



Samen op weg naar Europees onderwijs

Aanbeveling van het Rijnland Instituut voor de ontwikkeling van binationale mbo-curricula

Auteurs: Wolfgang Arens-Fischer, Katrin Dinkelborg, Dörte Mierau, Annick Bakker, Cigdem Zantingh

Inhoudsopgave

I.	„SAMEN OP WEG NAAR EUROPEES ONDERWIJS“	3
	AANBEVELING VOOR DE ONTWIKKELING VAN NEDERLANDS-DUITSE MBO-CURRICULA	3
II.	„EU-CODE (EUROPE COMPETENCE DEVELOPMENT)“ - STUDIE OVER EUREGIONALE COMPETENTIES AAN DE HAND VAN HET VOORBEELD VAN GESELECTEERDE BEROEPEN IN IT EN HANDEL IN DE NEDERLANDS-DUITSE GRENREGIO	6
	AANLEIDING EN DOELEN VAN DE STUDIE	6
2.	EERSTE RESULTATEN VAN DE VERGELIJKING VAN MBO-CURRICULA EN COMPETENTIES	8
A)	GRENSOVERSCHRIJDENDE OVEREENKOMSTEN EN VERSCHILLEN	8
B)	ONGEBRUIKT POTENTIEEL / LEEMTES	9
C)	TE VERWACHTEN VERANDERINGEN IN EN NA DE CORONAPANDEMIE VOOR DE ONTWIKKELING VAN COMPETENTIES IN HET GRENSGEBIED	10
3.	PERSPECTIEF: REGIOGEBONDEN LEREN EN WERKEN	10
III.	BRONNEN VAN DE STUDIE	12
IV.	BIJLAGE.....	14

I. „Samen op weg naar Europees onderwijs“ Aanbeveling voor de ontwikkeling van Nederlands-Duitse mbo-curricula

Aanbeveling voor de ontwikkeling van binationale mbo-curricula

Eind vorig jaar heeft het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties het Rijnland Instituut benaderd met het verzoek met een aanbeveling te komen met betrekking tot het dilemma van het Nederlands-Duitse grensoverschrijdende opleidingslandschap ofwel de onverenigbaarheid van de respectievelijke beroepsopleidingen in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Zoals bekend leidt dit tot het feit dat kwalificaties over en weer niet worden gewaardeerd, hoewel er zowel een behoefte aan als een recht op de grensoverschrijdende, Europabrede opleidings- en arbeidsmarkt bestaat. (Kamerbrief over voortgang van grensoverschrijdende samenwerking van 09 maart 2020¹ en de Unterrichtung van de Niedersächsischer Landtag waarin suggesties worden gedaan om de “Grenzübergreifende Zusammenarbeit mit dem Königreich der Niederlande weiter [zu] verbessern” van 3 september 2019²)

Het streven naar en werken aan een levend Europa, een Europa zonder grenzen, met een breed scala aan mogelijkheden om het dagelijkse leven vorm te geven, naar het verwerven van 21^e-eeuwse vaardigheden om de slagkracht en economische draagkracht van Europa te waarborgen en het veelbesproken tekort aan geschoolde arbeidskrachten, onderstrepen de noodzaak om het dilemma aan te pakken.

In deze aanbeveling van het Rijnland Instituut wordt een nieuwe aanpak gehanteerd, zowel pragmatisch als op basis van wetenschappelijk verantwoord onderzoek. Deze wordt ondersteund door de praktijk en het perspectief van de eindgebruikers. Eerdere inspanningen waren in de eerste plaats gericht op de wederzijdse erkenning van de desbetreffende diploma's. Die inspanningen bleken niet het beoogde resultaat op te leveren. Om die reden stelt het Rijnland Instituut voor een andere weg te bewandelen die, zo zal blijken uit deze aanbeveling, een nieuw perspectief biedt.

De studie vergelijkt twee Nederlands-Duitse mbo-opleidingen met betrekking tot hun inhoud en de te verwachten competenties. Dit zijn 1. Expert IT systems and devices & IT-System-Elektroniker/IT-System-Elektronikerin en 2. Ondernemer retail & Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel.

Uit de vergelijking blijkt dat er verschillen bestaan. Deze verschillen komen voort uit de nationale wetgeving en de meer commerciële en milieugerichte (Duitse) of bredere (Nederlandse) benadering van de opleidingen. Uit de vergelijking blijkt echter ook dat er vooral vaak sprake is van grote overeenkomsten.

De aanbeveling luidt dan ook als volgende stap een aanvang te maken met de ontwikkeling van binationale mbo-curricula.

Het Rijnland Instituut benadrukt dat deze curricula een afspiegeling moeten zijn van de Europese, maar ook expliciet de Euregionale competenties, het DNA van de regio's. Het is belangrijk om binationale curricula te ontwikkelen die een aanvulling vormen op de beroepscompetenties die nodig zijn voor het werken aan beide zijden van de grens in voor de grensregio relevante beroepen. Uit de studie blijkt dat er een grote overlap is in de beroepscompetenties. Professionele competenties alleen zijn echter niet voldoende voor actieve deelname in bedrijven aan de andere kant van de grens. Er is een breder scala aan vaardigheden nodig om te kunnen integreren in de bedrijven. De binationale curricula moeten daarom persoonlijke en sociale competenties voor de Nederlands-Duitse grensregio stimuleren, d.w.z.

