



# Bouwstenen voor een toekomstperspectief op het mbo in 2030

30 april 2021

Wim van Amersfoort  
Tsjerk Bottema  
Cees Brouwer  
Andrea Klaijsen  
Marc van der Meer  
John Schobben

## Inhoud

---

Introductie.....	3
Open aanpak.....	3
Thematische verkenningen .....	4
Bouwstenen als manier van denken.....	4
Eerste opbrengsten en bevindingen uit de werkgroepen .....	6
1. Gepersonaliseerd leren.....	6
2. Dialogisch valideren .....	10
3. Het regionale ecosysteem.....	13
4. Centrum voor Innovatie en Beroepsonderwijs .....	16
5. Veranderende rol van docenten .....	19
Bouwstenen voor toekomstbestendig beroepsonderwijs .....	23
1. Gepersonaliseerd leren.....	23
2. Dialogisch valideren .....	23
3. Regionaal ecosysteem .....	23
4. Centrum voor Innovatie en Beroepsonderwijs .....	23
5. Veranderende rol van docenten .....	24
Tot slot.....	25
De blik vooruit .....	25

## Introductie

---

Tussen eind 2019 en begin 2021 staken meer dan 300 personen - waaronder studenten, docenten, wetenschappers, bestuurders, directeuren en medewerkers van onderwijsinstellingen, bedrijven, koepelorganisaties, gemeenten, provincies en rijksoverheid - in wisselende samenstelling de koppen bij elkaar rondom één gezamenlijke opgave:

***Hoe zorgen wij voor een toegankelijk, toekomstbestendig en kwalitatief hoogwaardig (middelbaar) beroepsonderwijs in iedere regio in 2030, toegespitst op de persoonlijke leer- en ontwikkelbehoeften van de deelnemende studenten en volwassenen?***

Deze vraag is actueel in de huidige periode van snelle sociaal-culturele, economische en technologische veranderingen, waardoor de maatschappelijke opdracht voor het (middelbaar) beroepsonderwijs verandert. Echter, hoe precies het toekomstige beroepsonderwijs het beste vorm kan krijgen is een zoektocht. Een zoektocht waarbij we oog moeten hebben voor de cruciale en kwetsbare aspecten van het onderwijs en waarin zich ook nieuwe kansen en mogelijkheden aandienen. Alle belanghebbende partijen hebben daarover zo hun eigen ideeën, wensen en ambities. Reden voor het Ministerie van OCW om een open aanpak te initiëren met belanghebbenden buiten en binnen het mbo om de vormgeving van het toekomstige beroepsonderwijs te verkennen.

### Open aanpak

De eerste stap was het uitnodigen van zoveel mogelijk deelnemers van alle betrokken partijen, die vanuit de beschreven maatschappelijke opgave toekomst- en actiegericht denken. Deze diversiteit aan participanten vormt zoveel als mogelijk een afspiegeling van het ecosysteem rondom de gezamenlijke opgave. In een co-creatie proces, denkend vanuit het geheel en met inbreng van en respect voor de bestaande verschillen van inzicht, verkennen zij gezamenlijk de mogelijke toekomstige oplossing(en) voor de maatschappelijke opgave. De oplossing(en) waar een gedeeld beeld over bestaat (de common ground) vormt de basis voor vervolgstappen.

In een co-creatie proces zijn alle betrokkenen mede-eigenaar en medeverantwoordelijk voor het proces, de inhoud en de procedure, zij geven samen vorm aan de open aanpak.

De werkwijze in de open aanpak zorgt ervoor dat iedereen inzicht krijgt in de complexiteit van de opgave en tegelijkertijd een beeld krijgt van de kansen en mogelijkheden die er zijn. De deelnemers leren van elkaar en doen nieuwe inspiratie op. Bestaande ideeën vestigen zich en kunnen aan de praktijk worden getoetst. Ook ontstaan nieuwe inzichten in de samenhang tussen oplossingsmogelijkheden en de kansen en dilemma's die daaruit voortkomen. Door denken en doen te combineren ontstaat samenhang in wat mogelijk en wat nodig is. De metafoor van de 'zwerm' wordt gebruikt voor deze beweging, die stap voor stap is gegroeid.

Daarbij is een organisatorische werkverdeling aangebracht tussen een kerngroep en verschillende werkgroepen binnen de open aanpak. In de kerngroep komen mbo-scholen, bedrijfsleven, regionale overheden en OCW bij elkaar. De kerngroep richt zich op de ontwikkeling van een breed gedragen toekomstperspectief door het organiseren, op gang houden en verbreden van de beweging als geheel en door het verwerken, communiceren en agenderen van tussentijdse opbrengsten. De trekkers van vijf werkgroepen organiseren thematisch het inhoudelijke proces. Zij faciliteren de bespreking gericht op een inhoudelijke verdieping van verschillende perspectieven op de toekomst, ordenen de analyse en benoemen de dilemma's en randvoorwaarden bij de realisatie ervan.

## Thematische verkenningen

In de eerste fase van het proces lag de focus op twee vraagstukken: dalende studentenaantallen door de demografische krimp en de flexibilisering van het onderwijs. Met zo'n 150 deelnemers zijn in december 2019 deze twee vraagstukken verkend, waarbij er grote overlap bestond in de visies op de opgave voor het beroepsonderwijs in 2030. Dit heeft geresulteerd in de 'Visie in wording'. Op basis van deze visie in wording zijn vijf belangrijke thema's geselecteerd, waarna vijf kartrekkers zijn uitgenodigd om deze thema's met een groep participanten uit te werken. Per werkgroep zijn de thema's met een kritische blik verbreed, verdiept en verrijkt en van inspirerende voorbeelden voorzien. In totaal zijn vijf thema's onderscheiden:

1. Gepersonaliseerd leren
2. Dialogisch valideren
3. Het regionale ecosysteem
4. Centrum voor Innovatie en Beroepsonderwijs
5. Veranderende rol van docenten

Aanvankelijk waren fysieke bijeenkomsten mogelijk, later werd vooral online gewerkt met gebruik van instrumenten die het co-creatieproces faciliteren. De resultaten hiervan zijn in januari 2021 in een gezamenlijk tweede (online) werkatelier met zo'n 200 deelnemers besproken. Zij hebben zich ook aan de hand van concrete vragen gebogen over vragen gericht op de snijvlakken van de thema's.

We kunnen nu vaststellen dat een grote, divers samengestelde groep actief heeft geparticipeerd en ervaring heeft opgedaan met de open aanpak. Daarbij is een breed palet aan perspectieven ingebracht en veel denkwerk verricht. Er is enerzijds sprake van een grote overlap in visies en een grote veranderbehoefte die geconcretiseerd zijn in handvatten voor vervolgstappen. Anderzijds moet de samenwerking binnen het ecosysteem om tot innovatieve oplossingen te komen nog verder vorm krijgen. De mogelijkheden zijn er om ook buiten bestaande kaders, nieuwe oplossingsrichtingen uit te proberen om daarvan te leren.

## Bouwstenen als manier van denken

Goedwerkende en succesvolle ideeën komen niet toevallig tot stand. Om te komen tot een concrete, goed functionerende en geslaagde invulling van toegankelijk, toekomstbestendig en kwalitatief hoogwaardig beroepsonderwijs in elke regio in 2030, moeten veel dingen tegelijk goed gaan. Gebruikte onderdelen moeten een samenhang vertonen, goed op elkaar zijn afgestemd, de onderlinge verhoudingen moeten kloppen en de keuze van de onderdelen moet doordacht zijn.

In onze wereld, ook die in 2030, nemen we (te) vaak alleen de buitenkant van alle dingen waar. Deze blik heeft een beperktheid, er bestaat immers ook een binnenkant, veelal veel ingewikkelder dan de buitenkant. Om 'door de buitenkant der dingen' heen te kijken, gebruiken we in mbo2030 een manier van denken in bouwstenen, maar dan in figuurlijke zin. Een bouwsteen - in deze context - is een onderdeel dat gebruikt kan worden om een groter geheel te bouwen.

Een bouwsteen bestaat uit één of meer onderliggende onderdelen, componenten genoemd. Daarbij denken we niet aan legostenen of ministek, maar aan grotere samenhangende onderdelen. Een voorbeeld dat past bij dit denken is te vinden in het CANVAS-model, waarbij bijvoorbeeld de "bouwsteen doelgroep" kan bestaan uit jongeren of ouderen (initieel studerende of LLO-ers<sup>1</sup>), of inwoners van een wijk, een buurt of regionaal ecosysteem. Elke component heeft kenmerkende eigenschappen, die een bijdrage levert aan het geheel. Door losse componenten en daarmee

---

<sup>1</sup> LLO is de afkorting voor Leven Lang Ontwikkelen.

bouwstenen te verbinden ontstaat er iets nieuws met andere, grotere eigenschappen dan de losse bouwstenen apart hadden.

Het interessante van de co-creatie aanpak is dat er meerdere mogelijkheden zijn om bouwstenen tot een wenselijk en werkend geheel te maken. Door (componenten van) bouwstenen te gebruiken kan blijken dat andere onderdelen benodigd zijn of bestaande onderdelen verfijnd en aangepast moeten worden. Hier past de vergelijking met het Linux systeem, waarbij software eenvoudig is te gebruiken, de gebruiker niet afhankelijk is van een enkele leverancier, iedereen mag het gebruiken, verbeteren en aanvullen. De software wordt ontwikkeld en onderhouden door een community.

Het denken in bouwstenen en componenten helpt om de ideeën over het toekomstige beroepsonderwijs op een transparante en overzichtelijke manier in beeld te brengen en heeft de mogelijkheid om snel nieuwe opties te creëren. De aangedragen bouwstenen en componenten in MBOin2030 zijn onmisbaar in dit toekomstbeeld. Of zij uitputtend zijn is niet met zekerheid te zeggen, vandaar dat in deze open aanpak ruimte is om onderscheidende bouwstenen en componenten toe te voegen aan de bestaande.

