

# Joseph Kessels van organist tot hoogleraar

Eén van de deelnemers aan het congres was Joseph Kessels. Kessels is bijzonder hoogleraar aan de Universiteit van Leiden. En partner in het adviesbureau Kessels en Smit, The Learning Company. En directeur van de Foundation for Corporate Education (FCE) Stichting Opleidingskunde.

Was hij dat ook allemaal geweest als hij vroeger niet zo'n passie voor kerkorgels had ontwikkeld? En was hij dat ook geweest als een scriptiebegeleider hem niet opgemerkt had, geen vertrouwen gegeven had. Als deze man niet de moed had gehad Joseph Kessels binnen de marges van het systeem toch naar het getuigschrift te loodsen?

*“Zo'n vijftien jaar geleden maakte*

*ik mijn tweede grote reis naar*

*Japan. Daar heb ik een aantal*

*bedrijven bezocht, waaronder*

*ook Sony.*

*De president van Sony vertelde*

*heel enthousiast over één van*

*zijn mededirecteuren. Die was*

*begonnen als operazanger.*

*Hij had ook een enorme passie*

*ontwikkeld voor straalvliegtuigen*

*en is ook een tijd daadwerkelijk*

*straaljagerpilot geweest.*

*Nu heeft hij een hoge leiding-*

*gevende positie bij Sony.*

*Ik snapte dat verhaal eerst niet.*

*Later begreep ik dat het de*

*president van Sony niet interes-*

*seerde wat die directeur voor een*

*opleiding gevolgd had, maar dat*

*hij op zoek was naar diens*

*bekwaamheden. En dat de kracht*

*van Sony ligt in het herkennen*

*van mogelijkheden van mensen.”*

## Over het congres

Joseph Kessels: “Ik heb ook zelf geparticipeerd in één van de casusbesprekingen. En ik werd daar sterk gegrepen door de gedrevenheid van studenten, die door het vuur gingen voor hun werkgever.

Ze zien de werksituatie als een inspirerende leerbron. En ze zijn gefrustreerd dat je er op school te weinig waardering voor krijgt.

De afstand tussen hogeschool en werkgever is heel groot. We zijn nog niet in staat om die twee met elkaar te verbinden. Die verbinding tot stand brengen zie ik als onze grote opgave voor de komende tijd.

## Leerstof versus competenties

Kern van het probleem: het schoolse leren is gebaseerd op de opvatting van leerstofgericht denken. We moeten in zoveel jaar die en die leerstof aan studenten overbrengen, met behulp van een lesrooster en leerboeken. En met tentamens om te kijken of ze de stof bestudeerd hebben, of ze zich de theorie eigen gemaakt hebben.

Dat staat haaks op het competentiegericht denken in het bedrijfsleven. Hier worden studenten geconfronteerd met dagelijkse problemen. Stelt men hoge eisen aan hun sociale vaardigheden. Moeten ze kennis toepassen op een manier die ze nog niet geleerd hebben. En merken ze dat de kennis die ze in het HBO verworven hebben in veel gevallen niet bruikbaar is voor de problemen die ze tegenkomen.

Er is te weinig overlap. Dat brengt de student in de problemen. “Waar moet ik mijn prioriteit leggen: bij de school of bij het werk?” Want het is niet altijd te combineren. Opleiding en werkgever communiceren te weinig, waardoor het hele dilemma uitsluitend op het bordje van de student terecht komt.

En wat dan opvalt is dat studenten – als ze voor de keus geplaatst worden – heel vaak voor het werk kiezen en niet voor de school. Hun argument: “Ik kan hier zoveel méér leren... dan doe ik er maar een jaar langer over.”

## Eigen ervaring

De verhalen deden me sterk denken aan mijn eigen ervaringen. Ik heb mijn hele academische studie als werkstudent gedaan, had allerlei baantjes. Na mijn kandidaats – een heel leuke baan – werd het steeds moeilijker om op de universiteit te zijn en op die schoolse manier te leren. De leerervaring die ik opdeed op mijn werk was zo veel boeiender dan de droge stof van school.

## Scriptiebegeleider

Ik heb het tot een goed einde kunnen brengen omdat mijn scriptiebegeleider mij sterk heeft ondersteund. Hij had heel veel belangstelling voor mijn leerwerkervaringen en moedigde mij aan om de relatie te leggen tussen die ervaringen en de theorie.

Hij had de moed om het leerstofgerichte denken los te laten. En om te zoeken naar een manier om op basis van concrete werkervaring toch algemene kennisontwikkeling te laten plaatsvinden.

Ik denk echt dat, als dat niet gebeurd was, als ik in die laatste fase niet zo'n scriptiebegeleider had gehad, dat ik mijn academische studie nooit afgemaakt zou hebben. Of dat jammer geweest zou zijn? Ik denk het wel voor mij. Want ik groeide op in een samenleving waarin getuigschriften van school van wezenlijk belang zijn om toegang te krijgen tot bepaald werk.