¹ Directie Bestuur, Financiën en Regio's, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, & Knops, R. W. (2020, 9 Maerz). Kamerbrief over voortgang grensoverschrijdende samenwerking. Verfügbar unter: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/03/09/kamerbrief-over-voortgang-grensoverschrijdende-samenwerking> [aufgerufen am 10.03.2020].

² Niedersächsischer Landtag (2019, 03 September): Unterrichtung. Grenzübergreifende Zusammenarbeit mit dem Königreich der Niederlande weiter verbessern. Hannover, Drs. 18/4527.

Euregionale competenties die gericht zijn op actieve deelname aan en het vormgeven van een toekomstgerichte grensoverschrijdende regio.

Het “360-gradenperspectief”

Kennisinstellingen en onderzoek, bedrijven en politiek hebben evenveel belang bij en recht op de levendige grensoverschrijdende opleidings- en arbeidsmarkt in het zogenoemde “360-gradenperspectief”, die niet tot twee helften van 180-graden wordt gereduceerd door de grens.

Vele studies bewijzen dat het doorvoeren van een “360-gradenperspectief” in de grensregio een positief effect heeft op de regionale economie en de arbeidsmarkt. (Zie onder meer de Europese Mededeling "Boosting Border Regions" 2017). Het Centraal Planbureau wijst erop dat dit vooral geldt voor de Duits-Nederlandse grens. (Zie onder meer CPB: "De arbeidsmarkt aan de grens met en zonder grensbelemmeringen" 2016). Een voorwaarde voor het “360-gradenperspectief” is dan weer dat de grensoverschrijdende markt de desbetreffende opleidings- en studieprogramma's formeel erkent en op waarde schat.

Martina Kruse, Leiterin der Wirtschaftsförderung beim Landkreis Emsland, zegt daarover:

„Der Fachkräftemangel wird landauf und landab beklagt. Er ist auch tatsächlich in der Region angekommen, aber nicht über alle Branchen und auch nicht flächendeckend. Man kann davon ausgehen, dass das Thema wegen Corona in den nächsten Wochen und Monaten nochmals neu und differenzierter zu betrachten sein wird. Fakt ist aber, die deutsch-niederländische Nachbarschaft bietet grundsätzlich zahlreiche Möglichkeiten, im jeweiligen Nachbarland zu arbeiten. Diese Möglichkeiten können wir dann gewinnbringend umsetzen, wenn es gelingt, einen grenzüberschreitenden Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu entfalten, indem es selbstverständlich ist, gemeinsam zu lernen und zu arbeiten. Das ist der sinnvolle nächste Schritt.“

4

Gerben Dolsma van het Drentse IT-bedrijf Nidaros bevestigt dat het voor zijn bedrijf extra moeilijk is nieuwe medewerkers te werven. 'Het wordt steeds moeilijker om personeel langdurig aan het bedrijf te binden. Op dit moment merken wij dat gekwalificeerd personeel vertrekt naar Groningen, Zwolle of verder naar de Randstad. Het is aan ons om de medewerkers te verleiden in Drenthe te blijven. Het helpt niet mee dat de opleidingen in de grensstreek over en weer niet op elkaar aansluiten en vaak gebaseerd zijn op verschillende lesmethoden. Dit kan ertoe leiden dat een vestigingslocatie als minder aantrekkelijk wordt ervaren. Dat leidt dan vervolgens er weer toe dat minder bedrijven zich in de regio vestigen, waardoor het voor de bedrijven die er wel gevestigd zijn, lastiger is te blijven. Een zichzelf versterkend effect.' Het “360-gradenperspectief” binnen het werk- en onderwijslandschap en de daarop gebaseerd binationale opleidingsconcepten kunnen hier een positief verschil maken.

Eveneens zijn er tal van Nederlands-Duitse overeenkomsten, programma's en actielijsten op lokaal, regionaal en nationaal niveau gericht op de grensoverschrijdende economie, werkgelegenheid en het onderwijs. De ontwikkeling van binationale curricula in Euregionale context kan een antwoord bieden op de wijdverbreide behoefte aan een “360-gradenperspectief”.

Vooruitzicht

Zonder op de aanbeveling te willen vooruitlopen en in een gedetailleerde analyse te vervallen, benadrukken we dat er ons inziens meer overeenkomsten dan verschillen zijn met betrekking tot de inhoud en de competenties van de opleidingen. Deze kunnen heel nauwkeurig worden gespecificeerd. Ze vormen de sleutel tot een oplossing om binnen afzienbare tijd tot concrete, uitvoerbare voorstellen te komen.

Het onderliggende principe van de doorlopende leerlijnen, de afweging van de Duits-Nederlandse overeenkomsten en verschillen, en een aanpak die zo flexibel mogelijk is en kan worden aangepast aan toekomstige ontwikkelingen vormen de essentie van de aanbeveling. Deze aanpak garandeert de kwaliteit van de aanbeveling en vormt de opmaat tot het verdere onderzoek. Er moet rekening worden

gehouden met de regionale focus, maar ook met de gevolgen van de coronacrisis, veel meer dan tot nu toe het geval was. De actualiteit hiervan in de coronacrisis wordt opnieuw bevestigd in de recente motie van de Tweede Kamer. (Motie van het lid Van der Graaf c.s. over overleg met relevante Nederlandse en Duitse partners over wederzijdse erkenning van diploma's, 3 juni 2020³)

De meer gedetailleerde uitwerking van de voorstellen, het testen en de uitvoering ervan moeten als volgende stap nader worden onderzocht en geëvalueerd. Op basis hiervan kunnen vervolgens passende modules worden ontwikkeld die leiden tot binationale curricula.

