

DE PUBLIEKE WAARDE VAN HET MBO - DEEL 1

# Een nieuwe publieke opdracht voor het mbo

In het mbo behalen bijna 500.000 studenten hun startkwalificatie voor de arbeidsmarkt. Er is sprake van een drievoudige opdracht die 25 jaar geleden is vastgelegd in de WEB. Door de demografische krimp, de veranderingen in het werkveld door de sterke digitalisering en de noodzaak volwassenen te scholen ligt het voor de hand een nieuwe publieke opdracht te formuleren.

MAX HOEFELJZERS, THEO LOHMAN, MARC VAN DER MEER EN ONNO-HANS NOTEBOOM

## WAT VOORAF GING

In 1996 kwam de WEB tot stand. Er ontstond schaalvergroting, scholen gingen fuseren om kostenvoordelen te realiseren. De financiële structuur werd gewijzigd met de introductie van de lump sum. Het studentenaantal is sterk toegenomen in de laatste jaren, als ook het aantal opleidingen. Tegenwoordig biedt een groot ROC ongeveer 100-200 verschillende opleidingen aan.

In het mbo is sprake van een dubbele opleidingsstructuur die het gevolg is van samensmeltingsproces. De voltijds mbo-opleidingen (nu: BOL) kende eenvoudige eindtermen. De opleidingen van het leerlingwезen (nu: BBL) werden inhoudelijk gereguleerd door de landelijke kenniscentra. Met de start van de WEB zijn de opleidingen beschreven in termen van kwalificatiedossiers. De curricula zijn centraal komen te staan. De opdracht van het mbo was om de opleidingen zo te verzorgen dat geen leerlingen de school verlaten zonder startkwalificatie.

We denken dat het sociaal-constructivisme dat deze opdracht ondersteunt, een nieuwe kans verdient, maar op een modernere manier.

## WAT IS ER GEBEURD?

Rond 1982 werd in het mbo de eerste trend gezet naar regelmatige vernieuwing van de inhoud van de opleidingen. Men sprak over eerste en tweede generatie eindtermen. Men dacht toen dat het mbo met een update eens in de 5 jaar goed bij de tijd kon blijven. De werkelijkheid is dat met de komst van ICT in veel beroepen de inhoud van die beroepen veel sneller veranderde en dat bijna jaarlijkse updates nodig waren. Ook deden met grote regelmaat nieuwe beroepen en opleidingen hun intrede.

Omdat rond het jaar 2000 het aantal mbo-opleidingen de 700 overschreed, kwam de roep naar vereenvoudiging tot zo'n 140 dossiers. Leidend daarbij was het ACOA-advies uit 2003, waarin gesproken is over competentieontwikkeling, in de

zin van 'capabilities' die ontwikkeld kunnen worden.

Alle kenniscentra dienden een vereenvoudiging toe te passen. Dat is niet gelukt. Na een daling stegen de aantallen crebo-nummers (opleidingen) weer. Zowel vanwege constante vernieuwingen binnen bestaande beroepen als ook de komst van

TEAMWORK BLIJKT EEN  
KRACHTIGE MOTIVATOR  
OM HET WERK EFFECTIEF  
EN GOED TE DOEN

nieuwe beroepen. In 2008 kwam met de commissie Dijsselbloem een eind aan de actieve rol van de overheid om het mbo verder aan te passen aan de eisen van de tijd. Die taak kwam bij het onderwijsveld zelf te liggen die werd opgezet met het onhoudbare onderscheid tussen het 'wat' voor de politiek en het 'hoe' voor de »



scholen. Wie, wat, hoe en waarom vragen moeten op de werkvloer worden beantwoord.

Onder de noemer van het overheidsprogramma Focus op vakmanschap is in 2012 het aantal dossiers in volume teruggebracht door dubbelingen te schrappen. Ook is er ruimte gebracht voor profilering en keuzevakken. Over deze keuze is het nodige te doen, omdat het leidt tot veel afstemmingsvraagstukken in de scholen. Tegelijkertijd bieden deze de opening naar meer gepersonaliseerde leerroutes zodat studenten hun eigen accenten kunnen leggen.

In de 2025-verkenning van de MBO Raad uit 2015 én de 2030-verkenning geïnitieerd door ministerie OCW in 2019 is dit perspectief ook

als uitgangspunt gekozen, dat in de toekomst studenten meer ruimte krijgen om hun eigen studieloopbaan te volgen. Wij zijn van mening dat het vakmanschap, dus de kennis en vaardigheden, in dat kader opnieuw doordacht moeten worden.

### **WAAROM IS HET MBO TOE AAN EEN INGRIJPENDE INNOVATIE?**

Zoals de ROC's 25 jaar geleden ontstonden om een antwoord te geven op de omvangrijke jeugdwerkloosheid en de verbetering van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, is nu een nieuwe *update* van het mbo nodig om een bijdrage te kunnen gaan leveren aan enkele structurele uitdagingen.