In deze publicatie zijn de tussentijdse opbrengsten uit de werkgroepen van MBOin2030 samengevat. Deze opbrengsten omvatten belangrijke bouwstenen en componenten voor het verder verkennen en vormgeven van de toekomst.

## Eerste opbrengsten en bevindingen uit de werkgroepen

In dit hoofdstuk vatten we samen hoe de werkgroepen te werk zijn gegaan, vanuit welke uitgangspunten en beelden, en tot welke eerste opbrengsten en bevindingen dat geleid heeft. Achtereenvolgens komen aan bod:

1. Gepersonaliseerd leren
2. Dialogisch valideren
3. Het regionale ecosysteem
4. Centrum voor Innovatie en Beroepsonderwijs
5. Veranderende rol van docenten

### 1. Gepersonaliseerd leren



Figuur 1 – praatplaat Gepersonaliseerd Leren t.b.v. werkatelier 21 januari 2021

### Startpositie werkgroep

Vanuit het eerste werkatelier binnen MBOin2030 is een visie in wording geformuleerd. Daarin is onder meer geschetst dat in 2030 een volledig gepersonaliseerde leerweg binnen het beroepsonderwijs, afgestemd op de talenten, drijfveren, tempo en niveau voor eenieder mogelijk zou moeten zijn. Niet alleen in het mbo, maar als leer- en ontwikkelpaden die vmbo, mbo en hoger onderwijs met elkaar verbinden. Met daarbinnen ondersteuning in het nemen van regie over je eigen leren en ontwikkelen. Met andere woorden: gepersonaliseerd leren en flexibilisering van onderwijs als een facet van het toekomstperspectief voor het mbo. Gepersonaliseerd leren en flexibilisering van het beroepsonderwijs kent echter vele beelden, opvattingen en redenen.

In de werkgroep Gepersonaliseerd Leren (GPL) is gewerkt vanuit de volgende inhoudelijke uitgangspunten:

- i. Het beroepsonderwijs is er voor een brede doelgroep. Het betreft zowel jongeren in een initiële opleiding als werknemers of werkzoekenden in een bij- of omscholingstraject;
- ii. Aansluiten bij de persoonlijke leer- en ontwikkelbehoefte van ieder individu en de daarop aangepaste flexibilisering van onderwijs zijn kernopgaven in het realiseren van arbeidsmarktrelevant beroepsonderwijs in 2030;
- iii. Voor het aansluiten op persoonlijke leer- en ontwikkelbehoefte wordt ook wel het begrip gepersonaliseerd leren geïntroduceerd;
- iv. Het begrip ‘gepersonaliseerd leren’ behelst meer dan flexibel onderwijs op maat. Het gaat ook om individuen toerusten om meer regie in hun eigen (doorlopende) leerproces te nemen en zelf hun leertraject mede vorm te geven;
- v. Die persoonlijke leertrajecten dienen niet alleen gericht te zijn op beroepsgerichte kennis en vaardigheden, maar ook op persoonlijke en sociale vaardigheden. Kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming blijft van belang;
- vi. GPL is geen synoniem voor individueel leren en gaat niet alleen om versnellen of vertragen in tijd, maar ook in termen van verdiepen of verbreden op inhoud.

## Werkwijze

De werkgroep, bestaande uit zo’n 35 meedenkers uit het hele land, werkzaam in of bij het mbo, hbo, de SBB, ministeries, adviesorganisaties en het bedrijfsleven, heeft zich in de periode september-november 2020 in verschillende onlinebijeenkomsten gebogen over de vraag wat de potentie en praktijk van GPL anno 2030 kan zijn.

Na een eerste plenaire verkenning met de deelnemers zijn bottom-up drie kernthema’s geformuleerd:

1. GPL: definitie en onderzoek
2. GPL en het curriculum
3. Doelgroepgerichte benadering

Rondom de eerste twee kernthema’s hebben zich vervolgens subgroepen geformeerd die actief online samengewerkt hebben aan de uitwisseling van ideeën, instrumenten, behoeften en vraagstukken. Het derde thema was een additionele bril waarmee de werkgroep naar de uitkomsten gekeken heeft.

De werkgroep is in drie onlinebijeenkomsten plenair samengekomen, waarbij steeds plenair gestart en geëindigd is, en in de tussenliggende tijd gekozen is voor break out-sessies waarin de subgroepen verder van gedachten konden wisselen dan wel elkaar van feedback konden voorzien. Tussentijds zijn de subgroepen samengekomen om inhoudelijk verder te werken aan de verkenning van het toekomstperspectief. Ook heeft de werkgroep literatuur verzameld en hebben werkgroepleden met andere experts gesproken, om een nog breder beeld van de mogelijkheden en onmogelijkheden van gepersonaliseerd leren te creëren.

## Eerste opbrengsten en bevindingen

Op basis van de verkenning en uitwisseling in de werkgroep komt het beeld naar voren dat GPL in de (mbo-)praktijk al in verschillende gradaties voorkomt. Onderzoek naar GPL geeft inzicht in het waarom, hoe en wat van GPL en laat ook nog vragen onbeantwoord. Ook vragen met betrekking tot keuzes in- en mogelijkheden voor GPL anno 2030. Om meer antwoorden op die vragen te krijgen, dient onderzoek en innovatie van GPL in het mbo vanuit een ontwikkelperspectief gezien te worden. Niet het nú op de toekomst willen projecteren, maar vanuit een visie op en een gedurfd beeld van de toekomst over hoe mensen in 2030 leven, werken, recreëren en leren perspectieven schetsen, gericht

op wat dat perspectief betekent voor het beroepsonderwijs. Werken met ontwikkelscenario's en contouren, gevoed door *evidence informed* inzichten, is een van de pleidooien vanuit de werkgroep. Gebruikmaken van onderzoeksinstrumenten om GPL (door) te ontwikkelen is een tweede pleidooi. Een derde pleidooi rondom onderzoek is om inzichten uit onderzoeken rondom GPL breder en beter te delen. Kennisdeling en kennisbenutting helpen om innovaties vorm te geven.

### *GPL in de huidige praktijk*

GPL in het curriculum is een vraagstuk dat al op veel vlakken speelt en ontwikkeld wordt. Het gaat hier niet alleen om pedagogisch-didactische vraagstukken rondom bijvoorbeeld de begeleiding van studenten en de vaardigheden die nodig zijn om te leren en te begeleiden in gepersonaliseerd leren, maar ook om onderwijsorganisatorische vraagstukken, die spelen binnen de context van een opleiding en over de grenzen van opleidingen heen. De grenzen aan of uitdagingen in GPL, vooral in situaties van in- of doorstroom, zitten niet zozeer in de inhoudelijke kaders maar in belemmeringen of benodigde aanpassingen in systemen en organisaties.

Onderwijslogistiek geldt anno 2020/2021 als belangrijk knelpunt voor GPL. In de praktijk kan al veel, zo blijkt uit de ervaringen van de werkgroep, maar systemen lijken stroperig, of werken niet altijd soepel mee. Denk bijvoorbeeld aan de bovengenoemde onderwijslogistiek. Soms is er ook sprake van onbekendheid met wat wel al mogelijk is, wat belemmerend werkt in het verder vormgeven van GPL.

### *Een toekomstschets van GPL*

Daadwerkelijk GPL mogelijk maken vraagt om flexibilisering van onderwijs, zowel wat onderwijsorganisatie als onderwijsinhoud betreft. Kenmerkend voor gepersonaliseerd leren is de aandacht voor toenemende (gedeelde) regie van de lerende over het eigen leerproces. Dat betekent dat zelfregie voorwaarde en doel van gepersonaliseerd leren is. Dat vraagt om passende begeleiding om zelfregie bij de lerende (verder) te ontwikkelen. Studenten én docenten zullen over vaardigheden en faciliteiten moeten beschikken om gepersonaliseerd leren te realiseren. Docenten zullen hiertoe andere meer coachende of begeleidende rollen vullen. De leermiddelen zullen adaptief moeten zijn. Ook *learning analytics*, validatie tot en met civiel effect, in samenwerking met en herkend door het bedrijfsleven zijn belangrijke elementen om verder te ontwikkelen.

Het blijven volgen en zichtbaar maken van het persoonlijke leertraject vraagt onder meer om levenslange persoonlijke portfolio's, om ontwikkelcoaches die adviseren over het gebruik ervan en over doorgaande ontwikkeling, om de inzet van de levenslange leervouchers en om het valideren van verworven competenties op leerplekken als school, werk, privé, en hobby's. Leren en valideren vindt anno 2030 plaats in het ecosysteem van de mens en niet in geïsoleerde deelrollen van iemand als student op school of iemand als werkende op de werkvloer. Grenzen en rollen vervagen.

Uitgaan van GPL als toekomstoriëntatie betekent ook een verschuiving van de rol en houding van de lerende zelf: van consumeren naar co-creatief leren dat de huidige (systeem)grenzen overstijgt. Het belang van co-creatief leren geldt ook voor de onderwijsinstellingen zelf. Denk aan ontwikkelen en onderzoeken met studenten en docenten vanuit beroepsonderwijs en universiteiten, werknemers uit het bedrijfsleven en andere organisaties.

Bij GPL anno 2030 hoort het denken in 'doorgaande ontwikkeling in leren' in plaats van 'afsluiting van leren'. Dat betekent dat er niet meer alleen gedacht wordt in examinering maar in het aantoonbaar bijhouden van die ontwikkeling. Bijvoorbeeld gedocumenteerd in persoonlijke ontwikkeldossiers, met ijkmomenten onderweg. Formatieve toetsing, passend bij meer regie bij het leertraject van de student en bij het beroep of doel waartoe wordt opgeleid. Technologie is ook hier een belangrijk hulpmiddel.



Samenwerken in opleiden en ontwikkelen is een sleutel tot succesvol GPL. Anno 2030 zien wij voor ons dat het beroepsonderwijs steeds meer de vorm aanneemt van een ecosysteem van betrokkenen uit onderwijs, werkveld en andere organisaties, al dan niet met elkaar verbonden in Centra voor Innovatie en Beroepsonderwijs. Dit vraagt op systeemniveau om verregaande samenwerking, een andere visie op opleiden en ontwikkelvaardigheden om dit samen vorm te geven. Met alle betrokkenen, binnen én buiten het mbo, hierover in gesprek gaan is essentieel.

