

De arbeidsmarkt verandert, en dus de opleiding ook!

Wie na een aantal jaren bij zijn eigen studie terugkeert, zal merken dat deze fors is veranderd. Zolang het werkveld en de arbeidsmarkt veranderen, zullen ook de groene studies hun aanbod blijven aanpassen. Dat bleek uit een gesprek dat het Vakblad NBL had met vier vertegenwoordigers van opleidingsinstituten. Fred de Boer van Wageningen Universiteit, John Raggars van Van Hall Larenstein, Maarten Marsman van Helicon mbo in Velp en André Hillebrand van Helicon mbo in Apeldoorn, spreken over het up-to-date houden van hun opleiding en hun contacten met het werkveld.

— Pieter Schmidt en Ido Borkent

> DAT DE OPLEIDINGEN in de loop der jaren veranderen wordt deels door de opleidingen zelf en deels door de politiek bepaald. De Raad van Onderwijsministers en Den Haag hebben hier het voortouw. Uit Brussel komen de eindkwalificaties voor de hbo-opleiding van Van Hall Larenstein (VHL). Ook de splitsing van de universitaire opleiding in bachelor en master is in Bologna in 1999 door deze onderwijsministers besloten. Vijf jaar later werden in Dublin de minimale competenties voor hbo-afgestudeerden vastgesteld. Hbo-instellingen en universiteiten mogen zelf invulling geven aan deze internationaal afgesproken eindtermen.

Bij de mbo-opleidingen worden de eindtermen bepaald door kenniscentrum Aequor dat samen met de sociale partners een beroepsgerichte kwalificatiestructuur heeft opgezet. Hierin staat wat een leerling moet kennen en kunnen om in het bedrijf en het beroep aan de slag te kunnen. Volgens Marsman wisselen die eindtermen echter zo snel dat de werkgevers het niet altijd kunnen bijhouden. Bovendien wordt uit bezuinigingsoverwegingen het aantal opleidingen beperkt en is het niet meer mogelijk om meerdere opleidingen direct achter elkaar te doen. Maar volgens Marsman en Hillebrand is het voor de opleidingen toch goed mogelijk om een zeer eigen invulling aan het diploma te geven: Helicon in Velp trekt meer richting het terreinbeheer en Helicon Apeldoorn naar de uitvoering. Probleem is dan wel 'hoe vertel ik dat mijn klanten?'

Zo iets ervaart ook de universiteit. Na de invoering van de bachelor-master-structuur, is de

bachelor officieel een afsluitend, op de markt gericht examen. Maar heeft de arbeidsmarkt er eigenlijk wel behoefte aan? Tot op heden niet. De universiteit gaat daarom onderzoeken hoe de arbeidsmarkt toch geïnteresseerd zou kunnen raken in bachelors van Wageningen. Wel is de aansluiting tussen de Van Hall Larenstein-bachelor en de WU-Master veel beter geworden. Bachelors-afgestudeerden van Velp vinden overigens wel een plek op de arbeidsmarkt, maar gaan ook naar universiteiten om daar een master te volgen.

Invloed van het werkveld, afgestudeerden en studenten

Binnen de kaders van de overheid, kunnen de onderwijsinstellingen vervolgens zelf vorm en inhoud geven aan de opleidingen. Het is al lang niet meer zo (als dat al ooit het geval geweest is) dat de instellingen dat helemaal zelf doen. Zij laten zich steeds meer adviseren en bijpraten door het werkveld, diverse (internationale) externe evaluatiecommissies, afgestudeerden en studenten. De universiteit en het hbo hebben zware, externe evaluatiecommissies die de studieprogramma's beoordelen. Aan die externe gaat een intensieve interne beoordeling ana vooraf. Studenten spelen een daarbij een belangrijke rol. Zij beoordelen de vakken maar ook de docenten. Dat moet leiden tot verbeterplannen, die voor wat de docenten betreft weer een rol spelen bij de functioneringsgesprekken. Een andere bron van informatie is de monitoring van WU-afgestudeerden die de Koninklijke Landbouwkundige Vereniging sinds 1973

uitvoert. In deze monitoring komen zowel de carrière als de aansluiting tussen opleiding en werkring aan bod. Ook Van Hall Larenstein evalueert anderhalf jaar na het afstuderen deze aansluiting. De opleiding wil daarnaast op de een of andere manier nog meer gaan investeren in het aanhalen van de banden met oud-studenten. Marsman meldt dat Helicon een studentenevaluatie gaat opbouwen omdat ze wil weten waar de afgestudeerden blijven om daar vervolgens de opleiding op aan te kunnen aanpassen.

