



ECS Bulletin Social Sciences Group

Halfjaarlijks informatiebulletin van de leerstoelgroep Educatie en Competentie Studies

Hollandseweg 1 - Bode 68

6706 KN Wageningen

Tel.: 0317-484343

Fax: 0317-484573

www.ecs.wur.nl

Geachte lezer,

In dit nummer van het ECS Bulletin vindt u weer een overzicht van de highlights van de leerstoelgroep. Diverse medewerkers hebben een bijdrage geleverd om u te informeren over de ontwikkelingen op ons vakgebied.

Promoties

Als eerste kan ik melden dat de promotie van Doris Kakuru voorspoedig is verlopen. De leerstoelgroep was ook betrokken bij de promotie van Paul Kibwika. Arjen Wals was, net zoals bij Doris, ook co-promotor bij zijn promotie. Ook die promotie is goed verlopen. Zowel Doris als Paul zijn inmiddels weer terug in Uganda.

Op 20 april hoopt Mostafa Karbasioun te promoveren. Hij heeft onderzoek gedaan naar de toekomstige ontwikkelingen binnen de landbouw in Esfahan, de rol van de voorlichtingsdienst daarbinnen, de toekomst, opbrengsten en standaarden van opleiders binnen deze dienst, de ethische dilemma's waarmee zij te maken krijgen en de competenties die zij nodig hebben om hun werk goed te doen. Hij heeft een breed literatuuronderzoek gedaan, boeren geïnterviewd en experts bevroegd. Daarbij heeft hij gekozen voor de methodologie die is gebruikt in het onderzoek van Patricia McLagan voor het vervaardigen van profielen van HRD professionals. Het onderzoek heeft feitelijk geleid tot een reeks aanbevelingen voor de ontwikkelingen van een competentieprofiel van genoemde opleiders. Hij beveelt aan in de profielen duidelijk rekening te houden met de verschillen in kenmerken van de doelgroepen van de opleiders (zoals gender, leeftijd, opleidingsniveau). In vervolgonderzoek zou meer zicht moeten worden verkregen in het relatieve belang van competentieprofielen voor opleiders in relatie tot andere factoren en interventies die hun functioneren en prestaties beïnvloeden. In eerder onderzoek waar Mostafa Karbasioun bij betrokken was, en waarover hij ook heeft gepubliceerd, heeft hij aangetoond dat informeel leren van meer belang was dan het aanbieden van cursussen.

Hossein Mahdizadeh is ook in de eindfase van zijn promotieonderzoek. Zijn onderwerp is computerondersteund coöperatief leren (CSCL), waarbij hij met name kijkt naar de relatie tussen persoonlijke opvattingen van studenten en docenten over computerondersteund onderwijs en de door hun ervaren kwaliteit en effectiviteit ervan en de verschillen tussen face-to-face feedback en computerondersteunde peer-group feedback. Hij hoopt op 14 september te promoveren.

Competentiegericht Academisch Onderwijs

In het vorige nummer van het ECS Bulletin heb ik een paar opmerkingen gemaakt over het competentiegericht academisch onderwijs. Het competentiegericht onderwijs wordt ook wel geassocieerd met beroepsvoorbereiding, academische vaardigheden, PGO, projectonderwijs en skills labs. Niet alle leerstoelhouders zijn enthousiast over deze vernieuwing en er is ook kritiek van studenten. Een belangrijke vraag daarbij is of dat ligt aan het onderwijsconcept of aan de wijze waarop dat wordt gerealiseerd. In een klein project heb ik landelijk en binnen Wageningen Universiteit nagevraagd hoe leerstoelhouders over het competentiegericht onderwijs denken. Het beeld dat daaruit naar voren komt is zeer divers. Interessant is te verwijzen naar de visie van een hoogleraar in de bètawetenschappen. Hij stelt: 'In het algemeen is er in de exacte wetenschappen weerstand tegen het competentiedenken. Echter: het is duidelijk dat studenten zich tijdens de opleiding in toenemende mate verantwoordelijk moeten leren voelen voor hun competentieontwikkeling. Dat sluit ook aan bij de tweede fase voortgezet onderwijs. Daarin zijn een aantal nieuwe principes opgenomen, en er komen nu nieuwe studenten de universiteit binnen. Dat vraagt om leerlijnen. Studenten ervaren zelf ook dat ze een ontwikkeling doormaken, en dat ze daar zelf ook iets aan moeten doen. Ze worden daarbij steeds zelfbewuster'. Commentaar overbodig, lijkt me. Naast deze positieve visie op de competentieontwikkeling van studenten is er van buitenaf druk op academische opleidingen om hun maatschappelijke effectiviteit te verantwoorden. Dat gebeurt met name in visitatie- en accreditatieprocessen. Daarbij wordt van opleidingen gevraagd aan te geven wat de maatschappelijke relevantie is van de opleiding, en hoe de eisen uit beroepsvelden worden vertaald naar de programma's. Ook de Dublin-descriptoren wijzen op het belang van competenties en de ontwikkeling daarvan. Hetzelfde geldt voor de ontwikkeling van het Europese kwalificatieraamwerk. Dat is weliswaar een referentieraamwerk, waarmee de opleidingen van de verschillende lidstaten zich kunnen vergelijken, maar er zal ongetwijfeld een convergerende werking van uitgaan. Niettemin staat het lidstaten en daarbinnen deelstaten en/of regio's in de kaders van hun wetgeving vrij om hun eigen raamwerken naar eigen inzicht te blijven hanteren en ontwikkelen.

In Wageningen is het competentiedenken, zoals in het vorige nummer is opgemerkt, verankerd in de beschrijving van opleidingsprogramma's. Een vraag die nu opkomt is: op welke wijze kan worden omgegaan met (digitale) portfolio's, begeleid



zelfreflectie en competentie-assessment? De eerste ervaringen hiermee zijn al opgedaan, maar verdere ontwikkeling is nodig. Wij willen graag een bijdrage leveren aan het denken over en ontwikkelen van competentiegericht academisch onderwijs.

Stephen Billett en AERA 2007

In het vorig nummer van het ECS Bulletin heb ik ook aangegeven dat Stephen Billett te gast zou zijn bij de leerstoelgroep. Dat is inderdaad gebeurd, en dat was zeker nuttig en informatief. Hij heeft in samenwerking met ECS en de Divisie BBV van de Vereniging voor Onderwijsresearch een bijeenkomst verzorgd aan de Vrije Universiteit in Amsterdam, waar Lidewey van der Sluis als voorzitter van de Divisie als gastvrouw optrad. Naar aanleiding van zijn bezoek is met verschillende onderzoekers een symposium voorbereid dat plaats zal hebben tijdens de jaarlijkse conferentie van de AERA in april 2007 in Chicago, onder auspiciën van de Special Interest Group Work place learning. Als discussiant in dit symposium zal Marcia Mentkowski optreden. Zij is de vorige voorzitter van de Divisie Onderwijs in de Professions van de AERA. Verderop in dit Bulletin is in het kort de inhoud van de presentaties van Stephen Billett weergegeven.

Naast de organisatie van dit symposium, zullen zeven medewerkers van de leerstoelgroep hun onderzoek presenteren: Kate Collins (over competentieontwikkeling in organisaties, een verslag van Europees onderzoek), Judith Gulikers (over authentieke assessment, haar promotieonderwerp), Doris Kakuru (over genderongelijkheid in het primair onderwijs in rurale gebieden in Uganda), Thomas Lans (over het leren van ondernemers in het genoemde symposium), Arjen Wals (over leren voor duurzaamheid) Renate Wesselink (over competentiegericht beroepsonderwijs) en ondergetekende (als voorzitter van het genoemde symposium, en co-auteur van verschillende papers). Een delegatie van zeven personen naar de AERA vanuit ECS is een historisch record.

Het European Journal of Vocational Training

In februari is gevierd dat het European Journal of Vocational Training en zijn voorgangers in 2007 dertig jaar bestaat. De viering vond plaats in de vorm van een Agora, een bekende vorm van interactief confereren over een thema op het gebied van het Europees beroepsonderwijsbeleid en/of -onderzoek, van het Cedefop in Thessaloniki. Voor mij persoonlijk was het een weerzien met verschillende bekende gezichten bij het Cedefop, waar naar ik inmiddels al weer bijna drie jaar geleden afreisde voor een verblijf van dertien maanden. Maar het was ook een gelegenheid om een aantal nieuwe persoonlijke contacten te leggen met senior-wetenschappers op het gebied van het beroepsonderwijs in Europa, waaronder Prof. Bénédicte Gendron (Frankrijk), Prof. Roger Harris (Australië), Prof. Emmanuel Triby (Frankrijk), Prof. Arndt Sorge (Duitsland en Nederland) en Damien Brocher (Frankrijk, Céreq).

Medewerkers

Er zijn wederom verschillende mededelingen te doen over de personele veranderingen binnen de leerstoelgroep. Natalia Eernstman is begonnen als trainee bij de leerstoelgroep, maar heeft inmiddels een tijdelijk contract. Ze is erg geïnteresseerd in het leren voor duurzaamheid en onderwijs aan minderheden in Oost-Europa en de Balkan-landen. Momenteel werkt ze aan verschillende kleine projecten en het voornemen is haar meer in te zetten op het programma kenniscirculatie. De bedoeling is

dat Thomas Lans zich daar uit terug trekt om zich meer op zijn promotieonderzoek te kunnen richten.

Joke Marinissen heeft de leerstoelgroep verlaten. Ze was tijdelijk gedetacheerd naar de leerstoelgroep en heeft zich krachtig ingezet voor de Oriëntatieprogramma en een aantal andere zaken binnen de leerstoelgroep. Ze heeft een nieuwe vaste functie gekregen binnen de afdeling Docentenondersteuning. Ik bedank Joke bijzonder voor haar inzet voor ECS en wens haar veel succes en plezier bij Docentenondersteuning. We hopen in de toekomst te kunnen samenwerken op het kruispunt van de onderwijsontwikkeling binnen Wageningen Universiteit en de onderzoeksthema's van de leerstoelgroep.

De vacatures van Chiel Zwarts (docent) en Marloes van der Kamp (docent-onderwijscoördinator) zijn inmiddels opgevuld. Per 1 april is als nieuwe docent Stefan Nortier in dienst getreden. Hij is een oude bekende van de leerstoelgroep omdat hij al eerder geassisteerd heeft bij het vaardighedenonderwijs. Stefan heeft een aantal jaren gewerkt ten behoeve van het kunstonderwijs. Per 1 maart is als docent-onderwijscoördinator Carla Oonk in dienst getreden. Zij was eerder onderwijscoördinator en docent in het hoger onderwijs. Daarna werkte ze bij Wageningen Business School. Zij wil ook graag deels inhoudelijk onderwijs verzorgen op het snijvlak van haar discipline, de landinrichtingswetenschappen, en de educatie- en competentiestudies. Er is ook een nieuwe trainee begonnen: Marieke Reijs. Zij studeert binnenkort af aan de Radboud Universiteit in de klinische psychologie. Ze heeft echter veel belangstelling voor het vaardighedenonderwijs en verzorgt nu ook al dergelijk onderwijs aan studentengroepen binnen haar universiteit. Tot slot komt er een nieuwe trainee van het Cedefop, Morgane Bosman, een Franstalige Belgische, die een goede rol kan vervullen bij de ondersteuning van het Journal of Agricultural Education and Extension en projecten in West-Afrika. Ik wens Stefan, Carla, Marieke en Morgane veel plezier en succes bij ECS. Verderop in het bulletin zullen Stefan, Carla en Marieke zich kort voorstellen. Morgane stelt zich de volgende keer voor, omdat zij nog onderweg is van Griekenland naar Wageningen.

