

*Professionele
organisatie*

91

Stages in het Praktijkonderwijs

Een verkennend onderzoek naar succesfactoren en knelpunten bij het organiseren van stages in het praktijkonderwijs

Derk-Jan Nijman
Marian Kat - de Jong
Hans Mariën
Morris Oosterling

Stages in het Praktijkonderwijs

*Een verkennend onderzoek naar succesfactoren en knelpunten bij het
gt i cplugren van stages in het praktijkonderwijs*

Derk-Jan Nijman
Marian Kat - de Jong
Hans Mariën
Morris Oosterling

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Nijman, D., Kat - de Jong, M., Mariën, H, Oosterling, M.

Stages in het praktijkonderwijs. Een verkennend onderzoek naar succesfactoren en knelpunten bij het organiseren van stages in het praktijkonderwijs.

D. Nijman, M. Kat - de Jong, H. Mariën, & M. Oosterling, 2011, Tilburg: IVA
beleidsonderzoek en advies

ISBN 978-94-6167-049-6

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, or otherwise, without the prior written permission of the publisher.

Uitgave:

IVA beleidsonderzoek en advies

Postbus 90153, 5000 LE Tilburg

Telefoon: 013-4668466

www.iva.nl

Copyright © IVA beleidsonderzoek en advies, 2011

Dit onderzoek is gefinancierd uit het budget dat het ministerie van OCW jaarlijks beschikbaar stelt aan de LPC ten behoeve van Kortlopend Onderwijsonderzoek dat uitgevoerd wordt op verzoek van het onderwijsveld.

Inhoud

Samenvatting	5
1 Onderzoeksopzet	7
1.1 Inleiding	7
1.2 Doelstelling & Onderzoeksvragen	7
1.3 Opzet van het onderzoek	8
1.4 Respondenten	8
1.5 Leeswijzer	9
2 Achtergrond/literatuurstudie	11
2.1 Inleiding	11
2.2 Stages in het onderwijs	11
2.3 Organisatie van de stage	12
2.4 Overzicht van succesfactoren en knelpunten van de organisatie van stages	15
3 Resultaten uit de interviews	17
3.1 Inleiding	17
3.2 Casus 1: PPL Parkstad Limburg	17
3.3 Casus 2: De Rijzert, Den Bosch	22
3.4 Casus 3: Accent, Nijkerk	26
4 Resultaten uit de vragenlijsten	31
4.1 Inleiding	31
4.2 Stagebeleid en –organisatie	31
4.3 Werving van en contacten met stagebedrijven en –instellingen	32
4.4 Begeleiding van stagiaires	34
4.5 Contacten met ouders/verzorgers	35
4.6 Stageaanbod	36
4.7 Netwerk	37
5 Conclusie en reflectie	39
5.1 Inleiding	39
5.2 Stagebeleid en -organisatie	39
5.3 Begeleiding van leerlingen tijdens de stage	40
5.4 Het netwerk: stagebedrijven en andere externe partners	41
5.5 Vangnetten en nazorg	43
5.6 Contacten met ouders/verzorgers	43
5.7 Aanbevelingen	44

Samenvatting

Om stages in het praktijkonderwijs optimaal vorm te geven is het belangrijk zicht te krijgen op mogelijke succesfactoren en knelpunten bij het organiseren van stages. De doelstelling van het hier beschreven onderzoek is om meer inzicht te krijgen in de wijze waarop scholen voor praktijkonderwijs hun stages vormgeven, en in de succesfactoren en knelpunten die hier een rol in spelen. Hiertoe zijn in het onderzoek twee vragen centraal gesteld:

- 1) Op welke wijze wordt de organisatie van stages in scholen voor praktijkonderwijs vormgegeven?
- 2) Wat zijn ervaren knelpunten en succesfactoren bij de organisatie van stages in scholen voor praktijkonderwijs?

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden zijn drie opvolgende onderzoeksfasen onderscheiden. In de eerste fase is een theoretisch kader voor het onderzoek uitgewerkt, en is de vraagstelling verder gespecificeerd. In de tweede fase zijn interviews gehouden met representanten van drie scholen voor praktijkonderwijs die bekend staan als 'good practices' met betrekking tot de vormgeving van stages. In de derde en laatste fase is aan de hand van een digitale survey nagegaan in hoeverre aspecten van de vormgeving zoals gebleken uit fase 2 in een selectie van andere scholen voor praktijkonderwijs toepassing vinden.

Uit het onderzoek komt naar voren dat het stagebeleid in de scholen voor praktijkonderwijs nadrukkelijk is afgestemd op plaatsing van leerlingen op de arbeidsmarkt. De scholen slagen erin een breed en gedifferentieerd stageaanbod te bieden, op dit moment ook voldoende om aan de stagevraag te voldoen. Zij zijn tevreden over het eigen stagebeleid en de organisatie van de stages. Persoonlijke contacten van docenten met mensen binnen stagebedrijven worden vaak genoemd als belangrijke succesfactor voor het krijgen en behouden van stagebedrijven. Daarnaast hebben de scholen voor praktijkonderwijs vaak ook een aanzienlijk netwerk van relevante externe partners, zoals lokale gemeenten, UWV en MEE. Begeleiding van leerlingen wordt genoemd als cruciaal punt voor het succes van stages. Idealiter wordt begeleiding gekenmerkt door stabiliteit en aandacht: meestal hebben leerlingen vaste begeleiders, en begeleiders hebben voldoende tijd om leerlingen individueel te begeleiden. Ook is er vaak sprake van bewuste 'matching' van leerlingen en stageplaatsen. De zorg voor leerlingen houdt meestal niet op bij het verlaten van de school, en de scholen vervullen niet zelden een regionale regiefunctie ten aanzien van de plaatsing van leerlingen op de arbeidsmarkt.

1 Onderzoeksopzet

1.1 Inleiding

Stages vormen een belangrijk onderdeel van het programma dat leerlingen in het praktijkonderwijs volgen. Om deze stages optimaal vorm te geven is het belangrijk zicht te krijgen op mogelijke succesfactoren en knelpunten bij het organiseren van stages, en daarnaast op de wijze waarop knelpunten kunnen worden vermeden of eventueel worden opgelost. In dit rapport wordt verslag gedaan van een onderzoek naar de organisatie van stages in het praktijkonderwijs, met specifieke aandacht voor die succesfactoren en knelpunten.

1.2 Doelstelling & Onderzoeksvragen

De doelstelling van het hier beschreven onderzoek is om meer inzicht te krijgen in de wijze waarop scholen voor praktijkonderwijs hun stages vorm geven, en op de succesfactoren en knelpunten die hier een rol in spelen. Op basis van deze doelstelling zijn in het projectvoorstel de volgende algemene onderzoeksvragen geformuleerd:

- 1) Op welke wijze wordt de organisatie van stages in scholen voor praktijkonderwijs vormgegeven?
- 2) Wat zijn ervaren knelpunten en succesfactoren bij de organisatie van stages in scholen voor praktijkonderwijs?

Deze onderzoeksvragen zijn tijdens de eerste fase van het onderzoek in overleg met de aanvrager (Het Hooghuis) verder gespecificeerd, waarbij onder meer de contacten met stagebedrijven en de rol van stagedocenten als thema's benoemd zijn. Daarnaast is in deze fase gesproken over de invulling van het onderzoek, de daaruit volgende opzet wordt in de volgende paragraaf toegelicht.

1.3 Opzet van het onderzoek

Het onderzoek is in grote lijn opgebouwd uit drie verschillende fasen. De eerste fase van het onderzoek heeft tot doel gehad een kader voor het vervolg te creëren. In die eerste fase is daartoe gestart met een gesprek met de aanvrager van het onderzoek, waarin de vraagstelling in het onderzoek verder is verduidelijkt en een eerste achtergrond van stages in het praktijkonderwijs is verkregen. Daarnaast is in deze fase een beperkt literatuuronderzoek naar stages in het praktijkonderwijs uitgevoerd.

De tweede fase van het onderzoek heeft tot doel gehad zicht te krijgen op de vormgeving van stages in/door scholen voor praktijkonderwijs die door experts worden gezien als 'goede voorbeelden'. Op basis van de gegevens van het literatuuronderzoek en het individuele gesprek in fase 1 is hiervoor een aantal thema's geformuleerd met betrekking tot de organisatie en kwaliteit van de stages. Deze thema's zijn vervolgens als uitgangspunt genomen voor de vormgeving van het interviewprotocol dat is gebruikt voor gesprekken met betrokkenen van een drietal scholen voor praktijkonderwijs.

Fase 3 van het onderzoek heeft tot doel gehad om na te gaan in hoeverre de eerder verkregen resultaten binnen andere scholen voor praktijkonderwijs toepassing vinden. In overleg met de opdrachtgever is besloten een vragenlijst uit te zetten onder 17 scholen voor praktijkonderwijs waar het Hooghuis Lyceum via het provinciaal overleg Brabant contacten mee heeft. Uiteindelijk zijn de 17 deelnemende scholen via mail verzocht een digitale enquête in te vullen, van 12 van deze scholen is een ingevulde vragenlijst ontvangen – in percentage een respons van ongeveer 71%.

1.4 Respondenten

In overleg met de opdrachtgever en de voorzitter van het LWVPrO is een selectie gemaakt van enkele scholen voor praktijkonderwijs die door betrokkenen van het landelijk werkverband PrO worden gezien als scholen die erin slagen goede stages aan leerlingen te bieden. Van deze scholen zijn er in onderzoeksfase 2 in eerste instantie drie benaderd met het verzoek tot een groepsgesprek met een of enkele betrokkenen die zicht hebben op de vormgeving van de stages van de school, zoals een schooldirecteur, een stagecoördinator of een betrokken docent. Twee scholen reageerden positief, bij beide heeft in het najaar van 2010 een groepsgesprek met de directeur en respectievelijk een en twee andere betrokkenen plaatsgevonden. Na

herhaaldelijk telefonisch contact bleek een derde school niet mee te willen werken, om die reden is eind 2010 alsnog een andere school voor praktijkonderwijs benaderd met het verzoek om een interview. In februari 2011 heeft een telefonisch interview met de stagecoördinator van deze school plaatsgevonden.

Hoewel deze drie scholen voor praktijkonderwijs in overleg met betrokkenen van de Vereniging Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs zijn geselecteerd als ‘good practices’ - scholen die als goed voorbeeld voor de organisatie van stages kunnen dienen -, is het slechts een relatief klein aantal op het totaal van 177 Nederlandse scholen voor praktijkonderwijs. Tevens geldt dat er een beperkt aantal scholen in één regio is benaderd voor deelname aan de digitale enquête in fase 3, en dat hierbij bovendien geen volledige respons is behaald. Deze beperkingen kunnen van invloed zijn op de generaliseerbaarheid van de uitkomsten van het onderzoek, daar dient bij interpretatie van deze uitkomsten dan ook rekening mee te worden gehouden.

1.5 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt een beschrijving gegeven van een beperkte literatuurstudie naar stages in het praktijkonderwijs. In hoofdstuk 3 wordt vervolgens ingegaan op de resultaten van de interviews die in fase 2 van het onderzoek in een drietal scholen zijn gehouden. Hoofdstuk 4 geeft een beschrijving van de resultaten van de vragenlijsten die zijn uitgezet onder een aantal scholen voor praktijkonderwijs, in hoofdstuk 5 worden tenslotte de conclusies van het onderzoek beschreven.

