

FLEXIBILISERING



Flexibilisering van het onderwijs; tussen emancipatie en efficiëntie

Auteurs

Jolanda Dekker, ROC Leiden

Update november 2019 door Anneke Westerhuis, ECBO

oktober 2013

Kenmerkend voor ontwikkelingen in het onderwijs is dat die zowel worden ingegeven door idealen (elk moment je talenten verder kunnen ontwikkelen) als door de behoefte om zaken te corrigeren die niet goed lopen (overlap bij doorstroom tussen opleidingen). Op het thema onderwijs-flexibilisering is dat ook zo. Nu het onderwijs al enkele jaren ervaring opdoet met het organiseren van flexibele programma's, wordt duidelijk dat betrokkenen dat doen vanwege verschillende motieven. Ideële (student is eigenaar van zijn eigen leerproces), praktische (inspelen op diversiteit) en economische (efficiencywinst door erkenning van ervaringen, standaardmodules). En dat flexibilisering meer of minder ver kan gaan; van kiezen tussen een aantal opties tot volledige vrijheid in het inrichten van je eigen leertraject.

In het mbo gaan maatwerk en flexibiliteit hand in hand. In de Wet educatie beroepsonderwijs (WEB) staan ze samen voor de onderwijsopdracht aan mbo-instellingen (Min. OC&W, 1996). Flexibilisering is in het mbo geen nieuw fenomeen, maar dat wil niet zeggen dat het een eenduidig begrip is, of is geworden.

Maatwerk: tal van varianten

Maatwerk houdt in dat studenten onderwijs krijgen aangeboden dat past bij hun behoeften en ambities en leidt tot een optimaal gekwalificeerde uitstroom naar de arbeidsmarkt of een vervolgopleiding (Den Boer, Gielen, Oosterling, Willemse, 2011). Maatwerk kan gericht zijn op het leren: leeropdrachten zijn bijvoorbeeld in vorm, tijdstip van uitvoering of mate van zelfstandigheid toegesneden op wensen of mogelijkheden van een student. Je kunt ook denken aan het erkennen van eerder verworven competenties, waardoor studenten onderdelen van een opleiding kunnen overslaan.

Flexibiliteit: in organisatie en/of onderwijsinhoud

Maatwerk vraagt een flexibele onderwijsorganisatie. Bijvoorbeeld in de vorm van meerdere instroom- en diplomeringsmomenten en variabele doorlooptijden. Naast organisatorische flexibiliteit kennen we ook onderwijsinhoudelijke flexibiliteit.

1. Organisatorische flexibiliteit

Door organisatorische flexibiliteit kunnen studenten versnellen, vertragen en op verschillende momenten in- en uitstromen (Den Boer et al., 2011). Deze flexibilisering op basis van tijd vraagt vooral aanpassingen in de organisatie en in de toegankelijkheid van de leerstof voor studenten:

- bieden van mogelijkheden om op meer dan één moment in te stromen;
- bieden van vrijstellingen op basis van bijvoorbeeld een EVC-procedure of een uitgebreide intake;
- bieden van mogelijkheden op andere dan de standaardmomenten onderwijs te kunnen volgen ('s avonds, in het weekend, vakanties);
- bieden van mogelijkheden om onderdelen op een andere onderwijsinstelling te volgen;
- bieden van een variabel aantal mogelijkheden voor afstuderen/diplomeringsmomenten.

2. Onderwijsinhoudelijke flexibiliteit

Onderwijsinhoudelijke flexibiliteit gaat vooral om het instrumenteren en ondersteunen van leerprocessen en de presentatie van inhouden. Denk aan:

- bieden van diversiteit in leer- en werkvormen;
- een variabele inhoud van het onderwijsprogramma (ook naar niveau);
- een variabele volgorde van de onderwijseenheden (modules);
- de beschikbaarheid van verschillende vormen van (studie)begeleiding.

