Tweede Kamercommissie Onderwijs

**Inleiding**

Met deze uiteenzetting hoop ik een bijdrage te leveren aan de vraag hoe leerlingen beter toe te rusten in een zeer veranderende arbeidsmarkt.

De tijd van brancheverenigingen lijkt passé. “*Dé bedrijfstak* “ bestaat niet meer: Bouwend Nederland, de georganiseerde ZZP-ers, de niet-georganiseerde ZZp-ers , de uitzendbureaus , klussenbedrijven , de georganiseerde klussenbedrijven (VLOK) , De vereniging van Nederlandse Timmerfabrikanten en daarnaast nog alle die bedrijven die nergens lid van zijn.

Voor het MBO veld een dilemma. Immers, individuele bedrijven kunnen een prima representanten zijn van de bedrijfstak.

Het Ministerie heeft vanaf 2016 aan MBO instellingen de mogelijkheid geboden om door middel van zogenaamde cross-overs vernieuwingen in opleidingen door te voeren. Dit als mogelijke reactie op de economische crisis. Een crisisperiode zet mensen aan het nadenken en vernieuwen.

Het nadeel van hoogconjunctuur, zoals in de jaren 90, is dat er niet altijd draagvlak bestaat voor cross sectorale veranderingen, immers : de leerling heeft toch werk .

Dat de SER nu aangeeft dat er flexibeler en breder opgeleid moet worden -in een tijd van wederom hoogconjunctuur- is een steun in de rug.

Het MBO moet niet doen wat de bedrijfstak wil , maar moet doen wat *uiteindelijk* goed is voor de bedrijfstak.

Zoals elke sector tijdens de crisis, had het ROC van Twente te kampen met een tekort aan instroom in de bouwopleidingen, en zeker binnen het uitstroomprofiel restauratie.

Het ROC van Twente is een nauwe samenwerking aangegaan met Stichting RIBO. Deze samenwerking heeft onder meer geleid tot het ontwikkelen en uitvoeren van de opleiding Technicus Hout en Restauratie (THR). De insteek is geweest om nadrukkelijk te kiezen voor het opleiden van vaklieden, waarbij vakmanschap, creativiteit , werken met mooie materialen en plezier hebben in het werk, de inspiratiebron is.

Deze hout brede opleiding is in 2015 als experiment gestart en is in het voorjaar 2017 door het Ministerie als cross-over goedgekeurd.

**Cross-over Technicus Hout en Restauratie**

*Samenwerking met het individuele bedrijfsleven*

De noodzakelijke samenwerkingsovereenkomst voor een goedgekeurde cross-over is voorgelegd aan een breed pallet aan bedrijven (domein-overschrijdend). Al snel zijn maar liefst 40 bedrijven overtuigd en enthousiast gemaakt voor de aanpak.

Cross-over methode maakt het mogelijk dat het MBO initiatief kan nemen om te innoveren zonder dat de bedrijfstak per se de vraag heeft neergelegd om te innoveren op dit vlak. Het MBO is de lead: geen noodzakelijke overlegstructuren met belangenorganisaties, platforms of beroepsverenigingen, de docenten maken zelf het curriculum.

De grote verantwoordelijkheid om er wat van te maken ligt bij het MBO. Dit werkt innovaties in de hand, docenten worden geprikkeld en worden eigenaar van hun eigen werk. Dit wekt creativiteit , innovaties en enthousiasme op.

Uiteraard is de bedrijfstak een onmisbare schakel. De bedrijven zijn de afnemers en geven de docent directe feedback. De korte lijnen zijn van vitaal belang om snel stappen te maken.

*BOL/BBL*

In algemeen kan gesteld worden dat de BOL-opleiding een schoolse structuur heeft en de BBL een bedrijfstakgerichte structuur.

Doordat binnen de cross-over Technicus Hout en Restauratie heel bewust is gekozen voor de BOL-variant, geeft dit het ROC en RIBO de kans om een leerling 1 dag in de week, 3 jaar lang in de werkplaats op te leiden. Leerlingen krijgen daardoor naast specialistische zaken, ook algemene high tech technieken zoals het toepassen en werken met een computergestuurde CNC-freesmachine.

