

forum

beroepsonderwijs



18 februari 2016 @ROCmiddenNL

BEKIJK VIDEO



Terugblik op het Forum van 18 februari met als thema:

Hoe leid je op voor een veranderende arbeidsmarkt?

Het Forum Beroepsonderwijs organiseert in 2015 en 2016 een vijftal thematische bijeenkomsten over belangrijke maatschappelijke uitdagingen voor het beroepsonderwijs met als doel een bijdrage te leveren aan het debat en de visieontwikkeling op 'toekomstbestendig beroepsonderwijs'.



Hobéon en AWTI, medeinitiatiefnemers van het Forum Beroepsonderwijs, organiseerden samen de derde bijeenkomst op 18 februari 2016. In een inspirerende bijeenkomst met een hoog interactief gehalte wisselt een bonte mix van bestuurders, ondernemers, studenten en docenten en beleidsmakers ervaringen uit om van elkaar te leren en om een antwoord te vinden op de prangende vraag 'Kunnen we beter opleiden voor een turbulente arbeidsmarkt?' Het is een breed thema, dat een groot aantal actuele discussies over opleiden en vakbekwaam blijven bestrijkt.

Initiatiefnemer van het Forum Beroepsonderwijs is Jeroen van der Veer, Voorzitter Raad van Toezicht Platform Bèta Techniek en oud-CEO van Shell. Bij Shell heeft hij geleerd ver vooruit en ver achteruit te kijken (de lange as). De verre toekomst laat zich moeilijk voorspellen: zijn er straks allemaal nieuwe beroepen, is er geen middengroep meer? We weten het niet.

Hier volgt een impressie van de belangrijkste lessen die tijdens de bijeenkomst naar voren kwamen en die ons bouwstenen leveren voor een toekomstbestendig beroepsonderwijs.

“

Landen die zich niet snel genoeg aanpassen aan de nieuwe technologie verliezen banen. Als het aanpassingsvermogen van de beroepsbevolking sneller is, leidt dat in de regel tot meer werkgelegenheid. Dit vereist dat het beroepsonderwijs op orde is. Daarin hebben we een beter vertrekpunt dan circa 30 jaar geleden. Onderwijsinstellingen staan zeer open om informatie uit bedrijven op te nemen en te vertalen in de onderwijsprogramma's. Nu moet de inrichting van het beroepsonderwijs nog mee veranderen.

”

Doen we de juiste dingen en doen we deze goed?

De sterk veranderende arbeidsmarkt stelt opleiders voor drie grote uitdagingen. Allereerst veranderen beroepen en loopbaanpaden inhoudelijk sterk, en verandert de structuur en de opbouw van de arbeidsmarkt drastisch onder invloed van onder meer automatisering en flexibilisering. Daarnaast zien we geheel nieuwe actoren en coalities op het gebied van leren & ontwikkelen: cursusinstellingen, bedrijven en instellingen, assessmentcentra, uitzendorganisaties en uitkeringsinstanties. Tot slot verbreedt het denken over opleiding van mensen zich van geformaliseerde trajecten naar ook non formeel en informeel leren.

Het beroepsonderwijs kan minder dan ooit terugvallen op vaste formules en een wellicht verondersteld monopolie, maar moet op zoek naar een nieuwe rolopvatting, waarschijnlijk samen met anderen. De fameuze vraag

'doen we de juiste dingen en doen we deze goed' is dan ook niet zo eenvoudig te beantwoorden. Als oplossing worden nu termen gebruikt als: wendbaar, weerbaar, aanpassingsvermogen en responsiviteit. De eerste contouren van dat nieuwe beroepsonderwijs tekenen zich al af.

Het beroepsonderwijs kan minder dan ooit terugvallen op vaste formules

Zo is er sprake van toenemende samenwerking tussen publieke en private partijen rond het beroepsonderwijs. Voorbeelden zijn de Centra in het beroepsonderwijs maar ook sectorale verwevenheid tussen overheden, kennisinstellingen en werkgever- en brancheorganisaties in topsectoren, sectorberaden (o.a. smart industries) en

de techniek- en zorgpacten. Klassieke landelijke sectorstructuren worden op deze wijze aangevuld met meer fluïde, regionaal georiënteerde communities om op die manier de uitdagingen op het gebied van innovatie, samenwerking, internationalisering, digitalisering en arbeidsmarkt tegemoet te komen. Dit zijn community's waar nieuwe onderwijsvormen, gericht op dynamisch vakmanschap, innovatie en leven lang leren van steeds groter belang worden en waarbij het beroepsonderwijs een belangrijke rol kan spelen in de snelle adaptatie van inhoudelijke ontwikkelingen alsmede de kennistransfer naar en tussen bedrijven. Hieruit volgt de conclusie dat we opleiding, innovatie en kennistransfer vooral samen (bedrijven-overheden en instellingen voor beroepsonderwijs) regionaal moeten organiseren.



