

# TOP: Tien jaar werken aan een visie op de politieopleidingen

Prof. dr. Joseph W.M. Kessels

## Inleiding

Het verschijnen van de slotrapportage rond de evaluatie van het politieonderwijs biedt een mooie gelegenheid om terug te blikken op een periode van tien jaar onderwijsvernieuwing. Het onderzoek van Twynstra Gudde en IVLOS geeft inzicht in de wijze waarop het nieuwe politieonderwijs op dit ogenblik vorm krijgt, en hoe zich dat verhoudt tot de oorspronkelijke bedoelingen. Het is goed om te lezen dat studenten, korpsen en medewerkers van de Politieacademie in het algemeen tevreden zijn over de opzet en de uitvoering van het nieuwe opleidingstelsel. Er is alom waardering voor het werk van de Politieacademie en de korpsen, die samen belangrijke vernieuwingen hebben doorgevoerd, en gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor de opleiding en verdere professionalisering van politiemensen.

Er is in tien jaar tijd veel veranderd en verbeterd. Ik kies het perspectief van tien jaar, omdat ik in 1997 van de ministers van Binnenlandse Zaken en Justitie het verzoek kreeg om als projectleider vorm te geven aan het project Toekomstig Onderwijs voor de Politie, ook wel bekend als het TOP project. Samen met mijn collega's van Kessels & Smit *The Learning Company*, Ans Grotendorst, Hans Dekker en Kemp van Ginkel, hebben we in samenwerking met de Raad van Hoofdcommissarissen, de LSOP-directies, en vertegenwoordigers van het politiewerkveld, het politieonderwijs, het openbaar ministerie, de betrokken departementen en het reguliere onderwijs gewerkt aan gezamenlijke beelden van maatschappelijke ontwikkelingen, de consequenties voor de politie en de wijze waarop de opleidingen daarbij kunnen ondersteunen.

In een periode van twee en een halve maand is toen veel werk verzet wat uitmondde in een beschrijving van de ontwikkelingen die in de nabije toekomst het politiewerk zullen gaan bepalen, een vijftal toetscriteria voor het toekomstige politieonderwijs, en een drietal scenario's voor een nieuw stelsel van opleidingen. Deze producten zijn vastgelegd in het eindrapport: *Naar een visie op het toekomstig politieonderwijs* (1998). De opbrengsten van die gezamenlijke inspanningen vormden de basis voor het nieuwe politieonderwijs, dat nu geëvalueerd is.

Het zou een te eenzijdige uitleg zijn om die opbrengsten alleen te zien als een palet van ontwikkelingen in het politiewerk, een set van formele criteria en een drietal mogelijke verkenningen van een toekomstig opleidingsstelsel. Misschien is de belangrijkste opbrengst van het TOP-project wel geweest dat diverse belanghebbenden bij hoogwaardige politieopleidingen in een korte tijd elkaar hebben gevonden en ongeacht rang, status, en achtergrond, intensief kennis hebben ontwikkeld en gedeeld over complexe veranderingen in de samenleving, de dilemma's voor het functioneren van de politie en de inrichting van een duurzaam leersysteem.

Dat samen optrekken was allerm minst vanzelfsprekend. Hoewel de innovatie van de onderwijsontwikkeling voortvarend ter hand werd genomen en ook positieve resultaten te zien gaf, verkeerden de politiescholen in een geïsoleerde positie. Het internaatsysteem en de afstand tussen school en werk leidde na de opleiding regelmatig tot een cultuurshock. De samenwerking en uitwisseling tussen scholen en werkveld verliep moeizaam. De organisatiestructuur, bedrijfsvoering en het relatiebeheer waren aan kritiek onderhevig, wat soms direct het gevolg was van de bestaande LSOP-wetgeving.

De korpschefs hadden behoefte aan een klantgerichte partner, die als vraagbaak kon dienen bij de ontwikkeling van hun medewerkers, en die wetenschappelijke kennis kon inbrengen bij het werken aan een strategisch opleidingsbeleid. De afstand werd door sommigen zelfs zo groot ervaren dat zij twijfelden of de schoolorganisatie van tien jaar geleden wel in staat zou zijn om een actieve rol te spelen bij het voorzien in de behoefte aan meer en beter opgeleid personeel, het vormgeven aan een multiculturele organisatie, het werken aan een open politiecultuur en het spelen van een gewaardeerde rol in een complexe en verwarrende maatschappelijke omgeving.

