

# De rol van de begeleiders op het snijvlak van school- en beroepspraktijk

Uit: 'Tussen opleiding en beroepspraktijk. Het potentieel van boundary crossing.' Red.: Bakker, A., Zitter, I., Beusart, S. & Bruin, de E. Hoofdstuk 9. Auteurs: Erica Aalsma en Joke van Alten. Assen, 2016.

*“Jongeren willen met je praten over alles wat zij meemaken in het werk, gebeurtenissen bespreken en emoties uiten. En het liefst willen ze dat doen met iemand die het beroep kent, die dergelijke belevenissen zelf heeft meegemaakt. Het moeten reflecteren, zonder dat de ander mee kan gaan in datgene wat je beleefd hebt, haalt de vaart uit gretig leren. Studenten willen begeleiders met kennis van zaken, materiedeskundigheid; ze willen een antwoord op hun vragen en herkenning en begrip van wat ze meemaken.” (Uit: Verleiden tot leren in het werk. 2007).*

Om een beroep onder de knie te krijgen, is het belangrijk dat je op meerdere plaatsen kunt leren: op zijn minst heb je een beroepsomgeving nodig om ervaring op te doen én moet er ruimte zijn voor reflectie en theoretische onderbouwing buiten de dagelijkse hectiek. Studenten die een beroepsopleiding volgen, bevinden zich tijdens hun opleiding afwisselend in deze twee afzonderlijke contexten: in de schoolse omgeving van een klaslokaal, de schoolpraktijk, en in de werkomgeving ofwel de beroepspraktijk. Deze twee omgevingen zien er beiden anders uit en nodigen mede daardoor ieder uit tot ander leergedrag. Studenten ervaren echter vaak een kloof tussen de twee werelden en hebben moeite met het leggen van de verbinding tussen wat zij leren op school en leren in de beroepspraktijk. Deze ervaren kloof, in dit boek ook wel grens genoemd, bemoeilijkt het leerproces.

In beide contexten zijn begeleiders actief, die het leerproces van de studenten voeden en begeleiden. Deze begeleiders werken ieder vanuit een ander referentiekader waarmee zij het leerproces ondersteunen. Parallel aan de kloof tussen de twee praktijken, zien wij, de auteurs van dit hoofdstuk, dat ook de begeleiding niet voldoende op elkaar aansluit.

De oplossingsrichting in dit hoofdstuk is die van een leeromgeving waarin de twee praktijken bij elkaar komen. In lijn met de terminologie uit hoofdstuk 2 noemen we die (hybride) leeromgeving een grenspraktijk.

In dit artikel staan wij, na een korte terugblik op het ontstaan van het huidige stelsel van beroepsopleiding, stil bij het leerpotentieel van die grenspraktijk voor het leren van een beroep, verkennen wij de rol van de begeleiders in deze grenspraktijk en geven we aanbevelingen om deze rollen goed te kunnen vervullen. Wij kiezen in dit artikel voor de term praktijkbegeleider voor degene die studenten begeleidt in de beroepscontext en de term docent voor degene die de studenten begeleidt in de schoolse context.

## Leren voor een beroep van verleden tot heden

In het verleden leerde je een beroep alleen of voornamelijk in de beroepspraktijk.



“Zeker tot de 19<sup>e</sup> eeuw was het heel gewoon dat je als tien- of elfjarige in de leer ging bij iemand die je een vak kon leren. *“De meester diende niet alleen zijn vakmanschap over te dragen maar was ook verantwoordelijk voor de maatschappelijke en geestelijke vorming van zijn leerling. Het opleidingsstelsel van de gilden gaf in feite structuur aan de wijze waarop beroepskennis en – vaardigheden al sinds de oudheid werden aangeleerd: door op de werkplek het voorbeeld van de meester te volgen.”* (Bronneman, 2006). Soms werd een klein groepje leerlingen (gezellen) toevertrouwd aan de leermeester. De gezellen leerden ‘door te doen’ en door de terugkoppeling die ze kregen op hun handelen. Ze leerden van elkaar, ze leerden door te werken met gereedschappen, ze leerden doordat ze geleidelijk aan ingewikkeldere opdrachten mochten uitvoeren en doordat hen in het begin nog weinig en geleidelijk aan steeds meer verantwoordelijkheid werd toevertrouwd (Resnick, 1987). De leermeester was vakman, pedagoog, opvoeder en leermeester tegelijk. Opvoeding en onderwijs waren één geheel. De leerling ontwikkelde zich gaandeweg tot een vakman en werd persoonlijk gevormd door de leermeester. Niet zelden woonde de leerling ook in huis bij de leermeester. Je leefde en werkte in de beroepsgroep. Begrippen als beroepshouding of –attitude en beroepsvaardigheden waren onlosmakelijk deel van de vorming.

