



Spectaculaire primeur op Lustrumcongres KIVI/NIRIA Docenten

Wensen bedrijfsleven vertaald in lesmateriaal

Op 7 juni hield de sectie Docenten van ingenieursvereniging KIVI/NIRIA een jubileumcongres ter ere van het tienjarige bestaan. Na de onvermijdelijke felicitaties en feestredes waren er vier belangwekkende lezingen, waarbij in het oog sprong dat de sectie Docenten in samenwerking met het beroepsveld onderwijsmateriaal gerealiseerd heeft voor de Waterbouw. Dit materiaal wordt digitaal ter beschikking gesteld aan de op te leiden studenten, en is het resultaat van samenwerking tussen vakverenigingen, bedrijven en de docentensectie. Een organisatorisch huzarenstuk dat slechts twee jaar en minder dan een halve ton kostte, des te opmerkelijker als men de omvang en inhoudelijke inslag van het materiaal beschouwt.

Eén van de leden die op persoonlijke titel sprak, maar die als Beleidsadviseur Arbeidsmarkt en Onderwijs bij de FME het werkveld erg goed kent, was Willie Berentsen. Zijn pakkende titel luidde “De tijd voor... Bovenwijzers”. Als startpunt nam hij de huidige discussie over de vraag: waar staat de hogeschooldocent en de student en wat is hun relatie tot de arbeidsmarkt. “De leermarkt is momenteel als volgt: een hogeschool is een publieke taak-organisatie, die technologievolgend is. Van een markt kunnen we amper spreken. Ondanks de uitstekende lectoraten (onderzoekdocenten – red.) en de relaties met 38 lectoraten van de 200 die er in de techniek zijn, is het technologievolgend. En technologie is een rattenrace. Ontwikkelingen gaan steeds sneller.” Het verschil tussen de explosieve ontwikkeling van kennis en geleidelijke ontwikkeling van kennisoverdracht wordt steeds groter, wil hij maar zeggen.

“Het HBO kan de vraag op de arbeidsmarkt niet aan. Niet zozeer inhoudelijk, daar piekeren we ons suf over, maar het grootste probleem is het volume. Er zijn 38.000 middelbaar economen teveel, en 100.000 middelbaar technici te weinig in het MBO. En permanent zijn er 2.000-2.500 voltijdsequivalent medewerkers bezig aansluiting bedrijfsleven en onderwijs te regelen. Het maakt niet uit hoe een ingenieur opgeleid is als een bedrijf maar een ingenieur heeft op dit moment.”

DOCENTENPARADOX

Maar het probleem is volgens Berentsen nog erger: “Het HBO heeft een grote ver-

vangingsvraag, en de HBO-markt is niet flexibel. Er worden al te weinig ingenieurs opgeleid, maar straks kunnen ze niet eens worden opgeleid. Docenten zijn er straks niet meer, het HBO heeft daar een probleem en het bedrijfsleven een nog veel groter probleem. Er is meer flexibel personeel nodig. Het kunstonderwijs, design en de architectuurhoek geven al het goede voorbeeld: supertalenten uit het bedrijfsleven die er werken op deeltijdbasis, maar wel op structurele basis. Maar een ingenieur is creatief en heeft een oplossing. Gelukkig weten het onderwijs en bedrijfsleven beter dan de commissie-Dijsselbloem dat het competentiegericht onderwijs de toekomst is.” Vervolgens bracht hij het onderwerp op wat hij noemt de “Docentenparadox”, door de aanwezigen te vragen wat ze nu toch gedreven heeft om docent te worden, in plaats van voor een sector knappe dingen uit te vinden, waarvoor ze toch immers opgeleid zijn? Toen iemand zei “om vorming te geven aan mensen” kon Berentsen eindelijk inhaken en zijn betoog voortzetten: inderdaad de ‘hartfactor’! “Die liefde die er is voor studenten is in feite waarom je voor het vak en het docentschap kiest. Maar de docentenparadox is dat je je aan een vak vast moet houden en niet aan de liefde voor die leerling. Zijn we nou een vakdocent, of hebben we als vak ‘docént’?”

