

Universiteit Antwerpen

Instituut voor Onderwijs- en Informatiewetenschappen

Werkplekieren binnen een leeronderneming

Gerd Verhaegen

Masterproef voorgelegd met het oog op het behalen van de graad van master in de Opleidings- en Onderwijswetenschappen

Promotor: Prof. dr. David Gijbels

Dankwoord

Voor u ligt mijn masterproef, geschreven in het kader van de studie Opleidings- en Onderwijswetenschappen aan de Universiteit Antwerpen. Deze thesis was nooit tot stand gekomen zonder de hulp van een aantal personen.

In de eerste plaats denk ik hierbij aan mijn promotor, Prof. Dr. David Gijbels. Ik wil hem bedanken dat hij het promotorschap op zich heeft willen nemen en me doorheen het ganse traject met een kritische blik begeleid heeft. Speciale dank aan Dr. Cindy Poortman die zo vrij was mijn werk door te lezen, me te voorzien van feedback en me met goede raad bij te staan.

Ook wil ik mijn man bedanken die me de kans gegeven heeft om deze twee jaar te studeren, een droom die ik heb kunnen verwezenlijken. Mijn kinderen Lisa en Jef die, ook al beseffen ze het nog niet, mee hebben geholpen om me tussen het werk door te laten ontspannen in hun onbezonnenheid. Mijn zus wil ik bedanken voor het transcriberen van de interviews en voor het vele naleeswerk. Ook dank ik mijn ouders en schoonouders die deze jaren steeds klaar stonden om de kindjes op te vangen en me te helpen waar nodig.

Ik dank ook de directie en leerkrachten van de scholen die me de toelating gaven hun leeronderneming te observeren en dank in het bijzonder de leerlingen die meegewerkt hebben.

Inhoudsopgave

Dankwoord.....	1
Inhoudsopgave	2
1 Abstract.....	4
2 Inleiding en probleemstelling	5
3 Theoretisch kader.....	8
3.1 Situering.....	8
3.1.1 Het begrip werkplekcleren.....	8
3.1.2 Het leerpotentieel van de werkplek	9
3.2 Determinanten voor werkplekleergedrag.....	10
3.2.1 De leeromgeving.....	10
3.2.2 Werkplekkenmerken van de leeromgeving	10
3.2.3 Individuele factoren	12
3.2.4 Het leerproces	13
3.2.5 Het sociale interactieproces	15
3.2.6 Het interne verwervingsproces	15
4 Methodologie.....	19
4.1 Onderzoeksmethode.....	19
4.2 Onderzoekstechnieken	20
4.2.1 Verkennende vragenlijst	20
4.2.2 Observatie	21
4.2.3 Interviewleidraad	21
4.2.4 Respondenten.....	22
4.3 Dataverzameling	23
4.4 Data-analyse	23
4.5 Validiteit en betrouwbaarheid.....	24
5 Onderzoeksresultaten.....	26
5.1 Case 1.....	26
5.1.1 Resultaten vragenlijsten en observatie.....	26
5.1.2 Resultaten interviews.....	27

5.1.3	Conclusie Case 1.....	28
5.2	Case 2.....	30
5.2.1	Resultaten vragenlijsten en observatie.....	30
5.2.2	Resultaten interviews.....	31
5.2.3	Conclusie Case 2.....	32
5.3	Case 3.....	33
5.3.1	Resultaten vragenlijst en observatie	34
5.3.2	Resultaten interviews.....	34
5.3.3	Conclusie Case 3.....	36
5.4	Case 4.....	37
5.4.1	Resultaten vragenlijst en observatie	37
5.4.2	Resultaten interviews.....	38
5.4.3	Conclusie Case 4.....	39
6	Conclusie	41
6.1	Beperkingen.....	43
6.2	Discussie	43
7	Literatuur	46
8	Bijlagen.....	50
8.1	Brief aan de begeleiders van de leeronderneming	50
8.2	Vragenlijst.....	51
8.3	Observatieformulier	56
8.4	Interviewleidraad	58
8.5	Samenvatting interviews Case 1	61
8.6	Samenvatting interviews Case 2.....	66
8.7	Samenvatting interviews Case 3.....	70
8.8	Samenvatting interviews Case 4.....	76

1 Abstract

Binnen het beroepssecundair onderwijs neemt werkplekleren een belangrijke plaats in. De leeronderneming is een vorm van werkplekleren waar leerlingen gedurende enkele maanden de kans krijgen om in een reële onderneming, vaak gevestigd in een echt handelspand en gestoeld op het model van een klein bedrijf, ondernemer te zijn en kennis te maken met de werkelijkheid van het ondernemerschap. Binnen een leeronderneming wordt er niet alleen ingespeeld op de beroepscompetenties van de leerlingen, maar ook gefocust op het verwerven van ondernemerschapcompetenties. Via een kwalitatief onderzoek met case study design wordt binnen dit onderzoek nagegaan hoe factoren uit de leeromgeving, de werkplekkenmerken en de individuele factoren van de leerlingen de leerprocessen en aldus het werkplekleergedrag van studenten binnen een leeronderneming kunnen verklaren. De focus binnen dit onderzoek ligt bij de leerondernemingen uitgbaat door leerlingen van het zevende jaar winkelbeheer. Voor dit onderzoek is er een gelegenheidssteekproef gebeurd van vier leerondernemingen. Binnen elke leeronderneming is er een vragenlijst afgenomen in de volledige klas, is er een observatie gebeurd op hun werkplek en zijn er een aantal leerlingen van de leeronderneming geïnterviewd. Uit het onderzoek kunnen vijf conclusies worden getrokken. Ten eerste kan de verwerving van kennis, vaardigheden en attitudes in een werkplekcontext van een leeronderneming als winst worden gezien. Ten tweede zijn de werkplekkenmerken en meer specifiek de aangeboden werkplekkenmerken zoals mate van variatie, autonomie, participatie en complexiteit, belangrijke factoren om het werkplekleergedrag te verklaren. Ten derde kan besloten worden naast de sociale steun die men krijgt van medeleerlingen en leerkrachten, het samenwerken als team als belangrijke factor meespeelt in alle onderzochte cases. Ten vierde spelen de individuele kenmerken van de leerling een rol, meer specifiek is de leerbereidheid van de leerlingen een verklarende factor voor het werkplekleergedrag. Tenslotte kunnen de middelen die gebruikt worden om de theorie en de praktijk te integreren nog verbeteren door de werkplek zo authentiek mogelijk in te richten.

2 Inleiding en probleemstelling

Werkplekleren is een fenomeen dat massaal aan belang wint, zowel in de bedrijfscontext als in de onderwijscontext. In het kader van levenslang leren speelt het leren op de werkplek immers een belangrijke rol. Volgens Tynjälä (2008) is de verklaring hiervoor te vinden in de snelle verandering van de maatschappij en van het werk gedurende de jongste decennia. De snelle ontwikkeling van informatie- en communicatietechnologieën, de toenemende productie van kennis in de economie, de groeiende internationalisering en globalisering en de veranderingen in de arbeidsstructuren en dito inhoud en in de organisatie van de arbeid, hebben niet alleen onderwijsinstellingen, maar ook arbeidsorganisaties aangezet om nieuwe manieren te ontwikkelen die ervoor moeten zorgen dat het vaardigheidsniveau van de werkkrachten aansluit bij de behoeften van de veranderde werkomgeving. Dit betekent dat blijvend leren belangrijk is geworden, niet alleen voor individuen die actief zijn in de leermaatschappij, maar ook voor bedrijven die zich willen profileren op internationale markten.

De laatste jaren is er terecht een toenemende aandacht voor het leren op de werkplek binnen onze huidige onderwijscontext (De Rick, 2010). De ontwikkelingen hebben dan ook grote invloed op de vorm, inhoud en organisatie van het huidige (beroeps)onderwijs. Werkplekleren is ondertussen een essentieel onderdeel geworden van elke middelbare beroepsopleiding (Blokhuys, 2006). Net als in vele Europese landen, de Verenigde Staten en Australië wordt de werkplek gezien als een omgeving met een groot leerpotentieel (Bailey, Hughes, & Moore, 2004). Werkplekleren biedt immers de mogelijkheid om de theorie en de praktijk met elkaar te verbinden en op die manier het leren te verrijken. Het kan het realiteitsgehalte van een opleiding vergroten en de aansluiting op de arbeidsmarkt bevorderen (De Meerleer, 2005). Het leren in zo'n omgeving wordt onmisbaar geacht als het gaat om de verwerving van beroepsrelevante competenties (Blokhuys, 2006). Een beroep leer je pas in de praktijk en veel leerlingen in het beroepsonderwijs raken pas geëngageerd voor leren in praktische toepassingssituaties (Nijhof, Nieuwenhuis, & Terwel, 2006). Bovendien wordt kennis beter onthouden in contexten die lijken op de context waarbinnen de kennis wordt opgedaan (Segers & Dochy, 1999).

Het werkplekleren is onderwerp van hoge verwachtingen. In het beroepsonderwijs wordt de werkplek aanzien als de plaats bij uitstek om beroepsrelevante competenties te verwerven. Het gevolg is dat een substantieel deel van de opleidingstijd wordt besteed aan werkplekleren (Blokhuys, 2006). Werkend leren biedt de jongere immers de kans om de op school geleerde kennis en vaardigheden in de praktijk toe te passen, om in levensechte situaties problemen te analyseren en op te lossen, om te voelen welke attitudes van belang zijn in een werkcontext en dergelijke meer (De Rick, 2010). In Vlaanderen wordt het werkplekleren aanbevolen in de vastgelegde eindtermen voor de beroepsopleidingen en is terug te vinden onder verschillende vormen zoals bijvoorbeeld leerlingenstages in de bedrijfswereld en alternerende stages voor deeltijds lerenden (Ruelens, Baert, Baert, Douterlunge, & Bouwen, 2002). In Nederland lopen uitgebreide projecten rond werkplekleren zoals onder andere de Waterfabriek

(Aalsma, 2010) en de Sapfabriek (Van Vijfeijken, Kat, & Nieuwenhuis, 2010) waar studenten van verschillende studierichtingen en niveaus samengebracht worden en binnen een authentieke context samenwerken, samen leren en dit gedurende een aantal opeenvolgende schooljaren.

Naast de hierboven beschreven leerwerkprojecten zijn er talrijke projecten waar het stimuleren van ondernemingszin centraal staat. Het stimuleren van ondernemerszin bij onze jongeren staat immers hoog op de Vlaamse onderwijsagenda. Een cruciale factor in het stimuleren van het ondernemen is het bevorderen van de ondernemerszin en van ondernemerscompetenties (Baert & Camertijn, 2007). Volgens Vlaams onderwijsminister Pascal Smet (Competento, 2012, p. 2) gaat dit over veel meer dan de voorbereiding op ondernemerschap en een eigen zaak. Het gaat evenzeer om competenties die je goed van pas komen in je persoonlijke leven, in het gezin, in de vrije tijd en zeker ook in het beroepsleven als werknemer. De jongste jaren werden er in verschillende Europese landen onderzoeken uitgevoerd naar de effecten van ondernemerschaponderwijs. Van den Berghe (2007) zet de onderzoeksresultaten in zijn rapport op een rij. Algemeen gesproken tonen deze onderzoeken ondubbelzinnig aan dat ondernemerschaponderwijs, en in het bijzonder de intensieve trajecten, bijzonder waardevolle resultaten kunnen opleveren op pedagogisch en sociaal gebied. In een reflectieverslag ter bevordering van ondernemerschap (Stouthuysen, 2007) worden een aantal initiatieven hieromtrent vermeld waaronder UNIZO met de leeronderneming.

De leeronderneming is een product van UNIZO ondernemend onderwijs waar jongeren de kans krijgen om in een reële onderneming, vaak gevestigd in een echt handelspand en gestoeld op het model van een klein bedrijf, gedurende enkele maanden ondernemer te zijn en kennis te maken met de werkelijkheid van het ondernemerschap. De leerlingen ondervinden alle facetten van het ondernemerschap via alle stadia van een onderneming: van het oprichten over het beheer tot de afsluiting. Op de website van UNIZO wordt het doel van dit leerwerkproject omschreven: “De doelstelling van de leeronderneming is dat leerlingen ondergedompeld worden in het zelfstandig ondernemen en ervaren welke voorwaarden essentieel zijn om te slagen: ondernemingszin, ambitie, doorzettingsvermogen, enthousiasme, creativiteit, zelfstandig werken, e.d. Elke leerling wordt aangesproken om alle aspecten van het ondernemerschap te verkennen en te ontwikkelen: elke ondernemer start klein en is op dat ogenblik tegelijkertijd boekhouder, verkoper, personeelschef, commercieel medewerker, e.a. Dankzij deze manier van werken kunnen de leerlingen hun talenten ontdekken en ontwikkelen” (UNIZO, 2012).