2 Achtergrond/literatuurstudie

2.1 Inleiding

Leren in de praktijk is van belang om leerlingen verantwoord toe te leiden naar arbeid. Dit is zeker in het praktijkonderwijs het geval, waar leerlingen gebaat zijn bij praktisch onderwijs omdat veel in de schoolbanken zitten voor hen een extra uitdaging vormt als gevolg van leer- of gedragsbeperkingen. Stages vormen voor praktisch onderwijs hiervoor een belangrijke basis, bovendien ondersteunen ze bij toeleiding naar arbeid, doordat leerlingen steeds meer kunnen wennen aan een arbeidsomgeving. Het is dan ook belangrijk dat scholen voor praktijkonderwijs weten hoe ze stages vorm kunnen geven en welke factoren van belang zijn om goede stageplaatsen aan hun leerlingen te kunnen aanbieden. In dit hoofdstuk worden de resultaten van een korte literatuurscan naar stages in het praktijkonderwijs beschreven.

2.2 Stages in het onderwijs

In scholen voor voortgezet onderwijs worden een aantal vormen van stages onderscheiden. De nieuwste vorm van stage is de maatschappelijke stage, die leerlingen in het voortgezet onderwijs tegenwoordig dienen te volgen. Andere vormen die worden onderscheiden:

- Snuffelstage
- Buitenlandse stage
- Afstudeerstage
- Werkstage

In het praktijkonderwijs wordt ook wel een andere indeling gehanteerd. Allereerst begint een leerling met een interne stage (in de school), mogelijk gevolgd door een stage op een andere locatie van de school. Vervolgens zijn er twee vormen van de externe stage mogelijk: een begeleide stage en een plaatsingsstage, gericht op het vinden van een baan.

In dit rapport staan zowel de interne als externe (werk)stage centraal. De interne stage is vooral gericht op het aanleren van vakkennis en vakvaardigheid, samen ook wel expertise genoemd (Geerligts, 2009).

De externe (werk)stage is een vorm van werkplekleren. Er zijn ook andere vormen van werkplekleren, zoals beroepspraktijkvorming, leerwerktrajecten en duale trajecten. Het gezamenlijke van deze vormen van werkplekleren is dat sprake is van leren op de werkplek, waarbij zowel het onderwijs als het bedrijfsleven een eigen rol heeft in het leer- en werkproces van de leerling.

Nieuwenhuis (2006) benoemt in zijn oratie het verschil tussen het leerproces en het werkproces. In het werkproces staan de productie en de doelen van de organisatie centraal, terwijl in het leerproces de doelen en de ontwikkeling van de leerling centraal staan. In de werkstage doen leerlingen ervaringen op, die ze helpen bij de ontwikkeling van praktijkrepertoire, bestaande uit teamroutines en redzaamheid (Geerligts, 2009). Zij leren daarin bijvoorbeeld hoe mensen in het bedrijf met elkaar omgaan en met elkaar werken, en wat het betekent om onder werkdruk te werken. Ook leren zij welke beslissingen zij moeten maken om binnen het productieproces en met hun collega's goede resultaten te behalen (vgl. Hager en Becket, 1999). Dit kan alleen in het bedrijfsleven worden aangeleerd.

Omdat een leerling op school en in het bedrijf andere dingen leert pleiten zowel Nieuwenhuis als Geerligts voor het organiseren van het leerproces in de schoolse context, terwijl het opdoen van ervaringen in het werkproces buiten de schoolse context moet worden georganiseerd.

2.3 Organisatie van de stage

Wat betekenen bovengenoemde noties voor de organisatie van stages? En waar moet vooral aan gedacht worden op het moment dat leerlingen op stage gaan? Deze vragen komen in deze paragraaf aan de orde.

2.3.1 Succesfactoren en knelpunten in de organisatie van stages

Regioplan (2003) benoemt in een onderzoek naar de organisatie van duale trajecten voor inburgeraars, herintredende vrouwen en vsv-ers een aantal succesfactoren en knelpunten. Een aantal van deze factoren noemen wij hier ook in het kader van de stages. De factoren zijn gericht op de werving, de selectie en de samenwerking tus-

sen school en bedrijf. Veelal gaat het om heldere communicatie en afspraken, motivatie, goede samenwerking (vertrouwen) en begeleiding vanuit het onderwijs.

In de monitor Praktijkonderwijs (ITS, 2004) wordt een onderscheid gemaakt tussen het aanbod, de vraag en de match tussen vraag en aanbod. Het aanbod bestaat uit de leerlingen, en belangrijke aspecten van leerlingen met het oog op stage kunnen in kaart worden gebracht met behulp van arbeidskundig onderzoek. Dergelijke aspecten gaan zowel om wat een leerling kan – denk aan sociale competenties, werkhouding en motivatie –, als om wat een leerling wil. In het rapport ‘arbeidskundig onderzoek’ (Schafrat, 2007) wordt aangegeven dat dergelijk onderzoek informatie oplevert over:

- De interesse en affiniteit van de leerling voor bepaalde werkrichtingen;
- De sociale vaardigheden van de leerling;
- De arbeidsvaardigheid van de leerling;
- De motorische kwaliteiten van de leerling;
- De handvaardigheid van de leerling;
- De schoolse vaardigheden van de leerling.

Er zijn verschillende methoden en instrumenten om één of meer van bovenstaande aspecten in kaart te brengen, variërend van beoordelingen van docenten tot bijvoorbeeld een assessment (volgens een vaste procedure) voor stagegeschiktheid. Voor het ontwikkelen van arbeidskundig onderzoek onder leerlingen is eerder in ieder geval aangegeven dat het van belang is breed onderzoek te doen – naar meerdere van bovenstaande aspecten –, daarbij gebruik te maken van assessments, en de resultaten met leerlingen en hun ouders te bespreken (Schafrat, 2007). Ook is aangeraden stagebedrijven over de resultaten te informeren, en docenten te (laten) professionaliseren in het doen van arbeidskundig onderzoek. Succesfactoren voor het Praktijkonderwijs bestaan daarmee onder meer uit het systematisch, gedocumenteerd en overzichtelijk in kaart brengen van de leerling, en het zorgen voor overdraagbaarheid van informatie/documentatie.

De vraagkant (het werk) lijkt bij het onderwijs minder systematisch in beeld te worden gebracht. Niet altijd is duidelijk welke mogelijkheden de leerlingen van het praktijkonderwijs hebben in bedrijven en of zij daarvoor geschikt zijn. Scholen werken veelal met een vast bestand van bedrijven waar leerlingen op stage kunnen gaan. Met deze bedrijven wordt contact onderhouden, meestal door de stagecoördinator of docenten.

De match tussen vraag en aanbod heeft op scholen voor praktijkonderwijs veelal een impliciet karakter en gebeurt met name bij bedrijven waar men al contact mee heeft. Er is nauwelijks tijd om te netwerken. Gebruik van matchingsinstrumenten (bv Melba) komt niet vaak voor en bevalt vaak ook minder goed.

Een succesvolle aansluiting op de arbeidsmarkt wordt bevorderd door een aantal factoren (IVA, 2002):

- Bedrijven zijn klein;
- Sociale sensitiviteit van de werkgever;
- Maatwerk leveren;
- Goede introductie van de leerling in het bedrijf;
- Goede begeleiding door één persoon;
- Gestructureerde werkruimte en werkinhoud met veel repetitie en lage werkdruk;
- Extra aandacht voor continuïteit in het begeleidingstraject;
- Goede zorg bij veranderingen.

Dergelijke factoren spelen ook een rol in de organisatie van stages, het gaat immers over eenzelfde type leerling. We zouden zelfs kunnen stellen dat het voor leerlingen die op stage gaan zelfs belangrijker is, gezien zij minder ver in hun competentieontwikkeling zijn. Om een succesvolle aansluiting te realiseren, moet aan een aantal voorwaarden worden voldaan (LWV-Pro, WEC-Raad, KPC Groep en WiO, 2009), zo dient een organisatie een visie te hebben, moet sprake zijn van een structurering van de samenwerking, zodat routines in de samenwerking ontstaan, en er moet afstemming van beleid en regievoering binnen het netwerk plaatsvinden. De scholen voor praktijkonderwijs hebben op een dusdanige manier contact met een aantal bedrijven, dat hiervan veelal sprake is (ITS, 2004).

Ook in een aantal folders en brochures (uitgegeven door diverse scholen en het ministerie van OCW) worden succesfactoren (in de vorm van tips en trucs) benoemd bij de organisatie van stages:

- (Communicatie over) het doel van de stage;
- Begeleiding van de leerling vanuit het onderwijs;
- Heldere leerdoelen;
- Duidelijk aanspreekpunt;
- Goede kennismaking;
- Duidelijke afspraken;
- Aanspreken op rollen.

De afspraken kunnen worden ontleend aan vastgelegde taken en verantwoordelijkheden. In het Draaiboek BPV (Stichting BePro, 2005) worden deze uiteengezet:

- De stagiair is verantwoordelijk voor juiste uitoefening van werkzaamheden;
- Het bedrijf is verantwoordelijk voor aanbieden van voldoende werkzaamheden;
- Het roc is verantwoordelijk voor leerproces van de stagiair.

Driekwart van de leerbedrijven, die de BPV voor leerlingen verzorgen, ervaart minstens drie knelpunten bij de BPV (Dijk12, 2009). De begeleiding van leerlingen, het verschil tussen het onderwijs en het bedrijfsleven, de voorbereiding van de leerlingen en de gebrekkige vak kennis en vakvaardigheden van stagiairs blijken voor bedrijven de belangrijkste knelpunten (Dijk12, 2009). Ook de rol van het onderwijs, bijvoorbeeld in termen van communicatie en begeleiding blijkt een knelpunt voor werkgevers (Research voor Beleid, 2007).

De vakbonden hebben elk jaar een rapportage over de stageklachten van stagiairs, die zijn binnengekomen bij de meldlijn. De thema's die hier terugkomen zijn begeleiding bij het vinden van een stage en begeleiding op de werkplek, het aanbod van werkzaamheden onder niveau of niet opleidingsrelevant en een te hoge stagedruk of onprettige werksfeer.

2.4 Overzicht van succesfactoren en knelpunten van de organisatie van stages

In onderstaand overzicht geven we de belangrijkste succesfactoren en knelpunten die in de literatuur worden genoemd nogmaals weer, als samenvatting van dit hoofdstuk.

Tabel 1: Overzicht van succesfactoren en knelpunten van de organisatie van stages

<i>Organisatie</i>	<i>Succesfactor</i>	<i>Knelpunt</i>
Aanbod	Helder systematisch in kaart brengen wat de leerling kan en wil	
Werving bedrijven	Overdraagbaarheid van documentatie	
	Beloningssystematiek: baan- of diplomagarantie	Onvoldoende motivatie
	Netwerken	Onduidelijke afspraken
	Competentiegericht werven	Achtergrondproblematiek van leerlingen
	Visie op stages en participatie	
	Structureren van samenwerking, zodat routines in de samenwerking ontstaan	

Werving school	Goede voorlichting/ heldere communicatie over het doel van de stage Goede overdracht Vast bestand van bedrijven	Vraag bedrijven vaak onvoldoende systematisch in beeld Vraag bedrijven niet goed gedocumenteerd Nauwelijks tijd om te netwerken Gebruik van matchingsinstrumenten gebeurt weinig, maar bevalt ook niet goed.
Selectie	Verlengde intake/ goede kennismaking Meerdere betrokken docenten Goede samenwerking Goede selectie instrumenten Kleine bedrijven met sociale sensitiviteit en goede zorg voor leerlingen	Selectie van ongeschikte leerlingen Hoge eisen van werkgevers Onduidelijke afspraken en afstemming
Samenwerking	Commitment Heldere (geformaliseerde) afspraken (goede stageovereenkomst) Vraagsturing Begeleiding van de leerling vanuit het onderwijs (aandacht voor continuïteit voor de leerling) Heldere leerdoelen en werkzaamheden Duidelijk aanspreekpunt (één persoon) Aanspreken op rollen Gestructureerde werkruimte en werkinhoud met veel repetitie en lage werkdruk Regievoering in het netwerk	Tegenstrijdige belangen Onvoldoende of onduidelijke afstemming Verschil tussen onderwijs en bedrijfsleven Onvoldoende voorbereiding van deelnemers op de stage Gebrekkige vakkennis en vakvaardigheden van leerlingen Praktische aansluiting en toepasbaarheid van het gebruik van competentiewijzers Werkzaamheden onder niveau of niet opleidingsrelevant
Afronding	Goede reflectie op de stage Beoordeling van stage: bedrijf over leerling, bedrijf over onderwijsinstelling, verbeterpunten, toekomstige samenwerking	

3 Resultaten uit de interviews

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de resultaten weergegeven van gesprekken die op een aantal scholen hebben plaatsgevonden. Deze scholen zijn geselecteerd in overleg met betrokkenen van de Vereniging Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs. In totaal zijn drie scholen bezocht, die hieronder afzonderlijk worden beschreven. Telkens wordt ingegaan op de organisatie van de stages voor leerlingen van de school, successen en knelpunten die de school zelf ervaart en tot slot een weergave van welke factoren de school vindt dat positief of negatief van invloed zijn op de stages van leerlingen.

