

Innovatie in het mbo

Internationale onderzoeken van ecbo en OESO vergeleken

Nederland mag wel wat trotser zijn op het beroepsonderwijs. Er is veel gebeurd de laatste jaren; het was niet altijd eenvoudig, maar uit vergelijkende onderzoeken blijkt dat we het best goed doen.

Innovatie in het middelbaar beroepsonderwijs: wat kan het Nederlandse mbo leren van ervaringen in andere landen? Die vraag stond 11 februari centraal op een expertbijeenkomst in het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW).

Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ecbo), de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) en OCW organiseren de bijeenkomst naar aanleiding van een tweetal internationaal vergelijkende onderzoeken. Francesc Pedró belicht het OESO-onderzoek *Working out change*, over systeeminnovaties in het beroepsonderwijs. En Anneke Westerhuis presenteert het ecbo-onderzoek naar de positie van het mbo in het buitenland. Twee aanvullende lezingen en een afsluitende paneldiscussie voorzien het thema innovatie van de nodige positief kritische kanttekeningen.

Actueel

Daags na demonstrerende mbo-studenten op het Malieveld lijkt het besproken onderwerp actueler dan ooit. De grootste systeeminnovatie in het Nederlandse beroepsonderwijs van de afgelopen jaren - de invoering van competentiegericht onderwijs (cgo) - kan hier en daar nog op kritiek rekenen. De hoogste tijd, vindt dagvoorzitter Marc van der Meer (directeur ecbo), om te investeren in gedegen en samenhangende kennis over het beroepsonderwijs. En om de resultaten van onderwijsvernieuwingen na afloop te evalueren.

Trots

Daarvoor pleit ook Jeanette Noordijk, directeur van de OCW-directie Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie. Het ministerie is bezig met aanbrengen van samenhang in de beschikbare kennis over het beroepsonderwijs. Meer informatie volgt nog. Als eerste spreker vandaag, en zeker niet de laatste, pleit Noordijk voor meer trots op het beroepsonderwijs. Cgo was een lang traject, met een vliegende start en twijfels onderweg. Maar de eindtermen zijn geformuleerd en de kwalificatiedossiers staan. Een inzichtelijke structuur die geen enkel ander land kent. Nu moet er goed worden gekeken naar de invoering bij de onderwijsinstellingen: die moet eenvoudig en betaalbaar zijn.

Stilstaan is geen optie

Nieuwe systeemveranderingen staan nog even niet op stapel. Innoveren om te innoveren, zonder gericht doel, schept chaos. Maar stilstaan is ook geen optie. Na de crisis krijgen alle sectoren weer te maken met krapte op de arbeidsmarkt. Het leerlingenaantal op het mbo neemt echter af. Een leven lang leren is dus meer dan ooit noodzakelijk. En onderwijsinstellingen moeten zich bezinnen op hun sterke en zwakke punten en daarin keuzes maken. Welke opleidingen biedt je wel en niet aan? Hoe sluit je zo goed mogelijk aan bij de

wensen van de regio? Noordijk verwacht dat ecbo bij deze toekomstige kwesties zijn waarde voor het beroepsonderwijs zal bewijzen.

Systemic innovation

Francesc Pedró en Tracy Burns presenteren hun [OESO-onderzoek naar 'systemic innovation'](#) in het beroepsonderwijs. Veertien cases in zes landen verspreid over de wereld (Australië, Denemarken, Duitsland, Hongarije, Mexico en Zwitserland) bieden inzicht in hoe onderwijssystemen veranderen, welke stakeholders een rol spelen en vooral welke factoren het innovatieproces bevorderen of belemmeren. Als eerste formuleert Pedró een definitie van 'systemic innovation': een onderwijsbrede verandering die een toegevoegde waarde heeft in het onderwijsproces. Niet alleen een verbetering van het onderwijssysteem zelf, maar ook de tevredenheid over het systeem van de verschillende stakeholders (leerlingen, docenten, bedrijfsleven, overheid) zijn doelen van 'systemic innovations'. Systeemverbeteringen in het onderwijs kunnen bijdragen aan economische groei en sociale welvaart op de middellange en lange termijn. Innovaties moeten dus, zeker in deze tijd van crisis, niet worden gezien als onnodige uitgaven. Sterker nog, onderdelen van systeemverandering als planning, monitoring en evaluatie kunnen kosteneffectief worden ingezet en zo geld besparen.

