

Slechte stagiaires en leerling-werknemers bestaan niet!

Hoe kun je er voor zorgen dat het leren in de praktijk zo goed mogelijk verloopt? Bestaat de ideale stagiaire of de ideale leerling-werknemer? Volgens Joke van Alten gaat het niet om het zoeken naar de ideale student, maar om het realiseren van belangrijke randvoorwaarden op de leer/werkplek zodat de student tot leren komt. Maar wie is daar verantwoordelijk voor, de stagiaire en leerling-werknemer, het leerbedrijf of het onderwijs? Hoe leer je in de dagelijkse praktijk?

Joke van Alten MSc, adviseur van vanAlten, Leren in Bedrijf.

Een organisatie voor gehandicaptenzorg waar ik als groepsleidster werkte organiseert ieder voorjaar een stagemarkt. Groepsleiders ontmoeten daar alle studenten SPH die graag in aanmerking willen komen voor een jaarstage. Groepsleiders hebben zo hun eigen lijstjes met wensen en eisen waaraan de ideale stagiaire moet voldoen: zo oud mogelijk, een stevige persoonlijkheid, een visie op groepswerk, creatief, zelfstandig, kunnen koken, lef en reflectievermogen. Toch gebeurt het elk jaar minstens één keer dat een ‘ideale stagiaire’ voortijdig afhaakt of de stage eindigt met een onvoldoende beoordeling. ‘De kwaliteit van het onderwijs wordt er niet beter op’, verzuchten dan de groepsleiders en het volgende jaar worden de studenten nog kritischer bevraagd. Of de groepsleiding wil geen stagiaire meer van de betreffende HBO-instelling.

Hoe kan het nu dat een zorgvuldig uitgekozen stagiaire toch voortijdig afhaakt? Ligt het aan de werkplek: hebben de groepsleiders verkeerde criteria bedacht of zijn zij slechte begeleiders? Of heeft de student zich anders voorgedaan dan zij in werkelijkheid was? Ligt het inderdaad aan de kwaliteit van het onderwijs zoals de groepsleiders zeggen? Ik wil deze vragen eens afzonderlijk bekijken om erachter te komen hoe het kan dat een ideaal uitziende stagiaire toch afhaakt. Met als doel te komen tot een krachtige leer/werkomgeving waarin leerling-werknemers en stagiaires goede beroepsbeoefenaren worden.

De ideale stagiaire of leerling-werknemer.

Aan het begin van hun stage krijgen studenten vanuit school en werkveld vaak te horen dat zij een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan de kwaliteit van het leerbedrijf. Hun actuele kennis over nieuwe methodieken, theorieën en hun kritische vragen zetten ervaren collega's aan het denken. Hierdoor kan het leerbedrijf zich vernieuwen. De stagiaire als inbrenger van nieuwe kennis.

Hoe ziet dat er in de praktijk uit? Wat is de ideale stagiaire of leerling-werknemer? Of iemand een goede of slechte stagiaire of leerling-werknemer is, wordt door meer factoren bepaald dan alleen de eigen prestaties. Stagiaires die niet toekomen aan hun praktijkopdrachten en leerling-werknemers die geen ruimte krijgen om nieuwe vaardigheden te oefenen valt weinig te verwijten als de collega's geen oog en oor hebben voor hun leerproces. Zijn zij daarmee slechte stagiaires of leerling-werknemers? Welnee, slechte stagiaires en leerling-werknemers bestaan niet. Zij komen juist naar de werkvloer om daar het beroep te leren. De collega's weten dus dat het om een beginnend collega gaat.

Om een beroep te leren en een goede beroepsbeoefenaar te worden heb je theoretische kennis en vakkennis nodig en een werkplek waar je de theorie kunt toepassen om zo beroepsvaardigheden te ontwikkelen. De theorie en vakkennis leer je grotendeels op school, de beroepsvaardigheden leer je in de praktijk. Dit vraagt om een nauwe samenwerking tussen

de stagiaire of leerling-werknemer, de school en de beroepspraktijk. Het leerproces van de stagiaire of leerling-werknemer staat centraal: wat moet zij nog leren om een goede beroepsbeoefenaar te worden? De school en beroepspraktijk werken samen om de benodigde theorie en praktijkervaring aan te reiken.

De ideale leer/werkplek.

Stagiaires en leerling-werknemers komen naar de praktijk om al werkend een beroep te leren. Dat geeft de collega's op de leer/werkplek een grote verantwoordelijkheid: op deze plek leren stagiaires en leerling-werknemers veel over de dagelijkse praktijk, de benodigde vaardigheden en attitude die bij het beroep horen. Hoe beter zij het hier aanleren, hoe groter de kwaliteit van de straks afgestudeerde beroepsbeoefenaar.

