



ADVIES
Algemene Raad
22 maart 2007
AR/GCO/ADV/016

Advies over werkplekleren in onderwijs en opleiding

Advies over werkpleklerin in onderwijs en opleiding

1 Situering

De Vlaamse Onderwijsraad wil met dit advies aanbevelingen formuleren over werkpleklerin als leervorm binnen onderwijs en opleiding, en een bijdrage leveren aan de beleidsintentie zoals opgenomen in de beleidsbrief 2006-2007 van Vlaams minister van Onderwijs en Vorming Frank Vandenbroucke om werkpleklerin te ontwikkelen tot een methodiek die systematisch kan ingezet worden in het secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs, het hoger onderwijs en formele opleidingen.

Werkpleklerin is echter geen nieuw fenomeen. Tijdens de middeleeuwen werd binnen het gildenwezen al de basis gelegd voor het aanleren van een beroep. De laatste decennia wordt echter meer en meer aandacht besteed aan het leren op een werkplek en dit omwille van verschillende redenen:

- de ongekeerde snelle wijzigingen in de maatschappij waarbij veranderingen niet langer de uitzondering maar de regel zijn;
- de snelle ontwikkeling van informatie- en communicatietechnologie waardoor men zijn vakbekwaamheid voortdurend op peil moet houden;
- de ingrijpende veranderingen op het vlak van techniek met als gevolg dat naast vakbekwaamheid ook andere competenties noodzakelijk zijn;
- de toenemende verantwoordelijkheid voor werkprocessen;
- de ontwikkelingen op het vlak van internationale mobiliteit;
- de noodzaak tot samenwerking van onderwijs en arbeidswereld in functie om de toegang tot moderne infrastructuur en uitrusting tijdens een opleiding te verzekeren.

Binnen de arbeidswereld werd op deze wijzigingen ingespeeld door het inbouwen van de nodige garanties om het competentieniveau van de arbeidskrachten efficiënter af te stemmen op de gewijzigde verwachtingen van de arbeidsmarkt. Het belang van levenslang leren voor zowel het individu als voor de lerende maatschappij en de arbeidswereld nam hierdoor sterk toe.

Onderwijs en opleiding hebben ondermeer als doel een efficiëntere afstemming te realiseren met de verwachtingen die vanuit de samenleving en in het bijzonder de arbeidsmarkt gesteld worden. Dit resulteert onder meer in een noodzaak om de onderwijs- en opleidingsprogramma's levensechter te maken. De ontwikkeling van een beroepsgerichte en professionele deskundigheid vereist hierbij een integratie van verschillende competenties waarbij theorie en praktijk nauw met elkaar worden verweven. Het gaat hier niet enkel over het verwerven van enkel beroepsgerichte competenties en sleutelvaardigheden maar ook over het ontwikkelen van leer- en loopbaancompetenties. Werkpleklerin kan hier als een leerinstrument binnen onderwijs en opleiding een wezenlijke bijdrage toe leveren.

In dit advies wordt niet ingegaan op werkpleklerin voor werknemers van een bedrijf of organisatie, en dit zowel in een informele als formele setting. Het advies spitst zich enkel toe op de toepassingsmogelijkheden, randvoorwaarden en aanbevelingen van leren op een werkplek binnen het formeel onderwijs- en opleidingsgebeuren, en dit voor leerlingen, cursisten, studenten en personeelsleden uit onderwijs- en opleidingsinstellingen.

Dit advies werd op 22 maart 2007 door de Algemene Raad goedgekeurd. Er waren 22 stemmen voor en 1 onthouding.

2 Werkplekleren binnen onderwijs en opleiding

2.1 Werkplekleren als een continuüm tussen leren binnen een reële arbeidssituatie en leren binnen realistische omstandigheden

Werkplekleren kan **in de meest zuivere betekenis** gedefinieerd worden als een op ervaring gebaseerd leren, een actief en constructief proces dat plaats vindt in een reële arbeidssituatie als leeromgeving, met de werkelijke problemen uit de (toekomstige) arbeidspraktijk als leerobject.

Leren wordt hierbij opgevat als een actief en constructief proces dat zoveel mogelijk vorm wordt gegeven door de ervaringen van de leerlingen en studenten in authentieke, reële situaties. Dit ervaringsgericht leren vindt plaats wanneer men in een activiteit betrokken is, men op deze activiteit kritisch terugblijkt, men uit die analyse waardevolle inzichten verwerft en men het resultaat incorporeert in een verandering in mening en/of gedrag. Het doorlopen leerproces leidt tot het verwerven van algemene en specifieke vaardigheden, het verwerken van (arbeids)ervaringen, het uitdiepen en verdiepen van verschillende taken, het verwerven van persoonlijke en algemeen vormende competenties, enz.

Voortbouwend op deze definiëring kunnen binnen werkplekleren twee leerwegen onderscheiden worden:

- enerzijds een leerweg waarbij competenties die vanuit een theoretisch/praktische opleiding verworven worden, toegepast en verder geëxploreerd worden binnen de realiteit van een arbeidssituatie. Voorbeelden zijn stages in het voltijds secundair onderwijs, leerwerktrajecten, enz.;
- anderzijds het verder exploreren, theoretisch/praktisch verwerken en breder opentrekken binnen een formele opleiding van competenties die verworven worden binnen een reële arbeidssituatie. Deze leerweg wordt voornamelijk toegepast bij systemen van alternerend leren en werken.

Werkplekleren kan echter als instrument voor een formeel leerproces ook toegepast worden **in afgeleide vormen**. In de meest brede betekenis kan werkplekleren worden ingevuld door het aanwenden van verschillende (leer)situaties in een realistische omgeving. Zo kunnen bijvoorbeeld noodzakelijke competenties eveneens verworven worden binnen gesimuleerde situaties, het opzetten van miniondernemingen, leerondernemingen, het gebruik maken van virtuele oefenfirma's, het gebruik maken van opleidingsexterne initiatieven, enz.

Werkplekleren binnen onderwijs en opleiding moet dan ook beschouwd worden als een instrument dat toegepast kan worden binnen een continuüm dat zich situeert tussen reële arbeidssituaties en realistische omstandigheden. Hierbij is het cruciaal dat de specificiteit van de studierichting of opleiding en de verschillende onderwijs- en opleidingsniveaus niet uit het oog verloren wordt.

Tenzij anders vermeld wordt in de tekst die volgt werkplekleren in zijn brede definitie gezien als leren binnen een continuüm tussen reële arbeidssituaties en realistische omstandigheden. Deze invalshoek kan men echter niet toepassen op werkplekleren buiten onderwijs en opleiding.

2.2 Benaming

Het gebruik maken van de benaming "werkpleklers" kan de indruk wekken dat deze leervorm exclusief verbonden is aan stelsels van alternerend leren en werken. Zoals gesteld kunnen ook verschillende afgeleide vormen van werkpleklers toegepast worden waardoor dit leren een breder toepassingsgebied verkrijgt binnen onderwijs en opleiding. Men kan zich dan ook afvragen of het niet aangewezen is een andere benaming voorop te stellen voor dit leren in authentieke of gesimuleerde omgevingen.

3 Vormen van werkpleklers binnen onderwijs en opleiding

Rekening houdend met bovenvermelde mogelijke invulling van werkpleklers binnen onderwijs en opleiding kunnen verschillende toepassingsmogelijkheden onderscheiden worden. In het volgende overzicht wordt een onderscheid gemaakt tussen mogelijke vormen van werkpleklers voor enerzijds leerlingen, cursisten en studenten en anderzijds voor personeelsleden uit onderwijs- en opleidingsinstellingen.

Wanneer geen cijfers werden opgenomen over het aantal deelnemers aan een bepaalde vorm van werkpleklers, betekent dit dat deze niet beschikbaar waren in de onderwijsstatistieken.

