

Versterking secundair beroepsonderwijs

97/34

SIER

Versterking secundair beroepsonderwijs

Advies Versterking secundair beroepsonderwijs

Uitgebracht aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Publicatienummer 34, 2 juli 1997

Sociaal-Economische Raad

De Sociaal-Economische Raad (SER) is in 1950 ingesteld bij de Wet op de Bedrijfsorganisatie (Wet bo). Hij is representatief samengesteld uit vertegenwoordigers van ondernemers en van werknemers en uit onafhankelijke deskundigen. De SER is op grond van de Wet bo belast met bestuurlijke en toezichthoudende taken met betrekking tot de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie (productschappen en bedrijfschappen). Tot de taken van de SER behoren verder: de regering adviseren over sociale en economische vraagstukken, het toezicht op de door de SER opgestelde fusiecode en uitvoering geven aan bepaalde wetten (zoals de Wet assurantiebemiddelingsbedrijf, de Vestigingswet bedrijven 1954 en de Wet op de ondernemingsraden).

De SER wordt bij de uitvoering van zijn functies bijgestaan door vaste en tijdelijke commissies, waarvan sommige onder bepaalde voorwaarden ook zelfstandig werkzaam zijn.

De belangrijkste adviezen die de SER uitbrengt, worden in boekvorm uitgegeven. Zij zijn tegen kostprijs verkrijgbaar. Een overzicht van recente publicaties wordt op aanvraag gratis toegezonden. Het maandelijkse SER-bulletin geeft uitgebreid nieuws en informatie over de SER. De SER beschikt ook over een eigen site op Internet, waar u onder meer aantreft: de samenstelling van de raad en zijn commissies, persberichten en het laatste nieuws.

Sociaal-Economische Raad

Stafafdeling Voorlichting

Bezuidenhoutseweg 60

Postbus 90405

2509 LK Den Haag

Tel.: 070 - 3 499 646

Fax: 070 - 3 832 535

E-mail: voorlichting@gw.ser.nl

Internet: <http://www.ser.nl>

ISBN 90-6587-654-5 / CIP

Inhoudsopgave

Samenvatting	5
1. Inleiding	15
2. De adviesaanvraag	17
3. Achtergronden	21
3.1 Ontwikkelingen in de maatschappelijke omgeving van het beroepsonderwijs	21
3.2 De kwalificatiestructuur in de WEB, de institutionele context	23
4. Analyse van de vraagstelling en conclusies van de commissie	31
4.1 Algemeen: begripsverkenning	31
4.2 'Employability', levenslang leren en herkenbaarheid	42
4.3 Sleutelkwalificaties en leerweg	50
4.4 Sleutelkwalificaties, secundair beroepsonderwijs en avo	54
Bijlagen	
1. Adviesaanvraag	61
2. Samenstelling Commissie Arbeidsmarktvraagstukken (AMV)	67
3. Samenstelling Werkgroep Versterking Secundair Beroepsonderwijs (VSB)	69
4. Breedheid van opleidingen in cijfers	71
5. Sleutelkwalificaties in de eindtermen Vbo/Mavo	75
6. Kernprobleem als onderwijskundig uitgangspunt	79
7. Lijst met afkortingen	81

Samenvatting

De adviesaanvraag heeft betrekking op de wijze waarop het secundair beroepsonderwijs moet omgaan met de toegenomen flexibiliteit en mobiliteit op de arbeidsmarkt en de wijze waarop een basis gelegd kan worden voor *levenslang leren* en 'employability'. Het kabinet vraagt zich af of de nieuwe landelijke kwalificatiestructuur en de brede beroepsopleidingen waarin de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) voorziet daartoe de goede middelen zijn. Het kabinet heeft de adviesaanvraag toegespitst op een aantal concrete vragen.

De adviesaanvraag:

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Op welke wijze is het mogelijk in de kwalificaties en eindtermen van het secundair beroepsonderwijs een basis te leggen voor het vermogen levenslang te leren en het vermogen tot weerbaarheid op flexibele externe en interne arbeidsmarkten ('employability') en tegelijkertijd de herkenbaarheid voor de leerbedrijven en het praktijkgerichte karakter van de opleidingen te handhaven?- Hoe kunnen sleutelkwalificaties vormgegeven worden binnen beroepsonderwijs met een hoog gehalte aan realistische praktijk-situaties? Wat betekent dit voor de | <p>ontwikkeling van trajecten waarin leren en werken gecombineerd worden? Welke gevolgen moet het streven naar levenslang leren en 'employability' hebben voor de breedheid van opleidingen binnen de genoemde kaders van initieel beroepsonderwijs? Op welke wijze kan dit bijdragen aan een versterking van het secundair beroepsonderwijs?</p> <ul style="list-style-type: none">- Zijn er op termijn gevolgen te voorzien voor de traditionele taakverdeling binnen het beroepsonderwijs tussen initieel en vervolgonderwijs en voor de verhouding tussen algemeen voortgezet onderwijs en beroepsonderwijs? |
|---|--|

De raad heeft zijn Commissie Arbeidsmarktvraagstukken gemachtigd namens hem advies uit te brengen.

De commissie heeft getracht een zo concreet mogelijk antwoord te formuleren op de gestelde vragen. Daarbij speelt op de achtergrond de overweging dat gelet op de nog maar zeer recente wetgeving, de nieuwe kwalificatie-

structuur nog volop in ontwikkeling is en zich op dit moment moeilijk laat evalueren. Daar staat tegenover dat enkele signalen erop wijzen dat de doelstellingen van de nieuwe kwalificatiestructuur nog niet ten volle worden gerealiseerd: het heeft er soms de schijn van dat het oude regime, aangeduid met 'de tweede generatie eindtermen', ongewijzigd in een nieuw jasje wordt voortgezet. De winst die 'de derde generatie eindtermen' beoogt – een transparante kwalificatiestructuur, die is afgeleid uit door de landelijke organen geformuleerde eindtermendocumenten – wordt daardoor niet ten volle gerealiseerd. De oorzaak daarvan zou gelegen kunnen zijn in de nog bescheiden wijze waarop sleutelkwalificaties in de eindtermendocumenten zijn opgenomen en in de leerstof zijn geïmplementeerd alsmede in de wat al te strikte wijze waarop de taken tussen landelijke organen en de onderwijsinstellingen zijn verdeeld. Verdeling en afbakening van verantwoordelijkheden over en weer lijken niet tot een doeltreffend eindresultaat te leiden. Het schort dus nog aan de uitvoering. De wet en daarmee verbonden instituties staan, ook naar de mening van de commissie, niet ter discussie.

De opbouw van het advies

In het advies wordt de inhoudelijke betekenis van de nieuwe kwalificatiestructuur onder de aandacht gebracht. Vooral de 'verbreding' van het secundair beroepsonderwijs en van de daarmee verbonden kwalificaties is een belangrijk thema. Dit thema wordt in hoofdstuk 4 uitgewerkt en geplaatst tegen de achtergrond van een aantal nieuwe ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (zoals de behoefte aan 'employability' en levenslang leren). Daarbij wordt aandacht besteed aan de noodzakelijke randvoorwaarde om de opbouw van kwalificaties aan te laten sluiten bij opleidingsprofielen die zowel beroepsopleidend van karakter zijn (de (k)mbo-opleidingen) als beroepsbegeleidend (opleidingen in het leerlingstelsel).

De opbouw van het advies is voorts als volgt. Na een korte inleiding bevat hoofdstuk 2 een typering van de adviesaanvraag. In hoofdstuk 3 worden enkele achtergronden van het advies geschetst, zowel met betrekking tot de bredere omgeving van het beroepsonderwijs in casu de arbeidsmarkt, als met betrekking tot de institutionele context: de wetgeving en afgesproken procedures. De analyse in hoofdstuk 4 bevat in de eerste plaats een begripsverkenning en behandelt voorts de vraagstelling waarmee de adviesaanvraag besluit. In het navolgende zullen de belangrijkste bevindingen worden weergegeven.

De Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB)

De WEB vormt de voorlopig laatste stap op weg naar vernieuwing van het bestuurlijk-organisatorisch instrumentarium voor het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie. Doel van de wet is meer samenhang in alle vormen van middelbaar beroepsonderwijs en educatie te brengen. Dat gebeurt door alle opleidingen samen te brengen in *Regionale Opleidingscentra (ROC's)* en *Agrarische Opleidingscentra (AOC's)* en door alle beroepsopleidingen in het leerlingwezen en het mbo (inclusief het kort-mbo) in een *landelijke kwalificatiestructuur* onder te brengen. De betrokkenheid van sociale partners is vormgegeven in de *landelijke organen*. De 22 landelijke organen voor het beroepsonderwijs zijn tripartiet of paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van sociale partners en de onderwijsinstellingen en zijn nauw met een sector of bedrijfstak verbonden. Binnen elk landelijk orgaan werkt een commissie onderwijs – bedrijfsleven (COB) waarin sociale partners en de onderwijsinstellingen elk de helft van de zetels innemen. De COB formuleert de kwalificaties en bijbehorende eindtermen en doet een voorstel met betrekking tot de leerweg of leerwegen. De Adviescommissie Onderwijs-Arbeidsmarkt (ACOA) toetst de kwalificaties en de eindtermen aan de wettelijke eisen.

De landelijke organen dragen zorg voor de beschikbaarheid en kwaliteit van de beroepspraktijkvormingsplaatsen en hebben mede tot taak te zorgen voor de 'externe legitimering' van de kwalificatiestructuur.

Kanttekeningen bij de uitwerking van de wet

De commissie plaatst bij de wettelijke inrichting en procedures een aantal kanttekeningen.

Zo constateert zij dat ondanks de formele structuur feitelijk sprake is van twee naar karakter zeer verschillende leerwegen, te weten het (traditionele) leerlingwezen, waarin de praktijkcomponent ten minste 60 procent van de studiebelasting beslaat en het (traditionele) mbo, waarin de praktijkcomponent ten minste 20 en minder dan 60 procent van de studiebelasting beslaat. Dit verschil heeft gevolgen voor de vertaling van de beide leerwegen naar de theorie- en de praktijkcomponent van het onderwijs.

Ondanks het feit dat de landelijke kwalificatiestructuur is ingevoerd worden de beide leerwegen nog steeds verschillend gewaardeerd. Voorzover dit oordeel gebaseerd is op het specialistische karakter van de leerbedrijven die delen van de praktijkcomponent verzorgen, dringt de commissie erop aan om (zoals in het geval van Gemeenschappelijke opleidingsactiviteiten (GOA's)) tegemoet te komen aan een eventueel gebrek aan oefenmogelijkheden. De commissie signaleert dat met de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen, de fiscale faciliteit voor GOA-achtige trajecten is vervallen.

Wat is een 'brede' beroepsopleiding

De commissie onderscheidt ten minste vier vormen van breedheid:

- er is sprake van een *landelijke* kwalificatiestructuur: de opleiding is niet gericht op een of enkele bedrijven, maar heeft betrekking op de gehele bedrijfstak;
- er zijn ten minste *drie* typen kwalificaties aan de orde te weten:
 - beroepskwalificaties
 - doorstroom- of doorleerkwalificaties
 - algemeen maatschappelijke en culturele kwalificaties;
- de beroepskwalificatie dekt ten minste een beroep, soms *meerdere beroepen* af;
- een beroepskwalificatie bestaat niet alleen uit specifieke handelingsvaardigheden, maar omvat ook zogenoemde *sleutelkwalificaties*, kwalificaties die nodig zijn om het beroep in een concrete arbeidssituatie uit te kunnen oefenen. Ook doorstroom- of doorleerkwalificaties en algemeen maatschappelijke en culturele kwalificaties zijn met sleutelkwalificaties versterkt.

Wat zijn sleutelkwalificaties?

Sleutelkwalificaties zijn gedefinieerd als: kennis, inzicht, vaardigheden en houdingen die behoren tot de duurzame kern van een beroep of een groep verwante functies, met de mogelijkheid tot transfer naar andere en nieuwe functies binnen dat beroep en tot innovaties binnen dat beroep, die bijdragen aan de bekwaamheidsontwikkeling van een beroepsbeoefenaar en die overgangen binnen de loopbaan vergemakkelijken.

Deze formele omschrijving geeft nog betrekkelijk weinig inzicht in de concrete onderwijsdoelen. In "Sleutelkwalificaties in dimensies" is een uitwerking gegeven.

Sleutelkwalificaties kenmerken zich doordat ze een samenhangend geheel vormen, veelal in de context van een beroep worden geleerd en een hoge *transferwaarde* hebben. Dit laatste wil zeggen dat het mogelijk is met behulp van de kennis op het ene vakgebied iemand snel in te werken op een aangrenzend vakgebied.

Het proces om te komen tot een goede verwerving van sleutelkwalificaties (en van kwalificaties in het algemeen) verloopt in vier stappen.

In de eerste plaats moet worden vastgesteld welke sleutelkwalificaties precies bij een beroepsprofiel horen. In de tweede plaats moeten de sleutelkwalificaties voor een specifieke beroepskwalificatie (toetsbaar) worden vormgegeven in de landelijke eindtermen. In de derde plaats moeten sleutelkwalifi-

caties in het leerproces tot uitdrukking komen. In de vierde plaats moet een toets of (eind)examen volgen, waarin de sleutelkwalificaties zijn verwerkt.

Sleutelkwalificaties in dimensies

Algemeen-instrumentele dimensie:

- beroepskennis en vaardigheden die een basaal en/of blijvend karakter hebben en in veel situaties toegepast kunnen worden: onder andere basisvaardigheden zoals rekenen, taal en lezen, algemene technische kennis, algemene talenkennis, algemene informaticakennis, om kunnen gaan met informatie, werkplanningen kunnen maken enzovoort;
- interdisciplinaire kennis;

Cognitieve dimensie:

- denken en handelen: problemen onderkennen en oplossen, abstract denken, planmatig denken, intellectuele flexibiliteit, leren leren, tacit skills zoals materiaalgevoel;

Persoonlijkheidsdimensie:

- individueel gedrag: zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, nauwkeurigheid, fantasie, zelfvertrouwen, besluitvaardigheid, creativiteit, prestatiebereidheid, burgerschap;

Sociaal-communicatieve dimensie:

- communiceren: mondeling en schriftelijk uitdrukkingsvermogen, talenkennis
- samenwerken met collega's, chefs en cliënten: sociale vaardigheden, empathie;

Sociaal-normatieve dimensie:

- aan- en inpassing in de bedrijfscultuur: loyaliteit, letten op veiligheidsaspecten, bereidheid om verder te leren, representativiteit, inzet, inzicht in de arbeidsorganisatie;

Strategische dimensie:

- emancipatoir gedrag, dat wil zeggen een kritische instelling met betrekking tot werk en eigen belangen: kritisch omgaan met keuzen op technisch gebied en de consequenties daarvan; actief participeren in besluitvormen en belangenbehartiging.

Bron: Simone J. van Zolingen, *Gevraagd: sleutelkwalificaties, een studie naar sleutelkwalificaties voor het middelbaar beroepsonderwijs*, Nijmegen 1995.

Overigens behoeven niet alle sleutelkwalificaties in de eindtermen te worden verwerkt, maar kunnen sleutelkwalificaties zoals communicatie, samenwerken, zelf kennis verzamelen en dergelijke, ook in de onderwijskundige aanpak ingebouwd worden.

De eerste twee stappen vallen onder verantwoordelijkheid van de landelijke organen en hun COB's. De laatste twee stappen vallen onder verantwoordelijkheid van de onderwijsinstellingen. Daarin zit een zekere spanning omdat bij de formulering van sleutelkwalificaties in (handelingsgeoriënteerde) eindtermen vaak 'regie-aanwijzingen' met betrekking tot de didactische vormgeving nodig zijn. Dat vereist dat (autonome) onderwijsinstellingen en landelijke organen tot een goede taakverdeling, afstemming en vooral samenwerking komen. Partijen dienen bereid te zijn ten behoeve van een

hechte samenwerking en goed overleg een zekere inperking van autonomie te accepteren. De samenwerking moet ertoe leiden dat de verschillende stappen op de weg van beroepsprofiel naar toetsing van het leerresultaat een grotere samenhang vertonen. Hierdoor zal het beter mogelijk zijn de eindtermendocumenten en vooral de daarin te verwoorden sleutelkwalificaties te implementeren in het leerproces. Samenwerking zal er tevens toe leiden dat de betrokkenheid van alle partijen voor het gehele proces wordt versterkt. Hierbij gaat het allereerst om de versterking van de relatie tussen landelijke organen en COB's en de onderwijsinstellingen. Vervolgens vraagt de commissie het kabinet erop toe te zien dat de betrokkenen over de faciliteiten beschikken om een adequate procesbewaking te kunnen uitvoeren en daarmee evaluatie van de onderwijsdoelen mogelijk te maken.

Levenslang leren, 'employability' en herkenbaarheid

De commissie stemt in met het uitgangspunt dat een brede beroepsopleiding gewenst dan wel vereist is. De commissie steunt dit uitgangspunt zeker in combinatie met een ander uitgangspunt dat aan de vraagstelling in de adviesaanvraag ten grondslag ligt namelijk dat in de eindtermen ten behoeve van een bepaalde kwalificatie een basis gelegd moet worden voor levenslang kunnen leren en 'employability'.

Tegelijkertijd valt uit de vraagstelling af te leiden dat een zekere bezorgdheid bestaat dat hierdoor de herkenbaarheid van de opleiding afneemt en de praktijkcomponent in gevaar komt. Die vrees wordt door de commissie niet gedeeld.

De commissie meent dat 'employability' en het levenslang kunnen leren het best gediend zijn met een initieel opleidingsstelsel waarbij op ieder uitstroomniveau binnen de kwalificatiestructuur een duidelijke kwalificatie met civiel effect wordt bereikt (ten minste de startkwalificatie) waaraan tevens een doorstroomprofiel is verbonden. De kwaliteit van de startpositie op de arbeidsmarkt is beter indien de relevante sleutelkwalificaties goed in de kwalificatie zijn opgenomen. Daarmee neemt ook de 'employability' toe¹.

De commissie meent dat, gegeven de procedure waarbij de landelijke organen betrokken zijn bij de totstandkoming van de eindtermendocumenten, een basis is gelegd voor legitimiteit en herkenbaarheid. Met die constatering kan echter niet worden volstaan. Aan de maatschappelijke ontwikkeling is inherent dat de beroepspraktijk en kwalificatiestructuur in de loop der tijd divergeren. De eindtermendocumenten moeten dus met enige

1 De commissie spitst haar visie op het 'employability'-begrip hier toe op het initieel onderwijs en de doorstroming daarbinnen.

regelmaat worden vernieuwd. Ook de manier waarop sleutelkwalificaties in de kwalificatie worden ingebed en geïmplementeerd in het leerproces, dient een speciaal punt van aandacht te blijven. In de eerste plaats dienen de relevante sleutelkwalificaties expliciet in de eindtermen te zijn vermeld, zonder dat de transparantie van de kwalificatiestructuur vermindert. De commissie gaat er daarbij van uit dat de opname van sleutelkwalificaties in het beroepsprofiel en de eindtermen als zodanig geen invloed heeft op de herkenbaarheid van de opleiding. Naast de sleutelkwalificaties wordt immers ook de meer specifieke vakdeskundigheid in de eindtermen opgenomen. In de tweede plaats zal de herkenbaarheid van een kwalificatie voor de onderwijsinstellingen worden vergroot door sleutelkwalificaties goed in de toetsen en examens terug te laten komen. De commissie voegt daaraan toe dat de herkenbaarheid van de opleiding voor leerbedrijven in hoge mate mede wordt bepaald door de relaties die tussen de landelijke organen en COB's met de onderwijsinstellingen en de leerbedrijven bestaan.

Het steunt een goede kwalificatieverwerving indien arbeidsorganisaties een gestructureerde leeromgeving bieden met voldoende variatie in werkzaamheden. Dit geldt voor de gehele loopbaan, maar in het bijzonder voor de periode van beroepspraktijkvorming. In dat verband acht de commissie het van groot belang dat in de sectoren ten behoeve van de beroepspraktijkvorming voorzieningen worden getroffen die op een gestructureerde wijze die variatie garanderen, zoals bijvoorbeeld bij GOA's gebeurt, zodat alle aspecten uit de opleiding kunnen worden geoefend.

De minister meent dat met de totstandkoming van 693 kwalificaties de herkenbaarheid zeker is gediend, maar vraagt zich af of dit aantal een goede weerspiegeling vormt van het streven naar verbreding van opleidingen. De commissie heeft deze vraag beantwoord onder verwijzing naar de WEB en de daaruit voortvloeiende procedures en beveelt overigens aan dat de landelijke organen in Colo-verband nader onderzoek doen naar de relatie tussen breedheid en aantallen kwalificaties, waarbij nadrukkelijk wordt gezocht naar een inhoudelijke overlap tussen verwante kwalificaties. De commissie is er zich van bewust dat het Colo eerder een dergelijk voorname tot onderzoek heeft geuit.

Sleutelkwalificaties en leerweg

De commissie meent dat er geen sprake hoeft te zijn van een verschraling (of beperking) van het beroepsonderwijs met een hoog gehalte aan realistische praktijksituaties waarvoor blijkens de adviesaanvraag wordt gevreesd.