Over het werkplekleergedrag binnen de context van een leeronderneming is weinig onderzoek bekend. Daarom wordt er binnen dit onderzoek dieper ingegaan op de factoren die het werkplekleergedrag van de leerondernemers kunnen verklaren. Wat volgt is een explorerend onderzoek naar de leeronderneming met als centrale onderzoeksvraag: “Hoe verklaren factoren uit de leeromgeving, de werkplekkenmerken en de individuele factoren van de leerlingen de leerprocessen en aldus het werkplekleergedrag van studenten binnen een leeronderneming?”.

Om deze vraag te beantwoorden wordt verder gebouwd op het beschrijvend kader en de methodiek van het onderzoek van Poortman (2007), die de leerprocessen tijdens de beroepspraktijkvorming van een aantal studenten Verzorging en Detailhandel in het middelbaar beroepsonderwijs in Nederland in kaart heeft gebracht. Zij heeft drie overkoepelende factoren gedefinieerd die de gezamenlijke input vormen die het leerproces van de leerling aansturen. Ten eerste zijn de middelen waarmee men probeert om theorie en praktijk te integreren van belang voor de beschrijving van het leerproces. Daarnaast spelen ook werkplekkenmerken een rol zoals werkinhoud, sociale steun en feedback. Tenslotte kan de achtergrond van de lerende inzicht bieden in de verschillen in leerprocessen. Om het leerproces te beschrijven worden twee deelprocessen in kaart gebracht (Illeris, 2002; Poortman, 2007). Enerzijds worden de sociale interactieprocessen op de werkvloer beschreven en anderzijds worden de interne verwervingsprocessen beschreven die hebben plaatsgevonden bij het leren van de student. Voor de analyse van het leerproces worden de leeruitkomsten als uitgangspunt gebruikt. Wanneer deze twee deelprocessen in kaart worden gebracht, geeft dit inzicht in het eigenlijke leren van de student, namelijk het werkplekleergedrag.

Binnen het theoretisch kader worden verschillende factoren die invloed hebben op het werkplekleergedrag beschreven, enerzijds vanuit de leeromgeving zelf en anderzijds vanuit de achtergrondkenmerken van leerlingen. Daarnaast wordt de onderliggende theorie over de leerprocessen verduidelijkt. Vervolgens wordt de methodologie omschreven en daarna worden de onderzoeksresultaten op een rij gezet. Tenslotte worden de conclusies geformuleerd, gepaard met enkele beperkingen en discussiepunten.

3 Theoretisch kader

Werkplekleren is onderwerp van hoge verwachtingen. Leerondernemingen worden verondersteld krachtige omgevingen te zijn waar ondernemingzin bij jongeren wordt gestimuleerd en waar de competenties van ondernemerschap worden verworven. Met ondernemerszin wordt bedoeld: “De dispositie om in de situatie waarin men zich bevindt, ideeën te genereren over mogelijke doelen, daarbij initiatieven te bedenken en door optimale inzet van beschikbare middelen acties op te zetten die tot de realisatie van waargenomen kansen leiden” (Laevers & Bertrands, 2004). In de eerste plaats vereist een ondernemende dispositie een aantal basisvaardigheden en attitudes, die noodzakelijk zijn voor een ondernemer, maar ook zeer nuttig kunnen zijn in het dagelijkse leven. Hieronder vallen: zin voor initiatief, autonoom kunnen werken, zelfsturing, creativiteit, risicomangement en durf, zelfvertrouwen, probleemoplossend handelen, een exploratieve instelling, doorzettingsvermogen, teamwerk, competitief denken, een innoverende instelling en ambitieuze doelen stellen voor zichzelf (Onstenk, 2003; Laevers & Bertrands, 2004; Van den Berghe, 2007). Het leerwerkproject van de leeronderneming biedt de mogelijkheid voor de betrokkenen om theorie en praktijk met elkaar te verbinden, zowel door het geleerde in een reële context te leren toepassen, als door werkervaring op te doen die – mits reflectie en verwerking – het leren kan verrijken (Ruelens et al., 2002).

Deze literatuurstudie heeft als doel een brede schets te geven van de wetenschappelijke basis van dit onderzoek. Dit theoretisch kader omvat drie luiken. Het eerste luik omvat een algemene situering over wat al geweten is over werkplekleren en het leerpotentieel van de werkplek. Het tweede luik geeft een beschrijving van de factoren die het werkplekleergedrag beïnvloeden, zoals de leeromgeving, de werkplekkenmerken en de individuele factoren. Het derde en laatste luik gaat dieper in op de leertheorie waarop deze studie gebaseerd is en de leerprocessen die men kan identificeren: het sociale interactieproces en het interne verwerkingsproces. Na het theoretische deel volgt het beschrijvend kader dat gebruikt is als vertrekpunt voor dit onderzoek.

3.1 Situering

3.1.1 Het begrip werkplekleren

De aandacht voor leren op de werkplek is in het middelbaar beroepsonderwijs toegenomen (o.a. Onstenk, 1997; Streumer & Van der Klink, 2001; Blokhuis, 2006; Nijhof et al., 2006; Poortman, Nijhof, & Nieuwenhuis, 2006; Poortman, 2007; Tynjälä, 2008; De Rick, 2010). Deze brede belangstelling voor het verschijnsel werkplekleren brengt met zich mee dat er ‘ontelbare theoretische opvattingen over werkplekleren’ bestaan met dito definities. Een groot aantal auteurs gebruikt de term werkplekleren (‘workplace learning’) als paraplu-begrip, waartoe vele vormen van leren voor, tijdens en door het werk gerekend kunnen worden (Streumer, 2007).

Streumer (2007) zet een aantal kenmerken op een rij:

1. Werkplekleren heeft betrekking op processen die in specifieke organisatiecontexten plaatsvinden en is gericht op het verwerven en assimileren van een geïntegreerde verzameling van kennis, vaardigheden en houdingen. Zo'n geïntegreerde set van kennis, vaardigheden en houdingen worden aangeduid als 'competentie'. Het gaat er daarbij steeds om dat bij de betrokkenen (lerende of team) een proces van gedragsverandering op gang komt.
2. Werkplekleren omvat zowel individueel en groepsleren, als organisatieleren.
3. Verschillende types van werkplekleren kunnen worden onderscheiden wat betreft de mate waarin ze stuurbaar en controleerbaar zijn ('locus of control'). Formeel leren wordt door de organisatie (deels) gestructureerd en biedt aanmerkelijk minder mogelijkheden tot zelfsturing in vergelijking met informeel en incidenteel leren. Deze laatste twee vormen van leren worden gekenmerkt door een hoge mate van zelfsturing en de controle over het leerproces heeft een sterk individueel karakter (Eraut, 2000).
4. In de discussies over werkplekleren wordt met name het complexe en contextspecifieke karakter van leren benadrukt (Marsick & Watkins, 1990).
5. In de definities van het begrip 'leren' wordt veel nadruk gelegd op betekenisvol leren. Dit verwijst naar het subjectieve karakter van leren (sociaal-constructivisme).

Deze vijf kenmerken benadrukken elk een ander aspect van werkplekleren en vullen elkaar aan. In ieder geval wordt duidelijk dat 1) de context waarbinnen het leren gestalte krijgt belangrijk is, 2) leren op verschillende niveaus plaatsvindt (individueel, team en organisatie), 3) de mate van zelfsturing een rol speelt, 4) leren in verschillende vormen voorkomt (formeel – informeel) en 5) de nadruk dient te liggen op de ontwikkeling van het vermogen om te leren.

3.1.2 Het leerpotentieel van de werkplek

De meningen over het leerpotentieel van de werkplek verschillen. Enerzijds zijn er studies die concluderen dat de werkplek een krachtige leeromgeving is (o.a. Nijhof et al., 2006), anderzijds staan hier studies tegenover die wijzen op de ineffectiviteit van de werkplek (o.a. Billet, 2001; Säljö, 2003; Tynjälä & Virtanen, 2005). In zijn afscheidsrede vatte Nijhof (2006) het als volgt samen: "Er zijn factoren die het leren kunnen bevorderen en determineren". Studies wijzen immers op problemen als een gebrekkige voorbereiding, interactie en organisatie van het leerproces. Als het samenspel van factoren gunstig is, dan leert men, en zo niet, dan niet. Het gaat dus om de configuratie die werkt. Volgens Säljö (2003) en Billet (2001) wordt de werkplek als leerplek zwaar overschat en kunnen er zelfs belangrijke beperkingen zijn. Ook bleek uit een studie van Tynjälä en Virtanen (2005) dat leerlingen tijdens hun praktijkperiode ook negatieve zaken aangeleerd kregen, zoals slechte praktijken, nadelen van het vak en het omzeilen van taken. Volgens Perkins en Salomon (1989) zou alleen veel oefening in praktische situaties hooguit leiden tot automatisme. Om deze redenen is het verbeteren van de kwaliteit van het werkplekleren noodzakelijk.

3.2 Determinanten voor werkplekleergedrag

Leren op de werkplek vereist werknemers die kunnen leren (voldoende vooropleiding, ervaring en leervaardigheden hebben), willen leren (motivatie en bereidheid) en een werksituatie hebben die leermogelijkheden biedt (Onstenk, 1994). Binnen deze paragraaf worden drie determinanten beschreven, als eerste de leeromgeving die wordt aangeboden, als tweede de werkplekkenmerken van de leeromgeving en tenslotte de achtergrondkenmerken van de leerling.

3.2.1 De leeromgeving

Om het proces van werkplekleren kwaliteitsvol te laten verlopen, moet de werkplek als kwaliteitsvolle leeromgeving worden geëvalueerd. Hierbij kan gekeken worden naar de kwaliteit van de leeromgeving enerzijds en de kwaliteit van de begeleiding anderzijds (Van den Bossche et al., 2011).

3.2.1.1 Kwaliteit van de leeromgeving

Leren wordt (mede) bepaald door de werkomgeving, de werkprocessen en de daarin optredende opgaven en problemen (Onstenk, 1997). De auteur ordent volgende factoren die van invloed zijn op het leren op de werkplek:

- kenmerken die met de directe taakuitoefening door de persoon te maken hebben: taakautonomie, variatie in het werk, complexiteit;
- kenmerken die met de sociale omgeving van de werkplek samenhangen: participatie, communicatie en interactie, feedback en ondersteuning;
- kenmerken van de werkplek als informatieomgeving.

Vanuit de sociaalconstructivistische visie op leren wordt een leeromgeving krachtig als ze een authentieke context biedt waar zelfstandig en coöperatief leren wordt gestimuleerd en voldoende systematische begeleiding wordt geboden (De Corte, 1996).

3.2.1.2 Kwaliteit van de begeleiding

De werkplekcontext moet ervoor zorgen dat de lerende goed wordt begeleid zodat er voldoende leermogelijkheden geboden worden (Van den Bossche et al., 2011). Billet (2002) wijst in zijn onderzoeksrapport op die cruciale rol van de begeleider. Ook Ruelens et al. (2002) spreken over de belangrijke rol van de begeleider. Wallis (2007) ziet de taak van mentoren en coaches als het op de werkplek faciliteren en ondersteunen van een persoon door iemand met meer ervaring(skennis).

3.2.2 Werkplekkenmerken van de leeromgeving

Bij de analyse van mogelijkheden tot leren op de werkplek moet gekeken worden naar de mate waarin de verschillende dimensies van de arbeidssituatie (arbeidstaak, taakmanagement, arbeidsorganisatie, sociale werkomgeving) leerprocessen bevorderen, uitlokken, mogelijk maken en sturen (Onstenk,

1994). Wat hieronder volgt, zijn een aantal factoren die mogelijk een invloed hebben op het werkplekleergedrag van de leerlingen.

3.2.2.1 Werkinhoud

De inhoud van het werk op de werkplek is bepalend voor het 'leren op de werkplek' (Onstenk, 1997). Hierna worden de factoren besproken die de werkinhoud meer duiding geven: variatie in het werk, de mate van autonomie in het werk, de complexiteit van het werk en de mate van participatie.

