

BEGELEIDEN VAN LEREN IN DE PRAKTIJK

Verslag van een kwalitatief onderzoek onder bedrijven en branches in opdracht van de Onderwijsraad

INHOUD

1 Inleiding.....	3
2 Aanpak onderzoek.....	5
2.1 Organisatie.....	5
2.2 Inhoud.....	5
3 Bevindingen en observaties.....	7
3.1 Organisatie van de begeleiding in het bedrijf.....	7
3.2 Profiel en competenties van de begeleider	10
3.3 Afstemming tussen bedrijf en school	12
3.4 Programmatische inbedding van praktijkleren in onderwijstraject	15
4 Beschouwing	18
Bijlage 1	23
Bijlage 2	26
Bijlage 3	27

1 Inleiding

Over de ervaringen van mbo-stagiaires met hun stage wordt door de Jongeren Organisatie Beroepsopleiding (JOB) periodiek onderzoek gedaan. In zijn algemeenheid zijn de mbo-stagiaires tevreden over hun stage, tweederde oordeelt positief. De begeleiding vanuit de school scoort evenwel beduidend lager dan de begeleiding vanuit het bedrijf¹. Op grond van de scores zou men kunnen verwachten dat de wijze van begeleiding en de manier waarop deze georganiseerd wordt in de bedrijven goed geregeld zijn. Dat is een te snelle conclusie, want over de wijze waarop de begeleiding van de stagiaire binnen het bedrijf gestalte krijgt worden in de JOB-monitor geen uitspreken gedaan.

In een ander onderzoek² staat veel geschreven over de ervaringen van mbo-leerbedrijven met de beroepspraktijkvorming. Zo wordt aangegeven dat de helft van de leerbedrijven geen knelpunt ervaren met de begeleiding van de leerling door de school tijdens de praktijkopleiding, 41 % doet dat wel. Ook bij de voorbereiding van de leerling op de stage/leerplek (43%) en bij de vakkennis en vaardigheden van de leerling (54%) ervaren de bedrijven knelpunten. Er zijn in dit onderzoek geen gegevens te vinden over de wijze waarop het bedrijf zelf de stage en de begeleiding vormgeeft. Ook voor stages in het vmbo en het hbo ontbreken gegevens over de aanpak van de bedrijven van de begeleiding.

Op verzoek van de Onderwijsraad heb ik met vertegenwoordigers van bedrijven en brancheorganisaties in een aantal sectoren gesproken over de manier waarop zij de begeleiding van stages³ in hun bedrijf of sector vormgeven. Dit rapport vormt daarvan de neerslag.

In de gesprekken is geprobeerd een beeld te krijgen van de manier waarop bedrijven en het sectorale bedrijfsleven betrokken zijn bij de stage en hoe zij de begeleidingstaak oppakken. Hoe beoordelen bedrijven en de brancheorganisatie de kwaliteit van de begeleiding van stagiaires, waar gaat het goed of niet en hoe komt dat, wat kan beter, hoe zou dat dan kunnen en wie moet dan vooral in actie komen.

In het volgende hoofdstuk beschrijf ik de onderzoeks aanpak. Hoofdstuk drie vormt de kern van rapport, de bevindingen en observaties van de gesprekken die ik heb gevoerd. Ik sluit af met een beschouwing, waarin ik ook enkele voorstellen doe om te begeleiding van het leren in de praktijk verder te verbeteren.

De verslagen van de gesprekken zijn in bijlage 3 bijgevoegd. Niet alle elementen die aan de orde kwamen in de gesprekken hebben een plaats gekregen in dit verslag. Om die reden kan

1

Tevredenheid begeleiding op stage door school: % negatief	Tevredenheid begeleiding op stage door school: % positief	Tevredenheid begeleiding door stagebedrijf: % negatief	Tevredenheid begeleiding door stagebedrijf: % positief
31,3	39,1	11,1	70,2
29,8	29,5	9,5	67,3
26,8	33,4	11,5	59,3
32,3	32,3	12,8	61,4
34,6	30,4	11,4	66,2

Bron: www.odin5.nl

² B. Detmar, I.E.M. de Vries (Dijk12 Beleidsonderzoek): Beroepspraktijkvorming in het MBO. Ervaringen van leerbedrijven. Uitgegeven door MKB-Nederland en VNO-NCW, april 2009

³ Onder stages versta ik alle vormen van leren in de praktijk, van snuffelstages in het vmbo tot afstudeerstages in het hbo. Mocht het nodig zijn een aanscherping te gebruiken, dan leest u dat in de tekst.

het lezen van de verslagen een verrijking betekenen van uw beeld over de samenwerking tussen school en bedrijf/branche en de begeleiding van leren in de praktijk in het bijzonder.

2 Aanpak onderzoek

2.1 Organisatie

In de oorspronkelijke opzet was het de bedoeling dat er vier groepsgesprekken zouden plaatsvinden tussen vertegenwoordigers vanuit twee branches. Op die manier zouden acht branches in het onderzoek betrokken worden. De deelnemers aan het gesprek zouden dan zijn iemand die actief is op het brancheniveau en iemand vanuit een bedrijf waar stages aangeboden worden voor vmbo-, mbo- en hbo-leerlingen. De veronderstelling was dat door de interactie tussen de vertegenwoordigers van beide branches er een verdieping in de gedachtewisseling zou ontstaan.

Deze aanpak is niet gerealiseerd. De reden hiervoor was dat het –vanwege de korte termijn en de vakantieperiode- niet te organiseren was om de onderzoeker en de vertegenwoordigers van de twee branches op hetzelfde moment aan de tafel te krijgen.

In overleg met de projectcoördinator is gekozen voor gesprekken per branche, met daarbij aanwezig iemand vanuit een bedrijf en een vertegenwoordiger vanuit brancheniveau. Bij het merendeel van de gesprekken is dat gelukt.

In de gesprekken lag het accent op het bedrijfsniveau. De hoofdinbreng tijdens de gesprekken kwam daarom ook van de vertegenwoordiger van het bedrijf. De rol van de vertegenwoordiger vanuit het brancheniveau was om de ervaring van het bedrijf in een bredere –branche- context te trekken en aanvullend informatie te verschaffen over de rol en de activiteiten die vanuit het brancheniveau geïnitieerd zijn en plaatsvinden.

Ter voorbereiding kregen de gespreksdeelnemers een notitie toegestuurd dat diende als leidraad voor het gesprek. Deze gespreksnotitie, die als bijlage 1 is bijgevoegd, was van tevoren met de projectcoördinator afgestemd.

In totaal zijn er 9 gesprekken gevoerd. Zie bijlage 2 voor een overzicht van de gesprekspartners. In totaal zijn zeven van de acht branches bereikt met wie gesprekken zouden worden gevoerd. Met een branche is het niet gelukt om tot een gesprek te komen. De keuze van de acht branches is gemaakt in overleg met de projectcoördinator. Bij deze keuze is gekeken naar de spreiding over de verschillende sectoren in het onderwijs en naar de karakteristiek van de branche (vooral grootte van bedrijven).

De gesprekken vonden plaats in de periode eind augustus tot half oktober 2010.

2.2 Inhoud

Tijdens de gesprekken zijn steeds vier clusters van vragen aan de orde geweest. Deze vier clusters van vragen zijn:

- 1) Organisatorische aspecten
- 2) Profiel en competenties van de begeleider
- 3) Afstemming bedrijf – onderwijsinstelling
- 4) Programmatische inbedding van praktijkleren in het onderwijs.

Bij het bespreken van de vier cluster van vragen is de gesprekspartners ook steeds gevraagd of er onderscheid is in de aanpak van de begeleiding tussen stages in het vmbo, mbo en hbo,

tussen de verschillende typen stages en tussen stages voor doelgroepen. Ook is de mening gevraagd over vormgeving en de kwaliteit van de begeleiding vanuit de school.

3 Bevindingen en observaties

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de vier clusters van vragen⁴. In algemene zin zijn er ook enkele algemene observaties en bevindingen te melden.

De sfeer in de gesprekken was open. De vertegenwoordigers van bedrijven en brancheorganisaties waren zeer bereid hun medewerking te verlenen en spraken op een open manier over het onderwerp.

Er was in bijna alle gesprekken de neiging om het gespreksonderwerp van de begeleiding in en door het bedrijf breder te trekken naar de relatie en de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven, die voor verbetering vatbaar is.

Uit de manier waarop de vertegenwoordigers van het bedrijf en de brancheorganisatie spreken over het gespreksonderwerp en de relatie en de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven spreekt een grote betrokkenheid. Er is het bedrijfsleven veel aan gelegen om een goede relatie met de school te hebben, men wil partner zijn in het leren van de leerling. Het gaat dan vooral om mbo (BOL en BBL) en hbo.

Er is sprake van grote diversiteit tussen de bedrijven en de branches in de manier waarop stages en de begeleiding ervan worden opgepakt. Kenmerkend is dat het vooral te beschouwd wordt als mensenwerk. Relaties tussen mensen zijn bepalend, zowel tussen de stagiaire en diens begeleider als tussen de school en het bedrijf. De mate van systematische aanpak in het bedrijf van de begeleiding varieert van niet tot nadrukkelijk.

In de aanpak van de begeleiding van stagiaires maken de bedrijven nauwelijks onderscheid naar onderwijssoort. Bij vmbo, mbo en hbo stages wordt binnen het bedrijf een zelfde aanpak gevolgd. Hierbij geldt wel dat snuffel- en oriënterende stages lichtvoetig opgepakt worden. Ze duren meestal maar een dagdeel en hebben meer het karakter van een rondleiding dan van een stage.

Dominant in de gesprekken was de begeleiding van stagiaires in het mbo. De manier van werken binnen de bedrijven voor leerlingen uit deze onderwijssector is vaak richtinggevend voor de wijze waarop ze met vmbo en hbo-leerlingen omgaan.

3.1 Organisatie van de begeleiding in het bedrijf

Betrokkenen bij de begeleiding

De organisatie van de begeleiding in het bedrijf kent op hoofdlijnen een zelfde stramien. De feitelijke begeleiding vindt plaats door een medewerker van een afdeling, waar de stagiaire geplaatst wordt. Deze werkplekbegeleider stemt af met direct leidinggevende. In kleinere organisaties, zoals in de slagersbranche, kunnen deze functies in een persoon, de ondernemer/eigenaar, bij elkaar komen.

Naast deze mensen is er meestal ook iemand van een ondersteunende afdeling bij de stage betrokken. Deze regelt de administratieve en logistieke aspecten en zijn vooral in beeld bij de

⁴ De citaten die op diverse plekken worden aangehaald zijn gebaseerd op de gesprekken en terug te vinden in de gespreksverslagen, die in bijlage 3 zijn opgenomen.

werving van de stagiaires. Bij Casa400 is dat iemand van personeelszaken, Bij Tata Steel is dat iemand van het stagebureau en bij Amerpoort is de adviseur Leren en Ontwikkelen daarvoor in beeld. Bij de slagersbranche is er ook een rol weggelegd voor de consulent SVO, die wekelijks overlegt met de mentor van de school over de voortgang van het leerproces van de leerling.

Ruimte voor begeleiding

In alle organisaties hebben de begeleiders voldoende tijd voor de begeleiding van stagiaires. Vaak is niet vastgelegd hoeveel uren de begeleiders krijgen voor de begeleidende tijd. Het aannemen van een stagiaire impliceert dat er ook tijd beschikbaar moet komen voor begeleiding. De begeleider en zijn leidinggevende regelen dat onderling. In de praktijk komt het neer op een aantal uren per week. Bij Achmea is het voor mbo-stagiaire gemiddeld 4 uur per week; voor hbo-stagiaire 2 uur. Dit onderscheid naar type onderwijs komt ook in de twee bedrijven in hotelsector voor. De gesprekspartners uit deze sector gaven aan dat het niet zozeer om beschikbare tijd gaat, maar om aandacht voor de stagiaire. FrieslandCampina legt een relatie met de competenties van de begeleider: “Goede begeleiders klagen nooit over tijd, zij faciliteren zichzelf en vervullen daarmee een voorbeeld naar de leerlingen om eigen verantwoordelijkheid te nemen voor het goede verloop van de stage.”

Kwaliteitseisen bedrijf bij begeleiding stagiaires.

Er zijn vier categorieën te onderscheiden, waar het de kwaliteitseisen betreft.

1. Bedrijf volgt kwaliteitseisen uit de erkenningsregeling leerbedrijf.
Voor het mbo is dat verplicht om als leerbedrijf te kunnen fungeren. Deze worden gevolgd. Het hangt dan van het kenniscentrum af hoe uitvoerig de eisen aan het leerbedrijf voor wat betreft de begeleiding opgesteld worden. In de slagerbranche zijn uitvoerig profielen opgesteld waaraan de praktijkbegeleider van de BBL-er dient te voldoen.
2. Bedrijf stelt (aanvullend) eigen kwaliteitseisen op.
Voorbeelden hiervan zijn Achmea en Amerpoort. Beiden hebben voor het gehele bedrijf schriftelijk vastgelegd hoe het bedrijf met stages om wil gaan. Achmea doet dat via een brochure *Informatie voor leidinggevenden*. Amerpoort heeft een notitie *BeroepsPraktijkVormingsplan* opgesteld, dat voortbordurt op de vereisten van de erkenningsregeling.
3. Bedrijf stelt zelf geen kwaliteitseisen op, maar volgt de eisen van de school.
FrieslandCampina volgt tot nu toe over het algemeen de eisen die de hogeschool stelt aan de stage.
4. Branche stelt (aanvullend) kwaliteitseisen op.
In de hotelsector wordt bij het BBL-onderwijs gewerkt volgens het BPV-handboek, waarin ook begeleiding aan de orde komt. In de metaalsector heeft men jaren geleden de “Stagewijzer” uitgebracht. Deze is naar inhoud nog actueel, maar heeft onvoldoende effect op de kwaliteit.

Bij de kwaliteitseisen ligt de focus dominant op het mbo. De erkenningsregelingen zijn een (formeel) handvat om eisen te stellen aan de kwaliteit van de stage en de begeleiding ervan. In het hbo zijn er geen dergelijke regels. De ervaring van de bedrijven is dat de regels voor mbo ook bruikbaar zijn voor hbo-stages. Het wordt verwarrend gevonden dat iedere hogeschool eigen regels heeft.

Borging van de kwaliteit van de begeleider / Persoonscertificatie begeleider

De begeleiders in veel bedrijven hebben, vanwege de erkenningsregeling die voor mbo-stagiaires geldt, een opleiding gevolgd om als praktijkleermeester aan de slag te mogen. Deze wordt soms aangevuld met een jaarlijkse terugkomdag, georganiseerd door het kenniscentrum of het ROC (Casa400, optiek en slaggers).

Amerpoort werkt ook volgens deze systematiek. Interessant is dat deze instelling gebruik maken van de competentiescan waarin de begeleiders zelf aangeven welke competenties ze bezitten en ook missen. In de training van 4 dagdelen wordt vervolgens gewerkt aan het verwerven van de ontbrekende competenties. Hierbij wordt de aanpak gevolgd die leerlingen gedurende hun stage doorlopen (competentiescan, persoonlijk opleidingsplan, opleiding/training en een afsluiting door middel van een proeve van bekwaamheid). Proefondervindelijk ervaren de begeleiders wat stagiaire meemaken en begeleiden daardoor beter. Jaarlijks vinden er intervisie bijeenkomsten plaats tussen de begeleiders om hun competentie aan anderen te spiegelen en te spreken over de manier van begeleiden.

De bedrijven die –vanwege de erkenningsregeling leerbedrijven- al verplicht zijn hun begeleider een opleiding te laten volgen met vaak een jaarlijkse terugkomdag, vinden het niet erg als er sprake zou zijn van verplichte certificatie. Men doet dat in feite al. Andere bedrijven en branches zijn van mening dat verplichte certificatie leidt tot extra drempels om als leerbedrijf erkend te worden en tot extra bureaucratie.

Betrokkenheid van de branche

Er is vaak een betrokkenheid van de brancheorganisatie bij de begeleidingsaanpak in bedrijven via de erkenningsregeling voor leerbedrijven in het mbo. In de horeca-sector is er daarnaast het HorecaVakPunt (HVP) en is er het BPV-boek die landelijk ingezet worden en uniformerend werken.

Voor hbo-stages is er geen brancheaanpak. De systematiek die voor de mbo-ers gebruik moet worden, blijkt ook goed te werken voor de hbo-stagiaires.

Daarnaast is de rol van de branche een randvoorwaardelijke, zoals in de gehandicaptenzorg. Deze heeft vaak een bredere insteek dan alleen de begeleiding, meer gericht op de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven in algemene zin

De FME-CWM heeft in 2002 de publicatie *Stagewijzer. De toegang tot de arbeidsmarkt* uitgebracht. Het is een handreiking aan de bedrijven om hun stages beter vorm te geven. De problemen met stages heeft het niet opgelost, is de opvatting van de brancheorganisatie FME-CWM. Hun analyse is dat de huidige vorm van samenwerking tussen scholen en bedrijven te veel gebaseerd is op 'liefde-werk- oud papier'. De relatie zou omgebouwd moeten worden naar een wederzijdse investerings- en professionaliseringsaanpak. In de kern komt het er op neer dat het bedrijf ook mede verantwoordelijkheid neemt voor knelpunten waar scholen tegen aan lopen, zoals tekorten aan vakbekwame docenten en onvoldoende kwaliteit van de opleiding⁵.

Oordeel over de vormgeving van de stage door de scholen

In de gesprekken is ook gevraagd naar de manier waarop de scholen de begeleiding van de stages hebben vormgegeven. Vaak is het antwoord dat er niet zoveel zicht op is, zeker op het niveau van de branche is dat het geval.

⁵ In het verslag van het gesprek met FME-CWM wordt deze aanpak iets uitgebreider beschreven.

Daar waar er wel een mening wordt gegeven is die soms niet positief. De twee horeca-vertegenwoordigers geven aan dat de begeleiding vaak gebeurt door docenten die geen of onvoldoende kennis van het vak of van het horecabedrijf hebben, dat er veel wisselingen van begeleiders zijn, waardoor er geen band opgebouwd kan worden. De optiek-branche beoordeelt de begeleiding vanuit de school als minimaal, omdat de communicatie tussen school en bedrijf hoofdzakelijk via de stagiaire verloopt.

Bij FrieslandCampina is er projectmatig gewerkt in een project Young Waves, om het competentiegericht onderwijs in mbo-BOL goed van de grond te krijgen. De begeleiders vanuit de school hadden steeds de neiging om het achterliggende model waarop de deelnemers geworven waren (leren op basis van het werken in de praktijk) om te draaien naar eerst de theoretische basis aanbrengen en dan pas de praktijk in. Hierop moesten de praktijkbegeleider van het bedrijf geregeld bijsturen.

De slagersbranche is positief. Door de nauwe banden tussen branche, kenniscentrum en vakschool is er een sluitende cyclus, waardoor eventuele knelpunten snel aangepakt kunnen worden.

3.2 Profiel en competenties van de begeleider

De begeleiders van de stages in de bedrijven moeten beschikken over bepaalde kwaliteiten en competenties. Een belangrijke kwaliteit van de begeleider -op welke niveau dan ook- is dat hij of zij het leuk moet vinden om stagiaires te begeleiden, dat er oog is voor het leren en de leerprocessen van jongeren en hun belevingswereld.

Competenties

De competenties waarover een begeleider moet beschikken is voor alle typen stagiaires gelijk. Bij de toepassing van de competenties speelt uiteraard het niveau van de stagiaire een rol. De algemeen geldende competenties zijn:

- leiding geven
- coachen
- kennis hebben van onderwijs en de plaats van praktijkleren in onderwijstrajecten
- portfolio van stagiaire kunnen lezen
- begeleiden van het didactisch leerproces van stagiaire
- beschikken over vakkennis
- leuk vinden om leerlingen te begeleiden.

Bij een aantal bedrijven en branches zijn de competenties in een profiel beschreven en bij andere worden ze impliciet gehanteerd.

Voor het mbo-stages zijn de leerbedrijven verplicht erkend te worden. Onderdeel van die erkenning is dat ook gekeken wordt naar de aanwezigheid van competenties om goed te kunnen begeleiden in het bedrijf. Zo volgt FrieslandCampina de richtlijnen van het kenniscentrum Aequor. In artikel 4 van het reglement staat: "Het leerbedrijf benoemt en faciliteert een praktijkopleider die verantwoordelijk is voor het leerwerkproces van de deelnemer tijdens de praktijkperiode op het bedrijf. De praktijkopleider is in staat om leeractiviteiten te coördineren en een leerwerkgeving te creëren waarin de deelnemer zich

persoonlijk en vakmatig kan ontwikkelen. De praktijkopleider kan zijn deskundigheid aantonen, bijvoorbeeld aan de hand van diploma's, certificaten of ervaring.”⁶ Anderen hebben de competenties van de werkbegeleider verder uitgewerkt, zoals bij Amerpoort. In deze organisatie hanteert men een competentiescan, die ieder aankomende werkbegeleider moet invullen als een van de eerste onderdelen tijdens de werkbegeleiderstraining. In de scan moeten de werkbegeleiders zelf aangeven of ze op een bepaalde competentie beginner, gevorderde of expert zijn. De competenties die bij Amerpoort gehanteerd worden zijn:

- aansturen
- begeleiden
- samenwerken en overleggen
- overtuigen en beïnvloeden
- leren
- omgaan met verandering en aanpassen
- ondernemend en commercieel handelen
- beoordelen.

De slaggers hanteren het uitgebreide profiel dat door het kenniscentrum SVO is opgesteld. Hier wordt uitgegaan van de rollen van de praktijkopleider: opleider en instructeur, organisator, beoordelaar, begeleider. Deze rollen impliceren diverse competenties die in het profiel verder uitgeschreven worden. Vakdeskundigheid overdragen wordt daarbij expliciet genoemd.

Voor het begeleiden van hbo-stagiaires worden dezelfde competenties gehanteerd. In een enkel geval wordt aangegeven omdat hbo-stages vaak ook het uitvoeren van een onderzoek omvat, de begeleider specifiek moet kunnen beschikken over het kunnen begeleiden en kunnen beoordelen van (de voortgang van) het onderzoek.

Bij snuffel- en oriënterende stages in vmbo, mbo en hbo worden geen expliciete competenties vereist. De begeleider vanuit het bedrijf fungeert dan meer als gids, die mooi kan vertellen over het bedrijf. Het zijn meestal dezelfde mensen die ook dit type van stages voor hun rekening nemen.

Betrokkenheid branches

De branches zijn in het mbo betrokken bij het opstellen van de profielen, omdat het deel uitmaakt van de erkenningsregeling, die vastgesteld wordt in de paritaire commissies van de Kenniscentra beroepsomwerwijs bedrijfsleven.

Voor het begeleiden van hbo-stagiaires zijn geen aparte regels op branche niveau opgesteld en is er dus ook geen betrokkenheid vanuit de branche.