Vanaf 1850 zette het industrialisatieproces in Nederland door, maar pas tegen het einde van de negentiende eeuw nam de transitie naar industriële productie pas echt een vlucht. Eenzelfde tijdpad geldt voor het beroepsonderwijs. Zo werd pas in 1891 aan het bestaande particuliere beroepsonderwijs enige rijkssubsidie verstrekt. Omstreeks 1900 werden de eerste middelbare technische scholen opgericht. Een sterke groei kenden deze scholen echter niet. Pas in het begin van de twintigste eeuw namen de ambachtsscholen in aantal toe en kreeg de overheid behoefte aan meer zeggenschap (Knippenberg, 1993, Bronneman, 2006).” (Aalsma, 2011)

In 1996 wordt, vanuit een behoefte aan centralisering, afgesproken dat het onderwijs en het beroepenveld voortaan gezamenlijk de eindtermen van het middelbaar beroepsonderwijs, de kwalificaties, vaststellen. Vanaf dat moment hebben de eindtermen niet langer uitsluitend betrekking op de beroepsuitoefening, maar ook op doorstroom naar vervolgopleidingen (binnen en buiten het middelbaar beroepsonderwijs, inclusief een leven lang leren) en deelname aan de maatschappij. Het middelbaar beroepsonderwijs heeft met andere woorden een drievoudige kwalificeringsopdracht. Deze opdracht wordt formeel vastgelegd in de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) van 1996.

De verantwoordelijkheid voor het leren en opleiden in het kader van beroepsontwikkeling op ‘middelbaar niveau’ werd in de WEB formeel verplaatst van de beroepspraktijk naar de Regionale Opleidings Centra (ROC’s). Leren voor een beroep kwam daarmee in de context van het onderwijs te staan. Er ontstonden langzamerhand twee gescheiden praktijken met een eigen identiteit en visie op benodigde kwalificaties voor een beroep. De door kenniscentra<sup>1</sup> ontwikkelde kwalificatiedossiers fungeren daarbij als coördinerend en tussenliggend communicatie- en kwalificatie-instrument. In hoofdstuk 2 worden dergelijke instrumenten grensobjecten genoemd.

---

<sup>1</sup> Kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven waren de schakel tussen het beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt. Zij zetten zich in voor een goede aansluiting tussen werken en leren en een evenwichtige arbeidsmarkt en zijn verantwoordelijk voor het werven, erkennen en ondersteunen van leerbedrijven, waar (v)mbo-leerlingen terecht kunnen voor het praktijkdeel van hun opleiding. Daarnaast ontwikkelen en onderhouden de kenniscentra de landelijke kwalificatiestructuur. Per 1 augustus 2015 dragen de kenniscentra de wettelijke taken, zoals het erkennen van leerbedrijven en het borgen van kwaliteit van de beroepspraktijkvorming over aan de Stichting Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB).

De kwalificatiedossiers en het daarop gebaseerde onderwijs werden leidend en kaderstellend voor de leerinhoud van beroepsopleidingen. De rol van de beroepspraktijk marginaliseerde tot het beschikbaar stellen van stages (waarin stagiaires vaak nog beoordeeld worden door professionals uit de onderwijspraktijk) en het geven van gastlessen. Langzaam aan groeiden beide praktijken uit elkaar.

Met het overhevelen van de verantwoordelijkheid voor het leren van een beroep naar het onderwijs zijn bedrijven en instellingen de rol van het leren in de beroepspraktijk gaan veronachtzamen. De algemeen geaccepteerde opvatting werd: "Leren doe je op school, werken in de praktijk". Het gevolg van deze overtuiging was dat de rol van de docent in het middelpunt gezet werd en daarmee de rol van de begeleider in de praktijk, marginaliseerde. De eeuwenoude meester-gezelrelatie verdween onder invloed van deze wetswijziging langzaam maar zeker van het toneel; als je deze term nu laat vallen roept dit beelden op van oude ambachten en ouderwetse stofjassen (Brockmüller e.a, 2011). Begeleiden van studenten in bedrijven en instellingen is mede hierdoor tegenwoordig een 'restpost' geworden: men ervaart het vooral als iets dat veel tijd kost. De waardevolle context van het beroep is in een additionele positie terecht gekomen: het wordt beschouwd als een aanvulling op het leren in de onderwijspraktijk.

Anno 2015 zien we dat de aandacht voor en het belang van het leren van een beroep op de werkplek weer een positievere waardering krijgt. Ook het begrip 'kennis' wordt steeds meer losgeweekt van de lange tijd zo onlosmakelijk verbonden lijkende relatie met 'theorie', 'school' en 'docenten'. Het besef dat professionals vaak meer weten dan zij vertellen of overdragen groeit: ervaringskennis, beroepsattitude en bepaalde vaardigheden leer je beter en gemakkelijker van een ervaren collega in de context van de beroepspraktijk. De beroepspraktijk wordt in beroepsopleidingen langzaam weer meer erkend als krachtige leeromgeving.