Variatie heeft te maken met de rijkdom aan uit te voeren taken. Wat het leren betreft zitten er twee kanten aan de medaille van de variatie: enerzijds maakt taakwisseling vergelijking mogelijk, anderzijds zullen routines geleerd moeten worden, wat slechts door herhaling van de uitvoering van taken plaatsvindt. Routines zijn van belang met het oog op het leren van efficiënt werkgedrag en als waarborg voor kwaliteit. Daarnaast kan routinisering lucht geven, doordat het ruimte schept voor verwerkingsmogelijkheden. Een te grote variatie kan ook tot gevolg hebben dat er te weinig de kans is om het geleerde echt te oefenen (Poortman & Visser, 2009).

De autonomie of zelfstandigheid waarmee de taken worden uitgevoerd geven de werkinhoud ook meer duiding. Zelfstandigheid in de taakuitoefening kan betrekking hebben op: het (mede) zelf bepalen wanneer je de taak uitvoert (planning); (mede) bepalen hoe je de taak uitvoert (uitvoering), inclusief het betrekken van anderen daarbij; het (mede) bepalen aan welke criteria het resultaat van de taakuitoefening moet voldoen (evaluatie) (Frieling, 2006). Met een toenemende zelfstandigheid neemt de complexiteit over het algemeen ook toe. Leermogelijkheden worden dus mede bepaald door de mate waarin men autonomie heeft in de werkmethode (Ruelens et al., 2002). Autonomie is eveneens een belangrijk motivationeel aspect. Een student die hoog autonoom gemotiveerd is, leert uit interesse, omdat hij er plezier in heeft of omdat hij een persoonlijke waarde hecht aan het leren of het relevant acht (Deci & Ryan, 2000). Een autonomieondersteunende leeromgeving op de werkplek geeft de werknemer keuzevrijheid en ondersteunt persoonlijk initiatief. Onderzoek wijst eveneens uit dat het leerrendement verhoogt wanneer studenten zelf hun doelstellingen kiezen en bepalen. Daarom is het wenselijk om doelgerichtheid te stimuleren en te ondersteunen (De Corte, Verschaffel, & Masui, 2004).

Probleembehandeling is belangrijk in functie van het oefenen van het denken en het uitbreiden van de vakkennis (Christis, 1998). De probleembehandeling laat zich kennen door de complexiteit van de taken, met name door de mate waarin men beroep moet doen op het denken. Volgens Bereiter en Scardamalia (1993) wordt de formele kennis die in het onderwijs is verworven via probleemoplossing omgezet in de soepele, informele kennis van een expert. Het proces waarbij theorie, praktijk en zelfregulatie worden geïntegreerd kan worden beschouwd als een probleemoplossend proces waarbij de studenten simultaan praktische problemen en gerelateerde conceptuele problemen moeten oplossen (Tynjälä, 2008).

Participatie betreft de mogelijkheid om aan beslissingsprocessen op ten minste groepsniveau deel te nemen (Frieling, 2006). Organisatorische inbreng beoogt enerzijds de organisatorische vaardigheden te oefenen, anderzijds krijgt men een beter inzicht in de organisatie. Dit verhoogt de leermogelijkheden. De organisatorische inbreng kan zowel via formele als informele weg gebeuren, maar het is vooral tijdens formeel teamwerk/-overleg dat organisatorische vaardigheden gemobiliseerd worden. Cruciaal is de impact die men heeft op het overleg. (Ruelens et al., 2002).

3.2.2.2 Sociale steun

Een belangrijk kenmerk van het leren op de werkplek is de rol die de sociale omgeving speelt bij het leerproces. Leren vindt contextspecifiek immers zowel individueel als ook in interactie met anderen plaats (Tynjälä, 2008). In het sociaal constructivisme gaat men uit van het idee dat leren een sterk sociaal en relationeel karakter heeft. Coöperatief leren leidt tot het verduidelijken van inzichten, aanpak, denkroutes en oplossingsmethodes (Dolmans, Wolfhagen, Vleuten, & Van der Wijnen, 1997; Eraut, 2004). Leren op de werkplek en daarmee het verwerven van kennis en vaardigheden ligt ook volgens Illeris (2002) ingebed in een sociaal kader. De mogelijkheden tot communicatie met de anderen worden mede bepaald door de aard van het werk en de mogelijkheden die worden geboden en/of genomen om formeel of formeel informatie uit te wisselen op groepsniveau, organisatieniveau of organisatieoverstijgend niveau (Poortman & Visser, 2009).

3.2.2.3 Feedback

Feedback is van wezenlijk belang voor leren, of dat nu op de werkplek is of elders (o.a. Ellström, 2001; Van Woerkom, 2008). Tynjälä (2008) tekent in haar review van de literatuur over werkpleklernen op dat de huidige constructivistische leertheorieën het belang benadrukken van de ontwikkeling van de metacognitieve en reflectieve vaardigheden van de studenten (von Wright, 1992), waaruit resulteert dat de zelfreflectie en de zelfbeoordeling van het leren van de studenten belangrijk wordt. Eraut (2004) heeft eveneens vastgesteld dat er vooral wordt geleerd door deel te nemen aan de praktijk en door feedback te krijgen over de handelingen. Ook wordt het belang ervan onderstreept door Marsick en Watkins (1990) door erop te wijzen dat studenten effectiever leren door een proces van vragen stellen, reflecteren en het ontvangen van terugkoppeling door anderen dat hen zodoende in staat stelt een beter begrip en inzicht te verwerven in alledaagse activiteiten.

3.2.3 Individuele factoren

In voorgaand onderzoek (Illeris, 2002; Blokhuis, 2006; Poortman, 2007) is gebleken dat voorkennis, motivatie en leersensitiviteit centrale kenmerken zijn van de lerende die invloed hebben op het leerproces. Dat geldt zowel voor leren op school als voor leren in de werksituatie. Terwijl de werkorganisatie een kader en de omstandigheden aanreikt voor leren, is het nog altijd de wederzijdse interactie tussen het individu en de werkplek die het leren bepaalt. Want, ook al schep je de juiste condities voor werkpleklernen, toch spelen de persoonlijke eigenschappen van de studenten een rol

(Ellström, 2001). Billett (2002) spreekt in dit verband van 'affordance' en 'agency'. Deze auteur stelt dat de aard van de participatie van het individu zowel afhangt van de mate waarin de werkplek kansen biedt om te participeren als van de mate waarin de individuen kiezen om de aangeboden kansen te gebruiken. Onderzoek van Gijbels, Raemdonck en Vervecken (2010) heeft eveneens uitgewezen dat het werkplekleergedrag bij leerlingen in het deeltijds beroepsonderwijs sterk afhankelijk is van individuele eigenschappen.

Werkplekleren stelt specifieke eisen aan de student. Onstenk (1994) onderscheidt er twee: enerzijds het 'kunnen leren' (voldoende vooropleiding, ervaring, leervermogen) en anderzijds het 'willen leren' (motivatie en bereidheid). Beide eisen zijn noodzakelijk om succesvol te kunnen leren op de werkplek. Eerst en vooral is er de vraag of de student in staat is om te leren. Bepalend hiervoor is volgens Onstenk (1994) de vraag of de student voldoende leervermogen, vooropleiding of ervaring heeft. Onder 'leervermogen' wordt verstaan dat men in staat moet zijn én bereid is om verder te leren en dit op basis van eerder verworven kennis, vaardigheden en houdingen (Bolhuis, 1995). In andere studies spreekt men over de mate van zelfsturende leeroriëntatie, welke wordt beschreven als de mate van het zelf ontdekken van leerkanalen, initiatief nemen om te leren en volharden in leren als studenten barrières tegenkomen (Gijbels et al, 2010). Onderzoek van Gijbels et al. (2010) toont aan dat het hoogste niveau van werkplekleergedrag wordt gevonden bij leerlingen met een hoge mate van zelfsturende leeroriëntatie. De leerbereidheid is eveneens een essentiële voorwaarde voor het daadwerkelijk plaatsvinden van leerprocessen (Baitsch & Frei, 1980). Leerbereidheid heeft te maken met de instelling van de leerling, met zijn motivatie en zijn houding tegenover leren. Bepalend voor de leerbereidheid blijkt het zelfvertrouwen, identificatie met beroep of bedrijf en een op scholing gerichte houding. Ook de inschatting van de eigen capaciteiten met betrekking tot een taak blijkt een belangrijke rol te spelen (Boekaerts, 1992).

3.2.4 Het leerproces

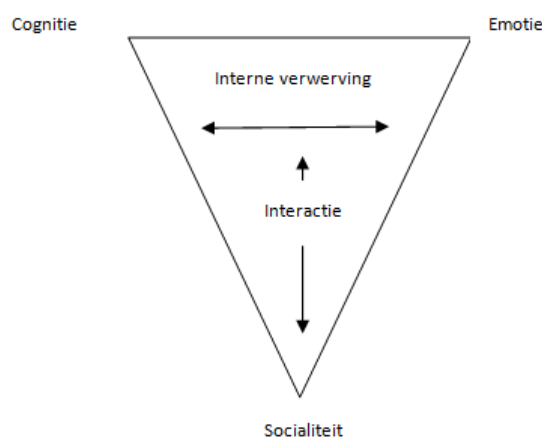
Leren kan gedefinieerd worden als een verandering in gedrag of verandering in de capaciteit voor gedrag, die relatief duurzaam is, en het resultaat is van oefening of ervaring. Er wordt aangenomen dat de lerende zelf actief zijn of haar leren opbouwt of construeert als mentale structuren (Illeris, 2002). Dit perspectief op werkplekleren is gebaseerd op het sociaal constructivisme. Het sociaal constructivisme benadrukt het belang van sociale interacties tijdens het proces van kennisverwerving (Bruning, Schraw, Norby, & Ronning, 2004). Leren op de werkplek heeft een sociaal en relationeel karakter. Er wordt van en met elkaar geleerd (Baert, Clauwaert, & Bree, 2008).

Sfard (1998) onderscheidt twee benaderingswijzen waarin leren respectievelijk wordt opgevat als kennisverwerving (de acquisitiemetafoor) en als het resultaat van deelname aan een sociale gemeenschap (de participatiemetafoor). De eerste verwijst naar een meer traditionele opvatting over leren, gericht op het verwerven en het construeren van persoonlijke kennis. De tweede metafoor verwijst naar leren als een sociaal proces door deelname aan verschillende gemeenschappen, waarbij

je leert door de gewoonten van de gemeenschap eigen te maken en tevens door deel te nemen en bij te dragen aan nieuwe ontwikkelingen binnen de gemeenschap als een actief lid.

In de belangrijke leertheorieën ontbreekt in het algemeen de integratie tussen de sociale en de cognitieve dimensies van leren (Poortman, 2007). Leren wordt gezien als òf de verwerving en opeenstapeling van kennis ('acquisitiemetafoor'), of als een doorlopende activiteit die sterk afhankelijk is van de context waarin het plaatsvindt en toenemende deelname in zogenaamde communities of practice inhoudt ('participatiemetafoor'). Deze benaderingen zouden gecombineerd moeten worden. Illeris (2002) spreekt over de drie dimensies van leren. In Illeris' (2002) leertheorie wordt leren gezien als het resultaat van processen in zowel de sociale dimensie (het sociale interactieproces) en de emotionele en cognitieve dimensies (interne acquisitieproces). Voorkennis ligt bijvoorbeeld in de cognitieve dimensie, motivatie in de emotionele dimensie en aspecten van de werkomgeving zoals begeleiding en werkdruk in de sociale dimensie. Steeds hangt het van het specifieke samenspel van factoren uit deze verschillende dimensies af in hoeverre leerresultaten worden bereikt. Het is daarom in elke leersituatie niet alleen van belang om te identificeren welke factoren een rol spelen, maar ook of er wel met alle dimensies rekening wordt gehouden. Interventies die zich bijvoorbeeld alleen richten op voorkennis en/of motivatie, of alleen op begeleiding, lopen kans weinig tot geen effect te hebben zonder een goede invulling van factoren (Poortman & Visser, 2009).

Illeris (2002) stelt dat alle leren de integratie van twee zeer verschillende processen impliceert, namelijk een extern interactieproces tussen de lerende en zijn of haar sociale, culturele en materiële omgeving, en een intern psychologisch proces van verwerving/acquisitie en elaboratie.



Figuur 1. De drie dimensies van leren (Illeris, 2002)

Samengevat is leren volgens deze theorie een cognitief of sociaal proces dat door emoties wordt beïnvloed. Het cognitieve, sociale en emotionele aspect vormen de drie dimensies van leren en bestaat uit twee deelprocessen, namelijk: het sociale interactieproces en het interne verwervingsproces (Illeris, 2002).

