

HOUDBAAR FLEXIBEL ONDERWIJS VRAAGT MEER!

Visie CINOP op de Strategische Agenda Hoger Onderwijs 'Houdbaar voor de toekomst'

In de strategische agenda 'Houdbaar voor de toekomst' kiest minister Van Engelshoven nadrukkelijk voor flexibilisering. Daarmee verzet ze de bakens voor het toekomstige hoger onderwijs. Enkele aansprekende kernpunten in de strategische agenda:

- De flexibiliseringsplannen worden uitgebreid naar het voltijd onderwijs (na de experimenten in het deeltijdonderwijs);
- In de wet wordt verduidelijkt dat onderwijs aan volwassenen onderdeel is van de maatschappelijke opdracht van het hoger onderwijs;
- Onderzoek naar de aanpassing van de bekostigingssystematiek om flexibele deelname aan het hoger onderwijs mogelijk te maken.

Dit getuigt van visie en lef. De minister stelt zich lerend op: de flexibiliseringsexperimenten van afgelopen jaren hebben impact op nieuw beleid!

Tegelijkertijd ziet CINOP kansen voor versterking van deze flexibiliseringsambities. Na diverse experimenten gaat het hoger onderwijs nu een fase in waarin wezenlijke veranderingen plaatsvinden. Wat CINOP betreft zijn er drie aanvullende krachtige maatregelen nodig om de beschreven flexibiliseringsplannen 'houdbaar voor de toekomst' te maken:

- 1 **Flex-expertise:** De krachtige inzet op flexibel onderwijs vraagt om sectorbrede expertiseopbouw om deze ingrijpende verandering vanuit *evidence* door te zetten.
- 2 **Docentrol:** De veranderende rol van de flex-docent vraagt om een geactualiseerd beroepsprofiel en daarop aansluitende lerarenopleidingen.
- 3 **Leereenheden:** Leven lang ontwikkelen (hierna: LLO) vraagt om de mogelijkheid om kleine en uitwisselbare leereenheden te volgen voor werkenden, met de mogelijkheid tot stapeling naar een diploma.

1. Opbouw flex-expertise: taskforce door en voor HO-sector

Het lijkt haast alsof flexibilisering in de strategische agenda meer als een doel gezien wordt dan als middel. Welke effecten worden er de komende jaren met flexibilisering beoogd? Dat type denken zien we weinig terug in de strategische agenda. Succesvolle flexibilisering is niet mogelijk zonder onderzoek naar: doelen, succesvolle aanpakken en effecten. CINOP pleit, gezien de grote impact en het aanzienlijke afbreukrisico van flexibilisering, voor de opbouw van sectorbrede 'flex-expertise'.

Meer en anders dan nu. Natuurlijk wordt er nu ook geleerd. Denk aan de Versnellingsagenda (SURF, VH, VSNU) die zich sterk richt op ICT en flexibiliseren. Of de VH, die net besloten heeft een platform LLO te starten. En tot slot een landelijk overleg tussen 21 deelnemende hogescholen, georganiseerd door OCW, de NVAO en Inspectie. Stuk voor stuk goede initiatieven. Maar doordat de regie steeds bij een andere partij ligt is er te weinig samenhang. Dat leidt tot: overlap, witte vlekken, verwarring bij betrokken instellingen en risico van concurrentie. Daarom pleiten we voor een overkoepelende **Taskforce Flexibilisering HO** waarin deze flexpertise kan worden

opgebouwd en gedeeld. Deze voert regie over de initiatieven van kennisopbouw en rapporteert naar de betrokken onderwijsinstellingen, de VH, VSNU en het ministerie van OCW.

