

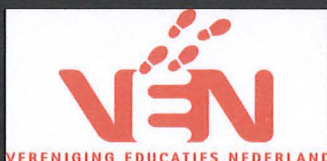


Professionalisering van NME werkers

Een verkenning naar onderwijsvraag en aanbod
in de Natuur en Milieu Educatie (NME) branche

Nanja Bakker
Wageningen Universiteit
Maart 2007

SOCIAL SCIENCES GROUP
WAGENINGEN UR



Professionalisering van NME werkers
Een verkenning naar onderwijsvraag en aanbod in de Natuur- en Milieu Educatie branche

-verkorte editie-

(volledig onderzoeksrapport is verkrijgbaar bij de vakgroep Educatie en Competenties Studies, WUR. De digitale versie van dit verslag is op te vragen via renate.wesselink@wur.nl)

Aanleiding.....	3
Onderzoeksopzet	4
Methoden	6
Belangrijkste resultaten	7
Tekortkomingen in het aanbod	9
Achtergronden rondom tekortkomingen.....	11
Verkenning mogelijke oplossingen.....	14
Alternatieven voor tekortkomingen in onderwijsaanbod	16
Conclusie.....	17
Aanbevelingen	18
Literatuur	21

Aanleiding

De uitvoeringspraktijk van NME werkers is zeer dynamisch. Vakkennis en functie-eisen veranderen continu. Een NME werker die zijn carrière start zal daarom zijn/haar gehele werkzame leven in staat moeten zijn deze veranderingen te volgen, bijvoorbeeld door regelmatig bij te scholen. Om niet elke paar maanden bij te moeten scholen is het hiernaast ook van belang om het geleerde in deze bijscholing een langere houdbaarheid mee te geven. Daarom is het werken met enkel vaardigheden en kennis niet meer voldoende: vaardigheden en kennis verouderen snel. Bovendien vond het werken met kennis en vaardigheden veelal fragmentarisch plaats. Daarom wordt er binnen een groot deel van het onderwijs overgestapt op het werken met zogenaamde 'competenties': deze zijn dan wel abstracter, maar vormen grotere geheel en zijn mede daardoor ook langer houdbaar. Met competentiegericht leren volgt het onderwijs het bedrijfsleven, waar competenties al op organisatorisch gebied gebruikt worden.

Competenties zijn volgens Mulder (2001) het vermogen van een persoon of organisatie om bepaalde prestaties te leveren. Deze prestaties ontstaan door handelingsbekwaamheden, die weer opgebouwd zijn uit attitude, kennis en vaardigheden welke onderling met elkaar verweven zijn en dus niet los van elkaar gezien moeten worden.

Om ervoor te zorgen dat NME werkers in staat zijn om mee te kunnen blijven gaan met alle ontwikkelingen op en rondom hun vakgebied is het interessant om ook met competenties te gaan werken. Ook zijn competenties interessant voor de NME organisaties, die door te werken met competenties mogelijk gericht kunnen bijdragen aan de professionalisering van de eigen medewerkers.

Om te beginnen is het van belang te weten welke competenties er in de NME praktijk nodig zijn en waar NME werkers deze competenties kunnen leren (ontwikkelen). Het onderzoek wat hier gepresenteerd zal proberen aan deze doelstelling bij te dragen, maar heeft natuurlijk ook een eigen doelstelling.

Onderzoeksopzet

Het doel van dit onderzoek is het maken van een goede inventarisatie zodat het duidelijk wordt welke competenties het onderwijsaanbod aanbiedt en welke competenties de NME werker vraagt. In dit onderzoek worden deze vraag en aanbod met elkaar vergeleken met als doel het inzichtelijk maken van de afstemming tussen vraag en aanbod. Deze resultaten kunnen bijdragen aan de ontwikkeling passende opleidingstrajecten voor NME professionals. In de volgende alinea's wordt uitgelegd hoe dit onderzoek beoogt deze doelstelling te halen.

In het kader van het project 'Professionalisering NME' stelde Wesselink et al (2006) drie beroepscompetentieprofielen op. Deze profielen zijn het startpunt van het concretiseren van de benodigde competenties voor de NME praktijk. Deze profielen zijn klaar om naast het onderwijsaanbod gelegd te worden. De belangrijkste stap die dit onderzoek daarom moet nemen is het in kaart brengen van het bijscholingsaanbod voor NME werkers. Dit leidt derhalve tot de volgende onderzoeksvraag:

In hoeverre biedt het formeel en non-formeel onderwijsaanbod bijscholingskansen voor de NME werker en hoe sluit het onderwijsaanbod aan op de NME praktijk en hoe kunnen mogelijke hiaten (gebreken) worden gevuld?

Deze hoofdvraag wordt beantwoord door middel van drie deelvragen. Deze inventariseren vraag (vanuit NME werkers) en aanbod eerst van elkaar, vervolgens worden vraag en aanbod naast elkaar gelegd en vergeleken. Het voert te ver om in dit onderzoek uitgebreid te onderzoeken welke alternatieven er zijn voor gebreken in het aanbod. Een eerste verkenning naar deze alternatieven is echter eenvoudig in dit onderzoek mee te nemen.

Dit onderzoek is onderdeel van het project 'Professionalisering NME': een samenwerkingsproject van de Vereniging Educaties Nederland (VEN) en Wageningen Universiteit en Researchcentrum (WUR). Het project maakt deel uit van het omvangrijkere NME 2010-punten plan (Wals et al, 2005). Het uiteindelijke doel van het project 'Professionalisering NME' is om studenten en leerlingen, beginnende en zittende NME werkers in gelegenheid stellen een gepaste opleiding dan wel nascholing te volgen' (Wals et al., 2005).

NME werkers

Dit onderzoek gaat over NME werkers, maar wie zijn dit nu precies? Om te beginnen worden personen bedoeld dit professioneel (betaald) werkzaam zijn in de NME branche. Dezen kunnen freelance werken of bij een organisatie. Uit onderzoek van Wesselink (2006) en Broens (1999) bleek dat dé NME werker niet bestaat. Want een NME professional houdt zich bezig met een grote variëteit aan taken. De onderzoeker Broens onderscheide vijftien specifieke NME functies. Ook is er in 2004 door een andere onderzoeker een onderverdeling in rollen gemaakt. Deze waren de 1) ecologische basisvormer, 2) natuur en milieu communicator of adviseur, 3) organisator van maatschappelijk debat, 4) kennismanager, 5) Organisator interactief proces, 6) beïnvloeder van beleid en het ondersteunen en 6) organiseren van beheer (Ministerie LNV, 2004). Wesselink komt echter tot een nog beperktere afbakening.

