



Leren op de werkvloer met een G-coach

Elise De Coene

Dit artikel maakt deel uit van de reeks artikelen *Leren in de educatie, Lesgeven, begeleiden en faciliteren*. Deze reeks is bestemd voor iedereen die betrokken is bij de volwasseneneducatie, bijvoorbeeld docenten/begeleiders, beleidsmakers, onderzoekers en vrijwilligers. De verschillende artikelen geven informatie over de relevante thema's binnen de volwasseneneducatie, beschrijven de richting waarin de visie hierop zich ontwikkelt en leveren verhelderende voorbeelden.

Elise De Coene

Elise De Coene werkt voor het centrum voor basiseducatie (CBE) in Zuid-Oost-Vlaanderen als vakgroepverantwoordelijke voor de vakgroep wiskunde. Zij gaf mee vorm aan het geletterdheidsproject 'G-coach' binnen de hout- en bouwopleidingen van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB).

Leren op de werkvloer met een G-coach

Belangrijke uitgangspunten voor leren op de werkvloer zijn: het neemt zo weinig mogelijk tijd in beslag, het past binnen de planning van de opleidings situatie, het is doelgericht en gericht op de persoonlijke toekomst van die ene specifieke deelnemer. Daarom wordt in het project G-coach in Vlaanderen gewerkt met begeleiding op maat voor elke deelnemer, zodat uitval zo veel mogelijk voorkomen wordt. In dit artikel gaat Elise De Coene in op de rol van de G-coach: hoe hij als een soort duizendpoot ondersteunt in de praktijk van de beroepsopleiding en maximaal moet differentiëren. Ze geeft aan wat de sleutels zijn voor het succes van deze aanpak. Ten slotte geeft ze praktische tips hoe om te gaan met de grote diversiteit aan opleidingen, niveaus en leervragen.

Leren op de werkvloer met een G-coach

Sluit je ogen en beeld je in: wat is voor jou de ideale werknemer of collega?

Deze vraag stelt een G-coach (geletterdheidscoach) van het Centrum voor Basiseducatie Zuid-Oost-Vlaanderen in een training over communicatie op de werkvloer. CBE Zuid-Oost-Vlaanderen is onderdeel van de Vlaamse Centra voor Basiseducatie (CBE) en ondersteunt met het project G-coach beroepsopleidingen van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB).

De antwoorden variëren van:

- Hij zegt goeiemorgen en dank u wel.
- Hij is vriendelijk.
- Hij is aangenaam om mee samen te werken.
- Hij komt op tijd.

“Heb je je gerealiseerd”, zo vraagt de G-coach, “dat het antwoord kan zijn job goed uitoefenen er niet tussen zat”? Dat geeft aan dat we andere vaardigheden vaak belangrijker vinden dan vakkennis om goed te functioneren op de werkvloer. Op de opleidingsvloer is het daarom belangrijk om ook aan deze andere vaardigheden aandacht te besteden om iemand toe te leiden naar duurzaam werk.



VDAB en het project G-coach

De missie van VDAB is om alle Vlaamse burgers te helpen bij het ontwikkelen van hun loopbaan. Eén aspect daarvan is om te voorzien in opleiding. Hiervoor werkt VDAB samen met allerlei partners zoals het hierboven genoemde CBE, het Gespecialiseerd Team Bemiddeling dat mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt toeleidt naar stage of beschermde arbeid (GTB) en het Centrum voor Volwassenenonderwijs (CVO) dat trajecten voor hoger opgeleiden realiseert waar het CBE zich vooral richt op de lager opgeleide doelgroep.

Competentiecentra

Door heel Vlaanderen heeft VDAB zogenaamde competentiecentra. Hier kunnen werkzoekenden, werknemers én werkgevers terecht voor beroepsopleidingen. Die opleidingen worden op maat gegeven met oog voor de hedendaagse arbeidsmarkt.

Naar deze opleidingen komen bijvoorbeeld mensen:

- die een carrièreswitch willen als ze lichamelijke problemen ervaren in het huidige beroep;
- die nog aan het begin van hun carrière staan en beter uitgerust willen zijn voor de arbeidsmarkt;
- die als anderstalige nieuwkomer een diploma hebben dat in Europa niet geldig is;
- die recent hun werk verloren en op zoek zijn naar een nieuwe job;
- die verplicht werden stappen te ondernemen om uit de werkloosheid te komen.

Kortom: het gaat om een diverse doelgroep met verschillende leervragen, beginsituaties en ondersteuningsbehoeften. Werkzoekenden komen vaak naar het competentiecentrum om een (nieuw) beroep aan te leren. Werknemers komen vaak voor een kort traject om enkele aspecten van het beroep nog eens onder de loep te nemen. Als er in de winter minder werk is in de bouwsector, bijvoorbeeld door weersomstandigheden, dan kunnen werkgevers die dagen zinvol invullen door hun werknemers een bijscholing te laten volgen.

Korte opleidingen op maat

VDAB kiest voor korte opleidingen waarin deelnemers zo snel mogelijk de juiste vaardigheden verwerven, versterken of uitbreiden om snel weer aan het werk te gaan. Er wordt vooral ingezet op de individuele competenties van de deelnemer en zodra mogelijk wordt de deelnemer vacaturegericht opgeleid.

Enkele redenen voor de keuze voor korte opleidingen:

- Beperkte financiële impact voor de deelnemer
- Efficiënt inzetten van overheidsmiddelen
- Maatschappelijke belang: zo kort mogelijk werkzoekend zijn

Het project G-coach

VDAB kiest resoluut voor gelijke kansen: iedereen kan een erkende opleiding volgen. Zodoende zijn er ook deelnemers in de opleiding die laaggeschoold, laaggeletterd of anderstalig zijn. Sommige doelgroepen zijn voor bepaalde instructeurs tamelijk nieuw.

Toen CBE ZOVL in 2018 rekenlessen ter ondersteuning van de

(bouw-)opleidingen organiseerde in de competentiecentra van VDAB bleek al snel dat er geen sprake kon zijn van hetzelfde programma voor alle deelnemers. Ze starten niet gelijktijdig, hebben verschillende niveaus qua taal, geletterdheid en rekenen, zijn met veel of weinig, hebben verschillende leervragen, beschikken soms wel maar soms ook niet over digitale vaardigheden.

