

De praktijksessies pitch Marlijn Academie & de Papierschool: Opleiden in de papierindustrie: De MBO aanpak die “werkt!”

SER Bijeenkomst “Leven lang Ontwikkelen” Woensdag 30 mei 2018 - [Broodfabriek](#) te Rijswijk.

Welkom allemaal, namens Ruben van Haren van Papierfabriek Parenco, Joris Spaan van Human Factory en de Papierschool en ondergetekende Marlène Ruigrok van Houtum namens Marlijn Academie.

Marlijn Academie is een niet bekostigde mbo onderwijs instelling met 66 HKS erkenningen en 2 specialisaties; de papierschool en 3Antonius. 3Antonius is een landelijk nieuw initiatief om mensen met een beperking en schooluitvallers via de praktijkroute en de mbo taal naar duurzame, betaalde arbeid te begeleiden met perspectief op een mbo bouwsteen of diploma.

Maar we zijn hier vandaag namens de Papierschool, een fantastische samenwerking tussen papierfabrieken, een onder de vlag van de branche VNP in de papier en kartonnage industrie gespecialiseerde opleider Human Factory, voorheen bekend als de VAPA en een mbo instelling. We lichten onze samenwerking, uitdagingen en succesfactoren toe aan de hand van 10 stellingen.

Stelling 1: “Het leren moet zinvol zijn en van toepassing op het dagelijks leven en werk”

Bij kinderen gaat leren voor een examen altijd moeizaam en gepaard met te weinig tijd en geen zin. Terwijl ze als ze zelf naar een pop concert willen ze plots moeiteloos alles kunnen uitzoeken en regelen. Motivatie is altijd erg gelinkt aan het nut en wat vandaag speelt. Dus hoe fijn is het als je op je werk direct de theorie kan toepassen? of je praktijkopleider echt belang heeft bij wat je in de les geleerd hebt die dag.

Wat een leerling zei: “De Vapro opleiding moest ik volgen, en deze opleiding heb voor moeten zeuren. Deze wilde ik juist volgen omdat dit over mijn vak gaat en ik hiermee mijn praktische kennis kan onderbouwen met theorie.”

Stelling 2: Alleen leren in een klaslokaal is als een “mondeling zwemexamen”

Wist u dat in een papiermachine meer regelingen zitten dan in een Boeing 747

Dus papier maken leer je niet zomaar. Je hebt er bijvoorbeeld een machine voor nodig van 135 meter lang, met meer dan 36.000 regelingen. Twee werelden: enerzijds de controle kamer, een bolwerk van proces computers en anderzijds de machine zelf, en vele aaneengeschakelde units of operation die gezamenlijk het papiermaak proces maken.

Mede op verzoek van de sector is in 2013 de papierschool opgericht, een school waarbij het leren zoveel mogelijk op de papierfabrieken zelf plaats vindt. Leerlingen die al 0 tot 25 jaar in de fabrieken werken, krijgen een 4 tot 8 uur per week les over de werking van de machines en bijbehorende processen. Het unieke van de school is dat naast de theorie iedere leerling processtappen krijgt die specifiek zijn afgestemd op zijn fabriek.

Dit zijn lijsten met open vragen over de werking van een specifiek deel van een papiermachine, waarover de leerling een verslag schrijft. Zo wordt heel praktisch per onderdeel onderzocht hoe de theorie in hun fabriek wordt toegepast. De leerling toetst de theorie meteen aan zijn eigen praktijk situatie.

Stelling 3: “Hoe fijn is het om een gewoon een Leerling mogen zijn”

We laten de voordelen zien van het ‘leerling’ zijn! Je komt in de hele fabriek, om je processtappen te maken en mag overal vragen stellen en in de keuken kijken. Zo doe je niet alleen een opleiding maar leer je ook meteen anders kijken naar mensen en processen. Zelfs als je er al 20 jaar werkt is dat vaak een openbaring.

De persoonlijke intake is een soort contract bespreking tussen de leerling, Marlijn Academie en de aankomende praktijkopleider. Verwachtingen en benodigde investeringen worden afgestemd zodat de leerling, maar ook het leerbedrijf zich bewust is van de tijd en ruimte die moet worden ingeruimd om de leerling ook inderdaad als leerling te kunnen laten beginnen.

Stelling 4: “De praktijkopleider bepaalt ten minste voor 50% het succes van de leerling.”

Dit is een van onze stokpaardjes en daarom stoppen we heel veel energie in het opleiden van de praktijkopleiders. Ieder praktijk opleider krijgt een 3-daagse training waarin de opleiding en hun rol duidelijk wordt. We stellen het zelfs als eis dat een fabriek gecertificeerde praktijkopleiders moet hebben – voordat zij leerlingen naar de papierschool kunnen sturen.

De Human Factory voert in het leerbedrijf eens per 6 weken een driegesprekken, waarin zowel de leerling als de praktijkbegeleider zich gesteund en gestimuleerd voelt door een onafhankelijke visie die naar beiden partijen toe kritisch is met het werkproces uit het kwalificatiedossier als meetlat. *Dit voorkomt ook verrassingen, want je kijkt samen waar de leerling staat en waar hij aan werkt.*

Stelling 5: De kracht van het MBO is het ondernemend beroepsdenken leren.

De eerste vraag op ieder examen is: ‘Wat hoeft de directeur zich geen zorgen meer over te maken als jij geslaagd bent voor jouw beroep?’

Een organisatie is als een menselijk lichaam, succesvolle medewerkers weten wat hun organisatie bindt en wat hun unieke bijdrage in de organisatie is.

