

Samen werken van school en bedrijf aan de loopbaan van de leerling

Marinka Kuijpers (Open Universiteit, De Haagse Hogeschool)

Frans Meijers (De Haagse Hogeschool)

Leerlingen in het vmbo hebben, net als hun leeftijdgenoten in de rest van het voortgezet onderwijs, nauwelijks tot geen loopbaanperspectief of intrinsieke motivatie voor hun studie ontwikkeld (Van Esch & Neuvel, 2008). Leerlingen hebben geen realistisch beeld van werk, en zijn zich nauwelijks bewust van hun eigen kunnen en streven (Steenart & Boessenkool, 2003; Meijers, 1995; Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006). Het diffuse beroepsbeeld bij de overgang van vmbo naar mbo werkt bij veel leerlingen negatief door in het mbo: hoe diffuser het beroepsbeeld, des te groter de kans niet geplaatst te worden in de gewenste opleiding, des te groter de kans dat de opleiding niet aansluit bij de interesses van de leerling, des te groter de kans op uitval en op switchen van opleiding en – last but not least – des te grotere negatieve prognose wat betreft het met succes afronden van de opleiding, aldus Neuvel (2005). Leerlingen in het mbo komen na hun opleiding op een dynamische arbeidsmarkt waar ze zullen moeten blijven leren om werk te kunnen krijgen en te behouden. Zij zullen hun loopbaan zelf moeten vormgeven. Het onderwijs zal hen, in samenwerking met het bedrijfsleven, hierop moeten voorbereiden.

Een loopbaangerichte leeromgeving

Om leerlingen te leren hun (leer)loopbaan vorm geven is een loopbaangerichte leeromgeving nodig. Deze is:

- praktijkgericht: leerlingen moeten in staat worden gesteld levensechte ervaringen met werk en werken op te doen;
- dialogisch: leerlingen moeten in staat worden gesteld met docenten en/of andere relevante personen te spreken over de ervaringen en dit te relateren aan hun loopbaan;
- vraaggericht: leerlingen moeten invloed kunnen uitoefenen op hun eigen leerloopbaan doordat hen reële keuzemogelijkheden worden geboden.

Om een realistisch beeld van werk te vormen, is het van belang om het onderwijsprogramma praktijkgericht in te richten. Uit onderzoek blijkt dat het kunnen opdoen van verschillende werkervaringen en – meer algemeen - de kwaliteit van de stages, de ontwikkeling van een beroepsbeeld en loopbaanplanning stimuleren (Cohen-Scali, 2003). Echter, stages worden onvoldoende benut voor de loopbaanontwikkeling van leerlingen (Winters e.a., 2009, 2012, 2013). Leerlingen blijken gedurende hun opleiding vooral tijdens hun stages een beeld ontwikkelen over de mate waarin ze geschikt zijn voor de opleiding en het werk waarvoor ze leren. Echter, leerlingen zijn weinig onderzoekend wat betreft werkzaamheden bij hen passen gezien hun sterke kanten en hun drijfveren, en zijn nauwelijks ondernemend in het ontwikkelen van hun sterke om de kansen op een betere loopbaan (stage, vervolgopleiding en werk) te vergroten. Begeleiding in de praktijk is eerder gericht op de vraag of de leerling bij het beroep past dan welke functie en of werkomgeving bij de leerling past. Loopbaanontwikkeling van leerlingen komt volgens de meeste docenten fragmentarisch en onbewust aan bod en het is vaak aan de leerlingen zelf om hieruit conclusies te trekken. Er worden begeleidingsgesprekken geen verbanden gelegd tussen de verschillende ervaringen die leerlingen opdoen en ook verbanden tussen school en praktijk worden door zowel leerlingen, docenten als stagebegeleiders gemist. Hoe leerlingen zich in de stage ontwikkelen, lijkt los te staan van hun ontwikkeling op school.

Uitkomsten van de documentenstudie

Uit onderzoek naar 17 innovatieprojecten waarin school en bedrijfsleven in de periode 2008-2013 samenwerkten aan het vormgeven van loopbaangerichte leeromgeving blijkt dat geen enkel project erin geslaagd is een samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven te realiseren waarvan de basis 'samen begeleiden' is (Kuijpers & Meijers, 2013). Het realiseren van een krachtige loopbaangerichte leeromgeving op basis van een gedeelde verantwoordelijkheid blijkt niet gemakkelijk. In een aantal projecten wordt expliciet melding gemaakt van actief en passief verzet tegen het streven naar een gedeelde verantwoordelijkheid, omdat dit een breuk betekent met de bestaande professionele identiteit van docenten en dus veel onzekerheid en weerstand oproept. Het verzet van docenten wordt in veel van de projecten zichtbaar in een zeer trage start en in het niet halen en vaak tussentijds aanpassen van doelstellingen.