Er zijn in de afgelopen periode ook nog korte dienstverbanden geweest met Anne Kruft en Annemiek van der Knaap. Anne heeft meegeholpen verder inzicht te krijgen in de beelden die binnen Wageningen Universiteit leven ten aanzien van de beroepsvoorbereiding van studenten, de wijze waarop onderzoek onder werkgemers van alumni gestalte zou kunnen krijgen, de meningen van studieverenigingen en aanpalende organisaties over de beroepsvoorbereiding binnen en naast de opleidingen en het functioneren van werkveldcommissies van opleidingen. Anne is sterk geïnteresseerd in theatervaardigheden en -trainingen en is professioneel actief op dat gebied. Annemiek heeft goede ondersteunende werkzaamheden verricht bij een onderzoeksproject. Zij is erg geïnteresseerd in marketing. Ook Anne en Annemiek wil ik graag bedanken voor hun bijdrage aan het werk van de leerstoelgroep en succes wensen in hun verdere loopbaan.

Tot slot

U als lezer wens ik tot slot wederom veel plezier bij het lezen van dit nummer van het ECS Bulletin.

Martin Mulder ◀



Projectwerk

Leren en werken in het tuinbouwcluster – vier voorbeelden nader bekeken

Annemiek van der Knaap, Jos Verstegen & Thomas Lans

Als je ondernemerschap terugbrengt naar de kern (zie bijvoorbeeld Verstegen en Lans, 2006), dan staat de bedrijfseigenaar in het tuinbouwcluster voor twee kernopgaven: zoeken en herkennen van kansen, en het realiseren van deze kansen.

Voor het zien van (nieuwe) kansen is voor het gehele tuinbouwcluster de Tuinbouwcluster Academie (TCA) in het leven geroepen. TCA inspireert door het leggen van bijeenkomsten waarin gezocht wordt naar nieuwe combinaties en waarin het *leren van buiten* het cluster centraal staat. De ervaringen van de TCA onderstrepen het belang voor een blik naar buiten en het enthousiasme van de deelnemers bevestigt dat hier behoefte aan is.

Echter het leren van buiten houdt niet op bij het 'zien' van kansen en het herkennen van mogelijke toepassingen (een 'fit') in het bedrijf. Innovatie houdt niet op bij de 'buitenkant' van het bedrijf, maar is pas daadwerkelijk gerealiseerd als het hele bedrijf ermee aan de slag gaat.

Dit betekent in veel gevallen dat producten, processen en/of services veranderen, hetgeen consequenties heeft voor rollen, taken, verantwoordelijkheden dus ook competenties van de bedrijfseigenaar en haar medewerkers.

Bijvoorbeeld:

De bedrijfseigenaar wordt van vakman ineens ondernemer of internationaal manager, en de plukker, gewasmedewerker of voorman krijgt ineens medewerkers onder zich en dient inspirerend leiding te geven.

Naast het belang van de introductie van bijvoorbeeld nieuwe technologieën in innovaties, is het dus ook belangrijk dat het hele bedrijf *meeleert* om zodoende vorm te geven aan nieuwe kansen en deze ook daadwerkelijk te benutten en te verduurzamen in primaire bedrijfsprocessen.

Een eerste oriënterend onderzoek van de leerstoelgroep in samenwerking met LTO groeiservice en Aequor naar competentieontwikkeling in de primaire glastuinbouw (waaronder glasgroenten, bloemen en potplanten) leert dat vooral competenties als omgevingsoriëntatie, marktgerichtheid, leiding geven, personeelsmanagement, strategisch denken en sociale vaardigheden de aandacht vragen. Ondanks dat leren op de werkplek een belangrijke bijdrage lijkt te leveren aan de ontwikkeling van ondernemerschap, signaleren we nog steeds dat het opleidingsniveau in het volledige tuinbouwcluster relatief laag is en dat het

bijscholingsgedrag gering is. Ook de Stichting Flowers en Food signaleert dat het investeren in leren een belangrijk antwoord is op de vele innovatieopgaven waarvoor het cluster staat. Om in ondernemerstermen te blijven: hier liggen kansen.

Ontwikkelen werkt!

U hebt de spotjes op de radio ongetwijfeld gehoord, *ontwikkelen werkt!* Het project *leren en werken in het tuinbouwcluster*, maakt onderdeel uit van de activiteiten binnen het programma *leren en werken*, een gezamenlijk initiatief van de ministeries van OCW en SZW (zie <http://leren-werken.nl>). Binnen dit programma zijn in de groene sectoren afspraken gemaakt tussen brancheorganisaties, bedrijven en kennisinstellingen met als doel om eind 2007 in totaal 1147 duale trajecten (samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven waarin een deel van het leren in het bedrijf, ofwel de praktijk, en een deel in onderwijsinstelling plaatsvindt) en 950 EVC (Erkennen van Verworven Competenties) methodieken te organiseren.

Leren en werken in het tuinbouwcluster is een van de onderliggende projecten. Het gaat in dit specifieke geval niet zozeer om de ontwikkeling van duale trajecten of EVC methodieken, maar om het leren aan te jagen in het cluster. Daarbij kan het gaan om aanscherpen en combineren van bestaande opleidingsstrategieën, de ontwikkeling van nieuwe leeromgevingen of het expliciteren van leren in bedrijven.

Het gaat om leer/werk initiatieven die:

- het innovatieve vermogen van het tuinbouwcluster versterken;
- voldoende precompetitief zijn zodat men gezamenlijk wil participeren;
- die het uitwisselen van 'clusterkennis' gunstig beïnvloeden.

Uniek hierin is dat het hier niet gaat om sectorspecifieke trajecten, maar om initiatieven die bijdragen aan competentieontwikkeling voor het gehele tuinbouwcluster (dus sectoroverschrijdend). Immers, zo is de redenering, netwerken vormen de eenheden waarbinnen geïnnoveerd moeten worden. Gezonde bedrijven, in termen van opleidingsniveau, HRD/HRM beleid, zijn voor alle netwerkpartners van belang; de tuinbouwketen is zo sterk als de zwakste schakel.

In het project zijn voornamelijk vier speerpunten benoemd die dit jaar in samenwerking met het tuinbouwbedrijfsleven in de steigers worden gezet. Deze agenda is in dialoog met het bedrijfsleven en een onafhankelijke denktank samengesteld (in de denktank zitten afgevaardigden van Glaskracht, Tuinbouwclusteracademie, Aequor en Wageningen UR). Er worden momenteel vier voorbeelden uitgewerkt.

1. Ontwikkeling all-in marketing opleidingsprogramma

Marketing is, met uitzondering van enkele voorlopers, de achilleshiel van veel tuinbouwbedrijven. In samenwerking met onder andere de Tuinbouwcluster Academie, Wageningen Business



School en het bedrijfsleven wordt een opleidingsprogramma ontworpen waarin marketing centraal staat. Kenmerkend voor het programma is dat de deelnemers mede hun eigen leren vormgeven, de 'clusterinsteek', en het doel om het programma in de loop van de tijd zelfstandig te laten functioneren. De leerstoelgroep ECS levert hiervoor de benodigde onderwijskundige expertise.

2. Opleiden werkt! Beelden van bedrijven in het tuinbouwcluster die investeren in opleiding en ontwikkeling

Op dit moment werken we aan een aantal bedrijfsbeelden waarin bedrijfseigenaren en medewerkers reflecteren op het belang van scholing voor hun bedrijf en de toegevoegde waarde ervan voor zichzelf en het bedrijf. De beelden zijn gebaseerd op interviews die door de leerstoelgroep worden gehouden met een aantal tuinbouwbedrijven. De beelden zullen verwerkt worden in een uitgave van 'leren en werken' analoog aan het boekje 'succesvolle projecten' dat recentelijk is verschenen (zie <http://www.leren-werken.nl>).

3. De kunst van het coachen

De kunst van het coachen is afgeleid van het gelijknamige managementboek van Ton Rijkers. Coachingstrategieën voor ondernemers in de land- en tuinbouw schieten als paddenstoelen uit de grond. Leuke voorbeelden zijn de Groen OndernemerschapDesk (<http://www.godesk.nl>), de ondernemerschapcoach van ZLTO, de Melkveeacademie coaches, en buiten de sector het ondernemersklankbord (www.ondernemersklankbord.nl/).

Kennelijk zoekt de moderne boer niet alleen een vrouw, maar ook een ondernemersmaatje. Feit is dat ondernemers in het MKB over het algemeen 'geïsoleerde lerenden' zijn. Ze kunnen door hun bedrijfsomvang vaak niet profiteren van 'standaardactiviteiten' gericht op reflectie (denk bijvoorbeeld aan persoonlijke ontwikkelingsplannen, dagjes op de hei, functioneringsgesprekken, etc.).

In dit speerpunt proberen we kritisch te reflecteren op succesfactoren van het coachen van ondernemers in het tuinbouwcluster en vervolgens te kijken waar kansen liggen voor verbinding en verbreding van goede praktijken.

4. Slimme combinaties: welke kansen biedt EVC?

In het project wordt ook gekeken naar welke 'slimme combinaties' er gemaakt kunnen worden om EVC trajecten in het Tuinbouwcluster te introduceren. EVC is geen doel op zich, maar een middel om de ontwikkeling van werknemers binnen bedrijven te stimuleren. Hierbij wordt vooral aandacht besteed aan relevante ontwikkelingen in de sector (open innovatie, ketensamenwerking, internationalisering en schaalvergroting) in relatie tot EVC en geconstateerde regionale onbalans in de arbeidsmarkt (zoals ongelijke verdelingen van het middenkader over sectoren). Hiermee wordt EVC een belangrijk instrument om het Nederlandse tuinbouwcluster een sterke positie te laten houden in het kwaliteitssegment met toegevoegde waarde.

Het project leren en werken in het tuinbouwcluster zal lopen tot oktober 2007. Meer informatie kunt u krijgen bij Annemiek van der Knaap, Jos Verstegen of Thomas Lans. ◀

Interview

Site visit to Florensis – about 'growing' people

Renate Wesselink & Thomas Lans

In Hendrik-Ido-Ambacht we interviewed Leon Duijnsveld. Leon is the director of production of Florensis. He is responsible for the production part of Florensis in the Netherlands, Kenya, Ethiopia and Germany. We talked with Leon about working and learning in a fast changing company.

Florensis – a brief introduction

Florensis is one of the biggest plant growing companies in the Netherlands, specialised in production, selection and sales of flower seeds and young plants. Originally Florensis was a seed trading company, started in 1943 by Ms. Hamer sr. (1920-2005). Up to now it is a family company. In the early seventies the trade in seeds was extended with the growing of plants. Nowadays, young plant production is the main activity of Florensis. Florensis has 11 ha for the growing of plants. During the peak season 7 ha extra is hired and used as well.

The assortment consists of annual summer flowers, perennial plants, cut flowers and pot plants. The company only grows young plants starting from seed and cuttings. In general the products have a processing loop of four weeks. For further growing the plants are sold to other companies.

