

Notities bij afscheid van Cees Tetteroo als voorzitter van ROC Eindhoven

Fons van Wieringen, Eindhoven, 1 april 2010

Onderwijsraad
Nassaulaan 6
2514 JS Den Haag
e-mail: secretariaat@onderwijsraad.nl
070 – 310 00 000 of via de website: www.onderwijsraad.nl

Vooraf

Cees is in de mbo-wereld een duidelijk geprofileerde bestuurder geweest, verre van een meeloper was hij een zelfstandig denker met eigen opvattingen en een eigen stijl. Ook de Onderwijsraad heeft hij meerdere keren van een uitgebreid memorandum voorzien waarin zijn analyse en aanpak van het mbo werd uitgelegd. Memoranda die we altijd graag hebben ontvangen en benut. Bovendien hebben Cees en ik een gezamenlijk verleden dat reikt tot aan de scholenplanning in het voortgezet onderwijs waarbij hij het gemeentelijk openbaar onderwijs probeerde te bevorderen en ik het algemeen belang vanuit de landelijke overheid behartigde.

Drie punten

Drie punten wil ik graag aan de orde stellen in dit gezelschap van veelal mbo-bestuurders.

- de organisatie en beeldvorming rond roc's;
- onvermijdelijk bijna: het cgo en de kwalificatiestructuur;
- een offensieve strategie gericht op de bovenkant van het mbo; en
- tot slot: een opmerking over het pedagogische project van het mbo.

Organisatie en beeldvorming van het mbo

Alleen de historisch geïnteresseerden onder ons weten nog wat het mhno was en het mdgo. Onderwijssoorten die opgenomen zijn in scholengemeenschappen van mbo in een operatie die de svm-operatie heette en later nog eens zijn aangevuld en vooral gefuseerd en geconcentreerd in de operatie roc-vorming. Dergelijke processen vergen veel tijd om een veelheid van redereuten, het kost tijd voor er een nieuwe gestabiliseerde situatie ontstaat en interne processen hun nieuwe bedding hebben gevonden en de omgeving weet wat er heeft plaats gevonden. Dat zijn processen van schaalvergroting die al gauw tien jaar in beslag nemen. En in die tijd kan zowel intern als extern het tij verlopen. Kleine instellingen als vakscholen hebben nu het tij weer mee en roc's kampen met een stevige tegenstroom.

Het totaal aantal bve-instellingen schommelt de laatste jaren rond de 60, waaronder ruim 40 roc's en 13 vakinstellingen. Tussen 2001 en 2006 is het aantal grote bve-instellingen (met meer dan 10.000 leerlingen) gestegen van 17 naar 20, ten koste van het aantal middelgrote instellingen (5.000-10.000 leerlingen). Het aantal kleine instellingen (minder dan 5.000 leerlingen) is met 26 gelijkgebleven. In totaal hebben de bve-instellingen meer dan 1.000 vestigingen, zodat het gemiddeld aantal deelnemers per locatie onder de 500 ligt. Tussen opleidingen bestaan echter grote verschillen in deelnemersaantal.

Op vestigingsniveau kan de schaalpositie meevallen, er zijn ongeveer 1.000 vestigingen en dat levert een gemiddelde op van 500 leerlingen en studenten per vestiging. Maar de vastgoedmensen houden niet van zoveel vestigingen en maken plannen voor concentratie. Een aanzienlijke schaalgrootte heeft voordelen vooral in de sfeer van mogelijkheden voor specialisatie van docenten en van leerlingen en studenten en van armslag en investeringscapaciteit. Voordelen liggen verder in een breed onderwijsaanbod; meer mogelijkheden voor differentiatie en specialisatie; een groter beleidsvoerend vermogen; professionaliteit/expertisebundeling; meer financiële armslag; risicospreiding en grotere investeringscapaciteit; als speler op hoger niveau mee kunnen doen (geldt voor alle sectoren van basisscholen tot hogescholen).

Er zijn ook nadelen en die liggen vooral in de sfeer van verlies aan betrokkenheid, vervreemding en gevoel van onveiligheid. Verdere nadelen zijn doelmatigheidsverlies bij doorgeschoten schaalvergroting (het mechanisme van budgetmaximalisatie); de beperking van keuzemogelijkheden qua aanbod voor deelnemers/ouders; het risico van anonimiteit en verminderde betrokkenheid van ouders, deelnemers, personeel en af-

nemers. In de JOB Monitor ODIN 4 geven mbo-deelnemers aan, zich veiliger te voelen in een kleine onderwijsinstelling. En een verminderde invloed op de besluitvorming van ouders, deelnemers en personeel.

