

## **Aansluiting van het politieonderwijs bij het beroepsonderwijs: een haalbare kaart voor het departement onderwijs?**

Tony Keuleers, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Departement Onderwijs

Voor een reflectie op de discussietekst van professor Eliaerts over de externe inbreng in het politieonderwijs heb ik mij gebaseerd op enkele buitenlandse organisaties, in het bijzonder hoe deze organisaties vandaag omgaan met leren. Niemand zal ontkennen dat de politie in België een grote organisatie is. Ook voor de politie is opleiding altijd heel belangrijk geweest. En voor de toekomst werd dit aspect nogmaals onderstreept. De vraag die mij werd gesteld over de aansluiting van het politieonderwijs bij het beroepsonderwijs en of dit een haalbare kaart is voor het departement onderwijs, kan ik niet beantwoorden. In deze vraag zit een stuk polarisatie. En uit de buitenlandse voorbeelden die ik zal toelichten, komt een andere visie naar voren.

Zelfs de term beroepsonderwijs moet vandaag in een bredere maatschappelijke context worden geplaatst. In een alsmaar kennisintensievere maatschappij wordt iedereen verplicht meer over zijn of haar beroep te leren. Meer en meer beroepsactieve mensen gaan een verdere beroepsgerichte opleiding volgen. Misschien zelfs in die mate dat het traditioneel begrip onderwijs, als algemene vorming, vervaagt en daarbij verschuift in perceptie naar vorming om gerichter te kunnen inspelen op de noden van de markt en van de samenleving in het geheel.

Ook moeten wij naar de bedrijven kijken. Technologische, economische en culturele veranderingen stellen ook aan de competenties van organisaties nieuwe eisen. Of een organisatie een bedrijf is of een onderwijsaanbieder, succes in een snel veranderende omgeving zal onder andere te maken hebben met hoe zij omgaat met leren. Voor elke organisatie wordt dus vandaag de opleiding van het personeel alsmaar een belangrijker taak.

Wij stellen dus vast dat ondernemingen afnemers worden van onderwijsinstellingen voor gespecialiseerde opleidingen via contractonderwijs. Wij stellen ook vast dat grote organisaties die reeds zelf opleidingen voor hun personeel verstrekten, nu zelfs hun opleidingscapaciteit gaan verstevigen en in sommige gevallen zelfs uitbouwen tot wat in de buitenlandse literatuur een 'corporate university' wordt genoemd. Daarbij gaat het telkens om de vervolmaking van het eigen personeel of om hen die in dat beroep willen stappen en elders reeds een andere opleiding hebben gevolgd.

In mijn betoog gaat vaak de naam 'corporate university' opduiken. Onder die benaming horen in het buitenland verschillende organisaties thuis, gaande van multinationals tot andere grote organisaties zoals ministeriële departementen, banken of zelfs het leger. Dit type organisatie wordt in de literatuur ook omschreven als 'learning organisation'. Zij komen graag naar buiten onder een of andere benaming van universiteit. In feite wordt deze benaming gebruikt om aan de opleiding van hun personeel een hogere status te verlenen. Een benaming zoals 'training department' zou minder verwarring veroorzaken. In Vlaanderen is echter, zoals u weet, de term 'universiteit' decretaal beschermd. Maar de benaming terzijde gelaten, wat onze aandacht hier trekt bij deze zogenaamde 'corporate universities' (training departments) zijn de verbanden die deze organisaties met externe onderwijsaanbieders aangaan.