Iedere leerling krijgt minimaal 1 keer per jaar een uitgebreid beroepsexamen. Geëxamineerd wordt aan de hand van de actiewoorden en competenties in het kwalificatiedossier per werkproces. Er wordt echt vastgesteld of de deelnemer in de praktijk de gewenste

vaardigheden en het gewenste gedrag laat zien. De methodiek voorziet in een objectieve en brede beoordeling, met een beroepsspecialist, de praktijkopleider en de papierschool. Zo toetsen samen op: het zijn van een complete operator, zorgen we voor diepgang in de vraagstellingen, dragen we zorg voor gelijke examinering – het niveau - over de ploegen en houden we de kennis in het bedrijf.

Stelling 6: Die schrift die leert !

Leren is geen afzonderlijke activiteit, maar een integraal onderdeel van de praktijk. Het verschil tussen alleen werken en alleen leren is lerend werken. Dus DOEN / Praten over je werk, bespreken wat wel en niet goed doet. Al doende en schrijvende leert men. Middels de **STARR methodiek** laten we iedere leerling een reflectie over werkelijk gebeurde situaties schrijven inclusief hun eigen rol daarbij. Hiermee laten we ze nadenken over en beschrijven welke vaardigheden en competenties benodigd zijn binnen een bepaald werkproces, leren we ze feitelijk en ondernemend rapporteren aan collega's en leidinggevende én leren we ze reflecteren op waar ze nu staan en wat nodig is om die taak als operator (lees werkproces) te beheersen.

Het grappige is iedereen er in het begin een hekel aan heeft – vooral het gevoel beschrijven - terwijl men later juist vaak aangeeft dat men daar het meest van geleerd heeft. Eenmaal geleerd gebruik je de STARR methodiek iedere dag, het helpt je om te helder te overleggen met je collega's, leiding en te weten wat je moet doen!

Stelling 7 : Effectief leren is de leerling betrappen op goede gewoontes.

Ons gedrag is bestaat voor 95% uit gewoonte gedrag. Je leert dus veel effectiever, als jouw 'goede gewoontes' worden versterkt. Dus hoe versterk je de goede gewoontes. Gewoon even je duim opsteken als je voorbijloopt en iemand iets goed doet.

Praktijkopleiders worden geleerd om 1 minuut gesprekjes te voeren, geen moeilijke woorden te gebruiken en vooral concreet te zijn.. Wij proberen het simpel te houden! “ **verantwoordelijkheid** = op welke vragen geef je antwoord. Waar sta je? Wat zijn je actiepunten?

Stelling 8; Iedereen leert achteruit praten

Medewerkers die al lang bij hun leerbedrijf werken zijn ze vaak al behoorlijk competent maar kunnen niet vertellen dat ze dat zijn. Ze voeren veel taken uit, maar doen dat op de automaat waardoor het bewustzijn ontbreekt welke rol zij spelen in het productieproces en in hoeverre zij een complete beroepsbeoefenaars zijn.

In ons uniek onderwijs doen we dit ook met werkprocesbeoordelingen oftewel kwartaal opdrachten.

Hierin staat de landelijke tekst die weergeeft wat de leerling per werkproces bij het finale examen moet beheersen. We leren praktijkopleiders hoe ze per werkproces - eens per kwartaal - een objectief beoordelingsgesprek kunnen voeren met hun leerling(en). Samen bespreken ze STARRS, voorbeelden, bewijzen en gebeurde praktijksituaties in het nu en verleden, waaruit blijkt of ze dat stukje van het - al onder de knie hebben. En belangrijker nog; welke concrete actiepunten noodzakelijk zijn om aan te werken.

Stelling 9: No Pain No Gain

We verwachten veel. Voor de leerling kost het veel eigen tijd, maar ook de praktijkopleider kost het begeleiden behoorlijk veel tijd. Dit is niet makkelijk, voor geen van allen.. en het goed managen van doelen en tijd is een flinke uitdaging, Gelukkig wel de moeite waard.

De onderwijsinspectie zei letterlijk: 'Wat doen jullie hier'? Praktijkopleiders hebben pretoogjes, leerlingen stralen en iedereen kent de verschillen in de mbo niveau's.

Stelling 10: De sleutel tot succes is denken kunnen vertalen naar doen en andersom

5% van de mensen zijn Denkers, 5% van de mensen zijn doeners, en de overige 90% denkt dat ze iets doet. De Papierschool slaagt erin om de denkers aan het doen te krijgen en de doeners aan het denken te zetten en dit handjes en voetjes te geven. Want..... de MBO –aanpak van de Papierschool werkt !

Eens in de 6 tot 12 weken is er een onderwijsteam bijeenkomst. Daarin wordt alles wat goed en fout loopt besproken en deze fouten weer naar acties of beleid te vertalen. Ja wij doen net zoveel dingen fout als iedereen, onze kracht is om samen dergelijke zaken snel en effectief op te lossen.

Wat maakt toch dat we toch bij nagenoeg iedere leerling een doorbraak in zijn functioneren hebben kunnen bewerkstellingen? Onze doorbraken zijn groot omdat we het klein aanpakken, en heel concreet per taak in een beroep, kijken welk resultaat iemand moet kunnen bijdragen. Theorie en praktijk gaan hand in hand, door de STARRS, kwartaalopdrachten en processtappen. Zo vertalen we continu het doen naar het denken en andersom. Deze aanpak werkt voor iedereen, met of zonder beperking, dus ook voor 3Antonius leerlingen.

Ons geheim is dat de beloning voor iedereen de moeite is, want de beloning, een diploma voor de leerling, een betere verstandhouding en functioneren voor de leidinggevende en veel meer rendement voor de organisatie! Kortom $1+1 = 3$