

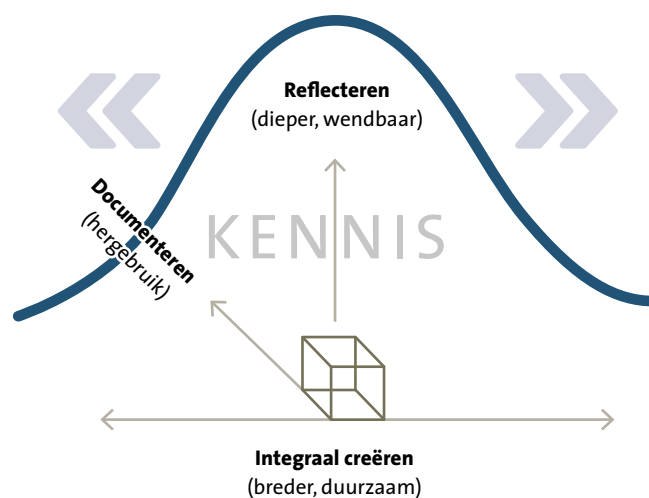
# Generieke en specifieke competenties in de regio

In ons eerste artikel (uitgave mei 2021) hebben we een eerste pleidooi gehouden voor een nieuwe publieke opdracht voor het (middelbaar) beroepsonderwijs waarin wendbaar gedrag en persoonlijke groei centraal staan om tot slim vakmanschap te komen. De demografische veranderingen, de digitalisering van werkprocessen en de behoefte aan om- en bijscholing vragen om een stelsel van beroepsopleidingen dat de talentontwikkeling van studenten, werklozen en werkenden optimaal kan versterken. **MAX HOEFELJZERS, MARC VAN DER MEER,**

**THEO LOHMAN, ONNO-HANS NOTEBOOM**

*Publieke waarde in het mbo. Bij de start van het mbo is voorzien dat er regionale loopbaan of ontwikkelingscentra zouden komen. Hoe kan het mbo in de regio verschillende doelgroepen bedienen? Deel 2 uit onze serie.*

**H**et ligt voor de hand dat de talentontwikkeling een lokale aangelegenheid is, jongeren ontwikkelen zich thuis, op straat, op school en op het werk. Zoals men zegt: 'It takes a village to raise a child'. In het beroepsonderwijs is dat sinds jaar en dag het geval, ten tijde van de gilden, het nijverheids- onderwijs en het leerlingstelsel. In 1996 kwam het tot de oprichting van regionale opleidingscentra. Het huidige bestuursakkoord 'Trots, vertrouwen en lef' biedt de mbo-scholen de ruimte zich in de regio verder te ontwikkelen.



*Natuurlijke capabilities in drie dimensies*

## VAN TALENTONTWIKKELING NAAR REGIONALE SAMENWERKING

Onze analyse om te komen tot wendbaar gedrag in het onderwijs, op de arbeidsmarkt en in de regio is in de kern eenvoudig. Als studenten en werkenden zich persoonlijk kunnen ontwikkelen, kunnen ze groeien binnen hun taak en functie. Een beginnend beroepsbeoefenaar wordt eerst vakvolwassen en dan expert. Hij of zij wordt daardoor wendbaar en kan zich ontwikkelen van taak tot taak en van rol tot rol. Vakvolwassen beroepsbeoefenaars kunnen samenwerken. Personen die goed kunnen samenwerken binnen een organisatie, kunnen dat ook tussen organisaties. Zij verbinden de binnen- en buitenwereld van de school met die van het bedrijfsleven. Persoonlijke ontwikkeling leidt dus tot sociaal-innovatieve organisaties en tot samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven.

Dit alles hebben we in 2003, dus bijna 20 jaar geleden, al getekend in het kader van de toenmalige 'revitalisering van het techniekonderwijs'. Daaruit blijkt dat de aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsleven

toen al actueel was. In figuur 1 is sprake van een doorlopende leerlijn van vmbo, naar mbo en hbo, gevisualiseerd door bruggen. Het onderwijs bedient een winkelstraat, een industrieterrein maar ook een achterstandswijk. Er zijn kennis- en leerpleinen voor gerichte ontwikkeling. Tegenwoordig noemen we dat een 'living lab'.