Om nog specifiek te beschrijven welke leerprocessen studenten doorlopen tijdens het werkplekleren is in dit onderzoek tevens gebruik gemaakt van een theoretisch kader dat Poortman (2007) heeft ontwikkeld op basis van de leertheorie van Illeris (2002).

3.2.5 Het sociale interactieproces

Leren op de werkplek doe je niet alleen, maar samen met anderen (medeleerlingen en begeleiders). In de studie van Poortman (2007) worden de prikkels uit het sociale interactieproces tussen de lerende en zijn of haar omgeving beschreven als input voor het interne leerproces. Er worden zes typen interactieprocessen onderscheiden: perceptie, transmissie, ervaring, imitatie, activiteit en participatie. Hierbij loopt de zelfstandigheid van de student steeds verder op, terwijl de actieve betrokkenheid van anderen op de werkplek juist afneemt. In onderstaande tabel zijn de interactieprocessen uitgelegd aan de hand van de mogelijke activiteiten van de lerende, de rol van anderen op de werkplek en de mate waarin de student zelfstandig en actief is. In het geval van participatie is de deelnemer het meest zelfstandig. De rol van anderen is dan het geringst. In onderstaande tabel worden de zes interactietypes weergegeven.

Tabel 1

Sociale Interactieprocessen

Type interactieproces	Activiteit door de lerende	De rol van ander(en) op de werkplek	Mate waarin de deelnemer zelfstandig actief is
Perceptie	De lerende neemt door observatie en interpretatie mogelijk informatie op.	Collega's werken in de nabijheid van de lerende.	-/+
Transmissie	De lerende verwerkt informatie door bijvoorbeeld aantekeningen te maken.	Collega of begeleider brengt informatie over, of boeken of ander media vervullen die rol.	+
Ervaring	De lerende probeert werkzaamheden uit onder supervisie.	Collega, begeleider of docent instrueert of helpt de lerende; feedback varieert van uitleg tot instructie of correctie.	++
Imitatie	De lerende probeert het gedrag van een voorbeeldpersoon na te bootsen.	Collega, docent of begeleider doet voor hoe een taak moet uitgevoerd worden.	++
Activiteit	De lerende werkt actief mee, mogelijk onder losse supervisie.	Docenten of begeleiders kunnen indien nodig erbij geroepen worden voor hulp of feedback.	+++
Participatie	De lerende werkt zelfstandig.	De deelnemer neemt als volwaardig medewerker deel aan het werkproces.	++++

Bron: Aangepast van Poortman, C. (2007). Workplace learning processes in senior secondary vocational education. *Proefschrift*. Universiteit Twente.

3.2.6 Het interne verwervingsproces

De interne verwervingsprocessen kunnen in vier hoofdcategorieën worden onderscheiden: accumulatie, assimilatie, accommodatie en transformatie. Essentieel voor dit onderscheid is de manier waarop nieuwe impulsen aan de aanwezige voorkennis gekoppeld worden. Deze basisprocessen onderscheiden zich van elkaar door de wijze waarop de koppeling van nieuwe stimuli aan voorkennis

tot stand komt. In het geval van accumulatie is bij de lerende nog geen voorkennis over de te leren stof aanwezig. Assimilatie betreft het inpassen van de nieuwe informatie in de beschikbare voorkennis (Nieuwenhuis & Poortman, 2009). Deze vier types van kennisontwikkeling zijn gebaseerd op de veronderstelling dat leren inhoudt dat informatie wordt gestructureerd in mentale modellen. Een belangrijk kenmerk van dit proces is dat de cognitieve en affectieve inspanning van de leerlingen gradueel toeneemt, gaande van relatief laag tot een hoge mentale inspanning. Onderzoek van Poortman (2007) heeft uitgewezen dat assimilatie het meest frequent voorkomt, maar dat dit niet noodzakelijk leidt tot de verwachte leeruitkomsten. Meer bepaald kan dit eveneens leiden tot non-leren en weerstand, vooral dan wanneer leerlingen ervaren dat er een conflict ontstaat tussen hun voorkennis en de leeromgeving. In onderstaande tabel worden de verschillende types interne verwervingsprocessen beschreven.

Tabel 2

Interne Verwervingsprocessen

Type interne verwervingsproces	Cognitieve dimensie	Emotionele dimensie
Accumulatie	Er is geen gerelateerde voorkennis beschikbaar.	Vereist relatief weinig motivatie.
Assimilatie	De nieuwe kennis wordt ingepast in de bestaande kennisstructuur.	Vereist relatief weinig motivatie, maar dit is mede afhankelijk van de relatie van de lerende tot de sociale situatie
Accommodatie	De nieuwe informatie is moeilijk te relateren aan de voorkennis. De lerende zal de voorkennis moeten herstructureren om de nieuwe informatie in te passen.	Vereist hoge motivatie.
Transformatie	Er is zowel een herstructurering nodig van de emotionele als de cognitieve dimensie.	Vereist zeer hoge motivatie.
Non-leren	De juiste koppeling wordt onbedoeld niet gemaakt of de leerbereidheid ontbreekt. Angst kan het leerproces ook blokkeren.	Dit kan veroorzaakt worden door een gebrek aan concentratie, aan motivatie of door boosheid of angst.

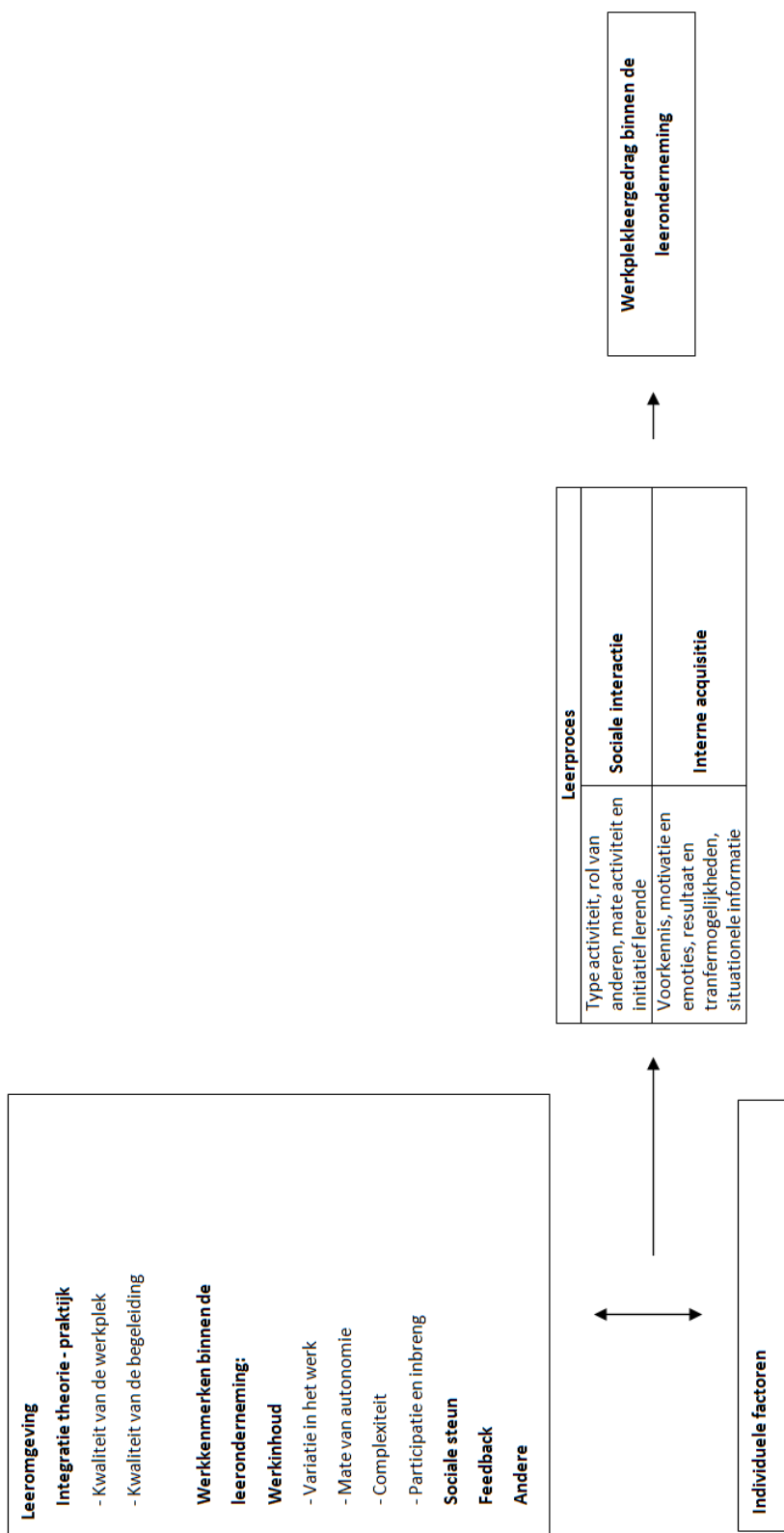
Bron: Aangepast van Poortman, C. (2007). Workplace learning processes in senior secondary vocational education. *Proefschrift*. Universiteit Twente.

In een gunstig leerproces zijn assimilatie en accommodatie in balans: kennis wordt in principe geleidelijk opgebouwd (assimilatie). Accommodatie en reflectie zijn nodig voor diepere verwerving waarbij begeleiding hierbij een cruciale rol speelt (Poortman & Visser, 2009).

Het beschrijvend kader voor dit onderzoek bouwt verder op het onderzoek van Poortman (2007), die de leerprocessen tijdens de beroepspraktijkvorming van een aantal studenten Verzorging en Detailhandel in het middelbaar beroepsonderwijs in Nederland in kaart heeft gebracht. Uit haar onderzoek trekt ze drie conclusies: ten eerste is het daadwerkelijk bieden van een basis voor levenslang leren nog niet in zicht. Hoewel de verwerving van ‘kennis van de organisatie en het werkproces’ als winst kan worden gezien, is het nog niet vergelijkbaar met ‘work process knowledge’, wat juist gerelateerd is aan het idee van werknemers die bereid en in staat moeten zijn om te leren en nieuwe taken en rollen dienen te vervullen. In het beroepsonderwijs leidt de vraag naar een balans

tussen routinisering en flexibiliteit immers tot een zoektocht naar ‘flexibele handelingsbekwaamheid’, die de leerling voldoende voorbereidt op de onzekerheden van de kenniseconomie (Nieuwenhuis & Poortman, 2009). Werkproceskennis is ‘de kennis van een werknemer van het werkproces in de organisatie als geheel’, waarbij deze weet hoe de verschillende afdelingen en functies en daarbinnen uit te voeren taken en rollen aan elkaar gerelateerd zijn (Boreham, 2002). Volgens Boreham is het van belang om contextloze theorie om te zetten in ‘hogere’ leerprocessen, zoals reflectie. Ten tweede laten de bevindingen uit haar onderzoek zien dat transfer niet gegarandeerd wordt door het leren op de werkplek. Ten derde moeten de middelen die gebruikt worden om de theorie en de praktijk met elkaar te integreren en het gebruik daarvan sterk verbeterd worden.

Daar er weinig onderzoek verricht is naar de werkplekcontext van de leeronderneming is een beschrijvende aanpak opportuun. Het kader moet uitgangspunten bieden waarbij rekening wordt gehouden met mogelijke aanvullingen en alternatieven. Onderstaand beschrijvend model wordt gehanteerd als vertrekpunt vanuit de theorie om een antwoord te bieden aan de onderzoeksvraag: “Hoe verklaren factoren uit de leeromgeving, werkplekkenmerken en de individuele kenmerken van de leerlingen de leerprocessen en aldus het werkplekleergedrag van studenten binnen een leeronderneming?”.



Figuur 2. Beschrijvend kader

4 Methodologie

De leeronderneming is een onderneming op school, opgericht en beheerd door de leerlingen, begeleid door de leerkrachten en pedagogisch en organisatorisch ondersteund door de UNIZO Stichting Onderwijs & Ondernemen. De leerlingen ondervinden alle facetten van het ondernemerschap: van het oprichten van een eigen onderneming over het beheer tot de stopzetting (UNIZO, 2012).

