The background of the page is a faded, grayscale photograph of a waiter in a tuxedo. The waiter is wearing a white dress shirt, a black bow tie, and a black vest. He is holding a tray with a glass and a bottle. The image is centered and serves as a backdrop for the text.

Samenvatting Beroepsonderwijs

Periode:

januari – december 2009

Opdrachtgever:

FNV Horecabond

Uitgevoerd door:

SOHRC

Timo van Doremalen

Met medewerking van:

Drs. Schelte Beltman

Heleen Veenhof

Auteursrecht

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Stichting Onderzoek Horeca, Recreatie en Catering.

SAMENVATTING

De doelstelling van deze notitie is:

Welke mogelijkheden zijn er in de horeca/recreatie sector tot ontwikkeling, worden deze benut en welke aanbevelingen kunnen er worden gegeven?

Inhoud

Verder staan er in deze notitie drie onderwerpen centraal: de theorie van het competentie gerichte leren, het beroepsonderwijs en een leven lang leren. De laatste twee onderwerpen zijn de twee centrale vormen van leren in deze bedrijfstak (als leerling of als werknemer).

1 Het competentie gericht onderwijs (CGO)

Het CGO wordt door de meeste betrokkenen gezien als een vorm van 'het nieuwe leren', oftewel de nadruk op de individuele ontwikkeling en stimulans van de leerling. De leerling die zelf uitzoekt en organiseert wat hij moet leren, daar zelf over nadenkt en dat uitvoert. De docent is 'slechts' een begeleider in dit proces. Dit is in het CGO echter NIET het belangrijkste principe, want het betreft hier een vorm van *didactiek*. Elke school maakt hier zijn eigen keuze in.

Wat het CGO wel is: een *methode* die inhoudt dat er specifiek naar de vakbekwaamheid van leerlingen wordt gekeken, naar zijn beroepscompetenties, om op basis van die kennis competenties aan te leren die aansluiten op de wensen van de arbeidsmarkt.

“Een competentie wordt opgevat als het vermogen om prestaties te leveren in veranderende omstandigheden en bestaat uit een combinatie van kennis, vaardigheden en houdingen”.

Voorbeelden van competenties zijn: plannen en organiseren, sensitiviteit, initiatief nemen, flexibiliteit, maar ook omgaan met tegenslag, feedback geven en krijgen en omgaan met normen en waarden op de werkvloer.

