

**WERK  
PLEK  
LEREN**

**LEREN DOEN  
DOET LEREN**



## *Colofon*

### **Verantwoordelijke uitgever**

Micheline Scheys  
Afdeling Strategische Beleidsondersteuning  
Koning Albert II-laan 15  
B-1210 Brussel

### **Tekst**

Vlaamse Overheid i.s.m. Schrijf.be

### **Foto's**

Photocase, Dreamstime, Shutterstock

### **Vormgeving**

Toon Van Wambeke ([www.bullseyegraphics.be](http://www.bullseyegraphics.be))

### **Drukwerk**

Goekint Graphics

### **Productcoördinatie**

Naomi Wauterickx

Depotnummer

D/2010/3241/413

**WERK  
PLEK  
LEREN**

**LEREN DOEN  
DOET LEREN**



Inhoud

# WERK PLEK LEREN

LEREN DOEN  
DOET LEREN



## INLEIDING

Wat is werkplekleren? 5

## DEEL 1

### WERKPLEKLEREN IN VOLTIJD SECUNDAIR ONDERWIJS

1. VTI Beringen: bouwen aan vertrouwen 11
2. Leren op de winkelvloer:  
studierichting verkoop op de voorgrond 13
3. TISM Bree: ruimte voor dialoog 17
4. Provil Lommel: kruisbestuiving van onderwijs  
en industrie 21
5. Instituut Sancta Maria Aarschot:  
nieuwe lichting logistiek 23
6. Leonardo Lyceum Antwerpen: focus op Finland 27
7. De Varens Brugge: twee wegen naar  
werkplekleren 29

## DEEL 2

### WERKPLEKLEREN IN DEELTIJD SECUNDAIR ONDERWIJS

1. CDO VTI Sint-Lucas:  
drie trajectonderdelen, één doel 35
2. Het Paradijs: proeftuin in een park 37
3. Deceuninck NV: al meer dan twintig jaar  
werkplekleren 41
4. Estafette: leren voor de leertijd 43

## DEEL 3

### WERKPLEKLEREN IN VOLWASSENENEDUCATIE

1. VSPW-Hasselt: stevig verankerd in de praktijk 47
2. CVO Westhoek-Westkust: renoveren en leren 49
3. CVO Leerdorp Gent: stadsgebouwen verbouwen 51
4. Levanto vzw: werkervaring van één jaar 53
5. Opleiding farmaceutisch-technisch assistent:  
aan de slag in een apotheek 57
6. Opleiding matroos binnenvaart:  
schipperen tussen theorie en praktijk 59
7. PST (professionele schoonmaaktechnieken):  
poetsen in de praktijk 63

## **DEEL 4**

### **WERKPLEKLEREN IN HOGER ONDERWIJS**

- |   |           |
|---|-----------|
| 1. Prapat: praktijk op het podium                                 | <b>67</b> |
| 2. Delta: hoogvlieger in werkpleklers                             | <b>69</b> |
| 3. Erasmushogeschool Brussel:<br>werkpleklers vanaf jaar één      | <b>71</b> |
| 4. Samen opleiden: punten verdienen als leerkracht                | <b>75</b> |
| 5. StaP: opstap naar loopbaan als leerkracht                      | <b>77</b> |
| 6. Stuwcr: op maat van wie werkt                                  | <b>81</b> |
| 7. Plantijn Hogeschool:<br>werkpleklers in al zijn (tussen)vormen | <b>83</b> |
| 8. Interdisciplinair project UA: werken voor externen             | <b>87</b> |

## **DEEL 5**

### **WERKPLEKLEREN: CONCLUSIE**

- |                            |           |
|----------------------------|-----------|
| 1. Veel voordelen          | <b>90</b> |
| 2. Tips vanuit de praktijk | <b>93</b> |
| 3. Handige hulpmiddelen    | <b>95</b> |



*Inleiding*

# WAT IS WERK PLEK LEREN



Het principe van werkplekleren is zo oud als de straat. Al in de middeleeuwen gingen leerlingen aan de slag bij een gildemeester: zo leerden ze hun beroep in de praktijk.

Ook vandaag is werkplekleren een wijdverspreide manier om competenties te verwerven.

Zo wijdverspreid dat er een oerwoud van termen voor bestaat: alternerend leren, individuele praktijklessen, stages, afwisselend leren en werken, duaal leren, leerwerkopleidingen en groepspraktijken.

Toch komt het altijd op hetzelfde neer: **competenties aanleren en toepassen in een werksituatie die tegelijkertijd een leersituatie is.**

Voor deze brochure vernauwen we die definitie: hier spreken we over werkplekleren als er een school of vormingsinstelling bij betrokken is. Draait bijvoorbeeld een administratieve werknemer van een warenhuisketen een week mee in een supermarkt om iets bij te leren?

Dan is dat ongetwijfeld leerrijk, maar het valt buiten het bestek van deze brochure.

## **Waarom werkplekleren?**

De laatste decennia treedt leren op een werkplek steeds meer in de schijnwerpers. Het is intussen een echte beleidsprioriteit. De reden? De maatschappij verandert steeds sneller. Techniek, informatie- en communicatietechnologie (ICT) en mobiliteit wijzigen snel en ingrijpend, en dus moeten (toekomstige) arbeidskrachten hun kennis en vakbekwaamheid voortdurend op peil houden. Levenslang leren was nog nooit zo belangrijk. Bovendien moeten het onderwijs en het arbeidscircuit de handen in elkaar slaan om tijdens een opleiding de toegang te garanderen tot moderne infrastructuur en uitrusting. Met als resultaat ***competenties die beter afgestemd zijn op de vraag van de arbeidsmarkt.***

## **Competenties op de agenda**

Werkplekleren staat in heel Europa bovenaan de agenda. Zo is het in Nederland al jaren ingeburgerd bij scholen en bedrijven. In Denemarken en Noorwegen staat een combinatie van een school- en een bedrijfstraject model voor het hele beroepsonderwijs. In 2006 ontwikkelden de ministeries van Werk en Onderwijs samen met verschillende actoren uit de wereld van werk, vorming en onderwijs, de visietekst 'Competentieagenda 2010'. De Competentieagenda is een soort leidraad voor overheid, sociale partners en het onderwijs voor een duurzaam en innoverend competentiebeleid. Het begrip 'competentie' krijgt een brede invulling: **de bekwaamheid om kennis, vaardigheden en attitudes in het handelen geïntegreerd aan te wenden voor maatschappelijke activiteiten.** De focus ligt op leeransen: hoe benutten we die maximaal – niet alleen in het onderwijs – maar ook in de vormingssector en de bedrijfswereld? De bedoeling van deze agenda is om meer mensen aan het werk te krijgen, competenties te detecteren en te ontwikkelen, jobs te creëren op mensenmaat en de juiste mensen in de juiste jobs te krijgen. Dat is niet alleen belangrijk in een hoogconjunctuur, maar ook – misschien wel vooral – in tijden van crisis.



Werkplekleren wordt in de Competentieagenda omschreven als: *“Het proces om eerder schoolse omgevingen om te vormen tot **krachtige leeromgevingen** waarin de ontwikkeling van de vermelde cognitieve, gedrags- en emotionele competenties volop tot ontwikkeling kunnen komen, moet op kruissnelheid gebracht worden. **Leerkrachten en docenten** hebben bij dit alles een sleutelrol. Zij staan in voor het meer competentiegericht maken van leerinhouden (eventueel in samenspraak met sectoren/organisaties), voor het ontwikkelen van sleutelcompetenties en het aanpassen van de leermethoden aan deze doelstellingen. De uitbouw van krachtige leeromgevingen moet bovendien gepaard gaan met een verlaging van de muren tussen onderwijs en arbeidsmarkt. In onze visie op onderwijs moet in de breedte veel meer aandacht besteed worden aan de educatieve bijdrage die **alternering tussen werken en leren** op alle niveaus van onderwijs kan leveren.”*

Kort samengevat: **Al wie leert, moet zijn competenties kunnen ontplooiën.** De bedoeling is dat de leerstof en onderwijsmethodes afgestemd worden op deze doelstelling. Leeromgevingen moeten krachtige stimuleringsplekken worden en de drempels tussen onderwijs en arbeidsmarkt moeten verlagen op alle niveaus.

### **Tijd voor actie**

Werkplekleren is brandend actueel. Dat betekent dat er concrete acties moeten genomen worden, zowel gericht op kwaliteit als op kwantiteit. De voornaamste actielijnen luiden als volgt:

- Werk maken van voldoende kwaliteitsvol werkplekleren
- Het aantal werkplekken voor leerlingen uit het TSO en BSO uitbreiden
- Bruggenbouwers inzetten tussen leerlingen, scholen en bedrijven
- Stagefaciliteiten creëren voor leerkrachten
- Het voltijdse engagement realiseren binnen de stelsels van afwisselend leren en werken
- Het uitwerken van een verder beleid rond werkplekleren door VDAB en Syntra Vlaanderen

## **RTC's op het voorplan**

De Regionale Technologische Centra of RTC's zijn vijf netoverschrijdende samenwerkingsverbanden tussen het onderwijs en het bedrijfsleven. Op provinciaal niveau worden acties ondernomen rond infrastructuur, leerlingenstages en bedrijfsstages of nascholing voor leerkrachten. De overheid kende de RTC's een voortrekkersrol toe in verband met werkplekieren. In elk RTC smeden bruggenbouwers nauwere banden tussen scholen en bedrijven. Ze zijn ook voortdurend op zoek naar creatieve manieren om meer en beter werkplekieren te realiseren. Sinds kort maken ze daar niet alleen werk van in alle opleidingen van het TSO en BSO, maar ook in het volwassenenonderwijs. Dat doen ze door bijvoorbeeld leerlingen of cursisten en leerkrachten te helpen met het vinden van een goede stageplaats, of door het vormingsaanbod van de VDAB bekend te maken bij de scholen of centra. Het resultaat is een mooie verankering tussen onderwijs, vorming en werk op regionaal niveau.

## **Steek uw licht op bij de collega's**

In Vlaanderen zijn heel wat voorbeelden van werkplekieren te vinden – op alle onderwijsniveaus en in alle bedrijfssectoren. Maar hoe organiseer je kwaliteitsvol werkplekieren? In wat volgt kun je putten uit tientallen geslaagde praktijkvoorbeelden. Je leest hoe je collega's het aanpakken, welke problemen zij ondervinden en wat de resultaten van hun inspanningen zijn.

*Deel 1*

# WERK PLEK LEREN

IN

## VOLTIJDS SECUNDAIR ONDERWIJS

Werkpleklerin in het voltijds secundair onderwijs vind je voornamelijk terug in het TSO, BSO en BuSO.

De opleidingen van het ASO zijn vooral doorstroomrichtingen en kennen er minder voorbeelden van.

De invulling van werkpleklerin verschilt van studierichting tot studierichting.

Leerlingen Verkoop gaan aan de slag in winkels, leerlingen Bouw metselen eigenhandig een huis, leerlingen

Toerisme steken de handen uit de mouwen in het buitenland, ...

Laat je inspireren door de veelzijdige projecten van collega's uit het voltijds secundair onderwijs.





# VTI BERINGEN: BOUWEN AAN VERTROUWEN

Carlo Clerx, directeur van het VTI Beringen, praat enthousiast over werkplekleren. Zijn school heeft er al jaren ervaring mee, op verschillende gebieden. De school bouwt op een organische manier aan een groot netwerk van bedrijven en leveranciers. Voor de studierichting Bouw heeft het VTI een hechte samenwerking met de firma AVL Woningbouw opgezet.

## Echt bouwen, echt leren

“Onze leerlingen van de derde graad Bouw draaien de helft van hun lesuren echt mee in dat bedrijf. Ze bouwen dus zelf huizen – net zoals de vaste medewerkers. Ook de begeleidende leerkracht steekt mee de handen uit de mouwen. Een directe, intense manier van leren is dat. Want op school brengen we hen wel het een en ander bij, maar de praktijkervaring blijft toch beperkt. We kunnen hen moeilijk een huis laten bouwen op de speelplaats, nietwaar? En we halen het maximum uit de samenwerking: het plan van het huis waaraan de leerlingen werken duikt bijvoorbeeld op ... in de tekenles.”

## Trotse klas

### De voordelen voor de school?

**Lesmiddelen.** Een leverancier zet regelmatig een lading bakstenen af aan het VTI waarmee de leerlingen mogen oefenen. Dat is lesmateriaal waarop de school zo kan besparen.

**Gemotiveerde leerlingen.** Clerx: “Ik wil verveling uitschakelen op school. En dat lijkt te werken. Want is een muur, uitzonderlijk, niet af, maar de school wel uit? Dan bellen de leerlingen om te zeggen dat ze nog wat doorwerken. Want die muur moet en zal er staan. Natuurlijk vragen we de ouders dan wel om toestemming, en brengen we de leerlingen thuis, als ze dat willen. In het weekend slepen ze ook vaak hun familie of vrienden mee naar de werf, om hen trots te tonen waarmee ze bezig zijn. En elke week krijgen ze een foto mee naar huis. Aan dat soort zaken merk je dat deze vorm van werkplekleren een positief effect op hen heeft.”

**Up-to-date kennis.** De leerkrachten staan mee op de werkplek, en leren dus ook voortdurend bij. De school blijft op de hoogte van de laatste technieken en ontwikkelingen in de branche.

## De voordelen voor het bedrijf?

**Investeren in de eigen toekomst.** AVL Woningbouw leidt vandaag zijn werknemers van morgen op. Die werknemers weten overigens heel goed waaraan ze beginnen als ze later een contract tekenen bij hun 'werkplek'. Hierdoor ligt het personeelsverloop binnen het bedrijf heel laag.

## Vechten met vervoer en verzekering

Vervoer blijkt de moeilijkste factor binnen het hele project. Gelukkig stelt AVL Woningbouw de school gratis een busje ter beschikking om van de school naar de werkplek te rijden, maar dat lost nog niet alles op. Ook verzekering is een teer punt. Tuimelt een leerling van een stelling? Dan valt hij niet onder de arbeidsongevallenverzekering, en krijgt hij dus alleen een vergoeding via de schoolpolis.

## Volwassen vertrouwen

Carlo Clerx gelooft in een volwassen, organische aanpak, waarbij niet alles vooraf vastligt op papier. "We hebben geen contract met de bedrijven waarmee we werken. Wel een **'engagementverklaring'**, waarin duidelijk beschreven staat wat we van elkaar mogen verwachten. Maar het is niet opgesteld vanuit een juridisch oogpunt. Dat laat veel meer ruimte voor overleg. We praten dan ook als volwassen mensen met elkaar. Is er een probleem? Dan lossen we dat rustig op. Maar veel conflicten worden vermeden door op voorhand duidelijk alles door te spreken. Zoals wie wat wil of kan, en wat ieders verwachtingen zijn. Bouwen aan een groot wederzijds vertrouwen: dat is de sleutel." De school heeft maar een beperkt aantal partners voor de projecten van werkplekieren. Dat is bewust: zo bouwen ze een vertrouwensband op en blijven de relaties goed én informeel. Een basisvoorwaarde voor het slagen van werkplekieren.



Carlo Clerx  
011 42 20 58  
directiebovenbouw.vti@st-pieter.be

## 'LEREN OP DE WINKELVLOER': STUDIERICHTING VERKOOP OP DE VOORGROND

Het begon met een artikel in Het Laatste Nieuws. In mei 2007 bleek volgens de krant uit een rapport van Fedis dat er duizenden vacatures in de verkoopsector waren, maar dat er geen verkoopopleiding bestond. Dat schoot bij heel wat mensen in het verkeerde keelgat – want de opleiding verkoop bestaat al járen. Dus trok Johan Fouquaert, voormalig studiegebiedverantwoordelijke Handel van het VVKSO, zijn stoute schoenen aan. En ging hij met Fedis praten over hoe ze bondgenoten konden worden.

### De koppen bij elkaar

“De leerlingen verkoop kunnen vanuit de huidige lessentabel pas in hun zesde jaar elke week op stage gaan. Veel te laat: als het hen dan niet bevalt, kunnen ze niet meer van studierichting veranderen. Met Fedis kwamen we overeen dat we al vroeger in het traject aan werkplekleren zouden doen, in het vierde en vijfde jaar. Het plan? De leraar zou met zijn leerlingen voor, tijdens en na de winkeluren écht in een winkel werken. Fedis was enthousiast, en nam contact op met een aantal winkelketens. In juni schreven we dan nog een reeks scholen aan. We kregen een stuk of acht ketens aan boord, en tien scholen. En toen ging het snel: winkels aan scholen koppelen, in functie van de afstand, en we waren gelanceerd. Een tijdje later sprong ook de richting Moderealisatie en –verkoop van het studiegebied Mode op de kar.”

