligheid – niet op zich nemen kan het leereffect zeer klein of zelfs negatief zijn. Het voorbeeld van Gemeentemuseum Den Haag laat echter wel zien dat er een fijne balans is tussen wat je wel en niet kunt vragen van de docent. Tijdens de tablettour kregen mbo-docenten een actieve rol in de begeleiding van de studenten, die in tweetallen op pad gaan in het museum. Een docententraining bereidde hen hierop voor. Op zich een goed idee, zo vond aanvankelijk ook ROC-Mondriaan, maar uit de interviews blijkt, dat je niet van (alle) docenten kunt verwachten dat ze deze rol ook zo maar op zich nemen. Tijdens de pilot bleek dat docenten mbo er uiteindelijk toch de voorkeur aan gaven dat hun rol werd overgenomen door een museumdocent, waardoor docententrainingen in de toekomst niet meer nodig zijn.

Met de juiste begeleiding van docenten kunnen de studenten de persoonlijke aandacht krijgen die ze verdienen en ontstaat de mogelijkheid tot betekenisvolle verbinding (wat tijdens de reguliere lessen soms lastig is). Ook is het beter voor de inbedding naar de eigen lessen, dat docenten tijdens de culturele activiteit een duidelijke rol hebben. Dit begint al tijdens een voorbereidingsles, waarmee ze de studenten goed voorbereiden op wat er komen gaat. En daarnaast ligt bij hen de taak om dit na afloop in te bedden in de eigen lessen.

Goede voorbeelden:

- **Rijksmuseum: mbo-docenten maken deel uit van de ontwikkelgroep voor de workshop 'Patronen';**
- **Boijmans Van Beuningen: docenten zijn in de ontwikkelfase op verschillende manieren betrokken, ook door samenwerkingspartner Codename Future;**
- **Jonge Harten Theaterfestival: docenten zijn al jaren betrokken bij het festival en ook bij de opzet van het project.**

5 Plan op tijd

Er kan veel in de mbo-sector, maar wel binnen de eigen regels en context. Vaak moet het curriculum al een jaar van tevoren worden vastgelegd en worden lesroosters ook ver van tevoren opgesteld. Hoe dit vorm krijgt, verschilt per mbo-school en daarbinnen zelfs per opleiding. Bij sommige opleidingen ligt het rooster maanden van te voren vast, terwijl dit bij andere opleidingen pas weken (of zelfs één week) van tevoren definitief wordt. Daar komt nog bij dat deze roosters vaak ook nog lastminute worden aangepast.

Bij sommige projecten zie je dat er lastminute best veel te regelen is en dat een culturele activiteit wel even tussendoor kan. Dit betekent voor een pilotproject soms een kans, maar voor een duurzame verbinding ook een uitdaging. Ook zien we dat de uren die docenten moeten steken in de organisatie van culturele activiteiten vaak meer zijn dan gedacht en ook bijna nooit zijn

vastgelegd in hun taakuren. Dit veroorzaakt soms opstart en uitrolproblemen.

Goede voorbeelden:

- Boijmans Van Beuningen: door aan te sluiten bij een bestaande methode past het makkelijker in het lesprogramma;
- Rijksmuseum: de docent van het Hout- en Meubileringscollege heeft de workshops ingepland in de kalender van het Rijksmuseum.

6 Kunst biedt studenten de kans om zichzelf en elkaar 'anders' te leren kennen.

Een absolute meerwaarde van culturele activiteiten is dat ze een andere context en sfeer brengen die lastig te bereiken is voor een docent in de klas. Kunst biedt kansen jezelf en elkaar anders te leren kennen, en dit aanbieden op een externe leslocatie heeft hier goede invloed op. Kunst heeft altijd een zekere materialiteit en die veroorzaakt weerstand, die bijvoorbeeld taal niet heeft. Dit betekent dat het andere ontmoetingen tussen docenten en studenten onderling teweeg kan brengen. Je leert jezelf en elkaar anders kennen. Als de studenten op een goede manier bevraagd worden door kunst (goede selectie, manier van tonen en bevraging) biedt dit de ruimte om anders naar de wereld te kijken. Een effect hiervan is bijvoorbeeld dat culturele activiteiten kunnen leiden tot positieve groepsvorming bij studenten, die binnen school niet zomaar plaatsvindt. En ook dat ze beter leren luisteren en vragen stellen.

Goede voorbeelden:

- Boijmans Van Beuningen: doordat de studenten vrij zijn om alles wat ze zien te benoemen geef je ze de ruimte om anders te leren kijken;
- Het Nationaal Theater: de theatrale setting en de interactieve opdrachten creëren ruimte om in gesprek te komen;
- Jonge Harten Theaterfestival: door theatraal onderzoek over de eigen identiteit, ontstond er een sterke groepsband.

7 Peer-to-peer educatie

De lessen werken het beste als er aansluiting is op de belevingswereld van de mbo-studenten. Bij het project over vooroordelen ('Maak een voorstelling van jezelf') van Het Nationale Theater spelen derdejaars mbo-studenten van de artiestenopleiding een zelfgemaakte interactieve theatervoorstelling in de klassen bij andere opleidingen van de eigen school (Nova College en ROC Mondriaan). Deze peer-to-peer educatie geeft een extra impact die gewone docenten nooit kunnen bereiken. Het zijn peers en rolmodellen en zeker als ze één of twee jaar ouder zijn, is het effect groot. Doordat het leeftijdsgenoten zijn die in dezelfde leefwereld wonen, is er een betere aansluiting.

Hierdoor voelen de studenten zich op een bepaalde manier op hun gemak en voelen ze zich anders aangesproken dan door een docent.

Misschien zit het grootste leereffect wel aan de kant van de acteurs, die tientallen keren spelen voor verschillende klassen en opleidingen. Zij ervaren aan den lijve hoeveel verschillen er zijn

tussen mbo-studenten onderling. Ze leren om te gaan met deze verschillen en ontdekken daarmee ook heel veel over zichzelf.

Goed voorbeeld:

- Het Nationale Theater: *peer-to-peer* educatie.

8 Kruisbestuiving, van elkaar leren is belangrijk.

Culturele activiteiten bieden de mogelijkheid tot uitwisseling en contact met andere opleidingen van de eigen school of binnen de eigen regio. Teamleden en docenten van verschillende opleidingen komen elkaar niet vaak tegen: de opleidingen zijn losse eilanden waar het overal anders is georganiseerd.

Gezamenlijk meedoen en meewerken aan culturele activiteiten kan ook kruisbestuiving tussen verschillende teams, docenten en zelfs opleidingen teweeg brengen. Hierin is het belangrijk kennis uit te wisselen en van elkaar te willen leren. Het opzetten van regionale netwerken, docentenavonden en conferentiebezoeken kan dit stimuleren.

Goede voorbeelden:

- Het Nationale Theater: hier ontstaan nieuwe contacten tussen de artiestenopleiding en de andere opleidingen;
- STRP/MU: docenten van verschillende opleidingen werken samen met de culturele instellingen.

9 Co-creatie: betrek docenten bij het ontwikkelen van aanbod en neem ze serieus.

Docenten hebben verstand van het curriculum en ze kennen hun studenten goed. Betrek ze bij het ontwikkelen van aanbod (hebben ze ook behoefte aan) en neem ze serieus (geen schijnparticipatie!). Hierbij is het belangrijk om belangen te delen, SMART-afspraken te maken en ook de scholen en docenten eigenaarschap te geven. Dan kun je samen iets moois maken en elkaar aanspreken op de verantwoordelijkheden. Vier ook zeker de successen.

Er is behoefte vanuit docenten om samen te werken en ervaringen te delen. Als het lukt om ruimte en tijd voor gezamenlijke reflectie te organiseren, dan vinden docenten dat heel waardevol. Dit zie je bijvoorbeeld terug in het nieuwe mbo-netwerk dat is ontstaan in Noord-Brabant (STRP/MU), waarin docenten, teamleiders en medewerkers van culturele instellingen samenwerken aan nieuwe vormen van kunst- en cultuureducatie. De deelnemers geven heel duidelijk terug dat ze deze gezamenlijke reflectie, het delen van ervaringen en samen ontwikkelen van educatief materiaal zeer waardevol vinden. Hier komen ze normaal gesproken, in de waan van de dag, niet aan toe. Ze willen dan ook heel graag dit netwerk voortzetten.

Goede voorbeelden:

- Boijmans Van Beuningen: docenten zijn in de ontwikkelfase meegenomen;
- STRP/MU: docenten van verschillende opleidingen werken samen met de culturele instellingen en SintLucas heeft een docent een aantal uur per week vrijgeroosterd om mee te werken aan het materiaal.

10 Geld – wees bewust van financiële belemmeringen bij de scholen.

In principe mogen mbo-instellingen grotendeels zelf bepalen hoe zij hun budget (lumpsum) besteden. Zolang het wordt ingezet ten dienste van de kerndoelen, hebben scholen zeer veel vrijheid. Maar op dit moment zijn er nog bijna geen mbo-opleidingen die een vast deel van het budget besteden aan kunst en cultuur. De meeste van de geëvalueerde projecten zijn grotendeels gefinancierd door de middelen uit de programmagelden van Fonds 21 en konden zodoende (zeer) goedkoop worden weggezet. Maar externe financiering is niet structureel, dus daar zal een andere oplossing voor gevonden moeten worden. Een paar euro per student kan al veel zijn en zolang er geen structurele financiële ondersteuning is vanuit de overheid en budget op de MBO Card zal dit niet echt veranderen.

De meeste mbo-scholen hebben voor een aantal docenten een gratis MBO Card aangevraagd en studenten kunnen een MBO Card aanvragen. Met de MBO Card kunnen ze met CJP-korting naar culturele instellingen of evenementen. Dit is een goed begin.

De voorbeelden in de projecten laten echter zien dat het heel fijn is om een korting te krijgen, maar dat dit lang niet voldoende is om te zorgen dat docenten structureel (met hun studenten) culturele uitstapjes ondernemen. Zolang er geen budget op deze kaart staat, blijft dit lastig. Soms zijn er wel incidentele (regionale) potjes beschikbaar. Denk samen met scholen na hierover; waar een wil is een weg. De individuele docent die het organiseert kan hier vaak zelf geen aanspraak op maken of kent deze mogelijkheden zelf ook niet. Op korte termijn is het – zonder subsidie – lastig om activiteiten te betalen. Zeker als deze nog ontwikkeld moeten worden. In de ontwikkelfase kan een school ook 'betalen' in uren. En mogelijk is er ruimte voor sponsoring via regionale bedrijven en partijen.

Voor meer informatie over de financieringsmogelijkheden zie: <https://www.lkca.nl/middelbaar-beroepsonderwijs/subsidies#> <https://www.lkca.nl/middelbaar-beroepsonderwijs/fondsen#>

Goede voorbeelden:

- Boijmans Van Beuningen: door de samenwerking met burgerschapsmethode van Codename Future past het in het curriculum;
- STRP/MU: SintLucas betaalt mee doordat ze een docent een aantal uur per week laten meewerken aan het materiaal.