Beroepsoriëntatie, beroepsvorming en beroepsrealisatie

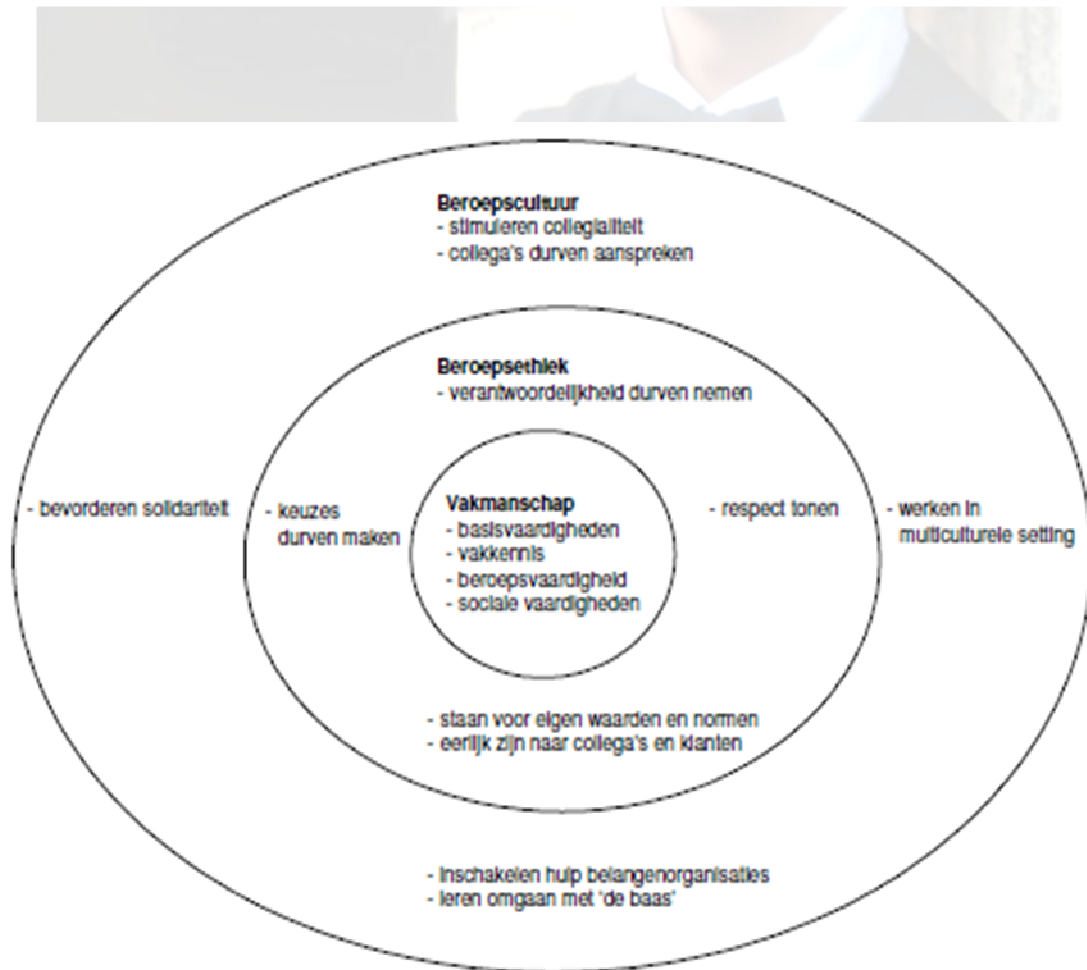
In de ontwikkeling van een (MBO) leerling vinden eigenlijk drie stappen plaats, de oriëntatie, de vorming en de realisatie van het beroep. In de eerste fase moet een deelnemer, in de woorden van Geurts en Meijers *“de kans krijgen om ‘verliefd’ te worden op een beroepsveld”.*

SAMENVATTING

In de fase van de beroepsvorming gaat het over het uitwisseling tussen theorie en praktijk, over dilemma's van het beroep en de problemen en oplossingen. De leerling dient deze zaken te leren in een realistische en contextrijke omgeving, zodat de problemen en oplossingen kunnen worden besproken en geëvalueerd met collega stagiairs, docenten en andere werknemers (genaamd de *krachtige leeromgeving*). Uiteindelijk kan met deze informatie de beroepsmarkt worden betreden in de realisatiefase.

Wanneer we de context van de beroepsvorming- en realisatie nader bekijken, blijkt dat leerlingen (uit een onderzoek van 2004) met name beroepsethische dilemma's belangrijk vinden in hun ontwikkeling, bijvoorbeeld oneerlijkheid van hun collega's, gasten of de chef en hoe daarmee om te gaan. Er is tijdens de stage, die alle leerlingen natuurlijk als zeer belangrijk ervaren, minder aandacht voor deze elementen. De beroeps cultuur is voor elke baan uniek en is tijdens de stage volgens de onderzoekers een ideaal moment om kennis en ervaring over de *mores* in, bijvoorbeeld, de horeca op te doen (de realistische en contextrijke omgeving).

SAMENVATTING



Figuur 1: samenhang integrale beroepsdomeinen¹

In deze figuur staan deze onderwerpen, ethiek en beroepscultuur, specifiek aangegeven als *toevoeging* op de vaardigheden ('vakmanschap'). Zoals door de leerlingen wordt aangegeven in het onderzoek uit 2004:

"Deelnemers willen (...) reflecteren over de dilemma's die ze tijdens hun stage meemaken. School en praktijk zouden veel meer geïntegreerd moeten worden. Alle drie de domeinen van beroepsvorming worden belangrijk gevonden, zo blijkt uit het onderzoek en men wil er meer aandacht voor in de opleiding."

