

Werken aan leren: over de kwaliteit van leerwerkprojecten (stages)

Ruelens L., Baert T., Baert H., Douterlungne M. & Bouwen R. (2003), *Werken aan leren: Over de kwaliteit van leerwerkprojecten (stages)*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.

Steeds vaker worden leren en werken gecombineerd in het kader van opleidingen. Dit zijn de zogenaamde stages of 'leerwerkprojecten'. De verwachtingen hieromtrent zijn hooggespannen. Terzelfder tijd stellen we vast dat er op dit vlak in Vlaanderen weinig (gesystematiseerde en gedeelde) expertise en kwaliteitsinstrumenten bestaan, zowel bij arbeidsorganisaties als bij opleidings- en opdrachtgevende instanties. Met dit onderzoek, in opdracht van de Vlaamse overheid, wilden we een bijdrage leveren aan het debat en de stimulansen rond kwaliteitsborging van het 'leren op de werkplek' in opleidingsituaties. We gingen op zoek naar kritische succesfactoren en hefboomen voor de kwaliteit van de leerwerkprojecten als een potentieel sterke vorm van werkplekleren.

Situering van het onderzoek

'Leren op de werkplek' in opmars

Zowel de federale overheid als de gemeenschappen namen een aantal maatregelen om de beroepsinschakeling van – vooral laaggeschoolde en moeilijk bemiddelbare – jongeren en volwassenen te bevorderen door hen de mogelijkheid te bieden om een *opleiding af te wisselen of aan te vullen met arbeid*. Denken we onder andere aan schoolstages, industrieel leerlingenwezen, middenstandsléerlingenwezen, VDAB-stages, individuele beroepsopleidingen, stages door derden, ...

Zowel in termen van tijdsinvestering, in termen van het aantal deelnemers, als in termen van het belang van werkpleknabije leerervaringen zijn deze maatregelen in arbeidsorganisaties een belangrijke vorm van opleiding en leren op de werkvloer. Het belang van dit 'leren op de werkplek' zal in de nabije toekomst nog toenemen wanneer recent voorgestelde strategieën ter bevordering van *levenslang leren* ingang zullen vinden.

Naar vereenvoudiging en kwaliteit

Het onderzoek gebeurde tegen de achtergrond van twee doelstellingen van de overheid. Ten eerste wil men de verschillende stelsels die leren en werken combineren *vereenvoudigen en stroomlijnen*. Ten tweede wil men in deze vereenvoudigingsoperatie *de kwaliteit beter garanderen*. Met dit onderzoek willen we op dit vlak een inhoudelijke bijdrage leveren: we gingen op zoek naar kritische succesfactoren en hefboomen voor de kwaliteit van leerwerkprojecten.

Waarderend onderzoek

In het onderzoek gingen we terug naar de kern van het leerproces zelf. Eerst ontwikkelden we op basis

van een *literatuurstudie* een *model* om het leerproces in kaart te brengen, het zogenaamde C(ontext)I(nput)P(roces)O(utput)-model. Dit was de blauwdruk voor *de analyse van 19 'goede praktijk-voorbeelden'*. We bevroegen 19 stagiairs en hun beide begeleiders (op de werkvloer en vanuit de opleidings- of organiserende instantie) binnen zes verschillende stagesystemen: leerlingenstages, middenstandsleerlingwezen, industrieel leerlingwezen, VDAB-stages, IBO en stages door derden. Hiervoor deden we beroep op de onderzoeksmethode 'appreciative inquiry' of waarderend onderzoek. Deze methode staat haaks op het traditionele probleem-analytische en probleem-oplossende denken en was in die zin nieuw in het kader van beleidsgericht onderzoek. Via concrete leermomenten, succesmomenten, kregen we toegang tot de *kritische factoren* binnen leerwerkprojecten: 'wat werkt, wat geeft energie, wat maakt het verschil?' Dit werd bevestigd tijdens een *rondetafel* met 'pedagogisch adviseurs' van de verschillende stagesystemen die we bestudeerden.

Conclusies en aanbevelingen

'Leerwerkprojecten'

Een eerste algemene en opvallende vaststelling in dit onderzoek is *hoe weinig systematisch, laat staan intentioneel*, de verschillende betrokkenen op het eigenlijke leerproces gericht zijn. Uit het onderzoek blijkt dat er een enorm leerpotentieel aanwezig is in leerwerkprojecten, maar eveneens blijkt dat dit leerpotentieel nog maar gedeeltelijk wordt aangeboord. Daarenboven worden leerwerkprojecten gekarakteriseerd door een deficitair denken.

Om de kracht van het 'leren op de werkplek' in opleidingsituaties ten volle te realiseren is het essentieel leerwerkprojecten te beschouwen en benutten als een volwaardige opleidingsvorm in de diverse contexten van opleiding en tewerkstelling. Als eerste stap in de mentaliteitswijziging die dit vraagt, stellen we voor het sterk, en zoals uit het onderzoek blijkt, 'negatief' beladen concept 'stage' te vervangen door '*leerwerkproject*'. Deze term is niet alleen neutraal, maar laat ook toe dat leren en werken samen voor komen, maar niet altijd in gelijke verhouding moeten staan. Op die manier hou-

den we ook rekening met het *spanningsveld leren/werken* waarbinnen leerwerkprojecten zich situeren en waarmee we ook in dit onderzoek herhaaldelijk geconfronteerd werden.

