



20  
05

jaarbericht

**Ma**

Mediacollege Amsterdam

## **Piet Pranger** 4

Inspireren in plaats van instrueren

## **Piet Kwak** 6

De mediawereld kan niet zonder  
een opleidingsinstituut als Ma

## **Jaco Molendijk** 8

Ma toont lef en ondernemerschap

## **Organisatie** 10

structuren voor vrijheid

## **Studenten** 16

over Ma

## **Producten** 22

creativiteit met een einddoel

## **Docenten** 28

over Ma

## **Docenten** 38

de mensen die het doen

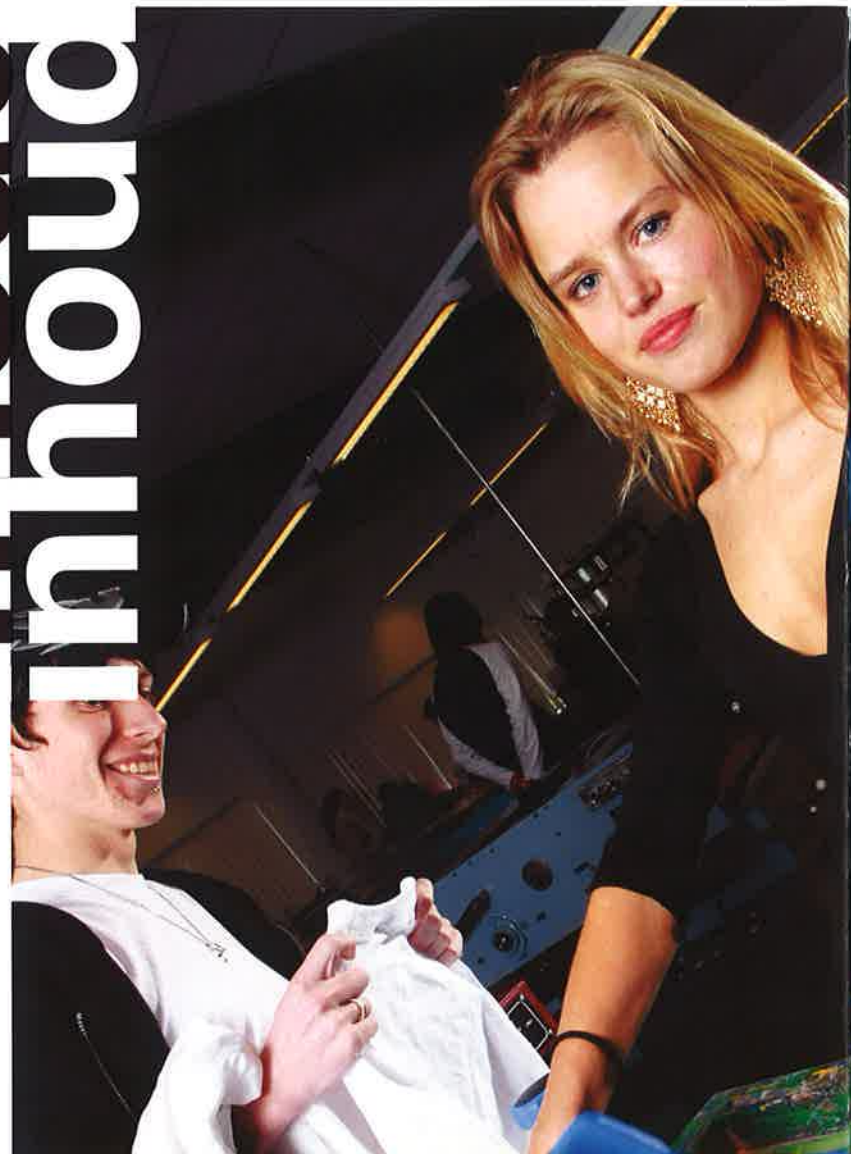
## **Bedrijven** 44

over Ma

## **Gebouw** 48

het fundament van innovatie

# inhoudui



**C o l o f o n**

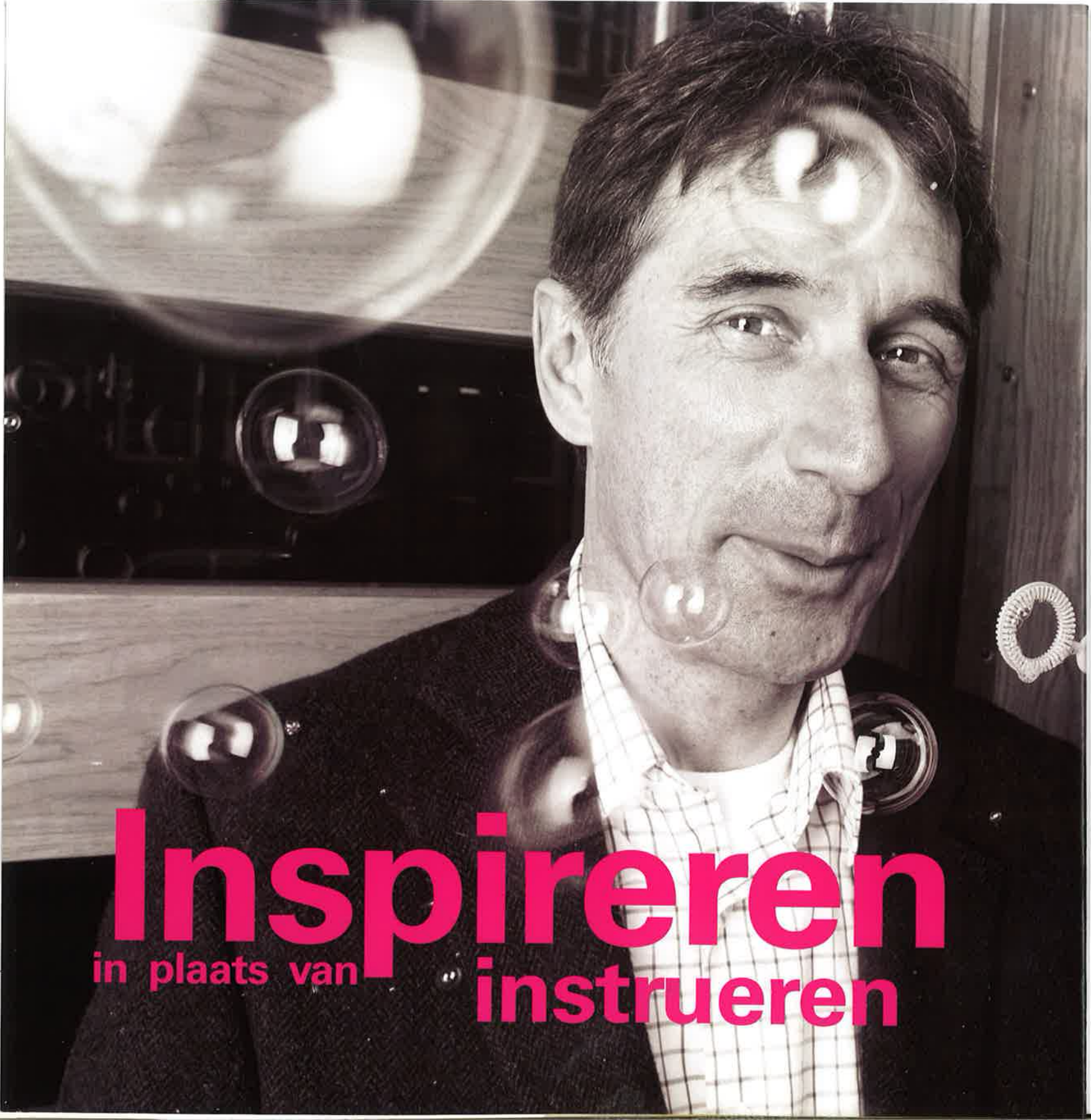
Redactie Lensink Van Berkel Communicatie • Vormgeving Raadgever

en Partners • Fotografie Roelof Pot • Drukwerk Spinhex & Industrie





Ma



# Inspireren

in plaats van

# instrueren



**Piet Pranger**, unitdirecteur vmbo/mbo print media, is al ruim 25 jaar verbonden aan de onderwijsinstelling die tegenwoordig als Ma door het leven gaat. In die tijd heeft hij heel wat ontwikkelingen meegemaakt, zowel wat betreft de organisatie en de markt als zijn eigen carrièrepad. Al met al voldoende gespreksstof.

Piet Pranger begon zo'n 25 jaar geleden als docent lichamelijke opvoeding bij de toenmalige Amsterdamse Grafische School (AGS). Naast lichamelijke opvoeding en ergonomie, zoals het vak inmiddels heet en dat hij tot drie jaar geleden nog doceerde aan mbo-leerlingen, sprong hij door de jaren heen geregeld bij op andere vakgebieden. Zo gaf hij wel eens Nederlands, muziek - 'men dacht, hij is zelf bezig met muziek, dan moet hij het ook wel kunnen doceren' - bedrijfsoriëntatie en maatschappijleer. Verder was hij een aantal jaar decaan/counsellor en teamleider Grafische vormgeving voordat hij begin dit jaar werd aangesteld als unitdirecteur vmbo/mbo print media. 'De laatste tien jaar zijn de ontwikkelingen, vooral op het gebied van nieuwe media, heel hard gegaan. Ik heb studenten nog zien prutsen met loden lettertjes, het medium film zien komen en gaan en tegenwoordig is de computer onmisbaar. Ook de school heeft als gevolg daarvan echt een gigantische ontwikkeling doorgemaakt van smalle, grafische vakschool tot een instituut met een enorm breed opleidingsaanbod op het gebied van media.

### Prikkels

Naast een verbreding van het aanbod is ook de organisatie van het onderwijs flink veranderd. 'Studenten krijgen zoveel prikkels te verwerken, misschien wel het honderdvoudige van pakweg tien jaar geleden', vertelt Piet Pranger. 'Ze kunnen tegenwoordig zoveel kanten op en krijgen zoveel informatie te verwerken dat het belangrijk is om ze hierin goed te begeleiden.' Deze rol wordt bij Ma ingevuld door het docententeam. 'Vroeger was de docent de expert. De student

luisterde en deed het kunstje van de docent na. Tegenwoordig is het vak zo uitgebreid en complex dat het voor de docent onmogelijk is om expert te zijn op alle gebieden. Er wordt dus een grotere zelfstandigheid van studenten verwacht. De rol van de docent is niet langer uitsluitend een sturende, maar ook een begeleidende. Hij helpt studenten bij het maken van hun keuzes.'

### Differentiëren

De docenten van Ma moeten nog wel in hun nieuwe rol als begeleider groeien, maar Piet Pranger ziet de toekomst positief tegemoet. 'Als je individuele, persoonlijke begeleiding serieus aan wil pakken, vergt dat veel inzet van het docententeam. Alle docenten moeten erbij betrokken worden en ook de informatieoverdracht moet soepel verlopen. Het is een kwestie van breder denken en een bredere inzetbaarheid.' Die omslag gaat tot dusverre niet onaardig, al heeft de een meer moeite om zich aan te passen dan de ander. Daar ligt volgens Piet nog wel een verbeterpunt. 'We werken in teams, maar het bij elkaar zetten van mensen maakt nog geen team. Dat moet gesmeed worden en dat kost tijd en energie. Er is veel ruimte voor eigen initiatief en verantwoordelijkheid en dat is zowel een pluspunt als een valkuil. Toch heeft Piet Pranger er alle vertrouwen in. 'We werken hier met heel veel betrokken mensen die over veel creativiteit, vakkennis en idealisme beschikken. Mensen die het in zich hebben om studenten te inspireren. Dat, gecombineerd met een beheerste groei waarbij je inspeelt op nieuwe, duurzame ontwikkelingen, maakt dat Ma klaar is voor de toekomst.'

**Piet Kwak** is al zo'n veertig jaar werkzaam in de grafische industrie, die hij inmiddels kent als zijn broekzak. Hetzelfde geldt voor Ma, voorheen het Grafisch Lyceum Amsterdam, waar hij ooit zelf in de schoolbanken zat, vijftien jaar later gedurende twee jaar les gaf en sinds vier jaar de functie van voorzitter van de Raad van Toezicht bekleedt. 'De mediawereld kan niet zonder een opleidingsinstituut als Ma.'

Piet Kwak heeft, zoals dat zo mooi heet, zijn hart verpand aan de grafische industrie. Zijn opa en vader waren werkzaam in deze branche en staken Piet aan met hun enthousiasme over het ambachtelijke en creatieve vak. Het was dan ook niet verwonderlijk dat Piet Kwak, na zijn Mulo-diploma te hebben gehaald, naar het Grafisch Lyceum in Amsterdam ging. In 1964 deed hij er eindexamen. 'Ik heb een hele gelukkige tijd gekend, zat in een leuke klas en heb veel geleerd. Het ging natuurlijk wel heel anders dan tegenwoordig op Ma', vertelt Piet. 'De lessen werden stuk voor stuk klassikaal gevolgd en daarnaast werden er praktijkcursussen gegeven.'