Het blijft een uitdaging om de verschillende opleidingssystemen en gradenstelsels samen te brengen. De praktische eisen die aan de geschoolde nieuwkomers in het beroep worden gesteld, zijn aan de andere kant van de grens vergelijkbaar. Het lijkt dus de moeite waard om Nederlandse creativiteit en Duitse grondigheid te combineren in gezamenlijke opleidingen. Interculturele en beroepsbekwame jongeren zijn een verrijking voor de arbeidsmarkten in beide landen.

Met dank aan de opdrachtgevers en alle betrokkenen,

De auteurs
Emmen, juli 2020

³ Tweede Kamer der Staten-Generaal (2020, 3 Juni). Grensoverschrijdende Samenwerking (GROS); Motie van het lid Van der Graaf c.s. over overleg met relevante Nederlandse en Duitse partners over wederzijdse erkenning van diploma's, 32851 Nr. 65. Verfügar unter: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-32851-65.html>].

II. „EU-CODE (europe competence development)“ - Studie over Euregionale competenties aan de hand van het voorbeeld van geselecteerde beroepen in IT en handel in de Nederlands-Duitse grensregio

Eerste resultaten van de studie naar competentieprofielen in het kader van vergelijkbare opleidingsactiviteiten in de IT-sector en de handel

Aanleiding en doelen van de studie

's Lands eer, 's lands wijs is een bekend Nederlands gezegde dat in Duitsland als evenknie „Andere Länder – andere Sitten“ heeft. Ofwel ieder land heeft zijn bijzondere zeden en gewoonten. Het Nederlands-Duitse grensgebied dat deel uitmaakt van de provincies Groningen, Drenthe, Overijssel en de Landkreise Leer, Emsland en Grafschaft Bentheim kenmerkt zich door de nauwe en intensieve grensoverschrijdende samenwerking. Het doel van de actoren in de grensregio is te komen tot een grensoverschrijdende economisch systeem dat bijdraagt aan de totstandkoming van een gemeenschappelijke arbeidsmarkt en waarin beroepsprofielen met vergelijkbare competentieprofielen overheersen. De basis voor dit doel wordt gelegd door het Europees Kwalificatiekader (EKK), dat gebaseerd is op leerresultaten en moet bijdragen aan een betere transparantie, vergelijkbaarheid en overdraagbaarheid van kwalificaties uit verschillende Europese landen, evenals de landspecifieke kwalificatiekaders (Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR) en het Nederlands Kwalificatiekader (NLKK)). In het bedrijfsleven binnen de grensregio wordt echter al snel duidelijk dat er verschillen zijn in de uitoefening van het beroep, hoewel de functiebeschrijvingen vergelijkbaar zijn. Daarmee is er ook een verschil in focus in de opleidingsinhoud van de beroepsopleidingen. Werkgevers zijn ook nog steeds onzeker over het solliciteren en aannemen van stagiairs en werkzoekenden uit andere landen. Dit leidt tot irritatie en bezorgdheid over de waarde en de toekomstige houdbaarheidsdatum van de verworven vaardigheden bij werkgevers en werknemers in de grensregio. Dit maakt duidelijk dat de verschillende nationale uitwerkingen van regelingen een remmend effect kunnen hebben op de grensoverschrijdende samenwerking en dat dit onder andere tot uiting komt in problemen met de waardering van beroepsprofielen en dus met toegang tot de arbeidsmarkt aan de andere kant van de grens. Deze heersende verschillen hebben niet alleen een negatief effect op mensen die in de grensregio zijn opgeleid en vervolgens professioneel actief worden. Werkgevers in de grensregio ondervinden ook nadelen, zoals een dalende hoeveelheid geschikte werknemers voor hun huidige en toekomstige vakgebied. Deze omstandigheid draagt bij aan een minder aantrekkelijk vestigingsklimaat in vergelijking tot regio's met een hoog potentieel aan geschoolde arbeidskrachten. Dat kan ertoe leiden dat minder bedrijven zich in de regio vestigen of zelfs dat bedrijven naar andere regio's verhuizen. Het ontbreken van opleidingen en werkgelegenheid met een Europese oriëntatie en een focus op de grensregio kan dus de economische slagkracht van een hele regio op de lange termijn in gevaar brengen. Met het oog op versterking van de Europese samenwerking en de Europese cohesie zou het tegenovergestelde juist het geval moeten zijn: de grensregio kan en moet uitgroeien tot een gemeenschappelijke, grensoverschrijdende en heilzame leer-, werk- en sociale ruimte die de persoonlijke- en competentieontwikkeling van haar inwoners op een bijzondere manier positief ondersteunt.

Deze aanbeveling is gebaseerd op een steekproef waarbij gemeenschappelijke kenmerken en verschillen in competentieprofielen van geselecteerde beroepsprofielen aan beide zijden van de grens zijn geanalyseerd om een aanbeveling te doen voor de opleiding en bijscholing van mensen in de grensregio volgens het model van Europese competenties. Dit betekent in het bijzonder competenties die actieve deelname aan het leer-, werk- en sociale leven van ten minste twee Europese regio's mogelijk maken die door een grens worden gescheiden. Concreet wordt hierbij uitgegaan van de competentieprofielen van de volgende mbo-beroepsprofielen:

Nederland	Duitsland
IT system and devices (Expert)	IT-System-Elektroniker / IT-System-Elektronikerin
Ondernemer retail	Kauffrau/Kaufmann im Einzelhandel

De redenen voor de studie naar competentieprofielen in het IT-beroep zijn de schaarse beschikbaarheid van IT-personeel en de toenemende behoefte bij ondernemers om bedrijfsactiviteiten aan beide zijden van de grens te ontplooiën. Daarnaast worden de competentieprofielen op het gebied van de handel vergeleken, aangezien Nederland en Duitsland intensieve handelsbetrekkingen hebben.