2.3 Kritische succesfactoren vanuit het perspectief van de mbo-studenten

Er is gesproken met 59 mbo-studenten in tien groepsgesprekken en twee korte individuele interviews. Hieronder de succesfactoren vanuit het perspectief van de mbo-studenten.

1 *Dé mbo'er bestaat niet.*

Wat tijdens dit onderzoek direct in het oog springt, is de diversiteit van de doelgroep. Diversiteit is ook binnen andere onderwijssectoren te vinden, maar is veel groter binnen het mbo. Er zijn verschillen op het gebied van leeftijd, gender, culturele achtergronden en mate van interesse in kunst en cultuur. Maar vooral qua opleiding (zie ook succesfactor 2) vallen verschillen op. In tegenstelling tot bijvoorbeeld havisten, kiezen mbo'ers een opleiding met een bepaald beroep voor ogen in een specifieke sector. Ook zijn er binnen het mbo grote niveauverschillen. Qua cognitieve vaardigheden is het gemiddelde eerstejaarsniveau 2 onvergelijkbaar met een laatstejaarsniveau 4. Wat voor de eerste groep te moeilijk blijkt te zijn, kan voor de tweede groep juist te weinig uitdaging bevatten.

Het is goed om met deze diversiteit rekening te houden bij het ontwikkelen van een aanpak. Wat voor de ene groep goed werkt, kan voor een andere groep op een teleurstelling uitdraaien. Om van je mbo-aanbod een succes te maken, kun je dit het beste afstemmen op een specifieke subgroep.

Goede voorbeelden:

- Rijksmuseum: generiek basisdeel in het programma en keuzemogelijkheden om het aanbod aan te laten sluiten bij specifieke opleidingen en type student, bijv. kapper of logistiek medewerker;
- Boijmans Van Beuningen: in het programma wordt door een museumdocent aangesloten op de opleiding logistiek van Zadkine (depot en vervoer van kunstwerken).

2 *Mbo'ers zijn praktijkgericht – sluit aan op beroep.*

Mbo'ers volgen beroepsonderwijs en lopen een flink gedeelte van deze periode stage. Ze zijn zeer gericht op de toekomstige beroepspraktijk. Zaken die te maken hebben met het werkveld, of de voorbereiding daarop, beschouwen zij snel als waardevol.

Zoeken naar een raakvlak tussen deze (toekomstige) beroepspraktijk en cultureel aanbod kan een succesfactor zijn. Voor creatieve mbo-opleidingen ligt deze link voor de hand. Daarbij kan gedacht worden aan een raakvlak qua thema, bijvoorbeeld een grafische opleiding koppelen aan de stijl van een kunstenaar. Het kan ook een professionele uitdaging zijn, wanneer studenten van een artiestenopleiding meewerken aan een theaterstuk bij Het Nationale Theater.

Voor niet-creatieve mbo-opleidingen blijkt er minder raakvlak met kunst en cultuur. Het is echter wel mogelijk aan te sluiten bij vakken in het curriculum zoals burgerschap en Nederlands. Of kunst en cultuur in te zetten in het kader van uitoefening van het toekomstig beroep. Voor mbo-hospitality kan bijvoorbeeld gekeken worden naar de ontvangst en horeca in een culturele instelling. Wat voor doelgroep loopt daar rond? En op welke manier sluit het aanbod daarop aan?

Goede voorbeelden:

- STRP/MU: speculatief design, koken in de toekomst, gericht op de koksopleiding;
- Rijksmuseum: poule van rondleiders (zzp'ers) met vakkennis, welke aansluit op de beroepspraktijk van de mbo-student;
- Gemeentemuseum Den Haag: tablettour met algemeen basisdeel en tweede keuzemodule waarin aangesloten wordt op de beroepsopleiding.

3 Aanbod musea en theaters staat ver van de mbo'ers af; onervaren op cultureel gebied.

Er zijn zeker uitzonderingen, bijvoorbeeld studenten bij creatieve opleidingen, maar gemiddeld genomen komen mbo'ers minder in aanraking met theater en musea dan andere jongeren op bijvoorbeeld de havo, vwo of hbo. Uit eerder onderzoek in samenwerking met CJP blijkt dat dit vooral te maken heeft met de ouders van mbo'ers, die ook minder actief zijn op cultureel gebied (zie onder andere de publicatie Cultureel Jongeren Profiel: <https://www.lkca.nl/informatiebank/cultureel-jongeren-profiel-segmentatiemodel-voor-kunst-en-cultuur-1>).

Mbo'ers bezoeken daarentegen wel regelmatig populaire cultuur, zoals de bioscoop, een popconcert of festival. Ze zijn ook regelmatig in hun vrije tijd actief met kunst en cultuur bezig, bijvoorbeeld met film, foto's, muziek of dans. Zij zullen deze dingen echter zelf niet snel tot het domein 'kunst en cultuur' rekenen. Receptieve kunst daarentegen lijkt niet direct voor veel mbo'ers weggelegd. De meeste jongeren noemen receptieve kunst 'passief', 'saai' en 'oninteressant'. Vooral abstracte en controversiële kunst kunnen ze niet waarderen. Over dit soort uitingen spreken de jongeren in het algemeen niet positief: ze hebben er een oppervlakkig beeld van en het gevoel dat het niet voor hun bedoeld is.

Is het dan beter om de mbo-doelgroep niet bloot te stellen aan je aanbod? Nee, zeker niet. Als het op de juiste manier aangeboden wordt kan het juist leiden tot mooie nieuwe ervaringen. Cultureel onervaren jongeren hebben echter wel – meer dan andere doelgroepen – behoefte om daarbij geholpen te worden. Dit werkt het beste als er duiding bij de cultuuruiting gegeven wordt die aansluit op hun belevingswereld (zie succesfactor 4). Ook lijkt het goed te werken wanneer de mbo'ers in een ontspannen setting hun mening en vooroordelen kunnen uiten.

Goede voorbeelden:

- Het Nationale Theater: theater naar de klas brengen, in vertrouwde setting en een thema dat aansluit op belevingswereld;
- Boijmans Van Beuningen: onder begeleiding van een museumdocent geven jongeren vrij hun mening over kunstwerken (zodat vooroordelen worden blootgelegd).
- Gemeentemuseum Den Haag: in de tablettour reageren studenten vrij op datgene wat zij zien en kunnen hieraan ook een rating toevoegen. Bewust is ervoor gekozen om niet te werken met feedback in de tablet op basis van goed of fout.

4 Inspelen op emotie & aansluiten op belevingswereld.

Uit onderzoek blijkt dat het jonge brein sterk reageert op emoties, spanning en kicks. Om een culturele instelling of een jongerenprogramma aantrekkelijk te maken, is het slim om die elementen dus zo veel mogelijk te laten terugkomen. Zorg ervoor dat je aanbod een belevenis is. Denk aan spannende locaties, verrassingsmomenten en/of ontmoetingen met artiesten.

In het verlengde hiervan is het goed om aan te sluiten op de belevingswereld van de mbo'ers. Dit kan met elementen uit populaire cultuur, maar ook uit het dagelijkse leven van jongeren. Denk bijvoorbeeld aan spannende of juist romantische films en voorstellingen.

Om van je mbo-aanbod een succes te maken, is het slim om af te stemmen op een specifieke subgroep. Jongens zien cultuur bijvoorbeeld vaak als 'soft' en 'voor meisjes'. Wil je jongens enthousiast maken, zorg dan dus voor stoere elementen in je aanbod, zoals straatkunst, horror of games. In sommige gevallen zullen klassen voor een groot gedeelte bestaan uit mbo'ers met een niet-Nederlandse achtergrond. Stem je product hierop af. Marokkaanse en Turkse meisjes hebben bijvoorbeeld weinig met klassieke culturen, maar zijn vaak geïnteresseerd in gedichten, textielbewerking, zang en dans. Daarnaast vinden jongeren met een diverse culturele afkomst het fijn als ze culturele elementen uit hun land van herkomst terugzien in het kunsteducatieaanbod.

Goede voorbeelden:

- **Museum Boijmans Van Beuningen: Duane Hanson, Zittend kind, 1974 en zelfportret van Dick Ket (1932) zijn goede kunstwerken om mee in te spelen op emotie en belevingswereld;**
- **Het Nationale Theater: opening van seksuele geaardheid. Kernvraag: wie ben ik?**

5 Leeftijd andere bezoekers en medewerkers belangrijk voor beleving mbo'ers.

Bij culturele instellingen zoals theaters en musea hebben cultureel onervaren mbo'ers snel het gevoel dat het 'niet voor hun is'. Dit gevoel kan versterkt worden wanneer andere bezoekers en personeelsleden overduidelijk anders zijn dan zij. Zowel bezoekers als medewerkers hebben vaak een andere leeftijd, sociaaleconomische status, opleidingsniveau en culturele achtergrond.

Als het gaat om het personeel van een culturele instelling, vinden jongeren de volgende zaken belangrijk: jongeren vinden het vooral prettig als het personeel van een culturele instelling ook jong is. Zij voelen zich dan eerder op hun gemak en krijgen het idee dat de voorstelling, expositie of workshop ook voor hen is bedoeld. Hun voorkeur gaat uit naar medewerkers die zo'n twee jaar ouder zijn dan zij. Jonge bezoekers kijken op tegen personeelsleden die wat ouder zijn, maar ze voelen zich tegelijkertijd bij hen op hun gemak, omdat zij dicht bij hun belevingswereld staan.

Culturele instellingen of musea zetten soms jongeren in (bijvoorbeeld in een programmaraad) die tot dezelfde doelgroep behoren als degenen die informatie en vaardigheden overdragen op de mbo'ers. Dit wordt ook wel 'peereducatie' genoemd. Maar ook volwassen medewerkers kunnen jongeren het gevoel geven dat ze op hun plek zijn. Als zij jongeren op een goede manier

benaderen, ervaren die hen als prettig en als een toegevoegde waarde.

Wat het publiek betreft; de aanwezigheid of zelfs aandacht van andere jongeren, de peergroup, is heel belangrijk bij hun beleving van kunst en cultuur. Vooral voor jongeren tussen 13 en 17 jaar is niets belangrijker dan de mening en aanwezigheid van leeftijdsgenoten. Als er geen jong publiek is, geeft dat jongeren het gevoel dat het niet voor hen bedoeld is. Dit betekent dat het publiek van een culturele instelling of van het jongerenaanbod bij voorkeur ook jong, of op zijn minst gemengd, is.

Goede voorbeelden:

- Jonge Harten Theaterfestival & Het Nationale Theater: hier wordt gebruik gemaakt van peer-educatie;
- STRP/MU: festival en expositie specifiek voor mbo'ers.

6 Mbo'ers zijn doeners.

Mbo'ers zijn gericht op doen en resultaat. Ze hebben bewust gekozen voor een praktijkgerichte opleiding. Dit zien ze graag ook terug in de opzet van een culturele activiteit. Alleen kijken en analyseren kan goed werken voor vwo'ers en wo-studenten, die dat meer gewend zijn, maar minder voor mbo'ers.

Onderdelen van culturele activiteiten waarbij de studenten zelf aan de slag kunnen en er veel ruimte is voor interactie, worden beter beoordeeld dan stil zitten en kijken of luisteren. Dit geldt bijvoorbeeld voor de rondleiding bij Museum Boijmans Van Beuningen waarbij de mbo'ers gestimuleerd werden om vrijuit hun eigen mening te geven over schilderijen en de beelden. Ook bij Jonge Harten Theaterfestival en Het Nationale Theater ligt de nadruk op zelf doen, wat gewaardeerd wordt.