Anno 2021 hebben wij de toenmalige tweedimensionale ontwikkeling vertaald in een redenering in drie dimensies: integraal creëren, reflecteren en documenteren om te komen tot hergebruik van kennis en informatie (zie artikel 1, figuur 2). We spreken over 'natuurlijke capabilities', die momenteel, in het huidige mbo-onderwijs, niet voldoende uit de verf komen.

Daarom hebben we twee tabellen opgesteld, een tabel over het nu, en een tweede tabel over de gewenste situatie. In beide tabellen staan in de kolommen de werkende (het menselijke kapitaal, OCW); het arbeidsproces (de arbeidsorganisatie, SZW) en het geleverde werk (de gerealiseerde producten en diensten, EZK). In de rijen staan de drie onderscheiden dimensies van creatie,

reflectie en documentatie van leren en werken.

De eerste tabel bespreekt de huidige situatie: we denken dat in het huidige sectorale en diplomage-richte onderwijs teveel sprake is van

**ONDERWIJSKENNIS,  
PRODUCTKENNIS EN  
PROCESKENNIS WORDEN  
MAAR ZELDEN GEDEELD**

enkelvoudige taakinfilling, die niet ontwikkeld is in de doorlopende leerlijn en die soms demotiverend werkt. Onderwijskennis, productkennis en proceskennis worden maar zelden gedeeld. De begeleiding (coaching) van studenten schiet regelmatig tekort en er is vrije hoge uitval van studenten cq. faalkosten. De leercultuur is bij te veel bedrijven onderontwikkeld, het ontbreekt aan duidelijke productieve normen, en door de korte termijn focus van leren en ontwikkelen (gegeven de financiële druk) is sprake van een onderdrukte intrinsieke leermotivatie. »

en het verdienvermogen is drastisch verbeterd.

## DE VORMGEVING VAN CREDIT-PROGRAMMA'S (KREDIETPROGRAMMA'S)

In onze literatuurverkenning hebben we gekeken naar het goed functionerende Duitse 'duale systeem' (dat we herkennen in BBL-opleidingen, die zijn gestapeld op een BOL-programma), naar de Scandinavische samenwerking op gemeentelijk niveau waar flink wordt geïnvesteerd in jongeren (Denemarken, Zweden, Finland) en ook naar de Amerikaanse 'community colleges', die in 1996 het referentiekader vormden voor de roc's. We kiezen er in dit artikel voor de Amerikaanse ontwikkelingen te bespreken, vanuit de waarschuwing dat we juist een doorgeschoten flexibilisering van de arbeidsmarkt en het ontbreken van duidelijke normering voor een leven lang ontwikkelen willen voorkomen.

Een interessant idee uit de Verenigde Staten zijn de bekostigde, zogenoemde 'credit'-programma's, die het huidige kwalificatiesysteem met crebo-nummers best zouden kunnen vervangen<sup>1</sup>. Daar bestaat voor een specifieke opleiding een 2A4-omschrijving van dat wat men moet kennen en kunnen. De credit-programma's voor de opleiding zijn goedgekeurd door het bedrijfsleven en erkend door de overheid voor bekostiging. Een volledige opleiding moet voor een diploma een x-aantal creditprogramma's volgen met daarin in elk geval de generieke criteria. Dit format is in de wetgeving geregeld.

Overstappers en volwassenen krijgen vrijstellingen voor eerder verworven competenties. De specifieke creditprogramma's kunnen de invulling krijgen met de kennis en vaardigheden, zoals we die hebben

	Werkende Onderwijs kennis	Arbeidsproces Bedrijfskennis	Werk Technische expertise
<b>Integraal Creëren (duurzaam?)</b>	Onderwijskennis wordt niet gedeeld, Coachen minimaal	Proceskennis wordt niet gedeeld, Coachen minimaal	Productkennis wordt niet gedeeld Hoge faalkosten
<b>Reflecteren (dieper, wendbaar?)</b>	Geen leercultuur Nu-straks klem Ontbreken normen	Geen leercultuur Nu-straks klem Ontbreken normen	Financiële dominantie onderdrukt de Intrinsicke leermotivatie
<b>Documentatie (coachbaar?)</b>	Enkelvoudige taken Niet doorlopend tot 40% uitval	Enkelvoudige taken demotiveert keuze voor techniek	Milieu-onvriendelijk ontwerp, niet duurzaam