Florensis works internationally; the selling areas are in whole Europe, especially in the North West of Europe. Florensis has daughter companies in England, Germany, Kenya and recently in Ethiopia. The main reason for Florensis to start two companies in Africa is to spread the risk by having two mother stock producing companies. Besides, both countries have a favourable climate and low wages. Furthermore the governments in both countries stimulate international companies to start new business in their countries. In the Netherlands Florensis employs 220 people. Overall in Europe they employ about 300 people. The plants in Africa employ during the peak seasons about 800 people.

Opportunities & learning

Florensis is a company that is constantly improving production processes and optimizing their logistics. Last year they introduced a completely new way of growing and transporting. Now they grow their plants in a hard plastic plant tray. These plant trays vary in size. The plants do not leave these trays. Even the customer gets its plants in these trays. The advantage of working with the trays is the opportunity to work with an advanced tracking and tracing system. All the logistics can be done automatically; the handlings proceed by means of robots.

The introduction of this new system not only had consequences for the employees at the head office, but also implied changes for the partners within the production chain. The people who are working with these trays had to get used to these handlings.



In practice it meant that this change needed a lot of patience, especially with regards to the growers, simply because they had to grow in another way. Because the growers were recognised as experts (they have the knowledge how to grow plants) information sessions were organized. With the help of the growers Florensis was able to identify the crucial and critical points of the new processes.

Another opportunity, although one could see it as a threat, is the increasing focus on low prices. Leon: 'Prices are decreasing every year and if they want to stay a real competitor the processes have to be organised very efficiently'. Production will have to be organized in the most efficient way over all production locations.

Learning at the workplace

A student from Wageningen UR did his internship in Ethiopia for Florensis (under the supervision of our chair group and the group of Horticultural Production Chains). Florensis Ethiopia has two Dutch managers and about 300 employees. Furthermore, the establishment employs six Ethiopians who got their university degree in agriculture. The modern greenhouse horticulture sector in Ethiopia is new; people are not familiar with sector specific competencies. Local people are totally unfamiliar with everything that is involved in growing plants in this high technology setting.

Together with the Dutch and local managers the student worked on a plan to assist the local people in developing the essential competencies to work in the company. The basic idea behind a structured education plan was that the local staff was able to work on developing competencies on a more structural basis. Moreover, the educational plan was also an instrument to let the local employees feel part of the company.

The plan concentrated mainly on competencies that were specific for a job in horticulture, in order to have short and long term benefits for both the employee and the company. By means of group training and individual coaching competencies were developed. Most of the training and/or coaching programs started with the managers in the company. Accordingly, these managers instructed and coached the local employees. The local manager played a crucial role in translating everything to the employees from the local communities. Participation in the training and coaching programs was rewarded with a certificate.

Leon explains that the Ethiopian example is not representative for all the daughter companies. In the head office in the Netherlands they only have a development program at the management level. This programme trains the managers for becoming a good leader, develop good communication competencies, to translate the mission of the company to the shop floor and how to realise changes, for example. For the other employees in the Netherlands there are no structural programs to work on the competence development.

Leon: 'Education is more focussed on the tasks people are doing. In their yearly rewarding conversation the employee has the opportunity to say he/she wants to do courses. However the company does not have structural plans. On the other

hand the managers within the company try to improve learning on the workplace. Employees are encouraged to learn by doing. Some employees know more about growing for example than others, therefore the former is asked to teach the latter. However, the more experienced growers say that they prefer doing tasks in their own way, just by themselves because then they know it is done adequately. But when an organisation grows, as Florensis does, it is impossible to do it in this way. They really try to inform the lower levels within the organisation so they know more about the processes. They have to know which things are important and why, so when something goes wrong they can solve the problem adequately or inform a manager about the problem. It also depends on the education level of the employee. When employees are being asked too much, it works the wrong way. Another challenge within Florensis is that the company is working with relatively large amounts of temporary employees. Temporary means that these employees stay for about two months in they company. They learn by looking at others and just by doing it. They are provided with sufficient tools and rules so that they make a minimum amount of mistakes. Florensis hardly invests in these people, but enables them to do the job they are hired for. There has to be a balance between the number of temporary and permanent staff. It is impossible to handle too many temporary people.

Leon sees several opportunities to improve training and development. He states: 'From a historical point of view, Florensis is a specialist on growing plants, not on how to educate people'. But nowadays education is seen as a main factor for achieving success in the future. So 'growing' people is something that has to be developed within Florensis to stay innovative and competitive! ◀

Resultaat van toegepast onderzoek

Inspirerende Leeromgevingen voor Ondernemers

Patricia Gielen, Harm Biemans & Martin Mulder

Groene onderwijsinstellingen, onderzoeksinstituten, toeleverende bedrijven, de afnemende industrie, maatschappelijke belangenorganisaties en consultants verzorgen leertrajecten voor ondernemers in de agribusiness en de groene ruimte. Het adequaat, effectief en efficiënt inrichten van dergelijke leertrajecten is niet eenvoudig. Bij de vormgeving van de leertrajecten dient te worden aangesloten bij de competenties die ondernemers willen ontwikkelen en bij de wijze waarop ondernemers leren: de leeromgevingen moeten ondernemers inspireren.

In dit verband gebruikt Gibb (1998) de term "ondernemend leren". Ondernemend leren is gericht op het ontwikkelen van competenties voor ondernemerschap. Mulder e.a. (2006) onderscheiden de volgende zeven clusters van competenties gericht op ondernemerschap: competenties gericht op kansen, relaties, conceptueel denken, organiseren, strategie, betrokkenheid en technisch-vakmatige aspecten.



Een belangrijk deel van het leren van ondernemers vindt plaats op het eigen bedrijf en in hun netwerk, in hun eigen authentieke leersituatie, dus buiten het meer formele circuit van opleidingen en cursussen. Dit leren buiten het meer formele circuit wordt ook wel informeel leren genoemd. Een voordeel van informeel leren is dat het zeer goed bij de praktijk past omdat het in de praktijk plaatsvindt. Er kleven echter ook nadelen aan dit informele leren. Dit leren blijft vaak (deels) onbewust. Bovendien worden de leerprocessen vaak niet afgerond en worden niet alleen juiste kennis, houdingen en vaardigheden verworven maar ook onjuiste inzichten, verkeerde houdingen en vaardigheden aangeleerd.

Daarnaast leren ondernemers in meer formele trajecten, zoals opleidingen en cursussen, bijvoorbeeld gericht op doelgerichte en efficiënte kennisoverdracht of training in specifieke vaardigheden. Ondanks het doelgerichte en efficiënte karakter van meer formele trajecten zijn daar ook nadelen aan verbonden: het geleerde wordt lang niet altijd in praktijk gebracht en daardoor blijft de effectiviteit achter. Dat kan allerlei oorzaken hebben, zoals een gebrek aan technische of financiële middelen, het geleerde sluit slecht aan bij de routines op het bedrijf, of het geleerde is wel interessant maar wordt nog niet toepasbaar geacht.

De vraag is dus hoe in leeromgevingen voor ondernemers de voordelen van informele en formele manieren van leren gecombineerd kunnen worden op een wijze die inspirerend is voor de doelgroep. ECS heeft onderzoek verricht naar de inrichting van dergelijke leertrajecten voor ondernemers in de agribusiness en groene ruimte. Dit onderzoek vond plaats in het kader van het programma 'Competentieontwikkeling op het terrein van voedsel en groen'.

De brochure "Inspirerende Leeromgevingen voor Ondernemers: Aanwijzingen voor ontwerpers en begeleiders" (Gielen, Biemans & Mulder, 2006) is een van de resultaten van dit onderzoek. Deze publicatie geeft antwoord op de volgende vraag: op welke wijze kan vorm worden gegeven aan postinitiële leertrajecten voor ondernemers op het terrein van voedsel en groen?

In deze brochure presenteert ECS 12 mogelijke prototypische Inspirerende Leeromgevingen voor Ondernemers (ILO's). Het werkterrein van ondernemers is breed en hun leren kent vele verschillende aspecten. Dat betekent dat voor iedere leersituatie nauwgezet overwogen moet worden hoe de leeromgeving ingericht moet worden. Met deze ILO's wil ECS ontwerpers en begeleiders van dergelijke leeromgevingen inspireren voor de verbetering van bestaande en ontwikkeling van nieuwe leertrajecten voor ondernemers. De ILO's bieden een waaier aan mogelijke leeromgevingen waarvan ontwerpers, begeleiders, docenten en coördinatoren van postinitiële leertrajecten voor ondernemers gebruik kunnen maken. De ILO's zijn opgezet als karakteristieke voorbeelden en zeker niet bedoeld als blauwdruk. Ze hebben daarom een metafoor als naam gekregen.

De kern van de brochure bestaat uit een uitwerking van de 12 ILO's. De 12 ILO's zijn aan de hand van de volgende kenmerken uitgewerkt:

- De naam van de ILO verwijst naar het doel en is richtinggevend voor de interpretatie.
- De kern geeft in steekwoorden een korte beschrijving van de ILO.
- Vervolgens is het resultaat van de ILO voor de ondernemer beschreven.

Tabel 1: Inspirerende Leeromgevingen voor Ondernemers: kern, werkvormen en resultaat

Inspirerende Leeromgeving voor Ondernemers	Kern	Werkvormen	Resultaat
1 Masterclass	Master geeft aanwijzing aan ondernemers, bewustwording, alternatieven voor verbetering	Workshops (over problemen, kansen, conflicten en dilemma's) Cases Kort geding	Inzicht en ervaringskennis
2 Clinic	Specifieke training, kort, intensief, vraag centraal	Demonstraties Audits Benchmarking	Vaardigheid
3 Atelier	Creativiteit, scheppend vermogen, zelfexpressie, intuïtie	Brainstormen Mindmapping Creatieve sessies Scenario-ontwikkeling	Nieuw perspectief
4 Laboratorium	Experimenteren, haalbaarheid, zekerheid	Modelontwikkeling Praktijksimulatie Onderzoek Conceptontwikkeling	Haalbaarheid van oplossingen
5 Academie	Multi/transdisciplinair, van wetenschap naar praktijk	Colleges Lezingen Seminars Symposia	Multidisciplinaire toepassing van wetenschappelijke inzichten
6 Generale repetitie	Samen oefenen om te presteren onder leiding van een regisseur	Training Regie Samenspel en routines ontwikkelen Presentatie	Gezamenlijke routine
7 Ondernemerscafé	Incidenteel leren, toevallige ontmoetingen, infotainment, conculeren	Lezing Discussie Teamquiz Sociodrama	Nieuwe netwerken
8 Boksring	Competitieve omgeving waarin beter presteren beloond wordt	Debat Paneldiscussie Game Training en coaching gericht op prestatie Competitie	Verbeterde prestatie
9 Keukentafel	Rustige, veilige omgeving waarin op basis van een vertrouwensband gepraat wordt	Dialogoog Groepsbesprek Coachingsgesprek Reflectiegesprek Adviesgesprek	Verdieping netwerk
10 Utopia	Groep mensen zet zich actief in voor een ideaal of gezamenlijk belang	Discussie Onderhandeling Presentatie aan publiek	Vernieuwing
11 Studieclub	Uitwisselen van praktijkervaringen op basis van wederzijds vertrouwen	Storytelling Bedrijfsbezoek Bedrijfsaudit Systeemanalyse Voordracht	Spiegel op bedrijfsresultaten
12 Expeditie	Nieuwe inspiratie zoeken door buiten de grenzen van het bekende te treden	Excursie Blind date Studiereis Survival Reisverslag	Zelfkennis en nieuwe normen en waarden



- In de *omschrijving* worden een paar mogelijke varianten van de ILO geschetst.
- Het *leerproces* is getypeerd als: individueel leren, leren in sociale interactie, individuele leerprocessen met een collectieve uitkomst of collectief leren.
- De *doelgroep* van de ILO is steeds op samenstelling (bijvoorbeeld ervaring) en aanvullende eisen (bijvoorbeeld voorkennis, verwachte inzet) beschreven.
- De *organisatie* geeft een korte beschrijving van het verloop van de ILO, inclusief de planning van de bijeenkomsten.
- De *uitwerking van praktijk – theorie* beschrijft hoe ervaringen van de ondernemers en theoretische kennis in de ILO gebruikt worden om het gewenste resultaat te behalen.
- De ILO's vergen steeds andere *rollen van ondernemers en begeleiders*. De ondernemers kunnen het initiatief nemen of een passieve rol innemen. De begeleiders kunnen als expert, coach of participant het verloop van de ILO sturen.
- Voor iedere ILO worden steeds bruikbare *werkvormen* genoemd.
- De uitwerking van iedere ILO omvat verder:
 - Exemplarische voorbeelden of uitspraken.
 - Adviezen in de vorm van *do's en don'ts*.