Loopbaangerichte samenwerkingsverbanden op leerling-, begeleider en organisatieniveau

In het kader van het project 'integreren van leren in school en praktijk' zijn vier samenwerkingsverbanden tussen school en bedrijf bezocht die op verschillende punten effectief blijken. Deze vier casussen zijn bekeken vanuit de vraag: *Wat kunnen we er van leren voor wat betreft het realiseren van een krachtige, loopbaangerichte leeromgeving op basis van een samenwerking tussen school en bedrijf?*

Hieronder worden twee casussen beschreven waarvan het initiatief voor samenwerking in het kader van de loopbaanontwikkeling van leerlingen bij een bedrijf ligt (VDL en Remo), en twee waarvan het initiatief bij de school ligt (het Schoonhovens College en het Metzo College). De samenwerking tussen school en bedrijf is op verschillende niveaus bekeken. Het Metzo College en VDL werken vooral samen op het microniveau (de samenwerking tussen leerling, begeleider van school en van de praktijk). Bij beide andere casussen heeft de samenwerking ook betrekking op het mesoniveau waarin op organisatieniveau wordt samengewerkt. Het overzicht is te zien in tabel 1.

Tabel 1. Bestudeerde casussen

	Initiatief bedrijf	Initiatief school
Mesoniveau: organisatie	Remo (mbo niveau 1 en 2)	Schoonhovens College (vmbo)
Microniveau: leerling-begeleider	VDL (vmbo en mbo BBL)	Metzo College (vmbo)

In dit artikel worden de casussen kort beschreven aan de hand van de bovenstaande indeling en vervolgens worden kenmerken en werkzame bestanddelen beschreven en vergeleken.

De betrokken organisaties

De Regionale Elektro en Metaal Opleidingen West- Twente (REMO) is een vereniging van 13 bedrijven uit de omgeving Rijssen die jongeren willen opleiden voor een beroep in de metaal, mechatronica, elektrotechniek en installatietechniek. In de beschrijving voor jongeren staat: *'In het praktijkcentrum kom je in aanraking met verschillende machines en materialen. Hoe je met die machines moet omgaan en het bewerken en verwerken van de materialen leer je bij ons. Zo ontwikkel je inzicht in de mogelijkheden en grenzen op het gebied van een van de technische beroepen. Jouw persoonlijke ontwikkeling neemt daarbij een belangrijke plaats in. De opleiding biedt een overzicht van de vele aspecten van leren en werken. 'Leren door doen' staat bij ons centraal.'*

Leerlingen die hun niveau 2-opleiding volgen bij Remo zijn twee dagen in het praktijkcentrum. Hier worden theorie en praktijk gecombineerd. Vakdocenten van het ROC Twente, totaal 1 fte, worden aangesteld en betaald door de bedrijven. Zij verzorgen de theorie die volledig is afgestemd op de praktijk. Daarnaast lopen leerlingen drie dagen stage bij een leerbedrijf en oefenen ze (als dit mogelijk is) de vaardigheden die ze in de twee dagen bij Remo hebben geleerd. Machines en materialen worden geleverd door de aangesloten bedrijven. Remo leidt ongeveer 35 jongeren per jaar op en geeft daarnaast informatie over hun werkwijze aan vmbo-scholen in de regio. Het Roc en Remo zijn momenteel bezig met de ontwikkeling van een vergelijkbare opleiding voor niveau 3 en 4.

VDL Groep is een internationaal opererende industriële onderneming die zich toelegt op de ontwikkeling, productie en verkoop van halffabricaten, bussen en overige eindproducten en de assemblage van personenauto's. Het is een bundeling van flexibele, zelfstandige bedrijven. VDL betaalt de BBL opleiding van de leerlingen. Leerlingen van elk niveau hebben een baangarantie. Er is een persoon fulltime aangesteld voor leerlingbegeleiding die 70 leerlingen uit het vmbo en mbo begeleidt. Voor leerlingen in het vmbo organiseert hij mogelijkheden om in contact te komen met de bedrijven zodat ze een beeld kunnen vormen van werken in de techniek.

Het Schoonhovens College is een school voor voortgezet onderwijs. Het heeft een stichting 'Vrienden van het Schoonhovens College' opgezet waaraan 94 bedrijven zich hebben verbonden, omdat zij het belangrijk vinden dat er samenwerking is tussen onderwijs en bedrijfsleven. De stichting stelt zich tot doel het onderwijs zo goed mogelijk op de beroepspraktijk te laten aansluiten, door het bevorderen van de contacten tussen het Schoonhovens College en de betreffende bedrijven. De stichting biedt gerichte ondersteuning tijdens verschillende schoolactiviteiten, zoals open dagen, buitenschools leren, excursies e.d. Jaarlijks ondersteunt de stichting projecten van het Schoonhovens College.