6 tafels

Hoe kun je kwetsbare doelgroepen maximaal toerusten voor een arbeidsmarkt die ook nog eens volop in beweging is?

-bekijk video-

"Er moet ruime aandacht moet zijn voor burgerschap (waaronder omgangsvormen) en voor ondernemendheid. Studenten moeten leren zelf de regie over hun (school) loopbaan in handen te nemen. Al blijft het lastig om het bedrijfsleven zover krijgen dat zij de studenten opnemen. Stages blijken een heel goede 'opstap' voor werk. Niet alleen non-profit, maar ook commerciële partijen zouden de verbinding met deze studenten moeten maken."

Patrick Bouwvy
Onderwijsmanager
ROC Mondriaan

Hoe rusten we samen de studenten en de regio toe met nieuwe kennis via nieuwe programma's verbonden aan toegepast onderzoek?

-bekijk video-

"Waren voorheen de docenten en de boeken de belangrijkste middelen om kennis over te dragen, we hebben nu 1000 manieren om kennis op te doen. Deze zijn bovendien sneller. Dat betekent dat de rol van de docent is veranderd: deze is regisseur van de informatievoorziening naar studenten en leert hoe studenten tot een goede kennisontwikkeling kunnen komen." We maken nu langdurige afspraken met het bedrijfsleven om samen te werken. Deze kennis brengen we terug in het onderwijs. Deze externe oriëntatie kent een zekere tegenstrijdigheid met de verstatelijke setting van het beroeps-onderwijs. Een verstatelijking die door zijn bureaucratische regels en toezicht- en verantwoordingskaders instellingen vooral triggert in hun interne oriëntatie.

Gerard van Haarlem
Directeur Techniek HvA

Hoe werken bedrijven, bedrijfstak-school en het mbo samen om te voorzien in meer en beter opgeleide vakmensen?

-bekijk video-

"Leg de focus op regionaal maatwerk. Zonder draagvlak van de regionale stakeholders van toekomstbestendig beroeps-onderwijs: werknemers overheden, onderwijs, en regionale captains of industry" ontstaat geen duurzame samenwerking. Het initiatief moet blijven liggen in de regio." Bedrijven en onderwijsinstellingen werken samen vanuit hun eigen sterke punten. Ze concurreren niet maar proberen elkaar aan te vullen. Kies een agenda voor een breed netwerk en laat daar kleinere initiatieven uit ontstaan. Hier is ook een rol voor werkgeversorganisaties als VNO, MKB en branches.

Kees Nieuwehuizen
Directeur Graafschapcollege

Hoe dicht je de kloof tussen onderwijs en arbeidsmarkt? Wat zijn randvoorwaarden voor succes?

-bekijk video-

Opleiden in de keten, door scholen en bedrijven. Hoe komen partijen tot afstemming over het onderwijs?

-bekijk video-

"In de (beroeps)kolom VO/ MBO/ HBO zou iedere toeleverende school verantwoordelijk moeten zijn voor zijn leerlingen/ studenten tot en met een succesvolle plaatsing op de vervolgopleiding. (vmbo tot en met plaatsing op mbo, mbo tot en met plaatsing op hbo)." De toeleverende school kent de student immers goed en daarmee heeft deze als dat nodig is iemand om op terug te vallen als er aansluitingsproblemen zijn op de vervolgopleiding."

Liesbeth Schoning
Voorzitter CVB ROC A12

"Zet studenten in op praktijkopdrachten met resultaatverplichting". Laat de grenzen tussen school en praktijk zoveel mogelijk verdwijnen. Voor studenten betekent dit dat zij via de praktijkprojecten de arbeidsmarkt echt meemaken, leren hoe projectmatig werken gaat, maar ook hoe zij met feedback kunnen omgaan. Voor docenten betekent deze manier van werken soms extra druk: zij weten dat zij betaald worden door de opdrachtgever. Dit soort onderwijs vergt dus ook een andere, ondernemende, houding van studenten en docenten. Kies een systeem van extern toezicht en verantwoording dat hierbij past, uitgaande van een bredere uitwerking van 'onderwijskwaliteit'."