Hoe ziet de ideale leer/werkomgeving eruit? Onderzoek (Blokhuys, 2004) laat zien dat een aantal factoren van belang is, in de eerste plaats het actief betrekken van de stagiaires en leerling-werknemers bij activiteiten en hun de gelegenheid geven daar invloed op uit te oefenen. In de tweede plaats is het van belang hen de ruimte te geven om te experimenteren: de theorie van school mogen inzetten en daar samen met collega's op reflecteren. In de derde plaats dient er een cultuur te zijn waarin collega's elkaar steunen maar ook regelmatig feedback geven en samen reflecteren op hun handelen. Variatie in uit te voeren taken en manieren van uitvoeren is een vierde factor die bijdraagt aan een stimulerende leer/werkomgeving. Zo kunnen studenten bijvoorbeeld worden gestimuleerd om verschillende methodieken uit te proberen en te onderzoeken wat de effecten daarvan zijn.

In de vijfde plaats is taakautonomie van belang: de mate waarin stagiaires of leerling-werknemers zelf kunnen bepalen hoe zij een activiteit willen uitvoeren. Een laatste factor heeft te maken met de taakinformatie: er moet duidelijkheid zijn over de organisatie van de stage, wat er wordt verwacht van de stagiaires en leerling-werknemers, en welke criteria voor succesvol handelen worden gehanteerd.

Dit is makkelijker opgeschreven dan gerealiseerd. Ik kom veel organisaties tegen die kampen met werkdruk, bezuinigingen, medewerkers die na een korte werktijd weer vertrekken, agressieve cliënten en een hoog ziekteverzuim. Dit zijn ook organisaties waar SPH studenten voor een stage of leerwerkperiode terechtkomen. Medewerkers staan dan niet te springen om ook nog eens te werken aan een ideale leer/werkomgeving en het begeleiden van een stagiaire of leerling-werknemer. Betekent dit dat er dan niet geleerd kan worden? Moet een organisatie dan maar geen stageplaats aanbieden en wachten tot er betere tijden aanbreken? Maar dan krijgen we in de toekomst een tekort aan goed opgeleide SPH medewerkers. Kan het onderwijs, als derde partij hier iets in betekenen?

De ideale begeleider vanuit de school.

Laten we nog eens naar het praktijkvoorbeeld kijken: Hoe kan het dat een student die gezien wordt als een ideale stagiaire toch een onvoldoende praktijkbeoordeling krijgt? Wat is er op de werkvloer gebeurd en wat zou de rol van het onderwijs hierin kunnen zijn?

Het gegeven praktijkvoorbeeld is geen uitzondering, eigenlijk durf ik wel te zeggen dat de ideale leer/werkplek niet bestaat. Maar misschien is het daarom juist wel een ideale leerplek! Wat bedoel ik hiermee? Op school leren studenten hoe de theorie in elkaar zit. Op de werkvloer ervaren stagiaires en leerling-werknemers vervolgens dat de praktijk weerbarstiger is dan de theorie hen voorhoudt. In de praktijk leer je hoe de theorie toe te passen is, ook onder minder optimale omstandigheden. Dat is ook het kenmerk van een goede beroepsbeoefenaar: de theorie kunnen toepassen en vertalen naar steeds andere omstandigheden en doelgroepen.

De school speelt een belangrijke rol in het voorbereiden van studenten op het leren in de praktijk. De theorie moet geleerd worden, die biedt de benodigde vakkennis. Maar tijdens de stage en leer/werkperiode vraagt het omgaan met de theorie in de lastige werkpraktijk veel aandacht. Aandacht die er in de praktijk vaak niet is. Dit laat zien dat ook het onderwijs een belangrijke signalerende rol speelt bij het leren in de praktijk en de kwaliteit daarvan.

Wat valt er te leren van deze ervaringen? Eigenlijk gaat het om het vormgeven van het ideale leerproces: optimale samenwerking tussen de werkplek en het onderwijs waardoor een stagiaire of leerling-werknemer tijd, ruimte en begeleiding krijgt om het vak te leren. Hoe kan dat er in de praktijk uitzien?

In het ideale leerproces werken en leren student, onderwijs en werkveld samen. Bij het leren in de praktijk komen de wereld van het onderwijs en de wereld van de praktijk samen. Het is de stagiaire of leerling-werknemer die dat aan den lijve ervaart. Stagiaire of leerling-werknemer willen de theorie in de praktijk toepassen en zich zo ontwikkelen tot goede beroepsbeoefenaren. Daar hebben zij hun handen vol aan. Want, hoe geef je vorm aan je leerproces terwijl je gewoon hard moet werken in de dagelijkse praktijk?