Goede voorbeelden:

- STRP/MU: festival maken, workshops (work=doen);
- Gemeentemuseum Den Haag; studenten doen met de tablet uiteenlopende foto- en tekenopdrachten die zij actief uitvoeren

7 Een duidelijk resultaat.

Een goed aanbod voor mbo'ers bestaat dikwijls voor een gedeelte uit opdrachten, oefeningen en uitdagingen. Dit betekent vaak ook dat er uiteindelijk een resultaat is: een uitslag van een quiz, een tekening, een theaterstuk. Uit de gesprekken met mbo'ers blijkt dat wanneer er niets gedaan wordt met dit resultaat, het positieve effect tenietgedaan wordt. Vooral voor de resultaatgerichte mbo'ers is aandacht voor een uitkomst zeer belangrijk. Wanneer dit niet het geval is voelen ze zich niet serieus genomen en is de zin van het werk onduidelijk. Een terugkoppeling is ook een mooi moment om duidelijk te maken op welke manier het bezoek aan de culturele instelling aansluit op de opleiding (zie ook succesfactor 2; 'praktijkgericht').

Gezien het volle schoolprogramma is het in sommige gevallen voor docenten lastig om na afloop van de culturele activiteit op school, bijvoorbeeld in de volgende burgerschapsles, aandacht te besteden aan de opbrengsten. Ondersteun docenten hierbij door het belang te benadrukken en het gemakkelijk te maken om de resultaten te delen. Wanneer het toch lastig blijkt te zijn om de terugkoppeling op school te doen, is het een betere optie om er voor te zorgen dat het geheel afgerond wordt aan het einde van het bezoek aan het theater of museum.

Goede voorbeelden:

- STRP/MU: eindresultaat in de vorm van een festival voor mbo'ers;
- Jonge Harten Theaterfestival: samen een voorstelling maken, studenten enthousiast over het eindresultaat en goed voor de groepsbinding.

8 Keuzevrijheid, inspraak & autonomie.

Wanneer de mbo'ers (binnen duidelijke kaders) kunnen kiezen uit een aanbod en/of een werkwijze wordt dat als positief ervaren. Op het moment dat je de motivatie van leerlingen (voor kunst & cultuur) wilt versterken, is het belangrijk om je te realiseren dat een leerling uiteindelijk alleen zichzelf kan motiveren. Het is dan ook goed om een situatie te creëren waarbinnen dit kan.

Het bieden van autonomie is daarbij zeer belangrijk: het gevoel regie te hebben over wat je doet en de mogelijkheid om wat te kiezen. Keuzevrijheid kan in verschillende mate en op veel verschillende manieren. Van kiezen uit verschillende kunstwerken of opdrachten tijdens een museumrondleiding van een uur, tot aan co-creatie, waarbij de mbo'ers zelf een voorstelling vormgeven.

Probeer ter motivatie een zekere mate van autonomie te bieden, maar het is niet de bedoeling dat de mbo'ers volledig vrijgelaten worden. Dat zal leiden tot onzekerheid en gedemotiveerd gedrag. Het is belangrijk om voldoende structuur te blijven bieden (zie ook succesfactor 'duidelijkheid'). Daarnaast is het belangrijk dat de instructie en inhoud goed afgestemd worden op het niveau van de studenten, zodat ze zich competent voelen. Tot slot is het voor de motivatie van de mbo'ers van belang dat er een goede relatie met de begeleider of docent ontstaat.

Goede voorbeelden:

- Jonge Harten Theaterfestival: in het begin wat te veel autonomie, later meer duidelijkheid. Studenten hebben in het begin een tekort aan het gevoel van competentie;
- Gemeentemuseum Den Haag: sprake van autonomie, maar iets te veel; studenten geven tijdens de interviews aan dat ze meer behoefte hebben aan persoonlijke begeleiding.

9 Cultureel onervaren mbo'ers houden van duidelijkheid.

Veel mbo'ers komen zelden in een culturele instelling. De onervarenheid kan ertoe leiden dat zij zich bij een bezoek onzeker voelen en niet open staan voor nieuwe ervaringen. Mbo'ers hebben, meer dan andere doelgroepen, behoefte om geholpen te worden hun weg te vinden.

Of het nu gaat om een groot museum of een app met opdrachten, de boodschap en structuur moet helder en overzichtelijk zijn, anders haken mbo'ers af en dat is zonde van de investeringen en inspanningen van de instelling.

Naast duidelijkheid en zekerheid hebben jongeren behoefte aan bevestiging. Ze willen zeker weten dat ze op de goede plek zijn en dat ze welkom zijn als bezoeker. Voor gebouwen of grote terreinen geldt dan ook dat duidelijke bewegwijzering en heldere routes belangrijk zijn. Dit geeft jongeren de houvast die ze nodig hebben om zich op hun gemak te voelen.

Bovendien willen mbo'ers geholpen worden in het maken van keuzes. Het aanbod van een museum of instelling is al snel overweldigend. Door verschillende routes en hoogtepunten aan te geven, wordt een museum overzichtelijk en dus aantrekkelijker.

Goede voorbeelden:

- MU/STRP: een lang traject en festivals zijn per definitie omvangrijk qua ruimte en aanbod. Goede begeleiding is cruciaal;
- Boijmans Van Beuningen: de studenten worden constant begeleid door een museumdocent, waardoor het duidelijk is waar ze moeten zijn in het grote gebouw.
- Boijmans Van Beuningen: veel persoonlijke aandacht door kleine groepjes;
- Jonge Harten Theaterfestival: veel intensieve persoonlijke aandacht en kans om jezelf te laten zien op het podium.

10 Persoonlijke aandacht is belangrijk.

Jongeren raken enthousiast als ze persoonlijke aandacht krijgen en duidelijk is dat ze er mogen zijn. Wanneer er een verbinding gemaakt wordt, ontstaat er ook motivatie om open te staan voor kunst en cultuur. Dit werkt over het algemeen het beste in een 1-op-1 setting of in kleine groepjes. Groepen groter dan acht leiden er over het algemeen toe dat mbo'ers zich niet meer veilig voelen om hun mening te geven. Ook de open communicatie van een begeleider of docent is hier van groot belang.

Zeker niet allemaal, maar een deel van de mbo'ers staat graag in het middelpunt van de belangstelling. Dit is een groeiend verlangen van jongeren. Persoonlijke profilering en jezelf laten zien, zijn de afgelopen decennia steeds belangrijker geworden. Dit is aangewakkerd door de opkomst van social media, maar ook talentenjachten en realityshows spelen een rol. Probeer jongeren die daar behoefte aan hebben een podium te bieden.

Goede voorbeelden:

- Boijmans Van Beuningen: veel persoonlijke aandacht door kleine groepjes;
- Jonge Harten Theaterfestival: veel intensieve persoonlijke aandacht en kans om jezelf te laten zien op het podium.

3 De educatieve projecten uit de eerste programmaregeling 'Kunsteducatie voor mbo'ers'

Voor de programmaregeling 'Kunsteducatie voor mbo'ers' nodigde Fonds 21 in 2017 vijf culturele instellingen uit om een stevige impuls te geven aan het aanbod van kunsteducatie voor mbo'ers. Het leverde een rijk en divers aanbod van educatieve projecten op: van een interactieve tablettour in het museum tot het organiseren van een eigen mbo-festival. De culturele instellingen willen een duurzame verbinding aangaan met mbo-studenten om ze in aanraking te brengen met professionele kunst. De volgende culturele instellingen ontwikkelden een project: [MU](#) en [STRP Biënnale](#) in Eindhoven, [Museum Boijmans Van Beuningen](#) in Rotterdam, [Gemeentemuseum Den Haag](#), [Het Nationale Theater](#) in Den Haag, [Jonge Harten Theaterfestival](#) in Groningen en het [Rijksmuseum](#) in Amsterdam.

Hieronder staan de projecten uitgewerkt.

3.1 Projectbeschrijving: "Rondje Mooiste Museum" (Interactieve tablettour)

Organisatie: Het Gemeentemuseum Den Haag is een museum voor moderne kunst en kunstnijverheid in Den Haag. In het bijzonder is het museum bekend vanwege de verzameling werken van Mondriaan, Picasso, Van Doesburg, Monet en Toorop. Naast de vaste collectie presenteert het museum 35 tot 40 tijdelijke tentoonstellingen per jaar. Het huidige museumgebouw, een ontwerp in de stijl van het rationalisme door de Nederlandse architect Berlage, werd geopend in 1935. Sinds schooljaar 2016-2017 houdt de afdeling Educatie van het Gemeentemuseum Den Haag zich meer structureel bezig met het ontwikkelen van programma's voor het mbo: zo ontwikkelden ze onder meer een Masterclass Mode en een Kijkblad; een activiteit die bijdraagt aan het kwalificatiedossier van studenten.

Wat: Pilotproject binnen de eerste programmaregeling kunsteducatie 2017

Korte omschrijving project: Het Gemeentemuseum heeft op bestuurlijk niveau al geruime tijd contact met ROC Mondriaan. Dit leidde tijdens het themajaar 'Van Mondriaan tot Dutch Design' tot een aantal gezamenlijke activiteiten. Er was een modetentoonstelling, een professioneel georganiseerde modeshow van studenten en een Mondriaan-diner: opgesteld, gekookt en uitgeserveerd in de Tuinzaal door studenten onder leiding van chef-kok Pierre Wind. Het pilotproject "Rondje Mooiste Museum" betreft een voortzetting van de samenwerking met ROC Mondriaan en heeft twee belangrijke doelen. Het eerste doel is het ontwikkelen van educatief materiaal voor mbo-studenten, het tweede doel is om een duurzaam partnerschap aan te gaan met de mbo-sector, om te beginnen met ROC Mondriaan.

Het educatieve materiaal bestaat uit een interactieve tablettour en docententraining. In het eerste deel van de tablettour leren studenten via interactieve opdrachten over de architectuur van het museumgebouw, de functie van een museum en de collectie Mondriaan.

In het tweede deel mogen studenten zelf kiezen voor een route die aansluit bij hun eigen interesse of opleiding. Dit is een vakspecifiek deel met verschillende onderwerpen, zoals

beeldende kunst, meubels, sier- en gebruiksvoorwerpen, maquettes, mode en verschillende functies van het museum.

Het is de bedoeling dat het museumbezoek door mbo-studenten ervaren wordt als actief, concreet, praktisch, eigentijds, enthousiasmerend, interessant en in lijn met hun studie- en beroepskeuze. De uitdaging hierbij is om van museumbezoek meer te maken dan een uitje en samen met het mbo te komen tot structurele inbedding in het onderwijs. Uiteindelijk is het doel om meer mbo-studenten te bereiken.

Ervaringen

Uit de evaluatie met drie docenten en twaalf studenten blijkt dat de eerste ervaringen met 'Rondje mooiste museum' wisselend zijn.

