

HOE KOMEN WE TOT EEN REGIONALE AANPAK LLO?



Een mensgerichte benadering van een leven lang ontwikkelen in het midden- en kleinbedrijf.

Hoe komen we tot een regionale aanpak LLO?

EEN MENSGERICHTE BENADERING VAN EEN LEVEN LANG ONTWIKKELEN IN HET MIDDEN- EN KLEINBEDRIJF

Het concept van een leven lang ontwikkelen vereist een radicale verandering in de manier waarop we denken en doen met betrekking tot leren, zo blijkt uit het recente onderzoek naar mensgerichte zinstroom en een leven lang ontwikkelen in het midden- en kleinbedrijf (Rijnconsult Onderwijs, 2023). Dit artikel beschrijft de cruciale rol van het beroepsonderwijs, de opkomst van hybride leeromgevingen en de verschuiving naar een mensgericht perspectief op de rol van werknemers in organisaties. Ook roept het midden- en kleinbedrijf om een regionale aanpak LLO en een lerend netwerk om mkb-ers verder te helpen.

Het onderzoek toont aan dat het mkb steeds meer belang hecht aan een mensgerichte aanpak en het ontwikkelen van medewerkers. Bedrijven realiseren zich dat blijvende innovatie en verandering niet alleen afhankelijk zijn van technologische ontwikkelingen, maar ook van de groei en ontwikkeling van hun medewerkers. De implementatie van een leven lang ontwikkelen staat hoog op de prioriteitenlijst van het mkb.

INVESTEER IN GROEI VOOR EEN BLOEIENDE TOEKOMST

In een snel veranderende wereld zijn voortdurende groei en leren essentieel. Het concept van een leven lang ontwikkelen nodigt uit tot een ononderbroken leerproces gedurende het hele leven. Deze benadering, gedefinieerd als (pro) actief ontplooien van kwaliteiten op basis van motieven en mogelijkheden, draagt bij aan duurzame bijdragen aan samenleving, werkomgeving, gezondheid en geluk voor zowel het heden als de toekomst (Kuijpers & Draaisma, 2020).

Een leven lang ontwikkelen betekent bewust werken aan persoonlijke groei en streven naar verbetering. Het omvat het actief ontplooien van kwaliteiten op basis van motivatie en mogelijkheden, en gaat verder dan het vergaren van kennis en vaardigheden. Het bevordert een mindset van groei en een proactieve houding ten opzichte van het eigen leerproces.

Het maken van duurzame bijdragen is een essentieel aspect van een leven lang ontwikkelen. Leven lang ontwikkelen is een optelsom van persoonlijke groei en het toevoegen van waarde aan samenleving en werkomgeving. Door de eigen kwaliteiten te benutten, kunnen we als individuen een positieve impact hebben en voldoening ervaren. Daarnaast zijn gezondheid en geluk van even groot belang. Door te investeren in gezondheid en geluk vergroten we onze veerkracht en welzijn op de lange termijn.

In een wereld die continu verandert, is voortdurende persoonlijke ontwikkeling van cruciaal belang. Het streven naar permanente ontwikkeling gedurende ons hele leven draagt bij aan het creëren van duurzame impact op onze samenleving, werkomgeving, gezondheid en geluk. Door actief te blijven leren en groeien, smeden we een toekomst van mogelijkheden en welvaart.



Rol beroepsonderwijs

Het beroepsonderwijs vervult een cruciale rol in het verbeteren van de inzetbaarheid van mensen en het bevorderen van een flexibele arbeidsmarkt. Door een breed en relevant aanbod van opleidingen en trainingen, draagt het bij aan de behoeften van het midden- en kleinbedrijf en de grote ondernemingen. Het beroepsonderwijs speelt ook een sleutelrol in een leven lang ontwikkelen, waarbij werkenden voortdurend hun vaardigheden en kennis kunnen bijwerken om aan de eisen van een veranderende arbeidsmarkt te voldoen.

Uit het onderzoek van Rijnconsult Onderwijs blijkt dat de verwachtingen van het mkb en het beroepsonderwijs uiteenlopen. Dit verschil in perspectief op gebieden zoals maatwerk en duurzaamheid kan leiden tot miscommunicatie en mogelijk het niet volledig benutten van de voordelen die het beroepsonderwijs kan bieden voor de mkb-sector en een leven lang ontwikkelen.