Aan de hand van groep experts en vacatures uit het werkveld is in 2006 is (ook op basis van de 15 functies van Broens (1999)) een verdeling in slechts drie kernberoepen gemaakt. In dit onderzoek worden daarom geen functies of rollen gebruikt, maar kernberoepen. Deze kernberoepen bestaan uit: de Educatie Medewerker (EM), de Programma Leider (PL) en de Leidinggevende (LG). Een uitgebreide omschrijving van deze kernberoepen is te vinden in het onderzoek 'Competenties onder de Loep' van Wesselink et al. (2006). Deze verdeling in kernberoepen wordt in dit onderzoek overgenomen en gebruikt bij het categoriseren van de enquêteresultaten. Elke kernberoep bestaat uit een set taken, kernopgaven en competenties, samen een beroepscompetentieprofiel. Deze profielen bepalen dus in welk kernberoep een NME werker valt.

NME organisaties

In dit onderzoek zijn echter alleen personen benaderd die bij een NME organisatie werken afkomstig uit de Adreswijzer Natuur en Milieu (Jetten et al., 2001). Deze wijzer is ingedeeld in categorieën, waaronder: NME-centra, Provinciale IVN consulentschappen NME, Bezoekerscentra, dierentuinen, natuurhistorische musea en botanische tuinen, aangevuld met organisaties die zich met NME advies bezig houden.

Alle organisaties die in deze adreswijzer genoemd staan, worden hier beschouwd als onderdeel van de NME branche. Er is voor het gebruik van deze wijzer gekozen omdat deze een brede verzameling NME organisaties bevat. NME kent tegenwoordig verschillende vormen en is niet zo eenvoudig in een hokje te plaatsen. Door de adreswijzer te gebruiken zijn ook centra voor internationale samenwerking (Cossen) en organisaties alleen voorlichting geven, de focus leggen of info-tainment of enkel educatief materiaal ontwikkelen voor de NME branche bij dit onderzoek betrokken.

Onderwijs

De inventarisatie van het aanbod vindt in het onderwijsaanbod plaats. Onderwijs wordt in dit onderzoek gezien als een georganiseerde en intentionele educatieve activiteit welke uiteenvalt in formeel en non-formeel onderwijs.

Onder formeel onderwijs vallen de 'activiteiten die plaatsvinden in onderwijs en opleidingsinstituten en die gericht zijn op het behalen van (erkende) diploma's of certificaten. Er wordt ook vaak gesproken van regulier onderwijs of van initieel onderwijs. Regulier onderwijs is een gangbare verzamelterm voor leerplichtonderwijs. Met initieel onderwijs wordt formele onderwijs op secundair en tertiair niveau bedoeld.

Non-formeel onderwijs zijn - in dit onderzoek - activiteiten die buiten de reguliere onderwijs en opleidingsinstituten plaatsvinden en niet noodzakelijkerwijs leiden tot diploma's of andere vormen van erkenning (Lans et al, 2003). In dit formeel en non-formeel onderwijs aanbod moet dus gezocht worden naar competenties. Welke competenties precies gezocht moeten worden staat omschreven in de beroepscompetentieprofielen, zoals deze zijn opgesteld door Wesselink et al. (2006).

Methoden

Door middel van een online enquête die is verstuurd naar 308 NME organisaties, dertien interviews met (NME) onderwijsaanbieders en experts op het gebied van het professionaliseren van NME werkers en het gebruik van literatuur en internet is de onderwijsvraag en het onderwijsaanbod geïnventariseerd. Dit gebeurde vooral door middel van

- gestructureerde open vragen naar opleidingsachtergrond van NME werkers (enquête).
- gestructureerde open vragen naar het aanbod van onderwijsaanbieders (interviews).
- Zoekopdrachten op het internet, m.b.v. 'google', op specifieke omschrijvingen
- Opvragen van opleidingsbrochures en speciale inkoopgidsen

De onderwijsvraag (bijscholingsvraag) is met de online enquête onder NME organisaties geïnventariseerd. Hiervoor is gevraagd naar welke competenties NME werkers nu graag zouden willen ontwikkelen.

Tenslotte is er gezocht naar informatie die achtergronden geven over de verhouding vraag/aanbod. Hiervoor waren de expertinterviews van groot belang, maar ook zijn er extra open vragen toegevoegd aan enquête en interviews welke vroegen naar meningen van de respondenten.

De insteek van interviews en enquêtes onder respondenten was een zo open mogelijke sfeer creëren waarbinnen de opinie over zaken als het bijscholingsaanbod, de afstemming tussen vraag en aanbod maar ook onderwerpen als competentiegericht werken, certificeringen regulering van aanbod zo open mogelijk besproken konden worden.

Van competenties naar taken

Het werken met competenties heeft zeer veel potentie en ligt aan de basis van dit onderzoek. In de enquête en interviews is er gewerkt met competenties. Zo is er bijvoorbeeld gevraagd naar competenties die volgens hen in het onderwijsaanbod ontbraken. Maar uit de antwoorden op dergelijke vragen in de enquête bleek dat het denken in competenties voor veel NME werkers problematisch is. In plaats van competenties gaven veel NME werkers vaardigheden en kennis als antwoord, met als resultaat dat de antwoorden zeer moeilijk met elkaar te vergelijken waren. Ook bleek uit de interviews dat er enkele onderwijsaanbieders zijn die het opleidingsprogramma (nog) niet uitdrukken in competenties, maar in vaardigheden, kennis of bijvoorbeeld kritische beroepssituaties.

Om toch in staat te zijn de antwoorden van respondenten te vergelijken met de onderwijsinventarisatie is ervoor gekozen om bij de verwerking van de gegevens niet meer te werken met competenties, maar met taken. Het rapport 'Professionalisering van NME, competenties onder de loep' (Wesselink et al., 2006) waarin de drie eerder genoemde beroepscompetentieprofielen staan, fungeerde bij deze verwerking als vertaalmachine. De beroepscompetentieprofielen bestaan uit kerntaken en kernopgaven, waaraan competenties gekoppeld zijn. De competenties zitten binnen het beroepscompetentieprofiel op het hoogste abstractieniveau. Er is in dit onderzoek gekozen voor een minder abstracte vorm, namelijk kernopgaven en vooral taken. De taken in elk beroepscompetentieprofiel zijn zeer herkenbaar voor elke NME werker, wat ook als voordeel heeft dat dit onderzoek ook door de NME werker zelf relevant kan zijn.

Competenties spelen in dit onderzoek daarom wel een rol bij de gegevensverzameling maar niet bij de gegevensverwerking. In de aanbevelingen komt het competentiegericht werken echter wel weer ter sprake.

