

Voedings-docent Harry Reimert: ‘Scholen en bedrijven kunnen iets van elkaar opsteken’

Veel aoc's schakelen hun docenten in voor trainingen aan het bedrijfsleven. Er bestaan verschillen tussen het schoollokaal en de trainingsruimte. Zo hanteert Harry Reimert, docent van de mbo-afdeling Voeding van AOC Oost in Almelo, een andere didactische aanpak. Op het terrein van begeleiding en personeelsbeleid kunnen scholen en bedrijven volgens hem iets van elkaar opsteken.



Harry Reimert: “Leerlingen stellen pas vragen wanneer het onderwerp raakvlakken vertoont met hun eigen leefwereld en interesses”

De voegen in de muren van het klaslokaal rammelen door de bulderende stem. De leerlingen deinzen achteruit, meteen daarna buigen ze zich naar

voren om geen woord te missen van een gefluisterde instructie. Naast zijn stemgeluid gooit de docent zijn hele lichaam in de strijd om de aandacht van zijn leerlingen te behouden. Soms staat hij als een macho fier rechtop, dan weer krimpt zijn lichaam als een kleumend vogeltje ineen. Voor deze groep staat Harry Rei-

mert die deze morgen met een collega een training sociale vaardigheden voor mbo-leerlingen van AOC Oost in Almelo verzorgt.

Een dag per week verzorgt Reimert lessen aan de dagschool. Twee dagen per week begeleidt hij deelnemers van de beroepsbegeleidende leerweg en de reste- →

rende dagen verzorgt hij voor de afdeling Training & Projecten van zijn instelling cursussen aan het bedrijfsleven. Na zijn opleiding bekleedde hij als levensmiddelen-technoloog een aantal jaren een leidinggevende positie bij enkele zuivelfabrieken. In de jaren negentig maakte hij de overstap naar het onderwijs. Reimert: “Ik zocht een nieuwe uitdaging.” Eerst werkte hij als consultantleraar van het leerlingstelsel om daarna als docent Voeding over te stappen naar zijn huidige werkgever. Met enkele collega’s gaf hij op de dagschool deze opleiding gestalte. Door het dalende leerlingenaantal en de stijgende vraag van het bedrijfsleven naar trainingen verschoof zijn taak. Zo verzorgt hij een cursus grondstoffen voor een ijsfabriek, verpakkingstrainingen voor een dropfabrikant en hygiënetrainingen voor een vleesverwerkingsbedrijf.

Verschillende aanpak

Reimert vindt dat er verschillen bestaan tussen het dag- en cursusonderwijs. In het cursusonderwijs overlegt hij tijdens een kennismakingsgesprek met de opdrachtgever over de locatie, het aantal trainingen en het lesprogramma. Deze aanpak onthult meteen het essentiële verschil met het dagonderwijs: “Het cursusonderwijs kiest voor een vraaggestuurde aanpak, terwijl het dagonderwijs nog vaak aanbodgestuurd werkt”. Docenten op een dagschool waren, naast enkele praktische lessen, gewend aan een theoretische methode. De nadruk van de opleidingen lag daarbij op kennis. Wel constateert Reimert de laatste jaren een fikse verandering door projectonderwijs en een op competenties gerichte aanpak. Hij neemt verpakkingsmaterialen als voorbeeld. De technische en theoretische details hiervan verdwijnen in moderne opleidingen naar de achtergrond en maken plaats voor praktische vaardigheden. Leerlingen bedienen nu een bestaande installatie en zoeken bij storingen naar de oorzaak. Ook lukt het steeds vaker om aanvragen uit het bedrijfsleven voor bijvoorbeeld productontwikkeling te integreren in het dagonderwijs. Dat motiveert de leerlingen. Dat minder theoriekennis het onderwijs verarmt, ontkent hij: “Wat leer-

lingen vandaag theoretisch leren zonder inzicht, zijn ze volgende week weer vergeten. Wat ze ervaren, weten ze over een paar jaar nog.”

