

Excellente initiatieven in het Noorse beroepsonderwijs



Het Nederlandse beroepsonderwijs gaat al jarenlang gebukt onder een negatief imago. Het beroepsonderwijs in Noorwegen daarentegen, staat goed aangeschreven. Beroepsonderwijs en -training vindt zowel plaats op scholen als in door de regionale overheid erkende leerbedrijven. Tweejarige stages spelen hierin een cruciale rol.

DOOR ANNEMARIE NEELEMAN

Ondanks de vele inspanningen van de sector het tegendeel te bewijzen, heeft het gros van de bevolking een negatief beeld van het beroepsonderwijs. Ouders lijken in toenemende mate alles op alles te zetten om hun kind maar niet in het vmbo terecht te laten komen. Investerings in huiswerkbegeleiding, bijles en Citotraining lijken een vaste post in het gemiddelde huishoudboekje te worden. Leerlingen lijken tegenwoordig niet zozeer op het vmbo te zitten

omdat ze zogenaamd 'zo goed met hun handen' zijn, maar eerder omdat ze de kennisvakken onvoldoende beheersen. Sociologe Rineke van Daalen verwoordde het nog niet zo lang geleden in haar boek *Het vmbo als stigma* als volgt: "Jongeren zitten vooral op het vmbo omdat ze iets niet kunnen". Vanuit Nederlands perspectief lijkt dit 'reductieve' imago van het beroepsonderwijs welhaast een fait accompli. Meerdere studiereizen naar Noorwegen hebben de auteur echter geleerd dat dit geenszins het

geval hoeft te zijn. Het Noorse beroepsonderwijs heeft een goed imago; het geniet veel vertrouwen onder leerlingen, ouders en sociale partners. Hoe spelen onze noorderburen dit klaar?

OVEREENKOMSTEN EN VERSCHILLEN

Het Noorse onderwijs is in hoge mate vergelijkbaar met het Nederlandse: we streven vergelijkbare doelen na, hebben eenzelfde maatschappelijke opdracht en handelen vanuit een overeenkomstig waardenkader. Sinds 2006 is een hervormingsagenda in uitvoering die sterk lijkt op de recente Nederlandse bestuurs- en sectorakkoorden PO en VO. De speerpunten van deze hervormingsagenda bestaan uit (1) basiskennis en basiscompetenties, (2) kwaliteit van docenten en schoolleiders en (3) opbrengstgericht werken en toepassen van onderzoeksgegevens.

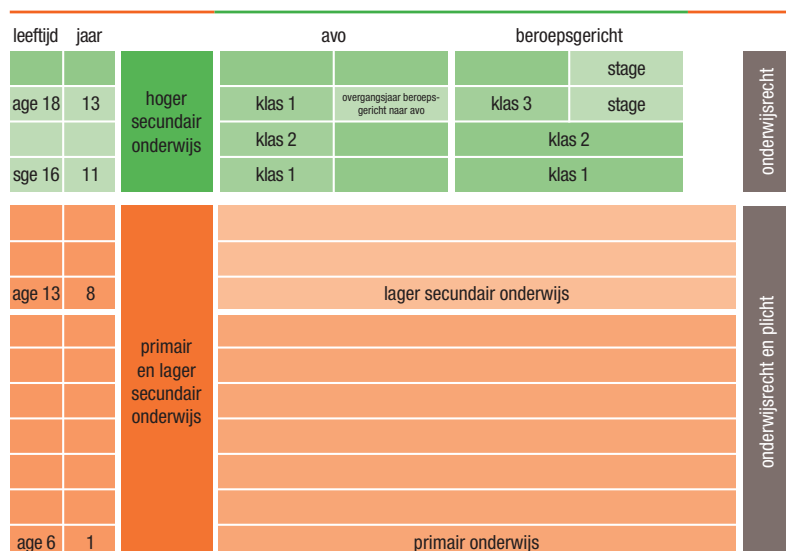
De voornaamste verschillen in de onderwijssystemen van beide landen bevinden zich op het gebied van het gelijkheidsprincipe. Publiek onderwijs in Noorwegen is voor iedereen gratis tot en met het tertiair onderwijs, met een zeer goed ontwikkeld systeem van volwassenenonderwijs. Er is in zeer beperkte mate sprake van vrije schoolkeuze: Noorse kinderen gaan gewoonlijk naar die school die het dichtst bij huis ligt. Het Noorse onderwijssysteem is bovendien zeer inclusief: regelmatig zijn verschillende jaarlagen samengevoegd en speciaal onderwijs is nagenoeg non-existent. Dit laatste hangt uiteraard samen met de lage bevolkingsdichtheid in grote delen van Noorwegen. Tot slot maken Noorse leerlingen pas rond hun vijftiende jaar, bij het afsluiten van het lager secundair onderwijs, een keuze voor