3.1 Werkpleklers voor leerlingen, cursisten en studenten

3.1.1 Werkpleklers binnen een reële arbeidssituatie

- *Alternerende beroepsopleiding in het buitengewoon onderwijs*

De alternerende beroepsopleiding (ABO) in het BuSO is een éénjarige opleiding die georganiseerd wordt na de basisopleiding en die bestaat uit 2 componenten, nl. vorming op school afgewisseld met werkervaring in een bedrijf of organisatie. Het heeft als doel de tewerkstellingskansen van de leerlingen te verhogen van op de reguliere arbeidsmarkt.

ABO wordt in het buitengewoon onderwijs (opleidingsvormen 3 en 4) toegepast door 621 leerlingen waarvan 378 jongens en 243 meisjes (gegevens Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs - schooljaar 2005-2006).

ABO kenmerkt zich door een globaal en gezamenlijk ontwikkeld pedagogisch partnerschap waarin twee polen van de opleiding nl. school en bedrijf/dienst optimaal op elkaar inspelen met als doel het verwerven van de vereiste competenties voor een aankomend responsief vakmanschap, in een kwaliteitsvolle en krachtige leeromgeving. De uitwerking ervan gebeurt in een geest van gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de opleiding van de jongere.

De werkervaring wordt georganiseerd à rato van 24 uur per week. Ze wordt organisatorisch gelijkgesteld met een schoolstage en ressorteert bijgevolg onder de verantwoordelijkheid van de school.

De werkervaring moet de cursist in de mogelijkheid stellen voornamelijk die activiteiten uit te oefenen die verband houden met de gevolgde basisopleiding.

- *Beroepsinlevingsovereenkomst*

De beroepsinlevingsovereenkomst is een overeenkomst waarbij een stagiair in het kader van zijn opleiding kennis of vaardigheden verwerft bij een werkgever door het uitvoeren van arbeidsprestaties.

Deze stage kan bestaan uit het "zich inleven" in het ondernemingsleven en het uitvoeren van taken die kunnen opgenomen worden in het productieproces van de onderneming.

De doelstelling van de beroepsinlevingsovereenkomst is dus een wettelijk kader te bieden voor de arbeidsprestaties die plaatsvinden tijdens een stage in een onderneming die niet kadert binnen de bestaande stagesystemen en -formules (bijvoorbeeld leerovereenkomst, stages binnen een opleiding, enz.).

- *Brugprojecten*

Brugprojecten komen voor in het deeltijds beroepssecundair onderwijs en hebben als doel om gedurende een beperkte periode (maximum 9 maanden) aan de jongere de gelegenheid te geven om zinvolle werkervaring op te doen gedurende 20 u./week.

Via deze werkervaring is het de bedoeling om:

- algemene arbeidsattitudes te laten verwerven die noodzakelijk zijn in het arbeidsproces, zoals nauwkeurigheid, stiptheid, hygiëne, arbeidstempo, zelfstandigheid en doorzettingsvermogen, gewenning aan een ondernemingsklimaat, enz.
- een concreet, realistisch en positief zelfbeeld op te bouwen;
- een kwalificatie te behalen door het aanleren van een aantal werkmethodes en vaardigheden en dit bij voorkeur in een coherent systeem van alternerend leren.

Zo verwerft de jongere de ingesteldheid en attitudes om weerbaar de arbeidsmarkt te betreden en zich in het arbeidsproces te handhaven.

Brugprojecten zijn in principe bedoeld voor jongeren die ten hoogste in het tweede jaar secundair onderwijs geslaagd zijn, die deeltijds leerplichtig zijn en die op relatief korte termijn inschakelbaar zijn.

- *Deeltijds arbeidscontract*

Het betreft hier een deeltijdse arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur in het kader van deeltijds leren – deeltijds werken. Het leren gebeurt in een centrum voor deeltijds onderwijs (CDO) of een centrum voor deeltijdse vorming (CDV). In principe wordt de vorming gegeven gedurende 2 dagen per week waarvan minimaal 6 u. praktische en technische vakken en minimaal 6 u. algemene vakken.

- *Industrieel leercontract/werknemersleercontract*

Het werknemersleercontract omvat enerzijds een theoretische opleiding die men volgt in een onderwijs- of opleidingsinstelling (een centrum voor deeltijds beroepssecundair onderwijs of een centrum voor deeltijdse vorming), en anderzijds een praktische opleiding in een onderneming onder begeleiding van ervaren werknemers.

Het industrieel leerlingenstelsel wordt georganiseerd voor jongeren die een beroep willen aanleren dat wordt uitgeoefend door een werknemer in loondienst. Met het werknemersleercontract verbindt een patroon er zich toe iemand op te leiden in een bepaald beroep, door een praktische beroepsopleiding te verstrekken en te waken over de aanvullende theoretische opleiding en algemene vorming.

Men kan niet om het even waar een werknemersleercontract afsluiten. Per beroepssector wordt door een Paritair Comité (vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers) bepaald of er in de sector (bijvoorbeeld metaal, bouw, voeding, textiel, enz.) een ILC (= industrieel leercontract) kan worden afgesloten. Een Paritair Leercomité werkt dit dan verder uit. Dat houdt ook toezicht op de opleidingen, en krijgt hiervoor ondersteuning van de ondernemingsraad of de syndicale afvaardiging in het bedrijf.

- *Leerovereenkomst (SYNTRA)*

Jonge mensen die een praktische vakopleiding wensen, kunnen kiezen voor de leertijd. Gedurende het schooljaar 2005-2006 hadden 4.296 jongeren (2.993 jongens en 1.303 meisjes) een leerovereenkomst afgesloten (gegevens Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs - schooljaar 2005-2006).

De leertijd, ook wel 'leercontract' genoemd, is een voorbereiding op het echte leven als werknemer of ondernemer. Als men dat wil, kan men na de leertijd nog meer kennis en ervaring opdoen via een stageovereenkomst of een bijkomende ondernemersopleiding.

Als leerjongere leert men doorgaans 4 dagen per week mee in een onderneming of zaak en ontvangt hiervoor een vergoeding. Daarnaast volgt men minimaal 1 dag per week cursussen in een SYNTRA-lesplaats. De cursussen bij SYNTRA duren 30 lesweken per jaar. De lesdag bestaat uit 2 grote blokken: actuele thema's (maatschappijgerichte vorming) en theoretische/praktische competenties verbonden aan de vakopleiding.

De leerling en het ondernemingshoofd sluiten een leerovereenkomst. Dit is een overeenkomst van bepaalde duur, waarbij het ondernemingshoofd zich ertoe verbindt aan de leerling het beroep aan te leren en waarbij de leerling zich ertoe verbindt de praktijk van het beroep aan te leren en de nodige theoretische vorming te volgen.

- *Leerwerktrajecten*

Een leerwerktraject is een vorm van stage die een student al werkend vervult. Hierbij wordt hij door de mentor en de opleidingsinstelling intensief gevolgd en begeleid. Een voorbeeld hiervan is de leraar in opleiding (LIO) die in de laatste fase van zijn opleiding als leerling-werknemer wordt aangesteld in een school.

- *Opleidingsstage (VDAB)*

Een opleidingstraject van een VDAB-competentiecentrum bevat een opleidingsstage in een bedrijf die maximaal de helft van de volledige opleidingsperiode mag bedragen.

Deze opleidingsstage kan in alle opleidingen worden ingebouwd, zowel in de loop ervan als op het einde. Het doel is zowel de verdere ontwikkeling van reeds aangeleerde competenties, als de ontwikkeling van competenties die bij voorkeur of zelfs enkel op een werkplek kunnen worden geleerd, met inbegrip van sleutelcompetenties/generieke competenties.