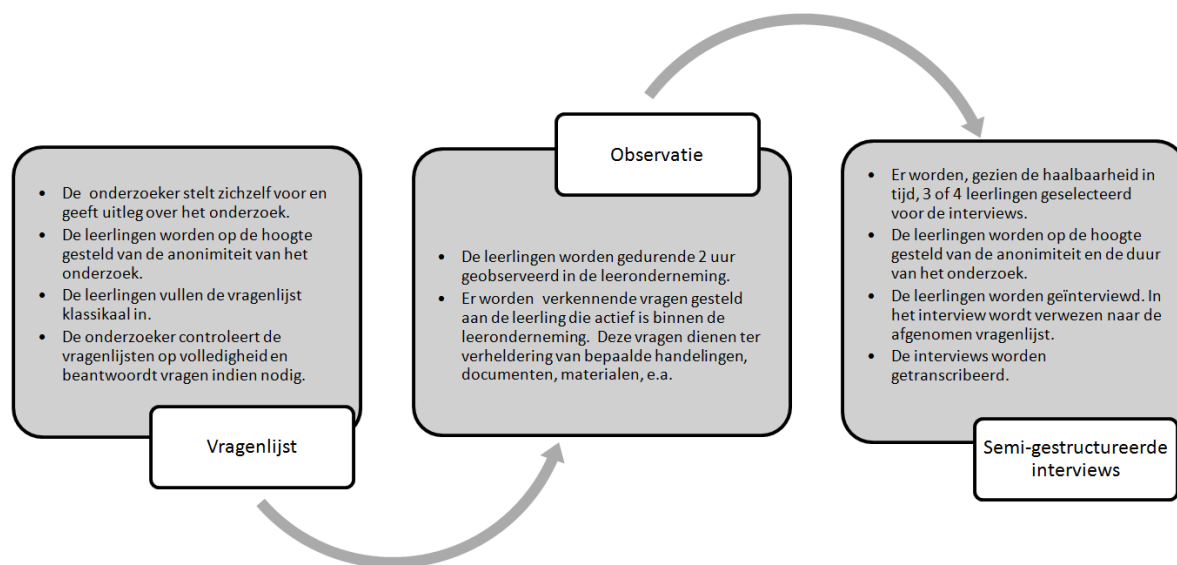
De focus binnen dit onderzoek ligt bij de leerondernemingen uitgbaat door leerlingen van het zevende jaar winkelbeheer gedurende het schooljaar 2011-2012. Het betreft enkel die leerondernemingen die een kleinhandelszaak uitbaten aan of in de nabijheid van de school. Voor dit onderzoek is er een gelegenheidssteekproef gebeurd van vier leerondernemingen. Binnen elke leeronderneming is er een vragenlijst afgenomen in de volledige klas, is er een observatie gebeurd op hun werkplek en zijn er, afhankelijk van de beschikbare tijd, drie of vier leerlingen van de leeronderneming onderworpen aan een semi-gestructureerd interview. In de paragrafen die volgen wordt de onderzoeksmethodiek beschreven.

4.1 Onderzoeksmethode

In dit onderzoek proberen we de onderzoeksvraag te beantwoorden: “Hoe verklaren factoren uit de leeromgeving, werkplekkenmerken en de individuele factoren van de leerlingen de leerprocessen en aldus het werkplekleergedrag van studenten binnen een leeronderneming?”. Enerzijds was er de verleiding om een kwantitatieve aanpak te hanteren om een breed antwoord te krijgen op de onderzoeksvraag daar er vele respondenten kunnen worden bevraagd, maar anderzijds is elke leeronderneming zo onderhevig aan zijn context dat hierdoor de vergaarde informatie niet meteen zou kunnen vertaald worden in algemeenheden. Om die reden is er ook gekozen voor een explorerende, beschrijvende aanpak met een kwalitatieve onderzoeksmethode. De beschrijvende aanpak impliceert een portrettering van de situatie of de persoon om zodoende de belangrijkste kenmerken in kaart te kunnen brengen om de context te schetsen en de relatie tussen de verschillende cases aan te tonen (Kratwohl, 1998).

Voor het onderzoek wordt geopteerd voor de beschrijvende aanpak aan de hand van de case-study methodiek. Het case study design wordt gedefinieerd als een empirisch onderzoek dat een hedendaags probleem binnen haar real-life context onderzoekt, wanneer de grenzen tussen fenomeen en context niet duidelijk zichtbaar zijn en waarbij er meerdere bronnen van bewijs worden gebruikt (Yin, 1984). Daar het gaat om het bestuderen van hetzelfde verschijnsel in meerdere onderzoekscontexten, wordt deze case study beschouwd als een holistisch case study design (Donche, 2005). Om de situaties in diepgang te bestuderen wordt er een verkennende vragenlijst afgenomen bij de volledige groep, wordt de werking van de leeronderneming geobserveerd en worden er semi-gestructureerde interviews afgenomen bij een aantal leerlingen. De volgorde van de dataverzameling wordt zo opgesteld dat de

studenten de kans hebben vertrouwd te worden met de onderzoeker. Onderstaande figuur kan verheldering bieden in het verloop van de dataverzameling.



Figuur 3. Verloop dataverzameling

4.2 Onderzoekstechnieken

4.2.1 Verkennende vragenlijst

Om voor de afname van de interviews een eerste zicht te krijgen op de processen die zich afspelen op de werkvloer van de leeronderneming wordt er onder begeleiding van de onderzoeker een vragenlijst afgenomen bij de volledige groep leerondernemers. De vragenlijst (zie bijlage 8.2) is deels gebaseerd op onderzoek van Poortman (2007) en aangevuld met specifieke vragen over de leeruitkomsten.

De vragenlijst peilt naar de voornaamste taken van de leerlingen, hoe men de uitvoering ervan ervaart en heeft als doel een basisinzicht te krijgen in de werkinhoud, de sociale steun en feedback. Om de werkinhoud in kaart te brengen worden de vijf voornaamste taken die men uitvoert binnen de leeronderneming bevroegd. Vervolgens moet de leerondernemer aangeven wat zijn voorkennis is over elke taak en de manier aangeven waarop hij de taak geleerd heeft. Daarna wordt de variatie in het werk, de mate van autonomie in het werk, de complexiteit van het werk en de participatie of organisatorische inbreng bevroegd aan de hand van een aantal meerkeuzevragen. Vervolgens wordt er gepeild naar de sociale steun die men krijgt bij het runnen van de leeronderneming. Meer concreet wordt gevraagd naar het verloop van de communicatie binnen het team en het gevoel van rekenschap. Als laatste variabele wordt de feedback bevroegd. De leerondernemer geeft hiervoor antwoord op een aantal meerkeuzevragen. Tenslotte worden er een aantal open vragen gesteld naar de leeruitkomsten, zoals onder andere naar wat men specifiek heeft bijgeleerd door toedoen van de leeronderneming.

Vooraleer de vragenlijst afgenomen werd, is er een proefdraai gebeurd bij een groep van zes leerondernemers. Eveneens heeft Dr. Poortman aanbevelingen gedaan en tips gegeven. Op basis van de bevindingen is de vragenlijst aangepast.

De vragenlijst wordt afgenomen in het bijzijn van de onderzoeker. Dit om volgende redenen: een eerste reden is dat de leerondernemers op die manier kunnen kennis maken met het onderzoek en de onderzoeker. Een tweede reden is omdat er op die manier woorden of vragen kunnen verduidelijkt of geherformuleerd worden wanneer de respondent deze niet goed begrepen heeft. Een derde reden heeft te maken met het feit dat de onderzoeker de respondenten kan observeren en hierdoor kan wijzen op het volledig invullen van de vragenlijst.

Tijdens het afnemen van de interviews wordt de vragenlijst van de betreffende leerondernemer erbij genomen. Dit gebeurt bij de vraag over de interactieprocessen die plaatsvinden bij het uitvoeren van de taken. De leerling wordt gevraagd om aan de hand van zijn antwoord op de vragenlijst uit te leggen hoe zijn leerproces precies verliep. De resultaten van de vragenlijst worden eveneens meegenomen als aanvulling op de onderzoeksresultaten die gegenereerd worden uit de interviews.

4.2.2 Observatie

De observatie wordt gebruikt om informatie te verkrijgen over het werkplekleergedrag binnen de leeronderneming en om de interpretatie van de data die vergaard is uit de vragenlijst te faciliteren. Vooraleer de interviews afgenomen worden, wordt de leeronderneming bezocht om te kijken hoe deze georganiseerd is. De bedoeling is om inzicht te krijgen in de werkplekcontext van de leeronderneming, om zicht te krijgen in de organisatie van de leeronderneming en hoe ze gerund wordt. Deze observatie geeft de mogelijkheid om 'live' data te verzamelen in natuurlijke situaties (Cohen, Manion, & Morisson, 2007). De gegevens die op deze manier worden verzameld bestaan uit beschrijvingen en deze informatie wordt vervolgens gebruikt als input voor de interviews. Het observatieschema wordt gebruikt als basis waarop aanvullingen kunnen worden gedaan (zie bijlage 8.3).

Volgens Krathwohl (1998) is vier uur observatie per dag het maximum voor een onderzoeker. De observatie maakt deel uit van het verkennend onderzoek waar de informatie wordt gebruikt in de vervolgfases van het onderzoek. Om deze redenen wordt er geen volledige werkdag geobserveerd, maar wordt de observatie beperkt tot twee uur. Het gaat hier om niet-participerend onderzoek waar de betreffende student op de hoogte is dat hij geobserveerd wordt (Cohen et al, 2007). De observatie moet een reeks cruciale dagelijkse taken omvatten die uitgevoerd worden binnen de leeronderneming.

4.2.3 Interviewleidraad

De interviews zijn de laatste stap in het onderzoeksproces en hebben tot doel meer gedetailleerde informatie te vergaren over de achtergrond van de lerende en de leeromgeving. Van elke leeronderneming worden er drie tot vier studenten, afhankelijk van de haalbaarheid in tijd, geselecteerd op basis van de ingevulde vragenlijst (zie selectie respondenten). Directe vragen over

leren zijn voor de studenten moeilijk te beantwoorden, daarom wordt er in de interviewleidraad een strategie gehanteerd waar het werk meer in het algemeen wordt bevraagd vooraleer er meer specifieke vragen worden gesteld. De interviewleidraad is opgesteld aan de hand van het beschrijvend kader. Eerst worden de voorgaande studies, de leeftijd en de reden waarom hij of zij in het zevende jaar winkelbeheer en etalage is beland bevraagd. Daarna wordt de student gevraagd om iets te vertellen over de leeronderneming en meer specifiek over de werkinhoud, de sociale steun, de feedback, de organisatie van het werk en de manier waarop het werk wordt uitgevoerd. De verkennende vragenlijst wordt hier als informatiebron genomen (zie bijlage 8.2).

Er worden semi-gestructureerde interviews afgenomen. Dit soort interviewleidraad laat toe om door te vragen waar nodig en eventueel bijkomende vragen te stellen. De volgorde van de gestelde vragen kan afwijken van case tot case en van student tot student. De interviewleidraad en de onderwerpen blijven dezelfde voor elk interview maar de vragen hangen af van de antwoorden van de studenten. Het is immers de bedoeling om zo rijk mogelijke data te verkrijgen.

Vooraleer de interviewleidraad is afgenomen, werd hij onder de loep genomen door Dr. Poortman die een aantal aanbevelingen heeft gedaan. Daarna is er een proefdraai gebeurd met een student uit een leeronderneming. Vanuit deze bevindingen zijn er aanpassingen aan de interviewleidraad aangebracht.

4.2.4 Respondenten

In het schooljaar 2011-2012 zijn 22 leerondernemingen actief in Vlaanderen die uitgebaat worden door leerlingen van het zevende jaar winkelbeheer en etalage. Binnen dit onderzoek worden vier cases behandeld om vergelijking mogelijk te maken. Elke case bestaat uit een groep leerlingen uit een leeronderneming die dit schooljaar actief is. Het betreft enkel die leerondernemingen met een looptijd van een gans schooljaar en die een zaak uitbaten aan of in de nabijheid van de school.

