

Een leven lang leren

De arbeidsmarkt is grillig en technologische ontwikkelingen gaan steeds sneller. Wie wil kunnen meekomen, moet levenslang blijven leren. Daarbij is een sleutelrol weggelegd voor het mbo. 'Docententeams zien als eerste welke nieuwe beroepsontwikkelingen eraan komen.'

Mirjam Janssen

Als de verkiezingsprogramma's worden waargemaakt, zal het nieuwe kabinet naar verwachting extra middelen vrijmaken voor een leven lang leren, want alle grote partijen vinden dat daar nu echt tijd voor is. Ook de adviezen aan het kabinet gaan in die richting. De Sociaal Economische Raad pleit voor de ontwikkeling van een positieve leercultuur. De raad roept onderwijsinstellingen op maatwerk voor volwassenen te bieden, want niemand kan zijn hele loopbaan nog toe met kennis uit zijn school- of studietijd. Dat komt door de grote technologische veranderingen en de dynamiek op de arbeidsmarkt, maar ook door de verhoging van de pensioenleeftijd en de internationalisering.

De commissie-Sap adviseert in het recente rapport *Doorleren werkt* onder meer om elke Nederlander een individuele leerrekening te geven. Uit dat potje kan iedereen gedurende zijn arbeidzame leven cursussen, opleidingen of een ervaringscertificaat financieren. De rekening wordt gevuld door overheid, werkgevers en eigen stortingen.

'Mensen zullen zich in de loop van hun leven regelmatig moeten bijscholen,' zegt Martin Soeters, teamleider Permanent leren van de directie mbo op het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen. 'Dit is niet alleen lastig, maar het geeft ook rust. Als je een keer een verkeerde keuze hebt gemaakt, kun je ook iets anders proberen.'

Volgens Soeters kan het middelbaar beroepsonderwijs in-

Ministerie van OCW:
'Voor het mbo is een sleutelrol weggelegd'

spelen op de nieuwe ontwikkelingen. 'Het mbo is nu vooral gericht op onderwijs aan jongeren en minder op volwassenen. Volwassenen verwachten dat het onderwijs iets toevoegt aan wat zij al hebben geleerd in hun beroepspraktijk. Het zorgen voor flexibel onderwijs op maat is nog een opgave. Een sterke kant van roc's is wel dat ze gebruik kunnen maken van de contacten die de ze al hebben met bedrijven en overheden in hun regio. Die samenwerking zouden ze kunnen intensiveren en gebruiken om zicht te krijgen op de behoefte aan om- en bijscholing. Nog meer dan nu al gebeurt, kunnen ze met hun partners samenwerken aan de innovatie van een beroep en bijvoorbeeld samen de daarvoor benodigde dure apparatuur aanschaffen.'

Kennisverbreding

Een goed voorbeeld is volgens Soeters de Duurzaamheidsfabriek in Dordrecht. 'In dit samenwerkingsverband werkt het Da Vinci College samen met de regio aan onderwijs op het gebied van duurzame technologie, met als focus de maritieme technologie en de energietransitie. 'Neem het beroep van elektriciens, dat wordt in toekomst breder. Het gaat bijvoorbeeld niet meer alleen om het aansluiten van cv-ketels, maar ook om het adviseren van klanten over de aanschaf van zonnepanelen of het aanbrengen van isolatie. Door daarop in te spelen, draagt de opleiding bij aan de vernieuwing van het beroep: elektriciens



CIV Water: blijven leren in de praktijk

‘Onze studenten leren zoveel mogelijk op de werkvloer. Dat biedt een goede mogelijkheid een leven lang leren in praktijk te brengen,’ vertelt Liesbeth Vos, voorzitter van het college van bestuur van het Friesland College. ‘We leggen sterke dwarsverbanden met bedrijven en instellingen. Studenten leren er van de werknemers, en de docenten leren er ook van hun bedrijfsbezoeken. De werknemers leren op hun beurt weer van onze docenten. Veel wordt al doende uitgelegd, geregeld zijn er workshops waarbij ook werknemers aanschuiven. Op deze manier ontstaat er een sfeer én structuur waarin iedereen continu blijft leren.’

Een succesvol samenwerkingsverband van het Friesland College is het Centrum voor Innovatief Vakmanschap Water. Bedrijven en instellingen in de watersector en mbo-scholen in de regio werkten al langer samen in de WaterCampus Leeuwarden. Na enige tijd ontstond behoefte aan een intensievere samenwerking in de vorm van CIV Water. Bedrijven stellen hun leervragen nu aan het Friesland College en samen maken ze opleidingstrajecten. ‘Waterbedrijven in deze regio zijn aan het innoveren,’ zegt Vos. ‘Ons roc zet zich in voor de scholing van ouder personeel dat uitstroomt en jongere medewerkers die instromen. Zij volgen cursussen bij ons aan verschillende opleidingen, want er bestaat niet één opleiding water. Het gaat bijvoorbeeld om technische kennis op het gebied van milieu en wateranalyse. Tegelijk ervaren onze docenten zo wat er speelt in de sector en leren er zelf weer van. Dat gaat op een heel natuurlijke manier. Maar dat betekent wel dat ze anders gaan werken. Ze zijn actief in de praktijk en gaan meer mee in het ritme en de manier van werken van de bedrijven waarbij ze betrokken zijn. Ze kunnen bijvoorbeeld niet meer allemaal tegelijk zeven weken met vakantie in de zomer.’

Ook is het soms lastig docenten vrij te roosteren van het reguliere onderwijs om ze in te zetten bij een incompany-opleiding. Toch zijn de ervaringen zo goed dat Vos deze intensieve manier van samenwerken wil voortzetten in andere opleidingen.

die hun kennis kunnen verbreden. Dat geldt voor veel meer beroepen: ze veranderen of verbreden.’