### **Gemotiveerd**

Jaren nadat hij zijn technische opleiding tot lithograaf had afgerond, kwam Piet Kwak in de jaren zeventig opnieuw bij het Grafisch Lyceum terecht. Dit keer als docent. 'Ik heb een tijdlang avondcursussen gegeven aan mensen uit de praktijk. Het volwassenenonderwijs heb ik als heel prettig ervaren. Je hebt immers te maken met bijzonder gemotiveerde mensen.' Sinds vier jaar heeft Piet Kwak opnieuw zijn naam aan, wat inmiddels Ma heet, verbonden. Dit keer in de functie van voorzitter van de Raad van Toezicht, waarin hij zich onder meer buigt over bestuurlijke zaken én onderwijsvernieuwing. 'Ma loopt als grafisch centrum voor op andere ROC's. We hebben het Cirkellereen geïntroduceerd, nieuwbouw gerealiseerd en door de platte organisatie mag iedereen meepraten.' Piet Kwak is verder erg te spreken over de gemotiveerde aanpak van het docententeam. 'Een docent bepaalt in belangrijke mate of een

student van school gaat of niet. Je ziet dat het uitvalcijfer bij Ma landelijk gezien erg laag is. De aanwas van nieuwe leerlingen ligt boven verwachting. Ik ben al met al meer dan tevreden over hoe het tot dusverre gaat.'

### **Kennisniveau**

Volgens Piet Kwak gaat Ma nu een fase in waarin het, naast het versterken van het fundament, ook moet openstaan voor nieuwe ontwikkelingen. Piet: 'Nieuwe media hebben de toekomst, maar het is van belang daarbij ook de traditionele, grafische opleidingen niet uit het oog te verliezen. Het is misschien heel sexy om computerontwerper te willen worden, maar er zijn ook mensen nodig in de traditionele grafische bedrijven, waar ook in de nabije toekomst mooi werk verricht kan worden.' Piet Kwak ziet een belangrijke rol weggelegd voor Ma om studenten, docenten en bedrijven met elkaar in contact te brengen. 'Ik ben een groot voorstander van het werken met partners, zoals we momenteel al doen met Lost Boys en Gielissen standbouw. Ook zie ik een rol voor Ma weggelegd als het gaat om het op peil houden van het kennisniveau van oud-studenten. Eenmaal werkzaam in het bedrijfsleven moet je zorgen dat je op de hoogte blijft. Als je jezelf namelijk niet laat bijscholen, heb je jezelf binnen vijf jaar ontslagen. De mediawereld kan kortom niet zonder een opleidingsinstituut als Ma.'



De mediawereld  
**kan niet zonder**  
een opleidingsinstituut

**Ma** als

**TED**





**Ma**  
**toont** **lefen**  
**ondernemerschap**



Studenten, docenten, het management en het bedrijfsleven. Al deze partijen krijgen vroeg of laat te maken met de veranderingen die Ma momenteel doormaakt. Volgens **Jaco Molendijk**, sinds 1 februari 2006 actief als unitdirecteur mbo onderbouw, is Ma niet de enige onderwijsinstelling die zijn organisatie afstemt op de moderne tijd. 'Wél uniek is dat Ma een voorhoedespeler is. Door lef en ondernemerschap te tonen is Ma één van de voorlopers op dit gebied.'

Kennis, attitude, vaardigheden én inzicht. Daar draait het volgens Jaco Molendijk allemaal om bij het handen en voeten geven aan mbo competentiegericht onderwijs. 'Op 1 augustus 2008 moet competentiegericht onderwijs in het mbo een feit zijn. Er is veel druk van de overheid op onderwijsinstellingen om deze deadline te halen', vertelt Jaco Molendijk. 'Elke mbo-instelling is momenteel zoekende naar een manier om hier invulling aan te geven. Ma is er al behoorlijk ver mee. Zo zijn we al in een vroeg stadium begonnen met het ontwikkelen van een eigen onderwijsmodel. Dankzij de proeftuin-/experimenteerregeling zijn we nu bezig om de kinderziektes eruit te filteren.'

Toch is dit volgens Jaco Molendijk niet de meest ingrijpende ontwikkeling. 'Het bewerkstelligen van een gedragsverandering is het meest intensief en tijdrovend. We hebben onszelf een spiegel voorgehouden en dat was best confronterend. Nu proberen we om ons in een klimaat van openheid te concentreren op de toekomst.'

#### **Maatwerk en flexibiliteit**

Een opvallende verandering is dat in de nieuwe vorm de schotten tussen de leerjaren zijn weggenomen. 'We hebben gekozen voor maatwerk en flexibiliteit, maar om dit te kunnen realiseren moet ook de kwaliteit van de begeleiding daarop aansluiten', zegt Jaco. 'Om studenten goed te kunnen begeleiden is het noodzakelijk dat ze gedurende het hele traject worden gevolgd door een vaste groep docenten. Voorheen werd bijvoorbeeld een student Grafisch Vormgever de eerste twee perioden begeleid door de ene docent en de tweede helft van het jaar door

weer een andere docent. In de nieuwe situatie volgt een docententeam de leerling gedurende twee volle lesjaren. Er is alleen nog maar een overdracht noodzakelijk als een student van de onderbouw naar de bovenbouw gaat. En dat is goed te overzien.'

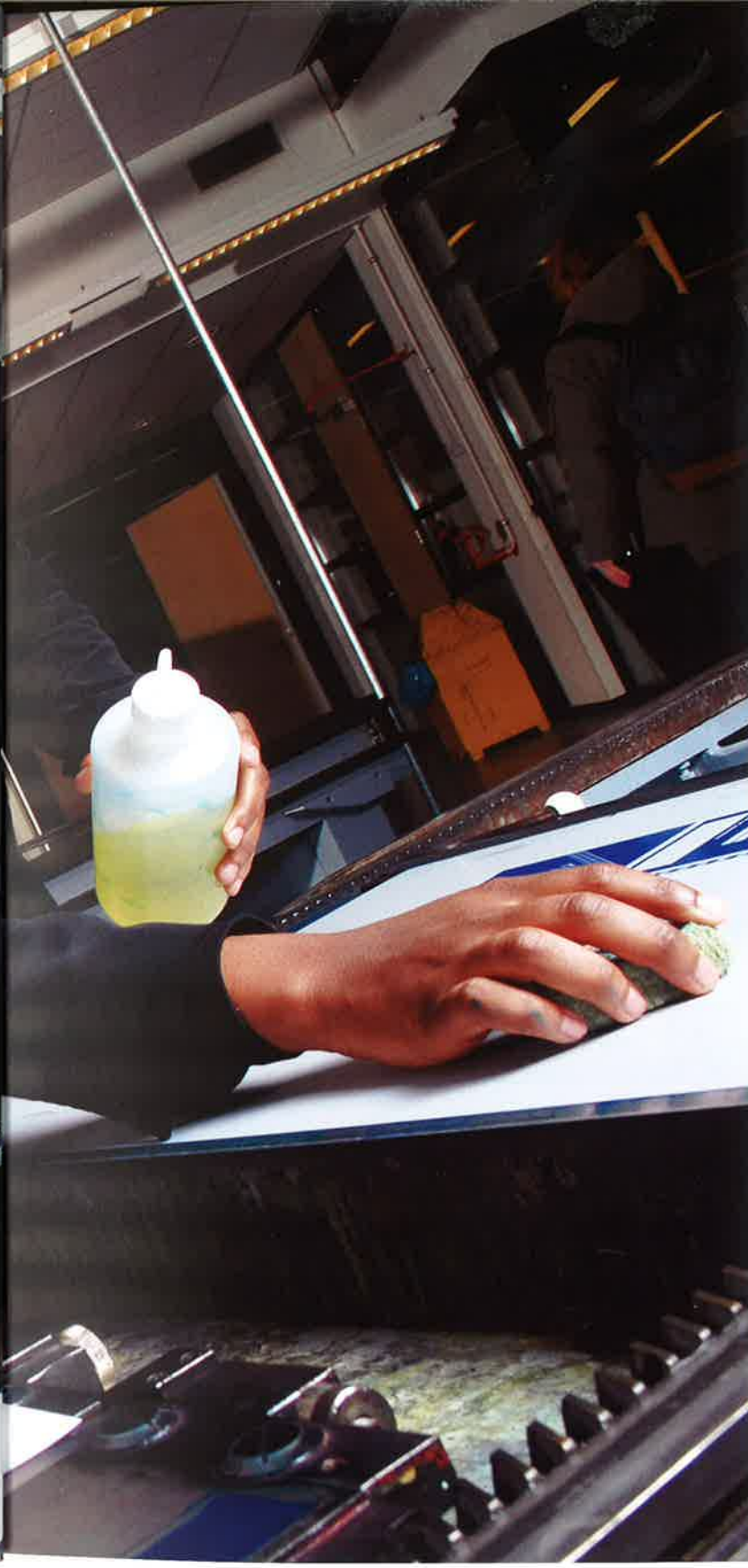
#### **Kwaliteitsverbetering**

Het beoogde resultaat van alle veranderingen, te weten kwaliteitsverbetering, is volgens Jaco Molendijk goed te meten. Bijvoorbeeld aan de hand van de uitvalcijfers. 'Uiteraard hebben veel meer factoren invloed op het percentage studenten dat jaarlijks afhaakt, maar hoe beter je flexibel kunt inspelen op de behoeften van leerlingen, hoe meer studenten hun opleiding met succes afronden. En dat moet één van de speerpunten zijn.'

Hoewel de omschakeling soms best lastig is, zijn de docenten volgens Jaco Molendijk over het algemeen enthousiast over de nieuwe werkwijze. 'De klassieke docent is een begeleider geworden. Om deze rol snel eigen te maken zijn we gestart met studietoetsing. Ook wordt veel gesproken over onzekerheden en dingen die wellicht beter kunnen. Een klimaat van openheid is hierbij essentieel.'







# Organisatie; structuren voor vrijheid

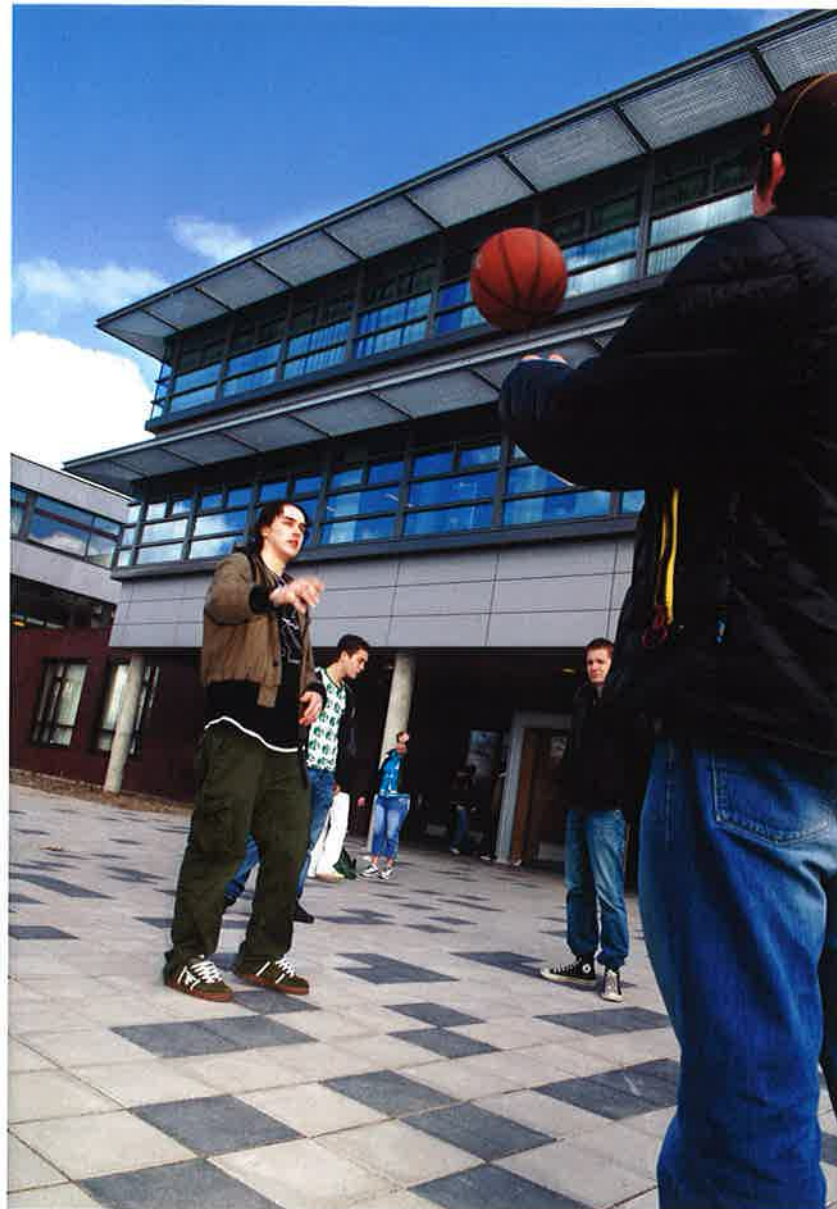
Het Mediacollege Amsterdam (Ma) is een echte vakopleiding voor creatieve, jonge mensen die in de toekomst een uitdagend beroep in de media, communicatie, informatie of kunst zoeken. Ma biedt zowel opleidingen op vmbo- als mbo-niveau. Eenmaal een Ma-diploma op zak? Dan kun je direct aan de slag bij printmediabedrijven, reclamebureaus, ontwerpbureaus, (multi)mediabedrijven, audiovisuele bedrijven, theaters, musea en in de zakelijke dienstverlening.