Het Metzo College is een school voor Voorbereidend Middelbaar Beroeps Onderwijs en voor Beroepsgericht Mavo. Op de website van de school: *'Bij ons leer je met je hoofd, je hart en je handen, onder het motto: "Doen is leren, leren is doen". Bij ons leg je een stevige basis voor je latere beroep. Na klas 1 en 2 kies je voor één van de sectoren Zorg en Welzijn, Economie, Techniek of Mavo. Wij zorgen tevens voor een perfecte aansluiting op het vervolgonderwijs.'* Bij de sector 'Zorg en Welzijn' krijgen leerlingen van klas 3 en 4 de mogelijkheid om 'prestaties' te behalen. Vragen van regionale organisaties/bedrijven stellen leerlingen in de gelegenheid om een kijkje te nemen en ervaringen op te doen in de beroepspraktijk. Een organisatie doet een verzoek aan de persoon die deze vorm van samenwerking heeft geïnitieerd in de school en leerlingen kunnen hierop vrijwillig intekenen. De initiatiefemer die de samenwerking coördineert (hier coördinator genoemd) bepaalt welke leerlingen de opdracht gaan uitvoeren. 100-120 leerlingen besteden hieraan ongeveer 2000 uren per jaar. Het komt bijna niet voor dat een leerling niet intekent. Uren die leerlingen aan prestaties besteden kunnen ze in overleg tijdens de beroepsgerichte vakken vrij krijgen.

Werkbeeld en -betrokkenheid

De bedrijven en scholen in de hier beschreven vier casussen stimuleren het ontstaan van een realistisch beeld van werk en van werkbetrokkenheid door leerlingen in contact te brengen met de beroepspraktijk. De intensiteit en de gerichtheid verschilt per casus, variërend van een kijkje laten nemen in de beroepspraktijk door vmbo-leerlingen bij VDL, het verrichten van prestaties in

organisaties bij het Metzo College, het lopen van een stage in de bedrijven bij het Schoonhovens College tot het aannemen van mbo BBL-leerlingen voor een werk-leertraject bij VDL en het aanbieden van een opleiding bij Remo. We zien ook verschil in het stimuleren van werkbetrokkenheid van meer beroeps- naar meer loopbaangericht. Beroepsgericht zien we in het aanleren van beroepsvaardigheden en stimuleren van socialisatie in een specifiek beroep. Loopbaangericht zou het verwerven van een arbeidsidentiteit zijn, waarin leerlingen ontdekken welk soort werk bij hen past.

Van oriëntatie naar ervaren: 'het kan mij niet gek genoeg'

VDL heeft voor wat betreft de relatie met het onderwijs zich ten doel gesteld om jongeren enthousiast te maken voor de techniek, vanaf de brugklas tot de afronding van de stages in het mbo. Iemand is vrijgesteld om dit doel te realiseren. Hij zegt: "het kan mij niet gek genoeg zijn, als het te maken heeft met passie voor de techniek doe ik mee". Uitgangspunt bij jongeren in het vmbo is hen kennis te laten met werk dat zij mogelijk in de toekomst kunnen gaan doen: "Jongeren in het vmbo moet je werkzaamheden laten zien die ze in de toekomst zouden kunnen gaan doen, geen beroepen of functies laten zien die ze gezien hun opleidingsniveau nooit kunnen halen." Voor de ontwikkeling van een beroepsbeeld hanteert VDL een werkwijze van oriëntatie naar ervaren. Eerst is er een gastles in het vmbo over de mogelijkheden in het vakgebied en wat er aan houding wordt verwacht. Leerlingen die enthousiast zijn, gaan daarna in groepjes naar een bedrijf. De praktijkopleider hierover: "Ik ga naar school, haal vier leerlingen uit de klas en ga met hen op pad naar een bedrijf waar ze kennis kunnen maken met mensen die daar werken en de werkzaamheden die daar worden uitgevoerd". De praktijkopleider heeft ervaren dat het belangrijk is om uit te gaan van interesses van leerlingen. Eerder nam hij een hele klas mee naar een bedrijf maar dat bleek demotiverend: "Leerlingen zijn niet geïnteresseerd en hebben geen vragen." Nu bespreekt hij met de vier leerlingen die hij meeneemt wat de leerlingen willen zien van wat hij heeft verteld in de gastles. De praktijkopleider organiseert ook initiatieven als 'met de vakman op stap' en snuffelstages. Bij 'met de vakman op stap' kunnen leerlingen aangeven met wat voor soort vakman hij/zij een dagje wil meelopen. Dit kan in alle sectoren. Leerlingen moeten dan ze wel weten wat ze willen bekijken. Hij bedenkt praktijkopdrachten voor de scholen waarmee leerlingen op school weken aan de slag zijn. De praktijkopleider beoordeelt het eindproduct. Zijn uitgangspunt is "leerlingen dingen laten doen en niet op een stoel zetten".