De keuze van de leerondernemingen is gebaseerd op convenience sampling of de gelegheidssteekproef. Dit betekent dat het om een steekproef gaat waarvan de leden gekozen zijn omdat ze voor de onderzoeker gemakkelijk bereikbaar zijn (Cohen et al, 2007). Daar alle leerondernemingen verschillen in opzet, maar allen eenzelfde doel hebben is er gekozen om binnen een straal van 40 kilometer rond Antwerpen leerondernemingen te contacteren. In totaal zijn er zes begeleiders en directies van scholen gecontacteerd (zie bijlage 8.1), waarvan vier onmiddellijk hebben geantwoord. Deze vier leerondernemingen zijn aldus weerhouden. De keuze om een selectie te maken van vier cases is om vergelijking mogelijk te maken. Hoewel geen vuistregels te vinden zijn over het aantal respondenten dat wordt bevraagd, is het gebruikelijk om tien respondenten te bevragen. Wanneer het onderzoek gericht is op het in kaart brengen van gelijkenissen en verschillen tussen of binnen verschillende subgroepen is het noodzakelijk een reeks interviews af te nemen binnen elke onderscheiden subgroep (Donche, 2005). Kvale (1996) maakt duidelijk dat er zoveel respondenten moeten bevraagd worden tot de gezochte informatie is gevonden.

Gezien de haalbaarheid in tijd en mogelijkheden zijn er van elke case drie of vier respondenten bevroegd. Deze studenten werden geselecteerd op basis van de variatie in de antwoorden van de ingevulde vragenlijst. In totaal zijn er van 14 respondenten/leerondernemers interviews afgenomen en 31 vragenlijsten ingevuld.

De studenten werden op voorhand verwittigd van de duur van het interview en de anonimiteit van het onderzoek. Elke student werd ongeveer 35 minuten geïnterviewd.

4.3 Dataverzameling

De dataverzameling vond gedurende twee dagen plaats. De eerste dag was de observatie gepland waar de onderzoeker in de winkel ging kijken hoe het werk was georganiseerd. Ook is er van de gelegenheid gebruik gemaakt om verkennende vragen te stellen aan de leerondernemer die van dienst was en, indien mogelijk, aan de leerkracht. Deze vragen werden louter gesteld om de context te schetsen en het begrip tijdens de interviews te verhogen. Diezelfde dag werd de klassikale vragenlijst afgenomen. Tijdens de tweede dag vonden drie of vier interviews plaats, afhankelijk van de tijd die voorhanden was, telkens voorzien van een pauze. De interviews werden afgenomen in de winkel zelf of in de buurt ervan. Op die manier waren de leerlingen in hun vertrouwde omgeving en konden ze zich makkelijker verplaatsen in de situatie van de vraagstelling.

4.4 Data-analyse

Na afname van de interviews zijn deze verbatim getranscribeerd. Voor de analyse werd de deductieve werkwijze gehanteerd. Er werd vertrokken van een theoretisch kader (Smaling, 1994), met ruimte om aanvullingen te doen. De analyse begon reeds vroeg tijdens de dataverzameling. Bij elk interview werden notities genomen en na elke case was er voldoende tijd om de interviews te transcriberen en te coderen.

Vervolgens werd er per case een systematische analyse gedaan per respondent (verticale analyse) van de desbetreffende leeronderneming. De getranscribeerde interviews werden zorgvuldig gelezen en in een rubriekenstructuur herwerkt. Ook observatienota's en de vragenlijsten van de desbetreffende studenten werden hier mee in opgenomen. Concreet betekent dit dat de verhalen werden gereduceerd en ingedeeld per onafhankelijke variabele (zie bijlage 8.5).

Voor de analyse van het leerproces werden de leeruitkomsten als uitgangspunt gebruikt. De fragmenten werden elk gerelateerd aan interne acquisitie of sociale interactie. Om het type interne acquisitie te bepalen, werden verschillende tekstfragmenten gerelateerd aan voorkennis, motivatie, de resulterende leeruitkomst en andere situationele informatie, gecombineerd. Het niveau van leeruitkomsten kan niet worden bepaald aan de hand van cijfers, omdat de aard van beoordeling van de leerlingen per case uiteenlopend is. Daarom is er een algemener kader gebruikt om de leeruitkomsten te schetsen en worden de uitkomsten beschreven aan de hand van een commentaar

gebaseerd op de data. Daarna werd elke subcase kort samengevat in een formaat vergelijkbaar aan het beschrijvend kader.

Tabel 3

Samenvatting Verticale Analyse

Case 1	Leerling 1	Leerling 2	Leerling 3	Leerling 4
Individuele factoren				
Leeromgeving				
Integratiemiddelen school-leeronderneming				
Werkomgeving				
Leeruitkomsten				
Sociale interactieprocessen				
Interne verwerving				

Tenslotte is er een vergelijking gemaakt over de leerondernemingen heen (horizontale of comparatieve analyse). De inzichten en patronen in de individuele gevalsstudies vormden het beginpunt voor de vergelijkende analyse over alle casussen heen. Het doel van deze meervoudige gevalstudie is om de specifieke condities te overstijgen en zo algemene inzichten en patronen te ontwikkelen (Miles & Huberman, 1994). Het vergelijkend analyseproces (pattern matching) bestond uit het voortdurend vergelijken van de onderzoeksresultaten met de theoretische inzichten (Yin, 1994) en wordt beschreven in de conclusies.

4.5 Validiteit en betrouwbaarheid

Om de validiteit en betrouwbaarheid van dit onderzoek te garanderen zijn er voor het onderzoek, tijdens de ontwerpfase, in de methodologie een aantal controlemechanismen ingebouwd.

Validiteit betekent ‘de mate waarin de test meet wat het beoogd te meten’. Binnen kwalitatief onderzoek vormt de validiteit van het onderzoek o.a. de eerlijkheid, diepte, rijkheid en bereik van de data, hoe de deelnemers zijn benaderd, de objectiviteit van de onderzoeker (Cohen et al, 2007). Om de validiteit te bevorderen werd er gebruik gemaakt van meerdere onderzoekstechnieken (Cohen et al, 2007; Poortman & Schildkamp, 2011). De semi-gestructureerde interviews zijn gefocust op de taken, competenties en leerervaringen, terwijl de observatie en de vragenlijst de interpretatie van de data kan faciliteren. Aan de studenten wordt voorafgaande het onderzoek uitgelegd dat het de bedoeling is dat het werk in zijn dagdagelijkse vorm wordt onderzocht en dat er in geen geval een bedoeling is om te evalueren. De volgorde van de dataverzameling is op die manier opgesteld dat de studenten de kans hebben om meer vertrouwd te worden met de onderzoeker zodat ze tijdens de laatste fase, tijdens de

semi-gestructureerde interviews, voluit in vertrouwen kunnen spreken (Tuckman, 1972). Om de interne validiteit te verzekeren wordt een groep eerst volledig bevraagd en geobserveerd om daarna een meer diepere en rijkere bevraging te doen. Een volledige en zorgvuldige beschrijving van de data leidt tot een valide argumentatie (Swanborn, 1996). De interviewleidraad en de vragenlijst werden onderworpen aan een review door Dr. Poortman en Dr. Prof. Gijbels. Daarna is er een proefdraai uitgevoerd. Vanuit de reacties en bevindingen hierop, werden de onderzoeksinstrumenten aangepast. De onderzoeksmethode binnen dit onderzoek vereiste een bepaalde mate van anonimiteit van de respondenten. De respondenten werden bij aanvang van het interview verzekerd van het feit dat hun antwoorden geanonimiseerd zouden worden en dat de data niet zou kunnen terugleiden naar henzelf (Cohen et al, 2007). Dit liet de respondenten toe om eerlijk te antwoorden op de vragen, wat de validiteit van het onderzoek ten goede komt.

Met betrekking tot de betrouwbaarheid van dit onderzoek werden er eveneens een aantal controlemechanismen ingebouwd. Bij kwalitatief onderzoek kan de betrouwbaarheid gezien worden als een brug tussen wat de onderzoeker vaststelt in de data en wat er echt gebeurt. De data moet zo objectief mogelijk worden weergegeven (Cohen et al, 2007; Poortman et al, 2011). Om de betrouwbaarheid te garanderen werd de methodologie voorafgaande het onderzoek bepaald en de gevoerde stappen zorgvuldig beschreven. Aan de hand van het beschrijvend kader dat theoretisch werd onderbouwd, werd de onderzoeksvraag scherp gesteld en de vragen opgesteld. Elke case werd op dezelfde manier onderzocht en de respondenten kregen allen dezelfde vragenlijst en interviewleidraad. Er werd tijdens de interviews gebruik gemaakt van audio-opnames die verbatim werden getranscribeerd.

5 Onderzoeksresultaten

In volgende paragrafen wordt een overzicht gegeven van de resultaten uit de dataverzameling van de vier onderzochte cases. Telkens wordt een case ingeleid met een schets van de werkplekcontext, gevolgd door de bevindingen vanuit de vragenlijsten die afgenomen werden bij de volledige klas leerondernemers en de observatie. Vervolgens wordt een samenvatting weergegeven, in een formaat vergelijkbaar met het beschrijvend kader, van de interviews die plaatsvonden bij de leerondernemers. De samenvattingen van de interviews zijn gebundeld in de bijlagen (bijlage 8.5-8.8). Tenslotte wordt er een deelconclusie geformuleerd per case die telkens antwoord biedt op de onderzoeksvraag: “Hoe verklaren factoren uit de leeromgeving, werkplekkenmerken en de individuele factoren van de leerlingen de leerprocessen en aldus het werkplekleergedrag van studenten binnen een leeronderneming?”. Op basis van de vier cases wordt een cross-case vergelijking gemaakt die beschreven staat in de conclusies.

5.1 Case 1

Deze leeronderneming, gevestigd in de provincie Antwerpen wordt gerund door zes leerlingen, twee jongens en vier meisjes. De winkel is in het hartje van een stad gelegen, vlakbij een drukke winkelstraat. De voorbijgangers zijn vooral schoolgaande jeugd en hun ouders die hun kinderen komen afhalen. Het assortiment bestaat uit accessoires en handtassen. De leerlingen hebben aan het begin van het schooljaar een beurtrol opgesteld. Elke week zijn er twee personen verantwoordelijk voor de winkel en tijdens de schooluren blijft er één persoon permanent aanwezig om de klanten te woord te staan. De leerlingen voeren alle taken uit die bij het voeren van een winkel komen kijken maar hebben elk een eigen eindverantwoordelijkheid: een persoon die instaat voor de logistiek, de aankopen, de commerciële aspecten, de public relations, het personeel en de boekhouding. In functie van hun verantwoordelijkheid kunnen zij taken verder delegeren. De winkel is geopend van 10.30 tot 17.30 op maandag, woensdag, donderdag en vrijdag.

5.1.1 Resultaten vragenlijsten en observatie

Op basis van de ingevulde vragenlijsten en de observatie in de winkel kunnen volgende resultaten neergeschreven worden:

Tabel 4

Resultaten Vragenlijsten en Observatie Case 1

Werkplekkenmerken	
Werkinhoud	Voornaamste taken: etalages maken, aankopen, verkopen, poetsen, voorraadbeheer, promo-acties bedenken, sociale netwerken onderhouden, kassaverwerking, artikelen presenteren in de winkel, prijzen, boekhouding. Mate van variatie: Alle respondenten geven aan dat er afwisseling is tussen de taken die uitgevoerd moeten worden.

	<p>Mate van autonomie: 50% wacht op instructies van de leerkracht maar geeft aan dat ze autonomie hebben in het moment en de wijze waarop de taak wordt uitgevoerd. De overige helft van de klas neemt zelf initiatief en meent veel autonomie te hebben op alle vlakken.</p> <p>Complexiteit: Er is variatie in de mate waarop de leerlingen bepaalde taken al dan niet complex vinden.</p> <p>Participatie: Alle respondenten menen dat hun mening telt.</p>
Sociale steun	Alle respondenten geven aan dat er een vlotte communicatie is. Een aantal onder hen (33%) zijn wel van mening dat je niet altijd op mekaar kan rekenen.
Feedback	De feedback gebeurt door de leerkracht en door medeleerlingen . Deze is correct en duidelijk, maar de helft van de studenten voelt aan dat de feedback niet meteen na het voorval wordt gegeven, dus te laat.
Leeruitkomst	
<p>Alle respondenten geven aan dat ze een goed overzicht hebben op het ganse proces van de leeronderneming. Ze zijn met alle taken in contact geweest. Globaal gezien vinden alle leerlingen de leeronderneming een goed leerproject en dit om volgende redenen: "omdat je nu weet waarop je moet letten als je later zelf zelfstandige wordt" [Case 1, Leerling 3, vraag 19], "het is iets dat je normaal nooit kan meemaken" [Case 1, Leerling 4, vraag 19] en "je leert het verloop van opstart tot einde" [Case 1, Leerling 5, vraag 19]; "Ik weet nu echt wel wat het is om een winkeltje op te starten... Dat het niet alleen winkeltje spelen is, maar dat je er echt moet voor werken om succes in de winkel te hebben en klanten over de vloer te krijgen..." [Case 1, Leerling 1, r. 176-178].</p> <p>Ze hebben vooral bijgeleerd in: zelfstandig werken, ervaring opdoen, de werkprocedure leren kennen, aspecten over het kostenplaatje, goede afspraken maken, dat initiatief nemen belangrijk is, hoe de opstart van een winkel verloopt, een planning maken, overeen komen en zowel zelfstandig als in groep leren werken. Eén respondent geeft aan dat alle aspecten kunnen meegenomen worden naar een volgende job (transfer). Andere zijn meer specifiek en hebben het over de boekhouding, het verkopen, de kassaverwerking en het omgaan met collega's. Alle respondenten zijn van mening dat ze beter geworden zijn in hun vaardigheden maar slechts één respondent heeft de indruk dat er voldoende geweten is om te beginnen op zelfstandige basis. De overige studenten menen dat hiervoor meer ervaring is vereist. 66% van de respondenten zou overwegen zelf een winkel te openen.</p>	

5.1.2 Resultaten interviews

Aan de hand van de samenvattingen die gebundeld worden in de bijlagen 8.5.1 kunnen resultaten worden beschreven in een formaat vergelijkbaar aan het beschrijvend kader. De positieve ervaringen worden voorafgegaan door een plusteken, de mindere ervaringen worden voorafgegaan door een minteken. In onderstaande tabel wordt aangetoond hoe de verschillende factoren per leerling gedefinieerd kunnen worden en tot welke uitkomst deze hebben geleid.