- *Stage hoger onderwijs*

Vele opleidingen aan universiteiten en hogescholen bevatten ook stages. Met uitzondering van de lerarenopleidingen zijn deze stages echter niet decretaal verplicht. De instellingen bepalen zelf of in de opleiding een stage zit, wat het doel

van die stage is en de duur ervan. Het is dus perfect mogelijk dat een student voor eenzelfde opleiding in de ene universiteit wel een stage moet vervullen en in een andere universiteit niet.

Uitzondering hierop zijn de stages in het kader van het verwerven van de toegang tot een bepaalde beroepstitel. Voor deze zogenaamde beschermde beroepen zijn specifieke reglementeringen vastgelegd m.b.t. de uitoefeningsvoorwaarden. Alleen de personen die voldoen aan de diplomavereiste en een wettelijk verplichte stage hebben doorlopen, verwerven toegang tot de beroepstitel. Het gaat onder meer over volgende beroepen: advocaat, architect, bedrijfsrevisor, erkende boekhouder-fiscalist, expertboekhouder en fiscale adviseur, expertlandmeter, gerechtsdeurwaarder, loontrekkend bedrijfsjurist, notaris, psycholoog, vastgoedmakelaar, wisselagent en vermogensbeheerder en een aantal medische en paramedische beroepen zoals geneesheer, kinesist, tandarts, verpleegster.

- *Stageovereenkomst (SYNTRA)*

De stageovereenkomst is een overeenkomst waarbij het ondernemingshoofd zich ertoe verbindt een cursist-stagiair een beroepstechnische opleiding te geven, en waarbij de cursist-stagiair zich ertoe verbindt de techniek van het beroep te leren onder de leiding en het toezicht van het ondernemingshoofd, en de nodige cursussen te volgen in een SYNTRA-lesplaats. Gedurende het schooljaar 2005-2006 hadden 918 lerenden (539 jongens en 379 meisjes) een stageovereenkomst afgesloten (gegevens Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs - schooljaar 2005-2006).

De stageovereenkomst combineert een praktijkopleiding in een bedrijf én een ondernemersopleiding in een lesplaats van SYNTRA. Hiermee doet men enerzijds de nodige praktische vakkennis op en krijgt men anderzijds een theoretische bagage mee (beroepskennis en bedrijfsbeheer).

De praktijkopleiding vindt plaats bij een ondernemer op de werkvloer. Het programma wordt vooraf vastgelegd en duurt minimum 6 maanden en maximum de duur van de gevolgde ondernemersopleiding. Het is ook mogelijk een deeltijdse stageovereenkomst te sluiten.

- *Stageovereenkomst in het voltijds secundair onderwijs en het volwassenenonderwijs*

Stages worden ook georganiseerd in het secundair en volwassenenonderwijs. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen het onderwijsniveau maar wel tussen de verschillende organisatorische situaties. Zo kan de stagiair terecht komen bij een zelfstandige, een onderneming of instelling of een school.

Het doel van een stage binnen elk onderwijsniveau is het realiseren van een doorgedreven kennismaking met de bedrijfsrealiteit. In de eerste plaats is het een ideale gelegenheid om het beroepsmilieu te verkennen in al zijn facetten: werkmethoden en -technieken, eisen, tempo, enz. Bovendien kan een confrontatie tussen theorie en praktijk bepaalde aandachtspunten aan het licht brengen die bijgestuurd moeten worden.

Een leerlingenstage wordt in het voltijds secundair onderwijs gedefinieerd als een op een leerlingenstageovereenkomst gebaseerde extramurale vorm van opleiding en vorming voor de leerling-stagiair, door begeleide confrontatie met en/of begeleide participatie aan de activiteiten van een reële arbeidspost. Onder reële arbeidspost wordt een deel van het arbeidsproces verstaan waarvoor een werknemer een reeks taken heeft uit te voeren.

3.1.2 Afgeleide vormen van werkplekleren voor leerlingen, cursisten en studenten binnen realistische situaties

1. Simulaties

- *Miniondernemingen*

Een minionderneming stelt leerlingen in de gelegenheid een eigen onderneming op te zetten en te runnen voor een periode van één schooljaar. In het secundair onderwijs werden 424 miniondernemingen opgestart gedurende het schooljaar 2005-2006. Binnen het hoger onderwijs waren er 400 Small Business Projects (bron: Vlaamse Jonge Ondernemingen).

Gedurende deze periode vervullen de deelnemers zelf alle functies (management, administratie, productie, marketing, boekhouding en verkoop). De deelnemers bepalen zelf wat hun bedrijf zal verkopen, zorgen voor een eigen kapitaal door de verkoop van aandelen, openen een bankrekening, verrichten een marktonderzoek, stellen een ondernemingsplan op en produceren of verlenen een dienst. Tweemaal per jaar wordt de balans opgemaakt en verantwoording afgelegd aan de aandeelhouders. Van meet af aan ligt het accent op onderzoekend en ervaren leren.

Door deze vorm van praktijkleren wordt een vorming beoogd die zelfstandigheid bevordert en die de leerlingen voorbereidt op een succesvol functioneren in de maatschappij.

- *Leeronderneming*

De leeronderneming is een pedagogisch leermodel waarin leerlingen gedurende één schooljaar een eigen zaak opstarten en beheren. Zij doorlopen alle stadia van het zelfstandig ondernemen (van start tot einde) en ervaren in alle aspecten de kenmerken, de gevolgen en de werking van een zelfstandige onderneming. De leeronderneming is gestoeld op de principes van een klein bedrijf (KMO), waarin elke leerling zelfstandig ondernemer is.

De leeronderneming wordt gericht op de leerinhouden en de leertijden van het onderwijsniveau waarin ze wordt ingericht en gekoppeld aan de leerplannen van de studierichting. Leerlingen realiseren een onderneming (product of dienst) in hun vakgebied. Tijdens de opleiding wordt een heel rijke ervaring geboden om beter inzicht te krijgen in wat de toekomstperspectieven zijn, als ondernemer, van het vak dat de leerling aanleert. Ook wordt de theoretische schoolkennis getoetst aan de praktijk.

Het concept leeronderneming vertrekt vanuit het wetenschappelijk kader rond stimulering van ondernemingszin: creativiteit en zelfsturing. Er wordt aandacht besteed aan (arbeids)attitudes en (sociale) vaardigheden en aan de evaluatie hiervan.

De leeronderneming wordt in diverse studierichtingen en onderwijsniveaus ingericht. Coherent hieraan wordt materiaal ontwikkeld voor zowel de begeleiders als de leerlingen van de leeronderneming en op maat van het onderwijsniveau waarin ze wordt ingericht. UNIZO Onderwijs & Ondernemen voorziet passende begeleiding en ondersteuning.

- *Oefenfirma's*

Een oefenfirma is een innovatief multifunctioneel concept voor training, opleiding en assessment. Het concept van de oefenfirma wordt gebruikt door onderwijsinstellingen, opleidingsinstellingen, organisaties voor training, bedrijven en selectiekantoren. Oefenfirma's in onderwijs en opleiding voeren handel met elkaar volgens commerciële regels. In het onderwijs wordt de benaming oefenfirma vaak vervangen door de benaming virtueel kantoor. Het concept is exact hetzelfde.

De oefenfirma besteedt veel aandacht aan attitudes en sociale vaardigheden, biedt ruimte voor creativiteit en valoriseert vaardigheden en kennis verworven buiten de school, bevordert het zoeken naar, het selecteren en het efficiënt gebruiken van informatie, helpt de stap te zetten van het "hebben van kennis" naar het "omgaan met kennis", is vakoverstijgend en maakt vakintegratie mogelijk, gebruikt recente technologie en moderne communicatiemiddelen en is bedrijfsrealistisch. De oefenfirma versterkt de jobvisie en bereidt voor op de beroepspraktijk.