### Leerkracht ook op stage

Hoe gaat het concreet in zijn werk? Eerst loopt de leerkracht zelf een week stage in de winkel. Zo weet hij goed welke leerling waar aan de slag moet. En blijft hij zelf ook op de hoogte van de nieuwste ontwikkelingen in zijn vakgebied. Dan maken school en winkel in de vakantie afspraken over de timing. Want het inroosteren van de werkmomenten is geen eenvoudige klus. Het werkplekleren moet passen in het lesrooster van de school, maar mag ook de planning van de winkel niet in de war sturen. Hoe lang en wanneer de leerlingen in de winkel staan, varieert dus. Eén keer drie dagen na elkaar, elke maand één dag, twee maanden lang elke week een halve dag, ... afhankelijk van wat kan voor school en winkel.





Gaan de leerlingen aan de slag? Dan worden er eerst duidelijke afspraken gemaakt rond kledij, werkuren, ... De leerkracht werkt zelf echt mee met zijn leerlingen. En als dat er te veel zijn om goed te kunnen begeleiden, steken een paar winkelmedewerkers een handje toe.

### Shopper bij je kind

De winkels zijn enthousiast: zij hebben er gratis een paar helpende handen bij, krijgen geen extra administratie op hun bord en leren hun potentieel personeel beter kennen. Enthousiaste leerlingen bieden ze soms weekendwerk of een vakantiejob aan. En het zorgt zelfs voor extra klandizie: de ouders van de leerlingen gaan spontaan naar de winkel van hun kind.

Ook de leerlingen zelf vinden het een goed systeem. Want leren in een echte werksituatie laat meer indruk na dan leren in de klas.

Fouquaert: "Andere vakken kunnen een graantje meepikken van het leren op de winkelvloer. Zo ging een Nederlandstalige klas naar een Franstalige winkel. Daarvoor paste de leraar Frans zijn lessen aan, en besteedde hij extra aandacht aan de woordenschat die zijn leerlingen op de werkplek nodig hadden. Hij ging zelfs een keer mee naar de winkel om zijn lessen beter af te stemmen op de werksituatie."

### Hoed af voor heftruckchauffeuses

Nog een voordeel van leren op de winkelvloer? Fouquaert: "Met dit project pakken we ook de genderproblematiek aan. Meisjes draaien zo mee in typische 'mannenjobs'.

En waarom niet? Ze doen dat prima – ook in de doe-het-zelfzaken! In het specialisatiejaar Logistiek BSO doen we trouwens ook aan werkplekleren. Daar leren leerlingen in hun magazijnopleiding met een heftruck rijden.

En wist je ... dat meisjes de beste heftruckchauffeuses zijn?"



De toekomstplannen? Fouquaert: "We zouden de studierichting verkoop nog meer op de kaart kunnen zetten als we de leerlingen herkenbaar kunnen maken, met een T-shirt van 'Leren op de winkelvloer' bijvoorbeeld. En misschien een nieuwe structuur opzetten voor de tweede en derde graad waar werkplekleren centraler staat. Maar dat is toekomstmuziek."



Johan Fouquaert  
johan.fouquaert@vsko.be  
0486 63 80 49  
Luc Van Acker (verkoop)  
luc.vanacker2@vsko.be  
0476 25 80 20  
Liesbet Kenens (mode)  
liesbet.kenens@vsko.be  
014 42 45 52



## TISM BREE: RUIMTE VOOR DIALOOG

Werkpleklers veroverde in het TISM Bree een vaste stek. De school promoot het al jaren, en heeft er dan ook al heel wat ervaring mee. Op de website [www.tismbree.be](http://www.tismbree.be) vind je zelfs een uitgebreide visietekst rond het onderwerp. De bedoeling? Leerlingen uit de drie specialisatiejaren BSO aan den lijve laten ondervinden hoe belangrijk bepaalde competenties zijn. In het schooljaar 2009-2010 zijn al 52 scholieren in een praktijkbad gedoken.

### Traject door het hele bedrijf

Tien weken lang steken de leerlingen van het zevende jaar één dag per week de handen uit de mouwen op de werkvloer. Michel Cardinaels, algemeen directeur: "Als school brengen we onze leerlingen natuurlijk al heel wat kennis bij. Maar in een bedrijf krijgen ze echt de juiste attitudes onder de knie. En leren ze wat flexibiliteit is. Daarom kiezen we telkens een hele reeks werkplekken binnen één bedrijf, zodat elke leerling telkens een andere taak opneemt en verschillende competenties aanleert. Zo krijgt hij meteen ook een mooi overzicht van welke richtingen hij later allemaal uit kan met zijn diploma. In LAG bijvoorbeeld, een bedrijf voor onze leerlingen van de afdeling *lassen*, zijn er maar liefst vijftien werkplekken. Wat ook betekent dat het bedrijf vijftien begeleiders moet voorzien. Wij geloven in een *one-on-one*aanpak: elke leerling heeft één begeleider nodig." De leerkrachten leveren ook heel wat inspanningen: ze doorlopen vooraf het hele traject in het bedrijf. En ze steken regelmatig samen met de leerlingen de handen uit de mouwen. Zo weten ze perfect waarmee hun klas bezig is.

### Vertrouwen als voorwaarde

Een vertrouwensband met de betrokken bedrijven is cruciaal. Michel Cardinaels: "Je moet elkaar diep in de ogen durven kijken. Toen we met werkpleklers begonnen, zorgde dat voor wat spanning in de regio. Bedrijven keken argwanend naar het project: gingen zij geen leerlingen opleiden voor *andere* bedrijven? Gelukkig is die angst ondertussen wat verdwenen. Je moet ook dingen durven uitspreken en bijsturen. Zo was er in het begin een bedrijf dat onze leerlingen altijd hetzelfde werk liet doen, gewoon om ze later snel als operatoren te kunnen aanwerven. Toen hebben we aan de alarmbel getrokken, want dat sloot niet aan bij ons leerplan.



Het bedrijf begreep dat, en liet ons zelf nieuwe werkplekken uitkiezen. Een prima oplossing.”

### Snelle evaluatie

Na een dag werkplekieren volgt er telkens een evaluatie. De begeleider beoordeelt de leerlingen, én ze evalueren zichzelf. Die resultaten worden achteraf in de school besproken. Tot slot maken de leerlingen een verslag en geven ze een presentatie. Michel Cardinaels: “Soms zijn leerlingen of ouders het niet eens met een beoordeling. In dat geval is het een voordeel om te werken op verschillende plaatsen met verschillende begeleiders: als die allemaal dezelfde kritiek hebben, is er geen discussie meer mogelijk. Op die manier weten we exact waaraan die leerling moet sleutelen. Maar dat betekent niet dat er geen ruimte is voor dialoog. Zo kregen we van een aantal leerlingen klachten over een bepaalde begeleider. Dat mag je niet negeren, dus hebben we het probleem voorzichtig bij het bedrijf aangekaart. En wat bleek? Die man was niet goed gebriefd over wat van hem verwacht werd. Zolang de communicatielijnen open blijven, vinden we een oplossing.”



Michel Cardinaels  
089 46 11 63  
tism@tismbree.be







## PROVIL LOMMEL: KRUISBESTUIVING VAN ONDERWIJS EN INDUSTRIE

Een aantal nijverheidstechnische scholen in het Limburgse wilden hun schouders zetten onder een betere wisselwerking tussen onderwijs en industrie. Dus besloten ze de handen in elkaar te slaan. Samen stampten ze de vzw Kenniscentrum Industrie & Onderwijs uit de grond. Eén van haar belangrijkste doelstellingen? Werkplekleren stimuleren – met de nadruk op kwaliteit.

### Trial and error

Provil Lommel is één van de scholen die zich volop op het werkplekleren heeft gestort. Piet Vanhees, directeur: “Met stages hebben we natuurlijk al langer ervaring. Maar we wilden buitenschoolse activiteiten beter kunnen evalueren. En daarvoor is werkplekleren geschikter. Want bij een stage is er niet voortdurend een leerkracht bij de leerling.” Een aantal jaren geleden zette de school voorzichtig haar eerste stapjes op dit terrein. Eén klas ging een week aan de slag bij een bedrijf. Piet Vanhees: “We sprongen in het diepe, maar konden eigenlijk nog niet zwemmen. Na twee, drie dagen strandde die eerste poging. Er zat te weinig lijn in, geen structuur. We hadden de verkeerde sector uitgekozen, en de leerlingen waren niet goed voorbereid op hun werkposten – ook al vonden zij het geweldig om op de werkvloer te staan in een echte arbeidsomgeving. Jammer, maar het was wél een leerrijke ervaring voor een volgend project.”

### Sleutelen aan sjabloon

Dat volgende project werd Profel, een fabrikant van ramen en deuren. Daar begon de school al werkposten te structureren binnen het bedrijf, en maakte ze voor al deze posten een werkboek met opdrachten en vragen die de leerlingen moesten beantwoorden. Een oefening die TISM Bree voortzette als trekkerschool bij LAG Trailers nv, fabrikant van vrachtwagens in de buurt. Het Kenniscentrum Industrie & Onderwijs vzw was bij die projecten *de olie in de machine*: het opende deuren, verzorgde de communicatie, en werkte mee aan een gemeenschappelijke visie rond werkplekleren. De werkwijze bij LAG bleek een bruikbaar ‘sjabloon’ om mee aan de slag te gaan in andere bedrijven. Piet Vanhees: “In LAG hadden we elf werkposten afgebakend in het productieproces. De leerlingen bereidden we goed voor op school of op een leerwerkplaats van het bedrijf, zodat ze het hele proces

begrepen en aan elke werkpost aan de slag konden. Die posten hadden we duidelijk geënt op de leerplandoelstellingen – zo konden we de leerlingen perfect beoordelen op hun competenties.”

### Uniforme evaluatie

Bij de beoordeling is het eerst aan de leerlingen: zij evalueren zichzelf. Daarna is de mentor van het bedrijf aan de beurt, samen met de leerkracht. De school omschreef de attitudes en de beoordelingen in concrete gedragsindicatoren (de 'beoordelingsstaat'). Zo werd de evaluatie uniform, en bleef de marge voor interpretatie klein. Dirk Bollen, proeftuincoördinator Provil Lommel: “Sommige bedrijven doen aan het einde van het project nog eens een grote evaluatie. Af en toe zelfs in de vorm van een sollicitatiegesprek – daar steken de leerlingen nog wat van op. Zo ervaren ze werkplekleren als levensecht leren.”

Elk jaar worden de projecten opnieuw geëvalueerd en bijgestuurd. Marc Theunis, voorzitter vzw Kenniscentrum Industrie & Onderwijs: “En elk jaar organiseren we ook een avond waarop bedrijven hun licht komen opsteken over werkplekleren. Heel interessant: we merken dat sommige bedrijfsleiders collega's overtuigen om in een gelijkaardig project te stappen.”

### Flexibele aanpak

Alle partners halen profijt uit dit verhaal. Toch zijn er een aantal drempels, zoals het vervoer. Piet Vanhees: “Het RTC steekt wel een handje toe, en we kunnen ook een busje gebruiken. Maar onze leerkrachten staan soms ontzettend vroeg op om een paar leerlingen op te pikken en weg te brengen. Zij moeten heel wat flexibiliteit aan de dag leggen om alles rond te krijgen. Gelukkig vinden zij dit voor hen zelf een rijke ervaring.” Die leerkrachten staan dan ook de hele dag op de werkvloer. En moeten dus soms vervangen worden in de school. Daarom werkt het kenniscentrum aan een soort vervangingspoule. Marc Theunis: “We proberen ook een tijdelijke oplossing te regelen met de verzekering. Want voor het werkplekleren is de administratieve omkadering nog in de maak. We zitten in een grijze zone qua verantwoordelijkheid. Duidelijkheid daarover zou heel wat zaken vergemakkelijken.”



Piet Vanhees  
011 79 93 30  
provil@limburg.be





# INSTITUUT SANCTA MARIA AARSCHOT: NIEUWE LICHTING LOGISTIEK

In 2005 was het Aarschotse Sancta Maria Instituut één van de testscholen voor een specialisatiejaar logistiek. De school sleutelde mee aan de leerplannen, en kreeg de opdracht om met het professionele veld samen te werken. Een opdracht die Sancta Maria meteen grondig aanpakte.

## **Goederenstroom gezocht**

Het specialisatiejaar logistiek is het alternatief voor een extra zevende jaar kantoor. Christine Claes, leerkracht logistiek, vindt het werkplekleren in dat zevende jaar een echte must: “De leerlingen lopen vier keer twee weken ‘blokstage’ in een bedrijf in hun specialisatiejaar logistiek.

Maar het werkveld vroeg mensen die toch al wat beter op de hoogte waren van het reilen en zeilen in een werkomgeving. Dus hebben we het werkplekleren op poten gezet: elke donderdag steken we met de klas ook de handen uit de mouwen in een bedrijf – tien weken lang. Zeker voor een richting als logistiek is dat ongelofelijk nuttig. Voor het zevende jaar kantoor kan je nog aan de slag met een virtuele oefenfirma. Maar voor logistiek heb je een echt bedrijf met een echte goederenstroom nodig.”

## **Goed voorbereid**

De zoektocht naar bedrijven was niet zo moeilijk. Christine Claes: “We hebben gewoon bedrijven aangesproken in een straal van vijftien à twintig kilometer rond de school. Ze moeten groot genoeg zijn, dat we er met de hele klas terechtkunnen.

Kandidaten vonden we meteen. Alleen voor een grote autobouwer in de buurt hebben we wat moeten lobbyen, maar dat is uiteindelijk ook gelukt. Vervolgens ben ik met twee collega’s in de paas- en zomervakantie stage gaan lopen bij die bedrijven. We maakten een competentielijst die afgestemd is op het leerplan. En op 1 juni maakten we dan de werkplekkalender voor het schooljaar erna. Heel belangrijk: je moet altijd goed op voorhand afspreken welke leerkracht en welke leerlingen wanneer in welk bedrijf aan de slag gaan.”

Alle werkposten mikken op een aantal competenties uit het leerplan. En iedere week roteren de leerlingen naar een volgende werkpost.



### Knelpunt: vervoer

Administratief brengt het werkplekleren niet veel extra werk met zich mee, maar organisatorisch komt er heel wat bij kijken. Christine Claes: "Het vervoer is soms een heel gedoe. Leerlingen carpoolen met elkaar naar de werkplek en moeten dan de vervoersonkosten netjes delen. En iedereen moet er op tijd geraken. Het absenteïsme is wel een stuk lager dan in andere richtingen: omdat de leerlingen op elkaar zijn aangewezen qua vervoer, nemen ze hun verantwoordelijkheid ook op. Een mooi neveneffect."

### Route richting vast contract

Na het werkplekleren maken de leerlingen verslagen of opdrachten, individueel of in groep. Zo zetten ze de praktijk om in theoretische inzichten. Tegen het einde van het schooljaar maken ze dan vergelijkende studies van de verschillende systemen waarmee ze in alle bedrijven werkten. Christine Claes: "De leerlingen vinden het leuk om de handen uit de mouwen te steken. Ze vonden zelf dat het hoog tijd was dat ze eens iets praktisch mochten doen. En wat ze leren blijft veel langer hangen. Ze raken ook gemakkelijker aan werk na hun opleiding: heel wat oud-leerlingen hebben al laten weten dat ze een vast contract in de wacht sleepten op hun oude werkplek. De band met je leerlingen wordt trouwens hechter. Als leerkracht werk je immers zelf mee op de werkplek, en je leert elkaar dan op een heel andere manier kennen. Mijn grootste frustratie? Dat we niet meer leerlingen hebben die kiezen voor logistiek!"



Christine Claes  
016 56 61 04  
claes@sanctamaria-aarschot.be





## LEONARDO LYCEUM ANTWERPEN: FOCUS OP FINLAND

Drie weken gewone blokstage? Dat stond *niet* op de agenda bij het tweede jaar van de derde graad Toerisme in het Leonardo Lyceum Antwerpen. Zij trokken in 2009 drie weken naar Finland, om hun opleiding ver van huis in de praktijk te brengen.

### Vorbereidingstijd

Het Finse avontuur begon een paar jaar eerder – vreemd genoeg in Barcelona. Daar ontmoette de coördinator internationalisering van het lyceum de mobiliteitsmanager van de Finse stad Kuopio. Het plan voor een buitenlandse stage rijpte, en later volgde er een voorbereidend bezoek aan Kuopio. Daar stelden de school en het Savo Consortium for Education een intentieverklaring (*letter of intent*) op, maakten ze afspraken en regelden ze een aantal praktische zaken. Verzekering, een begeleider van het consortium, stageplaatsen in toeristische organisaties, een evaluatiesysteem, een stageprogramma, ... zowel de school als het Finse consortium hadden heel wat voorbereidend werk.