Kritische succesfactoren

De kritische succesfactoren voor de zogenaamde leerwerkprojecten zoals die uit het onderzoek naar voren komen, blijken in sterke mate gelinkt aan het interactionele/relatieve karakter van de projecten. Het leerpotentieel is geen gegevenheid, maar wordt geconstrueerd door de *interactie* van verschillende (f)actoren. Uit dit kluwen distilleerden we in orde van belangrijkheid: *begeleiding* op de werkvloer door een mentor, de gezamenlijke door de hele praktijkgemeenschap, de *leerbereidheid* van de stagiair (en vooral de mobilisering daarvan), de *inhoud* van het leerwerkproject (met name het eigenaarschap ervan), en de *beginfase* (om de condities voor de andere hefbomen uit te zetten).

Investeren in begeleiding

De belangrijkste aanbevelingen richten zich op de *begeleiding* van leerwerkprojecten, op en naast de werkvloer. Niet alleen de ondersteuning (opleiding, handleiding, intervisie, coaching, ...), maar ook de waardering van *mentoren* (de begeleiders op de werkvloer) zijn hierbij een belangrijke focus. Organisatoren van leerwerkprojecten moeten ook investeren in *stagebemiddeling* (begeleiding vanuit de opleidings- of organiserende instantie), wat momenteel in de verschillende stelsels die leren en werken combineren bijna niet gebeurt. Stagebemiddelaars hebben een belangrijke en actieve rol in het aansturen en bewaken van het leerproces van stagiairs. Ten aanzien van de verschillende kritische succesfactoren zijn zij voorwaardenschepend, bijvoorbeeld: coachen van mentoren, screenen en voorbereiden van de praktijkgemeenschap waarin de stagiair terecht komt, het motiveren van de stagiair, het structureren van de stage, ... Vooral in de beginfase is hun input belangrijk, maar ook later is het belangrijk dat stagebemiddelaars alert blijven en leerwerkprojecten veel systematischer en pro-actiever opvolgen dan momenteel gebeurt.

Structuur zonder flexibiliteit te verliezen

Opdat het leerpotentieel van leerwerkprojecten ten volle gerealiseerd zou kunnen worden, vragen de projecten, zoals die vandaag georganiseerd worden, *meer structuur*: via voorbereiding, opdrachten, evaluatie, ... Dit betekent evenwel *niet dat alle leren voorgestructureerd* moet worden. Het is essentieel dat er ook aandacht is voor het zogenaamde incidenteel leren, dat precies gekenmerkt wordt door het niet georganiseerde en informele karakter. Uit het onderzoek blijkt dat hierin krachtige leermomenten besloten zijn. Daarenboven zouden rigide structuren de (belangrijke) leerprocessen die zich via mentoring en de praktijkgemeenschap voltrekken enkel hypothekeren.

Leerwerkprojecten en kansengroepen

In het onderzoek bekeken we ook *de specifieke betekenis van leerwerkprojecten voor kansengroepen*. Leerwerkprojecten kunnen een rol spelen in de integratie van kansengroepen op de arbeidsmarkt. In die zin is het van essentieel belang dat zij *arbeidsmarkt- of doorstromingsgericht* zijn.

Ten eerste worden leerwerkprojecten georganiseerd die expliciet gericht zijn op de noden van kansengroepen, de stages georganiseerd door derden. Zij worden gekenmerkt door een aantal gemeenschappelijke ingrediënten, bijvoorbeeld een lage drempel, focus op sociale vaardigheden, op persoonlijke ontwikkeling en op arbeidsattitude, een intensieve gespecialiseerde begeleiding, belangrijke rol van de groep, ...

Ten tweede kunnen leerwerkprojecten aan kansengroepen, meer bepaald allochtonen, de ruimte bieden om drempels en vooroordelen van werkgevers te overwinnen. Het leerproces situeert zich dan niet alleen bij de stagiair, maar ook, en misschien nog meer bij de werkgever. Ook hier zien we een aantal specifieke hefboomen: het wegwerken van discriminerende factoren bij de organisatoren van leerwerkprojecten, engagement van de werkgever, goede screening en voorbereiding van de stagiair én de stageplaats, bijkomende specifieke opleiding, aandacht voor de taalproblematiek, systematische opvolging, netwerking en samenwerking.

Tot slot

Het onderzoek beperkte zich tot het vaststellen van kritische succesfactoren voor leerwerkprojecten in algemene zin. De volgende stap is de vertaalslag te maken naar de respectievelijke systemen en daarin kwaliteitsgaranties in te bouwen. Argumenten als *'het tegengaan van concurrentie'*, *'het stimuleren van een positief imago'* en *'het openen van keuzemogelijkheden in een leertraject'* pleiten voor afstemming tussen de verschillende organisatoren. Gelet op de eigen context waarin zij elk opereren, zal dit verregaand overleg vragen.

*Lieve Ruelens
HIVA
K.U.Leuven*