



4 december 2019

nummer 111

Uitgave van de Leido Academy, het thema-netwerk voor LevenLang Leren

INTRINSIEKE KWALITEIT EN BEKOSTIGEN VAN OPLEIDINGEN

(gebaseerd op een Fins voorbeeld)

- Alle docenten altijd minimaal een Master?
- Maar misschien iets voor leidinggevenden?
- Hoe zit het dan met lesgevend uit het werkveld, uit de praktijk?
(Een brainstorm-voorstel... voor die 'praktijkers')

Een land waar hordes onderwijskundigen uit alle lagen van de wereldbevolking wel een keer naar toe gaan of willen gaan, is Finland. In allerlei onderzoeken, internationale vergelijkingen en ranglijsten op basis van internationale toetsen komt het land steevast bovendien. Dus het zoeken naar het Finse geheim en dat gebruik voor inspirerende vernieuwingen is voor veel instellingen, overheden en organisaties een must geworden.

Publieke bekostiging: breed

Een van de aspecten die veel verbazing opwekt bij degenen die bij bezoeken worden bijgepraat, is dat de Finse overheid 'zoveel geld uittrekt voor het bekostigen van alle uiteenlopende vormen van scholing, onderwijs en training'. Dan gaat het niet alleen om het formele onderwijs, maar tevens om trajecten die onder de noemer 'niet-formeel' onderwijs vallen. Ook cursussen e.d. die passen bij het invullen van het 'levenlang leren (ontwikkelen)' worden fors gesubsidieerd.

Het betreft in die gevallen veelal private aanbieders, wel meestal 'not-for-profit', die om allerlei redenen in het verleden zijn opgericht. Dat kan in een regionaal samenwerkingsverband zijn gebeurd met steun van de gemeente. Maar ook door een kerkgenootschap, een vakbond, een politieke beweging of met inzet van netwerken met een geheel eigen doel. De meeste kennen wel vandaag de dag een algemeen gedeelde missie en een daarbij passende visie, om beschikbaar te zijn voor een brede gemeenschap en als zodanig niet te botsen met algemeen geldende normen en waarden.

Het kunnen ook instituten zijn voor allerlei 'Summer Courses'. Er zijn volkshogescholen, aanbieders van tussenjaren, organisaties voor het volgen van een bijspijkerjaar om examen te kunnen doen de universiteit, en al wat dies meer zij. Maar men mag gerust ook een tweede soortgelijke opleiding doen, als een verbreding van de kennis en vaardigheden meer kansen op werk biedt. Dus twee bacheloropleidingen is geen probleem, al is er wel minder ondersteuning voor die tweede studie.

Alles bij elkaar kan worden gesteld dat het aanbod erg breed en zeer divers is. De situatie is eigenlijk zo dat in elke gemeente wel een eigen opleidingsinstituut(je) is te vinden – dus om de hoek. De overheid zorgt voor een gedeeltelijke bekostiging ervan, puur met als doel het school- en cursusgeld voor de lerende zo laag mogelijk te laten zijn. Zoals gezegd, het gaat om het gehele systeem rond het levenlang leren en ontwikkelen. Er is zelfs een ministeriële portefeuille voor, om het belang ervan te benadrukken en de aandacht ervoor veilig te stellen.

Waarom die brede bekostiging...

Wat vraagt de overheid er dan voor terug? Is het een manier om onderwijs en scholing simpelweg in het hart van de economie en de maatschappij te plaatsen en daar te behouden? Is het een filosofie die dwars door alle lagen van de bevolking wordt gedragen, met als resultaat dat een relatief groot deel van overheidsuitgaven in 'leren' wordt geïnvesteerd?