Dit vroeg om een vernieuwde aanpak. Daarom kiezen VDAB en CBE voor de G-coach-formule. De afkorting G-coach staat voor Geletterdheidscoach. De G-coach krijgt de ruimte om in te zetten op brede geletterdheid in plaats van enkel op rekenen. Er lopen verschillende G-coach projecten verdeeld over de opleidingen van VDAB. Dit artikel handelt over het project binnen CBE Zuid-Oost-Vlaanderen.

Geletterd kun je zijn op het gebied van taal, rekenen, omgaan met digitale middelen, maar ook op het gebied van financiën en gezondheid of inzicht in grafische gegevens. VDAB hanteert voor het begrip geletterdheid de volgende definitie: "Geletterdheid omvat de competenties om informatie te verwerven, verwerken en gericht te gebruiken in een andere context om met deze informatie zelfstandig te kunnen functioneren op de werk- of opleidingsvloer. Dit betekent met taal, cijfers en grafische gegevens kunnen omgaan en gebruik kunnen maken van ICT en multimedia."

De G-coach

Binnen de competentiecentra werkt de G-coach samen met de vakinstructeurs van opleidingen die toegankelijk zijn voor laaggeletterde deelnemers.

De coach krijgt de tijd om op maat van de deelnemer, in samenwerking met de instructeur, individueel of in een groep, binnen de opleiding te werken aan de geletterdheid van een gedifferentieerde groep deelnemers. Elke deelnemer krijgt een pakket op maat zolang hij deze ondersteuning nodig heeft. De G-coach is halftijds aanwezig tijdens de openingsuren van het competentiecentrum. Binnen die tijd plant hij ook overleggen en organiseert hij intakes.

Enkele voorbeelden van wat een G-coach zoal doet binnen een opleidingstraject:

- Via praktische opdrachten en functionele oefeningen worden praktische (reken)vaardigheden bijgeschaafd, bijvoorbeeld:
 - de deelnemer leert een plan lezen, m³ beton bestellen;
 - de hoogte van een talud uitrekenen;
 - de juiste verhoudingen toepassen bij het maken van mortel.
- Een goede basis op het gebied van rekenen is noodzakelijk voor het inzicht in de bouwprocessen. Dit leerproces wordt digitaal aangepakt, waardoor ook de digitale vaardigheden van een deelnemer gaandeweg verbeteren.
- Je financiën goed beheren en je administratie in orde houden is niet voor iedereen even gemakkelijk. In een lessenreeks en via individuele gesprekken geeft de G-coach de deelnemer handvaten om ook naast de opleiding sterker te staan.
- Een conflict op je stageplaats of werkplek voorkomen.

- De G-coach helpt je om enkele communicatietechnieken onder de knie te krijgen.
- Samen met de instructeur maakt de G-coach het lesmateriaal toegankelijker voor laaggeletterden. De G-coach leert hierdoor de cursus kennen én de instructeur leert kijken naar zijn eigen materiaal als het gaat om de toegankelijkheid voor laaggeletterden.
- De G-coach bespreekt met de instructeur alle deelnemers en stelt in overleg een begeleidingstraject samen. Dat vraagt wel tijd van de werkgever en/of opleider.

Enkele cijfers voor Vlaanderen:

Onderzoek toont aan dat 14% van de volwassenen in Vlaanderen laaggecijferd is, 15% van de volwassenen is laaggeletterd. Ongeveer 10% van de ouders met kinderen jonger dan 13 jaar heeft moeite met relatief eenvoudige taken op het gebied van taal, zoals bijvoorbeeld een brief van de school van je kind lezen en begrijpen. Bijna 1 op 5 volwassenen heeft een laag probleemoplossend vermogen in een technologierijke omgeving. Dit wil zeggen dat 19% van de mensen problemen ondervindt in onze digitale maatschappij omdat ze niet over genoeg digitale vaardigheden beschikken.

Geletterdheid heeft daarnaast invloed op het zelfbeeld van mensen, hun interactie met anderen, hun welbevinden en hun inzetbaarheid.

Sleutels tot succes

Voeling met de sector én de doelgroep

Wanneer een centrum voor basiseducatie een G-coach selecteert om te ondersteunen bij een opleiding of bijscholing in een bedrijf is het van belang rekening te houden met enkele belangrijke eigenschappen en/of voorkeuren van deze lesgever. In de bouwsector zal de feminist botsen met de korte-rokkenhumor. De perfectionist zal gefrustreerd raken bij de constant wijzigende planning waar een G-coach mee te maken heeft of door het constante gevoel van tijdgebrek. De leerkracht met 2 linkerhanden die geen affiniteit voelt met de vaktechnische kant van de opleiding zal wellicht botsen met de vakinstructeur. Voeling met de sector is een belangrijke sleutel tot succes.

Daarnaast gaat het ook om voeling met de doelgroep: wees je ervan bewust dat veel van deze volwassenen vaak weinig zelfvertrouwen hebben en negatieve ervaringen hebben opgedaan met leren. Een veilig leerklimaat ligt aan de basis van het leren. In het artikel 'De doelgroep in beeld' in deze serie wordt uitgebreid ingegaan op de kenmerken en specifieke leervragen van de doelgroep.¹ In de paragraaf met tips vind je concrete manieren om de deelnemers beter te leren kennen.

Time is money

Bij leren op de opleidingsvloer/werkvloer is tijd de meest bepalende factor. Graafmachines moeten draaien, de vierkante meters moeten gemetseld worden, de torenkraan kan niet stil blijven staan, de poetstechnieken moeten geoefend worden. In deze situaties kún je

niet, zoals in een klassituatie, aan een bepaalde vaardigheid rustig werken tot deze volledig geautomatiseerd is.

De G-coach moet zich aanpassen aan de planning van opleiding of werk, snel schakelen en snel en efficiënt lesgeven. Hij moet voorbereid zijn op last-minute veranderingen want die deelnemer voor wie je een opdracht hebt voorbereid, mag misschien ineens op sollicitatiegesprek, moet toch naar een VCA-les², heeft een opvolgingsgesprek of hij is afwezig wegens ziekte... Een flexibele instelling en goed kunnen improviseren zorgt ervoor dat je als coach energie kunt blijven halen uit de job.