Oordeel over de kwaliteit van de begeleiders vanuit de school

Er is sprake van een gevarieerd beeld, van negatief tot positief. Op het branche niveau is nauwelijks zicht de kwaliteit van de begeleiders, in de zin dat ze over de juiste competenties beschikken. Bij de beantwoording van de vraag lopen het oordeel over de vormgeving van de begeleiding van de stage vanuit de school en het beeld van de competenties van de schoolbegeleider geregeld door elkaar.

⁶ www.aequor.nl/bedrijven/leerbedrijf_worden/erkend_leerbedrijf_worden_

Enkele opvattingen. De stagebegeleiders vanuit de school die bij Amerpoort actief zijn, zijn in staat om de praktijk meer centraal te stellen tijdens het opleidingstraject; ze denken al meer vanuit de praktijk. Het samenwerken verloopt daardoor over het algemeen goed.

Het oordeel van Achmea over de kwaliteit van de begeleiders vanuit de school is in zijn algemeenheid negatief, hoewel begeleiders vanuit het mbo iets beter scoren dan die vanuit het hbo. De kennis over het vakgebied is over het algemeen wel in orde. Het ontbreekt deze mensen aan de vaardigheid om de theoretische kennis vertaald te krijgen naar relevantie in de praktijk. De begeleiders weten onvoldoende hoe de door de leerlingen te verwerven competenties in de praktijk hun invulling krijgen. Als redenen worden door de scholen genoemd dat er onvoldoende tijd is om het schoolse leerproces te toetsen aan de beroepspraktijk. In die zin is de school curriculumgedreven. Daarnaast merkt het bedrijf ook soms dat de begeleiders/docenten onvoldoende affiniteit hebben met hoe zaken in de praktijk er aan toegaan. Achmea faciliteert ruimhartig de mogelijkheid voor docenten om stage te lopen in het bedrijf. Daarvan wordt geen gebruik gemaakt. Dat laatste is ook de ervaring van de horeca. Vanuit de sector ligt er een aanbod voor docentstages, maar daar wordt onvoldoende gebruik van gemaakt, terwijl de ervaring is dat stagebegeleiders vanuit de scholen het juist ontbreekt aan up-to-date kennis van het vak en het horecabedrijf.

FME-CWM signaleert dat –vanwege ontoereikende begeleiding van de stage door de school- de begeleiding soms door het bedrijf wordt belegd bij een derde, bijvoorbeeld een ingehuurd consultant van het kenniscentrum Kenteq. Dit wordt als zeer onwenselijk beschouwd, omdat dan de directe interactie tussen school en bedrijf wegvalt.

3.3 Afstemming tussen bedrijf en school

De afstemming tussen bedrijf en school kent varianten. Er is een duidelijk onderscheid tussen de afstemming rond BBL-leerlingen en de andere leerlingen. Bij de BBL-leerlingen is vaak sprake van vastgelegde of gegroeide benaderingen. Er is dan meestal sprake van een vast contactpersoon binnen de school voor de betreffende BBL-leerling.

Ad hoc aanpakken komen veelvuldig voor bij hbo-stages, maar ook wel bij mbo-BOL. In de vergelijking tussen deze twee is bij de laatste meer sprake van gestructureerde afstemming. Dat laatste is meestal het geval als de contactpersoon vanuit de school voor langere tijd dezelfde is, zodat een relatie kan worden opgebouwd, zoals bij Casa400. Bij Amerpoort hebben de zorginstelling en het ROC samenwerkingsafspraken gemaakt, die ook betrekking hebben op de begeleiding.

De kwaliteit van de afstemming hangt in grote mate af van de personen in kwestie.

Afstemming met het vmbo is nauwelijks aan de orde geweest. Bij vmbo-stages gaat het vaak om kortdurende stages (1 of 2 dagdelen).

Voorafgaand aan de stage

Bij BBL-leerlingen is er meestal sprake van dat leerlingen zich melden bij het bedrijf, ze solliciteren naar een baan. Na een selectieprocedure door de lijnverantwoordelijken worden deze leerlingen ook werknemer en werken ze 4 dagen in de praktijk en volgen ze 1 dag onderwijs.

De school heeft bij deze leerlingen vaak geen contact voorafgaand aan de BPV met het bedrijf.

Bij BOL en hbo-stages kan het initiatief bij leerling of bedrijf liggen. Het initiatief tot de stage ligt bij de leerling. Deze meldt zich bij het bedrijf met het verzoek er stage te lopen. Als die ruimte er is, vindt er een gesprek plaats en na aanname kan de stagiaire aan de slag. Het initiatief ligt bij bedrijf en is daarmee vraaggericht. Achmea, TATA Steel, FrieslandCampina hanteren op hoofdlijn deze aanpak. Het bedrijf formuleert een opdracht en stuurt deze naar de school met het verzoek om deze kenbaar te maken aan de leerlingen, bijvoorbeeld door hem in het intranet te plaatsen. Geïnteresseerde leerlingen kunnen rechtstreeks met het bedrijf contact opnemen. Soms is het nodig dat er een sollicitatiebrief wordt geschreven door de leerling. Vervolgens vindt een sollicitatiegesprek plaats met de lijn- of afdelingsverantwoordelijken, waarbij ook vaak iemand van personeelszaken aanwezig is voor de administratieve afhandeling van zaken.

De betrokkenheid van de school is bij beide vormen hooguit een faciliterende, maar niet inhoudelijk. De horeca-bedrijven melden dat er in deze fase geen overleg met de school is, behalve als het gaat om een 'problematische' leerling (met een rugzakje).

Tijdens de stage

Bij mbo-BOL en hbo is het gebruikelijk dat er enkele contactmomenten zijn (2 a 3 per jaar) tussen stagebegeleider van de school en het bedrijf. Hierbij zijn ook de leerlingen aanwezig. De voortgang van de stage, de ontwikkeling en het gedrag van de leerling zijn dan de gespreksonderwerpen. De ontwikkeling van de leerlingen wordt bij Amerpoort via een portfolio bijgehouden. In het gesprek wordt dan ook het portfolio doorgenomen.

Bij TATA Steel vindt tijdens de stage niet zoveel overleg plaats. Als het gebeurt, dan voert het stagebureau van het bedrijf het overleg met de school.

Bij Achmea is de lijnmanager de leider van het gesprek met de school en leerling, dit vanwege de rol die hij speelt als opdrachtverstrekker. De school kijkt vooral naar de opgedane leerervaring. Het is een marginale toetsing, omdat de school niet bij de opdrachtformulering betrokken is geweest en ook geen vragen stelt over de inpasbaarheid van de opdracht in het onderwijstraject. Het bedrijf beschouwt dit als een zwak element in de stage.

De afstemming tussen school en bedrijf bij BBL-leerlingen kent varianten, die uiteenlopen van intensief tot marginaal. In de slagersbranche is er sprake van een intensieve afstemming. In deze branche vormen de praktijkbegeleider in het bedrijf, de docent vanuit de vakschool SVO (=mentor) en de adviseur van het kenniscentrum SVO samen een driehoek, die zorg dragen voor de begeleiding van de deelnemer in het bedrijf en in de school. De consultants SVO en de mentor van de school hebben wekelijks contact met elkaar over de voortgang van het leerproces van de leerling. Direct contact tussen praktijkbegeleider en school is er bij verzuim en tijdens de voortgangsgesprekken die minimaal 2 maal per jaar plaatsvinden. Bij deze gesprekken zijn de leerling, de mentor en de praktijkbegeleider aanwezig. De consultant SVO is alleen aanwezig als de voortgang van leertraject onder de maat is.

De inhoudelijke afstemming tussen school en bedrijf over de voortgang van de leerling wordt op systematische wijze opgepakt. Het portfolio en de ontwikkelmeter spelen daarin een belangrijke rol. Beide instrumenten zijn door de vakschool SVO ontwikkeld, op basis van ervaring in de sector.

Bij Amerpoort is ook sprake van een begeleidingsdriehoek van leerling, school en zorginstelling. Tijdens de BBL vinden begeleidings- en voortgangsgesprekken plaats; in totaal 2 a 3 keer per jaar.

In de horeca-sector is de afstemming tussen school en bedrijf belegd bij de coördinator van het HorecaVakPunt.

In de optiekbranche verloopt de afstemming tussen school en bedrijf via de wekelijkse beoordeling van de taken die de BBL-er moet uitvoeren en is daarmee veel minder intensief dan bij de andere branches. Leerling, praktijkbegeleider en begeleider vanuit de school tekenen het takenboek af. Als blijkt dat de stage niet goed loopt, dan wordt er contact gezocht, meestal via telefoon of email. Bezoeken van schoolbegeleider naar bedrijf komen niet vaak voor. Als er een gesprek is –er is dan meestal wat aan de hand- dan is de leerling bij het gesprek aanwezig.

Na afloop van de stage

Er vinden nagenoeg geen evaluaties plaats tussen school en bedrijf over de stage⁷. Bedrijf noch school neemt daartoe het initiatief. Bij Achmea gebeurt dat alleen als het ‘helemaal fout’ is gegaan bij de stage. In de slagersbranche vinden periodiek tevredenheidsonderzoeken onder praktijkbegeleiders en mentoren, waarin ook de begeleiding van de leerling aan de orde komt. Het is daarmee een beoordeling die het individuele BBL-traject overstijgt. Iets soortgelijks gebeurt ook bij Amerpoort, waar in het zogenaamde meso-overleg evaluatie van het BBL-traject plaatsvindt. In dit overleg gaat het over de structuur en organisatie van het BBL-traject en ook de programmatische afstemming. Aan het overleg nemen deel de werkbegeleiders, hun leidinggevende en de adviseur Leren en Ontwikkelen vanuit het bedrijf en de loopbaanbegeleider en diens leidinggevende vanuit de school. FME-CWM vindt het ontbreken van een evaluatie van de stage een gemiste kans en verwoordt het als volgt: “De kennis en ervaring die student op doen en de relatie van de school met het stagebedrijf is een rijke kennisbron. Deze kennisbron wordt weinig gebruikt voor de onderwijsontwikkeling en onderwijsprogrammering van de school. Zo is dus geen sprake van een structurele feedback vanuit de beroepspraktijk naar het beroepsonderwijs.”

Kennis en expertise

In zijn algemeenheid geldt dat de gesprekspartners van mening zijn dat er voldoende kennis en expertise bij de begeleiders vanuit bedrijven aanwezig is om goede gesprekken te voeren. Bij Amerpoort spreken de betrokkenen bij de gesprekken vanuit bedrijf en school -door de intensieve contacten die verder gaan dan alleen de begeleiding- ook steeds meer dezelfde taal, in ieder geval begrijpen ze elkaar steeds beter. Hierbij is aangegeven dat dit niet of minder geldt voor het hbo. Ten eerste zijn er verschillende aanpakken vanuit de scholen. Bovendien hanteren de hbo-scholen andere te leren competenties dan de zorginstelling doet, wat de communicatie niet bevordert.

In de slagersbranche is de ervaring dat betrokkenen voldoende kennis en vaardigheden hebben om goede gesprekken met elkaar te voeren. De meeste docenten zijn werkzaam geweest in de sector en kennen de taal en de mores van de sector.

Het stoort de vertegenwoordigers van de horeca dat de inbreng van de school –vanwege de formele rol bij de beoordeling- als belangrijker wordt ervaren door de leerlingen dan die van het bedrijf, terwijl het beeld is dat de stagebegeleider de nodige actuele vakkennis ontbeert. Er is daarmee geen gelijkwaardige relatie tussen school en bedrijf.

Rol leerling in communicatie en afstemming

In de stage, zo geven de gesprekspartners aan, worden leerlingen aangesproken om zelf initiatief en verantwoordelijkheid te nemen voor hun leertraject, zeker bij hbo-stagiaire. In sommige bedrijven, zoals bij TATA Steel betekent dat ook dat de stagiaires een rol spelen in de afstemming tussen school en bedrijf. Bij Amerpoort zijn de stagiaire –mocht het nodig

⁷ Alle stagiaires hebben wel een evaluatief gesprek over hun stage met de begeleider vanuit het bedrijf.

zijn- assertief genoeg om een overleg tussen school en bedrijf te regelen. In de optiekbranche loopt de communicatie tussen school en bedrijf hoofdzakelijk via de leerling. FrieslandCampina en Achmea daarentegen stellen dat de stagiaire geen taken overneemt in de communicatie tussen school en bedrijf. Als er wat is, dan nemen deze direct contact op met elkaar.

Systematische aanpak

Bij een aantal bedrijven is sprake van een systematische aanpak, die door het bedrijf bekend is en schriftelijk is vastgelegd. Bij Amerpoort zijn alle procedures beschreven in het kwaliteitshandboek. Bij Achmea is de begeleidingsbenadering en –aanpak vastgelegd in informatie brochures voor zowel leidinggevenden als stagiaires.

3.4 Programmatische inbedding van praktijkleren in onderwijstraject

Plaats in onderwijstraject

Het ontbreekt de bedrijven over het algemeen aan inzicht over het onderwijstraject dat de leerlingen volgen, en ook wat daarbij de plaats van het praktijkleren is. Dat is een vrij breed gedragen oordeel. Er wordt gewerkt op basis van veronderstellingen en natuurlijk vindt er in de gesprekken uitwisseling plaats, maar dat vindt over het algemeen niet gestructureerd plaats. FrieslandCampina wordt alleen gehoord als de school een nieuwe opleiding wil starten.

Bij de bedrijven, zoals Achmea, waar de stageopdracht door het bedrijf wordt geformuleerd, vindt er geen overleg plaats over inpasbaarheid van de opdracht in het onderwijstraject. Het wordt vreemd gevonden dat de school zich niet uitsprekt over de kwaliteit van de stage opdracht.

Bij onderwijstrajecten in het mbo is er overleg en afstemming over de kwalificatiedossiers op brancheniveau via de paritaire commissies van de kenniscentra. Het gaat dan vooral om de normstelling, maar niet over de concrete vormgeving van het onderwijstraject en het praktijkleren.

Bij BBL-trajecten is er nog het meeste inzicht, zeker, zoals in de optiek- en de slagersbranche, er sprake is van het aftekenen van het takenboek of het portfolio. Onder invloed van de invoering van competentiegericht onderwijs in het mbo ontstaat er meer zicht op het onderwijstraject van de BBL-er. Bij Amerpoort werken school en instelling zeer intensief samen, waardoor er veel kennisuitwisseling plaatsvindt. Bovendien werken de BBL-ers met een persoonlijk opleidingsplan, waarin staat wat ze moeten doen. Dat geeft ook de begeleider het nodige beeld op de opleiding.

Ook bij de horeca-bedrijven ontbreekt het inzicht. Wat daar ook geconstateerd wordt is dat het voor stagiaires zelf vaak onduidelijk is welke leerdoelen gerealiseerd moeten worden tijdens de stage. Bij stages in de hogere onderwijssegmenten (mbo-BOL-4 en hbo) is dat minder dan bij stages in de lagere niveaus.

Het is opvallend dat bedrijven het tekenen van de praktijk- of stageovereenkomst niet noemen als mogelijkheid om meer duidelijkheid te vragen over het onderwijstraject en/of de plaats van het praktijkleren daarbinnen. Blijkbaar wordt dat alleen gezien als een administratieve

handeling, waaraan voldaan moet zijn (en die voor de BBL-trajecten voorwaarde is om een fiscale tegemoetkoming te krijgen).

Praktijk of curriculum

In het mbo zijn de branches allen betrokken bij het vaststellen van de kwalificatiedossiers. Bij de concrete vormgeving van het onderwijstraject zijn branches nagenoeg niet betrokken. Dat ligt op het bordje van de school en daarop hebben branche en bedrijf vaak weinig zicht. In diverse gesprekken is gemeld dat de inhoud van de stage niet ontleend is aan de actuele beroepspraktijk, maar dat bedrijven zich moeten conformeren wat de school vindt dat in het onderwijstraject aan de orde moet komen. Vanuit de optiekbranche kwam het voorbeeld dat leren afpassen van zonnebrillen in het najaar niet overeenkomt met de werkprocessen in het bedrijf op dat moment. Als het dan toch moet plaatsvinden, legt dat een druk op de begeleiding in het bedrijf.

Vanuit de horeca-branchen wordt dit punt ook opgebracht, zij het dat het dan vooral er om gaat dat scholen in hun onderwijsprogrammering te weinig mee ademen met het werk- en belastingspatroon in de sector. De bestaande onderwijsprogrammering kent op dit moment te veel gaten (dat zijn de vakanties), die juist in de horeca-sector uitermate geschikt zouden zijn als leerperiode.

Verwerking van ervaring van de stagiaire in het onderwijsprogramma

Stage en onderwijs op school lijken toch nog twee werelden te zijn, ook al zijn er door intensieve samenwerking toenaderingen te zien. Want er is geen zicht bij de bedrijven of en zo ja, op welke wijze ervaringen van stagiaires een plaats krijgen in het onderwijsprogramma. Deze constatering geldt vooral bij mbo-BOL en hbo. Men vermoedt dat het wel zal gebeuren, want er zijn tot op heden geen klachten gehoord, zo werd opgemerkt.

Voor de BBL-trajecten is een ander beeld te schetsen. Door de nauwere betrokkenheid bij het leerproces van de BBL-er bestaat er bij de bedrijven wel enig beeld over de verwerking van ervaringen in het onderwijsprogramma. Zo verzorgen BBL-ers van Amerpoort op school presentaties over hun leerervaringen en hebben ze intervisie waarin de relatie met de werkpraktijk aan de orde is. In de slagersbranche vervult het portfolio een belangrijke rol. Elk portfolio wordt in de voortgangsgesprekken ook de schoolbegeleider besproken. Hierdoor zijn er trends te achterhalen waarover in de lesdag op school doorgesproken kan worden. Optiekbedrijven krijgen via het systeem van het aftekenen van het takenboek en de mogelijke reactie van de stagebegeleider van de school ook een beeld hoe leerervaringen verwerkt worden.

Reflectietijd

Over het algemeen is er binnen de stages in de bedrijven voldoende reflectietijd voor de stagiaires. Alleen als het erg druk is schiet dat er wel eens bij in. Dat gebeurt vooral bij BBL-ers, die dan sneller productief kunnen zijn.

Vragen stellen door de begeleider leidt vanzelf tot reflectie. Daarnaast is een natuurlijk moment het bijwerken van het stage- of takenboek bij stages in het mbo. Bij Achmea zijn de stageopdrachten voor hbo zo opgesteld dat er overleg moet plaatsvinden met anderen binnen de afdelingen en met andere afdelingen. Hierdoor gaan studenten automatisch nadenken over waar ze mee bezig zijn in de stage.

Beoordeling van de stagiaire

Er wordt op twee manieren gekeken naar de beoordeling van de stagiaire, tijdens de stage en als afronding van de stage. Bij de BBL-trajecten worden gedurende het onderwijstraject

takenboeken afgevinkt. In de optiekbranche geldt een volledig afgevinkt takenboek als een eindbeoordeling. Bij Amerpoort en in de slagersbranche moet daarnaast nog een proeve van bekwaamheid worden uitgevoerd.

Bij mbo-BOL vindt de formele beoordeling plaats door school en bedrijf. Bij TATA Steel gebeurt dat aan de hand van een beoordelingsformulier dat de school heeft opgesteld. Bij Achmea beoordeelt op basis van eigen normen het resultaat van de stageopdracht en de persoonlijke competenties. De begeleider moet hierbij ook de hamvraag beantwoorden: Zou hij de stagiaire na diplomering aan willen nemen? De school beoordeelt aan de hand van het stageverslag of de leerling voldoende geleerd heeft.

De beoordeling van de hbo-stages volgt het stamien van de mbo-BOL beoordeling. TATA Steel meldt dat de hbo-instelling niet de inhoudelijke kwaliteit van het opgeleverde werk beoordeelt. De school komt tot een beoordeling op basis van de beschrijving van de door stagiaire verworven persoonsgerichte competenties.

4 Beschouwing

Tijdens een cursus Verandermanagement leerde ik dat als je een organisatie wilt veranderen je duidelijkheid moet hebben over het organisatieprincipe. Het gaat hierbij om het principe dat bepalend is voor de vormgeving van de organisatie. Organisationsprincipes kunnen bijvoorbeeld zijn expertise, regio of klantgroepen. Een organisatie kan hooguit gebouwd worden op basis van twee organisatieprincipes. Deze geven richting aan de activiteiten die in uitvoering worden genomen. Als de organisatie toch inzet wil plegen waarvoor een ander organisatieprincipe zou moeten gelden, dan moeten die activiteiten gecoördineerd worden via aanvullende en vaak tijdelijke organisatorische eenheden, zoals projectteams. Bijvoorbeeld, een organisatie die vormgegeven is op basis van het organisatieprincipe expertise, zal als het de regio of een bepaalde klantgroep wil bedienen, aanvullend iets moeten organiseren, zoals een regio-team dat samengesteld wordt uit mensen die vanuit diverse expertgroepen komen. Een goede uitvoering van dit soort activiteiten is geen vanzelfsprekendheid. Er zal steeds bewaakt moeten worden dat de te coördineren activiteiten voldoende aandacht krijgen en goed aangestuurd worden, anders verlopen ze stroperig met vaak onvoldoende resultaat.

Deze leerervaring kwam boven drijven toen ik de gesprekken voerde met de vertegenwoordigers van de bedrijven en de branches. De samenwerking tussen school en bedrijf bij het leren van de leerlingen is geen vanzelfsprekendheid. De gerichtheid van school en bedrijf zijn anders. Er zijn aanvullende mechanismen nodig om er voor te zorgen dat beiden goed met elkaar aan de slag kunnen gaan. Sommigen stellen dat aanvullende mechanismen nooit toereikend zullen zijn. Henk Maas, die beschouwd kan worden als de initiatiefnemer van De Sapfabriek⁸, is een van hen. Volgens hem zijn scholen en bedrijven niet in staat en bereid om zoveel energie te stoppen in de te coördineren activiteit dat deze goed van de grond komt. Er is altijd wel een reden om voor deze activiteit minder hard je best te doen. Vanuit deze veronderstelling pleit hij er voor om het leren van leerlingen in de praktijk los te koppelen van school en bedrijf. Hij is voor nieuwe organisatievormen, die gebaseerd zijn op het leren van de leerling als organisatieprincipe, zoals de Sapfabriek⁹. Ik deel zijn veronderstelling niet. Ik zie –ook op basis van de gesprekken met de vertegenwoordigers van de bedrijven en de branches- voldoende aangrijpingspunten om het leren in de praktijk in de bestaande constellatie goed uit de verf te laten komen. Er zal dan wel meer aandacht moeten komen voor de coördinerende mechanismen in het bedrijf én de school. Het gaat niet vanzelf.

In het proefschrift *Verbindingskracht & combinatievermogen. Een empirisch onderzoek naar kennisallianties tussen beroepsonderwijs (roc) en bedrijfsleven*¹⁰ valt te lezen dat kwalitatief goede en duurzame samenwerkingsrelaties niet automatisch succesvol zijn.