### Gemotiveerde leerlingen

In november 2007 zat de school rond de tafel met de leerlingen van 5 toerisme. Linda Bastiaensens, studierichtingverantwoordelijke Toerisme van de school: “We gaven hen gedetailleerde informatie over een buitenlandse stage in hun laatste jaar. Daarna kregen ze drie weken bedenktijd, en stuurden we hun ouders een brief met uitleg. In september 2008 selecteerden we de leerlingen die mee op stage mochten. Een maand later vroegen we hun Europass aan, en werkten we in de lessen Nederlands, informatica en Engels aan een Europass-cv. Daarmee ging de Finse mobiliteitsmanager op zoek naar stageplaatsen die perfect bij het profiel van de leerlingen pasten. De volgende stap? Een Finse avond die de leerlingen zelf organiseerden. De maanden die daarop volgden, introduceerde een Finse gastdocente de Finse taal en cultuur. En in februari bezocht een vertegenwoordiger van het Savo Consortium onze school.”



## Aan alles gedacht

De leerlingen deden heel wat zelf. Zo planden, boekten en budgetteerden ze al hun verplaatsingen. Een paar weken voor de afreis werd alles nog eens goed doorgesproken tijdens een oudercontact. En tot slot volgde er nog een reeks meetings, waarin de deelnemers rond teambuilding en praktische afspraken werkten. Linda Bastiaensens: "Er kwam heel wat bij kijken. Eén van de leerlingen was een Keniaanse met een verblijfsvergunning in België. We hebben de nodige contacten met de Dienst Vreemdelingenzaken gelegd, zodat ook zij zonder problemen op stage kon."

## Evaluation and translation

De school stuurde twee stagebegeleiders mee naar Finland. Na anderhalve week losten ze elkaar af. Op de werkplek zelf was er ook een Finse stagementor aangesteld. De evaluatie en begeleiding gebeurde dus ... in het Engels. Linda Bastiaensens: "Dat was niet altijd even evident, maar met hier en daar wat extra uitleg lukte het uiteindelijk wel. De stagementor en de -leerkrachten vulden een stagerapport en evaluatiefiches in voor de leerlingen. Die hielden op hun beurt een stageschrift bij, een soort logboek. Op het einde van de stage vulden ze het Rap4Leo-rapport in, met hun bedenkingen over de hele periode. Ook de Europass gebruikten we voor evaluatie en zelfevaluatie. Waarschijnlijk vervangt die in de toekomst het stageschrift."

## Plannen op pauze

De vijf leerlingen die op buitenlandse stage trokken, waren allemaal geslaagd. Maar de *nieuwe* lichteindejaarsstudenten was niet even gemotiveerd. En het bleek te moeilijk om het jaar erna weer drie weken stage te plannen in een periode die ook goed uitkwam voor de Finse deelnemers. Daardoor zit het project voorlopig weer even in de koelkast.



Linda Bastiaensens  
03 242 90 73  
linda.bastiaensens@sito5.be

## DE VARENS BRUGGE: TWEE WEGEN NAAR WERKPLEKLEREN

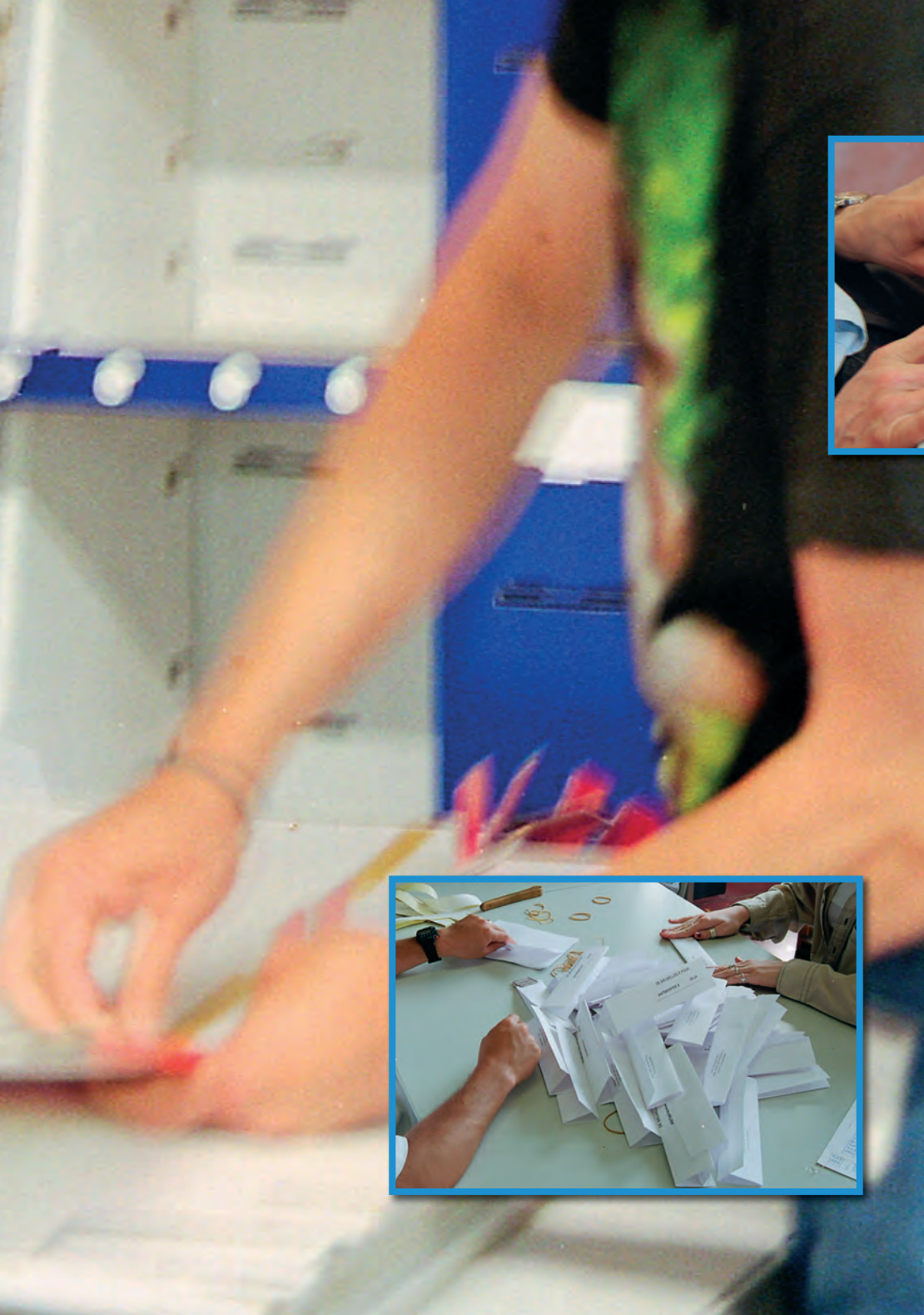
*De Varens* in Brugge is een school voor buitengewoon secundair onderwijs. Jongens en meisjes die het moeilijk hebben met studeren, worden er op vier verschillende campussen op hun beroepsleven voorbereid. Campus Manitoba stoomt hen klaar voor een job in een beschermd leef- en arbeidsmilieu. Ze mochten al eens proeven van de praktijk in een beschutte werkplaats én een regulier bedrijf.

### **Twee uitdagingen**

Patrick Ornelis, technisch adviseur van De Varens, was voor zijn leerlingen op zoek naar een andere manier van werkervaring opdoen dan een stage. “De eerste partner, een beschutte werkplaats, nam zelf contact met ons op. De tweede, een regulier bedrijf, reageerde op een mailing die we hadden verstuurd. Dus trok ik naar daar, om te kijken wat het werk juist inhield. Bij de beschutte werkplaats ging het om pillen en bijsluiters in doosjes stoppen, folders plooien, omslagen rond boeken wikkelen, ... Bij het bedrijf zouden de leerlingen stukken karton moeten omplooien tot opbergdozen voor kaarsen. Dat paste perfect in onze opleiding. Dus gingen we daarna aan de slag – met een standaardstelsel van stagecontracten.”

### **Begeleid in het bedrijf**

De school nam de administratie van de projecten op zich. De beschutte werkplaats kwam niet veel tussenbeide: een leerkracht van De Varens zorgde ook voor de begeleiding tijdens het werk. Die leerkracht nam ook met de leerlingen de bus: zo kregen ze die sociale vaardigheid ook onder de knie. Voor het bedrijf was de procedure uitbreider. Patrick Ornelis: “Eerst kwamen we op ‘verkenning’ met de leerlingen. Het bedrijf zorgde zelf voor een begeleider tijdens het werk. Eén keer per week nam onze leerkracht met hen contact op om de stand van zaken te bespreken. Kregen de leerlingen een evaluatie? Dan werd die ter plaatse besproken met hen en met hun stagementor. En twee weken nadat ze op school waren teruggekeerd, blikten we nog eens terug.”







### Schriftje als rode draad

De Varens stuurt haar leerlingen altijd op stap met een stageschriftje. Patrick Ornelis: “Op school vullen we de praktische gegevens in. Zoals waar de leerlingen verwacht worden, wanneer, en wat ze moeten meebrengen. Hebben ze op voorhand al aandachtspunten? Dan komen die er ook in. Tijdens de stage kan de stagementor of de leerkracht er zijn opmerkingen in kwijt. Ook de evaluatie en eventueel nieuwe actiepunten belanden in dat schriftje – die overlopen we dan later op de werkplek zelf. Is de stage gedaan? Dan krijgen de leerlingen het schriftje mee naar huis. Zo kunnen de ouders het ook eens bekijken.” Zij worden van in het begin bij het werkplekleren betrokken. Logisch, want zij tekenen ook het stagecontract voor hun kind.

### Twee stopzettingen

Op dit moment liggen de twee projecten stil – om heel verschillende redenen. Patrick Ornelis: “Bij het bedrijf besliste onze directeur om de stekker uit het project te trekken. Het begon erop te lijken dat onze leerlingen vooral als goedkope werkkrachten werden gebruikt. En het bedrijf verwachtte dat de studenten gingen groeien, ondanks hun beperkingen. Maar zo werkt dat natuurlijk niet. Iedere leerling heeft zijn eigen tempo en niveau. De beschutte werkplaats daarentegen heeft voorlopig gewoon geen werk voor onze studenten. Wat wil je: door de crisis hebben ze het al moeilijk genoeg om hun eigen mensen aan het werk te houden. Jammer, want het was een goede samenwerking. Als ze opnieuw ruimte hebben voor onze leerlingen, gaan we graag weer met hen aan de slag.”



SBSO 'De Varens'  
Afdeling Manitoba OV2  
Patrick Ornelis  
050 38 86 60  
sbs0.sint-andries@g-o.be

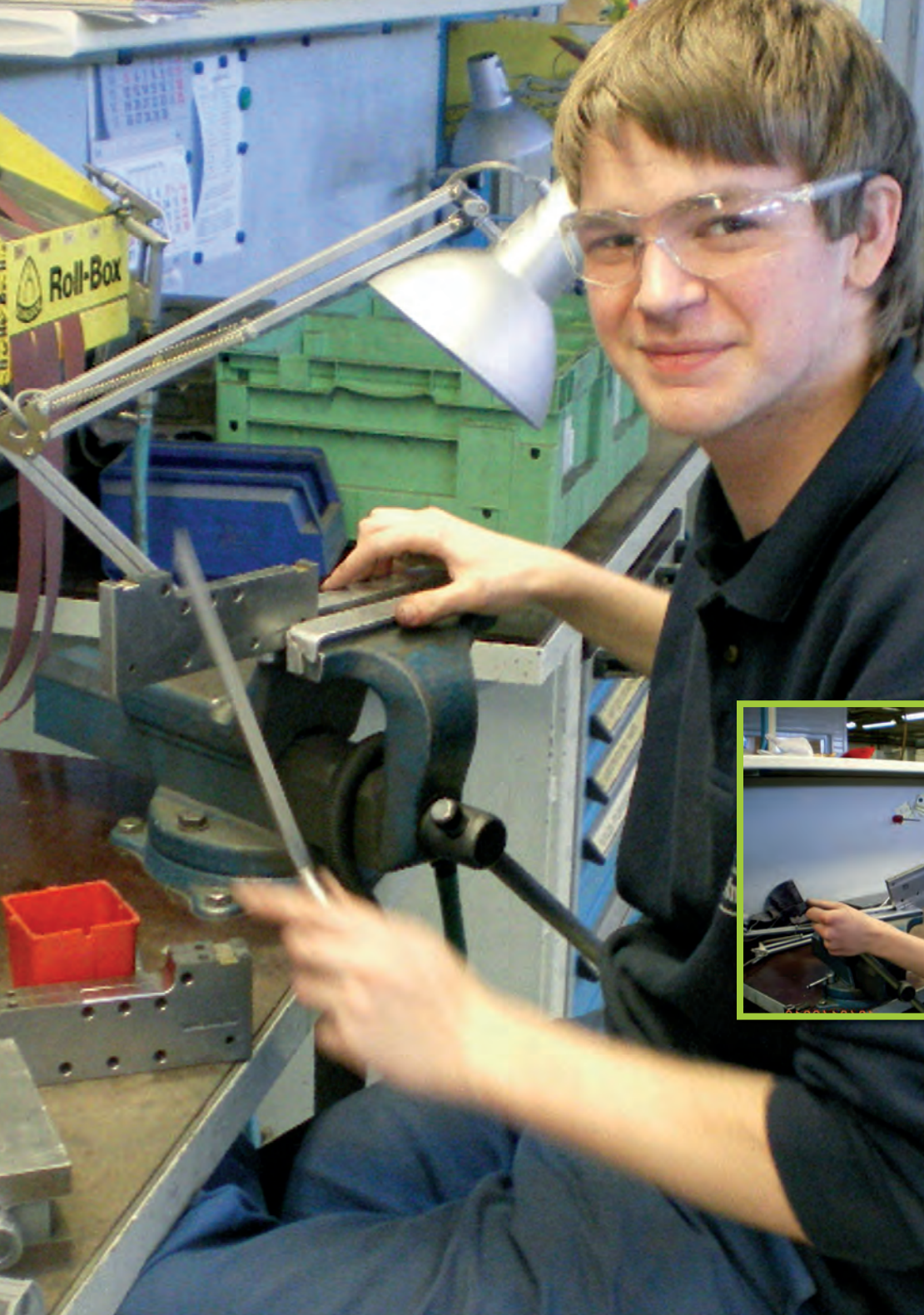


# WERK PLEK LEREN



## DEELTIJDS SECUNDAIR ONDERWIJS

In Vlaanderen zijn er twee belangrijke systemen voor deeltijds leren: het *deeltijds beroepssecundair onderwijs* en *de leertijd*. Hun grootste gemene deler is dat de overgang van school naar werk in trappen gebeurt. In dit hoofdstuk bekijken we deeltijds onderwijs vanuit de school én het bedrijf. Ook Syntra Vlaanderen komt aan het woord. Zij sturen de leertijd aan en voorzien samen met Estafette een opleiding voor bedrijven die jongeren op die manier onder de vleugels nemen.



## CDO VTI SINT-LUCAS: DRIE TRAJECTIONSDELEN, ÉÉN DOEL

Het CDO (Centrum voor Deeltijds Onderwijs) VTI Sint-Lucas in Oudenaarde heeft maar liefst drie trajectonderdelen in petto voor zijn leerlingen deeltijds beroepssecundair onderwijs. Ze kunnen er terecht vanaf hun vijftiende. Hun lesweek bestaat uit een dag 'project algemene vakken', een dag beroepsopleiding en drie dagen werken.

### Traject op maat

Luc Verswijver, tewerkstellingsbegeleider CDO VTI Sint-Lucas: "Onze leerlingen moeten aan een aantal voorwaarden voldoen om het trajectonderdeel '**alternerend leren voor deeltijds leerplichtigen**' te mogen volgen. Zo moeten ze werken in een Vlaams bedrijf, ingeschreven zijn als deeltijds lerende bij VDAB/ACTIRIS (de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling), zin hebben om te werken en arbeidsrijp zijn. Een **brugproject** is een onderdeel voor leerlingen die wel willen werken, maar nog niet over de juiste attitudes en vaardigheden beschikken. Zij hebben nog wat opleiding en bemiddeling nodig. Een **voortraject** is dan weer geschikt voor leerlingen met te weinig basisattitudes, keuzebekwaamheid of motivatie. Zij hebben het vaak moeilijk met leren of functioneren in de samenleving. Voor alle drie de trajecten moeten we een tandje bijsteken met het oog op allochtone of laaggeschoolde jongeren. We streven ernaar dat de leerling later met succes voltijds aan de slag kan gaan."