### Bestaansrecht

Het bestaansrecht van Ma wordt in belangrijke mate ontleend aan de behoefte aan gekwalificeerd personeel bij het regionale bedrijfsleven. Uit onderzoek is gebleken dat het aandeel van de creatieve industrie in de economische bedrijvigheid van Amsterdam nu zeven procent bedraagt en de komende jaren zal groeien naar tien procent. Intensieve samenwerking en afstemming met het bedrijfsleven is dan ook het devies. Dit is tevens de reden dat het praktijk- en beroepsgehalte van de opleidingen hoog is. Ma legt een sterke nadruk op beroepsgerichtheid, praktische onderwijsvormen en een nauwe samenwerking tussen ontwikkeling van de beroepsvaardigheden en het lerende vermogen van de deelnemer. Dit overigens in directe samenwerking met bedrijven. Op deze manier streeft Ma ernaar om zich maatschappelijk gezien te manifesteren. Ook wil het onderwijsinstituut deze gedachte uitdragen naar (potentiële) deelnemers en in zijn contacten met de overheid en andere onderwijsinstellingen. De marktpositie die Ma op deze manier inneemt, onderscheidt hen niet alleen, maar is in feite ook een kritische succesfactor.

### Van grafisch instituut naar Ma

De markt waarin Ma zich begeeft, kent steeds meer een verschuiving richting brede en integrale mediale toepassingen. Enkele jaren geleden heeft Ma al stappen gezet om het opleidingsaanbod daar sterker op te richten, terwijl de hoofdmoot grafisch van aard bleef. Inmiddels ontwikkelen de gestelde branches zich zo snel dat de grafische invalshoek wordt overvleugeld door de mediale en de kunstzinnige, creatieve benadering.



Het begrip grafisch dekt dan ook niet meer de lading. Bovendien geldt dat, maatschappelijk gezien, minder sprake is van een school, maar juist meer sprake van een groei naar een regionaal platform voor media. Ondanks het feit dat opleiden hierin nog steeds centraal staat, gaat het meer om een samenwerking met bedrijfsleven en andere instanties om tot bepaalde producten en resultaten te komen.

De nieuwe kwalificatiestructuur voorziet dan ook in een opleidingsspectrum dat zich overwegend

en in toenemende mate richt op media in de breedste zin van het woord. Hierbij hoort ook een nieuwe merkidentiteit en merknaam. Tevens paste de huisstijl sterk bij oude, meer op grafische en aanverwante vakgebieden gerichte vormprincipes. In het voorbereidingstraject voor de nieuwe identiteit, naam en huisstijl is



zwaar ingezet op een gedegen marktanalyse, een marketingconcept, bedrijfsstrategie en een communicatieconcept. De twee belangrijkste pijlers die uit het onderzoek naar voren kwamen, waren 'media' en 'Amsterdam'. Dit leidde op het gebied van merkidentiteit en beeldmerk tot de combinatie 'Ma'. Daarna was het van belang om de soortnaam van de onderwijsinstelling duidelijk te maken. Op grond hiervan is gekozen voor Ma als volledige naam. Op deze manier kan Ma zich ook ontwikkelen tot een platform voor kennisuitwisseling, deskundigheidsbevordering en samenwerking met partners bij de mediaontwikkeling binnen de creatieve industrie. Het voltallige personeel is betrokken geweest bij het keuzeproces voor de nieuwe identiteit.

### Veranderde organisatiestructuur

Vanaf 2003 is de teamstructuur geïntroduceerd waarbij negen teams verdeeld zijn over twee units. Bij herontwerp van de nieuwe unit- en teamstructuur waren de volgende zaken van belang: integraal management; rekening houden met fte's, aantallen leerlingen en complexiteit; onderwijskundige integratie; balans tussen

slagkracht en continuïteit in bezetting van de directie.

Er is gekozen voor een horizontale onderwijsverdeling over de locaties Dintelstraat en Contactweg met drie units. De unit vmbo/mbo-printmedia is gehandhaafd en twee nieuwe mbo-units (onderbouw en bovenbouw) zijn ontstaan, verdeeld over de onder- en bovenbouw met ieder een eigen unitdirecteur. Een goede samenwerking tussen deze units is noodzakelijk, zodat de doorstroming van deelnemers soepel verloopt. Deze onderverdeling is een logische, aangezien bij de onderbouw met name aandacht gericht kan worden op de instroom van leerlingen en de extra begeleiding die je deze groep kan aanbieden. De bovenbouw richt zich meer op de uitstroom en er is met name extra aandacht voor deze groep voor stages en projecten.

Schoolbreed wordt gestreefd naar een verdere integratie van ondersteunende diensten in het primaire proces. Niet noodzakelijkerwijs qua bemensing, maar meer vanuit prioriteitstelling binnen de verschillende aandachtsgebieden. De heroriëntatie van de ondersteunende dien-

sten moet ook worden gezien in de context van de invoering van nieuwe software waardoor een grote centrale ondersteunende dienst overbodig wordt. Niet alleen het onderwijsconcept en de organisatiestructuur zijn vernieuwd, maar het projectgericht onderwijs vergt ook een andere manier van inrichting, administratieve ondersteuning, gebruik van de gebouwen en ICT-aanpak. De veranderingen die in 2005 ingezet zijn, vragen een andere, meer innovatieve serviceverlening vanuit de ondersteunende diensten aan het primaire proces. Dat betekent dat sommige werkzaamheden wijzigen, verdwijnen of zwaarder worden. In ieder geval betekent het dat er klantgerichter en resultaatgerichter gewerkt moet gaan worden.





Uitgangspunten daarbij zijn: de werkzaamheden kunnen beter afgestemd worden op de vraag vanuit het onderwijzend personeel; optimale serviceverlening intern en extern; optimaal gebruikmaken van ICT; binnen de personeelsgeledingen een team/afdelingsstructuur met verantwoordelijkheden en resultaatgebieden; eindverantwoordelijkheid voor en aansturing van elk onderwijsteam door een unitdirecteur; de juiste vrouw/man op de juiste plaats, ontplooiingsmogelijkheden voor ieder; functiewaardering op basis van resultaatgerichte functieprofielen.

In 2005 is een eerste aanzet gemaakt met betrekking tot de herinrichting van de ondersteunende diensten. Het onderwijsservicebureau en de leerlingenadministratie zijn eind 2005 opgeheven. Alle betrokken medewerkers hebben een plek gekregen in de onderwijsteams in de functie van teamassistent of managementassistent. Tevens is er een start gemaakt met het opnieuw

inrichten en beschrijven van de decentrale en centrale werkprocessen. Deze vernieuwde werkprocessen zijn van belang om de veranderingen in goede banen te leiden.

Ook kent Ma sinds 1 januari 2006 een nieuwe bestuursvorm. Na een jaar vol voorbereiding is het College van Bestuur bevoegd gezag en draagt het de bestuurlijke verantwoordelijkheid. De Raad van Toezicht is intern toezichthouder.

### Hoog niveau

Op verschillende manieren probeert Ma het onderwijsniveau hoog te houden. Het platform Ma Advice, een raad van advies met praktijkrelevantie, is hier een goed voorbeeld van. Deze raad speelt een rol in de totstandkoming, vruchtbare werking en optimalisatie van hechte samenwerkingsverbanden tussen onderwijs en bedrijfsleven. Bovendien heeft het direct invloed op de afstemming tussen binnenschools leren, de beroepspraktijkvorming, de afsluitende beoordeling van de ontwikkelde competenties en het eindniveau van de leerlingen. Ook is een deelnemersraad ingesteld en houdt Ma regelmatig een aantal tevredenheidsonderzoeken onder deelnemers, medewerkers en bedrijven. De contacten met deze raad levert Ma onder meer gegevens op over de zwakke punten in de organisatie, mogelijke verbeteropties en indrukken over het onderwijs. Daarnaast geven contacten met bedrijven en stageresultaten inzicht over de kwaliteit van het onderwijs. Directe terugkoppeling en evaluaties leiden tot verbeteringen waar nodig en gewenst.

### Blik op toekomst

Ma is ambitieus. In het kader van de meerjarenstrategie is de ambitie van Ma bepaald voor na 2010.

De kijk van Ma op de markt: de creatieve marktsector vormt steeds meer de motor achter de economische vooruitgang. Media spelen daarin een katalyserende rol. Ma wil daarom bijdragen aan de creatieve ontwikkeling van media.

### Missie

Ma heeft als missie: het optimaal stimuleren van media(vorm, content, organisatie)-ontwikkeling door het vormen van toekomst



stige mediaprofessionals voor de creatieve sector inspelend op interactie, innovatie en inspiratie.

Op basis van bovenstaande missie is een streefbeeld ontwikkeld dat gezien kan worden als kader voor het beleid van Ma.

*De belangrijkste punten uit dit streefbeeld 2011 zijn:*

- Gespecialiseerd innovatief (medialeerplatform) in noordwest Nederland. Gericht op de professionele laag van het bedrijfsleven, voor opleidingen in de sector media, communicatie,

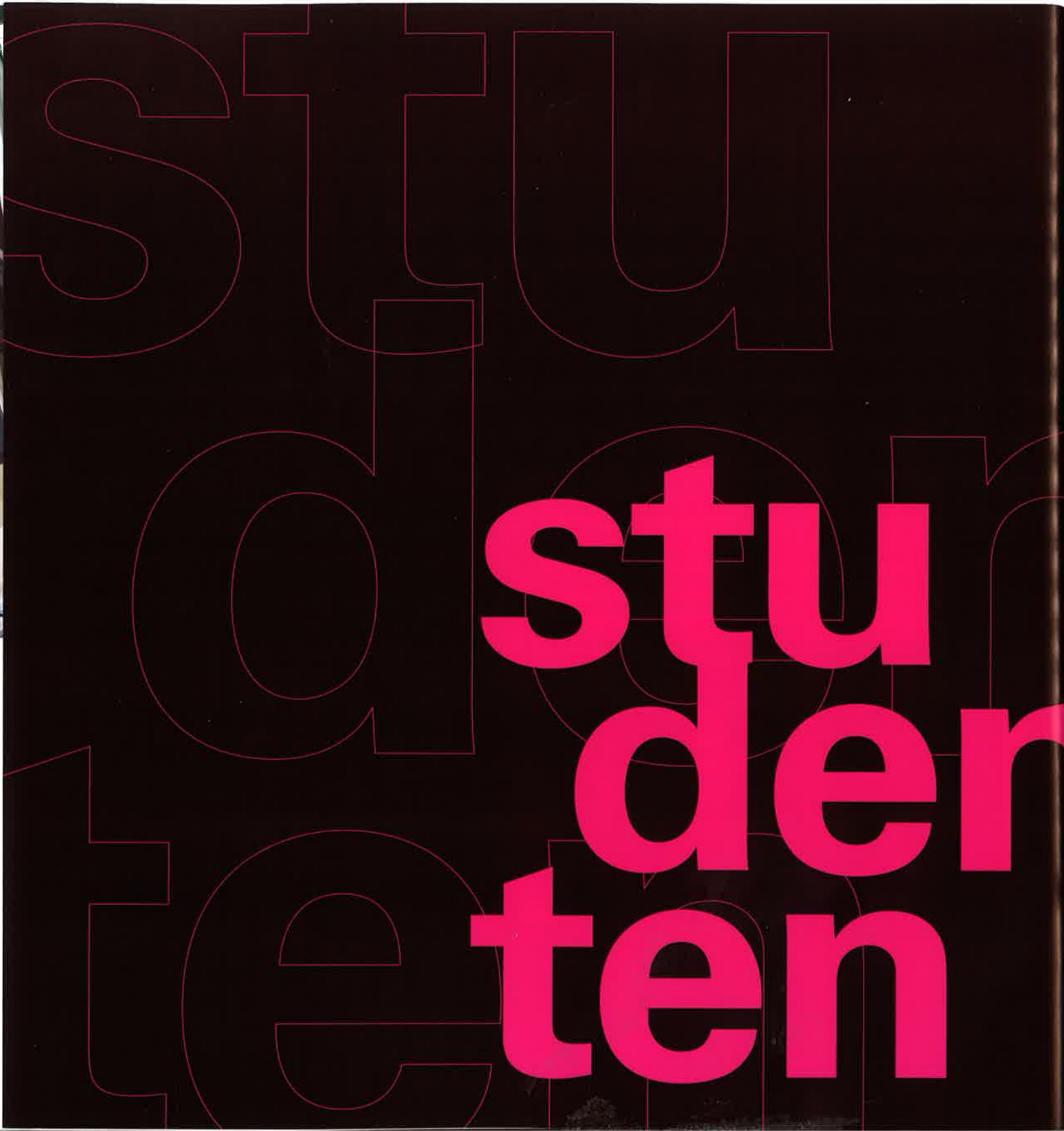
informatie en kunst met een aansprekende corporate identity, marktgericht ingekleurd vanuit de gouden media as (noordvleugel Haarlem, Amsterdam, Hilversum);

