

Expertmeeting ‘leve een leven lang leren!’

Experts komen in Delft bijeen om te bouwen aan het leren van de toekomst

Eén van de bouwstenen van Smart Industry is Sociale Innovatie. Dat gaat over mensen, (regionale) arbeidsmarkt, bedrijfsprocessen en businessmodellen. Een moderne relatie tussen werkgever en werknemer is voorwaarde om een lerende organisatie te worden. Een leven lang leren met plezier is dat ook. Dan moet er dus wat veranderen. Zowel in bedrijven als in de bestaande opleidingsinfrastructuur. Zowel in scholen als bij commerciële aanbieders van opleidingen. Een tiental experts kwam op 19 mei bijeen om hierover een constructief gesprek te hebben.

HighTechCentreDelft
pragmatics in engineering

Stellingen

Het HighTechCentreDelft was zowel gastheer als deelnemer aan deze ontmoeting. Het HighTechCentreDelft richt zich op het faciliteren van een uitdagende en innovatieve leeromgeving waarin studenten optimaal voorbereid worden op de steeds veranderende technologische arbeidsmarkt. Zij doet dit in nauwe samenwerking met bedrijven en beroepsopleidingen uit de regio. High Tech NL was mede-organisator en modereerde de bijeenkomst. De deelnemers waren afkomstig van bedrijven en onderwijsinstellingen uit diverse regio's.

“50 is het nieuwe 40”

Na een kort welkom door Marcel van Wijk (HTCD) en een introductie door Jos van Erp (High Tech NL) gingen de deelnemers met elkaar in discussie aan de hand van een aantal stellingen. Zoals; ‘MOOC’s hebben geen enkele zin als ze niet worden ingebed in een didactische structuur’ en ‘het beroep van docent zal veranderen in die van learning coach’. Alle stellingen stonden in het teken van ‘learning on demand’ door individuele werknenden. Immers, je kunt een

beroepsopleiding met succes afronden. Maar hoe geef je daarna invulling aan een leven lang leren? Met plezier en als een vanzelfsprekendheid die bij werken in een veranderende omgeving hoort?

Inspirerende leeromgeving

Het werd snel duidelijk dat veranderingen om te kunnen komen tot een ‘lerende wereld’ niet alleen afhangen van de bereidheid van werkenden om te leren. Van opleidingsinstellingen –zowel het regulier onderwijs als commerciële opleiders- wordt verwacht dat zij de infrastructuur bieden voor individuen om –uitgaande van hun leerdoelstellingen- in gesprek te kunnen gaan over maatwerk leertrajecten.



Experts met elkaar in gesprek rond de tafel

Standaard (korte) cursussen en vaststaande modules zijn dus veel minder uitgangspunt.

Want zij zijn aanbod gericht. Dat betekent niet dat zij de vuilnisbak in kunnen. De portfolio moet echter worden aangevuld met de mogelijkheid tot individueel leren. MOOC's, Vlog's en Youtube filmpjes kunnen daarbij helpen. Vooral als het gaat om het opdoen van theoretische kennis. Maar zij zullen toch moeten worden omgeven door leerdoelen, evaluatie en aanzetten tot toepassen in de praktijk. Vooral binnen het technisch onderwijs is het van belang theoretische kennis die op die manier kan worden opgedaan op ieder gewenst moment en op iedere plaats, te combineren met practica.

“Investeren in mensen als het goed gaat met het bedrijf levert veel meer op”

Daar waar mogelijk. Er zijn in Nederland diverse plaatsen –inspirerende leeromgevingen- waar de infrastructuur zich hier goed voor leent. Het HighTechCentreDelft is zo'n voorbeeld. Maar ook de Duurzaamheidsfabriek in Dordrecht, de RDM campus in Rotterdam en de Centra voor Innovatief Vakmanschap (Mbo) en Centres of Expertise (Hbo) die vanuit het topsectorenbeleid tot stand zijn gekomen.

Andere mind-set bij werkgevers

Werkenden die bereid zijn te leren, zich een beeld vormen van de gevraagde competenties van morgen en die dit zien als een plezierige vanzelfsprekendheid moeten dus de weg kunnen vinden naar een leeromgeving die hen past. De tijd dat je op je 50^e passief kon uitzien naar pensionering is voorbij. Of, zo werd tijdens de workshop gesteld, 50 is het nieuwe 40! Qua vitaliteit, levensverwachting en toekomstperspectief. En waarom zou dit ergens ophouden? Een kunstenaar gaat immers nooit met pensioen. En, zakelijker, over 10 jaar is de helft van de

beroepsbevolking ouder dan 50. We hebben schreeuwend behoefte aan een nieuwe kijk op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd vraagt 'een leven lang leren' ook om een nieuwe relatie tussen werkgever en werknemer. Het is maar al te lang zo geweest dat 'opleiden' werd gezien als sluitpost op de begroting. Als het druk is is er geen tijd, als het niet druk is is er geen geld. Bovendien werd (wordt??) 'leren en ontwikkelen' nog vaak gelijk gesteld aan het volgen van een opleiding. Ofwel, kosten en verlet. In plaats van investeren en return on investment.



Discussiëren in groepjes aan de hand van stellingen

Terwijl investeren in mensen in tijd, geld en moeite als het goed gaat met het bedrijf juist veel meer oplevert dan dat het kost. Ook de werkgever zal zich op de hoogte moeten stellen van nieuwe manieren van 'leren en ontwikkelen'. Daar hoort informeel leren bij.

