



Naar duurzaam leren

prof. mr. Anja Oskamp

Rector magnificus, Open Universiteit



Onderwijs associëren we vooral met jonge mensen. Kinderen gaan naar school en verlaten deze als jong volwassenen. Formeel leren is voor hen gewoon en zelfs verplicht. En hoewel het niveau kan verschillen, volgt iedereen een gelijk patroon. Dat is zo in Nederland, in Europa en een wens voor de hele wereld. Onderwijs voor jonge mensen is belangrijk, want kennis die je opdoet als kind kun je je hele leven gebruiken.

Het patroon van de jonge jaren is duidelijk, daarna wordt het diffuus. Het is wel duidelijk dat in deze snel veranderende wereld, waarin de waarde van kennis tegelijkertijd enorm en vluchtig is, blijven leren belangrijk is. Daarbij wordt de tijd waarin arbeidsproductiviteit wordt verwacht, langer dan ooit.

Stel die tijd op gemiddeld vijftig jaar. En denk eens dertig jaar terug. Hoe zag de wereld eruit? Wat moesten we toen weten? En wat weten we nu, waar toen nog geen besef van was? Internet stond in de kinderschoenen, smartphones waren er nog niet. Duidelijk is dat initiële kennis niet voldoende is. Wij hebben natuurlijk de afgelopen decennia bijgeleerd. Het lijkt dus goed te gaan: bedrijven hebben programma's voor scholing, onderwijsinstellingen bieden deeltijdprogramma's en postinitiële programma's, mensen leren informeel, door zelfstudie, door het opdoen van ervaring, van anderen.

Is er dan reden om nu iets aan te passen? Ik vind van wel. Vijftig jaar werken is lang, heel lang. Je studie kies je op jonge leeftijd en daarmee leg je veel vast. Natuurlijk, je leert bij en velen doen na een aantal jaar iets totaal anders dan waarvoor ze zijn opgeleid. Maar werk kan verworden tot een sleur en gaat uitdaging missen. Dat is jammer, want dat kan betekenen dat talent onvoldoende wordt benut. Zeker bij hoger opgeleiden is er de veelal latente wens om nog eens iets anders te gaan doen. Na een langere periode op de arbeidsmarkt ontdekken mensen met regelmaat wat hen werkelijk motiveert, waar hun talenten liggen en waar ze de rest van hun loopbaan aan willen besteden. Soms ligt dat dicht bij wat men al doet, soms ook is het totaal iets anders.

Om mensen fris te houden gedurende de vijftig jaar dat er een intensief beroep gedaan moet worden op hun arbeidsinzet, helpt het als het algemeen geaccepteerd wordt, en zelfs als noodzakelijk wordt gezien, dat er ook na de initiële scholing onderwijs wordt genoten. Terug naar de universiteit, hogeschool, om het even bij het hoger onderwijs te houden. Leven lang leren, of leven lang ontwikkelen, staat na de crisis weer op de agenda, ook politiek, met de aantekening dat het leven lang ontwikkelen noodzakelijk is in een maatschappij waarin kennis snel verouderd, banen verdwijnen en nieuwe banen ontstaan. Dat onderschrijf ik van harte, maar ik vind het opmerkelijk dat daarbij teruggesproken wordt op het leven lang leren zoals dat altijd is vorm gegeven. We leven in een andere maatschappij dan dertig jaar geleden. Scholing is in die periode gelukkig voor iedereen steeds beter toegankelijk geworden. Dat geldt niet in het minst voor het hoger onderwijs. Het aantal mensen dat hoger onderwijs heeft genoten is enorm toegenomen. Tweedekansonderwijs lijkt daarom minder noodzakelijk.

En iedereen die hoger onderwijs heeft genoten en afgerond, zou in staat moeten zijn om zelf het nodige bij te leren en daar zelf de nodige stappen voor te nemen. Men is immers gevormd op een academisch (hoger) denk- en werkniveau en zou zelf het nodige moeten kunnen bijleren. Maar is dat zo, nu en zeker in de toekomst? Geven we mensen gedurende hun loopbaan voldoende mogelijkheden bij te leren, laat staan om zich te heroriënteren? En bieden we dan, waar nodig, optimale scholingstrajecten aan? Mijn antwoord op deze vragen is: nee.

