

Commissie Arbeidsmarkt en Onderwijsbeleid

Beroepskwalificaties en domeinen in het mbo: twee kanten van dezelfde medaille

Advies aan Bestuur Colo

→

→

→

→

I.

Inleiding

Beroepskwalificaties en domeinen in het mbo, twee kanten van dezelfde medaille

Het middelbaar beroepsonderwijs is van start gegaan met een ingrijpende onderwijsvernieuwing. Een vernieuwing, op basis van een competentiegerichte kwalificatiestructuur waarbij onderwijs en bedrijfsleven meer dan ooit gezamenlijk inhoud geven aan het leerproces van de deelnemer. Een leren waarbij kenmerkende beroepssituaties van het beroep uitgangspunt zijn, waar het praktijkleren een grote rol speelt, waar ambitie en houding van de deelnemer centraal staan en waar beoordelen en examineren wezenlijk anders zijn. Hóe dit onderwijs er precies uitziet weet nog niemand. En dat is maar goed ook, de tijd van 'grand designs' en de van bovenaf bedachte oplossingen zijn voorbij. Voor de verdere ontwikkeling van competentiegericht beroepsonderwijs in al zijn facetten is professionele samenwerking tussen alle partijen noodzakelijk. Daarbij is nog veel te onderzoeken, uit te vinden en te beproeven, iets waar kenniscentra en instellingen in de huidige proeftuinen mee bezig zijn. Het is opvallend dat de (bestuurlijke) discussie over competentiegericht beroepsonderwijs op dit moment vooral gaat over het vermeende gebrek aan ruimte die de nieuwe kwalificatieprofielen bieden, terwijl de eerste experimenten om invulling te geven aan competentiegericht beroepsonderwijs nog maar zeer recent zijn gestart.

Op dit moment wordt op diverse plaatsen de discussie gevoerd over het introduceren van domeinen in het middelbaar beroepsonderwijs. Een domein kan gezien worden als een label dat instellingen geven aan een aantal, naar inhoud en werkveld verwante opleidingen met als doel een goed toegankelijk en herkenbaar aanbod voor de startende deelnemer. Dit is niet alleen vanuit de deelnemer gezien noodzakelijk; ook het bedrijfsleven heeft baat bij een zorgvuldig keuzeprocess van de deelnemer. Immers, een goed beroepsbeoefenaar is iemand die met hart en ziel voor zijn vak kiest. Een zorgvuldig keuzeprocess tijdens de opleiding en een gekwalificeerde starter op de arbeidsmarkt met bezieling voor zijn vak kunnen daarom gezien worden als twee kanten van dezelfde medaille: een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

De insteek van kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven is mede verantwoordelijkheid te nemen voor de uitwerking van de gedachte van domeinindeling, een indeling welke in een grote diversiteit in de dagelijkse praktijk bestaat. Deze diversiteit veroorzaakt mede, dat 'Nederland breed' het idee van de domeinindeling onvoldoende duidelijk is. De commissie Arbeidsmarkt en Onderwijsbeleid wil daarom met dit advies aan het bestuur Colo haar visie op de functie van domeinen nogmaals uiteenzetten en deze functie plaatsen in de ontwikkeling op weg naar competentiegericht beroepsonderwijs. De commissie doet daarbij ook een voorstel voor een domeinindeling die herkenbaar is voor het onderwijs, het bedrijfsleven en de samenleving.

→ De opbouw van dit advies is als volgt. In hoofdstuk 2 worden de uitgangspunten van competentiegericht beroepsonderwijs zoals die zijn vastgesteld door de Stuurgroep Kwalificatiestructuur (nu: Stuurgroep Competentiegericht beroepsonderwijs) uiteengezet. In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de functie van domeinen. In hoofdstuk 4 wordt een voorstel gedaan voor een domeinindeling, gevolgd door een voorstel voor een diplomamodel (hoofdstuk 5). Dit advies wordt afgesloten met een kort overzicht van richtinggevende uitspraken ten aanzien van de domeinendiscussie.

→

→

→

2.

Onderscheid tussen doel en middel

2.1 → Inleiding

Met het ontwerp van de nieuwe kwalificatiestructuur is een duidelijker onderscheid gemaakt tussen het formuleren van de eisen aan een beginnend beroepsbeoefenaar (het doel) en de wijze waarop de instelling de weg hier naar toe vorm geeft (het middel). In het verleden liepen doel en middel door elkaar heen waardoor instellingen soms beperkt werden in het vormgeven van opleidingen en het voor het bedrijfsleven niet altijd duidelijk was waar het kwalificatieprofiel nu voor opleidde. In de nieuwe kwalificatiestructuur worden doel en middel uit elkaar gehaald. Dat doel en middel in het denken over competentiegericht beroepsonderwijs ook nu nog flink door elkaar heen lopen blijkt o.a. uit recente discussies over het major/minor¹ model en het idee van een 'domeindiploma'². In dit hoofdstuk wil de commissie A&O nog eens uitzetten op welke ontwerpbeginselen de nieuwe kwalificatiestructuur is gebaseerd en welke mogelijkheden de instelling heeft om, gegeven het geformuleerde einddoel, het onderwijs op maat aan te bieden. Of zoals M. Veldhoven en M. Hoefijzer³ stellen:

“Er is geen verschil van mening over het feit dat beroepsopleidingen maatschappelijk relevant moeten zijn en landelijk herkenbaar. De door de kenniscentra ontworpen kwalificaties vormen onbetwist het eindpunt van de beroepsopleidingen. Met behulp van de proeftuinen hebben we de mogelijkheid om tussen ROC's en kenniscentra tot het beste resultaat te komen.”

