

Vernieuwingen in het onderwijs

Wat gebeurt er mee?

Het onderwijs is onderhevig aan veranderingen. 'Docenten zijn veranderd', hoor ik wel als ik mijn betoog houd over de nieuwe taak van het onderwijs. De arbeidsmarkt verandert, dus moet het onderwijs, dat als taak heeft om leerlingen voor te bereiden op de arbeidsmarkt, zich daar op aanpassen. Dat is mijn redenering. Op landelijk niveau zijn maatregelen genomen om dit te realiseren. Sinds augustus 2017 is loopbaanontwikkeling opgenomen in de exameneisen van het vmbo. Ik citeer: 'De kandidaat heeft de vaardigheid de eigen loopbaan vorm te geven door op systematische wijze om te gaan met 'loopbaancompetenties'. En: 'In een loopbaandossier is opgenomen welke activiteiten zijn uitgevoerd die hebben bijgedragen tot het ontwikkelen van de 'loopbaancompetenties'.'

Nu zou je denken dat als iets in de wet staat, het wel goed komt. Ik maak me daar zorgen over. Tijdens trainingen blijkt dat een groot deel van de docenten geen weet heeft van de exameneisen en/of de loopbaancompetenties. Bovendien lijken veel scholen het loopbaandossier in te zetten als een op zichzelf staand doel om aan de eisen te voldoen. Zowel leerlingen als docenten krijgen een extra taak, zonder dat er wezenlijk iets verandert in het voorbereiden van leerlingen op een dynamische arbeidsmarkt. Extra inspanning zonder resultaat. Dat is wel iets om veranderd mee te worden.

We begrijpen wat er met de vernieuwing (niet) gebeurt, als we kijken naar de loopbaancompetenties van docenten en managers die de vernieuwing moeten realiseren.

Motievenreflectie: wordt er nagedacht en gesproken over de vraag wat docenten en managers drijft in het onderwijs? Wat als docenten niet de ontwikkeling van leerlingen als drijfveer hebben, maar het overbrengen van hun vak waar ze gepassioneerd over zijn? En als managers gericht zijn op het slagingspercentage in plaats van de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen? Vernieuwing vergt een dialoog over de motieven op en tussen verschillende niveaus.



Kwaliteitsreflectie: wordt er nagedacht en gesproken over de kwaliteiten van docenten en managers? Om verandering te realiseren, is het van belang dat mensen het gevoel hebben dat ze kunnen wat ze moeten doen. Voor de nieuwe rol die bij de begeleiding van loopbaancompetenties vereist is, heeft niet iedereen de benodigde kwaliteiten. Het gesprek moet gaan over wat eenieder - vanuit persoonlijke kwaliteiten - kan bijdragen aan de vernieuwing.

Werkexploratie: in hoeverre onderzoeken docenten en managers de ontwikkelingen in werk, zoals de vernieuwde exameneisen? Om werk te krijgen en te behouden dat bij de persoon past, is het nodig om op de hoogte te zijn van politieke, economische en technische ontwikkelingen in het vak.

Loopbaansturing: de vraag is niet of docenten en managers de vernieuwing kunnen uitvoeren, maar of ze het kunnen leren. Duidelijk moet zijn welke stappen eenieder neemt om de (vernieuwde) doelen van het onderwijs te realiseren en welke investering hierbij hoort van de organisatie, en van docenten en managers.

Netwerken: samen leren is een belangrijke factor om vernieuwingen te realiseren. Nu is het in scholen eerder gebruikelijk om te laten zien wat je wél kunt dan wat je niet kunt. Dat laatste is wel nodig om iets nieuws te leren. Je bevordert samen leren als eenieder deelt wat hij niet kan, maar wel wil leren.

Kortom: om loopbaanontwikkeling van leerlingen mogelijk te maken, moeten we beginnen met kijken naar de loopbaancompetenties van docenten en managers.

Marinka Kuijpers doet vanaf 2003 onderzoek naar loopbaanontwikkeling en -begeleiding van leerlingen in het vmbo, mbo en hbo. Voor de NVS-NVL Academie geeft ze de training en vervolgtraining Loopbaangesprekken.