

Tekst: Kasper Boon

Verenigingen en hun rol als opleider

Er zijn verschillende ontwikkelingen die verenigingen de opdracht geven om goed te kijken naar hun rol als opleider in hun werkgebied.

Verenigingen spelen een prominente rol in het verzamelen en delen van informatie over hun werkgebied. Vaak brengt dit met zich mee dat ze een rol nemen in het opleiden en verder ontwikkelen van mensen. Dit geldt zeker voor beroeps- en brancheverenigingen. Maar ook andere verenigingen zijn hierin actief, denk aan sportbonden of verenigingen die veel vrijwilligers inzetten om hun doelen te realiseren.

Dit artikel gaat vooral in op het opleiden voor beroepen en sectoren. En op de vraag wat het betekent voor de rol van de vereniging als opleider, als we zien dat verenigingen steeds belangrijker worden in het voorzien van essentiële informatie, we met elkaar zoeken naar welke skills toekomstproof zijn en we ook zoeken naar manieren om toekomstproof vaardigheden toe te kennen.

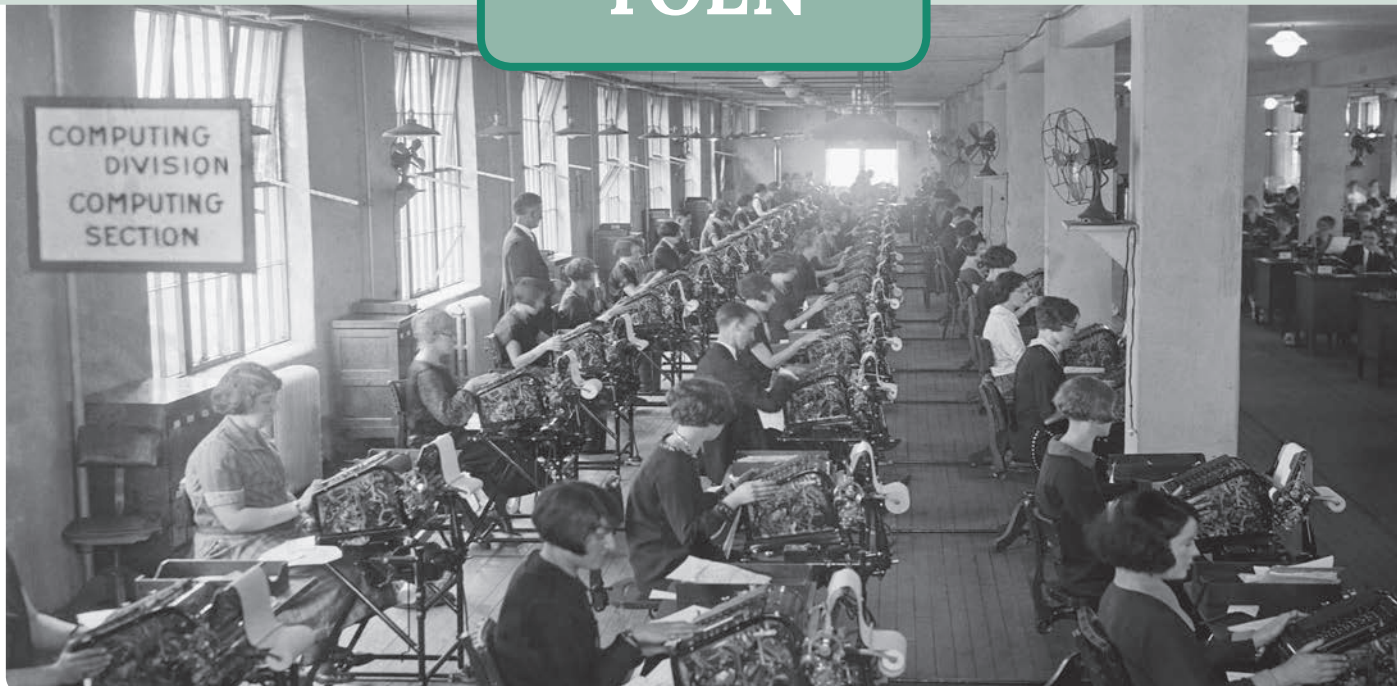
21e-eeuwse vaardigheden

Laten we eerst kijken wat het begrip 21e-eeuwse vaardigheden inhoudt en waarom het zo'n belangrijk begrip wordt gevonden. De definitie van het begrip is eenvoudig: welke skills (vaardigheden) zijn belangrijk om ook in de 21e eeuw mee te kunnen

komen. Het begrip is omarmd door allerlei instanties zoals werkgevers- en werknemersorganisaties, economische studiegroepen en overheid.