Metten is weten

Pedró wijst vervolgens op de randvoorwaarden voor innovatie: een goede visie op de gewenste situatie; netwerken waarin instellingen en docenten van elkaar kunnen leren en waarin kennis continu wordt gedeeld; technologische ontwikkelingen zoals e-learning en onderzoek naar het effect van innovaties en investeringen in het onderwijs. Collega Burns zet belemmerende en bevorderende voorwaarden op de rij. Naast consensusbuilding, innovatiemoedigheid, vergrijzend leraren bestand en de politieke visie om een probleem aan te pakken, komt ook hier de kwestie van kennis en onderzoek aan de orde: hoe weet je wat wel en niet werkt? Metten is weten, aldus Burns. Kennis over (innovaties in) het beroepsonderwijs verzamelen, evalueren en delen, is essentieel om de juiste keuzes te maken. De beide onderzoekers presenteren op basis van hun onderzoek een model voor systeeminnovaties in het onderwijs. Gebruik van dit model, een cyclisch proces van onderkennen van noodzaak, ontwikkeling, implementatie en evaluatie, kan systeeminnovaties verduurzamen en naar een hoger plan tillen. Als afsluitende stelling geeft Pedró een Nederlands voorbeeld van een mogelijke bevordering van onderwijsinnovatie: de regionale oriëntatie van het mbo is een groot goed, maar kan nog beter worden benut om het onderwijsprogramma optimaal te laten aansluiten bij de wensen van de regionale arbeidsmarkt.

Innovatief gedrag

'[Systeemverandering heeft niets te maken met innovatie](#)', is de stelling waarmee Regina Mulder reageert op het OESO-onderzoek. De menselijke inbreng is volgens haar essentieel. De hoogleraar aan de universiteit van Regensburg houdt haar publiek op basis van haar ervaringen in Beieren drie stellingen voor. De eerste: innoveren is geen doel op zich. Te veel energie gaat op aan van boven opgelegde systeemveranderingen, terwijl innovaties juist bij het primaire proces moeten beginnen. Wat is er nodig om beter les te geven, om de kwaliteit van het onderwijs te verhogen? Het antwoord op die vragen van docenten moet het doel van innovatie zijn en dat doel moet aansluiten bij leren, lesgeven en kennisontwikkeling. Innovatie moet zinvol zijn voor de personen die er het meeste mee te maken krijgen: leerlingen en docenten.

Leren van ervaring

De tweede stelling is dat er meer geleerd moet worden van ervaringen: innovatie behoeft meer duurzaamheid. In tegenstelling tot het op de schop gooien van een heel onderwijssysteem, moet het goede worden bewaard en dat wat niet goed is worden losgelaten. En ook hier komt kennis weer om de hoek. Onderzoek naar de effecten van innovatie is nodig om een afgewogen keuze te maken tussen welke factoren wel en niet werken. Stelling drie brengt de menselijke maat terug: innovatief gedrag kun je niet afdwingen, maar moet je motiveren en faciliteren. Overheid en scholen moeten de docenten hiervoor wel de ruimte bieden. Ook lerarenopleidingen moeten hierop inspelen, een persoonlijke hartenkreet van Mulder die door de aanwezigen wordt gedeeld. De opleidingen zijn teveel gericht op vakinhoudelijke kennis en niet op didactiek en de veranderende rol van docenten en hun omgeving. Meer oog voor de kwaliteit van het onderwijs op de lerarenopleidingen, zal innovatief gedrag bij docenten stimuleren.

Wat kan Nederland leren?

Niet alleen OESO, ook ecbo deed vergelijkend onderzoek naar het middelbaar beroepsonderwijs. [Hoe ziet het mbo in andere landen eruit en wat kan Nederland daarvan leren?](#) Anneke Westerhuis (ecbo) reageert op het OESO-rapport en bespreekt de resultaten van het eigen onderzoek. Het OESO-model vindt ze net te rationeel: innovatie is vaak een irrationeel proces dat wordt gevoed door druk van buitenaf (wetten en regels, maar ook normen en opvattingen). Daartoe biedt het model geen ruimte. Bovendien is er nogal veel onduidelijkheid over het begrip innovatie: van kwaliteitsverbetering van onderaf tot innovaties op systeemniveau. In tegenstelling tot het bedrijfsleven, dat zich richt op verbetering van het bestaande, richt het onderwijs zich vaak op radicaal vernieuwen: alles moet anders. Daarnaast heeft het mbo te maken met vele innovatieagenda's. Niet alleen de eigen instelling, ook de sectoren, teams, MBO Raad en overheid hebben eigen vernieuwingstrajecten, waardoor het overzicht eenvoudig kwijt raakt. Ondanks alle verschillende agenda's kent ook het onderwijs een poldermodel: het Nederlandse systeem is stabiel en alle stakeholders kennen hun rol. Fundamentele kwesties worden daardoor nauwelijks aangeroerd, debatten over het onderwijsbeleid gaan vooral over voor- en nadelen van oplossingen. In Nederland zelf zien we dit vaak niet eens, buitenlandse onderzoekers valt het wel op.