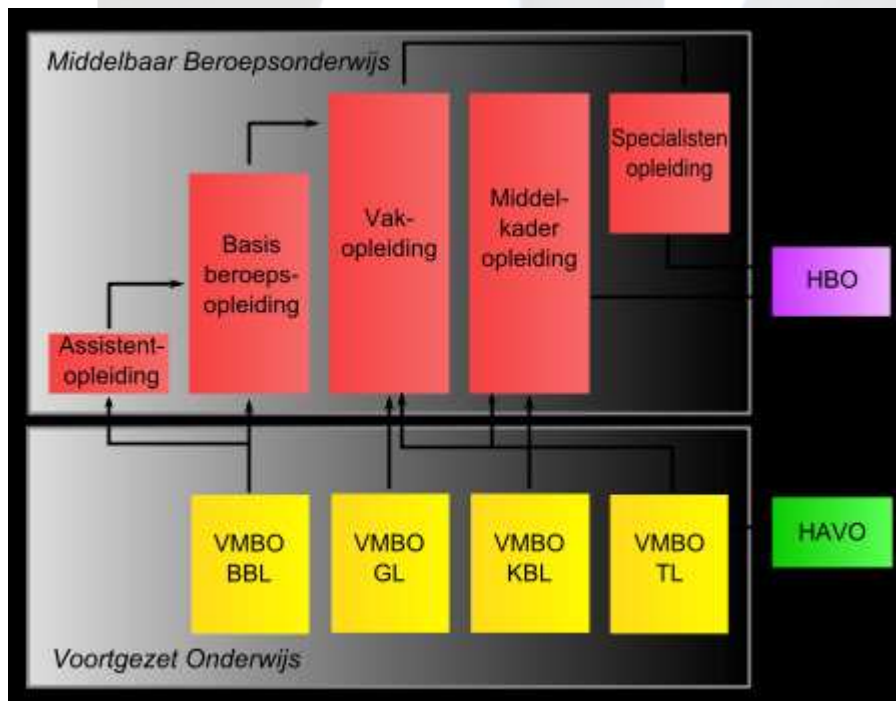
¹ Vrieze, Mok & Smit (2004), p. 6
Samenvatting onderzoek Beroepsopleiding

SAMENVATTING

De conclusie die uit het theoriehoofdstuk naar voren komt is dat het CGO op meerdere manieren kan worden geïnterpreteerd en dat er specifieke punten zijn die terug zouden moeten komen volgens bepaalde wetenschappers. In het volgende hoofdstuk wordt de koppeling gelegd met de beroepsopleiding en zal duidelijk worden hoe de leerlingen zelf hun opleiding het liefste zien en welke belemmeringen zij momenteel ervaren.

2 Het beroepsonderwijs

Een overzicht van de opleidingsstructuur van het MBO



SAMENVATTING

Trends binnen het beroepsonderwijs tot 2009

- Het aantal AKA's (niveau 1) daalt sterk
- Kok en gastheer/vrouw op niveau 2 blijft een interessante opleiding, met een groter aantal BBL leerlingen
- De opleiding fastservice niveau 2 stijgt het snelste van allemaal
- Op niveau 3 gaan fastservice en receptionist sterk vooruit in aantallen
- De opleidingen zelfstandig werkend gastheer/vrouw en bartender (niveau 3) dalen
- Het totale aantal leerlingen voor niveau 4 is gedaald met 6%
- Het totale aantal leerlingen in de horeca blijft stabiel, wel beduidend meer BBL leerlingen.
- Voor recreatie: van 2004 tot 2008 groei van een kleine 1000 leerlingen (op totaal van 6000), grotendeels in de BOL opleiding

In het onderzoek binnen het horeca en recreatie beroepsonderwijs hebben we de nadruk gelegd op de gehanteerde competenties en de manier van leren, naast een algemene indruk van de belemmeringen die leerlingen ervaren. De uitkomsten staan puntsgewijs hieronder in een overzicht:

ONDERWERP	AANDACHTSPUNTEN
Structuur van de opleiding (BOL/BBL)	<i>DOORDROMEN EN DOORSTROMEN</i> <i>GEEF BETER INZICHT OVER AFSTEMMING THEORIE VS PRAKTIJK</i>
Organisatie van de opleiding (bv. klasgrootte)	<i>PROJECTMATIG WERKEN, OOK MET INPUT VAN BUITEN DE SCHOOL</i> <i>ONGEMOTIVEERDHEID KAN DE BOND OP INSPIRINGEN; MOTIVATIE VERHOGENDE ACTIVITEITEN</i>
Koppeling theorie en praktijk	<i>TOETSEN OP DE PRAKTIJK ONDERDELEN ONTBREEKT</i> <i>MEER SPREIDING IN DE VERHOUDING THEORIE - PRAKTIJK</i> <i>MEER TERUGKOPPELEN NAAR DE PRAKTIJK (FEEDBACK)</i> <i>PERSOONLIJKE ONTWIKKELING EN HET COMPETENTIE GERICHTE LEREN</i>
Begeleiding vanuit school: docenten en mentoren	<i>MEER PASSIE IN DE OPLEIDING</i> <i>DE MANIER VAN LEREN; EERST PRAKTIJK DAN THEORIE</i> <i>HET CURRICULUM; CREËER MASTERCLASSES</i> <i>IMAGO VAN DE BRANCHE (CREER HELDEN, DENK AAN NS)</i> <i>EIGEN VERANTWOORDELIJKHEID; JE MOET GRAAG WILLEN (MET BELONING)</i> <i>BLIJVEND MENSEN VANUIT DE PRAKTIJK ERBIJ BETREKKEN</i>
Leerbedrijf en stage; communicatie	<i>OP SCHOOL LEER JE HET, IN HET LEERBEDRIJF PAS JE HET TOE</i> <i>DRIEHOEK LEERLING/LEERMEESTER/LERAAR; BETERE ONDERLINGE AFSTEMMING</i> <i>UP TO DATE BLIJVEN VAN DE OPLEIDING; LEERMEESTERS EN DOCENTEN LEREN OOK VAN LEERLINGEN</i>

SAMENVATTING

Samengevat zijn de kernpunten uit deze analyse dat er (nog) meer aandacht dient te worden gegeven aan de begeleiding van leerlingen en de koppeling naar de arbeidsmarkt.

3 Een leven lang leren (LLL)

De andere mogelijkheid om tot ontwikkeling en zelfontplooiing te komen als werknemer in de horeca is binnen het 'traject' van een leven lang leren.

Volgens Wilke zijn er redenen van intrinsieke motivatie (verbreden van de horizon, meer kansen in de toekomst), werkgerelateerd (beter worden in je eigen werk), angst (bedreiging baan, werkzekerheid) en 'overige redenen' (loyaliteit, financieel) om een leertraject in te gaan naast de baan.

Om een LLL mogelijk te maken is de hulp, coördinatie, motivatie en begeleiding van de werkgever onontbeerlijk. De werkgever dient, in samenwerking met de werknemer, de randvoorwaarden te scheppen om tot een goede overeenkomst te komen. De werkgever heeft immers belang bij een zichzelf ontwikkelende werknemer, omdat hij dan bijvoorbeeld beter werk levert, tevreden is en erkenning krijgt van zijn werkgever en hij ook meerdere taken/functies uit kan voeren.