Kernthema's voor die sectorbrede expertiseopbouw zijn in elk geval:

- **Wat verstaan we onder flexibilisering? Ontwikkel en ontsluit instrumenten die bijdragen aan een gemeenschappelijke taal en ambitie.**

Binnen het experiment Leeruitkomsten zijn meerdere instrumenten ontwikkeld: de FlexScan door de HAN en CINOP, de KUO FlexScan voor het kunstonderwijs, een flex-vragenlijst door Windesheim, een Flex quality assurance instrument door de Hanze Hogeschool en een flex toolkit door de VH. Hogescholen hebben deze instrumenten grootschalig ingezet om te bepalen welke ambitie en vorm van flexibilisering bij hen past. Deze instrumenten zijn gericht op deeltijdopleidingen. Gezien de koers van OCW is het van grote waarde als dit soort instrumenten wordt doorontwikkeld en voor ieder beschikbaar komen, zodat ze voor flexibilisering in alle onderwijstypen bruikbaar zijn. Bijvoorbeeld in het voltijdsonderwijs.

- **Wat werkt? Ontwikkel een beleidstheorie rondom het invoeren van flexibel onderwijs.**

Nu flexibilisering steeds grootschaliger toegepast gaat worden - ook in het voltijdsonderwijs - is het van belang dat er kennis ontwikkeld wordt over welk type flexibilisering bijdraagt aan welk type doelen en resultaten. Deze theorie is nodig voor verdere beleidsontwikkeling (door het ministerie, door hogescholen) én levert essentiële kennis op voor de lerarenopleidingen.

- **Wat zijn modellen en praktijkvoorbeelden voor flexibel onderwijs? Ontwikkel een groeiende set aan 'flexpraktijken'.**

In 2019 heeft CINOP in samenwerking met zes instellingen voor beroepsonderwijs (zowel mbo als hbo) flexpraktijken in beeld gebracht. Deze Flexpraktijken zijn samengevat in [een bundel](#). De vraag naar deze voorbeelden is bijzonder groot. Het jaarlijks vergroten van het aantal systematisch beschreven flexpraktijken, samen met betrokken instellingen, geeft een krachtige impuls aan *evidence based* flexibiliseren. Daarnaast geven deze praktijken een beeld bij keuzes die ze kunnen maken.

- **Hoe ontwerp je flexibel onderwijs? Ontwikkel een ontwerpaanpak voor flexibel onderwijs**

Flexibel onderwijs geeft studenten een zekere mate van regie. Deze 'paradigmashift' ontstaat niet door het huidige onderwijs op enkele punten bij te stellen. Experimenten leren dat het nodig is om een volledig nieuw ontwerp te maken voor flexibele leerroutes. Deze ontwerp-kennis is niet publiek beschikbaar en wordt nu versnipperd opgebouwd door elke hogeschool afzonderlijk. Het is essentieel dat expertise over herontwerp van flexibel leren centraal wordt gebundeld en kan worden gevoed en benut door alle hogescholen.

- **Hoe kunnen onderwijs en bedrijfsleven succesvol samenwerken? Doe onderzoek naar succesvolle samenwerking.**

In de agenda is veel aandacht voor het versterken van de ICT-component in het flexibele leren. Werkplekleren krijgt echter erg weinig aandacht, terwijl de werkplek de meest krachtige, motiverende én flexibele leeromgeving vormt. Hoger beroepsonderwijs dat houdbaar is voor de toekomst vraagt impulsen om de samenwerking met arbeidsorganisaties te versterken. Voor het hbo is deze samenwerking relatief nieuw. Hierbij kan geleerd worden van de al veel langere ervaring in het mbo maar zeker ook van pioniers binnen het hbo. Eerder is hier ook onderzoek naar gedaan en zijn duurzame vormen van samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven vastgesteld. Zie bijvoorbeeld de [onderzoekspublicatie](#) 'Co-makership. Duurzame vormen van samenwerking onderwijs – bedrijfsleven' (Smulders, Hoeve & Van der Meer, 2012).

Actualisering van dit type onderzoek naar *evidence based* succesvolle samenwerkingsmodellen gaat sterk bijdragen aan de aansluiting tussen deze twee werelden.