- Ten eerste om het vertrouwen te herstellen in de mbo-scholen, die

lucht nodig hebben om te kunnen werken aan upgrading van het vakmanschap in vrijwel alle sectoren. Er wordt meer verwacht van werkenden. De wereld van beroepen verandert en wordt steeds dynamischer. De praktijk van het onderwijs dient hierop in te spelen. Er is dus een mbo-systeem nodig dat studenten op deze actuele werkelijkheid accuraat voorbereid. Uiteindelijk gaat het om slimmer, innovatiever en multidisciplinair werken om met minder mensen het werk van de toekomst te kunnen leveren.

- Ten tweede de structurele arbeidsmarktekorten die in alle sectoren steeds nijpender worden vanwege de snelle vergrijzing. De demografische krimp in de regio vraagt om



FOTO: TIMON JACOB (TECHNIKERBEDRANK)

de vorming van vitale en uitgekende oplossingen ter behoud en stimulering van het regionale leervermogen.

- Ten derde het thema leven lang ontwikkelen. Dit is voor alle volwassen werkenden nodig vanwege de veranderingen in loopbanen die een steeds pluriformer karakter krijgen. Het educatiedeel is het laatste decennium uit het mbo verdwenen ('eruit geknepen', zoals Renée van Schoonhoven wel eens zei). In 2014 ontdekte de OECD in 'skills beyond school' dat dit het belangrijkste hiaat is: het ontbreekt aan inhoudelijke om-, her- en bijscholingsprogramma's en het ontwikkelen van een doorlopende leerlijn naar het hbo en de universiteit.

In het tweede deel van deze serie gaan we verder in op de regio, in het derde deel van deze serie komen we terug op de hiaten in het curriculum. In dit artikel bespreken we de verandering van werkprocessen en digitalisering van leerprocessen.

### EEN NIEUWE KERNOPDRACHT

Vooropgesteld willen we opmerken dat we niet tegen de huidige drievoudige opdracht van het mbo zijn om op te leiden voor de arbeidsmarkt, om door te kunnen studeren en een plaats in de samenleving te kunnen verkrijgen. Wel vinden we die opdracht alleen te vrijblijvend en niet voldoende gevalideerd. De ontwikkelingen die op ons afkomen zijn dermate fundamenteel dat het mbo qua taak en inrichting een nieuwe oriëntatie dient te krijgen.

Het krijgt wat ons betreft een nieuwe kernopdracht: 'Het door leren en werken verbinden van talenten van jongeren en volwassenen aan ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de samenleving.'

Het mbo stelt daarvoor de lerende (jongeren en volwassenen) centraal en draagt bij aan hun integrale ontwikkeling (vakkennis, taal, rekenen, talentontwikkeling, lerende en reflectieve vaardigheden en burgerschap in de zin van kritisch denken en maatschappelijke participatie, et cetera). We onderscheiden derhalve generieke doelstellingen die de algemene deskundigheidsontwikkeling, de wendbaarheid op de arbeidsmarkt en het ontwikkelvermogen van de student betreffen en secundaire doelstellingen die specifiek zijn voor de bedrijfsomgeving waar iemand gaat werken. Dit noemen we het slimme vakmanschap.

Om dat te realiseren zijn mbo en het bedrijfsleven coproductoren van leren. Kennisontwikkeling vindt primair plaats op basis van actuele en

levensechte leeropdrachten vanuit en met het regionale bedrijfsleven. Dat heeft gevolgen voor de crebo-beschrijvingen en examenopdrachten die niet langer leidend zijn, maar voorwaardenscheppend en ondersteunend. De innovatiedimensie krijgt vorm in de teamgerichte leer-

'ER ZIT MEER  
POTENTIE IN MBO-  
OPGELEIDE VAKMENSEN  
DAN ER IN HET HUIDIGE  
LEERSTELSEL WORDT  
UITGEHAALD'

