
Beroepsonderwijs in Groot Britannië; verslag van een Ronde Tafel Conferentie

Inleiding

De uitwisseling op het terrein van de beroepseducatie vormt een onderdeel van het cultureel accoord tussen Nederland en het Verenigd Koninkrijk. Het is in deze context dat het PCBB in samenwerking met het Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen op 21 en 22 april 1988 te Bilthoven een Ronde Tafel Conferentie organiseerde, waarin het Britse beroepsonderwijs centraal stond. Tijdens de conferentie werden verschillende elementen van het Britse beroepsonderwijs belicht door vertegenwoordigers van zowel de inspectie en nationale organisaties als de onderwijs- en bedrijfsopleidingspraktijk. Aan Nederlandse zijde waren vooral beleidsinstanties en bedrijfsleven sterk vertegenwoordigd. Centraal in de conferentie stonden de actuele ontwikkelingen in het Britse systeem in het kader van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. We zullen niet ingaan op alle lezingen, maar de belangrijkste elementen uit een aantal lezingen naar voren halen.

Beroepsonderwijs en -training in Engeland, Wales en Schotland

Wat betreft het beroepsonderwijs in Engeland en Wales stond de 'non-advanced further education (onderdeel van het 'Local Authority Further Education System') centraal. Deze vorm van beroepsonderwijs omvat zowel full-time als part-time cursussen voor jongeren van 16 jaar en ouder. Qua inrichting vertoont de '(non-advanced) further education' (FE) overeenkomsten met het KMBO en het leerlingwezen in Nederland. Het aanbod van de circa 500 FE-colleges bestaat hoofdzakelijk uit beroepsgerichte cursussen (algemeen onderwijs wordt in beperkte mate ook door deze

colleges verzorgd). Hoewel een uniform onderwijsleerplan voor de colleges niet voorhanden is, worden wel enkele gemeenschappelijke algemene doelen nagestreefd, zoals: het effectief kunnen functioneren op specifieke werkterreinen of het kunnen functioneren als effectieve leden van de samenleving. Doelen die (mede) zijn afgeleid van de criteria welke worden geformuleerd door de nationale examen- en valideringscommissies.

Bij de bepaling van de inhoud van de verschillende cursussen die door de FE-colleges worden verzorgd, spelen drie partijen een belangrijke rol. Ten eerste de nationale examencommissies, die vooral de eindtermen van de beroepsgerichte cursussen aangeven. Ten tweede de werkgevers, van wie de bijdragen variëren van participatie in subcommissies van de landelijke examencommissies tot het op lokaal niveau beschikbaar stellen van faciliteiten aan de FE-colleges en het verzorgen van stageplaatsen voor leerlingen. De derde partij zijn de docenten die vooral op lokaal/regionaal niveau een rol spelen door hun participatie in curriculumontwikkelingsgroepen, die onderdeel zijn van de landelijke examencommissies.

Externe ontwikkelingen als een toenemende vraag om het cursus-aanbod te funderen op een analyse van de behoeften op de lokale arbeidsmarkt en een relatieve toename van het aantal full-time studenten, nopen de colleges de laatste jaren tot het bijstellen van hun koers. Efficiency, effectiviteit en een grotere 'marktgerichtheid' lijken daarbij richtingbepalend te zijn.

In het Schotse beroepsonderwijs is de afgelopen jaren de ontwikkeling van een modulair systeem in gang gezet voor de 'non-advanced further education' voor cursisten van 16 jaar en ouder. De achtergronden van deze onderwijsvernieuwing waren:

- de onoverzichtelijkheid in het bestaande cursus-aanbod;
- het verouderde karakter van het aanbod (cursussen sloten onvoldoende aan bij ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, waar een verschuiving optrad van industriële en commerciële naar micro-elektronische en informatietechnische bedrijfstakken);

- het ontbreken van specifieke voorzieningen voor nieuwe doelgroepen (zoals volwassenen);
- het onvoldoende aansluiten bij technologische, economische en demografische ontwikkelingen.