Oefenfirma's maken deel uit van een netwerk. In België wordt dit netwerk beheerd door COFEP (Centrale voor OefenFirma's / Centrale pour Entreprises d'entraînement Pédagogiques). COFEP is een initiatief van de VDAB en wordt door de VDAB gefinancierd. Het concept van oefenfirma's wordt op dit ogenblik toegepast in 38 landen verspreid over de hele wereld. Ieder land is vertegenwoordigd bij EUROPEEN door één centrale. Het internationale netwerk groepeert ongeveer 4200 geregistreerde actieve oefenfirma's.

- *Samenwerking tussen onderwijs- en opleidingsverstrekkers*

Tussen de verschillende onderwijs- en opleidingsverstrekkers bestaan verschillende samenwerkingsverbanden waarbij gebruik wordt gemaakt van de wederzijdse know-how en infrastructuur. Hierdoor kunnen meer krachtige leeromgevingen ingeschakeld worden met het oog op een efficiëntere voorbereiding op het toekomstige arbeidsleven.

- *Virtuele realiteitsprojecten*

Virtuele realiteit is een term die gebruikt wordt voor computergegenereerde beelden die de gebruiker toelaten een omgeving te betreden en te manipuleren die de realiteit probeert voor te stellen. Hij krijgt daarbij feedback over zijn manipulaties.

De verschillende toepassingen zijn te vinden in games, architectuur, business planning, data visualisatie, trainingen, simulaties en e-learning toepassingen. Naast de mogelijkheid om dingen te visualiseren heeft deze vorm van leren een sterk aansprekend en motiverend karakter voor een lerende.

Naast toepassingen zoals cyberspace, artificial reality en simulatortechnologie zijn er bijvoorbeeld ook business games ontwikkeld voor jongeren van 10 tot 14 jaar om hen via simulaties kennis te laten maken met ondernemingszin. Jongeren krijgen door zelf te denken en te doen een beter beeld van wat ondernemen is en van de vaardigheden die het vergt.

2. Voortrajecten

Voortrajecten richten zich op deeltijds lerende jongeren die om diverse redenen niet toekomen aan de werkervaringscomponent binnen het systeem van deeltijds leren. Redenen hiervoor zijn het nog niet arbeidsrijp zijn (ontoereikende arbeidsattitudes en -vaardigheden), het ontbreken van een loopbaanperspectief en/of het niet gemotiveerd zijn om te werken.

Als alternatief voor werkervaring zijn voortrajecten geen nieuw gegeven binnen het systeem van deeltijds leren. Reeds langer worden initiatieven genomen ten aanzien van jongeren die er nog niet aan toe zijn om de werkervaringscomponent op te nemen. Deze kennen evenwel een zeer verscheiden invulling, zowel naar inhoud als naar vorm.

Vortrajecten moeten in de eerste plaats gezien worden binnen een individueel werktraject: voortrajecten als opstap naar de arbeidsmarkt. In het kader van een actief arbeidsmarktbeleid heeft trajectwerking als methodisch en organisatorisch model haar sporen verdiend. Deze sluitende aanpak-op-maat is erop gericht álle werklozen te activeren, ook moeilijkere groepen als deeltijds lerende jongeren.

3. Deelname aan of organiseren van externe initiatieven

Heel wat leerlingen kunnen binnen hun opleiding of interessesfeer competenties verwerven of ontwikkelen door deel te nemen aan maatschappelijke stages, een leerlingenraad, een optreden voor podiumkunsten, het organiseren van een tentoonstelling of een podiumoptreden, het maken van een studio-opname, het begeleiden of organiseren van een jeugdkamp... Het bijwonen van lessen of cursussen door leerlingen van het secundair onderwijs in een instelling van het hoger onderwijs draagt bij tot het verwerven of ontwikkelen van vakinhoudelijke en/of doorstroomgerichte competenties.

4. Praktijkgerichte vormingen

Het Delta-project binnen het hoger onderwijs biedt als basisdoelstelling praktijkgerichte vormingen aan voor wie een tweede kans op een gedegen opleiding wil grijpen. Het project is bedoeld voor volwassenen die al in de sociale sector werken en alsnog een diploma sociaal werk willen behalen. Zij kunnen werk en gezin combineren met hogere studies of ze kunnen zich heroriënteren naar de sociale sector.

5. Praktijklessen in een bedrijf of organisatie

Vaak kan een bepaalde arbeidssituatie niet naar een schoolomgeving verplaatst worden waardoor het quasi onmogelijk is alle noodzakelijke competenties te verwerven. Hierdoor ontstonden projecten waarbij bijvoorbeeld in een bouwopleiding de school naar de werf gebracht wordt. De praktijklessen vinden met andere woorden niet plaats op school maar op het bedrijf zelf (bijvoorbeeld een werf). Deze lessen worden bovendien gegeven door de leerkracht van de betrokken leerlingengroep, al of niet in samenwerking met werknemers uit het bedrijf of de organisatie. Deze aanpak heeft ook een duidelijke meerwaarde voor de betrokken leerkrachten omdat ze op de hoogte kunnen blijven van de reële toepassingen binnen een bedrijfscontext.

Eenzelfde aanpak kan gebeuren voor het organiseren van lessen of taken in een wetenschappelijke instelling, een laboratorium van een bedrijf, enz.

6. Gastsprekers

Het is niet altijd noodzakelijk en ook, in heel gespecialiseerde onderwerpen, niet altijd mogelijk dat een leraar alle expertise bezit. Wanneer men werkt met gastsprekers kan de leraar op dat ogenblik meer een coördinator zijn die de praktijkuitwisseling tussen experts en leerlingen/cursisten in goede banen leidt.

3.2 Werkplekleren voor personeelsleden uit onderwijs- en opleidingsinstellingen

In een snel evoluerende maatschappij is het van essentieel belang dat leerkrachten op de hoogte blijven van de meest recente evoluties in hun vakgebied en voeling houden met het professionele leven in hun vakgebied. Dit wordt binnen onderwijs mogelijk gemaakt door het volgen van een stage in een bedrijf of organisatie. In het technisch en beroepssecundair onderwijs hebben 19% van de scholen meegewerkt aan stages voor leraren (bron: Verhoeven, J.C., Stassen, K., Aanwerving van leraren technische en praktijkvakken, 2006).

VDAB-instructeurs doorlopen, in sommige gevallen ook een stage van een week in een bedrijf. Daarnaast komen zij door de stagebegeleiding in verschillende bedrijven. Door deze confrontatie met de realiteit kunnen zij naast hun verdere professionalisering een beter inzicht verwerven in de gestelde noden en verwachtingen.

Tenslotte functioneren veel leerkrachten binnen een SYNTRA-opleiding naast hun lesopdracht ook nog als werknemer of werkgever binnen een bedrijf. Hierdoor kunnen zij efficiënt inspelen op de verwachtingen van het arbeidsveld en de evoluties binnen een bepaalde sector vlot transfereren naar de opleiding.

4 Mogelijkheden van werkplekleren binnen onderwijs en opleiding

Voorafgaandelijk wil de raad opmerken dat hier gefocust wordt op werkplekleren binnen een reële arbeidssituatie. Mits de nodige afstemming op werkplekleren binnen het gestelde continuüm naar afgeleide vormen binnen onderwijs en opleiding, kunnen deze mogelijkheden aangepast worden naar werkplekleren in een realistische situatie.

Werkplekleren is relevant voor de verwerving en ontwikkeling van breed opgevatte competenties waarbij zowel naar de vakinhoudelijke kant wordt gekeken als naar het leren functioneren in de werkomgeving, het bedrijf of organisatie en team. Integratie van werkplekleren op een werkplek en op school in verschillende leeromgevingen resulteert ook in een doorlopende verwerving en ontwikkeling van leer-, loopbaan- en burgerschapscompetenties.