OCW ← ← ← SZW ← ← ← EZ

**Huidige orientatie**

Tabel 1; Huidige situatie: Sector en diplomagericht onderwijs

	Werkende Onderwijs kennis	Arbeidsproces Bedrijfskennis	Werk Technische expertise
<b>Integraal Creëren (duurzaam?)</b>	Studentgecentreerd Leren inzichtelijk Leerrendement groeit	Kennisproductief Leerrendement groeit	Projectdocumentatie Kennis als product
<b>Reflecteren (dieper, wendbaar?)</b>	Wendbare docent (LLO, inzetbaar)	Wendbare medewerkers (LLO, inzetbaar)	Flexibel en uitwisselbaar ontwerp (Levende systemen)
<b>Documenteren (coachbaar?)</b>	Duurzame curricula en doorlopende leerlijnen	Duurzame en productieve kennis, (verdienvermogen)	Duurzaam, functioneel en logisch ontwerp (reductie van faalkosten)

OCW → → → SZW → → → EZ

**Omkeren kennisketen, onderwijs is aan zet**

Tabel 2; Toekomstige situatie: generieke 'capabilities' en 'credits'-gericht onderwijs

De tweede tabel behandelt ons toekomstbeeld van generieke 'capabilities' en op 'credits-gericht' onderwijs. Hier wordt de kennisketen van het onderwijs niet afgeleid van het werkveld, zoals in de huidige situatie, maar geeft het onderwijs (en het vakmanschap en ondernemerschap dat daaruit voortkomt) input aan de arbeidsorganisatie die nieuwe producten en diensten levert. De redene-

ring vertrekt vanuit OCW naar SZW en naar EZK. De student is inhoudelijk geconcentreerd, het leerproces is inzichtelijk en het leerrendement groeit. Studenten én docenten zijn wendbaar en meervoudig inzetbaar. Productiesystemen zijn flexibel in ontwerp en onderling uitwisselbaar. Het leerplan is duurzaam en biedt ruimte voor doorlopende leerlijnen. Er worden minder fouten gemaakt



**Figuur 3. Credit-programma's bestaan in de volgende soorten**

- |            |   |
|------------|---|
| Algemeen:  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taalvaardigheid (Nederlands, Engels, Duits, Arabisch en straks Chinees)</li> <li>• Burgerschap</li> <li>• Rekenen en wiskunde</li> <li>• Ondernemerschap</li> <li>• Systeem- en ontwerpkunde</li> <li>• Beeldend leren denken</li> </ul> |
| Specifiek: | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Specifieke wiskunde of andere verdieping van algemene vakken voor het beroep</li> <li>• Specifieke vakken (inclusief digitalisering)</li> <li>• Vakkennis</li> <li>• Vakvaardigheden</li> </ul>  |

beschreven in ons eerste artikel: creatievaardigheden, reflectievaardigheden en leervaardigheden.

Voor de inburgering van nieuwkomers worden de creditprogramma's voor taal en burgerschap gebruikt en eventueel werknemersvaardigheden. Voor volwassenen die in het kader van leven lang leren hun kennis binnen hun baan willen vernieuwen of naar een nieuwe baan willen, is het mogelijk om afzonderlijke creditprogramma's uit het specifieke

**HET ONDERWIJS DIENT  
DE DYNAMISCHE  
WERELD VAN BEROEPEN  
TE VOLGEN**

gebied te volgen. Indien men werkloos is op kosten van de overheid, indien werkend door zelf te investeren of door betaling door de werkgever. Overigens lijkt het creditsysteem op het model van de ballenbak, dat op ROC de Leijgraaf is uitgetoet.

