

‘Professor Loek’ over beroepsonderwijs en innovatie ‘Het gat is niet zo groot als het soms lijkt’

Prof. A.F.M. Nieuwenhuis (1954).
Ontwikkelingspsycholoog met
specialisatie Onderwijspsychologie.
Gepromoveerd op ‘complexe
leerplaatsen in school en bedrijf’ (RUG,
1991). Werkt als senior onderzoeker bij
Stoas Onderzoek (waar men hem
gekscherend ‘professor Loek’ noemt).
Sinds september jl. bekleedt hij aan de
faculteit Gedragswetenschappen van de
Universiteit Twente een van de drie
bijzondere Max Goote-leerstoelen.

Sinds kort bezet u een dag per week een
Bijzondere leerstoel aan de UT. Wat gaat
u hier de komende vijf jaar onderzoeken?

“De mooie titel van de leerstoel is ‘effectiviteit van systemen van beroepsonderwijs, volwasseneneducatie en een leven lang leren’. Dat is heel breed. Ik wil mijn aandacht vooral richten op wat ik het interessante thema op dit moment vind: innovatie. Allereerst heeft de Nederlandse politiek nogal hoge verwachtingen van het beroepsonderwijs als impuls voor het economische innovatiebeleid. Het tweede vraagstuk is: hoe innoveert het onderwijs zelf. Nogal krakkemikkig vind ik. Het derde vraagstuk is: wat moeten mensen kennen en kunnen om te innoveren, het individuele vraagstuk. De vacature voor de aio ‘leerprocessen van vaklieden en professionals bij innovaties’ staat nu uit.”

De afstand tussen onderzoek, beleid dat er uit voortvloeit en de praktijk. Er moet iets mee gebeuren; heeft u dat in uw hoofd bij uw werk?

“Dat zit er bij mij altijd wel in. Sociale wetenschap is in mijn ogen bijna nooit fundamenteel, maar altijd een vorm van toegepast onderzoek. Het heeft altijd te maken met beleidsmatige of professionele problemen. Helaas is het zo dat onderzoek en praktijk met name in het onderwijs met de rug tegen elkaar staan. Dat is jammer. We roepen in het onderwijsbeleid continu: lerende samenwerking, de kennismaatschappij komt eraan... Maar binnen de onderwijsprofessie zelf wordt daar eigenlijk heel weinig aan gedaan. Ik vind dat de onderwijskunde er is ter ondersteuning van de professional op school. Als onderwijsonderzoeker moet je dicht op de professional zitten en zorgen dat die je ideeën meeneemt en gebruikt. In die zin ben ik gelukkig dat ik bij Stoas Onderzoek werk, want daar draai ik commerciële projecten, met beleidsmakers, met scholen, met professionals.”

Hoe zorg je verder dat ideeën en conclusies uit onderzoek terugkomen op de werkvloer?

“Als onderzoeker is je eerste instrument publiceren in internationale tijdschriften. Dat hoort bij het afrekenmechaniek van academici. Ik probeer in vakbladen wat van me te laten horen, beleidsmatige rapportages en projecten te verslaan. Vandaar dat Stoas Onderzoek een reeks working papers uitgeeft en verspreidt. Dat blijft natuurlijk informatie op papier. Het is aan de mensen om er wat mee te doen. Ik vind het daarom leuk en nuttig om daarnaast in een aantal projecten mee te draaien, bijvoorbeeld in de Adviesraad van AOC Oost. Daar kan ik een paar keer per jaar mijn kennis inbrengen hoe met vernieuwingen om te gaan. Af en toe ben ik observator en soms ben ik als consultant betrokken

bij processen. Bijvoorbeeld bij het begeleidingsproject Innovatieregisseur dat Stoas Onderzoek start in opdracht van de Bve Raad. Daar draait het om hoe scholen omgaan met het regisseren van al die innovaties en ontwikkelingen. Hoe richt je je organisatie in en waarom op die manier? Het komende jaar krijg ik vast een hoop tegengas. Daar leer ik van en andersom kan ik kennis uit de innovatieliteratuur meegeven. Dat vind ik de leukste manier om het te doen. Als onderzoeker heb ik het nodig om commentaar te krijgen op mijn modellen. Ja, ik heb de ervaring dat je veel van elkaar kunt leren. Het gat is niet zo groot als het soms lijkt.”

Bijvoorbeeld?

“Een centraal begrip rondom innovatie en werken en leren is routine. De kern van innovatie is dat mensen oude routines moeten wijzigen in nieuwe routines, anders wordt het nooit wat. Maar dat betekent risico en onzekerheid, en daar houden mensen niet van. Zoeken naar een nieuwe routine kost veel energie en emotie. Dit is theoretisch, maar meteen heel praktisch. Want het blijkt dat scholen bij hun innovaties vaak geen rekening houden met hoe het aankomt bij de vaklieden. Daar is niet over nagedacht. Er zijn mooie concepten van competentiegericht onderwijs en natuurlijk leren gemaakt, maar de slag ‘hoe breng ik dat’ wordt niet gemaakt. Mijn rol als onderzoeker is om dit soort processen helder te maken. Dan is het aan de praktijkmensen, in dit geval de managers van scholen, daar wat mee te doen.”

Loek Nieuwenhuis: “Vertrouw op het vakmanschap van de docenten en het bedrijfsleven in de regio”



Veranderingen worden vaak opgelegd. Daar hebben veel mensen moeite mee.