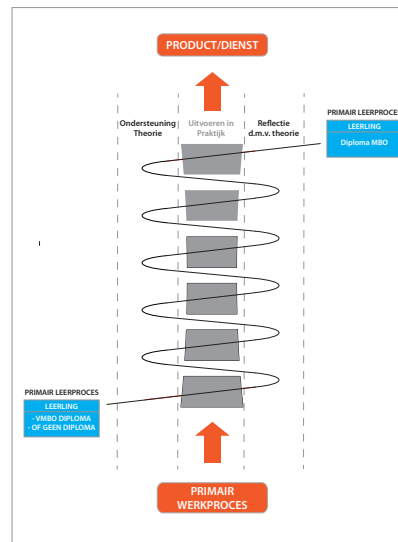
### **De kracht van een grenspraktijk voor het leren van een beroep**

In de beroepspraktijk bevindt zich een belangrijk deel van beroepskennis: impliciete kennis, die vaak minder grijpbaar is, niet vastgelegd in boeken en veelal 'verstopt' zit in het hoofd en de handen van professionals. Maar impliciete kennis is ook het opdoen van werkervaring door lerenden zelf. De schoolpraktijk gaat met name uit van expliciete kennis: het aanreiken van theorie en het aanleren van vaardigheden in skillslabs bijvoorbeeld. Door de strikte scheiding tussen school en beroep in het huidige stelsel van het beroepsonderwijs is het moeilijk de verbinding te maken tussen theorie en praktijk. Dat wordt door de lerenden steeds meer als een struikelblok gezien en ervaren. Het is evident dat voor het leren van een beroep niet alleen het verwerven van expliciete kennis van belang is, maar juist ook het verwerven van impliciete kennis. Sterker nog, dat het verwerven van expliciete kennis gaat aanhaken bij opgedane eigen impliciete kennis, en omgekeerd. Zo kan een nieuwe grenspraktijk ontstaan: impliciete en expliciete kennis vormen samen de grenspraktijk voor het leren voor een beroep.

Zo zijn de concepten van de hybride leeromgeving (Zitter, 2010) en de Omgekeerde Leerweg (Aalsma, 2011) ontstaan en ontwikkeld. Deze twee concepten passen naadloos op elkaar doordat zij verwijzen naar *de combinatie* van de sterke kanten van beide leeromgevingen: de school en de beroepspraktijk.



Een hybride leeromgeving keert de bestaande opleidingspraktijk van het middelbaar beroepsonderwijs om. Aalsma (2011) spreekt daarom van de Omgekeerde Leerweg. De essentie van de Omgekeerde Leerweg wordt verbeeld in het ruggengraatmodel, zie figuur 1

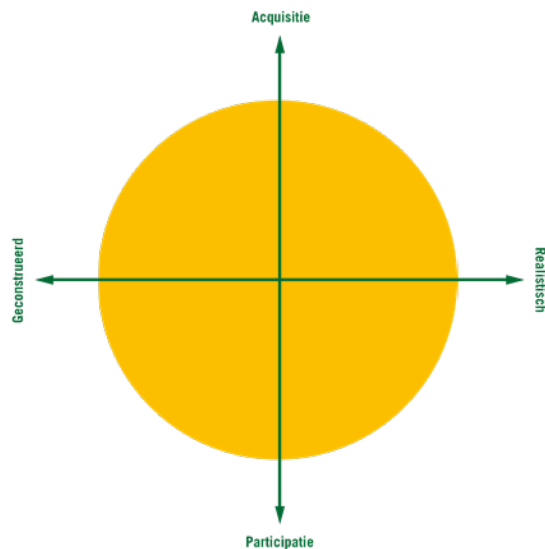


Figuur 1: Het Ruggengraatmodel (Aalsma, 2011)

Niet het onderwijsproces, maar het beroepsproces vormt de ruggengraat van het leerproces. De ruggengraat wordt gevormd door een reeks afzonderlijke authentieke taken, die gezamenlijk een samenhangend werkproces vormen. Het leerproces weeft in en uit het werkproces. De ene keer gebeurt het leren tegelijkertijd met het uitvoeren van een authentieke taak (bijvoorbeeld leren door te doen of door het nadoen van meer ervaren collega's). Andere keren vindt het leren plaats naast het werken (bijvoorbeeld door het werk kort te onderbreken voor een kort theoretisch intermezzo of gezamenlijk oplossen van een probleem). De Omgekeerde Leerweg wordt altijd toegepast in een hybride leeromgeving: om naadloos in en uit het werkproces te kunnen weven, dient immers het beroepsproces aanwezig te zijn. Daarvoor is nodig dat deze omgeving ook daadwerkelijk ontworpen wordt: een werkomgeving is niet automatisch ook een leeromgeving.

Doordat het beroepsproces de basis is, lijkt een hybride leeromgeving als twee druppels water op een werkplek in de beroepspraktijk. Er is wel een heel belangrijk verschil: de hele omgeving is ingericht om te leren en een diploma te behalen.

Het model voor het ontwerpen van beroepsgerichte leeromgevingen (Zitter & Hoeve, 2013) geeft de kaders aan van een hybride leeromgeving, zie figuur 2.