### **DENKBARE TOEPASSING IN NEDERLAND**

Als het mbo in Nederland een nieuwe opdracht krijgt ('Het door leren en werken verbinden van talenten van jongeren en volwassenen aan

ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de samenleving'), dan kan aldus een aantal creditprogramma's op persoonlijk niveau worden samengesteld. Alle specifieke creditprogramma's kennen de modernste dimensies van lifecycle-producten, ict-kennis en bijpassende leerattitude (kan het beter, kan het slimmer, kan het duurzamer?). Een groot deel van de specifieke vakvaardigheden wordt geleerd op locatie van het bedrijfsleven. Door te werken aan realistische praktijkopdrachten van het bedrijf zijn deze actueel. We denken dat het bedrijfsleven een rol kan spelen in het valideren van de uitkomsten, die meer op maat zijn (zie daarover artikel 3).

In de USA fungeert het mbo als instrument voor de arbeidsmarkt en aanbieder van goed opgeleide (jonge) mensen voor de bedrijven. Het community college heeft een afdeling die continu de regionale arbeidsmarkt onderzoekt (wat zijn opkomende bedrijven, welke werkgelegenheid verdwijnt en wat verandert er in de bestaande banen?). Deze afdeling checkt de bevindingen bij de bedrijven en stelt opleidingen of omscholingsprogramma's op (samengesteld uit bestaande en soms nieuwe creditprogramma's) waarmee potentiële studenten de nieuwe banen kunnen verwerven.

Deze leemte moet in Nederland

ook worden ingevuld. De practoraten in het mbo verdienen derhalve een stevige impuls. Ook ontbreekt het momenteel in Nederland aan goede regionale gegevens over de gevraagde kennis en vaardigheden in bedrijven. Zo bleek uit de recente verkenning naar het economisch beroepsonderwijs in Rotterdam, dat deze gegevens niet voldoende paraat zijn.<sup>2</sup>

Bovendien volgt uit onze gesprekken met een aantal regionale samenwerkingsverbanden (MBO agenda Amsterdam, Lelystad, Chemelot Limburg, Brainport Eindhoven, Friesland, West-Brabant, Agrofood

**DE LEERCULTUUR IS  
BIJ TE VEEL BEDRIJVEN  
ONDERONTWIKKELD**

Veghel) dat de vraag uit de arbeidsmarkt naar technisch vakpersoneel momenteel niet 1-2-3 beantwoord kan worden. Er is een mismatch tussen vraag en aanbod. Sterker nog, technologische processen zijn zo complex geworden, dat mbo-studenten geen overzicht hebben van het geheel. Soms duurt het jaren voordat zij bijvoorbeeld een meet- of controlekamer kunnen betreden. Tegelijkertijd veranderen de waardenketens van bedrijven fundamenteel door de digitalisering die overal aangrijpt. De publiek-private samenwerkingsprogramma's tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven zijn dus op zoek naar een nieuwe inhoudelijke samenhang van het leerplan.<sup>3</sup>

### **COMPLEXITEIT?**

Als de lezer ons driedimensionale ontwikkelingsmodel ingewikkeld vindt, zou die nog eens kunnen denken aan de huidige gestapelde »

kwalificatiestructuur. Die is immers ook niet eenvoudig. Het mbo werkt momenteel met 470 kwalificaties, 1.150 keuzedelen en in totaal 13.000 werkprocessen, steeds opgebouwd uit 25-competenties. Dat is de minimale standaard waaraan opleidingen moeten voldoen. Momenteel wordt de kwalificatiestructuur bij technische opleidingen en bij zakelijke dienstverlening al drastisch vereenvoudigd. De wereld van beroepen en functies is immers dynamisch

## DE PRACTORATEN IN NEDERLAND VERDIENEN EEN STEVIGE IMPULS

en wordt steeds dynamischer. De praktijk van het onderwijs dient deze werkelijkheid te volgen. Daar komt nog bij dat in het vmbo, mbo en hoger onderwijs volledig verschillende regelsystemen bestaan, die een soepele doorgang van studenten belemmeren. Juist bij de overgangen vallen studenten uit.