Het staat naar de mening van de commissie geenszins vast dat het verwerven van sleutelkwalificaties beter tot stand komt bij klassikaal onderwijs dan in het praktijkleren. Intensieve aandacht voor de inbedding van sleutelkwalificaties voorkomt verschraling zowel in de schoolsituatie als in het praktijkleren. Daaraan moet worden toegevoegd dat zowel de leerweg van het beroepsbegeleidend onderwijs als die van het beroepsopleidend onderwijs een eigen invulling van onderwijsprogramma's vereist. De commissie stelt voor dat de landelijke organen/COB's hierover adviseren. Hier ligt ook een verantwoordelijkheid van de onderwijsinstelling om de sleutelkwalificaties 'leerwegafhankelijk' en contextgebonden in het leerplan te integreren. Bovendien moet er een zekere samenhang worden gezocht in het binnenschoolse leren en het ervaringsleren op de beroepspraktijkvormingsplaats, hetgeen eisen stelt aan de mate waarin de beroepspraktijkvormingsplaats voldoende variatie in oefenmogelijkheden biedt.

De commissie meent dat de aandacht voor de huidige (derde generatie) eindtermen in de loop van de tijd sterker moet worden gericht op de wijze waarop het onderwijsproces wordt ingericht, zowel de schoolcomponent als in samenhang daarmee de praktijkcomponent. In dat verband vraagt de commissie aandacht voor de implementatie van de landelijke kwalificatiestructuur. De vormgeving en praktische uitvoering van het proces zullen veel zorg en inspanning vragen. Het kabinet en meer in het bijzonder de bewindslieden van OCenW en LNV, zullen erop toe moeten zien dat de gehanteerde uitgangspunten en procedures leiden tot de gekozen onderwijsdoelen. De medewerking van direct betrokkenen is daarvoor onmisbaar. Dat gaat echter niet altijd vanzelf.

De commissie acht het niet op haar weg liggen op dit punt meer concrete suggesties te doen. Zij meent dat het belangrijk is dat het kabinet erop toeziet dat betrokkenen over de faciliteiten beschikken om een adequate procesbewaking te kunnen uitvoeren; daarmee wordt een evaluatie van de onderwijsdoelen mogelijk.

Versterking van het secundair beroepsonderwijs zal vooral in het teken moeten staan van een verduidelijking van het beroepsprofiel waarbij de herkenbaarheid voor de afnemende arbeidsorganisatie een belangrijk aandachtspunt is en blijft, een kritische evaluatie van de benodigde (sleutel)kwalificaties en een verheldering van de procedures die tot de besluitvorming over leerweg en leermiddelen leiden en een goede implementatie van deze besluiten in de examens. Versterking van het secundair beroepsonderwijs vraagt om een transparante opleidingsstructuur waarin het beroepsdoel en de kernproblemen van de beroepsuitoefening centraal staan en waarin de verschillende participanten hecht samenwerken.

Sleutelkwalificaties, secundair beroepsonderwijs en avo

Als de landelijke kwalificatiestructuur daadwerkelijk is geëffectueerd (in de zin als in dit advies beschreven), dan zal het vervolgonderwijs over een transparant en toegankelijk oriëntatiekader beschikken, op basis waarvan het de eigen inbreng en aansluiting effectiever kan bepalen. Wat het reguliere tertiaire beroepsonderwijs betreft ligt afstemming met de landelijke kwalificatiestructuur voor de hand.

De verhouding met het avo zal zich kunnen wijzigen in de zin dat boschoolverlaters over meer algemeen toepasbare kennis en vaardigheden beschikken (hoge transfer) en sneller inpasbaar zijn op de arbeidsmarkt, terwijl avo-schoolverlaters gemakkelijker toegang krijgen tot het beroepsonderwijs en op basis van reeds verworven kwalificaties sneller een relatief hoge startkwalificatie in het beroepsonderwijs kunnen behalen.

De commissie meent dat er met betrekking tot de actuele taakverdeling tussen initieel onderwijs en vervolgonderwijs geen veranderingen zullen optreden en dat deze ook niet gewenst zijn. Wel meent de commissie dat verbetering van het initieel onderwijs effect zal hebben op het vervolgonderwijs. In de eerste plaats zal de deelname eraan toenemen onder meer omdat de structuur transparanter wordt. Andersom kan door erkenning van eerder verworven kwalificaties de toegang tot het reguliere onderwijs worden vergemakkelijkt. De commissie meent dat het daardoor gemakkelijker wordt om inhaal- of opfriscursussen te ontwikkelen die ook aan werkenden, werklozen en herintreders via kwalificerende trajecten nieuwe kansen bieden op de arbeidsmarkt.

In dat verband acht de commissie het van belang dat het kabinet meer aandacht schenkt aan het tweedekansonderwijs in de landelijke kwalificatiestructuur en faciliteiten beschikbaar houdt om de toegankelijkheid van het secundair beroepsonderwijs voor oudere werkenden die alsnog een bepaalde kwalificatie willen verwerven, te verbeteren.

In de tweede plaats zal het vervolgonderwijs effectiever zijn: door integratie van sleutelkwalificaties in het initieel onderwijs zal het vervolgonderwijs sneller resultaat opleveren.

Gelet op de opvatting van de commissie dat een beroepsopleiding in het secundair beroepsonderwijs een kwalificatie voor de arbeidsmarkt dient op te leveren die zich kenmerkt door breedheid in de zin van 'drievoudig kwalificerend in samenhang met sleutelkwalificaties', zoals ook in de wet is voorzien, acht de commissie het ongewenst (en wettelijk niet mogelijk) het secundair beroepsonderwijs te beperken tot het leren van sleutelkwalificaties.

1. Inleiding

Bij brief van 4 februari 1997 heeft de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, mede namens zijn collega van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, de Sociaal Economische Raad (SER) advies gevraagd inzake de versterking van het secundair beroepsonderwijs. De adviesaanvraag is in bijlage 1 van dit advies opgenomen. De adviesaanvraag heeft in de kern betrekking op de wijze waarop het beroepsonderwijs moet omgaan met de toegenomen flexibiliteit en mobiliteit op de arbeidsmarkt en op welke wijze een basis gelegd kan worden voor levenslang leren en 'employability'. Een belangrijke vraag is of de nieuwe kwalificatiestructuur en de verbreding van de inhoud van kwalificaties daartoe de goede antwoorden zijn en zo ja, hoe die verbreding tot stand kan komen zonder dat de herkenbaarheid van de kwalificaties binnen de branches geweld wordt aangedaan en de uitvoering van de praktijkcomponent van de opleiding mogelijk blijft.

In het bijzonder sinds de rapporten van de commissies Wagner (1983) en Rauwenhoff (1990) is het overheidsbeleid er sterk op gericht geweest de betrokkenheid van sociale partners bij het beroepsonderwijs te doen toenemen. Dat beleid is gebaseerd op de visie dat het bedrijfsleven mede verantwoordelijk is voor de inhoud van het beroepsonderwijs¹. Sindsdien is voor die medeverantwoordelijkheid ruimte gecreëerd onder meer door introductie van de procedure waarbij Bedrijfstaksgewijs Overleg Onderwijs Bedrijfsleven (BOOB's) beroepsopleidingsprofielen en eindtermen (de tweede generatie eindtermen) voor het middelbaar beroeps(dag)onderwijs formuleerden op basis van door sociale partners vastgestelde beroepsprofielen. Sinds de Wet op het cursorisch beroepsonderwijs (1992) bestaat er een eindtermenprocedure die heeft geleid tot de huidige landelijke kwalificatiestructuur voor het (dag-)mbo en leerlingwezen tezamen (de derde generatie eindtermen voor het secundair beroepsonderwijs)². In de Wet educatie en beroepsonderwijs, in werking sinds 1 januari 1996, neemt de landelijke kwalificatiestructuur een centrale plaats in.

1 Ministerie van O&W, *Beroepsprofiel en leerplanontwikkeling beroepsonderwijs*, Zoetermeer 1985.

2 Deze nieuwe kwalificatiestructuur gaat 1 augustus 1997 van start.

In het onderhavige advies wordt de inhoudelijke betekenis van de nieuwe kwalificatiestructuur onder de aandacht gebracht. Vooral de 'verbreding' van het secundair beroepsonderwijs en van de daaraan verbonden kwalificaties is daarbij als invalshoek gekozen. Dit onderwerp wordt in hoofdstuk 4 uitgewerkt en geplaatst tegen de achtergrond van een aantal ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (zoals de behoefte aan 'employability' en levenslang leren). Daarbij wordt in het bijzonder ingegaan op de belangrijke rol die in dit verband aan 'sleutelkwalificaties' wordt toegedacht.

Leeswijzer

De opbouw van het advies is voorts als volgt. Hoofdstuk 2 bevat een korte typering van de adviesaanvraag. In hoofdstuk 3 worden enkele achtergronden van het advies geschetst, zowel met betrekking tot de bredere omgeving van het beroepsonderwijs in casu de arbeidsmarkt als met betrekking tot de institutionele context, de wetgeving en afgesproken procedures. De analyse in hoofdstuk 4 bevat een begripsverkenning en gaat voorts in op de vraagstelling waarmee de adviesaanvraag besluit. In dit hoofdstuk worden per paragraaf de conclusies en aanbevelingen van de commissie vermeld.

De lezer wordt erop geattendeerd dat in bijlage 7 een verklarende lijst van de gebruikte afkortingen is opgenomen.

De voorbereiding van het advies is in handen gelegd van de Commissie Arbeidsmarktvraagstukken die daartoe een werkgroep heeft ingesteld. De samenstelling van de commissie en de werkgroep is vermeld in de bijlagen 2 en 3. De raad heeft de commissie gemachtigd het advies vast te stellen en namens hem uit te brengen. Het advies is op woensdag 2 juli 1997 door de commissie vastgesteld.

2. De adviesaanvraag

Het kabinet gaat ervan uit dat een beter beroepsonderwijs en meer scholing onmisbaar zijn voor een versterking van het innovatievermogen van de Nederlandse economie en voor een concurrerend kennisniveau. Het kabinet baseert deze opvatting mede op het jongste middellangetermijnnadvies van de raad¹. Daarin wordt aangegeven dat onderwijs en scholing een belangrijke bijdrage leveren aan drie sterk met elkaar verweven ambities van de raad namelijk het vergroten van de arbeidsparticipatie, het vergroten van de kennisintensiteit van de economie en het waarborgen en versterken van de 'employability' van werknemers. Naar de mening van de raad vraagt de noodzaak tot levenslang leren om goed funderend onderwijs waarbij naast een goede vak kennis zeker ook het vermogen tot 'leren leren' centraal moet staan.

De adviesaanvraag laat zien dat de huidige situatie wat dat betreft niet zonder problemen is: het verder terugdringen van voortijdig schoolverlaten, een versterking van de relatie tussen leren en werken, versterking van specifieke beroepskennis en de ontwikkeling van algemene kennis en vaardigheden zijn beleidsthema's met een grote urgentie.

Het kabinet constateert dat in dit beleidsprogramma echter een dilemma schuilgaat. In het onderwijsbeleid inzake het beroepsonderwijs is de behoefte aan breed gekwalificeerde beroepsbeoefenaars de afgelopen jaren benadrukt. Tegelijkertijd is de tendens bespeurbaar dat het belang van een nauwe aansluiting bij de beroepspraktijk toeneemt. Dit betekent onder meer een zorgvuldige afstemming van de eindtermen op datgene wat in het beroepsmatig functioneren nodig wordt geacht. Het kabinet vreest dat daarmee elementen welke meer algemeen vormend van aard zijn en geen directe grondslag vinden in de naschoolse beroepspraktijk, geëlimineerd worden. Het wijst daarbij op de bevindingen in het verleden van de Inspectie van het onderwijs. Tegelijkertijd echter verwijst het kabinet naar recente bevindingen van de ACOA (Adviescommissie Onderwijs-Arbeidsmarkt) waaruit zou blijken dat sprake is van een kentering. In de derde generatie eindtermen nemen niet-beroepsgerichte elementen (bijvoorbeeld het aandeel moderne vreemde talen) in aantal toe.

1 SER-advies *Sociaal-economisch beleid 1996-2000*, publicatienr. 96/05, Den Haag 1996, p. 128 e.v.

Daarnaast wijst het kabinet op de betekenis van de praktijkcomponent (het dualiseringsbeleid). Het belang van een substantiële vorming in de praktijk is breed onderschreven. Tegelijkertijd problematiseert het kabinet de relatie tussen leren en werken: de noodzaak te kunnen beschikken over voldoende beroepspraktijkvormingsplaatsen in de beroepsbegeleidende leerweg kan gemakkelijk leiden tot smalle, soms functiespecifieke kwalificaties.

Vervolgens wijst het kabinet op de onlangs vastgestelde kwalificatiestructuur. Er is sprake van een sterk gedifferentieerd stelsel van beroepsopleidingen, gebaseerd op 693 kwalificaties² verdeeld over vier kwalificeringsniveaus (zie tabel 2.1).

Tabel 2.1 – De kwalificatiestructuur in cijfers

niveau	aantal kwalificaties	percentage
1 assistentopleiding	53	8
2 basisberoepsopleiding	199	29
3 vakopleiding	204	29
4a middenkaderopleiding	144	21
4b specialistenopleiding	62	9
andere opleiding	31	4
totaal	693	100

Bron: Ministerie van OCenW, *Stand van zaken implementatie WEB*, Den Haag 14 februari 1997.

Het kabinet gaat ervan uit dat hiermee de herkenbaarheid voor het bedrijfsleven optimaal is en noemt (vanuit dat gezichtspunt) de beoogde vraagsturing geslaagd. Wel wordt de vraag gesteld of het streven naar een verbreding van opleidingen hiermee tot zijn recht is gekomen. Tevens wordt de vraag gesteld in hoeverre in de nieuwe kwalificatiestructuur recht wordt gedaan aan nieuwe eisen inzake levenslang leren en inzake het concept van de 'employability', ook voor groepen die op de arbeidsmarkt een zwakkere positie hebben.

2 Volgens gegevens van medio februari 1997 is inmiddels sprake van 693 kwalificaties. Ministerie van OCenW, *Voortgang proces invoering WEB*, brief van de minister aan de voorzitter van de Tweede Kamer van 14 februari 1997.

Het kabinet meent dat al met al sprake is van een fundamenteel dilemma en vraagt de raad hoe met dit dilemma om te gaan. In het jongste MLT-advies stelt de raad dat bezien vanuit het beroepsmatig functioneren de functie van het initiële onderwijs tweeledig is; het levert een belangrijke bijdrage aan de startpositie op de arbeidsmarkt en het dient als basis voor levenslang leren. Het dilemma is erin gelegen dat tussen beide beleidsuitgangspunten een zekere spanning kan bestaan.

Het kabinet geeft naar aanleiding hiervan te kennen dat de wenselijkheid van voorbereiding op levenslang leren en van sleutelkwalificaties en dergelijke moet worden betrokken op de eisen van directe inzetbaarheid, herkenbaarheid van opleidingen voor leerbedrijven en voldoende beroepspraktijkvorming. Zonder dat zou een verbreding of algemenerisatie van het beroeps-onderwijs een te gemakkelijk maar ook een te risicovol antwoord zijn.

Ten slotte wordt de Sociaal Economische Raad gevraagd advies uit te brengen over de volgende concreet geformuleerde vragen:

- Op welke wijze is het mogelijk in de kwalificaties en eindtermen van het secundair beroepsonderwijs een basis te leggen voor het vermogen levenslang te leren en het vermogen tot weerbaarheid op flexibele externe en interne arbeidsmarkten ('employability'), en tegelijkertijd de herkenbaarheid voor de leerbedrijven en het praktijkgerichte karakter van de opleidingen te handhaven?
- Hoe kunnen sleutelkwalificaties vormgegeven worden binnen beroepsonderwijs met een hoog gehalte aan realistische praktijksituaties? Wat betekent dit voor de ontwikkeling van trajecten waarin leren en werken gecombineerd worden? Welke gevolgen moet het streven naar levenslang leren en 'employability' hebben voor de breedte van opleidingen binnen de genoemde kaders van initieel beroepsonderwijs? Op welke wijze kan dit bijdragen aan een versterking van het secundair beroepsonderwijs?
- Zijn er op termijn gevolgen te voorzien voor de traditionele taakverdeling binnen het beroepsonderwijs tussen initieel en vervolgonderwijs, en voor de verhouding tussen algemeen voortgezet onderwijs en beroepsonderwijs?

3. Achtergronden

3.1 Ontwikkelingen in de maatschappelijke omgeving van het beroepsonderwijs

Internationalisering en de ontwikkelingen in de informatie- en communicatietechnologie (ICT) zijn van grote betekenis voor de arbeidsmarkt gebleken¹. Met het wegvallen van de binnengrenzen in de Europese Unie, de verbeterde toegankelijkheid van de Oostbloklanden en de opkomst van ICT zijn er voor ondernemingen steeds meer mogelijkheden de activiteiten internationaal te spreiden over meerdere vestigingsplaatsen. Nederland moet het daarbij niet meer hebben van omvangrijke gestandaardiseerde productieprocessen, maar van innovatieve en kapitaal- en kennisintensieve bedrijvigheid.

Internationalisering en ICT-toepassingen staan niet op zichzelf, maar zijn nauw verweven met commerciële ontwikkelingen op afzetmarkten en zijn er vaak zelfs een gevolg van. Door de welvaartsgroei en de individualisering en emancipatie van de burger heeft een verschuiving plaatsgevonden van een aanbiedersmarkt naar een vragersmarkt. Consumenten bepalen meer en meer de specificaties waaraan producten en diensten moeten voldoen. Vertaald naar het niveau van de individuele onderneming betekent dit dat het assortiment toeneemt, de ontwikkelingskosten van producten hoger worden en de terugverdientijd korter. De concurrentie is vooral gericht op het beter organiseren van de productiemiddelen, op de kwaliteit van het eindproduct en op het realiseren van de wensen van de klant dan wel op klantgerichtheid. Nieuwe organisatie- en productieconcepten spelen hierop in. Er is in de industriële productie sprake van een ontwikkeling van bewerkings- naar procesgerichte productiestructuren en daarbij zou minder sprake zijn van arbeidsdeling en hiërarchie in de verhoudingen op de werkvloer. Steeds vaker wordt samenwerking in taak- of projectgroepen vereist. Bredere taken, de roulatie van taken en samenwerking in relatief autonome groepen vormen de kern van het nieuwe productieconcept². In de sfeer van

1 SER, CED-rapport, *Arbeidsmarkt, informatietechnologie en internationalisering*, Den Haag 1996.

2 B.W.M. Hövels, A.F.M. Nieuwenhuis, G. Kraayvanger en R. le Rütte, *Landelijke kwalificatiestructuur in ontwikkeling*, ARO, Den Haag, juni 1995, p. 15.

de zakelijke dienstverlening is sprake van een groei naar hoogwaardige producten (bijvoorbeeld in de sfeer van de advisering en financiële dienstverlening) in een internationale context.

Langs deze lijnen verschuiven de eisen die aan modern vakmanschap worden gesteld³ en verandert ook de opleidingsbehoefte. Om enkele voorbeelden te noemen: samenwerking met collega's binnen en buiten de onderneming en het contact met (wellicht veeleisende) klanten, vereisen meer en andere sociale vaardigheden van werkenden. De kwaliteitsbewaking vereist inzicht in het hele productieproces en planmatig denken. De verantwoordelijkheid van de werknemer neemt toe. Beroepsbeoefenaars, ook op de lagere niveaus, dienen steeds vaker te beschikken over complexe intellectuele, methodische, strategische en sociale vaardigheden. Van hen wordt bovendien een grote betrokkenheid bij, zo niet identificatie met het bedrijf verwacht⁴.

Het is van belang erop te wijzen dat het hier niet om eenduidige ontwikkelingen gaat. Organisatieconcepten als hier genoemd, zijn deels theoretisch, deels empirisch gefundeerd, maar voor iedere ondernemer is er een variëteit aan keuzemogelijkheden: er is sprake van 'organizational choice' en 'technical choice'. Er zijn dan ook aanwijzingen dat technologische ontwikkelingen ook negatieve effecten hebben op de kwaliteit van de arbeid en de functie-inhoud. Maar over het geheel genomen is de integratie van voorheen verschillende functies in nieuwe 'all round'-functies (functionele flexibilisering) een belangrijk verschijnsel. Flexibiliteit en flexibilisering lijken het antwoord te zijn op snelle veranderingen op de arbeidsmarkt. In dit verband wordt wel gesproken van 'ontstandaardisering' van de werknemer als gevolg van het ontstaan van gedifferentieerde en tegenstrijdige vormen van arbeid en werkgelegenheid. Gelet op het ongewisse karakter van dergelijke veranderingen wordt van het initiële onderwijs een stevige basis verwacht en daarbij is het begrip sleutelkwalificatie een rol gaan spelen. Ook anderszins is dat het geval als gevolg van het belangrijker worden van het interne opleidingsbeleid van arbeidsorganisaties, als gevolg waarvan werkgevers bij het aannemen van werknemers vaker letten op de geschiktheid van werknemers om een functieketen of een loopbaan te kunnen doorlopen. De aanwezigheid van algemene kwalificaties of sleutelkwalificaties is daarbij een be-

3 Simone J. van Zolingen, *Gevraagd: sleutelkwalificaties, een studie naar sleutelkwalificaties voor het middelbaar beroepsonderwijs*, Nijmegen 1995, pp. 15 en 16, p. 221 e.v.

4 Hövels c.s., *Landelijke kwalificatiestructuur in ontwikkeling*, op.cit., p. 15.

langrijk criterium en ook dan staat de bijdrage van het initiële beroepsonderwijs aan de 'beroepscompetentie en handelingsvaardigheid' centraal⁵. Zo heeft de Stichting van de Arbeid er recent op gewezen dat het voldoende investeren in het initieel onderwijs een absolute noodzaak is omdat daarmee de basis wordt gelegd (en een stimulans wordt ingebouwd) voor het volgen van verdere scholing⁶.

In het kort komt de huidige ontwikkeling erop neer dat onder druk van commerciële veranderingen, die tot uitdrukking komen in veranderende afzetmarkten, verscherpte concurrentie en verhoogde kwaliteitseisen, arbeidsorganisaties nieuwe technologieën invoeren en hun organisatiestructuur en personeelsbeleid aanpassen.