Belangrijkste resultaten

De belangrijkste resultaten van dit onderzoek bestaan uit de inventarisatie van het onderwijsaanbod dat bijscholingsmogelijkheden voor NME werkers biedt. Het gevonden aanbod is verwerkt tot een aanbodgids. Deze aanbodgids is in dit onderzoek meegenomen als speciale en aparte bijlage. Het onderstaande overzicht is gemaakt op basis van deze aanbodgids 2005/2006. Per opleiding is het niveau en de duur aangegeven. De kolom 'functie' is een inschatting voor welk kernberoep het onderdeel geschikt kan zijn. Het overzicht laat ook zien welk onderdeel nu kant en klaar is om gevolgd te worden: open aanbod, geschikt voor de doelgroep NME professionals

Legenda:

1= educatie medewerker

2= programma leider

3= leidinggevende

4= educatie medewerker/programmaleider

5= programmaleider/leidinggevende

✓ = kant-en-klaar

? = waarschijnlijk mogelijk, vereist regelwerk

x = niet kant-en-klaar

Legenda bij overzicht onderwijsaanbod

Instelling	Naam opleiding	Niveau	Duur	functie	Kant & klaar
UU	Science Communication	WO	2 jr.	1	✓
WUR	Applied Environmental Edu./comm.	WO	8 wkn	4	✓
	Environmental Communication	WO	8 wkn	2	✓
	BSc/Msc Bos & Natuurbeheer	WO	3-5 jr	2	✓
VU	Wetenschapscommunicatie	WO	+/- 1 jr	2	✓
KUN	Bsc/Msc milieumaatschappijwetens.	WO	3-4 jr	2	✓
diversen	Orientatie op leraarschap (minor)	WO	>1 module	4	?
diversen	Milieukunde	WO	3-5 jr	2	✓
OU	Cursus milieucommunicatie	WO	1 module	2	✓
diversen	Lerarenopleiding 1e graad ak/bi	WO	2 jr	1	✓
VU/UU	Klimaatverandering-cursus	-	Middag	4	✓
Inholland/Vhall-Larenstein	Bos en Natuurbeheer	HBO	4 jr/deeltijd	2	✓
Vhall-Larenstein	Het landelijk gebied in beweging	HBO	6 maanden 1 dag wk	5	✓
VHall-Larenstein	Strategie/visie land-watermanag.	HBO	7 mdn 1 dag wk	5	✓
STOAS Hogeschool	Groen, Zorg & Onderwijs	HBO		1	✓
Diversen	Omgevingsmanagement/milieukunde (+ masters)	HBO	BSc: 4 jr MSc: 2 jr	2	✓
Saxion/vHall-Larenstein	PABO	HBO	4 jr	1	✓
HvA, NHL	PABO specialisatie NME	HBO	>1 module	1	?
Saxion post-HBO	Management van milieuproj.	HBO	>1 module	5	✓
	Masterclass LvDO	HBO	>1 module	2	?
	Competentiemanagement	HBO	3 mdn-6 avonden pw	3	✓
	Leidiggeven... een kunst?	HBO	10 meetings	5	✓
VHall-Larenstein	Projectmanagement in de prak	HBO	10 meetings	2	✓
Vhall Businesscenter/SME	Kust en Zeemanagement	HBO	4 jaar	2	✓
	Milieucommunicatie in de praktijk - cursus	HBO	1-3 dagen	2	✓
	Cursus milieumanagement	HBO	-	2	✓
Diversen	Lerarenopleiding 2e graad bio/ak	HBO	4 jr	1	✓
HvU	Specialist NME (PABO)	HBO	22.5 week/900 u.	1	?
	NME stage "bewaarde land"	HBO	+/- 2 wkn	1	?

HvA	Specialist NME (PABO)	HBO	+/- 21 wkn	1	?
NHL	Minor natuureducatief ontwerp	HBO	+/- 21 wkn	1	?
Divers	PABO	HBO	4 jaar	1	✓
Hogeschool Leiden	Post-HBO Natuurbeleving	HBO	5 meetings	1	✓
Wageningen Business School	Coachen op strategie (in agribusiness)	HBO	6 dagen	3	X
Landstede	Life & Nature	MBO	4 jr/deeltijd	1	✓
AOC groen	Bos & Natuurbeheer	MBO	4 jr	1	✓
IVN	Natuurgidsencursus	-	1.5- 2 jr	1	✓
IVN	Inspiratiedagen	-	1 dg	4	✓
IVN	Watergidsencursus	-	3-4 dagdelen	1	✓
IVN	Diverse kleine cursussen	-	Wisselend	4	✓
Louis Bolk/IVN	Natuurbeleving	-	10 dagdelen	1	✓
Steeeghs advies	Cursus interpretatie	-	-	4	✓
SME	Comm.training:afvalscheiding, zwerfvuil en voorkomen van afval	-	In overleg	2	✓
VeM	2x cursus milieucommunicatie	-	5 meetings	2	✓
Stichting Veldwerk Nederland	Learning by doing	-	-	1	✓
Bureau voor educatief ontwerp	Cursussen verhalend ontwerpen	-	Enkele meetings	1	✓
„	Competentiebevordering & proefprofessionalisering	-	-	1	✓
Anmec	Workshops (bv. Mens en milieu)	-	-	1	✓
NIBI/ElroyCOM	Leidinggeven voor beginners	-	2 dgn	1	✓
Civiq	Borging vrijwilligersbeleid	-	4 meetings	2	X
„	Coaching vrijwilligersmanam	-	4 meetings	4	✓
St. Natuurbeleving	Cursus natuurbeleving	-	4 dgn	5	✓
AOC Friesland	Cursus wandelgids	-	10 dagdelen	2	✓
VEN	Kwaliteitsmeter	-	-	4	✓
Bureau v. educatief ontwerp	Door! Leren voor Duurzame Ontwikkeling	-	-	1	✓
CIVIQ	EVC Procedure voor het vrijwilligerswerk	-	-	1	✓
„	Competentieprofiel vrijwilligers	-	-	2	✓

Overzichtstabel onderwijsaanbod

Bij het bekijken van de bovenstaande lijst valt op dat er voor elk niveau (MBO – WO) een vrij complete meerjarige (voltijd en deeltijd) opleiding op NME gebied bestaat. Het is echter jammer dat deze opleidingen nauwelijks als bijscholing gebruikt worden, terwijl er binnen deze opleidingen erg veel expertise aanwezig is.

Er kunnen vaak wel modules gevolgd worden, maar deze mogelijkheid wordt door NME werkers nauwelijks benut. Mogelijke oorzaak is de onbekendheid van deze mogelijkheden tot bijscholing (communicatie aanbieder <-> doelgroep), de drempel om in te stromen bij 'studenten' maar zeker ook de gebrekkige samenwerking van NME gerichte aanbieders. Dit laatste heeft als gevolg dat het onderwijsaanbod zeer gefragmenteerd lijkt te zijn. Iedereen biedt wel iets aan, maar gedecentraliseerd waardoor een (te) groot aantal onderwijsonderdelen gevolgd moet worden.

