

Over de achterkant van de doorstroomagenda beroepsonderwijs

Een pleidooi voor aanvullend innovatiebeleid

Jan Geurts, februari '02

Op veel plaatsen is men op zoek naar beter beroepsonderwijs. Dit leidt op dit moment tot een wirwar van nieuwe praktijken. We moeten deze variëteit sterk koesteren. Pogingen om meer uniformiteit aan te brengen dienen daarom met argusogen te worden bekeken. Bij een zo heterogene deelnemerspopulatie en een zo rijke beroepspraktijk past een terugkeer naar de klassieke uitgangspositie niet meer. Ik doel op de onderwijsfabriek van de industriële maatschappij die in de vorige eeuw trachtte de gewenste standaardproductie te leveren.

Het is daarom van groot belang dat onlangs een “doorstroomagenda” is opgesteld waarin innovatieve voorstellen worden gedaan om niet langer de verouderde vormgeving van het beroepsonderwijs maar het nut en de betekenis van leren voor de loopbaan van de leerling als uitgangspunt te nemen. Centraal horen niet langer leerstof en eindtermen te staan maar iemands ontwikkeling, aldus Piet Boekhoud, de voorzitter van de Commissie Doorstroomagenda. Waar denk je over vijf jaar te zijn? Waar ben je goed in? Waar zou je goed in willen zijn? enz. Dat soort gesprekken wordt volgens hem niet gevoerd met leerlingen! Nu kiezen ze voor een opleiding en pas als het misgaat gebeurt er weer wat. Echter, gedurende de hele loopbaan van leerlingen zouden zulke gesprekken moeten plaatsvinden. En vervolgens is het natuurlijk de vraag wat een leerling moet kennen en kunnen en dus aangeboden zou moeten krijgen om een gewenste loopbaan te kunnen volgen. Hierbij horen zaken als: hoe betrek je een leerling bij de eigen loopbaan, hoe maak je hem/haar zelf verantwoordelijk? En: wat is de verantwoordelijkheid van school en bedrijf.

Willen de intenties van de doorstroomagenda een goede kans op slagen, hebben dan is volgens mij dringend aanvullend innovatiebeleid nodig. De uitvoeringscondities die zijn geschapen, passen nog onvoldoende bij de geformuleerde doelstellingen. Nieuw beleid dreigt te blijven steken in plannenmakerij. Dit komt omdat te veel aandacht is uitgegaan naar de voorkant van de beleidscyclus en te weinig naar de achterkant. De condities voor realisering van de beleidsvoornemens zijn onderbelicht gebleven. Hoe zorg je ervoor dat de probleemdefinitie wordt gedeeld en men voldoende ruimte krijgt om adequate oplossingen te zoeken? En vooral ook: op welke resultaten wordt gemikt? De commissie heeft te weinig aandacht gehad voor zowel de experimenteeruimte die noodzakelijk is om de gestelde doelen te bereiken als ook voor de formulering van de gewenste effecten. Door verbetering van het rendement en het vergroten van de doorstroom tot na te streven resultaten te maken, lijkt het erop dat wat er aan de voorkant is weggehaald (onderwijs is veel meer dan het leren voor een diploma) aan de achterkant weer is binnengeslopen. Zonder aanvullend innovatiebeleid ligt verlamming van de noodzakelijke verbetering en vernieuwing van het beroepsonderwijs op de loer. Voordat ik dit nader uitwerk, ga ik eerst wat dieper op problematiek in 1).

Van uniformiteit naar variëteit

Het wezenlijke van het denken in loopbanen is dat is scholen, tussen scholen en ook tussen school en bedrijf de professionalisering van de leerling en niet langer de structuur of het stelsel de basis vormt. De studie- en beroepsloopbaan van de leerling wordt zo een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van partijen. Pedagogisch-didactische aanpakken moeten op basis van dit vertrekpunt opnieuw antwoorden geven op de twee kernvragen van het beroepsonderwijs: Wat is modern vakmanschap en hoe verwerf je dat?

Het huidige middelbaar beroepsonderwijs stoelt sterk op een aansluitingstraditie, die haar oorsprong kent in de overgang van de jaren zeventig naar de jaren tachtig. Ondermeer door oplopende spanningen tussen aanbod en vraag op de arbeidsmarkt (groei van de jeugdwerkloosheid) wordt het tot dan toe gangbare “gelijke-kansendenken” waarin veel aandacht uitgaat naar de relatie tussen achtergrondkenmerken en wensen van jongeren en hun schoolsucces, ingeruild voor “het aansluitingsdenken”. Behoeften van de arbeidsmarkt moesten meer gewicht krijgen: de afstemming tussen opleiding en beroepspraktijk hoorde meer in het centrum van de aandacht te komen.