Onderwijslogistiek

Maatwerk moet werken voor de student, maar moet ook werkbaar zijn voor de docent; het vraagt vaak het opnieuw doordenken van de onderwijsorganisatie. Een belangrijke voorwaarde voor succes is een doordachte onderwijslogistiek. Bijvoorbeeld om de planning en uitvoering van individuele leertrajecten overzichtelijk te houden. Actuele en volledige informatie is nodig om te kunnen (bij)sturen en zo efficiënt mogelijk aan de ontwikkelingsbehoeften van iedere student te kunnen voldoen (Kennisnet, 2007).

Kiezen voor onderwijsflexibilisering

Als je als onderwijsteam je opleiding wilt flexibiliseren komt er heel wat op je af. De belangrijkste thema's waarover je een besluit moet nemen zijn volgens Den Boer et al. (2011):

1. *Doel van de flexibilisering:* ligt het primaat bij efficiëntievergroting of bij meer vraagsturing voor studenten? Staat efficiëntie voorop, dan ligt de focus op de student zo snel mogelijk diplomeren. Er is weinig ruimte voor extra's of persoonlijke wensen en ambities. Die is er wel als de leervraag van de student vooropstaat.

2. *Reikwijdte van de flexibilisering*: heeft deze betrekking op het opleidings- of op het instellingsniveau? Het flexibiliseren van het hele aanbod van een instelling met cross-overs tussen alle opleidingen vraagt een andere aanpak dan wanneer één opleiding centraal staat.
3. *Vormen van flexibilisering*: richt de flexibilisering zich op de factor tijd of ook op onderwijshoudens? Het eerste vereist aanpassingen in de organisatie zodat studenten programma's op variabele momenten kunnen starten of afsluiten, versnellen of vertragen. Flexibilisering van onderwijshoud (verbreden/verdiepen) is ingrijpender.
4. *Keuzeopties voor studenten*: worden wensen en ambities van studenten vastgelegd bij de start van de opleiding, of is reflectie op wensen en ambities onderdeel van de opleiding? Is er ruimte om tijdens de opleiding van richting te veranderen? In dat geval zullen studenten meer begeleiding nodig hebben om uit de vele opties te kunnen kiezen.

Kennisnet (2011) pleit voor een bredere benadering in het maken van keuzes met betrekking tot flexibilisering. Er spelen niet alleen onderwijskundige vraagstukken, maar ook vragen over kosten en baten:

1. Waarom zouden we? Wat levert flexibilisering ons op?
2. Hoe kunnen we wat flexibiliseren? Wie wil welke flexibiliteit?
3. Hoe krijgen we het voor elkaar? Hoe kan de gekozen flexibilisering binnen betaalbare grenzen gerealiseerd worden?

De praktijk van flexibilisering

De [FlexScan](#) biedt een kader om uitvoeringsvarianten in beeld te brengen en te vergelijken. De scan onderscheidt zeven facetten van het onderwijs, die onder invloed van flexibilisering een andere invulling krijgen:

1. Informatievoorziening en voorlichting
2. Intake van studenten
3. Onderwijsleeromgeving/onderwijsprogramma
4. Professionals
5. Toetsing en beoordeling
6. Diploma's en certificaten
7. Bedrijfsvoering

En vier gradaties in de mate van flexibilisering (op elk van de zeven facetten):

1. Standaardprogramma (geen flexibiliteit op de zeven facetten)
2. Standaard en individueel maatwerk (op verzoek)
3. Leerarrangement
4. Gepersonaliseerde leerroute

De verbinding tussen de facetten van een opleiding en de mate van flexibilisering geeft een beeld van het 'flexprofiel' van een opleiding. Opleidingsteams gebruiken de FlexScan om een gezamenlijk beeld te vormen van de gewenste flexibele programma-inrichting, en voor het visualiseren van het actuele 'flexgehalte' van programma's. Interessant is dat, waar de ontwikkelaars van de Scan ervan uitgingen dat opleidingen op alle facetten voor één maat van flexibilisering kiezen, de praktijk anders uitpakt. Vooral vanwege beperkte mogelijkheden voor flexibele toetsing in de huidige kwalificatiestructuur (CINOP, 2019).

Hoe deze inperking te interpreteren? Is het een gegeven of een blokkade? Flexibilisering mag in het mbo dan wel geen nieuw fenomeen zijn, de discussie over flexibel onderwijs is veranderd volgens Kennisnet. Idealisme heeft plaatsgemaakt voor realisme omdat het binnen de huidige organisatievormen en budgettaire kaders niet haalbaar is opleidingen volledig flexibel te maken (Kennisnet, 2011).