In deze samenwerkingsrelatie staat het leerproces van de stagiaire en leerling-werknemer centraal. Werkplek en onderwijs zorgen voor de randvoorwaarden zoals begeleiding, ruimte voor reflectie en ruimte voor het maken van fouten.

Mogelijkheden voor verbetering

Hoe kunnen zij dat realiseren? Door voorafgaand aan een leerwerkperiode met de student erbij, rond de tafel te zitten en in kaart te brengen (1) wat de stagiaire wil leren en hoe zij leert, (2) welke factoren, genoemd onder de ideale leer-werkplek wel en niet aanwezig of realiseerbaar zijn, en (3) welke ondersteuning vanuit het onderwijs geboden kan worden ter bevordering van het leren van de stagiaire en leerling-werknemer op de werkplek. Op basis van dit gesprek kunnen heldere werk- en begeleidingsafspraken gemaakt worden. Maar evengoed kan worden besloten dat deze werkplek geen goede leerplek is voor deze student. Door elk kwartaal in deze driehoek te evalueren houden alle betrokkenen zicht op het leerproces van de student. Komt de stagiaire of leerling-werknemer aan leren toe? Is er voldoende tijd voor begeleiding en reflectie? Hoe loopt de begeleiding op de werkplek en op school? Zijn er zaken die tijdens het werk of de terugkomdag op school om extra aandacht vragen?

Maar er zijn ook andere mogelijkheden: de organisatie voor gehandicaptenzorg uit het voorbeeld had contact met collega-organisaties in de regio. Samen ontwikkelden zij een aantal modules voor docenten aan de onderwijsinstellingen in deze regio. Docenten leerden hierdoor meer over de nieuwste ontwikkelingen en knelpunten in de sector. De modules zorgden ervoor dat werkveld en onderwijs samen nadachten over de inhoud van het onderwijsprogramma. Samen stonden zij regelmatig stil bij de vraag: hoe kunnen wij aanstaande stagiaires en ook leerling-werknemers beter voorbereiden op de praktijkperiode? Nog een mogelijkheid: een organisatie waar ik als hoofd opleidingen werkte ontwikkelde een intervisietraject voor werkbegeleiders uit de praktijk over het begeleiden van leerling-werknemers en stagiaires. Het onderwijs leverde een bijdrage aan dit traject door regelmatig zaken af te stemmen met de medewerkers die de intervisie verzorgden. Hier werden praktijkvoorbeelden uitgewisseld en samen gezocht naar verbetering in de begeleiding. Een vervolgstap kan nu zijn dat het onderwijs samen met het leerbedrijf de kwaliteit van de leer/werkplekken analyseert en optimaliseert.

Ik besef heel goed dat het een hoop tijd en energie vraagt om als leerbedrijf en onderwijs nog nauwer met elkaar samen te werken. Zeker in tijden van bezuinigingen en werkdruk is het niet gemakkelijk om het leerproces van de stagiaire en leerling-werknemer centraal te stellen. De onderwijsmodules vanuit de gehandicaptenzorg zijn om die reden inmiddels weer gestopt: de

docenten kregen er geen tijd meer voor. Maar wat als het niet gebeurt? Wat betekent het voor het SPH-werkveld en het SPH-onderwijs als stagiaires en leerling-werknemers gefrustreerd afhaken tijdens hun opleiding? Of als we genoeg nemen met afgestudeerde beroepsbeoefenaren die niet voldoen aan de kwaliteit die we met elkaar afgesproken hebben? En wat als werkplek en onderwijs wel investeren in een nauwere samenwerking? Mijn ervaring is dat het veel tijd en energie kost, vooral in het begin. Maar ik weet ook dat de moeite kan lonen: onderwijs en werkveld leren elkaars wereld beter kennen en daarmee leren zij van elkaar. Zo leidt samenwerking tot actueel onderwijs en goede leer/werkplekken. En die twee zorgen op hun beurt weer voor goed opgeleide medewerkers!

Literatuur:

Alten, J. van (2004). *Structuur in begeleiden en beoordelen van leerling-werknemers. Handvatten en tips voor organisaties in de branches Jeugdhulpverlening en Welzijn*. Sectorfonds Welzijn. Te downloaden vanaf: www.lereninbedrijf.nl (instrumenten)

Blokhuis, F. (2004). Richtlijnen voor leren werken: houvast voor leerling en begeleider. *HRD thema*, 3, 66-74.

Burgt, K. van der & Wieberdink, T. (2002). *Vindingrijk opleiden*. Sectorfonds Zorg. Te downloaden vanaf: www.vandербurgt.nl