- Eén onderwijsvisie voor alle opleidingen in doorlopende leerlijnen met uitwerkingsvarianten van het onderwijsconcept Cirkelleren®, zoals projectgestuurd leren en thematisch leren voor de verschillende doelgroepen en werkterreinen, afgestemd via een begeleidingsmodel, met maatwerk in flexibele leertrajecten en middels uitvoering van de competentiegerichtte KS;
- Marktgerichte verbreding en verdieping van ons opleidingspotentieel. Voortbordurend op de kerncompetenties creatie, realisatie, communicatie en ICT-innovatie door ontwikkeling van specialisaties en uitbouw daarvan naar nieuwe opleidingen. Deze gaan gepaard met

een volumegroei naar minimaal 2800 deelnemers, dat een marktsegment weerspiegelt van ongeveer 50% van de gouden media as met nadruk op kwalitatieve groei;

- Aan de maatschappelijke eisen beantwoordende en lerende organisatie die optimaal de talenten van competente medewerkers benut, ondersteunend en klantgericht maatwerk leverend voor het leerproces van de deelnemer;
- Een op het zich vernieuwende onderwijs en op de innovatieve leeromgeving toegesneden en op de groei afgestemde huisvesting, digitale ondersteuning en overige bedrijfsmiddelen met een tot de verbeelding sprekende uitstraling, meerwaarde genererend voor het onderwijs.





**stu  
den  
ten**



## Simone Makkellie, 17 jaar mbo Multimedia Vormgeving

**Waarom heb je gekozen voor Ma?** Op de middelbare school werkte ik al graag met computers. Ik hield me bijvoorbeeld al bezig met het ontwerpen van websites. Ik twijfelde eerst nog tussen de havo en het mbo, maar ik wilde graag praktische dingen leren, dus vandaar deze keuze.

**Hoe bevalt het?** De sfeer is erg goed. Het is een leuke school en ik heb een leuke klas, dus ik heb het hier erg naar mijn zin. Wat beter kan: er zou meer duidelijkheid gegeven kunnen worden, bijvoorbeeld over de projecten waar we aan werken. Af en toe weten we niet goed wat we precies moeten doen, dat is wel verwarrend.

**Wat is je meest leerzame ervaring?** Van de trainingen in bepaalde computerprogramma's heb ik het meest geleerd. Sommige programma's gebruikte ik al wel, maar in die trainingen leer je er echt de goede dingen mee te doen.

**Hoe zie je je toekomst?** Zoals het er nu uitziet wil ik wel graag websites gaan ontwerpen en bouwen. Maar ik zou ook wel andere dingen willen ontwerpen, zoals logo's, flyers of complete huisstijlen voor bedrijven. De combinatie tussen het ontwerpen en zelf maken vind ik erg leuk, ik vind het een uitdaging om dingen die ik zelf ontworpen heb in elkaar te zetten. Maar misschien ga ik hierna nog wel een andere studie doen, bijvoorbeeld binnenhuisarchitectuur.







## Frank van Hees, 16 jaar vmba Grafimedia

**Waarom heb je gekozen voor Ma?** Ik heb verschillende open dagen bezocht en Ma maakte veel indruk. Er was veel te doen. De grafische techniek, de drukpersen en alle computers, het interesseerde me wel. Ik wist nog niet precies wat ik wilde gaan doen, maar wel dat het iets in die richting moest worden. Deze opleiding sprak me aan omdat ik de uiteindelijke keuze nog even uit kon stellen. Pas na vier jaar kies je een richting.

**Hoe bevalt het?** Goed! Organisatorisch is het soms niet helemaal top, maar ik heb het hier erg naar mijn zin. **Wat is je meest leerzame ervaring?** Toen ik in mijn eerste jaar een rondleiding verzorgde voor nieuwe mensen werd ook zeefdruk uitgelegd. Dat vond ik erg leuk, en ik heb heel goed opgelet hoe dat in zijn werk gaat. Ik vind het een erg leuke vorm van drukken, dus ik vond dat erg leerzaam. Later, in het derde jaar, heb dan ook ik mijn eigen zeefdrukken gemaakt. **Hoe zie je je toekomst?** Wat ik precies wil weet ik nog steeds niet, maar ik ga in ieder geval een managementopleiding doen. Dan heb ik dat in ieder geval achter de hand. Ik ben vooral geïnteresseerd in digitale media, dus ik zou wel manager op een multimedialabedrijf willen worden.



## Sabrina Onckels, 24 jaar mbo Mediamanagement, niveau 4

**Waarom heb je gekozen voor Ma?** Ik was altijd al veel bezig met tekenen, schetsen en dingetjes maken op de computer. Eigenlijk kwam ik hier terecht via een vriend die hier al op school zat. Het leek me een heel interessante opleiding. **Hoe bevalt het?** Hartstikke goed! Het is een hele leuke opleiding en ik ben blij dat ik hiervoor heb gekozen. Klein minpuntje is de communicatie binnen school, die is af en toe wat onduidelijk. **Wat is je meest leerzame ervaring?** Mijn stage bij drukkerij Over De Linden Posthuma in Enkhuizen. Daar heb ik meegelopen op alle afdelingen: orderbegeleiding, dtp, drukkerij, atwerking. Je ziet een project van begin tot eind. En je leert het echte bedrijfsleven kennen, dat is toch niet te vergelijken met school. Al heb ik ook veel geleerd van het opstarten en runnen van ons 'eigen bedrijf' hier op school. We maakten een ondernemingsplan dat werd bekeken door iemand van de Rabobank, en een eigen huisstijl. De klant koos uit vier 'bedrijven' met wie hij verder wilde. Dat bedrijf ging de opdracht dan ook echt uitvoeren. **Hoe zie je je toekomst?** Op 23 juni zijn we klaar en het liefst wil ik dan gelijk gaan werken. Ik wil graag een baan als trafficmanager bij een reclamebureau. Eventueel wil ik daarnaast nog een hbo-opleiding gaan doen, want veel bedrijven vragen daar toch om. Ik twijfel nog over welke opleiding het moet worden. Ik denk nu aan communicatie, dat is tenslotte erg belangrijk in de grafische wereld.





## Menno Waal, 16 jaar mbo Multimedia Vormgeving

**Waarom heb je gekozen voor Ma?** Ik ben heel gek van werken met computers. Ik heb meerdere open dagen bezocht en ik verwachtte dat deze school het beste bij mij zou passen. **Hoe bevalt het?** Erg goed. De communicatie tussen leraren en leerlingen is soms wat minder, maar het is een leuke school. **Wat is je meest leerzame ervaring?** Ik leer het meest van het zelfstandige werken. Op deze school moet je dat echt! Het is soms nog wennen, maar wel heel leerzaam. Verder leer je natuurlijk websites te maken. Niet alleen de vormgeving, maar ook de techniek erachter. Ik heb een bericht op Marktplaats gezet en ondertussen heb ik al vier websites voor andere mensen gemaakt. **Hoe zie je je toekomst?** Ik weet nog niet precies wat ik hierna wil gaan doen. Websites maken vind ik leuk, maar ik wil misschien ook wel meer gaan doen met flash en gamedesign. Gelukkig heb ik nog een paar jaar om er over na te denken.





## Linda van de Pol, 19 jaar mbo Printmedia, niveau 2

**Waarom heb je gekozen voor Ma?** Het leek me een leuke school en het is lekker dichtbij. Eigenlijk wilde ik 'digitaal' gaan doen, maar voor die richting moest ik een toelatingstest doen en ben ik niet aangenomen. Eerst vond ik dat wel heel jammer, maar nu vind ik dit ook wel leuk. **Hoe bevalt het?** Goed! Het is echt een hele leuke school, met aardige leraren. Ik heb ook een hele gezellige klas, het is altijd lachen. **Wat is je meest leerzame ervaring?** Tot nu toe heb ik het meest geleerd van de praktijklessen, het drukken. Ik zit in mijn eerste jaar dus heb nog geen stage gelopen, maar dat lijkt me ook heel leerzaam. **Hoe zie je je toekomst?** Ik wil na deze opleiding graag fotografie gaan doen in Ede. Het lijkt me leuk om fotograaf te worden voor allerlei tijdschriften. Als ik niet toegelaten word in Ede, ga ik misschien wel een opleiding tot edelsmid doen, sieraden maken.







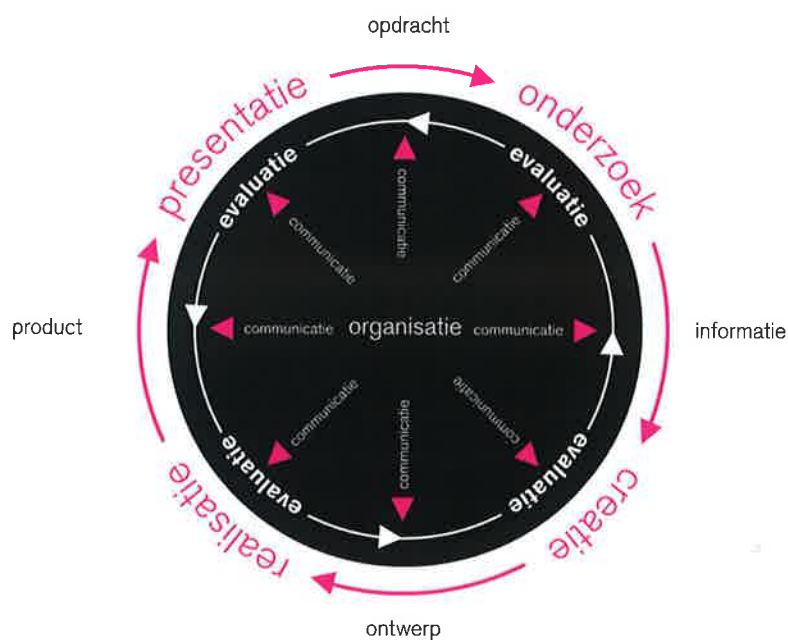


# Producten; creativiteit met een einddoel

Nieuwe opleidingsmogelijkheden blijven continu een aandachtspunt binnen Ma. Om hier inzicht in te krijgen, is de markt onlangs geanalyseerd. Daaruit is gebleken dat aan een opleiding Vormgever Reclame, Presentatie en Communicatie (RPC) een duidelijke behoefte bestaat. Daarnaast blijkt uit de groei van de creatieve sector en de laatste technologische ontwikkelingen vraag naar nieuwe opleidingen als packaging design, gamedesign, streaming media en audiovisueel (AV) vormgeven. De voorbereidingen voor het starten van de opleidingen Gamedesign, AV-vormgever en Vormgever RPC zijn in volle gang. In het schooljaar 2006-2007 stromen in deze opleidingen al negentig deelnemers in.

## Cirkelleren©

Het Ma-onderwijsconcept Cirkelleren© is de drijvende kracht voor de ontwikkeling van een totaalproduct van onderling samenhangende leertrajecten en de begeleidende, digitale en andere facilitaire ondersteuning daarvan. Dit onderwijsvernieuingsproces, dat in 2001 startte en in 2006 zal zijn afgerond, heeft het onderwijs, de begeleiding, de examinering, de teamontwikkeling van docenten en de ondersteunende organisatie ingrijpend veranderd. Cruciaal blijft echter dat de deelnemer beroepsrelevant, zelfstandig, actief en vooral praktisch veelal in teamverband het leerproces en de vereiste competentieontwikkeling doormaakt onder begeleiding van een docententeam. Deelnemers doorlopen als het ware de onderstaande Ma-cirkel.



Deze cirkel wordt toegepast in het onderwijs, maar is afgeleid van het productontwikkelingsproces dat zich in het bedrijfsleven afspeelt. Dit geldt voor alle relevante beroepsrichtingen. In het Cirkelleren© doorlopen de deelnemers verschillende leertrajecten die zijn samengesteld uit een gevarieerd aanbod van beroepspraktijkgeoriënteerde projecten. Bij de opzet van projecten gaat het om een integrale benadering van procesbeschrijving en -aansturing, theoretische ondersteuning, ontwikkeling van skills en een coachings- en begeleidingscomponent. Naarmate de opleiding vordert, worden de deelnemers zelfstandiger en nemen zij steeds vaker hun eigen beslissingen over wat en hoe ze iets willen leren. Dit komt tot uiting in een ontwikkeling van intensievere begeleiding, via coaching naar extensievere begeleiding.



