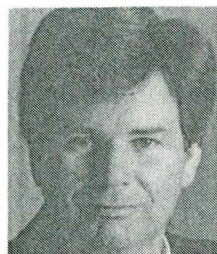


Prof. dr. J.W.M. Kessels



Curriculum Vitae

Dhr. Kessels studeerde aan de Universiteit van Amsterdam Volwasseneneducatie en Organistatie-agologie. Sinds 1977 is hij partner in het adviesbureau Kessels & Smit, The Learning Company, dat zich met name richt op de bestudering van opleidingskundige vraagstukken in arbeidsorganisaties. Hij voerde opdrachten uit voor productiebedrijven, de gezondheidszorg, de zakelijke en financiële dienstverlening, en de overheid.

Dhr. Kessels is directeur van de Foundation for Corporate Education (FCE), Stichting Opleidingskunde. Hij verzorgde een dertigtal publikaties, waaronder het *Handboek Opleiders in Organisaties*, de monografie *Opleidingskunde, een bedrijfsgerichte benadering van leerprocessen, Succesvol ontwerpen*, en de reeks *Capita Selecta voor Opleiders*, waarin inmiddels 26 delen verschenen zijn. In 1989 werd hem door de beroepsvereniging van opleiders NVvO de eerste Opleidingsonderscheiding toegekend.

Dhr. Kessels promoveerde met lof op een proefschrift over de kwaliteit van bedrijfsopleidingen aan de Universiteit Twente. Hij is bijzonder hoogleraar bedrijfsopleidingen aan de Rijksuniversiteit Leiden. Zijn onderzoeksprogramma richt zich op de kennisproductiviteit en het corporate curriculum.

Lifelong Learning en het Corporate Curriculum

Het karakter van het dagelijkse werk in arbeidsorganisaties verandert langzaam maar zeker. De bijdrage van medewerkers krijgt steeds meer kenmerken van kenniswerk. Het gaat om het vergroten van de kennisproductiviteit van organisaties: Het vermogen om informatie op te nemen, hiermee nieuwe kennis te ontwikkelen, deze intern te verspreiden en vervolgens toe te passen ten behoeve van de verbetering en vernieuwing van processen, producten en diensten. Om die bijdrage goed te kunnen leveren is het van belang dat iemand over de noodzakelijke competenties beschikt om kenniswerk te verrichten. Opleidingen spelen daarbij ook een grote rol. Het behalen van een diploma of getuigschrift zal echter tevens een bewijs moeten zijn dat de persoon over toepasbare competenties beschikt, waarmee hij een specifieke prestatie kan leveren in zijn of haar werkomgeving.

Om de kennisproductiviteit te verhogen zal een organisatie aandacht moeten besteden aan de kwaliteit van haar Corporate Curriculum.

Het gaat daarbij om:

- Het vermogen om materiedeskundigheid of domeinspecifieke kennis te ontwikkelen
- Het vermogen om met behulp van materiedeskundigheid problemen op te lossen
- Het ontwikkelen van reflectieve vaardigheden en meta-cognities, waarmee nieuwe kennis tot ontwikkeling kan komen
- Het ontwikkelen van interactieve of communicatieve vaardigheden, die toegang verschaffen tot het kennisnetwerk van anderen
- Het ontwikkelen van de vaardigheid tot zelfregulatie, hetgeen invloed heeft op motivatie en betrokkenheid bij het werk
- Het bevorderen van rust en stabiliteit, hetgeen noodzakelijk is voor verbetering, verdieping en integratie
- Het bevorderen van creatieve onrust, wat noodzakelijk is voor innovatie

Aangezien het karakter van het werk steeds meer het karakter van leren krijgt, zullen de grenzen tussen werksituatie en leersituatie ook gaan vervagen. De manager zal steeds meer over vaardigheden moeten beschikken die lijken op die van een opleider. Wij zullen het leren niet meer weg kunnen denken uit de organisatie. Het is echter onwaarschijnlijk dat we opleidingen daarbij een geïsoleerde plek, ver weg van het werk zullen blijven toedelen. De zorgen omtrent de geringe transfer van leerresultaten uit een formele opleiding naar de dagelijkse werksituatie zijn slechts voorboden van een radicale verandering in onze opvattingen over opleiden en leren in de context van een arbeidsorganisatie.

Lifelong Learning betekent dan ook niet zozeer dat wij ons levenslang zullen moeten bijscholen en doorleren, maar dat het dagelijkse karakter van het werk het karakter van leren krijgt. Zolang we werk verrichten in een arbeidsorganisatie zullen we dus ook blijven leren. Werk waarop deze stelling niet van toepassing is zal immers verdwijnen in een kenniseconomie.

Aanbevolen literatuur:

Kessels, J.W.M. (1995). Opleiden in Arbeidsorganisaties: het ambivalente perspectief van de kennisproductiviteit. *Comenius*, 15 (3), pp.179-193.

Kessels, J.W.M. (1996). *Het Corporate Curriculum*. Oratie, Rijksuniversiteit Leiden: Faculteit der Pedagogische Wetenschappen.

OECD (1996). *Lifelong Learning for All*. Parijs: OECD.

Stellingen

1. In een kenniseconomie neemt het belang van leren toe en dat van opleidingen neemt af.
2. Als het een onderneming niet lukt om de dagelijkse werksituatie te transformeren tot een krachtige leeromgeving, zal het bedrijf failliet gaan.
3. Voor een welvarend land met veel werkelozen is de betaalbaarheid van de uitkeringen van ondergeschikt belang. We moeten ons meer zorgen maken over het feit dat grote groepen werkelozen verstoken blijven van de leermogelijkheden die het werk biedt en daardoor minder aantrekkelijk worden.