Maar waar moeten de scholen beginnen met een nieuwe koers? ‘Bij de docententeams. Zij signaleren ontwikkelingen in het beroepenveld, bijvoorbeeld als ze bij een leerbedrijf komen om een stagiair te begeleiden. Docenten hebben de sleutel in handen, omdat ze zien wat van beginnende vakmensen wordt

‘Mensen zullen zich in de loop van hun leven regelmatig moeten bijscholen’

verwacht en dat kunnen vertalen naar de opleiding. Ze ontwikkelen zich zo als het ware vanzelf. Tegelijk moeten de docententeams ook zelf werken aan de ontwikkeling van hun kennis en vaardigheden, zodat ze bijvoorbeeld de ict-mogelijkheden optimaal kunnen benutten in het onderwijs. Dat vraagt een andere leercultuur. Je kunt niet meer tot je pensioen toe met de vaardigheden uit je initiële opleiding.’

Het zou ook kunnen betekenen dat docenten een tijdje in de beroepspraktijk gaan werken en weer terugkomen. Of dat



‘Ik ben vijftigplus. So what?’

Charles de Koning (58) uit Leek werkte jarenlang als zelfstandige in de detailhandel, onder meer als melk- en kaasboer, maar in 2010 moest hij stoppen vanwege de crisis. Hij was vijftig jaar en besloot het er niet bij te laten zitten. ‘Ik heb mijn chauffeursdiploma gehaald en ben op uitzendbasis gaan werken als buschauffeur. Daarnaast ben ik actief geworden binnen de FNV. Als flexkracht kwam hij in contact met de Stichting Opleiding en Ontwikkeling Flexbranche (Stoof) die zich inzet voor de scholing van uitzendkrachten. Stoof werkt onder meer samen met roc’s, evc-aanbieders, ministeries en gemeenten.

Via Stoof kon De Koning gebruikmaken van vouchers. Zo haalde hij de certificaten vorkheftruckchauffeur en basisveiligheid, waarmee je in de schoonmaakbranche aan de slag kunt. Ondertussen geeft hij als kaderlid FNV Flex voorlichting: ‘Ik leg andere uitzendkrachten uit dat ze zich kunnen bijscholen. Vooral ouderen die zijn afgedankt na een dienstverband van tientallen jaren en nu flexwerker zijn, denken vaak dat ze geen mogelijkheden meer hebben. Ik vertel dat ze via Stoof cursussen kunnen volgen. Je moet jezelf op de arbeidsmarkt neerzetten. Je moet durven denken: ik ben vijftigplus. So what?’ Vanwege zijn leeren ondernemingslust werd hij vorig jaar uitgeroepen tot Topper 2016 op het Festival van het Leren.

De Koning heeft inmiddels een contract voor 32 uur per week bij vervoerbedrijf Syntus, als het even mee zit wordt dat een vaste baan. Zijn ervaringen van de afgelopen jaren hebben hem zelfvertrouwen en rust gegeven. ‘Wat er ook gebeurt, ik vind altijd een uitweg. Ik ben niet bang meer dat ik werkloos thuis kom te zitten.’ En plannen om door te leren heeft hij ook al weer: hij gaat nu een cursus communicatie volgen.

werknemers uit de beroepspraktijk een periode voor de klas gaan staan. ‘De bevoegdheden en didactische kwaliteiten moeten daarbij wel geborgd zijn, maar de verbinding tussen onderwijs en praktijk kan veel steviger.’

Scholingsadvies

Een leven lang leren biedt heel veel kansen, vindt Soeters. ‘We weten uit onderzoek dat mensen zich graag ontwikkelen als de belemmeringen die ze ervaren maar worden weggenomen. Ze hebben vaak onvoldoende zicht op hun ontwikkelingsmogelijkheden en op de vraag van de arbeidsmarkt, en onvoldoende financiële middelen en tijd. Maar als iedereen kan meedoen en zich kan ontwikkelen, zou dat goed zijn voor onze welvaart. En het zou bijdragen aan de samenhang in de maatschappij.’

Wat hem betreft ligt hier ook een rol voor het mbo. Dat kan opleidingen voor bedrijven verzorgen, maar ook scholingsadvies aan volwassenen geven. ‘Daarnaast kan het mbo zorgen dat praktijkervaringen worden gevalideerd, zodat scholing op maat kan worden gesneden: aansluitend bij de leerwensen van volwassenen, bijvoorbeeld door op de werkplek te leren, of ’s avonds of digitaal les te geven.’

Het mbo kan nog meer met regiopartners samenwerken aan de innovatie van beroepen

Bij een leven lang leren is speciale aandacht nodig voor mensen zonder hoger onderwijs, want zij scholen zich het minste uit zichzelf bij. ‘Dat is geen onwil, maar ze hebben vaker flexibele contracten, waarin minder wordt geïnvesteerd. Ook hebben ze vaker negatieve ervaringen in het initieel onderwijs.’

Veel banen veranderen of verdwijnen de komende jaren onder invloed van de technologie en dat betekent dat veel mensen zich zullen moeten omscholen. ‘Het mooie daarbij is dat juist de menselijke waarden overeind blijven. Alles wat een apparaat kan, zal op den duur door een apparaat worden gedaan. Maar het werk dat overblijft, is mensenwerk. En door de nieuwe technologie komen er ook beroepen bij. Wie had er tien jaar geleden van app-ontwikkelaars gehoord? Al deze ontwikkelingen bieden kansen voor het mbo.’ ■

De auteur is freelance journaliste