

TALENTVOL VAKMANSCHAP
- ROC als loopbaancentrum in nieuw perspectief-
Jan Geurts in tijdschrift Profiel, juni 2006

In contacten met ROC's valt me meer en meer op dat de aandacht voor de loopbaan van de leerling fors is toegenomen. Elk ROC heeft een loopbaancentrum of is dit aan het inrichten. Tegelijkertijd valt ook op dat de aandacht sterk persoonsgericht is en dat er weinig oog is voor de schoolinterne en –externe omgeving waarvan bekend is dat deze veel invloed heeft op de feitelijke loopbaanontwikkeling. Er mag dan ook worden gezegd dat de huidige invulling van loopbaanleren de problematiek te zeer individualiseert en daarom zorgt voor een onvoldoende invulling van de maatschappelijke functie van ROC's. Deze scholen zouden geen loopbaancentrum moeten willen hebben, maar wel zijn.

In dit artikel pleit ik voor een geïntegreerde benadering van de loopbaan van mbo'ers waarin zowel een individuele als institutionele optiek een plaats hebben bij het bekijken welke actoren en factoren een stimulerende dan wel remmende invloed hebben in de opleiding tot, sorry, leren van vakmanschap. Een beroepentheoretisch perspectief biedt volgens mij houvast voor deze benadering. Ik werk nader uit wat onder talentvol vakmanschap moet worden verstaan en hoe je het leren hiervan zo kunt organiseren dat een ROC in samenwerking met bedrijven en instellingen zorgdraagt voor goede loopbaanontwikkeling. Talentvol vakmanschap komt, kort gezegd, erop neer dat niet allerlei eisen van buiten maar het eigen talent van de leerling de basis horen te vormen voor het verrichten van beroepsprestaties. Er wordt zo een band gelegd tussen interne en externe eisen die voor het beroepsonderwijs ongebruikelijk is. Het leren van dit vakmanschap verschilt nogal van het vakmanschap waarop nu meestal wordt gekoerst. ROC's die als loopbaancentrum willen gaan functioneren, zullen dan ook veel werk moeten verzetten voordat ze zover zijn. Hier staat wel fors wat tegenover, nl. middelbaar beroepsonderwijs waarop studenten, docenten, management en omgeving trots kunnen zijn¹.

Een tweede jeugd voor ROC's

Het is nog niet zo lang geleden dat het mbo door schaalvergroting grondig is veranderd. In plaats van de meer dan vijfhonderd scholen is er nu een vijftigtal ROC's die samen een kleine 500.000 leerlingen hebben. Dit betekent dat we te maken hebben met grote instellingen. Ze hebben gemiddeld 10.000 cursisten. De huidige druk om te vernieuwen maakt duidelijk dat de ROC's toe zijn aan een tweede jeugd. De schaalvergroting heeft nog niet opgeleverd wat ervan werd verwacht. "Bekende" problemen zijn blijven bestaan. Het nog altijd lage rendement, de grote uitval en te geringe doorstroming maken duidelijk dat men moeite heeft om zo aan te sluiten op talenten van hun leerlingen dat deze optimaal worden benut. Ook is de afstemming op of beter: het samenspel met de arbeidsmarkt nog altijd onvoldoende. Steeds vaker en nadrukkelijker is te horen dat een verdere schaalvergroting niet zal helpen en daarom moet worden voorkomen. Er zijn zelfs al geluiden die pleiten voor kleinere onderwijsinstellingen. Dominant in de beleidsomslag is dat na een sterk accent op beheer en organisatie nu de inhoud en het primaire proces voorop worden gesteld. ROC's dienen zo te worden geleid dat ze het loopbaanleren faciliteren en ondersteunen.

¹ Een uitgebreide verantwoording van de gedachtegang in dit artikel is te vinden in de publicatie van de auteur "ROC als loopbaancentrum. Een beroeps pedagogisch perspectief". Deze is in mei 2006 uitgegeven door Cinop in samenwerking met Haagse hogeschool/Th Rijswijk.