Afstemmen van de theorie op de praktijk voor het leren van een beroep

Een veelgenoemd probleem in het leren in de praktijk is de slechte afstemming tussen theorie en praktijk. Remo is een goed voorbeeld van hoe samenwerking van school en bedrijf zorgt voor een goede afstemming tussen theorie en praktijk. Leerlingen werken eerst vier weken in het praktijkcentrum van Remo aan het aanleren van een goede werkhouding (op tijd komen, aan afspraken houden, zorg voor sleutels en werkkleding, enz.) en de eerste beroepsvaardigheden. Theorie, gegeven door een vakdocent van het ROC in het praktijkcentrum, is direct gekoppeld aan het oefenen van vaardigheden in het praktijkcentrum. Een vakdocent van het ROC die twee dagen per week in het praktijkcentrum werkzaam is, werkt samen met praktijkopleiders in het praktijkcentrum van Remo. In de leerbedrijven werken praktijkopleiders die de leerlingen in de beroepspraktijk begeleiden; zij staan in contact met de praktijkopleiders van Remo. De koppeling van theorie aan de praktijk zorgt dat leerlingen gemotiveerd zijn om theorie te leren; ze ervaren de noodzaak van theorie. "Bijvoorbeeld als ze de theorie over buigen van buizen krijgen, zien ze gelijk

wat ze er mee kunnen.” Het aanleren van een beroepsidentiteit en beroepsvaardigheden is nog veelal verdeelde verantwoordelijkheid; de ROCvakdocent en de praktijkopleider hebben ieder hun eigen taken. Het afsluiten van een beroepstaak is een gedeelde verantwoordelijkheid van docent en praktijkopleider. De uiteindelijke proeve van bekwaamheid vindt in het leerbedrijf plaats waar de leerling gedurende zijn opleiding stage heeft gelopen en in principe ook blijft werken na de opleiding. Het is voor de bedrijven een manier om aan goed opgeleid personeel te komen.

Ervaren en begeleiding in de praktijk gekoppeld aan loopbaanontwikkeling

Bij het Schoonhovens College wordt expliciet aandacht besteed aan het ontdekken van interesses door leerlingen in het derde jaar van het vmbo. Leerlingen kunnen op basis van hun interesses kennis maken met werk en kunnen in bedrijven dingen gaan ervaren en leren. Een praktijkopleider geeft als volgt het belang van aandacht voor loopbaanbegeleiding aan: “Zolang jongeren keuzes maken voor een opleiding omdat ze het ‘leuk’ vinden maar er nog nooit wat in hebben gedaan, worden zij niet goed begeleid. Vragen als: ‘Wat doe je aan sport en aan begeleiding van anderen?’ als je een sportopleiding wilt doen, en: ‘Wat doe je aan techniek (sleutelen, etc)?’ als je techniek wilt doen, moeten worden gesteld”.

Bij het Metzo College is de insteek om leerlingen zo veel mogelijk de gelegenheid te geven om ervaringen op te doen in de praktijk om uit te vinden welke werkzaamheden, doelen en beroepsbeoefenaren bij hen passen. Leerlingen schrijven zich vrijwillig in voor een prestatie die ze willen uitvoeren. De prestaties worden op school voorbereid. Op school wordt bijvoorbeeld geoefend hoe je haren kunt invlechten, iemand eten kunt geven of hoe je je moet opstellen als je een catering verzorgt. Er wordt eveneens gesproken over de beroepshouding die hoort bij de prestatie. Na elke prestatie krijgen leerlingen feedback op wat goed en minder goed gaat, zodat ze een notie krijgen van hun sterke en zwakke kanten. Leerlingen maken een verslag van elke prestatie dat wordt nabesproken waarbij aandacht is voor hun talenten. De coördinator zegt: “Ik vind het heel leuk dat leerlingen die tijdens de lessen onmogelijk zijn, buiten school perfect zijn. Ik kan ze laten zien wat hun talenten zijn zodat ze steviger in de maatschappij komen te staan. Dit komt door de een-op-een begeleiding, het uitdagen van leerlingen om dingen te doen die ze niet durven maar waarvan ik inschat dat ze het wel kunnen”. Door het opdoen van ervaringen in verschillende werksituaties krijgen leerlingen een beeld van zichzelf en van het soort werkzaamheden en beroepsbeoefenaren dat bij hen past. Zij maken kennis met ‘possible selves’ –beroepsbeoefenaren die een voorbeeld zijn van wat zij zelf later kunnen worden. Dit draagt bij aan de ontwikkeling van een arbeidsidentiteit.

