

Skillsgericht werken in het beroepsonderwijs

Wim Pelgrim

Boom



Met onderstaande unieke activeringscode krijg je via www.boomdocent.nl toegang tot het online boek en extra materiaal. Deze code is persoonsgebonden en gekoppeld aan deze editie. Na activering van de code is de online omgeving twee jaar toegankelijk. De code kan tot zes maanden na het verschijnen van een volgende editie geactiveerd worden. De code is eenmalig te gebruiken.

Illustraties: Jessie Pelgrim-Mensink
Omslagontwerp: Haagsblauw, Den Haag
Opmaak binnenwerk: Holland Graphics, Amsterdam

© 2025 Wim Pelgrim | Boom

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Auteursrecht ten aanzien van tekst- en datamining en machinelearning is nadrukkelijk voorbehouden.

Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bijvoorbeeld een (digitale) leeromgeving of een reader in het onderwijs (op grond van artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot Stichting Uitgeversorganisatie voor Onderwijslicenties, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.stichting-uvo.nl.

No part of this book may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher. No part of this publication may be reproduced in the context of text and data mining for any other purpose which is not expressly permitted by law without permission of Boom Uitgevers.

ISBN 9789024468713
NUR 841

www.boomdocent.nl
www.boom.nl/hogeronderwijs

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
Leeswijzer	9
1 Inleiding	17
1.1 Waarom de maatschappij vraagt om skillsgericht werken	17
1.2 Niet iets anders doen, maar wel een ander effect	24
1.3 Waar dit boek niet over gaat	29
2 De historische wortels van ons onderwijs	33
2.1 Prehistorie	33
2.2 Klassieke oudheid	35
2.3 Vroege middeleeuwen	38
2.4 Hoge en late middeleeuwen	41
2.5 Renaissance, Reformatie en Gouden Eeuw	45
2.6 Verlichting	48
2.7 Industrialisatie	52
2.8 Eerste helft van de twintigste eeuw	57
2.9 Tweede helft van de twintigste eeuw en heden	62
3 Wat zijn skills?	69
3.1 Gebruik van de term skills in het onderwijs	69
3.2 Definities	71
3.3 Skills, daar werk je elke dag al aan.	75
4 Waardeer en erken ruimhartig skills van anderen	83
4.1 Wat is erkennen en waarderen?	84
4.2 Welke skills ga je waarderen en welke erkennen?	84
4.3 Instrumenten om te waarderen en erkennen	91
5 Een skillstaal gebruiken	113
5.1 Wat is een skillstaal?	114
5.2 Welke skillstalen zijn er?	116
5.3 Eén skillstaal en tegelijkertijd jezelf zijn?	133

6	Gebruik de EUDI-wallet	137
6.1	Verzamel zo min mogelijk gegevens zelf	138
6.2	Geef zo veel mogelijk gegevens mee	139
6.3	Van spaghetti en een datakopieerinfarct richting eIDAS 2.0	141
6.4	Maak gebruik van de EUDI-wallet mogelijk	145
6.5	De stand van zaken rondom het skillspaspoort	151
7	Hoe integreer je skillsgericht werken?	157
7.1	Werkprocessen	158
7.2	ICT	161
7.3	Financiën	163
7.4	Organisatie	164
7.5	Mensen en cultuur	167
7.6	Missie en strategie	170
7.7	Wet- en regelgeving	172
8	Kijk voor je, achter je en naast je	177
8.1	De wereld om je heen	178
8.2	De tijd voor en na je student	186
9	Van wasstraat naar winkelstraat	197
9.1	Stappen vooruit zetten ...	198
9.2	... en weer terug	199
10	Toolboxen	205
11	Afsluiting	233
11.1	Jouw invloed op de organisatie	234
11.2	Om verder te lezen of bekijken	235
	Dankwoord	237
	Bronnenlijst	239
	Illustratieverantwoording	257
	Register	259
	Over de auteur	263

Voorwoord

Voor je ligt mijn boek *Skillsgericht werken in het beroepsonderwijs*. Graag neem ik je mee in de wereld van het werken aan skills. Maar voordat ik dat doe, zal ik eerst ingaan op de vraag waarom ik een boek over dit thema heb geschreven. Dat komt voort uit drie lijnen in mijn leven: mijn werk als docent Nederlands, mijn politieke activiteiten en mijn jeugd.

Jeugd

Ik ben opgegroeid in een katholiek dorpsgezin. Ik ervaarde dat als een omgeving waar een sterke sociale controle heerste en een sterk bewustzijn van wat anderen van je dachten. Voor het beoordelen van wie iemand is, kijk je naar wat iemand draagt, hoe diegene zich gedraagt ten opzichte van de burens en bij welke clubs en organisaties iemand is aangesloten. Je kijkt dan dus niet naar iemands skills: naar wat iemand weet, wat iemands waarden zijn of wat iemand bijdraagt. Je kijkt naar oppervlakkiger zaken. 'Keeping up appearances' is iets waar ik een flinke hekel aan heb gekregen. Onder die buitenlaag zit wie iemand écht is, wat iemand écht kan en wat iemand écht kan bijdragen. Die tendens van alleen naar de buitenkant kijken, zie ik ook breder in de samenleving: via social media zetten mensen hun meest fantastische zelfbeeld neer, politiek draait vooral om beeldvorming en niet om beleid en kinderen willen later geen leraar of brandweervrouw, maar rijk en beroemd worden. Bovendien worden de meeste mensen baas, die daar het minst geschikt voor zijn: we verwarren uitstralen dat je competent bent met écht competent zijn. Terwijl onze samenleving in 2020 tijdens de coronapandemie ineens ging inzien welke beroepen (welke skills) essentieel blijken te zijn en wat bullshit jobs zijn. Laten we ons afvragen: wat heeft waarde? Oppervlakkige zaken of skills? Welke skills zijn belangrijk voor ons?

Mijn politieke activiteiten

In mijn studietijd werd ik politiek actief en sindsdien geloof ik sterk in de meritocratie als utopisch beeld om naar toe te werken. De bijdragers aan Wikipedia zijn tot een heel mooie definitie gekomen:

'Meritocratie (vrij vertaald: geregeerd door degenen die het verdienen) is een maatschappijmodel waarin de sociaal-economische positie van elk individu is gebaseerd op zijn of haar verdiensten (merites). Hierbij gaat het dus niet direct om de aanleg die men heeft, maar wat men met die aanleg doet. Andere factoren, zoals afkomst, grond- of geldbezit, ras en geslacht mogen er (in principe) geen rol bij spelen. Kortom: een meritocratie is een samenleving waarin indi-

viduen een positie (=plaats) innemen op basis van hun eigen capaciteiten en kennis en niet via geboorte, huwelijk of traditie.'

Op dit moment is onze samenleving allesbehalve een goed werkende meritocratie. Sociaal-maatschappelijke status, geld en netwerken bepalen veel vaker de uitkomsten van onderwijs en posities op de arbeidsmarkt dan iemands skills. De groeiende ongelijkheid die daaruit volgt, houdt een echte meritocratie steeds verder weg en het schaadt mensen en onze samenleving als geheel. Tim 'S Jongers formuleerde dat mooi:

'Wanneer men ontkent dat de startpositie mede bepalend is voor het eigen succes, zal het begrip voor de startpositie van de ander afnemen. Of je dan met of zonder achterstand aan het leven begint doet er niet meer toe. Terwijl de achterstand bepalend is voor hoe hard je moet werken om 'succesvol' te zijn. Het gevaar is dan dat de collectieve inspanningen voor gelijke startposities afbrokkelen. Alles wordt dan eigen verantwoordelijkheid en 'je moet maar wat harder werken'.

Wil je hard werken echt kunnen belonen (een liberaal uitgangspunt), dan zul je politieke besluiten moeten nemen die de omstandigheden beïnvloeden waardoor je een min of meer gelijke startpositie kunt hebben (een sociaal uitgangspunt). Precies die balans zoeken tussen liberaal en sociaal doe ik sinds mijn politieke betrokkenheid begon in 2003. Maar hoe kun je scholen echt naar iemands skills laten kijken? Hoe maak je sociaal-economische achtergrond, netwerk en startpositie minder belangrijk voor de uitkomsten?

Mijn onderwijservaringen

Naast mijn persoonlijke en politieke voorkeuren, zijn het vooral mijn onderwijservaringen die mij brachten tot een boek over skillsgericht werken. Op dagelijkse basis stel ik mezelf de vraag hoe ik mijn leerlingen wat kan leren en hoe ik als docent het beste kan vaststellen wat mijn leerlingen kunnen. Hoe zet ik een goede toets in elkaar? Of is een opdracht of project de beste manier om hun skills vast te stellen? Welke skills wil ik überhaupt ontwikkelen? Hoe geef ik iedereen de kans om talent en kwaliteit te laten zien?