Uit de literatuur blijkt de tendens dat steeds meer *algemene* kwalificaties worden gevraagd (bijvoorbeeld gemotiveerd en in staat zijn om verder te leren, zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, nauwkeurigheid, kwaliteitsbewustzijn en sociale vaardigheden) en over het geheel genomen ook *hogere* kwalificaties. Het initiële onderwijs wordt hierop aangesproken. Dat neemt overigens niet weg dat er (op basis van deze algemene en hogere kwalificaties) op segmenten van de arbeidsmarkt behoefte is aan sterk specialistische kennis en vaardigheden.

3.2 De kwalificatiestructuur in de WEB, de institutionele context

Van het beroepsonderwijs mag worden verwacht dat het bijdraagt aan een soepele overgang tussen onderwijs en arbeidsmarkt. De inbreng van het bedrijfsleven is daarbij van groot belang. Sinds het 'Open Overleg Wagner' begin jaren tachtig is steeds gezocht naar de beste wijze waarop het beroepsonderwijs en de sociale partners hun onderlinge betrokkenheid en eigen verantwoordelijkheid tot uitdrukking kunnen brengen. Een belangrijke mijlpaal in dit traject is het convenant-Rauwenhoff. De huidige situatie borduurt voort op deze gezamenlijke beginselverklaring van overheid en centrale werkgevers- en werknemersorganisaties inzake de bevindingen van

5 Høvels c.s., *Landelijke kwalificatiestructuur in ontwikkeling*, op.cit., p. 16; Van Zolingen, *Gevraagd: sleutelkwalificaties, een studie naar sleutelkwalificaties voor het middelbaar beroepsonderwijs*, op.cit., p. 222.

6 Stichting van de Arbeid, *Werken aan je werkkring, het belang van scholing en opleiding voor sector, bedrijf en werknemer*, publicatienr. 9/96, Den Haag 1996, p. 10.

de Commissie-Rauwenhoff (12 juli 1991) en op het daaruit voortvloeiende convenant van 17 december 1991⁷.

Het convenant-Rauwenhoff

Door middel van het convenant brengen sociale partners hun betrokkenheid bij de kwaliteit van het beroepsonderwijs tot uitdrukking. Letterlijk vermeldt het convenant dat tussen partijen overeenstemming bestaat over:

- a. de inzet en verantwoordelijkheid van elk der partijen voor een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt;
- b. aanbevelingen met als doel het ondernemen van concrete initiatieven en acties ter invulling van deze gedeelde verantwoordelijkheid.

Het convenant geeft inhoud aan de betrokkenheid van partijen. Een aantal belangrijke aandachtspunten zijn:

- startkwalificatie: de inzet is erop gericht mensen te voorzien van een startkwalificatie (niveau *primaire leerlingwezen*);
- vraagarticulatie en kwaliteitszorg: bedrijfstakken brengen functieinhouden in kaart en stellen de kwa-

lificatievereisten vast. Met de onderwijssectoren wordt de vertaalslag naar de eindtermen gemaakt die door de minister worden vastgesteld. Uitgangspunt blijft het principe van de zelfstandige school, maar het onderwijs moet passen binnen een landelijke kwalificatiestructuur;

- dualisering: na te gaan is of en zo ja, in welke mate knelpunten in de relatie onderwijs en arbeidsmarkt door dualisering kunnen worden opgelost;
- co-makership: branches of bedrijven kunnen met een school of een groep scholen samenwerkingsafspraken maken over wederzijdse ondersteuning en uitwisseling van kennis en ervaring tot en met contractonderwijs;
- landelijke organen van het beroepsonderwijs: de kwaliteitszorg leidt onder meer tot landelijke organen nieuwe stijl en tot een landelijke kwalificatiestructuur.

Met dit convenant werd een nieuwe stap gezet op weg naar de formele aansturing door het bedrijfsleven van de inhoud van het secundair beroepsonderwijs.

Het convenant is een bouwsteen geweest voor de vormgeving van de nieuwe wetgeving op het gebied van het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie. Na een aantal interim-wetten zoals de Wet inzake sectorvorming en

7 Samen werken aan beroepsonderwijs, Convenant tussen overheid en centrale organisaties van werkgevers- en werknemers inzake Rauwenhoff 1991-1994, Den Haag, 17 december 1991. Tijdelijke adviescommissie onderwijs en arbeidsmarkt, Commissie-Rauwenhoff, *Naar een werkzaam traject*, Alphen aan den Rijn 1990.

vernieuwing van het middelbaar beroepsonderwijs (SVM), de Wet op het cursorisch beroepsonderwijs (WCBO) en de Kaderwet volwasseneneducatie (KVE) is de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) op 1 januari 1996 in werking getreden.

De wet vormt de voorlopig laatste stap op weg naar vernieuwing van het bestuurlijk-organisatorisch instrumentarium voor het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie. Doel van de wet is meer samenhang in alle vormen van middelbaar beroepsonderwijs en educatie te brengen. Dat gebeurt door alle opleidingen samen te brengen in *Regionale Opleidingscentra (ROC's)* en *Agrarische Opleidingscentra (AOC's)* en door alle beroepsopleidingen in het leerlingwezen en het mbo (inclusief het kort-mbo) in een *landelijke kwalificatiestructuur* onder te brengen. De adviesaanvraag heeft betrekking op het beroepsonderwijs, niet op de educatie⁸. De vormgeving van een afzonderlijke Kwalificatiestructuur Educatie (KSE) is 10 maart 1997 van start gegaan.

De landelijke kwalificatiestructuur

De kwalificatiestructuur is in de wet omschreven als het geordend geheel van kwalificaties en deelkwalificaties waarvoor eindtermen zijn vastgesteld. De nieuwe landelijke kwalificatiestructuur moet leiden tot:

- een grotere transparantie van opleidingen, diploma's en certificaten;
- het opleiden tot binnen de bedrijfstak erkende beroepskwalificaties (nationaal en internationaal);
- verbetering van de doorstroming, langs efficiënte leerwegen;
- vergemakkelijking van erkenning van elders of eerder verworven kwalificaties;
- vermindering van ongekwalficeerde tussentijdse uitstroom, onder meer door een goede afstemming tussen de leerweg van het beroepsopleidend en die van het beroepsbegeleidend onderwijs.

De wet regelt de voorwaarden waaronder een breed gedragen kwalificatiestructuur tot stand komt en wordt onderhouden. In de eerste plaats is, om de ontwikkeling van de kwalificatiestructuur te stroomlijnen, een aantal richtlijnen en uitgangspunten opgesteld: de zogenoemde 'format-kwalificatiestructuur'. Belangrijke elementen van dit format zijn:

- brede duurzame kwalificaties die, afgezet tegen de toekomstige ontwikkelingen, de toekomstige beroepsbeoefenaar in staat stelt flexibel op de interne en externe arbeidsmarkt te opereren. Daarbij moeten kwalifica-

8 Met betrekking tot het *beroepsonderwijs* worden verschillende niveaus en leerwegen onderscheiden. Bij *educatie* gaat het niet om het verwerven van kwalificaties voor een bepaald beroep, maar om het krijgen van aansluiting op het beroeps- en voortgezet onderwijs.

- ties drievoudig kwalificerend zijn: beroepskwalificerend, doorstroomkwalificerend en maatschappelijk cultureel kwalificerend;
- de kwalificatiestructuur die een transparant stelsel van kwalificaties en deelkwalificaties moet bieden voor leerlingen, onderwijsinstellingen en de arbeidsmarkt. Van elke kwalificatie en deelkwalificatie moet de studiebelasting bekend zijn alsmede de omvang van de praktijkcomponent. De omvang van de praktijkcomponent bedraagt voor de beroepsbegeleidende leerweg 60 procent of meer van de studieduur en voor de beroepsopleidende leerweg ten minste 20 procent en minder dan 60 procent van de studieduur;
 - de kwaliteitseisen die het bedrijfsleven stelt, moeten direct verbonden zijn met beroepsprofielen en beroepstyperingen. De kwalificatiestructuur moet een basis bieden voor opleidingen die kwalificeren op vier niveaus van beroepsuitoefening te weten:
 - de assistentopleiding, voor eenvoudige uitvoerende werkzaamheden, kwalificerend op niveau 1;
 - de basisberoepsopleiding, voor uitvoerende werkzaamheden, kwalificerend op niveau 2;
 - de vakopleiding, voor het volledig zelfstandig uitvoeren van werkzaamheden, kwalificerend op niveau 3;
 - de middenkaderopleiding en de specialistenopleiding, voor het volledig zelfstandig uitvoeren van werkzaamheden met een brede inzetbaarheid, dan wel een specialisatie, kwalificerend op niveau 4.
 Kwalificaties worden op deze niveaus ingedeeld op grond van drie dimensies: complexiteit, zelfstandigheid en transfer;
 - de kwalificatiestructuur welke leerwegafhankelijk is en derhalve samenhang brengt tussen de leerwegen, zodat beide thans bestaande leerwegen (voortkomend uit het leerlingwezen, respectievelijk het mbo) binnen een kwalificatie opleiden tot vergelijkbare diploma's.

Op basis van het format is een kwalificatiestructuur tot stand gekomen waarbij per bedrijfstak de kwalificaties (en deelkwalificaties) zijn vastgesteld en ingedeeld naar niveau, gebaseerd op beroepsprofielen die erkend zijn door sociale partners. Aan de kwalificatie is een opleiding gekoppeld (vooralsnog nagenoeg in een één op één verhouding). De contouren en doelen (eindtermen) van de opleiding zijn door de commissies onderwijs-bedrijfsleven (van de landelijke organen voor het beroepsonderwijs), waarin zowel de sociale partners als de onderwijsinstellingen vertegenwoordigd zijn, per branche beschreven in de eindtermendocumenten. Op basis hiervan worden door de onderwijsinstellingen de leerplannen opgesteld.

Deze afspraken worden wel samengevat onder noemer van de eindtermen-procedure: via de koninklijke weg worden op basis van de beroepsprofielen de eindtermendocumenten, de leerplannen en uiteindelijk de lesstof ontwikkeld⁹.

Enkele definities van gebruikte begrippen

Kwalificatie:

Het geheel van (persoonsgebonden) kennis, vaardigheden en houdingen dat arbeidskrachten in staat stelt uiteenlopende arbeidsprestaties te leveren.

Kwalificatiestructuur:

Het geordend en samenhangend geheel van op eindtermen gebaseerde kwalificaties en deelkwalificaties welke in het secundair beroepsonderwijs worden onderscheiden en waarvoor de landelijke

organen van het beroepsonderwijs eindtermen hebben geformuleerd.

Beroepsprofiel:

De omschrijving van de eisen van het beroep, de centrale beroepsactiviteiten en de eisen waaraan iemand in de regel moet voldoen die dat beroep uitoefent zowel in het heden als in de nabije toekomst.

Eindtermen:

Eisen met betrekking tot de noodzakelijke (beroepsgebonden en algemene) kennis, vaardigheden en attitudes die bij een bepaald beroepsprofiel horen.

Landelijke organen

Belangrijk is de rol die de landelijke organen voor het beroepsonderwijs in de eindtermenprocedure spelen. De landelijke organen (tripartiete of paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van sociale partners en de onderwijsinstellingen) vervullen een aantal functies:

- zij dragen zorg voor het ontwikkelen en onderhouden van de landelijke kwalificatiestructuur;
- zij dragen bij aan de bevordering van de kwaliteit van de beroepspraktijkvormingsplaatsen;
- zij dragen zoveel mogelijk zorg voor de beschikbaarheid van een toereikend aantal bedrijven en organisaties van voldoende kwaliteit die de beroepspraktijkvormingsplaatsen verzorgen en zijn belast met een regelmatige beoordeling van deze kwaliteit;
- zij hebben mede tot taak de 'externe legitimering' van de kwalificatiestructuur.

9 E.K. de Vries, *De missie van de commissies onderwijs-bedrijfsleven* (lezing), Ede 1994.

De landelijke organen (er zijn er thans 22) zijn nauw met een sector of bedrijfstak verbonden. De totstandkoming van de eindtermendocumenten verloopt volgens een bepaalde vaste procedure:

- eerst worden beroepsprofielen opgesteld waarin per beroep de kerntaken en de daarvoor benodigde vaardigheden worden aangegeven. Deze moeten vervolgens door sociale partners worden erkend;
- binnen elk landelijk orgaan werkt een commissie onderwijs bedrijfsleven (COB) waarin sociale partners en de onderwijsinstellingen elk de helft van de zetels innemen. De COB formuleert de kwalificaties en bijbehorende eindtermen en doet een voorstel met betrekking tot de leerweg of leerwegen;
- het landelijk orgaan vraagt advies aan de Adviescommissie Onderwijs-Arbeidsmarkt (ACOA). De ACOA toetst de kwalificaties en de eindtermen aan de wettelijke eisen en het format;
- de eindtermen worden door de ministers van OCenW en LNV (gehoord de toelichting en het ACOA-advies) formeel bekrachtigd. De opleiding wordt opgenomen in het centraal register beroepsopleidingen (crebo), waarin vermeld wordt welke opleidingen er zijn, bij welke instellingen, wat de eindtermen zijn, in welke leerwegen de opleiding wordt aangeboden en welke exameninstellingen beschikbaar zijn voor de 'externe legitimering' van examens;
- vervolgens is het onderwijs aan de beurt. De onderwijsinstellingen ontwikkelen op basis van de eindtermendocumenten de onderwijsprogramma's en de leermiddelen. De leerplanontwikkeling wordt ondersteund door projectplannen. Deze worden opgesteld door bedrijfstaksgewijze overleggen (BTG's) van onderwijsinstellingen. BTG's dienen twee producten te maken, namelijk een blauwdruk voor de opleidingsstructuur (voorbeeldplan) en modulbeschrijvingen die de blauwdruk verder invullen.

De landelijke organen beroepsonderwijs zijn gebundeld in het Colo (de vereniging van LOB's) en wettelijk verplicht zorg te dragen voor een goede onderlinge afstemming.

Kantttekeningen met betrekking tot de structurering

Bij de hier beschreven wet en procedures past een aantal kanttekeningen, die niet zozeer de inhoud als wel de structurering betreffen.

In de eerste plaats kan worden geconstateerd dat er feitelijk sprake is van twee naar karakter zeer verschillende leerwegen namelijk het (traditionele) leerlingwezen en het (traditionele) dag-mbo. Het feit dat sprake is van twee verschillende leerwegen die elk een eigen voorgeschiedenis kennen, brengt met zich mee dat er, althans op dit moment nog, sprake is van een verschil

in de waardering. Zo wordt het leerlingwezen, de beroepsbegeleidende leerweg, als minder breed beoordeeld dan het mbo, de beroepsopleidende leerweg. Deze beeldvorming wordt wellicht gevoed door de aard van de verschillen tussen beide leerwegen. Feit is bijvoorbeeld dat er thans nog niet zoveel beroepsbegeleidende opleidingen in de kwalificatiestructuur zijn opgenomen die tot de middenkaderopleiding (niveau 4) behoren. Het leerlingwezen is veelal dominant op de laagste niveaus (niveau 1 tot en met niveau 3), het mbo op de hoogste niveaus¹⁰. Een ander kenmerk is dat vanaf de start van de opleiding een zeer substantiële praktijkcomponent in het duale stelsel aanwezig is, terwijl in het mbo de praktijkcomponent niet alleen kleiner is, maar vaak pas in een latere fase van de opleiding plaatsvindt.

Ook is er verschil in rechtspositie tussen leerlingen. In de beroepsbegeleidende leerweg is de leerling een werknemer met een arbeidsovereenkomst. In de beroepsopleidende leerweg is de leerling een stagiair met een stageovereenkomst met behoud van studiefinanciering. Die factoren tezamen hebben gevolgen voor de beoordeling van de breedte van de opleidingen op de arbeidsmarkt. De nieuwe kwalificatiestructuur beoogt, met behoud van ongelijkheid in de leerweg, gelijkwaardigheid tussen beide leerwegen aan te brengen. Het Projectteam extra impuls leerlingwezen (Peil) merkt daarover op dat het essentieel is dat de onderwijsinstellingen die een taak krijgen bij het tot stand komen van de beroepspraktijkvormingsovereenkomsten de beroepsbegeleidende leerweg niet als inferieur maar als hoogwaardige opleidingen waarderen. Dat vereist, aldus Peil, nog enig zendingswerk. Gelijkwaardigheid moet dus nog 'bevochten' worden en zal derhalve pas in de toekomst het oordeel op de arbeidsmarkt (kunnen) beïnvloeden.

In de tweede plaats is als gezegd, sprake van twee leerwegen met een in omvang verschillende praktijkcomponent. In het leerlingwezen beslaat de praktijkcomponent ten minste 60 procent van de studiebelasting, in het dag-mbo beslaat de praktijkcomponent ten minste 20 en minder dan 60 procent van de studiebelasting. Voor de leerling is het van belang dat praktijkbedrijven het verschil tussen de ene of de andere leerweg goed kunnen maken. Alhoewel de wet mengvormen niet uitsluit, komen die in de praktijk niet of nauwelijks voor. Die mengvormen worden soms wel bepleit, overigens zonder het bestaan van beide leerwegen ter discussie te stellen.

10 ACOA, *De ontwikkeling van de kwalificatiestructuur voor het secundair beroepsonderwijs: een tussenstand*, Den Bosch 1996, p. 13.

Zo zijn er combinaties mogelijk in de tijd van bestaande leerwegen¹¹, bijvoorbeeld om een beter perspectief te bieden aan leerlingen die in de beroepsopleidende leerweg vastlopen maar wel in staat zijn de studie in een beroepsbegeleidende traject af te maken.

In de *derde* plaats kan er voor de individuele leerling een discrepantie zijn tussen het beroeps(opleidings)domein en de praktijkcomponent. Niet elk individueel bedrijf is in staat de totale praktijkcomponent aan te bieden. Vooral voor de beroepsbegeleidende leerweg is het van belang die discrepantie op te heffen. Een mogelijkheid daartoe is bijvoorbeeld gelegen in de GOA's (gemeenschappelijke opleidingsactiviteiten). GOA's kunnen de vorm aannemen van aparte (regionaal georganiseerde) praktijkcentra waar activiteiten plaatsvinden die in het eigen bedrijf niet of niet in voldoende mate kunnen worden geoefend. Er kan ook gekozen worden voor een roulatiestelsel binnen een samenwerkingsverband van reguliere bedrijven. In dat verband is ook geconstateerd dat het vaker voorkomt dat leerlingen worden opgeleid in combinatie met detacheringsformules en uitzendformules¹². De commissie gaat ervan uit dat dit gebeurt in erkende leerbedrijven. GOA-achtige constructies kunnen aan belang winnen naarmate meer bedrijven zich sterker op specialistische kernactiviteiten terugtrekken, als gevolg waarvan de ervaringsbreedte van de praktijkopleiding afneemt. De commissie doet daarom de aanbeveling tegemoet te komen aan eventueel gebrek aan oefenmogelijkheden, en de mogelijkheden ter versterking van GOA-achtige constructies nader te onderzoeken¹³.

In de *vierde* plaats legt de beschreven structuur de positie van sociale partners vast. Als zodanig verkrijgt de kwalificatie een herkenbaar en gelegitimeerd (civiel) effect. Bovendien draagt de structuur bij aan een zeker commitment van sociale partners, hetgeen van belang is voor het voldoende beschikbaar zijn van beroepspraktijkvormingsplaatsen.

11 Peil, *Op het kruispunt van wegen, eindrapport en advies van het projectteam extra impuls leerlingwezen*, Rijswijk, 1 september 1996, pp. 52-54.

12 Peil, *Op het kruispunt van wegen, eindrapport en advies van het projectteam extra impuls leerlingwezen*, op.cit., p. 48.

13 De commissie merkt op dat met de WVA (de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premieheffing), waarin opgenomen de fiscale faciliteit voor het leerlingwezen, de voorheen in subsidies aanwezige stimulering van GOA-achtige constructies is vervallen.

4. Analyse van de vraagstelling en conclusies van de commissie

4.1 Algemeen: begripsverkenning

Inleiding

Bij de beantwoording van de adviesaanvraag is voor de commissie de bestaande institutionele structuur (als geschetst in paragraaf 3.2) uitgangspunt en gegeven. Met de adviesaanvraag wordt niet beoogd de WEB te evalueren, noch de bestaande verantwoordelijkheidsverdeling ter discussie te stellen. Derhalve ligt een inhoudelijke vraag voor met betrekking tot de kwalificatiestructuur. Beantwoording van die vraag vereist in de eerste plaats een conceptuele verheldering van een aantal begrippen waarvan de betekenis in dit advies tot nu toe impliciet is gebleven. De begripsverkenning is van essentieel belang om de meer concreet gestelde vragen goed te kunnen beantwoorden.

In deze paragraaf komt een aantal kernbegrippen en uitgangspunten aan de orde. In de eerste plaats zal worden aangegeven wat in *de breed-smal-discussie* naar de mening van de commissie de relevante uitgangspunten zijn. In de tweede plaats zal worden geprobeerd klaarheid te brengen in de betekenis van algemene kwalificaties of *sleutelkwalificaties* in het beroeps- onderwijs. Sleutelkwalificaties zijn vooral van belang in relatie tot eind- termen.

Een brede beroepsopleiding

In de discussie over breedheid van het beroepsonderwijs wordt vaak aan verschillende aspecten van breed of smal gerefereerd. Breedheid komt ten minste in vier betekenissen aan de orde.

