

De kwalificatiestructuur in het MBO: van beroepstaken naar startkwalificaties

Het MBO zit in een impasse. Het was de bedoeling dat alle MBO-opleidingen in 2010 hun eindtermen zouden hebben vervangen door bekwaamheden waarover gediplomeerden moesten beschikken. Daartoe hebben de Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven een kwalificatiestructuur ontworpen.¹ voor elke beroep een kwalificatiedossier dat door de opleidingen moest worden uitgewerkt in concrete exameneisen en curricula.² Maar de vertaling van kwalificatiedossiers in onderwijs- en examenprogramma's is mislukt. De cruciale vraag is nu waar het is misgegaan: hebben de opleiders er een potje van gemaakt of zijn het de kwalificatiedossiers die niet deugen?

Het was de bedoeling dat de kwalificatiedossiers een omschrijving zouden geven van de bekwaamheden waarover studenten bij hun diplomering zouden moeten beschikken. Je begint met een *jobanalyse*, je inventariseert de taken waaruit *the job* bestaat, je werkt dat uit in *taakanalyses* en in een hiërarchie van *taakvereisten*, en daaruit leid je de *startkwalificaties* af waaraan de beginnende beroepsbeoefenaars moeten voldoen. Maar de huidige kwalificatiedossiers, die door de Kenniscentra zijn opgeleverd, blijven in een taakanalyse steken. Het ziet ernaar uit dat ze daarbij een beroepsbeoefenaar met drie tot vijf jaar werkervaring voor ogen hebben genomen. De dossiers worden vervolgens gepresenteerd alsof daarmee tevens de *startkwalificaties* gegeven zijn waaraan *beginnende* beroepsbeoefenaars moeten voldoen.

De opleiders staan dus voor een onmogelijke opgave. De enige oplossing die ze kunnen bedenken is de studenten zo snel mogelijk beroepservaring te laten opdoen, zodat ze al doende, als stagiair, het vak leren. Alle taken die een ervaren beroepsbeoefenaar pleegt te vervullen, moeten bij de student worden afgevinkt. Het spreekt vanzelf dat de student deze taken nog lang niet perfect uitvoert, maar de opleiders nemen noodgedwongen genoegen met een portfolio waaruit blijkt dat de student zich goed ontwikkelt *in de richting van de beoogde beroepsuitoefening*.

Hebben de opleiders er een potje van gemaakt? Nee, volgens mij zijn het de kwalificatiedossiers die niet deugen. Met name de kwalificatiedossiers voor de drie- en vierjarige MBO-opleidingen zijn naar mijn indruk te hoog gegrepen. Die indruk wordt versterkt door de uitkomsten van een evaluatieronde waarover juli 2008 gerapporteerd is (zie onderstaand tekstkader).³ Het enige wat de opleiders te verwijten valt, is dan dat ze niet van de daken hebben geschreeuwd: de keizer heeft niets aan! De kwalificatiedossiers hebben niets om het lijf. Het zijn slechts gedachtenspinsels van inhalige werkgevers:

- geef ons heden goedkope stagiairs;
- transformeer hen tot pasklare sollicitanten die voor 100% inzetbaar zijn en die vanaf dag één de arbeidsprestatie leveren van een ervaren werknemer;
- verlos ons van kostbare selectieprocedures, proefperiodes, inwerkprogramma's, coaching- en supervisiesystemen, trainingsprogramma's voor junior-medewerkers;
- in ons bedrijvige gilde is voor gezellen geen plaats; het MBO moet volleerde vaklieden afleveren die glansrijk de meesterproef hebben doorstaan.

Zijn de kwalificatiedossiers (KD's) bruikbaar voor het ontwikkelen van onderwijs- en examenprogramma's? Antwoorden anno 2008:³

- meerdere geconsulteerde gebruikers geven aan dat het gekozen niveau van beroepsuitoefening in sommige KD's eerder een ervaren beroepsbeoefenaar beschrijft dan een beginnend beroepsbeoefenaar (voorbeelden hiervan zijn de KD's van het cluster Transport en Logistiek).
- andere geconsulteerde gebruikers wijzen erop dat sommige beroepstaken (zoals m.b.t. management en leidinggeven) lastig zijn vorm te geven in de opleidingspraktijk, omdat de MBO-student/stagiair zulke taken niet kan uitvoeren. Bij de vormgeving van die beroepstaken maken de scholen dus een worsteling door. Met name geven de gebruikers van de KD's Bedrijfsmanagement (cluster Mobiliteit), Manager Handel (cluster Handel en Commerciële Dienstverlening), Logistiek Teamleider en Logistiek Supervisor (cluster Transport en Logistiek) en Middenkaderfunctionaris Bouw & Infra (cluster Bouw en Infra) dit aan.
- geconsulteerde gebruikers vragen zich af of bepaalde in de KD's opgenomen beroepstaken en werkprocessen juist zijn beschreven, en zelfs of bepaalde taken en processen wel in het KD thuishoren. Clusters waar deze inhoudelijke discussie met name wordt gevoerd zijn: Voedsel en Leefomgeving, Welzijn en Onderwijs, Zorg, Bouw en Infra en Horeca, Toerisme en Voeding.
- geconsulteerde gebruikers willen dat de KD's nu een aantal jaren ongewijzigd blijven, maar op een aantal punten moeten de KD's volgens hen toch worden aangepast, waaronder: a) maak de inhoud van de KD's haalbaar voor een beginnend beroepsbeoefenaar en b) werk duidelijker uit welke vakkennis, vaardigheden en houdingen door de student verworven moeten worden.