Uit deze lijst met het gevonden aanbod (2005-2006) is voor elk kernberoep (Educatie Medewerker, Programma Leider, Leiding Gevende) een selectie van het meest geschikte en open toegankelijke aanbod. Deze selectie is geanalyseerd (niet beoordeeld!) aan de hand van het beroepscompetentieprofiel van het betreffende kernberoep. Deze analyse bestond uit het onderzoeken van aanwezige/ontbrekende taken en kernopgaven per opleiding, module of cursus. Zo werd het bijvoorbeeld bij het profiel van de Educatie Medewerker duidelijk dat taak 'x' in het aanbod weinig aandacht kreeg, terwijl taak 'y' wel voldoende in het aanbod terugkwam. Per kernberoep kon er dus afgelezen worden welke taken en kernopgaven ondervertegenwoordigd waren in het aanbod.

Tekortkomingen in het aanbod

De taken uit de beroepscompetentieprofielen die deels of geheel in het onderwijsaanbod ontbreken zijn op twee verschillende manieren gevonden: via de inventarisatie van het aanbod en via de opinie van respondenten uit de enquête en interviews. De inventarisatie wordt hier als belangrijkste bron gezien, deze wordt aangevuld met de gegevens van de respondenten. Daarom worden eerst de tekortkomingen in het bijscholingsaanbod weergegeven. Tekortkomingen in deze lijst die ook door respondenten worden genoemd zijn geel gemarkeerd.

Tekortkomingen voor de Educatie Medewerker

Uit de inventarisatie:

1. trainen en inspireren van docenten
2. vertaalslag maken beleid- schoolplannen
3. rekening houden met leerlijnen
4. ontwikkelen van didactisch verantwoord aanbod dat bij de doelgroep aansluit
5. leskist maken
6. brochure basisscholen maken
7. projectmatig werken
8. promotie werkzaamheden

Volgens respondenten:

- trends/ontwikkelingen in het NME onderwijs kunnen volgen
- voorlichtingsmateriaal maken, zoals brochures
- projecten verbeteren door signaleren mogelijkheden

Het bijscholingsaanbod geeft veel aandacht aan het kunnen begeleiden van leerprocessen. Op pedagogisch/didactisch gebied zit het behoorlijk goed. Het lijkt dat het onderwijs nog te weinig aandacht geeft aan marktgericht werken (ook wel commercieel of vraaggestuurde werken genoemd) geeft. Dit is zorgwekkend omdat het efficiënt en marktgericht kunnen werken in de NME branche voor een deel de overlevingskansen van een NME organisatie!

In de NME branche wordt ook veel met media zoals internet en (web) brochures gewerkt, maar ook dit leren NME werkers niet in NME gericht onderwijs (wel in speciale, dure en diepgaande cursussen). Andere veranderingen in de NME branche, zoals projectsubsidiering i.p.v. vaste subsidies en het commerciële werken vragen ook meer organisatietalent zoals het kunnen aanvragen van projectsubsidie, promotie, financiering én een groot omgevingsbewustzijn voor mogelijkheden voor nieuwe projecten. Deze zaken krijgen meestal al weinig aandacht in initiële opleidingen die NME werkers gevolgd hebben, zoals de PA-BO/lerarenopleiding. Daarom zijn deze taken in het bijscholingsaanbod extra belangrijk.

Samenvattend kan er gezegd worden dat vakkennis in het aanbod wel te halen valt, maar nieuwe methodieken kunnen ontwikkelen om deze vakkennis over te brengen niet voldoende aanwezig zijn. Opvallend is dat er vrij weinig aanbod is dat zich specifiek op het organisatiewerk in de NME richt.

Tekortkomingen voor de Programma Leiders

Uit de inventarisatie:

1. draagt zorg voor de uitwisseling en het toegankelijk maken van relevante informatie
2. volgt relevante ontwikkelingen en voorziet betrokken partijen van informatie
3. stelt het projectplan op, inclusief begroting
4. bereidt de samenstelling van het projectteam voor
5. coördineert en draagt zorg voor de ontwikkeling en totstandkoming van producten voor verdere of bredere toepassing (opschalen)
6. rapporteert en communiceert de projectstatus regelmatig en tijdig aan betrokkenen
7. bewaakt de voortgang van werkzaamheden
8. netwerken in de omgeving van de organisatie

Volgens de respondenten:

- promotie werkzaamheden (EM taak)
- ontwikkelen van didactisch verantwoord aanbod dat bij de doelgroep aansluit (EM taak)
- trends/ontwikkelingen in het onderwijs kunnen volgen (EM taak)
- vertaalt beleidsplannen naar uitvoerbare (project)plannen
- evalueert programma's en adviezen en neemt deze informatie mee naar nieuwe programma's en ideeën

Allereerst moet er gezegd worden dat het onderwijs voor de Programma Leider er evenwichtiger uitziet dan het onderwijs voor de Educatie Medewerker. Er is weinig aanbod dat zich specifiek op dit kernberoep richt, maar er is voldoende aanbod waarbij de PL zo kan instromen. Vaak is dit aanbod dat zich richt tot 'groene' doelgroepen.

Er springen weinig échte zwaktes uit, de lijst die hier genoemd is hiermee iets minder urgent dan die van de Educatie Medewerker. Het interessante aan deze lijst is dat het ook hier erop lijkt dat de ontwikkelingen in het dagelijkse werk zoals commerciële, projectmatiger werken hier ook te weinig in het NME geschikte (en gerichte) onderwijs aanwezig lijken te zijn.

De huidige NME praktijk vraagt ook om meer samenwerkingsverbanden: het opschalen. Opvallend is dat deze taak heel erg weinig aandacht in het onderwijs krijgt, terwijl dit van levensbelang is voor het voortbestaan van veel goede NME projecten.

Maar het opvallendst is dat de Programma Leiders ontbrekende taken noemen die in eerste instantie niet tot het takenpalet van de PL behoren maar bij die van de EM. Deze taken, zoals promotie werkzaamheden en het ontwikkelen van 'scorend' aanbod op basis van nieuwe ontwikkelingen/trends zijn dan ook weer de zwakke plekken uit het aanbod voor de Educatie Medewerker.

Tekortkomingen voor de Leiding Gevende

Aan de enquête namen te weinig LG deel om een heldere opinie over de tekorten in het aanbod te kunnen weergeven. Daarom bestaan de resultaten hier enkel uit de resultaten van de inventarisatie en is er geen gele markering.

Uit de inventarisatie:

1. zorgdragen voor financiële handelingen
2. nieuwe contacten leggen
3. kansen zien en benutten
4. zorgen voor professionele uitstraling van de NME organisatie
5. inhoudelijke activiteiten van NME bij verschillende partijen onder de aandacht brengen
6. strategie kunnen bepalen en kunnen doorvertalen naar de organisatie, strategie evalueren

Er is geen onderwijsaanbod dat zich specifiek richt op de leidinggevende NME werker. Dit hoeft geen probleem te zijn omdat leidinggevende taken voor het grootste gedeelte niet NME specifiek zijn. Er is echter ook een gedeelte dat mogelijk wel vraagt om een NME context in het onderwijs. Om een strategie te kunnen bepalen, ook wat betreft de mate van professionalisering van de organisatie en het promotiebeleid, kan het handig zijn om dit in de NME context te leren. Dit lijkt in het huidige aanbod niet aan bod te komen.