Tabel 5

Resultaten Semi-Gestructureerde Interviews Case 1

Case 1	Leerling 1	Leerling 2	Leerling 3
Individuele factoren	<ul style="list-style-type: none"> • Voorkennis • Ervaring • Gemotiveerd • Perfectionist 	<ul style="list-style-type: none"> • Voorkennis • Ervaring • Gemotiveerd om diploma te behalen • Minder interesse en motivatie naar het einde van het schooljaar toe 	<ul style="list-style-type: none"> • Voorkennis • Ervaring • Gemotiveerd • Zet zich in
Leeromgeving	+ Begeleiding wordt positief ervaren	+ Begeleiding wordt positief ervaren	+ Begeleiding
Integratie	+ Authentieke werkcontext	+ Authentieke werkcontext	+ Authentieke werkomgeving
Theorie - Praktijk		- Slechte ligging – weinig	

	klanten		
Werkplekkenmerken	<ul style="list-style-type: none"> + Werkinhoud: (gevarieerd, hoge mate van autonomie en participatie) + Werk heeft mate van complexiteit + Feedback (correct en volledig) + Sociale steun is aanwezig van lkr en lln. - Samenwerking zorgde voor problemen - Feedback werd te laat gegeven 	<ul style="list-style-type: none"> + Werkinhoud (hoge mate van autonomie en participatie) + Feedback (correct en volledig) + Sociale steun - Samenwerking verliep moeizaam - Weinig variatie in het werk - Feedback soms niet tijdig gegeven - Feedback is onduidelijk - Werk is niet complex - Evaluatie is onduidelijk 	<ul style="list-style-type: none"> + Werkinhoud (hoge mate van autonomie, variatie en participatie) + Werk is soms complex + Feedback (correct volledig en tijdig) + Sociale steun - Samenwerking verliep niet vlot en zorgde voor problemen
Leeruitkomsten	<ul style="list-style-type: none"> + Zelfstandigheid + Samenwerken + Inzicht in zelfstandige ondernemer + Theorie omgezet in praktijk (boekhouding, aankopen, kostenplaatje) + Gegroeid in de opleiding + Wil op termijn zelfstandige worden 	<ul style="list-style-type: none"> + Zelfstandigheid + Samenwerken + Meer zelfzeker + Wil op termijn zelfstandige worden - Onvoldoende inzicht in het ganse werkproces - Voelt niet aan of ze veel heeft bijgeleerd. 	<ul style="list-style-type: none"> + Zelfstandigheid + Samenwerken + Meer zelfzeker + Doorzetten + Gegroeid in de opleiding + Wil op termijn zelfstandige worden
Sociale interactieprocessen	<ul style="list-style-type: none"> • Maakt van alle types interactieprocessen gebruik. Ze is gemotiveerd om te komen tot een juiste en zelfstandige uitvoering van de taken 	<ul style="list-style-type: none"> • Maakt vooral gebruik van de interactieprocessen Ervaring, Transmissie, Activiteit en Participatie 	<ul style="list-style-type: none"> • Heeft veel geleerd van een medeleerling • Maakt gebruik van alle types interactieprocessen
Interne verwerving	<ul style="list-style-type: none"> • Assimilatie • Accommodatie • Reflectie 	<ul style="list-style-type: none"> • Assimilatie • Non-leren (Veel zaken zijn vanzelfsprekend, gaat niet actief op zoek naar uitdagingen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Assimilatie • Accommodatie • Reflectie

5.1.3 Conclusie Case 1

“Hoe verklaren factoren uit de leeromgeving, werkplekkenmerken en de individuele factoren van de leerlingen de leerprocessen en aldus het werkplekleergedrag van studenten binnen deze leeronderneming?”

In Case 1 werken leerlingen binnen een authentieke context in een winkeltje buiten de schoolmuren gesteund door de directie en leerkrachten van de school. De ligging is niet optimaal, waardoor er slechts weinig klanten komen. De begeleiding wordt positief en kwaliteitsvol ervaren, alsook de steun die ze krijgen van zowel medeleerlingen als leerkrachten. De leerkrachten geven hen veel vrijheid op basis van het principe dat het hun winkel is die zij zelf moeten uitbaten.

De taken die moeten uitgevoerd worden omvatten de meeste taken die komen kijken bij een kleinhandelszaak. Globaal gezien vinden de respondenten dat ze voldoende autonomie en participatie hebben, de taken zijn niet complex, maar bieden voldoende uitdaging.

“Ze laten ons vrij in de taken die we uitvoeren. Zo kun je eigenlijk zelf zien tot waar dat je kan gaan, met bijvoorbeeld etalages maken of hoever dat je kunt nadenken over dingen berekenen ...” [Case 1, leerling 3, r. 52-53].

De feedback van leerkrachten wordt soms te laat gegeven. De feedback die neergeschreven wordt in de evaluatie wordt eerst doorgenomen met de leerlingen vooraleer het officieel op papier wordt gezet. De leerlingen hechten belang aan de samenwerking met de medeleerlingen en de ondersteuning die ze van hen krijgen. De sociale steun die men krijgt van zowel medeleerlingen als leerkrachten wordt positief ervaren en bepaalt mee het leerproces van de leerling.

“We krijgen hulp van alle leerkrachten en ook van de leerlingen, vooral dan van x ... Ik heb het gevoel dat ik beter geworden ben dankzij x want ze heeft me echt heel goed geholpen en me telkens terug uitgelegd hoe ik het moet doen...” [Case 1, Leerling 1, r. 56-64]

De communicatie onderling wordt door de meeste leerlingen in de vragenlijsten als vlot ervaren. Tijdens de interviews met de helft van de klas, blijkt de samenwerking echter toch niet vlot te verlopen en heeft dit ervoor gezorgd dat naar het einde toe de drijfveer verdween en de motivatie afnam [Case 1, Leerling 1, r. 69-72]. Toch wordt samenwerking gezien als belangrijke leeruitkomst. [Case 1, Leerling 1, r. 164; Case 1, Leerling 3, r. 161; Case 1, Leerling 4, vraag 20; Case 1, Leerling 6, vraag 20].

Individuele factoren spelen een rol in de leerprocessen en in het werkplekleren van de leerling. De drie leerlingen hebben voldoende leervermogen, vooropleiding en ervaring. Twee leerlingen tonen een hoge leerbereidheid, terwijl een andere minder gemotiveerd is om te leren. De relatie tussen de variatie in het werk en de leeruitkomsten worden door deze verschillende leerlingen anders gepercipieerd. Twee leerlingen die zichzelf omschrijven als gemotiveerd en leergierig, geven aan dat er steeds werk is in de winkel en nemen initiatief om de etalage te veranderen, acties te bedenken en hierover te reflecteren [Case 1, Leerling 3, r. 55-57; Case 1, Leerling 1, r. 45-47]. De andere leerling die minder gebruik maakt van de leeromgeving geeft aan dat er te weinig afwisseling is, er te weinig klanten komen en het hierdoor eentonig wordt [Case 1 - Leerling 5, r. 43, r. 113].

“Het is elke dag iets anders dat we doen ... Nu is dat weer voor de solden de artikelen ingeven en de prijzen berekenen ...” [Case 1, Leerling 3, r. 55-57].

“Het is wel zo eentonig op de duur ... Nu kan je naar de bank gaan en afstoffen, maar dat kan ik al ...” [Case 1, Leerling 5, r. 43, r. 113].

Alle types sociale interactieprocessen worden door de leerlingen aangewend. Bij alle bevraagde respondenten heeft assimilatie plaatsgevonden. De leerlingen hadden voorkennis over de taken en moesten deze koppelen aan de nieuw aangeleerde kennis en vaardigheden. Bij leerlingen die open staan voor nieuwe ervaringen is er accommodatie opgetreden, vooral dan bij het onderhandelen met

leveranciers en het werken met het kassa –en boekhoudpakket. De leerlingen die gemotiveerd zijn, verschillende taken op zich nemen en veel initiatief tonen, reflecteren ook over hun werk [Case 1, Leerling 3, r. 239-240; Case 1, Leerling 1, r.154-156]. De leerlingen kunnen een aantal vaardigheden en attitudes transfereren naar andere werksituaties zoals de boekhouding, het verkopen, de kassaverwerking en het omgaan met collega's. Alle respondenten zijn van mening dat ze beter geworden zijn in hun vaardigheden. De leerresultaten die aangegeven worden zijn uiteenlopend zowel op vlak van vaardigheden, kennis als attitudes.

5.2 Case 2

Deze leeronderneming is eveneens gevestigd in de provincie Antwerpen en wordt gerund door zeven leerlingen, twee jongens en vijf meisjes. De winkel is gelegen aan de speelplaats van de school. De klanten zijn leerlingen die een drankje of een tussendoortje komen kopen. In de winkel zijn drie elektronische kassa's opgesteld om een vlot verloop tijdens de pauzes te garanderen. Elke week zijn er drie leerlingen verantwoordelijk voor de winkel. Elke leerling van deze groep heeft die week een verschillende verantwoordelijkheid. Deze beurtrol wordt bij aanvang van het schooljaar vastgelegd. Het assortiment bestaat uit drank, snoepgoed en bij gelegenheid koffiekoeken en andere tussendoortjes. Dit assortiment blijft elk jaar grotendeels hetzelfde al kunnen zij elk jaar, mits toestemming van de directie, een aantal producten toevoegen aan hun assortiment. De meeste aankopen worden in het weekend gedaan bij een supermarkt. De leerlingen komen niet in aanraking met betalingen, dit is volledig in handen van de leerkrachten.

5.2.1 Resultaten vragenlijsten en observatie

Op basis van 6 ingevulde vragenlijsten en een observatie in de winkel kunnen volgende conclusies getrokken worden:

Tabel 6

Resultaten Vragenlijsten en Observatie Case 2

Werkplekkenmerken	
Werkinhoud	<p>Voor naamste taken: kassa, aanvullen, boekhouding, aankopen, poetsen, etalage maken, verkopen, promo's bedenken.</p> <p>Mate van variatie: De meeste respondenten menen dat er afwisseling is tussen de taken. 33% meent dat dit niet het geval is en dat alles elke week opnieuw moet gebeuren.</p> <p>Mate van autonomie: Men weet wat van hen verwacht wordt door de opgestelde takenlijst.</p> <p>Complexiteit: De taken zijn niet complex.</p> <p>Participatie: Alle respondenten menen dat hun mening telt.</p>
Sociale steun	De meeste van de respondenten geven aan dat de communicatie binnen de groep minder vlot verloopt. Ook geeft men aan dat men niet op elkaar kan rekenen.
Feedback	De feedback gebeurt door de leerkrachten en door medeleerlingen . De leerlingen geven aan dat de feedback in de meeste gevallen correct en duidelijk wordt gegeven, maar dat hij niet tijdig wordt gegeven aan de leerlingen.