Kennis van de vakopleiding

Ook al is de tijd beperkt, toch is het belangrijk voor de G-coach om voldoende tijd te investeren om de opleiding goed te leren kennen, zodat hij weet waarover hij spreekt. De G-coach moet bijvoorbeeld startprocedures van machines kennen, materialenkennis opbouwen en de juiste vaktermen beheersen (zowel de officiële termen als de dialectvormen). Geïnteresseerd zijn in de vaktechnische kant is een grote meerwaarde.

Samenwerking met de vakinstructeur

Het is de vakinstructeur (of werkgever of leidinggevende op de werkvloer) die goed zicht heeft op de praktijk. Hij heeft jarenlange ervaring in de sector, volgt de recente ontwikkelingen en kan dus de beste inschatting maken als het gaat om het stellen van prioriteiten bij de ondersteuning die de G-coach biedt. Ga samen na welke taal-, reken- of andere geletterdheidsvaardigheden echt van belang zijn. Leer elkaar goed kennen, samen maak je de opleiding

succesvol. Door de opleiding uitgebreid te leren kennen krijg je ook zelf een beeld van de vaardigheden die noodzakelijk zijn voor de bouwplaatsmachinist, metselaar of torenkraanbestuurder.

Het is belangrijk dat ook de instructeurs het werk van de G-coach waardevol vinden en dit doorgeven aan de deelnemers. Door goed te communiceren met de vakinstructeur over wat de G-coach doet, door als G-coach tips te geven over hoe de vakinstructeur de deelnemer kan ondersteunen, zorgt de G-coach ervoor dat de instructeur het belang van de ondersteuning inziet.

Door uw gedrevenheid en positieve ingesteldheid is het een plezier om met jou als G-coach samen te werken, bedankt om de cursisten te begeleiden in de moeilijke materie wiskunde. Dit helpt onze mensen enorm. En ook de duurtijd van de opleiding wordt verkort. Bedankt.

HANS, INSTRUCTEUR TORENKRAAN

Schoenmaker blijf bij je leest

Als G-coach is het belangrijk je taak als begeleider te begrenzen. Veel deelnemers hebben problemen die niet direct met de opleiding te maken hebben, maar die wel invloed hebben op de motivatie en de inzet om te kunnen leren: een lege maag, slecht slapende kinderen, financiële problemen, familiale ruzies, onverwerkte oorlogstrauma's. Al deze factoren hebben invloed op het leerproces. Soms kan een kort gesprekje met de G-coach helpen. Dit wordt makkelijker als je als G-coach eerst een band opbouwt met de deelnemer door iets over jezelf te vertellen. De G-coach moet wel voor ogen

houden dat hij geen sociaal werker of psycholoog is en bij problemen moet durven door te verwijzen, maar een persoonlijke band bevordert een open houding en vergroot de kans op een eerlijk antwoord op de vraag: wat wil je leren?

Ontwikkeling van een werkwijze voor de G-coach

Zoals hierboven is toegelicht, krijgt elke deelnemer een traject op maat. Hierdoor is het onmogelijk om een algemene lesvoorbereiding te maken. Al werkende weg heb ik na enige tijd een andere werkwijze ontwikkeld. Centraal daarin staat een overzichtsdokument met alle mogelijke opdrachten en oefeningen opgenomen. Hoe dit overzichtsdokument tot stand gekomen is:

1. In het begin nam ik de rekengroep van een collega over en gaf dezelfde lessen. Ik kon alleen niet zeggen waarom de deelnemers dit moesten kunnen. Ik vroeg me af of dit wel functioneel was.
2. Daarom heb ik, om een beter inzicht te krijgen in de nodige vaardigheden bij deze opleiding, zelf meegelopen in de beroepsopleiding. Zo kreeg ik een goed zicht op de vereiste geletterdheidsvaardigheden. Zo begreep ik toen pas waarom een onderwerp als 'kommagetallen' echt relevant is: je moet een lagenmaat kunnen berekenen en hebt hiervoor kennis van de begrippen centimeter en millimeter nodig. Ik leerde bovendien dat slechts tot 1 of 2 cijfers na de komma relevant zijn voor een metselaar. Om de transfer gemakkelijker te maken liet ik hen ook geldrekenen met 2 cijfers achter de komma. Zo krijgen de deelnemers de leerstof aangeboden in verschillende contexten die zowel van toepassing zijn in het werk als in hun dagelijkse leven.

3. In een volgende fase zette ik deze vaardigheden om in wiskundige 'onderwerpen'. Ik stelde vast dat dit dezelfde onderwerpen uit stap 1. zijn. De rekenlessen van mijn collega waren dus heel relevant want hierdoor wist ik alvast welke technische rekenvaardigheden écht van belang waren en hoe uitgebreid ik ze moest behandelen.

Bijvoorbeeld: vermenigvuldigen is niet zo heel belangrijk maar $\times 10$ en $:10$ is dat wel in verband met de lagenmaat of het omzetten van een maateenheid.

4. Toch was er nog een probleem bij deze manier van werken: laaggeletterde deelnemers vonden het moeilijk en konden zich niet echt voorstellen dat ze deze kennis echt nodig hadden. Ze waren dus niet gemotiveerd én ze slaagden er niet in om de opgedane kennis te transfereren naar de werkvloer. Het effect was dus dat de deelnemers de aangeleerde wiskundetechnieken nog steeds konden uitvoeren maar zonder inzicht. Om dit probleem op te vangen bedacht ik bij elk onderwerp een praktische opdracht. Nu pas gingen we echt rekenen op de opleidingsvloer en veranderde 'de klas' naar een meer open rekenatelier waarbij zowel de uren als de oefeningen flexibeler ingezet werden. Ik werk sindsdien ook meer op de maat



van elke deelnemer. Het was wel moeilijker bij te houden wie welke oefening maakte. Daarvoor moest ik dus nog een efficiënt systeem bedenken.

5. Ik maakte een overzichtsdokument/tabel waarin ik de volgende zaken onderscheidde:

Deelnemer

Beginners leren met veel tussenstappen, krijgen uitleg over of herhaling van de theorie.

Gevorderden moeten de theorie zelfstandig doorlopen en krijgen oefeningen die minder inzichtelijk zijn. Ze krijgen minder ondersteuning.