### Veel overleg

Het VTI Sint-Lucas legde de basis voor deze driedelige aanpak met een aantal overlegvergaderingen tussen het deeltijds beroepsopleiding en de verschillende sectoren. Luc Verswijver: "In die vergadering toetsten we de mogelijkheden af om de leerlingen regulier te laten werken. Daarna gingen we op prospectie bij bedrijven in de ruime regio om ons systeem bekend te maken. We overlegden ook met collega's van andere centra om ervaringen en tips uit te wisselen. En sinds we gestart zijn, maken we elk jaar opnieuw een overeenkomst met de promotors. Zij organiseren de brugprojecten en voortrajecten. Met de

bedrijven sluiten we ook een overeenkomst, maar dat gebeurt op het moment dat de opleiding start. En de leerlingen? Die screenen we als ze zich bij ons inschrijven. Daarna oriënteren we hen in de richting van één van de projecten en brengen we meteen ook hun ouders daarvan op de hoogte.”

### Goede taakverdeling

De taken in dit project zijn goed verdeeld. Luc Verswijver: “De sectoren springen via premies zo veel mogelijk bij. De promotors zorgen na overleg met de leerling en de trajectbegeleider voor een werkplek. En wij nemen de dossiers van de leerlingen over van de VDAB. Zolang ze ingeschreven zijn in het centrum, nemen wij het individuele dossier voor onze rekening. We proberen zo veel mogelijk de administratieve druk weg te nemen voor bedrijven en promotors – die vormt soms een drempel. Ook de leervergoeding is voor sommige ondernemingen een breekpunt, maar daar kunnen we natuurlijk niet in tussen komen.” De begeleiding van de leerlingen is een taak van meerdere mensen. De trajectbegeleider of tewerkstellingsbegeleider van het CDO evalueert de leerling, net zoals de leerkrachten BGV (beroepsgerichte vorming). Het bedrijf duidt een opleidingsverantwoordelijke aan, die gedurende de overeenkomst de leerling begeleidt terwijl hij zijn competenties verwerft.

### Groter netwerk

De cijfers zijn bemoedigend. Bijna drie vierde van de leerlingen behaalt zijn certificaat. Luc Verswijver: “De leerlingen stromen vlot door naar de reguliere arbeidsmarkt. We stellen trouwens voor hen allemaal ook een trajectbegeleidingsplan op. Vinden ze toch geen werk? Dan dragen we hen weer over aan de VDAB. Onze toekomstplannen? Ons netwerk verder uitbouwen, om nog meer werkplekken te creëren!”



Luc Verswijver  
055 33 09 62  
lucverswijver@hotmail.com

## HET PARADIJS: PROEFTUIN IN EEN PARK

Het geraas van de E34 verstomt als je het Raadsherenpark in Vosselaar binnenwandelt. Een prachtige locatie voor werkpleklers in het groen. *Het Paradijs*, een oud gebouw in het midden van het park, doet dienst als centrale werkplek voor leerlingen uit het deeltijds, technisch en beroepsonderwijs. Samen met bedrijven in de buurt werken ze er aan een groots renovatieproject.

### Verschillende scholen, verschillende plannings

Erwin Verstraeten, proeftuincoördinator: “VOKA Kempen zette alles in gang: zij vroegen een proeftuin aan. *Het Paradijs* bleek de ideale kandidaat: een groot gebouw dat leerlingen naar hartenlust mochten renoveren. Begin 2008 begonnen we met de voorbereidingen: de stuurgroep organiseren, het bestaande bestek van de verbouwingen aanpassen, de engagementen van bedrijven en organisaties concretiseren, ... Daarna stelden we de werkplanning op. De scholen integreerden het werkpleklers in de lesroosters van de richtingen die gingen meewerken.” Hoe dit gebeurde, hing van de school af. Leerlingen uit het deeltijds onderwijs mochten bijvoorbeeld maar één dag per week komen. Terwijl leerlingen uit een brugproject twee tot drie dagen hun handen uit de mouwen konden steken, afhankelijk van het schema dat hun begeleider had opgesteld. Erwin Verstraeten: “Een van de scholen laat binnenkort haar leerlingen dan weer twee weken non-stop aan de elektriciteit sleutelen. De overige leerstof van die week zien ze achteraf, tijdens inhaallessen.”

### Focus op competenties

Het Paradijs is een verhaal van veel scholen, maar ook van andere partners. De stad Turnhout en Vosselaar bijvoorbeeld, en bedrijven in de buurt, zoals Philips en Van Roey Automation. Erwin Verstraeten: “Philips focust heel nadrukkelijk op competenties. Zij willen mensen aanwerven die niet alleen een aantal technische vaardigheden onder de knie hebben, maar ook de juiste attitudes bezitten. Flexibel zijn, kunnen samenwerken, duidelijk communiceren, ... Op die kar wilden we ook graag springen. Dus daagde ik de studenten van de KHK (Katholieke Hogeschool Kempen) uit om competentieprofielen te ontwikkelen voor leerlingen technisch en beroepsonderwijs. Daarmee gingen de leerkrachten dan aan de slag om hun leerlingen te beoordelen.”







### Website *under construction*

In totaal werken er ongeveer zeventig leerlingen aan Het Paradijs. En niet alleen aan het gebouw zelf: de leerlingen informatica van het KTA De Merodelei maakten een website rond het project. Daarvoor moesten ze op klantengesprek bij de bouwheer, vzw Raadsherenpark. Erwin Verstraeten: "Zo werkten ook zij competentiegericht. De eerste keer vielen de leerlingen gewoon stil tijdens de vergadering. Maar oefening baart kunst: ondertussen voeren ze hun gesprekken als doorgewinterde verkopers. Ook dat is voor ons een vorm van werkplekieren." Het resultaat vind je op [www.het-paradijs.be](http://www.het-paradijs.be).

### Kleine foutenmarge

De proeftuin *Het Paradijs* is een netoverschrijdend project. Dat is niet altijd even evident. Erwin Verstraeten: "Je moet met heel verschillende dingen rekening houden. Zo is het volume metselwerk niet afgestemd op de leerlingen uit het deeltijds onderwijs. Hebben zij hun module metselen afgewerkt? Dan liggen de metselwerken hier stil." En het project heeft zo nog een paar eigenaardigheden. Erwin Verstraeten: "Dit is niet zomaar een oefening op school. Dit gebouw blijft staan, en wordt later door de gemeente gebruikt. Dat betekent dat de foutenmarge voor de werken klein is. Sommige begeleiders brengen dan ook alleen hun sterkste leerlingen mee om hier de handen uit de mouwen te steken. Dat is niet fair tegenover hun zwakkere klasgenoten."

### Nieuw project gezocht

Is *Het Paradijs* volledig gerenoveerd? Dan gaan de partners op zoek naar een nieuw project. Erwin Verstraeten: "We kregen al aanvragen van jeugdbewegingen om hun lokalen te renoveren. Dat is zeker een optie. We zetten deze manier van samenwerken hoe dan ook voort."



*Meer informatie?*

Erwin Verstraeten  
0496 85 01 36  
[kta.everstraeten@skynet.be](mailto:kta.everstraeten@skynet.be)





## DECEUNINCK NV: AL MEER DAN TWINTIG JAAR WERKPLEKLEREN

Deceuninck nv, een kunststofverwerkend bedrijf, is niet aan zijn proefstuk toe voor werkplekleren. Al meer dan twintig jaar mogen leerlingen van het Centrum Leren en Werken VTI Roeselare (het vroegere Centrum Deeltijds Onderwijs) er praktijkervaring komen opdoen. En zijn er op het einde van hun leertraject vacatures in het bedrijf? Dan kunnen ze er meteen aan de slag in de vaste ploegen.

### Krijtlijnen uittekenen

Jean-Vasco Degryse, EHS-manager van Deceuninck nv: "Het begon in 1978, op een jobbeurs in Roeselare. De verantwoordelijke van het Centrum Deeltijds Onderwijs stelde werkplekleren voor aan onze stand. Dat was voor ons iets totaal onbekends. Maar we hadden *dringend* goed geschoolde mensen nodig. Dus besloten we mee te doen." Het bedrijf en de school schreven samen eerst een summier leerprogramma uit. In een leertrajectfiche noteerden ze concrete taken én attitudes: stiptheid, leerbereidheid, veiligheid, ... Deze fiches dienden later als evaluatiemateriaal voor de leerlingen. Jean-Vasco Degryse nam de rol van coördinator op zich, en de leerlingen kregen een peter van het bedrijf toegewezen. Was het leertraject wat te zwaar? Dan mocht de leerling – per uitzondering – overstappen naar een minder complexe afdeling. Deceuninck nv maakte er een punt van om deze jongeren altijd op een ander moment te ontvangen dan het collectieve maandelijkse onthaal van de andere medewerkers. Door die persoonlijkere aanpak voelden ze zich veiliger in hun nieuwe omgeving.

### Leermoeiheid ≠ leermoeilijkheid

De aanpak bleek te werken. Het enige wat het bedrijf meteen veranderde aan de formule? Het voerde in het begin van het schooljaar een *low profile* intakegesprek met de leerlingen. Daarin selecteerde het bedrijf hen vooral op basis van attitude en werkbereidheid, en minder op kennis. Ook aan het leertraject zelf schaaftte Deceuninck wat door de jaren heen. Bovendien werden de afdelingen waarin jongeren aan de slag konden, geëvalueerd en uitgebreid. Jean-Vasco Degryse: "De eerste resultaten waren meer dan bemoedigend. Na vijftien jaar evalueerden we de samenwerking.

Wat bleek? 62 procent van de jongeren die bij ons kwamen leren, bleef na zijn traject nog minstens een jaar bij ons aan de slag. En de vijf procent die al tijdens het werkplekleren afviel? Dat had vooral te maken met attitude. Ze waren niet stipt, waarschuwden niet als ze niet konden komen, ... Tot nu toe kregen we ongeveer 44 leerlingen over de vloer. Vijf ervan werken zelfs al meer dan vijftien jaar bij ons! En ze groeiden door naar mooie posities. Dat past helemaal in onze oorspronkelijke doelstelling om jongeren die last hebben met het schoolse leren, toch basisvaardigheden bij te brengen. Want wij stellen vaak vast dat leermoeheid niet hetzelfde is als leerbaarheid."

### Geen extra werklust

Geen wonder dat het bedrijf na meer dan twintig jaar nog altijd vragende partij is voor méér werkplekleren. Jean-Vasco Degryse: "Ook voor andere opleidingen en specialisaties. Logistiek medewerker, machineoperator, en sinds kort bediener werktuigmachines in de matrijzenbouw ... Want uiteindelijk verliep de samenwerking met het CDO/VTI Roeselare altijd vlot. De begeleiding van de jongeren is wel een aandachtspunt, maar brengt toch geen extra belasting met zich mee. Ze zijn dan ook snel mee met het productieproces. En omdat de leerkrachten het bedrijf vaak komen bezoeken, blijft de betrokkenheid groot. We proberen er ook voor te zorgen – waar mogelijk – dat de peters zelf uit het deeltijds onderwijs komen. Kwestie van meer voeling te hebben met de leefwereld van de jongeren."



Jean-Vasco Degryse  
051 23 93 78  
[jean\\_vasco.degryse@deceuninck.com](mailto:jean_vasco.degryse@deceuninck.com)



## ESTAFETTE: LEREN VOOR DE LEERTIJD

Kent u 'leertijd' niet? Misschien doet de vroegere benaming 'leercontract' een belletje rinkelen. Jongeren tussen de vijftien en de twintig krijgen één dag in de week theorie op een campus van SYNTRA. En de overige vier dagen draaien ze mee in een onderneming. Een systeem dat al jaren zijn vruchten afwerpt. Toch kan het altijd beter. En daarom werd Estafette in het leven geroepen.

### Keurmerk voor patroons

Cathy Camertijn, verantwoordelijke 'competentie-ontwikkeling actoren' van SYNTRA Vlaanderen: "Estafette is een opleiding voor monitoren, patroons en ondernemingshoofden die jongeren via leertijd opleiden. Zij leren hoe ze leerjongeren het best begeleiden. Werken ze onze opleiding af? Dan krijgen ze een attest en een grote sticker voor op hun raam: 'Goedgekeurd en opgeleid'. Want het mag best zichtbaar zijn dat ze Estafette gevolgd hebben. Dat is een kwaliteitslabel waarmee ze mogen uitpakken." Estafette bestaat uit twaalf lesuren, gespreid over drie tot vier avonden of namiddagen. En die zijn ook nog eens verdeeld over verschillende weken.

### Ruimte voor gesprek

Tijdens de lessen komen verschillende onderwerpen aan bod. Hoe voer ik een kennismakingsgesprek? Hoe geef ik een instructie? Hoe zit de leertijd in elkaar? Hoe begeleid ik een leerjongere concreet? Een belangrijke voorwaarde voor het succes van Estafette is dat de ondernemer zelf veel aan het woord komt. Heel wat praktische zaken mogen in de groep worden besproken. Zo hebben de patroons een referentiekader: kampen anderen met dezelfde problemen? Hoe lossen ze die op? Ben ik goed bezig?

Cathy Camertijn: "Uit evaluaties blijkt altijd dat die interactie voor de deelnemers het nuttigste aspect is. De technieken die we hen aanleren, zijn vooral bedoeld als ondersteuning.

Het probleem dat het vaakst boven water komt? Attitudes.

Heel wat patroons zitten met vragen over leerjongeren die te laat of helemaal niet komen opdagen. Maar tijdens de opleiding mogen ze elk onderwerp aankaarten dat ze willen."

### Specifiek docentenprofiel

Voor Estafette geschikte docenten vinden is geen eenvoudige opgave. Cathy Camertijn: "Deze docenten hebben een duidelijk afgebakend profiel. Zij moeten niet alleen de materie van Estafette kennen, maar ook sterk in de schoenen staan qua sociale vaardigheden. Het is belangrijk dat zij zich kunnen verplaatsen in de leefwereld van de leerjongeren én van de patroons. Bovendien hebben zij haast een duobaan met de leertrajectbegeleider – dat moet dus ook goed klikken. En zij moeten ten slotte ook de balans vinden tussen genoeg inhoud meegeven en de groep toch de ruimte laten om te praten. We zetten alles op alles om geschikte kandidaten te vinden."

### Complementaire opleidingen gezocht

En er tekent zich een andere mogelijke uitdaging af aan de horizon. Cathy Camertijn: "Volgens een nieuwe regelgeving krijgt een monitor die een leerjongere engageert, binnenkort een RSZ-korting. We verwachten dus een stevige stijging van het aantal deelnemers aan Estafette. Om die op te vangen, kijken we buiten onze eigen structuur. Zo heeft Vormelec een peter- en meterschapsopleiding lopen. Die is complementair met onze eigen Estafette. Patroons mogen die nu ook volgen – hun attest is dan gelijkwaardig. We gaan even afwachten wat de resultaten van dit experiment zijn. Blijken die positief? Dan gaan we verder op zoek naar extra opleidingen."



Cathy Camertijn  
0497 59 33 92  
[cathy.camertijn@syntravlaanderen.be](mailto:cathy.camertijn@syntravlaanderen.be)

# WERK PLEK LEREN



## VOLWASSENEN EDUCATIE

In volwasseneneducatie vind je verschillende groepen cursisten terug. Een eerste groep zijn diegenen die al een voltijdse job hebben en via werkplekleren een opleiding volgen in dezelfde branche. Geen evidentie, want zij combineren hun reguliere baan met een opleiding die veel van hen vraagt. Nog zwaarder is het voor de mensen die met hun opleiding een totaal nieuwe richting inslaan. Zij bevinden zich in een soms onhoudbare spagaat tussen hun huidige job en een opleiding met werkplekleren in een totaal andere sector.

Voor de cursisten die werk zoeken, is het dan weer gemakkelijker om werkplekleren in te passen in hun opleiding. Maar zowel voor de eerste als voor de tweede groep, is het werkplekleren een grondige verrijking van hun opleiding. Zo zijn ze beter voorbereid op hun toekomstige job én werkten ze zichzelf al in de kijker bij een potentiële werkgever. Van professioneel schoonmaken tot stage op een schip: hieronder vind je een paar inspirerende voorbeelden.





## VSPW-HASSELT: STEVIG VERANKERD IN DE PRAKTIJK

Voor VSPW-Hassel (Vorming gericht op Samenleving, Persoon en Werk) is werkplekleren een evidentie. Zij hebben het altijd al geïntegreerd in bijna al hun opleidingen. Hun theorie luidt dat je leerstof meteen moet kunnen toetsen – dat is de basis van ervaringsleren.