3.2 Casus 1: PPL Parkstad Limburg

De Openbare en Katholieke School voor Praktijkonderwijs in Parkstad Limburg (samen Praktijkonderwijs Parkstad Limburg) biedt passend onderwijs aan voor praktijkonderwijs-geïndiceerde leerlingen tussen 12 en 20 jaar uit de regio. Samen huisvesten de scholen in 2011 ongeveer 470 leerlingen. PPL heeft zichzelf als opdracht toegekend om leerlingen zo goed mogelijk voor te bereiden op een werkplek, en niet om een vooropleiding te vormen voor het mbo (roc).

3.2.1 Organisatie van de stages in het onderwijs

Interne stage

Leerlingen van 15 en 16 jaar volgen een interne stage. Daartoe zijn leerwerkbedrijven opgericht, zoals een bakkerij. Maar ook vaste bedrijfsonderdelen van de school, zoals de conciërge en de huishoudelijke dienst, krijgen leerlingen toegewezen om mee te lopen. Op die manier beoordeelt de school wat de leerlingen al kunnen en of hun vaardigheden voldoende op niveau zijn (op tijd komen, communiceren, maar ook of binnen of buiten werken beter bevalt). In een zelf ontwikkeld officieel assessment worden ook algemene werknemersvaardigheden getest, bijvoorbeeld of leerlingen kunnen omgaan met kritiek. De school is van mening dat de beheersing van dit type vaardigheden het belangrijkste is wanneer leerlingen op stage gaan. Specifieke vakvaardigheden worden door de werkgever aangeleerd.

PPL constateert dat leerlingen niet altijd reële verwachtingen hebben van de inhoud van beroepen. Om leerlingen te laten wennen aan werken onder druk en op hoog tempo worden leerlingen hier tijdens een interne stage alvast mee in aanraking gebracht. De interne stages zijn geen simulaties, maar staan dicht bij de praktijk. De interne stagebedrijven zijn net zo geroutineerd als het bedrijfsleven en bieden een betekenisvolle en complexe werkomgeving voor de leerlingen. Dat er met echte opdrachtgevers en klanten wordt gewerkt is een voorwaarde.

De directeur is geen voorstander van de aanpak 'denken, doen en dan nakijken' zoals die volgens hem gangbaar is in het praktijkonderwijs. Een dergelijke aanpak leert kinderen om lineair te denken waardoor ze raken voorgeprogrammeerd. Hij vindt dat leerlingen hun eigen leerstijl moeten kunnen volgen en daarvoor eerst moeten doen, dat er dan moet worden nagekeken en leerlingen moeten leren dat ze fouten maken en dat ze dan moeten denken. Het is belangrijk dat leerlingen iets leren te doen op het moment dat ze het nodig hebben en niet voor een moment in de toekomst.

Externe stage

Een externe stage duurt één of twee jaar bij PPL. Docenten vinden het wel eens moeilijk om leerlingen op stage te laten gaan als zij van mening zijn dat deze leerlingen hier eigenlijk nog niet klaar voor zijn. Tegelijkertijd is het volgens de directeur juist belangrijk dat de leerlingen leren door te doen en gewoon aan de slag gaan. Sociale vaardigheden zijn een voorwaarde om op stage te mogen gaan. Leerlingen moeten vragen durven stellen, kritiek kunnen incasseren en een goed zelfbeeld hebben.

Leerlingen leggen samen met de stagecoach het eerste bezoek af (nadat de stagecoach het eerste contact heeft gelegd). Bij de matching van een leerling en een stageplaats wordt rekening gehouden met de interesse van leerlingen. Daarnaast speelt de fysieke belastbaarheid van de leerling en de bereikbaarheid van de stage een rol. Soms kiezen leerlingen zelf maar komen ze later van hun keuze terug. Daar hebben ze dan ook weer van geleerd en PPL geeft daar een positieve wending aan.

Er gaat ook wel eens iets mis. Leerlingen die op stage dwarsliggen lopen het risico ontslagen te worden. Ook komt het voor dat leerlingen dingen moeten doen die ze niet hadden verwacht, en dat vinden ze niet leuk. Maar, zo meent de directeur, "werken is niet leuk, als het alleen maar leuk is, leren ze niets." Niet iedereen vindt productiewerk leuk, maar leren doorzetten is ook belangrijk. Ook wordt gestuurd op het

bouwen aan zelfvertrouwen. Leerlingen vinden het bijvoorbeeld eng om in een winkel geld terug te geven en durven geen verantwoordelijkheid te nemen. Het mag eng zijn, maar ze moeten het wel leren.

De groep leerlingen en ouders van PPL is erg divers, en er treden dan ook wel eens discussies op. PPL gaat dan met ouders in gesprek, maar wijkt niet af van de visie of de aanpak. PPL omschrijft zichzelf als waardegedreven en standvastig wanneer het aankomt op de stages. De school is ook bezig met de normen en waarden van de ouders van leerlingen. Leerlingen en ouders moeten bijvoorbeeld leren dat je met piercings niet in een restaurant mag werken, of dat je voorgeschreven bedrijfskleding aanmoet bij sommige werkgevers. Soms willen de leerlingen wel werken, maar willen de ouders dat niet.

De eerste stage dient als ervaringsstage (of snuffelstage), daarna volgt een plaatsingsstage. Er is geen harde knip, op een gegeven moment loopt een leerling wel ergens tegenaan. Het komt ook voor dat er tijdens de eerste stage al sprake is van een klik, maar PPL stimuleert leerlingen dan toch om ook eens verder te kijken. Vaak worden twee tot drie stageplaatsen aangeboden om de leerlingen een idee te geven van wat er mogelijk is. Wanneer leerlingen achttien zijn, wordt bewust toegewerkt naar arbeidstoeleiding, waarbij wordt gekeken naar wat bij de leerling past. Ook in deze fase wordt gewerkt met veertien ontwikkellijnen. Er is veel aandacht voor werknemersvaardigheden en de oriëntatie is heel breed. Wel moet PPL meegaan met de regionale arbeidsmarkt. Niet alleen de wensen van de leerlingen zijn bepalend voor waar deze terecht kan, ook de mogelijkheden van de arbeidsmarkt spelen een belangrijke rol. Van de overheid komt de wens om het praktijkonderwijs zich te laten profileren op specifieke richtingen, en dus minder breed aan te bieden. Het profiel is dan dus vooraf bij de leerlingen bekend. PPL is het met deze ontwikkeling niet eens en streeft juist naar die breedte.

De stages in het praktijkonderwijs moeten volgens de directeur een eigenheid ontwikkelen, ook al zijn ze anders dan andere stages. Het pedagogisch systeem moet op orde zijn en hen zelfvertrouwen geven. "Rode potloden zijn verboden." Het is belangrijk dat leerlingen welkom zijn, en dat ze leren te kijken naar wat ze zelf kunnen. Ouders zijn daarom ook erg belangrijk. De moeilijkste leerlingen doen het soms goed op stage, bijvoorbeeld omdat hun omgangsvormen beter passen bij de cultuur in het stagebedrijf dan de schoolcultuur.

Leerlingen moeten ook leren dat een bedrijf ook ontevreden kan zijn. PPL weet wat wel en niet kan bij de bedrijven. Het komt nauwelijks voor dat bedrijven afhaken, vanwege de transparante aanpak (de problematiek van de leerlingen wordt doorge-sproken met het bedrijf).

Soms worden opdrachten meegegeven aan leerlingen die op stage gaan. Bijvoor-beeld bij de ervaringsstages die zijn geënt op persoonlijke ontwikkeling. Er wordt niet gewerkt met stagewerkboeken, het gaat voor PPL eerder om de belevenis, of de ervaring. Leerlingen maken bijvoorbeeld een fotoserie, een filmpje of een Power-point-presentatie om te laten zien hoe ze hun stage hebben beleefd.

Begeleiding en beoordeling

Om te kunnen begeleiden moet een docent flexibel zijn en goed met mensen om kunnen gaan. Hij moet zich zowel betrokken voelen bij de school als bij de bedrij-ven en actief knelpunten kunnen oplossen. Een docent moet daarnaast kennis hebben van de arbeidsmarkt en relevante wet- en regelgeving en bij voorkeur een voet tus-sen de deur bij het UWV. Een goede stagedocent moet zowel strategisch kunnen denken in de omgang met werkgevers, maar ook met leerlingen en ouders om kun-nen gaan.

De docent is de coach en de mentor van de leerlingen, en verantwoordelijk voor de regie van het leerproces in een complex geheel. Leerlingen weten dat ze bij hun docent terecht kunnen voor steun.

De school kent veertien ontwikkellijnen die continu onder de aandacht zijn, zij het bij elke leeftijd op een andere manier. Leerlingen worden hier op gecoacht en beoordeeld, maar blijven zelf verantwoordelijk voor hun leerproces. Ze beoordelen zichzelf en worden door de school beoordeeld. De uitkomsten liggen vaak aardig op één lijn.

Contacten met bedrijven en andere instanties

De contacten in het regionale bedrijfsleven zijn goed. De basis vormt de stagebox, een digitaal bestand met daarin duizend bedrijven waar ervaringsplekken zijn. De school heeft goede contacten met deze bedrijven. Het bestand groeit en leerlingen kunnen steeds beter in door bedrijven geplaatste vacatures worden geplaatst. Bedrij-ven worden ook zoveel mogelijk betrokken bij de school, maar het blijft wel lastig om nieuwe bedrijven aan te trekken. Bedrijven zijn tevreden over de school, de leerlingen en de stagecoaches, zo komt naar voren uit enquêteresultaten.

De bedrijven ontvangen ook van andere scholen leerlingen, bijvoorbeeld van het ZMOK, of snuffelstages van het vmbo. PPL is naar eigen zeggen onderscheidend, door een goede relatie met de bedrijven te onderhouden en doordat leerlingen er langer stage lopen. Andersom verwacht PPL ook een goede houding van het bedrijf. Als men het idee heeft dat leerlingen worden uitgebuit, verdwijnt een bedrijf naar de zwarte lijst. De leerlingen moeten wel geholpen zijn met hun stage.

De contacten zijn individueel en dus arbeidsintensief. Er zijn veertien coaches en twee naschoolse begeleiders continu bezig met de stages. "Alles wat geregeld moet worden, regelen we." De directeur vindt het bijna te vergelijken met wat een (re)integratiebedrijf doet. PPL neemt bewust de regie over de stages, maar ook over bijvoorbeeld ondersteuning bij Wajong-aanvragen, omdat anders onduidelijkheid en wildgroei ontstaat. Dat vraagt best veel van docenten. Elk jaar verschijnt er een procedureboek waarin afspraken staan vastgelegd over de interne of maatschappelijke stage, de snuffelstage en de plaatsingsstage.