Matching, maatwerk en vraagsturing

In de eerste vier weken van de opleiding in het praktijkcentrum van Remo wordt beoordeeld in welk bedrijf de leerling het best past gezien zijn persoonseigenschappen en de voorkeur van de leerling. Leerlingen kiezen zelf in welk leerbedrijf ze willen werken; de praktijkopleiders en de directeur adviseren de leerlingen. Zij kennen de bedrijven en weten wat voor soort leerlingen het bedrijf nodig heeft en of het de leerling iets te bieden heeft. Als de ‘match’ minder goed blijkt te zijn, wordt op het praktijkcentrum een gesprek gevoerd met de leerling, die vervolgens zelf het gesprek aangaat in het leerbedrijf. De directeur van Remo: “Bij negen van de tien leerlingen is het dan opgelost. Als dit niet het geval is, dan worden ze overgeplaatst.” Bij Remo is sprake van maatwerk wat betreft tempo van

leren. De theorie wordt niet klassikaal gegeven; leerlingen kunnen sneller of langzamer hun opleiding doorlopen afhankelijk van wat zij al kunnen. Directeur van Remo: "In twee jaar kunnen leerlingen makkelijk de opleiding halen, ze mogen het ook eerder afronden. Als ze niet binnen twee jaar klaar zijn, moeten ze de opleiding afmaken in hun vrije tijd, omdat het contract dan is afgelopen."

Bij het Metzo College is duidelijk sprake van vraagsturing. Leerlingen kunnen zelf aangeven welke prestaties zij willen uitvoeren. Maar daarnaast is eveneens sprake van matching tussen leerling en opdracht. Het uitgangspunt is dat het een succeservaring wordt voor zowel de leerling als de opdrachtgever. De coördinator schat in of de leerling voldoende technische en sociale (gezien de cultuur van de organisatie) vaardigheden heeft om de prestatie uit te voeren. Als de leerling niet wordt uitgekozen voor het uitvoeren van de prestatie dan motiveert de coördinator het waarom: "Het mag niet zo zijn dat als we ze nu afwijzen voor een prestatie, dat ze volgende keer niet willen meedoen". Als de match tegenvalt wordt dit besproken en geeft de coördinator aan waar hij de match niet goed heeft ingeschat.

Zelfstandigheid versus zelfsturing

Eigenaarschap ontwikkelen bij leerlingen wordt bij Remo vanaf het eerste moment gestimuleerd door de leerling verantwoordelijk te maken voor zijn leren. Om toegelaten te worden bij de 'Remo-opleiding' moeten leerlingen solliciteren. Het sollicitatiegesprek vindt plaats met een docent van het ROC en de directeur van Remo. In het sollicitatiegesprek wordt verwacht dat de leerling zijn motivatie voor de Remo-opleiding kan verwoorden, dat de leerling zich heeft voorbereid op het gesprek (wat weet hij over Remo, is hij op de open dag geweest) en dat hij zich op een positieve manier profileert, zodat duidelijk wordt dat het een gemotiveerde keuze van de leerling voor Remo is. Het opleidingstraject bestaat uit theorie- en praktijkdagen per beroepstaak. Leerlingen krijgen theorie en zijn zelf verantwoordelijk om zich deze theorie eigen te maken en de bijbehorende praktijkopdrachten uit te voeren. Leerlingen kunnen initiatief te nemen om theorie met de docent te bespreken als dit nodig is. Leerlingen worden aangesproken op hun eigen verantwoordelijkheid voor hun leren. Directeur Remo: "Bijvoorbeeld als ze de eerste dag geen werkovereenkomst bij zich hebben worden ze naar huis gestuurd. Als ze het probleem buiten zichzelf leggen moeten zij het toch zelf oplossen.' Leerlingen worden aan het denken gezet. Ze moeten eerst nadenken hoe ze bepaalde vragen en problemen zelf gaan oplossen. "Soms mogen ze na een week pas terugkomen en moeten ze laten zien wat ze hebben gedaan." Uitgangspunt is dat de opleiding zorgt voor goed materiaal en goede begeleiding en dat de leerling verder zelf verantwoordelijk is. Zij maken zelf een planning van wat ze doen. Als ze niet zelf verantwoordelijkheid kunnen nemen worden ze daarin eerst begeleid. Als ze het niet willen wordt er afscheid van hen genomen."