In de huidige dynamische arbeidsmarkt staan beroepsopleiders en het midden- en kleinbedrijf voor de uitdaging om hun benadering van opleiden af te stemmen op de snel veranderende behoeften. Het onderwijs legt een sterke nadruk op duurzaamheid, terwijl het mkb zich primair richt op korte termijnresultaten. Echter, deze verschillende perspectieven bieden interessante kansen voor beide partijen om samen te werken en te profiteren van elkaars sterke punten.

Het mkb geeft bijvoorbeeld aan dat er behoefte is aan meer maatwerk van beroepsopleiders. Om optimaal te kunnen profiteren van opleidingsmogelijkheden, is het essentieel dat de opleidingen nauw aansluiten bij de specifieke behoeften van het mkb. Door het ontwikkelen van op maat gemaakte, vraaggestuurde opleidingen, kan niet alleen de kloof tussen beroepsopleiders en het mkb worden verkleind, maar kan ook de effectiviteit van opleidingsprogramma's worden vergroot.

Ondanks de roep om meer maatwerk, belemmert de angst voor concurrentie samenwerking en gemeenschappelijke formulering van opleidingsbehoeften binnen het mkb. Een mogelijke oplossing kan zijn het creëren van een platform waar een organisatie anoniem haar opleidingsbehoeften kan delen.

Dit zou de zorgen omtrent concurrentie kunnen verminderen en bijdragen aan de ontwikkeling van maatwerkopleidingen die beter aansluiten op de werkelijke behoeften van het midden- en kleinbedrijf. Het benadrukken van de lange termijn voordelen zoals groei en verbeterd concurrentievermogen kan mkb-bedrijven helpen overtuigen van het belang van samenwerking en gezamenlijke formulering van opleidingsbehoeften. Binnen het versnipperde landschap van beroepsopleiders ondervindt het mkb aanzienlijke uitdagingen, voornamelijk veroorzaakt door een complexe structuur en het gebrek aan een centraal aanspreekpunt. Voor het verbeteren van communicatie en samenwerking tussen het mkb en beroepsopleiders, en om het mkb eenvoudiger toegang te verschaffen tot relevante opleidingsmogelijkheden, is het creëren van een overzichtelijke structuur en een regionaal loket essentieel. Zo kan het mkb genieten van op maat gemaakt advies en ondersteuning, wat significant bijdraagt aan hun groei en concurrentiekracht.

Het overbruggen van de kloof tussen beroepsopleiders en het midden- en kleinbedrijf is van cruciaal belang om te kunnen voldoen aan de evoluerende behoeften van de arbeidsmarkt. Door het omarmen van een duurzaam perspectief, vraaggestuurd maatwerk en het creëren van een gecentraliseerd aanspreekpunt kunnen beroepsopleiders en het mkb effectief samenwerken aan het realiseren van effectieve opleidingsoplossingen. Deze samenwerking dient niet alleen de individuele belangen, maar draagt ook bij aan een sterke en veerkrachtige arbeidsmarkt voor de toekomst.



Hybride leeromgevingen, lerende netwerken en samenwerken

Binnen het mkb groeit, zo blijkt uit het onderzoek, ook het besef dat een leven lang ontwikkelen niet langer beperkt is tot formele educatieve instellingen en niet alleen geldt voor de jeugdijaren, maar voor alle leeftijden. Er wordt steeds meer waarde gehecht aan praktijkervaring en het opdoen van kennis en vaardigheden buiten het traditionele klaslokaal. Deze verschuiving vraagt om een verandering in denkwijze, waarbij het concept van 'leerling blijven' centraal staat.

Werknemers moeten worden gestimuleerd om voortdurend nieuwe uitdagingen aan te gaan en waardevolle ervaringen op te doen in hun vakgebied. Dit betekent dat leren niet langer wordt gezien als een eenmalige gebeurtenis, maar als een continu proces van ontwikkeling en groei. Door deze nieuwe benadering van leren te omarmen, kunnen bedrijven en onderwijsinstellingen een omgeving creëren waarin wendbaar vakmanschap gedijt. Het cultiveren van wendbaar vakmanschap stelt mkb-organisaties in staat om flexibel in te spelen op de voortdurend veranderende zakelijke omgeving. Het biedt hen de mogelijkheid om snel te reageren op nieuwe ontwikkelingen, markttrends en technologische vooruitgang. Werknemers die zich voortdurend blijven ontwikkelen en hun kennis en vaardigheden blijven verbeteren, vormen een waardevol kapitaal voor een bedrijf.