De afgelopen acht jaar bij de Open Universiteit (OU) hebben mij veel geleerd. Informeel, ja, dat wel. Of je moet het rectorchap als formeel leerprogramma zien. Ik heb gezien met hoeveel enthousiasme onze studenten beginnen aan hun studie, maar ook hoeveel moeite het kost om een studie te voltooien. Ook bij veel studieplezier moet er veel opgeofferd worden. De tijdsinvestering is groot en vindt plaats in een levensfase waarin al veel eisen aan mensen worden gesteld. De kosten zijn vaak hoog, sociaal en financieel. Werkgevers dragen beperkt bij en het aantal mensen dat niet in vaste dienst is, neemt toe. En werkgevers investeren veelal niet in personeel dat kort(er) in dienst is. Leren, en zeker formeel leren, naast een baan, gezin en zorgtaken, vraagt een enorm doorzettingsvermogen. Het aantal faalfactoren is groot. Op dit moment is het een individuele keuze om dat te doen, vaak ingegeven door ambitie, soms verplicht, door de werkgever of beroepsorganisatie.

Ook blijkt dat studenten bij onderwijsprogramma's voor volwassenen lang niet altijd vinden wat ze zoeken. Het aantal studenten dat een hele bachelor afrondt, is beperkt. Wanneer we naar de populatie van de OU kijken, dan zien we dat studenten vaak een of enkele cursussen volgen, uit interesse, of omdat het voor het werk noodzakelijk is. Dergelijke patronen zien we ook in andere landen en tegenwoordig ook in het gebruik van MOOCs (Massive Open Online Courses). Meestal geen samenhangende programma's, maar fragmentarisch.

Kort samengevat zien we dat de huidige manier van bijscholen, opscholen en herscholen bestaat uit informeel leren, programma's van werkgevers en programma's van onderwijsinstellingen, publiek en privaat, zoals we dat al heel lang doen. Dat zal niet voldoende zijn in de toekomst, voor een werkperiode van vijftig jaar, in een maatschappij die per decennium verandert, en met een arbeidsmarkt die zeer volatiel is.

Het aanbod voor leren in latere fasen van het leven en de manier waarop dat wordt aangeboden zijn weinig innovatief. In een snel veranderende maatschappij is dat wel nodig. Mensen moeten andere kennis verwerven, andere vaardigheden leren. Dat vraagt om een ander soort onderwijs, zeker wanneer het gaat om volwassenen die eerder in hun leven al uitgebreid onderwijs hebben genoten. Dat vraagt om onderwijsinnovatie, ook, en zelfs juist, voor deze groep.

Onderwijsinnovatie richt zich echter vooral op het onderwijs van jongeren. Daarbij wordt onderwijsinnovatie soms vereenzelvigd met gebruik van technologie in het onderwijs. Voor het onderwijs later in het leven is dat echter niet het belangrijkste. Technologie biedt veel meer mogelijkheden om onderwijs flexibel en gepersonaliseerd aan te bieden dan vroeger, en dat is zeer waardevol voor hen die in deeltijd willen studeren. Maar het probleem zit veel meer in het feit dat er teveel wordt teruggevallen op bestaande structuren die vooral ontwikkeld zijn voor het onderwijs voor jongeren. Zeker wanneer het erom gaat zich een ander vakgebied eigen te maken. Men wordt zo teruggeworpen op graadgerichte programma's die zijn ontwikkeld voor de initiële fase. Want daarop is de accreditatie gericht. En vaak zijn die graden nog nodig om het genoten onderwijs te erkennen.

Het wordt tijd om met een nieuwe en innovatieve blik naar leven lang leren te kijken. Daarbij moeten we uitgaan van de vijftig jaar arbeid na de eerste scholing en van de snelheid van veranderingen in kennis en maatschappij. En van het feit dat grote groepen al hoger onderwijs hebben genoten.