### Bont gezelschap

Evi Lagaeyse, adjunct-directeur van VSPW-Hassel: “Onze cursisten hebben alle mogelijke leeftijden en komen uit alle lagen van de bevolking. Sommige opleidingen duren twee jaar, andere drie. Beginnen ze aan het traject? Dan hebben ze één of twee dagen per week les op school. De andere dagen brengen ze door op de werkvloer. Hun opleiding bepaalt het aantal uren praktijk of de spreiding ervan. Komen ze zich inschrijven? Dan geven we hen alleen mee hoeveel uren ze zullen werken en dat ze een werkplek moeten zoeken. Op dat moment volstaat dat. Op de intakedagen volgt dan uitgebreidere informatie.”

### Zware combinatie

De intakedagen zijn cruciaal om problemen proactief aan te pakken. Evi Lagaeyse: “Dit systeem heeft een aantal valkuilen, die we met de cursist overlopen. Als hij werk zoekt, moet hij goed beseffen dat werkplekleren niet betaald wordt. Werkt hij al in de sociale sector? Dan maken we hem erop attent dat het behoorlijk zwaar is om je job te combineren met je opleiding. En als hij in een volledig andere sector werkt, is dat de hardste dobber. Met een voltijdse baan zijn onze opleidingen jammer genoeg niet te combineren. Halftijds is al een hele uitdaging. Maar studenten willen vaak alles: job, gezin, geld, vakantie, opleiding, ... Het is belangrijk dat de cursist zijn tijdsbesteding goed bekijkt voor hij aan de studies begint.

Want elk jaar houden we een bevraging onder onze cursisten: wat loopt goed, wat kan beter? En elk jaar komt de taakbelasting naar boven als pijnpunt. We hebben al uitgebreid onderzocht of we het minder zwaar kunnen maken, maar dan raken we aan de kwaliteit van de opleiding – en dat willen we niet.”



## Zelfevaluatie in leergroep

Hoe verloopt de studie concreet? De cursist kiest een werkplek uit een lijst of stelt er zelf een voor. Hij laat een stagecontract van de school tekenen door het bedrijf of de instelling. De schoolsupervisor controleert dat voor de directeur het ondertekent. Begint de cursist aan de opleiding? Dan komt hij terecht in een leergroep die twee tot drie keer per semester vergadert. Die groep bestaat uit een vijftal cursisten van verschillende jaren. Ze bespreken er hun grondig voorbereide zelfevaluatie. Zo leren ze van elkaar. Dat soort gesprekken levert heel nuttige inzichten op. De praktijkbegeleider van de werkplek beoordeelt de student op zijn werk, de supervisor van de school baseert zich op de zelfreflectie van de cursist.

## Maandelijks functioneringsgesprek

Eén keer per maand komt die supervisor ter plaatse langs voor een functioneringsgesprek. Een grondige manier van evalueren. Evi Lagaeyse: "Is een evaluatie negatief? Dan krijgen we wel eens een telefoontje van boze familieleden. We zijn bereid daarover te praten, maar alleen als de cursist er zelf bijzit. Toch zijn de meeste reacties positief. Door het praktijkbad leren de studenten sneller en intensiever, en zijn ze trots op wat ze al gerealiseerd hebben. Wij zijn er zeker van dat we onze mensen goed voorbereid de arbeidsmarkt opsturen. En de sector? Die heeft later een grotere vijver om goed personeel uit te vissen."



Evi Lagaeyse  
011 25 49 75  
[evi.lagaeyse@vspwhasselt.be](mailto:evi.lagaeyse@vspwhasselt.be)

## CVO WESTHOEK-WESTKUST: RENOVEREN EN LEREN

Vijftien jaar geleden kwam er vanuit een project van het Europees Sociaal Fonds (ESF) de vraag naar onderwijspartners die basisvaardigheden zouden aanleren aan laaggeschoolden, leefloners en werklozen. Daaruit groeide een samenwerking tussen de VDAB, het OCMW Diksmuide, het Centrum voor Volwassenenonderwijs Westhoek-Westkust, Cebero en het ESF. Het resultaat? De leerwerkopleiding.

### Renovatie onder begeleiding

Alain Wyffels, adjunct-directeur CVO Westhoek-Westkust: “De leerwerkopleiding is een praktijkcursus in de bouw- en onderhoudssector. De studenten renoveren sociale panden onder begeleiding van instructeurs. Daarnaast krijgen ze praktijkles en algemene vorming. We proberen de opleiding zo veel mogelijk op maat van de deelnemers te kneden. Ze duurt maximaal negenhonderd uur. Het doel? Mensen laten doorstromen naar werk. Daarom volgt ook een sociaal begeleidster hen op: zij zorgt voor de trajectbegeleiding richting arbeidsmarkt.”

### Sterk partnerschap

De VDAB stuurt kandidaten voor de opleiding door. Het OCMW Diksmuide neemt de intake en maatschappelijke begeleiding van de cursisten voor zijn rekening. Het CVO Westhoek-Westkust staat in voor hun technische vorming en begeleiding. En Cebero zorgt voor de algemene en maatschappelijke vorming. Het geld? Dat komt van het ESF. Elk jaar stappen twintig cursisten in de leerwerkopleiding. Alain Wyffels: “Het OCMW van Diksmuide heeft acht tijdelijke arbeidsplaatsen voor het werkplekleren. Daar kunnen de cursisten twaalf tot achttien maanden aan de slag. De instructeur geeft hen les op de werkvloer zelf. En voor de trajectbegeleiding heeft het OCMW een clusterwerking op poten gezet met zeven omliggende OCMW's.”

### Vlotte doorstroming naar werk

De hoofddoelstelling van de opleiding is om mensen werk te bezorgen. Kan iemand ergens aan de slag voor het einde van de cursus? Dan kan hij natuurlijk zonder problemen vertrekken. Alain Wyffels: “We merken dat onze cursisten behoorlijk vlot doorstromen naar de

reguliere arbeidsmarkt. Dat komt door de uitgebreide intake, en de combinatie van een doorgedreven praktische en algemene vorming, samen met de maatschappelijke begeleiding.”

### **leper volgt**

Elke week staat er bij de partners ook een overlegvergadering op de agenda. Daarin bespreken en evalueren ze de evolutie van de cursisten. Alain Wyffels: “Een formule die al vijftien jaar werkt. Zo goed zelfs, dat het OCMW van leper er nu sinds kort ook mee aan de slag is gegaan. Zolang de Europese regelgeving van het ESF en de Vlaamse regelgeving van de VDAB en onderwijs de samenwerking mogelijk maken, gaan we door met dit project!”



Alain Wyffels  
057 22 42 85  
[alain.wyffels@cvoww.be](mailto:alain.wyffels@cvoww.be)



## CVO LEERDORP GENT: STADSGEBOUWEN VERBOUWEN

Het CVO Leerdorp Gent verbouwt de stadsgebouwen van het onderwijs, in eigen beheer en in opdracht van de inrichtende macht: Onderwijs Stad Gent. De uitvoerders? Cursisten bouw, houtbewerking, elektriciteit, lastechnieken, ... Zo brengen ze niet alleen hun theorie in praktijk, maar werken ze ook echt aan blijvende, bruikbare constructies. Een belangrijke meerwaarde voor hen.

### Projecten op maat van de cursisten

Martin Van Hamme, adjunct-directeur CVO Leerdorp Gent: "Pas op, we laten studenten niet om het even wat verbouwen. De projecten zijn altijd oefeningen uit het leerplan. We zorgen ervoor dat ze zonder problemen in de opleidingen passen. Ook de timing valt altijd binnen de duurtijd van de module die de cursisten volgen. We zoeken werk dat leuk is om te doen, aan gebouwen die ze achteraf niet opnieuw moeten afbreken." Omdat de cursisten stadsgebouwen verbouwen, krijgt de school de verbruiksgoederen via de budgetten Onderhoud Gebouwen. Een mooie besparing. Daarbovenop zoekt CVO Leerdorp Gent ook voortdurend naar sponsors, of andere manieren om geld te besparen.

### Samen plannen

Komt er een nieuw project binnen? Dan werkt het CVO Leerdorp Gent de opdracht uit. Martin Van Hamme: "We maken een ontwerp en berekenen het volume van de grondstoffen die we nodig hebben. Geeft de ingenieur van de Technische Dienst Schoolgebouwen zijn goedkeuring? Dan volgt de bestelling, de levering en een deel coördinatie. En daarna starten de eigenlijke werken." De cursisten maken samen met de leerkrachten werktekeningen. In hun werkstaat sommen ze de goederen op die nog moeten besteld worden. En samen met hun leerkrachten plannen ze alle stappen in het hele proces. Het verbouwen zelf doen ze tijdens de lesuren, van 18.00 tot 21.30 uur, en op zaterdag van 8.00 tot 12.30 uur.

### Werken aan samenwerken

De cursisten zijn alvast enthousiast over deze manier van werkplekleren. Martin Van Hamme: "We betrekken hen bij elke stap. Voor hen is het een positieve ervaring om aan iets echts te

werken, en niet louter te oefenen. Hun inzet is groot, dus ik kan met zekerheid zeggen dat ze dit op prijs stellen.” De cursisten doen niet alleen technische vaardigheden op. Ze werken ook aan attitudes: bijvoorbeeld door zelf hun vervoer te regelen naar werven op locatie. Ze leren ook samenwerken: ze staan vaak op de werf met cursisten van een andere afdeling. Zo werken stukadoors in spe het plafond af, terwijl de toekomstige elektriciens de verlichting plaatsen. Of metselen enkele studenten een muur, waarvoor de afdeling hout het schrijnwerk verzorgt.

### Hoog niveau

De leerkrachten beoordelen hun cursisten met evaluatiesjablonen die de doorlichtingscommissie heeft goedgekeurd. Ongeveer zestig studenten werken aan een stuk of tien projecten per schooljaar. En hiervan slaagt ongeveer 85 procent. De projecten zelf mogen de cursisten pas opleveren, als ze voldoen aan de gestelde eisen. Martin Van Hamme: “Maar dat is zelden een probleem. Door de goede begeleiding van onze leerkrachten en kaderleden is het werk altijd van een hoog niveau. In de campusraden evalueren we de projecten nog eens. De resultaten zijn positief: wat mij betreft kunnen we later – volgens andere normen weliswaar – ook andere gebouwen onder handen nemen.”



Martin Van hamme  
09 269 63 02  
cvo.leerdorp@gent.be



## LEVANTO VZW: WERKERVARING VAN ÉÉN JAAR

In de stad Antwerpen sloegen een aantal jaren geleden drie vzw's de handen ineen: Levanto, Atel en Werkvormm. Samen vormden ze een Leerwerkbedrijf. Hun doelstelling? Langdurig werklozen opleiden en een werkervaring aanbieden. Op vraag van de provincie werd er in Mechelen een gelijkaardig project uit de grond gestampt. Levanto begeleidt daar nu 25 mensen: 13 in de professionele schoonmaak, en 12 in de logistieke sector.

### **Klaarstomen voor de arbeidsmarkt**

Isabel Verhaert, coördinator van Levanto vzw, onderdeel van Leerwerkbedrijf Mechelen: "Wij bezorgen langdurig werklozen een contract van één jaar. Hun loon wordt voor een deel gesubsidieerd. Zo willen we hen een werkervaring bezorgen die scoort op hun cv. En hen zo gemakkelijker laten doorstromen naar het normale economische circuit. We leren hen niet alleen de job op technisch vlak, maar brengen hen ook heel wat attitudes en competenties bij in een aantal opleidingen. Zodat ze sterker in hun schoenen staan als ze gaan solliciteren. De cursussen die ze krijgen zijn heel divers: zo zorgen we er bijvoorbeeld voor dat ze een VCA-attest (veiligheidsattest) kunnen halen, of krijgen ze een opleiding tot heftruckchauffeur, ...

De cursussen zijn altijd geïntegreerd in de totale werkervaring."

### **Leren uit kinderziektes**

Het grootste struikelblok waarmee Levanto te kampen kreeg? Tijd. Isabel Verhaert: "We moesten op heel korte tijd starten. We kregen wel een beetje uitstel, maar het was toch een enorme prestatie om alles rond te krijgen. En natuurlijk waren er nog andere drempels. Aan de locatie die we toegewezen kregen, was nog heel wat werk – ze was in geen jaren meer gebruikt. En in het begin kopieerden we de Antwerpse werkmethode, maar die vlotte niet in Mechelen. Zo hadden we op een bepaald moment drie Antwerpse instructeurs schoonmaaktechnieken die naar Mechelen pendelden en elkaar afwisselden. Een heel gedoe. Nu werken we met één Mechelse instructeur voor dat vak: veel gemakkelijker. We hebben geleerd uit onze kinderziektes."





## Langzaam loslaten

De cursisten krijgen eerst tekst en uitleg in een uitgebreide infosessie. Daarna stelt Levanto hen het huisreglement voor. En beginnen ze echt aan de opleiding? Dan krijgen ze een maand om alle praktische zaken te regelen zoals huisvesting en kinderopvang. In het jaar dat volgt, gaan ze zo vaak mogelijk aan de slag op zo veel mogelijk verschillende werkplekken of 'werven'. Isabel Verhaert: "Het aantal uren praktijk hangt af van de werf zelf. In het begin van het jaar begeleiden we de cursisten intensief, waarna we ze langzaam loslaten. Aan het einde van de rit moeten ze volledig zelfstandig kunnen werken. Wij nemen de technische begeleiding voor onze rekening, de arbeidsbegeleider staat in voor het papierwerk, en de *inschakelingscoach* werkt aan de generieke competenties, zoals op tijd komen en afspraken naleven. Aan de werven vragen we uiteraard feedback over de cursisten, maar we verwachten van hen géén begeleiding." Ook bij externe promotoren zoals de Stad Mechelen of het OCMW kunnen de 'werkplekleerders' terecht. Zij zijn goed voor nog eens 37 werkplekken – waarbij de inschakelingscoach van Levanto de cursisten begeleidt op het vlak van generieke competenties, en hen eventueel een opleiding laat volgen.

## Instroom en onthaal herbekeken

Het Leerwerkbedrijf Mechelen staat nog in zijn kinderschoenen. Toch vond het al de tijd om zijn werking te evalueren. Isabel Verhaert: "Onze prioriteit op dit moment? De kwaliteit van de opleiding logistiek moet omhoog – maar daarvoor hebben we meer werkplekken nodig. Begin dit jaar organiseerden we ook een denkdag rond de instroom en het onthaal van de cursisten. We hakten daar een aantal belangrijke knopen door. In normale omstandigheden mikken we op een tewerkstellingsgraad van 60% na de opleiding. Maar met de crisis hebben we dat teruggeschroefd tot 50%. Zo schaven we continu onze manier van werken bij."



Isabel Verhaert  
015 55 52 43  
[isabel.verhaert@levanto.be](mailto:isabel.verhaert@levanto.be)





# OPLEIDING FARMACEUTISCH-TECHNISCH ASSISTENT: AAN DE SLAG IN EEN APOTHEEK

Het beroep van apothekassistent of farmaceutisch-technisch assistent is gereguleerd door het Koninklijk Besluit van 5 februari 1997. Je werkt in een apotheek, onder de verantwoordelijkheid van de apotheker. De kennis, vaardigheden en attitudes die je in je bagage moet hebben? Een waslijst: kennis van geneesmiddelen, toegepaste fysica, scheikunde en biologie, toxicologie en de behandeling van intoxicaties, én preparaten en paramedische producten kunnen maken.

Ook klantvriendelijkheid, discretie, organisatievermogen en nauwkeurigheid moet je beheersen. Een uitdaging om dit allemaal in een opleidingsprogramma te gieten.

## Regulariseren en opleiden

Mieke Vandekerckhove, Syntra: "Het doel van de opleiding? Tweeledig: de mensen die de job eigenlijk al uitoefenden, regulariseren, én nieuwe particulieren opleiden tot apothekassistent. Vanaf je achttiende kun je aan de cursus beginnen.

Samen met de Nationale Raad voor Paramedische Beroepen werkten we het opleidingsprogramma uit – zodat zij het ook meteen konden erkennen. We bepaalden de leerinhouden en –doelen, én omschreven de stageduur, opdrachten en examens. Via de sector- en de beroepscommissie van Syntra Vlaanderen legden we alles vast. Voor de leerinhoud en het docentenkorps sloegen de apothekerverenigingen dan weer de handen ineen."

## Stageplaats kiezen

Het resultaat? Een opleiding van twee jaar, met twee lesmomenten per week en driehonderd uren verplichte stage. Daarvoor gelden een aantal regels: zo mag je alleen maar stage doen in een open officina (zelfstandige apotheker), en niet in een ziekenhuisapotheek. Je mag ook niet aankloppen bij verwanten tot en met de tweede graad. Of getrouwd zijn of samenwonen met de stagemester of de eigenaar van de apotheek.