De gemeente gaat (naast Sabic-DSM) de nazorg medefinancieren. De kans op succes is dan groter dan wanneer dit vanuit OCW(-geld) gebeurt. PPL gaat ook nazorg bieden aan minder risicovolle leerlingen. Het geld van de gemeente komt uit re-integratiebudgetten. PPL heeft bij de gemeente aangekaart dat veel problematiek rondom criminaliteit en kwetsbare groepen voor een groot deel (voormalig) Pro-leerlingen betreft. Nazorg is op die manier een vorm van preventie. Het gaat om een grote groep, er zijn meer dan tweehonderd externe stages. Het probleem is voldoende erkend, en de gemeente heeft extra geïnvesteerd. De school heeft weliswaar veel leerlingen, maar is daardoor wel de enige en heeft daarmee slagkracht. De gemeente ziet ook dat het werkt. De overhead is voor het praktijkonderwijs heel groot. Rondom het onderwijs werken veel disciplines, zoals een orthopedagoog, mensen in de nazorg etc.

3.2.2 Successen

PPL noemt als sterke punten:

- Een lange adem en niet gauw opgeven. Ook de moeilijkste leerlingen krijgen 'duizend kansen'. Leerlingen worden soms net zo lang op school gehouden tot ze op een goede plaats terecht komen en worden niet losgelaten.
- De koppeling van een coach aan een leerling is sterk, bovendien hebben de coaches een brede deskundigheid.
- De ontwikkellijnen die worden gehanteerd bieden structuur en houvast voor de leerlingen. Op het gebied van zelfstandigheid wordt bijvoorbeeld begonnen met

het leren van alleen door de school lopen, terwijl leerlingen aan het einde zelf contracten kunnen regelen.

- Op beleidsniveau is het netwerk van gemeente, UWV, MEE, het Jongerenloket en de SW krachtig. Op die manier wordt voorkomen dat jongeren thuis blijven zitten. Binnen het netwerk kan dat voor de PrO leerlingen worden geregeld.
- PPL vindt het belangrijk om niet mee te bewegen in de ontwikkeling waarin het PrO dichter bij het roc komt te staan. Het doel moet arbeidsgeoriënteerd zijn. Kansrijke jongeren krijgen wel de kans om het op het roc te proberen (al blijven ze ingeschreven bij PPL) en zoeken dan zelf passende arbeid op of rond niveau 2. Het is wel belangrijk dat ze eerst laten zien dat ze het kunnen en vervolgens de opleiding mogen volgen.

3.2.3 Knelpunten

Er zijn ook knelpunten en uitdagingen:

- Het zou fijn zijn om meer werkgevers de school in te krijgen en over en weer contact te hebben. Folders werken niet, het moet een olievlekwerking zijn. Dat werken met PPL en de leerlingen waardevol is moet zich rondspreken.
- Er zijn momenteel erg weinig vacatures vanwege een slechte arbeidsmarkt. Van de 95 leerlingen uit de eindstagegroepen hebben er 69 passende arbeid, een opleiding of een leerwerktraject gevonden. Door externe knelpunten is een absoluut slagingspercentage van 90% niet haalbaar, zo vindt PPL.
- Het wordt steeds lastiger om verlenging te krijgen voor de leerlingen, terwijl ze die volgens PPL wel nodig hebben. De leerlingen die het PrO bezoeken groeien nu eenmaal langzaam, maar kunnen - mits goed begeleid - wel naar de arbeidsmarkt groeien. Daar moeten ze wel de tijd voor krijgen.

3.3 Casus 2: De Rijzert, Den Bosch

De Rijzert is een openbare school voor praktijkonderwijs met een kleine 300 leerlingen. De missie van de school start met de volgende passage:

De Rijzert begeleidt leerlingen, met respect voor hun intellectuele capaciteiten, zodanig dat zij, na het verlaten van de school met een positieve en kritische houding kunnen deelnemen aan alle facetten van het maatschappelijk leven: wonen, werken, vrije tijd, burgerschap en eventueel vervolgonderwijs. De sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerling staat hierbij centraal.

Oftewel: leerlingen met respect laten integreren in een maatschappij via de domeinen wonen, werken en vrije tijd.

Het eerste en tweede jaar staan voor leerlingen in het teken van didactische en praktische ontwikkeling, waarbij aandacht is voor hun sociaal-emotionele ontwikkeling. In het derde jaar kiezen leerlingen een keuzerichting waarbij alle tien de praktijkvakken op de agenda staan. Gemiddeld lopen leerlingen in het derde jaar één dag in de week stage in twee afzonderlijke perioden van zestien of zeventien weken. Bij voorkeur bezoeken ze daarbij ook twee verschillende branches. Het is in principe zo dat alle leerlingen op stage gaan, maar het komt incidenteel ook voor dat dat niet lukt.

In hun vierde jaar kiezen leerlingen definitief voor een richting en lopen ze daarbij twee dagen per week stage. Tussen de stages zijn wel verschillen, bijvoorbeeld in het aantal weken dat een leerling in een bedrijf doorbrengt. Het vijfde jaar staat in het teken van voorbereiding op de arbeidsmarkt, met drie stagedagen per week. Leerlingen kunnen in dit jaar ook branchegerichte cursussen volgen, die in samenwerking met andere scholen voor praktijkonderwijs, het mbo (Koning Willem I College) en brancheorganisaties worden georganiseerd. Tegelijkertijd wordt binnen school een werksituatie nagebootst in de Algemene Arbeidstraining en Vorming (AAV).

3.3.1 Organisatie van de stages in het onderwijs

Recent is een nieuwe methodiek geïntroduceerd waarbij docenten en stagebegeleiders leerlingen 'bij zich houden' in de leerjaren 3 t/m 5. Vooral voor de leerlingen in het derde jaar is het namelijk lastig om drie tot vier dagen in de week in de klas te moeten leren, en op deze manier worden leerlingen uit verschillende jaren met elkaar in contact gebracht gemotiveerd om naar school te gaan. Docenten zijn hierover wel licht sceptisch en het principe moet zich in de komende jaren nog wel bewijzen. Bij de beoordeling van leerlingen wordt in alle leerjaren gewerkt met systeem BCACP waarin basiscompetenties en algemeen praktische competenties worden gescoord. Het systeem is afgeleid van het Duitse systeem Melba. De uit het systeem volgende competentierapporten (die de vordering van de leerling overzichtelijk via stoplichtkleuren weergeven) worden besproken met de ouders en de leerling zelf.

In de laatste drie jaren werken twaalf stagebegeleiders (tevens docent) met hun netwerk van ongeveer 180 bedrijven. Daarmee is voldoende aanbod van bedrijven beschikbaar om alle leerlingen een plaats te geven. Een kerntaak van deze begelei-

ders is het investeren in deze waardevolle relatie met de bedrijven. Hierbij worden ook contacten met de ouders van leerlingen die in het bedrijfsleven werkzaam zijn benut.

Bij het invullen van het onderwijs werkt de Rijzert veel samen met verschillende partijen: zo worden ouders actief betrokken bij een focus op de inhoud. Bij de intake van een leerling wordt in een huisbezoek het praktijkonderwijs besproken en wordt getracht eventuele vrees weg te nemen. Ook kan er een bezoek van een maatschappelijk werker volgen. De school stelt vervolgens een Individueel Ontwikkel Plan op dat met de ouders van de leerlingen wordt besproken. Gedurende de leerjaren wordt continu contact onderhouden met de ouders door middel van het voeren van ‘driehoeksgesprekken’.

Met de gemeente is minder contact, maar wordt bijvoorbeeld wel gesproken over de gevolgen van de huidige economische crisis voor stages en leerlingen van het PrO in het algemeen. Met de Weener Groep is afgesproken dat leerlingen met een SW-indicatie voorrang krijgen bij plaatsing.

De Rijzert heeft goed contact met het UWV, en investeert daarin in persoonlijk contact met de UWV-functionaris(sen). Daarbij zijn eerlijkheid en vertrouwen van belang, maar met goed gevolg: “het UWV neemt de adviezen van de school bij wijze van spreken blind over”. Samen met MEE heeft de Rijzert afgesproken om leerlingen tot twee jaar na het verlaten van de school te volgen. Het streven is daarbij om 90 procent van de leerlingen naar werk of een vervolgopleiding te laten uitstromen en voor de overige 10 procent een vangnet te creëren. Tot slot zijn er contacten met andere scholen binnen het netwerk van praktijkonderwijs. Er wordt echter weinig uitgewisseld met betrekking tot stagebedrijven.

3.3.2 Successen

De Rijzert kent een heel aantal successen bij de organisatie van de stages voor haar leerlingen.

- Zo is men trots op de goede facilitering bij individuele begeleiding. Een gemiddelde stagebegeleider begeleidt ongeveer zestien leerlingen en geeft daarbij zestien lessen per week. Voor stagebegeleiding is er nog acht uur beschikbaar (dus een half uur per leerling per week), volgens de Rijzert flink meer dan in bijvoorbeeld het mbo.

- Daarnaast is de Rijzert in staat om maatwerk te leveren bij het invullen van stageopdrachten. Zo komt het voor dat een leerling eerder stopt en dat gezamenlijk naar een andere stageplek (in een andere sector) wordt gezocht. Men erkent dat dit ook een zwakke plek kan zijn.
- Het gebruikte leerlingvolgsysteem BCACP is voor de Rijzert zeker een succes, en daarbij redelijk uniek. Het geeft de mogelijkheid om de competenties van leerlingen continu te monitoren. Het systeem wordt dan ook gebruikt bij de matching van leerlingen met stageplekken, naast het voeren van gesprekken met de ouders en de inschatting van de docenten zelf.
- De schaalgrootte van de school wordt benoemd als positief. Omdat de school in staat is tien verschillende praktijkvakken aan te bieden, hebben leerlingen de kans zich breed te oriënteren. Bovendien kunnen stagebegeleiders hierdoor gericht per sector werken, wat weer positief is voor de continuïteit van het contact.
- Ook uit andere zaken blijkt dat de Rijzert ‘respect heeft voor het stagebedrijf’, en eerlijkheid en openheid erg belangrijk vindt. Zo wordt er bijvoorbeeld een kerstpakket aangeboden en worden er bedrijvendagen georganiseerd.
- Tot slot is de Rijzert een zelfstandige school voor praktijkonderwijs, en geen afdeling van een (v)mbo school.

3.3.3 Knelpunten

Niet alles gaat altijd goed of zoals men zou willen, zoals elke school heeft ook de Rijzert te kampen met knelpunten bij het organiseren van stages voor leerlingen:

- De school stelt geen minimumeisen aan stagebedrijven, “die luxe is er (nog) niet”. Bedrijven krijgen geen ook geen opdracht ten aanzien van de invulling van de stage of de begeleiding van leerlingen. Uit een tevredenheidsonderzoek onder bedrijven blijkt dat men over het algemeen tevreden is, maar dat voor bedrijven soms onduidelijk is wat het doel van de stage is. De school vraagt bedrijven om een vergoeding, maar dat verzoek wordt niet altijd gehonoreerd. De opbrengsten die wel binnenkomen worden over alle leerlingen verdeeld als een stagevergoeding. De Rijzert werkt weliswaar met een stagebeleidsplan, maar dat is aan revisie toe.
- Een tweede knelpunt ziet men in de wisseling van stagebegeleiders bij bedrijven, dit komt (te) veel voor.
- Daarnaast is de fluctuerende vraag uit verschillende sectoren lastig. Zo is het vinden van stageplaatsen voor leerlingen in de autotechniek een aantal jaren lastig geweest en momenteel is er juist weer weinig vraag uit de bouw.

