

Het concurrent onderwijsmodel

Het belangrijkste project ben je zelf

Alijd van Doorn

Mijn eigen ervaring met academiestudenten begon in de tijd dat ik zelf bij architectenbureaus werkte. Het waren de mensen die op donderdag niet mee deden aan de after work borrels, die op vrijdag afwezig waren en er per kwartaal minstens een jaar ouder uit zagen. De academie leek me vooral een hele zware avondopleiding. Als rechtlijnig denkende TU alumnus had ik geen idee dat deze collega’s eigenlijk altijd aan het studeren waren. Tijdens de academiedagen binnenschools, tijdens werktijd buitenschools. Dit zogenaamde concurrent onderwijsmodel vormt het hart van de opleiding aan de academie. Onderwijs en praktijk vormen elkaars toetssteen. In een tijd waarin de beroepspraktijk op zijn zachtst gezegd dynamisch is, is een bespiegeling van de waarde van dit unieke onderwijsmodel dan ook bijzonder actueel.

De academie als broedplaats voor professionals

De Academie van Bouwkunst trekt studenten met een bijzonder profiel aan en levert professionals met een uniek profiel af. Academiestudenten zijn mensen die na één of zelfs twee afgeronde opleidingen heel bewust en met een sterke drive kiezen voor deze stap. Neem Sharmila Nasheed. Ze begon in 2010 aan de academie, nadat ze in Heerlen de opleiding Bouwkunde op MBO niveau en vervolgens op HBO niveau afrondde. Ze is nu bezig met haar laatste atelier en begint in september met afstuderen. Ze werkt sinds 2,5 jaar bij Mecanoo als engineer. Of Ashwin Karis. Hij volgde Bouwkunde aan de MBO in Utrecht en studeerde vervolgens Stedenbouw en Planologie aan de Hogeschool in Rotterdam voordat hij naar de Academie kwam. Hij is nu bezig met zijn vierde atelier en werkt bij de gemeente Rotterdam als assistent stedenbouwkundig ontwerper aan het Nationaal Programma Rotterdam Zuid. Jesse Wijnen start binnenkort met zijn eerste atelier. Hij werkt bij Jaakko van ’t Spijker als architectonisch ontwerper. Eerder rondde hij in Deventer de opleiding tot stedenbouwkundig ontwerper af. Hoewel ze alle drie hun eigen pad hebben bewandeld voordat hun wegen elkaar op de academie kruisten, delen ze de drijfveer om hier te willen zijn. Ten eerste zijn ze schoolse opleidingen ontgroeid. Ze willen de praktijk in. Ten tweede willen ze volwaardig het beroep van architect of stedenbouwkundige uitvoeren. Het concurrent onderwijsmodel, waarbij studenten een gelijkwaardig deel van het programma op de Academie (binnenschools) en in de beroepspraktijk (buitenschools) doorlopen past als een jas om de wensen van deze studenten. De opleiding aan de Academie voor Bouwkunst heeft een *tailor made* karakter. Zo kunnen de studenten in Rotterdam hun curriculum deels zelf samenstellen, zodat

het goed aansluit op hun persoonlijke ontwikkelbehoefte. Het volgen van de helft van het onderwijs in een zelfgekozen beroepspraktijk speelt een bepalende rol bij de individuele aard van het opleidingstraject aan de Academies. Het combineren van werken en leren zorgt er ook voor dat Academiestudenten leren om op verschillende borden tegelijk te schaken. Door deze inrichting van het onderwijs ontwikkelen ze zich tot waardevolle professionals met een onderscheidende identiteit.

Het concurrent model raakt het hart van het traditionele beroep van architect. Een architect –ik gebruik dezelfde term ook voor aanpalende disciplines- is van oorsprong immers een professional en geen academicus. De term professional is in de hedendaagse diensteneconomie gemeengoed geworden. Toch zijn er wel degelijk eigenschappen die beroepsbeoefenaars zoals artsen, advocaten én architecten nog steeds onderscheiden van veel andere professionele dienstverleners. Dat zijn hoogwaardige specialisaties gebaseerd op een hoog opleidingsniveau en een intensief opleidingstraject, met een sterke oriëntatie op de praktijk en de *tested knowledge* die daarin besloten ligt, gecombineerd met een groot bewustzijn van de maatschappelijke impact bij de uitoefening van het beroep, een sterke beroepsbinding en een hoge mate van oorspronkelijkheid bij de vakuitoefening.¹ De maatschappij verwacht daarnaast van professionals dat ze in staat zijn om relatief zelfstandig en zelfredzaam aangeleerde kennis en vaardigheden toe te passen in de beroepspraktijk. Dat geldt niet alleen voor een huisarts maar ook voor een architect. Het concurrent onderwijsmodel ondersteunt deze ontwikkeling -het leren toepassen van kennis in de praktijk-perfect.