Vanaf het begin van het project zijn mbo-docenten betrokken bij de ontwikkeling van het aanbod. Dit wordt gewaardeerd en het is een goed principe; op deze manier wordt de aansluiting tussen de culturele aansluiting en de school (en de studenten) verbeterd. Tijdens de docenten-interviews wordt echter aangegeven dat er wellicht meer had kunnen gebeuren met de input en kennis van de school/docenten.

De uiteindelijke tablettour bevat interessante en activerende opdrachten en onderdelen. Het is interactief en de studenten kunnen in duo's zelfstandig het programma doorlopen. Het idee om de tablettour in twee delen te doen, spreekt aan. Het eerste gedeelte bevat algemene onderdelen rond kunst, de functie van een museum en de architectuur van het museum. In het tweede gedeelte van 'Rondje Mooiste Museum' kan er gekozen worden voor onderdelen die aansluiten op de opleiding. Deze aansluiting op de beroepspraktijk is essentieel voor de beleving, maar kan volgens geïnterviewde docenten en studenten in de volgende edities wellicht wat sterker (uitdagender en zinvoller) uitgewerkt worden.

"Je kan misschien beter iets doen met de inrichting, sfeer het soort eten wat ze hebben en of het te maken heeft met het museum of de mensen die er komen..."
(Student Hospitality, 20 jaar)

Verschillende docenten en studenten die in de eerste periode meededen aan de tour, ondervonden technische problemen met de tablets. In de latere edities werden de problemen minder en volgens Gemeentemuseum Den Haag inmiddels vrijwel verholpen. In de huidige opzet van de tour wordt nog altijd een groot beroep gedaan op zelfstandigheid. Zelfstandig werken kan heel motiverend zijn, maar werkt averechts wanneer de studenten zich niet capabel voelen om de opdrachten zelf te volbrengen. Voor de cultureel onervaren mbo'ers (voor een flink gedeelte van de studenten betekent dit bezoek de eerste kennismaking met een kunstmuseum) kan de tour een te grote uitdaging vormen. Ze weten soms niet goed waar ze moeten zijn (in het grote gebouw) en/of begrijpen de opdrachten niet helemaal. De tablettour alleen geeft op deze vlakken soms wat te weinig ondersteuning, zodat het afhaakrisico groot wordt.

De oplossing is wellicht wat extra persoonlijke hulp van mbo- of museumdocenten als dit nodig is. Gemeentemuseum Den Haag vraagt scholen daarom, in geval van grote groepen (40-60 studenten?), om extra docenten per klas mee te laten komen naar 'Rondje Mooiste Museum' (en ook omdat het een museale omgeving is met kostbare kunstwerken). Uit gesprekken blijkt

echter dat het voor scholen een grote opgave is om extra docenten mee te laten komen; de meeste zitten al met een te volle agenda. Inmiddels is besloten om voor de komende bezoeken maximaal 30 studenten te ontvangen, waarbij één mbo-docent voldoende is.

De ouders zijn van grote invloed op het bezoek aan en perceptie van kunst & cultuur van jongeren. Goed initiatief om, via een vrij- of kortingskaart voor de ouders, een bezoek aan het museum aantrekkelijk te maken. Het is echter wel de vraag of de kaarten via de studenten met de juiste boodschap terecht komen bij de ouders. Een gerichtere aanpak is wellicht nodig. Daar wordt momenteel over nagedacht en ROC Mondriaan heeft aangegeven dat ze het aanbod bijvoorbeeld op hun website willen plaatsen.

<p>Doelgroep: Studenten van verschillende opleidingen van ROC Mondriaan.</p> <p>Regio: Zuid Holland, Den Haag.</p> <p>Financiering : Financiële ondersteuning van Fonds 21 en bijdrage vanuit de school.</p> <p>Periode en duur: Pilotjaar is één jaar, daarna is de tablettour nog zeker twee jaar te gebruiken, in totaal drie jaar. Vanaf oktober 2018 zijn de tour en de trainingen het hele studiejaar te boeken voor het ROC Mondriaan tot aan de zomervakantie van 2019.</p> <p>Discipline en verschijningsvorm: in het eerste deel algemeen en in het tweede deel vakspecifiek. Het gaat om een Interactieve tour en docententraining.</p> <p>Uitvoerenden: Jet van Overeem (Hoofd educatie), twee projectmedewerkers, museumdocenten, publieksmedewerkers.</p> <p>Samenwerkingspartners: Het ROC Mondriaan adviseert het museum met betrekking tot de opzet en inhoud van de interactieve tour en de docententraining, draagt bij aan de evaluatie en het bijstellen van de activiteiten en levert testgroepen. Het ROC Mondriaan koppelt het project aan het vak Burgerschap dat deel uitmaakt van iedere studierichting en draagt bij aan het stimuleren van docenten om met hun studenten naar het Gemeentemuseum te gaan.</p> <p>Bereik (aantal studenten): 800 studenten, 80 docenten (door middel van familieticket ook museumbezoek door familie).</p> <p>Opleiding: Diverse richtingen, waaronder Bouw & Infra, Mode & Styling, Toerisme, Recreatie & Horeca</p> <p>Cluster: Verschillende, o.a. Voedsel, Groen en Gastvrijheid (VGG) en Creatieve industrie (CI)</p> <p>Mbo-vak: Burgerschap en diverse vakken eerste jaar</p> <p>21e-eeuwse vaardigheden: Informatievaardigheden, Kritisch denken, Probleem oplossen, Creatief denken, Metacognitie, Zelfregulatie, Communicatie, Samenwerken, Sociale en culturele vaardigheden</p> <p>Uren (per student): anderhalf uur</p> <p>Beoordeling resultaat: Studenten stellen tijdens het doen van de tour een digitaal magazine samen, dat door middel van een link is te downloaden na het museumbezoek</p> <p>Contactpersoon: Jet van Overeem, hoofd educatie</p> <p>Vergelijkbare projecten: “Van kijken tot zien” van Museum Boijmans van Beuningen</p>

3.2 Projectbeschrijving: “Maak een voorstelling van jezelf. Wij/Zij”

Organisatie: Het Nationale Theater (HNT) is gevestigd in Den Haag. Het HNT programmeert en produceert voorstellingen en maakt educatieve programma's voor kinderen, jongeren en

volwassenen. Zelf ervaren (spelen), nadenken (filosoferen) en vormgeven (maken) staan binnen de educatieve programma's centraal. Sinds een paar jaar heeft HNTeducatie speciale aandacht voor leerlingen uit het mbo, zie: <https://www.hnt.nl/educatie>

Wat: Studenten van de artiestenopleiding maken en spelen een klassenvoorstelling voor hun *peers* waarin zij onderzoek doen naar 'wij en zij': waar groepen tegenover of naast elkaar staan en wat mensen scheidt of verbindt.

Korte omschrijving project:

Bij het project over vooroordelen Wij/Zij van het Nationale Theater spelen derdejaars mbo-studenten van de artiestenopleiding een zelfgemaakt interactieve theatervoorstelling in de klassen bij andere opleidingen van de eigen school (Nova College en ROC Mondriaan). De studenten van de artiestenopleiding zijn in dit project zowel acteur als 'peer educator'. Samen met hun medestudenten onderzoeken ze het thema 'wij versus zij'. Het project valt grofweg uiteen in drie onderdelen:

- 1 Derdejaars studenten van mbo-artiestopleiding zijn twee weken in huis bij het Nationale Theater. Ze lopen twee dagen stage op diverse afdelingen, bezoeken twee voorstellingen en volgen een masterclass;
- 2 Samen met een regisseur van Het Nationale Theater werken ze in twee weken toe naar een klassenvoorstelling. De voorstelling en rollen liggen vast, die moeten ze oefenen en zich eigen maken. Daarnaast maken de studenten één eigen scène, die wordt ingevoegd in de voorstelling;
- 3 Het eindresultaat wordt in groepjes van drie studenten drie weken lang gespeeld in klassen op de eigen school, tijdens burgerschapslessen of studieloopbaanbegeleiding.

De studenten ontdekken tijdens de eerste twee weken van hun stage wat een culturele instelling behelst en hoe zo'n organisatie werkt. De medewerkers van HNT krijgen een beter beeld van deze studenten en wat die kunnen brengen voor hun organisatie. Daarnaast werken ze aan het leren van de rol, de voorstelling en het maken van de eigen scène.

De laatste drie weken van de stage spelen ze bij andere opleidingen van de eigen ROC, in de klas tijdens burgerschapslessen of studieloopbaanbegeleiding. In het stuk zijn er drie spelers (*peers*) die de klas 'overvallen', ze hebben een karretje met een sirene en vallen de klas binnen. Ze spelen dat ze inspecteurs zijn en dat er een melding is gedaan van een WIJ-virus en dat dit een potentieel gevaarlijke situatie op kan leveren. Korte scènes zijn steeds afgewisseld met individuele- en groepsopdrachten. Vragen als 'wie ben ik', 'tot welke groep behoor ik' en 'wie is de ander' komen aan bod.

Dit project heeft tot doel om studenten te prikkelen om aan de hand van theateropdrachten eigen gedachten en ideeën te uiten en op die manier in gesprek te komen over het thema vooroordelen. In de hoop dat ze meer inlevingsvermogen krijgen en minder snel oordelen over anderen,

Ervaringen

Over het algemeen zijn de ervaringen binnen dit project positief. Zowel de studenten van de

artiestenopleiding als de medewerkers van HNT zijn zeer te spreken over de interne stage. De studenten hebben hard gewerkt en zichzelf laten zien. De studenten zijn door Het Nationale Theater heel fijn ontvangen.

“Het Nationale Theater is een veilige en openhartige plek waar je ook stage kunt lopen. Het is heel fijn om te weten dat die plek er is. Het is een nieuw netwerk met nieuwe mogelijkheden, waar we gewoon een heleboel hebben mogen leren.”
(Student)

Hun perspectief op werk is hierdoor verbreed.

“En ja, ik heb meegelopen met de techniek, want dat wou ik gewoon heel graag en dat was gewoon super leerzaam. Daar heb ik ook inderdaad gezien dat er gewoon nog wel een hele wereld achter zit. Dat is ook de reden dat ik nu toch aan het doorzetten ben om wel theatertechniek te gaan doen.”
(Studente)

De projectleiders van HNT zijn ook zeer te spreken over deze stage, met name omdat medewerkers van alle afdelingen in aanraking zijn gekomen met mbo-studenten. Ze hebben een beeld gekregen van wat deze groep kan en hierdoor komen ze meer in beeld. Nu ligt de focus toch meer op de studenten die van de hogeschool afkomen.

Tijdens de eerste twee weken is voor de studenten het leren van de rol en het maken van de eigen scene de hoofdmoot. Hier gaat de meeste tijd en energie naar toe. Dit was heel fijn en leerzaam, maar de tijd die ze hiervoor hadden was wel erg krap. Idealiter hadden ze nog één à twee dagen extra voor het finetunen en zetten van de voorstelling. Maar de voorstelling stond wel na twee weken. De studenten geven aan dat ze hebben gezien hoe een andere regisseur werkt, wat educatief theater is en hoe zo'n grotere culturele instelling werkt.