Vanuit dit perspectief kunnen de diensten die verantwoordelijk zijn voor de opleiding van de politiemensen vergeleken worden met die 'training departments' van grote ondernemingen. Organisaties van het type 'corporate university' zijn het talrijkst in de

VS, maar volgens een Britse studie is het ook een groeiend fenomeen in het Verenigd Koninkrijk en de rest van Europa. Het belang van de 'corporate universities' ligt dus in de eerste plaats in de 'partnerships' die deze organisaties aangaan met traditionele onderwijsaanbieders. Enkele voorbeelden:

1. Unipart University met hoofdkwartier in Cowley bij Oxford werd in 1993 opgericht als opleidingsdepartement van Unipart, producent van auto-onderdelen. Unipart heeft ongeveer 200 werk - georiënteerde cursussen ontwikkeld, waarbij de scheiding tussen werk en leren vervaagt: wat 's morgens wordt geleerd, kan 's namiddags worden toegepast. Managers en andere personeelsleden geven deze cursussen. Unipart University werkt ook samen met De Montfort University. Bij deze samenwerking wordt gezamenlijk onderwezen door eigen personeel en personeel van De Montfort University.

Tenslotte stimuleert Unipart zijn personeelsleden ook om deel te nemen aan een hele reeks cursussen om zich persoonlijk te ontwikkelen. Men steunt zelfs de personeelsleden om diploma's te behalen die geen verband houden met het werk.

2. British Aerospace - wellicht het meest bekende voorbeeld - producent van vliegtuigen en militair materiaal, heeft in 1998 de 'British Aerospace Virtual University' opgericht. Elke vestiging van de onderneming heeft een 'learning centre'. In de eerste plaats verschaft deze virtuele universiteit haar personeelsleden een gepersonaliseerde opleiding, in samenspraak met de managers van de organisatie. British Aerospace sponsort ook opleidingen die al of niet verband houden met het werk.

British Aerospace heeft talrijke overeenkomsten met externe onderwijsaanbieders. Bijvoorbeeld met de privé firma NETg voor studiepakketten over informatietechnologie en met meer dan 50 universiteiten in het Verenigd Koninkrijk voor talrijke certificaten en diploma's.

3. Cable and Wireless College. Sinds 1870 verzorgt deze firma in telecommunicatie de opleidingen van haar personeel. De opleiders zijn vaak ingenieurs in telecommunicatie en werken samen met academici van een aantal business schools. Cable and Wireless College verstrekt op zijn campus te Coventry cursussen gaande van één dag tot een MBA in telecommunicatie, in samenwerking met Henley Management College.
4. Een ander voorbeeld is de Deutsche Bank die besloot dat voor haar leerproces de expertise nodig was van een universiteit om een objectieve en externe feedback te bereiken. Deutsche Bank heeft een samenwerking afgesloten met de Amerikaanse Duke University. Deze universiteit is sterk in flexibiliteit en innovatie en brengt de Deutsche Bank nieuwe onderwijsmethoden bij met inbegrip van communicatie en informatietechnologie.
5. Recente voorbeelden van het type 'corporate university' in de maak zijn: a) de National Health Service University (NHSU). Deze universiteit wordt de grootste in zijn soort voor de voortgezette training van al het medisch en paramedisch personeel in het Verenigd Koninkrijk. Het wordt een fysische en een virtuele universiteit waarbij men opleidingen zal geven zowel op de traditionele wijze als via eLearning. De NHS adverteert momenteel voor partners binnen het hoger onderwijs om cursussen mee te helpen ontwikkelen.

b) de UKeU: dit initiatief wordt door de regering Blair gefinancierd om UK 'virtual' hoger onderwijs te exporteren. Het heeft een band met alle Engelse universiteiten

en moedigt hen aan om nieuwe samenwerkingsvormen te ontwikkelen met grote organisaties buiten het onderwijs. Het model dat hier wordt vooropgesteld, is een type van samenwerking met een 'training department'. In deze context hebben onlangs twee Engelse universiteiten een samenwerking aangegaan met het Britse leger voor het verstrekken van 'business courses'.