De begeleiding loopt van demonstreren naar reflecteren.

De taken nemen in omvang toe. De toetsmomenten nemen daarentegen in aantal af. De beoordelingscriteria verschuiven van door de opleiding vastgesteld naar door de deelnemer geformuleerd. Naast docent-gestuurde toetsing vindt in toenemende mate ook docentonafhankelijke toetsing plaats, zoals self- en peerassessment. Deelnemers houden zelf in de gaten wat hun vorderingen zijn en reflecteren op de manier waarop ze leren. Deelnemers leren in teamverband en met het opleidingsteam.

Door het werken met de Ma-cirkel ontdekt de deelnemer voor welke beroepsrichting hij de meeste talenten en interesse heeft.

### **Doorstroom**

Ma werkt met de Hogeschool van Amsterdam en Hogeschool Inholland aan afspraken over doorlopende leerlijnen op maat en over doorstroomregulering. Dit heeft als doel om het schoolloopbaanperspectief van de vmbo-er en de startende mbo-er uit te breiden en aantrekkelijker te maken. Bovendien moet het de kans op succesvolle doorstroom vergroten. Dit schooljaar volgen studenten voor het eerst al in het vierde leerjaar van het mbo een gedeelte van het propedeuseprogramma van het hbo. Voor studenten die de route vmbo-mbo-hbo doorlopen kan de totale studieduur van twaalf jaar op deze manier met twee jaar verkort worden. Dit is mogelijk, omdat leerlingen van het vmbo kaderberoepsgerichte leerweg, en in de toekomst ook van de gemengde leerweg, in kunnen stromen in het mbo met een voorsprong van 1 semester. Hierdoor kan de



nominale studieduur in het mbo met een half jaar worden verkort. Met het hbo wordt ook onderzocht of gezamenlijk een pilot voor een Associate Degree opleiding (kort hbo) kan worden opgezet.

### **Uitvalpercentage**

Het tussentijdse uitval is minder groot. De voornaamste reden hiervoor is dat de ondersteuning naar behoefte bij de niveau-4-opleidingen is geïntensiveerd. Zo is er allereerst sprake van een breed branche- en beroepsoriënterend programma-aanbod in de beginfase van de leertrajecten als basisperiode van een half jaar. Dit speelt in op de talenten en interesses van de deelnemer en de mogelijkheden op de snel veranderende arbeidsmarkt. Ook worden deelnemers begeleid naar een weloverwogen opleidingskeuze aan het einde van de basisperiode en eventueel nog aan het einde van het eerste leerjaar. Hier is een speciale ondersteuningsrol weggelegd voor de tutor en de studiecoach. Daarnaast is, indien het gekozen niveau niet haalbaar blijkt te zijn, er begeleiding mogelijk naar een opleiding van een lager niveau.



Uitvalbeperking verdient als onderdeel van het groeibeleid aparte aandacht. Met name vanwege de uitgewerkte regionale ambities en de voorgenomen kwaliteitsverbetering door middel van de vergroting van de afstroommogelijkheden. Ma heeft reeds enkele jaren aandacht besteed aan uitvalbeperking. De laatste jaren is dit met name zichtbaar in het eerste leerjaar. Voorheen liep de uitval hier op tot boven de 30%, zoals ook landelijk het beeld was. Vandaar dat Ma als streefgetal voor dit eerste leerjaar 20% heeft bepaald. Dit streefgetal is mede ingegeven door de jarenlange beleidslijn van een gedegen keuze- en determinatierol voor dit eerste leerjaar. Dan is het logisch om aan het einde van het tweede leerjaar een veel lager streefgetal aan te houden. Dit is nu gesteld op 10%. Nu is het zaak hier actief beleid op in te zetten.

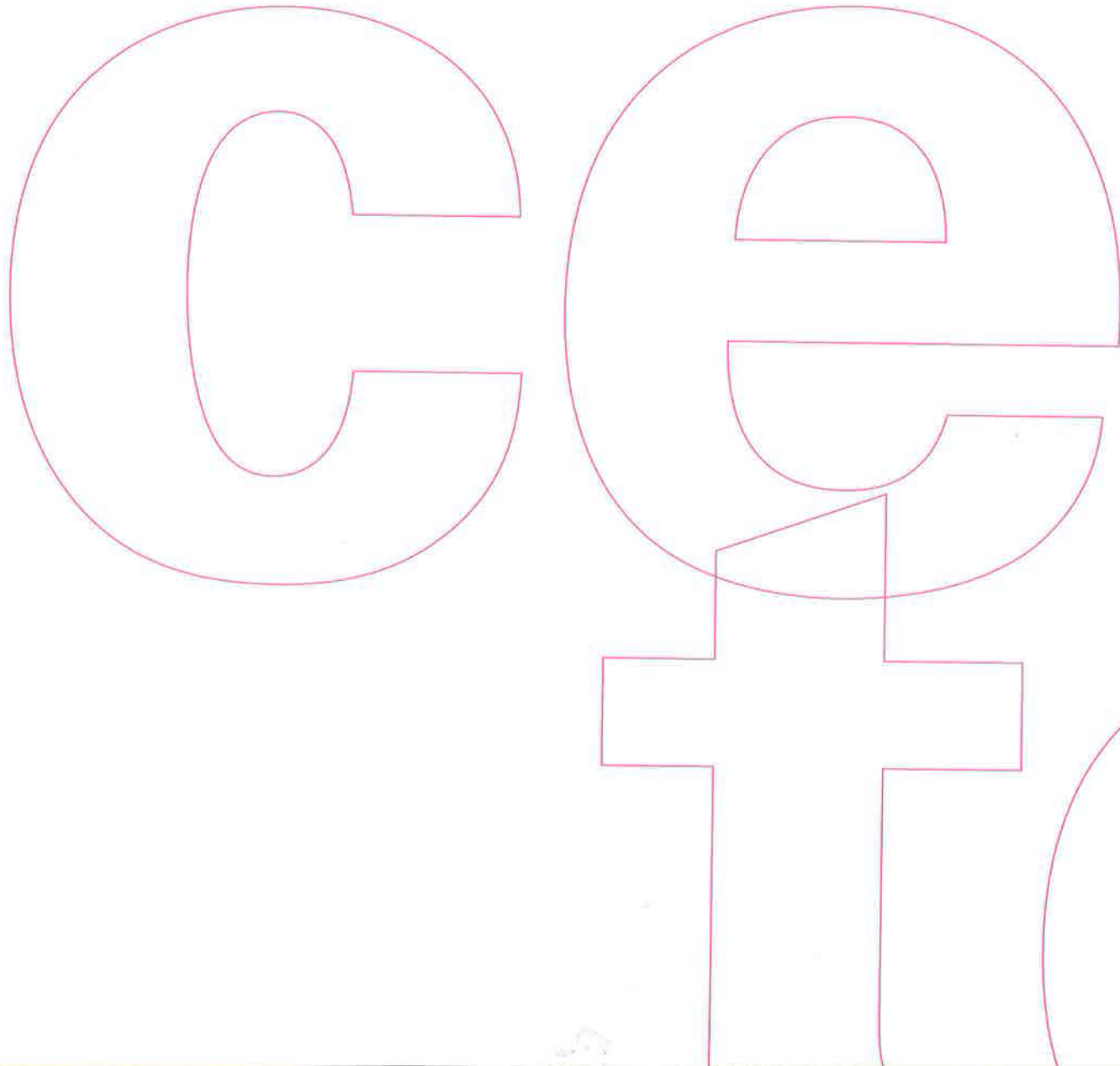
De uitval in het tweede leerjaar van mbo-4 en het eerste leerjaar van AV en PT verdienen met name aandacht. Het is zaak de gunstige trend van de uitval in het eerste leerjaar mbo-4 vast te houden en tegelijkertijd de uitval in het tweede jaar terug te dringen.



### Halverwege instromen

Sinds dit schooljaar is het mogelijk om halverwege het schooljaar in de mbo4-opleidingen in te stromen. Binnen de regio Amsterdam wordt gewerkt met de kernprocedure 2. Dit houdt in dat de toeleverende vmbo- en mbo-scholen geïnformeerd worden over het verloop van de aanmelding van hun leerlingen bij Ma. Indien voortijdige schoolverlaters van Ma nog leerplichtig zijn, wordt na melding contact opgenomen met de leerplichtambtenaar en naar een alternatieve opleiding gezocht. Op deze manier wordt er alles aangedaan om te voorkomen dat studenten ongekwalificeerd de school verlaten.







The background features faint, pink-outlined letters and shapes, including a large 'U' at the top, a 'Q' on the left, and a 'P' at the bottom left. The main title is rendered in a bold, pink, sans-serif font.

# do cenen ten

# Tijd voor games en design

Fictieve en reële situaties raken elkaar dankzij nieuwe technieken. Drie dimensionale spelomgevingen of instructiefilms bieden nieuwe kansen; nieuwe technieken bieden ongekende mogelijkheden. Met de opleiding 'gamedesign' speelt Ma in op deze ontwikkeling.

'We leiden onze studenten niet op om vervolgens werkloos thuis te zitten.' Ma houdt daarom contact met het bedrijfsleven. Zijn er nieuwe trends en is er vraag naar nieuwe beroepen? Dan speelt Ma daarop in. Een van de resultaten van het overleg met vakmensen uit de branche is de opleiding gamedesign. Op 1 september 2006 starten de eerste 48 studenten met deze opleiding.

Ron Hartman is als hoofddocent van gamedesign betrokken geweest bij de totstandkoming van deze nieuwe opleiding. 'Als hoofddocent houd ik ontwikkelingen in de markt goed in de gaten. Een paar jaar lang deden we al gamedesign-achtige opdrachten. Er komt steeds meer vraag naar mensen die games kunnen bedenken en maken. We hebben het opleidingsprogramma met docenten en bedrijfsleven vastgesteld.'

## Start

Gamedesign richt zich niet alleen op 3d-computerspelletjes. De game-technologie kan ook voor andere visualisatiedoeleinden worden gebruikt. 'Bij de opening van ons nieuwe pand presenteerden wij een virtuele wandeling door het gebouw', vertelt Ron. 'De architect was verrast over de mogelijkheden. Nu zou hij een idee al écht interactief kunnen presenteren voordat hij het gebouw daadwerkelijk heeft gebouwd. De technieken kunnen in de praktijk ook voor instructiefilms en -animaties gebruikt worden.' Om de studenten de juiste competenties bij te brengen, leren zij onder andere te denken vanuit cameraposities en leren zij te werken met 3d-applicaties. Docenten van verschillende disciplines geven les. Een samenstelling van bestaande vakken geeft nieuwe inzichten. Ron: 'Collega's van audiovisueel vormgeven en animatie hebben een projectgroep opgericht. Voorgenomen plannen zijn steeds bij bedrijven neergelegd die op hun beurt commentaar gaven. Het resultaat? Een zeer relevante en innovatieve opleiding.'

De praktijk is ook bij de aanname van studenten in ogenschouw genomen. Na een rondgang langs de Nederlandse game-bedrijven besloot Ma niet meer dan 50 mensen aan te nemen. 'Er is een markt', weet Ron. 'Niet alleen een gehypte markt, maar een die standhoudt. In Amerika is de markt in één jaar verdubbeld, dat belooft nog wat. In deze regio waren nog geen opleidingen die dit gat opvulden. Reden genoeg dus om met de opleiding gamedesign te starten.'