Dit is het vertrekpunt van waaruit de commissie komt tot:

- het positioneren van het concept van domeinen (hoofdstuk 3)
- een voorstel voor een domeinindeling (hoofdstuk 4)
- een voorstel voor een modeldiploma (hoofdstuk 5)

¹ zie onder andere: “Thema's die er toe doen. Een reisverslag vanuit het mbo”, Procesmanagement herontwerp mbo, Ede

² zie: “domeinen in het mbo: meer ruimte voor regio, leerling en school”, Procesmanagement herontwerp mbo, Ede

³ “Ruimte voor competent en motiverend beroepsonderwijs”, M. Veldhoven en M. Hoefijzer, et al (december 2004), interne notitie ten behoeve voorzittersoverleg BTG's

2.2 → Het doel: kwalificatieprofiel als 'prestatiestandaard'

Een kwalificatieprofiel formuleert de eisen aan de starter op de arbeidsmarkt, de doorstromer naar het vervolgonderwijs en de burger in deze samenleving. Deze eisen zijn op te vatten als een 'prestatiestandaard': de prestatie die de betrokkene in de kenmerkende beroepssituaties moet kunnen neerzetten. In Koers Bve wordt dit als volgt geformuleerd:

Zo moet de onderwijsinhoud goed aansluiten op de eisen van de arbeidsmarkt. Deze 'eisen' stellen het bedrijfsleven en het onderwijsveld gezamenlijk op via de kenniscentra. Deze eisen zijn nu de eindtermen, en straks de competenties.

Maar bij het formuleren van deze 'prestatiestandaarden' staat niet alleen de prestatie van de beginnend beroepsbeoefenaar centraal; ook het leren leren en het vormgeven van de eigen loopbaan als geheel door de deelnemer is een kwalificatie-eis die geïntegreerd is in de nieuwe kwalificatiestructuur. Het gebruik van beroepsoverstijgende competenties en het (via scheuring en inslag) verweven van leercompetenties in de profielen wijzen op het grotere belang dat wordt gehecht aan de leerloopbaan van de deelnemer. Het centrale thema is daarbij de employability van deelnemer. Ook de Bve Raad wijst op het grote belang van employability in haar reactie op het Actieplan Leven Lang Leren:

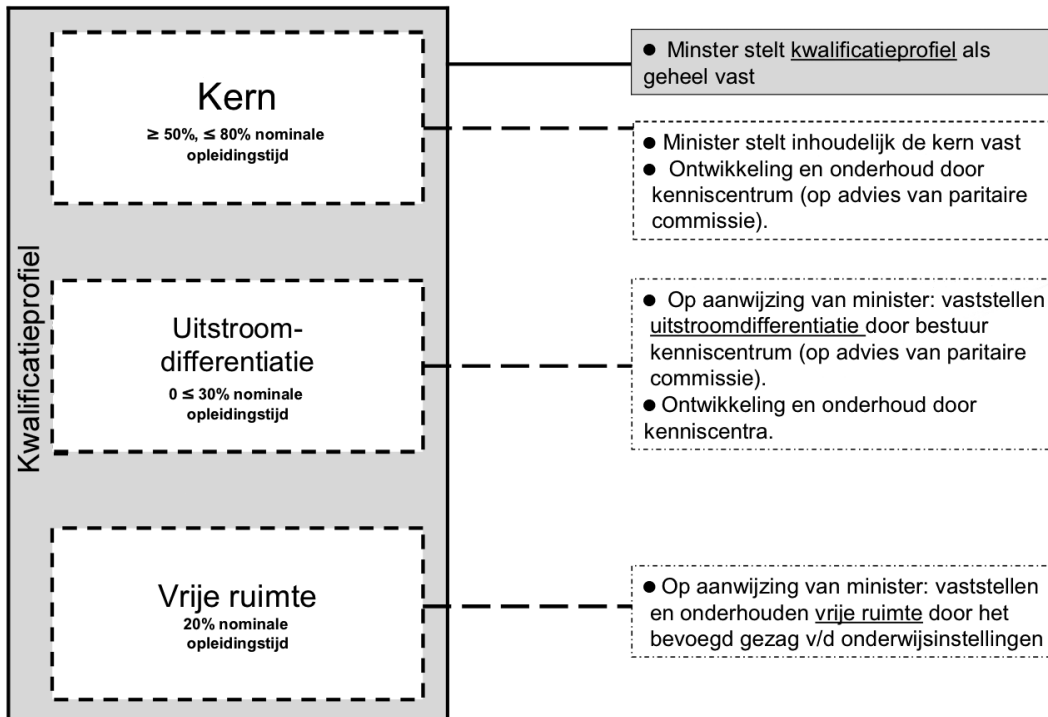
De employability van een individu staat voorop. De Bve Raad sluit hiermee aan bij de definitie van een Leven Lang Leren van de Europese Commissie (A European Area of Lifelong Learning, 2002). De Bve Raad is dan ook van mening dat het beleid van het kabinet gericht moet zijn op het versterken van de employability van een individu.

De 'prestatiestandaarden' worden in de kwalificatiestructuur geformuleerd aan de hand van competenties met beheersingscriteria, nodig voor de uitvoering van kerntaken en kernopgave. Deze kernbegrippen vormen de pijlers waarop ieder kwalificatieprofiel is gebaseerd:

- **Kerntaken:** kenmerkende werkzaamheden van de beroepsbeoefenaar, zo mogelijk geordend in logische volgorde van het beroep;
- **Kernopgave:** opgave of probleem waarmee een beroepsbeoefenaar regelmatig te maken heeft, dat kenmerkend is voor het beroep en waarbij van de beroepsbeoefenaar een aanpak en een oplossing wordt verwacht;
- **Competenties:** het vermogen om een in een specifieke context de verlangde prestatie te kunnen leveren.

Het breed inhoud geven aan kwalificatieprofielen heeft tot gevolg dat er naast kwalificatieprofielen die uniek zijn voor het werkgebied van een kenniscentrum ook kwalificatieprofielen zijn die gedeeld worden door meerdere kenniscentra. Door over de grenzen van het eigen vakgebied en soms zelfs van de eigen branche naar verbindingen en overeenkomsten te kijken in beroepsbeoefening komen kenniscentra tot kwalificatieprofielen die breed inzetbare en startbewaamde mensen op de arbeidsmarkt opleveren. Het gebruik van (breder geformuleerde) competenties maakt het zoeken naar verwantschap tussen beroepen ook beter mogelijk. De 'prestatiestandaarden' kunnen dus zowel voor smalle als brede beroepen worden geformuleerd.