Het midden- en kleinbedrijf geeft ook aan zich niet alleen te richten op het ontwikkelen van kennis en vaardigheden op de werkplek, maar ook daarbuiten. Het mkb erkent de waarde van hybride leeromgevingen, van lerende netwerken en van samenwerken om de ontwikkeling van hun medewerkers te stimuleren en daarmee de prestaties van de organisatie te verbeteren.

Mens als vertrekpunt

Het onderzoek toont tenslotte ook aan dat het perspectief op de rol van werknemers in organisaties aan het veranderen is. Voorheen lag de focus voornamelijk op de groei van het bedrijf, waarbij werknemers werden gezien als instrumenten om die groei te realiseren. Echter, er vindt momenteel een verschuiving plaats naar een nieuwe benadering, waarbij de nadruk ligt op de persoonlijke ontwikkeling van werknemers. Door werknemers in staat te stellen hun volledige potentieel te benutten, zijn zij beter in staat om zich aan te passen aan veranderingen, innovatieve oplossingen te vinden en een waardevolle bijdrage te leveren aan het succes van het bedrijf.

Daarnaast dient deze benadering ook als een effectieve strategie om medewerkers aan te trekken en te behouden. De arbeidsmarktkrapte gaat hand in hand met de veranderende behoeften van medewerkers, waarbij het vinden van zinvolheid en betekenisgeving steeds belangrijker wordt.

De verschuiving naar mensgerichte organisaties biedt een nieuw perspectief op de rol van werknemers. Door te investeren in de persoonlijke ontwikkeling van werknemers kunnen organisaties profiteren van hun volledige potentieel en bijdragen aan het succes op de lange termijn. Bovendien is het een cruciale strategie om medewerkers aan te trekken en te behouden in een arbeidsmarkt waarin zingeving en betekenisgeving steeds belangrijker worden.

Het is de hoogste tijd om de focus te verleggen van een 'business-to-business' naar een 'business-to-consumer' benadering van leren en ontwikkelen, waarbij de persoonlijke drijfveren van het individu centraal staan. Deze verschuiving benadrukt het belang van het begrijpen en vervullen van de behoeften en motivaties van medewerkers op een dieper niveau, waardoor organisaties kunnen gedijen in een tijdperk van voortdurende verandering en concurrentie.

VAN EXPERT NAAR INNOVATOR

In een tijdperk van snelle technologische vooruitgang en voortdurende veranderingen worden traditionele benaderingen van vakmanschap uitgedaagd. Het concept van wendbaar vakmanschap komt steeds vaker naar voren als een cruciale eigenschap voor professionals die willen gedijen in deze dynamische omgeving. Wendbaar vakmanschap omvat het vermogen om zich snel aan te passen aan veranderende omstandigheden, flexibel in te spelen op nieuwe uitdagingen en voortdurend te blijven leren en innoveren.

Het traditionele vakmanschap draait om diepgaande expertise binnen een specifiek vakgebied. Maar wendbaar vakmanschap gaat verder. Het vraagt om een bredere set van competenties, zoals het vermogen om nieuwe technologieën te omarmen, processen te innoveren en nieuwe vaardigheden te ontwikkelen. Een wendbare vakman of vakvrouw staat open voor nieuwe ideeën, treedt buiten de comfortzone en kan zich moeiteloos aanpassen aan nieuwe taken en rollen.

Voor organisaties is het waardevol om te investeren in wendbaar vakmanschap. Wendbare professionals kunnen snel inspelen op veranderingen in de marktvaart en nieuwe

kansen benutten. Ze zijn in staat om creatieve oplossingen te bedenken en innovatieve strategieën te implementeren. Door een cultuur van flexibiliteit, innovatie en levenslang leren te bevorderen, kunnen organisaties een omgeving creëren waarin wendbaar vakmanschap gedijt.