Teneinde deze tekortkomingen op te heffen, is gezocht naar een systeem dat kan voldoen aan de volgende criteria: mogelijkheid tot doorlopende actualisering, flexibiliteit, doelmatigheid en kosteneffectiviteit. Op grond van deze criteria is gekozen voor een modulair systeem. Dit modulaire systeem, dat wordt gekarakteriseerd als een 'Competency Based Program', omvat zowel inleidende als specialistische modules. Sinds de start van het vernieuwingsprogramma (1983) zijn ruim 2000 modules ontwikkeld, waarbij standaardisatie wordt nagestreefd door het gebruik van een 'moduulbeschrijver'. Deze moduulbeschrijver geeft zowel een operationalisering van het scholingsconcept, waarop het modulaire systeem is gebaseerd, als aanwijzingen voor de inrichting van het onderwijsleerproces. De Schotse Raad voor het Beroepsonderwijs kent 'nationale certificaten' toe aan cursussen/leerroutes, die zijn opgebouwd uit een bepaalde verzameling modules.

Landelijke organisaties; de 'Manpower Service Commission' en de 'National Council for Vocational Qualifications'

De Manpower Service Commission (MSC), die in 1974 is opgericht krachtens de Employment and Training Act, kan worden beschouwd als het belangrijkste coördinerende orgaan voor beroepsgerichte cursussen. Daarnaast is zij direct verantwoordelijk voor nationale trainingsprogramma's op initieel niveau.

Recente wetswijzigingen hebben geresulteerd in een veranderende, zo niet ingeperkte, taakstelling voor de MSC. Eén omvangrijke taak van de MSC is in 1987 al overgedragen aan het Ministerie van Werkgelegenheid, namelijk de diensten (Job Centres) die werkloze mensen helpen bij het zoeken naar banen (de naam Manpower Service Commission zal dan ook worden veranderd in Training Commission). Ten gevolge van de wetswijziging zal tevens de bestuurlijke vertegenwoordiging van werkgevers in de MSC worden uitgebreid. Momenteel zijn de sociale partners in gelijke mate vertegenwoordigd.

Twee van de belangrijkste trainingsprogramma's van de MSC, zijn het Youth Training Scheme (YTS) en Employment Training (ET). De MSC besteedt ongeveer 86% van haar budget aan deze programma's. Het één- à tweejarig YTS-programma richt zich op schoolverlaters in de leeftijd van 16/17 jaar en biedt hun de mogelijkheid tot het gecombineerd verwerven van scholing en werkervaring, hetgeen moet leiden tot een erkende beroepskwalificatie of diploma.

De YTS-programma's kunnen naar organisatievorm onderverdeeld worden in:

1. programma's onder leiding van werkgeversorganisaties (75%);
2. programma's gerelateerd aan gemeenschapsprojecten (éénjarig werkprogramma in projecten die de gemeenschap ten goede komen) (20%);
3. programma's gegeven door het College for Further Education (5%).

In 1987/1988 hebben 400.000 schoolverlaters deelgenomen aan het Youth Training Scheme. Dit grote aantal werd in verband gebracht met de (kennelijke) problemen die jongeren onderkennen bij het vinden van een baan.

De Employment Training (ET) is een specifiek voor werkloze volwassenen opgezet trainingsprogramma, dat in september 1988 van start is gegaan. De ET moet in een trainingsmogelijkheid voor 600.000 mensen per jaar gaan voorzien. De training duurt, afhankelijk van de beginsituatie van de cursist, 6 tot 12 maanden. Hoewel deelname aan de ET vrijwillig is, ontvangen deelnemers een toeslag op hun uitkering (deze geldt ook voor her-intredende vrouwen).

De National Council for Vocational Qualifications (NCVQ) is een tamelijk jonge organisatie, die begin 1987 is ingesteld door het Ministerie van Onderwijs. Het doel van de NCVQ kan worden omschreven als:

- het ontwikkelen van een raamwerk waarbinnen reeds bestaande eindtermen kunnen worden geclassificeerd dan wel nieuwe eindtermen kunnen worden ontwikkeld;
- het implementeren van dit raamwerk in het complexe veld van eindtermen-commissies, zodat er meer eenduidigheid ontstaat.