De huidige beeldvorming van de roc's heeft ook te maken met de omvang van de instellingen. Niet alleen de omvang overigens, voor een deel gaat het eerder om g4-problemen dan om roc-problemen. Maar zo analytisch werkt mediale beeldvorming jammer genoeg niet.

De recente tendens naar aanzienlijke concentratie van vestigingen zouden we vanwege de genoemde nadelen moeten tegenhouden. Ik geef een paar voorbeelden:

- het ROC Amsterdam bouwt op de kop van de Zuidas een gebouw met 21.000 m² en 9.000 m² commerciële ruimte;
- het ROC Nijmegen heeft op de locatie Carolus een gebouw neergezet van 30.000 m²;
- het ROC Aventus opende in 2007 bij het station Apeldoorn een gebouw van 43.000 m²;
- het ROC van Leiden bouwt bij het station Lammenschans samen met het vmbo een gebouw van 56.000 m².

Waarom is het nodig zulke complexen neer te zetten? Het proces van totstandkoming kennen we allemaal wel: de wethouder wil ook de achterkant van het station tot een tweede voorkant maken, de projectontwikkelaar kan wel iets doen met de bestaande grondposities van het roc, de bank is wel bereid tot financiering met recht van terugkoop en het CvB-lid voor vastgoed rekent, onderhandelt en ziet de voordelen.

Van enige afstand zien we dat deze trek naar aanzienlijke concentratie het mbo geen goed doet. Het zou beter zijn deze beweging te stoppen en ook wel op korte termijn omdat het vaak om processen gaat die soms wel vijf jaar duren voor de onvermijdelijke eerste paal de grond in gaat. Hier, bij het ROC Eindhoven is onlangs de nieuwbouw geopend van de School voor toerisme, sport en veiligheid, 5.800m² voor 1.200 studenten. Een overzichtelijke eenheid, als we die nu eens als norm gaan hanteren, de *Tetteroo Norm* voor gebouwelijke structuur van een roc.

En hoe komen we daar, er zijn zeker drie wegen. De eerste is de okf 180° te draaien (bijeenvoegen van de vastgoedeenheden van de roc's levert een stevige directie vastgoed mbo op landelijk niveau op), de tweede is bouwplannen via een goedkeuringsprocedure van OCW te laten lopen, en de derde is zelfregulering waarbij de MBO Raad de *Tetteroo Norm* afsprekt. Zelfregulering heeft altijd de voorkeur, dus het wachten is op de MBO Raad.

Onvermijdelijk bijna: het cgo en de kwalificatiestructuur

Er is veel geschreven over het cgo. We hoeven dat niet allemaal over te doen. Wel is hier te constateren dat een moeilijk fusieproces samen is gebracht met een verandering van de primaire processen. In theorie kan dat allemaal wel, maar in de praktijk is dat toch heel lastig gebleken, wat veroorzaakt nu welk probleem precies? Dat is niet meer goed uit te maken. Vanuit de Onderwijsraad adviseren we altijd een ruime beproevingsperiode bij een geselecteerde en niet-geselecteerde groep scholen, alvorens iets integraal voor iedereen in te voeren.

De Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) omschrijft in artikel 7.1.3 eindtermen als zodanig omschreven kwaliteiten op het gebied van kennis, inzicht, vaardigheden en in voorkomende gevallen beroepshoudingen, waarover degene die de opleiding voltooit met het oog op het maatschappelijk en beroepsmatig functioneren dient te beschikken, en die in voorkomende gevallen betekenis hebben voor de doorstroming

naar vervolgonderwijs. Eindtermen worden vervangen door competenties. Sinds 2004 experimenteren mbo-instellingen met competentiegerichte opleidingen. Op 1 augustus 2010 wil men overgaan tot de verplichte invoering van de competentiegerichte kwalificatiestructuur.

Wat competenties zijn is niet zo eenvoudig uit te maken: competenties zijn de (ontwikkelbare) vermogens van mensen om in voorkomende situaties op juiste wijze te handelen. Dat is een veel voorkomende definitie. De Inspectie (2009) definieert het begrip als “bewezen vermogens om kennis, vaardigheden en persoonlijke, sociale en/of methodologische capaciteiten te gebruiken bij werk of studie en voor professionele en/of persoonlijke ontwikkeling”.