De afgelopen tijd is steeds duidelijker geworden dat de gekozen vormgeving te statisch is voor up to date onderwijs dat voldoet aan de zich wijzigende behoeften van zowel individuen als bedrijven. Ze is te veel geënt op een industriële maatschappij met een relatief stabiele beroepsstructuur. Het gevolg is dat het beroepsonderwijs niet aansluit bij moderne manieren kennisoverdracht en van nieuwe kennisproductie. Het is te veel als een industriële fabriek georganiseerd, waarin wordt uitgegaan van vaste en stabiele gehelen van kennis en kunde die als disciplinegeoriënteerde leerstof klassikaal aan

leerlingen kan worden overgedragen. Hierbij komt dat resultaatgerichtheid in de vorm van eindtermen en diploma's te zeer overheerst. Toetsen en cijfers worden zo het doel en het eindproduct van het onderwijs.

De commissie Boekhoud wijst er terecht op dat de huidige kenniseconomie vraagt om een veel dynamischer en interactieve kijk op de relatie tussen leren op school en effectief gedrag op het werk en in de maatschappij. De maat voor waardering moet niet langer zijn of leerlingen een diploma halen, maar of ze wat aan hun opleiding blijken te hebben.

Van onderwijsfabriek naar krachtig leernetwerk

Wanneer we dit vertalen naar de leerling dan gaat het erom dat ze door het beroepsonderwijs beter in staat moeten worden gesteld om te weten welke beroepsarbeid ze willen gaan verrichten en hiervoor een adequate toerusting krijgen. Overbekend is inmiddels dat op dit gebied veel winst is te boeken. Veel leerlingen weten in het beroepsonderwijs nog niet goed welke kant ze echt op willen en bovendien is het zo dat dat een groot deel bij de stap naar de arbeidsmarkt werk gaat doen dan niet rechtstreeks aansluit op hun beroepsopleiding. Willen nieuwe pedagogisch-didactische aanpakken succesvoller zijn dan zal het gangbare denken in termen van beroepskwalificaties moeten worden uitgebreid met denken dat veel meer uitgaat van de gehele persoon van de leerling. Dit kan door als aangrijpingspunt te kiezen voor hun identiteitsontwikkeling of hun vermogen tot zelfsturing 2). Dit houdt ondermeer in dat het beroepsonderwijs veel meer dan nu gebeurt zich bezig moet gaan houden met de unieke interesses en capaciteiten van leerlingen en deze zodanig meehelpt te ontwikkelen dat ze leiden tot een grotere eigenwaarde en tot voldoende gebruiks- en ruilwaarde op de arbeidsmarkt. Jongeren moeten dan serieus genomen worden als toekomstig vakman of professional. Ze dienen te maken te krijgen met kernproblemen van een beroep en hoe ervaren beroepsbeoefenaren die oplossen. Het leren van een adequate beroepsrol gaat verder dan het leren van louter vak kennis en vaardigheden. Ook waarden en normen van de beroepsgroep die zichtbaar worden in de wijze waarop deze met haar beroepsdilemma's omgaat, horen er wezenlijk bij. Dus ook de persoonlijkheid wordt aangesproken omdat hij of zij wordt geconfronteerd met de ontwikkeling van de eigen (arbeids)identiteit: wat voor soort mens wil ik worden?

Een evenwicht tussen behoeften van jongeren en van de arbeidsmarkt zal volgens mij veel minder dan nu gezocht moeten worden in uniforme programma's en diploma's. De gewenste variëteit wordt zo te veel geweld aangedaan. Er zijn geen eenduidige beroepsbeelden meer en het heeft dan ook geen of weinig zin om daar nog na te streven.

Van vele kanten wordt erop gewezen dat voor het slagen van gewenste nieuwe pedagogisch-didactische aanpakken een ingrijpende de-institutionalisering van het huidige beroepsonderwijs noodzakelijk is. In plaats van de huidige onderwijsfabriek zijn meer netwerkachtige structuren nodig: interne en externe leer- en werkgemeenschappen zouden de kern moeten vormen van het nieuwe beroepsonderwijs. Het leren binnen deze gemeenschappen zou niet langer geleid zou moeten worden door een leerplan (of kwalificatiestructuur) in de traditionele zin van het woord, met vooraf bepaalde doelen en inhouden die in een vaste volgorde en via vooraf bepaalde werkwijze aan de orde komen. Een betere aanpak is het creëren van een "gemeenschappelijk curriculum" dat zorgt voor een krachtige leeromgeving, een rijk landschap, waarin individuen en teams hun weg zoeken en kennis construeren. Zo'n omgeving kenmerkt zich door action learning of participatief leren en helpt individuen om te professionaliseren via het ontwikkelen, delen en toepassen van kennis en kunde.