Het ontwikkelen van wendbaar vakmanschap vraagt om een mindset van voortdurende groei en ontwikkeling. Professionals moeten bereid zijn om zichzelf voortdurend uit te dagen en nieuwe kennis en vaardigheden op te doen. Dit kan worden gestimuleerd door het aanbieden van opleidingsprogramma's, het creëren van ruimte voor experimenten en het bevorderen van een cultuur van kennisdeling en samenwerking.

Wendbaar vakmanschap is de sleutel tot succes in een veranderende wereld. Het stelt professionals in staat om zich aan te passen aan onzekere omstandigheden, te innoveren en te groeien. Organisaties die wendbaar vakmanschap omarmen, kunnen zich onderscheiden in een snel evoluerend landschap en gedijen in een competitieve markt. Het is tijd om de traditionele grenzen van vakmanschap te doorbreken en een nieuwe generatie van flexibele en wendbare professionals te verwelkomen.



BEROEPSOPLEIDERS OVER LEVEN LANG ONTWIKKELEN

In het streven naar een leven lang ontwikkelen is een regionale aanpak essentieel. Het beroepsonderwijs speelt hierbij een cruciale rol, maar het is belangrijk om te verkennen of zij de juiste initiatieven nemen die bedrijven daadwerkelijk aanspreken. In dit artikel onderzoeken we de rol van regionale beroepsopleiders in het bevorderen van een leven lang ontwikkelen en bieden we inzichten en aanbevelingen om het beroepsonderwijs beter af te stemmen op de behoeften van bedrijven en de regionale context.

DIT LEVERDE ONDER MEER DE VOLGENDE ZAKEN OP:

- **Inzicht in regionale beroepsopleiders:** Het is van groot belang om duidelijk inzicht te hebben in de werkwijze en doelen van regionale beroepsopleiders. Niet alleen onderling, maar ook in relatie tot andere belangrijke partners in de regio, zoals mkb-ondernemingen. Een sterke samenwerking en afstemming tussen deze partijen is essentieel om effectieve LLO-initiatieven te realiseren.
- **Diverse benaderingen van beroepsopleiders:** Hoewel beroepsopleiders momenteel actief werken aan LLO, is het belangrijk om te onderzoeken welke benaderingen zij hanteren. Vaak verschilt het tempo en de aanpak per beroepsopleider. Door deze verschillende benaderingen te begrijpen, kunnen we beter beoordelen welke effectief zijn en welke ruimte bieden voor verbetering.
- **Inventarisatie van de stand van zaken:** Dit artikel biedt een eerste inventarisatie van de huidige situatie omtrent LLO-initiatieven binnen het beroepsonderwijs. We brengen in kaart welke stappen er tot nu toe zijn gezet en welke uitdagingen er nog liggen om bedrijven te betrekken bij deze initiatieven.
- **Stimuleren van kennisdeling:** Door ervaringen en inzichten te delen, kunnen beroepsopleiders van elkaar leren en elkaar inspireren om effectieve LLO-praktijken te ontwikkelen. Daarnaast is het van groot belang dat zij zichtbaarder worden voor mkb-ondernemingen, zodat zij de toegevoegde waarde van LLO kunnen herkennen en benutten.



Een leven lang ontwikkelen zal naar verwachting een essentieel onderdeel worden van het toekomstige onderwijsaanbod. Volgens Joan Adriaanse, onderwijsmanager LLO bij Curio, kan LLO echter alleen daadwerkelijk gestalte krijgen als mensen het plezierig vinden om continu te blijven leren. Om deze reden is een mensgerichte benadering van bijscholing en omscholing vereist.

In het licht van levenslang leren, rijst de noodzaak voor een onderwijsmodel waarin de werknemer zelf de regie neemt over zijn of haar leertraject. Het huidige model, dat vooral gericht is op volledige en gestructureerde opleidingstrajecten, biedt vaak niet de flexibiliteit die nodig is voor continue persoonlijke en professionele ontwikkeling. Werknemers moeten in staat zijn om specifieke vaardigheden en kennis op te doen die direct relevant zijn voor hen, zonder dat zij gebonden zijn aan een volledige opleiding.

Rob Neuteling, voorzitter raad van bestuur, licht toe: “Curio kent ruim 200 beroepsopleidingen. De komende jaren zullen deze opleidingen worden gemodulariseerd. Dat wil zeggen dat ze worden opgebouwd uit onderdelen die ook zelfstandig te volgen moeten zijn voor mensen die zich een leven lang willen ontwikkelen. Zij hoeven dan geen complete opleiding meer te volgen, maar kunnen gerichte vaardigheden of kennis leren door een specifieke module te volgen.”