Net als in Nederland wil de overheid, dus 'het volk', er iets voor terugzien. Dat kan door te kijken naar de successen die de betrokken lerenden boeken. Die zijn af te meten aan de persoonlijke ontwikkeling. Anders gezegd: bereikt iemand het doel dat voorafgaande aan de scholing was gesteld en is de leerweg daarvoor toereikend geweest? In Finland wordt in dat kader de begeleiding als cruciaal gezien, zodanig dat door iedereen de vragen die persoonlijk leven, ergens kunnen worden neergelegd met een bepaalde garantie op de bruikbare antwoorden.

Minder indirecte uitgaven bij de overheid zelf?

Het is lastig om een compleet beeld te krijgen waar de overheidsuitgaven naartoe gaan. Misschien gaat een relatief groot deel rechtstreeks naar de docenten en de direct bij het onderwijs betrokkenen. Daar lijkt het wel op. Dus minder voor het management, voor de organisaties er omheen, voor de controlerende instanties en voor een groot overheidsapparaat. Ook is het zo dat in diverse gevallen binnen het private circuit parttime docenten een aanstelling hebben waarbij per uur wordt afgerekend, dus er is alleen geld voor een directe inzet en niet voor vakanties. Maar dat kennen we in ons land ook bij private aanbieders, met vergelijkbare contracten.

Eisen aan docenten en lesgeevenden

Misschien, mogelijk zeer waarschijnlijk, zit het Finse geheim verborgen in de eis van de overheid dat bij instellingen die overheidsgeld krijgen de docenten worden geacht minimaal een Master te hebben gedaan. Jazeker. Dus niet alleen bij het hoger onderwijs, maar ook bij de 'Volkshogescholen' en 'Instituten voor LLL'.

Het is alom bekend dat het leraarschap in Finland een stevige status heeft. Er wordt door veel jongeren geprobeerd een lerarenopleiding te gaan volgen. Dat zorgt dus al voor een bepaalde selectie aan de poort (geldt voor het gehele hoger onderwijs¹). Zeker als de motivatie bij de toelating een rol speelt, kan worden gesteld dat het een goede groep is die aan de studie mag beginnen².

Team bouwen en management

Als de lerarenopleiding een doelgerichte inhoud kent, het niveau ervan streng wordt bewaakt en als het zo is dat iemand die de Master haalt, aan het eind van de studie stevig aan de tand is gevoeld als het gaat om het behalen van de uiteindelijke leeruitkomsten en competenties... dan verwacht de overheid dat een (trotse) docent vervolgens een blijvend intrinsieke motivatie kent om te streven naar het leveren van kwalitatief goed onderwijs. Daarbij komt dat het management scherpe keuzes kan maken voor het invullen van een team dat past bij de doelgroep en aansluit bij de verwachtingen die de eigen missie oproept bij de buitenwacht. En ook bij de overheid.

Het ministerie van onderwijs maakt dus geld over naar een instelling als het management ervoor zorgt dat er een sterk team is geformeerd, met voor alle docenten minimaal het Master-niveau. Dat is als het ware een indirecte wijze van controle op de kwaliteit, een soort managementcontract met de overheid. Het kan inhouden, maar we hebben dus geen volledig inzicht in de geldstromen, dat er minder geld hoeft te worden uitgegeven aan de directe controle, via een accreditatieorganisatie, de inspectie en door het moeten maken van evaluatierapporten. Er kunnen wel audits plaatsvinden, gericht op het zoeken naar mogelijkheden om het systeem optimaal te laten werken. Het is in zo'n geval een kwestie van prioriteiten stellen en het schuiven met budgetten.

Vertalen naar ons land...

Kunnen we hier wat mee in ons land? Het streven van onze overheid was bij de vernieuwing van het accreditatiestelsel voor het hoger onderwijs om samen met de NVAO en Inspectie meer op afstand van de hogescholen komen te staan. Een middel daarvoor is het invoeren van een accreditatie op instellingsniveau, om daarmee te bereiken dat voor de onderliggende opleidingen een veel simpelere en goedkopere manier van kwaliteitsbewaking mogelijk is. Die licenties per hogeschool

¹ Recentelijk heeft de Finse overheid het percentage van de groep die toelatingsexamen doet en moet worden toegelaten, op minimaal 50 gesteld. Mogelijk dat daardoor de rendementen lager kunnen gaan worden in de komende jaren, maar zo wordt voorkomen dat teveel jongeren niet voldoende kansen krijgen.

