

Joseph Kessels



Studie en promotie

Joseph W.M. Kessels studeerde voorafgaande aan de studie Andragologie aan de kweekschool in Roermond (eindexamen in 1972) en werkte als musicus. In 1979 behaalde hij zijn doctoraal examen andragologie aan de Universiteit van Amsterdam met als specialisaties: volwasseneneducatie en organisatiekunde. Zijn scriptie had als titel: "Het ontwerpen van bedrijfsopleidingen". Hij promoveerde in 1993 aan de Universiteit Twente cum laude op het proefschrift "Towards design standards for curriculum consistency in corporate education". Zijn promotor was: prof. dr. Tj. Plomp.

Loopbaan en huidige werkzaamheden

1975 – 1977: Ontwerper van educatieve programma's en instructiefilms bij de Stichting Leersystemen en Educatieve Software (LES) te Diemen.

Van 1977 tot heden: Mede-oprichter en adviseur van bureau [Kessels & Smit, The Learning Company](#), een gespecialiseerd adviesbureau op het terrein van opleidingsvraagstukken, human resource development, beroepsopleidingen, competentieontwikkeling en kennisproductiviteit. Het bureau heeft vestigingen in Nederland, België, Zuid-Afrika, India en de Verenigde staten.

1995 – 2000: Bijzonder hoogleraar bedrijfsopleidingen aan de Universiteit Leiden, met als leeropdracht: de onderwijskundige studie van opleidingen in arbeidsorganisaties.

Als gastdocent doceerde hij aan de Business Schools van Durham University UK, Tjinghua University in Beijing en Fudan University in Shanghai, Indian Institute of Management Ahmedabad en Indian Institute of Technology Mumbai.

Vanaf 2000 tot heden: Hoogleraar Human Resource Development aan de Universiteit Twente, met als leeropdracht: de studie van opleidingen en leerprocessen in arbeidsorganisaties en bedrijfsopleidingen

Sinds 2006: Dean van [TSM, Business School](#) opgericht door de Universiteit Twente.

Kessels is verbonden met een internationale groep wetenschappers in de *Academy for Human Resource Development*. Kernbegrippen in zijn werk zijn kennisproductiviteit en *social capital*, die verwijzen naar de verbindingen tussen mensen in een netwerk en waarin hij kennis opvat als een sociaal proces van weten en kunnen.

Denkrichting

Kessels is gespecialiseerd in theorievorming en interventies rond human resource development in een brede context van opleiden en leren in arbeidsorganisaties, lifelong learning en duaal leren.

Hij stelt de emancipatie van het individu in een organisatie centraal. Kennisintensieve organisaties behoren primair aan de kenniswerkers en niet aan anonieme eigenaren of aandeelhouders. Hij verbindt zich daarmee met een nieuwe generatie van kritische, jonge professionals die op een andere manier willen werken in een context van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Mede door Kessels' benadering en invloed is er sprake van een kentering en ontwikkelt zich een tweede generatie rond kennismanagement.

Andragologie.

Kessels ziet de andragologie primair als een interventie wetenschap die gericht is op emancipatie. Dat wil zeggen, dat hij als andragoog ontwerp vragen niet alleen op een technisch-rationele wijze benadert, maar ook analyseert als een sociaal en relationeel proces, waarin de ontwerper zelf een directe rol speelt. De interventies zijn gericht op deelnemers die hun vermogen tot zelfsturing ontwikkelen. Hij keert zich hiermee tegen het blauwdrukdenken, dat in de organisatiekunde overheersend was en wellicht nog is.

Voor Kessels maken de volgende twee aspecten de kern van de andragologie uit.

Het eerste is het leren van individuele volwassenen. Dat leren gebeurt altijd in betekenisvolle verbindingen, in groepen. Het social capital is een belangrijke factor en een voorwaarde om te leren. Het gaat om het individu dat betekenisvolle verbindingen aangaat met de omgeving. Het gaat om denken in de sociale samenhang.

Het tweede is andragologie als interventiewetenschap. De interventie moet zich richten op persoonlijke talentontwikkeling en moet dus gedefinieerd worden vanuit het subject.

Kessels noemt als zwak punt van de theoretische andragologie tot nu toe, dat zij zich teveel met bespiegelingen bezig heeft gehouden en te weinig met het omzetten in handelingen. Voor dat laatste moeten uitgangspunten en een normatieve kader geëxpliciteerd worden.

Het falen van de andragologie als interventiewetenschap.

Kessels noemt vijf factoren, die bijdroegen aan het falen van het andragogische wetenschapsconcept.

