

Doorstroomagenda ambitieus maar te weinig aandacht voor uitvoering

Innovatiefonds nodig om beroepsonderwijs te verbeteren
Jan Geurts. Profiel, maart 2002

De doorstroomagenda van de Commissie Boekhoud stelt de loopbaan van de leerling centraal. Daarmee brengt de commissie de vele initiatieven om het beroepsonderwijs aantrekkelijker en up to date te maken, onder één richtinggevend noemer. Maar wat betekent het gedachtegoed van de commissie voor het pedagogisch-didactisch handelen en voor de organisatie van het beroepsonderwijs? De auteur gaat op deze vragen in en pleit voor een krachtig innovatiefonds om de gestelde ambities te kunnen bereiken.

Het wezenlijke van het denken in loopbanen is dat binnen de school, tussen scholen en ook tussen school en bedrijf, de professionalisering van de leerling het uitgangspunt is van het pedagogisch-didactisch handelen. De 'structuur' of het 'stelsel' staat niet langer centraal. De studie- en beroepsloopbaan van de leerling wordt zo een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van betrokken partijen. Pedagogisch-didactische aanpakken moeten vanuit 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 nog sterk op een traditie die haar oorsprong vindt in de overgang van de jaren zeventig naar de jaren tachtig. Mede onder invloed van olopemde spanningen tussen aanbod en vraag op de arbeidsmarkt (groei van de jeugdwerkloosheid) wordt het tot dan toe gangbare 'gelijke kansen denken' ingeruild voor het 'aansluitingsdenken'. De behoeften van de arbeidsmarkt moesten meer gewicht krijgen en daarmee de afstemming tussen opleiding en beroepspraktijk.

Dynamisch en interactief

De afgelopen tijd wordt steeds duidelijker dat de wijze waarop het aansluitingsdenken is vertaald in het stelsel van beroepsonderwijs, heeft geleid tot statisch onderwijs dat niet langer voldoet aan de zich wijzigende behoeften van zowel individuen als de maatschappij. Men is uitgegaan van een industriële samenleving met een relatief stabiele beroepsstructuur. Het beroepsonderwijs is dienovereenkomstig georganiseerd als een industriële fabriek, waarin vakdocenten gestandaardiseerde leerstof klassikaal aan leerlingen overdragen. Bovendien overheerst de resultaatgerichtheid in de vorm van eindtermen en diploma's. Toetsen en cijfers worden zo het doel en het eindproduct van het onderwijs. Met als gevolg dat het beroepsonderwijs niet aansluit bij moderne manieren van kennisoverdracht en van nieuwe kennisproductie. Er zijn geen eenduidige beroepsbeelden meer en het heeft dan ook geen of weinig zin om daar nog naar te streven 1). 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 resultaatgerichtheid moet niet langer het diploma zijn, maar of leerlingen iets aan hun opleiding hebben.

Het gaat erom dat leerlingen door het beroepsonderwijs beter dan nu in staat worden gesteld, uit te vinden welke beroepsarbeid bij hen past en hen daartoe adequaat toerusten. Overbekend is inmiddels dat op dit punt veel winst is te boeken. Leerlingen in het beroepsonderwijs weten vaak nog niet goed welke kant ze op willen en bovendien blijkt een groot deel van de leerlingen op de arbeidsmarkt werk te doen dat niet echt aansluit op de gevolgde beroepsopleiding. Willen nieuwe pedagogisch-didactische aanpakken succesvol zijn, dan zal het gangbare denken in termen van beroepskwalificaties moeten worden verbreed met denken dat veel meer uitgaat van de gehele persoon van de leerling. Het aangrijpingspunt is dan zijn of haar identiteitsontwikkeling of vermogen tot zelfsturing 2).

Dit houdt ondermeer in dat het beroepsonderwijs zich veel meer dan nu gebeurt, bezighoudt met de unieke interesses en capaciteiten van leerlingen; meehelpt deze zodanig te ontwikkelen dat leerlingen er een grotere eigenwaarde aan ontlenu en dat ze met die capaciteiten en kennis uit de voeten kunnen op de arbeidsmarkt.

Jongeren moeten dan wel serieus genomen worden als toekomstig vakman of professional. Ze dienen in een vroeg stadium geconfronteerd te worden met kernproblemen van een beroep en hoe ervaren beroepsbeoefenaren die oplossen. Het leren van een adequate beroepsrol gaat verder dan het leren van louter vakkennis en vaardigheden. Ook waarden en normen van de beroepsgroep die zichtbaar worden in de wijze waarop deze met beroepsdilemma's omgaat, horen er wezenlijk bij. Dus ook de persoonlijkheid van de leerling wordt aangesproken, omdat hij wordt geconfronteerd met de ontwikkeling van zijn eigen (arbeids)identiteit: wat voor soort mens wil ik worden?

Een evenwicht tussen behoeften van jongeren en van de arbeidsmarkt zal veel minder dan nu gezocht moeten worden in uniforme programma's en diploma's. De gewenste variëteit wordt te veel geweld aangedaan.