In de Middeleeuwse gilden onderscheidde men meesters, gezellen en leerlingen. Wat zijn gezellen? Tegenwoordig worden ze junior-medewerkers genoemd. Men kan van de MBO-instellingen niet verlangen dat hun gediplomeerden over de *Meesterkwalificaties van de volleerde vakman* beschikken. Het MBO heeft behoefte aan realistische kwalificatiedossiers waarin de *Startkwalificaties van de Junior-medewerker* omschreven staan. In welke opzichten verschillen deze van de Meesterkwalificaties?

1. Leerbaarheid 'before the job'. Kenmerkend voor de Meesterkwalificaties is dat ze pas bereikt kunnen worden door jarenlange beroepservaring in een stabiel dienstverband. In de Startkwalificaties mogen elementen worden opgenomen die een stagiair kan verwerven, maar geen elementen die pas in het beroepstraject van de junior-medewerker verworven kunnen worden.

2. Examineerbaarheid 'before the job'. Kenmerkend voor de Meesterkwalificaties is dat pas in de loop van een stabiel dienstverband in de functie van junior-medewerker kan worden vastgesteld of ze ten volle verworven zijn. In de Startkwalificaties mogen slechts elementen worden opgenomen die op een objectieve wijze *before the job* geëxamineerd kunnen worden, tenzij men ook zeer lage competentieniveaus acceptabel acht (zoals gereflecteerde ervaring: 'heeft deze taak verscheidene malen trachten uit te voeren en heeft daarover een reflectieverslag geschreven in het licht van de gestelde prestatienormen').

3. Functiebereik. Bij de beoordeling of iemand een volleerd vakman is, hanteert men gewoonlijk de eisen die gesteld worden aan zijn of haar specifieke functie binnen het specifieke bedrijf waar hij of zij werkzaam is. Bij het formuleren van de Startkwalificaties waarop startende werknemers in een bedrijf beoordeeld worden, zal men daarentegen rekening houden met de variatiebreedte aan functies die het bedrijf te bieden heeft. Men accepteert een sollicitant, ook al moet worden gevreesd dat hij of zij niet geschikt is voor alle functies die theoretisch voor hem of haar openstaan. De Startkwalificaties van de junior-medewerker mogen dus niet gedictieerd worden door de Meesterkwalificaties van een willekeurig gekozen doorgroefunctie.

4. Bedrijfsspecifieke kwalificaties. Het spreekt vanzelf dat de Startkwalificaties voor beginnende werknemers geen kwalificaties mogen omvatten die specifiek zijn voor het ontvangende bedrijf, zoals kennis van de bedrijfscultuur of vertrouwdheid met de werkprocessen die aldaar zijn ingericht.

Naast deze wezenlijke verschillen tussen Masterkwalificaties en Startkwalificaties is er ook een pragmatische reden waarom de Startkwalificaties op een lager niveau moeten worden gesteld dan de Masterkwalificaties: het valt noch tegenover de student noch tegenover de belastingbetaler te rechtvaardigen dat de Masterkwalificaties in hun volle omvang binnen de beroepsopleiding gerealiseerd zouden moeten worden. Er moeten prioriteiten worden gesteld teneinde de kwaliteit en de duur van de beroepsopleidingen in de hand te houden. Daarbij kunnen de volgende criteria worden aangehouden:

5. 'Off the job learning'. Datgene wat zich *niet* leent voor werkplekleren moet bij voorrang in de eindkwalificaties van de beroepsopleiding worden opgenomen. Deelname aan off the job training en theoretische cursussen werkt immers verstoring voor de normale beroepsuitoefening, terwijl kwalificaties die al eerder aangeleerd kunnen worden, misschien netzogoed ná de beroepsopleiding verworven kunnen worden.

6. Leertaken met groot afbreukrisico. Taken die bij onjuiste uitvoering een groot afbreukrisico (d.w.z. een groot risico op schade) voor de werknemer of werkgever of derden hebben, moeten bij voorrang in de beroepsopleiding getraind worden, omdat daar een gecontroleerde leeromgeving met strikte supervisie kan worden aangeboden.