De organisatie van de uitvoering van de voorstelling heeft meer tijd gekost dan vooraf verwacht, zowel voor HNT als voor de teamleiders. Eén teamleider geeft aan dat hij alle onderwijscoördinatoren heeft benaderd met de vraag om dit neer te leggen bij de docenten, die zich konden intekenen voor de voorstelling. De meeste zijn enthousiast, maar dat betekent nog niet dat ze ook daadwerkelijk meedoen. Bij sommige opleidingen hebben ze elke week een ander rooster moet je improviseren als het rooster verandert. Dit heeft veel tijd gekost, maar uiteindelijk hebben de studenten in totaal toch 101 keer kunnen spelen, dwars door alle opleidingen en niveaus heen. Zowel de spelers en de studenten als de docenten die we gesproken hebben, zijn enthousiast over de klassenvoorstelling. Uit de interviews met studenten van de opleiding tot directie-assistent blijkt dat ze de voorstelling als positief hebben ervaren.

“Grappig wat ze deden, je leert hier meer van en je onthoudt het sneller. Goede sfeer, heel gezellig.”
(Studente)

Voor deze studenten was het echt een overval, ze ervaren zeer veel verschillende dingen tegelijkertijd en hebben zodoende echt een 'andere' ervaring. Ze geven aan dat ze hierdoor meer inlevingsvermogen krijgen, niet zo snel oordelen en dat is goed voor je beroep.

De ervaringen van de spelers die op veel verschillende plekken hebben gespeeld zijn wisselend, maar uiteindelijk wel heel positief. Ze komen bij klassen waar tijdens het begin van de voorstelling veel rumoer is: studenten die erdoorheen schreeuwen, op hun telefoon zitten kijken of gewoon niet mee doen. Dit heeft mogelijk nog met andere aspecten te maken maar zeker met de manier waarop een docent aanwezig is in de klas: die moet zorgen voor een veilig speelklimaat.

“Ik denk dat ik het allermooiste vind dat mensen met elkaar communiceren, misschien wel voor een eerste keer. Voor onszelf is het heel tof om te merken dat je een klas hebt die aan het begin aan het rellen is en niet mee wil werken, en die je dan aan het einde toch mee kunt krijgen.”

(Student artiestenopleiding)

Het peer-to-peer aspect geeft een extra impact die gewone docenten nooit kunnen bereiken. “Ik denk dat ze gewoon voelen dat bepaalde dingen authentiek zijn omdat je ook deze leeftijd hebt en in dezelfde wereld leeft en woont. Dat werkt goed, dat werkt echt heel erg goed.”

(Docent Burgerschap en Studieloopbaanbegeleider van het Nova College)

Als een docent het goed inbedt in de eigen lessen, dan kan zo'n voorstelling echt een meerwaarde hebben.

Doelgroep: Studenten van de artiestenopleiding (twee groepen, elf studenten van het Nova College en twaalf studenten van het ROC Mondriaan)

Regio: Den Haag en omgeving & Haarlem en omgeving

Financiering: Geld vanuit de programmaregeling kunsteducatie 2017 van Fonds 21

Periode en duur: speelperiode november 2018 en februari 2019 **Discipline en verschijningsvorm:** theater, klassenvoorstelling **Uitvoerenden:** studenten van de artiestenopleiding **Samenwerkingspartners:** geen

Bereik (aantal studenten): 2172 (101 klassen)

Opleiding: alle

Cluster: alle

Onderwijsniveau: alle niveaus

MBO-vak: burgerschap / studieloopbaanbegeleiding

21e-eeuwse vaardigheden: Kritisch denken, Metacognitie, Zelfregulatie, Communicatie, Samenwerken, Sociale en culturele vaardigheden

Uren (per student): voorstelling van één uur/ studenten van de artiestopleiding stage vijf weken **Beoordeling resultaat:** beoordeling door docent tijdens klassenvoorstelling. Voor de studenten van het Nova College was het een onderdeel van hun eindexamen.

Contactpersoon: Leo Sterrenburg

Vergelijkbare projecten: Jonge Harten Theaterfestival, Do It Yourself

3.3 Projectbeschrijving: “Do It Yourself” op het Jonge Harten Theaterfestival, Groningen.

Organisatie: Het Jonge Harten Theaterfestival is een negendaags podiumkunstenfestival in Groningen gericht op een jong publiek (12-30 jaar), met een bereik van ongeveer 10.000 bezoekers. Jonge Harten toont actueel theater en vernieuwende (interdisciplinaire) theatervormen. De missie van Jonge Harten is deze jonge mensen kennis te laten maken en te verleiden met artistiek hoogstaande dans-, theatervoorstellingen en performances.

Wat: Pilotproject Do It Yourself binnen de eerste programmaregeling kunsteducatie 2017

Korte omschrijving project: In het Do It Yourself (DIY) project gaan tweedejaarsstudenten van de opleiding onderwijsassistent aan de slag met het maken van een voorstelling. In acht weken maken, spelen, produceren en promoten de studenten een eigen theatervoorstelling over identiteit. Iedere maandag houden ze zich een middag lang bezig met het thema identiteit en maken vanuit daar materiaal voor hun eigen voorstelling. Er wordt gewerkt vanuit persoonlijke verhalen van de studenten, onder begeleiding van professionele theatermakers. De dans, muziek en het spel doen de studenten allemaal zelf. Het resultaat was een interactieve spelavond vol vragen, wensen, aannames en toekomstdromen. Jonge Harten deed de productie en de uitvoering vond plaats in het Grand Theater in Groningen tijdens het festival. Een groep studenten werkt daarnaast aan de promotie van de voorstelling; dit deden ze samen met de marketingmedewerker van Jonge Harten.

De eigen theatervoorstelling is geïnspireerd op de voorstelling ID van het theatergezelschap “ID Theatre Company”. In deze voorstelling proberen zes jongeren uit te vinden wat hun identiteit is en of de oordelen die ze hebben over elkaar en zichzelf eigenlijk wel kloppen. Eén van de makers/spelers van “ID Theatre Company” is tijdens het project ook één van de begeleiders van de studenten. Als afsluiting van het gehele project bezochten de studenten de voorstelling ID, gevolgd door een nagesprek met de makers.

Het doel van het DIY project is, door middel van theater, de link leggen tussen de thematiek uit de voorstelling ID, de persoonlijke leefwereld van de studenten en hun beroepspraktijk. Tijdens het maakproces worden er concrete koppelingen gelegd met de beroepspraktijk door wettelijk te bespreken hoe de ervaringen met het theater kunnen bijdragen aan vaardigheden die voor een onderwijsassistent van belang zijn. Hierbij werken ze aan 21e-eeuwse vaardigheden: probleemoplossend vermogen, creatief denken, ondernemendheid, communicatie, samenwerken en sociaal en culturele vaardigheden. Dit zijn allemaal vaardigheden die ze als onderwijsassistent en als goed burger goed kunnen gebruiken. Dit koppelingsproces wordt begeleid door de eigen docenten van de mbo-opleidingen.

De ervaringen tijdens deze pilot: Uit de evaluatie met docenten en studenten blijkt dat de vertaling naar deze doelgroep goed was, het sloot goed aan. Professionele theatermakers en het theater maakt het echt voor de studenten.

Bij de studenten is er een groot verschil tussen de beoordeling van de eerste lessen en het gevoel wat uiteindelijk achterblijft. Over de eerste bijeenkomsten wordt over het algemeen negatief gepraat; er zijn veel gevoelens van onzekerheid en onduidelijkheid. De gepercipieerde onduidelijkheid is voor een gedeelte de opzet van het programma. De makers vinden dat de mbo'ers al veel in doelen denken en willen ze daar juist van losmaken: *“het is geen les en dat is ook niet de bedoeling”*. De jongeren lijken deze werkwijze achteraf wel te begrijpen en zijn niet direct van mening dat er meer begeleiding en structuur moet komen. Ze vinden het programma ook een aanrader voor anderen. Na afloop, zeker na de succesvolle eindopvoering, overheersen de positieve gevoelens, vooral van trots. Persoonlijk hebben ze hun grenzen verlegd. In meer of mindere mate stelden ze zich open naar anderen toe en deelden ze persoonlijke issues of zelfs geheimen. Hierdoor is de groep dichter naar elkaar toe gegroeid. Maar ook voor het latere beroep zien ze leereffecten, zo zegt één student:

“We moeten later veel voor groepen gaan staan, dus dan is het belangrijk dat je je daar zeker bij voelt.”

De mbo-docenten zien dit ook terug, maar geven aan dat de koppeling met beroep wat beter had gekund. Ze verloren gaandeweg de grip op het proces, doordat ze het uit handen gaven. Ze hadden hiervan meer mee willen 'maken'. Dan hadden ze deze koppeling beter kunnen leggen.

Ook zien de docenten tijdens het maakproces nog wel iets teveel studenten die uit- en instappen. Ze geven aan dat dit mogelijk komt doordat de wekelijkse frequentie niet intensief genoeg is, of doordat veel studenten voor het eerst met theater bezig zijn. Er moet iets overwonnen worden.

De voorstelling ID, die ze als laatste bekeken, sloot heel goed aan en een nagesprek is hierbij belangrijk. Kortom een positieve ervaring, waar misschien nog meer uit te halen valt. Met name wat betreft de koppeling aan het beroep tot onderwijsassistent.

Doelgroep: tweedejaarsstudenten van de opleiding sociaal werk (onderwijsassistenten sociaal-cultureel werk) van het Alfa College-Kluiverboom.

Regio: Groningen.

Financiering: Financiële ondersteuning van Fonds 21.

Periode en duur: 2 april t/m 14 december 2018. Tijdens het Jonge Harten Theaterfestival was op 14 november de “Do-It Yourself” festivalavond. In de acht weken daarvoor (vrijwel direct na de zomervakantie) werken de jongeren en experts een middag per week aan de voorstelling.

Discipline en verschijningsvorm: Actueel theater, performance, festivalavond voor en door jongeren.

Uitvoerenden: Docenten van het Alfa College (Docenten expressievakken), Jonge Harten afdeling Educatie en afdeling marketing en jonge theatermakers.

Samenwerkingspartners: Alfa College-Kluiverboom. Docenten Alfa college: Mieke Muilwijk, Bertine Bruulsema en Jolien Middelweerd. En theatermakers Fiona Kelatow (docent en eindregisseur), Mohammed Yusuf Boss (docent/maker) en Wensley Piqué (docent/maker en speler bij ID-theatre company)

Bereik: 50 studenten, twee klassen van 25 studenten.

Opleiding: Alfa College Sociaal Werk, tweede jaar (pedagogisch werk)
Cluster: Zorg en welzijn
MBO-vak: Expressievakken / Burgerschap – Sociaal-maatschappelijke dimensie
21e-eeuwse vaardigheden: Probleemoplossend vermogen, creatief denken, ondernemendheid, communicatie, samenwerken en sociaal en culturele vaardigheden.
Uren (studenten): 40 uur Beoordeling resultaat:
Contactpersoon: Erin Stel
Vergelijkbare pilotprojecten: Wij/Zij - Het Nationale Theater

3.4 Projectbeschrijving: “Future Cities Festival”

Organisatie: samenwerking kunstinstituut MU en kunst- en technologieplatform STRP samen. MU is een tentoonstellingsruimte op Strijp-S in Eindhoven en verkent ‘de hybride buitenwijken van de hedendaagse beeldende kunst’. MU Play&Learn is het educatieve programma van MU en betreft

scholieren en studenten actief bij de tentoonstellingen en het kunstenaarsnetwerk door hen samen te laten verkennen wat kunst kan zijn. Daarnaast werkt MU samen met diverse onderwijsinstellingen om een bijdrage te leveren aan onderwijsvernieuwing in het algemeen. Onder de naam ‘School Around’ experimenteren we samen met mbo-opleiding SintLucas met nieuwe onderwijsomgevingen.