Ik wijs er met nadruk op dat door de stevige verstrengeling van leren en werken niet alleen de school ter discussie staat. Ook het bedrijfsleven wordt aangesproken op het "wat" en het "hoe" van beroepsonderwijs. Door kritisch te kijken naar eigen beroepsinhouden en ook naar het leren op de werkplek dient men te zorgen dat een aankomend beroepsbeoefenaar de feitelijke beroepsdynamiek leert kennen. Op de lange termijn betekent dit reprofessionalisering van de arbeid. Op de korte termijn de verantwoordelijkheid nemen voor een rijke werkplek en goede begeleiding.

Nieuwe onderwijsinnovatiecultuur

Het serieus nemen van de intenties die staan geformuleerd in de doorstroomagenda heeft ingrijpende gevolgen voor de vormgeving van het beroepsonderwijs. De hierboven beschreven hoofdlijnen van een nieuwe beroepspedagogiek vragen om grensoverschrijdende vernieuwingen van "productieproces" en "product". Op beide gebieden is immers sprake van verschuivingen van paradigma's. Het constructivistisch perspectief wint meer en meer terrein als het gaat om leren. Hierin wordt, in tegenstelling tot het tot nu toe dominante cognitivistisch perspectief, beroepsvorming of professionalisering gezien als vooral een subjectieve activiteit. Verworven kennis en kunde zijn een

persoonlijke bekwaamheid. Er groeit dan ook een belangstelling voor hrd-instrumenten die de loopbanen van leerlingen in kaart brengen en ondersteunen, zoals persoonlijke ontwikkelingsplannen, (zelf) assessments en portfolio's. Objectieve en meetbare resultaten via meer bekende examenprocedures verliezen aan waarde.

Wat betreft "het product" is behalve de reeds geschetste verschuiving van uniformiteit naar variëteit, ook belangrijk om erop te wijzen dat tegelijkertijd meer disciplinegericht denken meer en meer wordt ingeruild voor probleemgericht denken. De waarde van kennis en kunde wordt zo minder ontleend aan de theorie en meer aan de praktische betekenis of bruikbaarheid.

Met deze ontwikkelingen hangt samen de groeiende belangstelling voor de persoon van de leerling. In de nieuwe vormgeving van het beroepsonderwijs wordt een centrale plaats ingeruimd voor het actief lerende individu dat in interactie met anderen en de omgeving zich professionaliseert. Eigen motivatie en zelfsturing zijn hierbij veel belangrijker voor leren dan externe eisen en dwang van buitenaf. Het gaat er kortweg om dat het beroepsonderwijs zodanig wordt ingericht dat leerlingen verantwoordelijkheid nemen voor de eigen professionele ontwikkeling.

Zoals al aangeven, heeft de commissie "doorstroomagenda" nog te weinig aandacht geschonken aan gunstige voorwaarden voor een succesvolle implementatie van haar gedachtegoed. Hierbij komt dat het beroepsonderwijs geen sterke innovatiecultuur kent. De afgelopen jaren is van innovatieproject naar innovatieproject gehopt. Een en ander maakt het dan ook noodzakelijk een stevige nieuwe innovatiecultuur neer te zetten. Onmisbaar hierin is dat ideeën en visie worden aangevuld met experimenteerruimte, innovatievermogen en voldoende financiële armslag; en ook met beoordeling en reflectie op resultaten om te kijken of inderdaad voortgang wordt geboekt. Dit kan door aanvullend beleid te formuleren waarin deze elementen van een nieuwe innovatiecultuur worden opgenomen en uitgewerkt 3). Een belangrijk fundament hiervoor zou een "gemengd" innovatiefonds kunnen zijn dat een publiek-private samenwerking kent tussen overheden, bedrijven en scholen. Partijen dienen gezamenlijk de innovatie van het beroepsonderwijs op te pakken en ook bereid zijn in gemaakte keuzen te investeren. De experimenteerruimte dient hierbij zodanig te zijn dat niet meer de regelgeving de vernieuwing, maar de vernieuwing de regelgeving stuurt.

Wat betreft de vormgeving gaat het er in eerste instantie om dat dit fonds zo slim in elkaar wordt gezet dat belangrijke partijen worden "empowered": Het gaat dus niet om het bewerkstelligen van een krachtiger centrale regie maar om een versterking van de zelfsturing. De kunst is de ondernemingslust van lokale en individuele actoren aan te spreken. Leerlingen, docenten, praktijkbegeleiders van aanwijsbare scholen en bedrijven bepalen immers het slagen van de innovatie. Instituten zoals scholen, bedrijven en overheden moeten hiertoe inspireren, de voorwaarden en condities creëren voor realisatie en kritisch (laten) nagaan of gestelde doelen worden bereikt.