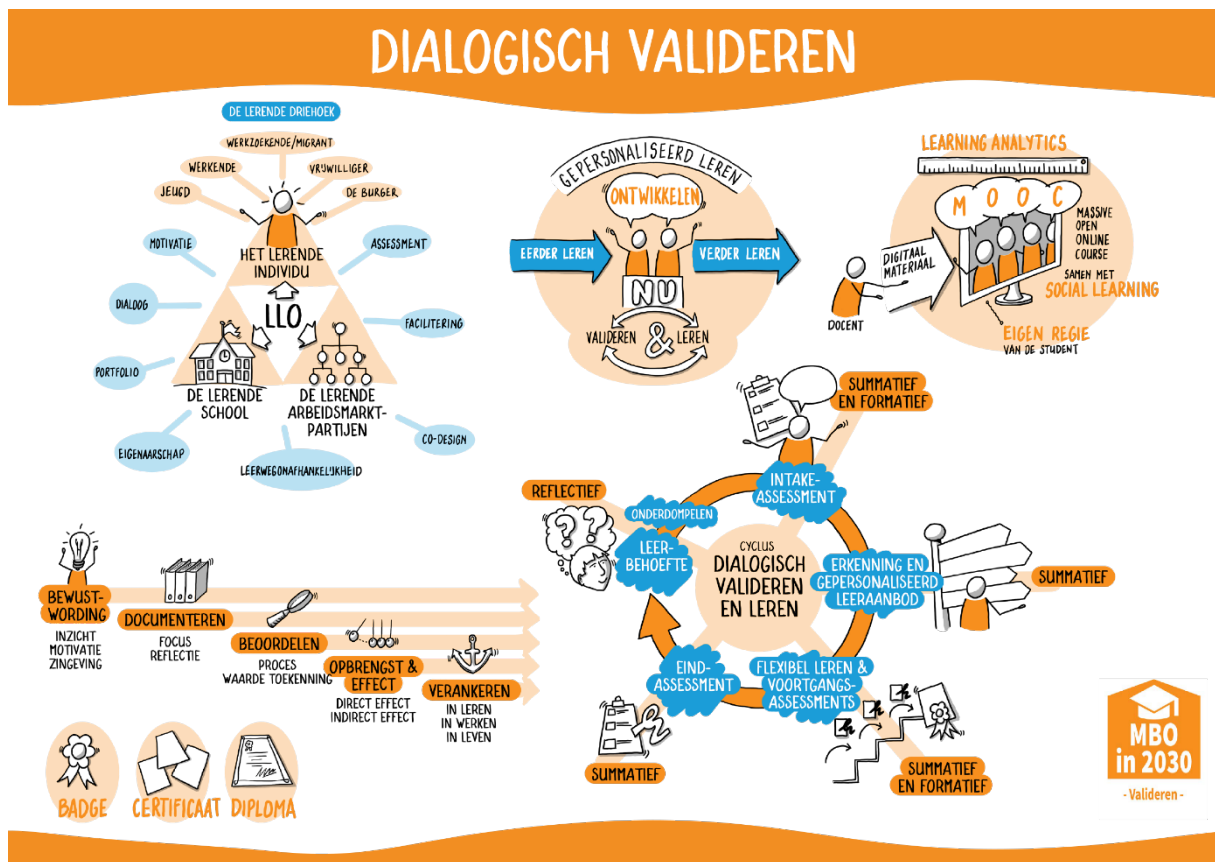
## Conclusie

Op weg gaan naar gepersonaliseerde leertrajecten is een haalbaar en uitdagend streven in de richting van 2030. Het vraagt onder meer om flexibilisering van onderwijs. Bijvoorbeeld door te modulariseren: door onderwijsinhoud op te delen in afzonderlijk te volgen en af te sluiten leereenheden kunnen trajecten op maat samengesteld worden, al dan niet leidend tot een diploma. Dit alleen maakt nog niet dat er sprake is van GPL, daarin is immers de (toenemende) zelfregie van studenten een wezenlijk kenmerk. Het streven naar het versterken van meer (gedeelde) regie bij de student past binnen een bredere maatschappelijke beweging van meer eigen regie voor het individu en een leven lang ontwikkelen. Essentiële ingrediënten om dit mogelijk te maken zijn onder meer:

- De lerende als partner in leren zien;
- De lerende op maat begeleiden en toerusten met vaardigheden die nodig zijn in het kader van een leven lang ontwikkelen;
- Gebruik maken van (technologische) mogelijkheden die er zijn en die gaan komen;
- Nauw afstemmen en samenwerken binnen en buiten het beroepsonderwijs;
- Bestaande systeemgrenzen doorbreken.

Naast ingrediënten en componenten als bovenstaande is het meer delen en beter benutten van (onderzochte) ervaringen een gedeelde behoefte in het hier en nu, en een onmisbare actie richting de toekomst.

## 2. Dialogisch valideren



Figuur 2 - praatplaat Dialogisch Valideren t.b.v. werkatelier 21 januari 2021

### Startpositie werkgroep

In de visie in wording is beschreven dat in 2030 de mogelijkheid bestaat om overal te leren, non-formeel en informeel. Dit heeft consequenties gehad voor de validatie: de waardering van het geleerde. Het is mogelijk leeruitkomsten, zoals certificaten, diploma's en praktijkverklaringen te stapelen tot een diploma en deze aan te vullen met nieuwe certificaten of een volgend diploma. Hiermee is de gewenste ruimte voor individueel maatwerk gecreëerd, evenals de mogelijkheid het systeem snel aan te passen aan veranderende omstandigheden. Het faciliteren van de leervraag en ontwikkelmogelijkheden van studenten staat centraal, waarbij het aanbod is afgestemd op de vraag van de arbeidsmarkt.

De werkgroep Dialogisch Valideren heeft de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- i. Leren is een brede term voor alles wat te maken heeft met het verwerven van kennis en ervaring: onderwijs, scholing, training, informeel leren, werkervaring, etc.
- ii. Leren kan verschillende leerdoelen dienen, van certificering, kwalificering en kennisonderhoud tot upgrade en update van persoonlijk potentieel en opvolging van loopbaanadvisering.
- iii. De lerende staat derhalve centraal en valideren voedt de dialoog over leren.
- iv. Met de 'lerende' bedoelen we overigens iedereen voor wie een leven lang ontwikkelen van belang is, d.w.z. iedere lerende, initieel of post-initieel lerend.

- v. We zoeken naar een systematiek van dialogisch leren en valideren die in 2030 gericht is op het verbinden van iemands eerdere leren (wat weet je al) met verder leren (wat wil/moet je nog leren).
- vi. Er wordt gezocht welke beoogde verbinding en rolverdeling tot stand komt in de dialoog tussen de lerende en de 'partners in leren' (de lerende, onderwijs en arbeidsmarktpartijen).

### Werkwijze: Massive Online Open Course (MOOC)

MOOC staat voor Massive Online Open Course: leerinhoud die voor iedereen vrij toegankelijk is. Een MOOC is complete, op zichzelf staande leerinhoud – in dit geval dialogisch valideren - die speciaal voor internet is ontwikkeld en geen bijzondere eisen stelt aan de vooropleiding van de deelnemers.

In een MOOC hebben 222 deelnemers hun kennis gedeeld over leren, leven lang ontwikkelen, het waarderen van ervaring, kennis en kunde en meegedacht over een nieuw model en/of aanpak van leren en valideren. De deelnemers zagen elkaars inbreng en konden daarop reageren (*social learning*), waardoor zij zelf ook in een leven lang ontwikkelen-modus actief werden (*self-learning*). Het faciliteren van online leren (moderatie) was belangrijk voor het bevorderen van het sociaal- en zelf-leren. De werkgroep-trekker was moderator voor het proces, een inhoudsdeskundige op het gebied van eerder verworven competenties (EVC) en validatie en was moderator voor de inhoud. De deelnemers beschouwden de MOOC als een vorm van flexibel onderwijs in 2030 en *learning analytics* als hulpmiddel om op ontwikkeling, studiesucces én inzetbaarheid te sturen.

### Onderdelen van de MOOC

Bij de MOOC is gebruik gemaakt van een startnotitie dialogisch valideren (mei 2020), werkdocumenten (juni-augustus 2020), video's, blogs, artikelen, presentaties en schema's, die een relatie hebben met leren en valideren. Deze bronnen werden in de MOOC als een 'leerobject' gepresenteerd, elk voorzien van een open vraag, waarop de deelnemers hun reactie konden geven in de vorm van een bevestiging, verbetering, aanvulling of kritiek. In 30 leerobjecten werd ingegaan op het waarom van dialogisch valideren als verbinding tussen leren en valideren, hoe en waar mensen leren en welke (onder)delen daarvan in de maatschappij zijn te benutten en over wat dialogisch valideren precies is en welke stappen van de lerende en andere partijen in een dialogisch proces kunnen worden beschreven.

