

# DIMENSIES

## HET MOMENT

DEBAT OVER EXCELLENTIEPROGRAMMA'S  
IN HET MBO

---

## LEERSCHOOL VOOR EEN LEVEN LANG LEREN

OPLEIDEN VANUIT HET VAK

---

## LEREN VERDER BRENGEN

DE WAARDE VAN BEROEPSONDERWIJS



expertisecentrum  
beroepsonderwijs

# VOORAF

## DENKERS ÉN MAKERS: TWEE KANTEN VAN DEZELFDE MEDAILLE

IN DEZE *DIMENSIES* STAAT HET LEREN VAN EEN BEROEP CENTRAAL: WAAROVER GAAT DAT LEREN EIGENLIJK? HOE GEEF JE DAT VORM IN EEN OPLEIDING? EN WAT BETEKENT DAT VOOR DE MENSEN DIE HET LEREN BEGELEIDEN? DAT IN HET BEANTWOORDEN VAN DEZE VRAGEN DENKEN ÉN MAKEN TWEE KANTEN VAN DEZELFDE MEDAILLE ZIJN, WORDT DUIDELIJK ALS JE IN HET LEZEN VAN DIT NUMMER NIET OP DE VERSCHILLEN TUSSEN DE ARTIKELEN FOCUST MAAR OP DE OVEREENKOMSTEN: DE LERENDE CENTRAAL STELLEN, ZIJN OF HAAR BEROEPSPERSPECTIEF, IN EEN PERMANENT VERANDERENDE WERELD.

In het interview met Elly de Bruijn, bijzonder hoogleraar, lector beroepsonderwijs én directeur van een kenniscentrum, toont zich in eerste instantie een *denker* over leren. Maar wel eentje die dat denken doet in nauwe samenwerking met de praktijk. Vanuit de opvatting dat 'beroepsonderwijs gestoeld moet zijn op kennis in brede zin, inclusief praktische wijsheid'. Die verbinding zorgt ervoor dat *maakvraagstukken* centraal komen te staan: wat brengt het leren verder? Hoe maak je doelen leerbaar? En hoe word je als docent betekenisvol voor de student? Zo'n perspectief betekent bijna automatisch dat *leren verder brengen* maatwerk is en om flexibel organiseren vraagt. Niet alleen voor de student, maar ook voor de docent: hoe brengt die zijn eigen leren verder? En voor de mbo-instelling als organisatie: hoe positioneert deze zichzelf – regionaal en landelijk – in de beroepswereld waarvoor het mbo opleidt?

Trek die lijn van denken door naar het interview met Roger Gerards, managing director van de

Meesteropleiding Coupeur, een particuliere school in Amsterdam West. In dit artikel zien we hoe het leren van een *maak*beroep is vormgegeven: het beroep van een coupeur. En dan niet vanuit creativiteit (modedesign), maar vanuit de techniek. Het *denken* over ontwikkelingen in arbeidsmarkt waarbij een groot deel van de kledingproductie verdwenen is naar lagelonenlanden, stimuleerde Gerards tot het doorontwikkelen van een opleiding die voorziet in de behoefte aan goede kledingmakers in de Nederlandse markt van ateliers in de mode of in het theatrale, museale of entertainmentwerkveld. Denkend vanuit wat die markt vraagt aan expertise krijgt het *verder brengen van leren vorm*. Maatwerk dus. Voor een beperkte groep studenten, een specifieke branche, en met inzet van leermeesters en experts in de begeleiding van studenten.

Als denkers ook makers worden, en makers ook denkers – zoals beide artikelen illustreren – kunnen er mooie opleidingen en leerscholen

ontstaan. Voor zeer gevarieerde groepen studenten, met uiteenlopende beroepsperspectieven, in een veranderde arbeidsmarkt. Studenten die, in de woorden van Rob Martens, minstens één ding gemeenschappelijk hebben: dat ze 'iets moois willen doen'.

Veel lees-, denk- en maakplezier,



José van den Berg  
Programmaleider  
Kennisverspreiding  
beroepsonderwijs

# HET MOMENT

**DE ZWAARSTE AVONDSPITS OIT. TOCH TELDE DE DEBATBIJEENKOMST VAN DINSDAGAVOND 22 JANUARI NOG 25 DIEHARDS, DIE DOOR WEER EN SNEEUW HUN DUIT IN HET ZAKJE KWAMEN DOEN. ONDERZOEKERS, BELEIDSMEDEWERKERS EN MENSEN UIT HET ONDERWIJS – EN JA, OOK EEN STUDENT – VOERDEN EEN GEANIMEERD GESPREK OVER EEN ONDERWERP DAT HOT IS IN HET MBO: EXCELLENTIE.**

De afgelopen vier jaar ontvingen mbo-instellingen middelen om excellentieprogramma's voor hun studenten te ontwerpen. Alle mbo's worstelden aan het begin met dezelfde kwesties. Leontien Kragten, strategisch adviseur bij ROC Midden Nederland licht toe hoe hoe die worsteling geleid heeft tot het ontstaan van het Excellencienetwerk mbo. Het einde van de geormerkte middelen voor excellentie in het mbo vormde de aanleiding voor bestuurders van vijf instellingen de Stichting MBO<sup>®</sup> op te richten. MBO<sup>®</sup> richt zich op kennisdeling, uitbreiding van het netwerk, professionalisering en het stimuleren van kansrijke initiatieven en onderzoek. Met als doel: excellentie nèt dat steuntje in de rug geven dat nodig is om het een volwaardige plek te geven in het mbo. De kleinere opkomst had stiekem voordelen: in de discussie aan de hand van drie stellingen kon elke deelnemer zijn zegje doen en werd de inhoudelijke discussie echt op een hoger plan getild. Zo bracht de stelling 'In de ideale wereld zijn excellentieprogramma's niet nodig' aan de ene kant voorwaarden voor excellentie in beeld. Denk aan docenten, die oog hebben voor de individuele student en diens behoefte, maar ook aan planning, flexibiliteit in het onderwijs en financiering. Aan de andere kant kunnen excellentieprogramma's als 'luis in de pels' fungeren: bedienen wij wel alle studenten? Of ze nou binnen of buiten het reguliere programma georganiseerd worden, excellentieprogramma's moeten doorsijpelen naar het reguliere programma, zo stelde men. Vergroten