De twee opleidingen zijn gekozen vanwege hun belang voor de economie aan beide zijden van de grens. Ze beïnvloeden een groot deel van het zakelijke landschap in beide landen. Beide richten zich op ondernemingen van verschillende grootte. De opleiding in de handelssector spreekt vooral het midden- en kleinbedrijf aan. Opleidingen in de IT-sector zijn relevant voor bedrijven van elke omvang en ook voor een breed scala aan sectoren – van handels- en dienstenbedrijven tot industriële bedrijven.

Doel van de studie

Het kader voor de aanbeveling EU-CODE, Euregionale competenties, is gebaseerd op de algemene doelstellingen van de Nederlands-Duitse grensregio voor de ontwikkeling van competenties van werknemers in een grensoverschrijdende, binationale leer-, werk- en maatschappelijke ruimte.

1. Gemeenschappelijk leer- en kwalificatiegebied

Het doel is om de transparantie van onderwijs en opleiding tussen de twee landen te verbeteren. Enerzijds gaat het om doorlaatbaarheid op het ene kwalificatieniveau (in het kader van beroepsonderwijs en -opleiding, bijvoorbeeld niveau 4 in Nederland en niveau 4 in Duitsland), zodat de in het ene land ontwikkelde competenties ook in het andere land worden erkend.

Aan de andere kant moeten de in een land ontwikkelde competenties ook opties bieden voor doorstroom in hogere kwalificaties. Dit is altijd relevant wanneer een bepaalde beroepskwalificatie op een bepaald kwalificatieniveau is bedoeld om toegang te geven tot een onderwijsprogramma dat op een hoger niveau is geregeld. Een voorbeeld hiervan is de overgang van een voltooide opleiding op niveau 5 naar een opleiding op niveau 6 in het andere land.

2. Gemeenschappelijke arbeidsmarkt

Het doel is tevens de nationale werkgelegenheidsstelsels meer open te stellen voor mensen uit andere landen en hun acceptatie en integratie te verbeteren. Hoewel de formele erkenning van verworven kwalificaties en competenties hiervoor een voorwaarde is (zie doelstelling 1), is dit niet voldoende. Het doel is veeleer om ervoor te zorgen dat mensen uit het andere land met succes worden geïntegreerd in het arbeidssysteem en goed kunnen samenwerken met de mensen die daar werken. Euregionale competenties kunnen hier een bijdrage aan leveren.

Concreet betekent dit dat Duitse en Nederlandse medewerkers in bedrijven goed moeten kunnen samenwerken aan operationele taken en aan projecten in verschillende bedrijven. Dit zou indirect moeten leiden tot een grensoverschrijdende, binationale werkgelegenheid/arbeidsmarkt.

3. Gemeenschappelijke maatschappelijke ruimte

Daarnaast is het de bedoeling actieve deelname aan de samenleving en haar ontwikkeling te versterken. Het idee hierachter is om eventueel aanwezige ethocentrische denkwijzen en houdingen te overwinnen. Het is niet de bedoeling om de Nederlands-Duitse grens uit het bewustzijn van de burgers te halen, maar om de bijzondere kenmerken van de samenleving aan de andere kant van de grens te leren waarderen. Om dit te bereiken is het belangrijk bereid en in staat te zijn contact te maken met mensen uit het andere land (zelfs buiten de specifieke werkcontext). Ook is het van belang om een open geest te ontwikkelen voor de bijzonderheden van het andere land. Verder is het ontwikkelen van respect en tolerantie voor de denk- en leefwijzen die vreemd zijn aan de eigen cultuur, maar ook het vermogen om zich in te leven in de bijzonderheden wenselijk. Als dit lukt, kan men ervan uitgaan dat dit bijdraagt aan de totstandkoming van een grensoverschrijdende gemeenschap, een gedeelde maatschappelijke ruimte, zonder dat men de nationale identiteit (hoeft) op te geven.

Uit de drie thema's zijn de doelstellingen voor de studie afgeleid en als volgt geconcretiseerd:

- a) Verbetering van de kennis van de kwalificaties en bekwaamheden van soortgelijke opleidingsberoepen om de voorwaarden voor erkenning te testen en te ontwikkelen. In dit verband zullen de verschillen tussen de kwalificaties en competenties die aan het einde van de opleiding in de twee landen worden verworven, worden geanalyseerd aan de hand van twee

beroepen. De inhoud van de beroepsprofielen vormt de basis voor deze analyse. Hieruit zal worden afgeleid of het curriculum op bepaalde competentiegebieden kan worden aangepast of uitgebreid om erkenning in het betreffende andere land mogelijk te maken.

- b) Betere kennis van de verwachtingen en eisen van bedrijven met betrekking tot de competenties van mensen over de grens en in het algemeen. Dit kan als richtlijn dienen voor de voorwaarden waaronder bedrijven hun bedrijfswerkplekken openstellen voor personen uit het andere land. Dit zal worden gebruikt om de competentievereisten van de regionale economie te bepalen die in een bijbehorend curriculum aandacht zouden moeten krijgen.
- c) Betere kennis van de competentie-eisen voor actieve deelname aan de samenleving aan de andere kant van de grens. De mate waarin deze competenties worden ontwikkeld in de opleidingen aan beide zijden van de grens zal verder worden geanalyseerd. Vanwege vastgestelde tekorten in de competenties, zullen de extra benodigde kwalificaties worden opgenomen in een aanvullend curriculum. Dit aanvullende curriculum legt de focus o.a. op maatschappelijke en sociale competenties.