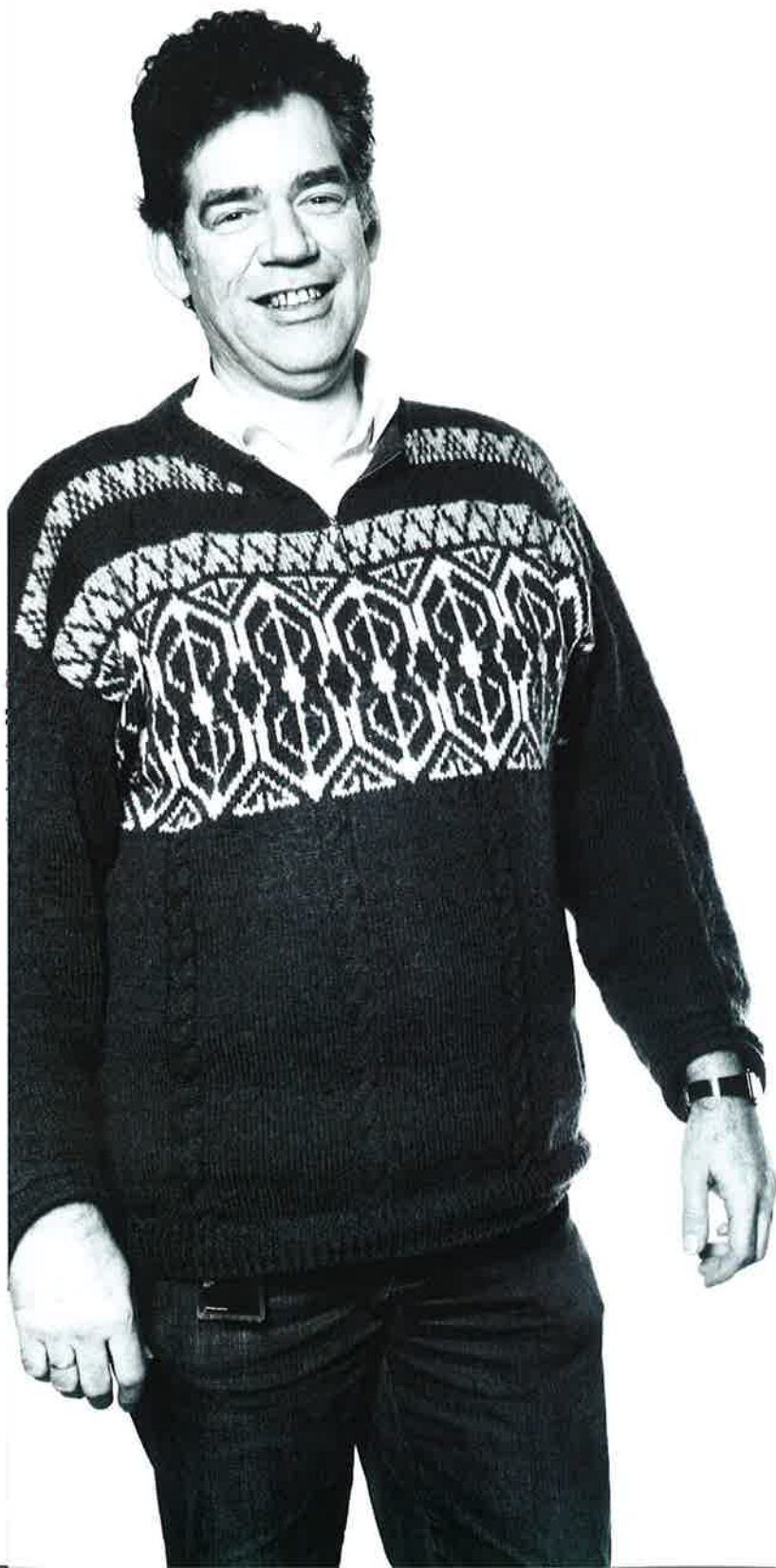


# Studenten in bedrijf

Wat is er leuker voor studenten dan aan een project werken dat uit de praktijk komt? Dus niet alleen een studieopdracht, maar daadwerkelijk werken met en voor de branche waarvoor je opgeleid wordt. De samenwerking van Ma met het bedrijfsleven kent nog meer voordelen.

Voor de vierdejaars leerlingen van de studies mediavormgeving, -management en -technologie bestaat de mogelijkheid met een project van een externe opdrachtgever aan de slag te gaan. Een succesvolle nieuwe leermethode. Studenten halen er veel voldoening uit en de relevantie van de studie in de branche wordt nog eens benadrukt. De studenten van Ma hebben bijvoorbeeld de vormgeving en styling bedacht van een winkel in tweedehands- en cadeauartikelen. Ook hebben ze in een samenwerkingsverband gewerkt aan een 'positieve' campagne 'united smile'. Een ander voorbeeld in het kader van dergelijke projecten is dat RTV Noord-Holland wekelijks een door leerlingen gemaakte lifestyle video-item vertoont.

Ed Snel, opleidingsadviseur en coördinator van het projectbureau onderhoudt en bouwt aan het bedrijvenetwerk van Ma. 'We werken samen met het middenmanagement in het



bedrijfsleven. Dus geen plannen die bedacht worden door hoge overlegorganen, maar concrete ideeën en wensen van de mensen op de werkvloer. Dat is van grote waarde voor de relevantie van ons onderwijs.'

### **Praktijk**

De externe projecten passen goed in de onderwijsmethode van Ma waarin competentieontwikkeling centraal staat. 'De vierdejaarsstudenten hebben dan al tien maanden stage achter de rug', vertelt Ed. 'Je kan leerlingen met dergelijke ervaring niet weer terug in normale lessituaties zetten. In projecten van externe partijen kunnen ze hun praktijkervaring kwijt en een stap extra zetten. Ze ontwikkelen namelijk in een leerling-bedrijf hun ondernemerschap.' Hoewel Ed enthousiast is over deze manier van competentieontwikkeling, plaatst hij wel enkele kanttekeningen. 'We halen de praktijk van de branche binnen; de voor- en nadelen. Printers die op cruciale momenten stuk gaan, deadlines die gehaald moeten worden.' Bovendien stelt deze manier van werken nogal wat eisen aan de organisatie en logistiek. Elk jaar gaat het immers om 45 externe projecten van ieder 10 weken voor de ruim 300 vierdejaars studenten. Ed en zes andere opleidingsadviseurs onderhouden daarvoor contacten met ongeveer 600 actieve stagebedrijven. Een aantal van die bedrijven speelt een rol in de projecten als co-maker of medebeoordelaar. De meeste opdrachten worden geselecteerd bij eindgebruikers in de non-profit sfeer. 'De organisatie moet nog wennen aan deze nieuwe manier van werken met het bedrijfsleven. Maar iedereen is erg enthousiast. Het heeft wel wat voeten in aarde maar is succesvol.'



## Differentiatie

De samenwerking met het bedrijfsleven kent meer positieve resultaten. Zo nemen mensen uit de praktijk zitting in een assesmentcommissie die het werk van vierdejaars studenten beoordeelt. Daarnaast denken ze mee met de ontwikkeling van onderwijs en de realisatie van relevante, nieuwe studierichtingen.

Het succes van de externe opdrachten blijft niet beperkt tot het vierde jaar van de drie opleidingen. Ook leerlingen van andere opleidingen en eerdere studiejaars gaan in de toekomst meer van de samenwerking met het bedrijfsleven profiteren. 'Dit jaar is het aantal studenten op de projecten verdubbeld. We gaan ermee door en brengen meer differentiatie aan. Het past bij ons onderwijs en daarom willen we een grote groep van onze studenten de mogelijkheid geven met de praktijk samen te werken. Al is het een heidens karwei, ik ben er erg enthousiast over!'

# Zoeken naar een nieuwe balans

In een jaar van veranderingen is het druk voor de medezeggenschapsraad. Ma betreft zo de docenten bij nieuwe methodes en organisatiestructuren. Bovendien ziet de medezeggenschapsraad erop toe dat de groeiende organisatie transparant en open blijft opereren.

Naarmate een organisatie groeit, krijgt ze te maken met nieuwe uitdagingen. Zo hecht Ma veel waarde aan transparanter en efficiënter werken. Maar in die veranderende organisatie moet ook ruimte zijn voor de wensen en ideeën van docenten. Op dat raakvlak werkt de medezeggenschapsraad. André van Naarden, docent marketing en creatie is secretaris van de medezeggenschapsraad. 'Een onderwijsinstelling is van maatschappelijk belang. Er moet ruimte zijn voor ontwikkeling, van de studenten en docenten. Ons eenhoofdig college van bestuur, Jan de Haas, is ondernemer en innovatief. Zijn doel is meer resultaatgericht onderwijs. Dat is goed zolang er ruimte blijft voor de docenten om zich goed voor te bereiden en inhoudelijk uitwerking te geven aan de nieuwe ideeën.'

## Nieuwe organisatie

Met de medezeggenschapsraad hebben de docenten van Mediacollega Amsterdam een spreekbuis voor hun ideeën en kunnen ze hun mening over de nieuwe organisatie kwijt. Want niet alle veranderingen zijn even makkelijk voor de docenten, weet André. Het projectgerichte onderwijs heeft bijvoorbeeld voor- en nadelen. Docenten moeten in het nieuwe systeem in een team problemen oplossen. Als de één wegvalt, kan de ander de groep begeleiden. Daarentegen wordt op deze manier de rol van vakdocent ondergewaardeerd. 'Na twee jaar projectgericht onderwijs is de roep

om vakdocenten al terug. Tussen die wens en de focus op efficiënt werken zullen we een balans moeten vinden.'

De nieuwe organisatiestructuur kent de functie van teamleiders; een extra laag tussen management en docent. De teamleiders zijn er voor de begeleiding van de docenten. Zo richten zij zich op persoonlijke opleidingsplannen die alle docenten aan het eind van dit jaar moeten hebben. 'Bij deze nieuwe structuur hoort een nieuwe bedrijfscultuur, dat vergt tijd', vertelt André.

### Transparant

Jaarlijks vraagt het bestuur de medezeggenschapsraad advies te geven over het meerjarenbeleid over formatieraming, de financiële raming en de strategie. Daarnaast zijn er elk jaar unieke gebeurtenissen. 'Wij zijn dit jaar bijvoorbeeld door het bestuur goed betrokken bij het fusieproces tussen het grafisch lyceum Utrecht en Ma dat uiteindelijk geen doorgang heeft gekregen.' Daarnaast adviseerde de medezeggenschapsraad bij de totstandkoming van de nieuwe teamstructuur en het resultaatgericht onderwijs. 'Onze belangrijkste functie is dat wij erop letten dat zaken open en transparant besproken worden', vertelt André. 'Ook kunnen docenten dankzij de medezeggenschapsraad invloed uitoefenen op de invulling van het werk. Het draait immers uiteindelijk om het onderwijs en de docent.'





Nieuw: Vormgever Reclame Presentatie en Communicatie

# Creatief én relevant

Ma pioniert in het nieuwe studiejaar met de start van een aantal nieuwe opleidingen. Onder andere met Vormgever Reclame Presentatie en Communicatie. Geen trendgevoelige opleiding, maar een blijftertje.

Vernieuwend en innovatief. Dat is de structuur van Ma en ook van de nieuwe opleiding Vormgever Reclame Presentatie en Communicatie (VRPC). Vanaf 1 september richten ongeveer dertig studenten zich op zaken als decorbouw, standbouw, winkelstyling en verpakkingen. De docenten hebben er zin in. Arjen Jager, projectleider VRPC: 'Natuurlijk is de ene docent behoudender dan de ander, maar er zitten genoeg pioniers bij. Ze zijn nieuwsgierig en positief gestemd over de veranderingen en nieuwe ontwikkelingen.'

Ma nam bij de totstandkoming van de opleiding twee zaken in overweging. Is het nieuwe vakgebied marktrelevant? En zijn er geen andere soortgelijke opleidingen in de regio? Ja, luidt het antwoord op de eerste vraag. Er is vraag naar afgestudeerden met VRPC kennis en kunde. En dat blijft zo. 'Het is een creatieve en praktische opleiding', vertelt Arjen. 'Verpakkingen bijvoorbeeld: die zijn altijd nodig. In economische voor- en tegenspoed. En hoewel de andere deelgebieden iets meer worden beïnvloed door economische con-



juncturen, blijken ook deze aantoonbaar relevant. Technieken zullen veranderen en daar moeten we dan ook op blijven anticiperen.' Het grafisch opleidingscentrum onderzocht de marktrelevantie voor Ma en die is er onomstotelijk. En hoewel er twee soortgelijke opleidingen zijn – bij het Sint Lucas (Boxtel) en Nimeto (Utrecht) – is er geen in ons eigen bedieningsgebied.

### Klaar

Een nieuwe opleiding betekent ook een nieuwe samenstelling van een docententeam. Arjen: 'Een aantal van onze collega's heeft de juiste kennis en ervaring in de branche. De hiaten die er nu nog zijn, vullen we op met gastcolleges van vakmensen uit de markt.' Op medewerking van het bedrijfsleven kan Ma sowieso rekenen. Bij de ontwikkeling van het opleidingsplan legden Arjen en zijn collega's hun oor te luister bij bedrijven in het vakgebied. 'We hebben de studiestof voorgelegd en de reactie van het bedrijfsleven erin verwerkt. Daarbij gaven de vakmensen overigens aan hun steentje bij te willen blijven dragen. Daar zullen we zeker gebruik van maken.'

De docenten en het bedrijfsleven zijn dus enthousiast. Nu de leerlingen nog. Maar ook dat lijkt geen probleem. Een bescheiden promotie op open dagen was voldoende om de prognose voor het eerste jaar af te dekken. 'We richten ons op groei en kwaliteit', vertelt Arjen. 'Na een bewuste voorzichtige start met niet meer dan 32 leerlingen, komt de groei vanzelf wel.' VRPC zal dezelfde methode hanteren als de rest van de opleidingen van Ma. De competenties zijn daarom ingevuld en de leerstof geëvalueerd. 'We zijn klaar voor het nieuwe studiejaar.'