Huidige stelsel onderuit

Het welslagen van gewenste nieuwe pedagogisch-didactische aanpakken vergt een ingrijpende de-institutionalisering van het huidige beroepsonderwijs. In plaats van de huidige onderwijsfabriek zijn meer netwerkachtige structuren nodig. Wat betreft organisatorische vormgeving moet vooral worden gedacht aan een structuur en cultuur die past bij lerende organisaties. Hiervoor is nodig dat huidige vaak hiërarchische structuur en bureaucratische cultuur plaats gaat maken. Een open, lichtere organisatie met zwaardere eigen professionele verantwoordelijkheden en een grotere betrokkenheid op de omgeving zal betere resultaten opleveren. De vorm van toekomstgericht beroepsonderwijs krijgt zo een meer netwerkachtig karakter dat het mogelijk maakt huidige horizontale (de school en haar omgeving) en verticale (techniek onderwijs van vmbo tot hbo) scheidingslijnen te versoepelen en zonodig te slechten.

Door het opener karakter wordt ook het bedrijfsleven 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 het bedrijfsleven ervoor te zorgen dat een aankomend beroepsbeoefenaar de feitelijke beroepsdynamiek leert kennen. Dit betekent dat men de verantwoordelijkheid dient te nemen voor een rijke leerwerkplek en uitstekende begeleiding.

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 het leerproces en de leerinhoud. Wat betreft het leerproces wint het constructivistisch perspectief meer en meer terrein. Vanuit dit perspectief wordt beroepsvorming of professionalisering gezien als een subjectieve activiteit. Verworven kennis en kunde zijn een persoonlijke bekwaamheid. De belangstelling voor instrumenten die de loopbanen van leerlingen in kaart brengen en ondersteunen - zoals persoonlijke ontwikkelingsplannen, (zelf) assessments en

portfolio's - is dan ook groeiende. Objectieve en meetbare resultaten via meer bekende examenprocedures verliezen aan waarde.

Wat betreft de leerinhoud is behalve de reeds geschetste verschuiving van uniformiteit naar variëteit, het ook belangrijk erop te wijzen dat vak- en disciplinegericht denken meer en meer wordt ingeruild voor probleemgericht leren. 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 ingeruild voor het actief lerende individu dat in interactie met anderen en met de omgeving zichzelf 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.

Aanvullend innovatiebeleid noodzakelijk

Willen de intenties van de doorstroomagenda een goede kans van slagen hebben dan is dringend aanvullend innovatiebeleid nodig. De ambities zijn geschetst, maar de condities waaronder die bereikt moeten worden, zijn onderbelicht gebleven. De commissie heeft te weinig aandacht gehad voor zowel de experimenteeruimte die noodzakelijk is om de gestelde doelen te bereiken als voor de formulering van de gewenste effecten. Door verbetering van het rendement en het vergroten van de doorstroom als doelen te stellen, lijkt het erop dat wat aan de voorkant is weggehaald (onderwijs is veel meer dan het leren voor een diploma) aan de achterkant weer is binnengeslopen. Hierbij komt dat het beroepsonderwijs geen sterke innovatiecultuur kent. De afgelopen jaren is men van innovatieproject naar innovatieproject gehopt. Het beroepsonderwijs heeft behoefte aan een steviger innovatiecultuur waarin ideeën en visie worden aangevuld met experimenteeruimte, innovatievermogen en voldoende financiële armslag; en ook met beoordeling en reflectie op resultaten om te kijken of inderdaad vooruitgang 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, een publiek-private samenwerking tussen overheden, bedrijven en scholen. Partijen dienen gezamenlijk de innovatie van het beroepsonderwijs op te pakken en ook bereid te zijn daarin te investeren. De experimenteeruimte dient hierbij zodanig te zijn dat niet meer de regelgeving de vernieuwing, maar de vernieuwing de regelgeving stuurt.

Het fonds dient zo slim in elkaar te zitten 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. Instituties 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 naar nieuwe leerpraktijken dat op dit moment reeds op ruime schaal in het beroepsonderwijs plaatsvindt. Er moet een brug worden geslagen tussen de ideeën van de Commissie Boekhoud en veelbelovende, lopende projecten. Deze dienen te worden opgespoord, gevolgd en geëvalueerd. Goede en succesvolle projecten kunnen dan worden voortgezet en falende projecten kunnen worden beëindigd. 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.

Dialoog in plaats van afrekenen

Vanzelfsprekend vraagt ook een nieuwe innovatiecultuur veel aandacht voor resultaten en effecten. Of het beroepsonderwijs zich ontwikkelt in de gewenste richting en wat belangrijke factoren voor succes of falen zijn, moet worden geëvalueerd. Hoe dit zo optimaal mogelijk kan gebeuren, verdient meer aandacht. De commissie heeft te simpel en te gemakkelijk gekozen voor een afrekenmodel. Men heeft 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. Volgens de commissie horen kwantitatieve cijfers over rendement en doorstroom een hoofdrol te spelen. Dit levert het gevaar op dat hoe duidelijker oude normen gehandhaafd blijven, 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 niet te vangen is met een paar cijfers over rendement en doorstroming. Deze problematiek kent immers veel meer aspecten. Bovendien: wanneer de condities waaronder de resultaten tot stand komen, niet duidelijk zijn, kunnen de resultaten niet echt beoordeeld worden. Ook de omstandigheden waarin bepaalde effecten wel of niet worden gehaald, zijn relevant. Dit alles betekent niet dat het kwantitatief cijfermateriaal maar overboord gegooid moet worden. Er moet 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.