## “Zo achterlijk is ie toch niet, die Joseph Kessels”

Ik was niet geschikt voor een leerstofgerichte benadering. Mijn hersens zijn er niet op ingericht. Op de lagere en middelbare school ging ik altijd met de hakken over de sloot. Ik heb helemaal niet zo'n leuke schoolperiode achter de rug. Totdat ik iemand tegenkwam die mij zag en dacht: “Zo achterlijk is ie toch niet, die Joseph Kessels”. En die vervolgens ging proberen om mij, binnen de marges van het systeem, er door te krijgen.

## Zelfvertrouwen wakker maken

Als je zelfvertrouwen krijgt, vertrouwen in je eigen bekwaamheden, dan is het niet te stoppen. Dan blijkt opeens dat het helemaal niet vervelend is om boeken te lezen of publicaties te schrijven.

Dat zelfvertrouwen moet wakker gemaakt worden. En de manier waarop dat gaat werkt niet bij iedereen hetzelfde. Dat maakt het ook zo moeilijk in die discussie over de MKB-leerwerkroute. Je hebt namelijk ook studenten waarbij het leerstofgerichte denken heel goed werkt. En die krijgen juist problemen in een leerwerksituatie.

## Getuigschrift van gehoorzaamheid

Het traditionele diploma geeft alleen aan dat iemand een goed stel hersens heeft. Een bewijs dat een student over een zodanige gehoorzaamheid en discipline beschikt, dat hij in staat was zo'n studie van vier of vijf jaar vol te houden.

Maar wat gebeurt er als hij bij een bedrijf komt dat hem vraagt naar zijn bekwaamheden?

“Wat kun je? Wat heb je ons te bieden? Waarom ben jij aantrekkelijk voor ons? Wat zou jij hier willen doen?”

Dan klappt hij dicht. Op dit soort vragen word je op school niet voorbereid.

## Toekomst: competentiegericht denken wint terrein

Ik denk dat we toegaan naar een situatie waarin het schoolsysteem veel meer ingericht gaat worden op competenties, bekwaamheden. Straks doet het er niet meer toe of je een MBO-, HBO- of WO-diploma hebt, maar dat je kunt aantonen dat je over bepaalde bekwaamheden beschikt.

Dat zou kunnen in de vorm van een portfolio. Een soort CV, maar dan niet alleen met woorden, maar met daadwerkelijk bewijsmateriaal van wat je kunt. Bijvoorbeeld foto's van producten die je gemaakt hebt, rapporten, ontwerpen voor vernieuwing, publicaties... noem maar op.

## Meer variëteit in leersystemen

Ik loop natuurlijk het risico dat mij wordt verweten dat ik een leersysteem verdedig dat (teveel) past bij mijn eigen voorkeur. Maar ik ben niet zozeer tegen het bestaande systeem, maar vooral vóór een grotere variëteit in leersystemen.

Oók systemen die minder schools zijn, die meer waardering voor iemands bekwaamheden tot uitdrukking brengen.

Dat zou toch fantastisch zijn voor mensen die geen talent hebben voor het schoolse leren, maar een grote bekwaamheid in werksituaties laten zien. Hoe kun je ervoor zorgen dat die ervaringen ook erkend worden?

## De omgeving naar je hand zetten

Dat verhaal van die Sony-directeur is mij altijd bijgebleven. Zo kijk ik ook naar mensen die in onze ogen heel succesvol zijn: directeuren, managers, kunstenaars, gedreven professionals. Als je daarmee praat, merk je dat ze allemaal vrij vroeg in de gaten hadden wat ze graag willen. Ze hebben vervolgens de hele omgeving naar hun hand gezet, om te komen waar ze nu zijn.

Ze worden vaak gekenmerkt door een zekere mate van ongehoorzaamheid. Zoeken hun eigen weg, sturen hun eigen leervermogen aan. Het zijn vaak lastige leerlingen.

## Studenten activeren

Wat kunnen wij daarmee? Het betekent dat je leerlingen in een vroeg stadium moet leren te onderzoeken wat voor hen stimulerende leersituaties zijn. Dat je situaties moet scheppen waarin ze hun bekwaamheden kunnen

verkennen en ontwikkelen. En dat je ze moet toerusten met gereedschap om die omgeving naar hun hand te zetten. Dan ga je uit van een veel actievere leerhouding en veel minder die passieve: je zit in de klas, en er is weer een uur van je leven voorbij.

## Kerkorgels

Een heel groot deel van de nieuwe kennis die iemand ontwikkelt, wordt niet op school geleerd, maar op andere plekken: instituten, organisaties. Plekken die niet gestoeld zijn op dat klassieke leren.

Ik heb een lange periode een grote passie gehad voor kerkorgels. Ik was geboeid door de mechanische opbouw ervan, de windvoorziening, kleppen, pijpen, die verschillende klankkleuren.