In de *eerste* plaats wordt onder breedheid verstaan het feit dat sprake is van een *landelijke* kwalificatiestructuur: de opleiding is niet gericht op één bedrijf of enkele bedrijven, maar heeft betrekking op de gehele bedrijfstak. De landelijke kwalificatiestructuur houdt in een landelijke 'legitimatie' en een landelijk civiel effect van de opleiding en geeft zekerheid met betrekking tot de waarde van het diploma. Zo wordt een al te specifieke regionale invulling als gevolg van een eenzijdige economische structuur of de lokale dominantie van één onderneming voorkomen. Het landelijke en sectoraal bepaalde karakter van de kwalificatiestructuur betekent niet dat regionale

inkleuring onmogelijk is gelet op de 'vrije' programmaruimte, maar feitelijk lijkt de vrije ruimte hiervoor niet benut te worden.

Onder een brede beroepsopleiding wordt in de *tweede* plaats verstaan een beroepsopleiding waarin ten minste drie typen kwalificaties aan de orde zijn, te weten:

- beroepskwalificaties;
- doorstroom- of doorleerkwalificaties;
- algemeen maatschappelijke en culturele kwalificaties.

In deze zin gedefinieerd is breedheid een vereiste, neergelegd in het format van de kwalificatiestructuur: de drievoudige kwalificatie. Als eis wordt gesteld dat de onderwijsdeelnemer na afloop van de opleiding niet alleen geschikt is om het beroep van opleiding uit te oefenen: hij of zij dient ook voorbereid te worden op het functioneren in de samenleving en dient door te kunnen stromen naar vervolgonderwijs. Een kwalificatie op het laagste niveau moet uitzicht kunnen bieden op doorstroming naar het naast hogere niveau (verticale wendbaarheid); er mag geen sprake zijn van fuikwerking. Dat kan uiteraard betrekking hebben op doorstroming binnen het secundair onderwijs, op doorstroming naar het tertiair onderwijs (30 procent van de hbo-instroom komt van het mbo) en op verder leren in het algemeen binnen of buiten de context van de werkplek.

Gelet op de drievoudige kwalificatie-eis in het format is hier niet zozeer sprake van een breed-smal-discussie, maar wordt de aanwezigheid van de drie componenten in de opleiding voorondersteld. Wel is het van belang een goede balans te vinden tussen de componenten. De ACOA meent dat daarvan nog niet in alle gevallen sprake is. Zo constateert zij dat door de diversiteit van keuzen die de landelijke organen hebben gemaakt met betrekking tot de maatschappelijk-culturele kwalificatie (de keuze heeft te maken met de wijze waarop bijvoorbeeld begrippen als 'burgerschap' en 'werknemerschap' worden ingevuld), de identiteit van deze kwalificatie in het geding is geraakt¹. De ACOA bepleit dan ook een meer eenduidige invulling van de maatschappelijk-culturele kwalificering.

In de *derde* plaats wordt een brede beroepsopleiding getypeerd door het feit dat de beroepskwalificatie ten minste één beroep, soms meerdere beroepen afdekt, zodat sprake is van een zekere horizontale wendbaarheid.

Uit onderzoeksgegevens van het ROA blijkt dat veel schoolverlaters van (k)mbo-opleidingen en het leerlingwezen een functie vinden buiten de eigen vakrichting en dat dit percentage per studierichting aanzienlijk kan ver-

1 ACOA, *De ontwikkeling van de kwalificatiestructuur voor het secundair beroepsonderwijs: een tussenstand*, Den Bosch 1996, p. 22.

schillen² (zie bijlage 4). Deze gegevens (die overigens betrekking hebben op de situatie die bestond vóór de implementatie van de tweede generatie eindtermen) indiceren breedheid, maar kunnen ook uitgelegd worden als een definitieprobleem met betrekking tot de onderliggende kwalificaties en eindtermen en/of als het probleem van een gebrekkige kwalitatieve aansluiting van vraag en aanbod (macro-ondoelmatige beroepskeuzen). Het ROA tekent hierbij aan dat (k)mbo'ers vaker in andere beroepen werkzaam zijn dan llw-schoolverlaters. De beroepenspreiding is voor mbo'ers groter dan voor llw-schoolverlaters³.

Breedheid in de zin van niet een functiespecifieke maar ten minste een beroepsspecifieke kwalificatieopbouw is een belangrijk uitgangspunt. Beroepsopleidingen mogen niet tot functiespecifieke kenmerken beperkt zijn. Dat neemt niet weg dat afhankelijk van de beroepenstructuur en per sector verschillen kunnen optreden in het bereik van bepaalde beroepskwalificaties in casu het beroepsdomein op de arbeidsmarkt. Breedheid in deze zin is gevoelig voor de definitie van het beroep of de beroepsomschrijving zelf, en kan wellicht ook nog per leerweg verschillen, zodat hier een belangrijk ijkpunt ligt binnen het format. In dat verband kan worden geconstateerd dat in sommige sectoren van het bedrijfsleven de behoefte wordt geformuleerd aan meer multidisciplinaire beroepsprofielen en beroepsopleidingen. Deze ontwikkeling waarin de nieuwe kwalificatiestructuur (met eindtermen van de derde generatie) niet voorziet, richt zich op een stapeling van vakkwalificaties uit verschillende disciplines (bijvoorbeeld metaal, elektro en procesindustrie).

In de vierde plaats richt de breed-smal-discussie zich op de beroepskwalificatie zelf. Een aspect van breedheid is de (breed gedragen) opvatting dat een beroepskwalificatie niet alleen bestaat uit specifieke handelingsvaardigheden maar ook zogenoemde *sleutelkwalificaties*⁴ omvat, kwalificaties die juist nodig zijn om het beroep in een concrete arbeidssituatie te kunnen uitoefenen.

2 ROA, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2000, Statistische bijlage, actualisering 1996*, pp. 187-189.

3 L. Borghans en W. Smits, ROA, *Ontwikkelingen in het leerlingwezen tot 2000*, Maastricht 1996, pp. 47 en 48.

4 Over het algemeen duidt het begrip 'kwalificatie' op een afgeronde opleiding die leidt tot een diploma met civiel effect. Het begrip 'sleutelkwalificaties' heeft een andere betekenis en verwijst naar een deelaspect van de kwalificatie. Dat is verwarrend, maar aangezien het begrip 'sleutelkwalificatie' inmiddels is ingeburgerd, is niet naar een andere aanduiding uitgeweken.

*Sleutelkwalificaties: definitie*⁵

De formele omschrijving van 'sleutelkwalificaties' geeft nog betrekkelijk weinig inzicht in de concrete onderwijsdoelen waar sleutelkwalificaties op zijn gericht.

Sleutelkwalificaties

Kennis, inzicht, vaardigheden en houdingen die behoren tot de duurzame kern van een beroep of een groep verwante functies, met de mogelijkheid tot transfer naar andere en nieuwe functies binnen dat beroep en tot innovaties binnen dat beroep die

bijdragen aan de bekwaamheidsontwikkeling van een beroepsbeoefenaar en die overgangen binnen de loopbaan vergemakkelijken*.

* Van Zolingen, *Gevraagd: sleutelkwalificaties, een studie naar sleutelkwalificaties voor het middelbaar beroeps-onderwijs*, op.cit., p. 224.

Een verdere operationalisering naar het naast lagere abstractieniveau geeft meer inzicht in wat precies onder sleutelkwalificaties wordt verstaan.

De literatuur is rijk aan typering en indelingen van competenties en de daarbij behorende sleutelkwalificaties. In het navolgende is ter illustratie een indeling van Van Zolingen weergegeven. Van Zolingen heeft aan de hand van de in 'Sleutelkwalificaties' vermelde definitie van sleutelkwalificaties het begrip hanteerbaar gemaakt door het uiteen te leggen in zes dimensies. De indeling is geënt op het secundair beroepsonderwijs en tot stand gekomen op basis van literatuuronderzoek, aangevuld met empirisch onderzoek in drie bedrijfstakken. De verschillende dimensies zijn voorts in verschillende aspecten onderscheiden die samenhangend met het beroepsmatig functioneren. Het onderscheid is analytisch van aard; in de praktijk zijn de dimensies als componenten van sleutelkwalificaties nauwelijks van elkaar te scheiden (zie 'Sleutelkwalificaties in dimensies').

Een voorbeeld van een wijze waarop sleutelkwalificaties zijn verwoord ten behoeve van de opbouw van een examenprogramma is ontleend aan de concept-examenprogramma's vbo/mavo. Dit voorbeeld is ter illustratie in bijlage 5 opgenomen. Ook dit voorbeeld geeft inzicht in wat onder sleutelkwalificaties wordt verstaan, maar laat uiteraard een volgende stap nog open namelijk de wijze waarop de sleutelkwalificaties vervolgens in het leerproces worden ingebed.

5 De inhoud van deze en de volgende subparagraaf is grotendeels ontleend aan: Simone J. van Zolingen, *Gevraagd: sleutelkwalificaties, een studie naar sleutelkwalificaties voor het middelbaar beroepsonderwijs*, op.cit., pp. 224-244.

Sleutelkwalificaties in dimensies*Algemeen-instrumentele dimensie:*

- beroepskennis en vaardigheden die een basaal en/of blijvend karakter hebben en in veel situaties toegepast kunnen worden: ondermeer basisvaardigheden zoals rekenen, taal en lezen, algemene technische kennis, algemene talenkennis, algemene informaticakennis, om kunnen gaan met informatie, werkplanningen kunnen maken, kwaliteitsbewustzijn, commercieel inzicht;
- interdisciplinaire kennis;

Cognitieve dimensie:

- denken en handelen: problemen onderkennen en oplossen, abstract denken, planmatig denken, intellectuele flexibiliteit, leren leren, tacit skills zoals materiaalgevoel;

Persoonlijkheidsdimensie:

- individueel gedrag: zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, nauwkeurigheid, zelfvertrouwen, besluitvaardigheid, initiatief nemen, belastbaarheid, creativiteit, fantasie, prestatiebereidheid, uithoudingsvermogen, modern burgerschap;

Sociaal-communicatieve dimensie:

- communiceren: mondeling uitdrukkingsvermogen, schriftelijk uitdrukkingsvermogen, talenkennis;
- samenwerken met collega's, chefs en cliënten: sociale vaardigheden, solidariteit, empathie;

Sociaal-normatieve dimensie:

- aan- en inpassing in de bedrijfscultuur: loyaliteit, identificatie, inzet, rekening houden met veiligheidsaspecten, bereidheid om verder te leren, representativiteit, inzicht in de arbeidsorganisatie;

Strategische dimensie:

- emancipatoir gedrag, dat wil zeggen een kritische instelling met betrekking tot werk en eigen belangen: kritisch omgaan met keuzen op technisch gebied en de consequenties daarvan; actief participeren in besluitvormen en belangenbehartiging.

Bron: Simone J. Van Zolingen, *Gevraagd: sleutelkwalificaties, een studie naar sleutelkwalificaties voor het middelbaar beroepsonderwijs*, Nijmegen 1995.

Sleutelkwalificaties: kenmerken

Voor een goed inzicht in sleutelkwalificaties is het naar de mening van de commissie van belang een aantal aspecten onder de aandacht te brengen. In de eerste plaats is kenmerkend voor sleutelkwalificaties dat ze een *samenhangend geheel* vormen. Als een beroepsbeoefenaar een opdracht vervult, wordt daarbij een beroep gedaan op uiteenlopende sleutelkwalificaties zoals planmatig denken, probleem oplossen, omgaan met informatie, sociale vaardigheden, commercieel inzicht en kwaliteitsgevoel, die in onderlinge samenhang worden toegepast.

In de *tweede* plaats is het noodzakelijk gebleken sleutelkwalificaties *binnen de context van een beroep* te formuleren, omdat voor verschillende beroepen een bepaalde sleutelkwalificatie een andere betekenis heeft.

Sleutelkwalificaties zijn met andere woorden veelal contextgebonden en ook het verwerven van sleutelkwalificaties vindt veelal plaats in de specifieke context van een beroep. De basis ervoor is overigens eerder gelegd, namelijk in het gezin en in het basisonderwijs: het verwerven van sleutelkwalificaties is een proces van levenslang leren dat in het secundair beroepsonderwijs en tijdens de verdere loopbaan in en naast het werk wordt voortgezet in het kader van een bepaald beroep.

Sleutelkwalificaties bevatten zowel algemeen vormende als beroepsvormende elementen en in het verwerven van sleutelkwalificaties spelen dan ook zowel formele als informele leerprocessen een rol. Dit betekent dat de contextgebondenheid van sleutelkwalificaties op twee manieren een rol speelt, namelijk in het kader van het leerproces en in het kader van het beroep als zodanig. Dit betekent dat onder sleutelkwalificaties mede verstaan moeten worden de kern-competenties die noodzakelijk worden geacht voor de drie verschillende dimensies van de beroepsopleiding: de beroepskwalificatie, de doorstroomkwalificatie en de maatschappelijk-culturele kwalificatie. Indien vervolgens de vraag rijst hoe deze vaardigheden te verwerven, moet de oplossing van die vraag (met pedagogisch-didactische middelen) toch concreet gevonden worden in de leerweg (praktijkcomponent dan wel de schoolcomponent) en in de context van het beroep.

In de *derde* plaats hebben sleutelkwalificaties *transferwaarde* en verbreden ze aldus de inzetbaarheid van werkenden⁶.

Sleutelkwalificaties zijn gerelateerd aan de opleidingsniveaus, die oplopen naarmate er in een beroepsprofiel meer sprake is van de noodzaak van transfer van kennis, vaardigheden en inzicht⁷. In hogere functies, zoals in middenkaderfuncties, is dit onmisbaar. Dat wil dus zeggen dat er in de hogere opleidingsniveaus sleutelkwalificaties een rol spelen die anders van vorm en inhoud moeten zijn dan in lagere opleidingsniveaus.

Sleutelkwalificaties die in de beroepsopleidingen zijn aangeleerd vormen een goede basis om later tijdens het arbeidzaam leven, al dan niet via bedrijfsopleidingen, de vakbekwaamheid gemakkelijker te verbreden of te verdiepen.

6 Transfer heeft (in de leerpsychologie) betrekking op de overdracht van kennis en vaardigheden van de ene situatie naar de andere. Van Zolingen duidt dat aan met multi-functionaliteit, hetgeen niet moet worden verward met multi-disciplinariteit.

7 Kwalificaties worden immers naar niveau ingedeeld op grond van drie dimensies: complexiteit, zelfstandigheid en *transfer*.

Het proces om te komen tot een goede doorwerking van sleutelkwalificaties in het onderwijsproces (en van kwalificaties in het algemeen) verloopt idealiter in vier stappen.

In de eerste plaats moet worden vastgesteld welke sleutelkwalificaties precies bij een beroepsprofiel horen. In de tweede plaats moeten de sleutelkwalificaties voor een specifieke beroepskwalificatie (toetsbaar) worden vormgegeven in de landelijke eindtermen. In de derde plaats moeten sleutelkwalificaties in het leerproces worden verwerkt. In de vierde plaats moeten sleutelkwalificaties worden verwerkt in de (eind)examenprogramma's. Het gaat hier om een analytisch onderscheid, waarvan de uitwerking in de praktijk vereist dat de verschillende stappen goed op elkaar worden afgestemd.

De eerste twee stappen vallen onder verantwoordelijkheid van de landelijke organen en hun COB's. Bij de derde en vierde stap ligt de primaire verantwoordelijkheid bij de onderwijsinstellingen.

Overigens behoeven niet alle sleutelkwalificaties in de eindtermen verwerkt te worden, maar kunnen sleutelkwalificaties zoals communicatie, samenwerken en zelf kennis verzamelen, ook in de onderwijskundige aanpak ingebouwd worden.

Sleutelkwalificaties en eindtermen

De Adviescommissie onderwijs-arbeidsmarkt (ACOA)⁸ gaat ervan uit dat de sleutelkwalificaties duidelijk moeten worden aangegeven in de beroepsbeschrijvingen. Op dit moment is evenwel nog niet systematisch onderzocht in welke mate de landelijke organen expliciet dan wel impliciet sleutelkwalificaties in de (693) eindtermendocumenten hebben verwerkt. De kwaliteit van de beroepstyperingen die de verschillende landelijke organen in hun eindtermendocumenten opnemen is, zo vermeldt de ACOA, zeer wisselend. Zij pleit ervoor de inhoudelijke discussie ter verbetering van (toekomstige) eindtermendocumenten vooral te richten op de omschrijvingen van de beroepstyperingen en op de niveautoewijzing.

De ACOA heeft een voorkeur voor rijkere branchespecifieke beschrijvingen, die een duidelijker indicatie geven van de sleutelkwalificaties die voor de beroepsuitoefening van belang zijn. In zo'n branchespecifieke beschrijving wenst zij bij voorkeur de volgende elementen op te nemen:

- een beeld van het beroep in een bedrijfstak;
- de doorsnee-context waarbinnen de beroepsuitoefening plaatsvindt;

⁸ ACOA, *De ontwikkeling van de kwalificatiestructuur voor het secundair beroepsonderwijs: een tussenstand*, op.cit.

- de mate van routinematigheid of creativiteit in de beroepsuitoefening en de mate waarin een beroepsbeoefenaar als beginner zowel planningsvoorbereidende, uitvoerende als evaluatieve activiteiten en taken uitvoert;
- de positie die de beroepsbeoefenaar als beginner inneemt en de verantwoordelijkheid die dit voor eigen en andermans werk met zich brengt;
- het loopbaanperspectief om tot een expert uit te groeien;
- de transferwaarde die de kwalificering voor een bepaald beroep heeft.

Na de beroepsbeschrijvingen kan een tweede stap worden gezet: de inbedding van sleutelkwalificaties in de structuur van kwalificaties en vervolgens in de opleidingen. De ACOA meent dat in eerste instantie de afzonderlijke landelijke organen/COB's initiatieven moeten nemen om de gewenste inbedding te realiseren.

Sleutelkwalificaties in het leerproces

Sleutelkwalificaties moeten in de beroepsprofielen per beroepsgroep door de landelijke organen (respectievelijk de COB's) worden aangegeven en in de eindtermendocumenten worden opgenomen. Daarmee staat nog niet vast waar en hoe sleutelkwalificaties het beste kunnen worden geleerd. Over het algemeen gaan deskundigen⁹ ervan uit dat er een samenhang is tussen de aard van de sleutelkwalificaties en de plaats waar dergelijke kwalificaties het beste kunnen worden verworven. Voor een aantal onderscheiden aspecten van de genoemde dimensies geldt dat die zowel in het secundair beroepsonderwijs (binnenscholen) kunnen worden geleerd als op de beroepspraktijkvormingsplaats. Voor andere (en zelfs voor de meeste) aspecten geldt dat het beroepsonderwijs alleen een theoretische basis kan leggen, maar dat de verdere ontwikkeling in de beroepspraktijkvormingsplaats en vooral in de beroepspraktijk zal moeten volgen. Voor sommige aspecten ligt dat ook voor de hand, bijvoorbeeld daar waar het om de identificatie met de arbeidsorganisatie gaat (zie voorbeelden genoemd in de sociaal-normatieve dimensie). Deze opvatting geldt vooral ook voor aspecten van de persoonlijkheid zoals besluitvaardigheid, belastbaarheid en initiatief. Daarnaast is bekend dat voor sommige sleutelkwalificaties zoals creativiteit, verantwoordelijkheid, zelfstandigheid, sociale vaardigheden en ook de bereidheid om verder te leren, de persoon zelf en de (voorschoolse) gezinssituatie een cruciale rol spelen.

Voor de verwerving en oefening van sleutelkwalificaties is de organisatorische vormgeving van het leerproces van belang. Daarbij laat zich de vraag stellen naar de wijze waarop de sleutelkwalificaties via de eindtermen in

9 Het proefschrift van Van Zolingen is mede gebaseerd op een onderzoek onder experts (met gebruikmaking van de Delphi-methode).

leermiddelen en leerroutes worden verwerkt. De ervaring leert dat juist in de omzetting van de eindtermen in leerroutes, sleutelkwalificaties gemakkelijk uit het zicht verdwijnen¹⁰. Een apart probleem is gelegen in het feit dat door de formulering van sleutelkwalificaties in meer handelingsgeoriënteerde eindtermen, daarin vaak ook 'regieaanwijzingen' met betrekking tot de didactische vormgeving zijn verwerkt. Dergelijke aanwijzingen met betrekking tot de aard van de leerplaatsen of de manier van leren (probleemgeoriënteerd onderwijs, de 'studiehuis'-gedachte) gaan ervan uit dat sleutelkwalificaties naast het leerresultaat ook betrekking hebben op het leerproces.

Een alternatieve methode om sleutelkwalificaties in de eindtermendocumenten te verwerken en daarbij een geheel andere invalshoek biedt op de eerste drie stappen in het proces (van beroepsprofiel tot leren) gaat uit van *kernproblemen*¹¹. In bijlage 6 is een korte uiteenzetting van de methode gegeven. Met deze methode van contextgestuurd onderwijs worden door het benoemen van de kernproblemen zowel de sleutelkwalificaties aangegeven als de leersituatie gedefinieerd.

De uitwerking van sleutelkwalificaties in het leerproces heeft zowel betrekking op de school als op de beroepspraktijk. Dat vereist dat (autonome) onderwijsinstellingen en landelijke organen tot een goede taakverdeling en afstemming komen. De inrichting van het leerproces is vooral het domein van de onderwijsinstellingen en niet dat van de landelijk organen. De mate waarin in de eindtermendocumenten van de landelijke organen op onderwerpen als de leerweg en de leermiddelen kan worden ingegaan ligt tamelijk gevoelig, vooral omdat hier de eigendomsfuncties (competenties en verantwoordelijkheden) aan de orde is. Uit ervaringen in sectoren die relatief vroeg zijn begonnen met de implementatie van de landelijke kwalificatiestructuur blijkt evenwel dat op dit punt (na een aarzelend begin) de verhoudingen zich hebben gewijzigd en stevige samenwerkingsrelaties tot stand zijn gekomen die het hele proces en de uitkomsten daarvan positief hebben beïnvloed. In het geval van de agrarische sector heeft de overheid daarbij een sterk sturende rol gespeeld die aanvankelijk niet in dank werd afge-

10 W.J. Nijhof en J.L.M. Remmers, *Basisvaardigheden nader bekeken*, Vakgroep Curriculum-technologie Faculteit Toegepaste onderwijskunde, Universiteit van Twente, Enschede 1989.