### Eerste opbrengsten en bevindingen

1. Valideren en leren zijn onderling samenhangende pijlers in het kader van LLO-strategieën. Dialogisch Valideren verbindt valideren en leren;
2. Dialogisch Valideren is gericht op het verbinden van iemands eerdere leren met verder leren (LLO) en niet meer alleen op het beoordelen van eerder leren. De beoogde verbinding komt tot stand in de dialoog tussen de lerende burger en de passende onderwijs- en arbeidsmarktpartners. De lerende staat derhalve centraal, valideren voedt de dialoog over leren;
3. Om de lerende te faciliteren is het belangrijk om het hele speelveld - van de lerende, het onderwijsveld en de arbeidsmarktpartijen - te overzien waarin de lerende opereert. Hier wordt de dialoog gevoerd over zowel het benutten van de beschikbare standaarden of meetlatten om iemands persoonlijke ontwikkeling te stimuleren, als over de wijze waarop de bewijsvoering van het reeds geleerde inzicht geeft in hoe de lerende zich verder kan ontplooiën;
4. Er bestaat een hechte verbinding tussen Dialogisch Valideren en een gepersonaliseerd flexibel leer- en ontwikkeltraject, waarbij versterken van het eigenaarschap van leerprocessen van en voor de lerende zelf versterkt wordt;
5. Kenmerkend voor Dialogisch Valideren is het dialogische karakter in het leren en waarderen van verworven ervaring en kennis. Een aantal kernconcepten typeert Dialogisch Valideren:

motivatie, dialoog, eigenaarschap, portfolio, assessment, facilitering, leerweg onafhankelijkheid en co-design;

6. De benutting van Dialogisch Valideren volgt een cyclisch proces, dat is gericht op het integreren van valideren in een gepersonaliseerd leertraject: bewustwording en leerbehoefte bepalen, portfoliovorming, assessment, gepersonaliseerd leren en afronden van de cyclus. Deze cyclus is direct herhaalbaar;
7. De methodiek, werkwijze en resultaten van Dialogisch Valideren kunnen prima worden onderzocht via casestudy-onderzoek binnen de verschillende contexten van lerende driehoeken (het samenspel van samenwerkende partijen, zoals werkgevers, opleidingsinstituten en lerenden) waarin Dialogisch Valideren in gepersonaliseerde leertrouwen kan worden ontworpen, getest en geëvalueerd. Deze contexten kunnen zich op de arbeidsmarkt in publieke en private settings bevinden, in de wereld van het vrijwilligerswerk, binnen re-integratie trajecten, arbeidsbemiddeling en loopbegeleidingstrajecten en de persoonlijke ontwikkelwerelden van burgers.

## Conclusie

De verbreding en verdieping van het onderwerp valideren leverde een aantal inzichten op voor het jaar 2030. Deze inzichten zijn componenten van het thema Dialogisch Valideren voor de toekomst. In 2030:

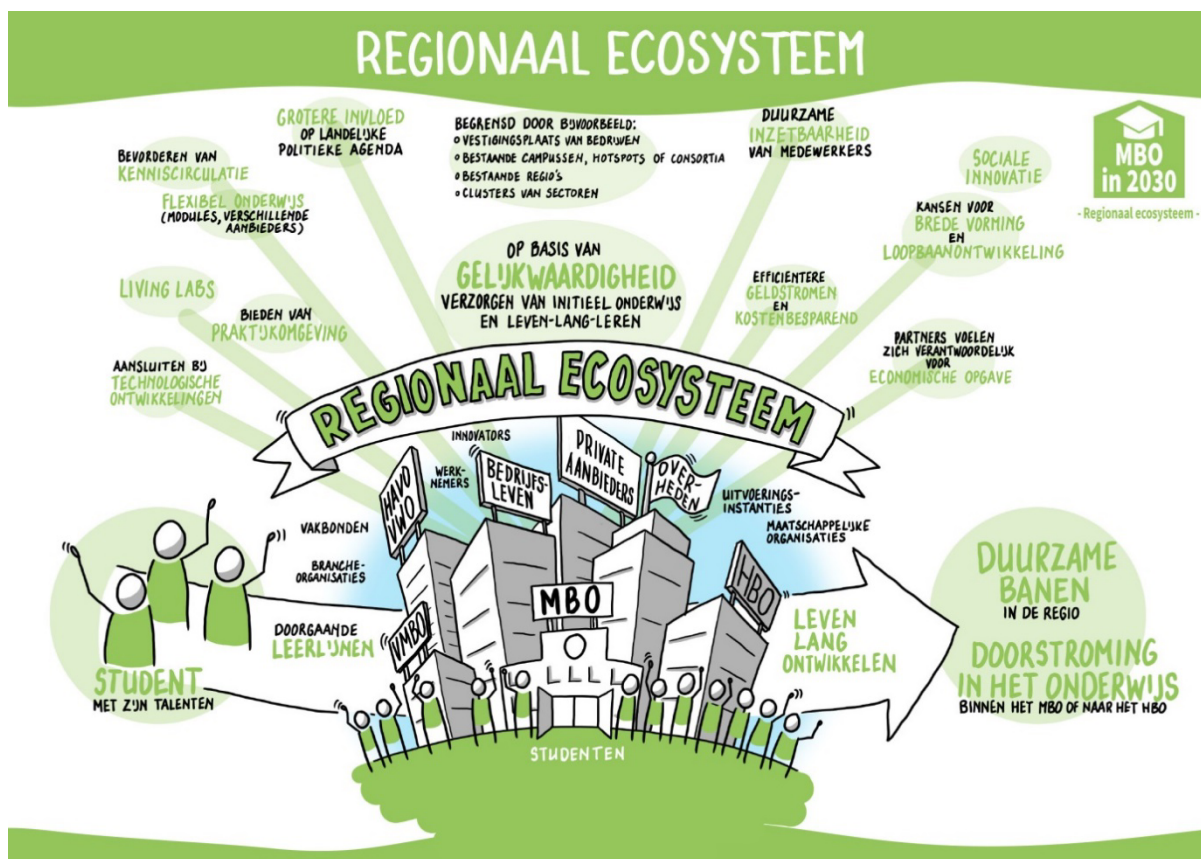
- is Dialogisch Valideren een gewenste werkwijze, waarbij flexibel / gepersonaliseerd leren voor alle doelgroepen toegankelijk en gemeengoed is;
- hebben lerenden regie over hun eigen leerproces;
- kunnen stukjes kennis gewaardeerd worden, er zijn diverse vormen van waardering (van de harde examinering tot de zachtere vormen zoals badges, sociale- en persoonlijke vaardigheden);
- verdwijnt het primaat van geaccrediteerde opleidingsinstituten op waardering;
- bestaan er open, persoonsgebonden registratiesystemen;
- kijken bedrijven naar inzetbaarheid, het diploma wordt daarbij minder dominant;
- worden *learning analytics* breed in het onderwijsproces ingezet;
- is initieel leren de eerste stap in LLO – initieel en post-initieel lerenden kunnen in verschillende leersamenstellingen leren.

Tabel 1 geeft een overzicht van een Leven Lang Ontwikkelen voor verschillende doelgroepen en dito leervragen.

Doelgroepen	Leerdoel	Leerervaringen	Standaard	Opbrengst
Jeugd	Startkwalificatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formeel leren: (deel)kwalificaties, certificaten, behaalde tentamens, badges, etc.</li> <li>- Werkervaring(en), wel/niet i.c.m. functieprofielen, specifieke taken en verantwoordelijkheden</li> <li>- Vrijwilligerswerk,</li> <li>- Burgerschap</li> <li>- Hobby's</li> <li>- ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kwalificatie</li> <li>- Functieprofiel sector</li> <li>- Functieprofiel bedrijf/organisatie</li> <li>- Vrijwilligersstandaard</li> <li>- Non-formeel kwalificatiesysteem</li> <li>- Badgesysteem</li> <li>- ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diploma</li> <li>- Certificaat</li> <li>- Badge</li> <li>- Waardering/Erkenning</li> <li>- Promotie</li> <li>- Een baan</li> <li>- Re-integratie</li> <li>- ...</li> </ul>
	Switchen van opleiding			
	Na drop-out weer starten			
	Loopbaanoriëntatie			
Werkende	Update			
	Upgrade			
	Jobswitch horizontaal of verticaal			
Werkzoekende/migrant	Re-integratie			
	Zelfreflectie			
	Inclusie			
Vrijwilliger	Waardering			
	Naar betaald werk			
	Promotie binnen vrijwilligerswerk			
De burger	Bildung			
	Persoonlijke ontwikkeling			

Tabel 1 - Overzicht van te realiseren input en output in een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) voor verschillende doelgroepen en dito leervragen.

### 3. Het regionale ecosysteem



Figuur 3 - praatplaat Regionaal Ecosysteem t.b.v. werkatelier 21 januari 2021

#### Startpositie werkgroep

Na het eerste werkatelier werd in de visie in wording opgenomen dat het beroepsonderwijs in 2030 nauw samenwerkt met het vmbo en het hoger onderwijs, bedrijven en overheden in *regionale ecosystemen*. Elk ecosysteem is een levend netwerk van scholen, bedrijven, zorg- en kennisinstellingen, overheden en andere partijen. Het mbo heeft hierin een belangrijke rol op het gebied van economische en sociale innovatie. Na het eerste werkatelier MBO in 2030 was de volgende stap om te onderzoeken hoe verschillende soorten ecosystemen eruit (kunnen) zien, hoe het begrip 'regio' gedefinieerd zou moeten worden en welke stakeholders en krachtenvelden een rol spelen bij het opstellen van een gemeenschappelijke agenda. Er is een werkgroep gevormd om specifiek te kijken naar drie aspecten:

1. Regionale agenda, kwaliteitsagenda
2. Missie, doelen voor het mbo
3. Minder concurreren, meer samenwerken

#### Werkwijze

Aan de werkgroep Regionaal Ecosysteem hebben ruim 40 personen deelgenomen die in het dagelijks leven werkzaam zijn in het mbo, bij de rijksoverheid, bij regionale en lokale overheden en bij koepel- en netwerkorganisaties. Het bedrijfsleven was in beperkte mate vertegenwoordigd. De werkgroep heeft zijn werk gedaan in online meetings. Hierbij werd gebruik gemaakt van MS Teams voor het uitwisselen van kennis en informatie. In het najaar van 2020 is de werkgroep drie keer plenair bij elkaar

geweest. Uit deze sessies kwamen drie onderwerpen naar voren die vervolgens in subgroepen zijn uitgediept:

1. Hoe versterkt het regionaal ecosysteem de vitaliteit van de regio?
2. Wie zijn de stakeholders in het regionale ecosysteem en wat zijn hun belangen?
3. Hoe zou de ideale systeemlogica eruit zien en wat is dan de kerntaak van het beroepsonderwijs in 2030?

