

De Educatieve Functie van het Bedrijfsleven.

drs. Joseph Kessels.

Op 12 november 1985 vond een besloten conferentie plaats waarin de deelnemers discussieerden over de rolverdeling tussen bedrijfsleven en beroepsonderwijs. De deelnemers aan deze conferentie bestonden uit direktieleden van de tweehonderd grootste bedrijven in Nederland, vertegenwoordigers van de regering, het ministerie van onderwijs en wetenschappen, de vakbeweging en de werkgeversorganisaties. Deze discussie zou gevolgd moeten worden door concrete activiteiten om de groeiende kloof tussen onderwijs en bedrijfsleven te overbruggen. Een belangrijke bijdrage daaraan zal het bedrijfsleven zelf moeten leveren. Ik wil proberen hiervoor een aantal aangrijpingspunten te geven bij het kiezen en verder ontwikkelen van noodzakelijke activiteiten.

Het is opvallend dat het juist de macro-economen zijn die een toenemende belangstelling ontwikkelen voor de factor arbeid en voor de noodzaak van goede opleidingen. Robert Reich (1983) dringt er in de door hem voorgestelde industriepolitiek op aan dat de geschoolde arbeid zich duidelijker moet profileren, omdat het hier gaat om het enige productiemiddel dat niet wereldwijd verkrijgbaar is. Anthony Carnevale (1984) noemt de toename van menselijke capaciteiten en vaardigheden de belangrijkste motor van economische groei: niet de natuurlijke hulpbronnen zullen in de toekomst schaars zijn, maar gekwalificeerde medewerkers. Erich Staudt (Kooistra, 1984) lijkt bovenstaande opvattingen te bevestigen in zijn conclusies uit een vergelijking van de Westduitse industrie met de Japanse. Volgens hem kan Japan beschikken over een goed geschoolde middengroep van ervaren vakarbeiders, die nieuwe technologie beter kunnen introduceren in het bestaande, voor een deel zelfs oude machinepark. In de Bondsrepubliek is die geschoolde middengroep bijna geheel afgebouwd. Gebleven zijn geofende lage-lonen groepen en een management waterhoofd.

Het kunnen beschikken over gekwalificeerde medewerkers zal een van de grootste problemen zijn van de nabije toekomst. Vanouds ligt er bij het algemeen vormend onderwijs en bij het beroepsonderwijs de taak om te voldoen in die behoefte aan geschoolde medewerkers. Het lijkt er echter op dat die taak steeds moeilijker vervuld kan worden. Recente cijfers geven aan dat 15% van de leerlingen uit de hoogste klassen van het Amerikaanse middelbare onderwijs een lees en schrijfniveau heeft dat ver onder het niveau ligt van de zesde klas lagere school. 40% van de volwassenen in de stad Boston is niet meer in staat om de waarschuwing te lezen op

een bus met giftig onkruidbestrijdingsmiddel (Steiner, 1985).

Ook in Nederland zijn inmiddels dergelijke cijfers bekend over het functioneel analfabetisme bij o.a. 15-jarigen. Alvin Toffler (1985) is bijzonder somber over de toekomstige rol van het onderwijs: "De scholen zitten zelf tot over hun oren in de narigheid, terwijl de leiding, wat toekomstige doelstellingen en structuren betreft, het spoor bijster is. De scholen hebben meer, en niet minder, problemen om zelfs maar de meeste rudimentaire elementen van het lezen schrijven en rekenen te onderwijzen. Omdat de beroepenstructuur sneller differentieert en verandert dan het onderwijs-systeem, zal de kloof tussen de behoeften van het bedrijfsleven en hetgeen het onderwijs aflevert hoogstwaarschijnlijk groter worden."

De tijd is reeds lang voorbij dat, de educatieve functie van het bedrijfsleven zich beperkte tot bedrijfsspecifieke kwalifikaties. Als men kijkt naar het scholingsaanbod van bedrijven dan vindt men daar nu reeds een breed scala van opleidingen waarvan men beslist niet kan zeggen dat zij specifiek zijn voor dit bedrijf of deze bedrijfstak. Ik zie dan: lees- en schrijfprogramma's, talen, automatiserings- en managementopleidingen. Verder een bonte groep technische en sociale opleidingen. Ongemerkt zijn de programmapakketten van de bedrijfsscholen aan het uitdijen. Dit omvangrijke educatieve circuit kan opgevat worden als een signaal dat het formele onderwijs haar taken verwaarloost of niet langer aankan. Als het formele onderwijs niet ingrijpend geherstructureerd wordt op korte termijn, dan zullen de opleidings-initiatieven binnen het bedrijfsleven gigantische vormen gaan aannemen. Veelbelovende docenten en studenten zullen weggelokt worden uit het formele onderwijs en zullen gerichte opleidingen voort zetten binnen opleidingsinstutenten die geheel door het bedrijfsleven beheerd en bestuurd worden. Het formele onderwijs zal degraderen tot een inferieure kennis-doos, die voorbereidt op werkeloosheid. Dit lijkt mij een ontwikkeling die door niemand gewenst wordt.