Een goede relatie is voorwaarde voor een duurzame relatie en een duurzame relatie is vervolgens voorwaarde voor een succesvolle alliantie. Met andere woorden, een juiste keuze van de partner bevordert succesvol samenwerken. Maar dat is het halve verhaal. Er moet ook flink gewerkt worden aan kennistransfer en daarvoor is het nodig dat partijen van elkaar weten welk sociaal kapitaal in huis is: gerichtheid op de partner, gevoel voor scholing, zoveel

⁸ www.sapfabriek.nl

⁹ In de Sapfabriek moeten overigens school en bedrijf nauw betrokken zijn, via het leveren van goede vakmensen en docenten. Het onderscheid met andersoortige simulatiebedrijven is dan niet groot meer.

¹⁰ *Verbindingskracht & combinatievermogen. Een empirisch onderzoek naar kennisallianties tussen beroepsonderwijs (roc) en bedrijfsleven.*

Haren, 2009 Auteur: Ineke Delies

mogelijk leren op de werkplek en ruime aandacht voor kennistransfer zijn daarom belangrijke factoren voor succesvolle samenwerking.

Wat leren de gesprekken voor de begeleiding van leerlingen als de resultaten ervan afgezet worden tegen bovenstaande redenering?

In ieder geval dat het begeleiden van stagiaires in geen activiteit is die als vanzelfsprekend in beeld is bij bedrijven en bij scholen. In beide type organisaties wordt gewerkt volgens andere organisatieprincipes. In het onderstaande ga ik eerst in op de kant van het bedrijf en daarna belicht ik de kant van de school, waarbij ik ook suggestie doe voor verbetering van de coördinatiemechanismen in bedrijf en school.

Bedrijven

Begeleiden van stagiaires is geen kernactiviteit van het bedrijf. Binnen het bedrijf moet iets geregeld worden om er voor te zorgen dat de begeleiding van de stagiaire adequaat verloopt. De vraag is dan wie daar voor zorgt. Primair ligt de bal bij de bedrijven, die een stagiaire hebben aangenomen. Uit de gesprekken blijkt dat er behoorlijke verschillen zijn waar te nemen.

Over het algemeen zijn de bedrijven van mening dat zij de begeleiding bij BBL-trajecten redelijk tot goed op orde hebben. Belangrijke rol speelt hier het kader van de erkenning van de leerbedrijven, met vaak verplichte trainingen voor de begeleiders in het bedrijf. Ook van belang is dat de bedrijven een duidelijk commitment hebben naar de leerling; hij of zij is ook werknemer. En vanwege de structuur van de BBL-trajecten is er een intensieve werkrelatie tussen leerling en bedrijf en is er –via takenboek of portfolio- ook meer zicht op de rol van het praktijkleren in het onderwijstraject.

Naarmate het bedrijf of de branche hun zaakjes zelf goed op orde hebben, en dus energie stoppen in de te coördineren activiteit, bijvoorbeeld via het vastleggen van de procedures, het profiel van de begeleider en de verplichte training van de begeleider en de jaarlijkse update, in een kwaliteitshandboek zoals bij Amerpoort aanvullend op de erkenningsregeling gebeurt, dan is de kwaliteit geborgd en weet een ieder, ook de school, waaraan voldaan moet worden. Deze aanpak wordt versterkt als er ten aanzien van de samenwerking tussen school en bedrijf in algemene zin afspraken tussen school en bedrijf zijn gemaakt. In de horeca kent men het HorecaVakPunt. Scholen en bedrijven gaan een verbinding met elkaar aan en verplichten zich aan afspraken te houden. Er is een coördinator die toeziet op de kwaliteit binnen school en bedrijf en tussen beiden.

Bij mbo-BOL is de erkenningsregeling leerbedrijven ook van toepassing. Bij bedrijven die ook BBL-trajecten in huis hebben, wordt dan meestal overeenkomstig de begeleidingsaanpak gewerkt die bij BBL-ers geldt. Soms ook niet. Dan kiest het bedrijf een eigen aanpak. Achmea heeft dat gedaan op eigen doft, anderen laten hun aanpak meer afhangen van wat de school vraagt.

Bij hbo-stagiaires is geen landelijk kader, waarbinnen het bedrijf moet handelen. Veelvuldig wordt aangegeven dat er daarom binnen het bedrijf sprake is van een eigen / ad hoc aanpak. Hierbij is het zo dat bedrijven die ook mbo-leerlingen over de vloer hebben, vaak de aanpak volgen die voor deze leerlingen gehanteerd wordt. Waar de bedrijven wel tegenaan lopen is de grote variatie die hbo-scholen hebben in stages en gestelde eisen. Dus ook al wil het bedrijf zelf een eigen hbo-aanpak hanteren, dan is dat door het ontbreken van een (landelijk) kader soms lastig te doen.

Ook voor de begeleiding van vmbo-stagiaires geldt dat het mbo-kader voldoet. Bovendien bleek uit de gesprekken dat de vmbo-stages meestal kortdurende snuffel- of oriëntatiestages zijn, die ingepland en afgehandeld worden.

Ook al oordelen leerlingen in het mbo in de enquête van het JOB overwegend positief over de begeleiding door het bedrijf, er is nog veel winst te boeken. De professionalisering van de begeleiding in de bedrijven kan omhoog als de begeleiding systematisch opgepakt wordt. Het beschikken over een duidelijk profiel van de begeleider in het bedrijf is een eerste dat opgepakt kan worden. Niet alle bedrijven beschikken over een profiel van de begeleider. Daar waar hij wel beschikbaar is, heeft hij –in combinatie met andere activiteiten- een positief effect op de professionaliteit van de begeleiders. Er kan volstaan worden met één competentieprofiel voor de begeleiders van leerlingen uit het vmbo, mbo of hbo. Bedrijven gaven aan dat de competenties die gewenst zijn bij de begeleider hetzelfde zijn, alleen het toepassingsniveau verschilt. Voor het hbo-competentieprofiel is een aanvulling nodig, waar het de begeleiding en beoordeling van onderzoek betreft.

Vervolgens is een aanpak nodig die er toe leidt dat de begeleider beschikt over de gevraagde competenties. De aanpak in een aantal branches om dat vorm te geven via een begeleiderstraining en jaarlijkse terugkomdag of intervisie is succesvol¹¹. De hoofdlijnen van een dergelijke aanpak (profiel plus training) zouden onderdeel kunnen vormen van het beleid met betrekking tot de erkenning van leerbedrijven in het vmbo en mbo. De leerbedrijven zouden als onderdeel van de erkenningsprocedure de hoofdlijnen moeten uitwerken voor hun bedrijf. Hiermee is deze taak belegd bij de kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven. Een andere mogelijkheid is de aanpak onderdeel te laten zijn van de sectorale afspraken die als uitwerking van het BPV-protocol¹² in ontwikkeling zijn.

Voor het hbo is er geen formeel landelijk overleg tussen bedrijfsleven en onderwijs, waarin afspraken gemaakt kunnen worden over de professionalisering van de begeleiding in de bedrijven. Voor het vaststellen van de hoofdlijnen van een professionaliseringsaanpak (profiel plus training) is dat ook niet echt nodig, omdat in de bedrijven geen verschillende benaderingen worden gehanteerd. Er kan dus voor bij hbo-stages gebruik gemaakt worden van de aanpak die binnen de kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven voor (v)mbo ontwikkeld wordt. In de meest paritaire commissies van de kenniscentra is ook een vertegenwoordiger van het hbo aanwezig. Een andere manier om voor de begeleiders van hbo-stages een professionaliseringsaanpak vast te stellen is via een convenant, bijvoorbeeld tussen de werkgeversorganisaties VNO-NCW en MKB-Nederland en de HBO-Raad. Dat gebeurt vaker, zoals bij de experimenten binnen enkele opleidingsdomeinen met landelijke werkveldcommissies, waarin vertegenwoordigers van het sectorale bedrijfsleven en het hbo samen de normen van opleidingen bepalen. Hbo-instellingen zien er vervolgens op toe –via de werkveldcommissies op instellingsniveau- dat de bedrijven conform de aanpak werken.

Deze aanpak raakt aan het systeem van persoonscertificatie van de begeleider in het bedrijf. Op basis van de gesprekken wordt niet gepleit voor het landelijk verplichten van persoonscertificatie van de begeleiders. De vrees is dat het als op zichzelf staand, uniform

¹¹ FME-CWM pleit voor de inrichting van een opleiding Associate Degree, die specifiek gericht wordt op de praktijkbegeleiders in bedrijven, waarmee de professionalisering van de praktijkbegeleiders in het publieke domein geborgd is.

¹² Het BPV-protocol vormt een instrument om een kwalitatief goede BPV te realiseren en vormt de basis voor bindende afspraken tussen bedrijfstakgroepen en branches hierover met als doel het creëren van wederzijds vertrouwen tussen leerbedrijven, onderwijsinstellingen, studenten en kenniscentra. Het is opgesteld door VNO-NCW, MKB-Nederland, MBO-Raad, COLO en het ministerie van OCW (juni 2009).

systeem leidt tot bureaucratie en onvoldoende inspeelt de verschillen tussen bedrijven en branches.

Met de hiervoor voorgestelde aanpak wordt beoogd de professionalisering van de begeleiding binnen een bedrijf op een hoger plan te krijgen. Het reikt daarmee verder dan alleen de persoon van de begeleider, die overigens wel competent moet zijn en dan kan een kwalificatietraject helpen om iemand geschikt te maken als begeleider. De aanpak kent geen landelijk voorschrift en laat de toepassing over aan de sector zelf, waardoor sectorale nuances, zoals het hanteren van een verplichting tot het volgen van een kwalificatietraject met terugkomdagen, hun plek kunnen krijgen.

Scholen

Ook binnen de school, zo geven de bedrijven en branches aan, blijkt het begeleiden van stagiaires geen activiteit die als vanzelfsprekend behoort bij de kernactiviteiten van de school. Ook daar moeten aanvullende activiteiten plaatsvinden. Daar waar dat gebeurt, zijn die meestal afgestemd met het bedrijf en is sprake van een constructieve samenwerking.

Uit de gesprekken komt naar voren dat het van groot belang is dat de begeleiding van de stagiaire herkenbaar en steviger verankerd wordt in de schoolorganisatie. Een enkel bedrijf (Amerpoort) en branche (slagers) ervaren daarvan het voordeel. Daar wordt goed samengewerkt tussen school en bedrijf. De andere bedrijven hebben er geen zicht hoe de begeleiding van de stages in de school is vormgegeven, zeker op branche niveau ontbreekt dat zicht. Bedrijven willen graag een band aangaan met de school en pleiten daarom voor een vaste contactpersoon binnen de school, die dan voor een langdurige periode de accountmanager is vanuit de school. Nu is de ervaring bij deze bedrijven dat er veel wisselingen zijn bij de stagebegeleiders vanuit de school, waardoor het opbouwen van een relatie moeilijk is. Waar wel sprake is van een vast contactpersoon met wie al langere tijd wordt samengewerkt, zijn de oordelen gelijk positiever. Om deze reden geeft een brancheorganisatie (FME-CWM) expliciet aan dat de stagebegeleiding niet uitbesteed zou moeten worden. Opvallend is dat de bedrijven gemiddeld genomen positiever zijn over het mbo dan over het hbo.

Over de kwaliteit van de stagebegeleider vanuit de school bestaan verschillende beelden. Daar waar het volgens de bedrijven goed gaat beschikken de stagebegeleiders over het vermogen de praktijk meer centraal te stellen tijdens het opleidingstraject; er wordt dan meer gedacht vanuit de praktijk. Het is wenselijk dat de stagebegeleiders vanuit de school, net als bij de praktijkbegeleiders in de bedrijven, voldoen aan een profiel voor de begeleider. Onbekend is of dat bestaat, in de gesprekken is er geen overhandigd. Voor het (v)mbo zou het profiel op hoofdlijnen opgesteld kunnen worden door de kenniscentra beroepsopvoeding bedrijfsleven, net zoals dat gebeurt voor de praktijkopleider. Misschien dat het hbo daar op aan kan sluiten. Anders zou er via een landelijk convenant afspraken gemaakt kunnen worden over de hoofdlijnen van het profiel stagebegeleider hbo.

Gekoppeld aan het profiel zou, wederom op soortgelijke wijze als bij de praktijkbegeleiders, aan professionalisering moeten worden gedaan. Een starttraining, gevolgd door een periodieke actualiseringstraining (APK), zijn instrumenten die ook hier in beeld zijn. Te overwegen valt om dit soort trainingen voor praktijkbegeleiders en stagebegeleiders gezamenlijk in uitvoering te nemen. Het leren kennen van elkaars werelden wordt dan versterkt.

In de praktijk- of stageovereenkomst zou bepaald moeten worden dat de stagebegeleider voldoet aan het profiel. Het is dan aan de scholen en de onderwijssectoren zelf te bepalen op welke wijze en waar een dergelijke aanpak belegd wordt.

In het voorgaande is de begeleiding van stagiaire in het bedrijf en vanuit de school apart beschreven. Vanuit het oogmerk van professionalisering van de begeleiding en daarmee van het leerproces van de leerling, zal zowel bedrijf als school aan de slag moeten gaan. De hiervoor geschetste aanpakken voor de kwaliteit van de begeleider in het bedrijf en vanuit de school kunnen de professionalisering een impuls geven.

Maar er is meer. Uit de gesprekken blijkt ook dat er bij bedrijf en school over en weer nog grote onbekendheid is van elkaars werelden. Partnerschap gedijt dan slecht. Onbekend maakt immers onbemind. Het kennen van elkaars organisatie en de werkwijzen kan helpen om tot betere begeleiding te komen. Instrumenten als docentstages worden door bedrijven beschikbaar gesteld, maar daar wordt nog onvoldoende gebruik van gemaakt. De reden hiervoor ligt op het niveau van de bedrijfsvoering. Het is lastig om uren vrij te plannen. Daar waar vanuit bredere afspraken wordt samengewerkt, zoals bij Amerpoort en het ROC Midden Nederland, vinden gastdocentschappen en docentstages geregeld plaats, die een positief effect op het leerproces van de leerlingen hebben.

Bij stages in het mbo-BOL en hbo werven sommige bedrijven stagiaires aan de hand van een door het bedrijf opgestelde stageopdracht. Ik vond het verrassend dat gemeld wordt dat de mbo- of hbo-instelling geen contact zochten met het bedrijf om meer te weten te komen over de opdracht en de context waarbinnen die uitgevoerd zou moeten worden. De school komt pas in beeld bij deze bedrijven als de stage al aan de gang is. In dezelfde categorie: voor bedrijven is vaak onduidelijk hoe het onderwijsprogramma van de leerling in elkaar steekt en wat de rol is van het praktijkleren daarbinnen. Ze vragen er ook niet naar, zo blijkt. Stage lopen is vaak iets dat op zichzelf staat. De bedrijven en zeker de branches geven aan dat het hen ontbreekt aan het zicht over hoe de stage-ervaringen doorwerken in het onderwijsprogramma. Het wordt ze niet verteld, maar blijkbaar vragen ze er ook niet naar. Bij (afsluitende) beoordelingen van de voortgang van de leerling komt het, BBL-trajecten daargelaten, voor dat scholen niet de vakinhoudelijke competenties beoordelen, maar alleen de opgedane leerervaring. Er vindt geen evaluatie achteraf van de stage plaats door school en bedrijf, zodat er niet geleerd wordt van ervaringen.

Deze constatering bieden veel aanknopingspunten voor verbetering. Te beginnen met het geven door de school van een hogere prioriteit aan de samenwerking met het bedrijfsleven, die onder andere tot uiting komt in professionele stagebegeleiding. Want, zoals Delies aantoonde, is een goede relatie voorwaarde voor een duurzame relatie en is een duurzame relatie vervolgens voorwaarde voor een succesvolle alliantie, waarbinnen kennistransfer kenmerkend is.

Op veel van deze punten ontbreekt het nog in bedrijven en scholen, hiervoor moeten nog coördinatie mechanismen gevonden worden. Het geruststellende is dat het kan, dat hebben de gesprekken ook geleerd. Hiervoor zijn suggesties gedaan voor coördinatie mechanismen voor de bedrijven en de scholen. Belangrijk daarbij is dat er geleerd wordt van ervaringen en dat zaken goed geborgd zijn. Horizontale verantwoording, maar dan niet alleen via het jaarverslag, kan daarvoor een goede aanpak zijn.

Bijlage 1

Gespreksnotitie Onderzoek Onderwijsraad

Aan: Deelnemers branche-gesprekken
Van: Hans Koole (06 57338686 / info@hanskoolebv.nl)
Kopie: Maaïke Beuving (projectcoördinator Onderwijsraad)
Datum: 25 september 2010

De Onderwijsraad is voornemens dit najaar een advies uit te brengen over partnerschap tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven, mede in het licht van het lerarenbeleid van de rijksoverheid. In dat kader wil de raad een paper geleverd krijgen waarin op basis van gesprekken met vertegenwoordigers vanuit het bedrijfsleven overeenkomsten en verschillen tussen branches ten aanzien van de begeleiding van leerlingen vanuit school en bedrijf beschreven staan. Ik ben gevraagd dat paper te schrijven. Het paper zal een indicatief inzicht moeten geven in de kwaliteit van de begeleiding, waar gaat het goed of niet en hoe komt dat, wat kan beter, hoe zou dat dan kunnen en wie moet dan vooral in actie komen. In de gesprekken staat het perspectief van het (georganiseerde) bedrijfsleven centraal. Het paper zal benut worden bij het opstellen van het uiteindelijke advies van de Onderwijsraad.

U heeft aangegeven een bijdrage te willen leveren aan dit onderdeel van het adviestraject van de Onderwijsraad. In deze gespreksnotitie staat beschreven op welke thema's in het gesprek ingegaan zal worden en worden enkele organisatorische aspecten aangestipt.

Thema's tijdens het interview

Tijdens de interviews zullen vier categorieën vragen aan de orde komen. Deze categorieën zijn de volgende.

5) *Organisatorische aspecten*

De volgende vragen zullen onder andere aan de orde komen.

- Binnen welke onderdeel of functie binnen het bedrijf is de (functie van de) begeleider geëquipeerd?
- Hoeveel tijd hebben de begeleiders voor de begeleiding van de leerlingen? Is dat genoeg?
- Welke kwaliteitseisen stelt het bedrijf aan de begeleiding van de leerling? Hoe worden deze geborgd?
- Is er een betrokkenheid van de branche bij de begeleiding van de leerling in het bedrijf,
- Wie betaalt de inspanningen van het bedrijf bij de begeleiding van de leerlingen?

Ook zal gevraagd worden naar uw oordeel over de manier waarop de scholen de begeleiding vanuit de school hebben vormgegeven.

6) *Profiel en competenties van de begeleider*

Het gaat hierbij om vragen als:

- Wie zijn de begeleiders in het bedrijf?
- Welke competenties bezitten ze of dienen ze te bezitten?

Ook zal gevraagd worden naar het oordeel over de begeleiders vanuit de school. Hebben zij de juiste competenties en welke zijn dat of zouden dat moeten zijn?

7) *Afstemming bedrijf – onderwijsinstelling bij stage / beroepspraktijkvorming*

Aan de orde zullen onder andere de volgende vragen komen.

- Hoe is de afstemming tussen school en bedrijf geregeld? En met wie?
- Is er voldoende kennis en vaardigheid binnen het bedrijf en de school om tot een optimale afstemming te komen?
- Welke rol speelt de leerling in de communicatie tussen school en bedrijf?
- Heeft de branche op bedrijfs overstijgend niveau afspraken gemaakt met het scholenveld over de begeleiding van leerlingen?

8) *Programmatische inbedding van praktijkleren in het onderwijs*

Het gaat om vragen als:

- Wordt er voorafgaand aan de stageperiode met de school gesproken over de leerdoelen van de stage en over de ‘bagage’ die de leerlingen volgens u minimaal mee moeten nemen (bijvoorbeeld kennis van het bedrijf, duidelijkheid over de uit te voeren stage-opdracht), over wat u moet doen om tot een optimale stage te kunnen komen en wat u van de school verwacht?
- Op welke wijze worden ervaringen die leerlingen opdoen tijdens de stage verwerkt in het onderwijsprogramma?
- Is er tijdens de stageperiode ruimte ingebouwd waarbinnen de leerlingen in de bedrijfsomgeving hun ervaringen kunnen doordenken (reflectie) en heeft uw bedrijf voldoende expertise om dat proces (inhoudelijk) te ondersteunen?
- Op welke wijze bent u betrokken bij de beoordeling van het geleerde in de praktijk? Hoe vindt die plaats en wat zijn de rollen van de examinerator vanuit de school en vanuit het bedrijf?
- Zijn er op brancheniveau afspraken gemaakt over de programmatische inbedding, zowel bij voorbereiding, uitvoering als beoordeling?

De categorieën vragen zullen beantwoord moeten worden voor de drie onderwijstypen in het beroepsonderwijs: vmbo, mbo en hbo. Hierdoor worden de verschillen en overeenkomsten boven tafel gehaald tussen de drie onderwijstypen in het beroepsonderwijs.

Indien dat door de gesprekspartners van belang wordt geacht, zal bij de beantwoording van de vragen ingegaan worden op de verschillende typen van leren in de praktijk, zoals snuffelstages in het kader van loopbaanoriëntatie, praktijkopdrachten, beroepsstage en/of afstudeeropdracht.

Tot slot zal in de gesprekken ook gevraagd worden naar suggesties voor verbeteringen. Hierbij zal gevraagd worden op wiens bordje de verbetering primair gelegd moet worden. In het bijzonder zal gevraagd worden wat de minister van Onderwijs zou moeten regelen om verbeteringen daadwerkelijk doorgevoerd te krijgen?

Organisatorische aspecten

Aan elk gesprek, dat ongeveer 1,5 uur duurt en onder leiding staat van de onderzoeker, wordt deelgenomen door vertegenwoordigers van een branche. De delegatie bestaat uit iemand van

de landelijke branches-organisatie en een vertegenwoordiger van een bedrijf of instelling uit de branche, die praktische ervaring heeft met het begeleiden van leerlingen van het vmbo, mbo en hbo. Het kan zijn dat een vertegenwoordiger van de Onderwijsraad het gesprek bijwoont.

Het accent ligt op de ervaring vanuit het bedrijf of instelling. De rol van de vertegenwoordiger van de brancheorganisatie is het breder trekken van de gepresenteerde ervaringen en tevens inzicht te verschaffen over de manier waarop de branche betrokken is bij bijvoorbeeld de kwaliteitsborging van de begeleiding door het bedrijf.

Van elk gesprek worden de hoofdpunten schriftelijk vastgelegd en ter goedkeuring aan de gespreksdeelnemers voorgelegd.