Beroepspedagogisch perspectief

Nu het loopbaanleren enige tijd worden beproefd, wordt steeds duidelijker dat het BVE veld wordt gekenmerkt door het feit dat ROC's op allerlei manieren aan het vernieuwen zijn. De nieuwe leerpraktijken die worden gecreëerd, lopen sterk uiteen. Scholen kiezen in de uitwerking voor de visie en aanpak die bij de eigen historie en ervaringen passen. Om vernieuwers meer houvast te bieden stel ik voor als referentiekader een beroepspedagogisch perspectief te kiezen. Hierdoor komt het leren van vakmanschap als beroepencategorie centraal te staan en de rol die een ROC speelt en dient te spelen in de beroepsvorming van leerlingen. Een loopbaan is hier het uitvloeisel en zichtbaar resultaat van. Volgens mij hebben we dan de juiste prioritering. De maatschappelijke functionaliteit van het mbo komt zo voorop te staan in plaats van allerlei nieuwe ideeën over loopbaanleren zoals competentiegericht leren, praktijkgestuurd leren of natuurlijk leren. In de huidige discussies over beter beroepsonderwijs staan te vaak de middelen in plaats van de doelen voorop.

Degenen die menen dat het bij een beroepspedagogisch perspectief gaat om verloren gegane glorie en nostalgie, kan ik verwijzen naar nieuwe beroepentheorieën. Deze maken duidelijk dat beroepen ook in deze tijd nog altijd een onmisbaar oriëntatiepunt vormen in de aansluiting tussen onderwijs en arbeid, ondermeer omdat ze:

- toekomstige beroepsbeoefenaren een identiteit geven en houvast bieden bij de planning van hun loopbaan en tevens werkenden niet voor altijd en eeuwig binden aan bepaalde arbeidstaken, maar hen ook een basis verschaffen voor mobiliteit en verder leren;
- scholen houvast bieden bij de inrichting van hun opleidingsaanbod naar omvang, aard en niveau;
- bedrijven en instellingen inzicht geven in de flexibele inzet- en benuttingmogelijkheden van nieuwe werknemers;
- op de arbeidsmarkt nog altijd een sleutelrol spelen in de afstemming tussen aanbod en vraag.

Hier komt bij dat de laatste tijd steeds vaker is te horen dat het afbreken van vakmanschap in de arbeid veel negatieve gevolgen heeft. Werknemers voelen zich niet meer serieus genomen en dat gaat ten koste van arbeidsproductiviteit, kwaliteit van werk en ook van arbeidsvreugde. Er worden dan ook pleidooien gehouden voor een herwaardering van de professionaliteit en de beroepseer. In de huidige, postindustriële samenleving valt eerder een nieuwe waardering van vakbekwaamheid, professionele instelling en beroepsethos te verwachten dan het einde van het beroep. Dit omdat door de kennisintensieve productie en dienstverlening kwaliteits- en klantgerichtheid hoog in het vaandel staan. Van werknemers wordt meer dan ooit verwacht dat zij vakkennis kunnen verbinden met organisatiedoelen, klantgericht denken en ook dat ze verantwoordelijkheid nemen voor de eigen loopbaan.

Talentvol vakmanschap

Wanneer vakmanschap wordt opgevat als een beroepencategorie, komen drie basiselementen in de beroepsvorming centraal te staan. Ten eerste gaat het erom dat leerlingen een specifiek geheel van kennis en kunde verwerven met, ten tweede, een bepaalde (bedrijfsoverstijgende) marktwaarde. Bij de relatie tussen deze twee elementen moet, ten derde, niet worden gedacht aan een statisch maar aan een dynamisch geheel. Voor de onrust zorgen ontwikkelingen van kennis en kunde en wijzigingen van maatschappelijke wensen en behoeften. Ik zie op dit momenten drie hoofdproblemen bij de invulling van deze elementen in het mbo. Het eerste probleem is dat er te weinig oog is voor het belang van een zeer nauwe band tussen persoon en vakbekwaamheid. Dominant is om vakmanschap vooral te verbinden met een bepaald deel van de arbeidsdeling, een specifiek geheel van taken of functiecluster, terwijl nieuwe beroepentheorieën juist op het omgekeerde wijzen: het belang van een nauwe binding tussen talent en vakmanschap.

Vakmanschap moet worden opgevat als een persoonlijke bekwaamheid. Het kan met een baan samenvallen maar overstijgt vaak de directe deskundigheid die wordt gevraagd of vereist. Een individu kan het in tal van bedrijven/instellingen uitoefenen omdat vakmanschap op de eerste plaats een individueel kenmerk is en niet een karakteristiek van het werk dat wordt verricht. Waarom deze uiteenzetting? Scherp geformuleerd: het beroepsbegrip daagt het mbo uit om werk en banen te zien als activiteiten die voor een aanzienlijk deel worden gevormd door beroepsbeoefenaren in plaats van het omgekeerde. Het paard wordt dus achter de wagen gespannen wanneer men vooral tracht vakmanschap rechtstreeks af te leiden uit de vraag naar arbeid.