excellentieprogramma's ongelijkheid? Mensen zijn ontegenzeggelijk verschillend. Excellentieprogramma's halen het beste in iemand naar boven. Er is altijd een stapje verder te ontwikkelen. Scholen moeten hun verantwoordelijkheid nemen voor studenten die meer kunnen en willen. Excellentieprogramma's helpen in gelijke kansen bieden. Het verhaal van de talentvolle student Shane illustreerde glashelder hoe het onderwijs niet in zijn behoefte kon voorzien. Hij verliet de school en creëerde zijn eigen pad vol interessante werkervaringen, om op basis daarvan door een hbo-instelling – in zijn woorden – 'omarmd te worden'. Excellentie (graag een ander woord!) en selectie zijn bijna onlosmakelijk met elkaar verbonden, maar roepen – zeker in het mbo – nog altijd weerstand op. In haar afstudeeronderzoek uit 2016 plaatst Leontien Kragten selectie tussen het programma-aanbod en de behoeften van de student. Dat impliceert dat je als docent met een student om tafel zit om te bekijken wat die nodig heeft. Tegelijk vindt er ook veel zelfselectie plaats: studenten die laten zien dat ze een drive hebben of ergens extra tijd in willen investeren. Het Mondriaan College heeft daarvoor een interessante individuele vorm gevonden in een persoonlijk excellentieplan van een student, waarbij de student zelf een aanvraag motiveert, bijvoorbeeld voor een stage in het buitenland. Shane meldde zich zelf met zijn vraag en had graag een luisterende docent gehad die hem coachte of minimaal op weg zou helpen naar een collega. Moet

dan elke docent excellente studenten kunnen begeleiden? Docenten zouden minstens excellentie moeten (h)erkennen en kunnen doorverwijzen. Als het gaat om pedagogisch-didactische kwaliteiten moet elke docent motivatie bij studenten kunnen aanwakkeren en zich daarop ontwikkelen. Wil je als school het beste uit studenten halen, dan moet je investeren in docenten, stelt men. En er wordt geconstateerd dat de (rol en het profiel van) docenten tot dusverre in het mbo-excellentieprogramma onderbelicht zijn. Er blijft nog veel te ontwikkelen en te ontdekken. Illustratief is de vraag die aan het einde van de bijeenkomst wordt gesteld: wat is eigenlijk excellentie in het mbo?

Meer lezen? Zie <https://ecbo.nl/kennisplankje/>

Op 11 maart 2019 organiseerde MBO<sup>®</sup> de conferentie 'Kansen bieden, kansen pakken', over excellentie in het mbo.



# LEERSCHOOL VOOR EEN LEVEN LANG LEREN

## HOE EEN VAKOPLEIDING BUITEN HET REGULIERE ONDERWIJS IS VORMGEGEVEN

**STEL: JE WIL MENSEN OPLEIDEN VOOR HET VAK VAN MEESTERCOUPEUR. EN JE ZET HET VAK CENTRAAL. WELKE CONSEQUENTIES HEEFT DAT DAN VOOR DE INRICHTING VAN DE OPLEIDING? IN GESPREK MET ROGER GERARDS, MANAGING DIRECTOR VAN DE MEESTEROPLEIDING COUPEUR, EEN PARTICULIERE SCHOOL IN AMSTERDAM WEST.**



**Roger Gerards**  
Managing Director,  
Meesteropleiding Coupeur

In de gang naar de ateliers van de school staat een paspop met een *cosplay*-kostuum<sup>1</sup>, nagemaakt van een gamekarakter. “Hier voeren we discussies over”, zegt Gerards, “want dit kostuum bestond niet echt en is gemaakt naar een digitale afbeelding.” ‘Interpretatie’ is een woord dat in het vocabulaire van de opleiding zo min mogelijk voorkomt. Net als ‘ontwerpen’, ‘verbeelding’ of ‘marketing’ taboewoorden zijn. Rigide? Echt wel. En zeer bewust. Coupeurs op topniveau kunnen afleveren, vraagt een

opleiding waarin studenten zich toeleggen op maken. “Het is maken, maken, maken. Als je kunt zeggen dat je 3000 maakuren achter de rug hebt, heb je een voorsprong als het om ambacht gaat. We willen coupeurs afleveren met zoveel technieken in hun gereedschapskist dat ze perfect kunnen maken wat een ontwerper vraagt en vanuit hun opgebouwde technisch arsenaal een ontwerper of art director ook van advies kunnen dienen: ‘Wil je zo’n kraag maken, dan zou ik het zó doen’. Niet vanuit creativiteit, maar vanuit de techniek. Omdat ze ook via historisch onderzoek vergeten technieken bestudeerd hebben en technisch hebben leren denken.”

<sup>1</sup> Cosplayers (*costume play*) zijn mensen die hun favoriete personage uit een game of film of anime met kleding, make-up en andere attributen naspelen.



### UITGEKLEDE MODE-OPLEIDINGEN

‘Waar in Nederland vinden we nog goede makers?’ Deze noodkreet in 2011 van de Nationale Opera & Ballet lag aan de basis van de Meesteropleiding Coupeur, waar studenten het coupeursvak tot in de puntjes leren uitoefenen. De zoektocht van de Nationale Opera & Ballet naar goede coupeurs in eigen land liep op niets uit. Voor goede kleermakers moest men uitwijken naar het buitenland. Hoewel Nederland een lange traditie kent op het gebied van modeproductie, zijn de ateliers waar de mode daadwerkelijk gemaakt wordt in de loop der tijd naar fabrieken in Azië verplaatst. Door de – doorgeslagen – commerciële mode-economie is het op maat laten maken van kleding, wat vroeger normaal was voor een veel grotere groep mensen – nu beperkt tot speciale gelegenheden. Hiermee dreigde ook de kennis uit Nederland te verdwijnen. Om dit gat te dichten en het ambacht van coupeur via een gedegen opleiding in ere te herstellen, sloegen grote namen uit de theater- en toneelwereld en een aantal modebedrijven en couturiers als Mart Visser, Iris van Herpen, Jan Taminiau en Frans Molenaar de handen ineen. Om al snel tot de slotsom te komen dat het antwoord niet bij het reguliere mbo te vinden was. Dat had ook te maken met hun visie op opleiden: hoe word je een vakman of vakvrouw van niveau? Het antwoord op die

vraag lag dichterbij elementen van het Duitse opleidingssysteem – denk bijvoorbeeld aan vaktrots – dan bij de ‘uitgeklede’ mbo-modeopleidingen, waar traditionele vaardigheden van het kleermakersambacht op de achtergrond zijn geraakt ten gunste van aandacht voor modeontwerp. Op verschillende vlakken zat het tij mee en met onder meer een financiële startsubsidie van de gemeente is de Meesteropleiding Coupeur opgezet.