Voor leerlingen levert werkplekleren een duidelijke meerwaarde op ten opzichte van meer formele opleidingssituaties: arbeidssocialisatie (de competenties met betrekking tot de socialisatie in arbeidsverhoudingen, het verwerven van een arbeidsattitude), persoonlijke ontwikkeling (zelfvertrouwen, zelfstandigheid, verantwoordelijkheid), enz. Wel dient de nodige aandacht uit te gaan naar de transfereerbaarheid van wat op een werkplek geleerd wordt zodat het elders ook kan toegepast worden.

Volgende voordelen van opleiden op de werkplek in een reële arbeidssituatie kunnen onderscheiden worden mits aan de nodige voorwaarden voldaan wordt (zie hoofdstuk 6).

- er is geen transfer nodig vanuit de opleidingssituatie naar de werksituatie. Beide situaties zijn immers identiek zodat er geen vertaalslag moet gemaakt worden;
- bij een opleiding op de werkplek staat de taakuitoefening in de dagdagelijkse praktijk centraal. De opleiding is met andere woorden “to the point” omdat er een afstemming kan plaatsvinden van de opleiding op de taak of functie. De theorie kan ook dadelijk aan de praktijk getoetst worden zodat een lerende dadelijk weet of hij het kent/kan en zo het nodige zelfvertrouwen opbouwt;
- een lerende kan zich dadelijk concentreren op het leren omdat dit gebeurt in een reële werkomgeving. Bovendien zijn alle nodige apparatuur, gereedschappen en

- hulpmiddelen aanwezig en kan een beroep gedaan worden op een andere collega of de ondernemer voor hulp;
- door de grote betrokkenheid en coaching van chef en collega's kan een goede communicatie ontstaan tussen een lerende en de meer ervaren medewerkers. Zij kunnen ook feedback geven over de vorderingen. ;
 - een lerende wordt geconfronteerd met reële situaties waarbij ingespeeld kan worden op concrete problemen. Het geleerde kan bovendien dadelijk toegepast worden. Door de directe relatie met de praktijk is er sprake van een grote herkenbaarheid van de te leren vaardigheden. De relevantie van de te leren aspecten is vaak onmiddellijk duidelijk waardoor er een hogere leermotivatie ontstaat;
 - bij opleidingen op de werkplek is differentiatie mogelijk naar beginniveau, leertempo, leerstijl, vorderingen van een lerende, enz. Deze aanpak kan resulteren in een betere feedback waarbij fouten van een lerende snel bijgestuurd kunnen worden;
 - een lerende kan actief deelnemen aan het leerproces zodat de vaardigheden sneller verworven worden. Er is ook meer kans op vraagstelling en discussie;
 - door het toepassen van werkplekleren en het terugkoppelen van de ontwikkelde competenties naar het ruimere kader van een opleiding, kan ook de mogelijkheid gecreëerd worden tot herhaling en verdere inoefening van het geleerde;
 - door gebruik te maken van werkplekleren kunnen de lerenden geconfronteerd worden met de normen en waarden van een bedrijf of organisatie zoals de bedrijfsfilosofie, de bedrijfscultuur, de bedrijfsaanpak, enz. Hierdoor kunnen noodzakelijke sleutelcompetenties ontwikkeld worden;
 - voor de leerkrachten biedt werkplekleren het voordeel dat zij de evoluties in hun vakgebied efficiënter kunnen opvolgen en zich verder kunnen professionaliseren in hun vakgebied.

5 Valkuilen van werkplekleren binnen onderwijs en opleiding

Ook hier wordt enkel ingegaan op werkplekleren binnen een reële arbeidssituatie.

Leren in authentieke arbeidssituaties kan afhankelijk zijn van een bepaalde mate van toevalligheid. Dit kan eventueel een risico met zich meebrengen binnen een formeel onderwijs- of opleidingsgebeuren. Leerbare problemen op een werkplek kunnen immers afhankelijk zijn van het werkproces, sociale en technische gebeurtenissen, storingen en de klantrelaties van leerbedrijven. Dit spoort niet altijd met leer- en onderwijsconcepten die proberen leerervaringen vooraf te plannen om ze beheersbaar en efficiënt te maken.

Het is aangewezen duidelijk te stellen welk aandeel werkplekleren kan innemen in het onderwijs- en opleidingscurriculum en wat de gevolgen zijn voor een lerende wanneer het luik "werkplekleren" verkeerd loopt. Een voorafgaandelijke analyse van de mogelijkheden van een werkplek is dan ook noodzakelijk.

Om werkplekleren als instrument te maximaliseren is het nodig dat aandacht uitgaat naar de volgende mogelijke valkuilen:

- door een te hoge werkdruk kan de opleider onvoldoende tijd hebben om de opleiding voor te bereiden of tijdens de opleiding te voorzien in de noodzakelijke coaching. Het is daarom noodzakelijk dat de tijd die nodig is voor het voorbereiden van opleidingen op de werkplek ingepland kan worden en dat de opleider erkend en gewaardeerd wordt in zijn rol;

- uit schrik dat een bepaalde werkwijze in vraag gesteld zou worden, uit angst voor het verlies van macht, enz. kan het voorkomen dat een opleider weerstand vertoont m.b.t. het delen van ervaring en knowhow.
Hierop kan ingespeeld worden door er voor te zorgen dat de opleider best iemand is die gemotiveerd is voor deze taak maar ook dat de bedrijfsleiding de nodige garanties biedt voor de toekomst;
- het kan gebeuren dat er voortdurend negatieve kritiek wordt geleverd door andere medewerkers (“wij hebben vroeger alles zelf moeten ontdekken”) waardoor er onvoldoende medewerking en steun ervaren wordt. Een negatieve houding van collega’s kan bovendien een zeer nefaste invloed hebben op leerresultaten;
- het kan voorkomen dat feedback ontbreekt bij uitgevoerde taken waardoor het voor een lerende niet mogelijk is om uit fouten te leren;
- wanneer een lerende niet kan beschikken over mogelijkheden om knelpunten te verhelpen met betrekking tot grondstoffen, hulpmiddelen, werkopdrachten en arbeidsomstandigheden belemmert dit de uitvoering van zijn taken en het bijhorende leerproces;
- het niet of te laat ontvangen van noodzakelijke informatie om het werk adequaat uit te voeren, dan wel het ontvangen van onbetrouwbare, onvolledige of onduidelijke informatie kan een andere belemmering vormen bij het leren op een werkplek;
- het is noodzakelijk dat een lerende rekening moet houden met meerdere verantwoordelijke personen. Het ontbreken van een eenduidige aansturing in de begeleiding kan hierdoor leiden tot onduidelijkheden en miscommunicatie;
- het rendement van werkpleklernen kan niet optimaal gerealiseerd worden wanneer noodzakelijke afspraken op het vlak van de einddoelen, de evaluatie, enz. tussen enerzijds het bedrijf of de organisatie en anderzijds de school of opleidingsinstelling, onvoldoende geformuleerd en nageleefd worden;
- het ontbreken van de noodzakelijke ondersteuning vanuit de school of opleidingsinstelling naar het bedrijf of de organisatie heeft als gevolg dat het leerproces op de werkplek niet efficiënt kan verlopen. Hier ligt een grote verantwoordelijkheid bij de onderwijs- of opleidingsverstrekker;
- voor sommige kansengroepen is het moeilijk om werkplekken te vinden. Hieraan moet zeker de nodige aandacht besteed worden omdat dit een hefboom kan zijn voor de latere integratie op de arbeidsmarkt en de maatschappij.