Competentiegericht onderwijs is onderwijs dat studenten in staat stelt om de vereiste kennis, vaardigheden en beroepshouding verwerven. Als vier kernelementen van competentiegericht onderwijs voor het mbo ziet de Inspectie:

- integratie van kennis, houdingen en vaardigheden. Elk van de drie aspecten is even belangrijk, in de integratie zit bovendien meerwaarde;
- handelingsgeoriënteerd (gericht op handelingsbekwaamheid in de praktijk van een beroep of beroepsdomein);
- individugericht (gericht op de authenticiteit van het individu);
- ontwikkelingsgericht (gericht op de (arbeids)loopbaan van deelnemers).

Een mbo-kwalificatiedossier bestaat uit drie onderdelen: kerntaken, daarbij behorende werkprocessen en een lijst van 25 competenties. Nemen we als voorbeeld de metselaar. De metselaar heeft enkele kerntaken.

Kerntaak 1: Voert metselwerkzaamheden uit. Werkprocessen bij kerntaak 1:

- richt werkplek in;
- verricht stelwerkzaamheden;
- brengt hulpconstructies aan;
- maakt metselwerk;
- brengt benodigde bouwkundige voorzieningen aan;
- brengt voegwerk aan;
- dekt metselwerk af;
- ruimt werkplek op.

Deze werkprocessen worden gelegd naast de lijst van 25 competenties. Vervolgens worden de relevante competenties aangevinkt. De 25 competenties van het mbo (volgens het COLO):

- beslissen en activiteiten initiëren;
- aansturen;
- begeleiden;
- aandacht en begrip tonen;
- samenwerken en overleggen;
- ethisch en integer handelen;
- relaties bouwen en netwerken;
- overtuigen en beïnvloeden;
- presenteren;
- formuleren en rapporteren;
- vakdeskundigheid toepassen;
- materialen en middelen inzetten;

- analyseren;
- onderzoeken;
- creëren en innoveren;
- leren;
- plannen en organiseren;
- op de behoeften en verwachtingen van de 'klant' richten;
- kwaliteit leveren;
- instructies en procedures opvolgen;
- omgaan met verandering en aanpassen;
- met druk en tegenslag omgaan;
- gedrevenheid en ambitie tonen;
- ondernemend en commercieel handelen;
- bedrijfsmatig handelen.

Deze lijst van 25 competenties heeft nogal wat kritiek gekregen (ongelijksoortig, niet te examineren, niet gevalideerd, niet Europees EKK enz.). De instructie van het *format* voor de kwalificatiedossiers geeft (bezorgd?) zelfs als richtlijn dat acht tot twaalf competenties per kwalificatiedossier gebruikt moeten/mogen worden. Maar waarom zouden ze überhaupt opgelegd moeten worden? Het leven wordt al een stuk eenvoudiger als we deze lijst van 25 competenties facultatief maken. Als een opleiding ergens in het land ermee uit de voeten kan, dan is dat prima, zo niet even goede vrienden. Facultatief dus, de lijst met 25 competenties.

Een offensieve strategie gericht op de bovenkant van het mbo

De meeste deelnemers (43%) volgen niveau 4: het (doorgaans vierjarige) programma dat toegang geeft tot het hoger beroepsonderwijs. Een kwart volgt niveau 3 (driejarige opleiding), een kwart doet het tweejarig mbo en een klein aantal leerlingen (5%) volgt een eenjarig programma (niveau 1). Het aantal niveau 1- en 2-deelnemers is dus relatief gering, maar groeit wel door onder andere de invoering van de kwalificatieplicht.

In de beeldvorming levert de 5% op niveau 1 een onevenredig deel. Het is dus zaak scherper te laten zien dat het mbo veel en veel meer is dan niveau 1. Een van de manieren is om flink in te zetten op de bovenkant van het mbo. Daar zijn verschillende mogelijkheden voor. Ik noem er vier.

Doorstroming hbo

Een goed idee is het nemen van maatregelen in het mbo (kopklas, doorstroomgroep) die studenten beter prepareren op een toekomst in het hbo. Ook kunnen roc's het initiatief nemen voor het uitwisselen van docenten met hbo-instellingen, gezamenlijk overleg over leerinhouden, inbreng van hbo-docenten bij examinering in het mbo en regionale samenwerking op het gebied van doorlopende leerlijnen, verkorte trajecten en coachingsprojecten hbo/mbo. In een offensieve strategie past doorstroming, maar doorstroming hoeft niet onmiddellijk na het mbo te geschieden. Eerst een paar jaar werken kan voor iedereen beter zijn: voor de studenten en voor de werkgever die ook een mbo'er wil.