² In een overleg van een tijdje geleden over ontwikkelingen in het mbo werd door een betrokkene gesteld dat op dit moment jonge mensen wel in het mbo willen gaan lesgeven, maar dat al snel blijkt dat ze ook iets willen doen in het management, met projecten en binnen een coördinatorschap. Kennelijk wordt het onderwijs in die zin gezien als een optie voor het snel carrière maken (en meer te verdienen).

zijn er steeds meer en meer gekomen, maar het loslaten van een opleidingsbeoordeling lukt nog niet echt. Vooral de politiek heeft daarin niet voldoende vertrouwen, nog niet tenminste. Maar het is een proces dat gaande is.

Er is daarbij ook gesteld dat een docent in het hbo op termijn toch wel minimaal een Master op zak moet hebben. Hogescholen hebben dit streven vervolgens opgenomen in hun strategie en beleid, en proberen geld hiervoor vrij te maken, samen met subsidies van het ministerie. Maar het is een illusie om te denken dat bijvoorbeeld in 2025 dit doel is bereikt, en de overheid, net als in Finland, nog veel dan nu op afstand kan bezien hoe het onderwijs op micro-niveau wordt ingevuld.

Eisen stellen aan het management

Misschien is er nog wel een aanvullend instrument in te zetten nl. via het management van de instellingen. De directie speelt een belangrijke rol in het vormgeven van de organisatie, het in gang zetten van nieuwe ontwikkelingen en het maken van keuzes voor de komende jaren – gelet op allerlei externe factoren³.

Zou het dan geen gek idee zijn om aanvullende eisen te stellen aan een dergelijke functie? Niet om meteen maar te stellen dat een manager in de directie moet zijn gepromoveerd, zoals het bijvoorbeeld in de VS simpelweg een eerste vereiste is bij een (vice-)president van een Community College. Hoewel, een specifieke Masteropleiding rond 'leiderschap en hoger onderwijs' zou niet misstaan – dus hogescholen, wie bedenkt zoiets?

Daarnaast mag je in ieder geval een flink aantal jaren relevante werkervaring als basis-eis verwachten, en een loopbaan in de politiek ligt dan eigenlijk niet voor de hand. Ook het periodiek volgen van een op de managers gerichte leergang moet toch wel aan die functie kunnen worden gehangen, als bewijs van het volgen van alles wat invloed op de instelling kan hebben. Iets om uit te proberen bij de Professional Associate Colleges (onze Ad-instellingen)?

Inzet van experts uit de praktijk – geen docentschap

Dan komt er voor ons land toch nog iets om de hoek zeilen dat ook aandacht verdient. We maken bij de Ad en andere opleidingen veel gebruik van mensen uit het bedrijfsleven. In het mbo is dat eigenlijk standaard het geval, om de praktijkcomponent extra sterk te maken met inzet van degenen die hun kennis en vaardigheden vanuit de directe praktijk kunnen overbrengen. Ze mogen dan wel geen docent worden genoemd, maar dan heb je het over gastlessen, praktijkbegeleiders en instructeurs.

Omdat ze geen docent zijn, kun je er ook geen label aan hangen met betrekking tot de vereiste opleiding. Dat moet in formele zin toch wel minimaal een Bachelor zijn. Er zijn Ad's voor onderwijs-ondersteuner, maar die worden vooral ingezet voor die praktische zaken. Laat staan dat je hiervoor een Master zou moeten eisen van iemand die in het onderwijs wordt ingezet.