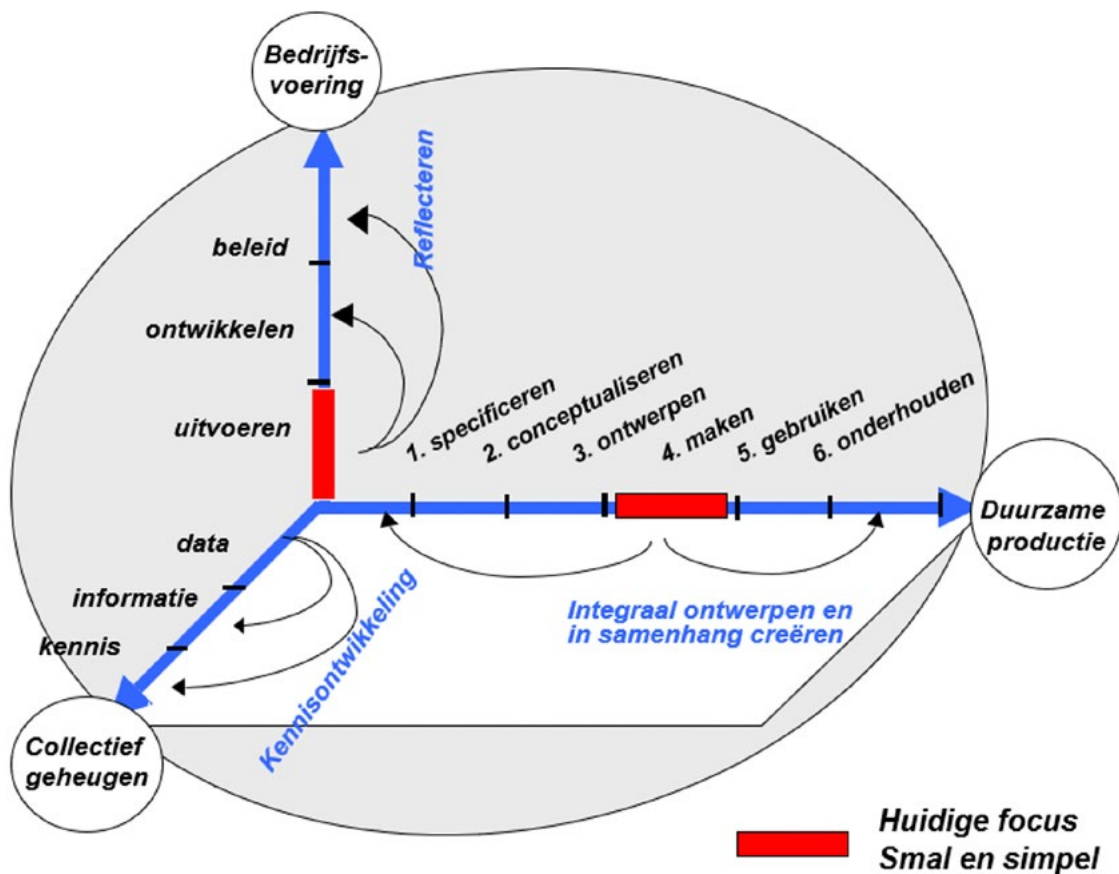
opdrachten, die stijgen in complexiteit. Voor de hogere niveaus zijn die meer multidisciplinair van karakter.

Dit betekent dat het mbo in de toekomst een explicietere regionale oriëntatie krijgt, de landelijke organisaties worden daar dienstbaar aan. De spelregels in de sector, de wet en regelgeving volgen de beschreven oriëntaties. Het curriculum is er aan ondersteunend en wordt flexibeler. Er is meer inhoudelijke afstemming en samenhang met het vo en het hbo.

### HOE KOMEN WE DAAR?

De nieuwe opdracht voor het mbo voor de komende 25 jaar houdt in dat er een actieve rol is voor onderwijsteams, met docenten en betrokkenen uit het bedrijfsleven in verschillende rollen. Als we deze opdracht willen stimuleren is zowel een herontwerp- als een stelsellogica nodig, die recht doen aan de grote variëteit aan belangen en perspectieven van jongeren en volwassenen, docenten en hun onderwijsteams, met inbreng van het bedrijfsleven in de regio, dit alles ondersteund door de landelijke overheid. »





Een illustratie in antwoord op drie structurele maatschappelijke vraagstukken.

In deze filosofie moeten studenten dus leren leren en leren werken. Dat moet meer dan nu het geval is worden uitgewerkt. We grijpen terug op een kritische passage over het belang van persoonlijke capaciteiten in het ACOA-advies uit 2003 en voegen daar het belang van de digitalisering aan toe.

Het gaat ons om de bevordering van wendbaar gedrag en daarmee om de verhouding tussen creatietaken (doetaken) en reflectietaken (denktaken) in combinatie met kennisontwikkeling. In het vmbo, het mbo en het hbo worden al jaren interessante projecten uitgevoerd die delen van de drie dimensies uit de illustratie in zich hebben.

Bij de x-as van het integraal ontwerpen en duurzaam produceren leert men de wensen van de klant om te zetten in een product, men denkt na over hoe het onderhoud gemakkelijk kan plaatsvinden en

hoe het product aan het eind van de levenscyclus in herbruikbare delen kan worden omgezet. Men leert dus duurzame producten te maken en te onderhouden.