Gedurende zijn loopbaan heeft Gerards de verbinding met het maken steeds meer opgezocht. “De wereld van de maakindustrie heeft me altijd enorm gefascineerd. Ik vind het nog steeds wonderlijk, dat letterlijk achter alles wat je ziet een fabriek zit met mensen die dat gemaakt of bedacht hebben. Een waanzinnig grote wereld! Dat gegeven alleen al vind ik mateloos interessant.” Sinds een jaar is hij managing director van de school. Een positie die hem gezien zijn loopbaan, ervaring en belangstelling op het lijf geschreven is. Zelf begon hij op jonge leeftijd met kleding maken. Meteen na zijn studie Antropologie en Fashion Design aan de kunstacademie werd hij benaderd om les te geven in styling en dessinontwerp. Aan de Academie in Den Haag werd hij Head of Fashion, Textiles and Architecture, daarna hoofd Onderwijs bij Artemis. Gerards:

“Het enthousiasme voor het vak heeft gezorgd dat ik het altijd leuk heb gevonden om het over te brengen.” Als consultant in assortiments-, design- en marktstrategieën – “ook een vorm van onderwijs” – had hij opdrachten in binnen- en buitenland, bijvoorbeeld in samenwerking met fabrikanten in het Verre Oosten. Textiel was van jongs af aan een persoonlijke fascinatie. Om niet in het onderwijs ‘vast te blijven zitten’ maakt hij in 2006 de overstap naar Vlisco Nederland bv – een bedrijf dat voornamelijk voor de West-Afrikaanse markt kleurrijke batikstoffen ontwerpt en maakt – waar hij Creative Director werd van een eigen fabriek. De strategieverandering die hij doorvoerde bracht veel scholing in het bedrijf met zich mee.

### FASCINATIE VOOR HET MAKEN

Een speerpunt van de strategie van Vlisco was om het *maken*, het echte ambacht, heel belangrijk te maken en weer voor het voetlicht te brengen. Dat gebeurde bijvoorbeeld in samenwerking met de Bijenkorf, waar belangstellenden op maat een blouse of een rok van de getoonde stoffen konden laten maken, iets wat vroeger veel gewoner was. Een paar jaar later initieerde het Franse modehuis Hermès een vergelijkbaar evenement op dit vlak door in de Manege in Amsterdam vaklieden op een podium tentoon te stellen, die ter plekke

stropdassen, tassen of horloges maakten of porselein decoreerden. Met het wegtrekken van de maakindustrie zijn de makers uit beeld verdwenen en daarmee ook de waardering voor het ambacht.

De Meesteropleiding Coupeur is ingericht door vakmensen, volledig geredeneerd vanuit het vak en niet vanuit kennis van het onderwijs-systeem. Zonder vakken als marketing, design of burgerschap, zoals je die in het reguliere onderwijs aantreft. Een opleiding die voor 90% van de tijd uit *maken* bestaat; binnen het vaste programma en in externe praktijkprojecten, bijvoorbeeld een replicaproject voor de Rotterdamse TramMaatschappij Museum in Ouddorp. Gerards: “Het vak als vertrekpunt betekent dat je iets tot in de perfectie in de vingers hebt. Het eerste half jaar mag je gerust omschrijven als drillen. Leerlingen zijn vier dagen per week alleen maar aan het werk met basistechnieken. Dat kan betekenen dat je uittentreuren bezig bent met een knoopsgat, net zolang totdat je leermeester tevreden is. Dat streven naar perfectie vormt je mentaliteit. Een student heeft dan dus nog geen enkel kledingstuk gemaakt. Met opzet, want anders ben je te gericht op het eindresultaat, terwijl maken om het proces draait. Dus geen flitsende eindshow met collecties, zoals vaak wel in het mbo. Je kunt ook laten zien wat iemand kan door de technieken te laten zien. Dat is voor

studenten, familie en de school moeilijk, maar het vak draait uiteindelijk om maken wat de ontwerper wil hebben. Een student heeft na zoveel uren oefenen de basisvaardigheden zó onder de knie, dat de durf en het vertrouwen ontstaan om met moeilijkere zaken aan de slag te gaan. Na de eerste fase maakt een student een keuze om zich te specialiseren in dames- of herenkleding. Aan het einde van de opleiding volgt de eerste meesterproef.”

### DIOR CORSETTECHNIKEN

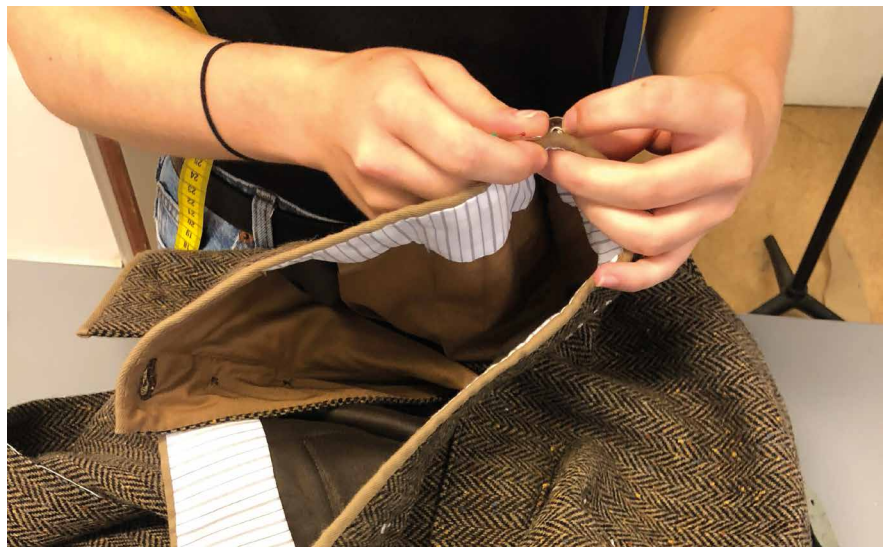
Ambacht vraagt om concentratie en ruimte. Dat is terug te zien in zes rustige atelierruimtes, gelegen aan een stilletuin. Daar kunnen studenten zich met volledige focus op hun werk toeleggen. “In andere onderwijsvormen zie je 20 mensen aan een tekentafel, hier nooit meer dan twee of drie. Onderdeel van het vast curriculum is het maken van – letterlijk – een rekje met standaard dames- of herenkledingstukken; een jas, een pantalon, een blouse. Niet sexy of modieus, maar op basis van degelijke technieken. Het gaat om het vak, niet om de trend. En alleen met wol en katoen, niet met tricot stoffen. Want als je studenten van alles een beetje laat doen, weten ze van alles nèt niiks.” “Het allerzwaarste is volhouden om zeven uur op een dag focus op te brengen”, vervolgt Gerards. “In de vier dagen durende toelatingsprocedure wordt naast je talent ook bekeken hoe je achter de machine zit en of de manier van werken je ligt.”