Een essentieel moment in mijn zoektocht naar antwoorden op deze vragen was een avond in 2017. Ik was in de auto op weg van 's-Hertogenbosch naar Helmond voor oudergesprekken. Op de radio ging het over een innovatie: blockchain. Dit is een digitale technologie die het onder andere mogelijk maakt om transacties tussen mensen op te slaan: geld (Bitcoin), maar ook contracten, diploma's of eigendomsbewijzen. Alle informatie wordt versleuteld opgeslagen in blokjes informatie in een groot netwerk van computers. Een nieuw blokje bevat altijd informatie over het vorige blokje, wat weer informatie over het vorige bevat. Zo ontstaat een lange, onveranderbare en onkraakbare informatieketting: de blockchain dus.

Dat was voor mij een eureka-moment: een onderwijsmoment is in feite een transactie die je kunt vastleggen. Als we technologie goed inzetten kunnen we alle waarde vastleggen: al iemands skills, zonder grote technologieaanbie-

ders, zowel informeel als formeel, in een school of tijdens werk of stage. Na een opstartfase van anderhalf jaar kon ik in 2019 een project starten met Praktijkschool Helmond, Senzer en Matchcare. Door corona kwam dat in 2020 onder druk te staan, maar ik kon in afgeslankte vorm door.

Na twee onderzoekstrajecten in 2021, een whitepaper en stichting in 2022, probeerde ik met een groep mensen in de Brainport (de samenwerking van 21 gemeenten rondom Eindhoven) samenwerking op dit snijvlak van onderwijs en technologie van de grond te krijgen. Helaas moest BlockChange.EU begin 2024 stoppen, maar alle lessen uit die jaren neem ik graag mee in dit boek. Ik hoop de belangrijkste vraag die resteert te kunnen beantwoorden: hoe kunnen we technologie op een goede, ondersteunende manier en over de grenzen van organisaties heen inzetten?

Daarmee keer ik terug bij de vraag waarmee ik deze paragraaf begon: waarom heb ik dit boek geschreven? Omdat ik drie essentiële vragen zie die op dit moment spelen in de samenleving en in het mbo en hbo in het bijzonder: 1. Wat heeft waarde? 2. Hoe kunnen we scholen echt naar iemands skills laten kijken? 3. Hoe kunnen we technologie op een goede, ondersteunende manier en over de grenzen van organisaties heen inzetten? Via een aantal theoretische hoofdstukken en bijna 50 tools ga ik in dit boek samen met jou de antwoorden op deze essentiële vragen zoeken en uitwerken.



Leeswijzer

Dit boek is geschreven voor onderwijsprofessionals in het beroepsonderwijs, dus werkzaam bij roc's en hogescholen. Rondom het ontwerpen van het onderwijs zijn bij veel van deze instellingen zowel docenten als instructeurs, examinatoren, stagebegeleiders, opleidingscoördinatoren, onderwijs- of curriculumontwikkelaars, onderwijskundigen en projectmedewerkers betrokken. Het perspectief waar ik in mijn boek voor heb gekozen is dat van de docent, omdat dit de persoon is die in het onderwijs het meest direct contact heeft met de student. Dat betekent dat voor anderen dan docenten de nadruk in dit boek op zaken zal liggen die zij niet altijd in de praktijk uitvoeren. Aan de andere kant kan het voor docenten betekenen dat het boek je vraagt zaken aan te pakken die buiten jouw functie in jouw school liggen. Hoe roc's en hogescholen zijn ingericht, wisselt daarnaast ook nog eens zo sterk, dat het lastig is een boek te schrijven dat voor alle contexten kloppend is.

Dit boek bestaat uit drie onderdelen: theoretische uitleg, bijbehorende tools en verhalen van studenten en docenten die het verhaal aanvullen of invullen. Welke theorie en welke tools voor jou van belang zijn, kan ik niet met zekerheid zeggen. Maar lees niet alles, maak keuzes. Hieronder beschrijf ik kort met welke kernvragen je aan de slag gaat in elk hoofdstuk en voor wie dat (mijns inziens) in elk geval interessant zou kunnen zijn.

De personages die je in de verhalen tegenkomt zijn fictief. Het zijn zes studenten en vier docenten die symbool staan voor de ervaringen uit roc's en hogescholen. In deze verhalen komen echte ervaringen naar voren, maar zowel Veldhorst, als Praktikon en Nexus bestaan niet echt.

De inleiding problematiseert waarom je skillsgericht zou moeten gaan werken als roc of hogeschool. Ook laat dit hoofdstuk zien dat je niet je hele onderwijs hoeft om te gooien om skillsgericht te kunnen werken en het laat zien waar dit boek níét over gaat. Voor alle lezers een interessante start.

Wanneer je de wortels van het onderwijs dat je nu geeft, wilt onderzoeken, zul je hoofdstuk 2 moeten gaan lezen. Aan de hand van de historische ontwikkeling van het onderwijs in algemene zin met extra aandacht voor het beroepsgerichte onderwijs. De vragen die ik je hier in de tools stel zijn wat meer filosofisch van aard en zoeken naar de achtergronden van jouw school en onderwijs. Dit hoofdstuk is vooral interessant voor als je heel diep in dit thema wil duiken en als voorloper in je school anderen wil of moet meenemen.

Hoofdstuk 3 richt zich op de definitie van skills: waar hebben we het over? Je zult zien dat skills een andere manier van benoemen is van wat er in jouw dagelijkse onderwijs al gebeurt. Met de tools in dit hoofdstuk ga je op zoek naar

wat jij, jouw team, school en de (werk)omgeving als skills ziet en hoe die term nu al wordt ingevuld in jouw dagelijks werk. Dit hoofdstuk is vooral interessant wanneer je nog onbekend bent met het thema skills en grip wil krijgen op waar het over gaat.

Waarderen en erkennen doe je de hele dag. Hoofdstuk 4 verkent alle manieren waarop dat kan gebeuren en welke instrumenten je ter beschikking hebt naast een complimentje voor een student en een diploma. Daar zit een hele wereld tussen. De tools in dit hoofdstuk gaan je helpen te bepalen wat je wilt erkennen en welke instrumenten daarbij passen. Dit hoofdstuk is vooral interessant voor als je met de ontwikkeling of het herontwerp van een curriculum bezig bent. Dat kan zijn als docent of curriculumontwerper.

Het volgende hoofdstuk, hoofdstuk 5, richt zich op skillstalen. Deze helpen om scholen, werkgevers, werknemers en overheid dezelfde woorden met dezelfde lading en betekenis te laten gebruiken om skills te benoemen. Dit helpt bij het inrichten van je curriculum en het afstemmen met de werkomgeving buiten je school. De tools helpen je met de implementatie van CompetentNL. Dit hoofdstuk is vooral interessant als je bezig bent met het curriculum in een breder deel van de school of met de uitwerking van leeruitkomsten in het hbo of kwalificatiedossiers in het mbo.

Hoofdstuk 6 richt zich op het opslaan van de bewijzen van iemands skills. Welke ICT-middelen passen daar bij en hoe verzamelen studenten hun gegevens? Dit hoofdstuk geeft daarvoor middelen en aanwijzingen die in de Europese Unie worden ingevoerd. Door gebruik te maken van de tools in dit hoofdstuk kun je gaan nadenken over de wijze waarop je dat bij jou op school wil implementeren. Dit hoofdstuk is dan ook vooral interessant voor docenten en medewerkers die zich met de ICT- en data-kant van het onderwijs bezighouden of die zich op het snijvlak van onderwijs en arbeidsmarkt richten.

Om de veranderingen op basis van skillsgericht werken door te voeren, moet je verschillende stappen zetten. Daarover gaat hoofdstuk 7. Vanuit de rol van de docent wordt aangegeven met wie allemaal moet worden samengewerkt in de organisatie en welke thema's aan de orde kunnen komen. De tools helpen je om elk van die thema's uit te werken. Dit hoofdstuk is zowel interessant voor docenten die overzicht willen over de partners met wie en de thema's waarmee zij verandering kunnen brengen. Het is ook interessant voor medewerkers die vanuit hun expertise (financiën, ICT, personeelszaken enzovoorts) met de docenten willen samenwerken.

Hoofdstuk 8 gaat vooral over wat zich buiten de muren van de organisatie afspeelt. Daarbij wordt enerzijds gekeken naar de positie van de school, de opleiding, het vak of de cursus als onderdeel van het doel dat de student heeft. Anderzijds gaat dit hoofdstuk over de positie van de school ten opzichte van de omgeving. De tools helpen je te kijken naar de relevante zaken zowel in de tijdlijn van je student als over de grenzen van de organisatie. Dit hoofdstuk is zowel voor docenten interessant, omdat je met studenten werkt, maar ook met stage-

bedrijven, maar het is ook interessant voor anderen in de organisatie, omdat ook zij met hun omgeving te maken hebben.