Teamleiders

# Letterlijk en figuurlijk midden in de organisatie

Teamleiders staan midden in Ma. Ze hebben zowel met organiseren als doceren te maken. Dat is een prettige en uitdagende rol, weet Ger Boer. Hij richt zich het komende jaar op drie nieuwe opleidingen

De teamleider functioneert als spil in de organisatie, vertelt Ger Boer. 'Ik ben sinds twee jaar verantwoordelijk voor een klein deel van de school. Voor die tijd kende de opleiding de functie van coördinator. Teamleiders passen volgens mij veel beter bij de cultuur van Ma. Omdat wij ook doceren en niet alleen maar organiseren, staan we midden in de organisatie. Daarnaast hebben we eindverantwoordelijkheden gekregen. Dat maakt het werk veel leuker en uitdagender.'

In het nieuwe studiejaar krijgt Ger de verantwoordelijkheid over de nieuwe opleidingen VRPC (Vormgever Reclame Presentatie en Communicatie) en Gamedesign en Audiovisueel vormgeven/Animatie.

Daarnaast richt hij zich op Art & Design, een differentiatie in het vierde jaar, waarvan de studenten eventueel kunnen doorstromen naar hbo-kunstopleidingen. 'Alles staat al in de steigers. Mijn collega's hebben de voorzet gegeven en ik mag hem inkoppen.' Om een succes van de nieuwe opleidingen en het eindexamenjaar te maken, zorgt Ger onder andere voor de juiste mensen. Daarnaast zal hij volgend jaar het tweede studiejaar van de nieuwe opleidingen voorbereiden. 'Het gaat dit jaar om teambuilding. Er zijn drie nieuwe teams van medewerkers met verschillende

achtergronden. Om daar samen een eenheid van te maken is topprioriteit.'

## Vooruitstrevend

Ger verwacht veel van het nieuwe studiejaar. 'De vraag in de markt en de aantrekkingskracht van de nieuwe opleidingen is groot. Ik verwacht in de toekomst dan ook een enorme toeloop. Kijk bijvoorbeeld naar het vakgebied waar we ons met VRPC op richten. Dat is nu nog braakliggend terrein, terwijl er zoveel te doen is. Als dat eenmaal een beetje bekend is, zal dat wel snel aanslaan.'

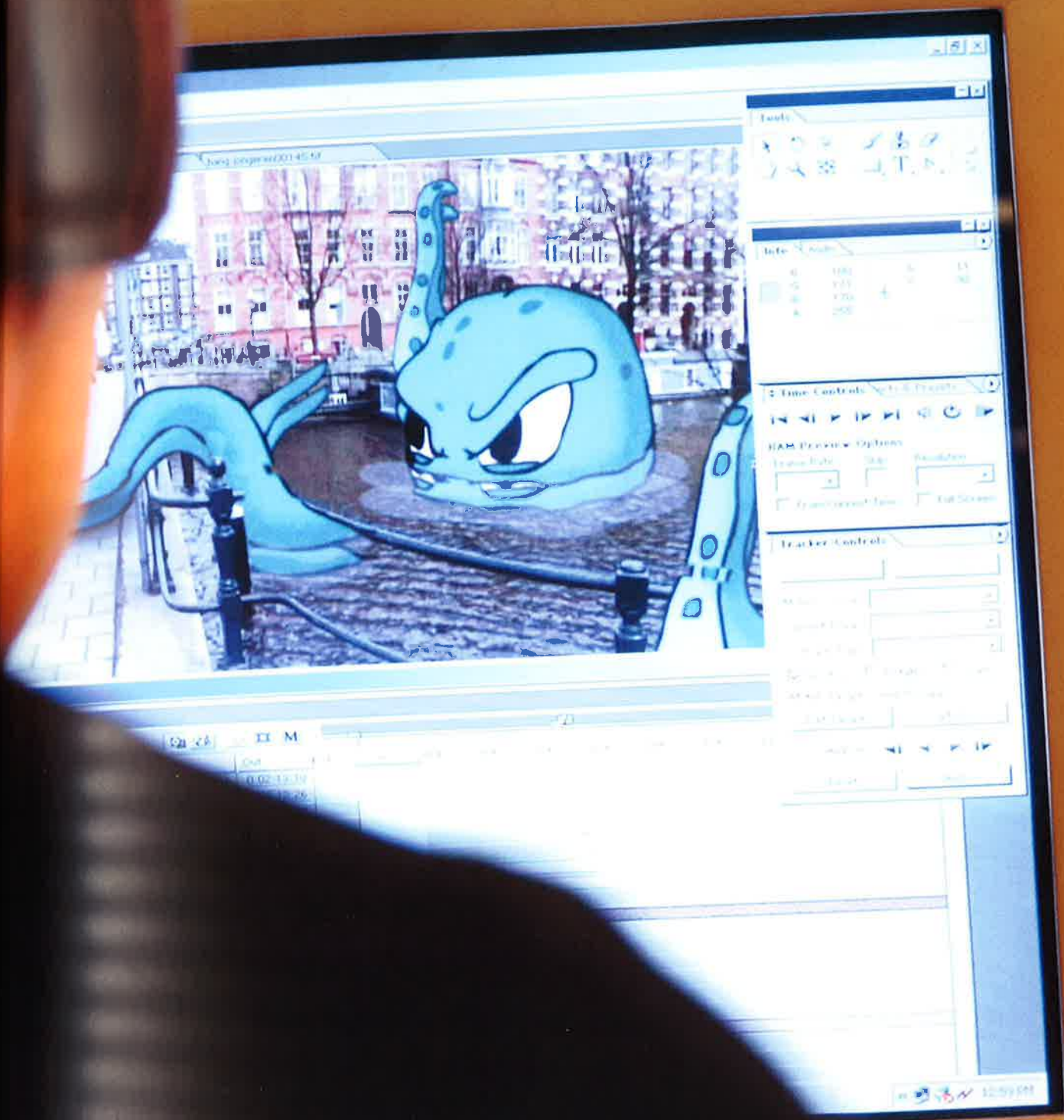
Wat betreft zijn functie als teamleider verwacht Ger de nodige veranderingen. Waar de verhouding organisatie-doceren voorheen 50-50 was, verwacht hij dat de organisatorische taken toe gaan nemen. Dat neemt niet weg dat de teamleiders centraal in de organisatie blijven staan. 'Mijn kamer bevindt zich letterlijk midden in het pand. Ik ga altijd uit van de docent, maar het draait altijd om leerlingen die overigens wel passant blijven. 'Als docenten tevreden zijn en goed in hun vel zitten genieten de leerlingen goed onderwijs.' Ger werkt zelf sinds 1976 bij Ma en heeft het onderwijs zien veranderen. 'We moeten blijven investeren in kennis. Als je bij wijze van spreken een maand niet studeert, is het onderwijs al niet meer actueel. En onderwijs moet juist vooruitstrevend zijn. Dat zijn we, dat blijkt wel met onze nieuwe opleidingen.'



# Docenten; de mensen die het doen

Het team als kern van de organisatie. Dit vormt het uitgangspunt voor de organisatieontwikkeling van het onderwijs binnen Ma. Het personeelsbeleid is hier ook op afgestemd en moet in 2006 meer bekendheid krijgen onder de noemer integraal personeelsbeleid. Dit betekent dat instrumenten van personeelsbeleid gekoppeld worden aan het onderwijskundige en organisatorische beleid van Ma. Dit gebeurt overigens wel in samenhang met de missie vanuit de meerjarenstrategie van Ma. Daarom is een verbinding tussen de persoonlijke professionele ontwikkeling van het personeel en de doelstelling van Ma noodzakelijk. Om dit te bewerkstelligen, zijn op het gebied van human resource management in de afgelopen periode verschillende activiteiten ontplooid.





### Opleiding/scholing ter bevordering van professionalisering

Ma heeft diverse trainingsdagen georganiseerd om het ondersteunende personeel goed te kunnen laten groeien in hun nieuwe rol of functie met de daarbij behorende eisen en competenties. Ook de ontwikkeling van medewerkers per afdeling is erg belangrijk. In 2005 hebben alle teamassistenten het spits afgebeten: zij hebben al een eerste aanzet tot een POP gemaakt. Ook het Management Development programma van de teamleiders is afgerond.



### Start met resultaatgerichte functieprofielen

In samenwerking met leidinggevendenden is voor de nieuwe functies binnen het OBP gestart met het beschrijven van nieuwe resultaatgerichte functieprofielen. Ook is een eerste aanzet gemaakt met het vaststellen van competenties die bij bepaalde functies horen. Daarnaast is een voorbereiding gemaakt met het beschrijven van gedifferentieerde functieprofielen voor instructeurs, management- en teamassistenten.

### Evaluatie van het vrije taakmodel

In het onderwijsvernieuwingstraject is een grote rol weggelegd voor docententeams die zelf de programma's van hun opleidingen indelen. Het geregelde taakbelastingsmodel is daarvoor onvoldoende geschikt. Zowel in 2004 (aantal

teams) als in 2005 (alle teams) is geëxperimenteerd met het vrije taakmodel waarover afspraken zijn gemaakt tussen het College van Bestuur, PMR en IGO.

In het vrije taakmodel worden uren gebudgetteerd waarmee het onderwijs kan worden uitgevoerd in onderwijsteams met een onderlinge taakverdeling. De taken die tot het team behoren zijn het ontwikkelen van onderwijs, verzorgen van lessen, begeleiden van leerprocessen, toetsen en evalueren. Ook is het team verantwoordelijk voor andere teamtaken zoals de organisatie van het onderwijs en kwaliteitszorg. Het team stemt afspraken over toedeling van taken af op de deskundigheid, het aantal klokuren op jaar/weekbasis (fte), beschikbaarheid, individuele wensen en behoeften van docenten.





Als richtlijn wordt de docenttaak verdeeld in 70% onderwijstaken en 30% organisatietaken. Hiervan kan in overleg worden afgeweken. Op deze manier streeft Ma een zo flexibel mogelijke taakinzet van de docent voor het projectonderwijs na. In de reguliere aanstelling van docenten is 10% van de aanstelling te besteden aan deskundigheidsbevordering, 5% van de aanstelling is voor individuele deskundigheidsbevordering en door de docent zelf in te richten.

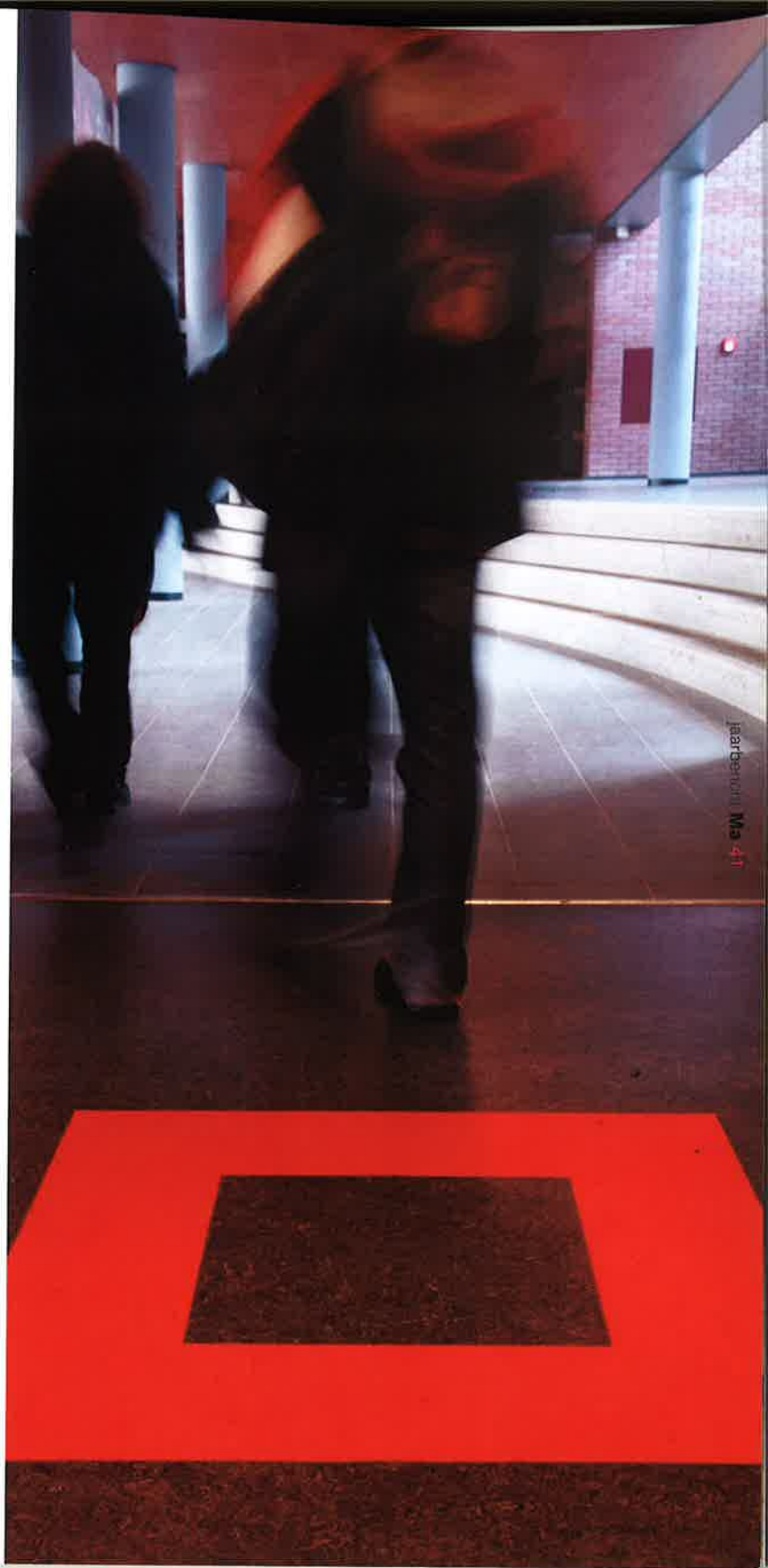
Medio 2005 is het vrije taakmodel geëvalueerd. Op basis van de evaluatie krijgt het vrije taakmodel een vervolg, worden er nog enkele verbeteringen aangebracht en zal een verdiepingslag gemaakt worden.