*Figuur 2: Model voor het ontwerpen van een beroepsgerichte leeromgeving (Zitter & Hoeve, 2013)*

In het beroepsonderwijs zijn twee dimensies van belang. De ene dimensie beweegt tussen twee vormen van leren: acquisitie en participatie. Acquisitie, ofwel verwerven, gaat over weten en snappen. Het gaat om het aanleren van theorie, het verwerven van expliciete kennis. Aan de andere kant van deze dimensie staat participatie, ofwel deelnemen. Leren gaat hierbij over het deelnemen aan een 'community of practice', de toekomstige beroepsgroep. Een professional met diploma op zak maakt deel uit van een beroepsgroep wanneer die volwaardig kan participeren in de praktijk en alle kennis, vaardigheden en attitudes in de vingers heeft.

De tweede dimensie beweegt tussen twee contexten waarin kan worden geleerd: geconstrueerde of realistische omstandigheden. In geconstrueerde omstandigheden is het echte beroepsproces afwezig. Het gaat dan bijvoorbeeld om leren in trainingsruimtes, oefensituaties of simulaties. Leren gaat hier stapsgewijs, onder begeleiding en met sterkere sturing. Het andere uiterste is de realistische context. Hierin gaat het om leren tijdens het echte beroepsproces, leren terwijl er echt wordt gewerkt.

De hybride leeromgeving biedt een perspectief op leren voor een beroep dat recht blijft doen aan de identiteit van zowel de schoolse omgeving als aan de beroepsomgeving. Door niet het schoolse leerproces en schoolse kennis centraal te zetten, maar juist het beroeps- of werkproces en de werkervaring van de lerende als uitgangspunt te nemen, wordt de leeromgeving een nieuwe grenspraktijk tussen leren, opleiden en werken. De lerende leert de praktijk aan de benodigde theorie te verbinden en andersom. De lerende hoeft niet op zoek te gaan naar een vertaalslag van aangeleerde theorie naar de praktijk. Die vertaalslag is ingebed in de vormgeving van de leeromgeving.

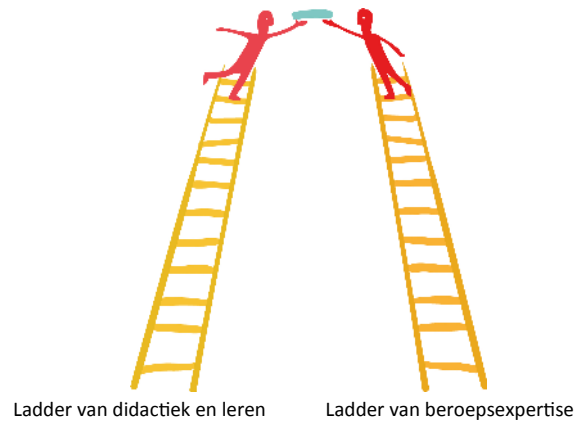
Het leren in de hybride grenspraktijk kenmerkt zich daarmee door een traploze verbinding van impliciete vakkennis van ervaren collega's en theoretische vakkennis met het opdoen van eigen ervaring in de beroepspraktijk of in een veilige labsituatie in de schoolpraktijk. De beroepspraktijk is altijd het uitgangspunt: daar doet de lerende werkervaring op met een bepaald onderdeel van het werk: soms door de kunst af te kijken van een ervaren expert in de nabijheid, soms door zelf te experimenteren. Deze ervaring wordt leerrijk als de achterliggende kennis expliciet gemaakt

wordt. Dit kan op verschillende manieren, zoals bijvoorbeeld door met andere lerenden op zoek te gaan naar benodigde kennis: door het aanreiken van een checklist die de lerende ondersteunt in het zelf naar bronnen om de achterliggende kennis zoeken of door een begeleider de achterliggende kennis te laten expliciteren. Met deze verrijkte kennis kan de lerende oefenen met het betreffende onderdeel en daarmee de eerder opgedane ervaring verbreden of verdiepen. In dit proces is reflectie een sleutelbegrip: wat heb ik gedaan, wat heb ik nodig om een stap verder te komen en wat ga ik vervolgens doen?

### **De kracht van de begeleiding in het leren voor een beroep**

Ook in een grenspraktijk als de hybride leeromgeving, heeft de lerende begeleiding nodig. 'De primaire verantwoordelijkheid van een opleider in het mbo is studenten op te leiden naar vakmanschap.' (Aalsma, van den Berg & de Bruijn, 2014, p.17). De begeleider introduceert de lerende in de wereld van het beroep, deelt ervaringen, reikt de benodigde kennis aan en begeleidt de lerende op de weg naar vakmanschap. Om het leren zo optimaal mogelijk te maken, zou het wenselijk zijn dat de begeleiding, uitgevoerd door verschillende personen, een consistent geheel wordt, met erkenning van ieders toegevoegde waarde. Dan maak je optimaal gebruik van de verbinding tussen werken en leren, tussen de school- en beroepspraktijk.

