

BEROEPSONDERWIJS EN DUBBELE BEROEPSVORMING

Jan A. Geurts, ORD-dagen, Utrecht, 1997

1. Missie
2. Mensen
3. Structuren
4. Processen
5. Tips en Vraag

Strategisch beleid = bepalen van missie (doelen) en keuze voor aanpak (middelen) om de collectieve ambities te realiseren

- ⇒ Heel veel organisaties zijn nogal wat tijd en energie kwijt aan de verdediging van beleid dat zij niet expliciet hebben gekozen
- ⇒ Wanneer organisaties niet leren, raakt men - ondanks enthousiasme - in steeds weer dezelfde problemen

1. Missie

**Post-industriële samenleving:
kennismaatschappij**

Kennis is dé productiefactor

- ⇒ leren is van strategische betekenis
- ⇒ ICT zorgt voor versnelling

Nieuwe relatie leren en werken

- ⇒ werkenderwijs leren en lerenderwijs werken
- ⇒ levenslang leren

1. Missie

Verliest school spilpositie bij het leren?

- plaats, tijd en docent onafhankelijker
- meer ICT, cursist en media afhankelijker

levenslang leren

school	werk	thuis
1/3	1/3	1/3

gebruik PC

school	werk	thuis
20	80	40

1 .Missie

ROC= kennisonderneming?

- taakorganisatie
- leren > kennis verwerven
- (beroeps)kwalificatie voor jongeren en volwassenen
- partner in leernetwerken

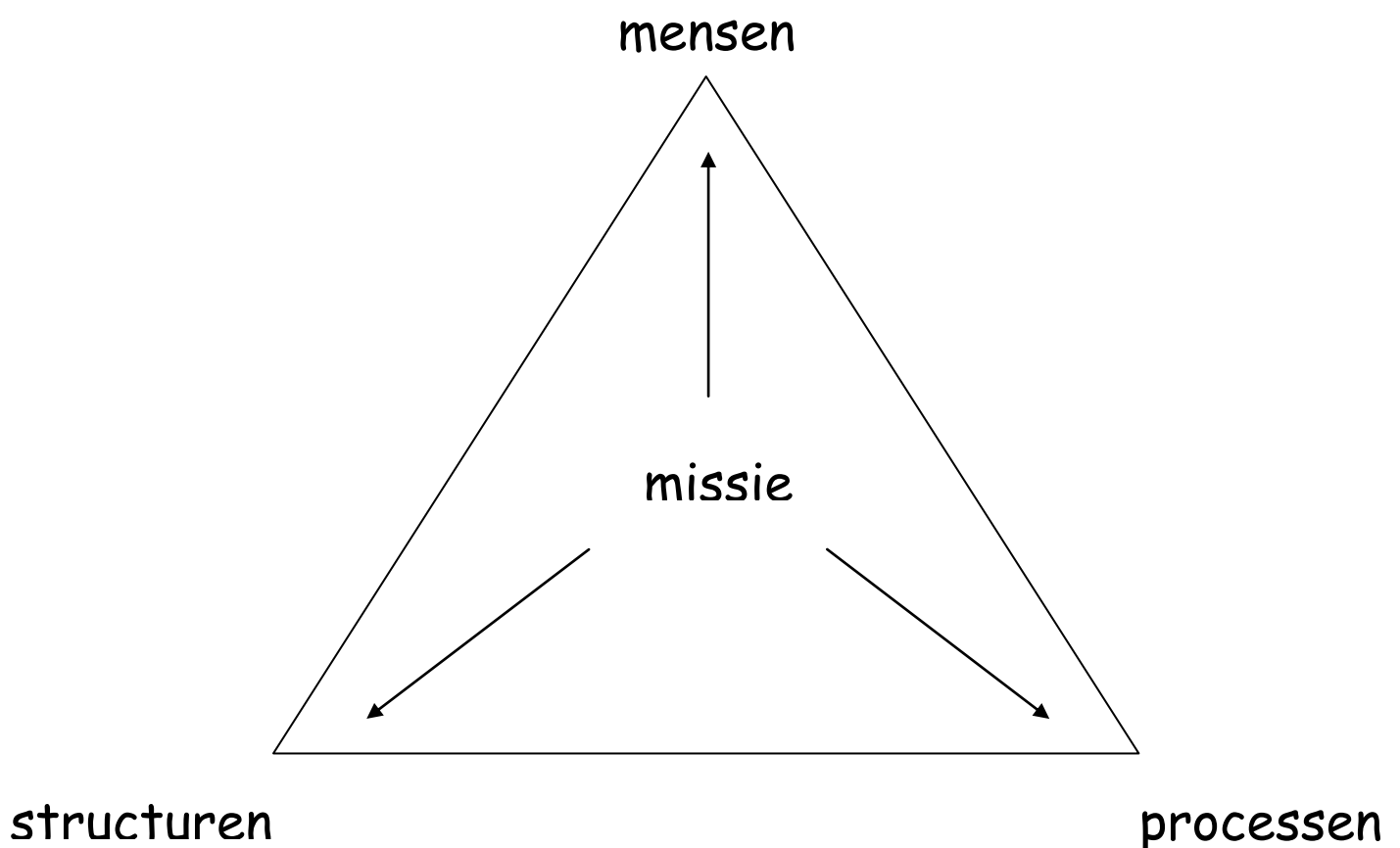
ROC werkt in richting van missie met behulp van:

- mensen
- structuren
- processen

1. Missie

Strategische agenda: welk probleem wordt eerst aangepakt?

De kunst is dat probleem - die motor - te kiezen die het meest relevant is voor de richting die men op wil: de missie



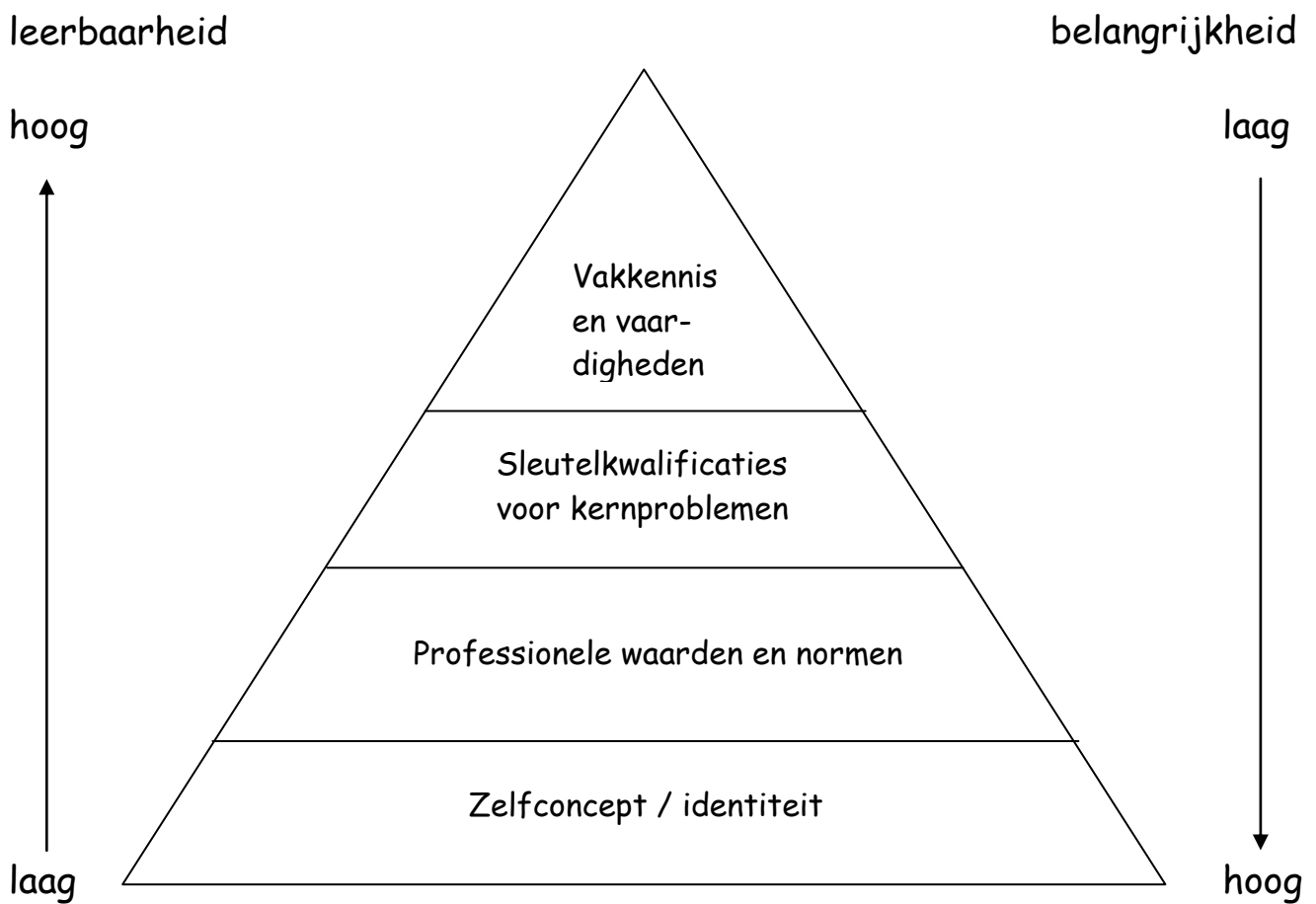
2. Mensen

Dubbele beroepsvorming professional / vaklui

- specifiek geheel van kennis & kunde met bepaalde marktwaarde
- taakautonomie
- gedrevenheid en betrokkenheid
- eigen normen, waarden en standaarden
- identificatie en identiteit