Jeroen Bos
Directeur HAS Kennistransfer

Centres of Expertise: werken aan oplossingen of vragen om problemen?

-bekijk video-

"Het gaat erom dat je niet meer zonder elkaar moet kunnen." Zodra subsidie stopt is er geen natuurlijke drive dat je er mee doorgaat. Je werkt aan de rand van de organisatie, lijkt wel. Nice to have, not need to have. Door verbindingen wordt samenwerking geïnstitutionaliseerd. Mensen met verschillende achtergronden, die verspreiden het. Door bewezen toegevoegde waarde neemt de interesse wel toe. Het gaat erom dat je niet meer zonder elkaar moet kunnen. Alleen een langdurige commitment van stakeholders leidt tot zelfvoorzienende en daarmee duurzame verankering.

Han de Ruiter
Directeur CoE Healthy Ageing



Opleiden doe je samen in een regionale pps

In een wereld die zo snel verandert is het belangrijker dan ooit om samen op te trekken als onderwijs, bedrijfsleven en overheid. Toekomstgerichte modellen van samenwerking zijn anders georiënteerd dan in het verleden. Het perspectief van wendbaar en responsief beroepsonderwijs vraagt om een nieuw type samenwerking tussen regionale stakeholders uit de triple helix, waarbij opleiden (human capital), innovatie (nieuwe kennis) en kennistransfer met elkaar interacteren. En van de instellingen voor beroepsonderwijs en van het regionale bedrijfsleven mag daarin een pro-actieve opstelling worden verwacht.

In recent overheidsbeleid wordt het primaat steeds meer bij de regio's gelegd. Dit blijkt te werken. Economische zwaartepunten worden regionaal erkend en in een publiek-private samenwerking uitgevoerd (pieken in der delta). In veel regio's zijn economic boards opgericht en in alle regio's zijn specifieke agenda geformuleerd die aansluiten op de sterktes van het bedrijfsleven in de regio.

Dat neemt niet weg dat er nog genoeg uitdagingen liggen. De nieuwe arrangementen komen nu tot stand als bedrijfsleven en scholen in de regio overeenstemming bereiken, soms ondersteund met regelingen die dit mogelijk maken. Zodra een subsidie gericht op publiek privaat samenwerken stopt is er niet zonder meer een natuurlijke drive om door te gaan. Bovendien heeft de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven nog te vaak een karakter van nice to have in plaats van need to have. Door structurele verbindingen en bewezen waarde kunnen de verschillende vormen van samenwerking in de toekomst echter wel worden geïnstitutionaliseerd. Dat vergt op regionaal niveau investeringen in adequate arrangementen maar zeker ook op het nationale niveau waar onderwijsbeleid en kernniseconomisch (industrie-) beleid wordt gevoerd.

De vraag blijft of het onderwijs- en kennisbeleid ver en snel genoeg gaat. In de tekstvakken een aantal aanwijzingen en adviezen voor beleidsmakers.

“

De toekomst van het beroepsonderwijs zal voor een deel liggen in verschillende samenwerkingsverbanden tussen publieke en private partijen. Geef als onderwijs en bedrijven samen invulling aan de opleiding.

”

Mariëtte Hamer
Voorzitter SER

Opleiden voor een turbulente arbeidsmarkt begint niet in het beroepsonderwijs, maar op de basisschool en eindigt bij de pensionering. Tegenwoordig nemen studenten steeds meer de regie over de eigen loopbaan. Vroeger waren de docenten en de boeken de belangrijkste middelen om kennis over te dragen. Tegenwoordig zijn er voor studenten 1000 manieren om kennis op te doen. Deze zijn bovendien sneller. Dat betekent dat de rol van de docent is veranderd: deze is regisseur van de informatievoorziening naar studenten en leert hoe studenten tot een goede kennisontwikkeling kunnen komen. En na diplomering wordt de uitdaging van vakbekwaam blijven allen maar groter. Daarbij wordt in een turbulente arbeidsmarkt het belang van non-formeel en informeel leren groter en groter.

Tegenwoordig zijn er voor studenten 1000 manieren om kennis op te doen

Als we die leerloopbaan echt centraal stellen, ligt er taak voor alle betrokkenen en gesteund door de landelijke overheid om de individuele verantwoordelijkheid van de afzonderlijke onderwijsniveaus te herdefiniëren naar een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de gehele leerloopbaan. En die overheid is meer dan het ministerie van OCW; ook SZW en EZ hebben hierin een verantwoordelijkheid. Vanuit deze ambitie zou veel meer beleid gemaakt moeten worden vanuit die gezamenlijke verantwoordelijkheden, leidend tot afspraken tussen de verschillende onderwijsniveaus en de partners uit de regionale context.