De relationele benadering, die zo kenmerkend was voor het TOP-project heeft een gunstige uitwerking gehad op het gezamenlijk vormgeven aan het nieuwe stelsel van politieopleidingen, dat nu een brede waardering krijgt.

Toch verliep de ontwikkeling vanuit de aangereikte scenario's naar een gedragen nieuw stelsel van opleidingen niet soepel. Hoewel de opbrengsten gedeeld werden duurde het nog anderhalf jaar voordat de vernieuwing daadwerkelijk kon starten. Een belangrijke impuls voor daadwerkelijke actie was de expertmeeting van februari 1999 waarbij de heren Deetman, Wallage en Franssen als korpsbeheerders, de reguliere koepelorganisaties en een 5-tal korpschefs en hoofdofficieren, drie departementen en het College van Bestuur van het LSOP, de opmaat sloegen. Mevrouw Stam en de heer IJzerman hebben als nieuwe bestuurders vervolgens het vernieuwingsproces voortvarend ter hand genomen. Ik bewaar, samen met mijn collega-

voorzitter Professor Simons goede herinneringen aan die bijeenkomst, die ook de verbinding vormt met de actuele evaluatiestudie van 2007.

### **De context van nieuw opleidingsstelsel**

Ongeacht de onderwijskundige kwaliteitsnormen en de eisen die toezichthouders en accreditatie-instellingen opleggen zullen politieopleidingen hun deelnemers moeten toerusten met de bekwaamheden die hen in staat stellen om op een hoogwaardige manier te functioneren in een moderne samenleving. Die moderne samenleving maakt het werk van politiemensen niet gemakkelijk.

De straat is een verzamelaarsplaats van probleemsituaties geworden. Een deel van de bewoners vertoont steeds minder respect voor regels en wetten. Door verharding, verzakelijking en individualisering laten mensen zich weinig gelegen liggen aan wat er om hen heen gebeurt. De samenstelling van de bevolking verandert zeer snel waardoor het zoeken naar nieuwe vormen van samenleven tal van spanningen en problemen met zich meebrengt. Vanuit de doelstelling dat de politie qua samenstelling een afspiegeling hoort te zijn van de bevolking, zullen naast de vertrouwde doelgroepen ook ouderen, vrouwen, allochtonen en homoseksuelen een plek krijgen binnen de politie. Daarmee haalt de politie tevens, en op een natuurlijke wijze, het specialisme in huis dat noodzakelijk is om met specifieke doelgroepen in de samenleving om te gaan. Om de straat leefbaar te houden zal de politie bij de uitvoering van haar taken ten aanzien van toezicht, opsporing, hulpverlening en preventie steeds vaker een beroep doen op de medewerking van burgers en andere handhavende en hulpverlenende instanties. Het stelsel van politieopleidingen zal aan het fenomeen van de straat als verzamelaarsplaats van probleemsituaties een centrale plaats moeten bieden.

Analoog aan de veranderende samenstelling van de bevolking verandert de samenstelling van de beroepsbevolking. Dit stelt de organisatie voor complexe vragen bij het vinden van nieuwe aanwas en vervanging van medewerkers die de dienst verlaten. Om de politie als werkgever aantrekkelijk te maken zijn andere structuren, loopbaanmogelijkheden en een open cultuur nodig. Om mensen gemotiveerd, extern gericht, loyaal en leergierig te maken zijn uitdagingen nodig zowel binnen de formele opleidingen als in de leeromgeving van het dagelijkse werk.

Naast de bestaande vormen van criminaliteit krijgen andere vormen uitdrukkelijk meer aandacht zoals voetbalcriminaliteit, huiselijk geweld, milieudelicten, financiële criminaliteit, vrouwenhandel, kinderprostitutie, bendevoering en terrorismedreiging. Een groot deel vindt in internationaal verband plaats, wat complicerende gevolgen heeft voor de bestrijding ervan.

Politiemensen zullen vaker samenwerken in multidisciplinaire projectteams waarin diverse specialisten opereren. De leeromgevingen zullen medewerkers met deze nieuwe werkprocessen in aanraking moeten brengen.