Op alle opleidingen spelen ook nu al werkveldcommissies, die de onderwijscommissies adviseren, een rol. Maar nog belangrijker zijn de informele contacten tussen werkveld en docent, die bij stagebegeleiding (universiteit en hbo) en de leerwegen (Helicon) tot stand komen. Vooral bij Helicon is hier het contact met het werkveld intensief. Regelmatig worden, aldus Marsman, examens afgenomen op het bedrijf of met een vertegenwoordiger van het bedrijf als gecommiteerde. Dan wordt er stevig gesproken over de inhoud van de opleiding. Een van de onderwerpen die dan altijd weer aan de orde komt is de verhouding tussen competenties en vakkennis.

Competenties en vakkennis

Het is een anekdote, maar alle vier herkennen het wel enigszins. Een bepaalde werkgever nam nooit stagiaires aan van een bepaalde opleiding, omdat daar geen of in ieder geval onvoldoende vakkennis werd bijgebracht. De opleidingen waren volgens deze werkgever vooral bezig met



Maarten Marsman, Opleidingscoördinator
Email: m.marsman@helicon.nl
Helicon Velp, MBO opleiding
Bos- en Natuurbeheer (dagopleiding) niveau 2 (medewerker), 3 (meewerkend voorman), 4 (uitvoerder); gericht op terreinbeheer. Instroom 50 per jaar; uitstroom 40 per jaar. Uitval 25 %
Bos- en Natuurbeheer: deeltijds: BBL/DTBol instroom 35 per jaar op niveau III en IV uitstroom circa 30 per jaar .
BOL: 25 per jaar op niveau III en IV; uitstroom 20 per jaar.



Fred de Boer, Voorzitter Opleidingscommissie Bos- en Natuurbeheer
Email: fred.deboer@wur.nl
Wageningen Universiteit, WO opleiding
BSc opleiding drie jaar
uitstroom vooral naar WU-MSc
MSc opleiding twee jaar
Instroom 90 studenten per jaar, waarvan 60% Nederlands
Uitstroom 80 studenten per jaar. Uitval 10%



André Hillebrand, Coördinator Niveau 3
Email: a.hillebrand@helicon.nl
Helicon Apeldoorn, MBO opleiding
Bos- en natuurbeheer, niveau 2 (medewerker), 3 (meewerkend voorman), 4 (uitvoerder), De opleiding duurt 2, 3 tot maximaal 4 jaar afhankelijk van het niveau en het gekozen traject.
De opleidingen worden zowel in voltijd als in deeltijd aangeboden, gericht op uitvoering
Instroom 70 per jaar
Uitstroom 65 per jaar. Uitval <5 %



John Riggers, Opleidingsdirecteur Bos- en Natuurbeheer
Email: john.riggers@wur.nl
Van Hall Larenstein, HBO opleiding
Bachelor Bos- en Natuurbeheer 4 jaar
Instroom 125 studenten per jaar, voltijds, 15 deeltijds
Instroom
Uitstroom 80 per jaar. Uitval 25%.

competenties: talen, communicatie, presenteren en noem maar op. Toen de werkgever op een gegeven moment een medewerker kon aannemen, koos hij toch voor een afgestudeerde van diezelfde opleiding. De reden daarvoor, zo zei de werkgever, is dat deze persoon, met deze competenties, zo goed in het team past. Uit eigen ervaring voegt De Boer daar aan toe dat dit vaak ook geldt in het personeelsbeleid van de universiteit: bij werving zoeken zij een onderzoeker, met een 'onderzoekende houding', want de vakkennis van de kandidaten is meestal geen struikelblok bij een sollicitatie. Maar wat moet een opleiding hiermee? Werkgevers klagen dat er te weinig vakkennis in een opleiding zit, maar zijn maar al te blij met de vaardigheden die de afgestudeerden hebben. Alle vier de opleidingen besteden meer aandacht dan vroeger aan competenties als talenkennis, rapporteren, presenteren, conflict beheersen, kritische houding over gegevens van derden, nieuwe kennis vergaren en integreren, samenwerken, nieuwsgierig onderzoeken etc. Elke opleiding legt natuurlijk wel bepaalde accenten. Van Hall Larenstein geeft Nederlands, Helicon ook Engels. Bij Van Hall Larenstein hoort ondernemerschap en omgaan met participatie en die vakken maken dan ook onderdeel uit van het curriculum.