Een tweede probleem dat ik zie betreft de huidige invulling van vakmanschap. Terecht wordt steeds opnieuw opgemerkt dat het bij goed vakmanschap om meer gaat dan louter de instrumenteeltechnische kwaliteiten. Voor adequaat handelen is bijvoorbeeld een bagage aan sociaalcommunicatieve vaardigheden een noodzaak. Je hebt deze relationele kwaliteiten nodig om de eigen deskundigheid in bedrijven of instellingen productief te maken. Een vergelijking met een voetbalelftal kan dit verduidelijken. Er kan nog zoveel talent in het veld staan, als er niet goed wordt samengespeeld win je de wedstrijd niet. Het kind moet echter niet met het badwater worden weggegooid door te weinig aandacht te geven aan de inhoud van het beroep en te veel aan allerlei competenties die inderdaad wel belangrijk zijn, maar in wezen aanvullend zijn op het inhoudelijke competentiedomein. Zonder band met dit domein, zonder context zijn de aanvullende competenties in feite verweesd. Een beroepsgerichte kijk leert dat het bij vakmanschap wezenlijk is om vast te houden aan inhoudelijke expertise, materiekennis die een civiel effect heeft op de arbeidsmarkt. Dit is een conditie sine qua non voor het kunnen functioneren als vakman. Wil iemand ergens goed in worden, vakbekwaam gedrag kunnen vertonen, dan dient hij of zij te beschikken over een goed georganiseerde en voor het betrokken competentiegebied relevante kennisbasis.

Een derde probleem is dat het mbo te weinig rekening houdt met de dynamiek die vakmanschap kenmerkt. Het gevolg is dat het gevaar groot is van te klassieke beroepsvorming. Wil vakmanschap als beroepencategorie eigentijds blijven dan is het nodig dat steeds opnieuw een evenwicht wordt gevonden tussen de ontwikkeling van kennis en kunde en de wijzigingen in maatschappelijke behoeften en wensen. Vakmanschap kent dus naast een stabiele kant ook een grote beweeglijkheid. Vakmanschap mag dan ook niet worden opgevat als een welomschreven geheel van kennis en kunde dat voor jaren vastgelegd kan worden en vervolgens als een product door scholen kan worden aangeboden aan bedrijven en instellingen die hierom vragen. Vakmanschap moet veel meer worden gezien als een dynamisch geheel van aanbod en vraag naar kennis en kunde en dat steeds opnieuw ontstaat als een resultante van het samenspel tussen vooral (aankomend) beroepsbeoefenaren, scholen, arbeidsorganisaties en overheden. Het gaat er dus om de goede balans te vinden tussen stabiliteit en dynamiek. Het is daarom een heilloze weg om te proberen vakmanschap zo precies mogelijk te gaan omschrijven met het oog op het verbeteren van de aansluiting tussen school en arbeidsmarkt of om te kunnen beoordelen of iemand bekwaam is. De tijd, geld en energie die hiervoor nodig is, kan beter worden gestoken in beroepsvorming van vaklieden.

Leren andersom organiseren

Door de drie opgesomde problemen in de beroepsvorming aan te pakken, ontstaat voor het mbo een innovatieve ruimte die tot nu toe lang niet altijd voldoende wordt gezien en opgepakt bij het vormgeven van vakmanschap. Bovendien vormen allerlei gegroeide institutionele afspraken en regels die beter passen bij het industriële dan bij het huidige tijdperk, een sta in de weg. Door de innovatieve ruimte wel te benutten kan een bij de postindustriële tijd passend vakbekwaamheid worden ontwikkeld die tegemoet komt aan de

huidige behoeften van leerlingen en arbeidsmarkt. Anders gezegd, de geschetste problemen nodigen uit tot het opnieuw inrichten van het mbo. Drie herontwerpprincipes kunnen worden onderscheiden. Het gaat ten eerste om de relatie tussen persoon en vakmanschap. Een leerling moet veel beter dan nu worden geholpen bij het ontdekken en ontwikkelen van zijn of haar talent. Vakmanschap vraagt er tevens om dat een leerling heeft geleerd om dat talent daadwerkelijk in bedrijven of instellingen toe te passen en te bewijzen. De derde dimensie gaat om de versterking van de professionaliteit van het ROC zelf. Slaagt men erin om het mbo zo in te richten dat steeds opnieuw talentvol vakmanschap wordt gerealiseerd?