Aan de andere kant is het goed voor te stellen dat deze zaken ook prima te leren zijn in bijscholing die gericht is op non-profit organisaties, op andere educaties zoals educaties op het gebied van ontwikkelingsvraagstukken. Of dit ook daadwerkelijk voldoende mogelijk is kan op basis van dit onderzoek niet geconcludeerd worden.

Achtergronden tekortkomingen

Om het onderwijsaanbod te kunnen verbeteren is het belangrijk verder te kijken dan een inventarisatie alleen. Dit onderzoek probeerde ook zoveel mogelijk inzicht in het ontstaan van deze tekortkomingen te geven, door onderwijsaanbieders en experts op het gebied van NME onderwijs te raadplegen. De laatstgenoemden geven hun mening welke te bundelen is in de volgende onderwerpen: 1) financiering, 2) belangenbehartiging, 3) samenwerking, 4) onderwijsvraag.

Financiering

NME werkers vormen tezamen een vrij kleine doelgroep voor onderwijsaanbieder: er is weinig geld aan deze groep te verdienen. Daarom is het niet vreemd dat onderwijsaanbieders zich zeer beperkt richten op deze doelgroep. Zou extra financiering, bijvoorbeeld vanuit de overheid helpen om de gaten in het onderwijs te dichten? Over dit punt zijn de respondenten (aanbieders en experts) verdeeld.

Er is een groep die de financiering van professionalisering een taak van de overheid vindt. NME werkers zouden voldoende initiatief tonen, maar kunnen weinig bereiken met een tekort aan subsidie voor het aanvullen van het onderwijsaanbod. Zij willen bijvoorbeeld meer subsidie om lokale/regionale cursussen die succesvol zijn landelijk op te schalen. Zonder subsidie, redeneren zij, wordt de prijs voor deelname te hoog. Deze groep denkt ook dat de overheid de trendgevoeligheid van het aanbod kan beïnvloeden. Bijvoorbeeld door langer lopende steun bij het ontwikkelen van onderwijsaanbod voor nieuwe ontwikkelgebieden/trends. Nu verschuift subsidie te snel, zoals bij de subsidie voor LvD(O).

Hier tegenover staat een groep die de oorzaak van de gaten in het aanbod niet ziet in een subsidietekort. Zij vinden dat de overheid alleen op beleidsniveau bezig moet zijn en dat het niet goed is dat de NME branche te afhankelijk wordt van subsidies. Zij hebben verschillende meningen over de achtergrond van de gaten in het aanbod. Er wordt genoemd dat NME professionals de onderwijsvraag niet expliciet genoeg maken, waardoor aanbieders niet goed weten wat te ontwikkelen. Ook wordt er genoemd dat NME organisaties niet genoeg opleidingsbudget vrij maken, waardoor de vraag naar onderwijs te klein blijft en aanbieders niet geneigd zijn aanbod te ontwikkelen: "lang niet alle potjes worden gebruikt".

Belangenbehartiging

De respondenten denken dat het wel of niet aanwezig zijn van een belangenbehartiger die tussen onderwijsaanbieders en NME werkers bemiddeld zwaar meespeelt in het wel dan net ontstaan van tekortkomingen in het onderwijsaanbod. Een belangenbehartiger zou de vraag beter naar de aanbieders kunnen communiceren of NME werkers overzicht geven wat zij kunnen en zouden moeten leren in het onderwijsaanbod: er ontbreekt nu een helder overzicht van de bijscholingsmogelijkheden (daarom dit onderzoek!). Vrijwel alle respondenten kwamen tot de conclusie dat een belangenbehartiger nu ontbreekt.

Samenwerking

Het al dan niet aanwezig zijn van samenwerkingsverbanden tussen onderwijsaanbieders en eventueel NME organisaties speelt volgens de respondenten ook een grote rol bij het wel of niet ontstaan van tekortkomingen in het aanbod. Het onderling samenwerken van aanbieders kan ertoe leiden dat het onderwijsaanbod beter op elkaar afgestemd is, zodat er een divers, beperkt overlappend en minder trendgevoelig aanbod zou kunnen ontstaan. Aanbieders werken volgens de interviews onder aanbieders op dit moment slechts beperkt samen. Hier lijkt wel verandering in lijkt te komen, zoals de samenwerking tussen 'groene' hogescholen of de bundeling van krachten tussen het IVN en SME Advies (bijscholing). De reden van de huidige slechte samenwerking zou volgens de respondenten gezocht moeten worden in het ontbreken van een derde initiator (wederom de belangenbehartiger) die de samenwerking initieert.

Onderwijsvraag

Een deel van de opleidingsaanbieders geeft aan dat er geen duidelijke vraag vanuit de NME werkers komt. Zij geven aan best naar nieuwe mogelijkheden te willen kijken, maar doen dit niet zonder de ze-

kerheid dat er vraag naar is. Ook noemen de aanbieders de toegenomen vraag naar in-company training. Deze vorm van training is lang niet altijd in het onderwijsaanbod terug te vinden. Het zou dus goed mogelijk kunnen zijn dat de gevonden 'gaten' in het aanbod wel in een in-company vorm terug te vinden zijn.

Verkenning mogelijke oplossingen

De tekortkomingen in het onderwijsaanbod kunnen opgevuld worden op verscheidene manieren. Deze manieren zijn vooral in de interviews onder onderwijsaanbieders en experts op het gebied van NME onderwijs genoemd. Deze, door de respondenten aangedragen oplossingen, vormen ook de basis van de aanbevelingen die later in dit rapport te lezen zijn. Er zal dus enige overlap in de onderstaande tekst en die van de aanbevelingen zijn.

Financiering

Even teruggrijpend op de vorige paragraaf kan er dus iets gedaan worden aan de financiering van het onderwijs. Maar in welke vorm komt deze financiering en wie krijgt deze financiering? Mogelijk zou deze financiering te koppelen zijn aan het tweede punt dat genoemd werd als oorzaak: het gebrek aan een belangenbehartiger. De overheid zou een belangenbehartiger (nieuwe onafhankelijke organisatie of een bundeling van al bestaande krachten) kunnen financieren die met deze financiering aan de gang gaat. Met deze subsidie zouden samenwerkingsprojecten ook een kans krijgen.