MEER FINANCIERING DOOR BEDRIJFSLEVEN

Hij vervolgt weer over de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. “Is de vakdocent de laatste der Mohikanen? Er zijn veel india-



Tot hun verbijstering kregen de docenten ineens huiswerk op van W. Berentsen, en werd bij zijn lezing een actieve leerhouding vereist.

nenverhalen over het onderwijs, iedereen meent er verstand van te hebben en zeker de politiek. Technische universiteiten hebben het al beter gedaan maar het MBO en ook het HBO hebben een beetje een imago-probleem. Moeten we nou aan het vak vasthouden of de liefde voor de student om die vakgericht op te leiden? Studenten willen weer écht onderwijs en bedrijven geven geen cent aan het onderwijs uit. Er gaat maar 1 miljard euro privaatgeld naar het Nederlandse publieke bestel van 30 miljard, waarvan tweederde contractonderzoek is van de Grote 5 Unilever, DSM, Shell, Philips en AKZO Nobel. En zo blijft u een taakgericht publieke bestel met te veel geld om dood te gaan maar te weinig om te leven. Ik ben veel aan het lobbyen voor meer markt in het HBO, want aan publiek geld is gewoon niet meer dan die 30 miljard. De bestoelgiging moet voor een groter deel privaat worden. Het HBO heeft een belangrijke positie in de kennisinfrastructuur.”

“Het HBO kan de vraag op de arbeidsmarkt niet aan.
En er zijn 38.000 middelbaar opgeleide economen teveel, en
100.000 middelbaar opgeleide technici te weinig in het MBO.”

STRATEGIE VOOR BEROEPSVERENIGING

Om van ‘opperhoofden’ naar ‘bovenwijzers’ te gaan moeten onderwijzers en hogescholen inspelen op vijf markttrends: Internationalisering, Individualisering, Informatisering (computergebruik), Intensivering (van economische en maatschappelijke activiteit), en Informalisering (het zogeheten ‘jijgedrag’). Met studenten die in toenemende mate een rol gaan krijgen in het vormgeven van hun onderwijs, en met bedrijven, moeten de instellingen deze vijf trends vormgeven in het HBO-onderwijs. “De dynamisering is niet te vinden in slimmere concepten of normeringen, maar in beter aansluiten op de omgeving.” Vervolgens werd het nog bijna een practicum want er werden voorbedrukte A3 papieren uitgedeeld met men een vijfpuntige ster, aan iedere hoekpunt een bovengenoemde trend, met een vijfhoek eromheen die de Hogeschool voorstelde, en nogmaals de ster in het middenvlak. En of de aanwezigen dat maar even wilden invullen, om tot een strategie te komen ontwikkelen voor de beroepsvereniging. “Denk het niet in termen van ‘sterkten’ en ‘zwakten’ maar in ‘kansen’ en ‘bedreigingen’ van wat iedere trend betekent voor een hogeschool. Wat u hier heeft is de lerende organisatie. Het HBO moet van een taakorganisatie een lerende organisatie worden. De leerling zal uiteindelijk competent moeten zijn voor de arbeidsmarkt.” Ook schroomde hij niet het totaal verraste KIVI-docentenpubliek op een berg huiswerk te tracteren: “Het huiswerk voor de volgende week is: maak van uw vereniging een beroepsvereniging, maar géén belangenvereniging, en doe dat met mijn sterretje.” In hoeverre de competenties van de dames en heren ingenieurs annex docenten toereikend was, kon tijdens het ter perse gaan van deze editie nog niet vastgesteld worden.

