

## Grotere rol stagebedrijven in opleiding Gildenstelsel in doorlopend leren CAH Dronten

Stageboeren en stagiaires heten bij de Christelijke Agrarische Hogeschool (CAH) Dronten voortaan meesters en gezellen en het stagebedrijf wordt omgedoopt tot leerbedrijf. Hiermee blaast dit instituut het middeleeuwse gildenstelsel nieuw leven in. Deze omschrijving past bij het competentieonderwijs dat een grotere rol van stagebieders bij de instructie, feedback en beoordeling van studenten vereist.

Een veehouder biedt een hao-student een stageplek. De student melkt de koeien en verricht alle andere voorkomende dagelijkse werkzaamheden. Daarnaast maakt hij een bedrijfsanalyse en geeft zijn stagebieder een bedrijfseconomisch advies om het rendement van het bedrijf te verbeteren. De veehouder is tevreden. Hij informeert de hao-instelling over zijn positieve bevindingen en daarmee is de rol van het stagebedrijf in de opleiding van de student verder uitgespeeld. Stagebedrijven beschikken over veel meer onderwijskundige mogelijkheden. De CAH Dronten streeft daarom als onderdeel van het project 'Doorlopend Leren' naar een grotere rol van de stagebedrijven. Dit project beoogt voor de leerwegen

Agrarisch Ondernemersschap, Paardenhouderij en Dier en Gezondheidszorg een doorlopende leerweg van mbo naar hbo. Projectleider Wiggele Oosterhoff vertelt dat leerlingen van de vierjarige mbo-afdeling van het Groenhorst College in Dronten dit traject in plaats van de gebruikelijke zeven nu in zes jaar afleggen. Dit jaar maakt een deel van de eerste groep van twintig leerlingen de overstap van mbo naar hbo. Naast de grotere rol van de stagebedrijven behelst 'Doorlopend Leren' de aanpassing van het curriculum door de introductie van het competentiegerichte onderwijs, de plek en het tijdstip van aanbod van doorstroomvakken en de doorlopende studiebegeleiding. Hij benadrukt dat 'Doorlopend leren' meer inhoudt dan op de grensvlakken van mbo en hbo een aantal onderwerpen uit het curriculum te verschuiven of samen uit te voeren: "Het is maar zeer de vraag of we zo'n aanpak als een doorlopende leerroute mogen beschouwen."

### Middeleeuwen

Om de stagebedrijven nadrukkelijker bij het onderwijs te betrekken blies de CAH het middeleeuwse gildenstelsel nieuw leven in. In het verleden speelde het stagebedrijf een ondergeschikte of soms zelfs marginale rol in de opleiding. Studenten kregen hoofdzakelijk onder-richt en feedback van hun docenten, de 'stageboer' wist nauwelijks wat er op school gebeurde. Ook speelde hij geen rol bij de examinering. In het gildensysteem krijgt hij het predikaat van meester en studenten dat van gezellen. Met het nieuwe etiket verandert tegel-kertijd zijn bijdrage. In het project 'Doorlopend Leren' geeft de eerder ge- noemde veehouder instructies over be- roepshandelingen en feedback over de

uitvoering. Tevens beoordeelt hij de prestaties van de gezellen. Deze verricht op het leerbedrijf bepaalde beroepshandelingen en maakt beroepsproducten als een bemestings- of bedrijfsovernameplan en spiegelt zijn functioneren aan dat van de meester. In 'Doorlopend Leren' staat de docent meer langs de zijlijn. Hij coacht en ontwerpt en regisseert het leerproces. Oosterhoff stelt dat het competentieonderwijs een grotere be- trokkenheid van leerbedrijven vereist.





**Wiggele Oosterhoff: “Stagebedrijven die alleen in uren en euro’s denken, achten we minder geschikt”**

Hij omschrijft competenties als gewenste effecten van gedrag: “Bij competenties draait het om de integratie van gedrag, kennis, vaardigheden, houdingsaspecten en persoonlijkheidskenmerken.” CAH Dronten vatte dit samen

in de formule: doen is weten + kunnen + willen + zijn. Bij ‘doen’ gaat het om gedrag en resultaat. ‘Weten’ staat voor kennis en ‘kunnen’ voor training en ervaring. ‘Willen’ behelst de motivatie, waarden en houding terwijl bij ‘zijn’ de karaktereigenschappen aan bod komen. Studenten leren dit niet uit een boek of tijdens een theorieles, maar oefenen en demonstreren dit in de praktijk.