### **Vervolmaking van het competentiehandboek**

Ma streeft naar een functiebouwwerk met brede functies waarbinnen diverse rollen en taken door docenten kunnen worden vervuld. Niet iedereen is geschikt voor elke rol. Er zijn immers specifieke competenties nodig om rollen met succes te vervullen. Het is goed om dit expliciet te maken. Het invoeren van een gemeenschappelijk begrippenkader om naar het functioneren van medewerkers te kijken is een goede manier om meer grip te krijgen op hun ontwikkeling. In een aantal onderwijsteams zijn de eerste ervaringen opgedaan met competenties die binnen Ma reeds beschreven zijn. Inmiddels zijn competenties beschreven in een zogenaamd competentiewoordenboek.

### **Introductie van het persoonlijk ontwikkelingsplan**

Vanuit de ontwikkelingsgedachte is binnen Ma het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)



geïntroduceerd. Medewerkers maken met hun leidinggevenden afspraken over de ontwikkeling van kennis, houding en gedrag. Op deze manier zijn werknemers zelf in staat om daar ook verantwoordelijkheid voor te nemen. Met een POP kunnen medewerkers de eigen ontwikkeling en de huidige functie sturen en regisseren. De ontwikkelpunten kunnen voortkomen uit persoonlijke behoeften, maar ook uit behoeften van Ma. Een POP is een goed middel om wederzijdse verwachtingen van een medewerker en de leidinggevende vast te stellen. Nadat teamleiders in 2003 al gestart zijn met het maken van hun eigen POP, is inmiddels begonnen met de introductie van POP's bij de ondersteunende diensten.

#### Promotietraject docenten van functieschaal LB naar LC

Ma heeft een promotiebeleid ontwikkeld met als doel het vergroten van de taak- en functie-differentiatie binnen het onderwijs. De traditionele indeling in docentennormfuncties 10 en 11 vervagen en worden steeds vaker vervangen door rollen met de daarbij behorende competenties. Een constatering is dan ook dat begrenzing van taakdifferentiatie door functieschalen binnen een onderwijsomgeving, waarin projectonderwijs centraal staat, een verouderd systeem is.

De docentenfunctie LC is de spilfunctie binnen het onderwijs van Ma. In 2005 zijn elf docenten gepromoveerd van LB naar LC.











be  
drij  
ven



## Waldo Hoogers, Creatief Directeur bij Waldo Creative Concepts:

De persoon zelf vinden wij belangrijker dan zijn portfolio. In ons vak moet je namelijk weten wat er om je heen leeft. Het feit dat wij een creatief bureau zijn, zorgt er voor dat stagiairs op een bepaalde manier naar dit vak leren kijken. Ze trainen dan hun technische vaardigheden, maar vooral komt aan de orde hoe ze in de samenleving staan. Wat wij doen, is prikkelen en motiveren. Stagiairs leren bij Waldo Creative Concepts met een andere bril naar het vak kijken: hoe lees je een briefing? Hoe stel je een creatieve briefing op?

Stagiairs moeten zich los maken en de ruimte nemen. Daarom neem ik regelmatig een stagiair mee naar besprekingen met leveranciers en klanten. Na zo'n bespreking weten stagiairs de precieze stand van zaken om vervolgens mee te helpen met conceptontwikkeling en te assisteren in het uitwerkproces. Mijn voornaamste doel is om de brug tussen school en werk voor een student kleiner te maken.'





## Cees Franke, directeur Communications 2020:

Aangezien ons bureau uit vijf medewerkers bestaat, kenmerken onze stagiairs zich altijd door hun zelfstandigheid. Onze kleinschalige setting zorgt er niet alleen voor dat je jezelf niet kunt verstoppen, maar ook dat je als stagiair veel ruimte en vrijheid hebt. En dit laatste geldt vooral voor sponsoropdrachten. Het mes snijdt dan aan twee kanten. Enerzijds sponsoren we goede doelen, anderzijds krijgt een stagiair de mogelijkheid om zelf een project te bedenken en uit te voeren. Op deze manier maakt hij het complete proces van het begin tot het einde mee.

Niet alle stagiairs passen bij Communications 2020. Naast de al eerder ge-

noemde zelfstandigheid, is het belangrijk dat studenten affiniteit hebben met de typografische uitgangspunten die wij nastreven. Daar vragen we dan ook specifiek naar in het sollicitatiegesprek. Ook vind ik het belangrijk dat studenten aangeven wat zij graag tijdens hun stage willen leren. Daarnaast geldt dat wij weer van stagiairs dingen op kunnen steken. De jonge en enthousiaste mensen zien bepaalde trends en dragen dat uit in hun manier van vormgeven. Op deze manier blijf ik als "éminence grise" simpelweg ook op de hoogte van alle nieuwe ontwikkelingen.'





**Cees Franke,** directeur Communications 2020:

Aangezien ons bureau uit vijf medewerkers bestaat, kenmerken onze stagiairs zich altijd door hun zelfstandigheid. Onze kleinschalige setting zorgt er niet alleen voor dat je jezelf niet kunt verstoppen, maar ook dat je als stagiair veel ruimte en vrijheid hebt. En dit laatste geldt vooral voor sponsoropdrachten. Het mes snijdt dan aan twee kanten. Enerzijds sponsoren we goede doelen, anderzijds krijgt een stagiair de mogelijkheid om zelf een project te bedenken en uit te voeren. Op deze manier maakt hij het complete proces van het begin

noemde zelfstandigheid, is het belangrijk dat studenten affiniteit hebben met de typografische uitgangspunten die wij nastreven. Daar vragen we dan ook specifiek naar in het sollicitatiegesprek. Ook vind ik het belangrijk dat studenten aangeven wat zij graag tijdens hun stage willen leren. Daarnaast geldt dat wij weer van stagiairs dingen op kunnen steken. De jonge en enthousiaste mensen zien bepaalde trends en dragen dat uit in hun manier van vormgeven. Op deze manier blijf ik als éminence grise "simoelwac ook op de hoogte van

**Jeffrey Joustra,** Graphic Design Manager Coltex:

"Een stageplek bij Coltex is er één met potentie. Studenten krijgen vaak de kans om na hun stage bij ons bedrijf te blijven werken. Op dit moment zijn zelfs drie van de zes stagiairs bij Coltex in vaste dienst! Bij Coltex kunnen ze in principe voor een specialisme kiezen: styling of grafisch. Ook bieden we stagiairs de mogelijkheid om tijdens hun stage alle grafische ontwerpen te maken die nodig zijn om de verkoop in de winkels te ondersteunen. Denk aan het ontwerpen van flyers, brochures, fotografie, sales acties, advertenties en bijvoorbeeld de bedrukking van tassen. Wel kijken we waar de kracht van

de desbetreffende stagiairs ligt. Dat is ook nodig, omdat zij als volledig werknemer in het arbeidsproces meedraaien. Daarom is helaas is niet iedereen geschikt voor een stage bij Coltex. Studenten moeten veel potentie hebben en dat moet al naar voren komen in het intakegesprek. Na het gesprek geef ik meteen duidelijkheid en stel ik de stagebegeleider van het Mediacollege op de hoogte. Toch merk ik dat wij over het algemeen niet veel sollicitatiegesprekken voeren. De stagebegeleider van Ma weet na zes jaar wel dat wij alleen topstudenten een plek kunnen bieden."



# Gebouw; het fundament van innovatie

- Het strategisch beleid van de afgelopen jaren, waarin onderwijsvernieuwing een grote rol speelde, kende ook gevolgen voor de huisvesting. Het onderwijsconcept Cirkelleren© is de leidraad geweest bij de ideevorming over de opzet en de inrichting van te renoveren en uit te breiden gebouwen. Nadat er een tijd gebruik is gemaakt van vele noodgebouwen, tijdelijke voorzieningen en uitgesteld onderhoud is het aantal locaties teruggebracht naar twee. Met de nieuwe gebouwen is tegelijkertijd een enorme impuls gegeven aan het onderwijs van Ma. De gebouwen die zijn ontstaan bieden elke unit en ieder team een eigen gebruikszone. Voor de specifieke doeleinden zijn een grafimediaplaza, werkplaatsen, uitwerkstudio's, tutorruimten, docentenwerkplekken, social corners en trainingslokalen gerealiseerd. Ook hebben de gebouwen veel plekken die ruimte bieden en uitnodigend zijn om presentaties en exposities te houden. De gebouwen hebben een innovatieve uitstraling, veel ruimte en licht. Bovendien zijn de ruimten in de gebouwen voorbereid op de toekomst: inplugmogelijkheden voor computers, laptops en randapparatuur vind je op vele plekken. Tevens is de inventaris volledig vernieuwd.











### Tijdelijke locaties

Tijdens de bouwactiviteiten van de afgelopen twee jaar heeft het onderwijs doorgang gevonden op enkele tijdelijke locaties. Het vmbo kreeg, tijdens de renovatie van het gebouw Dintelstraat 15, het gebouw Dintelstraat 60. De opleiding Grafisch Vormgever en de opleidingen van de Contactweg zijn gedurende de bouw tijdelijk gehuisvest geweest op een locatie van het ROC van Amsterdam aan de Fred. Roeskestraat. De verhuizingen van en naar deze tijdelijke locaties zijn volgens een strakke planning en op een goede wijze verlopen. Van oponthoud voor het onderwijs was geen sprake.

Ahmed Aboutaleb, wethouder onderwijs van de gemeente Amsterdam, heropende op 23 februari 2005 het totaal gerenoveerde en gestileerde gebouw Dintelstraat 15. De heropening was een feestelijk evenement met lezingen, muzikaal intermezzo en een lunch voor medewerkers en externe relaties. De reacties van de bezoekers waren erg positief. Het gebouw is nu dan ook vol trots in gebruik.

### Toekomst

Het Grafisch Media Instituut, het College van Bestuur en de centrale staf zijn nog steeds tijdelijk gehuisvest in het World Fashion Centre. Voor hun definitieve huisvesting staan verschillende opties open: het bijbouwen van een kantoor op de Contactweg of het gebruik van het vrijkomende gebouw Dintelstraat 60. Een andere optie is gekoppeld aan de ideevorming over de realisatie van een campus op de Contactweg met studentenhuysvesting en aanvullende voorzieningen zoals winkels, sportaccommodatie, horeca, bedrijvigheid en culturele activiteiten. Dit is een plan voor de langere termijn. Ook voor de geplande groei zal hier extra bouwvolume voor onderwijsactiviteiten gerealiseerd kunnen worden. Met een



campus wordt vooral gestreefd naar een verbetering van de levendigheid, de sociale en kunstzinnige ambiance en de algehele sfeer, met name ook in de avond en in het weekend.

### Bestuursverslag

Er is de afgelopen jaren sterk geïnvesteerd in de gebouwen Dintelstraat 15 en Contactweg 36, waarbij het accent van de investering op het afgelopen jaar lag. De gebouwen zijn volledig nieuw ingericht en van nieuwe inventaris voorzien. Door deze vernieuwingsslag en de uitgestelde verkoop van Baroniepad en Dintelstraat 60 is de rentabiliteit afgenomen. Ook de ontwikkeling van een nieuwe merknaam heeft veel investeringen gevergd. De ingezette groei hebben wij in verband met de T-2-bekostiging moeten voorfinancieren. De solvabiliteit is afgenomen vanwege de vergroting van het totale vermogen ten opzichte van het eigen vermogen. Ondanks alle uitgaven voor gebouwen, inrichting, inventaris en merknaam is de liquiditeit toch redelijk op peil gebleven.





