



Een dubbelslag van cross-  
overs in de houtbewerking:  
**early adapter**  
**docenten aan zet**

**In de arbeidsmarkt is er behoefte aan breed én specialistisch geschoold personeel. Bedrijven hebben te maken met nieuwe werkzaamheden waarvan het functieprofiel niet altijd bekend is. De arbeidsmarkt verandert bovendien. De tijd dat brancheverenigingen met gezag afspraken konden maken, is passé. Immers ‘dé bedrijfstak’ bestaat niet meer: Bouwend Nederland, georganiseerde en niet-georganiseerde zzp-ers, de uitzendbureaus, klussenbedrijven, de georganiseerde klussenbedrijven (VLOK), de vereniging van Nederlandse Timmerfabrikanten en daarnaast nog alle die bedrijven die nergens lid van zijn. Dat maakt het lastig voor het MBO - en hiermee de vakdocenten - om een duidelijke gesprekspartner te hebben in het werkveld. Enkele ideeën om MBO-docenten een meer centrale rol te geven in de toekomst.**

## **Kwalificatiedossier: te star en te weinig creatief**

**I**n de economie is aanpassingsvermogen nodig, dat blijkt wel uit de materialen en bouwtechnieken die worden ingezet in de transitie naar een duurzame economie. Het kwalificatiedossier is momenteel nog sterk sectoraal gericht. Binnen de S-BB ontmoeten bedrijfsorganisaties en beroepsonderwijs elkaar om een stempel te drukken op de inrichting van het leerplan. Het is belangrijk dat het bedrijfsleven betrokken is bij het onderwijs, maar de koppeling met de bedrijfstak dient anders ingericht te worden: innovatiever en minder klassiek, zodat docenten betrokken worden.

De huidige dossiers zijn teveel voer voor onderwijskundigen en beleidsmedewerkers, niet voor vakdocenten, die hierdoor worden gegijzeld. Leraren hebben te maken met kerntaken en werkprocessen uit het kwalificatiedossier, cohorten, regels voor toetsing en afsluiting. Uitgeverijen, commerciële bureaus waar MBO-scholen in deelnemen, schaffen de lesstof vervolgens aan. Het nadeel is dat op deze manier de opleiding overgereguleerd wordt, dusdanig dat initiatieven van vakdocenten niet meer nodig zijn.

Het helpt ook niet dat beroepsopleidingen nogal complex van aard zijn, terwijl meer globale nationale kwalificatiedossiers een beter uitgangspunt zouden zijn. Hierdoor kan er innovatieruimte worden gecreëerd op de werkvloer. Daarnaast zijn kwalificatiedossiers vaak zó opgebouwd dat leerlingen op niveau 1, 2 en 3 niet worden uitgenodigd om zelf na hoeven te denken. Dit wordt voor hen gedaan. Pas op niveau 4 komt creativiteit, reflectie en improviseren om de hoek kijken, terwijl dit ook op niveau 1-2-3 belangrijke inspiratiebronnen kunnen zijn. De competentie ‘leren naar je eigen werk te kijken’ (en dus niet: ‘doen wat er gezegd wordt’) is onderwijskundig gezien een meer belovende benadering. Als in opleidingen creativiteit, innovatie en improvisatie meer voorop staan, kunnen docenten en studenten beter analyseren wat er gemaakt moet worden. Dit is het beste recept om breed én specialistisch geschoold te zijn. Juist de combinatie van techniek en design in verschillende domeinen maakt een opleiding mooi en interessant.

## **Cross-overs: een innovatief voorbeeld**

Regionale vernieuwingen zijn een stap vooruit, maar het meeste wordt bereikt door cross-overs, zoals die in veel bedrijven tot stand komen. Denk aan initiatieven als de zorg op afstand versus handen aan het bed, of de rol van mechatronica, ambacht en hightech in de bouw. Het is niet óf-óf maar én-én.

Het ROC van Twente heeft samen met Stichting RIBO met succes de nieuwe opleiding ‘Technicus Hout en Restauratie’ ontwikkeld. Deze houtbrede opleiding is in 2015 als experiment gestart en is in het voorjaar 2017 door het Ministerie als eerste cross-over goedgekeurd. In 3 jaar tijd hebben 50 leerlingen zich ingeschreven, waaronder volgend jaar ook 5 vrouwelijke studenten. Hier zijn we erg trots op.