Bij de eerste twee vragen hebben de subgroepen hun analyse gemaakt aan de hand van de zes omgevingsfactoren uit de DESTEP-methodiek, die samen een beeld geven van de macro-economische omgeving. Dit gaat om demografische, economische, sociaal-culturele, technologische, ecologische en politiek-juridische factoren. De subgroepen hebben hun analyse vastgelegd in een Mindmap. Vervolgens hebben de deelnemers van de subgroepen de uitkomsten geprioriteerd en waar mogelijk gebundeld. In een plenaire slotsessie zijn de uitkomsten getoetst, bij- en aangevuld door de andere leden van de werkgroep. Tenslotte is de aanpak geëvalueerd.

### Erste opbrengsten en bevindingen

Op basis van de opbrengsten resulteren de volgende bouwstenen voor 2030:

- In 2030 brengen de stakeholders in een regio met een gemeenschappelijke agenda tot uitdrukking dat zij zich gezamenlijk verantwoordelijk voelen voor de maatschappelijke en economische vitaliteit van hun regio. Omdat partijen elkaar goed kunnen vinden kan sneller worden ingespeeld op kansen en problemen, wat maakt dat een regio zich sterk kan ontwikkelen en vitaal blijven of worden. De regio heeft in 2030 een grotere invloed op de landelijke politieke agenda;
- De stakeholders in de regio verzorgen op basis van gelijkwaardigheid doorgaande leerlijnen voor initieel onderwijs en een LLO. Bedrijven en instellingen, voortgezet onderwijs, hoger onderwijs, gemeenten, arbeidsmarktpartners e.a. werken intensief samen aan de lerende regio en bevorderen de circulatie van kennis. Zij creëren kansen voor brede vorming en loopbaanontwikkeling;
- Het mbo heeft in 2030 een regionaal aangrijpingspunt en niet langer de huidige nationale insteek. De onderwijsvoorziening sluit aan bij regionale zwaartepunten, die verschillen per regio. De uitdaging is ervoor te zorgen dat er in elke regio een zodanig aanbod is dat zinvol kan worden bijgedragen aan het realiseren van de regionale agenda. Bij dalende aantallen jongeren helpt het als mbo-scholen elkaar niet beconcurreren op het aantal inschrijvingen van studenten;
- Het (beroeps)onderwijs sluit aan bij technologische ontwikkelingen en het ecosysteem zorgt voor een adequate praktijkomgeving, bijvoorbeeld in de vorm van living labs. Flexibel onderwijs wordt gerealiseerd met modules bij verschillende aanbieders. Niet de opleiding staat centraal, maar ontwikkelpaden voor de studenten met hun talenten naar het verwerven van duurzame banen in de regio. Deze ontwikkeling kan ook plaatsvinden in de vorm van doorstroom naar hogere vormen van onderwijs, bijvoorbeeld binnen (verschillende niveaus van) het mbo of naar het hbo;
- Een ecosysteem wordt niet persé gedefinieerd door klassieke geografische parameters. Een belangrijk kenmerk van een ecosysteem is de aanwezigheid van multi-stakeholder partnerschappen. De grenzen van een ecosysteem kunnen op veel verschillende manieren worden bepaald, bijvoorbeeld door de vestigingsplaats van bedrijven, een cluster van specifieke sectoren, bestaande campussen, hotspots of consortia, inzet van technologie (fysiek versus digitaal), of een bestaande indeling in regio's, van micro tot macro, van wijkniveau tot de EU;

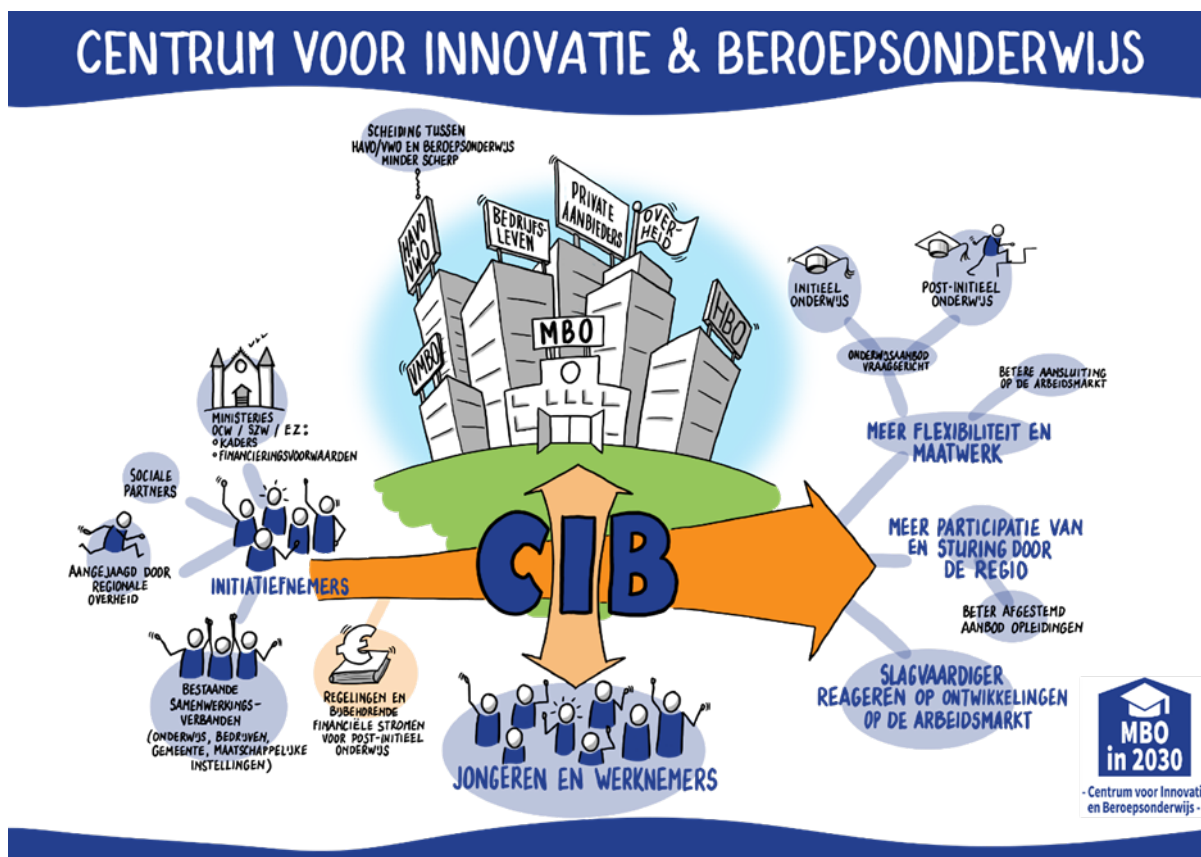


- De rijksoverheid kan het goed functioneren van regionale ecosystemen bevorderen door eenduidiger communicatie en regelgeving vanuit de verschillende ministeries. De regelgeving dient het pluriforme, regionale aangrijpingspunt te stellen boven landelijk uniformiteitsdenken. Om op regionaal niveau als beroepsonderwijs een bijdrage te kunnen leveren aan een sterke sociaal en economische positie van mensen en bedrijven, zijn mechanismen nodig die dat kunnen bevorderen. Deze mechanismen vragen nadere uitwerking.

## Conclusie

De deelnemers aan de werkgroep Regionaal Ecosysteem en het werkatelier MBOin2030 hebben een aantal belangrijke vraagstukken en randvoorwaarden geadresseerd, maar een oplossingsrichting is nog niet tot stand gebracht. Zo is het voorkomen van oneigenlijke concurrentie door rekening te houden met elkaars opdracht en positie als een belangrijk aandachtspunt naar voren gebracht, maar er is nog niet aangegeven wat daarvoor in de praktijk nodig is. Hetzelfde geldt voor het zorgdragen voor een gelijkwaardige verantwoordelijkheid en machtspositie van de partijen binnen het ecosysteem (met name onderwijs en bedrijfsleven) en voor een concretisering van de mechanismen waarmee de rijksoverheid regionale ecosystemen kan ondersteunen en faciliteren. Bij de verdere uitwerking van deze thema's zijn er veel raakvlakken met het thema Centrum voor Innovatie en Beroepsonderwijs (CIB). Er kan veel worden geleerd van bestaande initiatieven als de interdepartementale samenwerking bij de regiodeals.

## 4. Centrum voor Innovatie en Beroepsonderwijs



Figuur 4 - praatplaat Centrum voor Innovatie en Beroepsonderwijs t.b.v. werkatelier 21 januari 2021

### Startpositie werkgroep

Beroepen veranderen snel onder invloed van ontwikkelingen als digitalisering, informatisering en robotisering, de overgang naar een duurzame economie en de energietransitie. Ook de globalisering speelt een belangrijke rol en sinds 2020 is hier de impact van de Corona-pandemie bijgekomen. Het vergt van het beroepsonderwijs een grote inspanning om alle ontwikkelingen in de beroepen bij te houden en mee te nemen in onderwijsprogramma's en examens. De huidige kwalificatiestructuur is hiervoor te rigide en in docententeams zijn vaak te weinig vakdocenten om zelf alle innovaties te volgen, met name bij de vele kleine opleidingen. De afnemende instroom van studenten in initieel onderwijs in regio's met demografische krimp, het groeiende tekort aan vakdocenten en de concurrentie tussen instellingen zetten het innovatief vermogen van het mbo verder onder druk en vormen een belemmering om slagvaardig te reageren op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt.

Na het eerste werkatelier MBOin2030 werd in de visie in wording het perspectief geschetst dat elke regio in 2030 beschikt over een Centrum voor Innovatie en Beroepsonderwijs (afgekort: CIB) met een eigen innovatieagenda. Het CIB wordt dé plek waar het beroepsonderwijs (vmbo, mbo, hbo), bedrijfsleven (startups, mkb, multinationals), sociale partners, gemeenten, jeugdzorg en buurt- en wijkcentra gezamenlijk werken aan de ontwikkelingskansen en bestaanszekerheid van iedereen in de regio. Zij doen dit in publiek-privaat georganiseerde *learning communities*, waar over de grenzen van de eigen organisatie heen wordt samengewerkt.