De huidige situatie in het beroepsonderwijs is nog niet zover. Er is een groot verschil in positie, taak, status, opleiding en erkenning tussen de docent in de schoolse omgeving en de praktijkbegeleider in de beroepscontext. In de wetgeving voor het MBO wordt in de bol-opleidingen het werk en de inzet van de begeleider die afkomstig is uit de beroepspraktijk pas als gelijkwaardig erkend als hij of zij een docentenopleiding gevolgd heeft. In de bbl-situatie is de situatie opmerkelijker: de inzet, kwaliteit en opleiding van praktijkbegeleiders in leerbedrijven is in de WEB (Wet Educatie en Beroepsonderwijs, 1995) niet specifiek benoemd. Het leerbedrijf van de studenten moet erkend worden door een kenniscentrum, anders is een stage niet geldig, en vaak wordt dit gekoppeld aan een opleiding voor de praktijkbegeleiders (leermeesterscursussen), maar zeker niet altijd. Er worden vanuit de WEB geen specifieke eisen gesteld aan de senioriteit van de praktijkbegeleider of aan de rijkheid van zijn of haar ervaringskennis. Dat wordt geheel overgelaten aan de keuze van het onderwijs, het bedrijfsleven en soms van de branche; in de horeca zijn hier bijvoorbeeld wel regels voor opgesteld. Door het dominante schoolse perspectief wordt de professie van een begeleider in het leren voor een beroep voornamelijk gezien vanuit didactiek en leren. De professie van de beroepsexpertise wordt op diezelfde ladder lager gezet. Het zou helpen als de begeleiding gezien wordt vanuit twee gelijkwaardige ladders, die beiden aan de bovenzijde elkaar aanvullen, beïnvloeden en voeden.



Illustratie: Aalsma/Dekker, 2015

Het leren en opleiden voor een beroep vraagt om begeleiders die zich begeven in de beroepspraktijk en begeleiders die kennis hebben van didactiek en leren. Zij kunnen het leerproces van de lerende kracht bijzetten door vanuit beide praktijken nauw samen te werken en af te stemmen.

De erkenning van de rol van de begeleiders in de beroepspraktijk is in dit geheel wel nodig. Met de beweging naar hernieuwde erkenning van de waarde van de beroepspraktijk in de beroepsopleidingen, komt ook die rol weer meer in beeld. In de literatuur is nog niet erg veel terug te vinden over de invulling van deze rol. De socioloog Sennett, die een belangrijk fundament heeft gelegd voor de hedendaagse erkenning van vakmanschap, beschrijft in zijn boek 'The Craftsman' (2008) onder andere de rol van de ambachtsman als meester in beroepsvorming van pupillen. Brockmüller, Sanders en Weggeman (2011) stellen in hun publicatie over succesvolle meester-gezelrelaties dat de huidige tijd door de opkomst van de kenniseconomie, de vergrijzing en nieuwe economische denkbeelden, meer dan ooit vraagt om meester-gezelrelaties. Van Alten beschrijft in een artikel over de rol van de werkbegeleider in het begeleiden van aankomende professionals (Handboek Effectief Opleiden, 2011) dat hoe beter een beginner het beroep bij aanvang leert, hoe eerder zal hij doorgroeien naar een niveau waarin hij zelfstandig aan de slag kan. De rol van de begeleider in de beroepspraktijk (door Van Alten de werkbegeleider genoemd) is volgens Van Alten essentieel in dit proces: de werkbegeleider vervult de hoofdrol.

[kader:]

*“Een goede werkbegeleider snapt de bedrijfscultuur en draagt die ook uit. Het opleiden van collega’s gaat juist ook over de cultuur van de organisatie. En wees je bewust dat je meer bent dan je functie. Werkmeesterschap gaat ook over hoe jij in het leven staat en wat je van daaruit overdraagt aan je leerlingen”. (Narda Veugelers, helikopterpiloot helicopter emergency medical services)*

*“Een goede werkbegeleider / mentor is iemand die zo kan luisteren naar de ander dat je hem/haar kunt helpen om zichzelf te structureren. Een goede werkbegeleider kijkt ook steeds naar de ander alsof deze nieuw voor hem/haar staat. Houdt een open blik”. (Nelleke Boonstra, pastor / coach bij de Protestantse Kerk in Nederland)*



## Het vakmanschap van de begeleiders in de hybride grenspraktijk

Nu de rol van de begeleiders in de beroepspraktijk meer in beeld komt is het van belang aan te geven wat er van deze professionals gevraagd wordt in de hybride grenspraktijk.