11 J. Onstenk, Beroepsvaardigheden geïntegreerd oefenen met behulp van kernproblemen, in: *Profiel*, maart 1997, pp. 14-16, alsmede J. Onstenk, Beroepspraktijk bouw en verzorging vertaald naar eindtermen en leerplan, in: *Profiel*, april 1997, pp. 22-24. Onstenk onderscheidt aan kernproblemen drie dimensies, namelijk de productieve dimensie, de organisatiedimensie en de sociaal-culturele dimensie.

nomen¹², maar een gewaardeerde kwalificatiestructuur als eindresultaat heeft. Een ander voorbeeld, namelijk dat van de grafische sector laat zien dat een actieve rol van het landelijk orgaan in het vernieuwingsproces, weliswaar investeringen in tijd en inspanning vereist, maar op den duur in meerdere opzichten tot een duidelijk positief resultaat leidt¹³. Dat resultaat heeft zowel betrekking op de inhoud (de nieuwe leermiddelen) als op de organisatie dan wel de samenwerking tussen landelijk orgaan en onderwijsinstellingen. Van cruciaal belang in de relatie tussen landelijk orgaan en de onderwijsinstellingen is dat men met respect voor ieders competenties, elkaar over en weer betreft bij de tot dan gescheiden verantwoordelijkheden. Partijen blijken dan bereid om ten behoeve van een hechte samenwerking en goed overleg een zeker verlies aan autonomie te accepteren. Daarmee wordt ook tegemoet gekomen aan twee functies die naar de ACOA meent essentieel zijn voor de landelijke kwalificatiestructuur namelijk dat de structuur *richtinggevend* is, zowel voor de kwalificaties/deelkwalificaties als voor het proces van kwalificatieverwerving, en tevens de *eigendomsfunctie* goed vervult, zodat partijen, waaronder begrepen ook de individuele (leer)bedrijven, de kwalificatiestructuur als hun mentale eigendom kunnen zien¹⁴.

Ten slotte moet de vierde stap in het proces worden gezet. De sleutelkwalificaties die in de eindtermendocumenten zijn opgenomen moeten ook daadwerkelijk worden getoetst respectievelijk geëxamineerd.

Conclusies van de commissie

Naar de mening van de commissie biedt het kader van de WEB voldoende ruimte voor brede opleidingen. De commissie verstaat onder een brede beroepsopleiding een opleiding die binnen de bedrijfstak landelijke gelding heeft, die niet functiespecifiek is maar één, of meer dan één beroep omvat, die *drievoudig kwalificeert* (beroep, doorstromen/doorleren en maatschappelijk-cultureel) en die binnen elk der drie kwalificatiegebieden aandacht besteedt aan specifieke *sleutelkwalificaties* die in de context van het beroep en in de oriëntatie van het beroep op de toekomst een belangrijke rol spelen.

12 Hövels c.s., *Landelijke kwalificatiestructuur in ontwikkeling* op.cit., p. 31.

13 Lex Sanou, Verandering bereik je alleen via het primaire proces, in: *Profiel*, maart 1995, pp. 25-27.

14 De ACOA onderscheidt naast de richtinggevende functie en de eigendomsfunctie ook de communicatiefunctie: de kwalificatiestructuur moet een transparant en direct bruikbaar overzicht van kwalificaties en deelkwalificaties zijn, ACOA. *De ontwikkeling van de kwalificatiestructuur voor het secundair beroepsonderwijs; een tussenstand*, op.cit., p. 9.

De commissie wijst erop dat vooral de laatste twee kenmerken van breedheid in dit advies centraal staan. In de verdere uitwerking is evenwel minder aandacht besteed aan de drievoudige kwalificatie dan aan de integratie van sleutelkwalificaties in het opleidingsproces. De commissie hecht er evenwel aan te benadrukken dat een goede balans tot stand moet komen tussen de drie componenten en de integratie van sleutelkwalificaties. Zij steunt de gedachte dat betrokken actoren meer aandacht schenken aan de vormgeving van de maatschappelijk-culturele kwalificaties in zowel de eindtermen als de opleidingen.

Sleutelkwalificaties vervullen voor ieder beroep een duidelijke functie. Zij stellen beroepsbeoefenaars in staat sneller en efficiënter te reageren op veranderingen in hun werk met behulp van brede en interdisciplinaire vak-kennis en op (onvoorspelbare) veranderingen op de arbeidsmarkt, omdat op basis van sleutelkwalificaties benodigde nieuwe specifieke kennis efficiënt en effectief kan worden verworven. Sleutelkwalificaties vergemakkelijken overgangen binnen een loopbaan en dragen aldus bij aan vergroting van de mobiliteit van werknemers. De waarde van transfer van sleutelkwalificaties komt bijvoorbeeld tot uitdrukking in de wervings- en selectie-eisen van werkgevers en de onderbenutting van relatief hooggeschoolden¹⁵ en wellicht ook in het gemak waarmee schoolverlaters buiten het eigen beroepsdomein aan de slag gaan. In dit verband is ook het begrip 'employability' van belang.

De commissie hecht eraan dat sleutelkwalificaties goed verankerd worden in de eindtermendocumenten. De huidige eindtermendocumenten van de derde generatie vormen naar de mening van de commissie een goede basis om op voort te werken. In het verlengde hiervan acht zij het gewenst dat er met betrekking tot de vaststelling van beroepsprofielen eenduidige criteria komen met betrekking tot de inhoud van de kenmerken als de te volgen procedures. De commissie ziet hier een taak voor ACOA en de landelijke organen/COB's gezamenlijk. Een dergelijk aanpak biedt tevens een goed uitgangspunt de methodische verwerking van sleutelkwalificaties in het leerproces ter hand te nemen. De commissie voegt hieraan toe dat het zin heeft (in navolging van de benadering via kernbegrippen) meer aandacht te besteden aan de samenhang tussen de elementen die deel uitmaken van het beroepsprofiel.

15 Nijhof en Streumer wijzen erop dat er een neiging aan het ontstaan is om de formele beroeps-eisen op te schroeven. De opleiding als zodanig is niet doorslaggevend, wel wordt het opleidingsniveau op grond waarvan men screent hoger. W.J. Nijhof en J.N. Streumer, *Verbreed beroepsonderwijs*, De Lier 1994, p. 132.

Een beroep is wel gedefinieerd als een specifieke (en unieke) bundeling van kennis en kunde met een bepaalde marktwaarde¹⁶. Daarbij geldt in zekere zin de paradox dat beroepen weliswaar een herkenbare stabiele structuur vertonen (en daardoor een formeel opleidingstraject rechtvaardigen), maar ook tijdgebonden zijn en onderhevig zijn aan relatief snelle veranderingen. Dit betekent dat het beroepsprofiel en de eindtermendocumenten met enige regelmaat moeten worden bijgesteld.

Ten slotte dringt de commissie aan op een nauwere samenwerking tussen alle betrokkenen, ook als dit gepaard gaat met enig autonomieverlies. De samenwerking moet ertoe leiden dat de verschillende stappen op de weg van beroepsprofiel naar toetsing van het leerresultaat een grotere samenhang vertonen. Hierdoor zal het beter mogelijk zijn de eindtermendocumenten en in het bijzonder de daarin te verwoorden sleutelkwalificaties te implementeren in het leerproces. Samenwerking zal er tevens toe leiden dat de eigendomsfunctie voor alle betrokkenen voor het gehele proces wordt versterkt.

4.2 'Employability', levenslang leren en herkenbaarheid

In deze paragraaf wordt ingegaan op een eerste cluster van vragen uit de adviesaanvraag.

Vraag 1 van de adviesaanvraag

Op welke wijze is het mogelijk in de kwalificaties en eindtermen van het secundair beroepsonderwijs een basis te leggen voor het vermogen levenslang te leren, en het vermogen tot weerbaar-

heid op flexibele externe en interne arbeidsmarkten ('employability'), en tegelijkertijd de herkenbaarheid voor de leerbedrijven, en het praktijkgerichte karakter van de opleidingen te handhaven?

Drie begrippen staan in deze paragraaf centraal namelijk *levenslang leren*, *'employability'* en *herkenbaarheid* (van opleidingen en beroepen). De drie begrippen zullen in het navolgende in verband worden gebracht met de landelijke kwalificatiestructuur. Op voorhand kan worden opgemerkt dat de commissie de opvatting steunt die in de vraagstelling doorklinkt namelijk dat het belangrijk is voor de leerlingen dat het secundair beroepsonder-

16 J. Geurts (1989), geciteerd in Hövels c.s., *Landelijke kwalificatiestructuur in ontwikkeling*, op.cit.

wijs bijdraagt aan het vermogen levenslang te leren en bijdraagt aan de (toekomstige) wendbaarheid op de arbeidsmarkt en dat de herkenbaarheid van de kwalificatie waarvoor men wordt opgeleid, op de arbeidsmarkt steeds zo groot mogelijk dient te blijven.

Levenslang leren

Levenslang leren wordt door de commissie gezien als een inherente uitkomst van de 'kwalificatie in drievoud'. De commissie heeft in de vorige paragraaf een brede beroepsopleiding omschreven als een opleiding die binnen de bedrijfstak landelijke gelding heeft, niet functiespecifiek is maar één, of meer dan één beroep omvat, drievoudig kwalificeert en binnen elk der drie kwalificatiegebieden aandacht besteedt aan specifieke sleutelkwalificaties die in de context van het beroep en in de oriëntatie van het beroep op de toekomst een belangrijk rol spelen. Deze sleutelkwalificaties komen als zodanig vraaggestuurd tot stand.

De rol van het bedrijfsleven is er immers mede in gelegen aan te geven welke sleutelkwalificaties in de beroepsprofielen thuis horen. Met betrekking tot de sleutelkwalificaties die beroepsoverstijgend zijn, zoals het vermogen levenslang te leren, mag worden aangenomen dat deze een centrale plaats in de kwalificatiestructuur innemen. Het vermogen levenslang te leren zal 'in drievoud' (namelijk in de beroepskwalificatie, in de doorstroom of doorleerkwalificatie en in de maatschappelijk culturele kwalificaties) tot uitdrukking moeten komen en heeft vooral in de doorstroom of doorleerkwalificatie een hecht ankerpunt. Vervolgens rijst de vraag hoe in de actuele leersituatie de kwalificatie kan worden aangeleerd en versterkt. Het resultaat moet zijn dat op ieder uitstroomniveau binnen de kwalificatiestructuur een duidelijke kwalificatie met civiel effect wordt bereikt waaraan tevens een doorstroom of doorleerprofiel is verbonden. Hierin (namelijk in de inbedding van sleutelkwalificaties conform de procedures die in de hiervoor besproken vier stappen moeten worden gevolgd en in de inhoudelijke invulling ervan) ligt derhalve de grondslag van het levenslang kunnen leren. Het is essentieel dat dit uitgangspunt steeds wordt getoetst en waargemaakt.

*'Employability'*¹⁷

Wat het begrip 'employability' betreft, geldt een aantal overeenkomstige argumenten. Het begrip vraagt om enige toelichting. 'Employability' kan worden omschreven als "een optimale inzetbaarheid van de werknemer voor bepaalde arbeid of voor een bepaalde functie, waarbij de werknemer

17 Het begrip 'employability', overgenomen uit de Verenigde Staten, is een samentrekking van 'employee' en 'adaptability' en ware wellicht het best te vertalen met multi-inzetbaarheid.

beschikt over zodanige individuele kwalificaties dat het voor hem mogelijk is om op de arbeidsmarkt een adequate functie te (kunnen blijven) vervullen”¹⁸.

De Stichting van de Arbeid heeft in een recent advies gewezen op de bijzondere betekenis van het initieel onderwijs voor de start en het vervolg van de loopbaan. De Stichting meent dat de zorg voor goed initieel onderwijs tot de primaire verantwoordelijkheid van de overheid behoort. Via het initieel onderwijs dienen mensen zodanig toegerust te worden dat zij ten minste over een startkwalificatie beschikken die toegang biedt tot verdere scholing. De verantwoordelijkheid van de overheid in dezen beperkt zich niet tot het zorg dragen voor voldoende mogelijkheden tot het volgen van kwalitatief goed initieel onderwijs maar strekt zich ook uit tot de zorg dat de deelnemers dat onderwijs ook met succes kunnen volgen respectievelijk afsluiten. Het voldoende investeren in het initieel onderwijs is dan ook een absolute noodzaak omdat daarmee de basis wordt gelegd voor, en een stimulans wordt gegeven aan het volgen van verdere scholing¹⁹.

De Stichting van de Arbeid tekent daarbij aan dat in de discussies over ‘employability’ dit begrip terecht in een bredere context wordt geplaatst; het bevorderen van ‘employability’ vereist een gecoördineerde aanpak waarbij aspecten als arbeidsvoorwaardenvorming, sociaal beleid en inrichting van de arbeidsorganisatie eveneens relevant zijn. Scholing en opleiding vormen in dat opzicht slechts één (zij het een belangrijk) aspect van ‘employability’.

Uit de omschrijving van de Stichting mag worden afgeleid dat ‘employability’ zowel betrekking heeft op numerieke breedheid (het aantal beroepen of functies dat kan worden vervuld) als op de noodzakelijke sleutelkwalificaties in de zin van transitievaardigheden die mobiliteit mogelijk maken. Aan deze opvatting kan worden toegevoegd dat de kwaliteit van de uitgangspositie op de arbeidsmarkt beter is indien de relevante sleutelkwalificaties in de kwalificatie zijn verwerkt. Juist daarmee wordt naar de mening van de commissie de ‘employability’ versterkt.

In dat verband is het goed ook te wijzen op de grenzen waaraan de ‘employability’ van de werkende is gebonden. In de eerste plaats blijkt dat naarmate de inhoudelijke verschillen tussen opeenvolgende banen groter zijn,

18 Stichting van de Arbeid, *Werken aan je werkkring, het belang van scholing en opleiding voor sector, bedrijf en werknemer*, publicatienr. 9/96, Den Haag 1996.

19 Stichting van de Arbeid, *Werken aan je werkkring, het belang van scholing en opleiding voor sector, bedrijf en werknemer*, op.cit., p. 10.

de kans op transfer van alle kennis en vaardigheden afneemt. Dit nuanceert de betekenis van sleutelkwalificaties voor de loopbaan (en illustreert de contextgebondenheid ervan)²⁰. Uit een studie van Thijssen²¹ naar de opleidingsdeelname van oudere werknemers blijkt dat het ervaringsgebied waarop sleutelkwalificaties worden toegepast in de loop van de tijd versmalt (ervaringsconcentratie). Tevens blijkt dat beroepsmatige flexibiliteit op latere leeftijd, waaronder deelname aan onderwijsactiviteiten, samenhangt met de mate waarin men in het arbeidsverleden is geconfronteerd met verschillende leerervaringen. Thijssen gaat er dan ook van uit dat het, zeker in de eerste loopbaanhelft (tot 45 jaar) van belang is ervaringsvariatie te stimuleren en gestructureerd²² aan te bieden op leerstrategisch, vakinhoudelijk en sociaal-cultureel gebied. De betekenis van een goede inrichting van de arbeidsorganisatie waarop ook de Stichting van de Arbeid wijst, is hier evident.

'Employability' lijkt derhalve te verwijzen naar een goede kwalificatie voor de start op de arbeidsmarkt in combinatie met een ontwikkeling in de loopbaan waarbij kan worden voortgebouwd op de transfer van het (vorige) beroep (zodat de transitievaardigheden optimaal kunnen worden benut) en waarbij de arbeidsorganisatie een gestructureerde leeromgeving biedt, zodat de 'employability' in stand blijft.

'Employability' en levenslang leren staan niet los van de inrichting van het leerproces. In de volgende paragraaf zal op dit onderwerp worden ingegaan.

Herkenbaarheid

Onder herkenbaarheid wordt hier, gelet op de vraagstelling uit de adviesaanvraag, verstaan de mate waarin een (brede) kwalificatie door individuele (leer)bedrijven nog herkend wordt als het beroep met specifieke handelingsvaardigheden waaraan in het bedrijf behoefte bestaat en waarvoor het bedrijf beroepspraktijkvormingsplaatsen ter beschikking wil stellen. Het is in dit verband van groot belang vast te stellen dat in de landelijke organen een belangrijke input wordt geleverd door partijen die het werkveld vertegenwoordigen, in casu de sociale partners en door een partij die de onderwijsinstellingen vertegenwoordigt. Op grond daarvan is de kwalificatiestructuur gelegitimeerd. Daarmee wordt impliciet ook verondersteld

20 T. Moerkamp, *Transitievaardigheden en transfer in de beroepsloopbaan*, OCA, W140, Den Haag 1996, p. 73.

21 J.G.L.Thijssen, *Leren, leeftijd en loopbaanperspectief, opleidingsdeelname door oudere personeelsleden als component van Human Ressource Development* (proefschrift), Deventer 1996.

22 Er moet samenhang bestaan tussen de verschillende activiteiten om 'ervaringsfragmentatie' te voorkomen.

dat een actieve inbreng door betrokkenen kan leiden tot een voor hen herkenbaar eindresultaat. Bovendien mag vanuit de landelijke organen een multidisciplinaire inbreng in de kwalificatiestructuur worden verwacht hetgeen eveneens de herkenbaarheid ten goede kan komen. Het kan daarbij een positieve rol spelen dat sprake is van een *landelijke* kwalificatiestructuur.

Toch moet de vraag worden gesteld in welke mate de onderscheiden beroepsprofielen en de daaraan toegedachte kwalificaties nog herkenbaar aanwezig zijn in de blauwdrukken voor de opleidingsstructuur die worden opgesteld door de bedrijfstaksgewijze overleggen. De weg van beroepsprofiel naar leerplan is lang en complex. Verschillende factoren kunnen de herkenbaarheid beïnvloeden en bij het oordeel daarover speelt zeker ook een rol het perspectief van waaruit naar de kwalificatie wordt gekeken en de vraag voor wie de herkenbaarheid moet worden gewaarborgd.

Een van die factoren die de herkenbaarheid beïnvloeden is in de eerste plaats de vertaling van de beroepsprofielen naar de termen van het format, nodig om tot de eindtermendocumenten te komen. Op dat wat hogere abstractieniveau kan al een zekere afstandelijkheid ontstaan waardoor de herkenbaarheid voor het bedrijfsleven afneemt, maar wellicht voor het onderwijs toeneemt.

In de tweede plaats zal de manier waarop sleutelkwalificaties in de (totaal)kwalificatie worden opgenomen een speciaal punt van aandacht moeten blijven. Dat moet systematisch en in samenhang met de 'kwalificatie in drievoud' gebeuren en nadrukkelijk in de toetsing en eindexamens zijn opgenomen. In de derde plaats kunnen nieuwe ontwikkelingen op de arbeidsmarkt optreden die de grenzen van de landelijke organen te buiten gaan. Ook daardoor kan het concrete, zich ontwikkelde beroepsprofiel in de praktijk steeds verder af komen te staan van het profiel dat aan de eindtermen ten grondslag ligt, hetgeen vraagt om geregelde actualisering van eindtermendocumenten en (liefst op niet al te lange termijn) in een vernieuwing van de leerplannen (of opleidingsprofielen). Ten slotte moet er ook van worden uitgegaan dat de betrokkenheid van sociale partners en onderwijsinstellingen in de landelijke organen en COB's en in de bedrijfstaksgewijze overleggen nog niet garandeert dat individuele bedrijven, onderwijsinstellingen en leerlingen voldoende betrokken blijven. Herkenbaarheid vraagt dus om een sterke communicatie van de landelijke kwalificatiestructuur naar alle betrokkenen.

De vraag naar de herkenbaarheid is op een andere wijze aan de orde in de tussentijdse evaluatie van de ingediende eindtermendocumenten. Daarin signaleert de ACOA als gezegd onder meer dat de kwaliteit van de beroepstyperingen wisselend en veelal mager is. Er is sprake van een gebrek aan eenduidigheid ten aanzien van de invulling van maatschappelijk-culturele kwalificaties en doorstroomkwalificaties. Dat kan de verwarring vergroten en de herkenbaarheid van kwalificaties beïnvloeden. Vergroting van doelmatigheid en transparantie van de kwalificatiestructuur kan, aldus de ACOA, worden bereikt door overlap te benoemen en bedrijfstakoverstijgende (deel)kwalificaties te traceren. Een intensieve samenwerking tussen de landelijke organen wordt bepleit in samenwerking met de Vereniging Colo. De commissie interpreteert dit als een sterk beroep, gedaan op de landelijke organen en COB's, om de richtinggevende functie te versterken en daarmee tevens de herkenbaarheid te vergroten.

Herkenbaarheid of verbreding?

Meer specifiek wordt in de adviesaanvraag opgemerkt dat, gelet op het grote aantal vastgestelde kwalificaties, een sterk gedifferentieerd stelsel van beroepsopleidingen is ontstaan dat de herkenbaarheid ten goede komt. Ook wordt de vraag gesteld in hoeverre hiermee het streven naar de verbreding van de opleidingen is gediend en recht wordt gedaan aan het streven naar levenslang leren en 'employability'.