Ten slotte richt hoofdstuk 9 zich op de verschuiving die skillsgericht werken kan brengen in je organisatie en de omgeving. Welke rol speel je in het leven van studenten als je met andere ogen naar je eigen organisatie kijkt. Dit hoofdstuk is weer voor alle lezers relevant, omdat je stap voor stap kunt toewerken naar een organisatie die een nog wezenlijker rol kan spelen in het leven van de studenten.

Voordat ik met je in de theorie en alle tools duik, ga ik eerst met je naar de fictieve gemeente Veldhorst. In die middelgrote stad vinden we namelijk een mbo-instelling, Praktikon Opleidingen, en een hbo-instelling, Hogeschool Nexus. De directies van beide scholen hebben dit collegejaar besloten om skillsgericht te gaan werken. In dit boek zul je telkens enkele fictieve studenten en docenten van beide scholen volgen. Ze werken of studeren aan verschillende opleidingen, zitten in verschillende fases van hun leven en ervaren heel verschillende zaken als het gaat om skillsgericht werken.



Ik begin bij Praktikon Opleidingen, waar ik je eerst wil voorstellen aan Jasper de Vries van twintig, die de opleiding Mediavormgeving doet. Hij wil als grafisch ontwerper aan de slag. Hij heeft een prettige jeugd gehad en woont sinds zijn achttiende op zichzelf. Zijn financiële situatie is stabiel, zijn ouders steunen hem, al heeft hij wel moeite om discipline op te brengen voor de opdrachten voor zijn studie. Hij heeft al wat klussen voor klanten en daar werkt hij wel gedisciplineerd.



Omar El-Farouk vinden we op de afdeling Elektrotechniek. Deze sportieve, praktisch ingestelde jongen van 21 met een Marokkaanse achtergrond wil graag ondernemer worden. Hij wil een eigen bedrijf starten in de groene sector en specialist duurzame energie worden. Hij zoekt nog wel een balans tussen zijn studie en het administratieve werk dat hij doet bij het familiebedrijf van zijn ouders, een goedlopende winkel. Hij

voelt druk om het bedrijf over te nemen wat conflicteert met zijn eigen ambities.



De laatste studente van Praktikon die ik je wil voorstellen is Iris Koster van achttien. Deze jongedame zit in haar tweede jaar van de opleiding Sociaal Werker. Ze staat bekend als heel empathisch en zorgzaam. Ze wil graag jongeren helpen met ervaringen zoals ze zelf heeft gehad. Ze groeide vanaf haar achtste namelijk op in pleeggezinnen. Ze woont nog bij haar pleegouders samen met een pleegbroer die drie jaar jonger is.



Docent Tom Kuipers werkt aan de opleiding Timmerman bij Praktikon. Hij werkt sinds kort op de opleiding, nadat hij bijna 40 jaar in de bouw heeft gewerkt. Met zijn 61 jaar heeft hij nog een paar mooie jaren te gaan om studenten klaar te stomen voor de bouwsector. Hij is een echte ambachtsman die kwaliteit en vakmanschap hoog in het vaandel heeft staan. Zijn fysieke conditie maakte een overstap naar ander werk noodzakelijk en die overstap gaat niet makkelijk. Hij voelt zich vooral verbonden met het praktische deel van zijn vak: alle onderwijskundige en bureaucratische zaken kosten hem meer energie dan ze hem opleveren.



Nina Bosman werkt al jaren bij Praktikon als docente Nederlands bij de opleiding Toerisme. Ze houdt zelf ook enorm van reizen en daarom trekt het werk in deze opleiding haar ook zo. Ze heeft gekozen voor dit vak, omdat ze ervoor wil zorgen dat studenten zich goed in het Nederlands kunnen uitdrukken. Zo moeten ze klanten in de toerismesector goed te woord kunnen staan en mooie, heldere teksten kunnen schrijven. Ze vindt het wel lastig om theoretische kennis voor studenten die praktijkgericht zijn aantrekkelijk te maken. Daardoor worstelt ze wel eens met haar lesvoorbereiding en de tijd die dat kost, naast haar gezin met twee kinderen dat ze met haar vrouw heeft.



Een paar kilometer verderop zit Hogeschool Nexus. Daar kom ik allereerst Farah Al-Basri tegen. Zij is dit jaar overgestapt naar Hogeschool Nexus na haar opleiding bij Praktikon. Vlak voor de zomer is ze geslaagd voor de opleiding onderwijsassistent en begint nu aan de pabo. Als eerste in haar familie gaat ze naar het hbo. Dat is best wel spannend, want ze maakt zich ook behoorlijk zorgen over haar familieleden die nog in Syrië zitten en de financiële situatie van haar ouders.

Ze wil uiteindelijk graag gaan werken als lerares. Groep 5 en 6 vindt ze het allerleukst.



Ook wil ik je graag voorstellen aan David Molenaar van 23. Deze sportieve en analytische student bedrijfskunde is bezig zich te specialiseren in bedrijfsmodellen. Met zijn vriendin woont hij samen in Veldhorst. Hij werkt naast zijn studie al als teammanager bij een franchise supermarkt, waar hij regelmatig met de bedrijfsleider praat over de strategie en organisatie van de winkel. Ook in de financiën en cijfers is hij sterk en hij doet in zijn bijbaan een

hoop praktijkervaring op. Daarnaast zit hij in de studentenraad van Nexus. Zijn grote voorliefde voor zijn werk en betrokkenheid bij zijn school, levert wel eens spanning op met zijn vriendin.

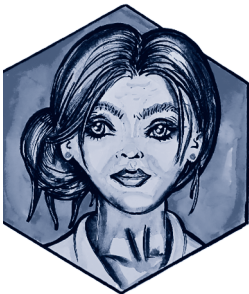


Betelhem Asmerom van negentien tenslotte is een nuchtere en praktisch ingestelde studente werktuigbouwkunde. Ze is zeer geïnteresseerd in technische ontwerpen van complexe industriële machines. In haar studentenhuus is ze vaak het middelpunt van de activiteiten en feestjes en dat maakt de aandacht voor haar studie en haar time-management soms wat lastig. Haar studie vordert daardoor ook langzamer dan haar ouders graag

zouden willen, maar het bindend studieadvies is gelukkig niet in gevaar gekomen.



Ook van Hogeschool Nexus zul je twee docenten tegenkomen in dit boek. Ten eerste Joost Hendrikse van 45. Hij werkt al een flinke tijd als lerarenopleider economie. Hij helpt studenten die vanuit allerlei economische vooropleidingen komen om goede docenten te worden. Hij vindt het belangrijk dat leerlingen op middelbare scholen meer leren over ondernemerschap en financiële zaken en schrijft daar soms stukken over in de krant. Voor zijn studenten wil hij vooral dat ze brede economische kennis hebben om hun leerlingen goed te kunnen helpen. Naast zijn werk woont hij met zijn partner en drie kinderen net buiten Veldhorst in een verbouwde boerderij.



De laatste docente is Carmen Ruiz. De vijftigjarige Spaanse die voor de liefde naar Nederland kwam, ervaart regelmatig een taalbarrière. Twee dagen per week werkt ze in het ziekenhuis en drie dagen bij Nexus als docente bij de opleiding verpleegkunde. De vernieuwingen in het ziekenhuis en op school kosten haar naast de taal veel energie. Miscommunicatie en frustraties kan ze gelukkig wel met haar collega's bespreken en haar betrokkenheid bij haar studenten slaapt haar erdoorheen. Ze wil namelijk ook graag een voorbeeld zijn voor haar studenten als het om diversiteit gaat.



Inleiding

1

De inleiding problematiseert waarom je skillsgericht zou moeten gaan werken als roc of hogeschool. Ook laat dit hoofdstuk zien dat je niet je hele onderwijs hoeft om te gooien om skillsgericht te kunnen werken en het laat zien waar dit boek níét over gaat. Voor alle lezers een interessante start.

Wil je bezig zijn met cijfers, regels en beoordelingscriteria van inspecties? Of wil je met je studenten en hun ontwikkeling bezig zijn? Een eenvoudig dilemma voor de meeste docenten. Maar hoe doe je dat als de samenleving, je school en je leidinggevendenden vooral bezig lijken met dat eerste? Dan moet je je richten op skills. Dit boek biedt jou een aantal werkwijzen die je helpen om skillsgericht te gaan werken. Je kunt je meer richten op je studenten en hun ontwikkeling, ongeacht de onderwijsvorm die je geeft.

Dat vergt soms verandering van jou direct, soms samen met collega's en soms van een school als geheel. Maar met de skills die jij ontwikkelt dankzij dit boek, kun je die verandering in het klein en het groot echt in gang gaan zetten. Dat begint vandaag of morgen, met kleine stappen, maar groot resultaat.