Hoewel betrekkelijk nieuw, kent de NCVQ een lange ontstaansgeschiedenis. Reeds vanaf het eind van de 19e eeuw zijn pogingen ondernomen om eindtermen op meer centraal niveau vast te stellen. Tot voor kort is echter

et formuleren van einkwalificaties een zaak van het particulier initiatief geweest, recente voorgangers van de NCVQ (Industrial Training Board, Technician Education Council, Business Education Council) ten spijt. Deze voorgangers zijn geen onverdeeld succes geweest. De kritiek ten aanzien van deze commissies richtte zich vooral op de ontoereikende aandacht voor training in functie-specifieke praktische vaardigheden en het ontbreken van garanties voor de praktijkcomponent in de opleidingen. De vormgeving van deze praktijkcomponent behoorde tot de verantwoordelijkheid van de werkgevers: een verantwoordelijkheid die per sector zeer verschillend werd uitgewerkt, zo niet vergeten.

Om een eind te maken aan de versnippering en ontbrekende eenduidigheid van einkwalificaties (zowel naar inhoud als niveau) is in het voorjaar van 1985 door de overheid een commissie geïnstalleerd, die de taak kreeg de einkwalificaties van beroepsopleidingen te herzien. Eén van de aanbevelingen van deze commissie betrof de instelling van de NCVQ.

De NCVQ is in feite een particuliere organisatie, die weliswaar met overheidssteun is opgestart, maar in 1991 volledig geprivatiseerd moet zijn. De NCVQ vervult vooral een katalysator-functie. Ze kan het door haar ontwikkelde raamwerk en de daaraan verbonden eisen voor een officiële erkenning van einkwalificaties niet bindend voorschrijven.

De belangrijkste taak van de NCVQ tot 1991 is het ontwerpen en invoeren van een raamwerk van maatstaven voor alle beroepenvelden (overigens tot aan het niveau van de hogere opleidingen, waarvoor veelal reeds maatschappelijk gelegitimeerde afsluitingen bestaan). Daarbij wordt gebruik gemaakt van reeds bestaande systemen van einkwalificaties (welke zijn ontwikkeld door de meer dan 600, over Engeland en Wales verspreide examen-commissies). Getracht wordt het nieuwe raamwerk zo vorm te geven, dat de reeds bestaande einkwalificaties er in kunnen worden opgenomen. Het raamwerk wordt uitgetest in beroepenvelden, die zijn geselecteerd uit negen sectoren in het bedrijfsleven. Momenteel richten de werkzaamheden van de NCVQ zich vooral op de implementatie van het raamwerk.

Nabeschuwing

Een initiatief als deze Ronde Tafel Conferentie verdient in principe alle lof. Uitwisseling van informatie tussen landen inzake de opzet en structurering van hun systeem van beroeps-onderwijs alsmede de wijze waarop bepaalde problemen worden opgelost, kan nieuwe impulsen geven aan de verbetering van het eigen beroeps-onderwijs en aan het ontwikkelen van creatieve oplossingen voor de zich voordoen-de problemen. In dit opzicht moet de onderhavige conferentie als minder geslaagd worden beschouwd.

Van een werkelijke Ronde Tafel Conferentie was geen sprake. Niet de wederzijdse uitwisseling van informatie (hetgeen de naam van de conferentie toch suggereert) stond centraal, maar het informeren van de aanwezigen over het Engelse beroeps-onderwijs. Het geheel bleef te veel steken in eenrichtingsverkeer. Daarnaast moet geconstateerd worden dat de inleiders de indruk gaven zoveel mogelijk aspecten aan de orde te willen stellen in de hun toegemeten tijd. Tal van aspecten en facetten werden tijdens de conferentie aangestipt, zonder te worden uitgewerkt en van enige inhoudelijke diepgang te worden voorzien. Zo is nauwelijks ingegaan op de wijze waarop informatie uit de beroepspraktijk wordt verzameld en wordt getransformeerd ten behoeve van onderwijsprogrammering en leerplanontwikkeling, hoewel de afstemming van leerplannen op de behoeften in het bedrijfsleven meermaalen door de inleiders werd aangestipt.