Een onmisbare bouwsteen voor de gewenste innovatiecultuur vormt het levendig zoeken van nieuwe leerpraktijken dat - zoals gezegd - op dit moment reeds op ruime schaal in het beroepsonderwijs plaatsheeft. Er dient een brug te worden geslagen tussen ideeën van de Commissie Boekhoud en veelbelovende, lopende projecten. Deze praktijken dienen te worden opgespoord, gevolgd en geëvalueerd. Het wiel hoeft zo niet steeds opnieuw te worden uitgevonden. Het moet nu gaan draaien. De traditieloosheid op het gebied van investeren in een innovatiestrategie op het gebied van het beroepsonderwijs wordt zo doorbroken en er wordt geprofiteerd van het werk van kwartiermakers. Goede en succesvolle projecten kunnen dan worden voortgezet en de uitdaging wordt zo ook gecreëerd om falende projecten te beëindigen. Overigens moet het niet zo zijn dat er geen fouten mogen worden gemaakt. Bij innovatie gaat het er immers om een klimaat te creëren waarin men geneigd is risico's te nemen.

Inhoudelijke dialoog in plaats van kwantitatief afrekenen

Vanzelfsprekend is ook dat een nieuwe innovatiecultuur niet kan zonder veel aandacht voor resultaten en effecten. Te volgen moet zijn of beter beroepsonderwijs dichterbij komt (of niet) en wat belangrijke factoren voor succes of falen zijn. Hoe dit evalueren zo optimaal mogelijk kan gebeuren, verdient meer aandacht. Volgens mij heeft de commissie te simpel en gemakkelijk gekozen voor een afrekenmodel. Er is bepaald welke richting het beroepsonderwijs op moet en nu mogen de uitvoerders uitzoeken hoe ze dit het best kunnen doen. Wel worden ze hierbij afgerekend op resultaten. Zoals reeds aangegeven, horen volgens de commissie kwantitatieve cijfers over rendement en doorstroom een hoofdrol te spelen. Dit levert het gevaar op dat als volgt kan worden geformuleerd: "hoe duidelijker oude normen worden aangelegd, hoe moeilijker het zal zijn van de vernieuwingen te leren".

De commissie verwacht door het formuleren van eenduidige criteria een helder zicht op de voortgang te krijgen. Maar dit is schijn. Ieder die enigszins bekend is met een zo ingewikkelde problematiek als beter beroepsonderwijs, weet dat deze kwaliteit niet te vangen is met een paar cijfers over rendement

en doorstroming. Deze kwaliteit kent immers veel meer aspecten. Bovendien is het zo dat wanneer geen rekening wordt gehouden met de condities waarin de resultaten tot stand komen, er niet echt geoordeeld kan worden. Ook de oorzaken van het wel of niet halen van bepaalde effecten zijn relevant. Dit alles betekent niet dat ik ervoor pleit nu maar bij het meten van effecten kwantitatief cijfermateriaal over boord te gooien. Volgens mij moet er juist beter worden gemeten. Hiervoor is nodig dat in de nieuwe innovatiecultuur voldoende ruimte bestaat voor dialoog over (de vaststelling van) de te hanteren kwaliteitscriteria en ook voldoende dialoog over de beoordeling van resultaten die vervolgens aan de hand van deze criteria op tafel komen. De verantwoordelijkheid voor de voortgang van de innovatie komt op deze manier duidelijker te liggen bij partijen die de innovatie uitvoeren. Het grote voordeel hiervan is dat men dan eerder geneigd zal zijn energie te stoppen in het realiseren van eigen idealen en visie dan dat men deze energie aanwendt om niet aangesproken te kunnen worden op het onvoldoende voldoen aan externe criteria. Wat voor jongeren geldt, gaat ook op voor instituties als scholen, bedrijven en overheden: professionalisering van binnenuit werkt het best.

1) Voor een uitgebreide verantwoording en literatuurverwijzingen, zie artikel van mijn hand "Herontwerp onmisbaar onderdeel van kwalificatiestructuur" in Jaarboek Kwalificatiestructuur 2000 onder redactie van Franck Bolhuis en Karel Visser, Cinop/s Hertogenbosch, 2001.

2) Samen met Frans Meijers ben ik deze optie aan het uitwerken in een artikel "Naar een nieuw pedagogisch elan in het Nederlandse beroepsonderwijs". Het artikel zal binnenkort worden gepubliceerd in het Handboek Leerlingbegeleiding (Samson/Alphen aan de Rijn).

3) Gef profiteerd kan hierbij worden van ervaringen uit allerlei innovatieprojecten en –fondsen. Ik verwijs hierbij naar voorstellen van Axis. Zie bijvoorbeeld: "Een nieuwe innovatiecultuur en een uitnodigende overheid" Delft, 2001.

Jan Geurts is senior adviseur bij Dyade en momenteel werkzaam als extern programmaleider evaluatie en onderzoek van Axis.