Op basis van de gesprekken (en de verslaglegging) wordt een paper opgesteld, dat aan de Onderwijsraad wordt aangeboden. De verslagen worden als bijlage bij het paper gevoegd.

Bijlage 2

Overzicht gesprekspartners per gesprek

- Federatie Nederlandse Levensmiddelen Industrie (FNLI): de heer P. den Ouden
- FrieslandCampina: de heer Jac König
- Koninklijke Nederlandse Slagersorganisatie (KNS): de heren B.van Kessel, W. van de Brink (KNS) en A. Rijnders (SVO)
- Metalektro (FME-CWM): de heer W. Berentsen
- TATA Steel: de heer M. Schouten
- Nederlandse Unie van Optiekbedrijven: de heren M. Asselsberg en J. Goud
- Vereniging Nederlandse Gehandicaptenzorg (VGN): mevrouw I. de Boer (Amerpoort) en de heer H. Timmerman (VGN)
- Verbond van verzekeraars: mevrouw L. Hoomans en de heer J. Menderink (Achmea)
- Koninklijke Horeca Nederland (KHN): de heren H. Vugt (Hotel Casa 400 te Amsterdam) en F. Heesen (Hotel-restaurant Tjongervallei te Delfstrahuizen)

Bijlage 3

Gespreksverslagen

Onderzoek Onderwijsraad

Hoofdpunten van het gesprek

Deelnemer: de heer P. den Ouden (FNLI)

Datum: 17 september 2010

De heer Den Ouden is directeur van de Federatie Nederlandse Levensmiddelen Industrie (FNKI). De FNLI is de koepelorganisatie van bedrijven en brancheorganisaties in de Nederlandse levensmiddelenindustrie (food en non-food). Bij de FNLI zijn 18 branches aangesloten (www.fnli.nl).

De rol van FNLI op onderwijsterrein is bescheiden. De organisatie staat op afstand en probeert –onder andere via de Human Capital Food- de samenwerking tussen scholen en bedrijven aan te moedigen en daarmee enige sturing te geven. De echte samenwerking en het slaan van een brug tussen bedrijfsleven en onderwijs kan alleen op lokaal niveau.

Organisatorische aspecten rond de stage

In algemene zin is er bij de aansluiting tussen school en bedrijfsleven sprake van een terugkerend of voortdurend voor doend probleem. De aansluiting is nooit af, moet voortdurend aan gewerkt worden en dat kan alleen lokaal. Hierbij doet zich voor dat er verschil zit in de benadering van de school en die van een bedrijf. Voor de school is de langere termijn, die inherent is aan opleiden, het uitgangspunt. Voor een bedrijf is dat bijna per definitie de korte termijn. Het erkennen van verschillen in de contexten waarbinnen bedrijven en scholen opereren is aan beide kanten nodig. Dan is het wellicht mogelijk om een gemeenschappelijk belang te vinden, zoals het hebben van voldoende stageplakken. Maar het beeld is toch ook dat het vooral afhangt van de mensen zelf, of er iets gebeurt.

FNLI probeert te stimuleren dat er regionaal bedrijfskringen komen die in gesprek gaan met de regionale onderwijsinstelling voor (v)mbo. Hiermee is er regionaal een collectief aan de kant van het bedrijfsleven dat met de school spreekt over de opleidingstrajecten en de aansluiting. De begeleiding door het bedrijf is niet daarbij geen specifiek agendapunt, maar kan wel aan de orde zijn.

Een ander collectief is dat van de branches. Bij de FNLI zijn diverse branches aangesloten, die een specifiek voor hun sector, beleid hebben ontwikkeld voor een betere aansluiting tussen school en bedrijf.

Bij beiden speelt de erkenningsregeling van Aequor een belangrijke rol, omdat hierin de kwaliteitseisen voor een leerbedrijf en de begeleiding staan.

Op het niveau van de FNLI is er geen zicht op de wijze waarop de begeleidingsfunctie binnen bedrijven is gepositioneerd, of er sprake is van vaste begeleiders, wie er nog meer betrokken zijn bij de begeleiding, of er voldoende tijd beschikbaar wordt gesteld en welke kwaliteitseisen er worden gehanteerd.

Op de vraag of het wenselijk is dat er naast de erkenning van het leerbedrijf ook nog sprake zou moeten zijn van certificeren van de praktijkbegeleiders vanuit het bedrijf, wordt ontkennend geantwoord. Een dergelijk eis zou alleen maar meer barrières in de samenwerking

kunnen oproepen. Bovendien is de vraag relevanter waarom bedrijven als leerbedrijf willen opteren.

In relatie tot de organisatorische aspecten van de begeleiding wordt het concept van Henk Maas (sapfabriek) genoemd. Vanuit de FNLI wordt de vraag gesteld of het inrichten van een zeer realistische simulatie van de werkomgeving de structurele oplossing is van de samenwerking tussen bedrijven en scholen. Met name is de vraag of de bedrijven duurzaam hun beste mensen willen inzetten om hoogwaardige vakkennis in te brengen en of een sluitende exploitatie gerealiseerd kan worden.

FNLI heeft er geen zich op of er op branche-niveau sprake is van een financiële genoegdoening voor bedrijven die leerlingen (v)mbo begeleiden. Zelf doet de FNLI niets op dat terrein. Het beeld is meer dat de individuele bedrijven opdraaien voor de kosten.

Het voorgaande heeft vooral betrekking op het (v)mbo niveau. Op hbo-niveau zijn er drie instellingen, waarvan –algemeen gesteld- er een goed loopt. Voor de rest ontbreekt het zich op wat een en andere betekent door de begeleiding van leerlingen.

De volgende suggesties voor verbeteringen worden gedaan.

- Bedrijven zullen gestimuleerd moeten worden om de samenwerking met het scholenveld te zoeken. Dat is basaal. Vervolgens kunnen allerlei instrumenten zoals certificering en standaarden ingezet worden om systematisch tot verbetering van de kwaliteit te komen.
- De zeggenschap van het bedrijfsleven over delen van het onderwijs vergroten. Op basis van een duidelijke behoefte aan afgestudeerden (vraagarticulatie) medezeggenschap aan het bedrijfsleven geven voor de inrichting van flexibele onderwijstrajecten en het aanbod en spreiding van opleidingen.
- Voldoende begeleidingstijd in bedrijf bevorderen door bedrijven de begeleidingsuren te vergoeden.

Profiel en competenties van de begeleider

FNLI heeft geen zicht op de wie de begeleiders in bedrijven zijn, welke competenties ze bezitten of missen. Deze informatie is wellicht wel via Aequor beschikbaar. Het beeld is wel dat de eisen waaraan een begeleider moet voldoen bepaald wordt door de school en de erkenningsregeling leerbedrijven.

In de groene sector wordt bij de examinering in het mbo gewerkt met de groene standaard. Onduidelijk is of hierbij aparte competenties van de begeleider/beoordelaar worden gevraagd.

Afstemming bedrijf – onderwijsinstelling

- a) In algemene zin ziet de FNLI op dit onderwerp geen rol voor zichzelf. Naar het oordeel van de FNLI moet er nog veel energie gestoken worden in het meer basale niveau van een betere samenwerking tussen scholen en bedrijven waar het gaat om de kwantiteit van de stageplekken en het aantal leerlingen dat een relevante opleiding volgt. Als dat niet lukt dat zullen bedrijven andere maatregelen moeten nemen, zoals het aantrekken van buitenlandse werknemers, wat in toenemende mate als plaatsvindt. Dit heeft grote gevolgen voor de opleidingsinfrastructuur als dat doorzet.

Programmatische inbedding van praktijkleren in het onderwijs

FNLI heeft geen enkele bemoeienis bij de programmatische inbedding van praktijkleren in het onderwijs. Dat ligt bij de aangesloten branches overigens genuanceerd. Bij de bakkers en de brouwers zijn er op dit onderwerp wel de nodige inspanningen. Ook zijn er waarschijnlijk (grote) verschillen tussen het grootbedrijf en het mkb.

Onderzoek Onderwijsraad

Hoofdpunten van het gesprek

Deelnemer: de heer Jac König (FrieslandCampina)

Datum: 16 september 2010

De heer König is manager Mobilitycenter van FrieslandCampina. Hij is tevens voorzitter van de Stichting Opleidingsfonds Levensmiddelenindustrie (SOL) en nauw betrokken bij de ontwikkelingen in het onderwijs voor de zuivelindustrie. FrieslandCampina is het grootste zuivelbedrijf in Nederland en werkt wereldwijd (www.frieslandcampina.com). Er werken in totaal 24.000 mensen bij dit bedrijf, waarvan 7000 in Nederland. In het gesprek is alleen ingegaan op de Nederlandse situatie.

Het onderzoek en de vragen die in de gespreksnotitie genoemd zijn, geven aan dat het gaat om zeer praktische zaken. Vanuit de functie van de heer König is de toegevoegde waarde om te vertellen over de projecten, waar zijn bedrijf aan mee doet of heeft gedaan, waarbij opgemerkt wordt dat het zijn observaties zijn. De vragen ziet hij als kwaliteitskader voor hoe het zou moeten en waarover hij opmerkt dat het in 7 van 10 bedrijven ook zo gaat.

De heer König zegt toe nadere informatie toe te sturen over het competentieprofiel van de begeleider (master) dat in het project Young Waves is gebruikt. Ook zal hij de scriptie van Jan de Vries toesturen die onderzoek heeft gedaan.

Organisatorische aspecten rond de stage

Het bedrijf kent alleen stages (en andere vormen van praktijkleren) in het mbo en het hbo. Het meest gestructureerd zijn de stages in het mbo. Voor het hbo is er sprake van incidenteel beleid. Voor het vmbo en andere vormen van voortgezet onderwijs wordt nagedacht om medewerking te verlenen aan de maatschappelijke stages.

Voor het mbo is er een nauwe samenwerking met het AOC-Friesland, die mede voortgekomen is uit de experimenten rond het erkennen van eerder verworven competenties waarvoor binnen het bedrijf al in een vroegtijdig stadium veel aandacht was. Onder andere heeft dat geleid tot het project Young Waves dat mede bedoeld was om invulling te geven aan CGO. Hierin is gepoogd het stagebeleid voor leerlingen BOL te versterken. Centraal in de aanpak staat de leerling – gezelschap relatie, in het bedrijf master – trainee genoemd. Met als achterliggende gedachte dat werken op de eerste plaats komt en de behoefte aan theorie daar uit voort vloeit. In Young Waves zijn mbo-leerlingen drie dagen in het bedrijf, waar ze werken, projecten uitvoeren en reflecteren / leertijd hebben. Daarnaast zijn de leerlingen twee dagen op school. Daarmee is het project een soort tussenvorm tussen de voltijdsBOL en de BBL-trajecten. De functie van de begeleider, master genoemd, is belegd in de lijn. Iedere stagiaire heeft een vaste begeleider, dat is een eis vanuit de school. De masters zijn via een aparte opleiding (soms gepaard gaande met een EVC-traject) gecertificeerd om als begeleider te kunnen optreden (nivo 4). De uitvoering was belegd bij het AOC.

De begeleiders die hun vak verstaan hebben voldoende tijd voor het begeleiden van de leerling ('Goede begeleiders klagen nooit over tijd.'). Zij faciliteren zichzelf en vervullen daarmee een voorbeeld naar leerlingen om (tijdens hun stage) eigen verantwoordelijkheid te nemen voor het goede verloop van de stage. De keerzijde is dan ook dat klachten over onvoldoende tijd meer te maken hebben met de competenties van de begeleider. Ze zouden een signaal moeten zijn naar de organisatie dat er een mindere capabele begeleider werkzaam is.

In het project Young Waves was een overlegstructuur opgezet, waarbij sprake was een stuurgroep (met projectleider), met begeleiders vanuit school en bedrijf, die fungeerde als klankbordgroep voor de uitvoering van het project. Deze groep kwam tweemaal per jaar bijeen. Daarnaast was er de groep van masters, die driemaandelijks met elkaar sprake over het systeem en de voortgang van het project; de begeleiding van individuele leerlingen kwam daar niet aan bod. Al met al een behoorlijk tijdsintensieve aanpak, waarbij het opvallend was dat er verschillen optraden tussen de verschillende afdelingen (productie en verpakkingen) in de manier van begeleiden. Bij de productie kregen leerlingen veel theorie voordat ze in de praktijk aan de slag mochten, terwijl bij de verpakkingen de leerlingen al snel als extra handjes gezien werden. Bepalend was de inschatting van de begeleider over het te lopen afbreukrisico.

Via deze projectmatige aanpak werd ook de kwaliteit van de begeleiding geregeld. Het project is beëindigd moeten worden, omdat er –na een aanvankelijke opleving van de instroom- onvoldoende instroom was in de opleiding.

Voor BBL-leerlingen wordt gewerkt volgens een ketenaanpak. Nauwe samenwerking tussen verantwoordelijken binnen het bedrijf en de school. De verantwoordelijkheid voor de aanname en de begeleiding van de BBL-leerling ligt in de lijn, bij de voorman. De begeleiding wordt ook wel belegd bij mensen die het in zich hebben om voorman te worden. Er is geen specifieke aanpak/beleid vanuit het bedrijf voor borging van de kwaliteit van de begeleiding van BBL-ers. De eisen van de erkenningsregeling leerbedrijf en de eisen vanuit de school voor het leertraject in het bedrijf zijn leidend. De lijnverantwoordelijke volgt deze min of meer vanzelfsprekend en geeft op deze manier inhoud aan de borging van de kwaliteit van de begeleiding. Er is geregeld overleg tussen de lijnverantwoordelijke en de school, waarin de kwaliteit van de begeleiding ook aan de orde kan komen. (Zie verder Afstemming).

Voor hbo-studenten en de reguliere BOL-leerlingen is er geen bedrijfsbrede systematische aanpak. Er is wel sprake van een centraal meldpunt voor hbo-leerlingen, maar die heeft meer een verwijfsfunctie dan een inhoudelijke betrokkenheid. Bij de BOL-leerlingen die stage komen lopen, zijn de richtlijnen van Aequor om als leerbedrijf erkend te worden leidend. In beide gevallen is de lijn verantwoordelijk. Het hangt sterk af van de mensen / lijnafdelingen of er een structurele aanpak is, dat wil zeggen vaste contacten zijn tussen school en bedrijf. Ingeschat wordt dat het laatste bij een derde van de hbo-stages voorkomt (techniek en R&D). Tweederde van de hbo-stages wordt ad hoc ingevuld en vormgegeven. In beide gevallen is het de school die de eisen stelt ten aanzien van de kwaliteit van de stages. Via gesprekken tussen school en bedrijf houdt school toezicht op de naleving ervan.

Er wordt –vanwege de verwachte krapte op de arbeidsmarkt- wederom nagedacht over het aangaan van structurele relaties met mbo- en hbo- (en wo-) instellingen en het vormgeven van

een pro-actief stage beleid¹³. Nu kenmerkt zich dat door een afwachtende houding van het bedrijf. School en leerlingen zijn de initiatiefnemers voor stages. Het bedrijf wil dat graag omdraaien en uitgaan van de behoefte die het bedrijf heeft (vraaggericht). Spreker zou het een mooie ontwikkeling vinden dat er voor studenten vaste plekken in de afdelingen komen. Als die er zijn ontstaan als vanzelf structurele relaties, waarbinnen ook de kwaliteit van de begeleiding aan de orde komt.

De kosten die gemoeid zijn met het begeleiding van leerlingen mbo en hbo komen ten laste van het bedrijf. Er zijn geen subsidies vanuit de branche beschikbaar om de kosten voor de begeleiding te financieren. Het bedrijf maakt wel gebruik van de WVA.

Ten aanzien van de manier waarop de scholen de begeleiding hebben vormgegeven is niet veel opgemerkt, behalve dat de mbo-scholen in het project Young Waves voortdurend de neiging hadden om het achterliggende model waarop de deelnemers geworven waren (leren op basis van het werken in de praktijk) om te draaien naar eerst de theoretische basis aanbrengen en dan pas de praktijk in. Hierop moesten de master geregeld bijsturen en soms kwam het ook voor dat de masters zelf meer voelden voor de schoolse benadering en dan moet de projectleider in het geweer komen.

Profiel en competenties van de begeleider

De begeleiders van stagiaires zijn per definitie mensen uit de lijn, vaak de lijnchef of de voorman. Het bedrijf heeft zelf geen competenties geformuleerd waaraan de stagebegeleiders moeten voldoen. Het volgt de vereisten van de erkenningsregeling Aequor¹⁴ en de eisen die de school stelt. Het georganiseerde bedrijfsleven is bij de vaststelling van het competentieprofiel, zoals dat opgenomen is in de erkenningsregeling Aequor, betrokken via de paritaire commissie.

Bij stages van hbo-studenten is het overwegend zo dat de school aangeeft aan welke eisen moet worden voldaan, en via gesprekken tussen school en bedrijf, en ook met de student, houdt de school toezicht op de naleving ervan. Hangt wel sterk af van de begeleider vanuit de school en de frequentie van de gesprekken.

In de praktijk zijn wel enkele competenties te herkennen die het bedrijf voor alle typen stages van belang vindt: het faciliteren tot leren van de stagiair (voorkomen dat er alleen gewerkt wordt) en het coachen van leerlingen (terugkoppelen op leeractiviteiten). Qua uitstraling is de begeleider de vader-figuur, iemand die respect afdwingt en oog heeft voor het leren en leerprocessen van jongeren en de belevingswereld van de jongere, en via die rol waarden en normen die gebruikelijk zijn in het bedrijf (en de samenleving) kan overdragen.

¹³ Tot in de jaren '90 van de vorige eeuw was er sprake van een professioneel stagebeleid. Door de focus te leggen op de kerncompetenties van het bedrijf, wat in die tijd niet ongebruikelijk was, is dat afgebouwd.

¹⁴ In voorwaarde 4 van het erkenningsreglement staan de competenties van de praktijkopleider genoemd: Het leerbedrijf benoemt en faciliteert een praktijkopleider die verantwoordelijk is voor het leerwerkproces van de deelnemer tijdens de praktijkperiode op het bedrijf. De praktijkopleider is in staat om leeractiviteiten te coördineren en een leerwerkcompleet te creëren waarin de deelnemer zich persoonlijk en vakmatig kan ontwikkelen. De praktijkopleider kan zijn deskundigheid aantonen, bijvoorbeeld aan de hand van diploma's, certificaten of ervaring.

Er wordt in het gesprek ook nog even gesproken over de stelling van Henk Maas dat de beide werelden van onderwijs en bedrijf te verschillend zijn om via nauwere samenwerking tot optimale onderwijstrajecten in de praktijk te komen en dat het beter is om via zo authentiek mogelijke simulaties (bijvoorbeeld de Sapfabriek) leerlingen voor te bereiden op hun werkzame leven. Die stelling wordt op voorhand niet gedeeld, maar zou vergelijkenderwijs onderzocht moeten worden. Simulatie als alternatief kan helpen om leerlingen beter voor te bereiden op de beroepspraktijk, het faciliteren om te leren kan daar makkelijker georganiseerd worden en er is meer tijd voor didactische handelingen, maar kan niet in de plaats komen van stages in bedrijf. Voor de begeleiders betekent een en ander dat de begeleiders in de gesimuleerde omgeving sterker didactisch geschoold moeten zijn dan die in het bedrijf, want bij de laatste is er vaak sprake van een 1 op 1 situatie en in een gesimuleerde omgeving niet. Daar moet juist weer gewaakt worden dat de begeleider het leerproces van de leerling als het ware overnemen door alleen maar voor te doen waarbij de leerling toekijkt.

Ten aanzien van de begeleiders vanuit de school wordt benadrukt dat het essentieel is dat deze mensen het bedrijf kennen en de processen die zich daar voordoen en over voldoende vakkennis beschikken. Teneinde het gesprek tussen bedrijf en school te optimaliseren is het wenselijk dat begeleiders vanuit de school ontvankelijk zijn voor wat er in bedrijven gebeurt en niet alleen redeneren vanuit de schoolse context. Uiteindelijk gaat het er om dat er een goede balans wordt gevonden tussen beide werelden: werken waarbinnen leren een plek heeft en leren waarbinnen werken een plek heeft.

De suggestie wordt gedaan om bij de erkenning van het leerbedrijf nadrukkelijk ook het profiel van de begeleider vanuit het bedrijf vast te stellen.

Afstemming bedrijf – onderwijsinstelling

Er is sprake van diverse benaderingen. Voor een deel (BBL) zijn er vaste overleggen tussen lijnmensen en de school. Voor een deel (BOL-hbo) is er meer sprake van ad hoc aanpak. In het eerste geval is er sprake van een vast contactpersoon binnen de school, vaak de leerlingbegeleider. De wijze van overleg tussen school en bedrijf varieert, hangt vaak van de mensen zelf af. In het beste geval komt de begeleider enkele malen naar het bedrijf. Het bedrijf laat zich hierbij leiden door het initiatief van de school om overleg te hebben.

Bij hbo-stages is voor een derde van de stages sprake van vaste contacten tussen school en bedrijf. Daar wordt vraaggericht gewerkt en is er drie keer per jaar afstemmingsoverleg. Dit loopt prima, maar is wel afhankelijk van de initiatiefkracht van de hbo-instelling en de functionaris. Er is de wens om bij alle hbo-stages vraaggerichter te gaan werken en contacten tussen school en bedrijf planmatiger op te pakken. Achterliggende gedachte is daarbij ook dat het bedrijf dan meer sturing op de samenwerking kan uitoefenen en bovendien een betere uitgangspositie heeft bij de selectie van leerlingen c.q. toekomstige werknemers. Het vormt daarmee een onderdeel van het inzetbaarheidsplan dat het bedrijf in ontwikkeling heeft.

In de huidige praktijk, waarbij het bedrijf volgend is ten aanzien van de eisen van de school, is er voldoende kennis en expertise aanwezig om tot optimale afstemming te komen. Het is ook een redelijk makkelijke positie, want als het bedrijf zelf geen kwaliteitsborgingaanpak heeft, dan kunnen elke keer de vrijheidsgraden door de individuele medewerker bepaald worden, is de veronderstelling.

In het streven naar meer vraaggerichtheid en betere stageplekken –bij mbo-, hbo- en wo-stages- is het voornemen om niet alleen de lijn een rol te laten spelen, maar ook de HR-afdeling. De mensen van deze afdeling zullen na eerst hun eigen professionalisering te hebben verbeterd een bijdrage leveren aan de professionalisering van de lijn. Het gaat dan vooral om afspraken die voorafgaand aan de stage over de inhoud en de vormgeving van de stage gemaakt worden. Voor alle stages wordt daarmee meer ingezet op de ketenaanpak, die al bij de BBL-trajecten aanwezig is.

De leerlingen zijn bij de gesprekken tussen school en bedrijf aanwezig. Voorafgaand aan de stage kijkt het bedrijf –vanuit selectie-overwegingen- vooral naar de achtergrond van de leerling. Tijdens de stage gaat het om de voortgang van het leren en het werken. De inhoud staat centraal; de norm wordt bepaald door de school, die in die gesprekken ook de lead heeft. De leerling wordt ook beoordeeld op basis van de functie-eisen en de gevraagde competenties.

