

HRM

Anticiperen op een onbekende toekomst

Augustus 2017 verscheen een rapport met als titel Het voorbereiden van leerlingen op (nog) niet bestaande banen (Kirschner 2017). De digitale revolutie veroorzaakt grote verschuivingen op de arbeidsmarkt. Hoe kan het onderwijs daarop anticiperen? En wat betekent dit voor de het hr-beleid?



Myriam Lieskamp is lid van de SER-commissie Onderwijs en Arbeidsmarkt en auteur van diverse boeken o.a. *Leren voor Morgen*, *uitdagingen voor het onderwijs*; *Vertrouwen, Verbinden en Vakmanschap*, strategisch hr-beleid voor het onderwijs en *De Professionele Leergemeenschap*.

Het begrip 21st century skills, of in gewoon Nederlands 21e-eeuwse vaardigheden, waart rond in het onderwijs. De volwassenen van de toekomst moeten om kunnen gaan met veranderingen die zich steeds sneller voor doen. Welke kennis en vaardigheden precies nodig zijn, is niet duidelijk. Wel duidelijk is dat digitale geletterdheid een hele belangrijke rol speelt. Niet alleen moet je in technische zin om kunnen gaan met alle mogelijke devices, je zult ook je weg moeten vinden in het woud aan beschikbare informatie; informatievaardigheid wordt gevraagd. Wat betekent dit voor de curricula en voor de mens voor de klas? Hoe krijgt toekomstbestendig leren vaste vorm.

Toekomstbestendig leren

Een definitie van toekomstbestendig leren in genoemde publicatie luidt: "De school die ingrediënten aandraagt die nodig zijn om onze kinderen en jongeren te voeden

met de vaardigheden, houdingen en inzichten die hen helpen om zich goed te ontwikkelen en in de toekomst adequaat te functioneren in onze snel veranderende wereld.

Volgens het rapport van Kirschner vraagt dat van scholen en medewerkers dat zij niet alleen basiskennis en kernvaardigheden aanbieden, maar ook de vaardigheden, de motivatie en de persoonsvorming aan de hand waarvan de toekomstig volwassenen daadwerkelijk een leven lang kunnen leren. Een positief zelfbeeld, zelfvertrouwen, zelfinzicht en een positieve perceptie van de eigen ontwikkelingspotentie helpen daarbij.

Sprekend over de benodigde vaardigheden zou het gaan om het leren doorgronden van complexe vraagstukken, het bedenken van creatieve oplossingen, reflecteren op het eigen leerproces en het beheersen van onderzoek, ontwerp- en metacognitieve vaardigheden. Gevraagd wordt een positieve, nieuwsgierige, kriti-

sche, onafhankelijke en probleemoplossende houding. Ook het kunnen samenwerken wordt als essentieel gezien.

Vernieuwing van onderop

In het onderwijs zijn al veel voorbeelden voorhanden van scholen die daadwerkelijk de omslag maken naar een goede balans tussen kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. Deze scholen hebben een aantal kenmerken gemeenschappelijk. Kenmerken die de basis kunnen vormen voor een strategisch hr-beleid gericht op toekomstbestendig opleiden.

Allereerst hebben deze vernieuwingsscholen een inspirerende directeur. Deze richt samen met het team de schoolorganisatie zo in, dat leerlingen zoveel mogelijk zelf hun leren kunnen sturen en dat zij de hierboven beschreven vaardigheden en houding daadwerkelijk kunnen ontwikkelen.

Als tweede kenmerk is het team zelf goed geschoold, heeft het een onderzoekende, samenwerkende en probleemoplossende houding. Het is in staat om het eigen onderwijs te verbreden en verdiepen, durft los te laten, te experimenteren en te luisteren naar de leerlingen. Een derde kenmerk betreft de organisatie van het onderwijs. Het loslaten van les- en weekroosters, de aparte vakken, het leerstofjaarklassensysteem. En daar aan gekoppeld een leerlingvolgsysteem dat zodanig is ingericht dat leerlingen inzicht krijgen in de eigen vorderingen, het eigen leren. Zodat ze ook daadwerkelijk in staat zijn hun eigen leerproces te sturen. Bijvoorbeeld door te werken met portfolio's of assessments. Scholen moeten een brug kunnen slaan tussen binnen- en buitenschools leren. Ouders moeten actief worden betrokken, evenals allerlei netwerken die een rol bij het leren kunnen spelen.

De professionele leergemeenschap

Toekomstbestendig opleiden vraagt van het team dat het samen leert, samen onderzoekt en samen durft te veranderen. Dit vindt vooral plaats in een rijke leeromgeving in de dagelijkse onderwijspraktijk. Het gaat dan om leernetwerken waar daadwerkelijk sprake is van collectief leren, het kernprincipe van een professionele leergemeenschap.

Vermeulen (2016) stelt dat weliswaar veel professionele leergemeenschappen actief zijn, maar dat het in de praktijk vaak in feite alleen om informatie-uitwisseling gaat. Het gaat erom te kunnen samenwerken aan het

ontwikkelen van een nieuw curriculum waar gedifferentieerd en zelfgestuurd leren plaatsvindt. Zo'n leernetwerk onderzoekt, werkt samen met andere partijen en baseert keuzes die gemaakt worden op, liefst wetenschappelijk, onderzoek. Onderzoeksvaardigheden, creativiteit en innovatief karakter moeten worden versterkt in een gezamenlijk gedeelde verantwoordelijkheid voor het toekomstbestendig opleiden van leerlingen.

Een toekomstbestendig strategisch hr-beleid houdt rekening met de hierboven genoemde factoren. Het bouwt aan vakmanschap van medewerkers, verbindt mensen en organisaties, biedt ruimte aan eigen verantwoordelijkheid en gaat uit van vertrouwen.

Meer lezen:

Kirschner, P., A. (2017). Het voorbereiden van leerlingen op (nog) niet bestaande banen. Heerlen: Open Universiteit.

Kirschner, P., A. & Molen, W. van der, (2017). Met de juiste vaardigheden de arbeidsmarkt op. Retrieved from http://www.innovatiefinwerk.nl/sites/innovatiefinwerk.nl/files/field/bijlage/nsvp_whitepaper_pdf_20170606.pdf

Ros, A., Lieskamp, M., & Heldens, H. (2017). Leren voor morgen, uitdagingen voor het onderwijs. Huizen: Uitgeverij Pica.

Vermeulen, M. (2016). Leren organiseren. Een rijke leeromgeving voor leraren en scholen. Heerlen: Open Universiteit