Ten aanzien van de opbouw van het kwalificatieprofiel wordt in de door de Stuurgroep Kwalificatiestructuur vastgesteld notitie 'Tijdens verbouwing geopend' een handzaam overzicht gepresenteerd:



De formulering van de gemeenschappelijke kern gebeurt vanuit het besef dat er veel overlap kan zijn in kerntaken

en competenties, maar dat ook in de kern het beroepsspecifieke nog steeds duidelijk zichtbaar moet zijn. Uitstroomdifferentiaties worden geformuleerd vanuit het oogpunt van herkenbare beroepen op de arbeidsmarkt en zijn te beschouwen als een verbijzondering naar een specifieke beroepscontext waarin kerntaken worden toegepast of een verdere inhoudelijke specialisatie van een aantal kerntaken die in het kerndeel zijn vastgelegd (door verdieping of verbreding).

Drie voorbeelden ter verduidelijking:

- **Verbijzondering**: de Verkoper in parfumerie en de Verkoper in de modezaak
- **Verdieping**: de Secretaresse en de verder gespecialiseerde Directiesecretaresse (de Directiesecretaresse beheerst dezelfde kerntaken/kernopgaven/competenties op een hoger niveau).
- **Verbreding**: de Tentoonstellingsbouwer en de verschillend gespecialiseerde standbouwer (vakdiploma niveau 2) en decorateur (vakdiploma niveau 2) (de standbouwer en decorateur beheersen een aantal aanvullende kerntaken/kernopgaven/competenties).

Het voorstel om de verantwoordelijkheid voor de vaststelling van de uitstroomdifferentiaties (het minst duurzame deel van een kwalificatieprofiel) te leggen bij het bestuur van het kenniscentrum, is ontstaan uit het besef dat snelheid geboden is in de vertaalslag van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt naar het formuleren van vereisten aan starters op de arbeidsmarkt.

In de inmiddels gemaakte bestuurlijke afspraken zoals vastgelegd in de notitie 'Tijdens verbouwing geopend' en het addendum zoals de Stuurgroep die in zijn vergadering van 21 januari 2005 heeft vastgesteld worden de verantwoordelijkheden voor vaststelling van kern en uitstroomdifferentiatie nader toegelicht:

- *In de vaststelling van de kwalificatieprofielen vormen de paritaire commissies onder verantwoordelijkheid van de besturen van de kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven een cruciale schakel in het wordingsproces. Dit leidt tot de vaststelling dat:*
- *de paritaire commissies altijd de kwalificatieprofielen vaststellen en wel voorafgaande aan de uitvoering van de opleidingen;*
 - *de paritaire commissies altijd de eis van de duurzame arbeidsmarktrelevantie en employability hanteren;*
 - *de paritaire commissies binnen de kwalificatieprofielen een kerndeel aanwijzen alsmede een gedeelte dat als verbijzondering, verbreding of verdieping van het kerndeel geldt. Indien de paritaire commissies van oordeel zijn dat een uitstroomdifferentiatie niet mogelijk is gelet op de door de commissies noodzakelijk geachte omvang van het kerndeel, dan motiveren de paritaire commissies deze keuze;*
-
- *de minister op verzoek van de kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven de kerndelen vaststelt;*
 - *uitstroomdifferentiaties door de besturen kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven op voorstel van de paritaire commissies worden vastgesteld;*
 - *de uitstroomdifferentiaties op initiatief van de paritaire commissies zelf dan wel op voorstel van de (regionale) arbeidsmarktpartijen in samenwerking met de onderwijsinstellingen door de paritaire commissies worden vastgesteld;*
 - *de genoemde uitstroomdifferentiaties ook delen van profielen van andere kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven kunnen bevatten vermits sprake is van duurzame arbeidsmarktrelevantie.*

→

2.3 → Het middel: ruimte voor inrichten van onderwijs

De wijze waarop de deelnemer in staat gesteld wordt om aan de genoemde "prestatiestandaarden" te voldoen, is zoals gezegd aan het onderwijs. De nieuwe kwalificatiestructuur biedt de instelling ook die ruimte om onderwijs en examinering in te richten naar eigen wensen van de deelnemer, de instelling en het regionale bedrijfsleven. Hieronder wordt aangegeven op welke wijze binnen de kwalificatiestructuur maar ook daarbuiten deze ruimte kan worden benut. De discussie over ruimte binnen de kwalificatiestructuur is overigens niet nieuw; de Stuurgroep Evaluatie WEB constateerde al dat:

- *Wat betreft het tegemoet kunnen komen door onderwijsinstellingen aan wensen van het regionale bedrijfsleven, is de Stuurgroep Evaluatie WEB van mening dat het vaststellen van globalere kwalificaties en eindtermen (competenties) op zich al meer ruimte biedt voor een regionale inkleuring van het onderwijsprogramma. Op die manier blijft er sprake van landelijk erkende standaarden, maar daarbinnen is ruimte voor een specifieke invulling, afgestemd op het bedrijfsleven in de regio. Elk ROC kan zo eigen accenten leggen. Daarnaast biedt de 20% vrije ruimte in het*

onderwijsprogramma, waarin de wet nu al voorziet, voldoende mogelijkheden om de opleidingen van een regionale inkleuring te voorzien. Ook de BPV draagt hieraan bij via praktijkplaatsen in het regionale bedrijfsleven.⁴

Ruimte voor de deelnemer

Uitgangspunt in competentiegericht beroepsonderwijs is dat in concrete leersituaties ieder individu op een eigen manier en op een eigen niveau de gewenste competenties ontwikkelt. Dit betekent niet dat de deelnemer dús ook de mogelijk moet worden geboden om een substantieel deel van de opleiding uit eigen beweging uit verschillende kwalificatieprofielen samen te stellen. Een individueel bepaalde combinatie van onderdelen van verschillende (en vaak aan elkaar wezensvreemde) kwalificatieprofielen doet geen recht aan de inhoudelijke verbinding die in een kwalificatieprofiel is gemaakt tussen deze onderdelen en de relevantie tezamen op de arbeidsmarkt. Kern en uitstroombdifferentiatie zijn niet voor niets onlosmakelijk aan elkaar verbonden.