LESMATERIAAL GEMAAKT VOOR EN DOOR HET BEROEPSVELD

Vervolgens was er een op zijn minst opzienbarende voordracht van een spectaculair succesnummer over de docentensectie

van KIVI/NIRIA, dat tijdens het VNO-NCW Jaarcongres van 25 juni officieel gepresenteerd wordt en overhandigd aan voorzitter van de HBO-raad Doekle Terpstra. De Werkgroep Waterbouw pakte een draad uit de ochtendlezing van S. Dechesne (Haagse Hogeschool) op, te weten een dia over leermiddelen. Het is “in nauwe verbintenis met de beroepspraktijk” tot stand gekomen, aldus Dechesne, daarmee doelend op Rioned (rioleringstechniek) en ONRI (ingenieursbureau). Het is zowaar gelukt een verantwoordingsdragende betrokkenheid van alle HBO-instellingen te krijgen, en ze financieel en ook technisch te laten meewerken. “Dat is knap. Zeker in onderwijsland uitzonderlijk knap,” zo gaf hij met alle waardering het stokje over aan projectleider D. van Ittersum (Saxion Hogeschool Windesheim) van de afdeling Docenten van de Werk-

groep Waterbouw. “Deze werkgroep heeft bewogen jaren achter de rug, want we moesten ook nog eens op zoek naar een organisatievorm die ook een rechtspersoon was. We hebben in diezelfde periode toch een digitale collegebundel ontwikkeld. De 16 docenten die waterbouw geven, vormen de werkgroep die initiatiefnemer was, en we kwamen twee keer per jaar bijeen. Wat is er nodig voor de landelijke opleiding: een inhoudelijk opdrachtgever, de hogescholen –en dan moet je flink lobbyen om het management ervan te doordringen dat het belangrijk is dat ze daar middelen voor beschikbaar stellen- en een klankbordgroep vanuit de doelgroep. Dan kun je het eindresultaat vastleggen, en anders wordt het materiaal bovendien niet gebruikt.” De klankbordgroep was de vakvereniging Rioned en het ONRI, waar 220 >

Enkele sectieleden nippen een versnapering in het binnenhofje van het KIVI/NIRIA-gebouw te Den Haag.



> ingenieurbureaus bij aangesloten zijn. De financiering bestond uit drie delen: Hogescholen betaalden eenderde, de vakvereniging Rioned eenderde en 11 ONRI-leden eenderde. Want als je iets voor niets krijgt, dát is te makkelijk!” De vakvereniging heeft ook veel materiaal beschikbaar gesteld, de *layout* verzorgd en contacten gelegd met het werkveld. ONRI leverde gekwalificeerde auteurs en materiaal, en deed de coördinatie van de deelnemende bureaus. Dat waren er 11 die met riolering bezig zijn. De ene heeft met geld en de ander met menskracht bijgedragen. “Belangrijk is dat je alle contracten taakstellend maakt: niet op uren maar op eindresultaten moet je afrekenen.” De eindredacteur van het werkstuk is een oud-docent die weer is gaan studeren. Aldus resulteert een referentiekader voor beginnende beroepsbeoefenaren: uniform en breedgedragen materiaal op HBO-niveau. Er zijn samenwerkingsverban-

den ontstaan tussen hogeschooldocenten en de ingenieurs in het werkveld. Dat werkt als een platform voor regelmatige actualisering en verdere *e-learning* activiteiten. “Dat is dus een autonome inhoudelijke ontwikkeling naast de meer procesgerichte HBO-instellingen,” zo sloot van Ittersum naadloos aan bij de vorige voordracht. Studenten krijgen het 200 pagina’s tellende werkstuk kosteloos in digitale vorm ter beschikking. De printkosten zijn daarmee dus voor de student. Toetsen zijn ingevoegd evenals de praktijkcasussen, die inclusief uitwerking opgenomen zijn. Aldus zijn de eindtermen van het bedrijfsleven vertaald in onderwijsmateriaal en is er materiaal om het totale hogeschoolonderwijs op het vakgebied af te dekken. De vraag hoe andere vakgebieden dan de waterbouw een soortgelijk resultaat kunnen scoren, en het liefst voor maximaal een ton en ook in twee jaar, werd kortweg be-

antwoord met: “ga met de vakvereniging praten en neem zitting in ons bestuur!” Dagvoorziter Dechesne kon de dag in feeststemming afsluiten zoals die begonnen was: “Ga niet eerst kniezen en naderhand klagen, maar grijp je kans!”