*Alle doelgroepen, óók meisjes, interesseren voor techniek*

Door flexibel en multifunctioneel werken en mooie dingen maken centraal te stellen, in een inspirerende leer- en werkomgeving, proberen we meer leerlingen voor techniek te interesseren, óók meiden. Techniek en design zijn totaal verschillende grootheden ( verschillende domeinen) , maar het maakt een opleiding mooi en interessant.

Zo zijn ook andere cross-overs te bedenken waarin meisjes wellicht meer geïnteresseerd zijn. Neem IKEA als voorbeeld: de interieuradviseurs die ’s morgens vanaf 10:00 uur mensen adviseren in het warenhuis, zijn daarvoor tussen 08:00 en 10:00 uur bezig met het ontwerpen, inrichten , verbouwen enz. Een heel ander domein, om in onderwijskundige termen te blijven.

De competentie ‘leren naar je eigen werk te kijken’ (en niet: ‘doen wat er gezegd wordt’), is een zeer belangrijke, maar onderwijskundig een hele andere benadering.

Analyseren wat er gemaakt moet worden is mogelijk, door opleidingen zó in te richten, dat creativiteit, innovatie en improvisatie voorop staan. Eeuwenoude tradities worden samengevoegd met moderne technieken zoals het Autocad tekenen en het werken met een CNC-machine.

Werkstukken die arbeidsintensief zijn worden vaak niet meer gemaakt omdat de kosten daarvoor te hoog worden. Denk hierbij aan het maken van ornamenten , kuip en wrongstukken ed. Er zijn inmiddels bedrijven die vragen om advies hoe bijvoorbeeld een kuip- of wrongstuk gemaakt kan worden op de CNC.

Door toepassing van de scantechnieken en het gebruik van de CNC kunnen deze werkstukken in een beduidend kortere tijd worden vervaardigd waardoor ze weer betaalbaar worden.

Deze aanpak is vrij vernieuwend binnen de restauratiesector maar zal in de toekomst niet meer weg te denken zijn.

Het samenbrengen van oude en nieuwe technieken geven een impuls aan het behoud van ambachtelijke vakkennis maar ook toepassing van innovatieve technieken binnen de restauratiewereld.

*E-portfolio*

Teveel wordt er in het MBO gedacht: hoe te borgen , hoe toetsen , wat vindt de inspectie enz.

Omdat de cross-over THR een experiment is, zoeken we alle grenzen op die er zijn.

Nieuw in deze opleiding is het gebruik van E-portfolio.

Leerlingen leggen opgedane kennis, werkstukken, vaardigheden, werktekeningen e.d. digitaal vast om aan te kunnen tonen over welke vaardigheden zij beschikken en welke ervaringen ze hebben opgedaan. De kracht van de e-portfolio is dat de student kan aangeven: dit ben ik, dit kan ik.

*Innovatie via de cross-over en spin off door de cross over*

Innovaties komen het beste op gang wanneer mensen geprikkeld worden, eigenaar van iets te zijn en dit te moeten onderhouden. Ze komen ad hoc en redelijk vanuit de eenzaamheid op gang en komen niet vanuit overlegstructuren of op de hei zitten. Door een cross-over aan te bieden kan de student worden opgeleid voor opkomende, cross-sectorale beroepen, waarvoor anders geen specifieke opleiding mogelijk zou zijn. Het speelt zich immers niet, zoals eerder gebruikelijk, af binnen één domein.

Dit geeft een enorme stimulans, iets dat docenten zelf hebben opgezet en voor het eerst: bottom-up!

*Cross sectoraal*

Willen we de instroom in technische opleidingen , in het bijzonder de sector Bouw, verhogen dan moeten we veel cross sectoraler aan de slag gegaan.

Hier zit de belemmering die doorbroken moet worden , maar ook kansen om tot vernieuwingen te komen. Hier zijn we binnen de samenwerking ROC van Twente en RIBO zeer trots op: de stage bedrijven beginnen vragen te stellen of wij in staat zijn om voor hen ingewikkelde opdrachten te maken.

De studenten krijgen, zonder dat het ROC hoeft te pushen, een passende stagevergoeding.

Zeer blij waren we met de toezegging van het ministerie dat leerlingen in de BOL een OV jaarkaart ontvangen.