Doorleren na deze school betekent doorleren in een echt atelier, waar het vak wordt beoefend. “Dat is je leerschool voor een leven lang leren”, zegt Gerards. “In een atelier leer je van je baas en van je collega’s. Dat hebben we vertaald naar ons onderwijs. Het ambacht moet je leren van iemand, niet van een systeem of uit boeken. Dat is de kern. De persoon is hier centraal gemaakt in het onderwijs.” Hij vervolgt: “Bij het ambacht hoort ook geen standaardroute van jaar 1 naar jaar 6. De stand van je handen en je mindset bepalen hoe jouw ambacht zich gaat ontwikkelen. Geen vaste routes dus, maar pakketdenken. De echte meester heeft zijn eigen pad gemaakt door op verschillende ateliers te werken, zodat hij na 20 jaar – want dan kun je je meester noemen – een enorme hoeveelheid techniek in de vingers heeft. Elk atelier kenmerkt zich door eigen technieken, neem de typische Chaneltechnieken of de typische Dior-corsettechnieken, de Nationale Opera & Ballet of Claes Iversen. Door op verschillende ateliers te werken, specialiseer je je steeds verder. De specialisatie is techniek-gerelateerd.”

### ZEKERHEID UIT HET SPECIALISME

Het mag duidelijk zijn dat de lat hoog ligt, op alle niveaus. Gerards vindt dat vanzelfsprekend. Het is de kwaliteit die de arbeidsmarkt zoekt. En als je dat goed doet, creëer je ook weer vraag, zo is zijn overtuiging. Kwaliteit betekent ook dat je de belofte aan je studenten nakomt.

**“Het ambacht moet je leren van iemand, niet van een systeem of uit een boek.”**



“Het getuigt van respect tegenover het vak dat je niet tegen leerlingen van 17 jaar zegt dat ze na drie jaar ‘excellent’ of ‘meester’ zijn. De verwachtingen ten aanzien van het vak *managen* is een basis: na drie jaar trainen heb je de basis en attitude om meester te kunnen worden. Iedereen die hier werkt, volgt ook nog cursussen en heeft zin om te leren. Dat hoort ook bij het ambacht. Leermeesters nemen studenten daarin mee, waardoor zij ook die attitude ten aanzien van het vak ontwikkelen en blijven leren. In feite ben je drie jaar letterlijk bezig met studenten leren leren.”

Leermeesters en experts begeleiden de studenten. De relatie tussen meester en leerling speelt een belangrijke rol in de opleiding. “Je moet het zo weten te regisseren dat het met de goede mensen, begeleiders en studenten, lukt om het goede niveau, – de eerste meesterproef –, te halen in drie jaar tijd. Alles is individueel. Dat móet, want elke maker is anders en moet anders zijn. Je wordt om je specialisme gevraagd. De een is goed in baleinen, de ander in tule. Victor & Rolf hebben een andere coupeur nodig dan G-Star of Calvin Klein. De leermeester ziet waar leerlingen goed in zijn. De keuze voor de stage is die plek waar jij als student het meeste leert. Als je goed in één ding bent, bereik je op een gegeven moment een abstractie daarin en ben je goed in alles. Dat is ambacht: je haalt je zekerheid

uit dat ene specialisme. Er is op school geen één bespreking zonder dat het werk van de student op tafel ligt. Dat doen we niet! Het resultaat van je werk staat supercentraal.”

Studenten gebruiken lesmateriaal voor patroontekenen. Ook voor kostuumgeschiedenis, een vak waarvoor in samenwerking met het Rijksmuseum lesmateriaal is ontwikkeld. Ook daarin staat het maken centraal: ‘Waar is het gemaakt, voor en door wie?’ Gerards: “Een grote consequentie van het centraal stellen van de mens en het vak is dat studenten hun maakervaring verslaan en hun eigen lesmateriaal maken. Ze houden logboeken bij van hun werk en het maakproces, op zo’n manier dat ze het over 10 jaar nog kunnen lezen en inzetten. Elke handeling meten ze in tijd en wordt voorzien van zoveel mogelijk foto’s. Je werkvolgorde is je inhoudsopgave. Ieder logboek is individueel en anders.” Hij vervolgt: “Wat is je diploma waard? Dat je werk krijgt, door te laten zien wat je kunt. Je product, de meesterproef, bepaalt of je werk krijgt. Wat je kunt ligt op tafel. Door wat je kunt gaat iemand met je verder en leer je steeds weer bij. De 16 stageadressen steken hun tevredenheid niet onder stoelen of banken en een aantal toont een sterke voorkeur voor onze studenten. Kwaliteit wint altijd.”