Voordat ik enthousiast van start ga, is het wel goed om helder te hebben wat skillsgericht werken is. Het gaat om twee ontwikkelingen die je de afgelopen jaren ziet op de arbeidsmarkt, bij de overheid en in het onderwijs. Aan de ene kant gaat het om een andere manier van kijken naar iemands kennis, vaardigheden en ervaringen. Je kijkt dan verder dan een cv of diploma. Die gegevens zeggen natuurlijk wel iets over wat iemand kan, maar je mist ook een heleboel. Daarnaast gaat het ook om kijken op basis van data: gegevens over wat iemand weet, kan of doet die op de een of andere manier (digitaal) zijn vastgelegd. Het gaat dus vooral ook om een andere manier van kijken naar mensen en de rol die het onderwijs heeft.

1.1 **Waarom de maatschappij vraagt om skillsgericht werken**

Diverse organisaties en personen in Europa hebben de afgelopen jaren gepleit voor skillsgericht werken. Het is dan ook voor Europa en Nederland als deel van Europa een belangrijk doel. Hoogtepunt was 2023: het European Year of Skills. In Nederland zijn onder andere door de Hogeschool van Amsterdam, de Sociaal-

Economische Raad (SER) en Erasmus+ diverse activiteiten georganiseerd onder deze noemer. Maar waarom een Year of Skills?

Het European Year of Skills 2023 had als doel om mensen te helpen de juiste skills te verwerven voor het vinden van een baan, met name in de groene en digitale transitie. Daarnaast wilde de EU bedrijven ondersteunen bij het aanpakken van tekorten op de arbeidsmarkt. Er waren te weinig mensen met de juiste skills. Tussen 2021 en 2027 wordt in totaal 65 miljard geïnvesteerd in skill-ontwikkeling in de EU; het wordt als een belangrijk aandachtspunt gezien om de economie van Europa toekomstbestendig te maken.

1.1.1 Maatschappelijke ontwikkelingen

In opdracht van de Europese Commissie is recent een belangrijk rapport verschenen: *The future of European competitiveness*, dat Mario Draghi in september 2024 presenteerde. Het beschrijft hoe de Europese economie in de komende decennia weer kan groeien. De drie grote aandachtspunten hierbij zijn: de kloof met innovatieve economieën als China en de VS dichten, groene groei en decarbonisatie gebruiken als kans en onze veiligheid en onafhankelijkheid versterken.

Maar naast alle economische en klimaatthema's, schrijft Draghi ook uitgebreid over opleiden in relatie tot de arbeidsmarkt. Hij stelt dat de EU moet investeren in een goed opgeleide beroepsbevolking. Er zijn problemen met tekorten op de arbeidsmarkt door een afnemend aantal werkenden, maar ook een gebrek aan de juiste skills beperkt onze kansen. De skillsaanpak moet strategischer, toekomstgerichter en meer gericht op de komende tekorten. Ten slotte moeten Europeanen het recht krijgen om zich te ontwikkelen en te herscholen, zodat ze ander werk kunnen gaan doen dan waar ze eerst voor waren opgeleid: levenslang ontwikkelen dus.

Levenslange skillsontwikkeling is onderdeel van de Europese pijler van sociale rechten: je hebt recht op kwalitatief en inclusief onderwijs, training en levenslange ontwikkeling. Het Europees Centrum voor de Ontwikkeling van Beroepsopleidingen (CEDEFOP) schrijft dat het doel is dat in 2023 minstens 60% van alle volwassenen jaarlijks deelneemt aan trainingen. In 2010 was het doel 12,5%, dus de lat is een flink stuk hoger komen te liggen en daar gaan we als samenleving niet zomaar komen. Dat is uiteraard nog los van de vraag waarom dit het streefcijfer moet zijn? Is een cultuurverandering die leidt tot motivatie bij werknemers om te willen blijven leren niet nog beter? Maar vanuit welk perspectief je ook kijkt, lokaal en regionaal zal veel werk verzet moeten worden om de juiste mensen te bereiken, vooral waar het om laaggeschoolde mensen gaat. Skillsgericht werken en levenslang ontwikkelen klinken vaak abstract, maar het betekent dus wat voor jouw school en jouw omgeving.

Draghi is niet de enige op Europees niveau die laat zien dat bijscholing later in het leven belangrijk is. Ook onderzoek van World Economic Forum (WEF) en onderzoek van Sagar Goel van Boston Consulting Group laten zien dat skills een halveringstijd hebben. Dat betekent dat een skill de helft van zijn 'waarde'

verliest na een aantal jaren. Volgens het WEF is dat na vijf jaar, technologische kennis zelfs al na 2,5 jaar volgens Goel. Kortom: kennis kan op veel plekken niet meer decennia mee. Bij oudere werknemers leidt het skillsverlies zelfs tot grotere afwezigheid, een minder lange periode waarin mensen blijven werken, burn-out en verminderde werkbetrokkenheid.

Daarnaast blijven mensen ook steeds korter in één functie werken. In de VS was dat 4,2 jaar gemiddeld en in Nederland zijn zes op de tien baanwisselaars minder dan twee jaar in dienst. Mensen moeten dus bij elke wisseling weer bewijzen welke skills ze hebben of nieuwe skills leren. De arbeidsmarkt vraagt dus nogal wat van de skillsontwikkeling van mensen. De neiging van bedrijven om al deze ontwikkelingen te willen oplossen met het aannemen van meer of andere mensen is niet slim, geeft Goel nog aan. Er is namelijk niet genoeg talent in groeiende bedrijfstakken en zelfs met het binnenhalen van de beste talenten moet je blijven investeren in het doorontwikkelen van skills.

De jongeren van nu vragen bovendien ook wat anders van bedrijven. Generation Z (1995–2010), vraagt meer dan de generaties ervoor niet alleen om bewustwording, maar actie van bedrijven op de waarden van het bedrijf. Waar worden pensioenen belegd? Waar kopen wij in? Hoe maken wij onze producten? Maar ook op het gebied van onderwijs vragen jongeren dit. Er is minder vertrouwen in traditionele instituties, dus nemen ze het heft in eigen handen. Jongeren ondernemen, komen in actie bij een project van een Niet-Gouvernementele Organisatie (NGO), maken een podcast of hebben (commerciële) side hustles naast hun school. Op deze manier ontwikkelen ze veel skills die niet in het curriculum of diploma worden vastgelegd. Ze verwachten ook van scholen een ondernemende en actiegerichte houding en oog voor wat ze naast het traditionele onderwijs allemaal doen.

Op 5 maart 2025 was er een bijeenkomst van Jongeren Organisatie Beroeps-onderwijs (JOB) over de flexibilisering van het onderwijs. Ashwin Brouwer schrijft over die bijeenkomst aan de hand van de negen leerroutes die in het Npuls-programma (Samenwerkingsproject gericht op een gezamenlijke ICT-infrastructuur en een kennisinfrastructuur voor mbo, hbo en wo) zijn opgesteld. De studenten willen vooral 'gelijke kansen en mogelijkheden voor alle studenten in het mbo. Door het onderwijs te flexibiliseren zou dat mogelijk moeten worden, want dan werk je aan het faciliteren van een diversiteit aan leerroutes, zowel de standaardroute als de meest verregaande opties – en alles daartussenin.' De wens is er dus, maar hoe werk je daarnaartoe?

Scholen kunnen dus belangrijke stappen zetten richting het onderwijs dat beter is voor de studenten en aansluit bij hun wensen. Maar scholen kunnen dat niet alleen. Het vraagt van bedrijven deel te nemen aan de ontwikkeling van mensen, vooral kleine en middelgrote bedrijven. Hoe raken die aangehaakt? De SER beschrijft de skillsgerichte arbeidsmarkt als volgt: 'Vaak wordt bij het matchen op de arbeidsmarkt vooral gekeken naar iemands diploma's. Door ook skills hierbij te betrekken, kunnen vacatures en kandidaten beter gematched worden. Daarnaast is het van belang dat werkzoekenden én werkenden hun

skills in kaart brengen. Ook de skills die zij nu nog missen. Zo kan iedereen zich blijven ontwikkelen om inzetbaar te blijven op de steeds veranderende arbeidsmarkt.'

Eén van de initiatieven is een inspiratiedocument van de SER uit 2021, waarin ook het nodige wordt gezegd over het onderwijs. Er is inzicht nodig in de skills die in de (nabije) toekomst nodig zijn voor de arbeidsmarkt. Het (beroeps) onderwijs zal bij die vraag moeten aansluiten. Ook ziet de SER allerlei ontwikkelingen die leiden tot flexibilisering van onderwijsroutes voor volwassenen in het middelbaar en hoger beroepsonderwijs. Denk aan deelcertificaten en onderwijs in kleinere delen, een praktijkverklaring, werken met leeruitkomsten en micro-credentials. Ook zal er meer maatwerk worden gevraagd wanneer mensen zich willen omscholen. Ten slotte is voor de SER een gezamenlijke taal spreken een belangrijke voorwaarde.