Hiervoor is erop gewezen dat de kwalificatiestructuur moet voorzien in kwalificaties in drievoud (met een inherent doorleer/doorstroomprofiel) waarin sleutelkwalificaties in samenhang zijn opgenomen. Dat zulks thans geresulteerd heeft in 693 verschillende kwalificaties, is van minder belang. In de eerste plaats moet wat het aantal betreft, worden opgemerkt dat dit een rechtstreeks gevolg is van de (correcte) toepassing van de procedures waarin de WEB voorziet. De commissie heeft er vertrouwen in dat dit tot een aanvaardbaar resultaat leidt en merkt op dat hiermee een relevante verbredingsslag is gemaakt. Bovendien zou een kunstmatige verbreding of verkrapping van beroepsdomeinen de herkenbaarheid naar alle waarschijnlijkheid niet vergroten, niet alleen omdat daarmee de systematiek wordt doorbroken, maar ook omdat de mogelijke winst aan herkenbaarheid voor de één, verlies aan herkenbaarheid voor de ander oplevert.

In de tweede plaats geldt dat het aantal gezien moet worden als een momentopname in een ontwikkeling die sterk door externe omstandigheden wordt bepaald. Zo speelt de structuur van de bedrijfstak en de ontwikkelingen daarin een belangrijke rol. Waarschijnlijk is dat deze ontwikkelingen zullen leiden tot het verdwijnen van oude en het opkomen van nieuwe kwalificaties.

De systematiek van de wet is naar het oordeel van de commissie goed geëquipeerd om dergelijke ontwikkelingen in de kwalificatiestructuur tot uitdrukking te laten komen. Ten slotte kan worden bedacht dat er een verschil mag zijn tussen het aantal (totaal)kwalificaties en het aantal opleidingen.

Conclusies van de commissie

De in deze paragraaf aan de orde gestelde vragen kunnen worden opgevat als de bevestiging van het uitgangspunt dat een brede beroepsopleiding gewenst dan wel vereist is. De commissie steunt dit uitgangspunt zeker in combinatie met een ander uitgangspunt dat aan de vraagstelling ten grondslag ligt namelijk dat in de eindtermen ten behoeve van een bepaalde kwalificatie een basis gelegd moet worden voor *levenslang kunnen leren* en *'employability'*. Tegelijkertijd valt uit de vraagstelling af te leiden dat een zekere bezorgdheid bestaat dat hierdoor de herkenbaarheid van de opleiding afneemt en de praktijkcomponent in gevaar komt. Die vrees wordt door de commissie niet gedeeld.

De commissie meent dat *'employability'* en het levenslang kunnen leren het best gediend zijn met een initieel opleidingsstelsel waarbij op ieder uitstroomniveau binnen de kwalificatiestructuur een duidelijke kwalificatie met civiel effect (ten minste de startkwalificatie) wordt bereikt, waaraan tevens een doorstroomprofiel is verbonden. De kwaliteit van de startpositie op de arbeidsmarkt is beter indien de relevante sleutelkwalificaties goed in de kwalificatie zijn opgenomen. Daarmee neemt ook de *'employability'* toe. Dit vereiste is vastgelegd in het format en vormt de grondslag van het levenslang kunnen leren. Het is essentieel dat dit uitgangspunt steeds wordt getoetst en waargemaakt.

De commissie meent dat, gegeven de procedure waarbij de landelijke organen betrokken zijn bij de totstandkoming van de eindtermendocumenten, een basis is gelegd voor legitimiteit en herkenbaarheid. Met die constatering kan echter niet worden volstaan. Aan de maatschappelijke ontwikkeling is inherent dat de beroepspraktijk en kwalificatiestructuur in de loop der tijd divergeren. De eindtermendocumenten moeten dus met enige regelmaat worden vernieuwd. Ook de manier waarop sleutelkwalificaties in de kwalificatie worden ingebed en geïmplementeerd in het leerproces, dient een speciaal punt van aandacht te blijven. In de eerste plaats dienen de relevante sleutelkwalificaties expliciet in de eindtermen te zijn vermeld, zonder dat zulks de transparantie van de kwalificatiestructuur vermindert. De commissie gaat er daarbij van uit dat de opname van sleutelkwalificaties in het beroepsprofiel en de eindtermen als zodanig geen invloed heeft op de

herkenbaarheid van de opleiding omdat immers naast de sleutelkwalificaties ook de meer specifieke vakdeskundigheid in de eindtermen is opgenomen. In de tweede plaats zal de herkenbaarheid van een kwalificatie voor de onderwijsinstellingen worden vergroot door sleutelkwalificaties goed in de toetsen en examens terug te laten komen. De commissie voegt daar aan toe dat herkenbaarheid van de opleiding voor leerbedrijven in hoge mate mede wordt bepaald door de relaties die tussen de landelijke organen/COB's, de onderwijsinstellingen en de leerbedrijven bestaan. Hierbij is ook de rol van de leermeester (de vertegenwoordiger van de opleiding op de beroepspraktijkvormingsplaats) en de inrichting van het leerproces van belang.

Teneinde de ontwikkelingen die de grenzen van bedrijfstakken te buiten gaan goed en consistent in de kwalificatiestructuur te kunnen opnemen lijkt het verstandig dat ACOA en landelijke organen/COB's daarover afspraken maken.

'Employability' (op te vatten als wendbaarheid op de interne en externe arbeidsmarkt) verwijst naar een goede kwalificatie voor de arbeidsmarkt met goede doorleer- en doorstroomkwalificaties. Het helpt om dergelijke transitievaardigheden in stand te houden indien arbeidsorganisaties een gestructureerde leeromgeving bieden met voldoende ervaringsvariatie. Dit geldt voor de gehele loopbaan, maar in het bijzonder voor de periode van beroepspraktijkvorming. In dat verband acht de commissie het van groot belang dat in de sectoren ten behoeve van de beroepspraktijkvorming voorzieningen worden getroffen die op een gestructureerde wijze ervaringsvariatie garanderen, zoals bijvoorbeeld bij de GOA's gebeurt, zodat alle aspecten uit de opleiding kunnen worden geoefend.

De vraag of thans het aantal van 693 kwalificaties een goede weerspiegeling vormt van het streven naar verbreding van opleidingen heeft de commissie beantwoord onder verwijzing naar de WEB en de daaruit voortvloeiende procedures. De commissie beveelt voorts aan dat landelijke organen in Coloverband nader onderzoek doen naar de relatie tussen breedheid en aantallen kwalificaties, waarbij nadrukkelijk wordt gezocht naar een inhoudelijke overlap tussen verwante kwalificaties. De commissie is er zich overigens van bewust dat het Colo eerder een dergelijk voornemen tot onderzoek heeft geuit.

4.3 Sleutelkwalificaties en leerweg

Vraag 2 van de adviesaanvraag

Hoe kunnen sleutelkwalificaties vormgegeven worden binnen beroepsonderwijs met een hoog gehalte aan realistische praktijksituaties? Wat betekent dit voor de ontwikkeling van trajecten waarin leren en werken gecombineerd

worden? Welke gevolgen moet het streven naar levenslang leren en 'employability' hebben voor de breedheid van opleidingen binnen de genoemde kaders van initieel beroepsonderwijs? Op welke wijze kan dit bijdragen aan een versterking van het secundair beroepsonderwijs?

De vormgeving en inbedding van sleutelkwalificaties in het beroepsonderwijs is in beide vorige paragrafen aan de orde geweest zowel als een vraagstuk van procedurele als van inhoudelijke aard. Voor de evaluatie van het hele vormgevingstraject werden vier verschillende stappen onderscheiden, waarbij twee belangrijke meetmomenten optreden: het moment waarop de eindtermendocumenten zijn vastgesteld en de evaluatie van de output van het onderwijsproces zelf. De output is ruwweg afhankelijk van twee onderscheiden werkzaamheden. Eerst moeten de eindtermen worden vertaald in een leerplan en leermiddelen die passen bij de gekozen leerweg.

Daarna moet de leerweg met een positief resultaat worden afgelegd en leiden tot succes in de eindexamens en op de arbeidsmarkt.

Gedurende dit complexe traject wordt een aantal beslissingen genomen die van grote invloed zijn op het eindresultaat. Een voorbeeld is de keuze en samenstelling van de activiteitenclusters of beroepsprofielen op basis waarvan de eindtermen worden opgesteld. Daarbij is van essentieel belang dat consensus bestaat over de vraag aan welke eisen een beroepsprofiel moet voldoen. Een ander voorbeeld is de uitwerking van de eindtermendocumenten. Daar moet antwoord gegeven worden op de vraag of de sleutelkwalificaties goed in de eindtermen zijn verwerkt. Vervolgens is de vraag of de herkenbaarheid van de kwalificatie voor de branche en voor de individuele bedrijven overeind blijft in de route waarbij de eindtermen worden omgezet in leerplan en leermiddelen en of de sleutelkwalificaties daarin helder zijn opgenomen. Het laatste betekent dat sleutelkwalificaties vooral contextgebonden moeten worden verwoord. En ten slotte moeten individuele docenten het leerplan adequaat uitvoeren.

Bij elke stap is feedback nodig om de verschillende fasen te kunnen evalueren en na te kunnen gaan of de oorspronkelijke doelstellingen in het eindresultaat tot uitdrukking zijn gekomen. Met een dergelijke permanente

screening en evaluatie van de besluitvorming is in het veld nog betrekkelijk weinig ervaring opgedaan, maar de landelijke kwalificatiestructuur zal dat zeker stimuleren, zo niet afdwingen. Van grote betekenis voor de effectiviteit is de bereidheid van partijen om elkaar te betrekken bij de opvolgende fasen in het proces.

De nadruk die door deskundigen gelegd wordt op de vorming van sleutelkwalificaties binnen de context van een beroep in de praktijk, bijvoorbeeld door middel van praktijkleren of andere niet-klassikale didactische methoden, stelt hoge eisen aan de onderwijskundige inrichting van beroepspraktijkvormingsplaatsen²³. Dit pleit ervoor de procedures en inhoudelijke invullingen van de kwalificatiestructuur kritisch te blijven volgen. Het gaat er in eerste instantie om de basisveronderstellingen met betrekking tot de kwalificatiestructuur, namelijk breedheid en incorporatie van sleutelkwalificaties, helder te maken. In tweede instantie gaat het erom vast te stellen in welke mate een leerwegaafhankelijk eindresultaat dient te leiden tot leerwegaafhankelijke implementatie van de didactische middelen. In die zin vraagt de beroepsbegeleidende leerweg een andere benadering dan de beroepsopleidende leerweg. Daartoe is vooral aanleiding indien blijkt dat er onbedoelde kwalificatieverschillen zijn tussen de beide leerwegen die niet zijn te herleiden tot niveauverschillen²⁴.

De vraag of in het algemeen sleutelkwalificaties inderdaad het beste in de praktijk kunnen worden geoefend, kan de commissie moeilijk beoordelen. De commissie heeft de indruk dat dit afhangt van de aard van de sleutelkwalificatie zelf en dat dit per sector en per opleiding kan verschillen. De commissie meent dat het juist een taak voor de landelijke organen en COB's is om na te gaan welke sleutelkwalificaties het best in de praktijk dan wel in de school kunnen worden geoefend.

De missie om sleutelkwalificaties in het leerproces te integreren stelt een probleem met organisatorische en didactische kanten. Een pedagogisch-didactisch probleem is de opgave om de optimale mix te ontwerpen van leerwegen en kwalificatieniveaus, waarbij binnen de kaders van de mogelijkheden op de arbeidsmarkt, de individuele kwaliteiten van de leerlingen (in casu de spreiding van potenties over de leerlingenpopulatie) optimaal

23 Van Zolingen, *Gevraagd: sleutelkwalificaties, een studie naar sleutelkwalificaties voor het middelbaar beroepsonderwijs*, op.cit., p. 228.

24 Zo blijken de transitievaardigheden van schoolverlaters uit het leerlingwezen smaller dan van die uit het mbo, zie: R. Van der Velden en B. Lodder, *Alternative routes from vocational education to the labour market*, in: *Educational Research and Evaluation*, 1995, vol. 1, no. 2, pp. 109-128.

worden benut. De realiteit gebiedt erop te wijzen dat negatieve selectie veelal de keuze van de leerweg bepaalt; de keuze voor of de beroepsbegeleidende of de beroepsopleidende leerweg is echter heel wel positief te motiveren en in dat verband kan ook het leren via kernproblemen (zie bijlage 6) als een didactisch middel te hulp worden geroepen.

Conclusies van de commissie

De commissie meent dat sleutelkwalificaties een samenhangend deel uitmaken van het beroepsprofiel, weliswaar niet niveau-onafhankelijk zijn, maar wel leerwegonafhankelijk. Een belangrijk uitgangspunt is dat het beroep dan wel het beroepsprofiel het integratiekader vormt waar het leerproces op is gericht, ongeacht de leerweg die wordt gekozen. Onderzocht dient te worden of dit uitgangspunt niet bij uitstek leidt tot vormen van probleemgeoriënteerd leren, ofwel 'leren via kernproblemen'.

Het is daarbij de taak van de landelijke organen en COB's kwalificaties (in drievoud) en sleutelkwalificaties te benoemen, namelijk door de vaardigheden die de beroepspraktijk vereist in kaart te brengen en de veranderingen die daarin optreden (mede gelet op de sociaal-economische en de technologische ontwikkeling) te verdisconteren en vervolgens deze contextgebonden te beschrijven. Het is de taak van de onderwijsinstellingen aan te geven hoe de sleutelkwalificaties in het leerproces zijn opgenomen en worden geëxamineerd.

De commissie meent dat er – indien deze procedure wordt gevolgd – geen sprake hoeft te zijn van een verschraling (of beperking) van het beroepsonderwijs met een hoog gehalte aan realistische praktijksituaties, waarvoor blijkens het eerste deel van de vraagstelling wordt gevreesd. Daarbij staat naar de mening van de commissie geenszins vast dat het verwerven van sleutelkwalificaties beter tot stand komt bij klassikaal onderwijs dan in het praktijkleren. Intensieve aandacht voor de inbedding van sleutelkwalificaties voorkomt verschraling zowel in de schoolsituatie als in het praktijkleren. Daaraan moet worden toegevoegd dat zowel de leerweg van het beroepsbegeleidend onderwijs als de leerweg van het beroepsopleidend onderwijs een eigen invulling van onderwijsprogramma's vereist. De commissie stelt voor dat de landelijke organen en COB's hierover adviseren. Hier ligt ook een verantwoordelijkheid van de onderwijsinstelling om de sleutelkwalificaties 'leerwegafhankelijk'²⁵ en contextgebonden in het leerplan te integreren. Bovendien moet er een zekere samenhang worden gezocht in het

25 Leerwegafhankelijk, omdat het eindresultaat leerwegonafhankelijk dient te zijn.

binnenschoolse leren en het ervaringsleren op de beroepspraktijkvormingsplaats, hetgeen eisen stelt aan de mate waarin de beroepspraktijkvormingsplaats voldoende ervaringsvariatie of variatie in de presentatie van kernproblemen biedt. Dit betekent dat gelet op de inbedding van sleutelkwalificaties in de eindtermen, de praktijkberoepsvormingsbiedende organisaties er alert op moeten zijn dat ook sleutelkwalificaties voldoende aangeleerd dan wel geoefend worden. Bij de erkenning van leerbedrijven door de landelijke organen wordt dit element dan ook bij de beoordeling betrokken.

Succesvolle implementatie van de eindtermendocumenten hangt in eerste instantie af van de kwaliteit van de inhoud van deze documenten. In tweede instantie zal, naar de mening van de commissie, de aandacht voor de derde generatie eindtermen in de loop van de tijd sterker gericht moeten worden op de wijze waarop het onderwijsproces wordt ingericht: de samenhang tussen de school- en de praktijkcomponent. De commissie acht hierbij twee aandachtspunten van cruciaal belang. In de eerste plaats gaat het om de versterking van de relatie tussen landelijk organen en COB's en de onderwijsinstellingen. Men zal elkaar, met respect voor ieders competenties, over en weer moeten betrekken bij de tot dan gescheiden verantwoordelijkheden, en tot hechte samenwerking moeten komen. Een zeker verlies aan autonomie voor een belangrijk deelproces zal nauwelijks voelbaar zijn gelet op de inhoudelijke verbeteringen die daardoor in het gehele traject kunnen worden aangebracht en de daarmee gepaard gaande versterking van het secundair beroepsonderwijs in zijn totaliteit.

In de tweede plaats vraagt de commissie aandacht voor de implementatie. De vormgeving en praktische uitvoering van het proces zullen veel zorg en inspanning vragen. Het kabinet en meer in het bijzonder de bewindslieden van OCenW en LNV, zullen erop toe moeten zien dat de gehanteerde uitgangspunten en procedures zullen leiden tot de gekozen onderwijsdoelen. De medewerking van direct betrokkenen is daarvoor onmisbaar; de wet geeft immers een raamwerk waarbinnen betrokkenen zelf initiatieven kunnen nemen en hun activiteiten op elkaar dienen af te stemmen. Dat gaat niet altijd vanzelf.

In dit advies heeft de commissie in een aantal gevallen specifieke taken toebedacht aan de landelijke organen en COB's, ACOA en de bedrijfstaksgewijze overleggen. Deze instituties kunnen worden beschouwd als intermediairs in het traject dat loopt vanaf de beschrijving van beroepsprofielen door (individuele) werkgevers tot en met de wijze waarop de leermiddelen door de individuele docenten worden ingezet. Zij spelen een communicatieve en richtinggevende sleutelrol indien zij in staat zijn het hele traject

voor alle betrokkenen inzichtelijk te maken en zij voorts actief de onderlinge afstemming bevorderen.

De commissie acht het niet haar taak op dit punt meer concrete suggesties te doen, maar zij meent dat het belangrijk is dat het kabinet erop toeziet dat betrokkenen over de faciliteiten beschikken om dienaangaande een adequate procesbewaking te kunnen uitvoeren en daarmee evaluatie van de onderwijsdoelen mogelijk te maken.

Versterking van het secundair beroepsonderwijs zal, kort samengevat, vooral in het teken moeten staan van een verduidelijking van het beroepsprofiel waarbij de herkenbaarheid voor de afnemende arbeidsorganisatie een belangrijk aandachtspunt is en blijft, van een kritische evaluatie van de benodigde (sleutel)kwalificaties en van verheldering van de procedures die tot de besluitvorming over leerweg en leermiddelen leiden en van een goede implementatie van deze besluiten in de examens. Versterking van het secundair beroepsonderwijs vraagt om een transparante opleidingsstructuur waarin het beroepsdomein en de kernproblemen van de beroepsuitoefening centraal staan en waarin de verschillende instituties en participanten hecht samenwerken.

4.4 Sleutelkwalificaties, secundair beroepsonderwijs en avo

Vraag 3 van de adviesaanvraag

Zijn er op termijn gevolgen te voorzien voor de traditionele taakverdeling binnen het beroepsonderwijs tussen

initieel en vervolgonderwijs, en voor de verhouding tussen algemeen voortgezet onderwijs en beroepsonderwijs?

Het secundair beroepsonderwijs zal in de toekomst gebaseerd zijn op brede opleidingen. Dat betekent dat in het curriculum een belangrijke plaats zal zijn ingeruimd voor het beoefenen van sleutelkwalificaties.

Sleutelkwalificaties zullen voor een belangrijk deel in de context van het beroep vorm krijgen en worden geleerd. Een deel van de sleutelkwalificaties hangt ook nauw samen met de beroepskwalificatie; een belangrijk deel heeft evenwel ook betrekking op beroeps- en bedrijfstakoverschrijdende kennis en vaardigheden.

De belangrijke rol die is toegekend aan het leren en 'onderhouden' van sleutelkwalificaties zal tot gevolg hebben dat de relatie tussen het initieel onderwijs en het vervolgonderwijs verandert. Het vervolgonderwijs kan immers in sterkere mate profiteren van de landelijke kwalificatiestructuur

(transparantie en transfer) en het onderwijs op basis van deze kennis moduleren. De doorstroomkwalificaties binnen de landelijke kwalificatiestructuur kunnen in dit opzicht een belangrijke en informatieve rol spelen. In dat verband rijst de vraag of het wenselijk is het vervolgonderwijs bij de kwalificatiestructuur te betrekken. De commissie meent dat het voor het reguliere onderwijs zeker voordelen zou bieden om afstemming en aansluiting van het hbo met de landelijke kwalificatiestructuur actief te bevorderen, vooral omdat hiermee de doorstroomkwalificatie naar het hbo (en de verantwoordelijkheid voor de inrichting ervan) beter verankerd kan worden. Voor het niet-reguliere en niet door de overheid bekostigde onderwijs (bedrijfsopleidingen bijvoorbeeld) geldt eveneens dat deze opleidingen kunnen profiteren van een transparante kwalificatiestructuur.

Overigens moet worden opgemerkt dat de precieze effecten van de nieuwe kwalificatiestructuur op het vervolgonderwijs mettertijd pas duidelijk zullen worden. Niet duidelijk is bijvoorbeeld aan te geven in welke mate de versteviging van de rol van sleutelkwalificaties en de versterking van het 'leren leren' in het beroepsonderwijs ertoe zal bijdragen dat het vervolgonderwijs daarvan zal profiteren door het ontwikkelen van andere leermiddelen en andere leerinhouden. In het scholings- en trainingstraject voor werkenden en volwassenen kan dat wellicht leiden tot een andere invulling van functiegerichte opleidingen. Eveneens moet er aandacht zijn voor de afstemming tussen de sleutelkwalificaties die worden aangeleerd in onderwijssegmenten die in relatie staan met het secundair beroepsonderwijs, zoals in het VBO/MAVO en de volwasseneneducatie. Ook in het tertiair onderwijs (hbo) zou de aansluiting op het secundair onderwijs sterk kunnen worden verbeterd. Het laatste is een wens ook door de ACOA geuit²⁶.