Dit betekent niet dat de deelnemer geen mogelijkheid heeft om een eigen specifieke invulling te geven aan zijn of haar opleiding. Het formuleren van de 'prestatiestandaarden' aan de hand van de breder geformuleerde competenties biedt deze mogelijkheid al veel meer dan de oude eindtermen dat deden. De invulling van concrete leersituaties in bijvoorbeeld de BPV maakt het voor de deelnemer mogelijk om in het eigen tempo en aansluitend op de eigen ambities kennis te maken met de ins en outs van een beroep. Het opleidingsprogramma houdt daarbij rekening met de reeds ontwikkelde competenties van de betrokkene en biedt betekenisvolle contexten aan, die de betrokkene motiveert. Om dit laatste mogelijk te maken dient er een flexibele koppeling te zijn tussen het begin van het opleidingsprogramma dat aansluit bij de persoon en het eind van het opleidingsprogramma, dat aansluit bij de beroepsuitoefening en diplomering met landelijke civiele waarde. Domeinen kunnen daar een uitstekend manier voor zijn. In zijn reactie op een artikel van Geurts ("Kwalificatiestructuur heeft kostenopdrijvend effect") formuleert Visser⁵ (Cinop) dit treffend:

Van belang is wel om een kwalificatie niet gelijk te stellen aan een opleiding, zoals Geurts doet. Een opleiding kan in het begin redelijk breed zijn waarbij deelnemers gaandeweg kiezen voor één van de mogelijke bestemmingen die met een opleiding samenhangen.⁶

⁴ De WEB: Naar eenvoud en evenwicht. Eindrapport van de stuurgroep evaluatie WEB (juli 2001)

⁵ Reactie K. Visser op artikel Geurts, J.: "Kwalificatiestructuur heeft kostenopdrijvend effect", Profiel, Utrecht

⁶ Visser snijdt daarbij overigens nog een verwant onderwerp aan: "de optimale en niet maximale spreiding van een opleidingsaanbod over het land dat dekkend is voor het geheel aan kwalificaties (een opleiding soms op één plaats, soms op enkele plaatsen, soms op vele (...)) betekent dat bij een zo adequaat mogelijk gebruik van de kwalificatiestructuur de belangen van de afzonderlijke roc's geïntegreerd en (gedeeltelijk) doorbroken dienen te worden".

Ruimte voor de instelling

De kernvraag die de instelling zich moet stellen bij het inrichten van een competentiegerichte beroepsopleiding is: hoe kom ik van de leervragen van deelnemers tot een traject waarin deelnemers de school verlaten met een diploma dat civiele waarde heeft op de arbeidsmarkt?

→ Daarbij is zoals gezegd het kwalificatieprofiel het eind en niet het begin. Bouwstenen hiervoor komen onder andere uit:

- de beginsituatie van de deelnemer;
- de leercapaciteit en leerstrategie van de deelnemer;
- de mogelijkheid van de schoolorganisatie, docenten en andere medewerkers;
- de pedagogische en didactische benadering;
- de mogelijkheden van het bedrijfsleven.

De instellingen hebben op verschillende manieren de ruimte om, gericht op de 'prestatiestandaarden' in het profiel, invulling te geven aan onderwijs. Hierboven is al gewezen op de ruimte die breder geformuleerde competenties en de invulling van de BPV bieden. De WEB maakt deze maatwerking ook mogelijk, zoals ook de Inspectie concludeert:

→ ***De WEB biedt voldoende ruimte voor het scheppen van mogelijkheden tot het doorlopen van een opleiding in het eigen studietempo, van meerdere momenten voor de in- en uitstroom per jaar, van verandering van niveau of leerweg en voor het aanbieden van individuele trajecten.***⁷

Zoals blijkt uit paragraaf 2.2. heeft de instelling daarnaast nog de mogelijkheid om de vrije ruimte van 20% (= 1 dag per week) te benutten voor het afstemmen van de inhoud van de opleiding op de wensen van onder andere het regionale bedrijfsleven. Die benutting van de vrije ruimte is volgens de Inspectie nog niet optimaal:

→ ***De mogelijkheden die de wet biedt voor de flexibilisering van de programma's en het ontwikkelen van maatwerktrajecten zijn nog niet volledig benut. Ook het verlenen van vrijstellingen op basis van eerder of elders verworven kwalificaties of competenties wordt nog maar mondjesmaat aangetroffen.***

Ruimte voor de regio

Ervaring leert dat innovatieve ontwikkelingen in het bedrijfsleven vaak op meerdere plaatsen ontstaan en ook op meerdere plaatsen aanleiding zijn om nieuwe (opleiding) eisen te stellen aan starters op de arbeidsmarkt. Een voorbeeld ter verduidelijking: ontwikkelingen in de wereld van de informatie- en communicatietechnologie zijn in het verleden regelmatig aanleiding geweest tot het formuleren van nieuwe functies en/of nieuwe eisen aan starters op de arbeidsmarkt. Dit soort nieuwe functies of eisen kwamen binnen specifieke bedrijven naar voren en deze waren in sommige gevallen regionaal of lokaal geconcentreerd. In de nieuwe kwalificatiestructuur is de zogenoemde uitstroombifferentiatie de plaats bij uitstek waarin de vertaling van deze ontwikkelingen naar de eisen aan de starter op de arbeidsmarkt een plaats krijgt.