Het concurrent model: van pragmatisme tot protocol

Hoewel het concurrent onderwijs ideaal is als opleidingsmodel voor beroepsbeoefenaars, is de praktijkcomponent eerder vanuit pragmatisme dan vanuit idealisme ontstaan. Halverwege de 19^e eeuw richtte een groep van welvarende Rotterdamse ondernemers annex kunstliefhebbers de Vereniging Academie van Beeldende Kunsten & Technische Wetenschappen (ABKTW) op. Hun actieve bemoeienis met het onderwijs had vooral tot doel om te voorzien in goed geschoold personeel voor hun eigen ondernemingen. Uit de ABKTW is de Rotterdamse Academie van Bouwkunst zoals we die vandaag kennen ontstaan. Hoewel het onderwijs aan de Academie zich sindsdien sterk heeft ontwikkeld, is het model waarbij studenten parallel werken en leren een stevig anker gebleken. Toch duurde het tot begin jaren ’90 voordat het werk dat studenten in de praktijk deden ook formeel onderdeel werd van de toetsing en eindbeoordeling. Deze formalisering was een gevolg van wijzigingen in het onderwijsbestel, net name door het ontstaan van zogenaamde 1e en 2e fase opleidingen als voorloper op het Bachelor - Master stelsel. De populatie op de Academie veranderde daardoor van studenten met ervaring in de beroepspraktijk naar studenten die als startende beroepsbeoefenaar aan met de opleiding begonnen. De toenmalige Academie van Bouwkunst Rotterdam (AvBR) nam destijds de leiding in het proces dat leidde tot de formele erkenning van de beroepspraktijk als onderdeel van de opleidingen aan de Academies. Er werden criteria opgezet en formuleren uitgewerkt voor de praktijktoetsing, die we nu kennen als de praktijkschouw. Om een structurele band met de beroepspraktijk te borgen, werden bureaubezoeken en een gezamenlijke jaarlijkse evaluatie van de beroepspraktijk in het leven geroepen. De Academies onderhielden contact met de studenten over hun werkplek en hielpen actief bij het zoeken naar geschikt werk. Op basis van deze aanpak werden de opleidingen aan de Academie van Bouwkunst in Nederland per 1 september 1992 onder de naam *concurrency*-opleidingen officieel erkend als opleidingen waarvan het praktijkdeel de helft vormt.

In 2001 werd de Academie voor de eerste keer geaccrediteerd door een commissie onder leiding van Rijksbouwmeester Jo Coenen. Het oordeel over het concurrent model was in de basis positief. Toch was er kritiek op de aandacht voor het buitenschoolse curriculum. Het ontbrak volgens de commissie aan aparte leerdoelen en eindtermen voor de beroepspraktijk. De beoordeling, controle en daardoor zicht op wat de studenten in de praktijk deden was onvoldoende. Ook was het contact tussen werkgevers en opleidingen naar het idee van de commissie niet genoeg ontwikkeld. Kortom, zo concludeerde de commissie, “wordt het tijd dat de academies duidelijk maken, in welke mate de praktijk onderdeel van het curriculum moet zijn om voor de architectentitel in aanmerking te komen. In de *concurrency* opzet dienen de academies beleid te formuleren en uit te voeren voor de inrichting van het buitenschools curriculum, de organisatie van het praktijkdeel, de begeleiding en beoordeling van studenten.”

In reactie op deze kritiek gingen de academies gezamenlijk een traject in om de integratie van de beroepspraktijk in het academieonderwijs beter te borgen. In 2007 verscheen het

onderzoeksrapport van Commissie Asselbergs, waarin werd vastgesteld dat “het buitenschoolse curriculum van de academies binnen de huidige context voldoende van kwaliteit is, om opname van afgestudeerden in het Architectenregister te rechtvaardigen”. Met de kennis van vandaag rijst het vermoeden dat de commissie waarschijnlijk toen al een andere agenda had bij het schrijven van dit rapport. Zo ontwikkelde het concurrent onderwijs zich al dan niet bewust tot een didactische werkwijze die uiteindelijk model stond voor de regeling van de Beroepservaringperiode, de BEP. Deze uitvoeringsmaatregel is onderdeel van de herziening van de Wet op de Architectentitel in 2010. De regeling houdt in dat sinds 1 januari 2015 naast de mastertitel minimaal twee jaar aantoonbare beroepservaring een voorwaarde is voor inschrijving in het Architectenregister².