vervolgonderwijs. Tot die tijd zitten leerlingen van alle niveaus bij elkaar in de klas. Overstappen van een beroepsgericht- naar een avo-gericht programma is op meerdere momenten mogelijk. Naast verschillen op het gebied van gelijkheid, is in Noorwegen in veel mindere mate dan in Nederland sprake van autonome schoolleiders. Slechts 15% van de onderwijskundige beslissingen wordt op schoolniveau genomen tegenover 86% in Nederland. Dit komt mede doordat in Noorwegen de overheid eindverantwoordelijk is voor al het onderwijs: de gemeentes voor fundamenteel onderwijs, de provincies voor de hogere drie jaren van het secundair onderwijs en de staat voor het tertiair onderwijs. De overheid mandateert bevoegdheden aan de schoolleiders, maar blijft te allen tijde eindverantwoordelijk voor de beleids- en kwaliteitsagenda. Tot slot speelt de Noorse Onderwijsinspectie een veel marginalere rol dan de Nederlandse; beleidsmakers zeggen het geld liever uit te geven aan het verbeteren van het primaire proces dan het controleren ervan.

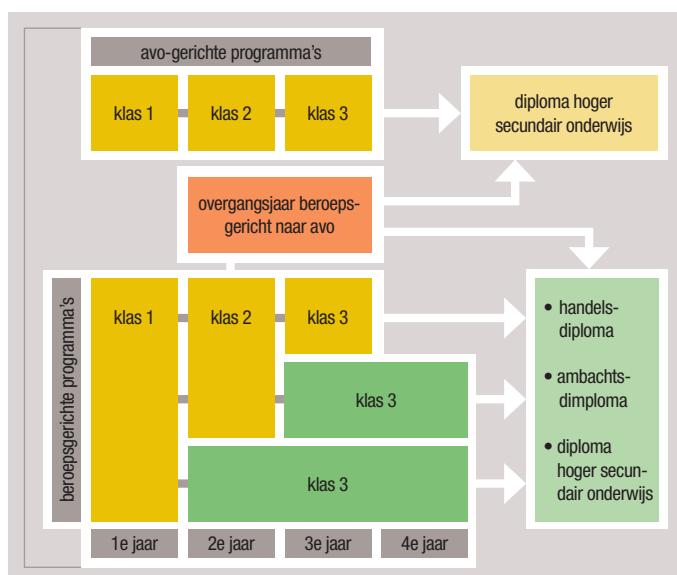
HET NOORSE BEROEPSONDERWIJS

Hoewel men in het lager secundair onderwijs al beroepsgerichte keuzevakken aanbiedt, start het Noorse beroepsonderwijs effectief in het eerste leerjaar van het hoger secundair onderwijs. Leerlingen hebben na het afsluiten van het lager secundair onderwijs een bewuste keuze gemaakt voor een vervolg in een beroepsgericht- of een avo-gericht (general studies) programma. Hoewel het volgen van hoger secundair onderwijs niet verplicht is, neemt een kleine 92% van alle Noren tussen de zestien en achttien jaar deel aan deze vorm van onderwijs. Bij de





Figuur 1: PO en VO in Noorwegen



Figuur 2: Hoger secundair onderwijs in Noorwegen

start van het hoger secundair onderwijs kiest 52% voor een beroepsgericht programma en 48% voor een avo-gericht programma. De klassieke route in het beroepsgerichte hoger secundair onderwijs bestaat uit twee jaar theorie en praktijk op school plus twee jaar geformaliseerde stage in een stagebedrijf of -publieke instelling. Inmiddels zijn er ook een-plus-drie- en nul-plus-vierconstructies mogelijk. Wanneer het een leerling niet lukt een geschikte stageplaats te vinden, is de school verplicht een extra jaar op school aan te bieden met vergelijkbare eindkwalificaties. Gezien de hogere kosten en lagere effectiviteit geniet deze route niet de voorkeur.

Het eerste jaar op school bestaat uit lessen in de basisvakken en een inleiding in de gekozen beroepsrichting. In het tweede jaar kiezen leerlingen hun specialisatie (bijvoorbeeld 'visserij' binnen 'landbouw, visserij en bosbouw') en worden de lessen meer beroepsgericht. In dit jaar worden bovendien workshops gevolgd en een korte praktijkstage gelopen. In de meeste gevallen start de stage op een erkend stagebedrijf in het derde jaar. Alle stages volgen een nationaal curriculum en worden afgesloten met een praktisch en theoretisch handels- of ambachtsexamen. Regionale sociale partners maken deel uit van de beroepsspecifieke examencommissies die worden aangesteld door de pro-

vinciale autoriteiten. Deze examencommissies zijn zowel verantwoordelijk voor de voorbereiding van de examens als het afnemen ervan. Succesvolle kandidaten (92% van de examinanten) worden beloond met een handels- of ambachtsdiploma. Beide diploma's hebben hetzelfde civiel effect; handelsdiploma's worden toegekend aan studenten in industriële of handel gerelateerde studierichtingen, ambachtsdiploma's aan de (klassieke) ambachten. Met dit diploma op zak is het, naast een start op de arbeidsmarkt, zowel mogelijk om door te stromen naar het hoger algemeen tertiair onderwijs als naar een beroepsgerichte tertiaire opleiding. Deze laatste opleidingen worden veelal door private aanbieders gefaciliteerd en zijn qua niveau vergelijkbaar met de Nederlandse associate degrees.