De betekenis van de landelijke kwalificatiestructuur strekt dus verder dan het reguliere secundaire beroepsonderwijs. Indien de sleutelkwalificaties zijn geïntegreerd in de eindtermendocumenten, is de toepasbaarheid van de landelijke kwalificatiestructuur bij elders verworven kwalificaties goed mogelijk, zodat werkenden en werkzoekenden ook door middel van het erkennen van sleutelkwalificaties gemakkelijker toegang krijgen tot het reguliere onderwijs. De beoordeling van eerder verworven sleutelkwalificaties vraagt overigens om de toepassing van goede diagnose-instrumenten, zodat een passend vervolg-leertraject kan worden aangeboden. Voor werkenden en werklozen heeft dit grote voordelen, omdat los van de noodzakelijke leerroute de scholing of opleiding daardoor leidt tot een erkende kwalificatie.

26 ACOA, *De ontwikkeling van de kwalificatiestructuur voor het secundair beroepsonderwijs: een tussenstand*, op.cit., pp. 21 en 26.

ficatie en de positie op de arbeidsmarkt versterkt. Ook op deze wijze is dus een basis gelegd voor levenslang leren. Die basis kan nog versterkt worden indien de aanpassing en modernisering van de kwalificatiestructuur in de tijd, de aanleiding vormt voor de onderwijsinstellingen om inhaal- of opfriscursussen aan te bieden. Het is evident dat dit vooral voor langdurig werklozen en herintreders een mogelijkheid biedt om opgelopen achterstanden in te halen.

Wat de relatie tussen het beroepsonderwijs en het algemeen voorgezet onderwijs (avo) betreft kan nog het volgende worden opgemerkt.

De toenemende betekenis van beroeps- en bedrijfstakoverschrijdende sleutelkwalificaties en meer algemene vaardigheden (zoals leren leren of het belang van kennis van een vreemde taal) doet vermoeden dat er sprake is van een zekere convergentie tussen avo en beroepsonderwijs. Het grote verschil ligt in het feit dat in het beroepsonderwijs de beroepsuitoefening de centrale context vormt, terwijl in het avo sleutelkwalificaties geleerd worden in de context van niet of slechts ten dele geïntegreerde wetenschapsgebieden (vakken). De aanwezigheid van een natuurlijk integratiekader in het beroepsonderwijs betekent een belangrijke voorsprong voor de afgestudeerden in de beroepspraktijk, een voorsprong die toeneemt naarmate het niveau hoger is. Anderzijds zal een transparante kwalificatiestructuur ertoe bijdragen dat avo-schoolverlaters gemakkelijker op verschillende niveaus het beroepsonderwijs kunnen binnenstromen.

De discussie over de taakverdeling tussen het reguliere door de overheid bekostigde beroepsonderwijs en het niet-reguliere vervolgonderwijs (bedrijfsopleidingen) kan leiden tot de opvatting dat in het reguliere onderwijs alleen sleutelkwalificaties dienen te worden geleerd en in het niet-reguliere onderwijs dan wel in de beroepspraktijk, de specifieke handelingsvaardigheden die bij een beroep of functie behoren. Dat zou in de ogen van de commissie leiden tot een ongewenste beperking van het beroepsonderwijs en tot een inbreuk in de systematiek van de landelijke kwalificatiestructuur. Overigens moet worden opgemerkt dat ook de inhoud van de bedrijfsopleidingen in toenemende mate sleutelkwalificaties gaan bevatten²⁷.

Conclusies van de commissie

Als de landelijke kwalificatiestructuur daadwerkelijk is geëffectueerd (in de zin als in dit advies beschreven), dan zal het vervolgonderwijs over een transparant en toegankelijk oriëntatiekader beschikken, op basis waar-

27 Stichting van de Arbeid, *Werken aan je werkkring, het belang van scholing en opleiding voor sector, bedrijf en werknemer*, op.cit.

van het de eigen inbreng en aansluiting strakker kan definiëren. Wat het reguliere tertiaire beroepsonderwijs betreft ligt afstemming met de landelijke kwalificatiestructuur voor de hand.

De verhouding met het avo zal zich kunnen wijzigen in die zin dat bo-schoolverlaters over meer algemeen toepasbare kennis en vaardigheden beschikken (hoge transfer) en sneller inpasbaar zijn op de arbeidsmarkt, terwijl avo-schoolverlaters gemakkelijker toegang krijgen tot het beroepsonderwijs en op basis van reeds verworven kwalificaties sneller een relatief hoge startkwalificatie in het beroepsonderwijs kunnen behalen.

De commissie meent dat er met betrekking tot de actuele taakverdeling tussen initieel onderwijs en vervolgonderwijs geen veranderingen gewenst zijn. Wel meent zij dat verbetering van het initieel onderwijs effect zal hebben op het vervolgonderwijs. In de eerste plaats zal de deelname aan onderwijs toenemen, onder meer omdat de structuur transparanter wordt, het vervolgonderwijs beter voortbouwt op het initieel onderwijs en bovendien leeftijdscriteria voor deelname geen (formeel) belemmering meer vormen. Werkenden kunnen er, op basis van heldere informatie gemakkelijker toe overgaan een aanvullende kwalificatie in het vervolgonderwijs te behalen. Dit geldt ook andersom; door erkenning van eerder verworven kwalificaties kan de toegang tot het reguliere onderwijs worden verbeterd. De commissie meent dat het daardoor gemakkelijker wordt om inhaal- of opfriscursussen te ontwikkelen om werkenden, werklozen en herintreders via kwalificerende trajecten nieuwe kansen te bieden op de arbeidsmarkt. Levenslang leren komt met dit alles dichterbij.

In dat verband acht de commissie het van belang dat het kabinet meer aandacht schenkt aan het tweedekansonderwijs in de landelijke kwalificatiestructuur en faciliteiten beschikbaar houdt om de toegankelijkheid van het secundair beroepsonderwijs voor oudere werkenden die alsnog een bepaalde kwalificatie willen verwerven, te verbeteren. Het helpt daarbij indien reeds eerder behaalde deelkwalificaties herkenbaar in de structuur kunnen worden ingebracht.

In de tweede plaats zal het vervolgonderwijs effectiever zijn: door integratie van sleutelkwalificaties in het initieel onderwijs zal het vervolgonderwijs sneller resultaat opleveren.

Gelet op de opvatting van de commissie dat een beroepsopleiding in het secundair beroepsonderwijs een kwalificatie voor de arbeidsmarkt dient op te leveren die zich kenmerkt door breedheid in de zin van 'drievoudig kwalificerend in samenhang met sleutelkwalificaties', zoals ook in de wet is voorzien, acht de commissie het ongewenst (en wettelijk niet mogelijk) het secundair beroepsonderwijs te beperken tot het leren van sleutelkwalificaties.

Den Haag, 2 juli 1997

K.G. de Vries
voorzitter

L. Faase
secretaris

Bijlagen bij advies Versterking secundair beroepsonderwijs

OCenW

Aan de voorzitter van de Sociaal-Economische
Raad
de heer K.G. de Vries
Postbus 90405
2509 LK Den Haag

Uw brief van

Ons kenmerk

BVE-B/ 9700 2879

Contactpersoon

De Vries

Zoetermeer

4 februari 1997

Onderwerp

advies inzake versterking van het
secundair beroepsonderwijs

Doorkiesnummer

2630

1. Het belang van een brede beroepskwalificering

De sector Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (BVE) biedt een breed scala van opleidingen aan jongeren en volwassenen met uiteenlopende talenten, capaciteiten en interesses. De sector is geworteld in een traditie van intensieve contacten met de directe omgeving en het bedrijfsleven.

Beter beroepsonderwijs en meer scholing zijn onmisbaar voor een versterking van het innovatievermogen van de Nederlandse economie en voor een concurrerend kennisniveau. Beroepsonderwijs en scholing versterken bovendien de arbeidsmarktpositie van werknemers en dragen dus bij tot een beperking van financiële en maatschappelijke kosten van werkloosheid. Het verder terugdringen van voortijdig schoolverlaten, een versterking van de relatie tussen leren en werken, versterking van specifieke beroepskennis en de ontwikkeling van algemene kennis en vaardigheden hebben een grote urgentie.

In het SER-MLT advies 1996 is dit als volgt verwoord:

'Tegen de achtergrond van structurele ontwikkelingen in de economie, die onder meer leiden tot een toenemend belang van kennis en een grotere dynamiek van baanvernietiging en baancreatie, kan onderwijs en scholing een belangrijke bijdrage leveren aan drie, sterk met elkaar verweven, ambities van de raad:

- * vergroting van de arbeidsparticipatie ten behoeve van de reductie van de nog altijd hoge inactiviteit binnen de beroepsbevolking, vooral onder laag opgeleiden;
 - * vergroting van de kennisintensiteit van de economie;
 - * waarborging en versterking van de 'employability' van werknemers in reactie op de trend naar flexibilisering van arbeidsrelaties.
- Snelle, technologische en organisatorische veranderingen en de flexibilisering van de arbeids-

relaties nopen in steeds sterkere mate tot een voortdurend herijken en verder ontwikkelen van kennis en vaardigheden: de noodzaak tot levenslang leren. Dit vraagt om goed funderend onderwijs, waarbij zeker ook het vermogen tot 'leren leren' centraal moet staan naast een goede 'vakkennis.' (SER, 1996, pag 43/44).

Ook in het onderwijsbeleid inzake het beroepsonderwijs is de behoefte aan breed gekwalificeerde werknemers de afgelopen jaren benadrukt. Dit is herhaaldelijk onder de aandacht gebracht van de actoren die binnen de wettelijke kaders verantwoordelijk zijn voor de bepaling van de inhoud van de beroepsopleidingen: de landelijke organen beroepsonderwijs¹. Daar wordt immers bedrijfstakgewijs vorm gegeven aan de kwalificatiestructuur, dat wil zeggen het geheel van door de arbeidsmarkt gevraagde kwalificaties en bijbehorende eindtermen. In het format van de kwalificatiestructuur, alsmede in het toetsingskader dat door de ACOA (Adviescommissie Onderwijs-Arbeidsmarkt) gehanteerd wordt bij haar advisering over de voorgestelde eindtermen, wordt benadrukt dat de beroepsprofielen waaruit de eindtermen afgeleid worden, toekomstgericht geformuleerd worden, opdat duurzame kwalificaties geboden worden.

Ook zijn er de afgelopen jaren diverse wetenschappelijke studies verschenen naar het vraagstuk van de brede kwalificaties². Daaruit kan eveneens de conclusie getrokken worden dat veranderingen in het arbeidsproces er toe leiden dat het beschikken over meer generieke basisvaardigheden en -kennis in toenemende mate vereist wordt.

Over het belang in algemene zin van het vergroten van het aandeel van dit type vaardigheden in de programma's van het initieel beroepsonderwijs, bestaat derhalve naar het schijnt brede overeenstemming.

2. Het belang van nauwe aansluiting bij de beroepspraktijk

Tegelijkertijd is een tendens bespeurbaar van het vergroten van het belang van een nauwe aansluiting bij de beroepspraktijk. De procedure voor de totstandkoming van eindtermen vraagt, meer dan voorheen, een zorgvuldige afstemming van de eindtermen op datgene wat in het beroepsmatig functioneren nodig geacht wordt. De beroepsprofielen welke als basis gehanteerd worden zijn profielen van beroepen zoals deze kort na intree in het arbeidsproces beoefend worden. Dit kan ertoe leiden dat elementen welke meer algemeen vormend van aard zijn en geen directe grondslag in deze beroepspraktijk vinden, geëlimineerd worden.

De Inspectie van het onderwijs heeft er herhaaldelijk op gewezen dat dit er bij de eerste generaties eindtermen toe geleid heeft dat het aandeel algemene vakken gedaald is. Voorzover dit een uitvloeisel is van het breed aanvaarde primaat van de beroepspraktijk bij het bepalen van de onderwijsinhoud, kan dit weinig bezwaarlijk gevonden worden. Niettemin is ook binnen deze structuur het uitgangspunt steeds geweest dat de kwalificaties drievoudig kwalificerend moeten zijn, namelijk niet alleen gericht op de beroepsmatig functioneren, doch ook op maatschappelijk en cultureel functioneren en op verdere studie. De ACOA wijst er recent echter op dat in de onlangs vastgestelde derde genera-

¹ Zie bijv. CIBB: Naar brede beroepsopleidingen. Conferentieverslag. Den Bosch, 1994.

² Nijhof, W.J. en Streumer, J.: *Verbreed beroepsonderwijs*. De Lier: ABC, 1994; Van Zolingen, S.J.: *Gevraagd: sleutelkwalificaties*. diss. Nijmegen, 1995.

tie eindtermen sprake lijkt te zijn van een kentering: er is een toename te bespeuren van de niet-beroepsgerichte elementen (zo zou bijv. het aandeel moderne vreemde talen toegenomen zijn) ³. Wel constateert zij dat in de derde generatie eindtermen 'sleutel-kwalificaties', dat wil zeggen kwalificaties met een meer basaal en duurzaam karakter die ook van betekenis zijn voor de verdere loopbaan, weinig opgenomen lijken te zijn.

Het belang dat gehecht wordt aan een nauwe aansluiting bij de beroepspraktijk komt ook tot uiting in het benadrukken van voldoende beroepspraktijkvorming binnen het kader van beroepsopleidingen. De Commissie Dualisering adviseerde om in alle leerwegen voldoende beroepspraktijkvorming op te nemen en introduceerde een ondergrens van tenminste 20 % van een opleiding die in de praktijk doorgebracht zou moeten worden ⁴. Deze norm is in de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) overgenomen. Het dualiseringsbeleid kende ook altijd dezelfde motivering: beroepsonderwijs dat deels vorm krijgt binnen de kaders van een realistische arbeidssituatie ('praxisnahe') heeft een belangrijke inhoudelijke meerwaarde boven 'praxisabgewandte' opleiding. Hierop is recent nog eens gewezen door de Commissie MBO/SF, hiertoe geïnspireerd door adviezen van de Adviesraad voor het Onderwijs (ARO) ⁵.

Ook bij de vormgeving van de beroepsbegeleidende leerweg wordt het van groot belang geacht dat deze inhoudelijk goed aansluit bij datgene wat in de alledaagse praktijk van de leerling-werknemer aan ervaringen opgedaan wordt. Hier komt nog een ander aspect naar voren, namelijk de beschikbaarheid van voldoende beroepspraktijkvormingsplaatsen voor deze leerweg. De ervaring leert dat bedrijven meer bereid zijn werknemers een opleiding in het leerlingwezen te laten volgen, indien deze opleiding beter aansluit bij de directe personeels- en kwalificeringsbehoefte van dat moment. Dit kan gemakkelijk leiden tot smalle, soms zelfs functiespecifieke kwalificaties. Er zijn voorbeelden bekend van opleidingen die weloverwogen niet verder verbreed zijn om verlies aan herkenning bij de leerbedrijven, en dus aan leer-arbeidsplaatsen, te voorkomen.

3. Het dilemma: breed of smal

De beide hiervoor beschreven tendensen brengen een fundamenteel dilemma mee, waarvoor het kabinet graag de aandacht van de SER vraagt.

Onlangs is de nieuwe kwalificatiestructuur vastgesteld. Dit heeft geleid tot 660 kwalificaties, verdeeld over vier kwalificeringsniveaus en circa 60 substructuren voor bedrijfstakken of branches. Daarmee ontstaat een sterk gedifferentieerd stelsel van beroepsopleidingen. Ontegenzeggelijk wordt daarmee recht gedaan aan de directe behoefte van de arbeidsmarkt. Ook is zeker dat de herkenbaarheid voor het bedrijfsleven optimaal genoemd kan worden. Het is nauwelijks voorstelbaar dat zich op dit punt belemmeringen

³ ACOA: De ontwikkeling van de kwalificatiestructuur voor het secundair beroepsonderwijs: een tussenstand. Discussienota. Den Bosch, 1996.

⁴ Commissie Dualisering: Beroepsvorming langs vele wegen. Eindrapport. 1993.

⁵ Naar een nieuw stelsel van inkomensvoorziening in het secundair beroepsonderwijs. Zoetermeer, 1996. ARO: Leren innoveren in school en in beroep, 1994; ARO: Van hoger onderwijs naar hoger leren, 1994; ARO, Meester in het werk, 1995.

voor zullen doen bij de beschikbaarstelling van beroepspraktijkvormingsplaatsen. Elk bedrijf moet er wel een opleiding van zijn gading in kunnen vinden. In die zin is de vraagsturing, een belangrijk oogmerk van de nieuwe structuur, geslaagd.

De vraag kan echter gesteld worden in hoeverre dit nu een goede weerspiegeling is van het streven naar een verbreding van de opleidingen. Waarbij aangetekend moet worden dat er zeker ook op dit vlak vorderingen gemaakt zijn ⁶, en dat de grote bestuurlijke veranderingen van de WEB geen optimaal klimaat voor kwetsbare inhoudelijke verschuivingen gaven. In hoeverre wordt in deze kwalificatiestructuur recht gedaan aan nieuwe eisen inzake levenslang leren, en inzake het concept van de employability, ook voor groepen die op de arbeidsmarkt een zwakkere positie hebben?

De SER stelt in het eerder aangehaalde advies:

"Bezien vanuit de voorbereiding op het beroepsmatig functioneren is de functie van het initiële onderwijs tweeledig:

- * het levert een belangrijke bijdrage aan de startpositie op de arbeidsmarkt;
- * het dient als een basis voor levenslang leren." (id. pag 46).

Naar het oordeel van het kabinet wordt daarmee scherp aangegeven waar het om gaat, echter zonder dat daarbij op het tegenstrijdige karakter van beide functies gewezen wordt.

4. Vraag om advies van de SER

Het bovenstaande leidt ertoe dat het kabinet de SER graag de vraag voor wil leggen hoe om te gaan met dit dilemma. Uitspraken over de wenselijkheid van voorbereiding op levenslang leren en sleutelkwalificaties e.d. hebben weinig waarde indien hier niet tegelijkertijd eisen van directe inzetbaarheid, herkenbaarheid van opleidingen voor leerbedrijven en voldoende beroepspraktijkvorming bij betrokken worden. Een verdere verbreding of zelfs veralgemenisering van het beroepsonderwijs zonder met deze andere uitgangspunten rekening te houden, zou immers een te gemakkelijk, maar ook een voor het karakter en de versterking van het beroepsonderwijs te risicovol antwoord zijn.

De SER wordt gevraagd advies uit te brengen over de volgende vragen:

Op welke wijze is het mogelijk in de kwalificaties en eindtermen van het secundair beroepsonderwijs een basis te leggen voor het vermogen levenslang te leren, en het vermogen tot weerbaarheid op flexibele externe en interne arbeidsmarkten (employability), en tegelijkertijd de herkenbaarheid voor de leerbedrijven, en het praktijkgerichte karakter van de opleidingen te handhaven?

Hoe kunnen sleutelkwalificaties vorm gegeven worden binnen beroepsonderwijs met een hoog gehalte aan realistische praktijksituaties? Wat betekent dit voor de ontwikkeling van trajecten waarin leren en werken gecombineerd wordt? Welke gevolgen moet het streven naar levenslang leren en employability hebben voor de breedte van opleidingen binnen de genoemde kaders van initieel beroepsonderwijs?

Op welke wijze kan dit bijdragen aan een versterking van het secundair beroepsonderwijs? Zijn er op termijn gevolgen te voorzien voor de traditionele taakverdeling binnen

⁶ Zie bijv. de opmerkingen van de Commissie Herijking Kwalificatiestructuur hierover in haar advies: Advies Raamwerk Kwalificatiestructuur, 1995.

het beroepsonderwijs tussen initieel en vervolgonderwijs, en voor de verhouding tussen algemeen voortgezet onderwijs en beroepsonderwijs?

Ik wijs de raad erop dat ook de Onderwijsraad advies inzake deze kwestie gevraagd zal worden, waarbij het accent vooral op de onderwijskundige vraagstukken zal liggen.