3.4 Casus 3: Accent, Nijkerk

Accent Nijkerk is een zelfstandige school voor Protestants Christelijk Praktijkonderwijs. Samen met de school Accent Amersfoort Praktijkonderwijs vormen deze twee scholen de divisie Praktijkonderwijs binnen de Meerwegen Scholengroep. Accent Nijkerk huisvest ongeveer 238 leerlingen van 12 tot maximaal 18 jaar. De school biedt onderwijs aan leerlingen met een integrale leerachterstand die niet in staat geacht worden om een diploma te behalen in één van de leerwegen in het vmbo, ook niet met extra ondersteuning door middel van leerwegondersteunend onderwijs. De school bereidt leerlingen voor op wonen, werken en vrije tijd vanuit een actieve rol als burger in de maatschappij en ziet de leerling niet als moeilijk lerende met beperkingen maar als een anders lerende met kansen, kansen die voor een groot deel door het onderwijs geboden kunnen en moeten worden (bron: website Accent Nijkerk).

Accent hecht waarde aan praktisch onderwijs. Dat betekent dat leerlingen al in de onderbouw les krijgen van vakdocenten in praktijkvakken. Deze docenten en instructeurs zijn afkomstig van het vmbo van het aangrenzende Corlaer College of van het Groenhorst College ('groen' vmbo), en ook praktijkruimten voor bijvoorbeeld hout- of metaalbewerking worden bij deze scholen gehuurd. Op die manier hoeft Accent niet zelf kostbare ruimten voor deze praktijkvakken in te richten, maar kunnen de leerlingen toch kennismaken met veel verschillende sectoren.

Op het moment van interviewen liepen bij accent 156 leerlingen stage op in totaal 182 verschillende plaatsen (sommige leerlingen combineren meerdere stageplaatsen in een stage). Meer dan 100 leerlingen hiervan volgden een praktijktraject in een specifieke sector. Dat betekent veel maatwerk. Het doel van de stage is voor Accent uiteindelijk arbeidstoeleiding. Het is de bedoeling dat leerlingen aan het werk komen en dat werk ook weten te houden. Daarvoor is het ook nodig dat ze leren over de sociale kant van werken: op tijd komen, met collega's om gaan. Voor deze leerlingen kan zelfs het lunchen met collega's een heel spannend moment op de dag zijn. Bedrijven die de leerlingen ontvangen moeten wel affiniteit hebben met deze groep leerlingen.

Zodra leerlingen bijna 15 jaar oud zijn, wordt een assessment afgenomen om hun competenties en interesses ten aanzien van stage en beroep in kaart te brengen. Op basis van dit assessment wordt samen met de leerling naar een geschikte stageplaats gezocht. Dat kan zowel in een 'vrij bedrijf' zijn als in de sociale werkvoorziening of

de dagbesteding. Wanneer leerlingen 15 zijn, lopen ze één dag in de week stage, voor in eerste instantie drie maanden. Gaat dit goed, dan kan de leerling langer blijven of, indien gewenst door de leerling of het stagebedrijf, de overstap maken naar een andere stageplek. Elk jaar komt er voor de leerlingen één stagedag per week bij, tot ze, wanneer ze de 18 naderen, drie of vier dagen per week stagelopen en de focus wordt gelegd op arbeidstoeleiding.

Er zijn ook leerlingen van wie in de onderbouw al duidelijk is dat ze prima in staat zijn om een praktijkopleiding op vmbo-niveau te volgen. Accent koopt voor deze leerlingen, mits ze voldoende gemotiveerd zijn, een praktijkopleiding in bij het vmbo. Deze trajecten worden begeleid door de vmbo-praktijkdocenten en vinden 12 uur per week plaats, verdeeld over drie dagen per week). Leerlingen die zo'n praktijkprogramma volgen hebben daarnaast hun handen vol aan een stage van één of twee dagen.

3.4.1 Organisatie van de stages in het onderwijs

Accent Nijkerk kent verschillende soorten stages, waarbij het begeleidingsniveau van de leerlingen afneemt en de zelfstandigheid juist toeneemt. Leerlingen die nog niet (zelfs niet onder begeleiding) stage kunnen lopen buiten de school kunnen dit 'intern' doen. Daarbij is het niet meer zo dat leerlingen de stage schoolintern (zoals administratief werk of kluswerk) doorlopen, maar wel op een plaats die fysiek buiten de school ligt. Ze worden in dat geval intensief begeleid door een stagedocent / instructeur.

Andere leerlingen gaan op externe stage, dat kan zijn bij een dagbestedingsproject, bij de sociale werkvoorziening en bij een 'vrij bedrijf'. Ook deze leerlingen worden begeleid door een stagedocent, die hen regelmatig opzoekt.

Het assessment bestaat uit verschillende onderdelen. Allereerst kijken zowel docenten als de leerlingen zelf naar de vorderingen van de leerling in de klas. Eventueel worden arbeidsproeven gedaan, maar omdat dit erg intensief is wordt vooral afgegaan op wat de vakdocenten en de mentoren over de leerlingen zeggen. De opdrachten in het assessment focussen daarnaast ook op de sociale kant van werk. Is het beeld dat leerlingen hebben van een werkplek enigszins in overeenstemming met de realiteit? Ook wordt een stage-interessetest afgenomen, waarvan de resultaten met zowel de leerling als de ouders worden besproken. Tot slot wordt besloten of een leerling in een vrij bedrijf stage kan lopen of beter in een meer beschermde omge-

ving. Leerlingen die een praktijkopleiding volgen krijgen een stageplaats in de sector die daarbij past.

In principe begeleidt een docent die één dag in de week stagedocent is in totaal twaalf leerlingen (voorheen was dit zestien). Bovendien zijn stagedocenten verantwoordelijk voor acquisitie van nieuwe bedrijven en het onderhouden van relaties met bestaande stagebedrijven. Een stagedocent moet daarvoor over voldoende competenties beschikken.

“Soms moet je gewoon contacten op de vloer hebben en kun je tussendoor komen. Persoonlijke contacten zijn van levensbelang voor ons. Als je goede contacten hebt kun je ook terugkomen wanneer het een leerling niet lukt op de stage of dat de leerling het zelf verprutst heeft. Stagedocenten moeten flexibel zijn, sociaal, goed communiceren, doen wat ze zeggen. Je krijgt ook wel eens stevige kritiek en je moet dan toch netjes blijven, het boetekleed aantrekken, door het stof gaan en het de volgende keer anders doen. Ruimte geven en je plaats weten, soms even manoeuvreren.”

Zowel de contacten met de stagebedrijven als de voortgang van de stages worden vanaf 2006 bijgehouden in een digitaal systeem, Magister. De school heeft hier bewust voor gekozen, omdat contacten daarmee op één plaats gelegd kunnen worden en leerling resultaten goed gedeeld kunnen worden. Momenteel wordt onderzocht hoe competentiegericht leren ook een plaats in de stages kan krijgen (men acht dit zeer wel mogelijk), en hoe de registratie van resultaten daarmee verandert.

Leerlingen krijgen een vergoeding van vier euro per dag voor de uren die ze op hun stageadres aanwezig zijn. Veel stagebedrijven betalen de school een stagevergoeding voor de leerlingen uit (van acht euro per dag) die vervolgens over de leerlingen wordt verdeeld. De regels zijn strikt: leerlingen moeten op tijd met hun stageboekje aantonen dat ze aanwezig zijn geweest (er wordt op drie momenten in het jaar uitbetaald), anders gaat de vergoeding aan hun neus voorbij.

Ouders worden ook betrokken in het stageproces. Aan hen wordt gevraagd of ze eventueel mee willen werken bij het werven van bedrijven in de eigen kennissen- of familiekring. Daarnaast worden ze vanzelfsprekend op de hoogte gehouden van de uitkomsten van het assessment dat leerlingen afleggen en van de regels omtrent de stages. Het is bijvoorbeeld niet de bedoeling dat ouders van leerlingen die stage

lopen zelf contact zoeken met het stagebedrijf. Alle contacten lopen via de stagedocenten.

Van concurrentie met andere scholen om stageplaatsen is niet echt sprake volgens Accent. De relaties met de omliggende scholen voor vmbo en mbo zijn goed en wanneer nodig worden stagebedrijven uitgewisseld. Het is wel zo dat sommige bedrijven (in bijvoorbeeld de zorg of de kinderopvang) liever studenten van niveau 3 of 4 willen hebben, wil een leerling daar dan toch stage lopen, dan komt het aan op de persoonlijke contacten van ouders en stagedocenten om een plaats te regelen.

Leerlingen die uitstromen naar een niveau 1 of AKA-opleiding blijven bij Accent ingeschreven, leerlingen die verder gaan met een mbo-opleiding op niveau 2 of hoger worden uitgeschreven. Sommige leerlingen worden door een werkgever gevraagd om er te blijven werken en vervolgen hun opleiding in een duaal traject. Accent Nijkerk hecht veel waarde aan nazorg. Driemaal per jaar komen verschillende organisaties zoals Accent, UWV, Sociale Werkvoorziening, USG-Restart, Jobstep, de gemeentelijke sociale dienst en MEE bijeen om leerlingen te bespreken die zijn uitgestroomd. Er wordt contact met de leerlingen, ouders en bedrijven opgenomen om te bekijken of het goed met hen gaat en zo nodig worden maatregelen getroffen voor de inzet van extra voorzieningen. Accent is erg tevreden over deze integrale aanpak.

3.4.2 Successen

Accent Nijkerk benoemt een aantal successen.

- Dat in een team van stagedocenten wordt gewerkt vindt Accent Nijkerk een grote meerwaarde. Ook moet nauw worden samengewerkt met ouders, leerlingen en docenten, en ook de andere scholen voor vmbo en mbo. Zoals de afdelingsleider zegt:
“Als je een team hebt (onderwijsondersteunend en onderwijzend personeel) dat ervoor gaat, dat gemotiveerd is, weet hoe het werkt en oog heeft voor de leerlingen, dat de leerlingen in de onderbouw de tools meegeeft om succesvol op de arbeidsmarkt te kunnen functioneren, zie de de resultaten in de bovenbouw. Het is echt teamwerk.” De inzet van Magister, waarin alle contacten en vorderingen van de stages worden bijgehouden, ziet men ook als een succes. Docenten kunnen daarmee alles van de leerlingen oproepen, wat het vergemakkelijkt om maatwerk te leveren.

3.4.3 Knelpunten

Accent Nijkerk benoemt ook wat knelpunten:

- Tijd blijft altijd schaars. Stagedocenten hebben extra tijd gekregen voor begeleiding, maar het blijft veel werk, stagedocenten geven zelf ook aan dat het meer werk is dan voor de klas staan, al doen ze het graag. Momenteel wordt onderzocht of gedifferentieerd kan worden naar de zwaarte van de begeleiding en bijvoorbeeld een weegfactor kan worden geïntroduceerd. Het is soms moeilijk om af te bakenen wat een docent wel of niet moet doen. Competentiegerichte beoordeling, waar nu over wordt gedacht, vraagt meer begeleiding.
- De financiën zijn ook schaars. Een dag aanwezigheid levert de leerlingen 4 euro op, maar omdat er meer bedrijven zijn die geen stagevergoeding betalen dan bedrijven die dat wel doen, levert de school erop in. Leerlingen met een Wajonguitkering krijgen geen vergoeding.

4 Resultaten uit de vragenlijsten

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de antwoorden op de vragenlijsten besproken. De vragenlijst is ontworpen op basis van de uitkomsten van de eerdere fasen en op basis van eerder vragenlijstonderzoek naar stages, en is opgebouwd uit vragen met betrekking tot de thema's (1) stagebeleid- en organisatie, (2) werving, selectie en contacten met stagebedrijven en –instellingen, (3) begeleiding van stagiaires, (4) contacten met ouders/verzorgers, (5) stageaanbod, en (6) netwerk. Naast meerkeuzevragen zijn per thema ook een open vraag naar de belangrijkste succesfactor en het belangrijkste knelpunt opgenomen. De vragenlijsten zijn uitgezet onder 17 scholen voor praktijkonderwijs die deelnemen in het provinciaal overleg Brabant, de resultaten zijn gebaseerd op twaalf respondenten (71% respons) die elk een van deze scholen vertegenwoordigen.