Natuurlijk zoekt men in het beroepsonderwijs naar het versterken van de begeleidersrol, zowel aan de schoolse kant als aan de kant van het beroep. Dit vergt grensinteracties. In hoofdstuk 2 staat al beschreven dat wij meerdere vormen van grensinteractie signaleren: gastdocentrollen voor mensen uit de praktijk, docentstages in het bedrijfsleven (nog heel minimaal) en werkveldoverleg zijn daar mooie voorbeelden van. Deze grensinteracties staan echter vaak nog relatief ver af van het leerproces van de lerende, waardoor waarschijnlijk het directe effect ervan niet erg groot is. Het inzetten van grensgangers zou mogelijk een directer effect kunnen hebben op dat leerproces. Er zijn scholen die daar al een beetje naartoe werken door voor hun personeelsbestand actief op zoek gaan naar deze grensgangers: professionals die een parttime baan in het onderwijs combineren met hun werk in het beroepenveld. De Design Academy Eindhoven is hiervan een goed voorbeeld: alle docenten zijn naast hun onderwijstaak voor een substantieel deel van hun tijd werkzaam als designer in het beroepenveld. In het mbo zien we dat hier wel naar gestreefd wordt en dat opleidingsmanagers in hun eigen team daar balans in proberen te vinden; maar het is geen 'regel' en er zijn nog steeds teams waar geen van de docenten afkomstig is uit het werkveld van het beroep waarvoor zij doceren.

De begeleiders in de beroepspraktijk: zij zijn 'het werk meester'

In 2014 hebben de kenniscentra voor beroepsonderwijs met elkaar een model profiel praktijkbegeleider opgesteld. Daarin beschrijven zij de rol van de praktijkbegeleider als volgt: *De praktijkbegeleider heeft een begeleidende en opleidende rol. Hij heeft aandacht voor de stagiair en stuurt hem (bij) als dat nodig is. De praktijkbegeleider brengt vakkennis over en stimuleert de stagiair om zich verantwoordelijk te voelen voor zijn leerproces en zijn functioneren als medewerker. Hij motiveert de stagiair en stemt de begeleiding op hem af. Ook let de praktijkbegeleider op de concrete voortgang van het leerproces van de stagiair. Verantwoordelijkheidsgevoel, organisatietalent en het gevoel om met mensen te werken zijn onmisbaar voor een praktijkbegeleider.*

Je kunt uit deze beschrijving afleiden dat de praktijkbegeleider een excellente beroepsbeoefenaar moet zijn die eigen kennis en ervaringen kan overdragen aan een startende collega die ook het leerproces kan aansturen. Op grond van onze eigen ervaringen en waarnemingen durven wij te stellen dat de begeleiding in de beroepspraktijk in veel branches nog ver af staat van de hier beschreven en benodigde rol. Vooral als het gaat om het inbrengen van beroepskennis en het bijhouden van nieuwe ontwikkelingen in het beroep is er op het begeleiders-aspect nog veel te winnen.

In het werkveld is betrekkelijk weinig aandacht voor het opleiden van de begeleider in de beroepspraktijk, buiten het volgen van een cursus of training voor werk- en praktijkbegeleiders die door de kenniscentra aangeboden wordt. Dit terwijl het begeleiden en coachen op de werkplek een vak apart is en niet als vanzelf wordt ontwikkeld. De ervaring van de auteurs is dat de huidige praktijkbegeleiders onbewust leren en opleiden plaats in de context van de algemene opvattingen over leren: dat doe je in de schoolpraktijk. Dat zij daarmee indirect ook hun eigen rol marginaliseren,



wordt hun vaak pas duidelijk als dit expliciet met hen besproken wordt. Veel praktijkbegeleiders zien de docent ook nog als degene die in het leerproces leidend is, terwijl zij in de beroepspraktijk goed aanvoelen welke belangrijke rol zij spelen in de ogen van de lerende. De praktijkbegeleider in de rol van een volwaardig werk'meester' brengen, vraagt dus om expliciete professionaliseringsinterventies.

[kader]

*Voorbeelden van hoe gewerkt kan worden aan de professionalisering van praktijkbegeleiders: Een grote organisatie voor gehandicaptenzorg heeft de praktijkbegeleiders de rol van leerambassadeur gegeven. De leerambassadeurs komen maandelijks bijeen om samen met een opleidingsadviseur te reflecteren en te leren hoe zij hun rol deskundig kunnen invullen.*

*Een bedrijf in de vervoerssector heeft een professionaliseringstraject opgezet voor praktijkbegeleiders waardoor zij hun eigen expertise beter in beeld kregen en onbewuste overtuigingen hebben leren omzetten in bewuste handelingen ten behoeve van het leerproces van de lerenden. Door hen in de regisseursrol te zetten met betrekking tot het leerproces van de lerende, namen zij hun eigen rol en aandeel daarin veel serieuzer dan voorheen.*

*De Protestantse Kerk Nederland heeft een landelijke pool van ongeveer 400 ervaren predikanten die in hun eigen regio ingezet kunnen worden als mentor van beginnende predikanten. Het mentorschap wordt binnen de PKN gezien en ervaren als een eer. Er worden eisen gesteld aan mentoren en tijdens de tweedaagse training kan iemand ook nog afvallen, al gebeurt dat zelden. Het mentorschap biedt de ervaren predikanten een fijne gelegenheid om te reflecteren op het eigen functioneren. Daarmee is het een middel om te werken aan eigen deskundigheidsbevordering. Mentoraat vervullen geeft ook punten voor de verplichte registratie. Elke vijf jaar volgen de mentoren verplicht een opfriscursus.*