De samenwerking met andere politiespecialisten is niet de enige uitbreiding van het politiewerkveld. De politie werkt ook steeds vaker samen met andere actoren binnen de samenleving om integraal probleemsituaties aan te pakken. Voorbeelden van dergelijke actoren zijn gemeenten, scholen, buitengewoon opsporingsambtenaren, buurtwerk, brandweer, stadswachten, beveiligingsbureaus, geestelijke gezondheidszorg en burgerinitiatieven. Dit vraagt van de opleidingen om mee te werken aan een externe gerichtheid, het kunnen samenwerken met externen en een herbezinning op de door de politie gewenste rol en een open cultuur.

Nederlanders gedragen zich steeds mobieler en het openbaar vervoer kan niet aan deze vraag voldoen. Het vrachtverkeer neemt onafgebroken toe en daarmee ook het vervoer van gevaarlijke stoffen. De automobieliteit heeft zeer kwetsbare vormen aangenomen. Niet alleen de veiligheid is in het geding, maar ook de toename van criminaliteit waarbij alcohol, drugsgebruik en agressie vaak een rol spelen. De politiemedewerker krijgt met een variëteit aan probleemsituaties te maken die niet alleen verkeerstechnisch van aard zijn. Naast speciale rijvaardigheid moet de opleiding de agent ook toerusten met uitgebreide kennis over milieuregels, verkeersregels, technische kennis, slachtofferhulp, en administratieve procedures. Wanneer de agent bepaalde kennis niet bezit moet deze stevig in de schoenen staan om iemand toch aan te houden om een vermoed strafbaar feit te onderzoeken.

### **Eisen aan politieopleidingen**

Het TOP-project kwam tot de conclusie dat een samenhangend stelsel van politieopleidingen op grond van bovenstaande verkenningen aan de volgende eisen zou moeten voldoen:

- De deelnemers moeten zich de kernwaarden en bekwaamheden van het politieberoep eigen kunnen maken.
- Het ondersteunt een open politiecultuur, met een sterke maatschappelijke en externe oriëntatie.
- Het draagt bij aan een wenselijke personeelssamenstelling die een afspiegeling van de samenleving vormt, en voorziet in een voldoende instroom op verschillende niveaus.
- Het vergroot de mogelijkheden tot interne en externe mobiliteit.
- Het bevordert een gewenste verdeling van verantwoordelijkheden voor het politieonderwijs.

Het voldoen aan deze eisen vraagt om een aantal ondersteunende maatregelen zoals:

- Het ontwikkelen van een heldere en flexibele kwalificatiestructuur. Als die kwalificatiestructuur op dezelfde wijze vorm krijgt als in het reguliere onderwijs, heeft dit het voordeel dat opleidingen erkend kunnen worden. De diploma's van de politieopleidingen krijgen daarmee ook waarde buiten de politieorganisatie, wat mee kan werken aan zowel de aantrekkelijkheid van de werkgever als aan het bevorderen van de externe mobiliteit als dat nodig is.
- Het aansluiten bij de werkveldontwikkelingen. Het onderwijs volgt die ontwikkelingen, biedt de meest actuele kennis aan en is in het beste geval de plek waar innovaties plaatsvinden.
- Variëren in leervormen. Korpsen zouden meer vrijheid moeten hebben om afhankelijk van hun behoeften te kunnen bepalen hoe zij hun medewerkers opleiden, zowel ten aanzien van de opleidingsduur, de regio-specifieke inhoud en de invulling van de praktijkperioden. Een flexibel systeem bevordert in de regel de motivatie van de deelnemers, de inzetbaarheid van nieuwe mensen, en de samenhang tussen leren en werken. Het vraagt van de korpsen echter ook het nemen van een zware verantwoordelijkheid voor het bieden van betekenisvolle leersituaties, de inzet van mentoren, coaching en ondersteuning.
- Het politieonderwijs moet makkelijk toegankelijk zijn voor nieuwe en huidige medewerkers. Maatwerkoplossingen, gerichte ondersteuning en vrijstellingen voor reeds verworven bekwaamheden, en het gebruikmaken van informatie- en communicatietechnologie kunnen onderdeel uitmaken van het vergroten van de toegankelijkheid.
- Een leven lang leren in een dynamische beroepswereld. De voortdurend veranderende samenleving vraagt van politiemensen dat zij van hun loopbaan ook een leerloopbaan maken. Het stelsel van opleidingen dient hieraan tegemoet te komen en de houding van een levenlang leren aan te moedigen, door de zin in leren levend te houden.
- De opleidingsresultaten in termen van bekwaamheden. Om goed voorbereid aan de diverse politietaken te kunnen beginnen, hebben de deelnemers aan het opleidingssysteem recht op mogelijkheden om voor de diverse kerntaken een passende vorm van een proeve van bekwaamheid af te leggen.
- Kwaliteitszorg. Een systeem van kwaliteitszorg draagt bij aan regelmatige evaluatie en continue verbetering. Aansluiten bij externe systemen voor certificering en accreditatie kunnen hierbij behulpzaam zijn.