4.2 Stagebeleid en –organisatie

In deze paragraaf worden de resultaten van vragen en stellingen met betrekking tot het stagebeleid en de organisatie van de stages binnen de verschillende scholen besproken. In de eerste plaats zijn in de vragenlijst vijf stellingen over stagebeleid en organisatie opgenomen, de resultaten van de antwoorden op die stellingen zijn te zien in tabel 4.1.

Tabel 4.1 Stellingen over stagebeleid en – organisatie

<i>Stelling</i>	<i>Niet</i>	<i>In geringe mate</i>	<i>In enige mate</i>	<i>In sterke mate</i>	<i>In zeer sterke mate</i>
In de school is consensus over een uitgewerkt stagebeleid, stageplan	0 (0%)	1 (8%)	2 (17%)	7 (58%)	2 (17%)
Het huidige stagebeleid is afgestemd op plaatsing op de arbeidsmarkt	0 (0%)	0 (0%)	1 (8%)	7 (58%)	4 (33%)
Collega's hebben inzicht in doel en inhoud van de stage	0 (0%)	0 (0%)	3 (25%)	9 (75%)	0 (0%)

Er is sprake van structureel werkoverleg tussen (vak)leerkrachten/stagebegeleiders	0 (0%)	1 (8%)	4 (33%)	6 (50%)	1 (8%)
De naschoolse begeleiding van schoolverlaters maakt deel uit van het stagebeleid	1 (8%)	0 (0%)	1 (8%)	6 (50%)	4 (33%)

Uit de antwoorden komt naar voren dat het stagebeleid in bijna alle deelnemende scholen voor praktijkonderwijs in sterke of zeer sterke mate is afgestemd op plaatsing op de arbeidsmarkt. Binnen de meeste scholen bestaat over het stagebeleid ook consensus, en collega's binnen de scholen hebben in enige tot sterke mate inzicht in het doel en de inhoud van de stages. Elf van de twaalf antwoordende scholen geven aan tevreden tot zeer tevreden te zijn over de organisatie van stages in de eigen school, de betrokkene van één school geeft echter aan hierover ontevreden te zijn.

Op de vraag naar de belangrijkste succesfactor ten aanzien van stagebeleid en de organisatie van de stages verwijst ongeveer de helft van de scholen naar kenmerken van de eigen mensen: deskundigheid, inzet en betrokkenheid van bijvoorbeeld stage-docenten worden als belangrijke succesfactor beschouwd. Drie keer wordt verwezen naar contacten met bedrijven en het netwerk met bedrijven, twee respondenten geven meer of minder expliciet aan dat het beleid en de organisatie van de stages een belangrijke succesfactor zijn. Op de vraag naar de belangrijkste knelpunten worden meerdere uiteenlopende antwoorden gegeven, onder meer onduidelijkheid over het beleid en de uitvoering daarvan, gebrekkige coördinatie door tijdgebrek, en een slechtere arbeidsmarkt.

4.3 Werving van en contacten met stagebedrijven en –instellingen

In de tweede plaats is respondenten een aantal stellingen en open vragen voorgelegd die betrekking hebben op het werven en selecteren van stagebedrijven, en stellingen die betrekking hebben op de contacten van de scholen met stagebedrijven en -instellingen. Elf van de twaalf respondenten geven aan tevreden tot zeer tevreden te zijn over de werving en selectie van stagebedrijven, en over de contacten met stagebedrijven en –instellingen. Eén respondent geeft aan hierover tevreden noch ontevreden te zijn. In tabel 4.2 is te zien met behulp van welke aspecten de scholen volgens respondenten de werving, selectie en contacten met stagebedrijven en –instellingen verder invullen.

Tabel 4.2 Stellingen over werving van stagebedrijven en –instellingen en contacten met stagebedrijven en -instellingen

<i>Stelling</i>	<i>Niet</i>	<i>In geringe mate</i>	<i>In enige mate</i>	<i>In sterke mate</i>	<i>In zeer sterke mate</i>
De school voert voor stages een actief en samenhangend voorlichtings- en PR-beleid	0 (0%)	2 (17%)	5 (42%)	5 (42%)	0 (0%)
De werving van stageplaatsen vindt op systematische wijze plaats	0 (0%)	3 (25%)	5 (42%)	3 (25%)	1 (8%)
Er is sprake van regionaal overleg tussen scholen ten aanzien van selectie en werving van stageplaatsen	4 (33%)	5 (42%)	2 (17%)	1 (8%)	0 (0%)
De school heeft stageplaatsen op overzichtelijke wijze vastgelegd	0 (0%)	0 (0%)	2 (17%)	6 (50%)	4 (33%)
Met stagebedrijven bestaat persoonlijk contact	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (2%)	10 (83%)
De stagebedrijven worden geïnformeerd over het stagebeleid	0 (0%)	1 (8%)	1 (8%)	5 (42%)	3 (25%)
Er is verloop in het aantal stagebedrijven	1 (8%)	8 (67%)	2 (17%)	1 (8%)	0 (0%)

Uit de cijfers in de tabel komt naar voren dat de meeste scholen volgens respondenten een actief en samenhangend voorlichtings- en PR-beleid voeren. De werving van stageplaatsen gebeurt redelijk systematisch, de stageplaatsen worden wel op overzichtelijke wijze vastgelegd. De contacten met de stagebedrijven zijn volgens respondenten goed: er is eigenlijk altijd persoonlijk contact en de stagebedrijven worden in sterke tot zeer sterke mate geïnformeerd over het stagebeleid. Wel blijkt dat het verloop van van het aantal stagebedrijven volgens respondenten nogal varieert over de scholen; bij één school is geen verloop, bij een ander is er in sterke mate verloop van stagebedrijven. Opmerkelijk zijn de antwoorden van respondenten over het regionaal overleg tussen scholen ten aanzien van selectie en werving van stageplaatsen. Hoewel de scholen allen uit dezelfde regio komen en in een regionaal samenwerkingsverband zitten, meldt een derde van de scholen dat er geen overleg over werving en selectie bestaat, terwijl andere scholen aangeven dat er zelfs een sterke mate van onderling overleg bestaat.

Als belangrijkste succesfactor voor goede werving en selectie van en goede contacten met stagebedrijven refereert ruim de helft van de respondenten aan een actieve persoonlijke aanpak van docenten. Concreet gaat dit bijvoorbeeld om het creëren

van een netwerk, inspelen op/rekening houden met mogelijkheden en tijden van bedrijven, en voortdurend contact onderhouden en langsgaan. Drie respondenten noemen de financiële crisis als belangrijk knelpunt voor het werven en selecteren van stagebedrijven, of voor het onderhouden van contacten met die bedrijven. Andere faalfactoren zijn verdringing door stages van andere scholen, negatieve ervaringen van bedrijven, en houdingsaspecten van ouders en leerlingen.

4.4 Begeleiding van stagiaires

Als derde kenmerk van de uitvoering van stages is gevraagd naar kenmerken van de begeleiding van stagiaires. In onderstaande tabel is te zien in hoeverre een viertal aspecten van begeleiding van leerlingen binnen de scholen in het samenwerkingsverband worden toegepast.

Tabel 4.3 Stellingen over begeleiding van stagiaires

<i>Stelling</i>	<i>Niet</i>	<i>In geringe mate</i>	<i>In enige mate</i>	<i>In sterke mate</i>	<i>in zeer sterke mate</i>
Leerlingen worden voorgelicht over de verschillende beroepsmogelijkheden*	0 (0%)	0 (0%)	1 (9%)	7 (64%)	3 (27%)
De praktijk- en theorievakken bieden naar aard en inhoud leerlingen de mogelijkheid zich op de stage voor te bereiden	0 (0%)	0 (0%)	4 (33%)	6 (50%)	2 (17%)
Bij de toewijzing van stageplaatsen wordt rekening gehouden met de 'matching' van leerlingkenmerken en kenmerken van de stageplaats	0 (0%)	1 (8%)	1 (8%)	6 (50%)	4 (33%)
Voor leerlingen wordt een individueel stagebegeleidingsplan opgesteld	1 (8%)	1 (8%)	4 (33%)	4 (33%)	2 (17%)

**Gebaseerd op 11 antwoorden*

Uit de frequenties in de tabel blijken leerlingen van de scholen allen te worden voorgelicht over de verschillende beroepsmogelijkheden, hoewel de mate waarin nog wel wat uiteenloopt. De schoolvakken bieden volgens respondenten leerlingen ook redelijke tot goede mogelijkheden zich op de stage voor te bereiden. De meeste scholen lijken leerlingen op basis van individuele kenmerken bewust te matchen aan stageplaatsen, hoewel vanuit een school wordt aangegeven dat dat slechts in geringe

mate het geval is. Respondenten geven aan dat de scholen verschillen in de mate waarin er voor elke leerling een individueel stagebegeleidingsplan wordt opgesteld; bij twee scholen gebeurt dat helemaal niet of in geringe mate, bij zes scholen worden er in sterke tot zeer sterke mate individuele stagebegeleidingsplannen opgesteld. Tien van de twaalf respondenten geven aan tevreden tot zeer tevreden te zijn over de begeleiding van stagiaires door de school, twee respondenten geven een neutraal antwoord.

Gevraagd naar de belangrijkste succesfactor in de begeleiding van stagiaires refereren de meeste respondenten aan kenmerken van het contact met de stagiaires: frequente bezoeken van de stagebegeleider aan de stagiair/stageplaats, goed contact – zowel met stagiaires alsook met bijvoorbeeld ouders en stagebedrijven -, en ruime inzet van stagebegeleiders. Ook wordt aangegeven dat het van belang is de stagebegeleiding op een consequente manier in te vullen, en leerlingen vertrouwen en inzicht te geven. Als knelpunten voor de stagebegeleiding noemen respondenten een gebrek aan tijd, zowel van school als stagebedrijf, het niet nakomen van afspraken door betrokkenen, en bijvoorbeeld onrealistische verwachtingen van ouders en anderen.

4.5 Contacten met ouders/verzorgers

In deze paragraaf wordt ingegaan op de contacten die scholen met het oog op de stages onderhouden met ouders en verzorgers van leerlingen. In tabel 4.4 staan de resultaten van enkele stellingen over die contacten zoals voorgelegd aan vertegenwoordigers van de scholen.

Tabel 4.4 Stellingen over contacten met ouders/verzorgers

<i>Stelling</i>	<i>Niet</i>	<i>In geringe mate</i>	<i>In enige mate</i>	<i>In sterke mate</i>	<i>In zeer sterke mate</i>
De ouders/verzorgers worden geïnformeerd over het doel en de inhoud van de stage	0 (0%)	0 (0%)	1 (8%)	8 (67%)	3 (25%)
Met de ouders/verzorgers wordt overlegd over de keuze van stageplaatsen	0 (0%)	0 (0%)	4 (33%)	7 (58%)	1 (8%)
Er is duidelijkheid over de rol van de ouders en de school in relatie tot de stageplaatsen	0 (0%)	0 (0%)	2 (17%)	6 (50%)	4 (33%)

Ouders/verzorgers van leerlingen worden meestal wel geïnformeerd over het doel en de inhoud van de stages van leerlingen, en er wordt in veel gevallen ook met hen overlegd over de keuze van een stageplaats. Ook geven de respondenten aan dat er in sterke tot zeer sterke mate duidelijkheid is over de rol van de ouders en de school in relatie tot de stageplaats. Bijna driekwart van de respondenten (9) geeft aan tevreden tot zeer tevreden te zijn over deze contacten met ouders/verzorgers, de anderen geven hierop een neutraal oordeel.