Bij het cursusonderwijs past hij een andere onderwijskundige aanpak toe dan op de dagschool. In zijn tas bevinden zich weliswaar vijftig sheets met achtergrondinformatie, maar deze verschijnen slechts mondjesmaat op de overheadprojector. Een training start met de vraag wat de cursisten willen weten over het onderwerp. Door hun gerichte vragen komen alle onderwerpen aan bod en aan het slot van de bijeenkomst deelt Reimert het naslagmateriaal uit. Bij dagschoolleerlingen slaat deze aanpak minder aan. Leerlingen stellen pas vragen wanneer het onderwerp raakvlakken vertoont met hun eigen leefwereld en interesses. Reimert: “Bij de begeleiding van een schoolonderneming lukt dit, bij andere onderwerpen gaat dit moeizamer. Hoe krijg je de leerlingen zover?” Dat leerlingen weten welke onderwerpen tijdens hun opleiding aan de orde komen en aan welke eisen ze daarbij moeten voldoen is een deel van de oplossing. Op de docent rust daarnaast de taak als saai ervaren lesstof boeiend te presenteren of op een niet theoretische wijze over te brengen. De oplossing hangt samen met deze aspecten, maar tevens met de motivatie van de deelnemers. Hij constateert dat veel dagschoolleerlingen nauwelijks voor ogen hebben wat ze willen bereiken. Houding en motivatie zouden een grotere rol bij hun aanname moeten spelen. Reimert: “Een dilemma, door de geringe klassengroottes klappen de opleidingen Voeding in de handen bij iedere aangemelde leerling.”

Leren van elkaar

Reimert denkt dat scholen en bedrijven bij de begeleiding van respectievelijk hun leerlingen en medewerkers iets van elkaar kunnen leren, maar vindt het lastig een algemeen oordeel te geven omdat de situatie per bedrijf en school verschilt. Hij stelt dat de meeste scholen voldoende aandacht schenken aan de leerlingbegeleiding. De persoonlijke coaching van de medewerkers is bij sommige bedrijven daarentegen vaak een

ondergeschoven kind. Dit geldt ook voor de carrièreplanning: “Wanneer die ontbreekt ebt de motivatie weg.” Hij acht meer aandacht voor communicatieve vaardigheden op de dagschool wenselijk, omdat dat de houding van werknemers hun carrière voor een belangrijk deel bepaalt. Reimert: “Communicatieve vaardigheden verdienen dan ook een belangrijke plaats in het curriculum.” Scholen kunnen ook iets van bedrijven opsteken. Vaak ziet Reimert dat scholen met minder functionerende leerlingen talloze gesprekken voeren, maar daar niet of mondjesmaat consequenties aan verbinden. Hij vindt dat veel opleidingen zich bij leerlingen die zich bewust niet aan afspraken houden te aarzelend opstellen: “We moeten minder soft omgaan met leerlingen die bewust afspraken negeren. In het bedrijfsleven verbinden leidinggevendenden ook consequenties aan dergelijke gesprekken.” Daarnaast stelt hij dat scholen als werkgever nog iets van het bedrijfsleven kunnen opsteken. De personeelsleden in deze sector krijgen meer waardering voor hun inzet. Reimert: “Ik verwelkom een salarisverhoging, maar dat bedoel ik niet. Mensen vinden het prettig wanneer leidinggevendenden hun waardering uitspreken.” Ook het personeelsbeleid op scholen stelt hem teleur. Bedrijven die zien dat nieuwkomers goede prestaties leveren, belonen hun inzet met een vast contract. Reimert: “In het onderwijs zie ik regelmatig dat werkgevers al het mogelijke doen om tijdelijke contracten zo lang mogelijk te rekken. Dat demotiveert.” Reimert heeft zijn overgang naar het onderwijs echter geen moment betreurd: “De omgang met mensen verrijkt je.” Dat hij saai met enkele collega’s de gelegenheid kreeg de opleiding Voeding gestalte te geven, ziet hij als een van de hoogtepunten van zijn loopbaan. Na zoveel jaren kost het hem weinig moeite een definitie van de ideale leraar te geven: “Een goede docent leert anderen iets, beschikt over kennis en straalt vertrouwen uit. Als de ideale karaktereigenschappen vind ik inlevingsvermogen, geduld, humor, overwicht en een gestructureerde aanpak zonder in perfectionisme te vervallen belangrijk.” □