## **Oogst van tien jaar later**

Uit de recente evaluatie blijkt dat de vernieuwingen van het opleidingstelsel op een groot aantal punten voldoen aan de bovenstaande toetsingscriteria. De nieuwe opleidingen zijn gebaseerd op beroepsprofielen en overzichten van de kernbekwaamheden die cruciaal zijn voor de verschillende aspecten van de beroepsbeoefening. De studenten geven aan dat zij goed worden opgeleid voor het beroep van politiefunctaris. Studenten staan meer in de maatschappij en ontwikkelen ook algemeen maatschappelijke competenties, wat op den duur zal bijdragen aan een meer open politiecultuur. Er is een samenwerking tot stand gekomen met instellingen voor MBO, HBO en WO, evenals de diploma-erkenning en accreditatie van politiespecifieke opleidingen. De voorwaarden voor een toegenomen mobiliteit zijn daarmee gerealiseerd. Er is een systeem voor kwaliteitszorg opgezet. De mogelijkheden voor individualisering en maatwerkoplossingen zouden in de volgende fase van ontwikkeling meer aandacht moeten krijgen. Of de instroom van nieuwe studenten voldoende is om tegemoet te komen aan de vraag is nog onduidelijk. Ook de wens om die instroom een afspiegeling te laten zijn van de gevarieerde bevolkingssamenstelling is nog niet gerealiseerd. In het duale opleidingsstelsel dragen de Politieacademie en de korpsen gezamenlijk de verantwoordelijkheden voor de kwaliteit van de leertrajecten. Het voortdurend in overleg blijven met het werkveld blijft echter een belangrijk punt van aandacht. Het kunnen beschikken over een bedrijfszekere en professionele Politieacademie wil nog niet zeggen dat de invloed van korpsen op de inrichting en uitvoering van de leerfunctie kan afnemen.

## **Scenario's als mogelijke beelden van de toekomst**

In het TOP-project schetsten we tien jaar geleden drie denkrichtingen die houvast konden bieden bij het uitwerken van bepaalde beleidsopties ten aanzien van de vormgeving van het politieonderwijs. Het was niet waarschijnlijk dat één van de beschreven scenario's letterlijk werkelijkheid zou worden. Het was wel aannemelijk dat de werkelijkheid tien jaar later een combinatie zou weerspiegelen van de elementen uit de verschillende denkrichtingen. Het is een aantrekkelijke uitnodiging om als projectleider terug te mogen blikken op de beelden die destijds voortkwamen uit de intensieve samenwerking met de diverse belanghebbenden bij een hoogwaardig politieonderwijs.

### **Scenario I: Het Politie Expertise Centrum.**

Dit scenario biedt de mogelijkheid tot een krachtige centrale aansturing en een hoogwaardige kennisoverdracht.

De ontwikkeling van een Politie Expertise Centrum is gewenst vanwege de bijzondere plaats die het politieberoep heeft in onze samenleving. Het levert een belangrijke bijdrage aan de veiligheid van de burger en heeft de bevoegdheid om machtsmiddelen in te zetten, waarbij het gebruik kan maken van het geweldsmonopolie. De acceptatie van deze bevoegdheden neemt toe naarmate de politie hoger scoort op kernwaarden als: integriteit, democratie en respectvolle bejegening van de elke burger.

Een dergelijk centrum verwerft landelijk en internationaal een toonaangevende positie op het gebied van politievraagstukken, onderzoek, professionalisering en de opleiding van beroepsbeoefenaren. Hoewel er sprake is van specifieke beroepseisen, is de kwalificatiestructuur van de primaire opleidingen goed vergelijkbaar met het reguliere beroepsonderwijs. Dit is in het belang van een open politiecultuur en de employability van de politiemedewerkers.