Eisen stellen aan deze personen

Een en ander botst met ons idee dat in het beroepsonderwijs veel waarde wordt gehecht aan praktijkervaring. Ook heeft dit te maken met duaal en deeltijd in het hbo, met begeleiding van mensen op de werkvloer. Wat voor eisen moeten aan die experts worden gesteld? Hoe test je of ze over de juiste kennis en vaardigheden beschikken, de begeleiding goed kunnen uitvoeren en ook nog kunnen bepalen of een student over de juiste leeruitkomsten op het vereiste niveau beschikt?

Zoeken naar een praktische oplossing

Misschien is hiervoor een praktische oplossing te vinden, samen met de organisaties die de krachten bundelen als het gaat om werknemers in een deel van de arbeidsmarkt. Dat kunnen branches, beroepsverenigingen en werkgeversorganisaties zijn. Of netwerken die voor hun eigen registratie zorgen, en de eisen voor een beroep hebben vastgelegd op nationaal niveau. In het onderstaande kader de aanzet voor de discussie over zo'n oplossing.

³ Lees alle rapporten over het implementeren van plannen, nieuwe projecten en experimenten er maar gewoon op na: Een van de meest cruciale succesfactoren blijkt altijd weer de betrokkenheid van het management te zijn. Dan gaat het niet alleen om het goedkeuren van de aanpak maar vooral om het blijven meedenken al gaandeweg, en in voorkomend geval zorgen voor een vorm van bijsturing als allerlei hobbels opduiken.

Praktijkers

De denkrichting voor de oplossing is om het werkveld (bedrijfsleven) zelf een ordening te laten maken met betrekking tot de inzetbaarheid van degenen die vanuit de praktijk worden ingeschakeld bij het beroepsonderwijs. Laten we die kortweg 'praktijkers' noemen.

Zo'n ordening kan een afspiegeling zijn van de diploma's, dus mbo-4, Ad, Bachelor, Master. Maar dan vertaald naar de deskundigheid, capaciteiten, vaardigheden en inzetbaarheid vanuit het perspectief van het bedrijfsleven. Misschien heb je het dan wel over praktijkers-niveaus: 1, 2, 3 en 4. Maar aldus bepaalt het werkveld zelf de criteria voor deze indeling.

Wat misschien kan helpen is dat branches en beroepsverenigingen nu zelf al zorgen voor een hele waaier aan interne opleidingen. Die worden gegeven door private aanbieders, bedrijfsscholen, business academies of de beroepsorganisaties zelf. Daarvoor bestaan allerlei formats en mogelijkheden om die scholingstrajecten te volgen. Iemand die een praktijkker is of wil worden, kan in het persoonlijke portfolio die trajecten opnemen. En daaraan is zeker een niveau te koppelen, kijkend naar de toepasbaarheid van de competenties binnen een bepaalde functie.

Dus er is een soort 'ranking' op te stellen vanuit de betrokken werkgeversorganisatie(s). Dat kan een vorm zijn waarbij zaken een rol spelen zoals: expertise, kennis van nieuwe skills, onderwijskwaliteiten en betrokkenheid bij de sector d.w.z. het deel van het werkveld waarvoor wordt opgeleid. Dat kan leiden tot een indeling voor de 'praktijkers' qua niveau en inzetbaarheid bij de verschillende vormen voor beroepsonderwijs – dus, zoals gezegd, denkend aan mbo, Ad, Bachelor en mogelijk ook Master.

Dat bij elkaar wil zeggen dat het aan het beroepenveld wordt overgelaten of men de persoon geschikt acht voor het type onderwijs, de vormgeving en het niveau. Uiteraard gebeurt dit in goede en structurele samenspraak met de betrokken opleiding(en), niet alleen regionaal maar ook landelijk.

Er kan op die wijze een krachtig netwerk worden gevormd met experts. Het zijn daarmee ook lesgevers binnen een onderwijsinstelling, voor het deel dat ze worden ingeschakeld (wetende dat 'docent' een beschermde naam is voor iemand die een B of M moet hebben).