Dit inspiratiedocument heeft tot allerlei nieuwe initiatieven geleid en tot de ondersteuning van bestaande initiatieven die onderdelen hiervan ontwikkelen. In dit boek zul je verschillende van deze onderdelen ook tegenkomen, omdat ze uiteindelijk invloed hebben op jouw werk. Je 'moet' er iets mee, omdat de samenleving dat van het onderwijs gaat vragen. De vraag die ik aan jou stel is, of je daar nu zelf over gaat nadenken óf dat je het over je heen laat komen? Ga jij nieuwe skills ontwikkelen of schuurt het straks tussen jou en je omgeving?

1.1.2 Onderwijskundige ontwikkelingen

Docenten houden van bezig zijn met de ontwikkeling van hun studenten, met de drie pijlers van het onderwijs, zoals die door Gert Biesta worden beschreven. In het beroepsonderwijs gaat het om zowel kwalificatie (skills gericht op de arbeidsmarkt en beroepspraktijk) en socialisatie (skills gericht op de houding als werknemer en als burger) als subjectivering (wie ben ik, wat wil ik graag en hoe wil ik mijn leven verder vormgeven). In feite zijn alle drie de domeinen van Biesta gericht op het ontwikkelen van skills: persoonlijke en vakvaardigheden, competenties en kennis.

Die ontwikkeling vindt nu ook al plaats dankzij de vakken die je studenten volgen, de stage die ze doen en de activiteiten die ze buiten het onderwijs ondernemen in en buiten school. Wanneer je na het lezen van dit boek skillsgericht gaat werken, hoef je dus niet je hele onderwijs te gaan herzien. Het gaat vooral om een andere blik op wat je met studenten doet en op welke wijze daar samenhang in zit.

Jouw studenten komen op de arbeidsmarkt en in de samenleving heel andere uitdagingen tegen dan een of twee decennia geleden en daar moet je ze op voorbereiden. Bovendien verwachten zij, zoals gezegd in paragraaf 1.1.1 ook wat anders van de arbeidsmarkt. Arbeid is flexibeler geworden, mensen wisselen vaker van baan en welke skills heb je dan nodig? Daarnaast is er de behoefte van bedrijven om sneller medewerkers aan te nemen zonder volledige opleiding, maar met de juiste basis en deze verder 'on the job' op te leiden. Leren vindt dus zowel in scholen plaats, als ook steeds vaker op de arbeidsmarkt en

tijdens online of fysiek onderwijs parallel aan een baan. Die verandering in onze samenleving wordt vaak een leven lang ontwikkelen (LLO) genoemd.

Jouw school zal zich wellicht anders gaan organiseren: wellicht komt er meer nascholing of bijscholing naast de voltijdstudent. Wellicht komen er meer flexibele vormen van beoordeling en afronding naast het werken naar een volledig diploma. Wellicht wordt er nauwer samengewerkt met het bedrijfsleven of arbeidsmarktorganisaties. Opnieuw allemaal zaken die van invloed kunnen zijn op jouw dagelijks werk. Ik hoop je met skillsgericht werken een kader te kunnen bieden om als docent met deze veranderingen om te gaan.

Die veranderingen leiden vaak ook tot meer complexiteit. Zo leidt meer maatwerk doorgaans tot meer meetwerk. Zo leidt personalisering tot grotere kansenongelijkheid. Zo leidt nadruk op de maatschappelijke eisen die aan het onderwijs worden gesteld tot minder aandacht voor de individuele wensen van studenten en andersom. Dat zul je in dit boek ook gaan zien, omdat alles op alles ingrijpt. Het onderwijs is een complex systeem en ergens gaan duwen heeft effecten op de rest van het systeem. Bovendien kennen we van onderwijskundige Pedro de Bruykere de uitspraak 'Niet alles werkt en niets werkt altijd in het onderwijs'. Jouw eigen context is dus ook een belangrijke factor.

Voor dit boek sprak ik diverse docenten van roc's en hogescholen. Zij lopen elke dag tegen de complexiteit van het onderwijssysteem aan. Zo willen verschillende scholen ruimte bieden aan mensen om zich later in hun leven alsnog te scholen, maar je mag van de wet iemand zonder vooropleidingsgegevens in principe niet toelaten tot een mbo- of hbo-opleiding. Het roc Twente opende een winkelruimte om studenten in een praktijksituatie te laten leren, maar dat vraagt partners die meedenken en meewerken. Die heeft niet elke school in zijn omgeving.

Saxion heeft alle na- en bijscholing in een nieuwe Saxion Parttime School bij elkaar gebracht. Die nieuwe plek biedt ruimte om samen te werken met de arbeidsmarkt, in dit geval onder andere de politie. Omdat de organisatie los staat van de initiële opleidingen, is er ruimte om het anders te doen. Maar wat als LLO onderdeel is van de bestaande organisatiestructuur? Lukt het dan ook nog om op een andere manier naar het onderwijs te kijken?

Ook wordt er op veel hogescholen en diverse roc's al geëxperimenteerd met de edubadges van Surf en Kennisnet (digitale bewijzen van iemands skills). Maar de maatschappelijke waarde van de badges staat nog helemaal niet vast, dus stoppen diverse pilots, omdat de samenwerking met het werkveld ontbreekt. Of de interne samenwerking en inrichting loopt niet goed. Zoals een geïnterviewde zei: 'Als de inrichting van het onderwijs heel flexibel moet zijn, moet de staf juist heel strak worden georganiseerd.' Dat geldt natuurlijk ook voor de begeleiding op de werkvloer, in een stage of werksituatie.

Ook hechten veel bedrijven en scholen nog aan het diploma of het cv. Pas als je dat loslaat, is er ruimte voor anders. Maar een diploma of cv kennen we, dat biedt zekerheid. Hoe weten we dat iemand de juiste skills heeft zonder het diploma? Hoe kom je tot andere vormen van valideren? Wat is bekwaam als

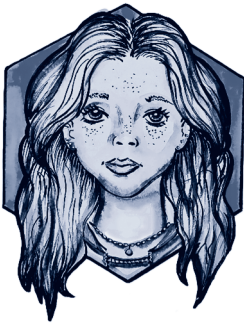
het niet door een diploma wordt onderschreven? Hoe groot is de belasting van continu blijven leren naast je werk? Wanneer is het leren klaar?

Bovendien zijn veel tools op dit moment gericht op matching: pas jij bij een taak, functie of bedrijf. Maar dat past niet altijd bij het onderwijs, waar persoonlijke ontwikkeling en beter worden dan je gisteren was centraal staat. Hoe overbrug je het onderwijs, de arbeidsmarkt en het hele systeem eromheen?

Naast de maatschappelijke veranderingen, vragen ook de onderwijskundige veranderingen wat van jou. Ook hier 'moet' je iets mee. De vraag die ik opnieuw aan jou stel is: Ga je daar nu zelf over nadenken, óf laat je het over je heen komen? Ga jij nieuwe skills ontwikkelen, of schuurt het straks tussen jou en je omgeving?

1.1.3 Grip

Het laatste waar skillsgericht werken in het onderwijs en breder in de samenleving aan gaat bijdragen is het krijgen van grip. De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) publiceerde op 30 november 2023 een rapport over dit fenomeen. Daarmee wordt de mate bedoeld waarin mensen in staat zijn door eigen handelen gewenste uitkomsten te bereiken en ongewenste te voorkomen. Zodat ze het hoofd kunnen bieden aan de onzekerheden van de wereld en toch hun doelen kunnen bereiken. Het is een vorm van 'omgevingscontrole'. Kun je je omgeving effectief beïnvloeden en zo je doelen bereiken? Wanneer je naar de mate van grip kijkt die mensen hebben op hun eigen ontwikkeling is dat scheef verdeeld. Dat zie je aan zowel de mate waarin mensen hun skills kunnen vergroten door middel van onderwijs, als de grip die ze hebben op hun stappen op de arbeidsmarkt en in de samenleving. Het rapport stelt dat onderwijs één van de belangrijkste verdelers voor de mogelijkheden tot feitelijke controle is. Er zijn mensen met veel grip, maar er zijn er ook veel die een speelbal zijn van anderen. Skillsgericht werken zou er wellicht voor kunnen zorgen dat mensen meer grip kunnen krijgen op hun skillsontwikkeling en de mate waarin ze die kunnen inzetten op de arbeidsmarkt en in de samenleving. Dus los van mijn persoonlijke drijfveren moeten jij en ik als onderwijsprofessionals ook aansluiten bij de maatschappelijke veranderingen die gaande zijn. Jouw school gaat erdoor geraakt worden: doordat er meer studenten binnenkomen vanuit de arbeidsmarkt, doordat er naast volledige vierjarige opleidingen meer deelopleidingen en cursussen georganiseerd zullen worden en doordat de rol in het leven van mensen anders wordt. Veel zal hetzelfde blijven, maar de rol die je speelt in het leven van de student verandert, daarover meer in paragraaf 1.3.