DE BESTE STAGES VOOR DE BESTE LEERLINGEN

Naast het systeemkenmerk van een latere – en dus een bewustere – keuze voor beroepsonderwijs, is een deel van de verklaring van het goede imago van het Noorse beroepsonderwijs te vinden in de stages die, in de meeste gevallen, in het derde leerjaar worden gestart. Leerlingen zijn zelf verantwoordelijk voor het vinden van een (niet-gegarandeerde) stageplek. Indien mogelijk worden zij hierbij geholpen door verantwoordelijken bij de provincie. Zoals geschetst is een vervangende periode op school duurder en minder effectief, dus meerdere partijen spannen zich in geschikte stageplaatsen voor alle leerlingen te vinden. Waarin het Noorse beroepsonderwijs zich echter onderscheidt van dat in de meeste andere landen, is de aanwezigheid van zogenaamde training companies. Dit zijn door de provinciale autoriteiten gecertificeerde commerciële bedrijven die, in opdracht van de stagebedrijven, delen van de organisatie en uitvoering van stages op zich nemen. Zo zijn zij, bij volle bevoegdheid, verantwoordelijk voor (1) de theoretisch training van de stagiairs, (2) training en coaching van de staf van het stagebedrijf, (3) contracten tussen het stagebedrijf, de provincie en de stagiairs en hiermee eindverantwoordelijk voor het resultaat, (4) het rekruteren van meer stagebedrijven in de regio en (5) het rekruteren van stagiairs. Deze training companies nemen dus niet alleen een deel van de administratieve last van de stagebedrijven over, ze zorgen ook voor meer regionale stageplaatsen en kwaliteitsbewaking en -vergelijking door de uniform aangeboden training en coaching. Echter, de taak die in het licht van de Nederlandse zoektocht naar een grotere aantrekkelijkheid van het beroepsonderwijs de meeste aandacht verdient, is die met betrekking tot het rekruteren van stagiairs. 'Talentscouts' van de training companies struinen gericht het beroepsonderwijs af op zoek naar die talenten die van waarde zijn voor de stagebedrijven in hun portefeuille. Noorse stagiairs heb-

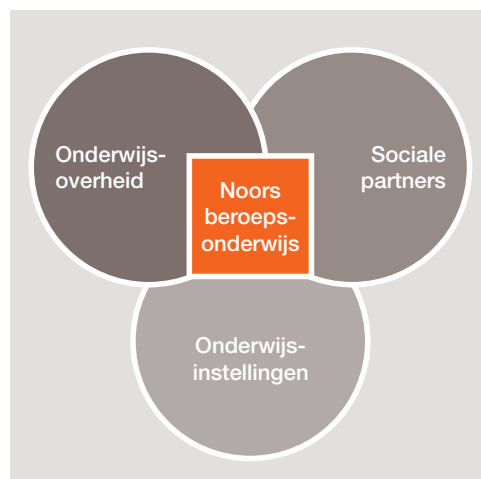
ben bij wet dezelfde rechten en plichten als reguliere werknemers en verdienen, volgens een gecentraliseerd systeem met collectieve afspraken, in de loop van de stage 30-80% van het salaris van een gekwalificeerde collega. Hiermee lijkt de Noorse stage een waardevoller imago te hebben dan de Nederlandse. En de betere stages leiden in Noorwegen nagenoeg gegarandeerd tot (goed) werk. In Noorwegen loont het dus om een uitstekende beroepsleerling te zijn. Hoe mooi is het om op basis van je kwaliteiten geselecteerd te worden voor een prestigieuze stageplaats? Wat doet deze vorm van erkenning met je beroepstrots en eigenwaarde? Deze aanpak van herkenning en erkenning van talent in het beroepsonderwijs is wellicht de sleutel tot de waardevolle positionering van het concept 'excellentie' in het beroepsonderwijs, waar we in Nederland zo naarstig naar op zoek zijn.