In de bijgevoegde tabel worden respectievelijk kern, werkvormen en beoogd resultaat van de 12 ILO's beschreven. Deze tabel biedt een eerste aanwijzing voor het bepalen van een geschikte ILO.

Welke ILO en waarom?

De twaalf beschreven ILO's zijn gebaseerd op onderzoek naar het leren van ondernemers in authentieke situaties. Daarom zullen de diverse metaforen wel herkenning oproepen en doen denken aan bepaalde leervormen in de praktijk. De leeromgeving Utopia lijkt op lerende ondernemersnetwerken. De Keukentafel heeft elementen van mental coaching en de Expeditie heeft raakvlakken met een excursie. Het Laboratorium vertoont verwantschap met praktijknetwerken als 'Kennis op de Akker' en 'Telen met Toekomst'.

De twaalf beschreven ILO's onderscheiden zich van leren in authentieke situaties omdat bij de ILO's de organisatie en sturing geëxpliciteerd zijn. Dat is ook de bedoeling van deze brochure: ontwerpers en begeleiders met deze beschrijving handvatten bieden om het leren van ondernemers in de dagelijkse praktijk te ondersteunen en te optimaliseren in leertrajecten.

In de brochure zijn nog enkele andere overzichtstabellen opgenomen om ontwerpers en begeleiders te ondersteunen bij hun keuze voor een of meerdere leeromgevingen in een specifieke situatie. In deze tabellen worden de ILO's steeds met een of meerdere relevante kenmerken uit de beschrijvingen overzichtelijk gecombineerd:

- planning van de ILO's: duur van de bijeenkomst(en), herhaling van bijeenkomsten, periode waarin de bijeenkomsten georganiseerd worden en omvang van de groep;
- doelgroep(en) en aanvullende wensen c.q. eisen;
- ILO's en leerprocessen: individueel leren, leren in sociale interactie, individuele leerprocessen met een collectieve uitkomst en collectief leren;
- combinaties en perspectief van ILO's.

Als afsluiting zijn adviezen voor ontwerpers en begeleiders als mede tips opgenomen.

Bij de keuze voor een leeromgeving moeten inhoudelijke en praktische overwegingen natuurlijk met elkaar in balans blijven. Daarbij spelen ook vragen als: Zijn ondernemers geïnteresseerd in het onderwerp? Is de beoogde ILO geschikt om het gewenste doel te bereiken? Is er tijd en geld beschikbaar om de ILO's te ontwikkelen en in te zetten? Zijn de ondernemers gemotiveerd voor de investering die de ILO van hen vraagt? Kunnen de begeleiders de juiste rol vervullen?

Tot slot

De in de brochure beschreven ILO's zijn niet alleen interessant voor de vormgevers en begeleiders van leertrajecten van ondernemers. Ook voor aankomende ondernemers die nog met hun opleiding bezig zijn, kunnen ze inspirerend zijn. In het project Inspiratie, dat wordt uitgevoerd door Sanne Schaafsma en Jos Verstegen, wordt onderzocht hoe in het groene beroeps onderwijs afgeleide vormen van deze ILO's worden ingezet, wat de effecten zijn op de competentieontwikkeling van de studenten/deelnemers en hoe deze leeromgevingen door de direct betrokkenen worden beleefd. Nadere informatie over dit project is te verkrijgen bij de genoemde onderzoekers.

De brochure

De brochure *Inspirerende Leeromgevingen voor Ondernemers* is gratis op te vragen bij ECS (Mireille Miltenburg: mireille.miltenburg@wur.nl).

Literatuur

- Gibb, A.A. (1998, June). *Entrepreneurial Core Capacities, Competitiveness and Management Development*. Keynote address to the International Entrepreneurship Education (INTENT) Conference. Frankfurt, Germany.
- Mulder, M., Lans, T., Verstegen, J., Biemans, H. & Meijer, Y. (2006). *Practical learning for entrepreneurial competence. A study on learning activities and competencies of entrepreneurs in innovative horticulture*. Paper presented at the AERA, San Francisco, U.S.A. ◀

Leren Ondernemen: het project Groen Ondernemerschap

Frans de Vlieger, Jos Verstegen & Thomas Lans

Meer ondernemers in de groene sector en ondernemers die hun vak beter verstaan. Dat zijn de hoofdoelen van het project Groen Ondernemerschap (GO), waarin het AOC Clusius College samenwerkt met branche-organisaties, bedrijfsleven en andere kennisinstellingen. Met een GOscan en maatwerktrainingen in commercieel en financieel management, personeelsbeleid en persoonlijke ondernemerseffectiviteit is het GO-team vanaf mei 2006 de boer op gegaan. En met succes, er zijn al tientallen ondernemers die via de GOscan de juiste maatwerktraining gevonden hebben en de reacties die we terug krijgen zijn zeer positief. Deze 'instant-feedback' uit de praktijk levert direct weer interessante cases voor het onderwijs bij het AOC Clusius College en Wageningen Universiteit.



Op basis van de ondernemerschaps-competentieprofielen, die in het promotieonderzoek van Thomas Lans worden ontwikkeld, is ten behoeve van dit project een innovatief instrument, de *GOscan*, ontworpen. Het instrument heeft de vorm gekregen van een online-enquête waarmee de ondernemer inzicht krijgt in de onderneming en in zijn/haar rol als ondernemer. Vanuit dit ondernemingsprofiel kan gekozen worden uit verschillende krachtige ontwikkelscenario's voor de onderneming, met concrete handvatten voor de ondernemer en passende ondersteuning in de vorm van training en begeleiding.

Aangezien alle ingevulde scans worden opgeslagen, resulteert de samenwerking in dit project automatisch in een interessante dataset voor het promotieonderzoek. Na de analyse hiervan worden de resultaten en aanbevelingen teruggekoppeld naar het onderwijs en trainingen. Hierdoor ontstaat een zelflerend systeem en wordt 'leren ondernemen' in de praktijk gebracht.

Tijdens de Dag van de Toekomst 2006, die door het ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit, het InnovatieNetwerk en Transforum werd georganiseerd, konden deelnemers een demo van de *GOscan* invullen. Hiervoor was een overweldigende belangstelling. Ook is er inmiddels belangstelling vanuit het buitenland voor de *GOscan*. De scan draait inmiddels reeds in Schotland.

Voor nadere informatie zie www.GOdesk.nl ◀

Learning & Earning

Sanne Schaafsma

(L)earning is een project in het kader van Regeling Innovatie Groen Onderwijs (RIGO), en gaat over het ondernemerschap in het hoger en wetenschappelijk agrarisch onderwijs. Het project is op 1 oktober 2006 officieel gestart en heeft een looptijd van 2,5 jaar. Penvoerder van het project is de Christelijke Agrarische Hogeschool Dronten waarbij een samenwerkingsverband is aangegaan met Hogeschool Inholland, HAS Den Bosch, Stoas Den Bosch, Van Hall-Larenstein en Educatie en Competentie Studies van Wageningen Universiteit.

Ondernemerschap en onderwijs staan tegenwoordig hoog op de agenda van de ministeries van Economische Zaken en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Om het ondernemerschap in het onderwijs te stimuleren zal er vanuit andere perspectieven en met vernieuwende denkwijzen gekeken moeten worden naar de mogelijkheden voor het vormgeven van dit onderwijs. Lerenden moeten worden gestimuleerd tot het verleggen van grenzen en het zien en realiseren van kansen. Dit zijn uiteindelijk essentiële elementen voor het behouden van de concurrentiekracht en positie van de Nederlandse economie.

In het project (L)earning staan twee lijnen centraal. Als eerste wordt er gezocht naar inspirerende voorbeelden en good practices uit internationale onderwijstrajecten gericht op ondernemerschap. Parallel hieraan vindt er een inventarisatie plaats van leertrajecten in het Nederlandse hoger agrarische onderwijs op het gebied van ondernemerschap. Vervolgens wordt getracht

deze Nederlandse trajecten te optimaliseren door gebruik te maken van de gevonden beste internationale voorbeelden.

Het onderzoek is opgedeeld in vier verschillende fasen.

De eerste fase richt zich op het ontwikkelen van criteria en instrumenten voor de evaluatie van bestaande onderwijsprogramma's van het hoger en wetenschappelijk agrarisch onderwijs. Tevens wordt er een selectie gemaakt op de te onderzoeken internationale onderwijstrajecten, onder andere gebaseerd op de aanwezigheid van hoogstaand ondernemerschap en ervaring met ondernemerschapsonderwijs in de betreffende landen.

Hierop volgt de analysefase waarbij alle hogere agrarische opleidingen in Nederland inclusief Wageningen Universiteit, alsmede de geselecteerde buitenlandse opleidingen geanalyseerd worden op de aanwezigheid van leertrajecten die zijn gericht op ondernemerschap. Gekeken wordt naar de vormgeving van deze trajecten en de competenties die hierin centraal staan. Tevens wordt er in deze fase een alumni-onderzoek onder Nederlandse alumni gedaan over het door hen genoten onderwijs om te achterhalen wat de perceptie is van alumni die zelf het ondernemerschap zijn ingegaan. Aan de hand van deze analyse kan vastgesteld worden of, en zo ja, op welke manier het ondernemerschap een rol krijgt in de Nederlandse curricula. De resultaten van deze analyse worden vervolgens vergeleken met de geanalyseerde internationale programma's en de gevonden good practices.

In de derde fase van het onderzoek worden er conclusies getrokken op basis van de resultaten van de analyse.

In deze laatste fase wordt vervolgens een opzet vervaardigd voor een curriculum waarin de verschillende good practices worden verwerkt.

ECS zal met name een rol vervullen in de wetenschappelijke begeleiding van het project, het ontwerpen van een analysetool, het analyseren van eigen opleidingen binnen Wageningen Universiteit en het inventariseren van de internationale trajecten. Hierbij zullen ook studenten worden ingezet, in het kader van een afstudeervak of stage.