Met Iris Koster ben ik het gesprek aangegaan over het woord 'grip'. Hoewel ze zelf de rapporten van onder andere de WRR niet leest, zal dat wat in zo'n rapport geschetst wordt, haar werk toch sterk gaan beïnvloeden. Als studente Sociaal Werker past haar opleiding in een sector waarin het begrip 'grip' een belangrijke rol speelt. 'Ik wil graag mensen helpen om grip te krijgen op hun leven. Dat is het belangrijkste doel in mijn werk en daarvan ga ik echt aan!', vertelt ze me bij een kopje koffie in de koffiecorner van Prakti-

kon. De verschuiving naar skillsgericht werken betekent dat het niet alleen om diploma's draait, maar om de specifieke skills die studenten als Iris beheersen en kunnen aantonen. Ze kijkt wat gefrustreerd. 'Ik wil graag aan de slag als parttime budgetcoach, als bijbaantje zeg maar, maar nu kan dat nog niet, dat kan alleen met een diploma. Als ik mijn skills op een andere manier kan bewijzen, kan ik nu al als budgetcoach aan de slag. Dan kan ik nu al mensen helpen grip te krijgen op hun centjes, en later doorgroeien naar een rol als sociaal werker. Werken in de horeca of een callcenter levert ook geld op, maar ik doe liever iets met mijn studie. Daar worden we toch allemaal beter van?' Iris heeft me eerder al verteld over haar tijd in pleeggezinnen. Voor iemand als Iris, die door haar thuissituatie afstroomde, biedt de focus op levenslang leren kansen om zich verder te ontwikkelen. Met flexibele, kleinere leertrajecten die aansluiten op haar interesses en haar huidige kennisniveau krijgt ze meer grip op de stappen in haar ontwikkeling. 'Ik zou graag vrijstellingen voor vakken zoals Nederlands krijgen, omdat ik die al op een hoger niveau heb gevolgd toen ik op de havo zat. Alles opnieuw doen, dat slaat toch nergens op? Met een portfolio, certificaat of praktijkverklaring zou dat toch moeten kunnen, ook al heb ik geen diploma waar Nederlands op het juiste niveau op staat?'



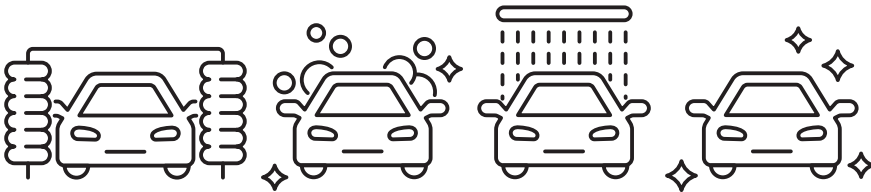
Ook voor docenten, zoals Tom Kuipers gaat door skillsgericht werken veel veranderen, zowel in zijn rol als docent als in de manier waarop hij zijn vak overdraagt aan studenten. Tussen de machines, in een lokaal dat ruikt naar versbewerkt hout, luister ik naar zijn rustige, lage basstem. 'Ik ben iemand van de praktijk, ik heb veertig jaar ervaring in de bouw. Laat mij maar met mijn handen werken. Ik geniet van het proces, niet alleen van het eindresultaat. Maar het

onderwijsproces heb ik duidelijk nog niet in mijn vingers. Competenties, micro-credentials, skills, portfolio's, leerlingvolgsystemen en deelcertificaten, dat kost me echt ontzettend veel energie. Dat heeft toch niets met leren voor de bouw te maken?' De ontwikkelingen in skillsgericht werken bieden echter ook kansen voor Tom. Ik breng in dat het accent juist kan verschuiven naar het praktisch

aanleren van specifieke vaardigheden, naar het erkennen van vakmanschap, dat hij zijn ervaring en kennis juist veel directer kan inzetten. Door deelcertificaten en badges kunnen studenten kleinere, praktijkgerichte leerdoelen behalen, wat beter aansluit bij de realiteit van het werken in de bouw. Daarnaast kunnen de veranderingen in het onderwijs Tom helpen om meer grip te krijgen op zijn nieuwe baan. 'Geduld is de sleutel tot een goed eindresultaat, dus op dat punt moet ik je gelijk geven. De mogelijkheid die ik nu krijg om vaardigheden op verschillende manieren te toetsen, zoals via praktijkopdrachten, ligt dicht bij mijn leven als vakman. In het echte leven word je ook beoordeeld op je prestaties in de praktijk. Maar vanuit het management krijg ik er dan ook nog diverse moeilijke digitale systemen bij, waar ik niet om heb gevraagd.'

1.2 Niet iets anders doen, maar wel een ander effect

Skillsgericht werken is niet iets totaal anders dan wat je nu doet. Ik ga in dit boek ook niet beweren dat vanaf morgen de zon gaat schijnen, de vogels fluiten en de studenten juichend rondnansen in je lokaal als je skillsgericht werkt. Ik beoog met dit boek jou mee te krijgen in deze ontwikkeling, stap voor stap. Het gaat vooral om een andere blik op wat je met studenten doet en op welke wijze daar samenhang in zit. Daarmee krijg je een helder kader voor jezelf om keuzes te maken welke veranderingen je studenten en jou gaan helpen. Anders aankijken tegen wat je doet, je werk in een andere context plaatsen of kleine dingen aanpassen, kan een groot effect hebben op je studenten. Want hoe gaan roc's en hogescholen nu met studenten om?



Figuur 1.1 Wasstraat

Veel organisaties zijn op dit moment ingericht als wasstraten: studenten komen nu binnen volgens een proces met vaste stappen. Er wordt een vast traject uitgezet waar ze doorheen worden gevoerd en ze verlaten de school beter dan toen ze erin kwamen. In feite is het een model waarbij studenten door de processen heen bewegen, enkele beperkte keuzes kunnen maken en zich aanpassen aan de inrichting van de school. Eenrichtingsverkeer met een vaststaand doel.

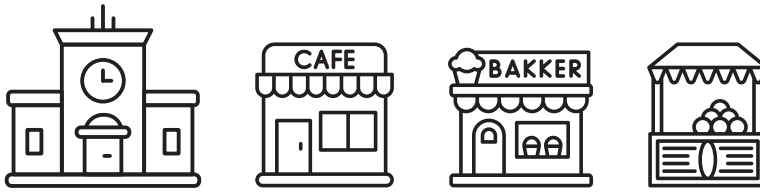
Veel ondersteunende processen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt zijn ontworpen vanuit een wasstraatperspectief. Voor alle formelere vormen van onderwijs tussen voorschools onderwijs (2,5 jaar) en hoger onderwijs (18+) zijn er al meer dan 42(!) technische standaarden vastgelegd, allemaal vanuit het

bestaande proces bedacht. De bestaande instituten, werkwijzen en processen zijn het uitgangspunt, niet de skillsontwikkeling van de studenten.

Een tweede onderdeel is de mate waarin presteren en uitproberen mogelijk is. Vaak is die ruimte beperkt, omdat er een beheerscultuur heerst. De uitkomsten die vooraf zijn bedacht of vooraf zijn ingekaderd, bepalen wat er kan, moet of mag gebeuren. Als er maar niets mis gaat, als we maar zeker weten wat eruit gaat komen! Scholen worden geleid door uitstroomcijfers, diplomaresultaten of aantallen studenten en beheersbare financiële prikkels.

Verder is de missie van de organisatie leidend in de inzet van financiën, menskracht, cultuur en procedures. Zo zie je in schoolvisies zinnen als 'Wij laten kinderen hun talenten ontdekken en ontwikkelen. Wij bieden kennis en vaardigheden en in het bijzonder de sociale vaardigheden die de kinderen klaarmaken voor de toekomst.' Dat soort missies leidt tot financiële inzet om meer pedagogen en meer meetinstrumenten te krijgen en leidt daarnaast tot bureaucratie rond die sociale vaardigheden en tot minder vakinhoudelijke of didactische trainingen bijvoorbeeld. Alsof het allemaal onvermijdelijke eenrichtingsprocessen zijn.