→ Maar alléén als die ontwikkelingen de potentie hebben om landelijke sectorale betekenis te

⁷ VAN WEB TOT WERKELIJKHEID: Een rapportage over de evaluatie van de WEB (Inspectierapport nummer 2001-7) Inspectie van het onderwijs (augustus 2001)

krijgen of als het bedrijfsleven in een bepaalde regio een landelijke uitstraling heeft. Het moge duidelijk zijn dat de commissie A&O meer waarde hecht aan de áárd van de duurzame ontwikkelingen op de arbeidsmarkt dan de vraag wáár deze ontwikkelingen zich voordoen. In het nieuwe systeem is ruimte gelaten voor instellingen om, samen met het regionale bedrijfsleven voorstellen voor uitstroombifferentiaties in de paritaire commissie in te brengen. Deze zullen zoals gezegd beoordeeld moeten worden op arbeidsmarktrelevantie; voor de regio maar ook daarbuiten. Daarbij wordt dus de vertaalslag gemaakt van regionale naar (landelijke) sectorale arbeidsmarktrelevantie.

→

Daarnaast is de commissie A&O van mening dat het regionale bedrijfsleven en instellingen in het nieuwe systeem al veel ruimte krijgen om een regionale inkleuring te geven van een kwalificatieprofiel. Dit kan door een specifieke inrichting van de leerplaatsen en via de beschikbare vrije ruimte in het onderwijs kan ook op school extra aandacht besteed worden aan specifieke gewenste competenties. Het gebruik van de domeindiscussie om extra ruimte te claimen binnen de nieuwe kwalificatiestructuur is naar de opvatting van de commissie dan ook niet juist. De bedrijven en onderwijsinstellingen, ondersteund door de kenniscentra, zijn in haar optiek de organisaties die de verantwoordelijkheid nemen voor het leren in de praktijk en zij bewaken gezamenlijk dat de regio complementair werkt ten opzichte van de landelijke kaders. Het gebruik van een domeinindeling verandert daar niets aan.

→

→

→

→

→

→

→

3.

De functie van domeinen in competentiegericht beroepsonderwijs

3.1 → Inleiding

In de discussie over domeinen en domeinindelingen worden meestal drie functies genoemd⁸:

- 1 Domeinen als noemer voor clusters van opleidingen maakt het kiezen voor starters in het mbo makkelijker. Het kiezen van een domein is voor veel deelnemers herkenbaarder en aantrekkelijker dan het gelijk kiezen voor een specifiek beroep. Domeinen zijn bruikbaar om het keuzeproces van de deelnemer gedurende de opleiding te faciliteren (door het keuzeproces als trechter in te richten). Het verbinden van domein en beroep is in bijna al de bestaande domeinindelingen terug te vinden. Door het keuzeproces zo vorm te geven ontstaan verschillende gewenste neveneffecten zoals: bewustere keuze reduceert uitval, arbeidsmarktsectoren zijn gebaat bij voldoende gemotiveerde instroom, barrières voor doorstroming naar het middelbaar beroepsonderwijs wordt verlaagd.
- 2 Domeinen zouden kunnen zorgen voor een grotere herkenbaarheid voor arbeidsorganisaties. De gedachte is dat de toekomstige werkgever een beter beeld krijgt van de competenties en inzetbaarheid van een gediplomeerde wanneer bekend is in welke domein de deelnemer is opgeleid.
- 3 Loskoppeling van inschrijving, keuzes voor een opleiding en uitstroom uit een opleiding met een diploma. Het inschrijvings- en bekostigingsregime zou door de domeinindeling aanzienlijk worden vereenvoudigd.

De vraag of domeinen leidend/voorschrijvend moeten worden bij de bekostiging van instellingen (functie 3) is voor dit advies niet relevant. In onderstaande twee paragrafen worden derhalve ingegaan op de eerste twee functies.

⁸ zie bijvoorbeeld: "Domeinen in het mbo: meer ruimte voor regio, leerling en school", Procesmanagement herontwerp mbo, Ede

3.2 → Grotere herkenbaarheid voor arbeidsorganisaties?

Domeinen zijn niet richtinggevend voor samenwerking bij de ontwikkeling van kwalificatieprofielen. Deze samenwerking vindt plaats op basis van overeenkomsten in de beroepsuitoefening, ondersteund door analyses van de ontwikkelingen in de beroepen. De commissie A&O komt tot de conclusie dat:

De (h)erkenning door het bedrijfsleven van het diploma op het niveau van de kwalificatie en de eventuele uitstroombifferentiatie ligt.

De branches typeren de beroepsbeoefening aan de hand van de naam van het kwalificatieprofiel of eventuele uitstroombifferentiatie en het behaalde niveau. Het groeperen van opleidingen in domeinen ten behoeve van het keuzeproces voor de deelnemer kan niet 1 op 1 doorgetrokken worden naar het diploma als herkenbaar bewijsstuk op de arbeidsmarkt. Het idee dat het begrip domeinen een betekenisvolle toevoeging is aan een diploma is in de ogen van de commissie A&O onjuist. Het gebruik van domeinen mag niet leiden tot het door de instelling willekeurig combineren van onderdelen van (verschillende) kwalificatieprofielen. De nieuwe kwalificatiestructuur biedt voldoende ruimte om tegemoet te komen aan de specifieke behoeften van deelnemer, instelling en regio.

3.3 → Vergroten herkenbaarheid voor de deelnemer!

Naast de herkenbaarheid en de waarde van het diploma voor de gediplomeerde en het bedrijfsleven dient er duidelijkheid en herkenbaarheid te zijn voor de startende deelnemer. Kenniscentra en instellingen steken overigens al veel energie in het goed voorbereiden van deze startende deelnemer, afkomstig uit het vmbo. Zo zijn er allerlei voorlichtende publicaties voor jongeren en decanen (bijvoorbeeld de publicatie 'Oriëntatie op het MBO'), leerlingsites met keuzeinformatie, onderzoek naar keuzegedrag van leerlingen (LCA), snuffelstages, etc. Domeinen kunnen een welkome aanvulling zijn om het keuzeproces van leerlingen in het MBO verder vorm te geven. De deelnemer, die nog niet bekend is met de arbeidsmarkt en van wie wel verlangd wordt een keuze te maken voor een beroepsopleiding in het middelbaar beroeps-
onderwijs moet immers de gelegenheid worden geboden dit stap voor stap te doen.