Samengevat: CINOP bepleit het opzetten van een meerjarig landelijke programma van expertiseopbouw rond flexibiliseren, onder regie van een Taskforce Flexibiliseren HO, aan de hand van bovengenoemde expertise-thema's.

2. Actualiseer het beroepsprofiel van de (flex)docent

Binnen de flexibiliseringsambitie schittert één punt door afwezigheid: de docent. In hoofdstuk 5 (12 pagina's aan tekst aangaande flexibilisering) wordt de docent niet genoemd. En dat terwijl flexibilisering alleen een succes kan worden mét en dóór de docent. Zij hebben een sleutelrol in het realiseren van flexibilisering van het onderwijs. Duidelijk is dat hun rol gaat veranderen. In plaats van dat zij werken vanuit een standaard curriculum, wordt van hen een meer coachende rol verwacht waarin de regie bij de student komt te liggen. Dit vraagt professionalisering en voorbereiding van docenten op de nieuwe rolinvulling. In de agenda ontbreken maatregelen op dit vlak terwijl er een gecoördineerde, sectorbrede inspanning nodig is.

We bepleiten daarom:

- **Ontwikkel een nieuw beroepsprofiel op de ontwikkelende 'flexdocent'-functie.**
Naast de rol van vakdocent gaan in flexibel onderwijs nieuwe docentrollen ontstaan. Verschillende bestuurders van hogescholen schetsten eerder al het toekomstbeeld in de vorm van vier rollen: vakspecialist, co-creator, coach en organisator. Zie ook dit artikel wat hierover in *Scienceguide* verscheen. De ontwikkeling van het nieuwe bevoegdhedenstelsel voor leraren vormt een krachtig aangrijpingspunt om de nieuwe docentrollen te verankeren. Het hierop gerichte rapport 'Ruim baan voor de leraar' van de Onderwijsraad (2018) heeft als ondertitel: 'een nieuw perspectief op het leraarschap'. Het nieuwe perspectief dat ontstaat door de keuze voor flexibilisering van het onderwijs is hierin nog niet meegenomen. We bepleiten dat in het nieuwe bevoegdhedenstelsel specialisatie in deze rollen wordt opgenomen.
- **Richt lerarenopleidingen in op de nieuwe rollen die nodig zijn bij flexibel onderwijs.**
Om verbreding van vakdocent naar 'flex-docent' mogelijk te maken is professionalisering van belang. Voltijdsdocenten, en ook steeds meer hybride docenten, hebben professionalisering nodig op één of meer van de docentrollen uit het nieuwe beroepsbeeld. Dit vraagt dat in de lerarenopleidingen aandacht moet worden besteed aan het geven van flexibel onderwijs. Docenten vragen zich af: Welke rollen van een flex-docent (vakdocent, co-creator, coach, organisator) passen bij mij? Hoe kan ik me hierin professionaliseren? Als de docenten van morgen hier niet op worden voorbereid, dragen we niet bij aan toekomstbestendig hoger onderwijs.

Samengevat: CINOP bepleit actualisering van de curricula van lerarenopleidingen met aandacht voor de (vier) docentrollen van een flex-docent. De basis hiervoor is een nieuw te ontwikkelen beroepsprofiel voor leraren. Dit vraagt om inbedding van deze rollen in de vorm van specialisaties in het nieuwe bevoegdhedenstelsel.

3. Voer inwisselbare leereenheden in voor volwassenen

In de Strategische agenda wordt beschreven (blz. 58) dat de structuur, de samenhang in de opleiding en de diplomagerichtheid van de opleiding niet worden losgelaten. Dat verbaast ons vanuit het perspectief van **werkenden** die zich verder willen (bij)scholen. Zeker nu de minister de

maatschappelijke opdracht van het hoger onderwijs verbreedt naar het leren van werkenden (LLO), is flexibel post-initieel onderwijs van steeds groter belang. Dit vraagt om flexibel onderwijs in kleinere en stapelbare eenheden, waarvan afronding leidt tot certificaten die via stapeling kunnen leiden tot een diploma. Werkgevers vragen hier nadrukkelijk om. Die keuze zien we de minister nog niet maken.