Spanningsvelden

Je zou kunnen zeggen dat het concurrent onderwijsmodel volwassen is geworden. Nog sterker, het is inmiddels het basismodel voor een *direct ticket* voor de door velen felbegeerde architectentitel. Dat lijkt in eerste instantie alleen maar winst, maar toch bestaat het ideaalmodel niet. Uit het rondetafelgesprek met studenten, alumni en werkgevers voor dit essay blijken er naast positieve ervaringen spanningsvelden te zijn in de uitvoering. Die hebben ten eerste te maken met het leermeester-gezel model achter de concurrent gedachte. Hoewel de idee van de senior architect die zijn kennis overdraagt op zijn protegés bij het romantische beeld van het traditionele architectenberoep hoort, pakt dat in de dagelijkse praktijk vaak anders uit. Een werkgever die een Academiestudent in dienst neemt, krijgt er bovenop zijn wettelijke verplichtingen als werkgever taken als opleider bij. Zo is in de *Handleiding Buitenschools Curriculum 2015-2016* bijvoorbeeld bepaald dat “De werkplek de condities moet bieden om kennis op te doen met alle facetten van het planvormings- en uitvoering- of implementatieproces: opdrachtverlening, ontwerp, project- en/of bouwvoorbereiding, uitvoering of implementatie en algemene zaken als recht en regelgeving, bureauorganisatie en samenwerken, overleggen, onderhandelen enz.” Zakelijk levert dit een spanningsveld op. Meest praktisch is er het probleem van de tijd. Dat geldt voor de academiestudent die vanwege de studieverplichtingen niet altijd flexibel is om over te werken voor een deadline. Maar het geldt vooral voor de werkgever die niet de tijd heeft of neemt om de academiestudent te helpen bij zijn studieprojecten, of juist relevante praktijkkennis over te dragen. Onder invoering van de BEP krijgen overigens alle werkgevers die BEP kandidaten in dienst hebben een vergelijkbare, hoewel minder zwaar belaste rol. Een ander zakelijk spanningsveld is dat leren ‘fouten maken’ betekent. Zonder fouten geen leercurve. Dat is feitelijk ook wat de Academie van de werkgever vraagt. Voor een efficiënte bedrijfsvoering is het echter juist belangrijk dat iedereen doet waar hij al goed in is in plaats van hem of haar in het diepe te gooien. Uit het rondetafelgesprek blijkt ook dat zowel werkgevers als studenten deze spanningen in de dagelijkse praktijk ervaren. De verschillen tussen de intensiteit waarmee de bureaus hun rol als opleider uitvoeren blijken groot. Paradoxaal is dat bureaus die wellicht het meest inspireren niet per definitie de beste opleiders zijn. Dat kan voor studenten nog wel eens een duivels dilemma opleveren. Voor de

1 Wanrooy, M. (2001) Leidinggeven tussen professionals. Scriptum	2 Enning, G. en Van Doorn, A. 'Het Wat en Waarom van de Beroepservaringsperiode. Een kleine geschiedenis van de Wet op de Architectentitel'. In: De Architect, december 2014 - januari 2015 pp 44-49
---	---

omgevingsgericht	vormgevend	onderzoekend
		

<u>professioneel</u>	Rotterdams	internationaal	nuchter
			

omgevingsgericht	vormgevend	onderzoekend
		

<u>professioneel</u>	<u>Rotterdams</u>	internationaal	<u>nuchter</u>
			

opleiding als geheel is het natuurlijk lastig om uniforme kwaliteit te leveren als de helft van het onderwijsprogramma –namelijk het praktijkdeel- maar beperkt te controleren is. De oplossing van de Academie is om de verantwoordelijkheid nadrukkelijk bij de student te leggen om te sturen op het creëren van een werksituatie die de beste voedingsbodem is voor zijn of haar ontwikkeling. Zo wisselen academiestudenten tijdens hun opleiding vaak bewust enkele keren van baan. Dat kost natuurlijk wel energie. Het opzetten van een *traineeshipmodel*, waarbij Academiestudenten verschillende vaardigheden bij verschillende bureaus kunnen ontwikkelen zou, voor zowel de studenten als de bureaus een interessant alternatief kunnen bieden. Het leggen van de verantwoordelijkheid bij de studenten is even praktisch als strategisch. Praktisch, omdat de Academie hiermee niet onnodig veel werk naar zichzelf toetrekt. Strategisch, omdat het activeren van het eigen handelen, van de zelfredzaamheid en van het ontwikkelen van eigen verantwoordelijkheidsgevoel niet alleen hoort bij onderwijs op masterniveau, maar bovendien omdat het waarschijnlijk de belangrijkste basisvaardigheden zijn die de nieuwe generatie architecten nodig heeft om in de veranderende beroepspraktijk het hoofd boven water te houden.