6 Randvoorwaarden en modaliteiten

Bij de hieronder opgenomen voorwaarden wordt eveneens enkel ingegaan op werkpleklernen binnen een reële arbeidssituatie.

6.1 Voorwaarden voor de werkplek

De werkplek is de leerplaats die op een specifieke manier is ingericht of gekozen om de leerprocessen zo goed mogelijk te kunnen bevorderen. Belangrijk hierbij is dat de mogelijkheid gewaarborgd wordt om competenties te verwerven die noodzakelijk zijn. De werkplek kan een krachtige leeromgeving zijn als ze voldoet aan specifieke voorwaarden zoals:

- de aansluiting bij de vooropgestelde doelen van de opleiding wat bepalend is voor de samenwerking tussen de werkplek en de opleiding. Belangrijke factoren hierbij zijn de

ondersteuning die geboden wordt aan een bedrijf of organisatie vanuit het formele onderwijs- en opleidingsgebeuren, de noodzaak om ervoor te zorgen dat relevante competenties aan bod komen, de aansluiting bij eerder opgedane ervaringen en interesses, de mogelijkheid om technische vaardigheden te ontwikkelen binnen een zo gevarieerd mogelijk en realistisch pakket van uitvoerende, voorbereidende, ondersteunende en organiserende taken, de samenwerking tussen collega's en verantwoordelijken, enz.

- het ontwikkelingsgerichte karakter waarbij aandacht besteed wordt aan het creëren van een zo breed mogelijke vorming die vertrekt vanuit duidelijk gestelde kernproblemen. Taken moeten hierbij voldoende ruim en omvangrijk zijn zodat de leermogelijkheden optimaal benut kunnen worden. Op de werkplek worden de nodige maatregelen getroffen om de kans te vergroten dat het leerproces effectief kan gerealiseerd worden. Zo is het noodzakelijk dat zoveel mogelijk competenties aan bod kunnen komen in functie van de kwalificatie, dat nieuwe methodes en technieken aangeleerd kunnen worden, dat er de nodige ondersteuning is vanuit de coach, dat men beschikt over degelijk materiaal en de nodige hulpmiddelen om een taak goed uit te voeren, enz.

De activiteiten die uitgevoerd worden zijn planmatig, gestructureerd en afgebakend in tijd waarbij de leerdoelen gesitueerd kunnen worden in een context van stijgende complexiteit.

- de didactische vormgeving, daarin zijn naast het opnemen van de nodige structuur, de beschikbaarheid van begeleiding en ondersteuning bij de uitvoering van de verschillende taken cruciaal. Deze begeleiding kan verschillende vormen hebben zoals het ondersteunen bij een instructie, het aanbieden van hulp bij het gebruik van handleidingen en richtlijnen, coaching door een ervaren collega of een verantwoordelijke met aandacht voor observatie en feedback, het gebruik maken van simulaties, enz.;
- de institutionele waarde zoals een actief opleidingsbeleid, functies met leermogelijkheden of aandacht voor competentie management.

6.2 Voorwaarden voor een lerende

Efficiënt kunnen leren op een werkplek is niet alleen afhankelijk van de leermogelijkheden die geboden worden maar ook van een lerende zelf. Hij moet immers in staat en bereid zijn om op bepaalde gebieden verder te leren op basis van eerder verworven competenties.

Hoe reëler de werkpleklesituatie, hoe belangrijker het is dat de lerende een goede arbeidsattitude heeft. Zonder voldoende arbeidsattitudes is werkplekleren in reële arbeidssituaties moeilijk haalbaar.

Verder is het aangewezen te beschikken over de noodzakelijke leervaardigheden (sociale, reflectieve, metacognitieve vaardigheden) die de eigenlijke kern vormen van het leervermogen. Voorbeelden zijn leren in sociale interactie, leren door ervaring en door doen, leren door reflectie, leren door abstracte informatie te verwerken, leren door processen voor te bereiden, te bewaken en te evalueren.

Deze leervaardigheden kunnen echter ook via ondersteuning en begeleiding op een werkplek ontwikkeld worden en hoeven niet altijd een voorafgaandelijke voorwaarde te zijn. Cruciaal is wel dat een lerende gemotiveerd is en wordt om voortdurend te leren.

6.3 Voorwaarden voor de begeleider op de werkplek

Het succes van werkplekleren is ook afhankelijk van de aanwezigheid van gekwalificeerde begeleiders die voorzien in de noodzakelijke coaching.

Een begeleider moet beschikken over de nodige emancipatorische begeleidingsvaardigheden. Tevens is het noodzakelijk dat hij de werkplek kent en vooraf grondig heeft geanalyseerd op het vlak van leermogelijkheden.

Voor een begeleider op de werkplek is het noodzakelijk dat hij een duidelijk inzicht heeft in de opleidingsdoelen die vooropgesteld worden. Overleg en samenwerking met de personeelsleden van een school of opleidingsinstelling is dan ook noodzakelijk.

6.4 Voorwaarden voor de school of opleidingsinstelling

Naast het effectief voorbereiden van de leerlingen op werkplekleren, daar waar het kan en nodig is, dient de school of opleidingsinstelling ook aandacht te besteden aan het gebruik van de vormen van werkplekleren die men koppelt aan een opleiding. Werkplekleren bestaat hierbij uit het integreren van theoretische en praktische kennis met een opbouw in moeilijkheidsgraad van noodzakelijke competenties. De overgang van het formele leren naar het leren op een werkplek verloopt hierdoor minder bruusk.

De school of opleidingsinstelling heeft naast het monitoren van de kwaliteit op de werkplek tevens een cruciale rol bij het ondersteunen van de begeleider op de werkplek. Hierbij is het noodzakelijk dat rekening gehouden wordt met de eigenheid van het bedrijf of organisatie, het inbouwen van systematische reflectiemomenten, enz.

6.5 Voorwaarden inzake regelgeving

Een beeld krijgen van de verschillende stelsels en contracten die gerelateerd zijn aan werkplekleren is niet eenvoudig. Verschillen in wet- en regelgeving voor enerzijds onderwijs en opleiding en anderzijds het bedrijfsleven kunnen dan ook een knelpunt vormen bij het opzetten van werkplekleren. Zo zijn er bij de verschillende systemen van leren en werken naargelang de doelgroep sterke verschillen op het vlak van duurtijd, RSZ-vermindering, premies, administratieve procedures en wijze van begeleiding.

Leerlingenstages zijn dan weer noch op een gewone arbeidsovereenkomst noch op een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten gebaseerd. Bij het realiseren van de stagedoelstellingen moeten de scholen immers volledig abstractie maken van dit soort contracten.

Het is noodzakelijk dat voor alle mogelijke vormen van werkplekleren een consistente en eenvoudige regelgeving tot stand komt. Voor bedrijven is bovendien de huidige administratieve overlast vaak een rem om een werkplek als leerplek aan te bieden.

Aandacht is ook noodzakelijk bij het toepassen en naleven van de regelgeving op het vlak van veiligheid en welzijn.

7 Aanbevelingen

7.1 De wenselijkheid van werkplekleren voor onderwijs en opleiding

7.1.1 De wenselijkheid voor de lerende

Leerprogramma's kunnen zodanig opgezet worden dat authentieke werkervaring verzekerd is voor alle leerlingen, cursisten en studenten en dat het hierbij horende werkplekleren betrekking heeft op een integratie van theoretische en praktische competenties. Hierdoor heeft werkplekleren een positief effect op het "onderwijs"-leren. Werkplekleren heeft echter niet alleen tot doel de efficiëntie van onderwijs en opleiding te verbeteren. Het levert ook een fundamentele bijdrage aan leren werken via de kennismaking met een realistische bedrijfssituatie én leren leren door de praktijkervaring te verwerken en te benutten in de verdere levenslange loopbaan.