Zoals de zorg de wrap around aanpak kent – zorg integraal organiseren rond de zorgvrager – is een vergelijkbare aanpak rond de lerende, de werkende, de werkzoekende even belangrijk. Hetzelfde geldt voor de laaggekwalificeerde, de vluchteling, de high potential. Ook voor deze groepen zal een leven lang leren in de nabije toekomst een realiteit worden.



Opleiden doe je samen in de hele leerloopbaan

Helaas wordt ontwikkeling vooralsnog bemoeilijkt door verschillende factoren

Een lastige communicatie tussen onderwijs en bedrijfsleven rondom de vraagarticulatie van de toekomstige arbeidsmarkt. Moeten we breed of diep opleiden; gaat het om kennis, beroepsgerichte vaardigheden of 'Bildung'? Hoe geven we invulling aan maatwerk? Etc.

Een extern toezichtsmodel dat op gespannen voet staat met de eisen van het snel kunnen inspelen op regionale ontwikkelingen op de arbeidsmarkt; kwalitatief én kwantitatief. In het Mbo programmeren, examineren en verantwoorden scholen op basis van landelijke kwalificatiedossiers, terwijl hun zwaartepunt en focus juist op de regio ligt en op voortdurend schakelen. Het Hbo heeft meer ruimte maar eigen beperkingen. Hierdoor wordt het adaptief vermogen en de wendbaarheid van het beroepsonderwijs bemoeilijkt.

Wetgeving die de bal eenzijdig bij of het onderwijs of het werkveld gaat waar het gaat om leven-lang-leren, of – nog ernstiger - bij helemaal niemand als het gaat om de kwaliteit van non-formeel of informeel leren. Met soms onduidelijke verantwoordelijkheden juist op het grensvlak tussen de drie partijen. De wrap around aanpak geldt dus ook voor de drie meest betrokken ministeries en daagt hen uit om integraal beleid te voeren rond de leerloopbaan van jongeren en volwassenen.

Kant en klare oplossingen heeft de avond niet opgeleverd. Niettemin wel enkele richtinggevende principes:

De voorbeelden die zijn besproken illustreren dat de oplossingen vooral in de regio liggen. Onderwijs, bedrijfsleven en overheden bepalen in de regio gezamenlijk de kwaliteit en doelmatigheid van de opleidingen. Bij gezamenlijke afspraken over kwaliteit en doelmatigheid hoort ook gezamenlijke verantwoording over geleverde prestaties. Niet alleen bij aanvragen voor bijvoorbeeld nieuwe opleidingen maar ook tijdens de rit. En niet alleen door ROC's en hogescholen, maar vanuit de gezamenlijke regio.

Elke uitdaging heeft een eigenaar nodig. In sommige gevallen is dit nog niet goed geregeld. Partners kijken dan vooral naar elkaar. Hier ligt een uitdaging voor meer beleid. Soms gebeurt dat al en de ontwikkelingen waardoor bedrijfsleven, onderwijs en overheden steeds vaker tot strategische- en uitvoeringsagenda's komen zijn positief. Hetzelfde geldt voor voorbeelden waarbij hbo, mbo en bedrijven op regionaal niveau werken samen aan beroepsprofielen en curriculum waarbij opnieuw adaptief vermogen en wendbaarheid de sleutelwoorden zijn.

In de (beroeps)kolom VO/ MBO/HBO zou de nadruk moeten komen op gedeelde ketenverantwoordelijkheid. Iedere toeleverende school verantwoordelijk moeten zijn voor zijn leerlingen/ studenten tot en met een succesvolle plaatsing op de vervolgopleiding. (vmbo tot en met plaatsing op mbo, mbo tot en met plaatsing op hbo). De toeleverende school kent de student immers goed en daarmee heeft deze als dat nodig is iemand om op terug te vallen als er aansluitingsproblemen zijn op de vervolgopleiding.

Opleiden doe je samen, ook als het gaat om regionale om het ontwikkelen van regionale arrangementen en verantwoording



“

In onderwijsland wordt gefragmentariseerd gewerkt. Er wordt gesproken over onderwijs 2032 maar geen gesprekken gevoerd met het vervolgonderwijs. Er zou een meer integrale aanpak over de hele keten moeten ontstaan.