Het uiteindelijke resultaat van het project is een innovatief onderwijsprogramma waarin het ontwikkelen van ondernemerschapcompetenties centraal staat. Er worden uitdrukkelijk ondernemers betrokken bij dit project, zodat de authenticiteit en praktijkrelevantie van het uiteindelijke programma wordt gewaarborgd. ◀

Onderwijs

Nieuw inleidend vak ECS

Harm Biemans

Vanaf het studiejaar 2006-2007 biedt ECS een nieuw inleidend vak aan onder de naam Education and Competence in a Changing World (ECS-59303). Het vak is bedoeld voor BSc- en MSc-studenten van alle Wageningse opleidingen. Zij worden in de gelegenheid gesteld kennis te maken met de vier kerndomeinen die door ECS worden bestreken: 1. onderwijzen en leren (docent: Harm Bie-



mans), 2. (bedrijfs)organisatieontwikkeling en ondernemerschap (Martin Mulder), 3. onderwijs en duurzame ontwikkeling (Arjen Wals) en 4. intercultureel leren (Dine Brinkman). Speciale aandacht wordt geschonken aan de ontwikkeling van competenties die van belang worden geacht voor professionals die opereren in de contexten die behoren bij Wageningen UR.

Het vak is nadrukkelijk bedoeld als een eerste kennismaking met de genoemde domeinen. Verdere verdieping kan plaatsvinden in aanvullende onderwijselementen (zoals de thematische vakken, het oriëntatieprogramma lerarenopleiding of in open keuzevakken). Ook kan het nieuwe inleidende vak de opmaat vormen voor een onderwijskundige minor of een afstudeervak of stage bij de leerstoelgroep. Op deze wijze streeft ECS ernaar studenten te ondersteunen bij hun professionele ontwikkeling op haar vakgebied.

Het vak kent een flexibele opzet. Na het eerste inleidende college over onderwijzen en leren kunnen studenten de overige drie colleges in een willekeurige volgorde volgen. Hierbij kunnen ze het vak ook spreiden over meerdere periodes in het studiejaar. Het vak wordt afgesloten met een essay over een door de student te kiezen onderwerp dat gekoppeld is aan een van de genoemde kerndomeinen.

In het lopende studiejaar is het vak verzorgd in de eerste en tweede periode, aan ongeveer 20 studenten. Daarnaast volgen nog enkele studenten het vak op zelfstudiebasis. De studenten waren in het algemeen positief over de inhoud en de verzorging van het vak. Punten voor verbetering zijn de aansluiting bij de specifieke voorkennis van studenten en het wetenschappelijk gehalte van het vak (het is nu nog teveel inleidend). Op basis van de evaluatiegegevens zal het vak in de loop van dit studiejaar verder worden ontwikkeld.

Meer informatie over Education and Competence in a Changing World is te verkrijgen bij de coördinator van het vak (Harm Biemans: harm.biemans@wur.nl). ◀

Afstudeervakken

Competentieontwikkeling in de NME-branche

Nanja Bakker

In september 2004 startte ik mijn master Bos- en Natuurbeheer, met als specialisatie Educatie en Communicatie. Mijn behoefte aan een directe link met de praktijk leidde tot diverse bijbaantjes bij organisaties in de natuur- en milieu-educatie (NME). Hier merkte ik dat de NME-branche voor mij erg ondoorzichtig was. ECS bood mij de gelegenheid binnen het project 'professionalisering NME' nader kennis te maken met die branche. Opdrachtgever van het project was de Vereniging Educaties Nederland (VEN).

Project Professionalisering NME

Het project 'professionalisering NME' heeft als doel de benodigde competenties van NME-professionals in kaart te brengen

en op basis daarvan te bekijken in hoeverre het onderwijs deze competenties aanbiedt. Vanuit ECS was al onderzoek gedaan naar de beroepstaken en bijbehorende competenties van NME-professionals ofwel de benodigde competenties. Dit leverde een beroepscompetentieprofiel op voor drie kernberoepen. Aansluitend zijn de mogelijkheden om deze taken en competenties binnen het formeel en non-formeel onderwijs te ontwikkelen in kaart gebracht.

Inventarisatie vraag en aanbod

In mijn onderzoek stond de volgende vraag centraal: *In hoeverre is de vraag naar (bij)scholing vanuit de NME-professionals en het aanbod van deze (bij)scholing (formele onderwijsinstellingen en non-formele onderwijsinstellingen) in Nederland op elkaar afgestemd?*

Om deze vraagstelling te kunnen beantwoorden zijn drie bronnen geraadpleegd: 'vragers', 'aanbieders' en 'experts'. De vragers (NME-professionals) zijn benaderd door middel van een online enquête. Deze enquête bood inzicht in de werkzaamheden, leerwensen en opleidingsachtergrond van deze NME-professionals. In totaal zijn veertien aanbieders (van geschikt (bij)scholingsaanbod voor NME-professionals), waaronder twee experts, geïnterviewd. Verder is het (bij)scholingsaanbod geïnterviewd, wat resulteerde in een 'aanbodgids'.

Resultaten onderzoek

Uit de resultaten van de enquête blijkt dat veel NME-professionals een opleiding op HBO of WO in een groene en/of pedagogische richting hebben gevolgd. Desondanks is de vraag naar verdere competentieontwikkeling groot. Uit de inventarisatie blijkt dat meerjarige reguliere opleidingen voldoende aanwezig zijn. Deze opleidingen bieden veel competenties in contractstudie aan, maar deze vorm van bijscholen is niet populair en/of omslachtig. Bij kortdurende vormen van bijscholing voor de NME-professionals, zoals (post-HBO/WO) cursussen/workshops, gaat het om een beperkt aantal competenties, zijn er een beperkt aantal instroommomenten en bovendien vinden deze cursussen/workshops over heel Nederland verspreid plaats. Competenties kunnen ook bij bedrijven die cursussen organiseren die niet specifiek zijn voor NME, ontwikkeld worden. Deze zijn echter vaak te diepgaand op een bepaald gebied en te duur, hoewel ze een frisse blik kunnen bieden. Geïntegreerde cursussen, zoals van het vroegere PHLO, zijn beperkt aanwezig, hoewel hier juist vraag naar is. Samenwerking tussen onderwijsaanbieders maakt geïntegreerde cursussen kansrijker, maar samenwerking ontbreekt veelal. Aanbieders geven aan 'niet in elkaars vaarwater' te willen zitten. Uit eigen beweging zullen zij een dergelijke samenwerking niet starten, wel als een derde partij het initiatief neemt. Deze derde partij zou NME-professionals/organisaties ook de mogelijkheid kunnen bieden om de (eerder) verworven competenties te laten certificeren.

Een goed alternatief voor in het aanbod ontbrekende competenties is om deze op de werkplek te ontwikkelen. Een meeloopstage bij de eigen organisatie, een zusterorganisatie of een basisschool biedt veel mogelijkheden. Dit vraagt eveneens om betere samenwerkingsverbanden.

Tot slot

Mijn inventarisatie ('aanbodgids') zal nog dit jaar door de VEN geactualiseerd en verwerkt worden tot een officiële uitgave.



Daarmee hoop ik dat mijn onderzoek zal bijdragen aan het professionaliseren van de NME-professional. Wat ik heel erg gewaardeerd heb aan mijn onderzoek is dat ik mee mocht naar vergaderingen en workshops, waardoor ik in gesprek kwam met diverse mensen uit het werkveld. Met als resultaat dat ik een goed beeld heb gekregen van de NME-branche. ◀

Conference reports

Realising learning in the workplace

Renate Wesselink & Thomas Lans

One of the themes of ECS is how to develop competencies by means of learning in the workplace. Several researchers of our group are dealing with this subject. One of the authorities on this subject is Stephen Billett from Australia. Stephen is working as an Associate Professor at the Faculty of Education at Griffith University. To realise our own learning in the workplace, ECS invited Stephen to Wageningen. During his visit he did several presentations about learning in the workplace. With this contribution we try to summarize the main thoughts and issues Stephen Billett shared with us.

Starting point of his reasoning is that workplaces are useful places to learn vocational practices. Vocational knowledge has historical and cultural sources and is manifested in particular ways by situational factors. Competence or expert performance is, therefore, situated. Individuals' constructing of vocational knowledge is realised through accessing and engaging with social sources and situations like the workplace.

Based on his research, Billett identifies two important constructs to explain the dynamics of learning in the workplace and its limitations. The first construct is *engagement*. Engagement is the degree by which individuals engage with what they have been offered. The second construct is *affordances*. Affordances are the invitational qualities of the workplace. The interaction between both constructs counts for the participatory practice of workplace learning. Limitations of workplace learning can be understood in terms of this participatory practice. Billett mentions the following limitations:

- there is a change on learning that is inappropriate;
- difficult access to activities and guidance;
- no understanding of the goals for workplace performance;
- reluctance of experts to provide guidance;
- absence of expert guidance;
- reluctance of workers to participate.

The learning curriculum (the activities that have to be learned) and guidance (amount of support) are instruments that can enable workplace learning, because:

- guided learning in workplaces by more experienced co-workers shown to be effective when used;
- studies indicated the significance contribution of workplace mentors;
- individuals' access to activities and interactions in the work-

place, and the guidance and monitoring of their participation are central to their learning.

Billett states that one should consider learning environments in terms of participatory practices, which includes bases for individuals to propose, construe and construct what constitutes a learning environment. On the base of recent work can be concluded that the interaction between social agency (the social suggestion that arises through social structure on activities, interactions and socialisation, and that can be termed as 'social experience') and individual agency (contributing to and directed by individuals' intentionalities, subjectivities, identities (and sense of self), which can be termed the 'cognitive experience') has been identified as being highly relational. That is, rather than being necessarily mutual or reciprocal, it is relational.

However, some work situations may be socially weak and therefore afford less support for learning. Significant portions of the workforce are engaged in work practices and workplaces that are, by degree, socially poor learning environments. These comprise: shift workers, those working alone, those that are the sole source of expertise, and those in small business.

Given small enterprises' role and contributions to national economic activity and employment, it is important to understand how best small business operatives' capacities to learn proceeds and might be best supported. In particular, employees working in small enterprises are required to respond to everyday problems and innovate often in circumstances of low social affordance.

Besides, small business operatives often claim that provisions of vocational education are inappropriate, inaccessible and ineffective. From vocational education point of view, it is often seen as difficult to meet the needs of small businesses.

On the basis of his research Billett concludes that *localised support* is one of the key issues of learning in small businesses. The efficacy of localised support was founded in its capacity to:

- assist contextualising the task requirements (e.g. making sense of the task in terms of the small businesses' readiness, capacities and requirements);
 - help understand the implications for the particular business;
 - provide timely and accessible support for development and refining the capacity to achieve new tasks (e.g. close guidance); and
 - assist in securing opportunities to share information.
- Localised support was sourced through interactions with:
- other small businesses;
 - networks (e.g. local business networks, professional associations; community groups, regional development authorities);
 - local affiliations (e.g. friendships, community groups);
 - local experts;
 - family members.