Daarbij geldt dat ten behoeve van de instroom van deelnemers minder specifieke keuzes nodig zijn om aan een opleidingsprogramma te kunnen beginnen. Hier dient in eerste instantie de reeds ontwikkelde competenties van de persoon en zijn studiemotivatie centraal te staan. Hiervoor kunnen domeinen een goede rol vervullen. Zij geven de betrokkene ruimte om zich goed te oriënteren op na te streven contexten en gedrag patronen en voor onderwijsinstellingen om hun instroomprocessen efficiënt in te richten.

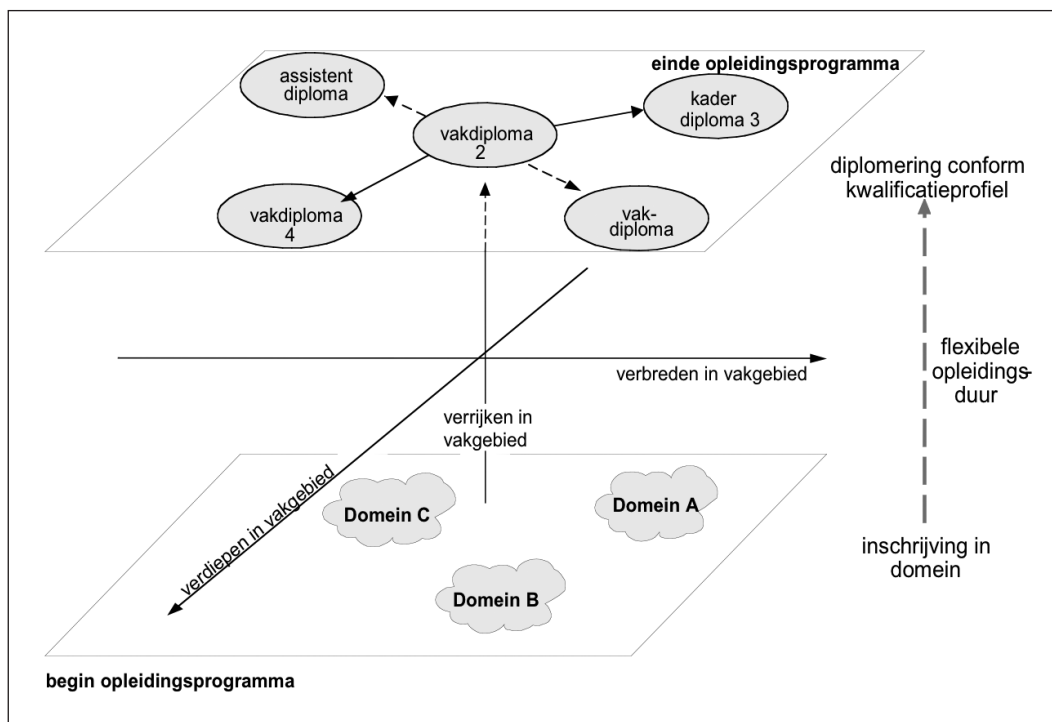
Het is overigens goed om in het denken over domeinen onderscheid te maken tussen leerlingen die een beroepsopleidende (BOL) en leerlingen die een beroepsbegeleide leerweg (BBL) volgen. BBL-leerlingen (zo'n 30% van het totaal aantal MBO-ers!) weten bij de start van hun opleidingen meestal erg goed voor welk specifiek beroep zij een opleiding willen volgen. De commissie A&O is dan ook van mening dat die deelnemers die al vanaf het moment van

instromen weten naar welk beroep zij willen toewerken de keuze niet hoeven en mogen onthouden worden.

Vanuit een domein kan het proces van verbreden, verdiepen en verrijken een aanvang nemen waarbij in de loop van het opleidingsprogramma door het kiezen van de juiste betekenisvolle contexten (verrijken) en door het ontwikkelen van de bijbehorende functionele gedragspatronen (verdiepen en verbreden) één van de vijf soorten diploma's (i.c. assistent-diploma, vakdiploma's 2, 3 en 4 of kaderdiploma) voor een bepaalde beroepencategorie kan worden bereikt.

Domeinindeling vergroot de herkenbaarheid voor de startende deelnemer en vereenvoudigt de communicatie naar die komende deelnemer en diens ouders

Als herkenbare uitstroom op de arbeidsmarkt en het keuzeproces van de deelnemer bij elkaar in één figuur worden gebracht, ontstaat het volgende schema:



Een persoon bereikt vanuit een bij inschrijving gekozen domein, via een proces van verbreden, verdiepen en verrijken in een op enig moment bepaald vakgebied één van de vijf soorten diploma's, die op basis van de voor de diplomering gekozen contexten, precies het diploma voor één van de landelijk vastgestelde en erkende kwalificatieprofielen oplevert.

Het is overigens vanuit de deelnemer gezien logisch om de introductie van een domeinindeling geen geïsoleerde actie te laten zijn van een individuele instelling. De transparantie in het opleidingsaanbod voor de deelnemer is gebaat bij een keuze voor één landelijke domeinindeling.

→

→

→

→

4.

Voorstel voor een domeinindeling

Gekozen is te starten met een inventarisatie van domeinindelingen die momenteel gebruikt worden.

De volgende bronnen zijn daarbij gehanteerd:

- twee versies van domeinindeling Bve Raad;
- zestien domein/sectorindelingen van ROC's (aselecte keuze);
- twee expliciete wensen vanuit vakscholen;
- de indeling LDC;
- de indeling SBC van het CBS;
- de indeling van het ROA;
- de indeling van het CWI;
- de sectorindeling VMBO;
- de sectorindeling HBO;
- suggesties en besprekingen in de Commissie A&O;

In de concept domeinindeling zijn ten behoeve van de gedachtebepaling een aantal vakgebieden opgenomen om een beeld te geven van een mogelijke uitkomst. Het is aan de ontwikkelaars van de kenniscentra om een eerste voorstel te maken hoe de uiteindelijke kwalificatieprofielen het beste in deze domeinen ondergebracht kunnen worden. Uitgaande van circa 300 kwalificatieprofielen betekent de voorgestelde domeinindeling ongeveer 25 kwalificatieprofielen per domein met gemiddeld 1500 deelnemers per kwalificatieprofiel.