De leerling wordt nadrukkelijk aangesproken op de eigen verantwoordelijkheid, maar neemt geen taken over in de communicatie tussen school en bedrijf. Hij maakt wel een stagerapport (in opdracht van school) en voert taken uit in bedrijf, die op kwaliteit beoordeeld worden. De leerling vervult geen rol in de contacten tussen mensen uit de school en het bedrijf. Als er wat is, dan nemen deze direct contact op met elkaar.

Op branche-niveau zijn er geen aparte afspraken. Wel is er een rolverdeling tussen school en het kenniscentrum voor wat betreft de begeleiding in het bedrijf. Het bedrijf maakt dus gebruik van de bestaande instituties. Voor wat betreft de begeleiding van het kenniscentrum wordt opgemerkt dat deze vroeger branche-specifiek was, door mensen met kennis van de zuivelindustrie, nu is er door Aequor gekozen voor de regio als organisatie principe, wat wordt betreurd omdat vakkennis van de consultants naar de achtergrond verdwijnt.

De suggestie wordt gedaan dat de school het initiatief heeft voor de inrichting van de afstemming tussen school en bedrijf en daarmee ook zorg draagt voor de organisatie van de feedback vanuit het bedrijf op het leerproces. Het is dan wel wenselijk dat de criteria voor de inrichting van de afstemming op sectorniveau worden bepaald, bijvoorbeeld in de paritaire commissies van Aequor. Daar kan ook de norm worden bepaald.

Programmatische inbedding van praktijkleren in het onderwijs

Er is bij stages onvoldoende zicht op het onderwijstraject en de plaats die leren in de praktijk daarbinnen heeft. Voorafgaand aan de stage wordt wel gesproken over wat de leerlingen moet kennen en kunnen, maar is geen gestructureerde aanpak. Er zijn vaak doorlopende contacten, waarbinnen op basis van onuitgesproken en als vanzelf verwachtingen gewerkt wordt. Alleen als er sprake is van een nieuwe opleiding, dan wordt het bedrijf gehoord.

Het bedrijf is van mening dat er verschil zit tussen mbo en hbo voor wat betreft de plaats van de stage in het leerproces. Bij hbo-opleidingen wordt verwacht dat leerlingen een behoorlijke bagage hebben, voordat ze in het bedrijf komen. Terwijl bij het mbo, en dan vooral de lagere opleidingen, het wijs wordt gevonden om leerlingen juist ook snel kennis te laten maken met de beroepspraktijk.

Bij het bedrijf is geen zicht op welke wijze de ervaringen die mbo-leerlingen opdoen tijdens de stage verwerkt worden in het onderwijsprogramma ('Maar dat zal toch wel gebeuren.'). Binnen de stages is er voldoende ruimte voor leerlingen om te reflecteren op het geleerde. Het is de school die bepaalt over het wat en hoe; daarmee is het bedrijf afhankelijk van de school. Specifieke expertise om leerlingen te kunnen helpen bij het reflecteren op het geleerde is niet echt aanwezig. De begeleiding gebeurt door mensen met leidinggevende ervaring en deskundigheid en die doen dit erbij.

De beoordeling van het praktijkleren vindt plaats door de begeleider van de school, die de mening van het begeleider vanuit het bedrijf 'meeneemt'. De begeleiders vanuit het bedrijf vinden het vaak lastig om een oordeel te geven, wat er in resulteert dat nagenoeg iedere stagiaire een positieve beoordeling krijgt. Als de beoordeling serieuzer wordt opgepakt, in de zin dat van te voren duidelijk is wat verlangd wordt en duidelijk gecommuniceerd wordt, dan durft de begeleider van het bedrijf wellicht ook vaker negatief te oordelen. De hamvraag voor het bedrijf is of het een stagiair zou willen aannemen op basis van het oordeel over de stage als hij of zij de opleiding afrondt. Dit gebeurde vroeger nog wel, maar nu niet meer.

Na afloop van de stage vindt er eigenlijk nooit door school en bedrijf een evaluatie van de stage plaats. Wel door de leerling. In het beste geval wordt er telefonisch even contact gezocht door de school met de begeleider vanuit het bedrijf, maar dat is meer uitzondering dan regel. Is wel tekenend voor hoe serieus de school de stage neemt. Bij hbo-stagiaire is er meer sprake van een gestructureerde aanpak.

De suggestie wordt gedaan om het bedrijfsleven een sterkere (bestuurlijke) rol te geven in de adviescommissie van de school, waar gesproken over de inrichting van de opleiding. In de eerder genoemde sectorcommissies van het kenniscentrum, waar ook deskundigen vanuit het bedrijfsleven in zitten, zou ook specifiek gesproken moeten worden over de plaats en meerwaarde van de stage in de opleiding. In beide gevallen zou het moeten gaan om de lijnmanager, die met beide voeten in de praktijk staat en veel vakkennis heeft.

Onderzoek Onderwijsraad

Hoofdpunten van het gesprek

Deelnemers: De heren B. van Kessel (KNS), W. van de Brink (KNS) en A. Rijnders (SVO)

Datum: 29 september 2010

De Koninklijke Nederlandse Slagersorganisatie (KNS) is de enige branche organisatie voor alle slagerondernemers in Nederland. Dit kunnen reguliere slagers zijn, maar ook zelfslachtende slagers, (productie)bedrijven en/of bedrijven die ook catering als nevenactiviteit uitvoeren. (www.knsnet.nl).

De opleidingsactiviteiten richten zich vooral op het mbo, en dan eigenlijk alleen op BBL-trajecten (99% van de medewerkers heeft een opleiding via de BBL). Er is nog een opleiding voor deeltijd MBO op niveau 4 waarvan een gering aantal deelnemers gebruik maakt. Op vmbo-niveau vinden ook activiteiten plaats. Het betreft enerzijds activiteiten gericht op de studiekeuze van de deelnemers (snuffelstages en voorlichting/open huis tijdens de Week van het Ambacht) ‘Kom in het leerbedrijf’, gastlessen en dergelijke en anderzijds leerwerktrajecten vmbo, die voor wat betreft de aanpak met betrekking tot de begeleiding van deelnemers in het bedrijf vergelijkbaar zijn BBL-trajecten. Het hbo is niet in beeld op branche niveau. Er zullen naar alle waarschijnlijk beperkt opleidingen op hbo-niveau voorkomen, maar die vinden dan hoofdzakelijk plaats in het private domein. Een voorzichtige verkenning naar AD-trajecten gaat wellicht op termijn plaatsvinden.

Er zijn van oudsher nauwe verbanden tussen KNS en de SVO-organisatie. Tot de laatste behoren het kenniscentrum SVO en de mbo-vakschool SVO. KNS beschouwt de vakschool als het ‘eigen’ opleidingsinstituut. De brancheorganisatie is bestuurlijk en via de commissies van SVO nauw betrokken bij het kenniscentrum. Daarnaast zijn er veel contacten vanuit de vakinstelling met betrekking tot leerstof, leerbedrijven en dergelijke. Deze nauwe betrokkenheid komt tijdens het gesprek diverse keren aan de orde.

Organisatorische aspecten rond de stage

De functie van de praktijkopleider binnen een leerbedrijf is vaak belegd bij de ondernemer zelf of –bij grotere bedrijven- bij de direct leidinggevende. Er is meestal een aparte functionaris voor de begeleiding van de deelnemer/werknemer. Na indiensttreding heeft de deelnemer een vaste opleider.

De praktijkopleider in het bedrijf, de docent vanuit de vakschool SVO en de adviseur van het kenniscentrum SVO vormen samen een driehoek, die zorg dragen voor de begeleiding van de deelnemer in het bedrijf en in de school. (zie verder afstemming school – bedrijf)

De praktijkopleiders hebben over het algemeen voldoende tijd om de begeleidingstaak uit te voeren, is de indruk. Er zijn geen signalen dat er te weinig tijd zou zijn. Het aannemen van een deelnemer/werknemer, betekent in de praktijk ook committent voor een adequate begeleiding.

Mocht er vanuit de ondersteuning van het leerbedrijf door de adviseur praktijkopleiding van het kenniscentrum de indruk bestaan dat er te weinig tijd aan de begeleiding wordt besteed, dan is de adviseur praktijkopleiding degene die dat bespreekbaar maakt. Bij de erkenning van

het leerbedrijf wordt namelijk ook gekeken naar het profiel van de praktijkopleider en de plaats van de begeleiding in het bedrijf. In de praktijk levert dat soms een gezonde spanning op die via de adviseur praktijkopleiding gereguleerd wordt. De SVO-adviseur praktijkopleiding bezoekt het leerbedrijf 3 keer per jaar in het kader van de kwaliteitsverbetering. Vanwege de nauwe relaties draagt de adviseur praktijkopleiding ook zijn steentje bij aan de begeleiding van de deelnemer zonder dat er taken van de ondernemer worden overgenomen. De mentor vanuit school begeleidt de deelnemer tijdens de schooldag. Mentor en adviseur praktijkopleiding SVO onderhouden nauwe contacten over de voortgang van de deelnemers.

De kwaliteitseisen voor de begeleiding van de deelnemer zijn vastgelegd in de erkenningsregeling. Deze worden door het bedrijf gevolgd. De erkenningregeling en het daarin opgenomen profiel van de praktijkopleider zijn onderwerp van gesprek geweest in de Paritaire Commissie van het kenniscentrum SVO. Op die manier is de inbreng vanuit het branche niveau voldoende geborgd. Onderdeel van de erkenningsregeling is dat de praktijkopleiders verplicht zijn de basistraining praktijkopleider te volgen. De borging van de kwaliteit van de begeleiding in de dagelijkse praktijk vindt plaats via verschillende manieren plaats. De begeleiding in het bedrijf komt aan de orde tijdens de drie gesprekken die een leerbedrijf met de adviseur praktijkopleiding van het kenniscentrum SVO heeft. Daarnaast zijn de praktijkopleiders verplicht om elk jaar een terugkomdag bij te wonen, als een actualisatie van de basistraining. Deze wordt regionaal georganiseerd. Praktijkopleiders wisselen daar ervaringen en kennis uit en verdiepen zich in een thema, dat met de begeleiding van deelnemers te maken heeft, zoals coachen. Een andere manier is dat praktijkopleiders een EVC-traject kunnen doorlopen, als ze niet eerder in staat zijn geweest om de basistraining te volgen. Tot slot weegt de manier waarop het bedrijf de begeleiding uitvoert mee bij de beoordeling van de verlenging van de erkenning als leerbedrijf. Via de basistraining en de jaarlijkse terugkomdag heeft de sector zelf een systeem van persoonscertificatie van de opleider georganiseerd. Er is via SVO een register van erkende praktijkopleiders ingericht. Aangegeven wordt dat als dat de overheid persoonscertificatie verplicht zou stellen aan bedrijven, de sector dat zou toejuichen.

De kosten die gemoeid zijn met de begeleiding van deelnemers worden primair gedragen door het leerbedrijf zelf. Het bedrijf kan via de WVA een fiscale tegemoetkoming van de overheid ontvangen. Het opleidingsfonds voor het slagbedrijf subsidieert werkgevers van wie de deelnemer/werknemer een diploma haalt met een diplomatoeslag van bijna € 500. Het fonds verstrekt ook een bijdrage aan bedrijven om de out-of-pocket kosten voor de basistraining praktijkopleider te dekken, verletkosten zijn voor rekening bedrijf.

Bij snuffelstages in het vmbo, die vaak maximaal een dag duren, is de rol van de praktijkopleiders die van opleiders tijdens de rondgang door het bedrijf en het ondersteunen bij het uitvoeren van eenvoudige praktijkhandelingen, zoals het maken van schnitzels. De organisatie van dit type stages is in handen van de adviseur praktijkopleiding SVO, de docent van de school is de opleider van de deelnemers. Opgemerkt wordt dat veel niet kan vanwege de ARBO-wetgeving, die voor jongeren tot 18 jaar strikt is.

De branche is positief in zijn oordeel over de begeleiding vanuit de vakschool SVO. Vanwege de nauwe relaties tussen branche, vakschool en kenniscentrum is er sprake van een sluitende cyclus.

De suggestie wordt gedaan om over te gaan tot verplichte persoonscertificering van praktijkopleiders. De overheid zou deze verplichting dan wel moeten faciliteren, bijvoorbeeld via een verhoging van de WVA. In het verlengde hiervan wordt de wens uitgesproken dat er sectoroverstijgend een format voor het profiel van praktijkopleider komt. Dat zou via COLO geregeld kunnen worden. De sectorale invullingen en inkleuring zou dan kunnen (moeten) verlopen via de paritaire commissies van de kenniscentra, opdat de herkenbaarheid geborgd blijft.

Vanwege dat laatste bestaat er zorg dat er een beleid komt gericht op het verminderen van het aantal kwalificatiedossiers en/of aantal kenniscentra. Een dergelijke ontwikkeling zou kunnen leiden tot grotere afstand tussen opleiding en beroepspraktijk, die de kwaliteit van de opleiding en de begeleiding van de deelnemer niet ten goede komt. Zorg wordt ook uitgesproken over het eventueel instellen van een BBL-bekostigingsgrens van 30 jaar. Dat zou de opleidingsbereidheid enorm doen afnemen, waarmee het systeem dat nu ook een goede begeleiding kent om zeep helpen.

Profiel en competenties van de opleider

De praktijkopleiders moeten beschikken over de competenties, zoals die omschreven staan in het profiel dat onderdeel uitmaakt van de erkenning als leerbedrijf. Elke praktijkopleider dient vier rollen te kunnen vervullen: opleider en instructeur, organisator, beoordelaar en opleider. De voor deze rollen relevante competentie zijn beschreven in het profiel van de praktijkopleider, dat door SVO is opgesteld en onderdeel uitmaakt van de erkenningsregeling leerbedrijven van dit kenniscentrum.

Bij het beoordelen van deelnemers wordt een onderscheid gemaakt naar het beoordelen tijdens het leren en als afronding van het leerproces. Voor het beoordelen tijdens het leren is het nodig om te beschikken over het beoordelend vermogen om te bepalen of een deelnemer voldoet. Bij nog onvoldoende presteren is het nodig dat de praktijkopleider coachend de deelnemer kan helpen om verder te komen.

Bij examens is er een andere situatie. De praktijkopleider in het bedrijf vervult geen rol bij de afsluitende beoordeling van de deelnemer. Daarvoor komt een aparte examinator. De sector heeft via het examenbureau van SVO een pool van mensen die als examinator kunnen optreden. Hierbij zitten veel praktijkopleiders, die dan in een ander dan hun eigen bedrijf examens afnemen. De eisen om als examinator te mogen optreden zijn bepaald door het examenbureau. Er is een competentieprofiel examinator ontwikkeld.

Er zijn geen aparte competenties nodig voor de verschillende soorten stages en ook niet in algemene zin voor aparte doelgroepen. De beschreven competenties voldoen. Aangegeven wordt dat er voor deelnemers 'met een vlekje' (geïndiceerd en beschikkend over een rugzakje) wel wordt voorzien in extra scholing voor de adviseurs praktijkopleiding en docenten, die met dit type deelnemers te maken krijgen. Scholing wordt regionaal door externe partij verzorgd. Via de adviseur praktijkopleiding SVO worden ook de praktijkopleiders geïnformeerd.

Vanwege de nauwe banden tussen branche, vakschool en kenniscentrum is men prima te spreken over de competenties die de begeleiders vanuit de school hebben.

Afstemming bedrijf – onderwijsinstelling

Zoals bij organisatie opgemerkt vormen de praktijkopleider in het bedrijf, de docent vanuit de vakschool SVO (=mentor) en de adviseur van het kenniscentrum SVO samen een driehoek,

die zorg dragen voor de begeleiding van de deelnemer in het bedrijf en in de school. De adviseurs praktijkopleiding van het kenniscentrum SVO en de mentor van de school hebben wekelijks contact met elkaar over de voortgang van het leerproces van de deelnemer. Direct contact tussen praktijkopleider en school is er bij verzuim en tijdens de voortgangsgesprekken die minimaal 2 maal per jaar plaatsvinden. Bij deze gesprekken zijn de deelnemer, de mentor en de praktijkopleider aanwezig. De adviseur praktijkopleiding van SVO is alleen aanwezig als de voortgang van leertraject onder de maat is. De betrokkenen hebben voldoende kennis en vaardigheden om de gesprekken te voeren. Veel docenten zijn werkzaam geweest in de sector en kennen de taal en de mores van de sector.

De inhoudelijke afstemming tussen school en bedrijf over de voortgang van de deelnemer wordt op systematische wijze opgepakt. Het portfolio en de ontwikkelmeter spelen daarin een belangrijke rol. Beide instrumenten zijn door SVO ontwikkeld, op basis van ervaring in de sector. De rol van KNS was hierbij beperkt, wel zijn de leden van KNS bij de ontwikkeling betrokken geweest. Deze werkwijze past bij de informele manier van werken in de branche. Het gebruik van het portfolio voor de begeleiding van de deelnemers is te beschouwen als een afspraak die sectorbreed zijn werking heeft.

De deelnemer speelt geen rol in de communicatie tussen school en bedrijf. Dat vindt vooral plaats door middel van het portfolio, dat “heen en weer” pendelt tussen school en werkplek. Maar ook door voortgangsgesprekken van deelnemer met de mentor op school, door de gesprekken op de werkvloer tussen deelnemer en praktijkopleider en via de adviseur tijdens praktijk-bedrijfsbezoek.

Als een stage niet goed loopt, dan zetten alle partijen alles op alles om er een succes van te maken. Geduld en bemiddeling worden dan toegepast. Als het bedrijf blijvend in gebreke blijft, dan kan intrekking van de erkenning plaatsvinden, maar dat gebeurt zelden. Opgemerkt wordt er dat als een stage niet goed loopt er vaak wat meer aan de hand is dan ‘stageproblemen’, bijvoorbeeld arbeidsconflict. In de sector kent men mediators, die dan behulpzaam kunnen zijn.

Programmatistische inbedding van praktijkleren in het onderwijs

Er is geen compleet zicht op de rol van praktijkleren in het onderwijstraject. De laatste jaren, mede als gevolg van de invoering van CGO, is dat wel sterk verbeterd. Zo wordt bij de erkenning van leerbedrijven nauwgezet gekeken welke werkprocessen in het betreffende bedrijf te vinden zijn. Daarnaast speelt ook het portfolio gedurende het hele leer/werktraject een belangrijke rol. De school is bepalend bij de inhoud van de opleiding, maar de toepassing van de lesstof is flexibel in te zetten. Kwalificatiedossiers en beroepscompetentieprofielen vormen de basis. Het portfolio wordt ook gebruikt om ervaring die tijdens de stage worden opgedaan te verwerken. Zowel de deelnemer als de praktijkopleider vullen het portfolio in en daarmee reflecteren ze beiden op het leertraject. In de voortgangsgesprekken met mentor wordt er verder over gesproken. Hierdoor zijn trends die zich in verschillende stades voordoen te achterhalen, waarover in de lesdag op school doorgesproken kan worden. Het is ook aan de adviseur praktijkopleiding SVO om er op toe te zien dat er voldoende tijd is voor deelnemers om het portfolio in te vullen. Tot op heden zijn er geen klachten dat er onvoldoende tijd is. Al met al is er voldoende tijd voor reflectie op het geleerde, zij het dat in drukke tijden het invullen van het portfolio op de tweede plaats kan komen.

Er vindt altijd een evaluatiegesprek plaats over de stage. Dat is een (laatste) onderdeel van het portfolio. Het vindt plaats voorafgaand aan de afsluitende proeve van bekwaamheid. Bij voortijdige beëindiging van de opleiding vindt er een exitgesprek plaats. Daarnaast vinden er ook periodiek tevredenheidsonderzoeken plaats onder praktijkopleiders en mentoren, waarin ook de begeleiding van de deelnemer aan de orde komt.

Eventuele afspraken op branche niveau over de programmatische inbedding van praktijkleren in het onderwijs worden gemaakt in de Paritaire Commissie van het kenniscentrum.

In 2009 heeft SVO op basis van het “BPV-protocol” (dat door vele partijen is onderschreven en door OC&W omarmd) een zo genaamde BPV-verbeterplan opgezet. Dit plan is in 2009 door de directie vastgesteld en dient als leidraad voor concrete verdere verbeteringen in de beroepspraktijkvorming. Voor alle betrokken partijen (school, bedrijf, deelnemer, kenniscentrum en praktijkopleider) zijn rollen gedefinieerd in het BPV-protocol en zijn in het SVO-plan actiepunten benoemd voor 2009 en verder. Bij de vertaling/opstelling naar het SVO-plan is tevens gebruik gemaakt van evaluaties, onderzoeken van KNS, onderzoeken van SVO, klanttevredenheidsmetingen bij bedrijven en praktijkopleiders, ervaringen van docenten en adviseurs en deelnemertevredenheidsonderzoek.

Door de unieke situatie van SVO Kenniscentrum en SVO vakinstelling is de organisatie in staat om samen met het bedrijfsleven een landelijk dekkend, uniform aanbod aan opleidingen neer te zetten. Een en ander volledig gebaseerd op in samenwerking met de sector ontwikkelde kwalificatiedossiers die branchespecifiek (vers sectoren) zijn, herkenbaar voor bedrijf en scholenveld en beroepseisen borgen. Daar waar generieke brancheoverstijgende aspecten in beroepen voorkomen worden zogenaamde referentiedocumenten gebruikt om transparantie te vergroten.

Onderzoek Onderwijsraad

Hoofdpunten van het gesprek

Deelnemer: De heer W. Berentsen (FME-CWM)
Datum: 27 augustus 2010

De heer Berentsen is binnen deze branche-organisatie belast met het ontwikkelen van het beleid met betrekking tot het beroepsonderwijs. Binnen zijn sector dreigt er een nijpend tekort aan technici en technologen. De reguliere activiteiten om leerlingen/studenten te werven werken niet voldoende, er moet meer gebeuren. FME-CWM pleit om die reden voor een investerings- en professionaliseringsbenadering.

Organisatorische aspecten rond de stage

De bedrijven in de sector zijn primair zelf verantwoordelijk voor het vormgeven van de begeleiding van leerlingen. Er is geen systematisch overzicht van waar de begeleider in het bedrijf is gepositioneerd, of er sprake is van een vast begeleider, of begeleiders voldoende tijd krijgen om leerlingen te begeleiden en op welke wijze is er sprake is van (eigen) kwaliteitseisen en de borging ervan. De variatie tussen de bedrijven is daarvoor te groot. Veel van de FME zijn erkend leerbedrijf. Ruim 10% van de bedrijven heeft BBL leerlingen in dienst. Het leeuwendeel van deze 1200 leerlingen volgt het praktijkopleiding vanuit een bedrijf(stak)school. Daarenboven hebben bijna alle Metalektro bedrijven (V)MBO en H(B)O stagiaires; naar schatting enkele duizenden (4000 – 6000) per jaar.