Het vakmanschap van de praktijkbegeleider bevat in onze optiek minimaal de volgende elementen:

- Senioriteit in het vak waarvoor wordt opgeleid. Je leert een beroep nu eenmaal het beste van de vakman zelf. Van iemand die de kneepjes van het vak echt in de vingers heeft. Het begeleiden van lerenden zou een erebaan moeten zijn: je bent zo ervaren dat je als rolmodel kunt optreden.
- Bereid zijn om eigen kennis over te dragen en open staan om met startende collega's te reflecteren op het eigen handelen.
- Senioriteit in het team hebben, waardoor het leren verbreed kan worden naar leren als team in plaats van het leren door alleen de lerende.
- Lerende en reflecterende houding door te participeren in netwerken met collega's, bijhouden van nieuwe ontwikkelingen in het vak en lezen en bespreken van vakbladen, blogs.
- Kennis hebben van didactiek van het leren tijdens het werk: hoe herken je eenvoudige situaties en meervoudig complexe situaties in het dagelijks werk? Hoe maak je daar betekenisvolle leersituaties van voor lerenden? En hoe help je lerenden om de eigen vragen te leren stellen in plaats van meteen met instructies en antwoorden te komen? Hoe kan je de achterliggende kennis tijdens het werk al expliciet maken? Hoe coach en begeleid je met je handen op je rug, zodat de lerende zelf ervaringen kan opdoen en daarvan kan leren.
- Weten wanneer je kunt verwijzen naar de docenten/begeleiders uit de onderwijspraktijk en/of naar bronnen voor zelfstudie.



De begeleiders in de schoolpraktijk: zij zijn 'het leren meester'

Ook de docent speelt in het leerproces van de lerende een belangrijke en actieve rol. Het perspectief dat de docent vanuit het theoretische kader inbrengt, is immers onveranderd van belang voor het leren van een beroep. De docent draagt bij aan het ontwikkelen van vakmanschap door inbreng van kennis van feiten, kernbegrippen, regels, logica's en principes die betrekking hebben op het vakgebied (Aalsma et al, 2014).

Het vakmanschap van deze leer'meester' bevat in onze optiek minimaal de volgende elementen:

- Beschikken over vakdisciplinekennis of beroepsdomeinkennis, deze weten over te dragen aan de lerende en kunnen structureren volgens de principes van de beroepspraktijk
- Weten hoe de dagelijkse beroepspraktijk in elkaar zit, waar de leersituaties zitten, wat de thema's en onderliggende professionele dilemma's zijn en wat dat vraagt aan theoretische ondersteuning vanuit de vakdisciplines die bij het beroep horen.
- Kunnen aansluiten bij de vraagstukken uit de beroepspraktijk van de individuele lerenden en hen bronnen kunnen aanreiken om deze te plaatsen in een theoretisch kader.
- Lerenden faciliteren in de reflectie op hun werk op een zodanige manier dat zij het belang ervan ervaren en het reflecteren niet stopt na het behalen van het beroepsdiploma.
- Kunnen vertalen van de vraagstukken uit de thema's en professionele dilemma's uit de beroepspraktijk naar onderwijs- en exameneisen.

Tot nu toe leerden docenten dit allemaal niet vanzelfsprekend in de lerarenopleiding, mede omdat het beroep 'leraar' tot voor kort een generieke omschrijving had die voor alle onderwijssoorten gelijk was. Sinds 2013 wordt er door de lerarenopleidingen hard gewerkt aan specifieke uitstroomprofielen voor het beroepsonderwijs.

### Samen werken en samen leren in een grenspraktijk

Het uit elkaar trekken van de onderwijs- en beroepspraktijk maakt werken voor de begeleiders ogenschijnlijk efficiënter: de docent werkt in de schoolse omgeving, de praktijkbegeleider in de werkomgeving. Dit zorgt er alleen niet voor dat het leerproces van de lerende effectiever wordt. In het huidige stelsel is het voor docenten en praktijkbegeleiders niet gemakkelijk om samen te werken en in continue afstemming het leerproces van de lerende te ondersteunen. De verschillen in beschikbare tijd, context, inhoud, professionaliteit en organisatie zijn zodanig groot dat dit ook pragmatisch vaak een grote belemmering vormt.

Wij pleiten er dan ook voor om meer grenspraktijken te gaan organiseren, ontwerpen en realiseren. Deze maken het voor de begeleiders uit de school – en beroepspraktijk gemakkelijker om samen te werken. De ervaringen met hybride leeromgevingen laten dit ook al zien: er is meer interactie tussen degene die het werk meester is en degene die het leren meester is (Aalsma (2011) spreekt in dit kader van werkmeesters en leermeesters); en het besef dat zij elkaar nodig hebben en desgewenst elkaars expertise in kunnen zetten, wordt groter (zie ook de bijdragen van Zitter en Hoeve elders in dit boek).