Dit initiatief van Curio illustreert de verschuiving naar een meer flexibel en op het individu gericht onderwijsmodel, waarin de unieke leerbehoeften en doelen van elke persoon centraal staan. Joan Adriaanse illustreert het succes van een mensgerichte benadering met een indrukwekkend voorbeeld. Zo heeft Brabant Leert tot op heden maar liefst 6.000 mensen opgeleid. Door een zorgvuldig samengesteld en arbeidsrelevant aanbod in de etalage te plaatsen en kosteloos beschikbaar te stellen, heeft dit initiatief een significant positief effect gehad op de employability van individuen in onze regio.

Het initiatief heeft individuen niet alleen geholpen om hun

vaardigheden aan te scherpen en zich aan te passen aan veranderende omstandigheden, maar heeft ook een nieuw niveau van samenwerking en cohesie in Brabant gecreëerd. Door gezamenlijk de uitdagingen aan te pakken, heeft Brabant Leert een waardevol netwerk van belanghebbenden, waaronder onderwijsinstellingen, werkgevers en overheden, weten te smeden.

Het succes van Brabant Leert benadrukt het belang van een holistische benadering van employability en levenslang leren. Door het aanbieden van een divers en relevant opleidingsaanbod, dat inspeelt op de behoeften van individuen en de eisen van de arbeidsmarkt, heeft Brabant Leert laten zien hoe een mensgerichte en praktijkgerichte aanpak het leren aantrekkelijker en effectiever kan maken.

Curio ziet ook een verschuiving in het leren, dat vaker buiten de traditionele klaslokalen plaatsvindt. Om studenten, docenten en werkplekbegeleiders samen te laten werken aan toekomstig vakmanschap, investeert men samen met bedrijven en overheden in hybride leeromgevingen (HLO's). Het uitgangspunt van deze aanpak is de zogeheten open challenges - uitdagende opdrachten die een andere manier van denken en doen vereisen en het gemakkelijker maken om een aanbod van een leven lang ontwikkelen te koppelen aan reguliere opleidingen.

Door het creëren van een dynamische samenwerking tussen studenten, docenten en werkplekbegeleiders in de HLO's, biedt Curio een gevarieerde en stimulerende leerervaring die verder gaat dan de traditionele klaslokaalsetting. Deze aanpak stelt studenten in staat om hun kennis uit te breiden, innovatieve oplossingen te bedenken en zich aan te passen aan de snel veranderende eisen van de moderne samenleving.

Curio's investeringen in hybride leeromgevingen vormen een belangrijke stap in het bevorderen van toekomstgericht vakmanschap. Door de nadruk te leggen op praktische toepassing en samenwerking, bereidt Curio studenten voor op de uitdagingen en kansen die hen te wachten staan in een wereld vol technologische ontwikkelingen.

AVANS

In een tijd waarbij het traditionele idee van leren plaatsmaakt voor het concept van ‘student blijven’ is Avans al een tijd bezig hun aanbod uit te breiden om adequaat te kunnen inspelen op de groeiende behoefte aan voortdurende kennisvernieuwing en -ontwikkeling.

De hogeschool wil evolueren van een onderwijsinstelling naar een kennisinstelling. Het leren en ontwikkelen gaat plaatsvinden in zogeheten leergemeenschappen. We spreken er over met Dennis van der Pas, strategisch beleidsadviseur college van bestuur Avans en Zahra Mousazadeh, directeur Academie voor Deeltijd Avans.

De wens om deze transformatie door te voeren komt bij Avans voort uit de ambitie om het leerproces van studenten op een vernieuwende manier te faciliteren. Men erkent dat het onderwijs niet langer voldoende aansluit bij de veranderende behoeften van studenten en de arbeidsmarkt.

Als een kennisinstelling wil Avans een dynamisch ecosysteem creëren dat de voortdurende ontwikkeling van studenten en professionals in de samenleving weerspiegelt. Dit houdt in dat Avans met haar onderwijs en onderzoek nauw wil samenwerken met het werkveld en actief wil inspelen op actuele ontwikkelingen en uitdagingen. Hiervoor heeft men een strategie ontwikkeld waar Hybride Externe Leer en Innovatie Omgevingen (HELO's) een essentieel onderdeel vormen. Middels HELO's wil Avans ecosystemen creëren die een voortdurende ontwikkeling van studenten en professionals in de samenleving mogelijk maken.