In 2002 heeft FME CWM de publicatie *Stagewijzer. Dé toegang tot de arbeidsmarkt* uitgebracht. Deze publicatie was bedoeld om bedrijven te ondersteunen bij het vormgeven van hun stage-aanpak voor leerlingen in het beroepsonderwijs (vmbo, mbo en hbo). In die zin is het een handreiking. Aangegeven wordt onder andere welke stages er zijn, welke fasen er aan een stage onderscheiden kunnen worden, waaraan een optimale leeromgeving in het bedrijf moet voldoen en wat de competenties van de begeleider zijn. Het rapport is voorzien van diverse goede praktijkvoorbeelden.

De inhoud van de handreiking is nog steeds actueel. Wat er staat geldt nog steeds. Waar binnen de sector tegenaan gelopen wordt is, is dat de huidige vormgeving van de samenwerking van bedrijven met scholen nog te veel gebaseerd is op de 'liefdewerk – oud papier benadering'. De overtuiging heeft post gevat dat er in de samenwerking tussen bedrijven en scholen geredeneerd moet worden vanuit een wederzijdse investerings- en professionaliseringsaanpak, die uiteindelijk leidt tot een intensievere verwevenheid van activiteiten van scholen en bedrijven dan nu het geval is.

N.b. Het technisch bedrijfsleven investeert ongeveer € 300 miljoen per jaar in het beroepsonderwijs. Een goed speelveld voor deze publiek private samenwerking ontbreekt.

In de kern komt het er op neer dat het bedrijf ook mede verantwoordelijkheid neemt voor knelpunten waar scholen tegen aan lopen, zoals tekorten aan vakbekwame docenten en onvoldoende kwaliteit van de opleiding.

Op basis van een dialoog tussen school en bedrijf worden afspraken gemaakt over (financiële) investeringen door het bedrijf in het beroepsonderwijs, in het bijzonder de inhoud van het

onderwijs (de programma's), gezamenlijke projecten en bestuurlijke rollen, vaak in regionale beroepenveld- of adviescommissies (ROBO). Vooral slaat de benadering neer op de organisatie (bedrijfvoering) van de school met als belangrijk onderdeel de vormgeving van het personeelsbeleid en de vormgeving van de BPV.

Bij enkele voorlopende bedrijven in de sector wordt aan deze benadering gewerkt. Op basis van afspraken is personeel vanuit de bedrijven voor de school beschikbaar, als het vormt als het ware de flexibele schil van onderwijspersoneel. Personeel en kennisuitwisseling tussen school en bedrijf vindt plaats. Het bedrijf voelt zich verantwoordelijk voor de BPV, zet daarvoor zelf de standaard. Dit zo ver dat de theorie docent/component naar de bedrijf(tak)school wordt gehaald. Het onderwijs(materiaal) wordt ontwikkeld en de beoordeling van de leerling wordt uitgevoerd onder (mede)verantwoordelijkheid van het bedrijf(sleven).

Stagiaires worden niet als aparte personeelscategorie gezien, maar als personeel op wie zoveel mogelijk het reguliere personeelsbeleid van toepassing is. De begeleiding van de stagiaires vindt daardoor professioneler plaats. Het bedrijf is op partnerbasis betrokken bij het stagebeleid van de school.

Daarnaast kent de sector ook bedrijfstak scholen van bedrijven (soms samen met samen en scholen), die als een tussenvorm te beschouwen zijn. De beroepsopleiding vindt grotendeels in deze (collectieve) bedrijfstak scholen plaats; bedrijven worden voor wat betreft de opleiding ontzorgd. De BBL-leerlingen zijn echter wel formeel in dienst van het bedrijf. Betrokkenheid op afstand, terwijl er goede vakbekwame mensen worden opgeleid. De begeleiding van de leerling tijdens de stage/BPV is vanwege de specifieke gerichtheid en expertise van deze bedrijfstakorganisatie's over het algemeen beter dan nu in het gewone bedrijf. Er ontstaat extra meerwaarde als de docenten vanuit de school ook werkzaam zijn in het samenwerkingsverband.

Wat zoveel mogelijk voorkomen moet worden dat de begeleiding van leerlingen als structurele taak wordt belegd bij een derde, bijvoorbeeld bij een ingehuurde consultant van het kenniscentrum). Dan is de directe interactie tussen school en bedrijf weg! Kenniscentra kunnen in een aanloopfase tot de erkenning als leerbedrijf en in conflict situaties een goede rol spelen

De sector heeft via het Opleidings- en arbeidsmarktfonds (A&O) een intrasectoraal subsidiesysteem. Bedrijven of samenwerkingsverbanden die een leerling een stageplek bieden, krijgen een vaste vergoeding uit het fonds. Het gaat hierbij voor stages HBO en WO om beroepspraktijkvorming in het mbo, zowel voor de BPV in de BOL als de BBL-trajecten, waarbij de leerling in dienst is van een bedrijf.

Profiel en competenties van de begeleider

In het eerder genoemde document *Stagewijzer* is de volgende schets gegeven van de begeleider vanuit het bedrijf. Deze voldoet nog steeds voor de situatie van reguliere stages.

Stagebegeleider

De stagebegeleider is iemand die goed is in zijn vak, maar die ook in staat is anderen te instrueren en te begeleiden bij het uitvoeren van werkzaamheden. Tevens dient hij overzicht te hebben van het bedrijf, omdat de deelnemer ook een introductie moet krijgen in het gehele bedrijf. De stagebegeleider moet daarbij een goed overzicht hebben van de opleiding die de deelnemer volgt en de eisen die aan de specifieke stage gesteld worden. Daarbij kan een gids of praktijkhandboek van de onderwijsinstelling, waarin de eisen gesteld aan de stage uitgewerkt zijn, goede diensten bewijzen. De stagebegeleider moet zicht hebben in hoeverre de werkzaamheden in zijn bedrijf kunnen worden uitgevoerd. Hij geeft de deelnemer informatie op grond waarvan deze een plan kan maken voor de werkzaamheden die hij in die periode kan gaan uitvoeren.

In kleine leerbedrijven zal degene die namens het bedrijf de (formele) contacten onderhoudt met de school veelal dezelfde zijn als degene die de deelnemer begeleidt. In grotere bedrijven zal er een aparte stagecoördinator zijn, die onder meer de contacten met de scholen en stagiairs coördineert en zullen er voor de verschillende opleidingen verschillende stagebegeleiders zijn.

Belangrijk is dat de begeleider zich realiseert dat stagiairs leerlingen zijn. Het leren doen ze zelf, maar de stagebegeleider kan er voor zorgen dat de leeromstandigheden goed zijn. Hij kan er bijvoorbeeld voor zorgen, dat het werk dat de stagiair doet geschikt werk is om tijdens de stage te kunnen leren. De begeleider moet werken met de aanwezige kennis en vaak nog beperkte mate van zelfstandigheid van de stagiair. Dit laatste is mede afhankelijk van de ontwikkelingsfase waarin de stagiair zich bevindt; in het begin van de stage of opleiding zal de stagiair meer begeleiding nodig hebben, dan aan het eind.

Verder is het heel belangrijk dat er goede feedback wordt gegeven. Dit laatste is meer dan alleen het beoordelen van het werk. Het betekent ook meer dan alleen maar op fouten attenderen. Feedback geven, is ook iemand complimenteren als het goed gaat en iemand wijzen op zijn sterke en zwakke punten.

Essentieel is tenslotte dat er een vertrouwensrelatie is tussen de stagiair en zijn begeleider. Dit betekent niet dat de stagiair continu in bescherming moet worden genomen; de steun van de begeleider moet er zijn op het moment dat het nodig is.

(bron: Stagewijzer, FME-CWM, 2002, pag. 23)

In het kader van de aanpak van investeren en professionaliseren wordt de praktijkbegeleider gezien als het onderwijsbuitenpersoneel. Daarmee wordt de nagestreefde verwevenheid geïllustreerd.

Het beeld van de begeleiders vanuit de school is dat ook daar een kwalitatieve slag gemaakt zou moeten worden. Op dit moment is er in de scholen onvoldoende oog voor het belang van kwalitatief hoogwaardige begeleiders vanuit de school.

Voor de kwaliteitsbevordering van de begeleiding worden enkele suggesties gedaan. De eerste is om een opleiding Associate Degree (AD) in te richten, die specifiek gericht wordt op praktijkbegeleider in bedrijven. De opleiding moet niet verplicht worden, omdat anders te grote barrières worden opgeworpen. Wel zou er sprake moeten zijn van het bevorderen dat de opleiding breed benut worden. De opleiding verdient een plaats in het publieke domein, omdat

het gezien wordt als een publieke taak. Vanuit de sector worden op dit moment ism de PTH initiatieven ondernomen om een dergelijke opleiding vorm en inhoud te geven.

De tweede suggestie is om binnen het personeelsbestand van het mbo en hbo hoofddocenten aan te stellen, die als taak hebben om 1/ onderzoek te doen en 2/ het onderwijsbuitenpersoneel te begeleiden (als leermeester van de praktijkleermeester).

In de sector is in 2008 besloten om een vereniging van praktijkbegeleiders in het mbo op te richten, die inspant om de kwaliteit van de praktijkopleider te verhogen, mede in het perspectief van het competentiegericht beroepsonderwijs: de Vereniging van Praktijkopleiders Actief in de Techniek (Pactt). Het doel was dat Pactt in 2012 10.000 betalende leden zou hebben en vanaf dat moment ook als zelfstandige vereniging verder zou kunnen gaan, zonder financiële injecties vanuit de sector. Dat is niet haalbaar gebleken. Het aantal betalende leden was zeer beperkt. Bovendien werd er door de praktijkopleiders geen meerwaarde gezien van de vereniging.

Afstemming bedrijf – onderwijsinstelling

FME-CWM is (mede) initiatiefnemer voor meerdere activiteiten. De eerder genoemde vereniging Pactt is daarvan een voorbeeld. Ook de investerings- en professionaliseringsaanpak is mede door initiatief van de branche-organisatie in gang gezet.

Programmatistische inbedding van praktijkleren in het onderwijs

De kennis en ervaring die student op doen en de relatie van de school met het stagebedrijf is een rijke kennisbron. Deze kennisbron wordt weinig gebruik voor de onderwijs ontwikkeling en onderwijsprogrammering van de school.

Zo is dus geen sprake van een structurele feedback van de praktijk naar het beroepsonderwijs. In de onderwijs normering is eveneens geen sprake van een structurele feedback van gebruikers (school en bedrijf)

Zo weet het beroepsonderwijs dus niet wat het beroepsonderwijs weet.

Met de opleidingsfondsen in de metaal hebben een pilot met de uitzendbureaus (A+O/OOM//STOOF voor de extra instroom van leerlingen. Uitzendbureau (w.o. intermediairs als Werk en Vakmanschap) blijken met hun intercedenten goede service te kunnen verlenen met name de coaching (HR) begeleiding van leerlingen in te huis te hebben. Leerlingen blijven aan boord; beperkte drop-out. De vakinhoudelijke moet dan door de onderneming geschieden.

Onderzoek Onderwijsraad

Hoofdpunten van het gesprek

Deelnemer: Maarten Schouten

Datum: 8 oktober 2010

Maarten Schouten is binnen TATA Steel (voorheen Corus) teamleider Recruitment, verantwoordelijk voor onderwijscommunicatie. Zijn taken betreffen onder andere de werving van BBL-leerlingen voor het Corus Training Center (CTC), het stagebureau en TechnoChallenge.

TATA Steel beschikt in IJmuiden over een eigen bedrijfsschool (CTC). Hier worden vmbo-ers via een BBL-traject opgeleid tot het niveau mbo 3 of 4. Stagiaire BOL-mbo en hbo (en wo) worden op diverse plaatsen in het bedrijf geplaatst, afhankelijk van de vraag vanuit de afdeling. Op dit moment zijn er de volgende stagiaires:

- vmbo: 20
- mbo BBL in CTC: instroom van 120 per jaar
- mbo-stage: 15
- mbo-4 afstuderen: 10
- hbo-stage: 39
- hbo-afstuderen: 32
- wo-stage: 25
- wo-afstuderen: 10

Organisatorische aspecten rond de stage

De begeleiders van de stagiaires zijn werknemers in een afdeling. Dat is niet alleen productie, maar door het hele bedrijf. Er zijn relatief weinig stagiaires in de productie, vanwege voorschriften rond veiligheid.

Elke stagiaire heeft een vaste begeleiders in het bedrijf. De BBL-leerlingen zijn ondergebracht in de bedrijfsschool, dat een eigen (schools)regime kent.

De begeleiders hebben voldoende tijd voor de begeleiding. Er zijn geen normbedragen, maar gemiddeld genomen gaat het om een paar uur per week, waarin de 1 op 1 gesprekken plaatsvinden. Daarnaast is er ook sprake van meelopen door de stagiaire met de begeleider. Het gaat om maatwerk per individu. Er zijn binnen TATA Steel ook 13 wajongers, die soms wat meer tijd vragen.

Naast de directe begeleiders zijn binnen het bedrijf de medewerkers van het stagebureau betrokken bij de stages. De taken van het stagebureau zijn het werven van stagiaires, contact met de scholen, het voeren van de eerste gesprekken, de administratieve afhandeling van de stages en het intern evalueren van stages (met afdeling en stagiaire).

Los van het feit dat het CTC erkend is als leerbedrijf en daarmee dus voldoet aan de eisen mbt de begeleiding die vanuit de erkenning volgen, heeft het bedrijf geen beschreven eisen voor de kwaliteit van de begeleiding van de stagiaires. De werkwijze is dat de afdeling een stageopdracht meldt bij het stagebureau. Vervolgens vindt een gesprek plaats tussen afdeling en stagebureau over de opdracht. Hierbij kijkt het stagebureau dat het daadwerkelijk een

stageopdracht is, waarvoor ook begeleiding beschikbaar is. Het stagebureau borgt als het ware de kwaliteit van de stages. De begeleiders volgen geen training, maar worden wel gescreend of ze affiniteit hebben met het begeleiden van stagiaires. De opleidingsachtergrond van een bedrijfsbegeleider vanuit in bijna alle gevallen gelijk aan het opleidingsniveau als de stagiair en bijna altijd opgeleid in hetzelfde vakgebied.

Het borgen van de kwaliteit door middel van persoonscertificatie wordt een zwaar middel gevonden. Bij CTC is het onderdeel van de erkenning van het kenniscentrum. Voor de andere stages hangt het af van de soort stage. Bij snuffel- en oriënterende stages is het niet nodig, omdat daar het kennismaken met bedrijf en het beroep centraal staat. Bij andere stages kan het stimulerend werken, omdat dan het vrijblijvende karakter van stages afgaat. Essentieel bij verplichte persoonscertificatie is dat het praktisch moet blijven en niet moet leiden tot bureaucratie.

Er is geen betrokkenheid van de branche bij de organisatorische aspecten van de begeleiding.

De kosten voor de begeleiding (inclusief de stagevergoedingen) worden door het bedrijf gedragen.

De suggestie wordt gedaan om de organisatie van stages voor specifieke vakgebieden waar schaarste is landelijk te regelen. Door de overheid zou een intermediair aangewezen moeten worden, die als taak heeft een brug te zijn tussen aankomende stagiaires en het bedrijf dat geplaagd wordt met de schaarste aan specifieke vakmensen. Nu ligt die taak bij het bedrijf en deels (alleen mbo) bij de kenniscentra.

Er is geen beeld over manier waarop scholen de begeleiding vanuit de school hebben vormgegeven. Wel is duidelijk dat er afhankelijk van het opleidingsinstituut er op regelmatige basis contact is tussen student en begeleider vanuit school. Zij zijn zijdelings betrokken bij het afstemmen van de inhoud van de opdracht, tot de afsluiting van de stage- of afstudeerperiode.

Profiel en competenties van de begeleider

Alle begeleiders moeten het leuk vinden om jonge mensen op sleeptouw te nemen en ze iets te willen leren. Ze moeten affiniteit met de doelgroep hebben en ook het onderwijs. Ze moeten sociaal – communicatief bekwaam zijn om met de doelgroep te kunnen worden. Ze moeten in staat zijn om vakkennis over te dragen. De begeleider van mbo-stagiaires zijn vaak doeners, terwijl de begeleiders van mbo-BOL en hbo ook de analytische en theoretische kant leuk vinden. Verder valt op dat veel begeleiders ook vanuit een maatschappelijke betrokkenheid opereren (mensen een kans geven).

Als begeleiders ook moeten beoordelen in de praktijk –dan dat komt veelvuldig voor- , dan is het nodig dat ze afstand kunnen nemen van de persoon en objectief kijken naar de voortgang en de prestaties. Dat is zeker van belang bij afstudeer- en onderzoeksstages.

TATA Steel heeft de competenties die nodig zijn om als begeleider te kunnen optreden op papier gezet, zodat de begeleiders zich erdoor kunnen laten richten. Bij (nieuwe) stagebegeleiders wordt er een algemene handleiding en hand-out verstrekt ter ondersteuning bij het begeleiden van een snuffelstagiair of reguliere stagiair door het stagebureau. De

handleiding richt zich met name op het praktische aspect en de algemene zaken en de hand-out richt zich op het ondersteunen van leren in de praktijk, doel van de stage, wat kun je verwachten van een stagiair en hoe om te gaan met problemen bij de begeleiding.

TATA Steel heeft ook wajongers als stagiaire. Voor begeleiders is het van belang dat ze affiniteit hebben met deze doelgroep en ook in staat zijn om flexibel te kunnen handelen, kunnen inschatten wanneer ingegrepen moet worden. (“Gewoon waar het kan, speciaal waar het moet”).

Er is geen zicht op of de begeleiders uit de school beschikken over de juiste competenties. Het klopt dat vanuit de bedrijfskant er geen zicht hierop is. Wel is duidelijk dat een begeleider vanuit school altijd vakinhoudelijk aansluit bij het niveau en inhoud van de opdracht. Na het tot stand komen van de opdracht wordt er een stagebegeleider vanuit school aangewezen.

De suggestie wordt gedaan dat er een toolkit wordt ontwikkeld die bedrijven en de begeleiders die er werken ondersteuning geeft bij het begeleiden van stagiaires. In deze toolkit komt de samenwerking tussen school en bedrijf, die essentieel, maar vanzelfsprekend aan de orde, waaronder de begeleiding van stagiaires. Als suggestie daarvoor wordt gedaan dat er accountmanagers bij scholen aangesteld worden, die het tot hun primaire taak hebben de relatie met het (regionale) bedrijfsleven op te bouwen en te onderhouden.

Afstemming bedrijf – onderwijsinstelling

Voorafgaand aan de stage werkt TATA Steel als volgt. Een afdeling die een stagiaire wil, formuleert een opdracht, die met het stagebureau besproken wordt. Vervolgens wordt deze aangeboden aan de scholen in de omgeving (via de vaste contactpersoon, voor zover aanwijzig). Stagebureau en afdeling voeren gesprekken en selecteren met als doel de juiste stagiair voor de juiste opdracht, zowel vakinhoudelijk als op het persoonlijke vlak moet er een goede match zijn.

Er vindt gedurende de stage niet zoveel overleg plaats met de school. De bedrijfsbegeleider heeft wel enkele gesprekken met de begeleider vanuit de school en de stagiaire.

Er is geen zicht op of er voldoende kennis en vaardigheden zijn in het bedrijf om tot optimale afstemming te komen. Intensiever contact met de opleidingsinstantie is aan te bevelen, zij kunnen begeleiders in het bedrijf ondersteunen en ontstaat er een wisselwerking op het gebied van kennis

Er is geen sprake van een systematische aanpak bij de afstemming tussen school en bedrijf. Dat gebeurt ad hoc. In de meeste gevallen is er wel een face to face contact tussen school-student-bedrijf maar niet op regelmatige basis. Verder in het stagetraject beperkt zich dit tot telefonisch of Email contact.

Tijdens de voortgangsgesprekken wordt er gesproken over de voortgang, het gedrag. Het initiatief voor de inhoud van deze gesprekken ligt bij de school.

De stagiaire vervult als verbindingspersoon een rol in de communicatie tussen school en bedrijf.

Er is geen bemoeienis van de branche met de afstemming tussen school en bedrijf. Door de lange traditie is er veel meer sprake van vanzelfsprekendheden.

Op dit moment fungeert het stagebureau als intermediair tussen school en bedrijf. Afgevraagd wordt of dat niet beter direct tussen school en afdeling moet lopen. Bij het niet goed lopen van stages, wordt het stagebureau ingeschakeld en vinden er gesprekken plaats tussen begeleiders van de school en bedrijf, de leerling en het stagebureau. Vaak leidt dit tot oplossingen, zelden wordt een stage gestopt.

Programmatische inbedding van praktijkleren in het onderwijs

Er is te weinig zicht op het onderwijstraject van de stagiaires en de plaats van het praktijkleren daarin. Het beeld is dat er ook bij de scholen onvoldoende beeld wat de toegevoegde waarde van de praktijk voor het onderwijsprogramma is.

Via TechnoChallenge wordt wel ingespeeld op wat er in het curriculum staat.

De benodigde bagage van de stagiaire is geen onderwerp van gesprek, maar wordt wel afgevinkt tijdens de selectiegesprekken.

De ervaring die leerlingen opdoen tijdens de stages worden in het CTC –vanwege de directe contacten- verwerkt in het onderwijsprogramma. Bij de andere stages is daar geen zicht, maar bestaat het idee dat het te weinig of niet gebeurt.

Er is voldoende ruimte in de stageprogramma's voor reflectie. Er is geen standaard (aantal uren) voor gesteld, omdat het maatwerk is. Iedere begeleider bepaalt de mate waarin in overleg met de stagiaire.

De begeleider is nauw betrokken bij de beoordeling van de stagiaire. Tijdens het leertraject is hij de enige die beoordeelt. Bij de afsluiting van de stage vindt er een formele beoordeling plaats. Deze wordt gedaan door school en bedrijf, waarbij de school de normen aanlevert via een beoordelingsformulier van de school. Het bedrijf volgt deze normering.

Er vindt geen evaluatiegesprek plaats tussen bedrijf en school. Wel tussen stagebureau, begeleider en stagiaire. Vooraf wordt de begeleider bevraagd via een vragenlijst. Onderwerpen zijn dan onder andere de aard van de stage, de opgedane ervaring, positieve en negatieve punten en de wijze van begeleiding.

Op brancheniveau zijn er geen afspraken, behalve dat er bij de CTC gewerkt wordt in overeenstemming met de richtlijnen van de erkenningsregelingen Leerbedrijven van de kenniscentra PMLF en Kenteq.