Tot dusver hebben we beklemtoond dat men moet samenwerken op het vlak van het ontwikkelen van inhoud en op het vlak van de samenwerking van eigen personeel met academici. Daarnaast zijn er ook andere belangrijke aspecten die onze aandacht verdienen bij deze 'corporate universities', zijnde:

1. Een professionele en flexibele benadering van het leerproces waarbij nieuwe technologieën worden gebruikt voor het overbrengen van technisch inhoud, terwijl face-to-face activiteiten behouden blijven voor het overbrengen van persoonlijke vaardigheden en de promotie van de bedrijfscultuur.
2. De ontwikkelde activiteiten zijn niet alleen bedoeld om tegemoet te komen aan de noden van de organisatie, maar richten zich ook op de individuele capaciteiten van de personeelsleden.
3. Er ligt een grote nadruk op training van competenties, gekoppeld aan assessment.
4. Training wordt gezien als een essentieel element in het verzekeren van een goede dienstverlening.
5. En bij de training verschuift de aandacht van de individueel lerende naar leren in een beperkte groep.
6. Opleiding wordt verzorgd door professionele lesgevers en door praktijkmensen.

Hier zien wij dus een algemene trend waarbij organisaties de opleiding van hun personeel centraal stellen en daarbij in verschillende gradaties gebruik maken van de expertise van andere professionals, van allerlei nieuwe technologieën en methodes om hun opleidingen te optimaliseren.

In de praktijk doen zich echter allerlei situaties voor. Er zijn bijvoorbeeld organisaties die leren tamelijk eng interpreteren en zich alleen richten op het verbeteren van bestaande vaardigheden en het verhogen van de technische kennis bij hun personeel zodat dit een beter functioneren van de organisatie ten goede komt. Daarentegen zijn er andere organisaties die een bredere kijk hebben op leren voor wie de verbetering van het individueel potentieel centraal staat.

De buitenlandse voorbeelden die ik heb aangehaald situeren zich in die ene groep waar leren zeer breed wordt opgevat, zowel voor de organisatie als voor de personeelsleden. De visie en de voorbeelden voor externe inbreng in de politieopleiding die professor Eliaerts in zijn discussienota aanbrengt, bevinden zich ook in die groep.

In de discussietekst van professor Eliaerts is er op pagina 2, onderaan, ook sprake dat volgens Bloeyaert het politieonderwijs zich zou ontwikkelen in een maatschappelijk isolement en waarbij het organiseren 'in eigen beheer' dit isolement nog zou verscherpen. Het is uiteraard niet mijn bedoeling om daarover een standpunt in te nemen, maar reflecterend vanuit het perspectief van grote organisaties, mag men echter niet uit het oog verliezen dat we hier praten over een zeer unieke organisatie in onze samenleving. Bij die buitenlandse organisaties die hun eigen opleidingscapaciteit verder uitbouwen, zien we toch ook dat het steeds noodzakelijk blijft om de opleiding in zekere mate centraal bij te sturen. Voor een groot stuk speelt dit een rol bij de overdracht van heel specifieke technische kennis. Ook voor het verstevigen van de 'corporate culture' is dit belangrijk.

De NHS University bijvoorbeeld, coördineert en ondersteunt het geheel van de bijscholing voor dokters en paramedici. Ook hier mag de kwaliteit van de verstrekte geneeskundige verzorging niet verschillen tussen Noord en Zuid.

Volgens professor Eliaerts kan de externe inbreng in de politieopleiding op verschillende manieren gebeuren. Zijn voorbeelden op pagina 7 van de discussietekst tonen een wisselwerking aan tussen politiemensen en anderen. De eerste reeks voorbeelden gaat over politiemensen die telkens in het reguliere onderwijs diploma's of getuigschriften behalen, modules volgen of stages in externe settings volbrengen. Vanuit een bedrijfsperspectief is het belangrijk te weten waar en op welk niveau de personeelsleden de meeste vaardigheden opdoen voor de noden van het bedrijf. Zoals we hebben gezien bij de voorbeelden van de 'corporate universities' steunen bedrijven vaak hun personeelsleden om zich elders te vervolmaken, al of niet werk gebonden. Steun kan gaan in de zin van dienstvrijstelling of financiële tussenkomsten. Een bekend voorbeeld is de opleiding criminologie aan de Universiteit Gent.