De Adviescommissie inzake het Industriebeleid (1981-1984) concludeert dat de betrokkenheid van de sociale partners bij het onderwijs vergroot moet worden. Dit kan volgens haar tot uiting komen door de verantwoordelijkheid voor de tweede afsluitende fase van het beroepsonderwijs onder primaire verantwoordelijkheid van het bedrijfsleven te plaatsen. Konkreet zal dit ertoe moeten leiden dat een gedeelte van de opleiding in de praktijk wordt gevolgd: het zogenaamde duale systeem.

Ik wil hier een aantal voorwaarden noemen waaraan het bedrijfsleven zou kunnen werken om het slagen van zo'n duaal systeem te bevorderen:

### 1. De Opleidingsdoelen.

Bedrijfsleven en opleiders zullen met behulp van strategische planningstechnieken de noodzaak van scholing en opleiding in de komende vijf jaren in kaart moeten brengen. Doelformuleringen in de trant van: "kennis hebben van" en "inzicht hebben in" zijn volstrekt ontoereikend. De doelen zullen zoveel mogelijk vastgelegd worden in vaardigheids-termen: "de cursist is in staat om...". Met name dergelijke vaardigheidsdoelen geven richting aan een duaal systeem waarin de cursist daadwerkelijk bruikbare kwalifikaties kan verweven. Dit in kaart brengen van de opleidingsnoodzaak zal een voortdurend kritisch proces moeten zijn waarbij economische en technologische ontwikkelingen op de voet gevolgd worden.

### 2. Leerplanontwikkeling.

Op grond van de opleidingsdoelen zal er een vorm van leerplanontwikkeling moeten ontstaan die niet achter schrijf- en vergadertafels plaatsvindt, maar voornamelijk op de werkplekken in de bedrijven. Medewerkers in de bedrijven beschikken over een onschatbare waarde aan ervaringskennis die een van de weinige hulpmiddelen is om de leerplannen te richten op waardevolle kwalifikaties voor de beroepspraktijk. Een dergelijke leerplanontwikkeling die de nadruk legt op het verwerven van toepasbare vaardigheden in plaats van het overdragen van kennis, zal uitgevoerd moeten worden door daarvoor geschoolde opleidingskundige taakanalisten.

### 3. Flexibiliteit.

Het moet mogelijk zijn om op korte termijn korte opleidingspakketten te ontwikkelen waarbij snel ingespeeld kan worden op actuele technologische ontwikkelingen. Dagopleidingen van enkele jaren werken verstarrend; zij zijn moeilijk aan te passen en creëren een verstikkende bureaucratische organisatiestructuur. Er zullen mogelijkheden moeten komen om snel in te kunnen spelen op behoeften van regionale bedrijfstakken. Een dergelijke flexibiliteit staat haaks op landelijk uniforme leerplannen en exameneisen. Een dergelijke flexibiliteit vereist een terugdringen van een centrale regelzucht.

### 4. Opleidingsvormen.

Als wij willen sturen in de richting van "het verwerven van vaardigheden", dan zal er in de opleiding veel geoefend moeten worden. Dit vereist goed geoutilleerde practicumruimten, apparatuur en simulatoren. Werkplek en leerplek dienen zoveel mogelijk op elkaar te lijken en zo weinig

12-12-85

mogelijk van elkaar gescheiden te zijn. Vaardigheidstraining is in principe een individuele aangelegenheid. De cursist zal veel zelfstandig moeten kunnen oefenen, zonder daarbij op medecursisten te hoeven wachten. De totale opleidingstijd zou enorm verkort kunnen worden als de individuele oefentijd per cursist geïntensiveerd wordt. Het bedrijfsleven zal veel van dergelijke leerplekken kunnen creëren en ter beschikking stellen.