Stephen Billett did several presentations for our group and for the VOR division BBV. We hope he had a pleasant and valuable stay in the Netherlands. We thank him for enriching our workplace to a socially stronger learning place. ◀

**8th European Conference on Higher Agricultural Education, ECHAE-congres, Praag, september 2006**

Floor Geerling-Eiff

Onderzoekers van de leerstoelgroep ECS hebben samen met Social Sciences Group (SSG)-collega's van LEI Wageningen UR het 8^e ECHAE-congres bijgewoond. Dit congres is georganiseerd door the Interuniversity Consortium for Agricultural and Related Sciences in Europe (ICA) gezamenlijk met de Czech University of Agriculture (CUA). Het congres werd gehouden op het universiteitsterrein van de CUA in Praag. Het thema van het congres was: *the Public and the Agriculture and Forestry Industries: The role of higher education in questioning assumptions and matching expectations* (voor meer info: www.8echae.czu.cz). De SSG-onderzoekers hebben het congres mede bijgewoond om te bekijken of ECHAE een perspectiefvol verband vormt om in de toekomst verder mee samen te werken. Martin Mulder legde in zijn key-note presentatie *The public's expectations regarding the green sector and responsive practices in higher agricultural education*, de nadruk op het belang van nieuwe multi-actor samenwerkingverbanden en de rol van competentieontwikkeling. Dit lichtte hij toe aan de hand van onderzoeksvoorbeelden van medewerkers van de leerstoelgroep en andere collega's binnen Wageningen UR. Een van deze onderzoeken dat is uitgevoerd door ECS, Praktijkonderzoek Plant en Omgeving (PPO) en het Landbouw Economisch Instituut (LEI) werd nader gepresenteerd door Floor Geerling-Eiff (LEI). In deze presentatie *Knowledge arrangements in the green sector: co-creation, circulation and transfer* (Geerling-Eiff, F.A, Hurkens, R.H. and T. Lans, 2006, Knowledge arrangements in the green sector: co-creation, circulation and transfer, in: *the 8th ECHAE conference proceedings*, Czech University of Agriculture, Prague) is het onderscheid toegelicht tussen drie kennisprocessen.

De processen kunnen gezien worden als opeenvolgende fasen om tot innovatie te komen. In het onderzoek is een monitoring- en evaluatiemethodiek ontwikkeld om kennisarrangementen te analyseren. Dit zijn samenwerkingsverbanden tussen heterogene partijen zoals ondernemers, onderwijs, onderzoek, overheid (de 4 O's) c.q./en maatschappij om gedeelde en gedragen kennis te ontwikkelen. Het instrument is gebaseerd op vier kritische succesfactoren: visie, cultuur, ondersteuning en competenties. Deze theoretische inzichten zijn toegelicht aan de hand van het co-creatieve kennisarrangement *Ontwikkeling van ondernemerscompetenties in het groene onderwijs*. In dit voorbeeld werken verschillende actoren uit het onderwijs en onderzoek samen met ondernemers om studenten al tijdens hun opleiding competenties voor ondernemerschap te leren ontwikkelen. Zo worden zij goed voorbereid op het flexibel om kunnen gaan met de dynamische wensen en eisen vanuit hun toekomstige werkomgeving.

De presentatie paste binnen het subthema *Addressing the need for multi-disciplinarity in teaching and learning* en werd goed ontvangen op het congres. Ook andere deelnemers hielden zich bezig met het inzichtelijk maken van de meerwaarde van multi-actor samenwerking en kennisprocessen. Er was voldoende ruimte om in professionele en ontspannen, Praagse sfeer met anderen hierover van gedachten te wisselen.

Info: floor.geerling-eiff@wur.nl ◀**European Conference on Educational Research (ECER), Genève, September, 2006**

Hendrik Kupper

Onderzoekers van de leerstoelgroep zijn lid van de Vereniging voor Onderwijs Research (VOR), die op haar beurt lid is van de European Educational Research Association (EERA; www.eera.ac.uk). De EERA verenigt een groot aantal groepen van onderzoekers uit Europa op uiteenlopende terreinen zoals Vocational Education and Training, ICT in Education & Training en Teacher Education Research. De jaarlijkse ECER-conferentie van de EERA biedt de mogelijkheid om contacten tussen onderzoekers die in loop der jaren zijn opgebouwd te verstevigen, om nieuwe ideeën op te doen en om op de hoogte te raken van recente ontwikkelingen in ons omringende landen.

In september 2006 werd de conferentie georganiseerd in Genève. Vier onderzoekers van ECS waren daarbij aanwezig. Samen verzorgden ze drie presentaties: 1. competentie-gerichte assessments in het beroepsonderwijs, 2. samenwerking tussen onderzoek en beroepsonderwijs in kennisarrangementen en 3. computer-ondersteund samenwerkend leren in het hoger onderwijs. De presentaties pasten bij het thema dat de EERA gekozen had: "transforming knowledge". In een samenleving als de Europese, waarin kennis zo'n nadrukkelijke plaats inneemt, zal die kennis zich op uiteenlopende manieren manifesteren. In wetenschappelijke publicaties, in leerboeken, in ervaringen van praktijkbeoefenaren, in bedrijfsprocedures en in goederen en diensten, om er een aantal te noemen. Die soorten kennis zullen telkens de vorm moeten vinden die voor de samenleving geschikt is. Het onderwijs speelt bij die kennistransformatie een cruciale rol. Het ECER-bulletin zegt daarover: "Although knowledge construction and its transformation are at the core of action and reflection in the domain of education, we still fail to understand many aspects of these processes. Research in this area needs to be reinforced and stimulated."

De leerstoelgroep hoopt met haar onderzoek een bijdrage te kunnen leveren aan het onderzoek naar kennistransformatie. De positieve reacties die zijn ontvangen, vormen een stimulans om er met hernieuwd enthousiasme mee door te gaan.

Info: hendrik.kupper@wur.nl ◀**Skillsnet Agri-food and Forestry-Wood Lisbon**

Martin Mulder

On November 20 and 21, 2006, a workshop took place in Lisbon, at the premises of the Portuguese Farmers Confederation, about the future skill needs in agri-food and forestry wood chains. The workshop was organized by Cedefop, which is the European agency for the development of vocational training (see www.trainingvillage.gr/skillsnet). The objective of the workshop was to identify trends that may influence the work in the sectors mentioned, and that create the need for new skills. The European policy perspective regarding the rural development policy 2007-2013 was presented by Ester Hortet Tarroja of the European Commission, DG agriculture and rural development. She outlined that there are three objectives in the rural development programs, which are to improve the competitiveness of



the agriculture and forestry sector, to improve the countryside and the environment by supporting land management, and to diversify economic activities and to improve the quality of life in rural areas. She mentioned the human resources actions which are planned such as training and information for broadening the scope of adult workers in the agriculture, food and forestry sectors and activities to cover competitiveness and sustainability of the sectors, which is needed given the Lisbon strategy of the European Union which essentially saying that Europe needs to become a reference sustainable knowledge economy, in which free education and work spaces should operate. Jeremy Wall, also of the European Commission, from DG Enterprise & Industry, presented an analysis of the supply and demand of education and training in relations to the EU Wood sector and key related occupations. He pointed at the fact that, unlike agriculture, the forest-based sector does not fall under EU sectoral policy but that it has its EU Forest Action Plan, which is based on the principle of subsidiarity. The objectives of the Forest Action Plan include to improve long-term competitiveness of the forest sector, and to contribute to the quality of life by preserving and improving the social and cultural dimensions of forests and forestry. The intention is that the Forest Action Plan will provide a framework for co-ordinated forest-related actions at Community and Member States levels. There are key actions on education and training, aiming at company owners and workers. The employees' organisations were represented by Arnd Spahn, agricultural secretary of EFFAT, the European Federation of Food, Agriculture and Tourism trade unions, which is the representative body of 2.6 million European workers in 128 national trade unions in thirty-seven European countries. He stated that to identify skill needs in the sectors, one would have to stick to the existing sectors, like agriculture, forestry, horticulture, aquaculture, services, consulting and research. Furthermore he distinguished various roles of workers in organisations, like the head of enterprise, foreman, educated worker, low skilled worker and unskilled worker. This point was well taken, and repeated later, for instance by Peter Martin, who is the executive director of Lantra, the sector skills council for the environmental and land-based sector in the United Kingdom. He also stressed the importance of emerging business models which have a significant effect on skill needs. Examples of new business models he gave are value and supply chain integration (resulting in for instance company/business re-engineering or collective activity), commissioning and contracting, diversification (with new business opportunities), the professionalisation of arboriculture and community enterprises. For the semi-skilled staff, he sees basic skills, health and safety, technical skills, self-management, ICT, legislative compliance, manufacturer training and team working as important skills for semi-skilled staff, whereas key skills, new silviculture skills, materials technology contracting and compliance, supervisory management, customer care, habitat management and customer/stakeholder relations important skills are for the skilled staff. For owners/managers these skills are business and management, public relations, higher level negotiating, personnel management, budget and financial control, sales and marketing and commissioning and contracting. These differences were confirmed in various other presentations given. And one specific example was given of the current creation of a new enterprise (all existing of greenhouses) in the north-western part of the Netherlands

of over 100 hectares. It is needless to say that the leadership of this enterprise needs competence in more than technology; financial skills for instance in the field of asset management and human resource skills are essential in these contexts.

Tine Andersen of the Danish Technological Institute presented a sector study (www.emcc.eurofound.eu.int/content/source/eu06026a.html), which she did for EMCC, the European Monitoring Center for Change, based in Dublin, Ireland. This study resulted in three future scenarios of the agri-food sector, which were named after pop-songs: 'rock your body', 'stayin' alive', and 'we are the world'. I have summarized these metaphors with the labels: sunrise scenario (unlimited growth of subsectors resulting in crises), sunset scenario (regarding decreasing or even vanishing subsectors, of which the work may move to countries like China), and the scenario of controlled growth for sustainable development.

The first scenario is characterised by weak job growth, little or no room for people with only basic skills, food safety and hygiene standards are fully observed, and specialised process technology skills are needed, as well as skills on quality management. The second scenario is characterised by job loss. Large companies have the ability to handle processes involving technologies like ICT, biotechnology, chemistry and nanotechnology. There is room for employment of people with basic skills. The third scenario is characterised by job growth. In sustainable primary sectors and the production industry good craftsmen are needed with competence in the field of raw materials which are in demand. Companies prefer employees with a diploma of which is relevant for the food industry complemented with additional courses on sustainability issues. In the discount sub-sector this scenario foresees a small and even decreasing demand for low-skilled manual labour.

Various other presentations were given, from the perspective of a sectoral employers organisation, specific companies, research and education. So the issues were discussed from a multiple-stakeholder perspective, the stakeholders in this case being the primary sector, industry and services, sectoral dialogue partners, public administration organisations at various levels, researchers, educational institutions and VET experts in support organisations. As expected beforehand, the sectors included in this workshop were heterogeneous, which is visible in the various NACE (Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne) categories (the European standard for occupational qualifications) which are used. Specialised sectors obviously ask for specific skills. There are however various common innovations and trends and comparable challenges, which lead to the need of generic or transversal skills. Examples of general innovations and trends are economic restructuring, backward chain integration, networks or even netchains, scale enlargement, entrepreneurship, cost reduction, quality, standardisation, bio-nanotechnology, genomics, ICT, tracking and tracing, precision automation, sustainability, the bio-based economy, organic production, lifestyle related to health, glocalisation, multifunctional landuse, waste management, service orientation, multidisciplinary, diversification (including the emergence of new business models), upskilling, and knowledge circulation and cooperative knowledge production.

Diversity also holds for the wide set of occupations in agri-food and forestry wood chains regarding job level, skill level, field of



study, and field of work. However, there are many generic skill needs, especially on the soft skills side, such as communication and working with colleagues from other fields or cultures.