Sommige competenties hebben trouwens extra aandacht nodig, vindt De Boer van de Wageningen Universiteit. Veel kennis is tegenwoordig te vinden op internet. "Dat betekent wel dat we de studenten moeten trainen in hun academische vaardigheden, hun creativiteit en het doen van hoogwaardig onderzoek." Zinvolle informatie van internet halen is een vaardigheid op zich. Bovendien moeten studenten leren om zin en onzin van het internet

te scheiden, vindt Ragers: "Enerzijds lezen studenten het en vergeten het weer gemakkelijk, anderzijds kopiëren ze het zonder veel scrupules in een scriptie, waarbij deze manier van werken vaak opvalt door stuntelige, want zelfgeschreven, verbindingszinnen tussen gekopieerde stukken. Hoe brengen wij onze studenten bij dat ze met internet-kennis zeer kritisch moeten omgaan. Of zou dat eigenlijk al eerder, op lagere of middelbare school, moeten gebeuren?"

Daar komt volgens Hillebrand bij dat de aandachtsspanne van de student kort is. Het is mode om weg te zappen als het ze niet bevalt. "Het is nog niet duidelijk hoe een docent hier mee om moet gaan! Terugvallen op ouderwetse methoden van orde, rust en discipline?"

Leven-lang-leren

Werknemers blijven niet meer hun hele carrière bij een werkgever. Die enkeling die dat nog wel doet, heeft vaak een forse inhoudelijke verandering in het werk gekregen. Werknemers moeten dus 'duurzaam inzetbaar' zijn en zich steeds 'vernieuwen', zich steeds opnieuw aantrekkelijk maken voor de markt. Er is in ons vakgebied in ieder geval geen verplichte structurele nascholing zoals de rentmeesters, artsen en advocaten hebben. Hoe gaan deze opleidingen daarmee om? Vinden ze het een verantwoordelijkheid voor de opleidingen? Dat verschilt vooral per opleidingsniveau. Het wo leidt onderzoekers op er die scholen zich zelf bij door deelname aan workshops en conferenties. Van Hall Larenstein heeft het concept van leven-lang-leren in het instellingsplan en gaat de aandacht daarvoor uitbreiden, ook gedurende de opleiding. Bij het mbo gaat het vooral om de competenties en kwaliteit van de docenten. Natuurlijk is dit van eminent belang

voor de kwaliteit van de opleiding. Opvallend is daar het verschil tussen Helicon Velp en Helicon Apeldoorn. Helicon Apeldoorn heeft een kern van experts. Omdat de docenten verantwoordelijk zijn voor het onderwijs, moeten zij ook bevoegd zijn. Experts van buiten die bij het onderwijs betrokken worden, zijn dat vaak niet en daarom mogen zij niet zonder toezicht onderwijs geven. Dat geldt dan ook voor het vele onderwijs dat buiten de school (veld, bedrijf) gegeven wordt. Helicon Velp heeft juist breed inzetbare docenten, die graag experts van buiten bij het onderwijs betrekken. Helicon Apeldoorn en Velp bieden diverse cursussen aan op het gebied van vakvaardigheid zoals motorzagen 1, 2 en 3, werken in bomen klimmen 1 en 2) en maatwerk voor diegene die hier om vraagt. Helicon Velp heeft een vergelijkbaar aanbod. Deze instellingen richten zich hiermee nadrukkelijk op de markt voor na- en bijscholers.

Tenslotte

Ons vermoeden, aan het begin genoemd, dat de vier opleidingen meer of minder intensieve contacten hebben met het werkveld en op basis daarvan hun opleidingen aanpassen, blijft overeind. Ook blijft boven tafel dat de opleidingsinstututen de eindverantwoordelijkheid hebben en ook claimen. Dat doen ze binnen de ramen gesteld door Brussel en/of Den Haag, waar ze wel op eigen manier invulling aan geven.

Bovendien valt in positieve zin op dat alle vier zeer enthousiast praten over hun opleiding. Een goed teken voor een docent, voor de kwaliteit van de opleiding en dus de student.<

redactie@vakbladnbl.nl