Als succesfactor voor de contacten met ouders/verzorgers noemen meerdere respondenten het informeren en op de hoogte houden van die ouders, bijvoorbeeld door het stagebegeleidingsplan met hen te bespreken. Belangrijke risicofactoren bestaan juist uit het te laat contact opnemen als een stage niet goed gaat, of een te lage frequentie van contact. Ook wordt aangegeven dat de culturele achtergrond/ethniciteit van ouders/verzorgers een rol kan spelen, doordat er soms een taalbarrière bestaat. Soms belemmeren ook de verwachtingen van ouders een goed contact met school.

4.6 Stageaanbod

In tabel 4.5 zijn de antwoorden van respondenten op enkele stellingen met betrekking tot het stageaanbod van de school te zien.

Tabel 4.5 Stellingen over het stageaanbod

<i>Stelling</i>	<i>Niet</i>	<i>In geringe mate</i>	<i>In enige mate</i>	<i>In sterke mate</i>	<i>In zeer sterke mate</i>
Er is naar aard en inhoud een gedifferentieerd stageaanbod	0 (0%)	0 (0%)	1 (8%)	8 (67%)	3 (25%)
Er is sprake van samenhang tussen de verschillende stages van een leerling	0 (0%)	0 (0%)	3 (25%)	7 (58%)	2 (17%)
Er is een soepele aansluiting tussen stageperiodes en het les-/schoolrooster	0 (0%)	1 (8%)	1 (8%)	5 (42%)	5 (42%)
Er is tijd voor overleg tussen stagebegeleider en werkbegeleider	0 (0%)	0 (0%)	1 (8%)	4 (33%)	7 (58%)

De antwoorden tonen dat er binnen de scholen sprake is van een gedifferentieerd stageaanbod, de stages van leerlingen hangen bovendien goed samen volgens respondenten. Ook is er over het algemeen ruim voldoende tijd voor overleg tussen stage- en werkbegeleiders. Een enkeling geeft aan dat de aansluiting tussen stageperiodes en het les-/schoolrooster niet heel soepel verloopt, maar 10 van de 12 respondenten geven ook hier een positief oordeel. Over het geheel van het stageaanbod van de school zijn alle respondenten tevreden tot zeer tevreden. De belangrijkste succesfactor voor een goed stageaanbod bestaat uit de contacten met (potentiële) stagebedrijven: een goed en groot netwerk van bedrijven, een mogelijk vaste kern van structurele stagebedrijven, en het doen van acquisitie van nieuwe bedrijven. Belangrijke knelpunten zijn de huidige economie en arbeidsmarkt, mogelijke verdringing door andere schooltypen, en bijvoorbeeld tijdgebrek voor het onderhouden van relaties met bedrijven.

4.7 Netwerk

Als laatste onderwerp is in de vragenlijsten ingegaan op het netwerk dat de school in het kader van stages en de arbeidsmarkt onderhoudt. In tabel 4.6 (p. 38) staan de antwoorden van de deelnemende scholen op de bijbehorende stellingen. Uit de antwoorden blijkt dat de meeste scholen goed op de hoogte zijn van de instellingen die zich met de relatie tussen onderwijs en arbeidsmarkt bezig houden, en veelal ook contacten met relevante instellingen onderhouden. Meestal is er ook specifiek beleid ontwikkeld ten aanzien van externe instanties, maar dit leidt in wisselende mate tot convenanten of daadwerkelijke samenwerkingsovereenkomsten. Ongeveer de helft van de respondenten geeft aan dat hun school een regiefunctie bij het plaatsen van leerlingen op de arbeidsmarkt heeft.

Drie respondenten geven aan tevreden noch ontevreden te zijn over het netwerk, de overige negen zijn allen tevreden tot zeer tevreden. Als belangrijkste succesfactor ten aanzien van het netwerk wordt in de eerste plaats verwezen naar het onderhouden van regelmatige contacten met anderen, daarnaast ook het maken en goed vastleggen van afspraken in bijvoorbeeld convenanten. Genoemde knelpunten zijn dan juist een gebrek aan contact met externe partijen, veranderingen bij die externe partijen – bijvoorbeeld door reorganisaties-, en wisselende regelgeving en financiële mogelijkheden.

Tabel 4.6 Stellingen over het netwerk van scholen voor praktijkonderwijs

<i>Stelling</i>	<i>Niet</i>	<i>In geringe mate</i>	<i>In enige mate</i>	<i>In sterke mate</i>	<i>In zeer sterke mate</i>
De school is op de hoogte van de instellingen die zich bezig houden met de relatie tussen onderwijs en arbeid	0 (0%)	0 (0%)	2 (17%)	7 (58%)	3 (25%)
De school onderhoudt contacten met relevante instellingen in de regio	0 (0%)	0 (0%)	1 (8%)	7 (58%)	4 (33%)
De school heeft beleid ontwikkeld ten aanzien van externe instanties	0 (0%)	0 (0%)	3 (25%)	7 (58%)	2 (17%)
De school heeft convenanten / intentieverklaringen of samenwerkingsovereenkomsten afgesloten met instellingen die zich bezig houden met het plaatsen van jongeren op de arbeidsmarkt	0 (0%)	2 (17%)	4 (33%)	3 (25%)	3 (25%)
De school heeft een regiefunctie bij het plaatsen van leerlingen op de arbeidsmarkt	0 (0%)	0 (0%)	6 (50%)	5 (42%)	1 (8%)

5 Conclusie en reflectie

5.1 Inleiding

In dit rapport is verslag gedaan van een onderzoek naar stages in het praktijkonderwijs. Het onderzoek heeft tot doel gehad zicht te bieden op de organisatie van die stages, en op succes- en faalfactoren ten aanzien van het van stages in het praktijkonderwijs. Meer in het bijzonder is met het onderzoek getracht in kaart te brengen in welke mate deze factoren binnen scholen voor praktijkonderwijs aan de orde zijn, en welke aanknopingspunten een beperkt aantal ‘good practices’ biedt voor het omgaan met vooral geconstateerde knelpunten/faalfactoren. De conclusies en reflectie worden beschreven aan de hand van de indeling die ook bij de beschrijving van de interviews is gehanteerd: de organisatie van de stages (paragraaf 5.3), succesfactoren voor goede stages (5.4) en risico-/faalfactoren voor goede stages (5.5). Het hoofdstuk wordt gestart met enkele kanttekeningen bij het onderzoek in paragraaf 5.2

5.2 Stagebeleid en -organisatie

Het stagebeleid in de scholen voor praktijkonderwijs is nadrukkelijk afgestemd op plaatsing van leerlingen op de arbeidsmarkt. In de vormgeving van de stages komt dit tot uitdrukking doordat deze het werken in de beroepspraktijk over de lesjaren steeds meer naderen; leerlingen starten binnen de meeste scholen met één of meer interne stages, externe stages vinden meestal pas later in de opleiding plaats. Op die manier worden leerlingen gestaag bekend gemaakt met bijvoorbeeld het werken met collega’s en met werken onder druk, en worden reële verwachtingen gecreëerd. De interne stages worden wel regelmatig vormgegeven als intern bedrijf; ze komen dicht in de buurt van de praktijk en bieden leerlingen op die manier een betekenisvolle en complexe werkomgeving. Ten aanzien van de eerste externe stage wordt door een van de scholen gesproken over een ‘ervaringsstage’ of ‘snuffelstage’, daarna volgt een plaatsingsstage. Vaak worden een leerling wel twee of drie stages aangeboden om te kijken welk werk en welk type organisatie het beste past. In de meeste gevallen neemt het aantal dagen dat leerlingen stage lopen ook toe naarmate zij vorderen in de opleiding.

Binnen een stage is het belangrijk dat leerlingen welkom zijn, zich welkom voelen, en leren kijken naar wat ze zelf (wel) kunnen. De scholen hanteren allemaal wel een aantal basiscriteria waaraan leerlingen moeten voldoen voordat zij op stage mogen, daarbij wordt geduid op bijvoorbeeld sociale vaardigheden en het kunnen tonen van enige discipline. Soms wordt gewerkt met stageopdrachten voor leerlingen, maar dit is niet per definitie zo.

De scholen voor praktijkonderwijs slagen erin een breed en gedifferentieerd stageaanbod te bieden, op dit moment ook voldoende om aan de stagevraag te voldoen. Enkele scholen constateren als knelpunt ten aanzien van het aanbod aan stageplaatsen echter wel dat er door stages in het vmbo en door de invoering van maatschappelijke stages meer druk komt op het stageaanbod; de stagevraag van scholen wordt groter. Ook spelen externe arbeidsmarktontwikkelingen een rol: door bijvoorbeeld conjunctuurschommelingen kan het aanbod aan stageplaatsen per jaar wijzigen, bovendien fluctueren vraag en aanbod per sector.

Het onderzoek wijst uit dat de betrokken scholen tevreden zijn over het eigen stagebeleid en de organisatie van de stages. Belangrijk om tot een gedegen stagebeleid en een goede organisatie van de stages te komen is vooral dat de school beschikt over deskundige en betrokken docenten. De docenten vormen in feite de spil in contacten met stagebedrijven, leerlingen en ouders, en andere externe instanties, en vervullen daarmee op zowel strategisch als operationeel niveau vaak een cruciale rol. Een tweede factor voor succes betreft de mate waarin de school over een extern netwerk beschikt; zijn er voldoende stagebedrijven en bieden deze gezamenlijk voldoende variatie in stages, en is er sprake van goede contacten en samenwerking met andere scholen en externe instanties als UWV en gemeenten? Risico's zien betrokkenen in onduidelijkheid over het stagebeleid, een gebrek aan coördinatie door intern tijdgebrek, en door externe factoren zoals de economische crisis. Een goede organisatie van stages in het praktijkonderwijs vraagt een aanzienlijke tijdsinvestering.

5.3 Begeleiding van leerlingen tijdens de stage

De begeleiding van leerlingen is een van de cruciale punten ten aanzien van het succes van stages in het praktijkonderwijs. Uit de drie goede voorbeelden blijkt dat begeleiding daar wordt gekenmerkt door stabiliteit en aandacht: meestal hebben leerlingen vaste begeleiders, en begeleiders hebben voldoende tijd om leerlingen individueel te begeleiden. Hier wordt door scholen bewust over nagedacht, en de

scholen proberen docenten hier ook optimaal in te faciliteren. Een stageleerplan wordt vaak op individuele basis opgesteld.

In alle gevallen wordt meer of minder expliciet verwezen naar ‘matching’ van leerlingen en stageplaatsen/-bedrijven. Binnen de drie voorbeeldscholen wordt voor arbeidskundig onderzoek gebruik gemaakt van assessments, daarnaast hebben ook begeleidende docenten echter wel een belangrijke mate van inspraak. Hierbij wordt bijvoorbeeld rekening gehouden met interesses en de fysieke belastbaarheid van leerlingen, en ook de bereikbaarheid van de stageplaats vormt vaak een belangrijk uitgangspunt. Aan de andere kant wordt hierbij een inschatting gemaakt van de slagingskans van leerlingen, met andere woorden; is een leerling in staat vereiste werkzaamheden uit te voeren of daar naar toe te groeien?