1. Er is onvoldoende geïnvesteerd in degelijk onderzoek om het handelingsperspectief te onderbouwen. Teveel tijd moest in het onderwijs gestoken worden.
2. De andragogie stond teveel in de schaduw van verwante sociale wetenschappen, vooral van de psychologie met haar hechte internationale verbindingen, gevestigde wetenschappelijke praktijk door middel van onderzoek, tijdschriften etc.
3. De andragogie ging in tegen de gevestigde onderzoeksmethoden, terwijl de jonge wetenschap nog niet veel anders te bieden had. Constructieve samenwerking met psychologen en sociologen had voor de hand gelegen.
Wellicht was het netwerk van het toenmalige docentencorps te klein en functioneerde men in een te kleine kring om overtuigend te kunnen zijn in de communicatie over en weer met verwante wetenschappen.
4. De verzakelijking van het wetenschapsbedrijf heeft niet geholpen om de andragologie een kans te geven. Onderwijs- en onderzoeksrendementen waren relatief laag. Weliswaar was de instroom van studenten erg hoog, maar het aantal afgestudeerden was gering in vergelijking met andere wetenschappen en er werd te lang over de studie gedaan.
5. Een hechte koppeling met werkgebieden zou vruchtbaarder zijn geweest dan de eenzijdig sterke nadruk op de theoretische andragologie. Kessels noemt het voorbeeld van het terrein van de human resource development. Dat houdt zich bezig met opleiden en leren in de context van arbeid en daarmee heeft HRD een herkenbaar toepassingsgebied gecreëerd. Mede vanuit zijn overeenkomstige ervaringen in Leiden en Twente noemt hij het verbazingwekkend hoe weinig dwarsverbindingen er waren en zijn tussen de verschillende sociale wetenschappen en hun toepassingsgebieden. Het domein blijkt in de praktijk veel belangrijker dan het abstracte wetenschapsconstruct.

De andragologie was verbonden met een sterke welzijnsector en gericht op emancipatie. Als de andragogie krachtiger was geweest, had het ook andere thema's, zwaartepunten en verbindingen kunnen initiëren, bijvoorbeeld opleidingen voor projectmanagers, of andere functies die bij uitstek gericht zijn op interventie. Het IWA, ontdaan van de ideologische sluier, zou een goede plek zijn geweest om dit soort nieuwe initiatieven op te zetten.

Aanknopingspunten voor het verder ontwikkelen van het andragogisch perspectief.

1. Onderzoek op het terrein van 'social capital' in onderwijs, bedrijf en samenleving.
2. *Ontwerpwetenschap* zou ook een thema kunnen zijn. Hoe kunnen we programma's, sociale interventies ontwerpen die latent talent ontwikkelen, autonomie vergroten, het geloof in eigen kunnen, zelfsturing en eigen identiteit versterken?
Opleidingen in het kader van *lifelong learning* kunnen een krachtige motor zijn voor verdere individuele ontwikkeling.
3. Interventiestrategieën om burgerparticipatie te bevorderen, wijkgerichtheid te versterken en de betrokkenheid van ouders bij het onderwijs te bevorderen.

4. Duurzame ontwikkeling en maatschappelijk verantwoord ondernemen vragen ook om ondersteuning, bij uitstek in een Europese context. Te lang is dit belangrijke thema verengd tot milieuvraagstukken. Duurzame ontwikkeling in de bouw, hoe betrek je bewoners bij het inrichten van de bebouwde omgeving. Het denken in *people, planet en prosperity* (Kessels gebruikt liever deze term dan de term *profit*) is direct te relateren aan andragogische inzichten. Maatschappelijk verantwoord ondernemen is een thema dat bij veel mensen sluimert. Bedrijven en instellingen zitten verlegen om nieuwe mensen. Men noemt dit wel de *war for talent* of *fighting for talent*. De generatie die nu opkomt, denkt niet in dit soort oorlogstermen maar is gedreven door andere motieven. Maatschappelijk verantwoord ondernemen maakt daar deel van uit. Jonge professionals willen *hun ding* doen. Zittende managers leggen dit uit als het ontbreken van ambitie. Toegang krijgen tot nieuwe generaties en het leren daarvoor aantrekkelijk te worden lijkt een behoorlijke opgave, die onderbouwd kan worden met inzichten uit de andragogie.