In zeer korte tijd heb ik veel kennis verzameld over orgelbouw in verschillende historische periodes. In mijn vakanties ging ik op zoek in heel Europa. Ik had helemaal geen officiële studie voor zoiets gedaan, maar ik wist gewoon hoe het in elkaar zat. Ik begreep het, kon ze altijd bespelen, en ook de taal was nooit een probleem.

## Geef je passie de ruimte

Als iets een passie is, moet je daar de ruimte aan geven. Dan gaat alles in een sneltreinvaart.

Blijf dus niet iets doen wat je niet erg goed kunt, of waar je niet warm voor loopt. Zoek iets wat bij je past.

Die kans heb je juist in die studentenperiode. Daar waar je nog geen verplichtingen hebt ten opzichte van een gezin, een hypotheek, verlamdend comfort, enzovoort.

Het is belangrijk dat je die ruimte gebruikt om een grote hoeveelheid onconventionele ervaringen op te doen. En als je dan een paar jaar langer over je school doet, is dat helemaal niet zo erg.

Mijn grote zorg is dat mensen nooit aan die passie toekomen. Want als je nooit je passie ontdekt, zul je nooit slimmer worden. Slim in de zin van: je eigen vermogens ontdekken en daar iets mee doen.

Passie is je motor. Als je die passie voelt, en de ruimte geeft, heb je de kans te leren. En dan heeft leren ineens alles te maken met gelukkig worden."

# Workshop Curriculum- en organisatieontwerp

Blokhuizen en Van Montfort promoveerden in oktober 1998 aan de KU

Brabant met het proefschrift 'Ingenieurs, scholing en onderwijscultuur'.

Hun bevindingen sloten exact aan op de problematiek waarmee het duaal onderwijs in het algemeen (en de MKB-leerwerkroute in het bijzonder) kampt: 'Vanuit welke visie wordt een curriculum ontwikkeld en wie heeft het primaat bij een opleiding?'

Dat primaat heeft altijd gelegen bij het onderwijs en in mindere mate bij het bedrijfsleven. Nooit bij de student.

## Tegenstrijdige uitgangspunten

Blokhuizen en Van Montfort presenteerden een model dat laat zien dat 'dual leren' zich bevindt in het spanningsveld tussen drie actoren.

- Voor de hogeschool staan curriculum en organisatie, ontwikkeling en beoordeling en de hulpmiddelen centraal.
- Het midden- en kleinbedrijf wil de eigen unieke positie profileren. Het ziet het eigen bedrijf als een ideale lerende werkplek.
- De student wil ruimte voor een eigen opleidingsplan binnen een systeem van vraaggestuurd onderwijs. Hij wil afgerekend worden op verworven competenties.

Verschillende belangen dus.

Maar ook binnen de instellingen zijn er belangen die elkaar tegenwerken.

- De student hecht de meeste waarde aan de *culturele factor*, waarbij zijn persoonlijke vorming centraal staat.
- Het opleidingsinstituut (dat wil zeggen het management) handelt vanuit een *maatschappelijk perspectief*. Daarbij draait alles om de verbetering van het onderwijsproces, gestoeld op economische en politieke uitgangspunten.
- Voor de docent geldt met name de *technologische factor*, sterk gericht op het ontwikkelen van vakinhoudelijke kennis en vaardigheden.

Dual leren: tegenstellingen, argumenten en beweringen

Uitgaande van deze tegenstellingen formuleerden de workshopleiders argumenten voor en tegen duaal onderwijs. En daarna de voorwaarden om duaal leren kwalitatief goed mogelijk te maken. Let wel: dit zijn geen absolute waarden. Ook hier bepalen de verschillende perspectieven wat legitiem is en wat niet.

Belangrijke argumenten vóór:

- ontwikkelen van de sociale vaardigheden van de student
- reflectie op theorie en praktijk
- kritische attitude van de student ten opzichte van het eigen handelen
- mogelijkheid voor bedrijven om vorm te geven aan employability.

Argumenten tegen:

- student mist het vrije studentenleven
- hij zit te vroeg aan één bedrijf vast
- uitval studenten tijdens de opleiding
- gedeelde verantwoordelijkheid voor de toetsing tussen hogeschool en bedrijf.

Op basis hiervan kwamen de volgende voorwaarden op tafel:

- een goed gemotiveerde student
- de onderwijskundige meerwaarde van leren en werken moet centraal staan
- goede communicatie en draagvlak binnen de hogeschool
- duidelijke afspraken in de onderwijs-arbeidsovereenkomst
- goede voorbereiding van docenten op hun nieuwe rol.

Conditie die los van elkaar weinig effect zullen hebben. Conclusie: een volledige heroriëntatie op curriculum- en organisatieontwerp is de enige weg om fundamentele veranderingen aan te brengen in het onderwijs.

In de workshop was (helaas) geen gelegenheid tot het geven van handreikingen. Maar het onderzoek van Blokhuizen en Van Montfort en hun voorbereiding voor de workshop heeft absoluut waarde voor de toekomst van duaal onderwijs en voor het onderwijs in het algemeen!