2. Mensen

Competentie = meer dan kennisbezit



2. Mensen

Cultuurverschillen

Professionele cultuur	Ambachtelijk-politieke cultuur
<ul style="list-style-type: none">• inhoudelijke hiërarchie• controle door deskundigen• reageren op wat iemand doet• leren van fouten door reflectie• interne regels en normen• risico nemen• werkstructuur• actielijsten• denken in oplossingen• leiding wil respect	<ul style="list-style-type: none">• positionele hiërarchie• controle door superieuren• reageren op wat iemand is• op zoek gaan naar schuldigen• externe regels en normen• zich indekken• overlegstructuur• notulen• denken in problemen• leiding wil consensus en sympathie

3. Structuren

Hoe is de arbeids(ver)deling gestructureerd?

		Beroepsmatige oriëntatie	
		-	+
Bedrijfs- gebondenheid	-	geen kennismarkt	professie
	+	bureaucratie	lerende organisatie

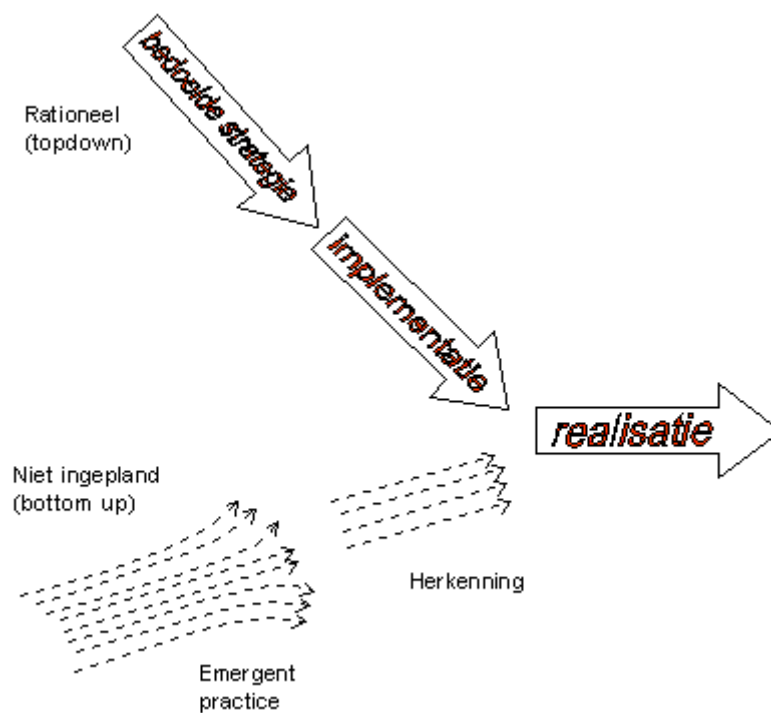
3. Structuren

Van welke deal tussen beroepsbeoefenaar en organisatie is sprake?

I	II	III
ieder autonoom op eigen terrein	marktrelatie	helpende relatie partnership
de zaak/ beheer	opdrachtgever/ leverancier	partner
het vak / kenniskunde	opdrachtne- mer / klant	partner

4. Processen

Hoe komen strategische veranderingen tot stand?



4. Processen

Hoe kunnen we ervoor zorgen dat onze mensen bereid en bekwaam zijn om missie (collectieve ambitie) te gaan realiseren?

Links en rechts
combineren tot
Wij-gevoel



5. Tips en Vraag

- Missie is iets dat je nooit bereikt. Dus in je werk/beroep van *veranderen* of *leren* gaan houden
- Nieuwe kijk op leren van individuen en organisaties hanteren. ROC als krachtige leeromgeving voor professional (cursist, docent en manager)
- Ieder is (als professional of vakmens) zelf verantwoordelijk voor eigen leerproces
- Deal tussen individu en organisatie vraagt om beloning van emerging practice vanuit strategisch kader. Voorts leiderschap nodig met aandacht voor beheers- én onderwijskundig domein
- Veel meer aandacht voor beroepsvorming lijkt een onmisbare voorwaarde voor opvoeren van innovatief vermogen ROC

5. Tips en Vraag

Vraag

Is het een goede keus om versterking beroepsvorming van cursist, docent en manager als ingang te kiezen voor verbetering onderwijsprestaties van BVE-sector?