Het werkveld is op diverse wijzen betrokken, zowel als inhoudelijk deskundige bij de ontwikkeling en uitvoering van de opleidingen, alsook in toezichhoudende functies.

Als wij anno 2007 naar de Politieacademie kijken zien we een instituut dat grote verwantschap vertoont met het Politie Expertise Centrum uit scenario I. De academie heeft zich in de loop der jaren vanuit een bekritiseerd LSOP op een opmerkelijke wijze ontwikkeld tot een gezaghebbend instituut met een sterke reputatie, dat duidelijk de regie voert over de onderwijsvernieuwingen. Het neemt de kennisontwikkeling daadkrachtig ter hand door middel van lectoraten en onderzoek. De samenwerking met het reguliere onderwijs is tot stand gekomen en de opleidingen hebben erkenning gekregen door middel van accreditaties. De huidige Politieacademie heeft als ZBO een eigenstandige positie en voert een krachtige missie uit: De Politieacademie wil "een inspirerende leeromgeving zijn voor de politie en haar partners in veiligheid en streeft er naar een maatschappelijk topinstituut te worden voor nationale en internationale veiligheid".

De zorg en verantwoordelijkheid voor de kwaliteitsborging die daar mee samengaat roept echter ook spanningen op in de relatie met de korpsen die een grotere vrijheid en flexibiliteit zullen opeisen als het gaat om maatwerkoplossingen voor lokale vragen en wensen.

## **Scenario II: Het Regulier Politieonderwijs**

Het politieberoep is weliswaar duidelijk herkenbaar en specifiek, maar de competenties die daarvoor nodig zijn kan iemand verwerven in het reguliere

beroepsonderwijs, net als bij andere beroepen. De onderwijswetgeving biedt mogelijkheden om studenten op diverse kwalificatieniveaus voor te bereiden op hun toekomstige beroepsuitoefening. Het opnemen van de politieopleidingen in het pakket van het reguliere onderwijs is een van de wegen naar een meer open politiecultuur. Dienstverlening, samenwerking, communicatie, respectvolle bejegening van derden en integriteit zijn brede kwalificaties die voor zeer veel beroepen van groot belang zijn. Een pluriform systeem van reguliere beroepsopleidingen kan een flexibele instroom mogelijk maken op diverse functieniveaus, van mensen van verschillende leeftijdscategorieën en met een diverse ervaringsopbouw. Via de formele overlegorganen en de werkveldcommissies kan het politiewerkveld invloed uitoefenen op de beroepsprofielen, kwalificatie-eisen, examinering en inrichting van de opleidingen. De leren-stage variant en de leren-werken variant maken het mogelijk om in nauwe samenwerking met het werkveld de opleiding deels op locatie uit te voeren.

Anno 2007 is het politieonderwijs niet opgenomen in het stelsel van regulier beroepsonderwijs zoals dat vorm krijgt binnen ROC's en Hbo-instellingen. Wel zijn veel elementen van Scenario II gerealiseerd binnen het opleidingssysteem van de Politieacademie. De Politieacademie is een aangewezen onderwijsinstelling en haar opleidingen vertonen veel kenmerken van reguliere beroepsopleidingen in een duale variant. Het systeem van kwaliteitszorg en examinering vertoont grote gelijkenissen met het reguliere onderwijs. De opleidingen zijn geaccrediteerd door de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie en door buitenlandse erkende instellingen voor hoger onderwijs. De Politieacademie is echter primair een politie-instelling en draagt de kenmerken van de politiecultuur. Het streven naar externe gerichtheid en maatschappelijke bewustwording en inbedding, wat kenmerkend was voor Scenario II, zal binnen de Politieacademie bijzondere aandacht blijven vragen. De samenwerking met het reguliere onderwijs komt weliswaar tot stand, maar behoeft voortdurend stimulering.