**Zij-instromers / Volwassenscholing :**

Willen we van zij-instromers ook flexibele vakmensen hebben dan zal de structuur van scholingsfondsen ook moeten veranderen

Ik ben er voorstander van dat er één O&O fonds voor scholing komt, niet sectoraal, maar nationaal. Sectoren zijn dan ook weer geneigd om scholing binnen de sector te zoeken.

Aanpak van scholing staat “over de schouder heen kijken in de weg”.

Innovaties komen niet op gang door op de hei gaan zitten.

Innovaties is net zoals familiebedrijven werken: constant zoeken naar verbeteringen en tijdens de verbouwing is de winkel open.

Onderzoek heeft uitgewezen dat de meeste innovaties komen door simpele dingen vanuit de werkvloer te verbeteren. En vooral direct aanpakken, geen grote projectplannen , maar visie.

**Het lerarenregister**

Het lerarenregister is naast de inzet van cross-overs, een voorbeeld responsiviteit.

Na 20 jaar vragen wat er met het MBO moet gebeuren, nemen nu de professionals zelf het heft in handen. Dit moet ook. Het moet niet over en zonder ons gaan.

Het is naar mijn mening jammer om te constateren dat onderwijsraden niet ronduit positief waren en om uitstel hebben gevraagd.

Het lerarenregister verdient een flinke steun in de rug : laat landelijk ouders en docenten zien hoe ze zijn bijgeschoold en welke mogelijkheden ze hebben aangepakt om bij te blijven. Dit geeft mede de passie van de docent aan.

Maar: laat docenten zelf bepalen waar de behoefte aan bijscholing ligt .

*Eerder inspelen op veranderingen*

Elke docent zou naast de functie lesgeven (max. tussen de 65 en 80 %) een taak moeten hebben, bijvoorbeeld vernieuwen van lesstof, voorlichting geven , met bedrijven praten of roosters maken.

Lesstof is regelmatig een uitvloeisel van landelijke afstemming met het bedrijfsleven.

Dit versterkt de professionele autonomie van de docent.

Juist in het MBO, waar zoveel in de diverse bedrijfstakken gebeurt en een enorme dynamiek bestaat, moet de docent ook “de hort op“. Zo niet, dan bloedt een docent dood en zijn ze geen meerwaarde voor de bedrijfstak, wat vervolgens inhoudt dat de bedrijfstak gaat klagen.

Binnen het MBO zou dit kunnen lukken wanneer er meer op een projectorganisatie wordt gestuurd.

De docent moet gevoed worden door de omgeving. Dit zijn de bedrijven, of collega’s enz.

Docenten moeten ondernemer worden van hun eigen werk, naast een functie een onderzoekende docent willen zijn.

Van toekomstige leerlingen verlangen we ook dat ze niet alleen maar “doen wat er gezegd wordt “, maar ook leren ondernemen (ZZP, start-up). Dan moet dit ook van leraren verwacht worden. Uitdagen! De leraar als autoriteit!

**Valkuilen**

Doordat het werk weer voor het oprapen ligt kunnen we weer in dezelfde valkuil stappen door wederom de nadruk te leggen op branchegerichte opleidingen. Het gevaar is dat in het MBO, mede door geld sturing van de bedrijfstak, weer specialistische opleidingen in het leven worden geroepen en er vervolgens er weer vele kwalificaties bijkomen als uithangborden van de eigen beroepsgroep.

Dan zijn we terug bij af.

Dat leerlingen op dit moment aan het werk zijn is geen aanleiding om het SER rapport te nuanceren, maar moet ook geen reden voor de bedrijfstak zijn om weer extra “specialistische” opleidingen te creëren.

De opleiding Technicus Hout en Restauratie is een brede, hout gerichte opleiding en geen specialistische opleiding!

Gelukkig laat het nieuwe rapport van de SER zien dat we moeten opleiden voor de brede bedrijfstak, voor beroepen van de toekomst en dat we leerlingen over de bedrijfstakken heen moeten laten waaieren.

*Organisatiestructuur*

Om inspiratie op te doen is het systeem Buurtzorg misschien een inspiratiebron.

Bij Buurtzorg heeft elke medewerker tussen de 60 en 75 % aan primaire taken.

De rest van de tijd wordt gevuld met taken als inkloppen van gegevens, trainingen, bijscholing, acquisitie of roosters maken. MBO instellingen zouden hiervan kunnen leren.

Alfred Evers ROC van Twente