Aanbod

'Basis' is absolute kennis voor een metselaar, 'Uitbreiding' is voor de deelnemers die in de toekomst zelfstandiger aan de slag zouden kunnen of voor deelnemers die bijvoorbeeld tot ploegbaas kunnen doorgroeien.

Daarnaast bevat het document ook extra uitleg en linken naar onlineoefeningen. De deelnemers gaan door deze oefeningen op hun eigen tempo, zo uitgebreid als ze aankunnen en altijd richting hun streefniveau.

Deze rekenateliers zijn de ideale plek om te werken aan zelfsturend leren. Alle deelnemers moeten zelf hun resultaten controleren; zo leren ze hun leerproces bijsturen en beseffen ze dat indien alles fout was, ze niet verder kunnen gaan want de oefenbundels zijn staps-

gewijs opgebouwd. Begrijp je één stap niet dan kom je niet verder in je leerproces. Wanneer ze vastlopen, leren ze na te denken: 'Begrijp ik deze stap wel want zo niet, dan lukt het straks in het werk ook niet.'

Tips voor de praktijk

Tip 1: Bepaal de meest noodzakelijke basisvaardigheden

Basisvaardigheden worden aangeleerd in het basisonderwijs. De doelgroep van het project G-coach heeft een deel van deze scholing gemist of slaagt er niet in om deze kennis te gebruiken in een andere context. Om tot leren te komen op de opleidingsvloer is het belangrijk om eerst een goede selectie te maken van de basisvaardigheden die een deelnemer in de opleiding (en later op de werkvloer) nodig heeft. Dit is een hindernissenparcours, dat de G-coach met elke deelnemer opnieuw moet doorlopen. In de zoektocht naar de meest noodzakelijke basisvaardigheden is er een aantal aandachtspunten:

- Wat voor de ene deelnemer vanuit zijn functieperspectief belangrijk is, hoeft dat voor de ander niet te zijn.
- Alle deelnemers hebben verschillende beginsituaties en ervaringen.

Relevantie

De grootste uitdaging voor de G-coach is dat de functies binnen een bepaalde sector waarvoor de deelnemers worden opgeleid, heel divers zijn en per bedrijf anders worden ingevuld. Wat voor de ene deelnemer belangrijk is, kan voor een ander minder relevant zijn.

Er wordt binnen VDAB gewerkt aan een traject op maat voor de deelnemer, gericht op de job die ze zelf interessant vinden. Aan het begin van het traject zoeken deelnemers een aantal vacatures uit die realistisch zijn, uitgaande van hun ervaring en competenties. De opleiding richt zich vervolgens specifiek op deze vacatures. De ene deelnemer moet meer vakkennis opdoen dan de andere, een andere deelnemer heeft problemen met rekentaken binnen zijn functie, weer een ander moet vooral beter leren communiceren met de leidinggevende en collega's op de werkvloer en weer iemand anders moet zich vooral de taal van het vak en/of de sector eigen maken. Er is dus niet één lijst om af te vinken voor alle deelnemers.

voorbeeld

Een metselaar kan in zijn eigen vak aan de slag. De een wil werken in een groot bedrijf met ploegen waar bij de ploegwisseling veel schriftelijke of digitale overdracht plaatsvindt en de ander moet zelfstandig kunnen werken als metselaar omdat hij de enige is in een klein bedrijf. Is de eigenaar ziek, dan moet hij zelfstandig verder kunnen: zelf profielen zetten, een lagenmaat berekenen... Ga je aan de slag in een groot bedrijf in een ploeg met 6 metselaars, dan zal de ploegbaas of meest ervaren metselaar deze taken op zich nemen en moet je vooral snel kunnen uitvoeren. Je hebt dus in het tweede geval niet direct rekennaarigheden nodig maar je moet wel instructies kunnen begrijpen. De eindsituatie is voor deze 2 deelnemers erg verschillend.

Een valkuil is dat je als G-coach alles belangrijk gaat vinden. Je kunt oneindig ver gaan in de kennis die je overbrengt. Zo is het interessant om als wegenbouwer te weten hoe een niveaumeter werkt. Die

kennis is niet voor iedereen relevant, maar andere collega's moeten de niveaumeter wel juist kunnen aflezen. Maak in je opdrachten én je materiaal dus onderscheid in verschillende niveaus en maak keuzes.

Verschillende beginsituaties

Elke deelnemer heeft een andere achtergrond; anderstalig of moedertaalspreker, een lage of een hoge scholingsgraad, snel lerend of langzaam lerend, een hoge of een lage score op de Co-vaar-test.³ Houd rekening met al die verschillen.

Maak een doordachte keuze op basis van de praktijk

Deelnemers in de bouwsector willen vooral de praktijk leren. In theorie zijn ze vaak minder geïnteresseerd. Ook niet als het gaat over bredere geletterdheidstaken zoals informatie lezen over wat je moet doen als je ziek bent, hoe je in een computerprogramma je verlofdagen door moet geven, communicatietechnieken om een probleem aan te kaarten, mailen om te solliciteren, je loonbrief lezen of een helling berekenen. Het voordeel is dat er vaak hardop gemopperd wordt: 'moeten we dat echt kennen'. Als je zelf veel op de werkvloer komt, dan pik je deze opmerkingen snel op en kun je deze als lesgever gebruiken om te bepalen of de kennis die je wil overbrengen echt noodzakelijk is.

Wanneer je regelmatig rondloopt op de opleidingsvloer komen de problemen vanzelf bovendrijven. Waarom loopt een deelnemer vast bij een bepaalde oefening? Vraag je af welke kennis of vaardigheden hij mist om de opdracht wel af te kunnen werken. Stel jezelf nadien de vraag of meerdere deelnemers hierbij problemen ondervinden:

die problemen kun je structureel inbedden in de opleiding, bijvoorbeeld via authentieke praktijkopdrachten.

Vanwege de beperkte tijd is het belangrijk zorgvuldig te selecteren waarop je wilt inzetten. Daarbij moet je rekening houden met het belang van de deelnemer, maar ook met wat de vakinstructeur van VDAB nodig vindt. Dan zijn er ook nog verschillen in uitgangspunten: VDAB kiest voor korte omwegen naar duurzaam werk, het CBE kiest in haar beleidsplan voor brede geletterdheid. Er zijn dus vele belangen van verschillende partijen die meegewogen moeten worden en er moet een goede afstemming zijn tussen de visies van de samenwerkende organisaties.