“Een recept moet je niet alleen lezen, je moet het ook bereiden en proeven”

Een belangrijk aspect van de lerende organisatie. De directe koppeling van de ondernemingsstrategie en ontwikkelingen in de (regionale) arbeidsmarkt zijn dat ook. De werkgever wordt daarmee ook adviseur en gelijkwaardig gesprekspartner voor het dynamisch en lerend individu. Als learning coach wijst hij onder meer de weg naar de

expert. Tijdens de discussies werd vastgesteld dat we veel weten over hoe kinderen leren in de verschillende fasen van hun ontwikkeling. Ook al gerelateerd aan hun neurologische ontwikkeling. Over de wijze waarop volwassenen in de verschillende leeftijds-, levens- en loopbaanfasen leren weten we veel minder. Het is niet voor niets dat de Universiteit van Maastricht een langjarig onderzoek uitvoert naar dit thema. De tussenresultaten zijn hoopgevend. 'Leren en ontwikkelen' kan een leven lang.

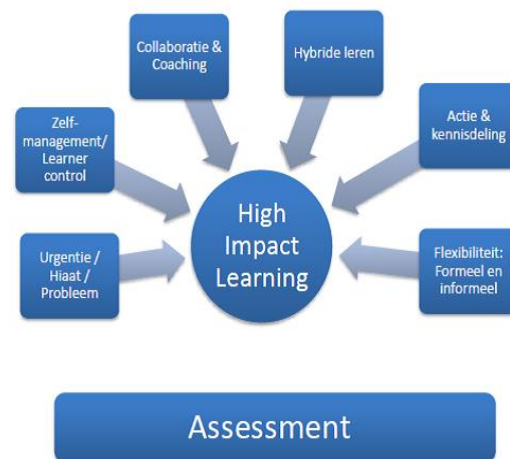
"De learning coach wijst je de weg naar de expert"

Mits de juiste leerinterventies en begeleiding beschikbaar zijn. De tijd van de eendimensionale Excel lijstjes met korte cursussen die moeten worden gevolgd als optelsom van functioneringsgesprekken ligt daarmee goddeels achter ons. Al met al vraagt dit een andere mind-set bij werkgevers. Zijn we al zover? Er is nog een hele weg te gaan.

Door de bomen het bos wél blijven zien

En als werkgevers, werknemers, opleidingsinstellingen en docenten elkaar in deze nieuwe setting vinden, zijn we er dan? Nog steeds niet. In dit spel mag de rol van de overheid niet worden onderschat en al helemaal niet vergeten. De behoefte om curricula aan de voorkant dicht te timmeren met eindtermen of beroepskwalificaties paste goed in het verleden maar is, zeker met betrekking tot de 'after market', sterk verouderd. Ook dat moet dus anders. Wellicht is een herontwerp en -introdactie van het EVC model (Eerder Verworven Competenties) een manier om individuele leertrajecten ook maatschappelijk te erkennen. Maar laat het Ministerie van Onderwijs vooral gesprekspartner en participant zijn in dit proces. Want we hebben de laatste jaren op

velerlei terrein mogen ervaren dat de triple helix werkt. Die aanpak zal ook hier succesvol kunnen zijn. **Bedrijven, Overheid en Scholen.** De expertgroep bleef door de bomen dit 'BOS' nog zien. Sterker nog, één van de deelnemers merkte op: "een leven lang leren, daar moeten we hard aan werken. We weten al een beetje hoe het moet. We kennen verschillende recepten. Maar een recept moet je niet alleen lezen, je moet het ook bereiden en proeven om te ervaren hoe het werkt".



Model voor High Impact Learning. Een doorbraak in inzichten over een leven lang leren

High Impact Learning

Twee master studenten van de Universiteit van Maastricht namen deel aan de discussie. Zij studeren aan de vakgroep Management of Learning en voeren onderzoek uit naar het thema "Een leven lang leren in de techniek" onder Centra voor Innovatief Vakmanschap en Centres of Expertise in opdracht van het programmabureau Smart Industry. Zij presenteren hun inzichten begin juni en zullen

"Werkenden die ook leren moeten op ieder moment de weg naar 'school' kunnen terugvinden"

daarover ook een publicatie opstellen. Recente wetenschappelijke inzichten met een hoge toepasbaarheid in de praktijk zijn hierin

opgenomen. Zeer vermeldenswaardig daarbij is de methodiek “High Impact Learning” zoals die in 2015 door Prof. Dr. Dochy et al. is beschreven. Samen met de inzichten die de expertmeeting in het HighTechCentreDelft heeft opgeleverd is hier een aantal bouwstenen beschikbaar gekomen voor de versnelling van het Fieldlab Sociale Innovatie dat op korte termijn van start zal gaan. Dat het eerste project gericht zal zijn op “Een leven lang leren” moge duidelijk zijn.



“Leve een leven lang leren” is een initiatief van het HighTechCentreDelft en High Tech NL, dé branchevereniging voor de hightech industrie in Nederland, deel uitmakend van ondernemersorganisatie FME, in combinatie met het programmabureau Smart Industry.

Jos van Erp

Gedetacheerd vanuit FME

Smart Industry

Mei 2016



Met dank aan Carlijn van den Berge (High Tech NL) en Nazlican Cayci (HighTechCentreDelft)