### Steun tijdens stage

De cursisten krijgen verschillende documenten voorgeschoteld met meer uitleg over hun stage, de opdracht die ze moeten vervullen, hoe ze zich moeten gedragen, en hoe ze hun stageplek moeten zoeken. Deze onderwerpen komen ook ruimschoots aan bod in de les. Mieke Vandekerckhove: "Ook tijdens de stage laten we hen niet in de steek: een stagebegeleider komt de cursisten regelmatig bezoeken. Evalueren we de student na zijn opleiding? Dan moet hij ook een reflectiedocument invullen over de stage. Het verloopt allemaal vlot: de uitgeschreven documenten maken het werk gemakkelijker. En er zijn voldoende uren voorzien voor de stagebegeleiding. Syntra maakt ook altijd tijd vrij om de stagebegeleiders zelf goed te informeren."

### Continue evaluatie

De beroepscommissie evalueert voortdurend de hele opleiding – met de stagecomponent. In het begin moest er nog een beetje geschaafd worden aan de stageopdracht zelf. Ook de uren waarop stagebegeleiding voorzien was, werden aangepast. Mieke Vandekerckhove: "Nu is de opleiding volledig ontwikkeld. Dus maken we er promotie voor op onze website, en leggen we folders in apotheken. Dit project heeft zeker en vast toekomst."



Mieke Vandekerckhove

02 227 49 53

[mieke.vandekerckhove@syntravlaanderen.be](mailto:mieke.vandekerckhove@syntravlaanderen.be)

## OPLEIDING MATROOS BINNENVAART: SCHIPPERS TUSSEN THEORIE EN PRAKTIJK

Matroos: een job die tot de verbeelding spreekt. En toch tot voor kort een knelpuntberoep. Een aantal jaar geleden vonden schippers te weinig bekwame matrozen in eigen land, en waren ze verplicht om met buitenlands personeel te werken. Wat heel wat extra administratie meebracht – alleen al voor de werkvergunning. Het probleem werd zo nijpend, dat schippers kanalen blokkeerden en actie voerden tot er een structurele oplossing boven water zou komen. Dus ging de overheid aan tafel zitten met de schippers en de VDAB. Het resultaat? Het examen matroos – én een VDAB-opleiding om kandidaten grondig voor te bereiden. Theoretisch en praktisch.

### Meer praktijk gevraagd

Voor zijn opleiding sloeg de VDAB de handen in elkaar met Cenflumarin KTA Zwijndrecht, de enige dagschool voor binnenvaartopleidingen in Vlaanderen. Rozemie Lommez, VDAB: “De cursisten begonnen met een deel theorie in het VDAB-centrum. Ze moesten eerst een aantal vaargerichte competenties onder de knie krijgen, zoals knopen leggen. Die oefenden ze daarna op het schoolschip. En aan het einde van de opleiding liepen ze een maand stage op een echt binnenvaartschip. Maar we kregen al snel de vraag naar méér praktijk.”

### Eerst kijken, dan beslissen

De opleiding werd hertekend tot haar huidige vorm. Rozemie Lommez: “De eerste dagen leren we hen nog steeds kort *de basics*. Hoe ze zich veilig op een schip moeten gedragen, en ook persoonsgerichte vorming. Hoe ze bijvoorbeeld een vlot telefoongesprek moeten voeren om zichzelf voor te stellen bij hun stagebegeleider. In de tweede week van de cursus trekken alle werkzoekenden tussen de zeven en de tien dagen op kijkstage. Ieder op een ander schip, dat ze kiezen uit onze lijst van schippers die meewerken aan dit project. Na die kijkstage volgt een evaluatiemoment. Want in deze fase kan het al duidelijk zijn dat de opleiding niet de juiste is voor de cursist.” Dan kan de werkzoekende de opleiding stopzetten. Hierin speelt het advies van de schipper vaak een doorslaggevende rol. Met zijn jarenlange ervaring ziet hij meestal exact waar het schoentje wringt.





### Verschillende aanpakken

Gaat de cursist voort met de opleiding? Dan volgt er nog een deel theorie, en daarna een paar weken stage. Rozemie Lommez: “In Antwerpen doen ze die stage op verschillende schepen. Maar in Zeebrugge zijn we met een nieuw concept bezig: de cursist gaat in zee met één schipper. Hij doet een tijdje stage, en krijgt een aantal dagen les. Dan weer stage, dan weer les. Altijd op hetzelfde schip. Er zit dan wel minder variatie in de stage, maar de schipper brengt gemakkelijker de vooruitgang van zijn pupil in kaart.”

### Streng selectie

De VDAB organiseert per jaar twee of drie opleidingen matroos binnenvaart, van ongeveer vijf maanden. De timing en de duur hangen af van wanneer de overheid een nieuw examen matroos plant. In één groep zitten tien tot vijftien cursisten. De VDAB selecteert de geschikte kandidaten, onder andere door interviews. En ook tijdens de stage loodst de VDAB-consulent de cursisten door de opleiding, samen met de schipper en de leerkrachten van Cenflumarin.

Rozemie Lommez: “De meeste deelnemers slagen voor de opleiding en het examen. Toch moeten we soms ook mensen uit de opleiding halen. Als ze niet de juiste attitude hebben – ze komen te laat of vallen in slaap tijdens de les, ... Of als ze zich niet aan de regels rond drugs en alcohol houden. Drugs zijn strikt taboe in de sector, dat is een kwestie van nultolerantie. Wordt een cursist betrapt? Dan eindigt de opleiding meteen voor hem. Maar de meesten ronden de cursus met succes af. En heel wat nieuwe matrozen kunnen achteraf aan de slag op hun stageschip.”



*Meer informatie?*

Rozemie Lommez  
0497 51 89 85  
rozemie.lommez@vdab.be







## PST (PROFESSIELE SCHOONMAAKTECHNIKEN): POETSEN IN DE PRAKTIJK

Marina Jouck geeft professionele schoonmaaktechnieken bij de VDAB. Een opleiding van drie maanden, waarbij praktijk heel belangrijk is. Haar cursisten deden al tien dagen stage, maar toch dacht ze dat het beter kon. Dus sprak ze haar contacten aan, en creëerde ze een netwerk voor werkplekleren.

### Variatie troef

Marina Jouck: "Ik wilde mijn mensen nog meer ervaring laten opdoen in reële werksituaties. En hen laten kennismaken met andere producten en machines dan degene die wij hier in het centrum gebruiken. De kans dat ze achteraf worden aangeworven op de werkplek? Die is heel groot: de werkgever ziet hen al bezig, en heeft zo een goed zicht op hun werkhouding. Hij weet dus perfect welk vlees hij in de kuip heeft. Nog een mooi voordeel van werkplekleren is de afwisseling: door op verschillende plaatsen te oefenen, proeven ze van alles. Ze komen in contact met verschillende werksituaties: ziekenhuizen, rustoorden, kantoren, ... Heel belangrijk om de juiste jobkeuze te maken later. Door werkplekleren hebben ze een realistische kijk op het segment schoonmaak van de arbeidsmarkt. En ex-cursisten vertellen me soms dat ze in hun huidige job die variatie missen."

### Goed ondersteund

Eerst legt de docent concrete afspraken vast met de werkgevers qua tijdstip en locatie. Dan maakt de VDAB een contract op – zo zijn de cursisten meteen verzekerd. De werkgevers zorgen dan voor het materiaal en de producten, en vaak ook voor een hapje en een drankje – als teken van appreciatie. De VDAB neemt de vervoersonkosten voor zijn rekening: alle cursisten krijgen een gratis buspas. Marina Jouck: "Ik begeleid altijd mijn cursisten, en werk met hen mee. Soms geeft iemand van het bedrijf nog extra begeleiding. Heeft een cursist wat moeite met Nederlands? Dan wordt hij ook ondersteund door een instructeur Nederlandse taal. Vaak geven we zelfs lessen Nederlands ter plaatse, op de werkvloer." Achteraf is het tijd voor een evaluatie in het centrum van de VDAB zelf – met de cursist erbij.



## Culturele mix

Een groep bestaat altijd uit acht cursisten – van alle leeftijden en van over de hele wereld. Dat betekent dat iedereen moet leren samen te werken. Marina Jouck: “Dat lukt wel, de sfeer zit meestal goed in een groep. Onze cursisten zijn enorm gemotiveerd. Soms zijn er wel eens problemen of meningsverschillen door de mix van culturen en religies: sommige dames willen bijvoorbeeld hun hoofddoek niet afnemen om te werken als er mannen in de buurt zijn, of willen geen mannenkleedkamers schoonmaken. Maar door een goed gesprek komen we daar meestal sterker uit, zowel als individu als in groep.”

## Elke maand een nieuwe werkplek?

Marina Jouck heeft nog heel wat toekomstplannen met dit project. “Ik wil graag nog meer bedrijven aanspreken. Liefst bedrijven waar vacatures zijn, zodat een aantal van onze cursisten na het werkplekleren vast aan de slag kunnen. Hoe meer gespecialiseerde opdrachten we mogen doen, hoe liever. Mijn ideale schema? Elke maand een nieuwe werkplek met vacatures. We hebben al één vaste stek geregeld: een zwembad. Een keer per jaar sluit dat de deuren, en wordt het grondig schoongemaakt. Daar mogen we vanaf nu elk jaar bij zijn. Fantastisch, want dat soort werk kun je niet zomaar simuleren in het centrum. Hier kan ik zelfs nog van bijleren!”



Lut Bormans  
0498 94 57 52  
lut.bormans@vdab.be

# WERK PLEK LEREN



# HOGER ONDERWIJS

Ook universiteiten en hogescholen maken tijd voor werkplekleren.

Voor de lerarenopleidingen zijn stages bij decreet verplicht, maar wat de meeste andere opleidingen betreft bepalen de instellingen zelf óf er een is, wat haar doel is en hoe lang ze duurt. Een uitzondering vormen de beschermde beroepen zoals advocaat, psycholoog of arts.

Die beroepstitels mag je pas dragen als je het juiste diploma hebt verworven én je de wettelijk verplichte stage hebt doorlopen. Wat niet wegneemt dat voor heel wat andere opleidingen een vorm van praktijkervaring een grote meerwaarde biedt.

Belangrijk in deze vorm van onderwijs is dat de integratie van praktijkleren de studieomvang niet mag verlengen. Ook moet er een heel strenge kwaliteitscontrole zijn op werkplekleren. Want van die kwaliteit hangt de accreditatie van de opleiding af, aangezien het werkplekleren een onderdeel van het curriculum is.

Hierna ontdek je het werkplekleren in al zijn (tussen)vormen in het hoger onderwijs.



## PRAPAT: PRAKTIJK OP HET PODIUM

Praktijkleren in Podium- en Audiovisuele Technieken: dat was het thema van het onderzoek in opdracht van de Vlaamse Onderwijsraad. De opleiding podiumtechnieken van het departement RITS van de Erasmushogeschool werkte voor dit project met heel wat partners samen: het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten van de Vlaamse Gemeenschap, het Sociaal Fonds voor de Audiovisuele sector, Designel (Sabbattini), het SIHA (Stedelijk Instituut voor Handel en Ambachten), en Licht- en geluidopleidingen (LGO). Zij hadden voor dit project liefst vijf doelstellingen voor ogen:

- een kennisnetwerk rond stages en praktijkleren weven;
- de communicatie tussen stagebedrijven en opleidingen stroomlijnen en transparant maken;
- stagebegeleiders bijscholen;
- structurele en wettelijke beperkingen opsporen;
- *good practices* promoten, zowel voor stages als voor simulatieleren.

### Concrete competentielijst

Chris Van Goethem, projectcoördinator: "Onze sector is een beetje vreemd: de oudste opleiding bestaat nog maar tien jaar! Daarvoor leerde je gewoonweg alles op de werkvloer. Ook nu blijft praktijkleren ongelofelijk belangrijk. Maar de mensen op de vloer weten niet altijd hoe ze de leerlingen moeten evalueren. Dus wilden wij hen een concreet beoordelingssysteem in handen geven. De attitudes die je in deze sector nodig hebt, diepten we uit en maakten we meetbaar. We stelden ook een lijst competenties op, die we haalden uit het beroepscompetentieprofiel. Die competenties splitsten we nauwkeurig uit. We omschreven elke competentie op twee manieren: voor de leerling en voor de begeleider. Zo is er ruimte voor evaluatie én zelfevaluatie. Beoordeelt de leerling zichzelf anders op een bepaalde competentie dan de begeleider? Dan weet je meteen waar de werkpunten zitten." Deze competentielijst vind je terug in het PraPAT-verslag, samen met tips voor stagebegeleiders en stagiairs.

### Knelpunten getackeld

Vóór de competentielijst het daglicht zag, doken er een aantal knelpunten op. Chris Van Goethem: "We merkten dat de studenten niet genoeg beschermd waren. De wettelijke bepalingen sloten niet aan

bij de realiteit. Zo kwamen de stage-uren bijvoorbeeld niet overeen met de werkuren. Aan de andere kant moesten ze wel genoeg ruimte krijgen om écht aan den lijve te ondervinden hoe het werk in de praktijk leeft. We moesten er bijvoorbeeld voor zorgen dat ze 's avonds laat genoeg mochten doorwerken om een hele toneelvoorstelling mee te kunnen draaien. Dus hebben we zelf meegeschreven aan een nieuwe cao. Veel concreter dan zo maar wat aanbevelingen doen. En die cao is ondertussen ook goedgekeurd.”

### **Toekomstplannen en experimenten**

Het project is nog niet afgerond: er staat nog heel wat op stapel. Chris Van Goethem: “Nu werken alle leerlingen met verschillende stagedocumenten. Die proberen we nu wat te stroomlijnen. Idealiter komt er ooit één document voor alle opleidingen in de branche – maar dat is toekomstmuziek. En het zou ook mooi zijn als die competentielijst het begin is van een levenslange portfolio.” Ondertussen begon het projectteam ook met een experiment. Het lichtte één competentie uit de lijst, en puurt die nu uit met mensen uit verschillende opleidingen. Chris Van Goethem: “Je zou ervan verستeld staan hoe hard de invalshoeken uiteenlopen. Qua leerinhoud, qua methodiek, ... Eenzelfde competentie houdt in het TSO heel wat anders in dan in het hoger onderwijs. We hebben ondertussen al drie bladzijden tekst, voor één competentie – een hele boterham. Maar zo scheppen we een referentiekader voor nieuwe projecten.”



Chris Van Goethem  
0475 78 19 90  
[chris@podiumtechnieken.be](mailto:chris@podiumtechnieken.be)

## DELTA: HOOGVLIEGER IN WERKPLEKLEREN

Wil je een diploma bachelor in het sociaal werk behalen aan de Arteveldehogeschool? Dan moet je 180 studiepunten verzamelen. Dat kan in drie jaar, in het voltijdse curriculum, of in vijf jaar, met DELTA.

### Aangepast aan doelgroep

DELTA is een van de SWITCH-trajecten voor werkstudenten van de Arteveldehogeschool, waarmee je werk, gezin en studies combineert. Hilde Van den Abeele, praktijklector: "We merkten dat we een aantal doelgroepen – zoals allochtonen – niet bereikten met ons reguliere curriculum. Dus werkten we DELTA uit, en dienden we het project in bij het Europees Sociaal Fonds (ESF). Dat gaf ons een toelage." De DELTA-studenten hebben één dag in de week contactonderwijs. Verder doen ze minstens zestien uur per week aan zelfstudie, en werken ze aan opdrachten – los van de stage. Via een digitaal platform en een discussieforum houden ze contact met elkaar en met de school.

### Kosten drukken

De subsidies van het ESF overspanden maar vijf jaar. Hilde Van den Abeele: "Na die vijf jaar moesten we DELTA implementeren in onze voltijdse opleiding. Het publiek is breder geworden: we krijgen ook veel cursisten over de vloer die al een diploma hebben, maar zich willen heroriënteren. Om alles betaalbaar te houden, laten we onze deeltijdse studenten een aantal vakken tegelijk met de voltijdse volgen. Dat is een gigantische organisatorische opgave, maar zo kunnen we wel aan iedereen vijf afstudeerrichtingen aanbieden."

### Volledige vrijheid

DELTA-studenten hebben ongewoon veel vrijheid in hun stage. Hilde Van den Abeele: "Ze mogen hun stage-uren volledig zelf kiezen. Vanaf hun derde jaar mag alles: fulltime stage, twee maal per week een paar uur, ... Als het van de stageplaats mag, mag het van ons ook. De studenten stippelen hun stagetraject volledig uit met hun begeleider. Dat kost ons immens veel werk per dossier – de organisatie moet echt strak zitten, of het draait in de soep." DELTA-studenten hebben allemaal een persoonlijke coach van de school.

