HENK MAAS WIL HONDERDJARIGE DWALING RECHTZETTEN:

‘Meester-gezelstructuur werkt beter dan een boek’

Jaarlijks verlaten 63.000 jongeren een beroepsopleiding zonder startkwalificatie. In een van de leerfabrieken van Henk Maas kunnen ze in een levensechte omgeving ‘leren door te doen’, in een aangepast tempo. “Vergeet niet: voor heel veel jongeren is dat de énige manier om te leren”. Effectief opleiden met oude en nieuwe waarden.

TEKST **ESTHER BERENDSEN** FOTO’S **BEN BALSTER**0

Een grote hal, met heel veel onderdelen van machines, waar een aantal jongens mee bezig is. Op het eerste gezicht is niet te zien dat dit over een jaar een werkende sapfabriek zal zijn. Toch is dat de bedoeling: over een jaar produceren ongeveer honderd jongeren van VMBO, MBO en HBO-niveau hier in Ede samen met ‘werkmeester’ Harry van Loon een nog te ontwikkelen vruchtensap. Henk Maas, initiatiefnemer en oprichter van de stichting Werkenleren: ‘Het is gewoon een kwestie van ergens beginnen. Elke ochtend is er werkoverleg, waarin afgesproken wordt wie wat gaat doen vandaag. En als er aan het einde van de dag weer wat af is, geeft dat deze jongens veel meer voldoening dan een tentamen dat gehaald is!’

De enorme uitval, gecombineerd met het feit dat ongeveer 65 procent van de kinderen naar het VMBO toe gaat, was voor Henk Maas de reden om zich in te gaan zetten voor deze kinderen. ‘Een startkwalificatie is niet meer dan een MBO-opleiding op niveau 2, dat is

Rijdende trein

'In het huidige onderwijssysteem leren kinderen eerst op school uit boeken en daarna gaan ze "praktijkervaring opdoen". Stages werken vaak niet, om verschillende redenen. Om te beginnen zien leerlingen hun begeleider vanuit school vaak amper vanaf het moment dat ze stage gaan lopen, omdat docenten de praktijk niet kennen en er soms zelfs bang voor zijn. Ten tweede gaat het in een stageadres om zoveel mogelijk productie en winst. Dat betekent dat het allemaal heel snel gaat en er meestal geen tijd is om de leerling voldoende te begeleiden. De leerling komt terecht in een rijdende trein en moet zelf maar zien aan te haken. Juist voor de jongeren die dat niet kunnen heb ik dit initiatief genomen.'

Geen vakjes

'Een andere reden waarom alleen stagelopen niet voldoende is: leerlingen moeten wel wat leren! Er zijn wel degelijk wiskundige formules die je moet kennen en begrijpen wil je in een fabriek werken en in een verslag van een werkoverleg moeten niet teveel spelfouten zitten. Door de juiste kennis begrijp je meer van wat je doet en dat maakt het leuker en interessanter. Bovendien zorgt een hoger abstractieniveau ervoor dat de jongeren ook op een andere werkplek terecht kunnen. Dus we beginnen concreet, bijvoorbeeld met een motor, en gaan vervolgens steeds verder de diepte in. De vakjes, wiskunde, natuurkunde of economie, schaffen we helemaal af. Kennis moet bruikbaar zijn in de praktijk en dat is niet het geval als je niet weet waar een wiskundige formule vandaan komt.'

echt niet veel. En dat halen 63.000 jongeren jaarlijks niet, omdat ze op school gedwongen worden tot leren op een manier die absoluut niet bij ze past. Ook al halen ze wel een diploma, dan nog is de kloof tussen wat ze op school geleerd hebben en wat ze in de praktijk nodig hebben enorm.' Met zijn initiatieven, nu acht leerfabrieken in de regio Utrecht, wil Maas het bedrijfsleven en scholen bij elkaar brengen. ROC A12 en Heinz, Campina en Friesland Foods steunen het initiatief. Overheid en school steunen financieel, de bedrijven dragen bij via de expertise van hun mensen. Maas: 'Ik heb met de bedrijven een goede deal: ik kan de beste medewerkers inschakelen, ook de directeur Marketing van Friesland Foods!' Samen met medewerkers van Campina werken de leerlingen aan het recept van het sapje en onder leiding van de afdeling marketing van Friesland Foods bedenken ze welke uitstraling het drankje moet hebben. MBO-ers van de afdeling engineering

maken procestekeningen voor de fabriek en leerlingen van HBO Bouwkunde bedenken de inrichting van de fabriek. Maas: 'Het moet namelijk een levensechte fabriek worden, met een afdeling in- en verkoop, een ruimte voor de administratie, een kantine, enzovoorts. Leerlingen kunnen hier straks één dagje komen werken om te ontdekken of de bedrijfscultuur bij ze past, anderen zullen hier hun volledige schooltijd doorbrengen.' Die niet afgesloten wordt met een schriftelijk examen, maar een "proeve van bekwaamheid". De leerlingen moeten een levensechte opdracht uitvoeren, uitleggen waarom ze iets op een bepaalde manier doen en vragen over de theorie beantwoorden. 'Zover is het nog niet, de opleiding moet namelijk wel aansluiten bij de eindtermen van de kenniscentra. Er moet dus nog wel wat gevochten worden!' <

Meer informatie: www.werkenleren.info / www.leerfabriek.com

Mean & lean

'Dankzij steeds verdergaande automatisering zijn werkprocessen steeds complexer en onoverzichtelijker. Vroeger kon een medewerker in een bierfabriek nog wel volgen wat er gebeurde, als de smaak niet goed was voegde hij bijvoorbeeld wat hop of gerst toe. Nu zijn die processen zo ingewikkeld, zijn de bedrijven zo "mean en lean", dat werknemers losraken van het primair proces. Daarmee neemt de kans om de lol in het werk te verliezen toe. Door het toevoegen van "tussenentiteiten", de leerfabrieken, leren jongeren hoe het in elkaar steekt. Het proces gaat hier veel langzamer en is transparanter, zodat ze kunnen volgen wat er gebeurt. Bovendien kunnen ze aan het einde van de dag zeggen: "Ik heb vijftig flesjes sap gemaakt." Een tastbaar resultaat is erg belangrijk.'

Meester-gezel

'Op het gebied van leren is een honderdjarige dwaling aan de gang. Leren doe je in de eerste plaats door mee te lopen met een werkmeester, iemand die het vak meester is, niet door een boek te bestuderen! Dat geldt in overgrote mate voor jongeren met een wat minder hoog IQ, zij leren eigenlijk net als kinderen: uitproberen en nadoen. Het abstractieniveau van een les wiskunde of Nederlands kunnen zij dan ook absoluut niet aan. Wat wij hier doen is niet nieuw, het is juist heel oud: we blazen de meester-gezelstructuur nieuw leven in. Voor de leerlingen is dit geen grote verandering; zij leren van nature op deze manier. De grootste aanpassing vragen we van de docenten, de leermeesters: zij moeten het leren meester zijn, en op het juiste moment de juiste leerstof aanbieden aan de kinderen. Nadenken over de vraag: hoe krijg ik deze jongen aan het leren?'