STRP wil met het publiek, kunstenaars, ontwerpers, media-makers en denkers een open dialoog opzetten over de relatie tussen de mens, technologie, samenleving en de toekomst. STRP biedt een doorlopend cultureel programma aan met een jaarlijks festival als hoogtepunt. STRP Educatie staat voor actief denken door te doen, en leren door te delen. Bij alle activiteiten van STRP zoeken we voortdurend de dialoog met deelnemers en publiek. Zij zijn nooit enkel toeschouwer en ontvanger, maar ook deelnemer en zender.

Wat: Pilotproject ‘Future Cities Festival’ binnen de eerste programmaregeling kunsteducatie 2017 (Fonds 21)

Korte omschrijving project: Het project ‘Future Cities Festival’ werkt toe naar een festival waar mbo’ers aan het denken worden gezet door met kunstenaars en designers te speculeren over de toekomst van de stad. Het festival wordt gemaakt door en voor mbo-studenten. Het project bestaat uit de volgende vier onderdelen:

- 1 kunst-, design-, en technologiemasterclasses door kunstenaars op verschillende mbo’s;
- 2 een werkervaringsplek voor een kerngroep mbo’ers, die het festival zelf organiseren;
- 3 een mbo-festival in het Klokgebouw op Strijp-S op 21 juni 2019;
- 4 een leergemeenschap voor mbo-onderwijsmakers, voornamelijk uit Brabant.

‘Future Cities’ legt verbindingen met kunstenaars die met hun werk ethische, sociale en culturele vraagstukken rondom nieuwe technologieën erfahrbaar maken. Future Cities daagt studenten uit om over deze kwesties na te denken. Hoe kan die toekomst eruit zien? Maar nog

belangrijker: hoe wens ik dat die toekomst eruit ziet?

In de eerste periode van het project worden, samen met kunstenaars en docenten, masterclasses ontwikkeld voor specifieke opleidingen op het snijvlak van kunst, design en technologie. Vanaf begin 2019 start een betaalde kerngroep van acht studenten die verantwoordelijk zijn voor de organisatie van het Future Cities Festival. Zowel de inhoud als de organisatie van dit festival ligt in hun handen. Het doel is om jongeren te leren via kunst en design hun toekomst te verbeelden en vorm te geven. En zo bij te dragen aan de emancipatie van de mbo'er, die doorgaans meer wordt benaderd als doener en uitvoerder. Binnen Future Cities worden mbo'ers nadrukkelijk ook benaderd als denkers en beslissers.

Tijdens het project bouwen MU en STRP daarnaast aan een netwerk, leergemeenschap van mbo- opleidingen en relevante andere (culturele) organisaties. Die samen vormgeven aan dit project, maar ook samenwerken aan een duurzame verbinding tussen kunst en cultuur in de regionale mbo-sector.

De ervaringen tijdens de eerste pilot: Uit de evaluatie met de projectleiders van MU en STRP, en gesprekken met docenten en studenten blijken de eerste ervaringen positief. In het voorjaar van 2018 ontwikkelden MU en STRP samen met kunstenaars Dries Depoorter, Polymorf en de ontwerpers van A/BZ (Afdeling Buitengewone Zaken) masterclasses rondom speculatief design, kritisch denken en creatieve technologie. Deze masterclasses zijn elf keer uitgevoerd op vier mbo-scholen en zeven opleidingen tijdens lessen. Studenten en docenten werden bekend gemaakt met de wereld van speculatief design en zo breidde het netwerk uit. De kennis die bij de uitvoering werd opgedaan werd meegenomen naar de organisatie van het festival.

Vanaf januari 2019 zijn acht mbo-studenten gestart om, onder begeleiding van een medewerker van MU en STRP, het festival vorm te geven. Deze groep is eindverantwoordelijk voor het hele festival en in tweetallen verantwoordelijk voor een deeltaak (programmering, communicatie, productie en educatie). Iedere student maakte zelf een keuze op basis van hun affiniteit. Doordat het vanaf het begin af aan duidelijk was dat dit project ook daadwerkelijk uitgevoerd ging worden, ervoeren de studenten het ook als echte productie en hebben ze echt moeten doorpakken om het voor elkaar te krijgen.

Op verschillende mbo-opleidingen worden de opdrachten uitgezet via docenten en stagebureaus. Deze opdrachten worden uitgevoerd door andere studenten, die een onderdeel van het festival, bijvoorbeeld een communicatieplan, promotie, routing, aankleding of logo, uitwerken.

De studenten die in de kerngroep zaten, geven aan dat met name de rol van 'opdrachtgever' leerzaam was. Opeens moet jij denken als een leidinggevende, moet je anderen aanspreken op de voortgang en ervoor zorgen dat er uiteindelijk geleverd wordt. Hierdoor zien ze ook in waarom het belangrijk is om je afspraken na te komen en waarom planning en organisatie zo belangrijk zijn. Dat is iets wat je niet zo snel leert in de schoolse setting. De studenten moesten duidelijk wennen aan zelfstandig handelen, verantwoordelijkheid nemen en beslissingen maken.

Vanaf het begin werken MU & STRP aan het opzetten van een netwerk met mbo-opleidingen en culturele instellingen in Noord-Brabant. In deze leergemeenschap wordt samen opgetrokken om de verbindingen die ontstaan zijn tijdens het Future Cities project, uit te diepen en te verduurzamen.

Doelgroep: mbo-studenten en docenten van verschillende opleidingen; zowel creatieve opleidingen als opleidingen binnen de zorg, horeca en organisatie.

Regio: Noord-Brabant

Financiering: Financiële ondersteuning van Fonds 21, Kunstloc Brabant, Klokgebouw, Eindhoven, eigen investering MU en STRP en publieksinkomsten via masterclasses en entree festival.

Periode en duur: Anderhalf jaar (januari 2018 t/m juli 2019)

Discipline en verschijningsvorm: Kunst, technologie, speculatief design. Festival voor en door mbo-studenten/workshops op mbo-opleidingen en werkervaringsplaatsen van acht studenten.

Uitvoerenden: Kunstenaars en docenten (masterclasses & workshops), kerngroep van studenten die worden begeleid en ondersteund door medewerkers van MU/STRP.

Samenwerkingspartners: MU en STRP in samenwerking met SintLucas, Koning Willem I College, Summa College & De Rooi Pannen.

Bereik: 500 jongeren via masterclasses, deelopdrachten en workshops en kerngroep en 500 voor het festival. Totaal 1.000.

Regio: Noord Brabant, Eindhoven.

Opleiding: alle

Clusters: alle

MBO-vak: Burgerschap – Sociaal-maatschappelijke dimensie/ creativiteit

21e-eeuwse vaardigheden: Probleemoplossend vermogen, creatief denken, kritisch denken, zelfregulering, communicatie, samenwerken en sociaal en culturele vaardigheden.

Uren (studenten): kerngroep 150 uur, bij benadering. Masterclasses 3 uur.

Beoordeling resultaat: kwalitatief door middel van reflectiegesprekken over ontwikkeling studenten.

Contactpersonen: Harm Hofmans, hoofd educatie MU, harm@mu.nl en Shirley Hendrikse, hoofd educatie STRP, shirley@strp.nl

Vergelijkbare pilotprojecten: niet

3.5 Projectbeschrijving: “Van KIJKEN naar ZIEN” in Museum Boijmans Van Beuningen

Organisatie: Museum Boijmans Van Beuningen is een museum voor beeldende kunst in Rotterdam. Het museum biedt een overzicht van Nederlandse en Europese kunst, van de vroege Middeleeuwen tot in de 21e eeuw. Tot de collectie behoren onder andere de schilderijen 'De kleine toren van Babel' uit 1563 van Bruegel, 'De drie Maria's' van Jan van Eyck, en 'Titus aan de lezenaar' van Rembrandt, maar ook de 'Lippenbank' van Salvador Dalí. De instelling behoort tot de top van de Nederlandse kunstmusea.

Museum Boijmans Van Beuningen biedt een uitgebreid educatief programma voor verschillende onderwijsniveaus. De programma's zijn erop gericht leerlingen vertrouwd te maken met het museum en met beeldende kunst. Leerlingen ervaren en beleven het museum en de kunst

intensief aan de hand van verhalen, voorwerpen en verschillende werkvormen, op interactieve wijze. Sinds 2016 is er ook meer aandacht voor de mbo-student, het huidige project komt hieruit voort.

Vanaf juni 2019 is het museum zeven jaar gesloten voor een verbouwing. Het project 'Van KIJKEN naar ZIEN' loopt echter inmiddels in drie musea in andere regio's in Nederland (zie onder) en zal tot januari 2021 te volgen zijn in de *Boijmans bij de Buren* tentoonstelling 'Remix Rotterdam' in het Wereldmuseum in Rotterdam.

Wat: Pilotproject binnen de eerste programmaregeling kunsteducatie 2017.

Korte omschrijving project: Het museum wil mbo'ers laten ervaren dat kunst niet uitsluitend iets voor de elite is, in hun optiek zijn musea ontmoetingsplaatsen voor iedereen. Concrete acties zijn erop gericht enkele hardnekkige patronen te doorbreken en de beeldvorming bij te werken. Zo wil het museum kunst de kans geven om zijn relevantie voor mbo-onderwijs te laten zien. Zij hopen daarmee een beweging in gang te zetten waarin ook enkele van de hobbels kunnen worden weggenomen.

Concreet krijgen de mbo-studenten in Museum Boijmans van Beuningen drie tot vijf activerende opdrachten tijdens een programma van anderhalf uur met een museumdocent. Het is onderdeel van een lesmodule over het opdoen van kritische denkvaardigheden binnen het vak burgerschap (plusmodule met museumbezoek binnen methode Maatschappij dat ben JIJ). De lesmodule bestaat naast het museumprogramma uit een gratis voorbereidende les op school, gegeven door de docent zelf. Het museumprogramma en lesmodule zijn gemaakt i.s.m. uitgever Codename Future, een uitgeverij met een groot bereik en ruime ervaring binnen het mbo-veld. Het museumprogramma vindt plaats met kleine groepen studenten. Typisch daarbij is dat studenten zich vrij voelen om hun eigen mening te geven bij kunstwerken, waardoor vervolgens vooroordelen en aannames nader beschouwd kunnen worden.

Het doel reikt uiteindelijk verder dan de omgeving van Boijmans Van Beuningen (Rotterdam). De geteste aanpak is inmiddels uitgerold bij het Van Abbemuseum (Eindhoven), Fries Museum (Leeuwarden) en het Centraal Museum (Utrecht). Deze musea maken aan de hand van de eigen collectie een eigen museumprogramma (gebaseerd en geassisteerd door Boijmans en Codename Future) dat aansluit bij de plusmodule. Verder worden er bijeenkomsten georganiseerd, zoals het minisymposium rondom kritisch denken met kunst in het mbo.