De resultaten van deze drie doeldimensies kunnen een aanvulling vormen op de bestaande curricula van de onderzochte beroepsprofielen en door deze aanvulling bijdragen aan een algemeen curriculum voor de ontwikkeling van Euregionale competenties.

De Euregionale competenties kunnen worden gebaseerd op de reeds bestaande curricula van de twee opleidingsberoepen op het gebied van handel en IT die hier als startpunt zijn gekozen. Aangezien dit deel uitmaakt van de nieuwe, te ontwikkelen, binationale curricula, kan dit onderdeel ook worden meegenomen naar andere opleidingen met een soortgelijk ontwerp (hier mbo-niveau? (wat wordt hiermee bedoeld?). De creatie van een nieuw binationaal curriculum voor beide opleidingen wordt als kansrijke mogelijkheid gezien voor het oplossen van de problematiek.

Het opzetten van een curriculum dat zich richt op Euregionale competenties zal naar verwachting een beslissende stap zijn in de ontwikkeling van een regionale, grensoverschrijdende leer-, werk- en maatschappelijke ruimte. De kennis en maatregelen die in dit proces worden opgedaan, kunnen ook naar andere grensregio's worden overgedragen als er voor de regio in kwestie vergelijkbare omstandigheden bestaan.

2. Eerste resultaten van de vergelijking van mbo-curricula en competenties

In overeenstemming met de bovenstaande doelstellingen is de gedetailleerde analyse gebaseerd op een competentiemodel dat niet alleen de eigenlijke beroepscompetenties en persoonlijke competenties omvat, maar ook de daarmee samenhangende interdisciplinaire competenties en vooral de maatschappelijke competenties. Het model houdt ook rekening met de verschillende kwalificatieniveaus in overeenstemming met de hier relevante kwalificatiekaders (Europees Kwalificatiekader (EKK), Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR) en het Nederlands Kwalificatiekader (NLKK).

Op basis hiervan is in de eerste helft van 2020 een eerste, nog ruwe vergelijking van de curricula van de geselecteerde opleidingsberoepen gemaakt. Deze voorlopige analyse geeft een eerste indruk van fundamentele overeenkomsten en verschillen in de Nederlandse en Duitse opleidingsinhoud (curricula). Deze indrukken kunnen systematisch worden geanalyseerd (gedetailleerde analyse) en gevalideerd in het vervolgonderzoek. Daartoe kan de diepgaande studie ook een evaluatie van de werkvoorbeelden en het daadwerkelijke gebruik in het werkveld omvatten.

a) Grensoverschrijdende overeenkomsten en verschillen

In het algemeen kan worden gesteld dat er grote overeenkomsten zijn in termen van technische basisvaardigheden in zowel de handelssector/'kaufmännisch' als de IT-sector. Hoewel een aantal van de specialistische vaardigheden in de kwalificatieplannen (curricula) soms meer of juist minder wordt benoemd zijn de opleidingen in de kern van de specialistische vaardigheden wel degelijk vergelijkbaar. Er zijn verschillen te zien in de bepaling van aandachtspunten en specialisaties. Dit is ook te wijten aan het feit dat de opleidingsberoepen aan Duitse zijde meer gedifferentieerd zijn. De beroepen "Einzelhandel, Großhandel, Außenhandel und Industriekaufleute" zijn voorbeelden van beroepen die

geen directe tegenhanger hebben aan Nederlandse zijde. Dit bevestigt de aanname dat een analyse van overeenkomstige beroepen aan beide zijden van de grens om systematische identieke en vergelijkbare kwalificatie-inhoud en -vaardigheden vast te stellen, zeer kansrijk is, om de waardering aan de andere kant van de grens te ondersteunen.

Er zijn verschillen te zien in aangrenzende en interdisciplinaire competentiegebieden. Hiermee worden de verschillen in de aandachtspunten en specialisaties (zie boven) maar ook in de overeenkomstige kwalificatie-inhoud (bijv. kennis van het rechtssysteem) opnieuw aan de orde gesteld. Het ligt in de verwachting, dat de opleidingsactiviteiten, bijvoorbeeld op het gebied van de kwalificatie van rechtsgrondlagen, enerzijds gericht op het respectieve nationale recht en anderzijds op de overkoepelende geselecteerde inhoud van het Europese rechtssysteem. Het respectieve systeem van het buurland komt in de opleiding niet aan bod. Hiervoor is een gedetailleerde analyse nodig om te bepalen welke aangrenzende en interdisciplinaire competentiegebieden aanvullend worden behandeld door middel van aanvullende kwalificatie-inhoud.

Met betrekking tot de opleidingsinhoud die gericht is op de ontwikkeling van persoonlijke en maatschappelijke competenties kan een groter onbenut potentieel worden geïdentificeerd (zie hieronder). Er zijn overeenkomsten tussen Nederlandse en Duitse opleidingen in de ontwikkeling van een professionele houding. Dit wordt voor een groot deel gevoed door kwalificaties die voortkomen uit het omgaan met professionele praktijk, maar ook in persoonlijk gedrag in de omgang met leveranciers, klanten, collega's en leidinggevend en dus direct de werkcontext betreffend. Deelname aan grensoverschrijdende processen met als doel waardecreatie blijft voornamelijk buiten beschouwing, met name in opleidingen in de IT-sector. Bij de ontwikkeling van Euregionale competenties moet de beroepspraktijk, met name bij grensoverschrijdende waarde toevoegende processen tussen Nederland en Duitsland, bijzondere aandacht krijgen in het curriculum. Gedragsgerichte competenties die betrekking hebben op participatie in de samenleving zijn tot nu toe grotendeels buiten beschouwing gelaten en moeten verder worden ontwikkeld in het curriculum.