De stagedocent is voor de student het aanspreekpunt wanneer het over de stage gaat. Hij of zij biedt zowel steun als regie in het leerproces en is de schakel tussen leerling, school, stagebedrijf en ouders. Voor bedrijven is de stagedocent het gezicht van de school, voor leerlingen staat de docent voor veiligheid en betrouwbaarheid in een spannende nieuwe omgeving. Daar komt nogal wat bij kijken. Flexibiliteit, een goed persoonlijk netwerk, vaardigheden om leerlingen te begeleiden (en soms ook ouders en sterke communicatieve vaardigheden) worden meer dan eens genoemd. De deskundigheid van de stagedocent is zodoende cruciaal voor een geslaagde stage(periode). Veelvuldig wisselen van stagebegeleiders is nadelig voor zowel de leerlingen als voor de relatie tussen school en bedrijf, zo geeft één van de geïnterviewde betrokkenen aan.

In het kader van begeleiding wordt ook verwezen naar heldere en vaste ontwikkelpatronen. Sommige scholen hebben bijvoorbeeld een (digitaal) systeem waarmee continue kan worden begeleid. In het kader van begeleiding wordt ook verwezen naar heldere en vaste ontwikkelpatronen. Sommige scholen hebben bijvoorbeeld een (digitaal) systeem waarmee continu kan worden begeleid.

5.4 Het netwerk: stagebedrijven en andere externe partners

5.4.1 Stagebedrijven

De belangrijkste voorwaarde voor het kunnen bieden van kwalitatief goede stageplaatsen is dat scholen over voldoende stagebedrijven beschikken. Voor de werving van stagebedrijven is het van groot belang dat betrokken docenten actief en frequent

contact met potentiële stagebedrijven zoeken. Persoonlijke contacten van docenten met mensen binnen de bedrijven worden vrijwel unaniem als belangrijke succesfactor gezien. De werving van nieuwe bedrijven vindt in de praktijk niet altijd op systematische wijze plaats, mogelijk mede door die nadruk op (individuele) persoonlijke contacten met mensen binnen stagebedrijven. Dat neemt niet weg dat er wel eisen aan stagebedrijven worden gesteld. Zo wordt – meer of minder expliciet – gekeken naar de aanwezigheid van een (vaste) stagebegeleider, en naar de relevantie van de werkzaamheden. Specifieke PR-activiteiten als folderen hebben volgens betrokkenen niet zoveel zin; de kern van goede werving van stagebedrijven zit meer in persoonlijke contacten dan brede en algemene informatievoorziening.

De scholen in het onderzoek beschikken alle over een aanzienlijk netwerk van stagebedrijven; er is ook weinig verloop van stagebedrijven en de netwerken zijn dus relatief stabiel. Dat neemt niet weg dat er binnen de scholen continue aandacht vereist is voor het onderhouden van het netwerk met stagebedrijven. Een transparante aanpak, bijvoorbeeld door goed met een stagebedrijf te communiceren over problematiek van een leerling, zorgt ervoor dat stagebedrijven niet afhaken. In de praktijk betekent dit bijvoorbeeld dat veel scholen stagebedrijven nadrukkelijk informeren over het stagebeleid van de school, en er is sprake van sterk persoonlijk contact tussen docenten en betrokkenen binnen stagebedrijven.

5.4.2 Scholen en andere partners

Meestal is ook sprake van een aanzienlijk netwerk van relevante externe partners, waarin behalve andere scholen en bedrijven bijvoorbeeld ook lokale gemeenten, UWV en MEE participeren. De scholen voeren vaak specifiek beleid op het externe netwerk, en vervullen niet zelden een (regionale) regiefunctie ten aanzien van de plaatsing van leerlingen op de arbeidsmarkt. Betrokkenen van de scholen zijn bijna allemaal tevreden tot zeer tevreden over het eigen netwerk.

Een aantal scholen verwijst als knelpunt naar concurrentie van andere scholen op de stagemarkt. De invoering van bijvoorbeeld de maatschappelijke stage betekent dat de vraag naar stageplaatsen toeneemt, tegelijkertijd wordt geconstateerd dat bijvoorbeeld de crisis tot gevolg heeft dat het aanbod aan stageplaatsen stagneert of zelfs afneemt. De goede voorbeelden laten zien dat regionaal overleg tussen scholen bij kan dragen aan betere afstemming over stageplaatsen, zodat een eventueel gebrek aan stageplaatsen kan worden ondervangen.

5.5 Vangnetten en nazorg

De scholen zijn zich er terdege van bewust dat ze een kwetsbare groep leerlingen huisvesten. Bij de invulling van de stages is dit bijvoorbeeld zichtbaar bij leerlingen die ook onder begeleiding niet kunnen functioneren in een bedrijf. Uit het interview in één van de voorbeeldscholen komt naar voren dat er als het ware een soort vangnetconstructie voor deze ‘niet-kunners’ (in tegenstelling tot ‘niet-willers’) binnen die school bestaat; als een leerling niet slaagt op een stageplaats in een regulier bedrijf, kan deze bijvoorbeeld naar een stageplaats op locatie van een SW-bedrijf worden overgeplaatst.

De zorg voor deze leerlingen houdt vaak niet op bij het verlaten van de school, met of zonder diploma. Scholen opereren in een netwerk van partners in hun eigen regio en treden hierin soms zelfs als regisseur op. Samen met netwerkpartners als de sociale werkvoorziening, gemeenten en organisaties die zich toeleggen op re-integratie proberen ze erop toe te zien dat leerlingen ook na het verlaten van de school goed terecht komen. Dat betekent, zoals één van de betrokkenen verwoordt “dat ze een baan kunnen krijgen en kunnen houden”. Daarbij kan het voorkomen dat een leerling, als deze hier aantoonbaar baat bij heeft bij het vinden of houden van een baan, ook na het verlaten van de school nog een cursus kan doen.

5.6 Contacten met ouders/verzorgers

Ouders spelen een belangrijke rol bij de stages van leerlingen, onder meer ten aanzien van de ontwikkeling van zelfvertrouwen en motivatie en bij het bepalen van een geschikte stageplaats. De scholen voor praktijkonderwijs hebben meestal goed contact met ouders en/of verzorgers van leerlingen. Vaak worden door de scholen op structurele wijze gezamenlijke bijeenkomsten zoals informatieavonden georganiseerd, en docenten hebben contact met ouders met het oog op de voortgang en begeleiding van individuele leerlingen. Contacten met ouders spelen bijvoorbeeld een belangrijke rol bij leerlingen die niet willen, of anderzijds juist bij het motiveren van leerlingen.

Een knelpunt in de contacten met ouders is dat de animo van ouders voor bijvoorbeeld informatiebijeenkomsten terugloopt, incidenteel wordt aangegeven dat etniciteit hierbij een rol lijkt te spelen – met name ouders van allochtone leerlingen lijken bijvoorbeeld minder geneigd aan dergelijke bijeenkomsten deel te nemen. Soms

hebben de betrokkenen het idee dat ook de ouders in feite nog op waarden en normen 'geschoold' moeten worden.

5.7 Aanbevelingen

Op basis van de uitkomsten van het onderzoek kunnen een aantal aanbevelingen worden gedaan:

- Investeer in de competenties van stagedocenten: zij vormen de spil van de stages en zijn een belangrijke succesfactor.
- Werf en behoud stagebedrijven aan de hand van persoonlijke contacten. Contacten van stagedocenten, maar ook ouders kunnen hierin een rol spelen.
- Houd rekening met de ouders, betrek hen in het proces van de stages, zeker bij het selecteren van een geschikte richting voor hun kind. Zorg dat stagedocenten zo goed mogelijk zijn toegerust om met deze groep ouders om te gaan (soms moet ook deze groep worden 'opgevoed')
- Investeer in een stevig netwerk van stagebedrijven en in het onderhouden daarvan. Gebruik hiervoor de contacten en vaardigheden van de stagedocenten. Voorkom zo dat de relatie met een bedrijf beschadigd raakt wanneer het een keer misgaat met een leerling.
- Om onderlinge concurrentie en verdringing op de stagemarkt zo veel mogelijk te beperken is het van belang om op regionaal niveau overleg tussen verschillende scholen/schooltypen te organiseren. Betrek hier eventueel ook koepelorganisaties uit bv. de zorg of het bedrijfsleven bij.
- Organiseer de nazorg aan deze kwetsbare groep leerlingen, laat ze niet uit het vizier verdwijnen nadat ze de school hebben verlaten. Betrek hierbij alle relevante partners in de regio, zodat een integrale aanpak mogelijk is.

Literatuur

Dijk12 (2009). *Beroepspraktijkvorming in het mbo. Ervaringen van leerbedrijven*. Amsterdam: Dijk12.

Geerligts, J.W.G. (2009). *Een didactiek voor competentiegericht beroepsonderwijs*.

Hager, P. en Beckett, D. (1999). Making Judgements as the basis for Workplace Learning – Preliminary Research Findings. *Conference of the Journal of Vocational Education and Training*. Manchester, juli 1999.

ITS (2004). *Monitor Praktijkonderwijs. Aanzet tot omgevingsanalyse voor het Praktijkonderwijs*. Nijmegen: ITS.

IVA (2002). *Praktijkonderwijs: gegarandeerd werk? Een onderzoek naar de arbeidsintegratie van leerlingen Praktijkonderwijs*. Tilburg: IVA.

LWV-Pro, WEC-Raad, KPC Groep en WiO (2009). *Werknemer in opleiding. Informatieklapper arbeidstoeleiding praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs*.

Nieuwenhuis, L. (2006). *Vernieuwend vakmanschap. Een drieluik over beroepsonderwijs en innovatie*. Rede ter aanvaarding van de bijzondere leerstoel 'effectiviteit van systemen voor beroepsonderwijs, volwasseneneducatie en leven lang leren'.

Regioplan (2003). *Duale trajecten in de praktijk: successen en knelpunten*. Amsterdam: Regioplan.

Research voor Beleid (2007). *Stageplaatsen en Leerbanen in Amersfoort. De (mis)match tussen vraag en aanbod*. Leiden: Research voor Beleid.

Schafraat, W. (2007). *Arbeidskundig onderzoek*. Publicatie van 'Werknemer in opleiding'. Den Bosch: KPC Groep.

Stichting BePro (2005). *Handboek BPV*. Leidschendam: Stichting BePro.

Stages in het Praktijkonderwijs

Om stages in het praktijkonderwijs optimaal vorm te geven is het belangrijk zicht te krijgen op mogelijke succesfactoren en knelpunten bij het organiseren van stages. De doelstelling van het hier beschreven onderzoek is geweest om meer inzicht te krijgen in de wijze waarop scholen voor praktijkonderwijs hun stages vorm geven, en op de succesfactoren en knelpunten die hier een rol in spelen. Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van interviews en een digitale survey onder een kleine selectie van scholen voor praktijkonderwijs.

Uit het onderzoek komt naar voren dat het stagebeleid in de scholen voor praktijk-onderwijs nadrukkelijk is afgestemd op plaatsing van leerlingen op de arbeidsmarkt. De scholen slagen erin een breed en gedifferentieerd stageaanbod te bieden, op dit moment ook voldoende om aan de stagevraag te voldoen. Zij zijn tevreden over het eigen stagebeleid en de organisatie van de stages. Persoonlijke contacten van docenten met mensen binnen stagebedrijven worden vaak genoemd als belangrijke succesfactor voor het krijgen en behouden van stagebedrijven. Daarnaast hebben de scholen voor praktijkonderwijs vaak ook een aanzienlijk netwerk van relevante externe partners, zoals lokale gemeenten, UWV en MEE. Begeleiding van leerlingen wordt genoemd als cruciaal punt voor het succes van stages. Idealiter wordt begeleiding gekenmerkt door stabiliteit en aandacht: meestal hebben leerlingen vaste begeleiders, en begeleiders hebben voldoende tijd om leerlingen individueel te begeleiden. Ook is er vaak sprake van bewuste 'matching' van leerlingen en stageplaatsen. De zorg voor leerlingen houdt niet op bij het verlaten van de school, en de scholen vervullen niet zelden een regionale regiefunctie ten aanzien van de plaatsing van leerlingen op de arbeidsmarkt.