Associate graad

In het studiejaar 2006 en 2007 zijn pilots gestart met de associate graad-programma's (ad). Het associate degree programma is in beginsel een tweejarig programma (kort programma) binnen een hbo-bacheloropleiding waarvoor een eigen graad verleend wordt. Daarbij is gekozen voor de naam 'associate degree'. Degene aan wie de graad is verleend mag deze bij de eigen naamsvermelding gebruiken. Eén van de belangrijkste doelstellingen bij de pilots is te onderzoeken of deze associategraad-programma's de instroom

in het hoger onderwijs kunnen bevorderen. De mate waarin deze programma's aantrekkelijk zullen blijken voor werkenden, werkzoekenden en doorstromers uit het mbo, zal in belangrijke mate bepalen op welke manier deze programma's worden ingevoerd. Een fair aandeel voor het mbo in de uitvoering van deze graad ligt in de rede.

Verdiept en verzwaard onderwijsprogramma

De MBO Raad en het Platform Bèta Techniek hebben zoals u weet een commissie gevraagd advies uit te brengen voor een sectorinvestering in het technisch mbo voor de periode 2011-2016. Deze commissie met oud-minister Hermans als voorzitter is voorstander van het opzetten van centra voor innovatief vakmanschap. De commissie stelt dat een centrum voor innovatief vakmanschap als onderdeel van een mbo-instelling zich moet onderscheiden, niveau uit moet stralen en herkenbaar een betere kwalificatie moet bieden. Door samenwerkingsverbanden tussen het mbo, het bedrijfsleven en de regionale overheid kan worden ingezet op een breed, verdiept (specialisaties) en verzwaard (topklassen) onderwijsprogramma voor vakspecialisme. Het zou er toe moeten leiden dat ten minste 15% van de mbo-techniek studenten het topniveau haalt.

Hier is een stevige investering voor nodig die een impuls geeft aan een duurzame kwaliteitsverhoging. De commissie adviseert om via een gefaseerde benadering uiteindelijk zo'n 30 tot 40 centra op te zetten. Per centrum wordt over een periode van vier jaar een overheidsinvestering van twee miljoen euro verwacht. Aan het einde van de looptijd moeten alle centra zelfvoorzienend zijn.

Een verdiept en verzwaard onderwijsprogramma is niet alleen voor techniek van belang. Ook andere sectoren van het mbo kunnen hier baat bij hebben.

Relatie met havo

In vergelijking met het buitenland is de scheiding tussen beroepsonderwijs en algemeen voortgezet onderwijs in Nederland heel strikt. De nadruk op versterking van de beroepskolom en de 'koninklijke route' heeft het onderscheid tussen deze twee leerroutes geïntensiveerd. Voorbeelden uit het buitenland laten zien dat er meer mogelijkheden zijn voor menging van de twee routes, zoals het handelsgymnasium en het lycée technologique. Ook Nederland kende in het verleden voorbeelden, zoals het vhbo (voorbereidend hoger beroepsonderwijs). Dit was een algemene theoretische opleiding op havo-niveau, waarmee leerlingen vanuit vbo of mavo kon doorstromen naar het hbo; in 2000 hebben de laatste vhbo-leerlingen eindexamen gedaan. Combinaties tussen mbo en havo/vwo zijn volgens de Onderwijsraad heel goed te realiseren. Gemengde examenpakketten horizontaal en verticaal kunnen gestandaardiseerd worden aangeboden.

Pedagogische project dat roc is

Ten slotte een korte opmerking over het pedagogische project dat roc heet. Cees is niet alleen een bestuurder, hij is ook een onderwijsmens, een pedagoog.

Het pedagogisch project is de basis waarin de grondbeginselen, de waarden en de algemene doelstellingen zijn opgenomen. Het ROC Eindhoven formuleert in zijn missie het pedagogisch project als volgt: ROC Eindhoven is een open en stimulerende werkomgeving voor jongeren en volwassenen. Praktijkgericht en attractief leren leidt tot optimaal succes voor de deelnemers, gericht op de realisering van hun ambities. Naast perspectief geeft het onderwijs ook voldoening. ROC Eindhoven hecht grote waarde aan inbreng en betrokkenheid van studenten, medewerkers en maatschappelijke partners.

Deze formulering komt een heel eind, maar we kunnen uitgaande van de opvatting dat een roc ook een pedagogisch project is nog wel een stap verder zetten. De ambities, de voldoening, de betrokkenheid van leerlingen en studenten is zonder twijfel belangrijk. Maar Cees zal het zeer met mij eens zijn als we aan het pedagogische project toevoegen de wens leerlingen en studenten te leren iets voor anderen en voor de samenleving te betekenen en dat onze docenten en instructeurs daarbij het goede voorbeeld geven.

Cees, het ga je zeer goed de komende jaren.