Het oude curriculum in ons onderwijs dateert nog van voor de invoering van de smartphone en de tablet, en iedereen kan nagaan dat vooral door de opkomst van allerlei technologische communicatiemiddelen de wereld behoorlijk veranderd is. Het nieuwe onderwijs zal daarom voor een groot deel opgehangen moeten worden aan inzichten rond die nieuwe vaardigheden. Nog belangrijker is het dat het beheersen van die vaardigheden niet alleen van belang is voor onze jeugd, maar in feite voor *iedereen* die werkt. En dus raakt het ook de meeste verenigingen. We zien drie segmenten in de 21e-eeuwse vaardigheden:

- 1. denken en handelen:** creatief denken, probleemoplossend vermogen en kritisch denken;
- 2. manieren van omgaan met anderen:** communiceren, samenwerken, sociale en culturele vaardigheden;
- 3. manieren van jezelf kennen:** ondernemend denken en handelen, oriëntatie op jezelf, je studie en je loopbaan en ten slotte zelfregulering.



Toen en Nu

Kijk je naar de twee foto's dan zie je de verschillen in hoe we met elkaar samenwerken. Toen: in een organisatie met een strikte hiërarchie en strak afgebakende taken, iedereen zit achter zijn tafeltje en doet wat is opgedragen. Nu: in teams waarin we voortdurend kunnen inspelen op veranderingen en waarbij een strikte hiërarchie funest is, waarin we met een bijna gelijke pet op met elkaar zaken bespreken. Het is een zwart-witvergelijking en juist omdat we hier een grote afstand nemen tussen toen en nu, zien we wat er werkelijk veranderd is. Mensen functioneren nu geheel anders. Ze worden gezien als:

- Zelfstandig en kritisch (kritisch kunnen denken): vroeger deed je niet mee in besluitvorming, was je geen lid van een projectgroep, et cetera. Nu ligt dat totaal anders.
- Mondig (communicatie). Wil je in een team kunnen functioneren, dan moet je goed kunnen communiceren en moet je goed met anderen kunnen omgaan.
- Creativiteit: in staat zijn om met goede ideeën te komen. Tegenwoordig moeten we kunnen meedenken en is het denken niet alleen aan de top voorbehouden.

En ten slotte is de wereld digitaal geworden en moeten we dus ook digitaal kunnen meekomen. Om al die vaardigheden te (leren) beheersen, zien we ook een nieuwe invalshoek prominent naar voren komen: zelfregie. Zonder zelfregie geen mogelijkheid om jezelf verder te kunnen ontplooiën.

21e-eeuwse vaardigheden en verenigingen

Wat betekent dit alles voor verenigingen? Waar we een vrij strikte scheiding hebben ontwikkeld tussen opleiden voor een beroep door de onderwijsinstellingen aan de ene kant en het

verder nascholen, bijscholen en ontwikkelen door de sectoren en beroepsorganisaties, ligt nu de opdracht om een rol te nemen in het primair bijbrengen van relevante vaardigheden zeker ook weer bij de verenigingen. Onderwijsinstellingen worstelen zichtbaar met het naar deze tijd brengen van het curriculum, en het is niet verstandig om het opleiden helemaal aan het onderwijs over te laten. Bovendien zijn er beroepen en branches waarvoor nauwelijks opleiding bestaat in het onderwijs, denk maar aan het vak verenigen.