## Weekplanning als lakmoesproef

Het DELTA-project ondervindt een aantal problemen die rechtstreeks verband houden met het profiel van de studenten. Hilde Van den Abeele: "Veel cursisten onderschatten de combinatie van werk, studie en een gezin. Daarom nemen we vooraf uitgebreid de tijd voor een intakegesprek en een schriftelijke test. We vragen hen om eens een weekplanning op te stellen: zo zien we meteen of ze een realistisch beeld van de situatie hebben." Bij allochtone studenten is een gebrekkige kennis van het Nederlands vaak een drempel. Zij krijgen soms ook weinig ondersteuning van hun omgeving tijdens de opleiding.

## Aanwerven of niet?

De Arteveldehogeschool doet aan *stagematching*: de studenten krijgen een stageplaats aangeboden. Onder bepaalde voorwaarden mogen ze er zelf een voorstellen. Naast hun individuele stagebegeleider van de school, hebben ze ook een mentor op het werk. Hilde Van den Abeele: "Op het einde van hun stage vragen we de mentor altijd of hij de student in dienst zou nemen als hij een vacature had. Een belangrijk criterium voor de beoordeling! De stagebegeleiders beoordelen elkaar ook, en sturen elkaar aan. Een leerrijke aanpak."



Johanna Van Lijsebeth

09 269 97 35

[johanna.vanlijsebeth@arteveldehs.be](mailto:johanna.vanlijsebeth@arteveldehs.be)





# ERASMUSHOGESCHOOL BRUSSEL: WERKPLEKLEREN VANAF JAAR EEN

De studenten *office management* van de Erasmushogeschool Brussel trekken op stage: vier weken in hun tweede jaar en drie maanden in hun derde jaar. Maar sinds het academiejaar 2008-2009 steken ook de eerstejaars al de handen uit de mouwen.

## Vroeg geleerd

Annie Verhaeghe, onderzoeker van de bachelor *office management*:  
“Werkgevers hadden het gevoel dat leerlingen in hun tweede jaar nog niet echt ‘stageklaar’ waren. Ze misten de juiste attitudes voor de werkvloer. Vanuit de school merkten we ook dat hun stageverslag nog wel wat te wensen overliet. Dus zochten we een manier om de studenten al in het eerste jaar te trainen in motivatie.”

## B2B-samenwerking

De school ontdekte een buitenkans in het programma van de VDAB: een bijscholing met oefenfirma’s van over heel Vlaanderen. Werklozen werken er in een virtuele firma: ze krijgen een eigen functie en pc, en voeren opdrachten uit voor andere virtuele firma’s. Annie Verhaeghe: “Dat programma wilden we ook voor onze studenten, maar dan beperkt in tijd. Dus regelde de VDAB voor ons drie oefenfirma’s, twee weken lang. We stuurden ongeveer dertig studenten ‘naar kantoor’, van 8.30 uur tot 16.30 uur. Elke firma had zijn eigen virtuele activiteit. In Brussel werkten de leerlingen in Buroform, een bedrijf dat kantooormateriaal verkoopt. Nectar in Heverlee is een drankencentrale. En de studenten die naar Vilvoorde pendelden, gingen aan de slag bij Phoenix Advertising. Een leuke combinatie, want die bedrijven werken ook samen. Zo vroegen de studenten van Buroform voor hun receptie een offerte aan hun collega’s van Nectar.”

## Gesprek en verslag

De school en de VDAB stelden bij het begin van het project een contract op. Een en ander moest op papier staan, want uiteindelijk was de VDAB een tijdje drie van haar lokalen ‘kwijt’. Tijdens die drie weken nam een VDAB-instructeur de opleiding en begeleiding van de leerlingen voor zijn rekening. Twee docenten van de school gingen een kijkje nemen of alles vlot verliep: de eerste week volgden ze een halve dag, helemaal op het einde kwamen ze een halve dag langs voor de



evaluatie. Annie Verhaeghe: "De studenten evalueerden eerst zichzelf en spraken daarna met hun docent en de VDAB-instructeur. Achteraf moesten ze een reflectieverslag schrijven. Een goede aanloop naar hun stageverslag in het tweede jaar! Van die verslagen maakte ik een samenvatting voor de VDAB. Zo kregen zij ook feedback op hun pedagogische aanpak. Een mooie win-winsituatie."

### **Gratis alternatief**

In het academiejaar 2009-2010 moest de school dit project van werkpleklers in een ander jasje steken. Annie Verhaeghe: "De VDAB heeft ons een jaar gratis geholpen. Maar dat bleek niet meer haalbaar voor hen – en wij kunnen er niet voor betalen. Dus pakken we het voortaan anders aan: sommigen van onze studenten kunnen aan het werk in de school zelf: in het secretariaat, de bib, de personeelsdienst, ... Mogen ze gratis meedraaien in een bedrijf? Dan is dat ook een optie. Zo blijft het concept van werkpleklers in het eerste jaar toch nog overeind."



Annie Verhaeghe  
0476 63 32 14  
annie.verhaeghe@ehb.be







## SAMEN OPLEIDEN: PUNTEN VERDIENEN ALS LEERKRACHT

De opleiding 'Bachelor in het onderwijs - secundair onderwijs' van het departement Lerarenopleiding van de XIOS Hogeschool Limburg wilde beter samenwerken met het werkveld. Dus stampte het 'Samen Opleiden' uit de grond: een partnerschap met verschillende secundaire scholen. Hun aanpak: praktische opdrachten uitwerken die de studenten op de werkplek uitvoeren.

### Helpende hand

De studenten moeten iets bijleren door de opdrachten, én de scholen moeten er zelf wat aan hebben. Wendy Schouteden, lector opvoedkunde XIOS Hogeschool Limburg: "De leerkrachten vragen aan onze studenten om bijvoorbeeld educatieve spellen uit te werken voor de lessen economie. Of een interactieve lessenreeks Nederlands te maken rond argumenteren, waarin de mogelijkheden van Smartboard optimaal gebruikt worden. Zo functioneren de studenten als volwaardig lid van de school. Ze passen er meteen al hun kennis, vaardigheden en attitudes toe. En de scholen hebben er wat helpende handen bij. Een gezonde samenwerking."

### Puzzelen met agenda's

Het startpunt voor dit project? Vakgebonden netwerkgroepen. Die bestaan uit mentoren van verschillende secundaire scholen, ten minste één lector en een praktijklector. De groepen komen drie keer per schooljaar samen om opdrachten op te stellen voor de studenten. Wendy Schouteden: "Maar het is niet eenvoudig om een moment te vinden waarop alle mentoren van de verschillende scholen, én de vaklector, én de praktijklector beschikbaar zijn. We vragen aan de directies van de scholen om de mentoren twee uur lesvrij te maken voor die drie bijeenkomsten. Ook dat is niet vanzelfsprekend."

### Doordachte digitale database

De resultaten van deze vergaderingen komen terecht in de digitale database van Samen Opleiden. Iedereen heeft er toegang toe: lectoren, studenten, directies van de stagescholen, mentoren, ... Wendy Schouteden: "In de database zitten alle opdrachten waaruit de studenten kunnen kiezen. Ze zijn er omschreven in een digitale fiche, waarin een aantal elementen altijd moet terugkomen. Zoals



een opdrachtschrijving met een stappenplan, de geschatte tijdsinvestering, de momenten waarop je voor de opdracht kunt kiezen, en welke voorkennis je moet hebben. Zo weten de studenten exact waaraan ze beginnen.” Om het maximum uit de database te halen, stelde XIOS Hogeschool Limburg ook een handleiding op. De studenten vinden er algemene afspraken rond zaken als beoordelingen en deadlines terug. Voor de mentoren beschreven ze er de afspraken over de begeleiding van de studenten, het aanbod van intervisiegroepen, ...

### **Van project naar vast opleidingsonderdeel**

De vaklektor en de mentor van de school die een opdracht ontwerpen, nemen de begeleiding en evaluatie van de studenten voor hun rekening. Wendy Schouteden: “Natuurlijk zijn we opgezet met het engagement van de meewerkende mentoren en vaklectoren. Dus organiseren we voor hen in juni een studienamiddag: als bedankje, en ter afsluiting van elk projectjaar. Daar lichten we de stand van zaken toe van het project en doen we onze toekomstplannen uit de doeken. De studenten krijgen er ook de ruimte om de projecten voor te stellen waaraan ze werkten. Ondertussen deden al 45 studenten mee, en ronden ze 60 opdrachten af. Samen Opleiden liep als project van september 2007 tot september 2010. En voortaan integreren we het permanent in onze opleiding.”



Wendy Schouteden  
011 37 07 77  
wendy.schouteden@xios.be



## STAP: OPSTAP NAAR LOOPBAAN ALS LEERKRACHT

In 1999 besloot de Arteveldehogeschool in Gent haar stageconcept voor de opleiding bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs te herzien. Het resultaat? *StaP*: een StagePartnerschap tussen de opleiding en een reeks secundaire scholen.

### Inspiratie in Oxford

Ingrid De Clercq, StaP-coördinator: "Op zoek naar een nieuwe aanpak voor stages kwamen we terecht in Oxford. De *Oxford University* werkt er met een *internship scheme* dat ons enorm interesseerde. Met drie collega's trokken we ernaartoe om ons er helemaal in onder te dompelen. Daarna legden we ons verslag voor aan onze directie. En gelukkig kregen we het fiat om dat concept verder uit te werken en te vertalen naar onze hogeschool. De resultaten presenteerden we later nog eens, waarna we finaal groen licht kregen." Het verschil met een gewone stage? Studenten draaien zes weken lang mee in één school, in plaats van om de twee weken naar een andere stageplek te gaan. En ze nemen ook alle taken op zich die bij de job horen, zoals oudercontact, excursie, pedagogische studiedag. Met StaP koos de hogeschool voor een benadering in de diepte.

### Stapsgewijs opgebouwd

De eerste stap? Partnerscholen zoeken. De tien scholen die wilden meewerken, werden meteen als echte 'partners' behandeld. Ingrid De Clercq: "We gingen van bij de start met hen rond de tafel zitten en werkten *samen* alles concreet uit. Dat is een sterk punt van dit project. In het begin kozen we ook scholen waarmee we al lang samenwerkten. Elkaar al een beetje kennen én vertrouwen vonden we essentieel om met succes te starten." En dan ging het werk verder: documenten opstellen, de mentoren van de scholen opleiden, ... Een jaar later draaiden al een vijftigtal studenten mee in het proefproject. Ondertussen zitten *alle* studenten van het derde jaar lerarenopleiding leraar secundair onderwijs, ongeveer driehonderd, in het StaP-systeem. En kan de opleiding rekenen op bijna zestig partnerscholen.

### Leren loslaten

Ingrid De Clercq: "De grootste bekommernis van onze lectoren? Ze moesten een stuk loslaten. In StaP-scholen worden de studenten begeleid door liefst vier verschillende personen. Voor de twee





vakken die ze studeren, zijn er de vakleraars van de stageschool. Daarnaast is er de mentor van de school die hen coacht en elke week een begeleidingsgesprek voert onder vier ogen. En een lector van de hogeschool zelf is er voor hen ook als stagebegeleider. De eindbeoordeling gebeurt door de lector van de opleiding in overleg met de mentor. De beoordeling is dus vakoverschrijdend en houdt rekening met alle facetten die tijdens de stage aan bod kwamen. En dit is meer dan de lessen die de student gaf: ook inzet en betrokkenheid in het totale schoolgebeuren spelen een rol. De mate waarin er rekening gehouden wordt met feedback en het groeiproces dat de student doormaakt heeft ook invloed. Een grondige beoordeling dus. Daardoor is ondertussen de weerstand die sommige vaklectoren voelden, afgebrokkeld. “

### **Kwaliteitskenmerk**

Inmiddels bestaat StaP meer dan tien jaar. Ingrid De Clercq: “In het begin kregen we te horen dat het veel papierwerk voor de betrokken scholen opleverde. Dat hebben we nu teruggeschroefd tot het absolute minimum.” StaP kreeg ondertussen ook het bijzondere kwaliteitskenmerk van de NVAO (Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie). Ingrid De Clercq: “Een boost voor iedereen die eraan meewerkt. Want dit blijft heel wat goodwill vragen.

Vroeger hadden de scholen hier de mentorenuren voor, maar die zijn ondertussen weer afgeschaft. Jammer, want nu wordt die extra tijd niet betaald. Idealiter zouden dat soort uren structureel in het pakket van een leerkracht moeten zitten.” Wat niet wegneemt dat de ploeg enthousiast ervoor blijft gaan. Het volgende plan? Een denktank, om alle toekomstmogelijkheden van StaP voor de komende tien jaar in kaart te brengen.



Ingrid De Clercq

09 269 98 24

ingrid.declercq@arteveldehs.be





## STUWER: OP MAAT VAN WIE WERKT

Studeren als 'gewone' student is soms al een hele uitdaging. Laat staan als *werkende* student. Aan de Katholieke Hogeschool Limburg houden ze daarmee rekening. Hun programma STUWER (studeren en werken) is een traject voor volwassen (werk)studenten. Een ideale manier om bachelor in de orthopedagogie te worden, jonglerend met een job én een opleiding.

### Trial and error

STUWER-coördinatoren Els Ulenaers en Anita Martens maakten enkele jaren geleden kennis met *workbased learning* via het project Gundtvig 1. Toen ze STUWER uit de grond stampten, gingen ze voor hetzelfde model. Els Ulenaers: "Maar dat eerste leertraject leek te veel op het reguliere curriculum. En onze werkende studenten konden niet zomaar een paar maanden op blokstage gaan. In dat geval waren ze aangewezen op noodmaatregelen, zoals tijdskrediet. Sommigen namen er zelfs ontslag voor. Dus leek de enige mogelijkheid het ontwikkelen van een eigen curriculum voor volwassen werkstudenten."

### Competenties sprokkelen

Els en Anita besloten werkplekklere breder te interpreteren dan 'een stage'. Anita Martens: "We werken vanuit competenties. Welke competenties moet een opvoeder-begeleider onder de knie hebben? Hun werkplek in de sociale sector helpt hen dan om die competenties te ontwikkelen. Minstens acht uur per week draaien ze mee, en doen ze zo ervaring op als bachelor in de orthopedagogie. Tegelijk verzamelen ze materiaal voor andere onderdelen van hun opleiding. Voor hun portfolio-opdrachten gaan ze bijvoorbeeld aan de slag rond het beroepsgeheim, toegepast op hun werkplek. Hun eindwerk stellen ze op in overleg met de leidinggevenden. Het moet een project zijn dat niet alleen interessant is voor de studenten maar ook de organisatie een meerwaarde biedt. Een vrijwilligerswerking opzetten bijvoorbeeld, of een drugsbeleid ontwikkelen voor hun werkplek." Die plek kiezen studenten uit een lijst, of ze komen zelf met een voorstel op de proppen.



### **Werkplek gezocht**

De KHLim biedt nu al een paar jaar deze manier van duaal leren aan. De resultaten zijn veelbelovend, maar er zijn nog punten die beter kunnen. Ulenaers: "Soms worden STUWER-studenten geweigerd op een werkplek. Maar dat is vooral omdat ze daar al te veel reguliere studenten begeleiden, of omdat ze STUWER niet kennen. Daaraan gaan we nu een mouw passen: er zijn plannen om een brochure te schrijven, specifiek over het werkplekleren.

Het grootste probleem voor onze studenten is op tijd een werkplek vinden waar ze onbezoldigd mogen meedraaien. Want ze moeten er eentje hebben voor ze aan de opleiding beginnen. Nu ja, als ze ons op tijd een seintje geven, proberen we hen natuurlijk verder te helpen. Maar zeker studenten die in een totaal andere sector werken, hebben het soms moeilijk om een goede werkplek te vinden."

### **Preventief praten**

Sommige studenten schatten het werkplekleren niet goed in. De volwassen studenten zijn gemotiveerd, maar onderschatten soms de combinatie van werken, studeren en een gezin. Of de financiële impact van acht uur per week te werken zonder vergoeding. Om dit soort problemen te voorkomen, voorziet de KHLim een intakegesprek voor elke nieuwe STUWER-student. En ook tijdens de studies staat de deur van Els en Anita altijd open. Soms volstaat het al dat de studenten even hun hart kunnen luchten. Als er zich echt een structureel probleem stelt, zoeken ze samen met de coach op de werkplek een oplossing.



Els Ulenaers & Anita Martens  
011 28 82 76  
els.ulenaers@khlime.be  
anita.martens@khlime.be

## PLANTIJN HOGESCHOOL: WERKPLEKLEREN IN AL ZIJN (TUSSEN)VORMEN

In het academiejaar 2008-2009 kreeg het departement Communicatie van de Plantijn Hogeschool een subsidie voor werkplekleren. Dit gebeurde via het GoLeWe-project (Goesting in Leren en Werken) dat gesteund wordt door de Europese instantie Interreg. Natuurlijk wilde Interreg achteraf graag een verslag van de stand van zaken. Frank Baeyens, departementshoofd Communicatie, vond dat de ideale gelegenheid om een bilan op te maken van alle vormen en tussenvormen van werkplekleren die het departement organiseert. Het bleken er veel meer dan verwacht.