Opleidingstrajecten

Maar er worden meer mogelijke oplossingen genoemd. Zoals het opzetten van opleidingstrajecten waarbij de beroepscompetentieprofielen als leidraad dienen. Dergelijke trajecten kunnen een bijscholingstraject weergeven, waardoor de NME werker inzicht krijgt in het bijscholingsaanbod en zijn/haar eigen professionalisering een doel kan geven. Een dergelijk traject is wellicht beter te promoten onder de NME werkers waardoor het mogelijk zou kunnen zijn om aanbieders te overreden bepaald aanbod aan te bieden. Zeker wanneer deze aanbieders in een dergelijk traject gecertificeerd worden, zou het kunnen dat meer NME werkers de stap naar bijscholing durven te zetten. En het zou hiernaast ook kunnen zijn dat een dergelijk gecertificeerd traject op subsidie kan rekenen. Samenwerking is bij het opzetten van dergelijke trajecten van belang, waardoor toch weer uitgekomen wordt op het belang van een belangenbehartiger. Een opleidingstraject kan dus doorzichtigheid scheppen in het bijscholingsaanbod en indirect bijdragen aan een betere afstemming tussen vraag en aanbod. Er is veel vraag naar een doorzichtig overzicht

Expertise in initieel onderwijs

Er liggen ook nog veel mogelijkheden in het initiële onderwijs. Initieële opleidingen hebben veel expertise in huis en bieden vaak een gecertificeerde kwaliteit. Het is echter nog de vraag hoe deze expertise bij de NME werker terecht kan komen. De aanbieders zelf denken dat het weinig zin heeft NME werkers bij reguliere studenten in te laten stromen als contractstudent. De NME werkers geven zelf ook aan weinig gebruikt te maken van contractstudie: het staat te ver van de praktijk. Wel zou het volgens aanbieders zin kunnen hebben om modules aan groepen NME werkers aan te bieden. Het probleem is echter dat deze groepen moeilijk te vinden is. Dit vraagt een organisatie die nu nog ontbreekt, maar zeker in samenwerking met opleidingstrajecten en een belangenbehartigende organisatie een goede kans lijkt te hebben getuige de interesse van de onderwijsaanbieders voor samenwerkingsverbanden.

Competentiegericht werken/denken

Verder is er ook veel aandacht voor het onderwerp competentiegericht denken en werken. De voordelen zijn een verminderde afhankelijkheid van het opleidingsaanbod: gaten kunnen deels intern opgelost worden door competenties te gebruiken om de kwaliteiten van de eigen organisatie in kaart te brengen (bijvoorbeeld m.b.v. een competentiespiegel). Ontbrekende kwaliteiten in de organisatie worden dan ook duidelijk en kunnen worden 'ingevocht' of door middel van een slimme sollicitatie procedure via nieuwe medewerkers binnenshuis gehaald worden: *'bij voorkeur iemand aannemen die ontbrekende competenties in zich heeft. Wat hebben we in huis wat hebben we nodig en hoe komen we hier aan'*. Deze manier van denken is pro-actief wat een voordeel is binnen de huidige snel veranderende NME branche waarbij innovatief denken een noodzaak is. De manier van denken kan ook betekenen dat de bijscholingsvraag eenvoudiger gecommuniceerd kan worden. De beroepscompetentieprofielen zouden als competentiespiegel gebruikt kunnen worden om de bijscholingswensen in kaart te brengen, maar er zijn ook andere producten op de markt.

Certificering

Competenties bieden een ingang om kwaliteiten van individuele NME werkers te certificeren waardoor er meer erkenning voor de (eerder verworven) competenties van een NME werker zou kunnen ontstaan. Het werken met te certificeren competenties kan dan ook leiden tot een diploma. NME werkers zouden met een certificering systeem eenvoudiger kunnen 'zien' welke competenties zij nog moeten leren in het bijscholingsaanbod. Dit zou kunnen betekenen dat de bijscholingsvraag eenvoudiger in kaart gebracht kan worden en dat aanbieders kunnen gaan adverteren met losse of gegroepeerde competenties (in een NME context).

Ook kan certificering de NME organisatie beter laten nadenken over de competenties binnenshuis waardoor NME werkers wederom minder afhankelijk hoeven te zijn van het bijscholingsaanbod. Hoe dit precies vormgegeven kan worden, staat in de volgende paragrafen.

Alternatieven voor tekortkomingen in onderwijsaanbod

De inventarisatie van het bijscholingsaanbod heeft plaatsgevonden in het formeel en non-formeel onderwijs. Er werd in het non-formeel onderwijs echter alleen gekeken naar cursussen, workshops en enkele zelfstudie cursussen. Maar het non-formeel onderwijs biedt meer kansen. Zowel het ontwikkelen en volgen van onderwijsaanbod heeft een prijskaartje en veel NME organisaties lijken een beperkt opleidingsbudget te hebben. Het is daarom erg interessant te kijken naar alternatieven die kosteneffectief zijn zoals meeloopstages, leren op de werkplek, competentie onderzoek (in combinatie met certificering) en e-learning.

Maar ook het uitwisselen van informatie via netwerkbijeenkomsten.

Mogelijk zijn er zelfs nog meer interessante nieuwe leervormen. Het leren op de werkplek is vooral binnen grotere organisaties, waar collega's met bijvoorbeeld een senior functie rondlopen, interessant. Een seniormedewerker kan dan een coachende rol op zich nemen en kan de lerende bijvoorbeeld laten meelopen of sturen door middel van coaching gesprekken. Op een dergelijke wijze zijn heel veel taken of competenties te leren, alleen kost dit een senior werknemer wel tijd waarvoor toestemming nodig is. Binnen de organisatie moet er uiteraard ruimte zijn om deze leervorm toe te passen.

Er zijn echter ook taken/competenties die niet eenvoudig op de werkplek geleerd kunnen worden van een senior collega. Bijvoorbeeld het kunnen volgen van de laatste ontwikkelingen op het gebied van NME: nieuwe trends, nieuwe werkvormen, veranderingen in het basisonderwijs, nieuwe begrippen etc. Dit vraagt om externe kennis. Maar ook dit soort kennis kan op de werkplek geleerd worden door middel van e-learning. On-line discussie fora zijn hiervoor zeer geschikt. Het Wereld Natuur Fonds gebruikt dit middel bijvoorbeeld om experts over de gehele wereld met elkaar in contact te brengen. De IVN website 'Podium-online' is hier ook mee gestart.

Het volgen van de laatste ontwikkeling kan overigens ook heel eenvoudig door het organiseren van thema bijeenkomsten zoals workshops of 'inspiratiedagen (IVN). Bijvoorbeeld een workshop 'klimaatverandering en bijpassende methodes'. Dit soort bijeenkomsten zijn een uitkomst om meer te weten te komen over het succesvol opschalen van projecten, want hier hebben veel Programma Leiders moeite mee.

Het kunnen opschalen van projecten is ook erg contextgebonden, waardoor NME professionals weinig hebben aan een niet NME specifieke cursus. Overigens zou deze competentie ook geleerd kunnen worden via e-learning.

