

Niet alleen weten en kunnen is bepalend, maar ook de beroepshouding

Competentiegericht onderwijs lanceergereed

Naarmate een vakgebied complexer is en er meer verschillende aspecten van uitvoering, organisatie en overleg bij komen kijken, zal er meer aandacht zijn voor de methode van toerusting van de beroepsbeoefenaar. Ook zal er meer aandacht van het management uitgaan naar dié bedrijfsonderdelen, die bepalend zijn voor de verkoopbaarheid en functionaliteit van het eindproduct. Opmerkelijk genoeg zijn oppervlaktebehandelaars desondanks niet altijd de topscorers als het gaat om directieaandacht voor opleiding en persoonlijke ontwikkeling. Dat de oplossing inmiddels op het presenteerblaadje ligt, blijkt uit een gesprek met Anton van Wezep, hoofd Onderwijs en Marktontwikkeling bij Savantis

Er was eens een tijd dat ‘onderwijs’ inhoud dat iemand stond te vertellen en een hele groep mensen daarnaar luisterde, en die kennis later (hopelijk) kon reproduceren. Een schoolklas kon wel meer dan honderd kinderen hebben. Traditioneel onderwijs is lang op die wijze vormgegeven – uiteraard op een steeds kleinschaliger uitvoeringsniveau -, het zogeheten “frontaal onderwijs”. Het is mede zo hardnekkig, doordat degenen die onderwijzen zelf vrijwel al hun onderwijs op die wijze hebben gekregen. In productiesectoren waarin het afbreukrisico groot is, volstaat een presentatieserie met een schriftelijke test echter niet meer. Afbreukrisico kan de vorm hebben van vervolgschade door productiederving, demontagekosten, saneringskosten in geval van lekkage van slecht geconserveerde leiding- en opslagsystemen, en niet te vergeten reputatieschade door negatieve publiciteit.

Alternatieven voor frontaal onderwijs met een geheugentest als examen zijn al lang voorhanden. Te denken is aan een actieve leerhouding die met het oefenen van rekenommen vereist is, en het groepsgewijs oplossen van complexe vraagstukken, zoals bij interdisciplinaire vakgebieden zoals bijvoorbeeld de Milieukunde gebruikelijk is. Welke

kant gaat het op in het industrieel beroeps- onderwijs, en dan met name wat betreft de vragen “hoe word ik alsmaar beter in mijn werk” en “hoe kan ik steeds afwisselender werk krijgen waarbij mijn kwaliteiten goed op waarde worden geschat?” Maar ook: “waarin kan ik mij steeds verder ontwikkelen...?”

Een opkomende trend die we zien is die van het Competentiegericht Onderwijs, waarbij niet alleen kennis en vaardigheden maar ook beroepshouding meegenomen worden in de toerusting. Competenties zoals effectief communiceren, plannen en dergelijke groeien natuurlijk met de werkervaring, maar ze zijn ook aan te leren. Ziet u door deze trends een verschuiving binnen opleidingsbudgetten naar niet-technische toerustingstrajecten?

“Dat klopt, dat is bij Savantis duidelijk zichtbaar, er worden meer trainingen verzorgd op het gebied van sociale vaardigheden dan op gebied van techniek. Maar ook milieu- en arbocursussen zijn bij Savantis populair. Dat speelde in 2002 al. We vroegen ‘wat vind je het belangrijkste dat je mensen moeten kunnen?’, dat was toen: ze moeten netjes zijn, het bedrijf goed kunnen vertegenwoordigen, klantvriendelijk zijn, arbo vonden ze

ook belangrijk, en netjes schilderen was op de negende plaats gekomen. Met competentiegericht opleiden zijn we wat later dan de meeste opleidingen. Dat is het gevolg van de prioriteiten die gegeven worden op de scholen aan grote opleidingen en door betrokken bedrijfstakingen. Maar elk nadeel heeft z’n voordeel: we hebben goed gebruik kunnen maken van de ervaringen van anderen. De eerste experimenten waren wat te veel doorgeslagen: te veel gericht op de competenties en op het zelfstandig leren. Gevolg was: klachten dat de leerlingen te weinig kennis aangeleerd kregen en niet gestructureerd opgeleid werden. Die klachten zijn onze opleidingen bespaard gebleven. We hebben daarin een juist evenwicht kunnen bereiken!”

Maar een huisschilder heeft ook meer contact met de eindklant dan een industrieel lakwerker?