Wat is de betekenis van het concurrent model nu en in de toekomst?
In tegenstelling met bijvoorbeeld de opleiding Bouwkunde aan de TU Delft kan en moet de Academie vanwege het *concurrent* model snel reageren op de veranderende beroepspraktijk. De Academie zelf omschrijft deze symbiose als volgt: “De opleidingen functioneren als onderdeel van hun actuele, zich ontwikkelende beroepsuitoefening. [...] De praktijkervaring stelt hen [studenten] namelijk in staat de relevantie van het onderwijs te beoordelen. Omgekeerd biedt het onderwijs studenten een kritische blik op de kwaliteit van hun beroepspraktijk. Deze (zelf) reflectie leidt als onderdeel van de opleiding tot een wezenlijke verdieping van de professionele vorming van de student³.” Een evaluatie van de ontwikkeling van het *concurrent* model moet dan ook vooral worden gezien vanuit de veranderende beroepspraktijk, of nog breder, vanuit een veranderende maatschappij.

“Gelijktijdig blijkt de academie in crisistijden ook een veerkrachtig platform. Voor werkgevers – die op de academie vaak ook een docentenrol vervullen – is de academie een rijke pluktuin van potentievolle ontwerpers.”

Een in het oog springend probleem van de diepgewortelde relatie tussen praktijk en onderwijs heeft zich natuurlijk recent getoond. Waar veel opleidingsinstituten juist floreren in tijden van economische crisis, toont zich hier de achilleshiel van de Academie. De beroepspraktijk bevindt zich in zwaar weer, en dat merken de Academiestudenten. De financiële crisis heeft een kaalslag veroorzaakt in het aantal en in de omvang van de Nederlandse architectenbureaus. De omzetten zijn meer dan gehalveerd. Tijdens de ergste jaren betekende dit dat het moeilijk werd voor Academiestudenten om aan een passende werkplek te komen. Dat heeft de instroom onder druk gezet. Gelijktijdig blijkt de Academie in crisistijden ook een veerkrachtig platform. Voor werkgevers – die op de Academie vaak ook een docentenrol vervullen – is zij een rijke pluktuin van potentievolle ontwerpers. Daarnaast blijken academiestudenten geliefd vanwege de kwaliteiten die eerder in dit essay zijn beschreven.

Financiële crisissen komen en gaan met de regelmaat van de klok. De Academie kan zich hier op voorbereiden door partnerships met architectenbureaus te versterken en door samen met de beroepspraktijk de eerder genoemde *traineeships* uit te werken. In alle gevallen zou de Academie erop moeten blijven letten dat hun studenten een volwaardige werkervaring opdoen, ook in tijden van crisis. Anders ondergraaft het systeem zichzelf. Voor de inhoud van de opleiding aan de Academie is de structurele verandering die de beroepspraktijk doormaakt ingrijpender. Ook nu de bouw weer aantrekt, blijken er heel andere vragen bij architecten te komen dan voorheen. De architect als bouwmeester, het gedroomde ideaalbeeld dat nog steeds veel architecten er op nahouden, staat enorm onder druk. Met name bouwbedrijven vervullen deze rol inmiddels steeds vaker en naar tevredenheid van opdrachtgevers. Zij nemen immers de financiële risico's en verantwoordelijkheid op zich waar de steeds mondiger wordende consument om vraagt. De rol van de architect schuift hierdoor steeds verder naar voren in het proces. Aan de ene kant betekent dit een verschrapping van de opdrachtomvang tot de vroege ontwerpfasen. Aan de andere kant liggen er kansen, bijvoorbeeld in de vorm van ontwerpend onderzoek. Architecten worden dan ingeschakeld om complexe maatschappelijke vraagstukken op het gebied van bijvoorbeeld duurzaamheid, gezondheid maar ook het effect van ‘*the internet of things*’ op de gebouwde omgeving op te pakken, te herdefiniëren en met vernieuwende oplossingen te komen. Zo kunnen architecten weer echte innovators worden, de 'Leonardo's da Vinci's' van de 21^e eeuw. Het vak is ook diffuser aan het worden. Architecten gaan zelf ontwikkelen, ze positioneren zichzelf als experts op het gebied van bijvoorbeeld CPO (Collectief Particulier Opdrachtgeverschap) projecten, tijdelijk ruimtegebruik of infrastructuur voor fietsers. Een andere groep ontwikkelt zich juist als faciliterende architect met onderscheidende kennis op het gebied van BIM en 3D printing. In plaats van een architect *universalis* ontstaat er dus een scala aan profielen voor architecten. Dit heeft gevolgen voor het *concurrent* model.