“Dat hoort bij het vak. Daaraan zouden lerarenopleidingen meer aandacht kunnen besteden. Docenten zijn werknemers en men verwacht van alle werknemers dat ze zich voorbereiden op veel veranderingen. De bla bla van de globalisering, de kenniseconomie er verandert gewoon ontzettend veel. Elke professional moet weten dat de enige zekerheid verandering is. Aan de andere kant: alles wat op scholen innovatie wordt genoemd, is nog lang geen innovatie. Er lopen zoveel ontwikkelingsprojecten dat je je afvraagt of dat wel verstandig is. Dan is het het project om het project. De vraag zou moeten zijn: wat moet verbeteren? Het probleem van voortijdige schoolverlaters? Onvrede van het bedrijfsleven over wat we afleveren? De school moet kiezen waaraan ze gaat werken. Je kunt een tijd innoveren - ‘we kiezen voor competentiegericht onderwijs volgens dat format en met die piketpaaltjes’ - maar op een gegeven moment moet iedereen mee en zou er voor de docenten geen ontsnapping meer mogelijk moeten zijn. Dit verloopt te vaak heel rommelig. Door allerlei oorzaken. Geen visie. De docenten hebben de macht. Het management durft die beslissing niet te nemen. Regelingen en obstakels. Plus dat er te veel innovaties en veranderin-

In een column op de website van Platform beroepsonderwijs beschrijft u een gesprek met uw dochter van 15 waarin u haar vertelt over uw werk als onderzoeker. U noemt daarbij ‘aantrekkelijk maken van onderwijs’, waarop zij reageert: ‘Ze moeten het vooral niet léuk willen maken!’

“Wat ik heb willen zeggen is hoe cynisch leerlingen tegen het onderwijssysteem aankijken. Onze dochter zit op een hele leuke vmbo-school, denken wij. En toch lukt het die school niet haar interesse te pakken. Zij moet een beroep kiezen in het mbo, en ik kan haar niet duidelijk maken wat het verschil is tussen sociaal cultureel werk en sociaal pedagogisch werk. Daar kan ze zich geen voorstelling van maken. Het beroepskeuzemoment is volstrekt irreal. Mijn grote probleem met de kwalificatiestructuur is dat het een eiersnijdermethodiek is. Je moet aan de voorkant goed kiezen uit achthonderd opleidingen. Dat is Gods onmogelijk. Heb je verkeerd gekozen, dan moet je naar een andere opleiding; voor iedereen een ramp. Wij hebben vergelijkend onderzoek gedaan met Denemarken*, waar zeven brede ingangen voor het mbo zijn. Het keuzeprocess is gaandeweg en wordt deels op ervaringen gebaseerd. Hier is het Friesland College in Heerenveen net een nieuwe mbo-school met één ingang gestart (FC-XL, red.). Dat vind ik een interessant experiment.”

Levert experimenteren op dit gebied, net als bij de ontwikkelingsprojecten, niet het gevaar op van versnippering en gebrek aan grote lijnen?

“Nee, vanuit vernieuwingsperspectief moet je juist niet al te veel vastleggen. Ik denk dat het beroepskeuze-probleem een fors probleem is in ons bestel. Laat een aantal scholen experimenteren met enkele modellen en kijken waar ze uitkomen. Zet er wel een monitor op en een leermoment. Misschien komt er wel iets uit waarvan men vindt dat dat regel zou moeten worden. Maar je kunt ook zeggen: de regel is dat de scholen het zelf uitzoeken in hun regio, zolang ze maar contact hebben met regionale bedrijven over wat nodig is. Dan heb je een flink stuk van de kwaliteitsgarantie ingebouwd. In Nederland is het model dat de

regeling vanuit de sectoren moet komen. De discussie over de kwalificatiestructuur is een landelijke. Ik denk dat bedrijven zich daarin niet herkennen. Op landelijk niveau regelen we gigantisch veel wat op lokaal niveau, waar het leerproces plaatsvindt, niet herkend wordt. Daar worden dan toch weer arrangementen gemaakt tussen scholen en bedrijven. Wat is voor deze leerlingen en deze bedrijven het beste traject? Neem dat als uitgangspunt en ga er vanuit dat het bedrijf weet wat het nodig heeft. En dat de school weet hoe het leerprocessen moet inrichten. En maak de regelgeving op landelijk niveau veel lichter.”

En de competentiegerichte kwalificatiestructuur?

“Het woord competentie roept heel veel verwarring op. Volgens mij verandert er niet heel veel: de kwalificatiestructuur blijft een instrument dat op landelijk niveau probeert te regelen wat op lokaal niveau moet gebeuren. In Denemarken zijn er een stuk of vijftig landelijke organen, zelfs meer dan hier. Maar die voeren in totaal 80-90 beroepskwalificaties en dat regelen ze met een man of veertig. En bij ons werken er alleen bij Aequor al zo'n zeventig mensen. In Denemarken zet men voor elke kwalificatie op enkele A4tjes wat ongeveer het beroep inhoudt en welke kwaliteitseisen daarbij horen. Er is één afspraak: scholen vullen met het regionale bedrijfsleven de leerplannen jaarlijks in en rapporteren erover. Vertrouw op de professionaliteit van de mensen en niet op de kracht van de regels. Dat is een paradigmashift in Nederland, een cultuurschok. Maar het kan met veel minder regels dan nu.” □

* ‘Over de grens. Denemarken als vergelijking voor de Nederlandse kwalificatiestructuur’ (Stoas Onderzoek 2004).

‘Mijn grote probleem met de kwalificatiestructuur is dat het een eiersnijdermethodiek is’

gen over het onderwijs zijn uitgestort. ‘Deze waait wel over,’ is het dan. Aan de andere kant zijn er docenten die mooi vakwerk afleveren, ondanks wat er allemaal op zo'n school gebeurt. Ze zijn professioneel genoeg om te weten: het gaat uiteindelijk om de leerling die ik verder moet brengen.”