We zijn nu 8 jaar verder. Gelden de observaties van Kennisnet nog steeds? In 2019 heeft CINOP op basis van de

ervaringen van pioniers op het gebied van flexibilisering in het mbo en het hbo een top 5 gemaakt van acties die het mbo, én het hbo, zou moeten oppakken:

1. Sectorbrede ontwikkeling van kennis over effectief flexibel onderwijs; samen zoeken naar wat werkt en wat niet werkt.
2. Versterken van het onderwijskundig leiderschap. Flexibiliseren door brede betrokkenheid bij het opbouwen van een consistente redenering van het waarom, hoe en wat.
3. Professionalisering van 'flex-docenten'. Het geven van regie aan studenten blijkt voor docenten een grote uitdaging.
4. Samenwerken met bedrijven. Werkgevers zijn bij een leven lang ontwikkelen geen afnemende klant maar partner.
5. Eén gemeenschappelijke taal voor de kernbegrippen van flexibilisering. Dat is nodig om met elkaar het goede gesprek te voeren, ook tussen mbo en hbo.

Er is een top 5 van mythes over flexibilisering. Deze laat zien dat in de huidige flexibiliseringsinitiatieven het denken in de richting van het idealisme (in de woorden van Kennisnet) weer wat is opgeschoven:

1. Dat studenten flexibel onderwijs niet aankunnen. Dat ze door het voorafgaande onderwijs gewend zijn geraakt aan het volgen van een uitgestippeld pad betekent niet dat ze niet in staat zijn om een actieve leerhouding te ontwikkelen.
2. Dat de regelgeving flexibilisering niet toelaat. Geregeld leggen scholen zichzelf meer regels op dan de overheid, of vullen zij overheidsregels strakker in. Denk niet vanuit regels, maar vanuit bedoelingen.
3. Dat de regel opgaat 'hoe flexibeler hoe beter'. Flexibilisering is geen doel maar een middel. De invulling hangt af van wat je wilt bereiken.
4. Dat het docentenvak uitholt. Onder invloed van flexibilisering verbreedt de docentrol. De vertrouwde rol van vakspecialist blijft, maar krijgt een andere invulling, en er komen nieuwe rollen bij.
5. Dat het werkveld klant is. Werkplekleren is een onmisbare component van flexibel onderwijs. De werkgever is nodig als partner in het organiseren van het leren. Ook kan beroepsonderwijs met zijn onderzoeksfunctie op ontwikkelingen vooruit lopen om die in flexibele trajecten over te dragen.

Wat levert flexibilisering op? Werkt het?

Volgens Waslander en Van Kessel (2008) leveren twee opties onder alle omstandigheden efficiëntiewinst op: modulariseren en het vergroten van de eenheid van organisatie.

Modulariseren

Kort gezegd, het leeraanbod verdelen, of opdelen, in kleinere leereenheden die je afzonderlijk kunt volgen en afsluiten zodat studenten een eigen leertraject kunnen samenstellen. Hoe meer modules, hoe meer verschillende trajecten samengesteld kunnen worden. En door modules van verschillende opleidingen te combineren stijgt het aantal mogelijke leertrajecten exponentieel, terwijl het efficiencyverlies beperkt blijft. Voorwaarde is, maar dat geldt voor elke schaal, dat de modules op elkaar aansluiten.

Vergroten van de eenheid van organisatie

Van oudsher zijn onderwijsinstellingen gewend onderwijs op te bouwen rond eenheden als een lesuur, vak, docent en leerlingengroepen van rond de 20 leerlingen. Het kan ook anders. Je kunt ook werken met teams van docenten die samen verantwoordelijk zijn voor meerdere vakken en voor langere tijd verbonden zijn aan een grote groep leerlingen. Drie docenten kunnen bijvoorbeeld elk met 30 studenten aan het werk zijn, maar ze kunnen ook samen optrekken in het aanbieden van plenaire colleges aan grotere groepen, naast individuele begeleiding en werken in kleinere groepen. Deze manier van organiseren levert schaalvoordelen op.