Skillsgericht werken is meer als een winkelstraat: studenten hebben in hun leven contact met jou als docent en met veel andere docenten. Ook bij een werkgever waar ze stagelopen, bij een bijbaan, hebben ze al skills opgedaan in een hobby, vooropleiding of hun side hustle en moeten ze nadat ze bij jou weggaan op een volgende plek weer verder kunnen met leren. Vergeet daarbij niet dat er ook nog veel webshops zijn waar studenten online docenten vinden die hen via Youtube of leerplatforms van alles leren of AI-tools die docenten voor hen genereren. Zo wordt het een model waarbij studenten op diverse plekken skills kunnen ontwikkelen en de vraag voor jou wordt wat jij aan meerwaarde kunt bieden. Wat ga jij vandaag aan de ontwikkeling van deze studenten bijdragen? Welke skills ontwikkelen zij? Hoe kunnen zij daar verderop in de straat mee verder? Misschien komen ze zelfs nog wel een keer terug voor een volgende stap: het verkeer gaat meerdere kanten op en het einddoel staat niet meer vast. Om te zorgen dat scholen én andere plekken stimulerend zijn voor de ontwikkeling van skills moet je die winkelstraat wel met elkaar vormgeven. Als iedereen zijn eigen toko netjes inricht, maar niemand denkt aan bestrating, straatverlichting en een leuk bankje, is het lastig bewegen van de ene naar de andere plek. De winkelstraat kent veel dezelfde soort onderdelen als de wasstraat, maar dan anders vormgegeven. Op het gebied van technische afspraken en procedures moet je eigenlijk met de hele winkelstraat gelijke afspraken maken vanuit de bedoeling, vanuit een skillsgerichte visie. Gebruik eIDAS, CompetentNL en andere standaarden, zodat je niet voor elk proces dat nagenoeg hetzelfde is een nieuwe standaard moet bedenken. Resultaat: minder afspraken, minder standaarden, minder procedures. Bovendien hoeven studenten, ouders, cliënten, sollicitanten, klanten of medewerkers niet meer overal naar toe te rennen om informatie met bewijs van hun skills aan te vragen, te downloaden, printen, en weer uploaden. Uiteindelijk dalen ook de werkgeverslasten, door de vereenvoudiging en herhaling van stappen.



Figuur 1.2 Winkelstraat

Een belangrijke vraag die jij en ik ons als docenten dan moeten stellen is, hoe je als school, werkgever en overheden over organisatiegrenzen heen de gezamenlijke tussenruimte, de winkelstraat, gaat invullen. Hoe zorgen die drie partijen ervoor dat studenten eenvoudig iets in de school kunnen leren en ontwikkelen dat aansluit bij wat er in de buitenwereld gebeurt? Wat hebben studenten nodig? Wat kunnen scholen hen meegeven waar ze ergens anders weer mee verder kunnen? Wat heeft waarde? Welke waarde voeg ik toe?

Het zijn heel essentiële vragen die elke docent zichzelf wel eens heeft gesteld. Het zijn ook de essentiële vragen die ons onzeker maken. De vragen waar je over tien of twintig jaar op een reünie pas het antwoord op gaat krijgen. Maar leidt het stellen van die vragen tot heel andere antwoorden dan je vandaag geeft? Moet dan alles op de schop? Nee, dat hoeft niet.

Jouw rol in het leven van de studenten wordt een andere: je bent niet meer een schakel op weg naar het diploma als heilige graal. Binnen veranderende randvoorwaarden help jij de studenten een skill of een aantal skills ontwikkelen die ze gaan gebruiken in een huidige of toekomstige functie. Misschien halen ze een diploma, maar misschien is jouw werk veel directer gerelateerd aan de arbeidsmarkt of wat de samenleving vraagt. Je werkt niet meer in een diploma-fabriek, maar aan het echte doel dat verborgen ligt onder dat diploma: de skills die studenten kunnen gebruiken in de rest van hun leven.

Zo kan elke student zich ontwikkelen en hoeft niemand meer uit te vallen. Van de vier belangrijkste redenen om voortijdig het onderwijs te verlaten, zijn drie redenen gelinkt aan de manier waarop we het onderwijs aanbieden. Het gaat om een verkeerde studiekeuze, liever willen werken en de belangrijkste als we kijken naar de inrichting van een studie: de school enerzijds en de leerling of student anderzijds hebben niet dezelfde verwachtingen over de opleiding. Wat we willen is een student die groeit en dat is waar jij en ik elke dag voor uit ons bed komen: goed onderwijs dat bijdraagt aan iemands persoonlijke ontwikkeling, zodat hij of zij een fijn leven kan leiden.

Met dit boek ga je die essentiële vragen stellen en stap voor stap werken aan het verschuiven van jouw onderwijs. Niet door alles vanaf de grond opnieuw op te bouwen, maar door met een andere blik te kijken naar wat je met studenten doet. Door een nieuwe samenhang aan te brengen en terug te gaan naar de essentie van ons vak. Voordat je begint met het werken in dit boek, ga ik eerst met je verkennen wat de verschillen zijn tussen een diploma en skills. Tool 1 helpt je hierbij. Hierin ga je een skillstest invullen die bedoeld is voor zij-instromers die willen kijken of lesgeven in het basisonderwijs wat voor hen is. De uitkomsten hiervan zet je naast je traditionele diploma's. Succes!

Tool 1: zeggen skills meer dan een diploma?

Bij de meeste vacatures of opleidingen worden diploma's als uitgangspunt genomen. Maar wat nu als je in skills gaat denken? Met deze tool ga je jouw cv en diploma vergelijken met een skillstest om te zien wat een beter beeld geeft van wat jij kan.



1. Maak een lijstje met daarop je laatste twee behaalde diploma's.
2. Voeg aan dat lijstje je laatste drie werkgevers toe.
3. Doe vervolgens de test door de QR-code hiernaast te scannen of doe de verkorte versie hieronder op papier. Bekijk bij de online test de uitgebreide resultaten en zet deze naast het lijstje dat je bij 1 en 2 hebt gemaakt. Bij de test hieronder zet je de resultaten op je blad waar ook je lijstje op staat.
4. Vergelijk: welke van de twee zegt meer over jouw skills en ontwikkelpunten als je leraar in het basis- of voortgezet onderwijs zou willen worden?

Het copyright van deze test ligt bij Qompas en de volledige test is ontwikkeld voor de website Hatseklas. De verkorte versie is speciaal gemaakt voor dit boek. Beide versies mogen in geen enkel geval zonder toestemming worden vermenigvuldigd of hergebruikt.

De test

Deze test helpt je om te ontdekken in hoeverre je vaardigheden en motivatie aansluiten bij het leraarschap. Geef eerlijk antwoord; er zijn geen goede of foute antwoorden. Gebruik de vijf puntsschaal:

- 1 = Helemaal niet van toepassing
- 2 = Niet van toepassing
- 3 = Neutraal
- 4 = Toepasselijk
- 5 = Helemaal van toepassing Ik voel me comfortabel bij het spreken voor een groep mensen.

1. Ik weet hoe ik moeilijke concepten op een eenvoudige manier kan uitlegen.
2. Ik werk graag samen met anderen en sta open voor feedback om mezelf en het team te verbeteren.
3. Ik weet hoe ik verschillende taken moet prioriteren om mijn werk af te maken.
4. Ik stel duidelijke grenzen en ben consistent en eerlijk in het omgaan met studenten.
5. Ik haal voldoening uit het ondersteunen en begeleiden van anderen bij hun ontwikkeling.
6. Ik kan lesstof op een duidelijke en gestructureerde manier uitleggen, aangepast aan het niveau van de studenten.

7. Ik weet hoe ik studenten kan motiveren om door te zetten bij moeilijkheden.
8. Ik waardeer de samenwerking met collega's en werk graag in teamverband.
9. Ik ben flexibel en kan goed omgaan met onverwachte veranderingen in mijn werk.
10. Ik houd rekening met de emoties en behoeften van mijn studenten.
11. Ik kan creatieve manieren bedenken om leerstof interessant en toegankelijk te maken.
12. Ik gebruik vragen om studenten te laten nadenken over wat ze leren.
13. Ik vind het belangrijk om een veilige en stimulerende leeromgeving te creëren.
14. Ik zorg ervoor dat ik voorbereid ben op de lessen die ik geef.

Tel nu de scores van alle vragen bij elkaar op. Je kunt minimaal 15 en maximaal 75 punten halen.

Meer geschikt (meer dan 45 punten): Je hebt alles in huis om docent te worden!

Twijfelend (37 t/m 45 punten): Heb je vragen? Laat je inspireren tijdens een informatieavond, of plan een afspraak met onze instroommakelaar.

Minder geschikt (minder dan 37 punten): Ontdek andere carrièremogelijkheden die bij je passen.

Tel nu de punten van enkele specifieke vragen bij elkaar op om te kijken op welke skills je sterker en minder sterk scoort:

Ik Leraar – 'Heb ik de juiste eigenschappen als leraar?'