3 Rotterdamse Academie voor Bouwkunst (2007) Kritische Zelfreflectie. Document geschreven ten bate van de Accreditatie door de NVAO uit 2007

“Design excellence and profitability may be incompatible”

De nieuwe modellen vragen om aanvullende vaardigheden ten opzichte van de traditionele architect. Denk bijvoorbeeld aan kennis van vastgoedrekenen of marketing voor een ontwikkelende architect. Deze kennis is bij de meeste architectenbureaus niet voorhanden. Het is een overweging om academiestudenten die deze richting uit willen een deel van hun beroepspraktijk bij een ontwikkelaar of bouwmanagementbureau door te laten brengen, of juist bij een zorginstelling of onderzoeksbureau. Zo kunnen Academiestudenten tot maximale zelfontplooiing komen. Het vermogen van het *concurrent* model om in te spelen op de behoefte aan nieuwe bedrijfsmodellen voor architecten, wordt ondermijnd door de universele standaards en criteria die vanuit het Architectenregister worden opgelegd als eindtermen voor het behalen van de titel. Nu de Academies de hofleverancier van Nederlandse architecten geworden zijn -dit is immers de enige opleiding waarmee je jezelf na afronding direct als architect in mag schrijven- zou ik ervoor pleiten deze positie te gebruiken om invloed uit te oefenen op het Architectenregister om het verouderde beeld waarmee de BEP is ingericht aan te passen.

Een ander actueel thema is ondernemerschap. Dat geldt niet alleen voor architecten die een eigen bureau willen starten. De flexibilisering van de arbeidsmarkt maakt dat een vaste baan steeds minder vanzelfsprekend wordt. Van architecten en andere (creatieve) professionals wordt daarom in toenemende mate verwacht dat ze zich ondernemend opstellen. Dat wil zeggen dat ze zelf initiatief moeten tonen, kansen in de markt moeten zien én benutten en bovendien dat ze hun eigen kwaliteiten herkennen en goed aan de buitenwereld kunnen presenteren. Het Academiemodel heeft in alles de potentie om jonge professionals op te leiden die precies deze kwaliteiten hebben.

Academiestudenten kenmerken zich door een grote persoonlijke en professionele drive, een onderscheidende professionele identiteit en een hoge mate van zelfsturing. Dit zijn bij uitstek de eigenschappen voor creatieve ondernemers. In dat licht is het een gemiste kans dat de Academie de traditionele leermeester-gezel relatie, waarbij de Academiestudent in loondienst werkt, nog steeds als uitgangspunt hanteert. Om met de tijd mee te gaan – en om de instroom van academiestudenten op peil te houden- zou de Academie meer ruimte moeten bieden aan ZZP-ers en zelfstandig ondernemers met een eigen bureau. Juist deze vormen van ondernemerschap zouden gehonoreerd moeten worden. Zeker dit type student blijkt goed in staat om een eigen netwerk van relevante mentoren te organiseren. De Academie zou in dit geval haar rol als netwerker in kunnen zetten om daarbij te ondersteunen.

De kracht van het informele
De Amerikaanse sociologe Dana Cuff deed begin jaren ‘90 onderzoek naar de kenmerken van excellente architectenbureaus. Haar conclusie was helder “*Design excellence and profitability may be incompatible*”. Met andere woorden: een goede zakelijke organisatie kan het realiseren van hoogstaande projecten in de weg staan. Hetzelfde zou zomaar kunnen gelden voor de opleiding tot dit beroep. De kracht van het *concurrent* model zoals zich dat tot het begin van deze eeuw heeft ontwikkeld, schuilt in het informele aspect. Juist de zelfsturing van de studenten waar het Academiemodel op stuurde, maakt ze actief en kritisch. Proactiviteit en kritisch denkvermogen zijn precies die eigenschappen die de nieuwe generatie nodig heeft om in de uitoefening van hun beroep succesvol te zijn. Het maakt ze creatief en ondernemend. De verregaande vorm van standaardisering die het gevolg is van het streven –of zo je wil de noodzaak- om in een keurslijf te passen, zou dit zomaar kunnen ondermijnen. Daarom zou ik dit essay willen besluiten met een oproep tot een klein beetje burgerlijke ongehoorzaamheid van de Academie. Het optimaliseren van het onderwijsmodel moet geen doel op zich zijn. Het belangrijkste bewijsmateriaal van de kwaliteit van het onderwijs zijn de mensen, niet de systemen. Geef ze de ruimte.