Bovendien kan gesteld worden dat levenslang leren en levenslang werken samen gaan. Hierdoor kan men inzichten verwerven in de (levens)loopbaan waarbij niet alleen gefocust wordt op één bepaalde studiekeuze en/of één bepaalde job. Werkplekleren kan hiertoe een bijdrage leveren.

Werkplekleren in reële arbeidssituaties - zoals alternerend leren - wordt nu vaak gepercipieerd als een methodiek voor jongeren met een problematische leersituatie. Dit kan echter ook een duidelijke meerwaarde inhouden voor andere lerenden, en dit binnen alle onderwijs- en opleidingsvormen. De raad beveelt aan dat de wenselijkheid hiervan verder onderzocht wordt. (zie punt 7.1.3.)

7.1.2 De wenselijkheid ten opzichte van het curriculum

Zoals gesteld kan werkplekleren binnen onderwijs en opleiding toegepast worden onder verschillende formules. De opportuniteit van het toepassen van werkplekleren dient echter steeds afgewogen te worden ten opzichte van de einddoelen die men wil bereiken met een bepaalde opleiding en het profiel van een lerende. Dit impliceert dat ondermeer rekening wordt gehouden met de specificiteit van elke opleiding. Belangrijk bij de aanwending van werkplekleren als leerinstrument is dus dat ervoor gezorgd wordt dat de competenties die op een werkplek gerealiseerd kunnen worden steeds in functie staan van de beoogde kwalificatie en in die zin gevaloriseerd en gecertificeerd kunnen worden.

7.1.3 De wenselijkheid voor onderwijs- en opleidingsvormen

Het is belangrijk dat school- en werkplekleren dicht bij elkaar komen met het oog op een betere aansluiting tussen onderwijs/opleiding en arbeidsmarkt. Binnen het formeel onderwijs/opleiding kunnen trainings- en studiemethodes opgenomen worden binnen het continuüm van reële arbeidssituaties tot afgeleide realistische simulaties en maatschappelijke stages. Werkplekleren levert bovendien een bijdrage aan de kwaliteit van het leerproces bij leerlingen, cursisten en studenten op voorwaarde dat het leerpotentieel van de werkplek vooraf grondig is geanalyseerd.

De raad merkt op dat er geen volledig cijfermateriaal beschikbaar is over werkplekleren in de verschillende onderwijs- en opleidingsvormen.

De wenselijkheid van werkplekleren moet volgens de raad bekeken worden in het licht van de specifieke kenmerken van de onderwijsvormen/opleidingen en in functie van de doelgroep. De raad acht het opportuun om een kwantitatieve analyse te laten maken van werkplekleren in het onderwijs, onderzoek te verrichten over de pedagogische waarde van verschillende vormen van werkplekleren en debatten te voeren over de opportuniteit hiervan in verschillende onderwijsniveaus/opleidingen.

De opmerkingen hieronder geven in die zin eerder een globaal maar onvolledig beeld over wenselijkheden van werkplekleren in verschillende onderwijs- en opleidingsvormen.

SYNTRA en VDAB

Werkplekleren is reeds structureel ingebed in de leerovereenkomsten van SYNTRA en de VDAB-opleidingen. Kenmerkend voor het werkplekleren bij SYNTRA is dat in de opleiding vertrokken wordt van de praktijk, vanuit de overtuiging dat men in een bedrijf een volwaardige opleiding kan krijgen. Hierbij wordt het aangeleerde overdraagbaar gemaakt naar andere werksituaties en is er ook aandacht voor een bredere maatschappelijke context waar persoonlijke competenties, algemeen vormende competenties en attitudes aangeleerd worden.

Secundair onderwijs

Binnen TSO, BSO, DBSO en BuSO is het cruciaal dat bij de verdere uitbouw van werkplekleren steeds vertrokken wordt van de specificiteit van de afzonderlijke studierichting. Deze zal immers bepalen of werkplekleren al of niet kan ingeschakeld worden als middel om de gestelde einddoelen te realiseren.

Ook voor het KSO is het wenselijk dat werkplekleren verder toegepast wordt. Werkplekleren in deze onderwijsvorm situeert zich eerder in afgeleide vormen zoals deelname aan of organiseren van externe initiatieven. Eveneens moet in KSO rekening gehouden worden met de specificiteit van elke afzonderlijke studierichting.

Voor beroepsgerichte opleidingen is werkplekleren veel evidentier dan voor louter doorstroomgerichte opleidingen zoals binnen het ASO. Wanneer men werkplekleren benadert vanuit het competentiegericht leren in een reële context, dan zijn er in het ASO wel toepassingen mogelijk zoals maatschappelijke stages, introductieperiodes in het hoger onderwijs (onder meer in het licht van de aansluiting secundair onderwijs – hoger onderwijs), enz. Bovendien biedt werkplekleren ook mogelijkheden voor ASO-leerlingen om geconfronteerd te worden met de normen en waarden van een bedrijf.

Volwassenenonderwijs

Bij de toepassing van werkplekleren in het onderwijs voor sociale promotie is het nodig rekening te houden met het gegeven dat verschillende groepen van cursisten onderscheiden kunnen worden. Bij cursisten die al werken in een praktijksituatie die nauw gerelateerd is aan de gekozen opleiding, maken stages en gesuperviseerde beroepspraktijk inherent deel uit van een aantal opleidingen. Dit kan echter nog meer uitgebouwd worden naar meerdere opleidingen.

Voor cursisten die werken in een sector die niet in relatie staat tot de opleiding is het integreren van stages of andere vormen van praktijkervaring niet evident: enerzijds moeten zij zich fulltime engageren in hun huidige beroepssituatie, anderzijds moeten zij ook ruimte kunnen maken om zich te bekwamen in het beroepsdomein dat aansluit bij hun opleiding.

Bij werkzoekende cursisten kunnen stages perfect toegepast worden. Hierbij moet men wel opletten dat een cursist een opleiding kan beëindigen wanneer hij werk vindt. Een laatste

groep wordt gevormd door cursisten die niet actief zijn op de arbeidsmarkt (zoals bijvoorbeeld huisvrouwen, senioren). Werkplekleren is voor deze groep eveneens mogelijk.

Voor het deeltijds kunstonderwijs kan werkplekleren een meerwaarde met zich meebrengen. Zo zijn er verschillende opleidingen waarbij een stage noodzakelijk is. De huidige regelgeving laat dit echter niet toe.

Hoger onderwijs

Met betrekking tot het hoger onderwijs kan gesteld worden dat praktijkleren binnen het formele leertraject al in vele instellingen toegepast wordt, zowel in professionele bachelors als in academische opleidingen. Hierbij kunnen de randvoorwaarden (van pedagogische en organisatorische aard) nog verbeterd worden (middelen, contacten met het bedrijfsleven, afsprakenkader, enz.). De overheid kan hierin een rol spelen. De eindverantwoordelijkheid voor het leertraject blijft uiteraard bij de hogeronderwijsinstelling.

Er zijn twee belangrijke aandachtspunten voor wat betreft het toepassen van werkplekleren in het hoger onderwijs: enerzijds mag de integratie van praktijkleren geen aanleiding geven tot studieduurverlenging, anderzijds kan de ervaring in het werkveld via de EVC-procedure leiden tot studieduurverkorting.

7.2 De haalbaarheid van werkplekleren binnen onderwijs en opleiding

7.2.1 Krachtige werkplekmogelijkheden via lerende netwerken

Om werkplekleren uit te bouwen binnen het onderwijs- en opleidingsgebeuren is het noodzakelijk dat voorzien wordt in voldoende werkplekmogelijkheden die een krachtige leeromgeving inhouden. Dit impliceert het realiseren van lerende netwerken tussen een onderwijs- of opleidingsinstelling en bedrijven/organisaties.