9

Opvallend is dat er weinig ruimte is voor de eisen die verandering en innovatie stellen aan de opleidingsberoepen aan beide zijden van de grens. Vanaf kwalificatieniveau 4 zou het voordelig zijn als de technologische veranderingen en de daaruit voortvloeiende vereisten voor autonome bijscholing, de toepassing van technologie en aangepast gedrag en veranderde werkvormen (bijv. wendbaar werken ("agiles Arbeiten")) worden vertaald in competenties die daarop zijn afgestemd. Bovendien moeten op deze veranderingen toegesneden kwalificatie-elementen worden ontwikkeld en geïntegreerd in moderne curricula voor Euregionale competenties.

b) Ongebruikt potentieel / leemtes

De bestaande, actuele opleidingsplannen en -curricula zijn in wezen afgestemd op de autonome landen. Met een grensregio vormt zich nu een bijzonder kenmerk in de ontwikkeling van een grensoverschrijdende leer-, kwalificatie-, arbeids- en maatschappelijke ruimte, die rekening kan houden met de Duitse en Nederlandse omstandigheden en toekomstige oriëntaties en de Europese belangen kan ondersteunen. Door een verbreding van de oriëntatie is er dus potentieel voor de bevordering van maatschappelijke competenties die relevant zijn in de grensregio, die bestaan uit het begrijpen van zichzelf als onderdeel van een collectief en het ontwikkelen van de bereidheid en het vermogen om verantwoord te denken en te handelen op een duurzame manier in macro-economisch, sociaal en intercultureel opzicht.

Dit vereist diepgaand onderzoek naar het andere land en de mensen die er wonen. Vandaar de aanbeveling om naast de reguliere kwalificaties en competenties in de curricula ook maatschappelijke competenties een plek te geven. Dit betekent in het bijzonder het bevorderen van cognitieve flexibiliteit en variabiliteit in sociale actie- en relatiepatronen, open voor ervaringen staan, reflectie en het vermijden van ethnocentrische denkgewoontes en attitudes. Verder is het belangrijk om de bereidheid en het vermogen van mensen in het grensgebied te bevorderen om contact te maken met mensen in/uit het buitenland. Om open te staan voor de bijzonderheden van het vreemde land, en om respect en tolerantie

te ontwikkelen voor denk- en leefgewoonten die vreemd zijn aan de eigen cultuur, maar ook het vermogen om zich in te leven in de bijzondere kenmerken daarvan.

c) Te verwachten veranderingen in en na de coronapandemie voor de ontwikkeling van competenties in het grensgebied

Uit gesprekken in Nederlands-Duitse netwerken is gebleken dat beide zijden van de grens een digitaliseringimpuls hebben ondervonden als gevolg van de coronapandemie. Dit heeft enerzijds gevolgen voor het administratief beheer en anderzijds voor de productie- en logistieke taken in ondernemingen. Ook na de coronapandemie lijkt het aannemelijk dat deze trend zal doorzetten omdat deze aansluit op de verwachte toenemende toepassing van de kunstmatige intelligentie, d.w.z. intelligente en (zelf)lerende systemen. Zo is er een toename te verwachten van de digitale netwerken, waarin zowel jonge als professionele ervaren mensen actiever zullen worden. Tegen deze achtergrond verliezen eenzijdige, landspecifieke juridische interpretaties hun waarde, omdat IT-systemen, IT-beveiliging, servicemanagementconcepten en business intelligence niet ophouden bij de nationale grenzen. In dit verband kan men zich kritisch afvragen of curricula en beroepsprofielen die slechts een eendimensionale juridische interpretatie omvatten, duurzaam zijn en de competenties aanleren die in de toekomst voor de grensregio maar ook voor de Europese markt van belang zullen zijn.

Los daarvan heeft het leergedrag van stagiairs en studenten tijdens de coronapandemie aangetoond dat digitaal leren andere vaardigheden vraagt voor het verwerven van competenties. Zo zijn bijvoorbeeld andere vaardigheden vereist voor individuele zelforganisatie en zelfmanagement, voor samenwerking in teams en voor het gebruik van methoden en instrumenten voor digitale taakvelden. Het is te verwachten dat deze verschuivingen een brede impact zullen hebben op stelsels voor initieel en voortgezet beroepsonderwijs- en opleiding.

3. Perspectief: Regiogebonden leren en werken

Dit perspectief is gebaseerd op de drie bovengenoemde doelstellingen.

Voortbouwend op deze voorlopige analyse adviseren wij om als vervolgstap een gedetailleerde analyse te laten uitvoeren waarin de curricula van de geselecteerde opleidingsberoepen in detail worden vergeleken met betrekking tot de kwalificatie-inhoud en de te ontwikkelen vaardigheden. Op basis hiervan worden de overeenkomsten en verschillen in de opleidingen uitgewerkt.

Er zullen passende kwalificatiemodules worden ontwikkeld voor tekorten die nader moeten worden vastgesteld en omschreven in binationale curricula. Zoals beschreven onder 2. zal de ontwikkeling van maatschappelijke competenties en competenties die gericht zijn op het veranderen van de werkomstandigheden en het omgaan met complexiteit, verandering en innovatie meer ruimte moeten krijgen.