Opmerkelijk punt bij met name 2^e of 3^e jaars HBO-stagiaires is dat het opgeleverde werk van de student niet beoordeeld wordt door het opleidingsinstituut (bijvoorbeeld HvA of InHolland). In deze werkervaringstage wordt de student alleen beoordeeld op het beschrijven van de door hen ontwikkelde competenties op het persoonlijke vlak en niet op de inhoudelijke kwaliteit van het opgeleverde werk.

Als suggestie voor verbetering wordt gedaan dat de samenwerking tussen bedrijf en school structureler verankerd zou moeten zijn. Nu is het contact vaak afhankelijk van de persoon die

binnen de school de begeleidingstaak heeft. Er is veel verloop bij begeleiders vanuit de school. Een betere verankering van de begeleidingsfunctie binnen de school, door bijvoorbeeld een vaste stagecoördinator aan te stellen, zal leiden tot betere duurzame contacten, die meerwaarde hebben.

TATA Steel doet heel veel om scholen en hun leerlingen binnen te halen of kennis te laten maken met het bedrijf: open dagen, gastlessen, bijeenkomsten voor decanen. De effecten daarvan zouden beter kunnen zijn als er een steviger basis van samenwerken onderligt.

Onderzoek Onderwijsraad

Hoofdpunten van het gesprek

Deelnemer: de heren Jaap Goud (bestuurslid NUVO/ www.goudoptiek.nl) en Marc Asselbergs (voorzitter NUVO / www.nuvo.nl)

Datum: 11 oktober 2010

De optiekbranche heeft ondernemers en medewerkers op mbo en hbo niveau. Van oudsher maakte de branche gebruik van mbo-BOL stagiaires. In toenemende mate is er sprake van BBL-lers, omdat de keuze om te gaan werken in de branche een tweede stap in de carrière is (zij-instroom). De hbo-opleiding Optometrie, waar optiek voor een deel in voorkomt, bouwt – voor wat betreft de praktische vaardigheden – voort op de mbo-opleiding. Voor de onderdelen Optiek en Contactlenzen gelden dezelfde praktische vaardigheden als die binnen het mbo geleerd moeten worden. Er wordt geen gebruik gemaakt van vmbo-stagiaires. De branche kent vele kleinere bedrijven en enkele grotere ketens, die verspreid zijn over het land.

Organisatorische aspecten rond de stage

Optiekwinkels zijn relatief kleine arbeidsorganisaties. Als er sprake is van 6 werkenden in een winkel, dan is er al sprake van een groot bedrijf. De begeleider van de stagiaire is gediplomeerd vakman in de winkel, vaak de eigenaar of de filiaalhouder. Zij zijn de vaste contactpersonen van de stagiaire. Als de directe begeleider iemand anders is dan de eigenaar of de filiaalhouder, dan is de rol van de laatste een op afstand, niet zozeer de inhoud, maar de administratieve kant van de stage en als er ‘gedoe’ is met de stage of de stagiaire.

De tijd voor het begeleiden van stagiaires is beperkt, gemiddeld ongeveer 2 uur per week. Bij mbo-BOL en HBO is er minder begeleidingstijd nodig, omdat deze leerlingen al beschikken over enige theoretische kennis. BBL-leerlingen hebben nog geen achtergrond en moeten op gang worden geholpen. De begeleiding kenmerkt zich door gaandeweg begeleiden: helpen de leerling de opdrachten van school te realiseren aan de ene kant en inzetbaar maken voor het bedrijf aan de andere kant.

De kwaliteitseisen die het bedrijf stelt aan de begeleider is het beschikken over een vakdiploma. Daarnaast worden de eisen gevolgd, die horen bij de erkenning als leerbedrijf door het kenniscentrum. De borging vindt plaats doordat het ROC jaarlijks een training verzorgt voor praktijkbegeleiders, die niet verplicht is.

Het verplichten van persoonscertificatie voor praktijkbegeleider zou kunnen leiden tot een betere borging van de kwaliteit van de begeleiding. Aan de andere kant is het zo dat –vanwege de kleinschaligheid van de bedrijven– het niet nodig is, omdat het een economisch belang voor de ondernemer is (klantcontacten) dat de kwaliteit van de stage op hoog niveau ligt. Bij het formaliseren van persoonscertificatie ligt het risico van bureaucratie op de loer. Het moet wel iets toevoegen, bijvoorbeeld in de sfeer dat afspraken met de scholen daardoor duidelijker zijn. Bijvoorbeeld dat de stage breed moet zijn in plaats van te specifiek gericht op de functie binnen dat bedrijf, dat het werkproces en de bedrijfsvoering in het bedrijf uitgangspunt voor de stages moeten zijn in plaats van het curriculum.

In dit verband wordt opgemerkt dat BBL-leerlingen nu te veel geld kosten. Doordat ze vaak zij-instromer zijn, zitten ze vaak op het volwassenenniveau van het minimumloon, terwijl de productiviteit gering is. Dit roept de vraag op binnen de branche of het niet zinvoller is om de

opleidingen via contractonderwijs te laten uitvoeren. Tegelijkertijd wordt gerealiseerd dat een dergelijke aanpak (op den duur) zal kunnen leiden tot verschraling van de opleiding. De afgestudeerden zijn dan wellicht te smal opgeleid.

De branche is op dit moment via de sectorcommissie van het kenniscentrum SVGB betrokken bij de vaststelling van het kwalificatiedossier. In die commissie wordt ook gesproken over de praktijk van de opleiding in de bedrijven, waaronder de begeleiding, wat kan leiden tot aanpassing van het kwalificatiedossier.

Voor de rest is de branche niet betrokken. De eindverantwoordelijkheid voor de opleiding ligt bij het ROC, ook voor wat betreft de beoordeling van de stagiaire. Daarover is wel afgesproken in de sectorcommissie dat bij het beoordelen van competentiegericht onderwijs er twee beoordelaars moeten zijn, de praktijkbegeleider en de docent. De laatste heeft de verantwoordelijkheid om de objectiviteit te borgen. Bij hbo-stages geldt eenzelfde aanpak.

De kosten van de begeleiding worden gedragen door het bedrijf. Bij de aanname van de stagiaire of leerling-werknemer gaat het bedrijf een commitment aan en voelt het zich verantwoordelijk voor een goede begeleiding.

De begeleiding vanuit de school wordt als minimaal beoordeeld. De communicatie tussen school en bedrijf loopt hoofdzakelijk via de leerling.

Profiel en competenties van de begeleider

De competenties die een begeleider moet bezitten liggen vooral op het vlak van de communicatie. Hij moet goed met de stagiaire kunnen spreken over de voortgang van de stage en daarbij een coachende rol vervullen. Daarnaast moet de begeleider beschikken over voldoende vakkennis en in staat zijn om als het ware boven de materie te staan. Een tot slot moet de begeleider het leuk vinden om stagiaire te begeleiden.

Bij het beoordelen komt daar nog bij dat de begeleider objectiviteit moet kunnen betrachten. De eisen vanuit de school zijn bij het beoordelen niet nauwgezet omschreven. De begeleider moet aangeven of de stagiaire onvoldoende, voldoende of goed de stage heeft doorlopen. Voor de begeleider is er geen vergelijking met anderen mogelijk. De beoordeling door de begeleider weegt zwaar mee in de uiteindelijke beoordeling door de school; alles moet voldoende zijn.

De begeleiding van BBL-leerlingen is het meest intensief en doet ook een groot beroep op de vaardigheid om op heldere wijze te communiceren met de leerling. Mbo-BOL en hbo-leerlingen weten sneller wat bedoeld wordt, vanwege hun theoretische bagage. Mocht er sprake zijn van doelgroepen, dan is affiniteit met de doelgroep ook gewenst.

Over de competenties van de begeleiders vanuit de school bestaat geen duidelijk beeld. Het is onbekend wat ze in huis hebben. Ze beschikken –is de ervaring- wel over vakkennis.

Afstemming bedrijf – onderwijsinstelling

De afstemming met de school is minimaal. De stagiaire vervult een belangrijke rol in de communicatie tussen school en bedrijf. Er is wel een vast contactpersoon, die een keer per jaar langs komt om kennis te maken.

De afstemming verloopt via de wekelijkse beoordeling van de taken die de stagiaire moet hebben vervuld. De leerling, de praktijkbegeleider en ook de begeleider vanuit de school tekenen de takenboeken af. Als daaruit blijkt dat de stage niet goed loopt, dan kan er contact gezocht worden. Als dat gebeurt dan gaat het meestal via de telefoon of de email. Bezoeken komen niet vaak voor.

Opgemerkt wordt dat er gewerkt wordt volgens een door de school vastgesteld protocol, dat niet aangepast kan worden naar de behoefte van het bedrijf. Als voorbeeld wordt genoemd dat het kunnen afpassen van zonnen brillen in het najaar niet overeenkomt met de werkprocessen in het bedrijf op dat moment.

Als er gesprekken zijn tussen school en bedrijf, dan is de leerling daarbij alleen aanwezig als er aanleiding toe is, bijvoorbeeld een negatieve beoordeling voor de praktijk. Aangegeven wordt dat er voldoende kennis en vaardigheden binnen het bedrijf zijn om de gesprekken met de school te voeren.

Er is geen sprake van een systematische aanpak. De afstemming vindt ad hoc plaats, is een onderdeel van het door de school gehanteerde protocol). Tijdens de ad hoc gesprekken gaat het meestal om de aspecten die niet goed lopen. In het uiterste geval kan het het einde van de stage betekenen, maar dat komt bijna niet voor. De inhoudelijke voortgang wordt gevolgd via de wekelijks af te tekenen takenboeken.

Op branche niveau komt de afstemming in de breedte aan de orde in de sectorcommissie van het kenniscentrum.

Er zijn geen suggesties voor verbetering. Het systeem loopt goed, mede omdat de optiek wereld een kleine wereld is waar iedereen iedereen kent.

Programmatische inbedding van praktijkleren in het onderwijs

Er is geen overzicht op het onderwijstraject als geheel. Via het takenboek is er goed overzicht wat het leren in de praktijk inhoudt. Het komt neer op het afvinden / afwerken van de competenties uit het kwalificatiedossier. Op de theoretische scholing in de school is geen zicht.

Er wordt voorafgaand aan de BOL- of hbo stage niet met de school gesproken over de bagage die een leerling nodig heeft om een stage te lopen. Deze wordt verondersteld aanwezig te zijn. De school geeft daarover geen informatie en het bedrijf vraagt er ook niet naar. Opgemerkt wordt dat oordelen over de opleiding en de stages vaak gebeuren vanuit de opleiding die de begeleider zelf heeft genoten.

Er is geen zicht op op welke wijze de ervaringen die BOL- en hbo-leerlingen opdoen tijdens de stage verwerkt worden in het onderwijsprogramma. Bij de BBL-leerlingen biedt het takenboek enig inzicht.

Het reflecteren op het geleerde en het leerproces vindt continu plaats via het stellen van leervragen aan de stagiaire en door de vragen die de stagiaire zelf ook heeft. De expertise om daarmee om te gaan is bij de bedrijven vanwege de vakinhoudelijke deskundigheid aanwezig. Daarnaast is het invullen van het takenboek voor de BBL-er ook een moment van reflectie. Omdat de begeleider zelf ook moet aftekenen, leidt de beoordeling van het takenboek vaak tot verdere verdieping.

Door de actieve vorm van begeleiden, dat gepaard gaat met een voortdurende beoordeling door middel van het stellen van vragen en het afvinken van het takenboek is de begeleider nauw betrokken bij de beoordeling van de stagiaire. Er vindt geen afsluitende beoordeling, bijvoorbeeld door een eenmalige proeve van bekwaamheid, plaats.

Er vindt na afloop van de stage geen evaluatiegesprek tussen school en bedrijf plaats. Wel tussen leerling en begeleider.

Op branche niveau is de sectorcommissie het gremium waar gesproken wordt over de programmatische inbedding. Daarnaast treedt het bestuur van de branche in contact met scholen waar geregeld klachten over te horen zijn, bijvoorbeeld veelvuldige lesuitval. Opgemerkt wordt dat het wenselijk is dat ROC zich beter verantwoordt over de tijd die aan onderwijs wordt besteed. In dat verband is de suggestie dat ergens wordt vastgelegd dat leerlingen recht hebben op kwaliteit, zowel te leveren door de school als door het bedrijf.

De vraag wordt gesteld of de leerwegen BOL en BBL wel leiden tot hetzelfde niveau. In dat verband het volgende. In de beroepsopleiding wordt door de rijksoverheid verplicht veel aandacht besteed aan taal en rekenen en een LLB. Bij BBL-trajecten gaat dat ten koste van de vakkennis die op school aangeleerd wordt, dan wordt de optie van contractonderwijs weer interessanter. De voorkeur is echter om de opleiding, mits voorzien van voldoende vakkennis, door reguliere ROC's te laten uitvoeren. Ook het overheidsbeleid om het aantal kwalificatiedossiers in te dikken, kan ten koste gaan van de vakkennis. Dit is een zorgelijke ontwikkeling.

Onderzoek Onderwijsraad

Hoofdpunten van het gesprek

Deelnemers: Lieke Hoomans (Verbond van Verzekeraars) en Jan Menderink
(Programmamanager HR Development Achmea)

Datum: 28 september 2010

De heer Menderink verstrekt informatie over het beleid en de aanpak van Achmea bij stages. Stages vinden alleen plaats voor mbo-, hbo en wo-studenten. Op dit moment is de verhouding in functie op mbo en hbo/wo niveau ongeveer 50 – 50. De verwachting is dat deze verhouding verschuift naar 35 – 65 procent. Er zijn geen stageplekken voor vmbo-leerlingen.

In de aanpak van stages wordt er geen onderscheid gemaakt tussen mbo aan de ene kant en hbo/wo aan de andere kant. Er komen –als het om mbo-leerlingen gaat- alleen BOL-lers stage lopen. Achmea kent geen BBL-trajecten.

Organisatorische aspecten rond de stage

Er is geen aparte afdeling of functionaris belast met het begeleiden van stagiaires. De lijnmanager is verantwoordelijk voor de stage en daarmee ook voor de begeleiding. De feitelijke stage-begeleider is iemand die in de afdeling van de lijnmanager werkt. Per leerling is er sprake van een vaste begeleider.

Begeleiders krijgen voldoende tijd voor de begeleiding; er wordt niet geklaagd over te weinig tijd. Voor mbo-stagiaires is dat gemiddeld 4 uur per week en voor hbo-stagiaires is dat 2 uur per week. Het verschil heeft te maken met de mate van zelfstandigheid van de student.

Naast de lijnmanager, die de stageopdracht formuleert, en de stagebegeleider maakt de stagiair kennis met de directe collega's op de afdeling (vertelt wat de opdracht is) en met HR-adviseur, die werkt op het centrale niveau. Bij de laatste gaat het meer over algemene dingen, zoals de stagevergoeding die Achmea verstrekt.

De begeleiders van Achmea hebben over het algemeen leidinggevende ervaring, in een team of in een project en ze beschikken over vakkennis, dat vooral bij mbo-stages van belang is. Bij hbo-stagiaires gaat het meer om medewerkers die beschikken over bestuurlijk-organisatorische competenties. Deze competenties hebben de begeleiders in huis. Er is geen specifiek systeem om deze kwaliteiten te borgen.

Het wordt niet wenselijk geacht om de kwaliteit van de begeleiders via persoonscertificatie te borgen. Dat wordt gezien als administratieve last: weer regels, waarvan de handhaving getoetst moet worden. Het gaat er om dat het bedrijf kwaliteit levert op basis van het belang dat heeft aan voldoende goed opgeleide mensen.

Ook vanuit het brancheniveau wordt verplichte certificatie van begeleiders niet wenselijk geacht. Ook hier geldt het argument van extra regelgeving, die ongewenst wordt geacht. Door de branche-organisatie is er geen betrokkenheid of ondersteuning bij de begeleiding van leerlingen in bedrijven. De branche-organisatie richt zich vooral op de kwantitatieve kant van voldoende instroom in de sector en probeert via acties jongeren te stimuleren om een voor de sector relevante opleiding te gaan volgen. Er is bovendien geen sectoraal fonds om bedrijven bijdragen te verstrekken voor het bieden van stageplekken.

De ervaring met de wijze waarop scholen omgaan met de begeleiding van leerlingen is gevarieerd, van positief tot negatief. Opgemerkt wordt dat de ROC de begeleiding van leerling vaak net wat beter oppakken dan de hbo-instellingen.

Profiel en competenties van de begeleider

De competenties die noodzakelijk worden geacht voor de begeleiders zijn dat ze (potentiële) leidinggevende kwaliteiten hebben en beschikken over voldoende vakkennis. Daarnaast zijn begeleidende kwaliteiten van belang, zodat leerlingen zich aangespoord en gemotiveerd voelen. Daarbij dient de begeleider te beschikken over het vermogen om leerlingen te laten reflecteren op hun leerproces. Dit is de coachende rol van de begeleider, die voor vakspecialisten soms lastig is, omdat het vraagt dat ze afstand houden en leerlingen de ruimte geven om zelf zaken uit te vinden. Tot slot moeten de begeleiders het gewoon leuk vinden om met jongeren om te gaan, dat ze affiniteit hebben met de huidige generatie.

De aard van de stages van mbo en hbo verschilt. Bij mbo zijn het meestal meewerkstages. De leerlingen leren terwijl ze als ‘werknemer’ aan de slag zijn. Dit verschilt van stages in het hbo, die een grotere impact op de organisatie kunnen hebben. Het ontwikkelen van routines, multidisciplinair werken, afdelingsoverstijgende aanpak, bredere scope en zelfstandig werken zijn dan kenmerkend. De begeleiding vindt op grotere afstand plaats en richt zich meer op de richting van het proces (nog in lijn met de opdracht?). Het faciliteren van het leerproces krijgt anders vorm.

Ondanks dat er verschillende doelgroepen werkzaam zijn binnen het bedrijf en het ook een actief diversiteitsbeleid voert, heeft dat geen weerslag op de begeleidingsaanpak of – benadering.

Het oordeel over de kwaliteit van de begeleiders vanuit de school is in zijn algemeenheid negatief, hoewel begeleiders vanuit het mbo iets beter scoren dan die vanuit het hbo. De kennis over het vakgebied is over het algemeen wel in orde. Het ontbreekt deze mensen aan de vaardigheid om de theoretische kennis vertaald te krijgen naar relevantie in de praktijk. De begeleiders weten onvoldoende hoe de door de leerlingen te verwerven competenties in de praktijk hun invulling krijgen. Als redenen worden door de scholen genoemd dat er onvoldoende tijd is om het schoolse leerproces te toetsen aan de beroepspraktijk. In die zin is de school curriculumgedreven. Daarnaast merkt het bedrijf ook wel dat de begeleiders/docenten onvoldoende affiniteit hebben met hoe zaken in de praktijk er aan toegaan. Achmea faciliteert ruimhartig de mogelijkheid voor docenten om stage te lopen in het bedrijf. Daarvan wordt geen gebruik gemaakt.

De branche-organisatie heeft ten aanzien van het profiel en de competenties van de begeleider geen inbreng. Ook via het kenniscentrum ECABO is daarvoor geen aandacht.

De suggestie wordt gedaan om activiteiten in uitvoering te nemen die bijdragen aan een versterking van de verbinding tussen school en bedrijf, zodat er een betere afstemming plaatsvindt. Docentstages zouden daarvoor een middel kunnen zijn.

Afstemming bedrijf – onderwijsinstelling

Het bedrijf heeft het initiatief bij de afstemming tussen bedrijf en school. De lijnmanagers formuleren de stageopdrachten. Deze worden op internet geplaatst (www.werkenbijachmea.nl). Als er veel soortgelijke opdrachten zijn, dan wordt aan scholen gevraagd de opdracht ook op de website van de school te plaatsen. Via deze kanalen kunnen

leerlingen zich dan melden voor een stageplek. Bedrijf selecteert aan de hand van het profiel, dat bij de opdracht staat vermeld. Eventueel vindt er op dit moment ook contact met de school plaats. In de praktijk komt dat echter minimaal voor. Na de selectie komt de school meer in beeld, want er moet een onderwijsvereenkomst worden getekend. Bij scholen waar veel studenten vandaan komen zijn er vaste contactpersonen. De afstemming tussen school en bedrijf vindt voorafgaand aan de stage mondjesmaat plaats en als het al gebeurt, vaak via de telefoon.

Tijdens de stage is er 2 a 3 keer een evaluatiemoment, waarin gekeken wordt naar de vordering van de leerling in het realiseren van de opdracht. De school kijkt vooral naar de opgedane leerervaring. Opgemerkt wordt dat die toetsing marginaal is, omdat de school niet bij de opdrachtformulering betrokken is geweest en ook geen vragen stelt over de inpasbaarheid van de opdracht in het onderwijstraject. Het bedrijf beschouwt dit als een zwak element in de stage.

Bij de gesprekken is de leerling aanwezig en houdt als het ware een zelfevaluatie. De lijnmanager heeft de leiding in het gesprek, vanwege de rol als opdrachtverstrekker. Resultaat van de opdracht en het gedrag staan centraal. Als het gaat om de beoordeling van de leerling kijkt het bedrijf ook sterk naar de ontwikkeling van de persoonlijke competenties. Deze zijn vastgelegd en zijn min of meer dezelfde als die worden gehanteerd bij eigen medewerkers. Omdat de evaluatiegesprekken zo dicht aan liggen tegen de aanpak en de systematiek van het bedrijf is het ook goed mogelijk dat de lijnmanager de leiding heeft.

Mocht het voorkomen dat een stage niet goed verloopt dan grijpt het bedrijf in. De begeleider en/of de lijnmanager spreken met de leerling. Er zijn geen directe contacten met de school, dat komt pas als de stage niet doorgezet kan worden of tijdens de evaluatiemomenten. De leerling vervult geen rol als het gaat om de communicatie tussen school en bedrijf. Deze vindt plaats tussen lijnmanager/begeleider en begeleider vanuit de school of niet.

Vanuit de branche-organisatie zijn geen bedrijfsoverstijgende afspraken gemaakt over de begeleiding van de leerlingen. De energie van de branche-organisatie wordt gericht om er voor te zorgen dat er voldoende instroom in branche-relevante opleidingen plaatsvindt.

Er worden enkele suggesties gedaan om de afstemming tussen bedrijf en onderwijsinstelling bij (de begeleiding tijdens) stages te verbeteren. Geconstateerd wordt dat het overheidsbeleid sterkt gericht is op het realiseren van 50 % hoger opgeleiden. Deze kwantitatieve doelstelling gaat ten koste van de kwaliteit van de afgestudeerden en heeft ook effect op de stages, waar meer energie in gestopt moet worden vanwege het niveau van de leerlingen.

Het bestuur van de onderwijsinstelling zou veel explicieter dan nu zich moeten uitspreken over de verbinding tussen school en beroepspraktijk. Duidelijke doelen, kritische succesfactoren en het meten van resultaten zouden, in de vorm van wat in het bedrijfsleven een marketingsplan heet, publiek gemaakt moeten worden. En vervolgens zou de omvang van de bekostiging mede afhankelijk moeten worden van de mate waarin de school de eigen plannen realiseert.