“Ja, daarom moet je competentiegericht onderwijs heel erg afstemmen op de bedrijfstak: een receptioniste en metaalbewerker zijn heel verschillend. Om transparantie in het beroeps- onderwijs te krijgen, hebben we een lijst met 25 competenties opgesteld. We lopen alle competenties af per beroep en we



Anton van Wezep: "Ik zag het net in een vakblad staan: 'ik heb de tijd gebruikt om mijn mensen op een hoger peil van competenties te brengen, de crisis brengt winst op', zei een ondernemer."

kijken dan of die competentie belangrijk is of niet. Dan krijg je behoorlijk wat verschillen, maar ook transparantie tussen de verschillende opleidingen. De vraag naar cursussen is heel erg verschoven naar sociale vaardigheden, maar dat komt ook misschien door ons aanbod. En hoe gaan we dat in de vorm van competentiegericht onderwijs invullen? Dat kun je stúren. De Kennis en Vaardigheden moet je niet naar achteren schuiven. Je moet proberen hetzelfde niveau van Kennis en Vaardigheden aan te bieden en in een vorm gieten dat je ook die Competenties mee kan geven. En dát heeft ertoe geleid dat je een andere vorm van opleiden gaat aanbieden. Dat is een extreem verschil: vroeger stond een docent kennis te spuien en daar pak je wat van op – of niet. De leerling was vrij passief in dat verhaal. Nu krijgen ze een groepsopdracht waarbij je leert samen te werken. Of je kan een probleem neerleggen, waarbij ze samen een oplossing moeten vinden. Dan maak je mensen actiever in het opleidingsproces, dat geeft meer rendement en die andere competenties pikt de deelnemer automatisch op. Dus dat betekent dat we niet alleen theorieboeken maken, maar ook opleidingsboeken. Met steeds een zo praktisch mogelijk probleem, en daaromheen zet

je een bepaalde aanpak en manier van opleveren van wat er uit de groep gekomen is. Het heeft niet alleen met de techniek te maken maar ook met het proces van oplossen. En dan het vakboek van vroeger als informatiebron erbij halen, en informatie van internet proberen te halen. Want die vakboeken lopen achter."

Zoals die docent die zijn leerlingen voor een cursus op het toenmalige niveau 4 Chef Lakkerij in groepjes liet werken? Dat beviel toen zó goed, dat hij tot in lengte van jaren teruggevraagd werd om te blijven coachen?

"Ja, maar als je vakmensen naar dat niveau toe wilt brengen, heb je langere tijd nodig om ze te 'vormen'. Dus hóú je het verschil tussen een opleiding en een cursus, waarin je kennis wilt overdragen. Het is ook moeilijk uit te leggen aan bedrijven dat ze twee jaar ergens doorheen moeten. Die jongens hebben vaak de pest aan school gehad. Daarom zijn we ook enthousiast om docenten naar bedrijven toe te halen en niet medewerkers naar scholen. Bij grotere bedrijven doen we dat ook. Belangrijk is, dat het resultaat van een bedrijf of een medewerker slechts voor een beperkt deel bepaald wordt door vak-kennis, maar vooral ook door de competen-

ties en de wil om samen met anderen wat te willen bereiken. Daarom eindigt het niet met het volgen van een opleiding, maar wordt succes vooral bepaald van wat er na dien gebeurd in het bedrijf; door coachen van medewerkers, samenwerken tussen de verschillende niveaus, waarbij de tussenlaag bepalend is. En het ontwikkelen van een 'wij-gevoel' binnen de onderneming."

Scholingsfonds A+O maakte vorig jaar bekend dat uit de reserve van ruim twintig miljoen een tiende beschikbaar gesteld wordt om het omzetverlies te helpen opvangen in de vorm van opleiding voor vakmensen. Dan hoeven ze het bedrijf of zelfs vakgebied niet te verlaten omdat ze wekdagen overhouden, ze zijn na de crisis immers weer hard nodig. Gaat het OOM ook de reserves extra aanspreken, of wordt eveneens een groot deel achter de hand gehouden en voor welke situatie zou dat zijn?