**LADEN VAN HET VAKMANSCHAP**

Bij presentaties aan betrokkenen bij het reguliere onderwijs merkt Gerards jaloerse blikken. Mbo’s tonen belangstelling vanwege de invulling vanuit het ambacht en het beroep. “Het mbo kan moeilijk anders. Maar een groot-schalige aanpak is tegenstrijdig met het kleinschalige van het specialisme. Onze opleiding ziet er zo uit, omdat we zonder het systeem en de overheid hebben gedacht. Hoe ver kom je dan? Ontegenzeggelijk biedt dat veel ruimte. De keerzijde is de financiële kwetsbaarheid. Docenten verdienen weinig en het toelatingsgeld is hoog.” Daardoor is Gerards continu bezig met fondsen werven en beurzen regelen. En verkent hij scenario’s voor samenwerking met reguliere erkende onderwijsinstellingen en met proctoraten. Hij onderzoekt het bestaande onderwijs, om te bezien of de eindtermen van het reguliere onderwijs (niveau 5/AD) gekoppeld kunnen worden aan de opleiding, vanuit het NLQF en EQF<sup>2</sup>. “Dus terug naar de basis en niet naar de interpretatie die het onderwijs eraan geeft”.

En wat als geld geen issue zou zijn? “Specialisaties en modules toevoegen en doorgroeien naar een beroeps- en kennisplatform voor het behoud en laden van het coupeursvakmanschap”, klinkt het antwoord onmiddellijk. “Het bestaande aanbod is te divers en versnipperd en mist een standaard. Het gaat niet om mbo of hbo, maar om het vak en het bundelen van mensen: jouw ontwerpstudenten kunnen prima met mijn makers, technische studenten, samenwerken. Er liggen kansen voor de inzet van het ambacht om economische en cultuurmaatschappelijke waarde te linken. Toeristen komen speciaal naar een stad vanwege kunst, musea, architectuur of een excellent operagezelschap dat respect geniet. De culturele waarde wordt zo ook economisch. Door te zorgen dat de hele keten, inclusief alle makers, dicht bij huis plaatsvindt, drijf je zo’n hele stad in waarde omhoog. Producties in mode komen terug. *Reshoring* is een antwoord op duurzaamheid. Iets wat persoonlijk voor je gemaakt is, gooi je niet weg. “

**FACTS & FIGURES**

- De school biedt een driejarige voltijdopleiding (Gezel A, B en C). A en B zijn ook in deeltijd te volgen, daarnaast een intensief basistraject voor starters en masterclasses voor gevorderden.
- De school telt 72 leerlingen.
- Per jaar worden 16 leerlingen toegelaten tot de voltijdopleiding na een vierdaagse selectieprocedure.
- De opleiding wordt voor 80% gefinancierd uit cursusgeld (7000 euro per jaar voltijd) en 20% uit fondsen, subsidies en praktijkprojecten (jaarlijks minimaal vier, waarvoor opdrachtgevers uit de praktijk de school betalen).
- Instromers in de voltijdopleiding komen voor 55% uit het mbo, verder havo/vwo; alle instromers komen uit heel Nederland.
- Aan de deeltijdopleidingen nemen vaak werkenden deel.
- Er zijn inmiddels 36 afgestudeerden, werkzaam op ateliers in de mode of in het theatrale, museale of entertainmentwerkveld.

<sup>2</sup> NLQF, EQF, het Nederlands en het Europees Kwalificatieraamwerk.



# LEREN VERDER BRENGEN

## **DE WAARDE VAN DE MOOISTE VORM VAN ONDERWIJS DIE ER IS: BEROEPSONDERWIJS**

**HEBBEN WE WEL GENOEG OOG VOOR DE WAARDE  
VAN BEROEPSONDERWIJS? VRAAGT ELLY DE BRUIJN  
ZICH AF AAN DE VOORAVOND VAN HAAR REDE<sup>3</sup>  
TER GELEGENHEID VAN DE OPENBARE AANVAAR-  
DING VAN HET AMBT VAN BIJZONDER HOOGLERAAR  
PEDAGOGISCH-DIDACTISCHE ASPECTEN VAN HET  
OPLEIDEN TOT BEROEPSOEFENING, ZOALS DAT ZO  
MOOI HEET. HOE BRENG JE LEREN VERDER?**

3 Elly de Bruijn houdt haar oratie 'Leren van en voor werken: de waarde(n) van beroepsonderwijs' op 29 maart aan de Open Universiteit in Heerlen.



**“De lange lijn van onderzoek naar onderwijs en leren is belangrijk en nodig: niet alleen met het oog op kennisontwikkeling, maar ook omdat daar een belangrijke waarde van beroeps- onderwijs ligt.”**



**Elly de Bruijn**

Bijzonder hoogleraar  
Pedagogisch-didactische  
aspecten van het opleiden  
tot beroepsuitoefening;  
lector Beroepsonderwijs

Een lectoraat Beroeps- onderwijs aan de Hogeschool Utrecht, een bijzonder hoogleraar- schap aan de Open Universiteit en sinds twee jaar ook nog directeur van het Kenniscentrum voor Leren en Innoveren. Dat klinkt als niet zomaar een uitdaging. Toch zou prof. dr. Elly de Bruijn het niet anders willen. “Ik heb iets met fundamentele vraagstukken over leren en psychologie, die vind ik heel intrigerend. Maar ik heb ook veel met werken met kennis, zodat dat vervolgens iets gaat voorstellen in de praktijk. En ik heb ook veel met professionaliseren. Dat zit in mijn persoon. Ik zou in een universitaire context alleen niet goed gedijen. Door deze combinatie van functies mag ik het hele spectrum bestrijken en met alle mogelijke (werk)vormen de verbinding maken. Die combinatie heeft veel gebracht. Als we in het lectoraat werken met onderzoekswerkplaatsen, dan worden daarin verschillende soorten kennis samengebracht die allemaal waarde hebben, door bijvoorbeeld promovendi – in mijn geval altijd ‘practitioners’, opleiders die met hun eigen praktijk aan de slag willen en soms universitaire onderzoekers. De slagen worden altijd twee- of driedubbel gemaakt”, lacht De Bruijn. “Dat is een spannend spel met mensen die de hersenkrakers inbrengen en mensen die de aardse praktijk- vragen belichamen. Ik wil dat ze elkaar kunnen verstaan. Dat is echt een uitdaging. Op het niveau van – ook hoger – onderwijs betekent het dat beroeps- onderwijs gestoeld moet zijn op kennis in brede zin, inclusief praktische wijs- heid.”<sup>4</sup> Ze haast zich om te benadrukken dat ze zelf niet per definitie de personificatie is van de combinatie van kennis en *hands on*- praktijk of toepassing in de praktijk: “Bij mijn eerste oratie werd collega’s gevraagd mij te typeren. Een collega hield een bordje omhoog met de tekst: ‘Moeilijk.’” Hoe het ook zij, de verschillende rollen passen De Bruijn goed en laten we wel wezen, anders zou het toch misschien een beetje saai worden...