De rode draad in de lezingen werd gevormd door de 'afstemming onderwijs-arbeidsmarkt'. Begrippen als 'flexibiliteit', 'marktgerichtheid' (c.q. aansluiting op de behoeften van de arbeidsmarkt) en 'modulering' keerden in vrijwel alle lezingen terug. Opvallend was daarbij zowel de positie die het Britse bedrijfsleven heeft verworven bij de bepaling van de inhoud en eindtermen van leerplannen als de 'regionalisering' van de afstemming van opleidingen en eindtermen op de behoeften van de arbeidsmarkt. Zo hebben de colleges voor Further Education enerzijds veel ruimte voor het zelf samenstellen van hun cursuspakket. De inhoud van curricula wordt op regionaal/lokaal niveau bepaald door de op dat niveau opererende curriculumontwikkelingsgroepen. Anderzijds lijken ook de eindtermen regio-gebonden. Hoewel de NCVQ de uniformiteit

in eindtermen tracht te bevorderen, blijft de situatie waarin eindtermen op regionaal/ lokaal niveau worden geformuleerd vooralsnog bestaan. Het NCVQ-raamwerk biedt maatstaven (waaraan eindtermen moeten voldoen om te worden erkend) maar geen feitelijke eindtermen. Een dergelijke regionale gebondenheid van opleidingen en eindtermen heeft zeker voordelen: er kan worden ingespeeld op specifieke behoeften en wensen van het bedrijfsleven in de regio, waarmee de aansluiting tussen opleiding en beroepspraktijk kan worden geoptimaliseerd. Ook de betrokkenheid van het bedrijfsleven bij de vormgeving en inhoudsbepaling van opleidingen is op regionaal niveau eenvoudiger te realiseren. Er kleven echter nadelen aan deze regionalisering, die in de inleidingen niet aan bod kwamen. Door de afstemming van leerinhouden en eindtermen op de regionale arbeidsmarkt ontstaat niet alleen het gevaar van functie-specifieke kwalificaties, maar ook het risico van regio-specifieke kwalificaties. Met andere woorden, de transferwaarde van de kwalificaties waarover leerlingen bij de intrede op de arbeidsmarkt beschikken wordt verder gereduceerd. Bovendien kan een dergelijke specialisatie bij een regionale economische crisis of een ingrijpende verandering in de regionale werkgelegenheidsstructuur vergaande consequenties met zich mee brengen.

Een ander opvallend aspect betreft een ontwikkeling, die in Engeland kennelijk al vastere vormen heeft aangenomen, maar ook in Nederland in gang wordt gezet. Namelijk het vergroten van de marktgerichtheid van het onderwijs. In het kader van de SVM-operatie worden ook in Nederland de scholen voor het middelbaar beroepsonderwijs 'in de gelegenheid gesteld' om contractonderwijs uit te voeren. In de laatste inleiding van de conferentie werd geschetst op welke wijze een school tracht zich staande te houden op de markt. Ondernemingszin, inventiviteit in het aanboren van nieuwe markten en het vergroten van de aantrekkelijkheid van de school door goede secundaire voorzieningen waren hierbij de sleutelbegrippen. Het is echter de vraag in hoeverre een dergelijke concurrentie-slag tussen scholen de kwaliteit van het onderwijs ten goede komt.

Uit de diverse lezingen ontstond de indruk dat de afstemming onderwijs-arbeidsmarkt een té eenzijdige invulling krijgt. Het onder-

wijs krijgt ten opzichte van de vraagzijde van de arbeidsmarkt een reactieve rol toebedeeld, waarmee het mogelijke innovatie potentieel van het beroepsonderwijs wordt ontkend en de flexibiliteit juist wordt bedreigd (Nieuwenhuis, 1988).