Een andere suggestie is om de beroepenveldcommissies van de school het bedrijfsleven een steviger stem te geven, zodat via dat kanaal ook de afstemming tussen school en bedrijf verbeterd kan worden.

Programmatistische inbedding van praktijkleren in het onderwijs

Het bedrijf en ook de branche-organisatie hebben onvoldoende zicht op het totaal van het onderwijstraject en de plaats die het leren in de praktijk daarin heeft. Refererend aan de

manier waarop Achmea werkt (opdrachtformulering door bedrijf, geen overleg over inpasbaarheid) wordt opgemerkt dat het eigenlijk een vreemde situatie is dat de school zich niet uitspreekt over de kwaliteit van de opdracht. Alleen bij wo-stages wordt het wetenschappelijk gehalte licht getoetst.

De bagage die een leerling moet meebrengen staat omschreven in het profiel dat bij elke opdracht is opgenomen. Daarover vindt geen overleg vooraf plaats met de school.

Over de wijze waarop de leerervaringen die leerlingen opdoen verwerkt worden in het onderwijsprogramma bestaat geen inzicht. Er zijn tot op heden ook geen klachten gehoord.

Leerlingen krijgen voldoende tijd om na te denken over wat ze leren tijdens hun stage. Het meest natuurlijke moment is het werken aan het stageverslag, dat iedere keer 2 a 3 uur tijd vraagt. Bij hbo-stages zijn de opdrachten zo geformuleerd dat er samenwerking met anderen / andere afdelingen moet plaatsvinden, en dat leidt automatisch tot reflectie.

Het bedrijf is intensief betrokken bij de beoordeling van de leerling. Aan de hand van de eigen systematiek worden het resultaat van de opdracht en de persoonlijke competenties beoordeeld. Hierbij is het onduidelijk of de opdracht inpasbaar is in het onderwijs. De school beoordeelt, zeker bij hbo-stages, aan de hand van het stageverslag of de leerling voldoende geleerd heeft. Hierbij kunnen andere criteria worden gehanteerd dan het bedrijf doet. Voor het bedrijf is de hamvraag of een leerling na afronding van de opleiding aangenomen zou worden als er een vacature zou zijn.

Bij een enkele school wordt afgestemd over de beoordelingscriteria, zoals bij het Saxion excellentie-programma dat in ontwikkeling is.

Er vindt alleen een evaluatiegesprek plaats tussen school en bedrijf als het 'helemaal fout' is gegaan bij de stage. Zowel school als bedrijf nemen geen initiatief tot een evaluatiegesprek. Dit wordt op zich wel betreurd omdat er dan geen leereffect ontstaat voor school en/of bedrijf.

Er zijn op branche niveau geen afspraken over de manier waarop de programmatische inbedding van praktijkleren gestalte kan krijgen.

De suggestie wordt gedaan dat er op het hbo-niveau regionale netwerken komen, die fungeren als platform over de uitwisseling tussen school en bedrijf, tussen theorie en praktijk. Een dergelijk instrument zou onderdeel moeten zijn van het eerder genoemde (marketings)plan van het CvB. In het midden wordt gelaten of het realiseren van regionale netwerken dwingend moet worden opgelegd of dat totstandkoming op basis van gepercipieerd belang (en dus vrijwillig) of via een premie systeem gestimuleerd moet worden. Onderkend wordt dat een relatie met de bekostiging van de school wel een effect zou kunnen hebben.

Vanuit de branche-organisatie wordt de hartenkreet geuit dat het onderwijsbeleid nu te veel inzet op kwantitatieve doelen, zoals het halen van 50 procent hoger opgeleiden of het behalen van een diploma binnen een bepaalde tijd. Het laatste, tezamen met de bama-structuur, leidt tot een enorme vershraling van de tijd voor stages, daarvoor is eigenlijk geen tijd (en geld) meer voor.

Onderzoek Onderwijsraad

Hoofdpunten van het gesprek

Deelnemers: Hans Vugt (Hotel Casa 400 te Amsterdam, www.hotelcasa400.nl) en Frans Heesen (Hotel-restaurant Tjongervallei te Delfstrahuizen, www.tjongervallei.nl).

Datum: 6 oktober 2010

Beide gesprekspartners zijn algemeen directeur of eigenaar van de genoemde bedrijven. Daarnaast vervullen zij beiden op regionaal niveau namens Koninklijke Horeca Nederland (KHN) bestuurlijke rollen. Ze zijn ook op landelijk niveau actief voor KHN.

Hotel Casa 400 is een driesterren hotel, dat van oudsher een bijzondere relatie heeft met het onderwijs. Recent is een nieuwe locatie in gebruik genomen met 520 kamers. Hiervan worden er in de maanden oktober tot juni 370 kamers verhuurd aan studenten. Het hotel biedt stages voor leerlingen uit het vmbo, mbo (BOL en BBL) en het hbo. Een groot deel is inwonend.

Hotel-restaurant Tjongervallei is gevestigd in een oude melkfabriek, die omgebouwd is. Het biedt stages aan vooral mbo (BBL).

Organisatorische aspecten rond de stage

De begeleider vanuit Casa 400 van stagiaires is het hoofd van een afdeling. Samen met iemand van personeelszaken selecteert de begeleider de stagiaires. Stagiaires melden zich meestal zelf. Bij het mbo krijgen de leerlingen van de school een lijst met bedrijven die ze kunnen benaderen. Het hotel gaat niet actief de boer op. Dit gebeurt wel bij het hbo. Via presentaties maakt het hotel zich kenbaar bij studenten, die vervolgens solliciteren. Na aanname als stagiaire zorgt personeelszaken voor alle logistieke en administratieve aspecten. De inhoudelijke begeleiding wordt gedaan door de begeleider, die als vast aanspreekpunt fungeert voor de stagiair. Daarnaast kent Casa 400 een buddy-systeem. Dat is een medewerker op de afdeling waar de stage plaatsvindt. Deze begeleidt de stagiair bij de dagelijkse werkzaamheden en kijkt aan de hand van door het bedrijf zelf gemaakte checklists of een stagiair beschikt over de benodigde basiskennis en -vaardigheden. De vorderingen worden bijgehouden in een voortgangsoverzicht, dat te vergelijken is met een individueel portfolio.

Hotel-restaurant Tjongervallei richt zich vooral op het mbo. Werving van leerlingen doet het bedrijf zelf, maar het komt ook voor dat leerlingen zich via de school melden. Binnen het hotel-restaurant wordt ook altijd een plek gereserveerd voor een AKA-leerling. De begeleiding van de leerling is belegd bij gekwalificeerde medewerkers, onder supervisie van de eigenaar.

De begeleiders hebben voldoende tijd om de stagiaire te begeleiden. Er zijn geen afspraken over hoeveel tijd de begeleiders hebben voor de begeleiding. Dat verschilt ook per stagiair en begeleider, het is mensenwerk. In beide bedrijven is het geven van aandacht aan de stagiaire van groter belang dan tijd. Vmbo en mbo-stagiaires hebben meer aandacht nodig, terwijl hbo-stagiaires meer zelfstandig aan de slag kunnen.

De begeleiders bij Casa 400 krijgen een workshop waarin de basisbeginselen van het begeleiden van stagiaires aan de orde komen. Daarnaast – en dat geldt ook voor hotel-restaurant Tjongervallei- zijn de bedrijven verplicht voor de mbo-stagiaires om erkend te worden als leerbedrijf. Onderdeel daarvan is dat de leermeester een certificaat als begeleider moeten halen bij SVH. Hiermee wordt de kwaliteit van de begeleiders geborgd.

Daarnaast is er door het horeca-onderwijs (directeuren horeca-onderwijs) in nauwe samenwerking met het kenniscentrum Kenwerk en het horeca-bedrijfsleven een BPV-boek ontwikkeld. Via de toepassing van dit boek wordt getracht om de kwaliteit van de BPV in het mbo meer te standaardiseren en de kwaliteit te verhogen. De begeleiding in het leerbedrijf vormt een onderdeel van het BPV-boek.

Ook komt het voor dat een school met eigen informatie komt over de stage en wat het bedrijf dan moet doen. Maar dat zijn uitzonderingen. De bedrijven kiezen hun eigen routes. In dat verband verzorgen de bedrijven allebei aanvullende, extracurriculaire activiteiten, die als een extra waarde voor de stage kunnen worden beschouwd. Casa 400 organiseert een stagiaire-lunch, waar stagiaire en de afdelingshoofden met elkaar over de stage van gedachten wisselen als het ware het een intervisie. Hotel-restaurant Tjongervallei laat leerlingen meelopen met bijzondere activiteiten, zoals op stap met de jager om te zien hoe met wild wordt omgegaan.

Voor de leerlingen uit het mbo is er vanuit de kwalificatiedossiers en de erkenningsregeling sprake van enige vorm van algemene kenmerken van de begeleiding. Bij het hbo zijn er grote verschillen in de duur van de stage, bij de ene school is dat 4 maanden, bij een andere 10 maanden. In het laatste geval draait de leerling als volledig medewerker mee. Opgemerkt wordt dat het hbo vaak niet vraaggericht werkt bij het vormgeven van het onderwijstraject. Ook is er sprake van andere taal. Een kok wordt anders gedefinieerd door de school dan door het bedrijf.

De stages en de begeleiding van leerlingen in de bedrijven wordt geheel gefinancierd door de bedrijven zelf. Vroeger krijgen stagebiedende bedrijven een subsidie uit het sociaal fonds, maar die is jaren geleden afgeschaft. De enige vergoeding is de fiscale tegemoetkoming vanuit de WVA.

De aanpak van het begeleiden van mbo-stagiaire werkt ook goed bij hbo-stagiaires. Voor het hbo is er echter geen borging van de kwaliteit van de begeleider. Aangezien deze begeleider meestal de hogere hotelschool hebben gedaan en zelf leidinggevende zijn, beschikken zij overwegend over de juiste competenties, zoals het kunnen overdragen van kennis en het kunnen leiding geven en begeleiden.

Er is geen betrokkenheid vanuit de branche voor het begeleiden van hbo-leerlingen. Bij mbo-leerlingen zijn er de erkennings- en certificatieverplichtingen, maar ook het HorecaVakPunt (HVP) werkt uniformerend. Dit soort systemen kent de sector (nog) niet voor het hbo.

De mening over de wijze waarop scholen de begeleiding hebben vormgegeven is overwegend niet positief, uitzonderingen daargelaten. De begeleiding gebeurt door docenten die geen kennis van het vak of van het horecabedrijf hebben. Vanuit de sector ligt er het aanbod voor docentstages, maar dat wordt niet goed opgepakt.

Er zijn te veel wisselingen bij de begeleiders vanuit de school, zodat er geen band kan worden opgebouwd. Juist het hebben van langdurige relaties is een belangrijke factor voor goede samenwerking en daarmee ook voor goede begeleiding vanuit de school.

De volgende suggesties worden gedaan voor verbeteringen. De competenties van de leermeesters, die ook steeds meer beoordelende taken uitvoeren, moeten worden onderhouden, via persoonscertificatie (vergelijkbaar met de APK). De rijksoverheid zou hiervoor faciliteiten beschikbaar moeten stellen aan het horeca-bedrijfsleven. Docenten in het algemeen en die begeleidende taken uitvoeren in het bijzonder, moeten periodiek geschoold worden om hun vakkennis en hun kennis van het horeca-bedrijfsleven te actualiseren.

Een andere suggestie die zich meer richt op de eigen branche is dat de vergoedingen voor stagiaires van het mbo en het hbo geïndexeerd worden. Hierover zijn de meningen verdeeld, want dan zal de balans tussen lusten en lasten van stagiaires weleens negatief kunnen uitpakken. De ervaring is dat er nu al veel meer onderwijstaken (beoordelen) op het bordje van het bedrijf gelegd worden. In dat verband wordt nadrukkelijk afkeuring uitgesproken over het feit dat sommige scholen een 'vrijwillige' bijdrage vragen aan de bedrijven voor het begeleiden van de stagiaires. Vrijwillig staat tussen haakjes, omdat de praktijk zo werkt dat als niet betaald wordt het bedrijf geen stagiaires krijgt.

Profiel en competenties van de begeleider

De competentie waarover een begeleider moet beschikken is voor alle typen stagiaire gelijk. Bij de toepassing van de competenties speelt uiteraard het niveau van de stagiaire een rol. De algemeen geldende competenties zijn:

- leiding geven
- coachen
- kennis hebben van onderwijs en de plaats van praktijkleren in onderwijstrajecten
- portfolio van stagiaire kunnen lezen
- begeleiden van het didactisch leerproces van stagiaire
- beschikken over vakkennis
- leuk vinden om leerlingen te begeleiden

Het toepassen van deze competenties hangt sterk af van de stagiaire. Ze hebben grote overeenkomst van de competentie die aan de orde komen in de opleiding tot leermeester die de SVH verzorgt. In die opleiding worden de cursisten (= aankomende begeleiders) de volgende competenties geleerd.

- het werven, selecteren en inwerken van (lerende) medewerkers;
- het begeleiden van (lerende) medewerkers;
- het coachen van (lerende) medewerkers;
- het beoordelen van (lerende) medewerkers;
- communicatie en communicatietechnieken;
- het in staat zijn u als SVH Leermeester verder te ontwikkelen.

Voor het beoordelen, dat steeds meer bij de begeleider komt te liggen, moet deze beschikken over de competentie 'kunnen beoordelen'. In de bedrijven wordt daarbij een onderscheid gemaakt naar beoordelen tijdens de dagelijkse praktijk en de afsluitende beoordeling. Het eerste vindt gedurende de uitvoering van activiteiten plaats, en heeft in de praktijk vooral de functie van coachen en verder op weg helpen.

De afsluitende beoordeling vindt in de bedrijven gedurende een week plaats. Voor de begeleider is er (aanvullende) opleiding bij SVH om zich te bekwamen in het beoordelen. Bij Casa 400 krijgen de leidinggevenden een training om functionerings- en

beoordelingsgesprekken te voeren. Deze vaardigheid is ook goed te gebruiken bij het beoordelen van stagiaires.

De wenselijkheid wordt aangegeven dat het beoordelen als competentie onderdeel zou moeten uitmaken van de reguliere mbo-3 opleiding.

Bij hbo-stages is er vaak sprake van het uitvoeren van een onderzoek. Het kunnen begeleiden en beoordelen van een onderzoek is dan een specifiek aspect waarover de begeleider moet beschikken.

In toenemende mate is er (ook) bij stages in horeca bedrijven van jongeren 'met een rugzakje'. Het effect voor de begeleiding is niet zozeer dat begeleiders andere competenties moeten hebben. Het gaat er eerder om dat de begeleiders in staat zijn ook voor deze jongeren de juiste benadering en aanpak te kiezen. In de beide bedrijven fungeren de gesprekspartners als achtervang en begeleider van de begeleiders die met deze situaties te maken krijgen.

In het kader van CGO spreekt een van de twee gesprekspartners uit dat het gewenst is dat de begeleiding minder aan een persoon gekoppeld, maar via de werkprocessen geborgd wordt in het bedrijf. Door uit te gaan van de competenties van de stagiaire is het op die manier beter om ontbrekende of onvoldoende competentie te doen verwerven.

De suggesties worden gedaan dat de begeleiders vanuit school en bedrijf periodiek hun APK ondergaan en dat er gewerkt wordt op basis van partnerschap, dat impliceert dat school en bedrijf over en weer elkaars realiteit kennen.

Afstemming bedrijf – onderwijsinstelling

Bij Casa 400 heeft het hoofd van de afdeling, die als de begeleider vanuit het bedrijf fungeert, rechtstreeks contact met de docent/stagebegeleider. Deze komen 1 a 2 keer per stage bij elkaar. De algemeen directeur is daarbij dan vaak ook aanwezig. De afdeling Personeelszaken heeft contact met (het stagebureau van) de school voor allerlei praktische zaken. Deze aanpak geldt voor alle soorten stage.

Bij hotel-restaurant Tjongervallei zijn de contacten met de school belegd bij de eigenaar. Daarnaast zijn er overleggen tussen stagebegeleider van de school, de begeleider in het bedrijf en de leerling.

In zijn algemeenheid komt de afstemming tussen school en bedrijf niet (goed) uit de verf. Soms werkt een school met stageboekje, waarin organisatorische aspecten zijn beschreven. Het hangt van de begeleider van de school af of de afstemming naar tevredenheid verloopt. Daar waar sprake is van een vast contactpersoon in de school voor het onderhouden van de relatie met het bedrijf gedurende langere periode, zoals Casa 400 heeft met een hogeschool, is de ervaring positief. Onder die voorwaarde komt ook de begeleiding beter uit de verf. Daarvan is echter meestal geen sprake. Er vinden te veel wisselingen plaats, de stagebegeleider kent het bedrijf niet en ontbeert de vakkennis. Ook wordt gemeld dat stagebegeleiders de stagiaire niet kennen. Op die manier zijn school en bedrijf twee aparte werelden die elkaar niet kennen en dus niet als partners kunnen samenwerken.

Voor de beroepspraktijkvorming in het mbo heeft de horeca het HorecaVakPunt (HVP) ingericht. Deelnemende scholen en bedrijven ondertekenen een contract waarmee ze beloven te gaan werken volgens een norm die (mede) door het bedrijfsleven is ingesteld. De afstemming is daarmee uit de schoolse context gehaald, wat tot op heden goed werkt.

De vorm van overleg en afstemming bij de begeleiding van de stagiaire kennen veel variatie. Opvalt dat de school geen contact heeft met het bedrijf voorafgaand aan de stage, behalve als er sprake is van 'problematische' leerlingen (rugzakje). Ook bij mbo-BBL leerlingen treedt dit fenomeen steeds vaker op en dat verontrust. Contact is er wel tijdens de stage.

Tijdens de afstemmingsmomenten, 1 a 2 keer per stage, is de leerling aanwezig. Het stoort dat de inbreng van de school –vanwege de formele rol bij de beoordeling- als belangrijker wordt ervaren door de leerlingen dat die van het bedrijf. Er is daarmee geen gelijkwaardige relatie tussen school en bedrijf. Regelmatig komt het voor dat de stagiaire fungeert als intermediair tussen school en bedrijf als het gaat om zaken rond de stage.

Tijdens de afstemmingsmomenten komen aan de orde: de voortgang van de leerling, het beheersen van de vakcompetenties en wat er zich zoal voordoet bij mbo en hbo-stages.

Of er sprake is van een systematische aanpak vanuit de school hangt sterk af van de persoon die als stagebegeleider contact onderhoudt met het bedrijf.

Om de afstemming beter te regelen wordt de suggestie gedaan dat school en bedrijf een samenwerkingsovereenkomst aangaan waarin de taken en verplichtingen staan die beide partijen hebben. Het gaat dan om het garanderen van aanbod van stagiaires en stageplekken, het intensiveren van de afstemming via gastdocentschappen en docentstages en het aanwijzen van een accountmanager, die –vergelijkbaar met die bij een bank- het aanspreekpunt is voor alle zaken rond de stage en die zorgt voor een adequate doorkoppeling naar anderen binnen de eigen organisatie, mocht dat nodig zijn.

Op branche-niveau is er voor het mbo het HVP, waarbij school en bedrijven een overeenkomst aangaan. Het idee is dat te digitaliseren, waarbij het mogelijk moet zijn om inzicht te krijgen wat er speelt in het onderwijs en in het bedrijf, onder andere rond de stages. Een dergelijke aanpak zou ook voor het hbo wenselijk zijn. Aan zowel mbo als hbo-scholen wordt gesuggereerd echt werk te maken van een alumni-beleid.

De rol van Kenwerk ligt in het verlengde van de wettelijke taken (erkennen leerbedrijven en bevorderen kwaliteit daarvan), namelijk het ondersteunen van bedrijven in de relatie met de scholen. Daar hebben ze toegevoegde waarde. Wat beter kan, maar dat geldt dan in het algemeen, bij Kenwerk is de afhandeling van klachten. Daarvoor is geen herkenbare procedure.

De suggestie wordt gedaan om –en dat geldt dan vooral voor BBL- meer examens te laten plaatsvinden in de praktijk. Nu is het zo dat de leerlingen in het bedrijf het merendeel van hun competenties verwerven en vervolgens naar school moeten om ze te laten examineren.

Een andere suggestie is om de overheidsbekostiging daar te laten neerslaan waar het onderwijs wordt verzorgd. Het praktijkonderwijs vindt hoofdzakelijk in de praktijk plaats en de bedrijven krijgen daarvoor geen vergoeding, behalve via de WVA. Als dit gebeurt dan is er veel meer sprake van partnerschap, die een positief effect heeft op de samenwerking tussen school en bedrijf.

Programmatistische inbedding van praktijkleren in het onderwijs

Er is geen inzicht in de manier waarop het onderwijsprogramma van de stagiaires in elkaar steekt en welke plaats de stages/BPV daarin heeft. Vaak is het ook voor stagiaires onduidelijk welke leerdoelen via de stage gerealiseerd moeten worden. Naarmate er sprake is van hoger onderwijstype is dit minder.

Een hartenkreet is dat er alleen stages kunnen plaatsvinden tijdens schooltijden, terwijl de horeca een 24/7 ritme kent. Juist tijdens piektijden is de inzet van stagiaires wenselijk en leren ze veel. De school is nog te veel curriculumgedreven en speelt niet in op de vraag van het bedrijfsleven. Het zou beter zijn als scholen in hun organisatie (van de stage) en bedrijfsvoering meer mee ademen met het patroon van werken in de branche. De suggestie wordt gedaan om de vakanties ook als stageperioden te kunnen aanmerken.

Een andere suggestie is om de stages meer te koppelen aan de competenties die de stagiaires nog moeten verwerven. Nu lopen de stagiaires mee, doen hun toetsen waarbij alles wordt getoetst. Beter is de stage zo in te richten dat gefocust wordt op ontbrekende competenties. Deze zouden achterhaald kunnen worden door leerlingen voorafgaand aan de stage een competentiescan te laten ondergaan.

Tijdens de stages hebben de leerlingen over het algemeen voldoende reflectietijd. De begeleiders beschikken over voldoende kennis en vaardigheden om dan de stagiaires te helpen.

Het is niet gebruikelijk dat na de stages een evaluatiegesprek plaatsvindt tussen school en bedrijf.

Er zijn op brancheniveau alleen afspraken gemaakt over de programmatische inbedding van het praktijkleren in het onderwijstraject voor het mbo. Het HVP is daarbij specifiek bedoeld voor de BVP. Er is een project door de branche organisatie KHN in ontwikkeling genomen, dat regionale horeca-ondernemers beter in staat moet stellen om de dialoog met het onderwijs te voeren en daarmee de kwaliteit van het horeca onderwijs te optimaliseren. Leren in de praktijk en het begeleiden van stagiaires door de school en het bedrijf kunnen ook daar aan de orde zijn.