Relaties met burens

Andere lessen uit het buitenland hebben vooral betrekking op de 'burens' van het mbo: de betrokkenheid van sociale partners, de relatie met het algemeen voortgezet onderwijs (avo) en de aansluiting met het hoger onderwijs. Maar ook de organisatie van de leerwegen. Bijvoorbeeld van Denemarken kunnen we leren dat de betrokkenheid van sociale partners ook op regionaal niveau geformaliseerd en versterkt kan worden. In Nederland is dat wel op nationaal niveau geregeld, maar de mbo's bedienen tenslotte vooral de regionale arbeidsmarkt. Ook kennen alle onderzochte landen mengvormen tussen avo en beroepsonderwijs. Daardoor ontstaat een dubbele oriëntatie op enerzijds arbeidsmarkt, anderzijds doorstroom naar hoger onderwijs. Vooral specifieke opleidingen met veel doorstromers kunnen baat hebben bij zo'n dubbele oriëntatie. Kort hoger onderwijs en doorstroming vanuit meerder niveaus van het mbo zijn andere innovaties die in veel landen succesvol zijn.

Keuzes en vragen

Op basis van het ecbo-onderzoek concludeert de Onderwijsraad dat Nederland het ondanks de leerpunten goed doet. De gelijkwaardigheid van de beroepsopleidende en beroepsbegeleidende

leerweg is een sterk punt. Evenals de doorstroom naar het hoger onderwijs. Mogelijke toekomstrichtingen van het mbo richten zich volgens de raad vooral op het versterken van relaties: horizontaal, verticaal of met de sociale partners. Westerhuis roept wel de vraag op: zijn dit wel keuzes? Moeten niet alle relaties worden versterkt? Maar kan dat wel? Alle innovatieagenda's komen immers uiteindelijk op de werkvloer terecht, bij dezelfde mensen.

Paneldiscussie

Als opmaat naar de paneldiscussie krijgt Francesco Pedró ruimte voor een weerwoord. Hij geeft toe dat innovaties vaak geboren worden op de werkvloer en ontstaan uit een irrationeel en creatief proces. Maar hij is wel van mening dat zodra een vernieuwing in gang is gezet, het innovatieproces wel is gebaat bij rationele begeleiding. Het volgen van het model, al dan niet strikt, biedt wel de kans om het proces kritisch te volgen en uiteindelijk de effecten te meten.

Motiveren op de werkvloer

De panelleden – alle sprekers aangevuld met Marc Veldhoven (voorzitter CvB ROC de Leijgraaf) en Henk Grotenhuis (algemeen directeur Kenteq) – reageren vervolgens op de lezingen, elkaar en vragen uit de zaal. Een eerste opmerking, die in een aantal varianten terugkomt: de genoemde positieve en negatieve voorwaarden voor innovatie zijn van een landelijk niveau. Het zijn geen issues die spelen op de werkvloer bij de docenten. Die hebben echt wel door dat ouderwets klassikaal lesgeven niet meer werkt. Ze willen aan de slag met de vraag 'Hoe kan ik mijn leerlingen goed motiveren?' Scholen en overheid moeten tijd en ruimte creëren voor een creatief proces om op die vraag een antwoord te formuleren. En dat mag best een keer fout gaan, zo lang je er maar van leert. En zo komt de discussie ook weer bij kennis, het basisgegeven van de dag. Het unique selling point van het beroepsonderwijs is de combinatie hoofd, hart en handen. Dat is een natuurlijk gegeven, maar er is nauwelijks tot geen goed onderbouwde kennis beschikbaar over hoe mensen die graag met hun handen werken leren. Hoe leren mensen, op verschillende niveaus? Dat, zo komt uit de zaal, moet nu eens gedegen wetenschappelijk worden vastgelegd. Met die kennis kunnen niet alleen lerarenopleidingen worden aangepast, zodat docenten in de toekomst beter zijn uitgerust om effectief kennis over te dragen. Die zelfde kennis is ook de basis voor innovatie.

Conclusie

Wat nemen we mee naar huis van deze dag, is de afsluitende vraag die dagvoorzitter Marc van der Meer stelt. De blik van buiten, de constatering dat het Nederlands mbo het wel goed doet, is iets om trots op te zijn. Tegelijkertijd geeft dit debat aan waar het nu werkelijk om gaat bij innovatie. Het legt de vinger op de zere plek, namelijk het ontbreken van kennis over de effecten van onderwijsontwikkelingen. En de middag maakt nieuwsgierig naar de manier waarop verschillende onderwijssystemen, arbeidsmarkt en overheid op elkaar inwerken. Bij het innovatiemodel van OESO zijn zeker kanttekeningen te plaatsen, maar er staat een sterke basis voor meer en betere kennis over vernieuwing in het beroepsonderwijs. Rigoureuze stelselwijzigingen moet je niet vaak doorvoeren, maar ook binnen een stelsel is vaak genoeg ruimte om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. En daar gaat het tenslotte allemaal om.