In een HELO worden mensen van verschillende achtergronden en disciplines gelijkwaardig betrokken. Door samen te werken aan maatschappelijke vraagstukken worden studenten en

professionals voorbereid op de uitdagingen van de snel veranderende samenleving. Het biedt hen de mogelijkheid om theoretische kennis toe te passen, vaardigheden te ontwikkelen en te netwerken met experts.

Door te evolueren naar een kennisinstelling beoogt Avans een ontmoetingsplek te creëren waarin studenten, docenten, onderzoekers en professionals gezamenlijk kunnen werken aan het verwerven, delen en toepassen van kennis. Hierbij streeft men ernaar om studenten niet alleen vakspecifieke kennis bij te brengen, maar ook vaardigheden en een mindset te ontwikkelen die nodig zijn om zich continu aan te passen aan veranderende omstandigheden en nieuwe kennisgebieden.

De transformatie naar een kennisinstelling vormt een essentiële stap om het leerproces te ondersteunen en de leergierigheid van individuen gedurende hun hele leven te stimuleren. Men streeft ernaar een co-creatieve partner te worden waarbij inter-, multi- en transdisciplinariteit, alsook samenwerking met bedrijven en burgers, centraal staan. Door het bevorderen van een cultuur van co-creatie, waarin kennis en ideeën uit diverse vakgebieden, bedrijven en de samenleving samenkomen, wil Avans Hogeschool een stimulerende omgeving creëren voor innovatie, creativiteit en maatschappelijke betrokkenheid.

Daarnaast hecht de hogeschool veel waarde aan de door haar ontwikkelde en te ontwikkelen microcredentials als tastbaar bewijs van gespecialiseerde vaardigheden en competenties. Door doelgerichte microcredential-programma's aan te bieden, kunnen studenten en professionals straks vaardigheden ontwikkelen die zowel tegemoetkomen aan de behoeften van henzelf, het bedrijfsleven en de maatschappij.

BREDA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Het ondernemerschap zit in de roots van Breda University of Applied Sciences (BUaS). Daar kom ik al snel achter in een gesprek met Marina Brinkman, kwartiermaker van het Centre for Teaching and Learning van BUaS, en Yvette Stok, manager van de Digiwerkplaats MKB West-Brabant. Samen met collega's bereiden zij studenten voor op een toekomst waarin ondernemerschap en een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) centraal staan.

Bij de onderwijsinstelling gaat het bij LLO niet uitsluitend om het verwerven van kennis en vaardigheden, maar ook om het vormen van de persoonlijke identiteit van elke student. Het onderwijs richt zich op het ontdekken en ontwikkelen van: wie ben ik, wat wil ik worden en wat wil ik managen. Hierbij ligt de nadruk op het begrijpen van de eigen waarden, het vinden van zingeving en het benutten van individuele talenten. Door studenten aan te moedigen hun eigen unieke pad te bewandelen, streeft BUaS ernaar dat studenten het vanzelfsprekend gaan vinden zich voortdurend te ontwikkelen en vol vertrouwen een eigen bijdrage te kunnen leveren aan de maatschappij.

BUaS richt zich hierbij steeds meer op externe leer- en werkervaringen, waarbij zowel studenten als onderzoekers buiten de campus leren, werken en innoveren. Door deze externe samenwerkingen en praktijkgerichte projecten kunnen studenten en medewerkers van BUaS waardevolle ervaring opdoen en directe impact hebben op de samenleving. Tegelijkertijd profiteren gemeenten, bedrijven en andere stakeholders van de innovatieve oplossingen en onderzoeksresultaten die door BUaS worden gegenereerd. Het bevorderen van externe leer- en werkervaringen draagt bij aan het creëren van competente professionals die klaar zijn voor de uitdagingen van de echte wereld.