Het kan erg goed werken om eens een tijdje mee te lopen met een ervaren collega van een organisatie binnen én buiten de NME branche. Zeker voor educatief medewerker is het erg fijn om nieuwe methodes 'af te kijken' van een collega en zo de competentie 'leervermogen interactief', 'samenwerken', 'klantgerichtheid' of zelfs netwerken leren. Een heel interessant idee, genoemd door een NME professional in de enquête is het volgen van korte snuffelstages in bijvoorbeeld het basisonderwijs. Want Educatie Medewerkers hebben vaak moeite met het inschatten van het niveau van de doelgroep, worstelen met de omgang met docenten en het invoeren van nieuwe leermethodes op scholen. Een snuffelstage is natuurlijk zeer praktijkgericht en dat is ook erg gewenst door NME professionals. Bovendien kunnen docenten op hun beurt gebruik maken van de expertise van de NME professional, ook al vraagt een dergelijke stage ook de nodige organisatie en durf (van beide kanten).

Non-formeel onderwijs

Leren buiten de werkplek

Cursussen en workshops zonder erkend diploma/certificaat
Zelfstudie cursussen
Vakbeurzen/Studieclubs (inclusief bijeenkomsten)

Leren op de werkplek

Meeloopstages/ 'kijkje-in-de-keuken'
Senior-junior coaching (zie later)
Kwaliteitsmeters (competentiemeters) & zelfreflectie

Niet plaatsgebonden leren

e-learning (zie later)
Vakliteratuur (vaktijdschriften, publicaties onderzoeksinstellingen etc)

Conclusie

In deze conclusie wordt er antwoord gegeven op de hoofdvraag:

In hoeverre biedt het formeel en non-formeel onderwijs de NME professional mogelijkheden om zijn/haar professionele competenties te ontwikkelen en sluit het formeel en non-formele onderwijs aan op de NME praktijk? (vraagstelling 1 & 2)

Dit onderzoek indiceert gebreken in het bijscholingsaanbod (competentie ontwikkelingsmogelijkheden). Het aanbod dat er is, is vaak erg verspreid wat betreft locatie, kent weinig instroommomenten en heeft een lage frequentie. Een cursus wordt vaak niet meer dan 2x per jaar aangeboden. Een ander probleem is dat de cursussen erg gespecialiseerd zijn. Gezien de variatie in leerwensen moet een NME professional nu een groot aantal cursussen aflopen om alles te kunnen leren. Te weinig aanbieders bieden zogenoemde 'integrale' bijscholing. Opvallend is dat er een tekort geconstateerd wordt op het gebied van het kunnen organiseren, het kunnen structuren van productontwikkeling en procesmatig opzetten van nieuwe middelen voor NME in plaats van een tekort aan 'inhoudelijke' taken: taken waarvoor ecologische of pedagogische/didactische vakkennis nodig is.

De resultaten van de enquête en interviews wijzen er op dat deze gebreken niet alleen te wijten vallen aan de onderwijsaanbieders. Uit de interviews met aanbieders en experts blijkt dat de afstemming tussen vraag en aanbod afhankelijk is van diverse spelers en ontwikkelingen in het NME veld. Het aanvullen van deze gebreken is daarom ook een complexe zaak, die om inzet vraagt van onderwijsaanbieder, NME professionals, NME organisaties en eventueel de overheid of een brancheorganisaties.

De respondenten zien een toekomst in het vergroten van de samenwerking tussen vrager en aanbieder in het opstellen van het (jaarlijkse) onderwijsaanbod. Bij voorkeur in de vorm van leertrajecten en gebruik makend van een certificering systeem van een derde (initierende) partij. Deze aanpassingen worden verder uitgewerkt in de nu volgende aanbevelingen.

Aanbevelingen

In de loop van dit onderzoek zijn een aantal mogelijke oplossingen door de respondenten naar voren gebracht. Deze mogelijkheden zijn in dit hoofdstuk aangevuld en verwerkt tot aanbevelingen. De aanbevelingen hebben zowel betrekking op dit onderzoek (mogelijk vervolgonderzoek) als de branche ontwikkeling binnen de NME. De aanbevelingen proberen een richting te geven aan de vraag 'hoe nu verder?' Dit onderzoek valt binnen een groter project, waarbij de volgende stap zou zijn het ontwikkelen van een ontwikkelingstraject voor NME professionals. De aanbevelingen zullen zich daarom voor een groot deel richten op het aangeven van mogelijkheden voor deze stap.

Aandachtspunten voor vervolgonderzoek:

1. Leerwensen: grondiger onderzoek naar de leerwensen van NME werkers, waarbij de kernopgaven en taken uit de beroeps competentieprofielen als basis moeten dienen (NME werkers uit deze kernopgaven/taken laten kiezen)
2. Samenwerkingsmogelijkheden: welk gezamenlijk doel moet bereikt worden, wie komen/willen er in zo'n samenwerkingsverband zitten, welke eisen stellen aanbieders aan deelname et cetera.
3. Certificeren: is (bijvoorbeeld!) het Amerikaanse certificering systeem toepasbaar in Nederland? Welke aanpassingen zijn hiervoor nodig?
4. Alternatieve leervormen: Welke taken/kernopgaven of competenties kunnen met welke leervormen geleerd worden en hoe moeten deze leervormen in de NME praktijk vormgegeven worden? Welke drempels (valkuilen) moeten hiervoor overwonnen worden en hoe kan dit het beste aangepakt worden?
5. Beroepsprofielen: accentverschillen in het takenpakket met aandacht voor de rol van taken als PR, acquisitie (fondsenwerving) en netwerken.
6. Officiële inventarisatie onderzoek met gestandaardiseerde formulieren opgesteld met behulp van de beroeps competentieprofielen.

Belang van een 'mediator'

Een aantal aanbevelingen vraagt om uitvoering in de praktijk. De kern van deze aanbevelingen bestaan uit het uitbouwen, profileren en promoten van een onafhankelijke brancheorganisatie die als belangenbehartiger kan optreden. Deze brancheorganisatie zou de motor achter de aanbevelingen uit dit onderzoek moeten zijn. De grootste aanbeveling die daarom te doen is, is het aanbevelen van het vrijmaken van middelen en competente personen en/of organisaties om een dergelijke belangenbehartiger in het leven te roepen.

Het is de vraag wie deze belangenbehartiger mag zijn en hoeveel macht of zelfs geld deze toegewezen krijgt. De onderzoeker zijn twee organisaties bekend welke op dit moment al een 'mediator' rol op zich nemen: de VEN en het IVN kenniscentrum. De VEN doet dit vooral op organisatorisch niveau: het organiseren van branchebijeenkomsten, initiëren van onderzoek, nieuw beleid en dergelijke. Het IVN kenniscentrum probeert het op een directere manier, door het bieden van een speciale website voor NME professionals, met discussiefora, adreswijzer, actueel nieuws (ook over bijscholing), vacatures en een klein overzicht in de opleidingsmogelijkheden. Het IVN is mogelijk echter minder geschikt als brancheorganisatie omdat deze organisatie meedingt in de subsidieverdeling en daarmee een concurrent kan zijn van andere NME organisaties. Belangenverstrengeling is niet wenselijk voor een brancheorganisatie. De VEN is wel onafhankelijk en dus geschikter als brancheorganisatie, maar lijkt vooralsnog nog te klein en onbekende brancheorganisatie.