De in de kolommen genoemde indelingen verschillen met name ten aanzien van het abstractieniveau. De variëteit ligt tussen 13 domeinen en uiteindelijk ongeveer 300 kwalificatieprofielen. Deze variëteit vertoont verdacht veel overeenkomst met de discussie over het abstractieniveau van de beroepscompetentie-profielen; in die discussie kon worden vastgesteld dat het gaat om sociale constructen die ontstaan in de besluitvorming van betrokkenen op basis van diverse argumenten, waarbij collectieve kwantitatieve normomvangaspecten ontbreken. Voor de domeinindeling betekent deze constatering dat het abstractieniveau van de domeinindeling altijd voor bepaalde betrokkenen wel en voor anderen niet acceptabel is.

Genoemde werkwijze heeft geleid tot onderstaande domeinindeling

Domein	Voorbeelden van vakgebieden
→ 1. Gezondheidszorg	Verpleging en verzorging
	Laboratoria
2. Veiligheid	Beveiliging
	Defensie
	Politie
3. Techniek	Electrotechniek
	Metaaltechniek
	Installatietechniek
	Procesindustrie
	Gezondheidstechniek
	Creatieve techniek
→ 4. Bouw	Bouwkunde
	Bouwtechniek
	Infrastructuur
	Schilders en Stukadoorsbranche
	Afbouw
5. Bedrijfsvoering	Bedrijfsadministratie
	Financiële administratie Marketing en Communicatie
	Secretariaat
6. Zakelijke dienstverlening	Financiële dienstverlening
	Informatiedienstverlening
7. ICT	ICT
→ 8. Handel	Internationale- en Groothandel
	Detailhandel
	Bakkerij/Slagerij/Poelier
9. Mobiliteitssector	Transport en Logistiek
	Motorvoertuigentechniek
10. Uiterlijke verzorging	Kappers en schoonheidsverzorging
	Mode
11. Recreatie en Toerisme	Horeca
	Toerisme en reizen
	Sport en bewegen
	Kunst/Cultuur/dans
→ 12. Communicatie en media	Media
	Multichanneling
	Reclame en Vormgeving
13. Voedsel en leefomgeving	Landbouw en Milieubeheer
	Bloemen en Planten
	Veeteelt
	Dierenverzorging

5.

Domeinen en het diploma

Een kwalificatieprofiel bestaat zoals gezegd uit een kerndeel, eventuele uitstroombifferentiatie(s) en een vrije ruimte die door het onderwijs wordt ingevuld. Elk kwalificatieprofiel is voorzien van een naam die de beroepsuitoefening aanduidt. In de trits kwalificatieprofiel, opleiding(en) en diploma, is het diploma de weerslag op hoofdlijnen van de keuzen en beslissingen die in de paritaire commissies onderwijs bedrijfsleven gemaakt worden.

Diploma's zijn belangrijke documenten. Zij zijn voor individuele personen het bewijsstuk dat de competenties zijn ontwikkeld die noodzakelijk zijn voor bepaalde beroepsuitoefening. Diploma's moeten herkenbaar zijn om de eerste baan te kunnen verwerven, maar moeten ook een leven lang mee. Soms is het op het diploma nodig om nader aan te duiden over welke specifieke actuele competenties men beschikt. Diploma's moeten dus drie belangrijke kenmerken hebben, namelijk:

- duurzaamheid;
- herkenbaarheid;
- verscheidenheid.

De branches geven aan dat zij behoefte hebben duidelijke afspraken over de vormgeving van het diploma. Hierbij dient ook het nieuwe onderscheid tussen kern en eventuele uitstroombifferentiatie op een herkenbare manier vertaald te worden naar het diploma. Daarbij zijn drie situaties denkbaar:

- Indien bij het kerndeel geen uitstroombifferentiaties zijn vastgesteld, leidt het kerndeel tot het diploma
- Indien wel uitstroombifferentiaties zijn vastgesteld, kunnen twee mogelijkheden voorkomen:
 - een diploma wordt uitgereikt indien de kern met goed gevolg is afgelegd en binnen de paritaire commissie is vastgesteld dat het kerndeel diplomawaardig is;
 - een diploma wordt uitgereikt indien de kern en tenminste één uitstroombifferentiatie met goed gevolg is afgelegd.

De branches typeren de beroepsbeoefening aan de hand van de naam van het kwalificatieprofiel of eventuele uitstroombifferentiatie en behaalde niveau. De commissie A&O komt derhalve tot de conclusie dat het noemen van een domeintypering op het te behalen diploma geen toegevoegde waarde oplevert voor de gediplomeerde en het afnemende bedrijfsleven. Immers de (h)erkenning door het bedrijfsleven van het diploma ligt op het niveau van de kwalificatie en de eventuele uitstroombifferentiatie. Het groeperen van opleidingen in domeinen ten behoeve van het keuzeproces voor de deelnemer kan niet 1 op 1 doorgetrokken worden naar het diploma als herkenbaar bewijsstuk op de arbeidsmarkt.

Om de herkenbaarheid van het diploma (naar bedrijven en instellingen, deelnemers en onderwijs) zo maximaal mogelijk te laten zijn, is het van belang de volgende informatie te vermelden:

- de naam van het ROC/AOC/vakschool
- - de naam van de onderwijsdeelnemer
- de typering van de beroepsuitoefening (assistent, vakman/vakvrouw, middenkaderfunctionaris)
- de naam van het kwalificatieprofiel
- eventuele uitstroomdifferentiaties
- de niveau aanduiding
- de beroepspraktijkvorming (locatie, duur)
- de naam van eventuele controlerende instantie(s)⁹

In bijlage 1 komt de commissie tot een voorstel voor een diplomamodel

→

→

→

⁹ bijvoorbeeld Erkenning door het Ministerie van V&W in geval van bijvoorbeeld chauffeursdiploma's.