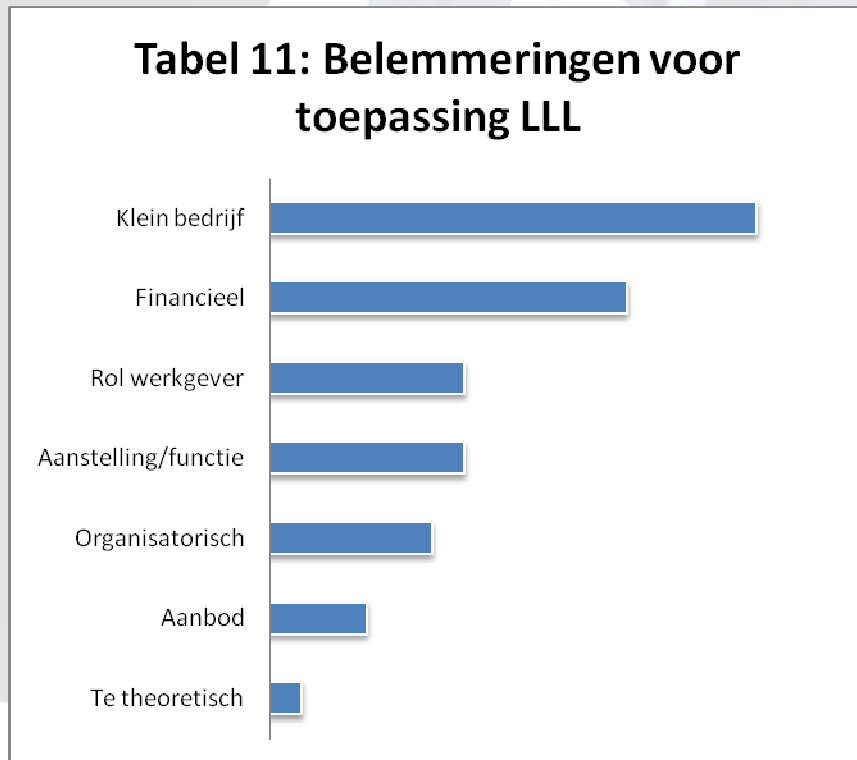
Uit onderzoek door het ministerie van OC&W blijkt dat werknemers in de horeca en recreatie sector relatief weinig tijd besteden aan cursussen en opleidingen. Zij leren en ontwikkelen grotendeels op de werkvloer. Hoe ervaren de deelnemers aan ons panel een leven lang leren binnen hun bedrijf?

SAMENVATTING

ONDERWERP	AANDACHTSPUNTEN
Wat betekent een leven lang leren?	LLL = EEN LEVENSMOTTO, PERSOONLIJKE EN SOCIALE ONTWIKKELING
Welke aspecten van leren zijn belangrijk?	NADRUK OP ALGEMENE VAARDIGHEDEN COLLECTIEF LEREN (VAKKENNIS + SOCIALE VAARDIGHEDEN)
Carrièreperspectief	HORIZONTAAL LEREN, MEDE DOOR MENTORROL EN BETREKKEN VAN OUDERE WERKNEMERS
Aanbod en stimulans vanuit het werk	DE WERKGEVER MOET MEER INZICHT KRIJGEN IN ZIJN PERSONEEL; PERSOONLIJKE ONTWIKKELING OOK JONGE/KORTWERKENDE WERKNEMERS STIMULEREN TE LEREN, BLIJVEN DAARDOOR JUIST LANGER BIJ HET BEDRIJF WERKNEMER MOET OOK NAAR ZIJN EIGEN ONTWIKKELING KIJKEN EN INITIATIEF TONEN
Financiën en organisatie	KLEINE BEDRIJVEN MOETEN WORDEN ONDERSTEUND; FINANCIEEL EN ORGANISATORISCH DE KOSTEN VAN EEN CURSUS/OPLEIDING ZIJN HOOG; SUBSIDIEMOGELIJKHEDEN VOOR PRIKKEL? DENK AAN LONG DISTANCE LEARNING VOOR DE THEORIE. PRAKTIJK KAN NAAR HET BEDRIJF KOMEN.
Aanbod van cursussen	BETERE INFORMATIEVOORZIENINGEN; DENK AAN OVERZICHT CURSUSSEN/OPLEIDINGEN IN DE HORECA KENNIS MOET UP TO DATE BLIJVEN

SAMENVATTING

Daarnaast is het interessant om aan te geven dat werknemers de twee grootste belemmeringen zien bij een LLL in kleine bedrijven en rondom de financiële verplichtingen:



De kernpunten uit het onderdeel van een LLL zijn dat er bij de persoonlijke ontwikkeling, de financiën, de organisatie en het aanbod winst valt te behalen in de uitvoering.