Selectie van Publicaties

- Kessels, J.W.M. (2007). HRD research in a diversified field. *Human Resource Development International*, Vol. 10, No. 1, 83 – 87 (ISSN: 1367-8868.)
- Kessels, J.W.M. & Van Wijngaarden, P.J., (2005). L'approche compétence pour un enseignement supérieur en alternance dans une société de savoir. In C. Hahn (ed.) *L'alternance dans l'enseignement supérieur. Enjeux et perspectives*. p. 265-275. Paris: L'Harmattan. (ISBN 2-7475-8301-5).
- Kessels, J.W.M. & Poell, R.F. (2004) Andragology and social capital theory: the implications for Human Resource Development. *Advances in HRD*, 6(2) 146-157. (ISSN: 1523-4223)
- Kwakman, K. & Kessels, J. (2004). Designing learning in the workplace. *The British Journal of Occupational Learning*, 2(1) 17-28. (ISSN 1479-2613)
- Mulder, I., Swaak, J., & Kessels, J. (2004). In search of reflective behavior and shared understanding in ad hoc expert teams. *CyberPsychology & Behavior*, 7(2), 141-154. (ISSN: 1094-9313)
- Kessels, J.W.M. (2004). The knowledge revolution and the knowledge economy. The challenge for HRD. In J.Woodall, M. Lee, & J. Stewart (Eds.) *New Frontiers in HRD*. pp.165-179. London: Routledge. (ISBN: 0-415-31237-x)
- Kessels, J. & Keursten, P. (2002). Creating a knowledge productive work environment. *Lline, Lifelong Learning in Europe*, 7(2), 104-112. (ISSN 1239-6826)
- Kessels, J.W.M. (2001) Learning in Organizations: A corporate curriculum for the knowledge economy. *Futures*, 33, 479-506. (ISSN: 0016-3287.)
- Kessels, J.W.M. & Tj. Plomp (1999). A systematic and relational approach to obtaining curriculum consistency in corporate education. *Journal of Curriculum Studies*, 31(6) 679-709. (ISSN 0965-9757)

Nederlandse artikelen

- Kessels, J.W.M. & Jong, Tj. de (2007). HRD, Social Capital en economische voorspoed. *Develop – Leren Loont!* 3 (1) 93-105. (ISSN 1574 – 8138)
- Kessels, J.W.M. (2006). Een lerende samenleving voor duurzame ontwikkeling. *Leren in ontwikkeling*. 5 (1/2) 16. (ISSN:1568-2382)
- Verloop, N. & Kessels, J.W.M. (2006). Opleidingskunde: Ontwikkelingen rond het opleiden en leren van professionals in onderwijs en bedrijfsleven. *Pedagogische Studiën*, 83, 301-321. (ISSN 0165-645)
- Kessels, J.W.M. & Ehlen, C.G.J.M. (2006). Flexibilisering in het hoger onderwijs. In H. van Hout, G. ten Dam, M. Mirande, C. Terlouw & J. Willems (red.) *Vernieuwing in het hoger onderwijs. Onderwijskundig handboek* (pp. 36-47). Assen: Van Gorcum. (ISBN: 90 232 4235 1)
- Kessels, J.W.M. (2005). De kenniseconomie: uitdagingen voor HRD. *Develop. Kwartaaltijdschrift over Human Resources Development*, 1(1), 6-17. (ISSN 1574 – 8138)
- Kessels, J. W. M. (1995). Opleidingen in arbeidsorganisaties. Het ambivalente perspectief van de kennisproductiviteit. Training and development in organizations. *Comenius*, 15(2), 179-193.

Boeken

- Kessels, J.W.M. & Smit, C.A. (2005). *Opleidingskunde. Een bedrijfsgerichte benadering van leerprocessen*. (13^{de} druk) Deventer: Kluwer. (ISBN: 90-267-1380-0)
- Kessels, J.W.M. & H.G. Gordijn (2005). *Tweedehands Kennis*. Den Haag: HRD Fonds – Performa. (ISBN: 9076834 156)

- Harrison, R. & Kessels J.W.M. (2005). *Human Resource Development in a knowledge economy. An organizational view*. [In Chinese] Beijing: Economic Management Publishing House. p. 327. (ISBN 7-80162-949-3)
- Harrison, R. & Kessels J.W.M. (2004). *Human Resource Development in a knowledge economy. An organizational view*. Hampshire – New York: Palgrave Macmillan (301 p.)(ISBN: 0-333-99015-3)
- Kessels, J.W.M. & Poell, R.F. (Eds.) (2001). *Human Resource Development. Organiseren van het leren*. (454 pag.) Alphen aan den Rijn: Samsom.
- Kessels, J.W.M. (1996). *Succesvol ontwerpen. Curriculumconsistentie in Opleidingen*. (239 p.) Deventer: Kluwer Bedrijfswetenschappen.

Verwijzingen/links

www.kessels-smit.nl

www.josephkessels.com

www.tsm.nl