Tip 2: Zorg voor uitdaging en werk aan zelfvertrouwen

In een beroepsopleiding worden de deelnemers niet de hele tijd geconfronteerd met hun ontbrekende geletterdheidsvaardigheden. Er komen immers heel wat andere (vak)vaardigheden aan bod die positief gewaardeerd kunnen worden en die zelfvertrouwen kunnen geven (competentiegevoel). Toch moet de deelnemer ook uitgedaagd worden om te leren.⁴

Een van de bouwstenen voor een effectieve didactiek is: geef duidelijke, gestructureerde instructie én zorg ervoor dat de deelnemer zelfvertrouwen opbouwt. Bij de cursus hoogwerker bijvoorbeeld worden de oefeningen eerst gedemonstreerd en er worden kaarten gebruikt waarbij elke opdracht uitgelegd wordt met een foto. De volgorde van de oefeningen wordt aangeduid met een nummering op de werkvloer.

Lees meer didactische tips over het lesgeven bij volwassenen in het artikel van Ella Bohnenn in deze serie Leren in de educatie.⁵

Het Pygmalioneffect

Leg de lat echter ook niet te laag, zo vermijd je het Pygmalioneffect. De verwachtingen die leerkrachten hebben van de schoolprestaties van hun leerlingen, beïnvloeden die schoolprestaties. Dit wordt het Pygmalioneffect genoemd of de 'zichzelf waarmakende voorspelling': hoe hoger de verwachtingen van de lesgever, des te beter deelnemers gaan presteren. Het effect werkt ook andersom: deelnemers waarvan de lesgever lage verwachtingen heeft, blijven achter in hun schoolse prestaties ten opzichte van deelnemers met dezelfde intrinsieke mogelijkheden waarvan de verwachtingen hoger zijn. Dit effect wordt verklaard doordat leerkrachten (al dan niet onbewust) hun gedrag en taalgebruik ten overstaan van deelnemers aanpassen op basis van hun verwachtingen. Deelnemers gaan zich vervolgens gedragen naar die verwachtingen.⁶

De beroepsopleiding biedt een omgeving waarin veel ondersteuningsmogelijkheden aanwezig zijn: machines, gereedschappen, werkdocumenten, computers om vaardigheden in de praktijk aan te leren. De G-coach kan hiervan gebruik maken.

Uit een rapport van een ander G-coach project⁷ blijkt dat de 'gewenste doelsituatie' – het beroep uitoefenen – geen geïsoleerde vaardigheden vraagt. Een benadering die zoveel mogelijk tegelijk werkt aan de verschillende componenten – geletterdheid, attitudes, beroeps- en andere vaardigheden, motivatie –, zal de deelnemers

beter toerusten om ze in de job waar te maken. Daar zullen zij als werknemers allerlei capaciteiten tegelijk moeten inzetten om hun taken met succes uit te voeren en opgenomen te worden in de beroepsgroep.

Tip 3: Werk efficiënt: gebruik de praktijk, hou het kort en combineer vaardigheden

In een klassieke lessituatie wordt de leerstof ingebed in een samenhangend curriculum. Je zorgt voor een logisch samenhangende opbouw van de leerstof, waarbij je ervoor zorgt dat het ene onderwerp naadloos overgaat in het andere en je bouwt herhalingsmomenten in. Dat is in deze context van leren op de opleidingsvloer lang niet altijd mogelijk. Deelnemers kunnen slechts kort van de praktijkvloer/werkvloer weg of volgen slechts een korte tijd een opleiding, hebben ook nog VCA-les, moeten gaan solliciteren etc.

- Beschouw daarom de opleiding als het samenhangende verhaal, de context die motiveert en koppel je opdrachten zoveel mogelijk aan de praktijkopdracht van de vakinstructeur om de leerstof actiever te verwerken. De deelnemer reflecteert dan gedurende het proces.
- Een ander voorbeeld van hoe je in een zo kort mogelijke tijd veel kunt bereiken is, naast het lesgeven op de opleidingsvloer, het uitwerken van 'een-puntslessen'. Dit zijn korte lessen over onderwerpen die bijna altijd terugkomen. Deze een-puntslessen zijn flexibel inzetbaar en 'tussendoor' te gebruiken. Zie voorbeeld 'Een-puntsles in de praktijk' en 'Een-puntsles' in het klaslokaal'.
- Combineer vaardigheden. Hoe je dit kunt doen, lees je in casus: Efficiënt combineren van vaardigheden.

voorbeeld

Een-puntsles in de praktijk

Mortel maken en werken met verhoudingen

In de opleiding hebben de deelnemers geleerd mortel te maken vanuit een bepaalde routine. Ze gebruiken altijd een bepaalde hoeveelheid scheppen cement bij een halve kruiwagen zand en doen er dan water bij tot de mortel de juiste consistentie heeft. Om ze te leren met verhoudingen te werken, kun je dit proces op de opleidingsvloer even stilleggen. Kijk of ze zelf het principe van de gebruikte verhoudingen kunnen uitleggen. Laat zien wat de gevolgen zijn als ze zich vergissen in de hoeveelheden als ze niet een halve maar een hele kruiwagen moeten maken. Ze zullen zien dat je, indien je te veel cement gebruikt voor 'extra sterke mortel', bij het drogen bouwscheuren krijgt.

Je kunt hulpvragen stellen om dit principe uitgelegd te krijgen of hen de juiste verhoudingen laten visualiseren door foto's te nemen van de hoeveelheden. De sterkere deelnemer kun je vragen om een verhoudingstabel te maken aan de hand van de foto's.

Wanneer deelnemers toch moeite hebben met het begrijpen van enkele topics kun je deze, indien nodig, verder uitdiepen in het klaslokaal. Daar zijn geen omgevingsfactoren die kunnen afleiden, heb je een bord ter beschikking en sta je niet in de regen...