An important pitfall in the sectoral approach of skill needs analysis is that it may lead to a tunnel view, like with pig farmers who had to close down their business earlier said: 'But we will go on!' If they would have accepted the urgency of their problems earlier, they could have changed their business gradually into a new multifunctional way of farming, or start-up in a new sector of the economy like agri-tourism, agri-services, or even outside agriculture (e.g. in Poland there is a lot of attention for the restructuring of the agricultural sector and support for creating new business, or as independent workers). Given the fact that the agri-food system in Europe has to transform and restructure, it is very important to think about cross-sectoral skills needed for agility and cross-sectoral employability of workers. The green sector, in other words, should in this respect think out-of-the-box.

The report of this initiative will be published by Cedefop during the course of 2007.

Note: A similar version of this report is published as part of an editorial of the *Journal of Agricultural Education and Extension*. ◀

Recente publicaties

Weigel, T., M. Mulder & K. Collins (2007). The concept of competence in the development of vocational education and training in selected EU member states. *Journal of Vocational Education and Training*, 59, 1, 51-64

Mulder, M., T. Weigel & K. Collins (2006). The concept of competence in the development of vocational education and training in selected EU member states. A critical analysis. *Journal of Vocational Education and Training*, 59, 1, 65-85.

Deze twee artikelen vormen een geheel. In het eerste artikel wordt een overzicht gegeven van de wijze waarop het competentieconcept in Engeland, Duitsland, Frankrijk en Nederland wordt gebruikt bij de ontwikkeling van het beroepsonderwijs. In Engeland wordt het competentieconcept geplaatst in de context van de nationale kwalificatiestructuur (National Vocational Qualifications), in Duitsland wordt het gerelateerd aan de nieuwe ontwikkeling ten aanzien van leergebieden, in Frankrijk wordt het in verband gebracht met de dynamiek van beroepsanalyse (de ETED) en het competentie management (de bilan de compétences) en in Nederland wordt het geplaatst binnen de context van de ontwikkeling van de competentiegerichte kwalificatiestructuur voor het middelbaar beroepsonderwijs. De aard van het artikel is beschrijvend, en het doel is om een vergelijking te geven van de betekenis en het gebruik van het concept in genoemde landen. Ondanks de verschillen die opvallen kan worden geconcludeerd dat er, met name op instrumenteel niveau, toch genoeg conceptuele convergentie is om te stellen dat er gemeenschappelijke principes zijn ten aanzien van het gebruik van het concept. In het tweede artikel wordt het competentieconcept verder kritisch geanalyseerd en wordt een review gegeven van de kritiek op het concept in de genoemde landen.

Brinkman, B., Westendorp, A.M.B., Wals, A.E.J. & Mulder, M. (2007). Competencies for Rural Development Professionals in the Era of HIV/AIDS. *Compare* (accepted).

Er is nog steeds onvoldoende inzicht in de impact van HIV/AIDS op de voedselzekerheid en het rurale bestaan. Het is duidelijk dat rurale ontwikkelingsprofessionals moeten reageren op de veranderingen die in rurale gebieden plaatsvinden ten gevolge van de pandemie. In deze bijdrage worden competenties geëxploreerd die deze professionals nodig hebben om te kunnen omgaan met de complexe HIV/AIDS-problematiek die gerelateerd is aan hun werk met plattelands huishoudens. In eerste instantie zijn 45 rurale ontwikkelingsprofessionals in Afrika geïnterviewd over deze competenties te identificeren, waarbij gevalsbeschrijvingen en vragenlijsten zijn gebruikt. Vervolgens zijn 34 individuele diepte-interviews gehouden met rurale ontwikkelingsprofessionals uit verschillende landen in Oost-Afrika en ambtenaren uit Zambia. Een focusgroup-discussie met 15 Zambische landbouwvoorlichters vormde de afronding van het empirisch deel van het onderzoek.

Vergeleken met de beroepscompetenties die rurale ontwikkelingsprofessionals in de pre-HIV/AIDS periode nodig hadden, is er een urgente behoefte om hun technische competenties aan te vullen met meer sociale competenties zoals: persoonlijke begeleiding, communicatie, lobbyen en netwerken. In het algemeen bleek dat de participanten in de studie het moeilijk vonden nieuwe vereiste competenties, die voortvloeien uit de veranderingen in hun werkomgeving, te identificeren. De bijdrage wordt afgerond met aanbevelingen voor competentieontwikkeling van rurale ontwikkelingsprofessionals die te maken krijgen met de consequenties van de HIV/AIDS pandemie in rurale gebieden.

Mulder, M. (2007). Competence – the essence and use of the concept in ICVT. *European Journal of Vocational Training*, 40 (January-April).

Deze bijdrage vormt de introductie van het themanummer van het *European Journal of Vocational Training* over competentiegericht beroepsonderwijs. In deze bijdrage wordt ingegaan op de geschiedenis van het begrip competentie dat sinds de publicatie 'Competentieontwikkeling in organisaties' verder wordt teruggeleid naar het Grieks en Perzisch. Ook het alledaags gebruik van het concept wordt aangehaald, hetgeen leidt tot een mix van betekenissen die te maken hebben met accreditatie, geschiktheid, toestemming, autorisatie, certificatie, recht, vaardigheidsbewijs, verantwoordelijkheid en kwalificatie. De contexten waarin het begrip wordt gebruikt, kunnen worden onderscheiden in institutioneel, juridisch, organisationeel en persoonlijk. Daarna wordt het professioneel gebruik van het concept verder belicht en wordt ingegaan op het inmiddels klassieke onderscheid tussen de Engels/Amerikaanse termen competence en competency. Vervolgens wordt teruggeblift op het themanummer van het *European Journal of Vocational Training* over competenties uit 1994. Daaruit blijkt dat er een flinke ontwikkeling heeft plaatsgevonden in de rol van competenties bij de ontwikkeling van het beroepsonderwijs.

Wesselink, R., H.J.A. Biemans & M. Mulder (2007). Competence-based VET as seen by Dutch researchers. *European Journal of Vocational Training*, 40 (January-April).

Dit artikel is ook geplaatst in het themanummer over competentiegericht beroepsonderwijs van het *European Journal of Vocational Training*. In dit artikel wordt betoogd dat het concept competentie steeds vaker wordt gebruikt als de basis voor het (her)ontwerp van het beroepsonderwijs. In competentiegericht beroepsonderwijs worden de vakgebieden niet langer als uitgangspunt genomen voor de curriculumontwikkeling. De beroepspraktijk vormt daarentegen het uitgangspunt. Gesteld wordt dat competentiegericht leren een dominante trend is in het beroepsonderwijs in verschillende landen, vanwege de verwachting dat daarmee diverse aansluitingsproblemen tussen onderwijs en arbeid kunnen worden opgelost. Ofschoon competentiegericht leren een populair concept is, is er echter geen consensus over een model voor dit leren. In de studie waarover in dit artikel wordt gerapporteerd is een focusgroep-discussie en een Delphistudie uitgevoerd, teneinde een model voor competentiegericht beroepsonderwijs te ontwikkelen. De basis voor het model is een reeks principes voor competentiegericht onderwijs met daarbij behorende implementatieniveaus die zijn geamendeerd en gevalideerd door een aantal onderzoekers op het terrein van het competentiegericht leren en het beroepsonderwijs. Het model kan worden gebruikt om opleidingen in het beroepsonderwijs te positioneren en om beleid te formuleren ten aanzien van de gewenste mate van competentiegerichtheid van de betreffende opleiding.

Mulder, M., T. Lans, J. Verstegen, H.J.A. Biemans & Y. Meijer (2006). Competence development of entrepreneurs in innovative horticulture. *Journal of Workplace Learning*, 19, 1, 32-44.

Het doel van deze bijdrage is het leren van ondernemers in authentieke leeromgevingen te bestuderen. De onderzoeksvragen zijn: 1. Hoe beoordelen ondernemers hun eigen competenties, en hoe beoordelen medewerkers en externe adviseurs de competenties van deze ondernemers? 2. Wat zijn de competentie-sterktes en -zwaktes van ondernemers? 3. Wat zijn de leeractiviteiten die ondernemers uitvoeren?

De methode in het onderzoek wordt gevormd door zelfbeoordeling door tien ondernemers en de beoordeling van deze ondernemers door telkens een medewerker en externe adviseur. In follow-up interviews zijn recente majeure investeringsbeslissingen aan de orde gesteld en naar aanleiding daarvan zijn leeractiviteiten besproken. De interviews zijn geheel getranscribeerd. Er zijn descriptieve statistische analyses, t-tests en correlatietests, alsmede een kwalitatieve analyse van de interviewtranscripten uitgevoerd.

De resultaten zijn samengevat: 1. de competenties van de ondernemers worden verschillend beoordeeld door de ondernemers zelf, medewerkers en de adviseurs. Dat is meteen de toegevoegde waarde van meervoudige beoordelingen van competenties: verschillende beoordelaars hebben verschillende perspectieven, en het is goed die te kennen. Competentie-assessment wordt door de ondernemers ervaren als een krachtige leerbron. 2. De top competentie-sterkte is het hebben van een leeroriëntatie. 3. Er zijn negenennegentig leeractiviteiten gevonden die waren ingebed in innovatieve werkprocessen van de

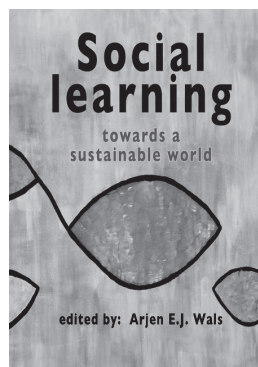
ondernemers. De top drie daarvan zijn reflectie, observatie en experimenteren.

De belangrijkste beperking van het onderzoek is dat er slechts tien ondernemers zijn onderzocht. Inmiddels is verder onderzoek afgerond onder circa vijftig ondernemers. Daar wordt binnenkort over gepubliceerd. Bekend is al dat de resultaten van de grotere studie grotendeels overeenkomen met de huidige studie.

Wat betreft de praktische implicaties van het onderzoek wordt aanbevolen op grotere schaal competentie-assessments beschikbaar te stellen voor ondernemers in deze sector, als een hulpmiddel voor diepere zelf-reflectie en verdere prestatieverbetering.

Wat betreft de originaliteit en waarde van de publicaties kan worden opgemerkt dat er weliswaar veel onderzoek wordt gedaan naar het ontwikkelen van vaardigheden op de werkplek, maar dat dit veelal gaat over werknemers in grote organisaties. Echter, werkgevers in het midden- en kleinbedrijf vormen ook een interessante groep professionals om te onderzoeken omdat zij arbeids- en leerplaatsen creëren voor medewerkers. Er is niet veel bekend over hun competentieontwikkeling. Deze studie richt zich op die doelgroep.

Wals, A.E.J. (eds., 2007). *Social learning towards a sustainable world*. Wageningen: Wageningen Academic Publishers. 500 pages



This book presents and discusses key principles, perspectives, and practices of social learning in the context of sustainability. Social learning is explored from a range of fields challenged by sustainability including: organizational learning, environmental management and corporate social responsibility; multi-stakeholder governance; education, learning and educational psychology; multiple land-use and integrated rural development; and consumerism and critical consumer education. An entire section of the book is devoted to a number of reflective case studies of people, organizations and communities using forms of social learning in moving towards sustainability.