Ervaringen: Uit de evaluatie met docenten en studenten blijkt dat het 'van KIJKEN naar ZIEN' (zeer) positief ervaren wordt. Door een toepasselijke samenstelling van het programma en vakkundige begeleiding door de museumdocenten, krijgen de jongeren een prettige (niet zelden eerste) kennismaking met het (een) museum. In een aantal gevallen worden de studenten ook aantoonbaar geraakt en aan het denken gezet door de behandelde kunstwerken. Ook docenten geven aan dat het kritische denkvermogen geprikkeld kan worden.

Een aantal elementen lijkt het belangrijkste voor de positieve beleving van de rondleiding: interactie, persoonlijke aandacht, inspelen op emotie en aansluiten op de belevingswereld. De getoonde kunst, zoals het zelfportret van Dick Ket en het 'zittende jongetje' van Duane

Hanson, sluiten op het juiste emotionele niveau aan op de belevingswereld van de mbo'ers. Dit zou echter niet zomaar gebeuren zonder de uitleg, reflectie en begeleiding van de museumdocenten (op basis van de ontwikkelde methode uiteraard). Daarbij is het belangrijk dat de studenten in een ontspannen en open setting hun meningen en vooroordelen kunnen uiten; ze voelen de vrijheid om te zeggen wat er in hun opkomt.

Hier kan de museumdocent vervolgens weer op inhaken. Dit is ook mogelijk doordat er gewerkt wordt in kleine groepen van maximaal 15 studenten per museumdocent. Hierdoor is er persoonlijke aandacht voor de mbo'ers, wat vaak motiverend werkt.

"We zijn ook bij het gemeentehuis geweest met school, maar het museum was leuker zeg maar. Want bij gemeentehuis moet je de hele tijd stil zijn en je mag niks zeggen. Bij Boijmans mag je nog mee doen en voeg je iets toe, in plaats van alleen maar stil zijn, te kijken en luisteren, want dan ben je het meteen vergeten als je de deur uit komt."
(Student Logistiek, 19 jaar)

Over het algemeen zijn zowel docenten als studenten positief over het programma. Er komen echter ook verbeterpunten naar voren. 'Van KIJKEN naar ZIEN' is, zoals bedoeld, goed afgestemd op het vak Burgerschap. De studenten zijn echter vooral gericht op de (toekomstige) beroepspraktijk. Hier wat meer op aansluiten zou gewaardeerd worden. In sommige gevallen deed een museumdocent dit spontaan (bijv. bij studenten logistiek aandacht besteden aan vervoer en opslag van kunstwerken) wat tot een extra positieve beoordeling leidde. Ook ligt de nadruk bij de rondleiding op westerse kunst en cultuur. Gezien de collectie is dit logisch, maar aandacht voor niet-westerse cultuur zou de aansluiting op de belevingswereld van de mbo'ers mogelijk versterken. Verschillende culturen zijn binnen het mbo eerder regel dan uitzondering, zeker in Rotterdam.

Doelgroep: Studenten van Albedacollege en Zadkine, binnen het vak burgerschap, verschillende opleidingen en niveau 1-4.

Regio: Rotterdam en regio (en voor regio noord in Leeuwarden, regio zuid in Eindhoven en regio midden in Utrecht).

Financiering: Financiële ondersteuning van Fonds 21, Van Leeuwen van Lignac Stichting, Ars Donandi + W.J.O. de Vries en Tomenco Management en Consultancy en een bijdrage van de school. **Periode en duur:** twee jaar; half 2017 tot half 2019.

Discipline en verschijningsvorm: Beeldende kunsten en vormgeving.

Uitvoerenden: Catrien Schreuder (sinds najaar 2018 niet meer werkzaam bij Museum Boijmans van Beuningen), Inèz Veldman, Codename Future, museumdocenten van het Boijmans en docenten van het mbo.

Samenwerkingspartners: Uitgever Codename Future.

Bereik: 1.200 studenten van verschillende opleidingen was het doel bij de start van het project. Inmiddels zijn er meer studenten bereikt, namelijk 3967 (waarvan 2527 in Boijmans, 189 in Fries Museum, 367 in Van Abbemuseum en 884 in het Centraal Museum).

Opleiding: Verschillende opleidingen.

Cluster: Verschillende clusters.

MBO-vak: Burgerschap.

21e-eeuwse vaardigheden: Vooral kritisch denken. Verder Informatievaardigheden, Media-wijsheid, Probleem oplossen, Creatief denken, Metacognitie, Communicatie,

Samenwerken, Sociale en culturele vaardigheden.

Uren (per student): Anderhalf uur.

Beoordeling resultaat: Ligt niet vast, maar kan in het portfolio van de burgerschapsmethode van Codename Future worden opgenomen.

Contactpersoon: Inèz Veldman, Museum Boijmans Van Beuningen.

Vergelijkbare projecten: Gemeentemuseum Den Haag 'Rondje Mooiste Museum'.

3.6 Projectbeschrijving: 'Patronen in het Rijksmuseum'

Organisatie: Als nationaal instituut biedt het Rijksmuseum een representatief overzicht van de Nederlandse kunst en geschiedenis vanaf de Middeleeuwen en belangrijke aspecten van Europese en Aziatische kunst. Sinds de heropening in 2013 doet het Rijksmuseum zijn best om nieuwe doelgroepen te bereiken en het museum ontwikkelde in 2015 een educatief programma speciaal voor mbo-studenten. Het mbo-aanbod bestaat uit de rondleiding 'Gouden Eeuw in beeld' en de twee workshops 'Dutch Design in de Gouden Eeuw' en 'Patronen in het Rijksmuseum'.

Wat: Een twee uur durende workshop in de Teekenschool van het Rijksmuseum, in combinatie met een rondleiding door het hoofdgebouw.

Korte omschrijving project:

Na de workshop en rondleiding 'Patronen in het Rijksmuseum' door het Rijksmuseum kijken de studenten anders naar kunst, architectuur en de natuur. Wie in het Rijksmuseum om zich heen kijkt, ontdekt overal patronen: op meubelen, textiel, keramiek, schilderijen, in de tuin en zelfs in en op het gebouw. Het getrainde oog ziet orde in de vorm van patronen in de ogenschijnlijke chaos. Tijdens een creatieve workshop ontwerpen studenten zelf een patroon geïnspireerd op de natuur en dat wat zij zien in het museum.

De studenten krijgen een korte introductie in de Teekenschool van workshopdocenten. Direct daarna gaan ze gewapend met schetsboekjes op ontdekkingsstocht in het museum en de tuin. Ze observeren zowel het interieur als de architectuur van het gebouw. Terug in de Teekenschool ontwerpen ze hun eigen patroon. Dit ontwerp kunnen zij vervolgens op school verwerken in materialen die voor hen relevant zijn (textiel, hout, etc.).

Ervaringen:

Betrokken docent Marco Cornelisse van het Hout- en Meubileringscollege (HMC) te Amsterdam is gevraagd door het Rijksmuseum in een mbo klankbordgroep plaats te nemen. Hij heeft samen met collega's van andere vakopleidingen deze workshop mede ontwikkeld. De workshop zal volgend schooljaar als vast onderdeel aan het curriculum van het tweede leerjaar Creatief Vakman worden toegevoegd. Daartoe is door de opleiding Creatief Vakman een reader samengesteld welke door studenten kan en zal worden geraadpleegd. Het Rijksmuseum wordt daarmee ook voor mbo-studenten een externe leslocatie.

Ervaring van vijf studenten, tweedejaars aan de opleiding Creatief Vakman (Hout- en meubileringscollege):

De vijf geïnterviewde studenten vonden de lengte en inhoud van het workshop 'Patronen in het Rijksmuseum' goed. Eén van hen omschreef de workshop als vakgericht, met een perfecte dynamiek en een goede balans. Iedereen was enthousiast over de rondleiders, volgens hen waren de rondleiders zelf ook vakmensen/kunstenaars. Wat verder opvalt aan de respons is dat het leren buiten school in een museale context heel inspirerend werkt en hen uitermate motiveert. In aansluiting op hun vak vertelden ze nadrukkelijk meer de school uit te willen gaan om ervaring op te doen.

"De begeleiding was erg leuk, de begeleider kon het heel goed uitleggen. Ik ben er al zo vaak geweest maar nooit geweten dat dat standbeeld daar voor stond. Dat vond ik heel leuk. Het liet iets anders van het Rijksmuseum zien. Op een andere manier naar een gebouw of plek kijken. Je mocht voor niets een nerdje zijn voor een dag."

(Student HMC, 19 jaar)

"Dat er verschillende elementen te zien waren en niet alles uit dezelfde tijd kwam, daar sta eigenlijk niet bij stil als je naar het Rijksmuseum gaat. Nu zag je dingen die je normaal nooit ziet, een andere manier van kijken."

(Student HMC, 18 jaar)

"Het was echt een beleving, je werd er direct in meegetrokken, alle kleine dingetjes hadden zoveel meer betekenis."

(Student HMC, 24 jaar)

Noot: deze workshop valt niet direct onder de programmaregeling *Kunsteducatie voor mbo'ers* uit 2017 van Fonds 21. Fonds 21 is wel sponsor van de Teekenschool, de ruimte waar deze workshop wordt uitgevoerd.

Doelgroep: mbo – creatieve vakopleidingen, alle jaren en niveaus, maar ook niet-creatieve opleidingen kunnen de workshop afnemen. Op vakscholen zoals HMC gaat het om een diverse groep studenten. De meeste studenten komen van het vmbo, maar er zijn ook een behoorlijk aantal havisten en vwo'ers vanwege het (vak)specialisme.

Regio: heel Nederland

Financiering: hoofdbegunstiger en sponsor van de Teekenschool is Fonds 21. De afnemer (de school) betaalt een bedrag aan het Rijksmuseum afhankelijk van de grootte van de groep. Voor deze workshop inclusief rondleiding kost dat €225 voor twee begeleiders voor max. 32 studenten.

Periode en duur: de workshop is eenmalig, duurt 2 uur en wordt door de mbo opleiding zelf ingepland via de reserveringskalender.

Discipline en verschijningsvorm: beeldende kunst/architectuur decoraties. Verschijningsvorm: ontwerpen.

Uitvoerenden: speciale workshopdocenten; dit zijn zzp'ers met vakkennis die training van het Rijksmuseum hebben ontvangen.

Samenwerkingspartners: deze workshop is ontwikkeld door het Rijksmuseum i.s.m. vakscholen Hout- en Meubileringscollege (HMC) te Amsterdam, SintLucas te Boxtel, Nimeto te Utrecht

en Cibap te Zwolle.

Bereik (aantal studenten): Eén groep heeft maximaal 32 studenten.

Opleiding: alle creatieve (vak)opleidingen.

Cluster: creatieve maakindustrie.

Mbo-vak: ontdekken en duiden van principes als basis voor patronen.