Toch kunnen in het Britse systeem ook enkele positieve ontwikkelingen worden gesignaleerd. In die zin dat het Britse systeem elementen bevat, die voor het Nederlandse beroepsonderwijs én arbeidsmarktbeleid een voorbeeldfunctie kunnen vervullen. Bijvoorbeeld de functie van de MSC. Dit centrale orgaan is verantwoordelijk voor zowel de coördinatie en initiëring van diverse trainingsprogramma's (al dan niet in de context van het werkgelegenheidsbeleid) als (tot voor kort) een stuk arbeidsbemiddeling (Job Centres). Een situatie die een schril contrast toont met de Nederlandse versnippering in zowel het beroepsonderwijs als de werkgelegenheidsprogramma's (wet Vermeend/Moor, jeugdwerkgarantieplan van De Koning etc.). Hoewel ook in Engeland de eenheid van training, arbeidsbemiddeling en werkgelegenheidsbeleid onder druk komt te staan gezien de recente beleidswijzigingen, kan de betekenis van de MSC-ervaringen voor het Nederlandse systeem van beroepsopleidingen niet worden ontkend.

Een ander element is de grote aandacht voor praktijkervaring van docenten. Door middel van bedrijfsstages wordt getracht de praktijkkennis van docenten in het beroepsonderwijs van tijd tot tijd op te frissen. Bedrijfsstages die vaak tot stand komen door de contacten tussen onderwijs en bedrijfsleven op lokaal niveau. Hughes gaf in zijn inleiding enkele voorbeelden daarvan, waarbij hij benadrukte dat stages van één of twee dagen als minder effectief moeten worden beschouwd. Dergelijke bedrijfsstages krijgen ook in Nederland steeds meer belangstelling en worden onder meer georganiseerd door de Contactcentra Onderwijs en Arbeidsmarkt. Zeker in sectoren waar technologische ontwikkelingen elkaar in hoog tempo opvolgen kunnen deze stages een belangrijke functie hebben. Nu is het veelal nog zo dat docenten in het beroepsonderwijs, zo ze al uit het bedrijfsleven afkomstig zijn, het moeten doen met hun praktijkervaringen uit het (soms grijze) verleden.

J. Brandsma en C. Hesse
(Universiteit Twente)

Privatisering van het Onderwijs

Ter gelegenheid van haar 10-jarig bestaan organiseert de faculteit der Toegepaste Onderwijskunde, Universiteit Twente, Enschede op 16 juni 1989 een symposium over 'Privatisering in het Onderwijs'. Nadere inlichtingen zijn verkrijgbaar bij: Mevr. A.M.G. Burchartz-Hulz, tel.: 053 - 893 555.

Achtste Onderwijssociologische Conferentie

Op 16 en 17 november 1989 zal in het Conferentieoord 'De Blijde Werelt' te Lunteren de achtste onderwijssociologische conferentie worden gehouden. Het thema van deze conferentie is: 'Onderwijs en gezin'. Nadere inlichtingen zijn verkrijgbaar bij: Drs. C. Corver, SISWO, Postbus 19079, 1000 GB Amsterdam, tel.: 020 - 240 075.

Inhoud andere tijdschriften

Comenius

9e jaargang, nr. 1, 1989

Adoptie door homoseksuelen, door C. van Nijnatten

Opvoedingsadviezen in Ouders van Nu, door J. van der Ham

Lezerspret, door I. van Lieshout

Onderwijsdeelname sinds 1960, door J. Dronkers
Beroepskeuzevoorlichting aan vrouwen, 1900-1940,
door M. van der Steen

Ethiek en empirisch-pedagogisch onderzoek, door
G. Jacobs

Ontvangen boeken

Reints, A., R.A. de Jong, N.A.J. Lagerweij (red.),
Om de kwaliteit van het leermiddel. Zwijssen, Til-
burg, 1989, f 48,50.

Pols, W., S. Miedema & B. Levering (red.), *Opvoe-
ding. Zoals het is*. Acoco, Amersfoort/Leuven,
1989, f 29,-.

Wiegiersma, S., *Innovatie van het hoger onderwijs*.
Wolters-Noordhoff, Groningen, 1989, f 49,50.