#### LANGE LIJN

Ter voorbereiding van haar oratie in maart 2019 – in feite haar derde, de openbare les van het Lectoraat meegerekend –, heeft ze zich drie

<sup>4</sup> Voor de Openbare Les ter gelegenheid van de installatie van het Lectoraat Beroeps- onderwijs aan de Faculteit Educatie van de Hogeschool Utrecht. Zie: <https://www.onderzoek.hu.nl/Onderzoekers/Elly-de-Bruijn>

weken teruggetrokken van de buiten(werk) wereld, niet bereikbaar via telefoon of mail. Om zich volledig te concentreren op het proces van schrijven over het onderwerp waar ze al haar hele leven iets mee heeft en onderzoek naar doet: beroeps- onderwijs. Haar oratie in 2006, toen ze bijzonder hoogleraar ‘Pedagogisch-didactische vormgeving van beroeps- onderwijs, volwasseneneducatie en levenslang leren’ werd vanwege de Stichting Max Goote Bijzondere Leerstoelen, ging over adaptief beroeps- onderwijs. Daarin spreekt De Bruijn zich uit over maatwerk als een van de belangrijkste kenmerken van beroeps- onderwijs. “Voorafgaand aan mijn komende rede in maart organiseren we een postersymposium, waar de onderzoekers die binnen de onderzoekslijnen van de leerstoel aan de slag zijn, hun werk laten zien”, vertelt De Bruijn. “Ik zie mijn rede nu als een duiding van het werk waar we mee bezig zijn.” Sinds 2016 is ze bijzonder hoogleraar met de opdracht ‘Pedagogische en didactische aspecten van het opleiden tot beroepsuitoefening’. Daarmee zet ze de lange lijn van aandacht voor leren en onderwijs, ingezet al vóór ze hoogleraar werd, voort. Zonder al te veel weg te willen geven, schetst ze in haar rede een overzicht, een terug- en vooruitblik op de onderwerpen en onderzoeken rond leren en opleiden voor een beroep en de rol van opleiders daarbij. “Die lange lijn van onderzoek naar onderwijs en leren is belangrijk en nodig: niet alleen met het oog op kennisontwikkeling” – nuchter: “want anders komen we er nooit” – maar ook omdat daar een belangrijke waarde van beroeps- onderwijs ligt.

#### GOUDEN LEPEL

‘Leren verder brengen’. Deze mooie uitspraak komt een paar keer terug in haar verhaal en dekt op meerdere niveaus de lading. Bijvoorbeeld als een kernwaarde van beroeps- onderwijs en een belangrijke competentie van opleiders. Maar het is ook een drijfveer en rode draad in De Bruijn’s eigen loopbaan, waar onderzoek doen en kennisontwikkeling in alle mogelijke varianten voorkomen. Bij een thema als ‘leren verder brengen’ komt als vanzelf de psychologie om de hoek kijken. De Bruijn, van oorsprong onderwijspsycholoog: “In de jaren dat ik als opdrachtonderzoeker werkte, ging het nooit over leren of pedagogisch-didactische vorm-



geving van het onderwijs. Eventueel nog wel over leren op de werkplek, maar doorgaans meer over organisatie- en beleidsvraagstukken. In de 'nieuwe eeuw' gebeurde dat steeds meer." Vanaf haar proefschrift over de relatie tussen vormgeving van het voltijd kort middelbaar beroepsonderwijs en rendement heeft psychologie weer een nadrukkelijke plek in haar werk. Haar interesse in het beroepsonderwijs vindt zijn wortels onder meer in een maatschappelijk standpunt. Als onderwijsopbouwwerker in de onderwijsvoorrangsgebieden Zaandam en Delft in de jaren tachtig – en tegelijkertijd als onderzoeker – ging het erom jongeren te stimuleren die niet 'met een gouden lepel in de mond geboren zijn'. Om van dat dubbeltje een kwartje te kunnen worden. Dat reflecteerde ook in de ideeën die Co van Calcar, collega, psycholoog en onderwijsvernieuwer bij de SCO<sup>5</sup>, had over onderwijs dat gelijke kansen biedt aan arbeiderskinderen. De start van het EG-project 'Arbeidsoriëntatie voor jongeren' in het voortgezet onderwijs markeert voor De Bruijn het moment dat ze echt gegrepen werd: "Het concept van beroepsonderwijs, de combinatie van werken en leren, dat is natuurlijk de mooiste vorm van

onderwijs, die er is! Niet als speciaal onderwijs, maar als een heel waardevolle vorm van begeleiden van leren. Natuurlijk is dat wel spannend, want het beroepsonderwijs bedient een enorm gevarieerde groep jongeren. Ook jongeren die wél vormen van speciaal onderwijs nodig hebben. De passie voor beroepsonderwijs is nooit meer weggegaan. De Bruijn: "De vraag die me het meest boeit is 'Wat is goed beroepsonderwijs?', op zo'n manier dat het voor iedereen interessant is."

#### GEEN IDEOLOGIE OF RECEPT

"Voor mij begint beroepsonderwijs in termen van beroepsgericht opleiden eigenlijk vanaf 16 jaar", zegt De Bruijn. Maar de waarde van het concept – dat je in verschillende contexten leert en de verbinding maakt met het leven en binnen- en buitenschools leren – dat zou natuurlijk in al het onderwijs moeten zitten. Het onderwijs aan 12- tot 16-jarigen van nu vind ik totaal niet meer in deze maatschappij thuishoren. De link met beroepsonderwijs bestaat daarin, dat beroepsonderwijs ook staat voor een verbinding met het echte leven. Voor 12- tot 16-jarigen hoeft dat geen *Berufsbildung* of werkend leren in te houden, maar wel actueel onderwijs met alle belangrijke maatschappelijke