"De schilderssector heeft vijf miljoen uitgetrokken om scholing aan te bieden om zo de tijden te overbruggen waarin weinig werk is. Om ze niet kwijt te zijn als de crisis achter de rug is. Dat is specifiek voor schilders, en daarbinnen heb je de metaalconserveerders zitten. Die groep zou wel in aanmerking komen, ik weet niet of ze er gebruik van maken. Helaas heeft Savantis te weinig mogelijkheden om hier actiever te zijn. Maar intussen werken we daarin meer samen met ons collega-kenniscentrum Kenteq. Zij doen veel aan opleidingsplannen voor metaalbedrijven. Wanneer er dan industriële lakverwerkers in beeld komen, wordt Savantis daarvoor ingeschakeld. Zo hebben we vanuit deze samenwerking verschillende EVC-trajecten uitgevoerd: Erkenning van Verworven Competenties, dus diplomering op basis van ervaringskennis."

Het Opleidingfonds OOM (Opleiding- en Ontwikkeling Metaalbewerking) biedt zowel vergoedingen voor Opleidingsplannen als voor opleidings- en toerustingswerk. Een voordeel van een opleidingsplan is dat er meer vanuit de bedrijfsstrategie en persoonlijke startsituaties geredeneerd wordt, en niet zozeer vanuit het cursusaanbod van diverse opleidingsinstanties. Aan welke eisen moet een Opleidingsplan voldoen om voor het ontwikkelbudget van 1.800 euro in aanmerking te komen?

"Dat zijn regels die het OOM zelf opstelt. Wat momenteel speelt – en we hebben daar een paar vragen over gehad uit de industrie – is de Werktijdverkorting. Via het UWV is er de verplichting dat je een scholingsplan indient. Kenniscentra hebben het aanbod >>

COMPETENTIES

Competenties zijn de gedragskenmerken die de kwaliteit van de beroepsuitoefening bepalen, zoals Samenwerken, Plannen, Organiseren, Omgaan met verandering, Incasseringsvermogen, of Ethiek. Binnen het competentiemodel dat binnen de KBB's (Kenniscentra voor Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven) gehanteerd wordt op MBO-niveau, worden de competenties ingedeeld naar de volgende factoren: Leiden en beslissen, Ondersteunen en samenwerken, Interacteren/beïnvloeden/presenteren, Analyseren en interpreteren, Creëren en leren, Organiseren en uitvoeren, Aanpassen en Aankunnen, Ondernemen en presteren. Per beroepsgroep zal de ene competentie zwaarder wegen dan

de andere. Op leidinggevend niveau is Formuleren/Rapporteren bijvoorbeeld belangrijker dan op uitvoerend niveau. 'Omgaan met Tijdsdruk' kan uiteraard op alle denkbare werk niveaus van belang zijn. Overigens zijn sommige situaties – waaronder ook standaard situaties – moeilijk te trainen buiten de werkelijke beroepspraktijk om. Dat zal deze zomer op het WK vast wel weer bewezen worden met het bekende voorbeeld van penaltyschietsen onder enorme mentale druk. Ook zijn bepaalde essentiële competenties soms lastig toetsbaar, zoals stressbestendigheid in levensbedreigende situaties, waarvoor bijvoorbeeld *flight simulators* ook maar gedeeltelijk soelaas bieden.

>> gedaan dat ze behulpzaam zullen zijn, we hebben nu twee aanvragen gehad vanuit de industrie. Waar je aan moet voldoen is dat je een beeld hebt van wat de Kennis, Vaardigheden en Competenties zijn van de medewerkers, en wat je zou moeten doen om die te verhogen. Met die cursus of een EVC-traject (Erkennung van Verworven Competenties ofwel Ervaringscertificaat – red.) kun je aantoonbaar inspelen op gevraagde Competenties voor dat bedrijf in de toekomst. Je moet goed in beeld brengen waar het bedrijf naartoe denkt te gaan, wat voor mensen je nodig hebt, wat er aan Competenties bij moet komen. Dat past bij het plaatje om sterker uit de crisis te komen. Wat de overheid steeds zegt: we zijn een kennisland dat dát soort dingen gemiddeld beter kan dan een ander land.”

Ook interne trainingen die door bedrijven zelf uitgevoerd worden, dus bijvoorbeeld een leidinggevende die voor een klas van zijn mensen gezet wordt, komen voor vergoeding in aanmerking. Hoe is geborgd dat het meer is dan een voorleessessie of fotopresentatie? Effectieve kennisoverdracht met rendementseffect voor de bedrijfsvoering, dat is toch meer dan praten-over-je-werk?