"This book brings together a range of ideas, stories, and discussions about purposeful learning in communities aimed at creating a world that is more sustainable than the one currently in prospect. ...The book is designed to expand the network of conversations through which our society can confront various perspectives, discover emerging patterns, and apply learning to a variety of emotional and social contexts." From the Foreword by Fritjof Capra, co-founder of the Center of Ecoliteracy.



“Joining what is so clear and refreshing in this book with the larger movements toward a critically democratic and activist education that is worthy of its name, is but one step in the struggle for sustainability. But it is an essential step if we are to use the insights that are included in this book.”
From the Afterword by Michael Apple, author of ‘Educating the “Right” Way: Markets, Standards, God, and Inequality’.

ISBN-10: 90-8686-031-1; ISBN-13: 978-90-8686-031-9; price (€): 49; price (\$) : 65 ◀

Available via: www.wageningenacademic.com/sociallearning

Even voorstellen

Carla Oonk

Termen als competenties, vocational training, JAEE, Career Development Planning en schoolpracticum krijgen langzamerhand invulling voor mij. Per 1 maart ben ik begonnen als onderwijscoördinator en docent bij ECS.

Mijn contacten met de leerstoelgroep dateren van ongeveer vijftien jaar geleden. Ik studeerde Landgebruiksplanning en volgde het Oriëntatieprogramma voor de Lerarenopleiding. Voor de videocamera van het practicum Didactiek en Communicatie stond ik een pleidooi te houden voor natuurontwikkelingen in de uiterwaarden van de Rijn. De dag ervoor was ik met mijn OV-kaart en twee sterke sjouwers per bus richting het Provinciehuis afgereisd om enorme fotoborden te lenen ter illustratie van het verhaal. Van digitale foto's en beamers had nog niemand ooit gehoord. Maar, met goed resultaat: de docente, Minny Kop, belde een paar dagen later of ze mijn video als voorbeeld mocht gebruiken voor andere groepen. Goed nieuws!

Veel belangrijker was de opstap die het Oriëntatieprogramma bood naar mijn loopbaan. Mijn stage onderwijskunde resulteerde in 1994 in een baan bij de HBO-opleiding Ruimtelijke Ordening en Planologie (in Deventer); eerst voor de opzet van een nieuwe post-HBO cursus Stadsecologie en Stedebouw, later als docent, onderwijs- en teamcoördinator van de opleiding.

Na in 2002 een jaar in Cheltenham (UK) te hebben gewerkt voor de Countryside and Community Research Unit, kwam ik via het NIROV (Nederlands Instituut voor Ruimtelijke Ordening en Volkshuisvesting) terug in Wageningen. De afgelopen vier jaar heb ik bij Wageningen Business School gewerkt aan de ontwikkeling van post-academisch onderwijs op het gebied van ruimtelijke ontwikkeling, waterbeheer en ecologie. Verder was ik partner in het EU-ATLAS project, met als doel het onderwijs in Europa op het gebied van 'sustainable impact assessment for land use' beter te ontsluiten.

Het post-academisch onderwijs kenmerkt zich door korte contacten met deelnemers. Mensen komen voor een paar dagen naar een cursus en vertrekken met nieuwe bagage terug naar hun werkplek. Het mooie van initieel onderwijs vind ik de langduriger contacten met studenten en daarmee de persoonlijke ontwikkeling die je kunt zien en wellicht begeleiden. Toen ik de vacature voor onderwijscoördinator/docent zag staan heb ik niet lang getwijfeld: terug naar het 'echte' onderwijs, met wellicht op termijn wat onderzoeksmogelijkheden daarnaast. Een prachtige kans!

Vlak voor de Kerst werd duidelijk dat ik per 1 maart kon beginnen. Ik hoop een waardevolle bijdrage te kunnen leveren aan de enorme (mens) kracht die de leerstoelgroep al uitstraalt. Ik heb er zin in! ◀

Stefan Nortier

Per 1 april ben ik bij ECS begonnen als docent presentatietechnieken en communicatievaardigheden. Naast het plezierige feit dat ik weer ga lesgeven, mag ik bijdragen aan de ontwikkeling van het toekomstige Expertisecentrum Vaardighedenonderwijs. De afgelopen jaren ben ik werkzaam geweest als consultant theater en dans voor het voortgezet onderwijs in de provincie Utrecht. Binnen die functie heb ik onder meer de ontwikkeling van een Kennis- en expertisecentrum voor kunsteducatie voor mijn rekening genomen. Voor die tijd heb ik als docent drama veelal theaterles en -trainingen gegeven aan jongeren en studenten. Communicatieve vaardigheden hebben meer en meer mijn belangstelling gekregen tijdens mijn loopbaan in het theater en het werken binnen onderwijsorganisaties. Het is voor mij een uitdagende en plezierige stap om als docent bij ECS aan de slag te gaan. ◀

Marieke Reijs

Op het moment dat ik dit stukje schrijf, ben ik druk bezig met het voltooien van mijn afstudeerscriptie. Op het moment dat u dit leest, ben ik (als alles volgens plan gaat) net afgestudeerd als klinisch psycholoog aan de Radboud Universiteit Nijmegen. In principe is ECS niet de meest logische werkplek om als afgestudeerd klinisch psycholoog te beginnen. Mijn keuze voor deze werkplek heeft dan ook meer te maken met de werkzaamheden die ik naast mijn studie gedaan heb. Ik heb aan de Radboud Universiteit Nijmegen les gegeven aan psychologiestudenten in een aantal algemene vaardigheden (mondeling presenteren, feedback geven, les geven). De studenten konden deze vaardigheden vervolgens gebruiken bij het begeleiden van werkgroepen. Daarbij heb ik samen met een collega, in het tweede jaar dat wij het vak gaven, het lesprogramma verder ontwikkeld. Ik heb gemerkt dat dit werk me enthousiast maakt en energie geeft, veel meer dan het werk als therapeut, waar ik ervaring mee heb opgedaan in mijn stage. Ook tijdens mijn stage merkte ik dat ik de groepstherapie die ik gaf, (met name het onderdeel psycho-educatie, waarin je ook les geeft aan de groep) het meest boeiend vond en dat dit me beter lag dan het uitvoeren van individuele therapieën. Ook in mijn vrijwilligerswerk (ik ben bij een jongerenorganisatie coördinator van een groep mensen die gespreksgroepen begeleidt) merkte ik dat het ontwikkelen en geven van trainingen op het gebied van persoonlijke ontwikkeling me boeit en aardig afgaat. Een traineeship bij ECS lijkt me een prima manier om me op dit gebied verder te ontwikkelen en om vele nieuwe ervaringen op te doen, zoals bijvoorbeeld het participeren in het onderzoek op het gebied van competentieontwikkeling.

Ik kijk uit naar mijn kennismaking met Universiteit Wageningen en hoop natuurlijk dat ik van waarde zal kunnen zijn voor ECS, zoals ECS ongetwijfeld voor mij zal zijn! ◀



Medewerkers

Hoofd Leerstoelgroep

Prof. dr. Martin Mulder, competentieontwikkeling, competentiegericht onderwijs, HRD, HRM (martin.mulder@wur.nl)

Universitair Hoofddocent

Dr. ir. Arjen Wals, leren voor duurzaamheid (arjen.wals@wur.nl)

Universitair docenten

Dr. Harm Biemans, competentiegericht beroepsonderwijs, leerpsychologie (harm.biemans@wur.nl)

Ir. Anouk Brack, mondeling presenteren, groepscommunicatie, vergadertechniek, overtuigend presenteren (anouk.brack@wur.nl)

Ir. Dine Brinkman, mondeling presenteren, groepscommunicatie, vergadertechniek, overtuigend presenteren, interculturele communicatie (dine.brinkman@wur.nl)

Ir. Minny Kop, Oriëntatieprogramma Universitaire Lerarenopleiding (biologie, scheikunde, aardrijkskunde, maatschappijleer, natuurkunde, wiskunde) (minny.kop@wur.nl)

Ir. Thomas Lans, kenniscirculatie, competentieontwikkeling van ondernemers in de agri-food sector (thomas.lans@wur.nl)

Drs. Renate Wesselink, competentiegericht beroepsonderwijs, learning organisations and realising corporate social responsibility (renate.wesselink@wur.nl)

Docenten

Kate Collins MSc, scientific writing skills (kate.collins@wur.nl)

Stefan Nortier, communicatievaardigheden, mondeling presenteren (stefan.nortier@wur.nl)

Ir. Carla Oonk, career development planning (carla.oonk@wur.nl)

Ir. Jack Postema, schriftelijk rapporteren (jack.postema@wur.nl)

Ir. Marjan Wink, mondeling presenteren, groepscommunicatie, vergadertechniek, overtuigend presenteren, informatievaardigheden (marjan.wink@wur.nl)

Medewerkers onderzoek/promovendi

Ir. Marco Berghage, leren met Toekomst (marco.berghage@wur.nl)

Drs. Elise du Chatenier, leernetwerken in innovatieve internationale ketens (elise.duchatenier@wur.nl)

Ir. Natalia Ernstman, European Higher Agricultural Education, learning and sustainable development (natalia.ernstman@wur.nl)

Dr. Judith Gulikers, assessment en competentiegericht onderwijs (judith.gulikers@wur.nl)

Ir. Corine van der Heide, education and training in floriculture in Uganda (corine.vanderheide@wur.nl)

Mostafa Karbasioun MSc, needs assessment and competency profiles for agricultural instructors in the context of agricultural development in Iran (mostafa.karbasioun@wur.nl)

Drs. Hendrik Kupper, kenniscirculatie (hendrik.kupper@wur.nl)

Hossein Mahdizadeh MSc, kennisconstructie en participatie van studenten bij computerondersteund samenwerkend leren in het hoger onderwijs (hossein.mahdizadeh@wur.nl)

Ir. Sanne Schaafsma, krachtige leeromgevingen in het beroeps- onderwijs (sanne.schaafsma@wur.nl)

Ir. Elsbeth Spelt (samen met Van Hall/Larenstein), interdisciplinair leren denken in het hoger onderwijs (elsbeth.spelt@wur.nl)

Dr. ir. Jos Verstegen, ondernemerschap en onderwijs (jos.verstegen@wur.nl)

Beheer en secretariaat

Marja Boerrigter, adjunct-beheerder/management-assistente (marja.boerrigter@wur.nl)

Kate Collins MSc, Journal of Agricultural Education and Extension (kate.collins@wur.nl)

Mireille Miltenburg, secretaresse (mireille.miltenburg@wur.nl)

Ir. Carla Oonk, onderwijscoördinator (carla.oonk@wur.nl)

Gastmedewerkers

Morgane Bosman, trainee voor de ondersteuning van het JAEE en projecten in West-Afrika

Drs. Cees van Dam, education in developing and changing societies, educational needs assessment in rural The Gambia (cees.vandam@wur.nl)

Marieke Reijs, trainee, vaardighedenonderwijs ◀

Colofon:

Redactie - M. Boerrigter, E. du Chatenier, M. Kop, M. Mulder, R. Wesselink
Opmaak/drukwerk: Grafisch Service Centrum
© 2007, Leerstoelgroep Educatie- en competentiestudies
Hollandseweg 1, 6706 KN Wageningen
Wageningen Universiteit

Vindt u ons ECS Bulletin interessant en ontvangt u het nog niet? Dan kunt u zich gratis abonneren. Een telefoontje of email naar Mireille Miltenburg (0317- 484343; mireille.miltenburg@wur.nl) is voldoende.