7. Specialistische begeleiding. Leertaken die specialistische instructie, begeleiding en beoordeling vereisen, die een normaal bedrijf niet aan zijn werknemers kan bieden, moeten bij voorrang in de beroepsopleiding worden ondergebracht.

8. Persoonlijke ontwikkeling. Leertaken die essentieel zijn voor de persoonlijke ontwikkeling en loopbaankansen van de betrokkene maar die verhoudingsgewijs weinig direct nut voor de werkgever afwerpen, moeten bij voorrang in de beroepsopleiding worden ondergebracht.

9. Nut voor iedere gediplomeerde. Het is in het belang van de studenten dat ze in de beschikbare studieduur goed worden voorbereid op de functies waartoe het diploma toegang biedt. Als de beschikbare studieduur in dat licht tekortschiet, moet in het kwalificatiedossier ruimte worden geschapen om geëiste kwalificaties te schrappen die voor de geambieerde loopbaan van de betrokken student van weinig nut zijn.

Het MBO zit in een impasse. De Kenniscentra pretenderen bruikbare kwalificatiedossiers te hebben opgeleverd waaraan de gediplomeerden van het MBO moeten voldoen. Als die pretentie juist is, dan is er blijkbaar iets misgegaan bij de opleiders. Verblind door de ideologie van Het Nieuwe Leren hebben ze er een potje van gemaakt. Moeten zij hun huiswerk dus overdoen?

Naar mijn indruk klopt deze diagnose niet. Volgens mij ligt de fout bij de Kenniscentra. Hun kwalificatiedossiers zijn onbruikbaar.⁴ De kwalificatiedossiers voor de drie- en vierjarige MBO-opleidingen bieden slechts een opsomming van de kwalificaties waaraan een *ervaren beroepsbeoefenaar* moet vol-

doen en stellen geen prioriteiten over de kwalificaties die in elk geval in de beroepsopleiding bereikt moeten worden. De opleiders zitten met de handen in het haar. Ze worden overvraagd, want men kan van de MBO-opleidingen niet verlangen dat ze ervaren vaklui afleveren. De opleiders zouden dus een vertaalslag moeten maken naar haalbare startkwalificaties waaraan *beginnende beroepsbeoefenaren* moeten voldoen, maar dat mogen ze niet, want de Kenniscentra gaan over het 'wat' (de diploma-eisen) en de opleiders alleen maar over het 'hoe' (de wijze waarop diploma-eisen vertaald worden in onderwijs- en examenprogramma's). Ik denk dat de Kenniscentra hun huiswerk moeten overdoen. De opleiders kunnen met de kwalificatiedossiers niet uit de voeten, zolang de Kenniscentra niet over de brug komen met *haalbare startkwalificaties* waarop de opleiders zich met hun onderwijs- en examenprogramma's kunnen richten.

Wes Holleman

weblog onderwijs 25-3-2010

<http://www.onderwijsethiek.nl>

¹ <http://www.colo.nl/startpagina.html>

² Mijn opstel is gebaseerd op de gegevens die op de site <http://www.kwalificatiesmbo.nl/> gepresenteerd worden. Daar staan de kwalificatiedossiers die tot op heden zijn opgeleverd. Ik heb vooral gekeken naar kwalificatiedossiers voor de drie- en vierjarige MBO-opleidingen. Men kiese de recentste versie, want sinds 2007/08 werken de Kenniscentra met een nieuw format (zie:

http://www.mbo2010.nl/index.cfm/t/Vernieuwd_format/vid/0AAF3592-17A4-A597-D985631E00F7033B).

³ Bron: *Kwalificatiedossiers nieuwe stijl: zijn ze werkbaar in de praktijk? Rapportage over de evaluatie van 51 kwalificatiedossiers volgens het vernieuwde format* (Procesmanagement MBO2010, juli 2008). URL:

<http://www.mbo2010.nl/index.cfm/t/Onderzoek/vid/0AB12E42-17A4-A597-D99DCC735A412A77>

(http://www.mbo2010.nl/index.cfm/t/Zijn_nieuwe_kwalificatiedossiers_werkzaam_in_de_praktijk____2008_/contentid/666415AA-C09F-296A-61DB669427684CB1/objectid/70096CE0-AE38-F9CE-038D8421DA8E8CFF/displaymethod/display_default/vid/0AB12E42-17A4-A597-D99DCC735A412A77).

⁴ Een synoniem van (on)bruikbaar is (on)werkbaar. Die term *werkbaar* wordt ook gebruikt in de titel van het evaluatierapport over de kwalificatiedossiers nieuwe stijl (zie eindnoot 3). Maar bij de presentatie van het rapport is de term *werkbaar* vervangen door de neutralere term *werkzaam* (effectief). Over de eventuele onwerkbaarheid van de kwalificatiedossiers mag blijikbaar niet worden gesproken.