Deze workshop sluit aan bij het curriculum van de creatieve vakopleidingen. Studenten van deze opleidingen volgen vrijwel altijd een vak dat iets te maken heeft met patronen/motieven. De workshop biedt de scholen de kans om dit deel van hun onderwijsprogramma in het Rijksmuseum te laten plaatsvinden. Daarmee is het een introductie op een deel dat op de opleiding wordt gegeven.

21^e-eeuwse vaardigheden: instrumentele vaardigheden, informatievaardigheden, kritisch denken, probleem oplossen, creatief denken, samenwerken.

Uren (per student): twee uur.

Beoordeling resultaat: studenten moesten na afloop van het bezoek een blog schrijven en inleveren.

Contactpersoon: Merel Brugman, afdeling Educatie Rijksmuseum (M.Brugman@rijksmuseum.nl)

Marco Cornelisse, docent vormgeving en productontwikkeling en curriculum ontwikkelaar opleiding Creatief Vakman, HMC Amsterdam (m.cornelisse@hmcollege.nl)

Vergelijkbare projecten: Dutch Design in de Gouden Eeuw van het Rijksmuseum.

4 Conclusie

Het opzetten van de programmaregeling komt voort vanuit de overtuiging dat kunsteducatie verrijkt, ruimte biedt voor andere visies en perspectieven, sociale vaardigheden stimuleert en bijdraagt aan het respecteren van andermans mening. Kortom, kunsteducatie kan een positieve bijdrage leveren aan de vorming van jongeren en dus ook van mbo-studenten. En het gaat om een hele grote doelgroep, ruim 500.000 jongeren volgen een mbo-opleiding.

In dit verslag heeft u de resultaten kunnen lezen van de evaluatie van de eerste programmaregeling voor 'Kunsteducatie voor mbo'ers'. Door middel van interviews met docenten, teamleiders en projectleiders van culturele instellingen en groeps gesprekken met mbo-studenten zijn de ervaringen inzichtelijk gemaakt. We hopen dat deze rapportage bijdraagt aan de doelen zoals door de gezamenlijk partijen vooraf geformuleerd: de projecten van de culturele instellingen bestendig maken voor langere tijd en succesfactoren overdraagbaar en opschaalbaar maken, risico's en valkuilen in kaart brengen.

De geformuleerde kritische succesfactoren geven handvatten aan andere culturele instellingen om een duurzame verbinding aan te gaan met de mbo-student. De voorbeeldprojecten uit deze eerste programmaregeling laten zien dat het een uitdaging is om de mbo-studenten 'binnen' te krijgen, maar dit blijkt zeker goed mogelijk. En als je ze dan weet te raken en boeien, kan dat voor hen een waardevolle ervaring zijn met professionele kunst.

Ook mbo-studenten die door kunst geraakt worden, halen er veel uit. Zoals twee studenten van het Hout- en Meubileringscollege (HMC) zo mooi formuleren:

*"Kunst is wat me blij maakt en waarbij ik zonder schuldgevoel lekker een nerd kan zijn."
"Kunst is geschiedenis, verandering, traditie en disciplines, kunst is niet altijd even duidelijk."*

Bijlage Onderzoeksverantwoording

Met deze evaluatie brengen we de ervaringen van mbo-studenten, betrokken mbo- opleidingen en culturele instellingen van de projecten in beeld. Een project is pas echt succesvol als het een positieve bijdrage levert aan de vorming van de mbo-student. Alle zaken die hieraan kunnen bijdragen – de dingen die je wel en niet moet doen (kritische succesfactoren)– proberen we in de evaluatie boven tafel te krijgen. Hierbij gaat het zowel over aspecten die betrekking hebben op het doel, de doelgroep en de gebruikte methoden, als om factoren die te maken hebben met de voorwaarden die van belang zijn voor de uitvoering van de interventie. Deze brengen we in beeld vanuit de verschillende perspectieven, de culturele instellingen, de docenten en last but not least vanuit de mbo-student zelf.

Om dit goed in kaart te brengen zijn de volgende activiteiten ondernomen:

- Deskresearch (projectplannen, doelen, evaluaties studenten, resultaten uit de netwerk-groep)
- Gesprekken met projectleiders/ educatie medewerkers van culturele instellingen
- Interviews met docenten/teamleiders van de opleidingen
- Focusgroepen met mbo-studenten

De interviews met de projectleiders van de culturele instellingen volgden een zelfde structuur als die van de docenten. De interviews richten zich op de ervaringen met de projecten. Hoe verliep dit, vooraf, tijdens en achteraf. Steeds wordt er gevraagd wat goed ging en beter kan en in hoeverre het aansluit bij het curriculum. Hierbij kijken we breed het gaat zowel om kritische succesfactoren die betrekking hebben op het doel, de doelgroep en de gebruikte methoden, als om factoren die te maken hebben met de voorwaarden die van belang zijn voor de goede uitvoering van de interventie. Ook wordt er ingegaan op redenen van instappen, hoe de samenwerking verliep en wat er is bereikt met dit project. En als laatste wordt er gevraagd naar de toekomstplannen. Hiervoor zijn topiclijsten gemaakt.

De groepsgesprekken met de mbo-studenten zijn iets anders van opzet. In kleine groepjes van maximaal 6 studenten bespreken we de ervaringen met de culturele activiteit. Per project spreken we twee groepen studenten. Tijdens deze gesprekken van 45 minuten gaan we in op hun ervaringen tijdens deze culturele activiteit. Hoe was hun beleving vooraf, tijdens en achteraf. Hoe sluit het aan bij de opleiding en hebben ze er iets van geleerd. Ook gaan we in op de sterke kanten van het project en de verbeterpunten. Tijdens het gesprek wordt daarnaast ingegaan op hoe zij zelf de verbinding tussen kunst, cultuur en school ervaren. In hoeverre wordt er in hun opleiding wel eens aandacht besteed aan kunst en cultuur en wat vinden ze hiervan. Missen ze nog iets. Voor de groepsgesprekken is een interviewgids gemaakt (zie bijlage).

Uiteindelijk hebben er in de periode van februari tot en met juni 2019, tien focusgroepen met in totaal 59 mbo-studenten plaatsgevonden. Ook zijn er tien projectleiders vanuit de culturele instellingen, negen docenten en twee teamleiders geïnterviewd (zie tabel 1). Het ging om semi-gestructureerde interviews waarbij we werkten met topiclijsten.

Tabel 1 Een overzicht van de focusgroepen/ interviews naar respondent en culturele instelling

Wie:	Organisatie						totaal
	JH	HNT	MBVB	GMDH	RIJKS	Str/Mu	
projectleider/educator	1	3	1	1	2	2	10
Docenten	0	1	2	3	1	2	9
Teamleiders	0	1	0	0	0	1	2
Studenten	10	12	11	12	12	2	59
Totaal	11	17	14	16	15	7	80

De interviews en de focusgroepen zijn opgenomen, getranscribeerd en geanalyseerd. Dit levert de basis voor deze onderzoeksrapportage. Daarnaast vormt het een digitaal dossier, met daarin praktische handvatten voor het opzetten van kwalitatief goede kunsteducatie voor mbo-studenten. Wat zijn de succesfactoren als je kunsteducatie voor deze doelgroep ontwikkelt? Wat leren de pilots en de netwerkgroep ons hierover?

De resultaten uit de evaluatie kunt u hierna teruglezen. Dit bestaat uit:

- Belangrijkste succesfactoren (tips en tricks)
- Projectbeschrijvingen waarin achtergrondinformatie over de projecten

Tabel 2 Overzicht van de geïnterviewden op de opleidingen en bij de culturele instellingen:

nr	Welke organisatie	Interview met:
1	Gemeentemuseum Den Haag. Project: 'Een Rondje Mooiste Museum'	Jet van Overeem, Hoofd educatie
2	Roc Zadkine, Rotterdam	Bregje Hauptmeijer-Wouter, coördinator jaar 1: ondernemer Horeca. International Hotel & Management School
3	ROC Mondriaan, Den Haag	Ellen Prins, docent en mentor. International Hotel & Management School
4	ROC Mondriaan, Den Haag	Pauline Vedder, docent. International Hotel & Management School
5	Het Nationale Theater, Den Haag. Project: 'Maak een voorstelling van jezelf'	Leo Sterrenburg, hoofd HNTeducatie
6	Het Nationale Theater, Den Haag. Project: 'Maak een voorstelling van jezelf'	Muriël Besemer, hoofd educatie
7	Het Nationale Theater, Den Haag. Project: 'Maak een voorstelling van jezelf'	Joya de Bock, medewerker educatie
8	Nova College, Haarlem	Gaby Jansen, docent burgerschap en LOB opleiding Directieassistent
9	ROC Mondriaan, Den Haag	Jan-Willem Hoekstra, Directeur, Dutch Academy of Performing Arts
10	Jonge Harten Theaterfestival, Groningen. Project: 'Do It Yourself'	Anika Abbing, medewerker educatie
11	Museum Boijmans Van Beuningen, Rotterdam. Project: 'Van Kijken naar Zien'	Inez Veldman, medewerker onderwijs
12	Zadkine, Rotterdam	Jaap van Gils, docent
13	Zadkine, Rotterdam	Fatima Sekkour, docent
14	Rijksmuseum, Amsterdam. Project: workshop 'Patronen'	Merel Brugman, medewerker Onderwijs MBO, Publiek en Educatie
15	Rijksmuseum, Amsterdam. Project: workshop 'Patronen'	Wouter van der Horst, medewerker Publiek en Educatie
16	Hout- en Meubileringscollege, Amsterdam	Marco Cornelisse, docent creatief vakman BOL4, opleidingscoördinator Collectiebeheer, team creatief
17	MU, Eindhoven. Project: 'Future Cities Festival'	Harm Hofmans, hoofd Educatie, MU
18	STRP, Eindhoven. Project: 'Future Cities Festival'	Shirley Hendrikse, medewerkers Educatie, Strp
19	Koning Willem I College, Den Bosch	Henk Langenhuijsen, cultuurcoördinator en docent Nederlands
20	De Rooij Pannen, Tilburg	Jochem de Chene, Adjunct-Directeur van de opleiding vormgeving
21	SintLucas, Eindhoven	Pieter van Klaveren, docent software development

Colofon

Kunsteducatie in het mbo: van en met elkaar leren

Een evaluatie van de eerste programmaregeling *Kunsteducatie voor mbo'ers*

Auteurs

Huub Braam en Rozemarijn Schouwenaar (LKCA), Bas Delmee

Eindredactie

Anouk Witte

Uitgever

Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst (LKCA)

Lange Viestraat 365

Postbus 452

3500 AL Utrecht

030 711 51 00

info@lkca.nl

www.lkca.nl

LKCA

Het Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst (LKCA) wil ervoor zorgen dat iedereen goede cultuureducatie krijgt (op school én in de vrije tijd) en dat iedereen kan meedoen aan culturele activiteiten.

@LKCA Utrecht, augustus 2019

Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst

Het Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst (LKCA) wil ervoor zorgen dat iedereen goede cultuureducatie krijgt (op school én in de vrije tijd) en dat iedereen kan meedoen aan culturele activiteiten.

LKCA | Lange Viestraat 365 | Postbus 452, 3500 AL Utrecht | +31 30 711 51 00 | www.lkca.nl | info@lkca.nl