Het strekt daarom tot de aanbeveling om het uitbouwen van
- bijvoorbeeld - de VEN als officiële belangenbehartiger op het gebied van het professionaliseren van NME werkers. Het lijkt hierbij geen gek idee om al gebruik te maken van expertise die in de eerder genoemde organisaties aanwezig is.

Wanneer deze belangenbehartiger daadwerkelijk functioneert, is het mogelijk om trajecten uit te zetten op de volgende verbeterpunten 1) aanpassingen aan het onderwijsaanbod 2) terugdringen afhankelijkheid van onderwijsaanbod 3) afstemming vraag/aanbod binnen driehoek NME professional, overheid en aanbieders, 5) samenwerkingsverbanden organiseren 6) certificering organiseren (de laatste twee na meer onderzoek. Deze trajecten mogen niet los van elkaar gezien worden, zij grijpen op elkaar terug, hebben elkaar nodig. Deze trajecten worden nu kort toegelicht.

Aanpassingen aan het onderwijsaanbod

Er zijn twee soorten aanpassingen mogelijk: aanpassingen aan de inhoud en vorm van het aangeboden onderwijs en aanpassingen aan de hoeveelheid van het aanbod. Wat betreft de inhoud en vorm lijkt het vooral van belang dat het aanbod zich duidelijk profileert naar een kernberoepen. Er zou ook een duidelijker onderscheid kunnen komen in startercursussen en senior cursussen die niet alleen trendgevoelig onderwijs aanbieden. Ook is het belangrijk dat er in één cursus meerdere taken geleerd kunnen worden, zodat een NME werker minder vaak hoeft bij te scholen.

De hoeveelheid van NME gerichte opleiding kan uitgebreid worden, hoewel het niet realistisch zou zijn te vragen om een grote uitbreiding. Zeker in het kader van een opleidingstraject met een duidelijke opleidingsvraag is het mogelijk om aanbieders te verleiden tot het samenwerken rondom een nieuw aanbod.

Terugdringen afhankelijk onderwijsaanbod

Het grondig introduceren van het competentiegericht werken en denken binnen de NME branche biedt mogelijkheden. Dit werkt meerdere kanten op: het is eenvoudiger communiceren met aanbieders –vooral van initieel onderwijs- die veelal ook met competenties werken en het werken met competenties, competentiespiegels en beroepscompetentieprofielen werkt bewustzijnverhogend wat betreft de kwalificaties van de NME werker én NME organisatie. Dit bewustzijn speelt een grote rol in selectieprocedures: missende competenties worden duidelijker zichtbaar en kunnen daarom eenvoudiger 'aangevuld' worden.

Dit introduceren kan door NME organisaties te stimuleren de drie beroepscompetentieprofielen (al dan niet aangepast) te gebruiken bij sollicitaties en afbakening van de dagelijkse beroepspraktijk van een werknemer. Deze stimulans zou van een brancheorganisatie afkomstig kunnen zijn. De stimulans zou kunnen beginnen bij de Leidinggevende van de NME organisatie door de competentiespiegel (ook wel competentiemeter) over de organisatie te leggen. Het werken met competentiemeters is mogelijk een minder grote drempel zijn wanneer voorbeeldorganisaties geraadpleegd kunnen worden.

Samenwerkingsverbanden

Bij de interviews met aanbieders is door enkele aanbieders aangegeven dat zij bereid zijn om samen te werken met andere onderwijsaanbieders en NME organisaties, om zo een beter sluitend aanbod te kunnen ontwikkelen. Maar ook gaven zij aan dat het initiatief van buiten moet komen en werd er door een expert aangegeven dat er nog weinig samenwerkingsdrang onder NME organisaties is. Het is daarom aan te bevelen dat een belangenbehartiger (of branche organisatie) een dergelijk initiatief neemt.

Onderlinge samenwerkingsverbanden bestaan nu al op regionaal niveau. Deze verbanden kunnen uitgebreid worden want NME bijeenkomsten kunnen grote voordelen behalen op het gebied van taken als 'leren opschalen', 'het opzetten van kijkjes in keuken en andere alternatieve leervormen'. Overigens zijn ook samenwerkingverbanden met organisaties buiten de NME interessant omdat er van deze organisaties (waaronder ook commerciële bedrijven) veel van te leren valt: competenties die moeilijk binnen de NME branche te vinden zijn zoals klantgerichtheid of een frisse kijk op de eigen branche.

Het is echter nog zeer onduidelijk hoe deze samenwerkingsverbanden er uit komen te zien: welke organisaties zijn bereid tot samenwerking, hoe moet de samenwerking vorm geven worden et cetera. Hier zou verdere studie naar gedaan kunnen worden.

Certificering

Op het moment van dit onderzoek waren de grotere aanbieders nog druk bezig met het regelen van certificering. Deze certificering komt van een onafhankelijke partij die regulier onderwijs certificeert. Maar het is de vraag of het met hulp van een dergelijk systeem mogelijk is om ook de kleine aanbieders te certificeren. Het zou veel tijd en energie schelen om op deze manier te gaan certificeren.

Het zou verder nuttig kunnen zijn om de organisatie die deze certificering gaat regelen een kijkje te laten nemen ('kijkje in de keuken'..) van de certificering in Canada en Amerika, waar veel ervaring in omloop is. Dit systeem zou vervolgens met aanpassingen naar Nederland gehaald kunnen worden.

Literatuur

- complete literatuurlijst in onderzoeksverslag -

Broens, M. (1999) Werken in een NME Centrum van de toekomst, onderzoeksverslag en wegwijzer. Rotterdam: Recreatie Rotterdam

Jetten, T., Pentenga, H., de Pijper, J. (2001) adreswijzer Natuur- en Milieueducatie, Landelijk Informatiepunt Natuur- en Milieu- educatie, Amsterdam

Lans, T. & R. Wesselink (2003) Competentiegericht groen onderwijs. In: Onderwijsvernieuwing en groen onderwijs, naar actief en constructief leren. 's-Gravenhage: Elsevier Overheid.

Mulder, M (2001) Competentieontwikkeling in organisaties: perspectieven en praktijk. 's-Gravenhage: Elsevier bedrijfsinformatie BV.

Verenigde Educaties Nederland (2004) NME tweeduizend 10 puntenplan, Verenigde Educaties Nederland, mei 2004.

Wals, A, Wesselink R. (2005) Offerte voor het NME tweeduizend 10-puntenplan, deelproject 3, conceptversie 3. Wageningen: Wageningen Universiteit & Researchcentrum, Leerstoelgroep ECS.

Wesselink, R. Et al (2006) Professionalisering van NME, competenties onder de loep, conceptversie Augustus 2006. Vakgroep Educatie en Competentie Studies (ECS), Wageningen UR