#### 5. Docenten.

Om de kloof tussen onderwijs en bedrijfsleven te overbruggen, zijn docenten nodig die dat bedrijfsleven kennen. De meeste docenten zijn nooit buiten de schoolmuren geweest. Via het algemeen vormend onderwijs, beroeps- of universitair onderwijs komen ze veelal in dezelfde schooltypes weer terecht om daar les te gaan geven. Het ontbreken van concrete werkervaring in het bedrijfsleven moet wel leiden tot overdracht van tweedehands kennis: kennis die niet geïntegreerd is in een concrete beroepsuitoefening. Kennis die niet bijdraagt aan het verwerven van die vaardigheden die door ieder noodzakelijk worden geacht. Het geleverd hebben van bepaalde prestaties in het bedrijfsleven zou een belangrijker selectie criterium voor docenten moeten zijn dan een onderwijsbevoegdheid. In bedrijfsopleidingen zijn de docentfuncties vaak deeltijdfuncties; in ieder geval probeert men zo'n docentfunctie te beperken tot een duur van maximaal vijf jaar, waarna de docent weer werknemer in de praktijk wordt. Hun kennis is dan zover verouderd, dat de kwaliteit van het onderwijs er ernstig onder zou gaan lijden. Een dergelijk uitgangspunt zou ook te overwegen zijn bij het docentschap in het (beroeps)onderwijs. Bijscholing door middel van applicatiecursussen zal waarschijnlijk het kennispeil wat opvrijzelen, maar zal niet bijdragen aan de constante vernieuwing en verjonging van het onderwijs.

#### 6. Opleidingskunde versus Onderwijskunde.

Om op tijd te kunnen voorzien in de behoefte aan gekwalificeerde medewerkers zijn nieuwe opleidingstechnologieën noodzakelijk. De bestaande onderwijskunde is teveel gericht op het overdragen van kennis. Uit eerder genoemde cijfers blijkt dat die bestaande onderwijskunde onvoldoende in staat is om jonge mensen die kwalificaties te laten verwerven waardoor zij geschikt worden om een zinvolle plaats in het arbeidsproces in te nemen. De herstructurering van het beroepsonderwijs vereist een opleidingskunde die wel in staat is om mensen vaardigheden te laten verwerven waarmee ze in het bedrijfsleven een gewaarde bijdrage kunnen leveren.

Hoofdtaken van zo'n opleidingskunde zijn:

- het ondersteunen van het doelstellingen-onderzoek ten

12-12-85

- behoefte van het beroepsonderwijs.
- het leidinggeven aan een leerplanontwikkeling die zijn voornaamste input krijgt uit het bedrijfsleven en uit de sociaal-economische ontwikkelingen.
  - het ontwerpen van opleidingssituaties die cursisten in staat stellen om, door middel van trainingen, gestructureerde stages en simulatieprogramma's de gewenste vaardigheden te verwerven.
  - het ontwerpen van een didactiek voor docenten die slechts korte tijd een opleidingsrol vervullen.
  - het ontwerpen van toets- en examensystemen die voornamelijk gericht zijn op die kwalifikaties die voor de beroepsuitoefening relevant zijn.

#### 7. De Educatieve Functie van het Bedrijfsleven.

Uit de voorgaande punten moet men kunnen afleiden dat de educatieve functie van het bedrijfsleven zich veel verder zal gaan uitstrekken dan enkel tot het verzorgen van interne bedrijfsopleidingen en tot het incidenteel ter beschikking stellen van stageplaatsen voor het formele onderwijs. Er is een intensieve deelname en bijdrage bepleit aan het opleidingsdoelen-onderzoek en aan de leerplanontwikkeling. Het formele onderwijs en de interne bedrijfsopleidingen zouden hun faciliteiten kunnen integreren. Deze integratie gaat veel verder dan incidentele lokalenruil en excursiemogelijkheden. Het gaat om het creëren van leerplekken op werkplekken. Het bedrijfsleven zal (waarschijnlijk uit zelfbehoud) ervaren medewerkers met affiniteit voor het opleidersvak ter beschikking moeten stellen voor de ontwikkeling van een nieuwe generatie medewerkers. Nu de noodzaak van zorgvuldig opgeleide mensen groter wordt dan ooit, zal het meer dan onverstandig zijn om het opleiden over te laten aan medewerkers die op het moment over zijn en gemist kunnen worden. Om aan de oplossing van dit opleidingsprobleem beter en systematischer vorm te kunnen geven ligt er bij het bedrijfsleven een belangrijke taak om de ontwikkeling van een opleidingskunde te stimuleren. Een dergelijke stimulans kan gegeven worden door onderzoeks- en experimenteermogelijkheden te bieden ten behoeve van opleidingskundige vraagstukken.

#### Literatuur:

Adviescommissie inzake het Industriebeleid, (1981-1984):  
Een Nieuw Elan.  
Deventer - Kluwer.

12-12-85

Carnevale, R. en B. Ligteringen, (1984): Opleiden als  
Oplossing. PW, nr. 6, mei 1984.  
Amsterdam - Intermediair.

Kooistra, S. (1984): Vijf paradoxen van een nieuw  
industriële elan. Intermediair,  
nr. 22, juni 1984. Amsterdam.

Reich, R. en F. Verhagen, (1983): Mr. Industry Policy.  
Intermediair, nr. 31/32, aug. 83.  
Amsterdam - Intermediair.

Steiner, G. (1985): De Luxe van het Lezen.  
Volkskrant 22 juni 1985.

Toffler, A. (1985): De flexibele organisatie.  
Utrecht - Veen.