Het Vlaamse hoger onderwijs zal in de toekomst met meer flexibiliteit kunnen inspelen op dergelijke vragen. Het is de bedoeling om meer volwassenen via flexibiliteit bij ons hoger onderwijs te betrekken. Ook zullen volwassen studenten, die elders ruime ervaring hebben opgedaan, deze informeel verworven kennis kunnen inbrengen in de te volgen opleidingen. Dit zal ons onderwijs en de wijze waarop wij over opleiding denken, sterk gaan beïnvloeden. De nodige wetgeving zal wellicht begin volgend jaar een feit zijn.

Zoals ik reeds zei bij het begin ligt het belang van de zogenaamde 'corporate universities' in de samenwerkingsverbanden die deze organisaties hebben aangegaan met traditionele onderwijsaanbieders. Telkens gaat het om mensen die reeds in het beroep zitten en die zich heel specifiek willen bijscholen. In onze eigen Vlaamse context beschikken ook onze instellingen in het hoger onderwijs over mogelijkheden om samenwerkingsverbanden aan te gaan met externe partners. Zo kunnen bijvoorbeeld de hogescholen en de universiteiten postgraduaat getuigschriften uitreiken in het kader van verdere professionele vorming.

Bij de voorbeelden van de 'corporate universities' viel ook op hoe sterk de wisselwerking was tussen het eigen personeel bij het verstrekken van opleidingen en de inbreng van externen zoals academici. De voorstellen in de tekst van professor Eliaerts waarbij de wenselijkheid wordt gesuggereerd om externe docenten of externe actoren in de politieopleiding te betrekken past volledig bij deze buitenlandse voorbeelden. Het zou best voor alle partijen interessant zijn mochten ook reguliere studenten uit specifieke opleidingen zoals politieke wetenschappen, communicatiewetenschappen, juristen, etc ook stages kunnen volbrengen bij de politie.

Mocht de politieopleiding echter in de toekomst bij het bewaren van een zekere eigenheid, ook zelf hoger onderwijs verstrekken en BA en MA graden toekennen, dan bestaat daar de mogelijkheid voor via het decreet betreffende de herstructurering van het hoger onderwijs. Dit houdt uiteraard in dat de politieschool bij de Vlaamse regering een dossier indient voor registratie en ook een dossier voor accreditatie bezorgt aan het Accreditatieorgaan. Deze weg opgaan betekent dat de politieschool ook een opleiding zou verstrekken voor mensen die niet bij de politie gaan werken, terwijl de politie ook moet blijven instaan voor de huidige vervolmaking van haar personeel. Gezien accreditatie geen gevolgen heeft op het vlak van financiering is deze weg alleszins duurder en kan het eventueel ook een gevaar voor isolement inhouden.

Ik besluit met het model dat naar voren komt uit de buitenlandse voorbeelden die ik heb gegeven. Organisaties die reeds veel investeerden voor de opleiding van hun personeel gaan dit ook in de toekomst doen. Voor een groot deel zal dit intern blijven omwille van de eenvormigheid en de nadruk op de bedrijfscultuur. Zij moedigen hun personeel ook aan om buiten het bedrijf opleidingen te volgen. Het nieuwe is echter dat deze bedrijven hun opleidingscapaciteit vergroten door intens samen te werken met instellingen uit het hoger onderwijs. In deze samenwerking gebruikt men vooral nieuwe technologieën om bijvoorbeeld via eLearning de personeelsleden onafhankelijk van plaats en tijd de mogelijkheid te geven om zich bij te scholen. In Vlaanderen is dit soort samenwerking voor onze instellingen hoger onderwijs een nog te ontginnen terrein.