GELIJKWAARDIGE TRIPARTIETE SAMENWERKING

Een aanvullende verklaring voor het goede imago van het beroepsonderwijs ligt in de intensieve en gelijkwaardige tripartiete samenwerking tussen onderwijsinstellingen, overheid en sociale partners. Deze driehoek opereert vanuit de overtuiging dat beroepsonderwijs van wezenlijk belang is voor de kwaliteit en productiviteit van de regionale en nationale arbeidsmarkt. Men acht een groot adaptief vermogen noodzakelijk in tijden van een sterk veranderende arbeidsmarkt en vindt deze in een intensieve samenwerking. Op onderwijsgebied is de nationale overheid verantwoordelijk voor het curriculum, het onderwijsstelsel en wettelijke bepalingen. De provinciale overheid is, op haar beurt, verantwoordelijk voor het verdelen van de staatsmiddelen, het voorzien in stageplaatsen en toezicht op de onderwijsinstellingen voor hoger secundair onderwijs. De beide overheden zetten de beleidslijnen echter niet vanuit de ivoren toren uit; zij worden (zeer) scherp gehouden door verschillende adviesraden met vertegenwoordigers van werkgevers (handel, industrie en publieke sector), werknemers en leerlingen. Bij wet is vastgelegd dat de sociale partners de meerderheid van elk overlegorgaan vormen. Op nationaal niveau is er een landelijke adviesraad voor beroepsonderwijs en negen afzonderlijke raden voor de negen beroepsrichtingen. Naast een jaarlijks regulier advies, brengen deze raden elke twee jaar een stand van zaken van het betreffende beroep uit, inclusief een schets van potentieel noodzakelijk geachte veranderingen in opleiding en/of samenwerking. De overkoepelende adviesraad adviseert op beroepsoverstijgend niveau. Op regionaal niveau heeft elke provincie zijn eigen raad voor beroepsonderwijs met specifieke, bij wet vastgelegde adviestaken. Deze adviestaken betreffen kwaliteit, loopbaanbegeleiding, regionale ontwikkelingen en afstemming met de regionale arbeidsmarkt. In alle raden, op alle niveaus zijn leerlingen vertegenwoordigd.

GOUDEN STANDAARD

De ambitie van dit artikel is niet om het Noorse beroepsonderwijs te verheffen tot 'gouden standaard' en enig rolmodel voor het Nederlandse. Ook het Noorse beroepsonderwijs kent zijn zwakten. Zo is er een relatief hoge uitval (daarentegen heeft Noorwegen tegelijkertijd een zeer hoog aantal 'herintreders' op latere leeftijd vanwege een goed ontwikkeld systeem van volwassenenonderwijs) en overstap naar de avo-gerichte programma's, zijn er onvoldoende (gekwalificeerde) docenten om de aanstaande uitstroom door vergrijzing op te vangen, zijn er nog geen formele kwaliteitsvereisten voor trainers op de werkplek noch



Figuur 3: Tripartiete samenwerking

ationale assessments voor examinering op de werkplek. Daarnaast zijn er, ondanks de inspanningen van de training companies, onvoldoende stageplaatsen voor alle beroepsleerlingen. En de kans op uitval is hoger onder de groep leerlingen die de stageperiode op school doorbrengen. Echter, zonder weg te zinken in het moeras der systeembesprekingen, zou het Nederlandse beroepsonderwijs zijn voordeel kunnen doen met de opgedane kennis en ervaring in een aantal van de initiatieven en samenwerkingsvormen die onderwijs, overheid en sociale partners in Noorwegen de afgelopen decennia ontwikkeld hebben. Een aantal van deze good practices staat beschreven in dit artikel. Laat u inspireren door de vruchtbare Noorse benadering van beroepsonderwijs en maatschappelijke samenwerking. Zo exotisch is deze niet voor ons semi-Noorderlingen.

Referenties

- Cedefop ReferNet Norway (2013). Norway VET in Europe – Country Report 2012. Cedefop.
- Daalen, R. van (2010). Het vmbo als stigma. Amsterdam: Atlas Contact.
- Kuczera, M., Brunello, G., Field S. & Hoffman, N. (2008). Learning for Jobs. OECD Review of Vocational Education and Training Norway. Paris: OECD Publishing.
- Neeleman, A. (2013). Noorwegen: het nieuwe Finland. Noorwegen als lichtend voorbeeld voor de Nederlandse beleidsagenda. SchoolManagement Totaal, 15(1), 18-20.
- Norwegian Directorate for Education and Training (2014). The Education Mirror 2013. Oslo: Norwegian Directorate for Education and Training
- Unevoc (2014). World TVET Database Norway. Via <http://www.unevoc.unesco.org/go.php?q=World+TVET+Database&ct=NOR> (26 oktober 2014).

ANNEMARIE NEELEMAN IS ONDERZOEKER AAN DE UNIVERSITEIT MAASTRICHT EN ZELFSTANDIG ONDERWIJSADVISEUR (ANNEMARIE NEELEMAN ONDERZOEK & ADVIES, MAIL@ANNEMARIENEELEMAN.COM)