Op Europees niveau wordt de noodzaak om de burgers beter voor te bereiden op kennisontwikkeling in een voortdurend veranderende samenleving sterk benadrukt. Het doel is meer knowhow te ontwikkelen voor zelfstandig leren en transverbale competenties zoals probleemoplossing en aanpassingsvermogen, burgerlijke en sociale competenties en internationaal begrip, zodat burgers kunnen deelnemen aan de huidige ontwikkelingen in de arbeidswereld en aan sociale veranderingen en hun eigen potentieel ten volle kunnen ontwikkelen.

Een ander belangrijk element van de aanbeveling is het meenemen en meewegen van het bedrijfsperspectief in de ontwikkeling van een curriculum voor Euregionale competenties. Daartoe moeten de eisen en verwachtingen van de bedrijven in de grensregio worden vastgesteld en vergeleken met de kwalificatiemodules. Het is van essentieel belang dat de aanvullende kwalificaties voor de Euregionale competenties door het maatschappelijk middenveld worden aangedragen. Om de effectiviteit van Euregionale competenties in reële werkprocessen te testen en aan te tonen, zal voor elk van de twee opleidingsgebieden een overeenkomstige praktijkproef worden uitgevoerd.

Daarnaast zal de overdraagbaarheid van het curriculum voor Euregionale competenties worden geanalyseerd en weergegeven voor vergelijkbare opleidingsberoepen op hetzelfde kwalificatieniveau.

Daartoe kunnen ook commerciële beroepen voor andere sectoren (bijv. de industrie) die met de handelssector verband houden, worden opgenomen. Hetzelfde wordt aanbevolen voor IT-beroepen van hetzelfde kwalificatieniveau. Anderzijds kan ook de overgang van niveau 4 naar hogere kwalificatieniveaus (niveaus 5 en 6) in de analyse worden meegenomen en in aanmerking worden genomen bij de curriculumontwikkeling voor Euregionale competenties. Het resultaat is een curriculum van Euregionale competenties (gestructureerd volgens verschillende niveaus) dat voor verschillende opleidingen flankerend is, zodat mensen actief kunnen deelnemen aan en helpen vormgeven van een grensoverschrijdende, regionale leer-, werk- en maatschappelijke ruimte.