thema's die er zijn, waaronder arbeid." Dat onderwijs is nu natuurlijk gescheiden in schoolsoorten. De grote thema's komen nauwelijks aan bod. Sterker nog, er is ook nauwelijks discussie over wat het onderwijs voor 12- tot 16-jarigen moet inhouden. Dat heeft ongetwijfeld te maken met onze uit de jaren zeventig stammende problematische verhouding met het 'middleschoolverhaal', waardoor nooit meer iemand de eerste fase voortgezet onderwijs durfde aan te pakken. En de politiek verdeeld was over de vraag of de 'betere' leerlingen dan niet door de minder goede leerlingen naar beneden zouden worden getrokken." De Bruijn oppert: "Misschien is dat wel iets cultureels, want in de OECD-rapporten komt steevast naar voren dat we minder goed scoren op excellentie, maar dat we heel goed voor onze 'onderkant' zorgen. En als jongeren dan talenten laten zien, moet dat ook weer *binnen* het onderwijs z'n beslag krijgen." Verzucht: "We zijn misschien wel èrg van de structuren en de regeltjes, waardoor het zo benauwd wordt..."

"Ik zie het zo dat leren altijd ingebed is in sociale praktijken en dat je leren ook alleen maar zo kunt begrijpen. Het spannende daarin zijn al die individuele leerprocessen, de per-

5 SCO: Stichting Centrum voor Onderwijsonderzoek van de Universiteit van Amsterdam.

soonlijke biografieën van hoe je een beroep leert. En waarom er daarin zoveel verschillen zijn.” Die variëteit moet je volgens De Bruijn – ze zei het al in haar eerste oratie in 2006 – niet in een model, ideologie of recept willen stoppen. Resoluut: “Dat werkt niet.” ‘Leren’ als thema was lang een ondergeschoven kindje. De Bruijn herinnert zich gesprekken met bestuurskundigen: “Tja, dat leren, het gaat natuurlijk uiteindelijk om organisatievraagstukken”, zeiden zij. Dat raakt aan je mensbeeld en identiteit. Mensen zitten gevangen in hun systeem of praktijk, maar je kunt ze erop aanspreken en ze kunnen er misschien wel zelf uitkomen. Ik ben niet zo van de slachtofferrollen, ook niet als het gaat om leren. Het is in ieder geval niet meer zo dat verder komen zó verweven is met de maatschappelijke context waar je vandaan komt, dat je er nooit uit kunt komen.”

### KLEUREN NAAR HET BEROEP

Tijdens het schrijven van haar rede stuitte De Bruijn op een Cedefop-studie die drie verschillende manieren beschrijft om naar beroepsonderwijs te kijken. Het eerste perspectief omvat een visie op kennis, die is uitgewerkt naar een pedagogisch-didactische benadering. Bijvoorbeeld schoolse kennis opdoen die je in de praktijk toepast of ervaringskennis opdoen door in een beroepspraktijk *tacit knowledge* (weten hoe) te verwerven. Een tweede manier van kijken naar het beroepsonderwijs is die vanuit een onderwijssysteem-perspectief: welke positie heeft het beroepsonderwijs en hoe ontwikkelt het zich (in een land bijvoorbeeld). En de derde manier van kijken is het sociaal-economisch perspectief: beroepsonderwijs als allocatiemiddel naar de arbeidsmarkt. Nog even los van de allerhande mitsen en maren die te bedenken zijn en dat het nog knap lastig is om het Nederlandse beroepsonderwijs volgens deze perspectieven te typeren, doet de indeling je realiseren dat – als het over beroepsonderwijs of veranderingen daarbinnen gaat – het tweede en derde perspectief doorgaans veel dominantier aanwezig zijn. Onder het kopje ‘verandering’ signaleert Cedefop in het eerste perspectief bijvoorbeeld alleen toegenomen aandacht voor hybride leeromgevingen. Hoe je het leren verder brengt, komt in dat perspectief nauwelijks aan de orde.

De Bruijn: “Dat er niet zoveel aandacht is voor het leren van mensen, dat zij zo. Je kunt je immers ook afvragen: waarom zou dat veranderen? Het gaat niet om het leren van mensen, maar vooral hoe je *interveniert* in het leren van mensen. Het beroepsonderwijs zelf – hoe word je een goede ... (vul maar in) – krijgt aanzienlijk minder aandacht. Terwijl dat toch eigenlijk het bestaansrecht van het onderwijs vormt.”

“Goede bedoelingen ten spijt zijn we in het onderwijs veel te weinig bezig met de vraag: hoe geef je onderwijs zó vorm, dat het leren verder brengt.” Ze vervolgt: “Neem curriculum-ontwerp, daar hoor je *nóit* meer iemand over! Als je het in mbo-termen uitdrukt, dan is het kwalificatiedossier het curriculum. Maar het curriculum is het plan voor leren en het kwalificatiedossier beschrijft de doelen. Daarna komt de vraag hoe je dat leerbaar maakt. Daarnaast zijn er nauwelijks lerarenopleidingen voor beroepsonderwijs. Mensen krijgen het dus ook niet mee in hun bagage. Het is een blinde vlek in de opleidingen. Er is wel wat meer aandacht voor de interactie tussen de lerende en de docent; het primaire proces.” Een van de onderzoeklijnen binnen haar opdracht gaat over de rol van *significante anderen* om je verder te brengen in je leren. Die significante ander kan een docent zijn. “Maar”, stelt de Bruijn, “feitelijk kan alleen de lerende dat beoordelen. Je bent als docent een significante ander als de lerende zich tot jou aangetrokken voelt, omdat jij weet hebt van bepaalde zaken, oog hebt voor de student of meerdere manieren van kennisoverdracht in je repertoire hebt. Dat betekent dat een docent nooit kan volstaan met één manier van overdracht, dat hij of zij fundamentele (vak)kennis moet hebben die kleurt naar het beroep of de beroepen waarvoor wordt opgeleid en moet weten hoe het in het werkveld toegaat. Je moet wat snappen van onderwijsleerwetenschappen om die kennis te kunnen vertalen in je handelen. En je moet je realiseren dat je altijd in de wereld van onderwijs en arbeid werkt en kunnen omgaan met de fricties die zich stevast tussen die beide werelden voordoen. Al die zaken moet je als docent beroepsonderwijs in je verenigen. Je kunt op verschillende manieren een significante ander zijn. Het gaat niet om een schaaft met vijf poten; in een opleidersteam zijn

verschillende expertises aanwezig”, benadrukt ze. “Maar aan de andere kant geloof ik ook niet dat je een significante ander kunt zijn, als je vooral heel goed bent in coaching. Het is altijd gekoppeld aan inhoud en niet alleen een pedagogisch-didactisch repertoire. Je moet dus iets hebben, waarvan een student vanuit ambitie denkt: ‘daar wil ik een graantje van meepikken’ of omdat de student een urgentie ervaart waarom hij dat van jou nodig heeft om verder te komen. Voor degene die leert is dat altijd verschillend. Precies dáárom kun je dus geen recepten maken.”