Wat we verder weten

Over het effect van flexibele opleidingen op leerkeuzes en leeruitkomsten, dan wel op de school- organisatie is

nog weinig bekend, laat staan over effecten van flex-varianten. Ook is weinig onderzoek toegespitst op het mbo of het hbo. Naast genoemd onderzoek naar schaalvoordelen is er alleen het al wat oudere onderzoek van Van der Meijden, Westerhuis, Huisman, Neuvel en Groenenberg (2009) dat concludeert dat mogelijkheden tot versnelling van het opleidingstempo de motivatie van mbo-studenten vergroot en gebrek aan flexibiliteit ergernis opwekt bij studenten. En dat mbo-instellingen vooral in tijd flexibiliseren en studenten de opleiding op elk moment kunnen afronden met een diploma, er extra aandacht kan zijn voor deficiënties en voor vrijstellingen. Inhoudelijke flexibiliteit komt minder voor.

En verder zijn er signalen. Bijvoorbeeld dat in het hbo procedureel de taak van examencommissies niet verandert, maar in de praktijk omvangrijker en zwaarder wordt. Zo kan de commissie bij het geven van vrijstellingen betrokken zijn voorafgaand aan de toelating van de studenten (Van Drieënhuizen-Kok, Pol-Neefs, 2017). Of dat extra onderwijstijd in de vorm van verlengde lestijd een positief effect heeft op de prestaties van leerlingen; eerst in het voortgezet onderwijs maar doorwerkend in de verdere schoolloopbaan (Van Eck, Heemskerk, & Pater, 2015). En indrukken: aan het vergroten van de regie van de student over het eigen leerproces moeten zowel studenten als docenten wennen. De rolverschuiving is ingrijpend en vraagt tijd en aandacht. Voor veel docenten is het loslaten van hun vertrouwde rol een uitdaging. Een beeld in alle flexpraktijken is dat de gewenning voor studenten in het algemeen sneller gaat dan bij docenten (CINOP, 2019).

Deskundigen:

Sandra Beugel, senior manager CINOP

Tijs Pijs, Managing Consultant CINOP, Programmadirecteur NCP NLQF

Ben van der Hilst, adviseur en trainer bij Het Leren Oefenen

Bronnen:

- CINOP (2019). Flexpraktijken. In gesprek met flexibiliseringspioniers in het beroepsonderwijs. 's-Hertogenbosch: CINOP.
- Den Boer, P. R., Gielen, P. M., Oosterling, M., & Willemsse, P., m.m.v. Jacobs, M. J. G. (2011). Wegen naar maatwerk: Laatste deelrapportage onderzoek HPBO doorbraakproject Excellent Leren Excellent Organiseren. Tilburg: IVA beleidsonderzoek en advies.
- Kennisnet (2007). Het organiseren van flexibel leren. Zoetermeer: Kennisnet
- Kennisnet (2011). Beelden op flexibel Onderwijs. Zoetermeer: Kennisnet
- Meijden, A. van der, Westerhuis, A., Huisman, J., Neuvel, J. & Groenenberg, R. (2009). *Beroepsonderwijs in verandering: op weg naar competentiegericht onderwijs. Vierde meting van de CGO monitor*. 's-Hertogenbosch/Utrecht: Exertisecentrum Beroepsonderwijs.
- Min. OCenW (1996). Wet Educatie en Beroepsonderwijs. De Wet in hoofdlijnen. Zoetermeer: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.
- Van Drieënhuizen-Kok, J., & Pol-Neefs, M. (2017). Flexibilisering zorgt voor taakverzwaring: Examencommissies aan de bak bij flexibele opleidingen in het hbo. Hoger Onderwijs Management, 12 december 2017). december 2017, 8-12.
- Van Eck, E., Heemskerk, I., & Pater, C., (2015). Effecten van flexibilisering en gepersonaliseerd leren. Deelrapport 4. Utrecht/Amsterdam: Oberon/Kohnstamm Instituut.
- Waslander, S. & Van Kessel, M. (2008). Leren organiseren. Leeuwarden: Friesland College.