Meer informatie
www.KIVINIRIA.nl

Over trends in het Hoger Beroepsonderwijs: *Praten of (!)laten in het onderwijs, over de behoefte aan dialoog in het onderwijs.*

De Haagse Hogeschool, lectoraat Pedagogiek van de Beroepsvorming:
www.HaagseHogeschool.nl/lectoratPedagogiekBeroepsvorming

► “Onderwijs op pabo demotiveert meesters”

NIJMEGEN - Mannelijke studenten op de pabo haken na een paar jaar af, omdat het onderwijs op hun hogeschool te veel is gericht op de ontwikkeling van het kind en te weinig op het bijbrengen van kennis.

Toekomstige meesters vinden de opleiding te vrijblijvend en te weinig uitdagend en te veel gericht op de belangstelling van de grote meerderheid aan vrouwelijke studenten. Pabodocente en onderwijskundige Gerda Geerdink promoveerde vorig jaar aan de

Radboud Universiteit in Nijmegen op een onderzoek naar diversiteit op de pabo. Zij stelt dat de pabo's zich om te beginnen weer eens moeten afvragen wat eigenlijk een goede leerkracht voor de basisschool is. De opleiding is volgens Geerdink te veel aangepast aan de aanstaande juffen, die bijna allemaal het liefst met kwetsbare kinderen willen werken.

Bron: www.Nu.nl

► Bouwsector aan de slag met ervaringscertificaat

EVC-centra diplomeren jaarlijks zeshonderd werknemers in de bouw en infra

29 mei 2008 Harderwijk – Sinds 1 mei kan iedere medewerker in de bouw- en infra-sector terecht bij een van de zes EVC-centra om op basis van zijn vakkennis en werker-
varing een ervaringscertificaat of diploma te krijgen. Door het erkennen van verworven competenties (EVC) wil de bedrijfstak jaarlijks zeshonderd werknemers kwalificeren. Dat betekent waardering voor de werknemer zelf en een algemene kwaliteitsverbetering in de bouw- en infrasector.

In de bouw- en infrasector werken circa 150 duizend mensen. Een groot aantal van hen heeft geen diploma voor het werk dat hij of

zij doet en kan daardoor niet aantonen over welke kennis en vaardigheden hij beschikt. Door het volgen van een EVC-traject krijgt de werknemer dat bewijs wel. Als tijdens het traject blijkt dat de medewerker op een bepaald onderdeel nog niet over alle kennis beschikt die hoort bij de functie, wordt er ‘op maat’ bijgeschoold.

Voor elke werknemer

Het uitgangspunt bij EVC is dat het er niet om gaat hoe iemand iets heeft geleerd, maar dat hij of zij het heeft geleerd. Elke werknemer die valt onder de CAO voor de Bouwnijverheid, minimaal 23 jaar oud is en enkele jaren werkervaring heeft in het beroep waarvoor hij zich wil kwalificeren, kan

zich aanmelden voor een EVC-traject. Dit traject wordt in de meeste gevallen betaald door het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds van de bedrijfstak. Kosten die hieruit niet vergoed worden, zijn fiscaal aftrekbaar.

Meer informatie

De zes EVC-centra zijn te vinden bij opleidingsbedrijven voor de bouw en infra in Groningen, Enschede, Diemen, Nieuwegein, Bergen op Zoom en Mierlo. De EVC-adviseurs kunnen echter ook bij een van de bijna zestig andere opleidingsbedrijven in het land intake-gesprekken houden en trajecten begeleiden.

Meer informatie over de EVC-centra is te vinden op www.evc-centra.nl.