Tel hiervoor de punten op van de vragen 1, 4, 6 en 10. Je score zal tussen de 4 en 20 punten liggen. Scoor je hier meer dan 50%? Dan heb je waarschijnlijk de juiste eigenschappen voor een stap in het onderwijs.

Wij Leraar – 'Hoe ben ik als leraar ten opzichte van mijn studenten en collega's?'

Tel hiervoor de punten op van de vragen 3, 5, 8, 9, 11 en 14. Je score zal tussen de 6 en 30 punten liggen. Scoor je hier meer dan 50%? Dan ben je waarschijnlijk een geschikte leraar voor je studenten en collega's.

Inhoud – 'Hoe geef ik als leraar invulling aan mijn vak?'

Tel hiervoor de punten op van de vragen 2, 7, 12, 13, 15. Je score zal tussen de 5 en 25 punten liggen. Scoor je hier meer dan 50%? Dan geef je waarschijnlijk goed invulling aan het vak van leraar.

1.3 Waar dit boek niet over gaat

Ik kan het in dit boek dus bijna overal over hebben, maar dat ga ik niet doen. Een paar zaken baken ik hier helder voor je af. Ik heb het alleen over het onderwijs in mbo- en hbo-scholen. De universiteit staat veel verder af van de concrete beroepspraktijk en is daarmee een ander veld dat aparte aandacht verdient. Ook het funderend onderwijs (basisschool en voortgezet onderwijs) waar ik zelf werk, staat te ver af van de arbeidsmarkt om in dit boek te betrekken.

Ook ga ik het niet hebben over HR of personeelszaken, over het MKB of andere vormen van bedrijfsleven. De hele kant van de arbeidsmarkt van het vinden van de juiste mensen via skillsgericht werken laat ik graag over aan een ander boek. Uiteraard haakt het thema van skills aan op zeer veel onderwijskundige en maatschappelijke thema's, zoals brede welvaart, motivatietheorieën, leertheorieën of meervoudige waardecreatie. Ook is er uiteraard invloed op het geloof van mensen in hun eigen leervermogen. Mensen gaan zich pas ontwikkelen als ze de overtuiging hebben dat leren en ontwikkelen mogelijk is, dat ze het kúnnen. Maar om het boek niet onnodig complex te maken laat ik veel van deze thema's liggen.

Verder ga ik je niet uitleggen hoe je moet lesgeven of hoe jouw lesdag eruit moet gaan zien. Skillsgericht werken kun je namelijk doen binnen heel traditioneel vormgegeven onderwijs bij vakken met een summatieve eindtoets en binnen volledig vrij vormgegeven onderwijs met uitdagingen. Skillsgericht werken kan binnen een sturende didactische vorm of binnen een coachende didactische vorm. Skillsgericht werken kan binnen luisteronderwijs en binnen ervaringsgericht onderwijs. Gebruik jouw professionele ruimte om skillsgericht werken in te passen in jouw ideale onderwijsvorm en wat er binnen de kaders van jouw school mogelijk is.

Ten slotte zal ik het in dit boek niet hebben over toetsing. Hoe je vaststelt of iemand iets beheerst, is een heel eigen terrein van onderzoek. Met een boek als *Toetsen in het hoger onderwijs* (5e editie) kun je daar voldoende over leren.



Figuur 1.3 Toetsen in het hoger onderwijs

Alternatieve vormen van toetsen, zoals programmatisch toetsen of lerend kwalificeren, zijn mooie instrumenten die kunnen aansluiten bij skillsgericht werken. Ook daar zijn prachtige boeken over verschenen, zoals *Programmatisch toetsen* en *Programmatisch toetsen, een verdieping*.



Figuur 1.4 Programmatisch toetsen



Figuur 1.5 Het boek programmatisch toetsen: een verdieping

Ook de hele pedagogische en didactische kant van het onderwijs waarbij je je richt op het aanleren van skills, laat ik buiten beschouwing. Ook daar is genoeg over gezegd in boeken als *33 tips voor hbo didactiek* of *Rijke taal (v)mbo*.



Figuur 1.6 Rijke taal (v)mbo



Figuur 1.7 33 tips voor hbo didactiek

Dit boek richt zich vooral op de vraag hoe je met skillsgericht werken aan de slag kan. Wat is het? Welke maatschappelijke waarde heeft een skill? Hoe leg je die vast en hoe benoem je die? Welke effecten heeft dat op je eigen onderwijsorganisatie? Welke bruggen kan en moet je slaan met de buitenwereld? Het is nog steeds een breed en complex veld dat diverse onderdelen van het onderwijssysteem raakt.

De zus van Jasper de Vries, Sanne, is een voortijdig schoolverlater. In mijn gesprek met Jasper kwam het uitvallen van zijn zus ter sprake en ik ben haar thuis gaan opzoeken voor een gesprek. Na de middelbare school schreef ze zich enthousiast in voor een opleiding Mode & Kleding bij Praktikon. Het ontwerpen van kleding en het werken met stoffen had haar altijd aangetrokken en dit leek de perfecte plek om haar creatieve talenten te ontwikkelen. Ze vertelt: 'De eerste maanden van de opleiding verliepen soepel. Ik vond het leuk om schetsen te maken en leerde verschillende technieken voor het naaien en bewerken van stoffen. Toch begon het na het eerste jaar te knagen. De praktijk was anders dan ik had verwacht. De lessen over de technische kanten van het vak, zoals patronen maken en complexe naaitechnieken, vielen me zwaarder dan ik had gedacht. Daarnaast had ik veel stress van de deadlines en projecten. De anderen waren ook nog eens veel beter en sneller in de studie.' Langzaam verloor ze haar enthousiasme en begon ze lessen te missen en uiteindelijk stopte ze. In plaats van verder te gaan met haar studie, besloot Sanne een tussenjaar te nemen. Tijdens dat jaar is ze in een lokale boetiek gaan werken, waar ze de kans kreeg om haar gevoel voor mode op een praktische manier in te zetten. Nu werkt ze fulltime als assistent-inkoper voor de winkel, waar ze nauw samenwerkt met leveranciers en helpt bij het selec-

teren van de nieuwe kledingcollecties. Hoewel ze haar diploma nooit heeft gehaald, voelt Sanne dat ze toch haar passie heeft kunnen volgen, zij het op een andere manier dan ze had verwacht. Ik vroeg haar of Praktikon iets had kunnen doen om haar te behouden als student.

Ze denkt van wel: 'Als ik bepaalde vakken had kunnen afronden en die skills had kunnen meenemen naar een andere opleiding, of had kunnen combineren met mijn ervaring in mijn werk nu, dan was ik wel teruggegaan naar Praktikon. Maar als ik nu iets wil met mijn werkervaring, moet ik helemaal opnieuw met een andere opleiding beginnen. Daar zouden ze wat aan moeten doen.'

Ook Betelhem Asmerom kwam met een verhaal over een familielid dat is uitgevallen: Amin, haar neef. Hij kwam met haar mee naar school om met mij te praten. Technologie en computers waren zijn ding toen hij jong was, vertelt hij uitgebreid. Na zijn havo-diploma koos hij dus voor de hbo-opleiding Informatica, met het idee om uiteindelijk softwareontwikkelaar te worden.

'Ik vond software bouwen wel prima, maar de wiskundige en abstracte concepten die ik moest leren waren niet te doen! En dan moest ik ook nog alles zelf plannen en organiseren, want ik had maar 21 uur les, dus ik moest bijna de helft zelf doen!'

Daarmee vat hij de belangrijkste oorzaken van zijn uitvallen samen. 'Deadlines stapelden zich op en ik overzag de hoeveelheid werk die op me afkwam niet meer. En dan kwamen daar de groepsopdrachten nog bij. Ik werk liever alleen en niet alleen ik, ook sommige anderen konden niet zo goed samenwerken. Daar moet ik eigenlijk wel aan werken, maar dat lukte niet met alle druk van het BSA. Ik haalde het maar net.'

Na een moeizaam tweede jaar besloot Amin dat het hbo niet de juiste weg voor hem was. Hij had het gevoel dat de opleiding te theoretisch was voor wat hij daadwerkelijk wilde doen: praktische softwareoplossingen bedenken.

'Ik ging aan de slag als zelfstandig ICT'er. Ik bouwde websites en simpele apps voor kleine bedrijven bij mij in de buurt. Inmiddels kan ik als freelancer prima rondkomen en ik ben zelfs voor twee cursussen terug geweest bij Nexus. Maar ik doe vooral wat ik het liefste doe: creatief werken aan technische oplossingen met direct resultaat.'

Of Nexus het anders had kunnen doen voor hem? 'Nee, niet echt. Ik ben blij dat Nexus steeds meer losse cursussen en certificaten aanbiedt. Zo kan ik toch blijven leren en aan klanten duidelijk maken dat ik echt wat kan, zonder een hele opleiding te hoeven doen.'