Talentontwikkeling

In het huidige mbo vormt de ontwikkeling van talent en motivatie geen echt onderdeel van het onderwijsprogramma. Er wordt vanuit gegaan dat studenten weten wat ze willen en waar hun capaciteiten liggen. Op basis hiervan worden ze zo efficiënt en effectief mogelijk voorbereid op bestaande banen op de arbeidsmarkt. Het voldoen aan eindtermen binnen een eenmaal gekozen richting staat voorop (standaardprogrammering) in plaats van een maximale persoonlijke bekwaamheidsontwikkeling. Er is dan ook een aanzienlijke flexibilisering van het onderwijsprogramma nodig waardoor studenten meer kans krijgen te ontdekken welke domeinen van kennis en kunde bij hen passen. Ik heb al gewezen op het belang van inhoudelijke domeinen van kennis en kunde in deze keuzeprocessen. Waarin wil je goed worden gezien de eigen talenten en capaciteiten maar ook gegeven externe wensen en behoeften aan kennis en kunde? Of kennis en kunde aansluit bij je eigen motivatie en capaciteiten ontdek je soms pas nadat je je best hebt gedaan om deze deskundigheid te verwerven.

Door de nadruk die in het beroepspedagogisch perspectief wordt gelegd op het belang van externe erkenning van deskundigheid, is de vrees niet gegrond dat koersen op talentontwikkeling leidt tot pretpakketten. Wat je wilt en kunt ontdek je door niet alleen met jezelf een echte confrontatie aan te gaan, maar ook met dat wat de omgeving vraagt en vereist. Goed beroepsonderwijs is daarom niet alleen aanbod- maar ook vraaggericht.

Toepassing talent

Vaak krijgt in discussies over vakmanschap het verwerven van de kennis en kunde die nodig is alle aandacht en niet de toepassing ervan. Dit terwijl het bij vakmanschap niet zozeer het gaat om het bezitten van deskundigheid (de nodige instrumenteeltechnische en sociaal communicatieve kwaliteiten) op zich, maar om het productief maken van deze kennis en kunde in bedrijven en instellingen. Door een te losse relatie met de vraagkant heeft het huidige beroepsonderwijs een te kennisconsumptieve inslag. Talentontwikkeling en de toepassing ervan horen twee onlosmakelijke met elkaar verbonden kanten van de medaille: vakmanschap, te zijn. Talentontwikkeling vormt de beroepsvoorbereidende kant en de school heeft hierover de regiefunctie. Voor het realiseren van de kennisproductieve kant kan het ROC niet zonder de medewerking van arbeidsorganisaties (bedrijven en instellingen). Leren en werken dienen hiervoor samen te vallen. Anders gezegd, voor vakmanschap kun je niet leren, dat moet je in context doen (werkend leren). De ontwikkelde beroepspedagogische kijk brengt me tot de conclusie dat ROC's in hun eentje hun maatschappelijke opdracht niet kunnen vervullen. Voor het opleiden tot vakmanschap zijn bedrijven en instellingen onmisbaar. ROC's dienen deze daarom uit te dagen en uit te nodigen om de verantwoordelijkheid te delen voor het realiseren van talentvol vakmanschap. Het mbo kan niet zonder een duale afsluiting. Het gaat hier niet om een keuze maar om een noodzaak. In een kennismaatschappij horen leren en werken, pedagogiek en economie aan elkaar gekoppeld te zijn. Er is dan ook een bredere kennisinfrastructuur nodig dan louter een

schoolinterne². We zijn zo terug bij de kern van het advies dat de commissie Rauenhoff meer dan vijftien jaar geleden heeft uitgebracht over de verbetering van de relatie onderwijs en arbeidsmarkt.

Impresarirol van ROC's

Het beroepspedagogische perspectief daagt de ROC's uit om het leren van vakmanschap opnieuw te gaan inrichten. Ze worden uitgenodigd het bestaande onderwijs op zijn kop te zetten omdat de relatie met de leerling en ook de relatie met bedrijven/instellingen andersom ingericht dienen te worden dan nu gebruikelijk is. Dit herontwerpen zie ik als een derde weg in de afstemming tussen aanbod van en vraag naar mbo'ers op de arbeidsmarkt. Na het aanbodgerichte beroepsonderwijs van de industriële tijd en als reactie hierop de vraag- of marktgerichte benadering, komt nu de eigen kennis en kunde (de professie) van ROC's centraal te staan om aanbod en vraag bij elkaar te brengen. De volgende rol naar de arbeidsmarkt dient hiervoor ingeruild te worden voor een actieve impresarirol van het talent van mbo'ers. Er zal een nieuwe en stevige eigen body of knowledge opgebouwd dienen te worden over hoe beroepsvorming tot talentvol vakmanschap het best kan plaatsvinden. Wanneer ROC's het geschetste beroepspedagogisch perspectief omarmen, kunnen ze dat behalve op de beroepsvorming van leerlingen ook toepassen op het eigen personeel. Worden de talenten van docenten en overig personeel geboeid en gebonden door deze visie, levert dit nieuwe kennis en kunde op en kan deze kennis en kunde worden ingezet ten behoeve van de talentontwikkeling van leerlingen en hun kennisproductiviteit in bedrijven en instellingen?