Een-puntsles in het klaslokaal

Communiceren op de werkvloer

Een ander voorbeeld van zo'n een-puntsles kun je in een klaslokaal doen. Op het einde van de opleidingen gaan deelnemers op stage. Het merendeel van de stages leidt tot tewerkstelling maar soms loopt het mis. Het is bijvoorbeeld al eens voorgevallen dat de stagebegeleider als feedback gaf: "Hij staat de hele tijd met zijn handen in zijn zakken" of "Je hebt er niets aan, je moet alles zeggen en hij staat gewoon te wachten". Die feedback komt meestal niet

overeen met hoe de deelnemer zich in de opleiding gedraagt. Dit is dan vaak te wijten aan een communicatieprobleem. Die communicatie is een cruciaal element tot succes. Als G-coach kan je hierop inzetten door oefeningen in een rollenspel of een reflectieopdracht. Zelf nadenken over verbale versus non-verbale communicatie, je eigen vooroordelen, je eigen kwaliteiten, over hoe je jezelf gaat voorstellen, hoe je een probleem kunt aankaarten, hoe je kunt antwoorden op klassieke sollicitatievragen etc.

Efficiënt combineren van vaardigheden

Twee deelnemers werken met een snel-opbouwkraan. Geef de opdracht tot peer-feedback: de ene deelnemer noteert wat de ander goed deed en waarop hij extra moet letten bij het herhalen. 'Noteer' is voor laaggeletterde deelnemers een moeilijke opgave, je kunt als alternatief een filmpje laten maken en nadien bespreken, de feedback opnemen... Zo bevorder je ook de digitale kant van geletterdheid. Let er daarbij wel op dat ze de regel van positieve en negatieve feedback kennen. Uit voorgaande mogelijkheden een keuze maken is niet alleen afhankelijk van wat op dat moment het beste zou zijn voor de deelnemers. Het is ook afhankelijk van de mogelijkheden op de opleidingsvloer, de tijd die je krijgt van de instructeur/werkgever, etc. Dit kan frustrerend zijn maar het dwingt je ook tot creativiteit.

Tip 4: Werk samen met de vakinstructeur aan een taaltoegankelijke opleiding

Technische teksten zijn vaak abstract en vertrekken bijna altijd vanuit de theorie. Voor deelnemers werkt het juist beter om eerst naar praktische toepassingen te kijken en dan pas naar de theo-

rie. Kijk daarom altijd of de gebruikte teksten of instructies op de werkvloer in eenvoudige taal zijn geschreven: is er ondersteunend beeldmateriaal, zijn de vaktermen goed uitgelegd?

Dit proces kun je het beste samen met de vakinstructeur doorlopen, zodat hij ook leert zien welke moeilijkheden een instructietekst kan opleveren. Als leek zie je vaak sneller welke termen onduidelijk zijn, welke uitleg te kort of juist te lang is. Je neemt de vakinstructeur zo ook mee in hoe je aan geletterdheid werkt en hoe hij daar een bijdrage aan kan leveren. Zijn de instructies die hij geeft bij het uitleggen van een opdracht duidelijk en gestructureerd? Is de werkvorm om bepaalde leerstof over te brengen goed gekozen? Hoe kun je efficiënt controleren of iedereen in de groep de opdrachten begrijpt? Dit is de kortste weg naar een toegankelijke ondersteuning.

Dankzij de tips van de G-coach over de opbouw van de cursus hoogwerker heb ik al heel veel positieve reacties gekregen van collega's en cursisten.

KARL, INSTRUCTEUR HOOGWERKER

Tip 5: Gebruik zoveel mogelijk authentiek materiaal

Werk zoveel mogelijk met materiaal vanuit de eigen opleidingspraktijk, ga hiervoor te rade bij de vakinstructeur. Hoe authentieker, hoe eerder de deelnemer ziet dat je interventie nuttig is omdat hij de teksten en opdrachten van de opleiding beter begrijpt. Dit stimuleert zijn motivatie. Je kunt dus de praktijk niet alleen gebruiken voor je lessen, maar ook het materiaal dat je gebruikt kan van de opleidingsvloer komen. Een tabel leren lezen is voor deelnemers het

gemakkelijkste als dat de lasttabel van hun kraan is. Dat is voor hen ook nuttig om te leren. Overleg wel wat de vakinstructeur het beste zelf kan uitleggen en zorg dat je geen vaktechnische fouten maakt.

In een klassieke rekenles gebruik je eerst concreet materiaal, bijvoorbeeld de stenen die de metselaar gebruikt, om uiteindelijk op het abstracte niveau te gaan rekenen. Op de opleidingsvloer gaat het er anders aan toe. Abstract rekenen is vaak niet noodzakelijk of enkel voor sterke rekenaars. Je gebruikt in de les bij voorkeur materiaal dat te vinden is op de opleidingsvloer zelf:

- Een tabel leren lezen kan met de lasttabel van een kraan of een verhoudingstabel op een zak voegsel.
- Een plan lezen kun je oefenen op de opleidingsvloer zelf.
- Gebruik de beschikbare bakstenen om aanzichten te oefenen.
- M^3 uitrekenen kan aan de hand van de kelder die de deelnemers net hebben uitgegraven. Bereken dan hoeveel keer de dumper over en weer zal moeten rijden en hoeveel tijd dat dan kost.

Tip 6: Integreer computervaardigheden

Een digitale loonbrief lezen, de coronalesen van je kinderen begeleiden, een afspraak maken bij de dokter, bankieren, solliciteren, shiften doorgeven, het adres van je vakbond vinden, de weg naar een nieuwe werf zoeken, openbaar-vervoerregelingen vinden, de wereld gaat digitaal! De coronacrisis heeft nog eens een extra impuls gegeven aan digitaal leren op de werkvloer. Conclusie: in deze samenleving zijn digitale vaardigheden steeds belangrijker en in feite onmisbaar geworden.

Digitale vaardigheden in Vlaanderen

In 2019 bleven bij 26% van de Vlamingen de digitale vaardigheden beperkt tot de basis, bij 36% zijn de vaardigheden meer gevorderd. Daartegenover staat dat ruim 1/3 van de Vlamingen van 16 tot 74 jaar de nodige digitale basisvaardigheden mist (37%).