Van belang is dat er leereenheden worden ontwikkeld die door de onderwijsinstellingen onderling worden erkend, zodat studenten kunnen kiezen wat ze willen leren en waar. Pas dan kunnen werkenden zich blijven professionaliseren én kwalificeren passend bij hun behoefte. En er zijn al veel aansprekende ontwikkelingen op dit vlak. Denk aan:

- Mbo: mbo-certificaten (<https://certificaat-mijn.s-bb.nl/>) om de eenheden meer te standaardiseren en een platform of register in te richten om de eenheden onder te brengen.
- Hbo: minorenbank, die studenten de mogelijkheid geeft een minor te volgen bij een andere hbo instelling (www.kiesopmaat.nl)
- Wo: de oprichting van de 'European University', waar de Universiteit van Maastricht bij betrokken is (zie <https://www.maastrichtuniversity.nl/nl/um-de-wereld/een-%C3%A9cht-europese-universiteit>).

Invoering van uitwisselbare eenheden biedt de mogelijkheid aan volwassen leerders om zelf hun leerroute in te vullen, met de mogelijkheid om dit te stapelen tot een diploma. In lijn met deze ontwikkeling bepleiten we:

- **Maak beleid en wetgeving gericht op inwisselbare leereenheden**
Volwassenen worden nog teveel bediend vanuit een onderwijsvoorziening die bedacht is voor jongeren die een initiële opleiding volgen. Dat wringt met het streven naar LLO. Maak aparte regelgeving voor volwassenen met daarin afspraken over de vorm en omvang van eenheden gekoppeld aan bekostiging en certificering.

Samengevat: CINOP bepleit wetgeving die de ontwikkeling mogelijk maakt van landelijk herkenbare en uitwisselbare eenheden, als basis voor flexibel leren voor volwassenen. Breng de eenheden onder in een register of platform en maak afspraken over bekostiging en certificering.

Voor vragen of reacties staan we zeer open. Benader in dat geval:

- Huub Dekkers, algemeen directeur, hdekkers@cinop.nl
- Eline van der Net, lid directie portefeuille flexibilisering, enet@cinop.nl

Auteurs

Hans Dekker, senior manager advies, hdekker@cinop.nl

Tijs Pijls, senior manager advies, tpijls@cinop.nl

Joyce van der Wegen, adviseur, jwegen@cinop.nl

Over CINOP

CINOP is strategisch partner van organisaties die voor de uitdaging staan om mensen te laten ontwikkelen, een leven lang. We realiseren oplossingen voor complexe vraagstukken in onderwijs en arbeidsmarkt. We verbeteren leerprocessen zodat iedereen zich kan ontwikkelen, nu en straks. Dat doen we samen met onze partners in onderwijs, overheid en bedrijfsleven. CINOP heeft twee expertisecentra in huis:

- Expertisecentrum beroepsonderwijs (ECBO) ontwikkelt, verzamelt en verspreidt kennis over en voor het beroepsonderwijs.
- Expertisecentrum inclusief onderwijs (ECIO) ontwikkelt en implementeert, samen met diverse partners, innovatieve en praktische oplossingen voor inclusief onderwijs: onderwijs waaraan zoveel mogelijk studenten kunnen deelnemen.

CINOP is ook internationaal actief en werkt samen met overheden, instituten en opleiders aan kwalitatief hoogwaardig beroepsonderwijs. Ook zet CINOP zich in voor het bevorderen van Europese leermogelijkheden, kennisdeling en internationale mobiliteit voor jongeren en volwassenen in het beroepsonderwijs.

Meer weten? www.cinop.nl