Vergelijkbare uitgangspunten zien we bij VDL waar de mbo-leerlingen eveneens moeten solliciteren voor een stage. In het sollicitatiegesprek wordt gevraagd naar de ervaringen van de leerling: "Wat doe je al in de techniek (van knecks tot sleutelen aan brommer)? Geef je leiding/begeleiding (scouting, sport)? Wat kan je al en waar zitten je interesses?". Ook hier wordt gevraagd naar de voorbereiding op het gesprek: "Heb je op onze site gekeken wat we doen?". Aan het eind van het sollicitatiegesprek wordt besproken hoe de leerlingen het gesprek heeft gevoerd. De uitkomsten van het gesprek worden niet gebruikt om de inhoud van de stage te bepalen (wat de leerlingen wil ontdekken, uitproberen of laten zien), wel kan de lat wat hoger gelegd worden als de leerling meer kan. Evenals bij Remo wordt bij VDL nadruk gelegd op de eigen verantwoordelijkheid van de leerling

voor het leren en wordt een onderzoekende houding gestimuleerd: “Als er tijdens de stage iets niet lukt, ga je als begeleider niet vertellen hoe het moet, maar daag je ze uit om er over na te denken, dingen op internet zoeken.”

Het Metzo College is een voorbeeld hoe zowel zelfstandigheid als zelfsturing vorm krijgt. Leerlingen moeten zelf regelen dat ze bij de opdrachtgever van de prestatie op tijd aanwezig zijn. Zij moeten hiervoor mogelijk afspraken verzetten, het met hun ouders regelen en vervoer organiseren. Zij voeren de prestaties zelfstandig uit, onder begeleiding van de coördinator van school en iemand van de organisatie. Doordat er een beroep wordt gedaan op hun zelfstandigheid gaan leerlingen zich ook verantwoordelijk gedragen, ook als ze op school in de contramane zijn. Tijdens de prestatie worden leerlingen serieus genomen, ze mogen fouten maken waardoor ze zich veilig voelen en ze krijgen waardering van de mensen waarvoor ze de prestatie uitvoeren. De coördinator maakt een filmpje van de leerling tijdens de prestatie en zet die, als er toestemming voor is, op de website. Leerlingen en ouders zijn trots op wat de leerlingen presteren; het zelfvertrouwen van leerlingen wordt vergroot en het gesprek over de loopbaan komt thuis op gang.

Daarnaast is sprake van zelfsturing. Leerlingen moeten aangeven wat ze willen leren en laten zien tijdens de prestatie; ze stellen doelen. Een leerling, die samen met een andere leerling de catering verzorgt van een bijeenkomst, vertelt dat ze deze prestatie heeft gekozen omdat ze wil oefenen met het bedienen van en contact leggen met volwassenen. Op de vraag of ze in de toekomst graag de horeca in wil, zegt ze dat dat niet haar ambitie is, dat ze het leger in wil en dat ze de vaardigheden en houding die ze in deze prestatie oefent ook daar nodig heeft. Ze geeft sturing aan haar leerproces: heeft invloed op wat en hoe ze wil leren.

Kracht van de samenwerking

De verschillende casussen zijn op een verschillende manieren een voorbeeld van de kracht van de samenwerking. Bij Remo werkt de samenwerking tussen school en bedrijf goed omdat de docent van school in het praktijkcentrum werkzaam is en omdat er bewust voor wordt gekozen om het opleiden vanuit de praktijk en niet vanuit de theorie te benaderen. Door de samenwerking leren niet alleen docenten meer van de beroepspraktijk maar leren ook praktijkopleiders didactische en pedagogische vaardigheden.

Volgens VDL is het cruciaal in de samenwerking tussen school en bedrijf dat mensen niet denken in concurrentie tussen bedrijven maar wat goed is voor de leerling: “als je tijdens een stage merkt dat het niveau voor de leerling te hoog of te laag is, dan moet je de leerling gelijk overplaatsen naar een andere afdeling of bedrijf om ze voor de techniek te behouden en het beste uit hen te halen”.

In het Schoonhovens College is in de samenwerking het ‘Vrienden van’ een sterk concept. Bedrijven vormen een netwerk rondom de school en zijn direct herkenbaar met een logo van elk bedrijf als je de school binnenkomt. In het bedrijvennetwerk is er een goede balans tussen groten en kleine bedrijven; er zijn dus veel mogelijkheden voor stages vanuit de interesses van leerlingen. De school weet wat er in bedrijven speelt en de bedrijven zijn bekend met school. De school doet veel aan relatiebeheer; bedrijven worden regelmatig uitgenodigd op school. Wat goed werkt is dat de lijnen kort zijn: ‘ons kent ons’. Leerlingen kunnen altijd worden geplaatst, ze kunnen in een bedrijf een ‘carrousel’ lopen waarin ze zicht krijgen op verschillende werkzaamheden en beroepen. Het Schoonhovens College leidt ook ouders rond en vertelt wat er allemaal gebeurt in de bedrijven. Dit is

belangrijk omdat leerlingen en ouders geen idee hebben wat beroepen zijn en hoe werk er uit ziet in de branche. Praktijkopleiders worden geschoold in begeleiding; dit wordt door het Schoonhovens College georganiseerd.