#### **Uren en euro’s**

Zonder medewerking van de leerbedrijven komt dit project niet uit de verf. Voor buitenstaanders lijkt het twijfelachtig of stagebieders meer tijd in de begeleiding willen investeren. Een uitbreiding van het takenpakket dreigt de balans tussen de productieve uren van de student en de door de ondernemer geïnvesteerde begeleidingsuren te verstoren. Oosterhoff ziet dit minder zwart. Hij stelt dat hao-studenten op leerbedrijven een andere rol vervullen dan hun mbo-collega’s. Naast hun bijdrage aan het productieproces profiteren ondernemers ook op andere terreinen van hao-studenten. Oosterhoff: “Ze hebben meestal andere en nieuwe ideeën en kijken op basis van gelijkwaardigheid met een frisse en andere blik naar het bedrijf.” Vaak houden ze zich bezig met bedrijfseconomische en juridische onderwerpen waar hun stagebieder geen tijd voor of zin in heeft. Als voorbeeld noemt Oosterhoff een student die de administratieve procedures bij de uitbreiding van een melkveebedrijf voor zijn rekening nam. Bij de aanvraag van de vergunning bleek dat de bouwkevel door een wijziging van het bestemmingsplan veel kleiner uitviel dan oorspronkelijk gedacht. Omdat de bezwaartermijn nog niet verstreken was, honoreerde de gemeente het door de student opgestelde bezwaarschrift. Zijn inspanningen maakten het mogelijk de oorspronkelijke plannen uit te voeren. Dat veel stagebedrijven de moeite namen zich tijdens bijeenkomsten te laten informeren over het project sterkt hem in de overtuiging dat stagebedrijven niet afwijzend tegenover een grotere rol staan. Wel stelt hij dat stagebedrijven de begeleiding van studenten vooral leuk moeten vinden: “Bedrijven die al-

leen in uren en euro’s denken, achten we minder geschikt.”

#### **Knelpunten**

Wel bestaan er nog knelpunten. Als eerste noemt Oosterhoff de taakverdeling. De voordelen van deze aanpak vallen weg wanneer opleidingen de bij stagebedrijven behaalde en getoetste competenties op school nog eens gaan herhalen. Daarnaast vindt hij het belangrijk dat stagebieders pedagogische, didactische en psychologische kwaliteiten hebben. Het gaat in het competentiegericht onderwijs immers om de uitdaging. Zo lang deze ontbreekt, beperken studenten zich tot minimumgedrag: “Door een gerichte feedback dagen ondernemers hun stagiaires uit tot goede prestaties. Dat geldt trouwens ook voor docenten, eigenlijk zijn het beiden vaklui.” Een ander lastig onderdeel vormt de beoordeling van de studenten. Door verschillende beoordelaars zoals Oosterhoff het uitdrukt: “De kwaliteit van de beoordeling hangt af van de kwaliteit van de beoordelaar.” Een uitgebreide checklist ondervangt dit probleem, maar hij vindt dit geen elegante oplossing: “Ik denk niet dat praktijkbedrijven op lange lijsten zitten te wachten.” Wel denkt hij dat stagebieders studenten beter kunnen beoordelen dan menigen in het onderwijs denkt. Veel ondernemers zien door hun jarenlange ervaring of een student het vak in de vingers heeft of niet. Als voorbeeld noemt hij iemand die tijdens een informeel gesprek met een student binnen tien minuten zijn positieve punten en tekortkomingen kon benoemen. Oosterhoff: “Professionals zien vaak binnen enkele minuten of studenten het vak beheersen. Voor het meten van de competenties is het de kunst de professionals te laten opschrijven waar ze tijdens hun beoordeling op letten.” □