Drie kwalificaties zijn ingedikt tot één, met hierbij wat extra's op het gebied van hightech. Uit twee verschillende domeinen worden de kwalificaties machinale houtbewerking, meubelmaken en (restauratie) timmeren samengevoegd tot één nieuwe kwalificatie Technicus Hout en Restauratie. Op dit moment mogen - spijtig genoeg - nog geen onderdelen uit het niveau-4 Interieuradviseur toegevoegd worden. Deze laatste kwalificatie is cruciaal, deze gaat over de koppeling tussen reflectie, techniek en design, wat een opleiding modern en actueel en leuk maakt. Nu wordt dit via gastlessen opgelost.

Bij de cross-over Technicus Hout en Restauratie zijn leraren blijvend in contact met het bedrijfsleven. Tijdens de verbouwing is de winkel open, moet het credo zijn. De opleiding THR ontvangt mooie opdrachten van externen om samen met leerlingen uit te voeren. Een mooi voorbeeld was het bouwen van een werkelijke vliegtuigromp van hout met de CNC machine. Het ging ons om de competentie van gebogen oppervlaktes met behulp van ICT onder de knie te krijgen via het bedrijfsleven. Het had ook een romp van een boot kunnen zijn. Het voordeel van deze continue verbeterde werkwijze is dat er geen keuzemodules nodig zijn om iets voor de bedrijfstak te betekenen. In veel gevallen zou de bedrijfstak maritiem of de vliegtuigbouw een keuzemodule willen ontwikkelen, maar door de sterke binding is dit niet nodig. Keuzemodules zijn regelmatig bedrijfstak gericht.

Omdat de opleiding een experiment is en niet in beton is gegoten, krijgen we veel bijvangst aan kennis over diverse onderwerpen. Dit is innoveren, waardoor het MKB nog enthousiaster over het MBO wordt! Door een cross-over aan te bieden, kan de student worden opgeleid voor opkomende, intra-sectorale beroepen, waarvoor anders geen specifieke opleiding mogelijk zou zijn. Dit geeft een enorme stimulans, iets dat docenten zelf hebben opgezet met de bedrijfstak en voor het eerst: bottom-up!

## **De early-adapter docent**

Innovaties komen het best op gang wanneer mensen geprikkeld worden, zich eigenaar voelen van een vernieuwingsproces en dit tot een goed resultaat kunnen brengen. Innoveren van opleidingen is blijvend werken, zoeken naar en vinden van verbeteringen. Het is de sleutel van professionalisering als innovaties (het veranderen van dossiers) door leraren zelf kan worden opgepakt. Elk MBO-college dient kartrekkers daarom de ruimte te geven om dit in gang te zetten.<sup>1</sup>

Cruciaal hierbij is ook dat de MBO-docent het initiatief kan nemen om te innoveren zonder dat de bedrijfstak perse een vraag heeft neergelegd om te innoveren. De belangen van bedrijfstakgroepen in sectorraden worden hiermee doorbroken. Te vaak was er sprake van status quo. Het MBO moet niet alleen doen wat de bedrijfstak op korte termijn wil, maar moet doen wat uiteindelijk goed is voor de bedrijfstak.

Er is daarom behoefte aan early adapter docenten (een functie die erkenning verdient) die de kans krijgen om samen met het bedrijfsleven nieuwe ontwikkelingen in te bedden in het onderwijs. De MBO vakdocent is in the lead, zonder noodzakelijke landelijke overlegstructuren met belangenorganisaties, platforms of beroepsverenigingen. Dit wekt creativiteit, innovaties en enthousiasme op. Het MKB zal dit uiteindelijk gaan waarderen.

Elke docent zou naast de taak van lesgeven (maximum tussen de 65 en 80 %) een organisatorische verantwoordelijkheid moeten hebben, taken die nu door ondersteunend personeel gebeuren. Dit kan

---

<sup>1</sup> Marc van der Meer spreekt van 'bewust vertrouwen' geven; voor de theoretische notities hierover zie zijn bijdrage over onderwijskwaliteit 'Twee kanten van dezelfde medaille' aan de 'Teacher in the lead' leergang, Den Haag, 21 maart 2018.

leiden tot meer integrale werkopvattingen en reduceert de gesegmenteerde aanpak waarin nu te veel sprake van is van managementlagen, adviesbureaus, afdeling kwaliteitszorg. Dit gaat gepaard met veel kosten.

Veel van bovenstaande zaken kunnen ook uitgevoerd worden door docenten. Dit leidt tot meer intrinsiek gemotiveerde docenten, wat weer de status en het eigenaarschap verbetert. Innovatie en visie zijn op zijn best dynamisch en verspreid.

Juist in het MBO waar zo'n enorme dynamiek bestaat, moet de docent ook 'de hort op'. Docenten moeten ondernemer worden van hun eigen werk, naast een functie ook een onderzoekende docent willen zijn. Van toekomstige leerlingen verlangen we ook dat ze niet alleen maar 'doen wat er gezegd wordt', maar ook leren ondernemen (zzp, start-up). Dan mag dit ook van leraren verwacht worden. Uitdagen! De leraar als autoriteit! Dit kan middels een early adapter docent.