## Werkwijze

De opdracht van de werkgroep CIB was om een aantal belangrijke keuzes bij de inrichting van CIB's in kaart te brengen:

- Sturing en verantwoording
- Institutionele vormgeving
- Organisatie en vormgeving van het onderwijs (o.a. door inzet digitalisering)
- Publiek-private samenwerking en financiering

De werkgroep heeft een open dialoog gevoerd en ambities, ideeën en oplossingen verkend, met oog voor dilemma's en ruimte voor verschillende opvattingen. De deelnemers van het eerste werkatelier MBOin2030 kregen een uitnodiging om deel te nemen aan de werkgroep en door de landelijke *buzz* die was ontstaan meldde zich ook een aantal nieuwe geïnteresseerden. Dit leidde tot een werkgroep van 34 personen uit verschillende geledingen: beroepsonderwijs, koepelorganisaties, sociale partners, overheid e.a.

In de tweede helft van 2020 heeft de werkgroep vanuit verschillende invalshoeken nagedacht over de mogelijke positionering en inrichting van CIB's. Er werd gebruik gemaakt van MS Teams en Zoom voor online meetings en het delen van informatie. Na een startsessie om kennis te maken, explorerend van gedachte te wisselen en gespreksonderwerpen te inventariseren, werd een online werksessie georganiseerd. Een belangrijk onderdeel hiervan was dat in kleine subgroepen overlegd kon worden in *break-outrooms*. De thema's en vragen voor de subgroepen waren vooraf opgesteld door een programmagroep van vijf deelnemers aan de werkgroep. Na het werkatelier heeft deze groep de conclusies verzameld en in een aantal rondes verder uitgewerkt. De resultaten zijn teruggekoppeld naar de werkgroep en na verwerking van de reacties vormde dit document het startpunt voor het tweede werkatelier MBOin2030 in januari 2021.

## Eerste opbrengsten en bevindingen

Na verwerking van alle opbrengsten resulteren de volgende bouwstenen voor het CIB:

1. In 2030 verzorgt het (middelbaar) beroepsonderwijs naast initieel onderwijs voor jongeren, gericht op het behalen van een startkwalificatie, een sterk toegenomen volume aan post-initieel onderwijs voor volwassenen, in het kader van een leven lang ontwikkelen. De doelgroep van het mbo zal voor een steeds groter deel bestaan uit werknemers, werkzoekenden en werkgevers. Zij vragen van het mbo flexibiliteit en maatwerk in het onderwijsaanbod en de onderwijsuitvoering en ook in het waarderen van kennis en vaardigheden die elders zijn verworven;
2. In 2030 is het CIB hét regionale centrum waar (beroeps)onderwijs, overheid en sociale partners samenwerken. Het CIB is verbinder, makelaar en regisseur: de spin in het web van initieel en post-initieel onderwijs. Ontwikkelvragen van studenten, werknemers, werkzoekenden en werkgevers vinden oplossingen in het CIB. Hun leerbehoefte staat centraal en het onderwijsaanbod is vraaggericht;
3. Het CIB initieert en organiseert de leertrajecten, het onderwijs wordt uitgevoerd door publiek bekostigde mbo-scholen, private instellingen en bedrijfsopleiders. Zij zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van onderwijs en examinering. Scholen delen hun expertise en ontwikkelen onderwijs in co-creatie met bedrijven;
4. Partijen uit het regionale ecosysteem participeren structureel in het CIB. Dit kan gaan om aansturing, uitvoering, toezicht of advisering. Doordat er sprake is van een volwaardige dialoog binnen het CIB wordt het onderwijs stevig verankerd in de regio, zowel wat betreft de aansluiting op de arbeidsmarkt als op het sociaal domein;

5. De CIB's borgen dat in elke regio sprake is van een breed en toegankelijk aanbod aan beroepsopleidingen. Met name bij kleine opleidingen met weinig studenten is geen sprake meer van een ondoelmatig aanbod of van versnippering van beroepsinhoudelijke kennis van docenten over verschillende instellingen;
6. Het CIB kijkt vanuit een beroepenveld of sector welke innovaties nodig zijn in beroepen en betreft het hbo en/of wo bij de uitvoering. Het onderwijs kan hierdoor adequaat anticiperen op de steeds sneller veranderende arbeidsmarkt, met maatwerk gericht op verschillende doelgroepen van lerenden;
7. Het CIB zet zich in voor een minder scherpe scheiding tussen havo en mbo;
8. Alle regelingen en financiële stromen voor post-initieel onderwijs lopen via het CIB. Om de gewenste flexibiliteit te realiseren is het noodzakelijk dat er belemmeringen in de regelgeving worden weggenomen en schotten worden afgebroken, bijvoorbeeld tussen de financiering van publiek en privaat bekostigd onderwijs;
9. De kaders waarbinnen een CIB opereert, worden gesteld door de landelijke overheid. Hierbinnen maakt elke regio haar eigen keuzes en zullen sociale partners en bestaande samenwerkingsverbanden het initiatief nemen. De regionale overheid heeft de rol van aanjager bij de vorming en doorontwikkeling van een CIB.

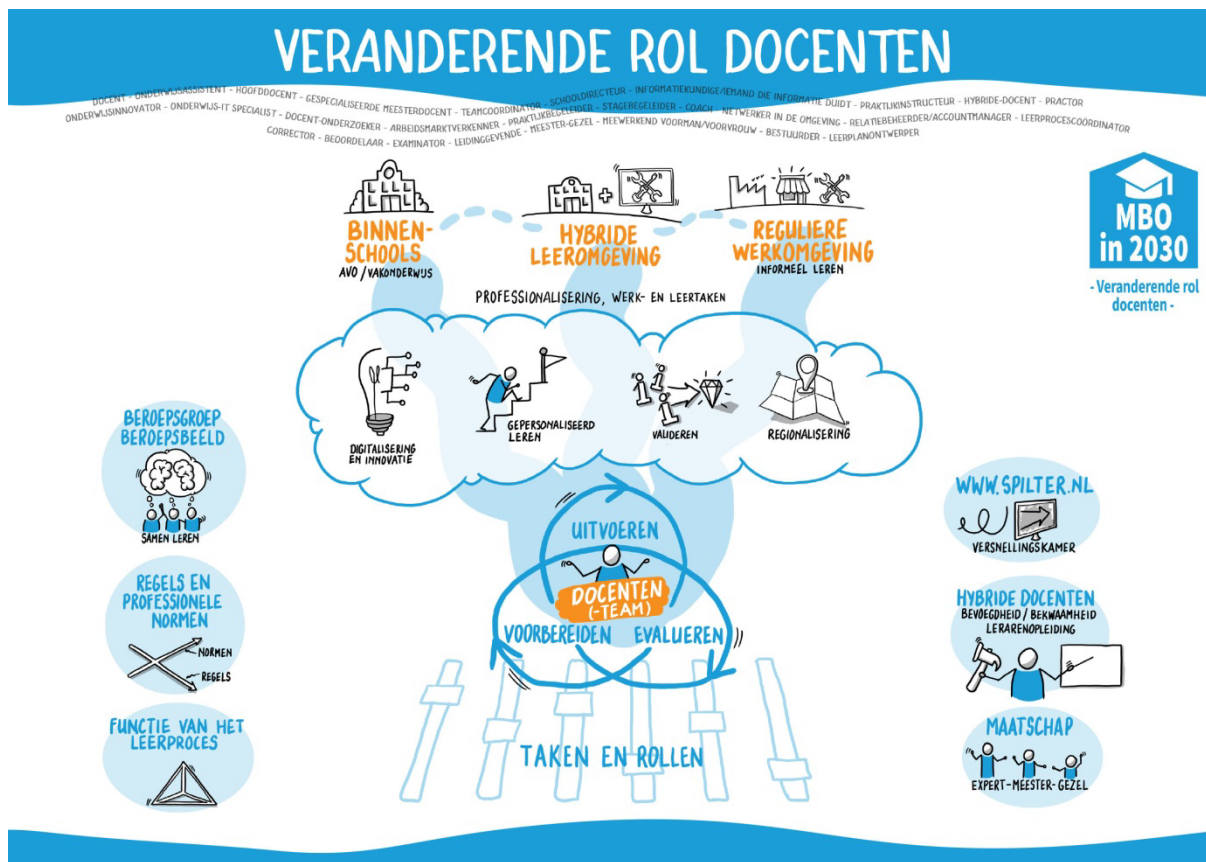
## Conclusie

De deelnemers aan het tweede werkatelier vragen om een verbreding van de aanpak in de volgende fase. In het vervolg moet er naast het publieke mbo een meer prominente rol zijn voor private aanbieders en bedrijfsscholen en ook voor alle partijen in de beroepskolom vmbo-mbo-hbo. Studenten en sociale partners moeten actief bij het traject worden betrokken.

Er wordt ook gevraagd om verdieping door thans bestaande of in 2030 verwachte uitdagingen voor het mbo gezamenlijk nader in kaart te brengen en te onderzoeken welke vorm van het CIB optimaal geschikt zou zijn om deze op te pakken. Daarbij hoort een gedifferentieerde invulling van het begrip 'regio'. Gezien de vele stakeholders van het CIB met hun eigen belangen is het belangrijk om de systeemgrenzen van het CIB te bepalen en de complexiteit beheersbaar te houden. Er wordt gewaarschuwd voor (te snelle) institutionalisering, want een ecosysteem is een levend organisme en een CIB moet kunnen meebewegen. In verschillende regio's bestaan aansprekende voorbeelden van samenwerking in de triple helix en van deze *good practices* kan veel geleerd worden.

Ten slotte moet worden gekeken naar belemmeringen in de huidige wet- en regelgeving voor het realiseren van responsief onderwijs voor en door het ecosysteem. In 2030 moet er een dienend systeem zijn waar het leren centraal staat en bestaande instituties en regels daaraan ondergeschikt zijn. Het is een onderzoeksvraag in hoeverre het huidige systeem van crebo's in een kwalificatiestructuur daarvoor geschikt gemaakt kan worden.