Paul van Maanen
Voorzitter CvB Roc Midden Nederland

”

Coalities van opleiders, bedrijven en andere regionale partijen kunnen alleen goed tot wasdom komen als de externe verantwoording over de geleverde kwaliteit hiervoor ruimte biedt. Kernvraag hierbij is 'leveren we de beroepsbeoefenaren af in een maatvoering die past bij de ontwikkeling van de markt?' Het beroepsonderwijs heeft samen met zijn partners in de regio de taak om zich hierover te verantwoorden naar de overheid. De avond heeft geleid tot enkele richtinggevende principes voor een nieuwe governance structuren die uitgaan van lerende, experimenterende, reflexieve en adaptieve modellen.

1. Beleid als experimenteermogelijkheid in plaats van 'waarheid'. In deze vorm wordt nieuw beleid gezien als een kans om te experimenteren, en niet gezien als 'de nieuwe waarheid'. Er is onvoldoende informatie beschikbaar om gestold beleid te formuleren. Daarom is het noodzakelijk om te experimenteren, en hieruit informatie ophalen.

2. Daaruit voortvloeiend alles gericht op het voorkomen van onherstelbare schade. Met andere woorden, grote systeemveranderingen worden juist afgeraden, omdat een nieuwe kansrijke richting niet persé de juiste is. De nadruk ligt op het versterken van het adaptieve systeem zélf (een zelflerend systeem), in plaats van de focus op grootschalige beleidswijzigingen.

3. Stel continue leren centraal. Zowel simpel als complex. Essentie hierbij is de focus op innoveren en leren. Hoewel deze eigenschap natuurlijk in elke governance vorm een rol heeft, staat hij bij deze vorm van governance centraal. Twee vormen van leren zijn te onderscheiden: simpel leren gaat over het aanleren van nieuwe competenties of informatie overbrengen. Complex leren gaat over het herdefiniëren van problemen als simpel leren niet werkt: leven lang leren is hier een voorbeeld van (simpele instrumenten om LLL te stimuleren werken niet, maar vraagt een herdefiniëring).

4. Monitor & feedback is belangrijk. Een gestructureerd systeem van experimenteren & leren, dat vervolgens terugvloeit naar beleid. Er worden bewust uiteenlopende acties ingezet, maar leren en feedback daarop (onderling: peer) is essentieel. In tegenstelling tot nu, waarin grote sommen geld worden geïnvesteerd en vervolgens de wereld door gaat. En monitoring gezien wordt als meting van output/outcome en niet als leren.

5. Pluralisme: meest relevant, het is geen (semi-)wetenschappelijke exercitie, maar juist een sociaal en politiek proces. Er is per definitie geen één waarheid, een doel op zich is het komen tot meerdere haalbare alternatieven en het stimuleren om onzekerheid als een kans in plaats van risico te zien.

Misschien zitten wij de studenten nog wel het meest in de weg

De tweede bijeenkomst op 3 december jl., bij de Automotive Campus in Helmond, liet al duidelijk zien hoeveel studenten in hun mars hebben. Als ze echt los gaan, tonen ze geweldige energie en inspiratie. Precies die 21st century skills waar we het zo vaak over hebben: ondernemerschap, creativiteit, betrokkenheid. En dan niet alleen de high potentials op middenkaderniveau en hoger; nee ook op de lagere niveaus.

Gedurende de derde forumbijeenkomst hebben we wederom aansprekende voorbeelden hiervan gehoord. Tegelijkertijd hebben we ongemerkt legio mechanismen ingebouwd om dit tegen te gaan: strakke structuren voor opleiden en beoordelen waar iedereen door hetzelfde poortje moet gaan en liefst ook in de voorgeschreven tijd.

Docenten die bewust of onbewust de norm stellen; zó hoort het. Veel aandacht voor het reduceren van negatief gedrag van studenten, en veel minder voor

honoreren van positief gedrag. 'Opleiden doe je samen' betekent dus wederom het centraal stellen van de student. De beste opleidingen zijn de opleidingen waarin studenten zich gekend voelen in hun persoon, hun trots, ambities. Ook studenten met een krasje.

Laten we deze boodschap vooral aan onszelf meegeven: misschien zitten wij de studenten nog wel het meest in de weg als het gaat om het bevorderen van die 21st century skills. Daar hebben we geen overheid of sociale partners voor nodig. We hebben inspirerende voorbeelden nodig; daar kunnen we van leren.

De volgende Forum-workshop stelt dit thema overigens centraal: hoe bouwen we die 21st century skills ook in in de cultuur en structuur van ROC's en hogescholen? Learning communities; het is sneller gezegd dan gedaan.