## **Beroepsgroepen van leraren**

Een landelijke beroepsgroep van leraren (in dit geval restauratiedocenten) moet verantwoordelijk worden voor de (nieuwe) kwalificatiedossiers, dus voor het primaire proces. Landelijke afstemming met de bedrijfstak kan georganiseerd worden door een digitaal platform of community (in plaats van de sectorraden).

De bedrijfstak blijft een onmisbare schakel. De bedrijven zijn de afnemers en geven de docent directe feedback, verbeteringen kunnen direct ingezet worden. De korte lijnen zijn van vitaal belang om snel stappen te maken. Klassieke overlegstructuren worden hiermee doorbroken.

Dit past dan precies bij het lerarenregister, waarvan ten onrechte een karikatuur is gemaakt op sociale media (meestal door vo-docenten wiskunde en Nederlands, die een ander professionaliseringsbehoefte hebben). Immers, de leraar wordt in dit voorstel niet alleen eigenaar van zijn werk, maar wordt ook actief betrokken bij de ontwikkeling van het vakgebied. Vrijheid en zelfstandigheid geeft verantwoordelijkheid en verplichtingen, hier moet het naartoe.

De leraar moet de druk vanuit het bedrijfsleven voelen om te innoveren en bij te blijven. Een eigen landelijke beroepsgroep van leraren (bijvoorbeeld van restauratiedocenten) kan een beroepsgroep vormen. In het register moet er een koppeling komen tussen de beroepsgroep en de professionalisering van de leraar, dan begint het register te leven. Globale kwalificatiedossiers die wel door leraren gelezen en omarmd worden. De beroepsgroep weet zelf het beste hoe er geprofessionaliseerd moet worden

## **Onderwijsteams**

In het MBO zijn onderwijsteams van belang, mogelijk meer nog dan in het PO en VO. Als onderwijsteams slechts bestaan uit collega's uit dezelfde beroepsgroep ontstaat niet vanzelf innovatie. Het werken in onderwijsteams heeft vooral zin als ze een innoverende intentie hebben, dus cross-sectoraal gericht zijn. Docenten hebben elkaar in dat geval nodig, zoeken elkaar op en kunnen van elkaar leren.

Gestimuleerd moet gaan worden dat de MBO-instellingen early adapter docenten de ruimte geven te werken aan informele ontwikkeling. Teams zouden meer als projectorganisaties moeten werken, soms ogenschijnlijk rommelig en ongeorganiseerd, maar met als doel vragen vanuit het werkveld op een

dynamische wijze op te pakken. Het doelstellings-, functionerings- en beoordelingsgesprek kan dan gaan over de echte doelen, innovaties die met projecten zijn bereikt, praktische zaken.

Het continu transformeren van leraar met het bedrijfsleven kan in de plaats komen van veel strategische plannen. MBO-scholen hebben aparte afdelingen, bijvoorbeeld een afdeling kwaliteitszorg of een projectbureau voor innovatie. Dit is een andere wereld dan die van de docent met leerlingen in het leslokaal, in de werkplaats en bij de stageplek met de leermeester. Wanneer leraren de kans krijgen om blijvend opleidingen te kunnen innoveren, veranderen, maatwerk te leveren, verbeteren, dan is er echt sprake van duurzame kwaliteit.

## **Kwaliteitsagenda**

De cross-over ‘Technicus Hout en Restauratie’ laat zien dat er een dubbelslag is gemaakt. Het kwalificatiedossier en lesprogramma is vernieuwd, dat levert efficiency en kostenbesparing op, maar er is ook meer draagvlak bij early adopter docenten die direct met bedrijven in contact staan. Dit stelt ook eisen aan de kwaliteitsagenda die ROC’s momenteel vormgeven. Als MBO-instellingen willen inspelen op innovaties in de arbeidsmarkt zullen ze hun docenten de ruimte moeten bieden. Als de afdeling kwaliteitszorg van een MBO de inzet van de docent kan ondersteunen en monitoren, wordt voorkomen dat voorgenomen vernieuwingen op centraal niveau worden bedacht, zonder dat het werkt of anderszins in de la verdwijnt. Zo kan ook het bestuurlijke principe ‘pas toe of leg uit’ een nieuwe dimensie krijgen. Laat early adapter docenten misschien zelfs de kwaliteitsplannen mede ondertekenen. Dan gaat het in het onderwijs echt over de kwaliteit ervan.

*Alfred Evers*

Docent Technicus Hout en Restauratie bij het ROC van Twente  
www.ribo.nl