Bij de z-as van de kennisontwikkeling denkt men na hoe het werk slimmer kan worden gedaan. Slimmer in de zin van creatiever, inventiever, kennisproductiever, ontwikkelingsgerichter, reflectiever, socialer, samenwerkend, vaardiger en wendbaarder. Door gebruik van digitale hulpmiddelen kunnen gegevens worden verwerkt tot kennis, kunnen de taken gemakkelijker worden uitgevoerd en kunnen fouten worden voorkomen. Ook kan het portfolio met leeruitkomsten worden gesystematiseerd, waardoor het collectief geheugen van de betrokkene en de organisatie wordt versterkt.

Bij de bedrijfskundige y-as van reflectie leert men te kijken of er goed en effectief gewerkt is en of de *capabilities* van het team en van de persoon zelf moeten worden verbeterd. Hier wordt het vermogen

geïnitieerd om een leven lang te ontwikkelen.

Met geschikte leeropdrachten vanuit het bedrijfsleven, waarvan de complexiteit met het vorderen van de studie toeneemt, kunnen deze dimensies in het leren ruim aan bod komen. Daar heeft het mbo al erva-

## DE GEVRAAGDE UPGRADING EN WENDBAARHEID OP DE ARBEIDSMARKT VORMEN HET RICHPUNT

ring mee. Alle leeropdrachten van de studie samen moeten daarbij uiteraard de landelijke beroepsvereisten dekken. In sectoren als de zorg en de veiligheidssectoren zijn er landelijke beroepsstandaarden voorgeschreven. Ook aan technische, milieu- en duurzaamheidseisen wordt voldaan.



FOTO: HELEEN VERVIERS (TECHNIEKBEELDBANK)

Naar onze stellige indruk moet het haalbaar zijn in het mbo om het doe-vermogen op een hoger plan te krijgen door daar het gewenste denk- en ontwikkelvermogen aan toe te voegen. Op deze wijze reiken we instrumenten aan voor de ontwikkeling van 'evidence informed' onderwijs, leerprocessen en leeromgevingen. Onderzoek, professionalisering en innovatie komen bij elkaar. Binnen de school kunnen practoraten de ontwikkeling van het leerproces ondersteunen.

Wij zijn het eens met Marieke Gervers, Practor creatief vakmanschap, die in haar Nieuw masterplan op metaniveau voor vakmensen schrijft: 'Er zit meer potentie in mbo-opgeleide vakmensen dan er in het huidige leerstelsel wordt uitgehaald' (Profiel, 2020). De productiviteit en het verdienvermogen van Nederland zullen erdoor bevorderd worden.

Natuurlijk hebben we oog voor niveaoverschillen. Het mbo is immers een emancipatiemotor bij uitstek. Kennis van sociaal-culturele

diversiteit en maatschappelijke participatie is nodig voor de stimulering van de kansen van kwetsbare vmbo-leerlingen en mbo-niveau 1 en 2 ten opzichte van niveau 3 en 4. De ervaringen in het vmbo leren ons dat ook op niveau 2 teamwork en ontwikkelvermogen kan worden gestimuleerd, door de leeropdrachten daar op af te stemmen. Met louter doe-taken oefenen worden ze tekort gedaan en ontstaat onnodige uitval. Teamwork blijkt een krachtige motivator om het werk effectief en goed te doen. De best-voorbereide studenten stromen door naar het AD-niveau van hbo 5-6.

### TENSLOTTE

Daar waar wetten en regels het handelen bepalen en de maatschappelijke realiteit niet volgen, zijn ze een sta-in-de-weg geworden. Volgend op een nieuwe opdracht voor het mbo en daarmee in samenhang ook voor het vmbo en hbo, kan een versterking van het ontwikkelvermogen van de werkenden

en daarmee van de verdienkracht van het bedrijfsleven verwezenlijkt worden. De lerende staat centraal. De gevraagde upgradering en wendbaarheid op de arbeidsmarkt vormen het richtpunt. Er is sprake van continue ontwikkeling. De regelgeving en de bekostiging worden ondersteunend en versterkend herzien en zullen in deze logica het handelen juist gaan stimuleren. ■

DIT ARTIKEL IS GESCHREVEN OP PERSOONLIJKE TITEL. AUTEURS OP ALFABET.

MAX HOEFUIZERS IS VOORMALIG VOORZITTER CVB VAN HET DA VINCI COLLEGE. THEO LOHMAN IS TECHNISCH INGENIEUR EN VOORZITTER VAN STELLO ACADEMY.

MARC VAN DER MEER IS ONAFHANKELIJK WETENSCHAPPELIJK ADVISEUR VOOR DE MBO-SECTOR EN BIJZONDER HOOGLERAAR ONDERWIJSARBEIDSMARKT IN TILBURG. HIJ IS OOK VOORZITTER VAN DE WERKGROEP DOCENTEN VOOR #MBOIN2030. ONNO-HANS NOTEBOOM IS MANAGEMENT CONSULTANT BIJ ARLANDE. MEER INFORMATIE OP STELLO.ACADEMY.