III. Bronnen van de studie

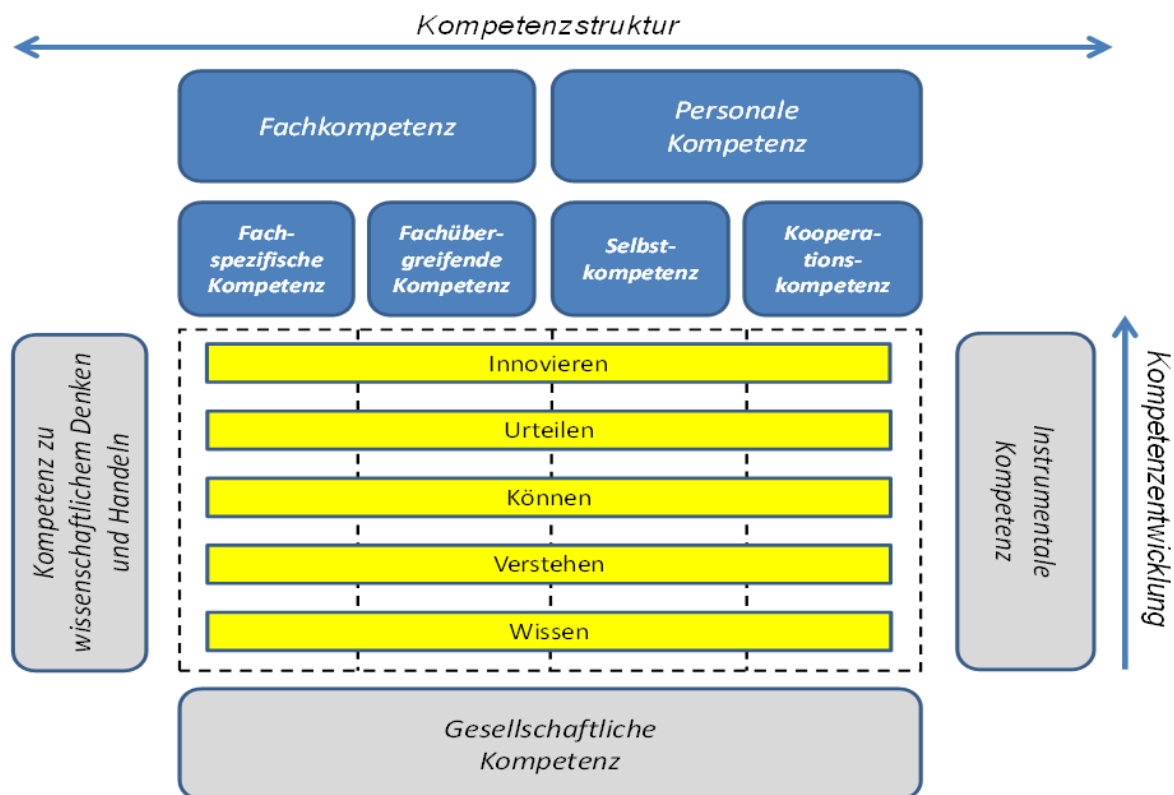
- Arens-Fischer, W./ Dinkelborg, K. & Grunwald, G. (2016). Theorie-Praxis-Vernetzung und Kompetenzentwicklung in dualen Studiengängen. In: DGWF 2016 (2), S. 67-75.
- Bundesgesetzblatt (2017): Ausbildungsrahmenplan für die Berufsausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel und zur Kauffrau im Einzelhandel. Verfügbar unter: https://www.hannover.ihk.de/fileadmin/user_upload/170324_VO_Einzelhandel__2017_.pdf [aufgerufen am 25.04.2020].
- Bundesgesetzblatt (2020): Ausbildungsrahmenplan für die Berufsausbildung zum IT-System Elektroniker und zur it-system Elektronikerin. Verfügbar unter: [https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&start=//\[*\]@\[attr_id=%27bgbl120s0268.pdf%27\]#__bgbl__%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl120s0268.pdf%27%5D__1588102222644](https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&start=//[*]@[attr_id=%27bgbl120s0268.pdf%27]#__bgbl__%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl120s0268.pdf%27%5D__1588102222644) [aufgerufen am 26.04.2020].
- DQR (2019): Liste der zugeordneten Qualifikationen. Verfügbar unter: https://www.dqr.de/media/content/2019_DQR_Liste_der_zugeordneten_Qualifikationen_01082019.pdf [aufgerufen am 22.04.2020].
- DQR (2020a): Was ist ein Qualifikationsrahmen? Verfügbar unter: <https://www.dqr.de/content/2258.php> [aufgerufen am 21.04.2020].
- DQR (2020b): Wie ist der DQR aufgebaut? Verfügbar unter: <https://www.dqr.de/content/2314.php> [aufgerufen am 21.04.2020].
- DQR (2020c): DQR-Niveaus. Verfügbar unter: <https://www.dqr.de/content/2315.php> [aufgerufen am 06.07.2020].
- DQR (2020d): DQR-Niveau 4. Verfügbar unter: <https://www.dqr.de/content/2334.php> [aufgerufen am 21.04.2020].
- DQR (2020e): DQR-Niveau 6. Verfügbar unter: <https://www.dqr.de/content/2336.php> [aufgerufen am 21.04.2020].
- Gensicke, T., Picot, S., Geiss, S. (Hrsg.) (2006): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999–2004. Empirische Studien zum Bürgerschaftlichen Engagement. Springer Verlag: Wiesbaden.
- KMK (2019): Kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil zur Integration der Thematik „Wirtschaft 4.0“ in die Ausbildung an Fachschulen für Wirtschaft . Verfügbar unter: https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2019/2019_12_13-Wirtschaft-4_0.pdf. [aufgerufen am 01.05.2020].
- Kühlmann, T. (1995): Mitarbeiterentsendung ins Ausland. Hogrefe Verlag: Göttingen.
- Lang-Wojtasik, G. (2010): Zukunft des Globalen Lernens. In: Datta, A. (Hrsg.): Zukunft der transkulturellen Bildung. Zukunft der Migration. Frankfurt, S. 115–130.
- Lang-Wojtasik, G. (2014): global teacher für die Weltgesellschaft!? Theoretische Überlegungen zu den Kompetenzen von Lehrkräften, um globales lernen kompetenzorientiert zu unterrichten. In: ZEP - Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik 37 (2014) 3, S. 4-9.
- Niedersächsisches Kultusministerium (2020): Rahmenrichtlinien für den berufsbezogenen Lernbereich der Fachschule Betriebswirtschaft . Anhörungsfassung. Verfügbar unter: https://www.nibis.de/uploads/nlq-bodenstedt/FSBW/RRL_FSBW_anh.pdf. [aufgerufen am 04.05.2020].
- Scheunpflug, A., Schröck, N. (2000): Globales Lernen. Einführung in eine pädagogische Konzeption zur entwicklungsbezogenen Bildung. Stuttgart.
- Stichting beroepsonderwijs en bedrijfsleven (2020): Profiel van kwalificatiedossier IT systems and devices. Crebonr. 23244. Expert IT systems and devices. (Crebonr. 25606). Verfügbar unter: https://kwalificaties.sbb.nl/Details/Index/5130?type=kwalificatie&item_id=1321476&returnUrl=%2F%3FResultaatType%3DAlles%26AardKeuzedeel%3D%26SBU%3D%26Niveau%3D%26Wettelijkeberoepsvereisten%3D%26Cohort%3D%26Schooljaar%3D%26Certificaat%3D%26Trefwoorden%3D%2Bsystems%2Band%2Bdevices [aufgerufen am 21.04.2020].
- Stichting beroepsonderwijs en bedrijfsleven (2020): Profiel van kwalificatiedossier Ondernemerschap retail. Crebonr. 23079. Ondernemer retail (Crebonr. 25166). Verfügbar

unter: https://kwalificaties.sbb.nl/Details/Index/3166?type=kwalificatie&item_id=1085987&returnUrl=%2F%3FResultaatType%3DAlles%26AardKeuzedeel%3D%26SBU%3D%26Niveau%3D%26Wettelijkeberoepsvereisten%3D%26Cohort%3D%26Schooljaar%3D%26Certificaat%3D%26Trefwoorden%3Dondernemer%26Retail [aufgerufen am 21.04.2020].

- Thomas, A. (1995): Psychologie interkulturellen Handelns. Hogrefe Verlag: Göttingen.

IV. Bijlage

1. Competentiemodul KoMo dual



Vgl. Arens-Fischer, Dinkelborg, Grunwald: *Theorie-Praxis-Vernetzung und Kompetenzentwicklung in dualen Studiengängen*, 2016.