Omdat de ontwikkeling naar een meer talentgericht vakmanschap zich niet als een donderslag bij heldere hemel aandient, hebben ROC's nog ruimte en tijd om de noodzakelijke body of knowledge op te bouwen. Zoals het er nu naar uitziet is niet precies aan te geven in welke omvang, naar welke aard (sectoren en bedrijfstakken) en op welk niveau van vakmanschap al van een omslag sprake is. Wel meen ik te mogen zeggen dat ROC's de kans hebben in plaats van achter de feiten aan te lopen, een voortrekkersrol te spelen. Behalve het zelf nader uitwerken van het beroepspedagogische perspectief op vakmanschap is dan nodig dat men leert van de ervaringen die men in de praktijk hiermee opdoet. Het realiseren van het geschetste beroepspedagogisch perspectief vraagt erom dat men permanent bereid is de dienstverlening aan leerlingen en arbeidsorganisaties te verbeteren. De postindustriële samenleving vraagt niet alleen van mbo'ers, maar ook van onderwijsinstellingen dat ze hun eigen koers, hun eigen identiteit kunnen bepalen. Dit kan niet zonder reflectief vermogen op het eigen functioneren. Dit vermogen moet worden gezien als een onmisbaar kompas om te bekijken of men de goede weg is ingeslagen ten behoeve van de ontwikkeling van talentvol vakmanschap. Leiden de innovaties tot een betere invulling van de maatschappelijke functie, tot beter presteren en dus tot goede loopbanen?

Tot slot, vakmanschap als waarde

Ik heb laten zien dat het beroepspedagogisch perspectief niet alleen aandacht vraagt voor de individuele loopbaanontwikkeling, maar ook voor bovenindividuele of institutionele betrekkingen tussen onderwijs en arbeid die deze ontwikkeling beïnvloeden. Oplossingen voor aansluitingsvraagstukken op het niveau van vakmanschap kunnen dan ook niet louter worden gezocht bij de individuele leerling. Wanneer wel de nadruk valt op de persoonlijke kant leidt dit gemakkelijk tot een psychologisering van sociale verschijnselen waarbij mbo'ers al te snel en te eenzijdig zelf verantwoordelijk worden gehouden voor sociale en economische condities die hun leven beïnvloeden en soms bepalen. Er is dus alle aanleiding

² Ik wil opmerken dat bij een bredere kennisinfrastructuur niet alleen moet worden gedacht aan de horizontale coproductie van vakmanschaps met arbeidsorganisaties, maar ook aan de verticale coproductie: de samenwerking van ROC's in de beroepskolom met zowel vmbo als hbo.

om voldoende oog te hebben voor de institutionele kant van de kwestie: het ontstaan, bestaan en voortbestaan van vakmanschapstructuren die de individuele beroepsvorming al dan niet ondersteunen. Zowel aan de onderwijstkant als aan de kant van arbeidsorganisaties zijn segmenteringsprocessen aan te wijzen die leiden tot opleidingsmarkten en arbeidsmarkten die meer en minder uitnodigend zijn voor het leren van vakmanschap als beroepencategorie.

Zoals aangegeven moet vakmanschap niet worden gezien als iets statisch, maar als een dynamisch geheel van erkende deskundigheid dat steeds opnieuw wordt gemaakt door belangrijke partijen (toekomstige beroepsbeoefenaren, scholen, arbeidsorganisaties en overheden). Het is dus geen vaste uitkomst van beroepsvormingsprocessen maar een kwaliteit die steeds opnieuw actief wordt geconstrueerd. Er wordt volgens mij dan pas efficiënt, effectief en innovatief aan dit vraagstuk gewerkt als partijen niet naar elkaar wijzen, maar allereerst de waarde om meer vakmanschap te realiseren voorop stellen. De aandacht moet hierbij behalve naar leerlingen, vooral ook uitgaan naar het vakmanschapgehalte van leer- en werkpraktijken. Wanneer dit onvoldoende blijkt te zijn, krijgen mbo'ers te weinig kansen een beroepsidentiteit te ontwikkelen die zin en betekenis geeft aan hun leven. De grote maatschappelijke kwestie wordt dan: bestaat er wel voldoende behoefte aan hun talenten, hebben we ze nodig?