Daarvoor moeten we over een aantal vragen nadenken en praten. Hoe belangrijk zijn diploma's? Op welke manier moeten interessante en relevante programma's worden ingericht? Hoe waarderen en accrediteren we zulke programma's? Met andere woorden: hoe wordt zichtbaar dat het niveau en de kwaliteit van de programma's geborgd zijn en dat ze opleiden tot de juiste kennis en vaardigheden? Voor de bachelor, master en PhD-fase is dat geregeld in de Bologna-cyclus die inmiddels in Europa is ingevoerd en veel duidelijkheid biedt. Maar die stopt wel na de initiële fase. We hebben meer nodig, namelijk formele, korte, erkende wo-leerprogramma's voor hoger opgeleiden met werkervaring.

Herscholen op academisch niveau, een echt andere studie volgen, betekent nu meestal een standaard bachelor- of masterprogramma volgen. En vaak is het deeltijdaanbod beperkt. Maar eerder afgestudeerden hebben al bewezen dat zij hoger onderwijs aankunnen. Dat zij beschikken over een deel van de (academische) vaardigheden die in die programma's gevraagd worden in de Dublin-indicatoren. Toch moeten zij vaak het hele programma of een belangrijk deel ervan volgen. Alleen al die tijds-investering is niet aantrekkelijk. Het wordt tijd om na te denken over specifieke programma's waarin recht wordt gedaan aan studenten met een hoge vooropleiding en de nodige werkervaring. Wat is dan belangrijk voor de opleiding, en wat kan als vaststaand worden aangenomen? Hoe borgen we, voor universiteiten, dan toch het academische karakter van de programma's? Waar zit de ondergrens om een programma een academische graad te kunnen geven? De tijd die deze studenten kunnen besteden aan leren, moet in balans komen met het niveau van kennis en vaardigheden om het werk goed te kunnen uitvoeren.

En hoe kunnen we programma's maken die snel ingericht kunnen worden, die interdisciplinair van karakter zijn en die voldoen aan de behoeftes die spelen in de maatschappij? Flexibele programma's waarin de kennis en ervaring van de volwassen student tot hun recht komen en waarin studenten nieuwe kennis opdoen en van elkaar kunnen leren. Snelheid om die programma's in te richten is nodig, omdat we nu al zien dat er plots grote behoefte ontstaat aan mensen die in een specifiek domein zijn opgeleid.

Ook de didactiek moet meer specifiek op ervaren studenten worden gericht. We praten immers over een heel andere groep dan de jonge studenten. Onderwijs met didactiek voor jonge campusstudenten kan niet een op een overgezet worden naar groepen met meer ervaring en een ander levenspatroon.

Heel belangrijk is vooral dat iedereen ervan doordrongen raakt dat een duurzame kennismaatschappij vraagt om duurzaam leren. Hoe we dat ook inrichten. Het moet normaal worden dat je in de loop van je leven een aantal maal aantoonbaar nieuwe en nodige kennis opdoet. Mensen moeten daartoe in de gelegenheid worden gesteld, financieel, en qua tijd, maar ook sociaal moet het volstrekt geaccepteerd worden. Het is te gemakkelijk om dan de last bij werkgevers en werknemers te leggen. Lang niet alle werkgevers zijn in staat hun personeel te scholen of te laten scholen en veel werkenden zijn geen werknemer of in vaste dienst. Toch is het ook voor hen, en juist voor hen, van groot belang dat ook zij regelmatig hun kennis vermeerderen en verbeteren. Dat vraagt om maatschappelijke en politieke keuzes. Het vraagt ook om bereidheid van hoger onderwijsinstellingen om zich heel bewust te richten op een andere groep studenten.

Op dit moment is later leren een keuze van het individu die daarvoor veel moet opgeven, financieel en sociaal, en nog te beperkt kan krijgen wat hij of zij nodig heeft. Daardoor laten we teveel talent maar ook teveel energie en plezier in het werk onbenut. De toekomst van onze kennismaatschappij is te belangrijk om alleen aan het doorzettingsvermogen van individuen over te laten.