Maar... moet je als wegwerker een mail kunnen sturen? En als metselaar? Als G-coach is het een evenwichtsoefening tussen dat wat absoluut noodzakelijk is voor het beroep en wat belangrijk is om het brede functioneren van mensen te versterken. Want wie geen minimum aan digitale vaardigheden bezit, raakt achterop in deze maatschappij. We zien bovendien dat de digitaal ongeletterden in slechte economische tijden als eerste hun job verliezen. En aangezien we onder duurzaam werk de mogelijkheid verstaan om je job uit te oefenen maar ook om hem te behouden, kiest de G-coach er bij voorkeur voor om digitale vaardigheden in brede zin op te nemen in de opleiding.

Digitale vaardigheden integreren

Om digitale vaardigheden te integreren is in het project G-coach gekozen voor de online-omgeving van Google Classroom. Alle opdrachten worden via Classroom doorgegeven. Hoewel het bespreken van opdrachten en dergelijke face to face plaatsvindt, worden opdrachten indien mogelijk soms ook besproken via Google Meet. Er zijn dus geen aparte computerlessen maar de digitale vaardigheden moeten verworven worden om de opdrachten uit te kunnen voeren. In de ideale situatie werkt ook de vakinstructeur met dit platform, dat biedt veel oefenkansen voor deelnemer én instruc-

teur. Uiteraard loopt dit niet allemaal direct op rolletjes. Maar laat je niet afschrikken: droom groot maar begin klein. Zie het als een succes als de helft van de groep reageert op een WhatsApp-berichtje.

Tip 7: Differentieer maximaal

De context dwingt om maximaal te differentiëren. Geen enkele dag binnen dit project is hetzelfde. In plaats van lessen spreken we dan ook liever over contactmomenten. In feite geef je als G-coach individueel les aan verschillende mensen tegelijkertijd. Dit kan als je oefeningen vooraf klaarzet in Google Classroom en per deelnemer een opvolgingsdocument bijhoudt. Je kunt opdrachten bundelen per thema of onderwerp maar ook per niveau. Soms zitten er deelnemers in de klas die bezig zijn met rekenoefeningen, anderen zijn hun cv aan het bijwerken terwijl nog iemand anders de technische onlinemodule doorloopt. Alles is erop gericht om zoveel mogelijk zelfstandig te kunnen werken. De eerste lessen dienen vooral om de juiste attitude te ontwikkelen: om zelfstandig te kunnen werken en het eigen leerproces te sturen.

Een paar handige tips:

- Als G-coach hoef je niet alles zelf uit te leggen. Laat deelnemers samen de oplossing zoeken, laat hen elkaar uitleg geven (to teach is to learn twice).
- Gebruik YouTube! Heel veel wiskundige principes worden goed uitgelegd in filmpjes van rekenmethodes. Op YouTube kun je de afspeelsnelheid vertragen. Interessant als je zowel moedertaal-sprekers als anderstaligen in de groep hebt.
- Deel deelnemers zoveel mogelijk in naar niveau en naar het onderwerp waar ze mee bezig zijn, dan kun je effectiever uitleg

of instructie geven.

- Vraag elke week "Is er nog iets waar ik je mee kan helpen?" Dat stimuleert deelnemers om over deze vraag na te denken en het trekt hen over de drempel.
- Stel dezelfde vraag aan de instructeurs. Zij hebben een drukke agenda en vergeten hierdoor soms om vragen door te spelen.
- Deelnemers beïnvloeden ook elkaar: als iemand met zijn cv bezig is, zeggen anderen snel "ach, dat wil ik ook wel doen."

Tip 8: Vraag feedback, ook aan de deelnemers en de vak-instructeur

Soms vergeet je de effecten van je werk na te vragen. Heeft de theorie bijspijkeren daadwerkelijk geholpen in de praktijkles of moet je toch op zoek naar een andere didactiek? Zorg voor momenten van feedback, zowel door deelnemers als door de vakinstructeur. Het houdt je gemotiveerd én scherpt het vermogen om gericht aan geletterdheid te werken.

Dag Elise, ik wou even laten weten dat ik goede gesprekken heb gehad met mijn bazen, en ik steeds meer met de kraan mag werken. Ik leer niet alleen beter met de kraan werken maar werk ook aan mezelf. En dat is het doorbijten waard. Als de coronaperiode wat versoepeld is, kom ik eens langs op VDAB om iedereen en vooral u te bedanken om me door een zeer moeilijke periode te helpen. De opleiding heeft me echt goed gedaan in mijn leven! Groetjes.

GLENN, DEELNEMER

Conclusie

Zowel VDAB als het CBE concluderen dat leren op de opleidingsvloer met een G-coach een succesformule is. Dit zit hem vooral in het feit dat de G-coach de tijd en de ruimte krijgt om op verschillende manieren les te geven, zich niet aan bepaalde leerplandoelen hoeft te houden maar de ondersteuning maximaal kan afstemmen op de specifieke behoefte van die ene deelnemer. Een andere belangrijke succesfactor is dat de G-coach kan steunen op de expertise van de vakinstructeur als het gaat om vakinhoud en dat de vakinstructeur bij problemen rond geletterdheid kan terugvallen op de expertise van de G-coach. Die gezamenlijke inspanning levert het beste resultaat op voor de deelnemers.

Een belangrijk punt waarop het mis kan gaan, is communicatie. In de opleiding wordt het overleg tussen vakinstructeur en G-coach nog wel eens overgeslagen vanwege tijdgebrek. Toch is goed en regelmatig overleg noodzakelijk: het is uitermate belangrijk om niet langs elkaar heen te werken en de ondersteuning van de G-coach zo goed mogelijk af te stemmen op de praktijk van de opleiding. Wanneer vakinstructeur en G-coach op elkaar afgestemd zijn en samen de deelnemer begeleiden is de opleiding veel succesvoller.

Andere aandachtspunten zijn de administratieve rompslomp en de financiering. Doordat er 2 verschillende organisaties samenwerken zijn er 2 verschillende administratieve systemen en dit zorgt vaak voor dubbel werk. Het is goed om dit in de toekomst op voorhand af te stemmen en bijvoorbeeld toegang te krijgen tot het systeem van de andere organisatie. Qua privacyregels is dit niet altijd mogelijk, maar als het lukt, zorgt het voor minder werk en efficiëntere com-

municatie vanuit de verschillende actoren. Hetzelfde geldt voor de financiering van een dergelijk project. Het is goed om vooraf af te wegen: wie betaalt wat? Ten koste van welk ander project gaat de financiering?