Zijn onderwijsinstellingen bij voorbaat de instellingen die als eerste weten hoe het beroep verandert? Natuurlijk niet. Het zijn de mensen in het veld die als eerste ervaren wat er verandert. Verenigingen stellen zich tot doel om een samenkomstplaats te zijn voor mensen die ongeveer eenzelfde beroep uitvoeren of vak uitoefenen. En dat zou ook moeten betekenen dat het vooral de verenigingen zijn die hier een taak hebben.

Grotere rol in opleiden

Sommige verenigingen hebben al een grote rol in het opleiden van mensen voor het vak of beroep, maar er zijn ook veel verenigingen die dit nog niet zo vergaand uitgewerkt hebben. Ze organiseren wel bijeenkomsten om kennis te delen en leden te informeren over 'nieuwe ontwikkelingen op het gebied van...'. Op zo'n moment biedt deze vereniging in feite een 'plukje' onderwijs om hun dienstbaarheid te onderstrepen. Vaak gebeurt dit dan ook nog om een gezellige bijeenkomst een professioneel tintje te geven. Dit soort activiteiten wordt steeds belangrijker.

Een tweede ontwikkeling die onderwijs als rol voor verenigingen veel dichterbij brengt, is internet. De meeste verenigingen



vinden het een te grote stap om klasjes te organiseren, onderwijzend personeel aan te stellen en te examineren. Door internet ligt dat anders. Online is het immers voor veel verenigingen heel goed mogelijk om zonder al te veel kosten allerlei cursussen grootschalig aan te bieden. Natuurlijk zal dat niet voor ieder beroepsaspect gelden, maar de 21e-eeuwse vaardigheden zijn in ieder geval uitstekend online aan te bieden.

21e-eeuwse accreditatie

Onderwijsinstellingen hebben zich te houden aan wat voor de opleiding is vastgesteld, en de inspectie controleert of ze zich aan de regels houden. Aan de degelijkheid van dit systeem is een bepaalde starheid inherent. Juist bijscholing en in mindere mate nascholing, mag geen last hebben van starheid als het om nieuwe ontwikkelingen gaat. In de praktijk zie je ontwikkelingen die dit mogelijk maken, zoals de open badges. Open badges kun je vergelijken met het behalen van insignes bij de padvinderij. Iedere groep heeft mensen die testen of je iets beheerst en dan krijg je vervolgens een insigne. Er is geen overkoepeld orgaan, er is geen inspectie en het werkt bij de padvinderij uitstekend. In de beroepspraktijk heeft het systeem een vlucht genomen bij digitale vaardigheden, maar als het werkt voor padvindsters, kan het voor veel vaardigheden ingezet worden.

Open badges

Open badges heeft een grote vlucht genomen door belangrijke schenkingen van Bill Gates en initiatieven van FireFox. Grote instellingen als IBM zijn volledig overgegaan op open badges om hun eigen onderwijs in te richten. En het werkt. Uit onderzoek blijkt dat alle afdelingen van IBM sinds de invoering van open badges beter functioneren. En, nog belangrijker, dat het

totale bedrijfsresultaat significant positief beïnvloed is door de invoer van deze open badges. Voor verenigingen moet dit een eyeopener zijn.

De belangrijkste kenmerken van open badges:

- 'evidence based'; de badges geven aan wat de cursist gedaan/geleerd heeft;
- kunnen worden gestapeld tot mijlbadges;
- zijn deelbaar op onder andere sociale platformen;
- kunnen door andere instanties en personen erkend worden ('endorsement');
- worden uitgegeven door iedere instantie die onderwijs wil aanbieden. Het is de kracht van de instantie en de mate van endorsement die uiteindelijk het belang van zo'n badge bepalen;
- de badgehouder bepaalt wie zijn badges mag zien;
- in tegenstelling tot certificaten zijn open badges niet te vervalsen, eenmaal vastgelegde gegevens kunnen niet meer veranderd worden. In het typische jargon van open badges spreekt men van 'open badges worden gebakken'.

Open badges zijn straks het ideale middel voor verenigingen die zich bewust te zijn van hun verantwoordelijkheid om de nieuwste trends in hun beroepenveld door te geven.

**Kasper Boon / emeritus hoogleraar en
medeoprichter van SkillsTown**