6.

Samenvattend

- Domeinen zijn bruikbaar om het curriculum in te richten (door verder te zoeken naar overlap tussen opleidingen) en het keuzeproces van de deelnemer te faciliteren (door het keuzeproces als trechter in te richten). Daarbij blijven echter wel de vereisten die worden gesteld in het kwalificatieprofiel leidend. De instelling dient rekening te houden met deze vereisten, in het aanbieden van het curriculum en bij het afnemen van examens in de opeenvolgende leerjaren.
- Domeinen kunnen het keuzeproces faciliteren van deelnemers bij het gaandeweg ontdekken op welk beroep zij zich uiteindelijk willen richten. Die deelnemers die al vanaf het moment van instromen weten naar welk beroep zij willen toewerken hoeven en mogen die keuze niet onthouden worden.
- De transparantie in het opleidingsaanbod voor de deelnemer is gebaat bij een keuze voor één landelijke domeinindeling.
- Het gebruik van domeinen mag niet leiden tot het door de instelling willekeurig combineren van onderdelen van (verschillende) kwalificatieprofielen. De nieuwe kwalificatiestructuur biedt voldoende ruimte om tegemoet te komen aan de specifieke behoeften van deelnemer, instelling en het regionale bedrijfsleven.
- Domeinen zijn niet richtinggevend voor samenwerking bij de ontwikkeling van kwalificatieprofielen. Deze samenwerking vindt plaats op basis van overeenkomsten in de beroepsuitoefening, ondersteund door analyses van de ontwikkelingen in de beroepen.
- Het noemen van de domeinindeling op het te behalen diploma levert geen toegevoegde waarde op voor de gediplomeerde en het afnemende bedrijfsleven. De (h)erkenning door het bedrijfsleven van het diploma ligt op het niveau van de kwalificatie en de eventuele uitstroomdifferentiatie.
- Geen uitspraak over de vraag of een te kiezen domeinindeling bindend moet zijn voor elk ROC en of domeinen leidend/voorschrijvend moeten worden bij de bekostiging van instellingen.

→

→

→

→

Bijlage 1 → Voorstel voor een diploma

→

**Naam & Logo
Instelling**

DIPLOMA
MIDDELBAAR BEROEPSONDERWIJS

De ondergetekenden verklaren dat,

geboren te.....,

→ met gunstig gevolg het examen heeft afgelegd van de beroepsopleiding : **<beroepstypering>**
<naam kwalificatieprofiel> **<eventuele uitstroombifferentiatie>**

op **<niveau>** aan **<naam instelling>**

te **<plaats>**

Kandidaat heeft het examen, dat is afgenomen volgens de voorschriften gegeven bij of krachtens artikel 7.4.6 van de Wet educatie en beroepsonderwijs, afgelegd in de (aantal) aan de ommezijde vermelde onderdelen.

→ Plaats Datum

De secretaris van het eindexamen: De directeur:

.....

→ Handtekening van de kandidaat:

.....

**Naam & Logo
Kenniscentrum**

Doorhalingen en/of wijzigingen maken dit diploma ongeldig.

Bijlage 2 → Overzicht gebruikte bronnen

Publicaties:

- Colo (2004), "Tijdens verbouwing geopend. Competentiegerichte kwalificatieprofielen als basis voor dynamisch en uitnodigend beroepsonderwijs", Colo, Zoetermeer
- Colo, Bve Raad en Paepon (2003), "Aan de slag met dynamisch en uitnodigend beroepsonderwijs. Convenant", Colo, Bve Raad, Paepon
- Europese Commissie (2002), 'A European Area of Lifelong Learning'
- Koolen, T. (2004), "Clustervorming & competentievelden. Een alternatief voor de klassieke domeinindeling", Aequor, Helicon Opleidingen, Ede
- Ministerie van OCW (2004), "Koers BVE. Het regionale netwerk aan zet", Ministerie OCW, Den Haag
- Onderwijsraad (2004), "Advies Koers bve: doelgericht zelfbestuur, uitgebracht aan de staatssecretaris van OCW", Onderwijsraad, Den Haag
- Procesmanagement Kwalificatiestructuur (2003), "Betekenis domeinen en voorstel domeinindeling. Discussienota van het Procesmanagement Kwalificatiestructuur", Procesmanagement Kwalificatiestructuur, Ede
- Procesmanagement herontwerp mbo (2004), "Thema's die er toe doen. Een reisverslag vanuit het mbo", Procesmanagement herontwerp mbo, Ede
- Procesmanagement herontwerp mbo (2005), "domeinen in het mbo: meer ruimte voor regio, leerling en school", Procesmanagement herontwerp mbo, Ede
- Reactie K. Visser op artikel Geurts, J.: "Kwalificatiestructuur heeft kostenopdrijvend effect", Profiel, Utrecht
- "Ruimte voor competent en motiverend beroepsonderwijs", M. Veldhoven en M. Hoefijzer, et al (december 2004), interne notitie ten behoeve voorzittersoverleg BTG's
- Werklijst van kwalificatieprofielen van de gezamenlijke kenniscentra (d.d. mei 2004), Colo, Zoetermeer

Websites:

- www.herontwerpmbo.nl
- www.bveraad.nl
- www.colo.nl
- www.minocw.nl
- www.onderwijsraad.nl
- www.ser.nl
- www.onderwijsinspectie.nl

colofon maart 2005

Tekst Commissie Arbeidsmarkt en Onderwijsbeleid →
Ontwerp Room for ID's, Nieuwegein → Druk de Resolutie,
Utrecht → Colo, vereniging kenniscentra beroeps-
onderwijs bedrijfsleven, Postbus 7259, 2701 AG
Zoetermeer → T (079) 329 40 00 → F (079) 351 54 78
→ E colo@colo.nl → I www.colo.nl