## 5. Veranderende rol van docenten



Figuur 5 - praatplaat Veranderende rol docenten t.b.v. werkatelier 21 januari 2021 (zie nadere toelichting op pagina 22)

### Startpositie werkgroep

- Bij de start van de verkenning van de toekomst van het onderwijs in MBOin2030 is het thema van de veranderende rol docenten in december 2019 vanuit vier overwegingen benaderd. De docent wordt gezien in zijn of haar rol als:
  1. kennisoverdrager/leerbegeleider;
  2. klassikaal/digitale leeromgeving/op de werkvloer;
  3. begeleiding, differentiëren naar verschillende studentbehoeften;
  4. verschillende doelgroepen (initieel, post-initieel, activeren specifieke groepen).
- Docenten zijn van cruciaal belang voor het verzorgen van kwalitatief hoogstaand (beroeps)onderwijs. Zij hebben te maken met sterke technologische veranderingen die zich in het beroepsonderwijs voltrekken door de digitalisering en verandering van werkprocessen. De coronacrisis heeft dat vraagstuk versterkt doordat nu meer dan tevoren online gewerkt wordt met 'blended learning'-achtige werkvormen;
- Een van de uitdagingen voor het mbo is dat het beheersingsniveau van docenten op het terrein van digitale vaardigheden relatief beperkt is. Uit de door ons toegepaste DESTEP-omgevingsanalyse volgde ook dat de digitalisering naar verwachting de grootste effecten heeft op de taken en rollen van docenten in de toekomst. Daarbij hebben we ook gekeken naar de betekenis van het arbeidsmarktbeleid, het innovatiebeleid en het onderwijsbeleid voor docenten.

## Werkwijze

De werkgroep heeft in het najaar van 2020 volledig online gewerkt. In totaal zijn 30-40 personen acht keer bij elkaar gekomen. Het gaat om docenten in zowel algemene als beroepspecifieke vakken, als deskundigen uit professionele organisaties, beleidsorganisaties en adviseurs. We hebben iedere sessie systematisch gewerkt aan de vraag welke taken zich voordoen in de voorbereiding van leerprocessen, in de uitvoering ervan en de evaluatie ervan. Die taken kunnen worden geïntegreerd of bij verschillende personen worden belegd. Dit alles heeft de werkgroep in kaart gebracht met behulp van het Spilteer-programma<sup>2</sup>, waarbij eerst de taken in kaart zijn opgesomd en vervolgens zijn geordend en geharmoniseerd voor de drie typen leeromgevingen. De BVMBO (de beroepsvereniging van opleiders in het mbo) heeft de bijeenkomsten gefaciliteerd.

In de werkgroep hebben de deelnemers zich gericht op de ontwikkeling van taken en rollen van docenten. Dit is een relatief nieuw domein van aandacht. Hoe ontwikkelen docenten zich in hun werk, van beginnend beroepsbeoefenaar tot ervaren docent en tot expert? We kunnen vaststellen dat het in de mbo-sector opgestelde 'Beroepsbeeld van de mbo docent' een stevige impuls geeft aan het denken hierover. Het idee van het beroepsbeeld is dat docenten complementaire taken verrichten die te ontwikkelen zijn. Het gaat niet alleen om lesgeven, maar ook om schoolorganisatietaken en curriculumontwikkeling.

Kijkend naar de start van de verkenning van de toekomst van het onderwijs in MBOin2030 en de overwegingen bij de veranderende rol van docenten zoals geformuleerd in december 2019 (zie startpositie werkgroep) zien we aandacht voor respectievelijk:

- i. het proces van kennisoverdracht en het begeleiden van leerprocessen,
- ii. de omgeving waarin dat gebeurt,
- iii. de specifieke leerbehoeften van de lerenden, en
- iv. specifieke doelgroepen lerenden in uiteenlopende onderwijsomgevingen.

Op basis van dit startpunt is de analyse van de werkgroep opgebouwd. Met andere woorden, de ontwikkeling van taken en rollen van docenten betreft een complex en gelaagd vraagstuk op uiteenlopend niveau. Om deze vragen systematisch te analyseren hebben de deelnemers drie toepassingsgebieden onderscheiden: de taken en rollen van docenten in *binnenschoolse leeromgevingen*, in *hybride leeromgevingen* en in *reguliere werkomgevingen*.

In de verkenning hebben de werkgroepdeelnemers deze uitgangspunten geanalyseerd vanuit een sociotechnisch perspectief, waarin sterk de nadruk wordt gelegd op de productieve en reflectieve vermogens van werkenden. De sociotechniek definieert immers de regels en normen van werkprocessen, en daarmee de grenzen van samenwerking in docententeams. In de theorie zijn deze regels en normen in een dynamisch en ontwikkelingsgericht perspectief geplaatst, als gevolg van de digitalisering van leerprocessen.

## Eerste opbrengsten en bevindingen

Het thema van de werkgroep blijkt veelomvattend en complex van aard te zijn. Er is binnen de digitale mogelijkheden geprobeerd een gezamenlijk resultaat te bereiken. De verkenning is nog niet afgerond. In kleine stapjes is door de werkgroep binnen de mogelijkheden samengewerkt. Concreet: eerst zijn de taken en rollen anno 2020 in beeld gebracht en daarna is de analyse doorgetrokken naar 2030. We zijn dus op weg om in drie te onderscheiden leerwerkomgevingen de contouren van de docentenrollen

---

<sup>2</sup> Spilteer is een softwareprogramma dat online brainstorm- en besluitvormingsprocessen in groepen ondersteunt.

in 2030 weer te geven, zowel ten aanzien van de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van leerprocessen.

Ieder van die drie fasen binnen elk van de drie leeromgevingen bestaan werktaken en leertaken, ook voor docenten. Deze taken heeft de werkgroep in haar analyse zorgvuldig geordend. In de binnenschoolse lesvoorbereiding gaat het bijvoorbeeld om het ordenen van de leerdoelen en lesopzet. Soms zijn daarbij concrete praktische taken weggelegd zoals het maken van een reader of het vaststellen van de lesopbouw. Daarnaast bestaan er ook reflectieve taken, te weten het afstemmen tussen docenten om de leerstof op maat te snijden. Ook wordt er geleerd omdat het resultaat van het vorige leerproces weer de input is van een nieuwe onderwijsprogramma (evalueren en verbeteren). Op deze wijze hebben de werkgroepdeelnemers alle taken en rollen geordend, waarbij de input (voorbereiding), de doorloop en het resultaat van het leerproces steeds aan elkaar is gekoppeld. Van extra belang is dat in onze analyse aandacht bestaat voor verschillende doelgroepen die onderwijs volgen. Als er in de toekomst meer sprake is van gepersonaliseerde leerprocessen, dan worden de taken en rollen van docenten meer gevarieerd.

Parallel aan de acht online sessies, heeft de werkgroep trekker een theoretische onderbouwing opgesteld die ondersteunend is voor de analyse. Op basis daarvan kunnen we een groot aantal verschillende rollen van docenten onderscheiden, die zijn opgenomen bovenaan in de bijgevoegde tekening. Deze theoretische inzichten en de empirische resultaten zijn echter nog niet in de werkgroep bij elkaar gebracht, ook zijn de resultaten van de acht online meetings nog niet door de werkgroep gevalideerd. De ontwikkelde illustratie betreft eerder een houtkoolschets, die later verdiept kan worden. Er is gewerkt vanuit het in de eerste sessie aangereikte schema met verschillende leer- en werktaken in verschillende leerwerk omgevingen. Het zou kunnen dat we op deze manier het beroepsbeeld (uit 2019) verder kunnen dynamiseren of beter in perspectief kunnen plaatsen. Ook zijn andere dwarsverbindingen mogelijk ten aanzien van de rol van docenten bij invulling van het regionale ecosysteem, het valideren van leerprocessen op uiteenlopend niveau en voor verschillende beroepsgroepen en het invullen en begeleiden van gepersonaliseerde leer routes.

## Conclusie

Op basis van onze verkenning is er niet zoiets als een vanzelfsprekende overgang van docent in 2020 tot leercoach of digitaliseringsbegeleider in 2030. We hebben veel meer taken en rollen afgeleid dan alleen die van coach of begeleider, en dus een veel rijker palet aan docent inzet gevonden. De taken en rollen van docent zullen meer omvattend worden dan in 2020, mede afhankelijk van de technologische ontwikkelingen en de organisatorische inrichting van leerprocessen die meer persoonlijke leer routes mogelijk maken. Die taken en rollen worden ingezet in verschillende leeromgevingen, binnen de school, in hybride leeromgevingen en in reguliere werkomgevingen. Het is een zaak van de toekomst of de organisatie van het werk van docenten in multidisciplinaire teams wordt georganiseerd, op zelfstandige basis of in maatschap-achtige vormen. Cruciaal zal het ook zijn te bezien in welk leerplan c.q. studiedomein de docent inzet tot stand komt in afstemming het met middelbaar, hoger c.q. privaat onderwijs (agro-food, economie, ICT, horeca, techniek, zorg, etc.).

Tenslotte nog dit: de taken en rollen van docenten zijn van cruciaal gewicht als het in 2030 zou komen tot meer gepersonaliseerd onderwijs in de regio. De docenten zullen deze leervragen moeten ordenen en leerprocessen moeten vormgeven. Het docentenvraagstuk is dus verbindend tussen de werkgroepen gepersonaliseerd leren, valideren, regionaal ecosysteem en het Regionaal Centrum voor Innovatie en Beroepsonderwijs.