Werkplekleren vereist een engagement zowel van de onderwijs- en opleidingswereld als van de bedrijfswereld, zowel op lokaal, regionaal als op Vlaams niveau. Binnen deze netwerken kan een win-winsituatie gecreëerd worden. Vooreerst zorgt de bereidheid van bedrijven en organisaties dat lerenden uit onderwijs en opleiding competenties verwerven in een reële context. Onderwijs en opleiding kunnen er ondermeer voor zorgen dat de leerlingen, cursisten en studenten beter opgeleid worden wat zowel een winstpunt is voor bedrijf en school. Hiernaast kunnen ook de begeleiders op de werkplek ondersteund en begeleid worden. Formele opleidingsprogramma's kunnen aangeboden worden voor werknemers uit bedrijven. Tegelijkertijd kunnen werkplekken tot op bepaalde hoogte de voordelen van formeel leren opnemen. Leerprojecten, leernetwerken tussen organisaties, navormingen, enz. kunnen samen met onderwijs en opleiding opgezet worden zodat het delen van kennis en het realiseren van innovatie in organisaties bevorderd kan worden.

Het verdient eveneens aanbeveling om in de uitbouw van deze netwerken rekening te houden met de verwachtingen en visies van het bedrijfsleven. Zo zal er bijvoorbeeld over gewaakt moeten worden dat bedrijven niet overbevraagd worden door de onderwijs- en opleidingsactoren en dat de werklast voor een bedrijf of organisatie beperkt wordt. Het inwinnen van een advies bij de sectorale vormingsinstanties en de sociale partners kan hiertoe een bijdrage leveren. Deze instellingen zouden een grotere rol kunnen spelen bij de coördinatie en de organisatie van werkplekleren.

Op het vlak van de ondersteuning van de werkplekmogelijkheden zou het goed zijn dat vanuit onderwijs en opleiding de noodzakelijke tijd en opleidingsmogelijkheden voorzien

worden voor begeleiders op de werkplek. Hierdoor kan men de noodzakelijke begeleiding professionaliseren en ervoor zorgen dat de opleidingen op een werkplek ingepland en geanalyseerd kunnen worden in relatie tot de mogelijkheden binnen het totale leerproces. Er dient over gewaakt te worden dat er een consequente begeleiding is van de jongeren op de werkvloer en dat deze begeleiding gebeurt binnen een constructieve samenspraak tussen de begeleider van de school/het centrum en anderzijds de mentor van het bedrijf. Hiervoor is het noodzakelijk dat vanuit de overheid de nodige initiatieven genomen worden om samen met alle betrokken partners de nodige ondersteunende instrumenten te ontwikkelen. Hierbij kan vertrokken worden van de instrumenten die al in ontwikkeling zijn, zoals bijvoorbeeld het ESF-project "Coaching op de werkvloer".

De raad beveelt verder aan dat ook de nodige aandacht uitgaat naar het wederzijds informeren en het duidelijk afbakenen van de doelen die men wil realiseren. Hierbij moet de plaats en de waarde van werkplekleren binnen het onderwijs- of opleidingscurriculum duidelijk zijn voor alle betrokken partijen.

Er dient verder over gewaakt te worden dat werkplekleren binnen onderwijs en opleiding steeds een onderdeel is van een formeel leertraject. Ook al moet er gezocht worden naar een samenwerking op het vlak van relevantie van werkplekleren, de proces- en evaluevaluatie en de trajectbegeleiding van de betrokken lerenden, blijft de eindverantwoordelijkheid een zaak van de onderwijs- en opleidingsinstellingen. Het voorbereiden van leerkrachten op de mogelijkheden van werkplekleren via de lerarenopleiding en navorming is hierbij een belangrijk aandachtspunt.

De raad merkt verder op dat het eveneens noodzakelijk is dat er verdere aandacht uitgaat naar het ontwikkelen van regionale netwerken tussen de verschillende onderwijs- en opleidingsverstrekkingen. Deze samenwerking dient niet beperkt te worden tot het delen van de beschikbare infrastructuur maar kan eveneens uitgebouwd worden in functie van het delen van de aanwezige knowhow.

De raad stelt tenslotte dat het noodzakelijk is dat onderzoek verricht wordt naar de manieren waarop de draagkracht van bedrijven voor het aanbieden van leerwerkplekken, versterkt kan worden. Tevens is het nodig dat hierbij aandacht uitgaat naar noodzakelijke elementen in verband met het uitbouwen van een kwaliteitsvolle werkplek zoals het coachen van begeleiders op de werkplek, de maatschappelijke rol van een bedrijf of organisatie, enz. Deze aspecten kunnen bovendien opgenomen worden in de verschillende sectorconvenanten.

7.2.2 Werkplekleren voor personeelsleden uit onderwijs- en opleidingsinstellingen

Stages voor personeelsleden in een bedrijf of organisatie worden momenteel beperkt tot personeelsleden uit het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs. De raad beveelt aan dat dit ook mogelijk gemaakt wordt voor personeelsleden uit andere onderwijsvormen en -niveaus zoals bijvoorbeeld het volwassenenonderwijs. Voor wat betreft het hoger onderwijs dienen stages verder gestimuleerd te worden.

Vanuit de overheid kunnen verder de nodige initiatieven genomen worden met betrekking tot de organiseerbaarheid van deze stages. Momenteel wordt vaak geen gebruik gemaakt van stages omdat er geen vervangingen voor de betrokken leerkrachten kunnen gevonden worden. Het zou goed zijn dat onderzocht wordt hoe personeelsleden efficiënt kunnen participeren aan werkplekleren zonder dat het leerproces van de betrokken leerlingen, cursisten en studenten verstoord wordt. Een interactie tussen personeelsleden uit onderwijs-

en opleidingsinstellingen met ondernemers en/of werknemers uit bedrijven kan hierbij een mogelijke optie zijn.

De raad merkt tenslotte op dat men niet mag uitgaan van de veronderstelling dat werkplekieren voor personeelsleden uit onderwijs- en opleidingsinstellingen een evidentie is. Ook al zijn verschillende sectoren bereid om deze personeelsleden stagemogelijkheden aan te bieden, zou best onderzocht worden welke ruimte men heeft binnen een bedrijfsomgeving om deze leerkrachten op te vangen tijdens een stage. Vanuit de overheid kan een duidelijke stimulans uitgaan m.b.t. stagemogelijkheden voor leerkrachten in de vorm van de noodzakelijke middelen en ondersteuning.

7.2.3 Regelgeving

Het is noodzakelijk dat knelpunten op het vlak van wet- en regelgeving weggewerkt worden zodat werkplekieren efficiënt kan toegepast worden binnen onderwijs en opleiding.

Voor mogelijkheden van werkplekieren die plaatsvinden binnen een reële arbeidssituatie is het bovendien aangewezen dat er een consistente en eenvoudige regelgeving tot stand komt die duidelijk en transparant is voor alle betrokkenen (de lerenden zelf, bedrijven en organisaties, scholen en opleidingsinstellingen). Het bestaan van verschillende statuten binnen de verschillende mogelijke vormen van werkplekieren is bovendien niet altijd aantrekkelijk en vrij ondoorzichtig voor bedrijven of organisaties.

Een volwaardige certificering voor competenties die verworven worden via werkplekieren, is eveneens belangrijk. Of men competenties op de schoolbanken leert, dan wel via werkplekieren, mag geen aanleiding geven tot ongelijke certificering.

Het realiseren van een administratieve vereenvoudiging bij de verschillende vormen van werkplekieren en het tot een minimum beperken van de organisatorische en wettelijke belemmeringen kunnen er toe bijdragen dat praktijkervaring maximaal benut kan worden in een opleiding.

Mia Douterlungne
administrateur-generaal

Ann Demeulemeester
voorzitter