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen,

mede namens de minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J.M.M. Ritzen', written in a cursive style.

dr. ir. J.M.M. Ritzen

Samenstelling Commissie Arbeidsmarktvraagstukken (AMV)

leden

plaatsvervangende leden

Onafhankelijke leden

mr. K.G. de Vries (voorzitter)
 mevrouw prof.mr. I.P. Asscher-Vonk
 mevrouw drs. L.S. Groenman
 prof.dr. J.M.G. Leune
 R.L.O. Linschoten
 mevrouw mr. P.C. Lodders-Elfferich
 prof.dr. U. Rosenthal
 prof.dr. W. van Voorden

Ondernemersleden

mevrouw drs. J.A. van den Bandt-Stel
 (Vereniging VNO-NCW)
 drs. A. van Delft (MKB-Nederland)

mevrouw ir. G.F.W.C. Visser-
 van Erp

mevrouw mr. C.S. Frenkel
 (Vereniging VNO-NCW)
 drs. A.W. Hokken (MKB-Nederland)
 mevrouw drs. L.M. van Hoogstraten-
 van Embden Andres
 (Vereniging VNO-NCW)
 mevrouw drs. A.G. Joosten (LTO-Nederland)
 mevrouw C.I. Karsemeijer-van der Horst
 (LTO-Nederland)
 drs. G.H.J. Rijkhoff (Vereniging VNO-NCW)

ing. A. Hekman

Werknemersleden

mevrouw drs. L.W. Bijleveld (FNV)
 mevrouw drs. C.H. Hagen (AVC)
 mevrouw M. Min (FNV)
 S. van de Pol (FNV)
 W.J.C. van der Pol (MHP)
 R.C. Roelofse (CNV)
 mevrouw J.A.M. Stolwijk (CNV)

mevrouw mr. C.E. Passchier
 drs. F.G. van den Heuvel

drs. J.P.C. Wichers

Ministeriële vertegenwoordigers

mevrouw drs. L. Kootstra (SZW)

drs. M.C.F. Meijer (SZW)

dr. F.J. de Vijlder (OCenW)

drs. J.K. Wesseling (EZ)

Secretariaat

drs. L. Faase

**Samenstelling Werkgroep Versterking secundair beroepsonderwijs (VSB)
van de Commissie Arbeidsmarktvraagstukken (AMV)**

Onafhankelijke leden

prof.dr. W. van Voorden (voorzitter)
dr. J.E.M. Frietman
prof.dr. J.A.M. Heijke
prof.dr. J.W. Nijhof

Ondernemersleden

mevrouw drs. J.A. van den Bandt-Stel (Vereniging VNO-NCW)
drs. C. Hoogendijk (MKB-Nederland)
mevrouw C.I. Karsemeijer-van der Horst (ITO-Nederland)
vacature (Vereniging VNO-NCW)

Werknemersleden

mevrouw M. Min (FNV)
W. Hermans (MHP)
R.C. Roelofse (CNV)
mevrouw I. Overdiep (FNV)

Adviserend lid

drs. R.P.M. van Mechelen (CINOP)

Ministerieel vertegenwoordiger

dr. E.K. de Vries (OCenW)

Secretariaat

drs. L. Faase
drs. H. van der Meer

Breedheid van opleidingen in cijfers

Deze bijlage is een illustratie bij de derde vorm van breedheid die in paragraaf 4.1 wordt genoemd. In tabel 1 zijn naast de kmbo-opleidingen de lange opleidingen in het mbo vermeld. Vergelijkbare gegevens met het leerlingstelsel zijn niet voorhanden. Wel is in tabel 2 een aantal cijfers (gegevens van 1994) van het leerlingwezen vermeld, maar die liggen op een wat hoger aggregatieniveau.

Ter vergelijking is in tabel 3 de opvatting van schoolverlaters over de aansluiting van de opleiding bij de huidige baan vermeld. Deze gegevens zijn onderling beter vergelijkbaar. De gegevens van de drie tabellen hebben betrekking op de situatie die bestond vóór de implementatie van de tweede generatie eindtermen.

Tabel 1 – Percentage werkzame schoolverlaters met een functie in de eigen vakrichting per opleidingsrichting, 1995

Opleidingstype en -richting	1994	1995	Typering (1995)
percentage			
MBO landbouw en natuurlijke omgeving			
KMBO agrarisch*	36	30	laag
MBO plantenteelt	-	47	gemiddeld
MBO veehouderij	-	35	laag
MBO levensmiddelentechnologie	-	47	gemiddeld
MBO bloemschikken	-	70	gemiddeld
MBO dierenverzorging	-	53	gemiddeld
MBO groene ruimte	-	57	gemiddeld
MBO land- en tuinbouw	46	-	gemiddeld
MBO technisch laboratorium			
MBO chemisch laboratorium	81	71	gemiddeld
MBO technisch			
KMBO motorvoertuigentechniek	49	77	hoog
KMBO elektrotechniek	39	60	gemiddeld
KMBO consumptieve techniek	63	66	gemiddeld

Opleidingstype en -richting	1994	1995	Typering (1995)
	percentage		
MBO bouwkunde	77	83	hoog
MBO weg- en waterbouwkunde	79	-	gemiddeld
MBO mechanische techniek	-	60	gemiddeld
MBO werktuigbouwkunde	47	49	gemiddeld
MBO motorvoertuigentechniek	50	56	gemiddeld
MBO elektrotechniek	62	58	gemiddeld
MBO textiel- en ledertechniek	46	30	laag
MBO haven en vervoer	56	58	gemiddeld
MBO verpleging en medische assistentie			
MBO verpl. en ziekenverzorging	78	63	gemiddeld
MBO assistent gezondheidszorg	70	77	hoog
MBO economisch-administratief			
KMBO detailhandel	11	19	erg laag
KMBO administratie	39	26	erg laag
MBO handel	31	24	erg laag
MBO administratie	44	51	gemiddeld
MBO toerisme	-	48	gemiddeld
MBO commercieel	32	25	erg laag
MBO secretariaal	52	49	gemiddeld
MBO bestuurlijk	15	-	erg laag
MBO sociale arbeid	46	30	erg laag
MBO verzorgend			
KMBO verzorging*	27	30	laag
MBO agogisch werk	58	55	gemiddeld
MBO verzorging	67	66	gemiddeld
MBO mode en kleding	25	29	laag
MBO activiteitenbegeleiding	73	69	gemiddeld

Opleidingstype en -richting	1994	1995	Typering (1995)
	percentage		
MBO horeca en uiterlijke verzorging			
MBO horeca	52	57	gemiddeld
MBO facilitaire dienstverlening	32	33	laag
MBO uiterlijke verzorging	59	65	gemiddeld

* Niet verder uitgesplitst vanwege relatief kleine aantallen.

Bron: ROA, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2000, Statistische bijlage, actualisering 1996*, pp. 187-189.

Tabel 2 – Percentage werkzame schoolverlaters uit het leerlingwezen, met een functie in de eigen vakrichting per opleidingsrichting, 1994

Studierichting	Percentage
BBO/LLW technisch	56
BBO/LLW economisch-administratief	24
BBO/LLW verzorgend	57

Bron: M.S.M. Smoorenburg en R.K.W. van der Velden, *Werken en leren in het leerlingwezen, de positie van het BBO: schooljaar 1992-1993*, LDC, Leeuwarden 1995, p. 29.

Tabel 3 – Percentage van de gediplomeerde schoolverlaters dat vindt dat de studie voldoende tot goed op het huidige werk aansluit, 1994

Opleidingsrichting	LLW	KMBO	MBO
Technisch: metaaltechniek	75	60	55
Technisch: elektrotechniek	85	70	60
Technisch: installatietechniek	85	-	-
Technisch: consumptieve techniek	-	65	65
Technisch: grafische techniek	80	-	70
Technisch: overig	90	75	70
Ec. adm.: detailhandel	85	80	70
Ec. adm.: economische & administratieve beroepen	55	70	70
Verz: verzorgende & dienstverlenende beroepen	90	70	80
Verz: haarkappen	95	-	65
totaal	80	70	75

Bron: ROA (RUBS).

Sleutelkwalificaties in de eindtermen vbo/mavo

In de hoofdtekst is in hoofdstuk 4.1 de betekenis van sleutelkwalificaties geïllustreerd aan de hand van een indeling geënt op het secundair beroeps-onderwijs. Een ander illustratief voorbeeld is ontleend aan de concept-examenprogramma's VBO/MAVO. Ook dit voorbeeld van een wijze waarop sleutelkwalificaties zijn verwoord ten behoeve van de opbouw van een examenprogramma, geeft inzicht in wat onder sleutelkwalificaties wordt verstaan. De preambule vbo/mavo is hier letterlijk geciteerd.

PREAMBULE VBO/MAVO¹

De examenprogramma's mavo/vbo beschrijven de kwaliteiten van leerlingen op het gebied van kennis, inzicht en vaardigheden, waarop elke leerling in een periode van examinering wordt beoordeeld. De exameneisen sluiten aan bij de drie hoofdkenmerken van het totale voortgezet onderwijs:

- het bieden van een brede persoonlijke en maatschappelijke vorming aan elke leerling;
- het centraal stellen van een actieve, zo zelfstandig mogelijk lerende leerling;
- het recht doen aan en benutten van verschillen tussen leerlingen.

Voor de leerwegen mavo/vbo/vso is dit vertaald op schoolniveau en op het niveau van vakken, afdelingen en sectoren: in een aantal algemeen-onderwijsdoelen en in exameneisen per vak, afdeling of sector. Daarbij wordt voortgebouwd op de kerndoelen basisvorming, en tegelijk voorbereid op de kwalificatiestructuur van het BVE-veld.

Er zijn zes algemene onderwijsdoelen die gelden voor alle vakken, afdelingen en sectoren in mavo/vbo/vso, die als volgt luiden:

Werken aan vakoverstijgende thema's: de leerling leert, in het kader van een brede en evenwichtige oriëntatie op mens en samenleving.

Daarbij wordt expliciet aandacht besteed aan:

- het kennen van en omgaan met eigen en andermans normen en waarden;
- het onderkennen van en omgaan met de verschillen tussen de seksen;
- de relatie tussen de mens en de natuur en het concept van duurzame ontwikkeling;
- het functioneren als democratisch burger in een multiculturele samenleving, ook in internationaal verband;
- het op een voor henzelf en anderen veilige manier functioneren in de beroepspraktijk en in eigen omgeving;

¹ SLO, *Concept Examenprogramma's vbo/mavo, 1 Algemene verantwoording*, Enschede 1996, pp. 59-61.

- de maatschappelijke betekenis van technologische ontwikkeling, waaronder met name moderne informatie- en communicatietechnologie;
- de maatschappelijke betekenis van betaalde en onbetaalde arbeid;
- de verworvenheden en mogelijkheden van kunst en cultuur, waaronder ook de media.

Leren uitvoeren: de leerling leert in zoveel mogelijk herkenbare situaties, mede met gebruikmaking van ICT, een aantal schoolse vaardigheden verder te ontwikkelen.

Het gaat daarbij om:

- Nederlandse en Engelse teksten lezen en beluisteren;
- schriftelijke en mondelinge teksten produceren in correct Nederlands;
- informatie in verschillende gegevensbestanden opzoeken, selecteren, verzamelen en ordenen;
- rekenvaardigheden toepassen (hoofdrekenen, rekenregels gebruiken, meten en schatten);
- voldoen aan eisen van milieu, hygiëne, gezondheid en ergonomie;
- doelmatig en veilig omgaan met materialen, gereedschappen en apparatuur;
- computervaardigheden.

Leren leren: de leerling leert, mede met gebruikmaking van ICT, zoveel mogelijk eigen kennis en vaardigheden op te bouwen. Daartoe leert hij onder meer een aantal strategieën die het leer- en werkproces kunnen verbeteren.

Het gaat daarbij om:

- informatie beoordelen (op betrouwbaarheid, representativiteit en bruikbaarheid), verwerken en benutten;
- strategieën gebruiken voor het aanleren van nieuwe kennis en vaardigheden (memoriseren, aantekeningen maken, schematiseren, verbanden leggen met aanwezige kennis);
- strategieën gebruiken voor het begrijpen van mondelinge en schriftelijke informatie;
- op een doordachte wijze keuzeproblemen oplossen;
- een eenvoudig bedrijfsmatig, natuurwetenschappelijk of maatschappelijk vraagstuk planmatig onderzoeken;
- persoonlijke ervaringen en opdrachten van anderen verwerken in woord, klank, beeld en beweging;
- op basis van argumenten tot een eigen standpunt komen.

Leren communiceren: de leerling leert, door te reflecteren op het eigen cognitief en emotioneel functioneren, zicht te krijgen op en sturing te geven aan het eigen leer- en werkproces.

Het gaat daarbij om:

- een leer- en/of werkplanning maken;
- het leer- en/of werkproces bewaken;
- een eenvoudige product- en procesevaluatie maken en hieruit conclusies trekken.

Leren reflecteren op het leer- en werkproces: de leerling leert, door te reflecteren op het eigen cognitief en emotioneel functioneren, zicht te krijgen op en sturing te geven aan het eigen leer- en werkproces.

Het gaat daarbij om:

- een leer- en/of werkplanning maken;
- het leer- en/of werkproces bewaken;
- een eenvoudige product- en procesevaluatie maken en hieruit conclusies trekken.

Leren reflecteren op de toekomst: de leerling leert, door te reflecteren op het eigen cognitief en emotioneel functioneren, zicht te krijgen op de eigen toekomstmogelijkheden en interesses.

Daarbij wordt expliciet aandacht besteed aan:

- het inventariseren van de eigen mogelijkheden en interesses;
- het onderzoeken van de mogelijkheden voor verdere studie;
- het zicht krijgen op beroepen, de beroepspraktijk en actuele ontwikkelingen daarbinnen;
- de rol en het belang van op school geleerde kennis, inzicht en vaardigheden voor het maatschappelijk leven (dagelijks leven, vrije tijd, vrijwilligerswerk);
- de kenmerken van de arbeidsmarkt op dit moment en in de nabije toekomst;
- de organisatie van branches en bedrijven;
- het beoordelen van de eigen mogelijkheden en interesses in het licht van vervolgstudie, beroepen en maatschappelijk functioneren;
- het kunnen maken van een verantwoorde keuze voor een vervolgopleiding.

Deze algemene onderwijsdoelen zijn hierna uitgewerkt in de examenprogramma's per vak, afdeling of sector. Alle vakken, afdelingen of sectoren leveren een bijdrage aan het bereiken van bovenstaande doelen: deze bijdrage wordt beschreven in het basisdeel en – zo nodig – verder uitgewerkt in het kern- en/of verrijksdeel.

Kernproblemen als onderwijskundig uitgangspunt¹

Kernproblemen zijn te definiëren als problemen die de beroepsbeoefenaar regelmatig tegenkomt in zijn werk en waarvoor hij een oplossing moet bedenken. Kernproblemen geven een indicatie van de complexiteit van arbeidssituaties en kunnen worden vastgesteld door de handelingsstrategieën en oplossingsrichtingen van ervaren beroepsbeoefenaren te analyseren. Aan de kernproblemen kunnen drie dimensies worden onderscheiden:

- *de productieve dimensie* verwijst naar de problemen die zich kunnen voordoen bij het voorbereiden, uitvoeren, ondersteunen en controleren van de taken in het primaire proces;
- *de organisatiedimensie* verwijst naar de manier waarop het productieproces georganiseerd is en de problemen die daar uit voort kunnen vloeien (regeltaken, taakverdeling, inpassing in de organisatie, afhankelijkheid van anderen, coördinatie en afstemming);
- *de sociaal-culturele dimensie* verwijst naar problemen die zich voor kunnen doen in de samenwerking met collega's of in het kader van het functioneren in de bepaalde beroeps- of bedrijfsculturen.

Van de beroepsbeoefenaar wordt adequaat handelen gevraagd, dat rekening houdt met mogelijke dilemma's, tegenstrijdigheden of moeilijk verenigbare alternatieven. Met andere woorden: hij moet de drie dimensies onderkennen, de verschillende eisen tegen elkaar afwegen en een verantwoorde keuze maken.

Kernproblemen zijn dus behulpzaam bij het selecteren van voor de opleiding relevante kennis en ervaring. Dat gebeurt vanuit een holistisch perspectief dat uitgaat van de integratie van algemene en specifieke vaardigheden en kennisaspecten die de handelingscompetentie omvatten. De inbedding van sleutelkwalificaties in de kwalificatiestructuur komt daardoor gemakkelijker tot stand. Dit in tegenstelling tot de analyse van beroepsprofielen die wel de afzonderlijke taken benoemen (met een nadruk op technisch instrumentele definities), maar niet de samenhang en onderlinge wisselwerking laten zien. Met deze methode van projectonderwijs wordt dus door het benoemen van de kernproblemen zowel de sleutelkwalificaties aangegeven als de leersituatie gedefinieerd. Leren door middel van

¹ J. Onstenk, Beroepsvaardigheden geïntegreerd oefenen met behulp van kernproblemen, in: *Profiel*, maart 1997, pp. 14-16, alsmede J. Onstenk, Beroepspraktijk bouw en verzorging vertaald naar eindtermen en leerplan, in: *Profiel*, april 1997, pp. 22-24.

kernproblemen vormt een tegenwicht tegen meer cognitief ingestelde methoden.

Een nadeel van de methode is gelegen in de kans dat de relevante maar mogelijk routinematige beroepspraktijk onvoldoende inzicht geeft in vaardigheden die vereist zijn om in uitzonderlijke (bijvoorbeeld risicovolle) situaties adequaat te handelen.

Lijst met afkortingen

ACOA	Adviescommissie Onderwijs-arbeidsmarkt
AOC	Agrarisch Opleidingscentrum
ARO	Adviesraad voor het onderwijs
AVO	Algemeen Vormend Onderwijs
BO	Beroeps Onderwijs
BOOB	Bedrijfstaksgewijs Overleg Onderwijs Bedrijfsleven
BTG	Bedrijfstaksgewijs overleg van onderwijsinstellingen
CED	Commissie Economische Deskundigen
COB	Commissie Onderwijs-Bedrijfsleven
Colo	Centraal orgaan landelijke organen, Vereniging van LOB's
Crebo	Centraal register beroepsopleidingen
GOA	Gemeenschappelijke opleidingsactiviteiten
hbo	Hoger Beroepsonderwijs
ICT	Informatie en communicatietechnologie
kmbo	Kort Middelbaar Beroepsonderwijs
KSE	Kwalificatiestructuur Educatie
KVE	Kaderwet volwasseneneducatie
llw	Leerlingwezen
LNV	Landbouw, Natuurbeheer en Visserij (Ministerie van)
LOB	Landelijk Orgaan Beroepsonderwijs
mbo	Middelbaar Beroepsonderwijs
MLT-advies	SER-advies Sociaal-economisch beleid (laatste editie 1996-2000, uitgebracht op 21 juni 1996)
OcenW	Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (Ministerie van)
Peil	Projectteam extra impuls leerlingwezen
ROA	Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt
ROC	Regionaal Opleidingscentrum
SER	Sociaal-Economische Raad
SVM	(Wet inzake) sectorvorming en vernieuwing van het middelbaar beroepsonderwijs
WEB	Wet educatie en beroepsonderwijs
WVA	Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen

Publicatieoverzicht

Advies Hervorming van de Europese Structuurfondsen

1997, 98 pp., ISBN 90-6587-653-7,
bestelnr. 97/06 f 17,50

Advies Werken aan zekerheid I

1997, 328 pp., ISBN 90-6587-650-2,
bestelnr. 97/05¹ f 30,00

Advies Werken aan zekerheid II

1997, 300 pp., ISBN 90-6587-651-0
bestelnr. 97/05^{II} f 30,00

Delen I en II samen f 50,00

Advies Wijziging vakantiewetgeving

1997, 81 pp., ISBN 90-6587-637-5,
bestelnr. 97/04 f 15,00

Advies Heroriëntatie arbobeleid en Arbowed

1997, 68 pp., ISBN 90-6587-638-8,
bestelnr. 97/03 f 15,00

Advies Financiering AOW op de korte termijn

1997, 75 pp., ISBN 90-6587-635-9
bestelnr. 97/02 f 15,00

Advies Toekomst van het PBO-stelsel

1997, 82 pp., ISBN 90-6587-636-7
bestelnr. 97/01 f 15,00

Advies Hervorming Gemeenschappelijk Landbouwbeleid

1996, 108 pp., ISBN 90-6587-628-6
bestelnr. 96/09 f 17,50

Advies Werknemers en bedrijfsmilieuzorg (III)

1996, 62 pp., ISBN 90-6587-619-7
bestelnr. 96/08 f 15,00

Advies Groenboeken Europees verkeers- en vervoerbeleid

1996, 51 pp., ISBN 90-6587-618-9
bestelnr. 96/07 f 12,50

Advies Toekomstscenario's onbetaalde arbeid

1996, 62 pp., ISBN 90-6587-617-0
bestelnr. 96/06 f 15,00

Advies Sociaal-economisch beleid 1996-2000

1996, 240 pp., ISBN 90-6587-615-4
bestelnr. 96/05 f 27,50

Advies Stroomlijning gesubsidieerde arbeid

1996, 94 pp., ISBN 90-6587-611-1
bestelnr. 96/04 f 15,00

Advies Herziening Fusiecode

1996, 56 pp., ISBN 90-6587-609-X
bestelnr. 96/03 f 12,50

Advies Samenstelling Sociaal-Economische Raad

1 april 1996 – 1 april 1998
1996, 22 pp., ISBN 90-6587-608-1
bestelnr. 96/02 f 10,00

COMMISSIEADVIEZEN

Advies Versterking secundair beroepsonderwijs

1997, 81 pp., ISBN 90-6587-654-5
bestelnr. 97/34 f 15,00

Advies Preventie Organisch Psychosyndroom

1997, 98 pp., ISBN 90-6587-648-0
bestelnr. 97/33 f 17,50

Advies Ontwerp-Arbeidsregels

1997, 104 pp., ISBN 90-6587-647-2
bestelnr. 97/32 f 17,50

Advies De consument op nieuwe markten

1997, 68 pp., ISBN 90-6587-641-3
bestelnr. 97/31 f 15,00

Advies Grensoverschrijdende verbodsacties op het consumententerrein

1996, 39 pp., ISBN 90-6587-621-9
bestelnr. 96/33 f 12,50

Rapport Introductieproject standaard-productinformatie

1996, 75 pp., ISBN 90-6587-620-0
bestelnr. 96/32 f 15,00

Advies Ontwerp-Arbeidsomstandighedenregeling

1996, 38 pp., ISBN 90-6587-612-X
bestelnr. 96/31 f 12,50

ALGEMEEN

SER-adviezen

Een jaarabonnement op de belangrijkste adviezen die de SER uitbrengt f 200,00

SER-bulletin

Maandelijks uitgave met nieuws en informatie over de SER en de Stichting van de Arbeid
Abonnement per kalenderjaar f 45,00

De Sociaal-Economische Raad belicht (folder)

gratis

Knipselkrant

Achtergrondartikelen en commentaren op sociaal-economisch gebied uit de dag- en weekbladen (dagelijks).
Jaarabonnement f 200,00

Alle uitgaven zijn te bestellen door overmaking van de vermelde prijs op gironummer 333281 ten name van de SER te Den Haag, onder vermelding van bestelnummer of titel.
Op aanvraag zenden wij u gratis een uitgebreid publicatieoverzicht toe. Telefoon 070 - 3 499 505.