*Toelichting bij figuur 5 op pagina 19 - praatplaat Veranderende rol docenten t.b.v. werkatelier 21 januari 2021.*

De praatplaat laat zich lezen van beneden naar boven. In de basis van de figuur wordt de samenhang tussen onderwijsvoorbereiding, onderwijsuitvoerig en onderwijsevaluatie weergegeven als doorlopend proces. In het hart van de figuur hebben we de samenhang tussen vijf werkgroepen aangebracht. In ieder van de drie te onderscheiden leeromgevingen (bovenaan in de figuur) zien we de betekenis van de digitalisering, het gepersonaliseerde leren, het valideren en het regionale ecosysteem terug. Tevens wordt aan de linker- en rechterzijde van de figuur aandacht gevraagd voor de functie van het leerplan bij het leren en werken; de verhouding tussen regels en professionele normen; de organisatie van het werk (in loondienst of in maatschappen); de verhouding tussen bekwaamheid en bevoegdheid, de inzet van hybride docenten en de rol van de lerarenopleiding; de vraag hoe de beroepsgroep en hun beroepsbeeld verder te ontwikkelen. Ook hebben we een verwijzing gemaakt naar het besluitvormingsprogramma Spilter, dat ons ten dienste was bij het maken van de analyse voor dit thema.

## Bouwstenen voor toekomstbestendig beroepsonderwijs

---

Om te komen tot een voor iedereen toegankelijk, toekomstbestendig, kwalitatief goed en arbeidsmarktrelevant beroepsonderwijs in iedere regio in 2030, toegespitst op persoonlijke leer- en ontwikkelbehoefte, zijn - tot nu toe - vijf bouwstenen onderscheiden, namelijk:

### 1. Gepersonaliseerd leren

Gepersonaliseerd leren helpt om studenten op maat toe te rusten met beroepspecifieke en generieke competenties die nodig zijn op de arbeidsmarkt en in de maatschappij van de toekomst en geeft antwoord op de vraag hoe we iedereen een passend leertraject kunnen bieden.

Onderliggende componenten zijn onder meer:

- passende leerroutes, regie op eigen leerproces, flexibiliteit van opleidingsorganisaties in de locatie waar geleerd wordt, in het leertempo en -niveau, in de inhoud en vorm van onderwijs, de aandacht voor kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming, continue dialoog tussen betrokken partijen.

### 2. Dialogisch valideren

Dialogisch Valideren is gericht op het verbinden van iemands eerdere leren met verder leren of 'leven lang ontwikkelen' en het waardering geven aan alle opgedane kennis en vaardigheden die iemand in huis heeft. De beoogde verbinding komt tot stand in de dialoog tussen de 'lerende' en de passende onderwijs- en arbeidsmarktpartners. De lerende staat derhalve centraal en valideren voedt de dialoog over leren.

Onderliggende componenten zijn onder meer:

- (h)erkenning van wat er al geleerd is, op de persoon toegespitste leerroutes, regie op het eigen leerproces bij de lerende, op elkaar volgende cyclische trajecten van dialogisch leren en valideren, dialoog tussen betrokken partijen, elk leertraject krijgt (civiele) waarde.

### 3. Regionaal ecosysteem

Het zeker stellen van een optimale bijdrage aan de samenleving en de arbeidsmarkt krijgt specifiek vorm in regionale ecosystemen en maakt dat een regio zich sterk kan ontwikkelen en vitaal kan blijven of worden. In deze component komt tot uitdrukking hoe samenwerkende partijen een gemeenschappelijke regionale agenda tot stand brengen.

Onderliggende componenten zijn onder meer:

- duurzame banen, duurzame inzetbaarheid mensen, kenniscirculatie, doorstroming en flexibel onderwijs (initieel en LLO), praktijkomgevingen, (sociale) innovatie, vitale regio, regionaal DNA.

### 4. Centrum voor Innovatie en Beroepsonderwijs

Hoe ziet deze hybride leeromgeving en zijn innovatieagenda eruit?

Onderliggende componenten zijn onder meer:

- samenwerkingsverbanden, regionaal DNA, participatie en sturing door regio, verbinden van onderwijspartijen, slagvaardig reageren op ontwikkelingen, (financiële) regelingen, meer flexibiliteit en maatwerk, faciliteren van hybride leeromgeving(en) met een eigen innovatieagenda voor het beroepsonderwijs.



## 5. Veranderende rol van docenten

De docent is en blijft belangrijk, juist bij het aanbod van meer persoonlijke leerroutes. Welke effecten hebben toekomstige ontwikkelingen op de rol en werkzaamheden van de docent. Deze bouwsteen geeft verduidelijking over de vraag: wat is de mbo-docent van de toekomst?

Onderliggende componenten zijn onder meer:

- professionalisering, werk- en leertaken, functies van het leerproces, regels en professionele normen, beroepsgroep, beroepsbeeld, taken en rollen, digitalisering en innovatie, flexibele organisatie en inhoud van het onderwijs, hybride omgevingen.

Samen vormen deze bouwstenen de pijlers van een beeld van een toekomstbestendig beroepsonderwijs in 2030. Dit zijn uiteraard niet de enige bouwstenen. Relevant zijn ook thema's zoals burgerschap of internationalisering. Het is van belang om in het vervolg van MBOin2030 ook andere bouwstenen te verkennen en mee te nemen.



## Tot slot

---

Deze opbrengsten van de werkgroepen zoals hier samengevat vormden het startpunt voor het tweede werkatelier MBOin2030 in januari 2021. Daarin zijn verschillende casussen op het snijvlak tussen thema's benoemd en besproken in kruisverbanden van werkgroepsleden en andere (nieuwe) geïnteresseerden. De casussen gingen bijvoorbeeld over het snijvlak tussen dialogisch valideren en een regionaal ecosysteem of over het snijvlak tussen docentrollen en gepersonaliseerd leren.

De opbrengsten van deze gesprekken zijn divers. Soms is de opbrengst op het niveau van het snijvlak tussen thema's, soms een verrijking of verdieping van het perspectief van een van de thema's. Alles bij elkaar tekent zich een aantal aandachtspunten af bij het verder verkennen van de snijvlakken:

- Afstemmen van beelden bij begrippen (wat en waarom) is van belang om te komen tot uitwisseling op hoe-vragen. In de werkgroepen zijn beelden weliswaar afgestemd en kernbegrippen verhelderd (wat is bijvoorbeeld gepersonaliseerd leren, of een CIB?), maar in de dialogen over snijvlakken waren de beelden uit werkgroepen niet altijd het uitgangspunt. De gesprekken gingen veelal over het waarom en wat, een belangrijke stap om tot uitwisseling op het hoe te komen. Deze hoe-vraag verdient verdere aandacht.
- Er is behoefte aan het delen en benutten van goede voorbeelden die waardevolle lessen kunnen bieden voor de toekomst. Mooie voorbeelden zijn genoemd en de bereidheid om te delen is groot.
- De toekomst vormgeven vraagt om meer en een bredere betrokkenheid van partners en belanghebbenden op weg naar 2030. Docenten goed voorbereiden op hun veranderende rol in relatie tot dialogisch valideren vraagt bijvoorbeeld ook om nauwe afstemming met lerarenopleidingen. De snijvlaksessies hebben een bredere kijk op het speelveld opgeleverd en benadrukken het belang van een actieve betrokkenheid van alle stakeholders in de open aanpak.

### De blik vooruit

In de MBOin2030 beweging denken we niet in organisatiecycli als opereren in 3 maandcycli, jaarplanningen en meerjarenprognoses voor 3 tot 5 jaar. We verleggen de horizon naar een in de tijd nóg verder gelegen perspectief. Dit vraagt om het werken aan fundamentele veranderingen, met een andere manier van denken, een andere *mindset* van betrokken partijen.

Wat is ervoor nodig om echt werk te maken van de toekomst? Om te beginnen moeten we oog hebben voor het feit dat veranderingen die zich tegelijkertijd voordoen en in verschillend tempo zullen kunnen doorwerken. Vanuit dit perspectief is het enkelvoudig extrapoleren van kort-cyclische ontwikkelingen niet voldoende om goed voorbereid te zijn op de toekomst. Sommige ontwikkelingen zijn een gegeven, zoals de demografie. Maar als we alleen oog hebben voor het geboortecijfer zien we nog niet de sterke groei van sociaal-culturele verscheidenheid. En als we alleen oog hebben voor de technologie, zien we nog niet het aanpassingsvermogen van mensen om met de nieuwe machines om te gaan. Van belang is te realiseren dat bij alle vijf de werkgroepen zich andere (ontwikkelingen in) contextfactoren voordoen, die verschillend op elkaar inwerken.

Ook moeten we ons uiteraard realiseren dat alle betrokken partijen, mbo-scholen, de overheid en het bedrijfsleven, opereren vanuit hun eigen perspectieven. Dat vergt strategische omgang met verschillende belangen. Het onderkennen van deze belangen zal op langere termijn gevolgen hebben voor het totale ecosysteem.

Daarnaast verdient het aanbeveling om los te komen van begrippen uit het huidige tijdperk. Begrippen als vakken, lesroosters en kwalificaties gaan uit van een op groepen en cohorten gericht

onderwijssysteem. Als we uitgaan van een onderwijsstelsel waar bijvoorbeeld meer gepersonaliseerd leren een kans krijgt, dan kunnen bij deze begrippen vraagtekens worden geplaatst.

Samen bouwstenen ontwikkelen voor de toekomst vraagt tot slot om vernieuwingen die, op grond van externe omgevingsanalyses, in ontwikkelscenario's worden verkend. Goede voorbeelden en pilots kunnen gebruikt worden om de verschillende scenario's steeds bij te stellen. Het ontwikkelen van die scenario's vraagt om innovatiestrategieën met een cyclisch en iteratief karakter. Het is van belang om daarbij het hele innovatieproces te doorlopen, dus oog te hebben voor de vraagarticulatie, te werken aan een samenhangend innovatieconcept, dat ook strategisch en onderwijskundig te faciliteren, de resultaten daarvan te documenteren, te valideren en te verduurzamen en te evalueren.

De inhoudelijke bouwstenen van MBOin2030 tot nu toe vragen om verdere uitwerking en invulling. Met deze publicatie vatten we de opbrengst tot nu toe samen, om vandaaruit verder te ontwikkelen. Samen, met het veld en alle relevante stakeholders. MBOin2030 lonkt!