### Tussen school en werk

Frank Baeyens: "Werkplekleren kun je heel strikt definiëren: leren op de werkplek zelf. Zoals een stage, of opdrachten die onze studenten in bedrijven uitvoeren – bijvoorbeeld bij een reclamebureau. Maar we hebben ook heel wat 'tussenvormen' in ons curriculum. Zo krijgen onze studenten journalistiek gastcolleges van een sportverslaggever of regioreporter. En geven de studenten van communicatiemanagement een presentatie voor een externe jury. Technisch gezien is dat niet het 'pure' werkplekleren, maar de band met de sector is wel duidelijk. Daarom vroeg ik aan mijn lectoren om ook alle tussenvormen in kaart te brengen."

### Autonoom ZAPpen

De feedback over de verschillende vormen van werkplekleren in het departement loopt nog volop binnen. Een mooi voorbeeld is alvast het unieke opleidingsonderdeel ZAP, het 'Zelf Aangemaakt Profiel'. Frank Baeyens: "Dat vak is goed voor drie studiepunten in de bachelor journalistiek en communicatiemanagement. De bedoeling? Studenten moeten tijdens hun opleiding volledig autonoom een portfolio samenstellen. Ze kiezen zelf welke opdrachten ze erin steken: projecten op school of *in the field*, als het maar binnen hun studiegebied valt. Ze mogen zelf opdrachten aanbrengen, maar ze mogen er ook van ons projectenbureau aannemen. Met twee andere departementen van de Plantijn Hogeschool starten we nu zo'n bureau op om interessante vragen van externe organisaties en bedrijven binnen te halen. Komt een project binnen? Dan sluit Plantijn een overeenkomst met de betrokken organisatie en met



de studenten die het project uitvoeren. Zo verzorgt een studente communicatiemanagement momenteel de communicatie van een opstartend reisbureau. Enkele studenten journalistiek verslaan muziekfestivals. Maar ook een actief engagement in de participatieorganen van de hogeschool kan gelden als een ZAP. Op het einde van hun opdracht zijn ze geslaagd of niet, er zijn geen gradaties in de punten. We begeleiden hen ook niet: ze moeten het helemaal zelf waarmaken. En we merken dat dit een ongelofelijk motiverende manier van werken is. Waarschijnlijk omdat we de leerlingen erop voorbereiden met allerhande tussenvormen van werkpleklers."

### **Evoluerende evaluatie**

Omdat er zoveel verschillende (tussen)vormen van werkpleklers in deze opleidingen meespelen, is het moeilijk om er een exact aantal uren op te kleven. Maar dat het er veel zijn, is zo klaar als een klontje. Frank Baeyens: "En eigenlijk zouden het er meer mogen zijn. We willen nog zo veel realiseren. Binnenkort volgen we ook op waar onze alumni zijn terechtgekomen. Dan kunnen we controleren of ze de juiste competenties meekregen. Maar daarvoor moeten we eerst onze database van oud-leerlingen op orde krijgen. Vervolgens vuren we een enquête op hen af, en gaan we aan de slag met die gegevens. Los daarvan evalueren we onze stages natuurlijk al jaren, en intussen zijn we bezig met de beoordeling van andere vormen van werkpleklers. Pas wanneer ons rapport voor Europa klaar is, gaan we echt het volledige plaatje binnen ons departement zien."



*Meer informatie?*

Frank Baeyens  
03 220 55 42  
[frank.baeyens@plantijn.be](mailto:frank.baeyens@plantijn.be)









# INTERDISCIPLINAIR PROJECT UA: WERKEN VOOR EXTERNEN

Volg je Opleidings- en Onderwijswetenschappen (OOW) aan de Universiteit Antwerpen? Dan heb je geen stage. Toch doe je tijdens je studie voldoende praktijkervaring op. Want je werkt een jaar lang intensief aan een reële opdracht van een externe organisatie. En dat interdisciplinaire project is liefst negen studiepunten waard – bijna een zesde van de hele master. Een behoorlijke uitdaging voor de studenten dus.

## **Keuze voor goede begeleiding**

David Gijbels, docent Opleidings- en Onderwijswetenschappen: “Drie vierde van onze studenten heeft een job. Dat is veel te moeilijk om te combineren met een stage. Maar omdat we hen toch een stevige praktijkervaring wilden aanbieden, kozen we voor projectwerk. Daarover hebben we grondig gediscussieerd, toen onze master in 2006 het daglicht zag. We vreesden dat we een stage niet goed genoeg konden begeleiden. Met de interdisciplinaire projecten lukt het veel beter.” De externe organisaties moeten voor 15 augustus hun opdrachten bij de UA indienen. Die mogen heel uiteenlopend zijn: een reeks proeftuinen evalueren, aanbevelingen formuleren om opleidingsmiddelen van een website te digitaliseren, een evenement voor HR-managers organiseren, ...

De opleiding selecteert er ongeveer acht, en vraagt aan de opdrachtgevers om hun project in het begin van het academiejaar te komen voorstellen. Daarna dienen studenten hun top drie in. Op basis daarvan worden ze in groepjes ingedeeld, en gaan ze aan de slag.

## **Meer op papier**

In het begin bleek uit kleine misverstanden dat niet alles even duidelijk was. David Gijbels: “Al snel voelden we de nood aan afspraken op papier. Dus boksten we een handleiding voor externe opdrachtgevers in elkaar. Met een handige sjabloon, waarin ze hun project eenvoudig uitschrijven. Selecteren we een opdracht? Dan gaan we niet echt een contract aan met de externen, maar zetten we toch een soort verbintenis op papier.”

### Veel verantwoordelijkheid

De studenten komen één keer per week samen met hun groepje. Ze verdelen de rollen, en schrijven elke keer een verslag uit. Bij de eerste vergadering zijn hun lectoren ook van de partij. Daarna moeten ze het alleen rooien, maar de docenten houden wel een oogje in het zeil via een elektronisch platform. Zo kunnen ze ook meteen bijsturen waar nodig. Zij vergaderen in de loop van het jaar ook regelmatig met de externe opdrachtgevers. David Gijbels: "We leggen veel verantwoordelijkheid bij de studenten zelf. Maar we sturen hen niet onvoorbereid de praktijk in. Voor ze aan hun interdisciplinaire opdracht beginnen, dompelen we hen onder in een aantal workshops. Schriftelijk communiceren, projectmanagement, ... het komt allemaal aan bod. Aan de externe organisatie vragen we ook om een jaar lang één duidelijk aanspreekpunt te voorzien voor onze studenten."

### Alleen interne evaluatie

De evaluatie bestaat uit drie delen. David Gijbels: "We quoteren hen op het product dat ze afleveren, de presentatie die ze erover geven, en een *peer assessment*. De externe partner gaven we bewust géén stem in het beoordelingsproces. Want hun verwachtingen zijn soms niet reëel. Een student kan goede punten scoren voor de manier waarop hij aan een project heeft gewerkt, ook al is het resultaat niet bruikbaar voor de organisatie." Is de externe partner wel tevreden? Dan opent het soms de deuren naar een job. David Gijbels: "Het is al gebeurd dat een student achteraf aan de slag kon bij de opdrachtgever. Maar ook wie niet meteen een job uit de brand sleept, is positief over deze manier van werken. Vooral het feit dat de opdracht een reële opdracht is, en geen schooloefening, vinden ze allemaal ongelofelijk spannend."



David Gijbels  
03 265 48 07  
david.gijbels@ua.ac.be  
[www.ua.ac.be/oow](http://www.ua.ac.be/oow)

*Deel 5*

# WERK PLEK LEREN



## CONCLUSIE

### **Veel voordelen**

Werkplekleren heeft duidelijk zijn voordelen. Voor de 'lerende', maar ook voor de andere partijen: de onderwijs- of vormingsinstelling, de leerkrachten, docenten en het bedrijf.

### **Tips vanuit de praktijk**

Wil je zelf ook werk maken van werkplekleren? Hier sommen we voor jou nog eens de belangrijkste tips op die je collega's ons toevertrouwen.

### **Handige hulpmiddelen**

[www.ond.vlaanderen.be/werkplekleren](http://www.ond.vlaanderen.be/werkplekleren)

# VEEL VOORDELEN

Werkplekleren heeft duidelijk zijn voordelen. Voor de 'lerende', maar ook voor de andere partijen: de onderwijs- of vormingsinstelling, de leerkrachten, docenten en het bedrijf.

## De lerenden: leerlingen, cursisten of studenten

- De lerenden leren al doende. Zo begrijpen ze de leerstof niet alleen sneller, ze blijft ook **langer hangen**.
- Lerenden zien het tastbare resultaat van hun inspanningen. Dat maakt hen **trots** en **gemotiveerd**.
- Ze zijn voortdurend in de weer. **Verveling? Uitgesloten**.
- Lerenden leren **veel meer** dan leerstof. Ook de juiste attitudes voor op de werkvloer, hoe het er concreet aan toe gaat in een bedrijf, hoe ze met het openbaar vervoer reizen, ...
- Kiezen ze later voor die bepaalde job? Dan is dat een **gefundeerde keuze**. Want ze weten perfect wat dat werk inhoudt. Beseffen ze dat het niets voor hen is? Dan kunnen ze misschien nog op tijd van studierichting veranderen.
- Lerenden keren vaak terug van werkplekleren met heel wat meer **zelfkennis**. En ontdekken talenten of beperkingen waarvan ze het bestaan niet vermoedden.
- Lerenden stromen **vlotter door naar de arbeidsmarkt**. Hun opgedane ervaring is een sterke troef in de zoektocht naar werk.
- Werkplekleren is vaak een welkome **afwisseling** met het theoretische gedeelte.
- Lerenden kunnen aan de slag met 'echt' **materiaal**, dat vaak beter of moderner is dan ze in een schoolomgeving kunnen vinden.

→ Gaan lerenden voor korte tijd werkplekleren? Dan is dat een **goede voorbereiding** op een eventuele langere periode later.

### De instelling: school of het opleidingscentrum

- De instelling kan **leermiddelen of infrastructuur** gebruiken die ze anders niet kan aanbieden, of die dan veel duurder zijn. De volledige logistieke cyclus van een bedrijf bijvoorbeeld, of de materialen om een heel huis mee te bouwen.
- De instelling moet minder investeren in de **technische nascholing van haar leerkrachten en docenten**: die leren nu zelf voortdurend bij.
- Werkplekleren kan lesinhoud bieden voor **verschillende vakken** tegelijk. Zo kunnen lessen Frans bijvoorbeeld afgestemd worden op woordenschat die van pas komt op de werkvloer.
- Is er voortdurend een begeleider aanwezig tijdens het werkplekleren? Dat maakt de **evaluatie** van de lerenden een stuk grondiger.

### De begeleiding: leerkracht of docent

- De begeleiders staan met beide voeten in het werkveld. Zo zijn ze altijd op de hoogte van de **nieuwste trends en technieken** in hun vakgebied. En is er nauwelijks een kloof tussen hun theoretische vakken en de praktijk.
- Ze leren hun lerenden in een andere context kennen dan de schoolse. Dat maakt hun band met de groep vaak **hechter**.
- De begeleiders staan niet voortdurend voor de klas: de momenten op de werkplek zijn een aangename **afwisseling**.

### Het bedrijf: profit en non-profit

- Het aanbod van **goed opgeleide toekomstige werknemers** wordt door werkplekleren veel groter.
- Gaat een lerende later ook echt werken op zijn werkplek? Dan is

de kans op **verloop veel lager**. Want hij weet exact wat hij van de job kan verwachten, en kiest er heel bewust voor.

- Ook bedrijven weten bij de **aanwerving** van een ex-werkpleklerende goed waarvoor ze kiezen. Vaak is een proefperiode dan zelfs overbodig.
- Lerenden kunnen een **toegevoegde waarde** bieden aan het bedrijf: extra arbeidskracht, frisse ideeën, ...
- Vind een lerende het leuk op een bedrijf? Dan vertelt hij dat zeker verder. En **goede PR** is goud waard.

## TIPS VANUIT DE PRAKTIJK

Wil je zelf ook werk maken van werkpleklers? Hier sommen we voor jou nog eens de belangrijkste tips op die je collega's ons toevertrouwen.

- **Werktijden en lestijden** vallen niet altijd samen. Bereid je lerenden daar grondig op voor.
- Kies je **begeleiders** zorgvuldig, zowel die van de instelling als die van het bedrijf. Werk met begeleiders die voor de praktijk sterk in hun schoenen staan of met bedrijfsmentoren die kaas gegeten hebben van omgaan met lerenden.
- **Praat** alles op voorhand goed door met alle partners. Leg duidelijk vast wat iedereen van het project verwacht.
- Denk op voorhand al na over **kosten en baten**: brengt het project genoeg op voor de moeite die het kost?
- Zorg ervoor dat de **begeleider vaak genoeg op de werkplek is**. Zo kan hij ingrijpen als er iets fout loopt, en leert hij zelf ook nog bij.
- Soms willen bedrijven te snel te veel resultaat zien van de lerenden. Temper op voorhand die verwachtingen. Zo hebben de lerenden rustig de **tijd om hun leerproces te doorlopen**. "Leerlingen laten zich niet assembleren als auto-onderdelen." (Carlo Clerx)
- Spreek op voorhand duidelijk af wie wat doet. Zo is er achteraf geen discussie over de **taakverdeling** mogelijk.
- Wees **flexibel**. Niet alles verloopt altijd volgens plan. Blijf communiceren, leer uit fouten en probeer de organisatie voor alle partners zo gemakkelijk mogelijk te maken.
- Maak werk van **veiligheid**. Neemt een bedrijf dat niet zo nauw? Beëindig de samenwerking of sta op je strepen tot de dingen veranderen. De veiligheid van je lerenden is van cruciaal belang.

- Zorg ervoor dat alles **wettelijk** in orde is vóór je lerenden de werkvloer opstuurt.
- Bouw je **netwerk** uit. Spits je oren, houd je ogen open. Misschien vind je zo wel partners voor werkpleklers die je niet verwachtte. Soms raken bedrijfsleiders geïnteresseerd in werkpleklers, omdat een collega hen erover vertelde. Organiseer bijvoorbeeld een netwerkvond voor alle bedrijven in de buurt, en laat iemand uit het bedrijf waarmee je al samenwerkt een presentatie geven.
- Onderschat de **werkbelasting** niet. Werkpleklers vraagt meer inspanningen van alle partijen: de instelling, de begeleiders, de bedrijven én de lerenden. Zorg ervoor dat iedereen daarop is voorbereid.
- Kies de **juiste partners**. Heeft een bedrijf bijvoorbeeld wel een grote naam, maar weinig variatie qua werkposten? Kies dan voor een andere kandidaat.





## HANDIGE HULPMIDDELEN

### Leidraad 'Kwaliteitsvol werkplekieren'

Deze brochure is niet de enige ondersteuning waarmee je aan de slag kunt rond werkplekieren. Een tijd geleden verspreidde de overheid ook de leidraad 'Kwaliteitsvol werkplekieren'. Daarin worden de voorbereidingsfase, de uitvoering zelf en de fase na het werkplekieren belicht – met een voortdurende focus op de kwaliteitsvoorwaarden voor het hele proces.

Deze leidraad kan je gratis downloaden of bestellen via de publicatiedienst van het Vlaamse Ministerie van Onderwijs en Vorming.

### Website

Ook online vind je inspirerende voorbeelden van collega's. Op [www.ond.vlaanderen.be/werkplekieren](http://www.ond.vlaanderen.be/werkplekieren) werden verhalen uit verschillende sectoren en regio's gebundeld. Zowel werkplekieren voor lerenden als stages voor leerkrachten komen er aan bod.

Hoe meer zielen, hoe meer vreugd: loopt er bij jou ook een project van werkplekieren dat thuishoort op deze website? Of vind je dat het project van een collega hier in de schijnwerpers moet komen? Stuur het zeker door! Zo blijft iedereen leren van werkplekieren.





Het principe van werkplekleren is zo oud als de straat. Al in de middeleeuwen gingen leerlingen aan de slag bij een gildemeester: zo leerden ze hun beroep in de praktijk.

Ook vandaag is werkplekleren een wijdverspreide manier om competenties te verwerven.

Zo wijdverspreid dat er een oerwoud van termen voor bestaat: alternerend leren, individuele praktijklessen, stages, afwisselend leren en werken, duaal leren, leerwerkopleidingen en groepspraktijken.

Toch komt het altijd op hetzelfde neer: competenties aanleren en toepassen in een werksituatie die tegelijkertijd een leersituatie is.