Als de hybride grenspraktijk de basis wordt voor beroepsonderwijs, komen de begeleiders in een andere rol terecht. De grenzen zullen niet verdwijnen, maar in de samenwerking zullen de



begeleiders meer gezamenlijke inspanning vertonen om continuïteit te kunnen waarborgen. Meer dan tot nu toe zullen zij aansluitend, opeenvolgend, afstemmend en samenwerkend met elkaar aan de slag gaan. Zoals ook blijkt uit de schets van hun beider vakmanschap, zit hierin de grootste verandering.

*[in kader]*

*Bij de start van de ontwikkeling naar een hybride leeromgeving in de vervoerssector merkte een docent op dat hij weinig verwachtte van de praktijkbegeleiders: “want”, zo vroeg hij zich af, “wat kunnen ze eigenlijk”? Als vanzelfsprekend was hij in de leidende rol gaan staan voor het leerproces van de lerenden. Een professionaliseringstraject bracht de beide begeleidingsgroepen dichter bij elkaar. Na een jaar sprak dezelfde docent in een overleg uit dat hij van mening was dat de praktijkbegeleiders degenen zijn die het beste kunnen aangeven waar de focus van het leertraject van de lerenden moet liggen en dat hijzelf daarna wel zou volgen om te kijken wat hij er als docent aan toe kan voegen.*

Om het leren in de grenspraktijk te begeleiden is het noodzakelijk dat werkmeesters en leermeesters samen de thema's en professionele dilemma's uit dagelijkse praktijk van een leerplaats (leren) kennen. Het werken vanuit deze thema's maakt dat alle begeleiders dezelfde taal spreken en dezelfde focus hebben: dit zijn de professionele dilemma's waar de op te leiden medewerkers mee te maken krijgen en waarvoor zij toegerust moeten worden. De grenspraktijk wordt zodanig vorm gegeven dat de lerende werkenderwijs in het beroep kan groeien: zowel in praktische als in theoretische zin.

In een grenspraktijk kan dat als volgt vorm gegeven worden:

- Vanaf de start van de beroepsopleiding bevindt de lerende zich in de beroepspraktijk, ofwel door vanaf dag één stage te lopen ofwel doordat de opleiding in een hybride leeromgeving vorm krijgt. De lerende wordt zo snel mogelijk geconfronteerd met het dagelijks werk en de (leer)vragen die deze omgeving oproept.
- De praktijkbegeleider of werkmeester brengt de lerende in steeds complexere werksituaties en samen reflecteren zij op de leervragen en ervaringen van de lerende. Waar mogelijk doen zij dit ook in teamverband, zodat ook collega's meeleren. De praktijkbegeleider of werkmeester brengt ook eigen ervaringen en vakkennis in en samen geven zij zo betekenis aan hun handelen.
- De docent of leermeester voegt passende theoretische kennis toe aan ingebrachte casuïstiek en/of de mogelijkheid om in een skillslab en in een veilige praktijksetting te oefenen.

De eigen werkervaringen van de lerende vormen voor zowel de praktijkbegeleider als de docent uitgangspunt voor leren: de waterscheiding tussen opleiding en praktijk kan verdwijnen in de grenspraktijk waar leren, opleiden en werken grotendeels samenvallen. Eerste ervaringen met opleiden in een hybride grenspraktijk wijzen erop dat het transferprobleem verdwijnt; de lerende kan betekenis geven aan het handelen in de praktijk door op het juiste moment kennis toe te voegen. Het werk gaat daardoor de lerende uitdagen tot leren en de praktijkbegeleider en docent zijn als samenwerkend duo de motor van het hele opleidingsteam.

## Literatuur:

- Grotendorst, A., Aken, I. van, Sino, C. & Veldhuizen, B. van (2007). *Verleiden tot leren in het werk*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum
- Aalsma, E. (2011). *De omgekeerde leerweg. Een nieuw perspectief voor het beroepsonderwijs*. Delft: Eburon.
- Brockmöller, A., Sanders, G. & Weggeman, M. (2011). *In goed gezelschap. De sleutel tot succesvolle meester-gezelrelaties*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.
- Zitter, I. (2010). *Designing for Learning: Studying learning environments in higher professional education from a design perspective*. Published Doctoral Dissertation.
- Zitter, I. & Hoeve, A. (2013). *Hybride leeromgevingen: het verweven van leer- en werkprocessen*. 's-Hertogenbosch/Utrecht: Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ecbo).
- Aalsma, E., Van den Berg, J. & Bruijn, E. de (2014). *Verbindend perspectief op opleiden naar vakmanschap. Expertisegebieden van docenten en praktijkopleiders in het mbo*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ecbo).
- Sennett, R. (2008). *The Craftsman*. New Haven: Yale University Press.
- Alten, J.P. van (2011). Welke rol pakt de werkbegeleider op bij het leren van aankomend professionals? In P.J. Schramade (red.). *Handboek Effectief Opleiden 56/81 (8.2-4)*. Doetinchem: Elsevier Human Resources.