De samenwerking tussen het Metzo College en de bedrijven werkt omdat de bedrijven op de school kunnen rekenen. Er is altijd iemand van school aanwezig en er wordt gezorgd dat leerlingen die prestaties in bedrijven uitvoeren goed zijn voorbereid. Een probleem is dat de coördinator die project zelf in zijn vrije tijd uitvoert. Als een dergelijke samenwerking in het onderwijscurriculum een plaats zou krijgen, zal dit formeel moeten worden geregeld, bijvoorbeeld in de vorm van een soort uitzendbureau. De coördinator waarschuwt dat het geen administratieve afwikkeling worden; de docent moet de leerlingen kennen. Een dergelijke structuur geeft docenten de mogelijkheid om in de praktijk te werken en begeleiden, "maar dan moeten niet alleen leerlingen maar ook docenten uitgedaagd worden." Dit kan een stap zijn in de vormgeving van samenwerking tussen school en bedrijf dat de loopbaanontwikkeling van leerlingen stimuleert.

Kenmerken van een loopbaangerichte samenwerking

De verschillende casussen laten zien dat er op verschillende manieren vorm wordt gegeven aan de samenwerking om werkbetrokkenheid en eigenaarschap te vergroten. Dit vindt plaats op het niveau van inrichting van de leeromgeving, het leren van leerlingen en de samenwerking op organisatieniveau. In tabel 2 zijn de kenmerken die hierboven beschreven zijn, in een tabel samengevat.

Tabel 2. Kenmerken van loopbaangerichte samenwerking tussen school en bedrijf

	Werkbeeld en -betrokkenheid	Eigenaarschap in leren en werken
Leeromgeving	Oriëntatie en ervaren	Matching, maatwerk en vraagsturing
Leren	Beroepsidentiteit en arbeidsidentiteit	Zelfstandigheid en zelfsturing
Samenwerking school-bedrijf	Praktijk en de leerling centraal	Bedrijven zijn eigenaar, school verantwoordelijk

Beschouwing

In de documentenstudie die elders in dit themanummer is beschreven stond de vraag centraal wat we kunnen leren van recent uitgevoerde projecten in het Nederlandse beroepsonderwijs voor wat betreft het realiseren van een krachtige, loopbaangerichte leeromgeving op basis van een samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven. Uit de documentenstudie komen concrete adviezen naar voren:

1. onderwijsinnovatie is mogelijk als docenten en begeleiders vanuit de praktijk actief participeren in teamverband.
2. een activerende en stimulerende rol van teamleiders is essentieel.
3. leidinggevendenden moeten uitgaan van de leermotieven en de eigen loopbaan van docenten en op basis daarvan collectieve leerprocessen faciliteren.
4. docenten moeten de ruimte krijgen om eigen lespraktijken te ontwikkelen in samenwerking met het regionale bedrijfsleven.
5. dialoog (in plaats van monoloog) moet op gang gebracht worden tussen docenten, tussen docenten en managers en tussen school en bedrijf.

6. bij lerend innoveren moet de focus duidelijk zijn en moeten school en bedrijf samen werken aan een gemeenschappelijk doel.
7. het onderwijs moet flexibel en vraaggericht worden ingericht.
8. docenten en praktijkbegeleiders kunnen helpen om lerenden zich een werkbeeld te vormen en zich bewust te maken van hun kracht, waardoor ze keuzes kunnen maken voor de toekomst. Zorg voor studenten moet in evenwicht zijn met het bieden van uitdaging.
9. lerenden moeten zelf invloed uitoefenen op hun eigen leren. Ze moeten eigenaar leren worden van hun eigen loopbaan.

Als we kijken naar de casussen die in dit artikel zijn beschreven vinden we de punten 1 en 5 (Remo), 2 (Remo en Schoonhoven), 6 (Metzo, Remo), 7 en 8 (Metzo), 9 (Metzo, VDL en Schoonhoven en Remo) in meer of mindere mate terug. Punten 3 en 4 zijn nog nauwelijks van toepassing.