Met onze insteek wordt een efficiënt gebruik van het onderwijsaanbod voor de verschillende gebruikers mogelijk. In de regio gebeurt het, op ieder winkelstraat of bedrijvenpark dient zich de dynamiek van de arbeidsmarkt aan, daar is sprake van krimp en groei. Daar wordt van het ROC verwacht dat men inspeelt op digitaliseringsvraagstukken. Het mbo heeft daarom ruimte nodig om daaraan te kunnen voldoen.

De huidige kwalificatiestructuur behandelt prima de inhoud van beroepen, maar mist de flexibiliteit ten aanzien van de dynamische arbeidsmarkt. Daarom is het behulpzaam dat de huidige kwalificatiedossiers worden opgedeeld

in losse eenheden, in generieke en specifieke beroepsprogramma's, die in samenhang worden aangeboden en mogelijk ook afzonderlijk worden bekostigd. Overigens zijn we van mening dat de financiering van het postinitiële onderwijs *niet* ten koste mag gaan van het initiële deel!

Het is denkbaar voor doelgroepen sommige programma's afzonderlijk te bekostigen. Overigens zijn we van mening dat de financiering van het postinitiële onderwijs niet ten koste mag gaan van het initiële deel. En ook: vrijstellingen in het postinitiële deel kunnen mogelijk goed worden verantwoord, maar mogen niet leiden tot gemankeerde functietrainingen in het initieel onderwijs.

Als denkmodel: ontwikkel een totaal van bijvoorbeeld 30 programma's dat nodig is voor een diploma. Bijvoorbeeld 15 verplichte eenheden en 15 eenheden die enerzijds passen bij de talenten van de student en anderzijds passen bij de vereisten voor een baan in de regio. De huidige snelle groei van mbo-certificaten voor keuzedelen of beroepsgerichte delen van kwalificaties past daarin.

### WAT LEVERT DIT DE BETROKKENEN VAN HET BEROEPSONDERWIJS OP?

Met deze insteek kan het mbo kan beter aan de regionale verwachtingen van studenten, docenten, bedrijven en instellingen en van gemeenten voldoen. Het bedrijfsleven krijgt beter en meer toekomstgericht opgeleide mensen. De tekorten op de arbeidsmarkt worden in samenhang aangepakt. In de regio kunnen gemeentelijke instellingen voor de arbeidsmarkt en sociale diensten intensief met het onderwijs samenwerken. Samen met het beroeps-onderwijs, het bedrijfsleven en de gemeentelijke diensten ontstaat een samenhangend ecosysteem

### Noten

1. *We sluiten daarmee aan bij de brief van het ministerie van OCW van 16 december 2020, die oproept tot sterkere responsiviteit van de kwalificatiestructuur: 'Dit kan gaan om actualisatie van de opleiding, oriëntatie, innovatie, verdieping of persoonlijke ontwikkeling. In vergelijking met de huidige situatie kan een groter deel van de inhoud van het onderwijs worden ingevuld op grond van de keuzes van de student'.*
2. *Zie het manifest 'vrije zones' van 15 juli 2020 (in Vaktijdschrift Profiel in het artikel van Marc van der Meer uit september 2020).*
3. *Dat is overigens een internationale conclusie, zie de evaluatie van publiek-private samenwerking in 23 landen voor de European Training Foundation (Van der Meer, 2020).*

met een regionaal leervermogen dat innovatief opgeleide mensen opleidt. Voor de mensen aan de basis van de arbeidsmarkt levert het mbo een veel belangrijker bijdrage vanwege de gerichtheid op werk, het behoud daarvan en de ondersteuning om in de baan steeds beter te worden.

DIT ARTIKEL IS GESCHREVEN OP PERSOONLIJKE TITEL. MAX HOEFELZERS 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 HOGLERAAR ONDERWIJSARBEIDSMARKT IN TILBURG. HIJ IS OOK VOORZITTER VAN DE WERK GROEP DOCENTEN VOOR #MBOIN2030. ONNO-HANS NOTEBOOM IS MANAGEMENT CONSULTANT BIJ ARLANDE. MEER INFORMATIE OP STELLO.ACADEMY.