De onderwijsinstelling BUaS neemt, als onderdeel van hun inspanningen om het onderwijs te vernieuwen, deel aan de landelijke pilot Microcredentials, georganiseerd door de zone Flexibilisering van het onderwijs van het Versnellingsplan, SURF en de Vereniging Hogescholen en Universiteiten van Nederland. BUaS ziet het bevorderen van een Leven Lang Ontwikkelen als een belangrijke maatschappelijke verantwoordelijkheid. Door deelname aan de pilot Microcredentials kan BUaS snel inspelen op actuele vragen en behoeften vanuit het werkveld. Daarnaast biedt het ook de mogelijkheid om de banden met het werkveld verder te versterken en nauwere verbindingen te creëren met de BUaS-gemeenschap.

Bij de onderwijsvernieuwing en een leven lang ontwikkelen stelt BUaS zich ook de vraag welke rol de docent van de toekomst zal innemen. Wordt deze een curator van kennis, een begeleider van leren, een facilitator van samenwerking, een verbindende schakel met het werkveld, of wellicht een samensmelting van al deze belangrijke aspecten? Deze fundamentele vraag weerspiegelt de behoefte aan nieuwe perspectieven en benaderingen in het onderwijs, waarbij de docent centraal staat in het stimuleren van een dynamische en voortdurende leeromgeving die aansluit op de behoeften van studenten in een snel veranderende wereld.

Of zoals Jorrit Sneijder, voorzitter college van bestuur, het verwoordt: "BUaS zet zich graag in voor een toekomst waar leren niet leeftijdsgebonden, maar voor een leven lang is. Door actief deel te nemen in lokale en internationale netwerken, in onderzoeksprojecten en door continu onszelf uit te dagen om de onderwijsvormen van de toekomst te ontdekken, denken wij een bijdrage te kunnen leveren aan de maatschappij en in het bijzonder aan de beroepenvelden waarvoor wij professionals opleiden."



NAAR EEN MENSGERICHTE BENADERING IN HET ONDERWIJS

Het onderwijslandschap verandert snel en het wordt steeds duidelijker dat de traditionele, docent-gecentreerde benadering in het klaslokaal niet langer voldoet. Een verschuiving naar een mensgerichte benadering, waarbij de behoeften en interesses van studenten en werkenden centraal staan, is van essentieel belang voor een leven lang ontwikkelen.

Een mensgerichte benadering erkent dat studenten actieve deelnemers zijn in hun eigen leerproces. Om de focus te verleggen van kennisoverdracht naar vaardigheden zoals kritisch denken, creativiteit en probleemoplossing, is het nodig om samen te werken aan complexe vraagstukken met bedrijven. Dit leidt tot beloningen voor het leven, waarbij studenten en werkenden een voorsprong nemen op de ontwikkelingen van vandaag en morgen.

De mensgerichte benadering legt de basis voor een leven lang ontwikkelen. Studenten leren zelfgestuurd te werken aan hun eigen ontwikkeling en stellen hun eigen leerdoelen vast. Dit vraagt om keuzevrijheid in opleidingen, stevige samenwerking

met regionale bedrijven en het integreren van LLO in het reguliere curriculum. Op deze manier kunnen studenten en het mkb zich voortdurend aanpassen aan veranderende omstandigheden en relevant blijven in een snel veranderende maatschappij.

Het realiseren van een mensgerichte benadering vereist een mindset-verschuiving bij docenten en een herziening van curricula en beschikbare middelen. Gelukkig zijn er al succesvolle voorbeelden van onderwijsinstellingen en docenten die deze benadering omarmen. Automatisering, digitalisering en kunstmatige intelligentie bieden nieuwe mogelijkheden voor gepersonaliseerd leren.

Een mensgerichte benadering in het onderwijs is cruciaal voor een leven lang ontwikkelen. Hoewel er uitdagingen zijn, zijn er ook kansen en positieve ontwikkelingen. Samenwerking tussen onderwijsinstellingen, docenten en beleidsmakers is noodzakelijk om een echt mensgericht onderwijsstelsel te creëren dat studenten in staat stelt hun volledige potentieel te ontwikkelen.

BRONNEN

Rijnconsult Onderwijs. (2023).

Mensgerichte zijinstroom en Leven Lang Ontwikkelen in het mkb.

Kuijpers, M., & Draaisma, T. (2020).

Van Leven Lang Leren naar Leven Lang Ontwikkelen.

**AGENDA
BEROEPSONDERWIJS
WEST-BRABANT**

EEN LEVEN LANG ONTWIKKELEN