Toch kan, bekeken vanuit het oogpunt van de deelnemers en de kwaliteit van de opleiding gesteld worden dat deze formule lesgeven persoonlijker maakt: gericht en motiverender voor de grote diversiteit aan mensen die maar één hoofddoel hebben: een vak leren en werk vinden. In de specifieke context van de vakopleiding krijgt de G-coach de vrijheid om heel doelgericht op te leiden, op maat van die specifieke deelnemer: anderstalig of niet, laaggeletterd of niet. Dat is een groot winstpunt.

Een G-coach ondersteunt zowel deelnemer als vakinstructeur op een breed scala van geletterdheid. Door verschillende aspecten van geletterdheid door één persoon te laten opnemen, wordt een nauwere band gecreëerd tussen de deelnemer, G-coach en vakinstructeur. Daarnaast vergroot dit de klantgerichtheid en welzijn van de deelnemers. De expertise omtrent laaggeletterdheid van CBE is een duidelijke meerwaarde aan de dienstverlening van VDAB. Een G-coach bewandelt samen met de deelnemer (en vakinstructeur) het individueel opleidingstraject en wordt op maat van de deelnemer ingezet waar nodig.

INGE VAN DER LINDEN, TEAMLEIDER HOUT&BOUW, VDAB OOST-VLAANDEREN

Noten

1. Janssen-de Goede, M. (2019). De doelgroep in beeld. Werving van Nederlandsprekende laaggeletterde volwassenen. Onderdeel van artikelenserie Leren in de educatie, Lesgeven, begeleiden en faciliteren. Onder (eind)redactie van E. Bohnenn, I. Den Hollander, R. Thijsen en B. Vaske. Den Haag: Stichting Expertisecentrum Oefenen.nl.
2. VCA staat voor Veiligheid, gezondheid en milieu Checklist Aannemers. Het is in feite meer dan een checklist. VCA is een compleet programma waarmee dienstverlenende bedrijven structureel en objectief worden getoetst en gecertificeerd op hun VGM-beheersysteem. VCA.be, z.d., geraadpleegd van <https://www.vca.be/wat-is-vca.html>
3. De COVAAR-test bepaalt of gealfabetiseerde anderstalige volwassenen met meer dan 7 jaar scholing hun opleiding Nederlands moeten volgen aan een centrum voor basiseducatie of aan een centrum voor volwassenenonderwijs, een CVO. De test meet COgnitieve VAARDigheden van volwassenen. Het is een redeneer- en leerproef. Met de COVAAR-toets leiden de Huizen van het Nederlands anderstalige volwassenen naar het leertraject dat voor hen het meest geschikt is. bron: KlasCement (2012, 27 november), COVAARtest, geraadpleegd van <https://www.klascement.net/lemma/10409/covaartest/>
4. Surma, T., Vanhoyweghen, K., e.a. (2019). Wijze lessen, twaalf bouwstenen voor een effectieve didactiek, geraadpleegd van: https://excel.thomasmore.be/wp-content/uploads/2020/03/Wijze_Lessen_digitaal_160919.pdf
5. Bohnenn, E. (2019). Lesgeven in basisvaardigheden: 10 pijlers. Onderdeel van artikelenserie Leren in de educatie, Lesgeven, begeleiden en faciliteren. Onder (eind)redactie van E. Bohnenn, I. Den Hollander, R. Thijsen en B. Vaske. Den Haag: Stichting Expertisecentrum Oefenen.nl.
6. Taaluniversum, z.d., Hebben de verwachtingen van leerkrachten invloed op de leerprestaties van leerlingen?, geraadpleegd van: http://taaluniversum.org/onderwijs/taalforum/toon_vraag.php?vraagid=131
7. Vienne, M., i.s.m. D'haene, H. & Goris, J. (2009, april). De G-coach, geïntegreerde geletterdheidsstraining in beroepsopleiding, geraadpleegd van https://onderwijs.vlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/G_coach_rapport.pdf
8. Een lagenmaat is de gemiddelde dikte van de baksteen plus de gemiddelde lintvoegdikte. Een

metselwerkopening zoals een kozijn moet op de lagenmaat zijn afgestemd. bron: Wienerberger, z.d., geraadpleegd van: <https://www.wienerberger.nl/informatie/gevel/maatvoering-metselwerk>

Verder lezen

<https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/digitale-vaardigheden-bij-burgers>

<https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/geletterdheid>

Een website vol cijfers, goede praktijken en inspiratie over geletterdheid van onderwijs Vlaanderen

Het strategisch plan geletterdheid (2017 - 2024) van de Vlaamse regering

https://onderwijs.vlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/Strategisch_Plan_Geletterdheid_2017-2024.pdf

De G-coach in beroepsopleidingen: een stappenplan, rapport, voorbeelden...

<https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/g-coach-in-beroepsopleidingen>

COLOFON

De artikelenserie *Leren in de educatie, Lesgeven, begeleiden en faciliteren* is een initiatief van Ella Bohnenn, Ina den Hollander en Ben Vaske.

Dit artikel is mogelijk gemaakt door bijdragen van Stichting Dioraphte en Stichting Expertisecentrum Oefenen.nl.

Projectgroep

Ben Vaske, Ella Bohnenn en Ina den Hollander

Auteurs

Elise De Coene

Eindredactie

Riet Thijssen

Vormgeving

Mevrouw van Mulken

Te citeren als

Elise De Coene, *Leren op de werkvloer met een G-coach*. Onderdeel van artikelenserie *Leren in de educatie, Lesgeven, begeleiden en faciliteren*. Onder (eind)redactie van E. Bohnenn, I. den Hollander, R. Thijssen en B. Vaske. Den Haag: Stichting Expertisecentrum Oefenen.nl, 2020.

Door het downloaden van dit artikel gaat u akkoord met de licentievoorwaarden zoals vermeld in de Disclaimer op www.oefenen.nl.

© 2020 Stichting Expertisecentrum Oefenen.nl/Elise De Coene

Stichting Expertisecentrum Oefenen.nl
Koninginnegracht 15
2514 AB DEN HAAG
070 762 2 762
info@oefenen.nl