### DROSTE-EFFECT

“Door mijn werk in het hoger onderwijs ben ik de variëteit in het mbo weer meer gaan waarderen. Het hoger onderwijs zit bijvoorbeeld soms erg vast aan college geven als manier van kennisverwerving. Het mbo heeft op dat gebied meer bagage.” Ze vervolgt: “Ook zonder register is het wel van belang om na te gaan wat het beroepsmatig handelen van de docent in het beroepsonderwijs en diens beroepsidentiteit zijn en die verder te ontwikkelen. Er zijn grote groepen docenten die willen leren, willen promoveren, meedraaien in onderzoekswerkplaatsen. Maar soms heerst er in het onderwijs nog te veel een cultuur waarin docenten elke aansporing om hun professionaliteit te onderhouden opvatten als signaal dat ze ‘het dus niet goed doen’. Klinkklare onzin!” zegt De Bruijn. “Voor iederéén geldt toch dat jezelf verder wilt ontwikkelen!? Voor docenten nog extra, want die moeten de attitude ten aanzien van een leven lang leren overbrengen op hun studenten. Daar ben je rolmodel in. Het staat buiten kijf dat daar faciliteiten voor moeten zijn. Maar het is bizar dat het een issue is. Misschien valt het deels ook wel weer terug te voeren op dat de schoolorganisatie en wat die van jou verlangt de boventoon voert en dat de inhoud van je vak te weinig aandacht krijgt. Aan de andere kant speelt deze situatie al heel lang. Dat docenten het zelf willen is belangrijk, maar waarom zou het niet ook geëist mogen worden? Het is een Droste-effect. We eisen het ook van onze studenten, dus waarom eis je het dan niet ook van jezelf? Het zal ongetwijfeld ook in andere sectoren spelen, maar het is toch wel bijzonder dat het speelt in het onderwijs, waar je leren verder wilt brengen.”

**NIEMAND IS WAARDELOOS**

Eigenlijk alles aan de excellentieprogramma's in het mbo is sympathiek, behalve de naam, zo vinden velen en zo lezen we ook in deze *Dimensies*. Excellentieprogramma's bieden de kans het beste uit studenten te halen, onderwijs te personaliseren en instellingen net dat zetje te geven dat nodig is om buiten de gebaande onderwijspaden te gaan. Daar kun je niet tegen zijn. Waarom wekt die term excellentie dan toch zoveel jeuk op?

Ik moet denken aan een andere plek in het onderwijs waar we de term excellentie vaak horen: de uitverkiezing van de excellente school. Een jaarlijkse schoonheidswedstijd voor scholen. Op de bijbehorende ronkende website lezen we: 'Het predicaat Excellente School is een predicaat voor scholen met bijzondere kwaliteiten en voor scholen die uitblinken in een specifiek excellentieprofiel.' Het staat er echt, ik verzin dit niet. Zijn er dan scholen zonder speciale kwaliteiten? Kijk, daar krijgt een mens nou jeuk van. Want het is hetzelfde als tegen een leerling publiekelijk zeggen: 'jij bent excellent'. Of: 'jij bent een van de beste studenten'. Of: 'je bent excellent want je bent

zo slim'. En dat is naar, want de term excellentie duidt op een onderlinge vergelijking. Het betekent per definitie dat andere scholen of andere kinderen minder zijn. Het tegengestelde, antoniem met een gewichtig woord, van excellent is immers waardeloos. Iemand ophemelen als excellent betekent ook dat er waardelozen zijn.

Iemand 'hoogbegaafd' noemen, betekent ook: zeggen dat iemand anders 'minder begaafd' is. Het duidt op een *fixed mindset*. Je bent nu eenmaal slim (of de logische tegenhanger: dom) en dat staat vast. Eigenlijk zouden we dat gewoon niet moeten doen in het onderwijs. Ik vind zelfs dat niemand het recht heeft tegen een kind te zeggen 'jij bent een zwakke leerling'. Dus gebruik een term die op *growth mindset* duidt en niet op een onveranderlijke eigenschap.

Excellentieprogramma's zouden dus anders moeten heten, bijvoorbeeld: programma's voor studenten die iets moois willen doen.



**Prof. dr. Rob Martens**  
Strategisch adviseur  
onderzoek ecbo

## COLOFON ECBO DIMENSIES

Het Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ecbo) ontwikkelt, verzamelt en verspreidt wetenschappelijke en praktijkgerichte kennis over het beroepsonderwijs. Resultaten van onderzoek delen wij met het mbo-veld: via o.a. workshops, publicaties en lezingen. Zó leveren wij een bijdrage aan de kennisinfrastructuur van de sector beroepsonderwijs en volwasseneneducatie.

### EXPERTISECENTRUM BEROEPSONDERWIJS

Postbus 1585  
5200 BP 's-Hertogenbosch  
073 687 25 00  
info@ecbo.nl  
www.ecbo.nl

### Aan deze *Dimensies* werkten mee:

José van den Berg, Elly de Bruijn, Roger Gerards, Ilona Koning, Rob Martens en Eva Voncken.  
Foto's: MOC (Meesteropleiding Coupeur).

### Reageren?

Stuur een e-mail naar: [ilona.koning@ecbo.nl](mailto:ilona.koning@ecbo.nl)  
*Dimensies* verschijnt vier keer per jaar.  
U kunt zich abonneren op *ecbo Dimensies* via [www.ecbo.nl](http://www.ecbo.nl). Aan een abonnement zijn geen kosten verbonden.



*Dimensies* maakt deel uit van het kennisverspreidingsprogramma dat ecbo uitvoert in opdracht van het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO).  
Ecbo is onderdeel van CINOP.