### **Scenario III: Opleidingsbevoegdheid bij de regiokorpsen**

Opleidingen vormen het belangrijkste instrument voor de ontwikkeling van een hoogwaardige politiedienstverlening. De opleiding in het werkveld heeft niet alleen een belangrijke invloed op de ontwikkeling van de technisch-instrumentele competenties, maar vooral ook op de sociaal-normatieve competenties. Het formele onderwijs is feitelijk ondersteunend aan de krachtige leerprocessen die zich op en rond het werk voltrekken. Gezien de sterke invloed die het werkveld heeft op de kwaliteit van de verworven competenties, kunnen alleen die korpsen opleidingen verzorgen die daartoe een opleidingsbevoegdheid hebben. Een regiokorps verwerft die opleidingbevoegdheid als het zorg kan dragen voor de kwaliteit van de



leertrajecten, de kwaliteit van de mentoren en coaches, de mogelijkheid tot reflectie op het werk en de verdieping met ervaren collega's, en wanneer het hoogwaardige proeven van bekwaamheid kan afnemen waarmee de deelnemers de verschillende onderdelen van de opleidingstrajecten afsluiten.

Kenmerk van Scenario III is dat het politiewerkveld direct de regie voert over de inrichting en de uitvoering van de leertrajecten, alsmede over de proeven van bekwaamheid. Er zijn weliswaar gespecialiseerde opleidingsinstituten, maar de werken ondersteunend aan de primaire opleidingsactiviteiten binnen de korpsen. Een Politie Opleidingsinspectie draagt zorg voor de kwaliteitsbewaking, houdt toezicht op decentrale uitvoering van de leertrajecten, en regelt de opleidingsbevoegdheid van een regiokorps.

Anno 2007 spelen de korpsen weliswaar een belangrijke rol in het opleidingssysteem, maar de regie ligt duidelijk bij de Politieacademie. Dit heeft ongetwijfeld invloed op de betrokkenheid van de korpsen bij de opleidingen. Hoewel het om hun medewerkers gaat, en hoewel zij een substantieel deel leveren aan de feitelijke uitvoering van de opleidingen, blijven de korpsen dienstverlenend aan de centraal geregisseerde academieopleidingen. Hier bestaat het potentiële dilemma dat hoe meer Scenario I tot werkelijkheid is gekomen hoe problematischer de gewenste betrokkenheid van de korpsen zal zijn. Een aantal kenmerken van de Politie Onderwijsinspectie uit Scenario III is terug te vinden bij de Inspectie Openbare Orde en Veiligheid(sectoer politieonderwijs. Daarnaast bestaat de Politieonderwijsraad die optreedt als een onafhankelijk adviesorgaan voor de minister.

## **Tot slot**

De vernieuwingen binnen het politieonderwijs zijn indrukwekkend. De evaluatieonderzoekers concluderen dat de Politieacademie en korpsen een knappe prestatie hebben geleverd. In het uitvoerige evaluatierapport dragen zij overtuigend materiaal aan ter ondersteuning van die uitspraak. De politiewereld heeft laten zien dat een specifiek beroepsveld zorg kan dragen voor een hoogwaardig stelsel van opleidingen en leertrajecten, dat zich kan meten met reguliere onderwijssystemen, en daarvoor zelf als voorbeeld kan dienen. Het nieuwe opleidingssysteem is een inspirerende uitwerking van het competentiegerichte denken waarin leren en werken op een natuurlijke manier samengaan. De Politieacademie heeft in samenwerking met de korpsen een omvangrijke onderwijsvernieuwing gerealiseerd die het reguliere onderwijs nog veel hoofdbrekens kost.

Terugkijkend op een avontuurlijke reis die tien jaar geleden begon, kunnen we vaststellen dat aan veel voorwaarden is voldaan om politiemedewerkers voor te bereiden op complexe taken in een verwarrende samenleving. Er liggen echter ook nieuwe uitdagingen. Aan de formele eisen van kwaliteitsbewaking is voldaan en de opleidingen zijn officieel erkend. Dergelijke kwaliteitsborging kan echter ook conserverend werken en minder gevoelig maken voor de dynamiek die zich voordoet in het werkveld. In de schoonheid van de formele onderwijserkenning schuilt de afstand tot de dagelijkse praktijk op straat die de verzamelpplaats van de echte probleemsituaties is.

Wellicht zullen we in de volgende fase de studenten meer gaan zien als autonome professionals die zelf de regie kunnen voeren over de inrichting van hun leerloopbaan, en wel op zo'n wijze dat zij het aantrekkelijk vinden om er een levenlang aan verder te bouwen. Dat leidt ongetwijfeld tot een nieuw scenario voor de inrichting van opleidingen: dat van emancipatie en zelfsturing.