Als we kijken naar de kenmerken van een loopbaangerichte leeromgeving zien we dat praktijkervaringen en vraaggerichtheid in de casussen naar voren komen. De loopbaangerichte dialoog vindt nog beperkt plaats.

Literatuur

- Cohen-Scali, V. (2003). The influence of family, social and work socialization on the construction of the professional identity of young adults. *Journal of Career Development*, 29 (4), 237-249.
- Esch, W. van & Neuvel, J. (2008). *De juiste afslag nemen. Studie- en beroepskeuze op drie vmbo's in Amsterdam: ervaringen van leerlingen*. 's-Hertogenbosch: Ecbo
- Esch, W. van & Neuvel, J. (2009). *Een stukje van de Nederlandse droom. Doorstroom van vmbo naar havo*. 's-Hertogenbosch: Ecbo.
- Heath, C. & Heath, D. (2008). *Made to stick. Why some ideas survive and others die*. New York: Random House.
- Kuijpers, M.A.C.T. (2003). *Loopbaanontwikkeling. Onderzoek naar 'Competenties'* (diss.). Enschede: Twente University Press.
- Kuijpers, M. & Meijers, F. (2009). *Loopbaanleren en –begeleiden in het hbo*. Den Haag: Platform Bèta/Techniek.
- Kuijpers, M. (2011). Onderzoek naar wat werkt! Onderzoek naar loopbaanontwikkeling en –begeleiding in het vmbo en effecten van professionalisering van docenten en schoolcoaches. In *Keuzes in ontwikkeling. Loopbaanreflectiegesprekken van docenten in het vmbo. Praktijk en onderzoek* (p65-134). Enschede: Stichting Platforms VMBO
- Kuijpers, M., Meijers, F. & Gundy, C. (2011). The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 21-30
- Kuijpers, M. & Meijers, F. (2012a). Learning for now or later? Career competencies among students in higher vocational education in the Netherlands. *Studies in Higher Education*, 37(4), 449-467.
- Kuijpers, M. & Meijers, F. (2012b). *Leren luisteren en loopbaanleren. De effecten van een professionaliseringstraject voor mbo-docenten*. Woerden: MBO Diensten.
- Lodders, N. (2012). *Teachers learning and innovating together. Exploring collective learning and its relationship to individual learning, transformational leadership and team performance in higher vocational education* (Ph.D. thesis). Enschede: Universiteit Twente.
- Meijers, F. (1995). *Arbeidsidentiteit; studie- en beroepskeuze in de post-industriële samenleving*. Alphen

a/d Rijn: Samsom H.D. Tjeenk Willink

- Meijers, F., Kuijpers, M. & Bakker, J. (2006). Leerloopbanen en loopbaanleren. *Bij de les. Magazine voor leerlingbegeleiding en schooldecanaat* 2 (4), 44-47.
- Meijers, F. & Lengelle, R. (2012). Narratives at work: the development of career identity. *British Journal of Guidance and Counselling*, 40 (2), 157-177.
- Meijers, F., Kuijpers, M. & Gundy, C. (2013). The relation between career competencies, career identity, motivation and quality of choice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 13(1), 47-66.
- Mittendorff, K., Jochems, W., Meijers, F. & Brok, P. den (2008). Differences and similarities in the use of the portfolio and personal development plan for career guidance in various vocational schools in The Netherlands. *Journal of Vocational Education and Training*, 60 (1), 75-91.
- Neuvel, K. (2005). 'Weet niet'-leerling valt tussen wal en schip bij doorstroom vmbo-mbo. *KenWerk nr. 3*, 8-11.
- Steenart, B. & Boessenkool, H. (2003). *Ontwikkeling Masterplan Aansluiting Onderwijs-Arbeidsmarkt (techniek)*. Almelo: Mercurius Marketing.
- Westenberg, P.M. (2008). *De jeugd van Tegenwoordig! Diesoratie 433^{ste} dies natalis Universiteit Leiden*. Leiden: Universiteit Leiden.
- Winters, A., Meijers, F., Kuijpers, M. & Baert, H. (2009). What are Vocational Training Conversations about? Analysis of Vocational Training Conversations in Dutch Vocational Education from a Career Learning Perspective. *Journal of Vocational Education and Training*, 61 (3), 247-266.
- Winters, A., Meijers, F., Kuijpers, M. & Baert, H. (2012). Can training stimulate career learning conversations? Analysis of vocational training conversations in Dutch secondary vocational education. *Journal of Vocational Education and Training*, iFirst 1-18, DOI: 10.180/13636820.2012.691536.
- Winters, A., Meijers, F., Harlaar, M., Strik, A., Kuijpers, M. & Baert, H. (2013). The narrative quality of career conversations in vocational education. *Journal of Constructivist Psychology*, 26(2), 115-126.