“Ik denk dat je zulk soort dingen onafhankelijk moet meten. We hebben hier een exameninstelling en we worden streng geaudit door een inspectie van onderwijs. Onderwijsinstellingen krijgen een vergoeding als ze een opgeleid persoon afleveren. Die onderwijsinstellingen doen zichzelf dan te kort door iemand af te wijzen. Hier geldt ook: als je dat niet onafhankelijk laat meten, heb je geen enkele garantie. Je moet een scholingsplan maken en je moet aangeven hoe later te zien is of het leerdoel bereikt is. Dat kun je bijvoorbeeld doen door een praktijkproef, een traditionele repetitie of examen. Daar moet je een toetstechnisch onderlegd persoon voor hebben, om dat mee te bepalen. Een mogelijke constructie is, dat de docent dat begeleidt en bijvoorbeeld de afdeling-

“Een goed profiel van wat het beroep Industrieel Lakverwerker is al jaren niet gemaakt.”

schef dat een tijdje uitvoert en toetst. Dan hoeft de lakdocent alleen aan het begin en het eind erbij zijn. Bij bedrijven zijn vaak geen onderwijsdeskundigen in dienst. Een adviseur erbij halen die dat voor het bedrijf uitwerkt is dan wel mogelijk. De Bouw heeft er 70 miljoen voor uitgetrokken en wij 5 miljoen voor de schilders en 1 miljoen voor de afbouw. Allerlei sectoren hebben er geld voor uitgetrokken, uit angst voor de vergrijzende maatschappij. Over twee of drie jaar zijn de mensen ouder en zie je versnelde uit-treding en gigantische gaten.”

Die 1.800 euro voor het Ontwikkelbudget, waarvan een Opleidingsplan gemaakt kan worden, is dat bedrag er alleen voor een allesomvattend Bedrijfsopleidingsplan of mag dat ook een opleidingsplan zijn voor bijvoorbeeld alleen de dompelverzink-, galvano- of coatingafdeling?

“Dat kan voor een deelsector. Het bedrijf heeft bijvoorbeeld een probleem in die lakkerij en dan maken ze daarvoor een Bedrijfsopleidingsplan. In mijn beleving is het verschil: een opleidingsplan is voor de persoon, een bedrijfsopleidingsplan is voor het bedrijf of een onderdeel ervan. Die chef zou zo inventief moeten zijn dat-ie de rest van het bedrijf zelfs vóór is en dat voor zijn afdeling gaat regelen. Maar in het algemeen is het zo, dat de lakkerij er een beetje bij hangt... En is het zelfs de vraag of ze in beeld komen als het hele bedrijf een Bedrijfs Opleidings Plan gaat maken.”

Welke gouden tip heeft u voor de metaalindustrie in deze moeilijke tijden?

“Ik zou zeggen: je moet een collectief beleid hebben, in dit geval voor de industriële lakverwerkers, van hoe je je bestand op peil

houdt en hoe je dat collectief verbetert. En samenwerking met andere sectoren: ik denk dat er veel overlap is met bijvoorbeeld de meubelindustrie. Samen kun je sterk worden. En grootmetaal, daar zit natuurlijk ook veel. En wat volgens mij ook speelt is dat we met zijn allen teveel in hokjes denken. Je krijgt steeds meer een situatie dat je niet meer een traditioneel lakspuiter hebt maar in een proces ook andere dingen erbij doet. Je zou een analyse moeten hebben van waar ga je nou naartoe: is monteren en demonteren een functie van lakspuiter of is dat een apart beroep? En als het een onderdeel is, hoe zou je dat bij elkaar moeten brengen en een opleiding inrichten? Een goed profiel van het beroep Industrieel Lakverwerker is al jaren niet gemaakt.”

Zoals in Duitsland Verfahrensmechaniker Beschichtungstechnik, dit is het beroep en dáár zou iemand aan moeten voldoen?

“Ja, een beroepsbeeld van welke functie nou welke diensten doet. Voor schilders is dat er wel, voor de meeste beroepen is dat er gewoon, maar industrieel lakverwerker is wat dat betreft een ondergeschoven kindje. Dat komt onder andere doordat het teveel versnipperd is over sectoren, meubel-, timmer-, kleinmetaalsector, de grootmetaalsector, schilders- of carrosseriebedrijf, dat zijn al zes sectoren waar het beroep in voorkomt. Daarom zég ik: samenwerken met andere sectoren.”

MEER INFORMATIE

www.OOM.nl

www.Savantis.nl