Leeruitkomst

Vier van de zes leerlingen geven aan dat ze een **goed overzicht hebben op de volledige werking** van de leeronderneming. Een respondent schrijft hierover: *“Bijna alles, maar niet wat er op de bank staat, wat de winst is, e.d.”* [Case 2, Leerling 1, vraag 18].

Alle respondenten vinden de leeronderneming een **goed leerproject**. Er worden hiervoor enkele redenen aangehaald: *“Je leert hoe het eraan toe gaat in een kleine winkel”* [Case 2, Leerling 1, vraag 18], *“Je hebt een idee welke taken allemaal moeten uitgevoerd worden en hoe de theorie kan omgezet worden in de praktijk”* [Case 2, Leerling 1, vraag 18]. De leerlingen geven aan dat ze de boekhouding, snel en juist met de kassa werken en zelfstandig kunnen werken, geleerd hebben door de leeronderneming. Alle respondenten menen dat samenwerking een belangrijke leeruitkomst is. Wanneer ze spreken over **transfer** naar een andere job nemen ze volgende zaken mee: snel met de kassa werken, met elkaar kunnen samenwerken, sociale vaardigheden, controlevaardigheden, stressbestendigheid en teamwork. 50% meent **voldoende te weten** over hoe een zaak gestart en gerund moet worden. 66% ziet het zitten om **een eigen zaak op te starten**.

5.2.2 Resultaten interviews

Aan de hand van de samenvattingen die gebundeld worden in de bijlagen 8.6 kunnen resultaten worden beschreven in een formaat vergelijkbaar aan het beschrijvend kader. De positieve ervaringen worden voorafgegaan door een plusteken, de mindere ervaringen worden voorafgegaan door een minteken. In onderstaande tabel wordt aangetoond hoe de verschillende factoren per leerling gedefinieerd kunnen worden en tot welke uitkomst deze hebben geleid.

Tabel 7

Resultaten Semi-Gestructureerde Interviews Case 2

Case 2	Leerling 1	Leerling 2	Leerling 3
Individuele factoren	+ Voorkennis + Ervaring - Motivatie wordt sterk beïnvloed door de negatieve klassfeer - Minder interesse en motivatie naar het einde van het schooljaar toe	+ Voorkennis + Ervaring + Zet zich in + Neemt initiatief + Verantwoordelijk - Heeft niet ganse jaar met volle goesting gedaan wegens negatieve klassfeer	+ Voorkennis - Heeft niet ganse jaar met volle goesting gedaan wegens een negatieve klassfeer - Neemt weinig initiatief - Voelt zich niet meteen verantwoordelijk
Leeromgeving Integratie Theorie - Praktijk	+ Begeleiding + Ligging van de winkel - Niet authentiek (Er is reeds veel op voorhand vastgelegd waardoor leerlingen minder zelf kunnen bepalen) - Leerkrachten houden veel zelf in handen zoals o.a. prijsberekening en geldzaken	+ Begeleiding - Niet authentiek - Geen mogelijkheid tot het voeren van verkoopsgesprekken (klant moet niet overtuigd worden)	+ Begeleiding - Niet authentiek - Er kunnen geen verkoopsgesprekken gevoerd worden - Leerkrachten houden veel zelf in handen - Vindt het een goed leerproject maar had verwacht dat er meer ging geleerd worden
Werkplekkenmerken	+ Werkinhoud (mate van participatie – het verkopen, bestelling, kassa, en het aanvullen wordt zelfstandig uitgevoerd) + Sociale steun van leerlingen en leerkrachten + Feedback is correct	+ Werkinhoud (mate van participatie – voert het werk zelfstandig uit) + Feedback (correct en duidelijk) + Sociale steun van de leerkrachten en enkele leerlingen - Samenwerken (ruzie,	+ Werkinhoud (voert taken zelfstandig uit) + Sociale steun van de leerlingen en leerkrachten - Samenwerken (ruzie, onenigheid) - Werk is niet complex - Feedback (onduidelijk

	<ul style="list-style-type: none"> - Werkinhoud (niet gevarieerd: routine – beperkte autonomie) - Werk is niet complex - Samenwerking verloopt moeizaam - Vindt het jammer dat ze de producten niet zelf kunnen kiezen - Feedback leerkrachten gebeurt niet altijd tijdig 	<ul style="list-style-type: none"> onigheid) - Feedback (niet tijdig) - Werkinhoud: variatie in de taken maar niet in het werk: routine - Werk is niet complex - Samenwerking was niet makkelijk - Vindt het jammer dat ze geen assortiment mocht uitkiezen 	<ul style="list-style-type: none"> en niet tijdig) - Werkinhoud: weinig variatie: routines - Evaluatie is onduidelijk
Leeruitkomsten	<ul style="list-style-type: none"> + Zelfstandigheid + Samenwerken + Meer verantwoordelijk + Klantvriendelijkheid + Stressbestendigheid + Wil op termijn zelfstandige worden 	<ul style="list-style-type: none"> + Zelfstandigheid + Samenwerken + Omgaan met collega's + Verbetering van vaardigheden (kassawerk, hoofdrekennen) + Gegroeid in de opleiding op vlak van samenwerking + Wil op termijn zelfstandige worden - Onvoldoende inzicht in het ganse werkproces 	<ul style="list-style-type: none"> + Samenwerken + Omgaan met collega's + Verbetering van vaardigheden (boekhouding, hoofdrekennen) + Wil op termijn zelfstandige worden + Gegroeid in de opleiding maar vooral door de stages. - Onvoldoende inzicht in het ganse werkproces
Sociale interactieprocessen	<ul style="list-style-type: none"> • Transmissie en Participatie 	<ul style="list-style-type: none"> • Transmissie, Ervaring, Activiteit en Participatie 	<ul style="list-style-type: none"> • Transformatie, Activiteit en Participatie
Interne verwerving	<ul style="list-style-type: none"> • Assimilatie 	<ul style="list-style-type: none"> • Assimilatie 	<ul style="list-style-type: none"> • Assimilatie

5.2.3 Conclusie Case 2

“Hoe verklaren factoren uit de leeromgeving, werkplekkenmerken en de individuele factoren van de leerlingen de leerprocessen en aldus het werkplekleergedrag van studenten binnen deze leeronderneming?”

De werkplekcontext in Case 2 kan geen authentieke leeromgeving genoemd worden. Het winkeltje is gelegen op de speelplaats van de school, wat ervoor zorgt dat de leerlingen niet geconfronteerd worden met alle aspecten die komen kijken bij het runnen van een kleinhandelszaak. Veel zaken zoals het assortiment, de gehanteerde prijzen, de takenlijst en het klantenbestand zijn vastgelegd. Leerkrachten houden bepaalde zaken in eigen handen zoals o.a. de betalingen, waardoor leerlingen geen reëel inzicht hebben in het kostenplaatje. De leerlingen menen dat ze meer op stage kunnen leren dan in de winkel omwille van die authenticiteit [Case 2, Leerling 1, r. 213-216; Case 2, Leerling 2, r. 150-154; Case 2, Leerling 3, r. 92-94, 102-104]. De begeleiding wordt positief ervaren. Leerkrachten helpen de leerlingen waar nodig en lossen eventuele problemen op.

De taken die ze uitvoeren zijn niet moeilijk en bieden weinig uitdaging. Er is variatie in de taken maar niet in het werk. De beurtrol die opgesteld is aan het begin van het jaar zorgt ervoor dat iedereen weet wat er van hem of haar verwacht wordt. De leerlingen hebben hierdoor een routine ontwikkeld in hun werkproces wat weinig ruimte biedt voor autonomie en probleemoplossend denken. Bij het bepalen van de huisstijl en de werking tijdens het schooljaar hebben de leerlingen voldoende participatie. De feedback die gegeven wordt is correct en duidelijk maar wordt niet meteen gegeven. De

samenwerking verliep in het begin van het schooljaar zeer moeizaam. Ook heerste er een negatieve klassfeer wat een invloed had op de motivatie van de leerlingen [Case 2, Leerling 1, r. 95-100; Case 2, Leerling 3, r. 64-68]. Het feit dat de leerlingen niet bij het ganse werkproces worden betrokken, beperkt hun werkplekleergedrag en aldus hun leeruitkomsten [Case 2, Leerling 1, r. 283-285, r. 293-294; Case 2, Leerling 3, r. 143-145].

“Inventaris en bankzaken, daarvan weet ik niets, ook van btw weet ik niets. Dat doen de leerkrachten, we worden er niet bij betrokken, we zijn wel aandeelhouder en we spelen wel winkeltje maar daarvan weet ik niets af. We doen niet alles wat je in een echte winkel wel moet doen” [Case 2, Leerling 2, r. 200-202].

De drie bevraagde leerlingen hadden soortgelijke achtergrondkenmerken. Ze hadden allen voorkennis en ervaring in de taken die moesten uitgevoerd worden. Deze leerlingen geven allen aan dat de motivatie om te werken voor de leeronderneming naar het einde toe verminderde, enerzijds omwille van de negatieve klassfeer, anderzijds omdat het ging om routinewerk. Een leerling geeft aan dat er op geen enkel vlak transfer kan gebeuren naar een andere werkcontext. Op de vraag of hij de leeronderneming een goed leerproject vindt, antwoordt hij:

“Ja en neen. Ja omdat we leren samenwerken met mensen en dat is niet gemakkelijk. Neen omdat we niet zoveel leren op die lange tijd. Op stage leer je meer bij omdat je daar meer je plan moet trekken. Hier ken je je klanten.” [Case 2, Leerling 3, r. 102-104]

De types sociale interactieprocessen die deel uitgemaakt hebben van het leren van de leerlingen, spelen zich vooral af binnen een zekere mate van zelfstandigheid. Wat betreft interne acquisitie is er bij de ondervraagde leerlingen alleen sprake van assimilatie. Ze hebben nieuwe kennis en vaardigheden zonder al te veel moeite aangesloten bij de reeds aanwezige kennis. Vaardigheden zoals teamwork, klantvriendelijkheid, stressbestendigheid gaan ze transfereren naar nieuwe werksituaties. De leerresultaten hebben vooral betrekking op attitudes en vaardigheden zoals samenwerking, hoofdrekenen, stressbestendigheid, zelfstandig werken en verantwoordelijkheid.

5.3 Case 3

Deze leeronderneming is gelegen in een rustige straat in de Kempen en wordt gerund door acht leerlingen, drie jongens en vijf meisjes. Het assortiment bestaat uit aroma's, badproducten, wijnen, Italiaanse producten, snoepgoed e.d. De school heeft dit pand aangekocht om een leeronderneming in uit te baten. De leerlingen hebben aan het begin van het schooljaar een beurtrol opgesteld. Elke week zijn er twee personen verantwoordelijk voor de winkel. Tijdens de schooluren gaan de lessen door op de verdieping boven de winkel. Als ze de winkelbel horen, gaan de verantwoordelijken naar beneden om de klanten te woord te staan. De leerlingen voeren alle taken uit die bij het voeren van een winkel komen kijken. De winkel is dinsdag, donderdag en vrijdag geopend van 08.00 uur tot 17.00 uur, op maandag van 08.00 uur tot 18.00 uur en op woensdag van 08.00 uur tot 15.30 uur.

5.3.1 Resultaten vragenlijst en observatie

Tabel 8

Resultaten Vragenlijsten en Observatie Case 3

Werkplekkenmerken	
Werkinhoud	<p>Voornaamste taken: etalages maken, promo's en acties bedenken, voorraad bijhouden, kassaverwerking, boekhouding, verkopen, poetsen, aankopen, geschenkpakketten maken</p> <p>Mate van variatie: Alle respondenten geven aan dat er veel afwisseling is in de taken die ze moeten uitvoeren binnen de leeronderneming.</p> <p>Mate van autonomie: Men is het erover eens dat er een hoge mate van autonomie is. Er is een weekplanning opgesteld met de voorziene taken maar men kan ook andere dingen doen. Ook geven enkele leerlingen aan dat ze instructies krijgen van medeleerlingen of de leerkracht en dat zij een bepalende rol spelen bij het uitvoeren van de taken (33%)</p> <p>Complexiteit: De respondenten geven aan dat de taken die moeten uitgevoerd worden niet moeilijk zijn, alleen acties en promo's bedenken wordt ervaren als vrij moeilijk.</p> <p>Participatie: Alle respondenten menen voldoende te mogen participeren in de besluitvorming. Er wordt rekening gehouden met hun mening en ze mogen zelf voorstellen lanceren.</p>
Sociale steun	De meeste respondenten menen dat de communicatie vrij vlot verloopt. Twee respondenten geven aan dat niet alles wordt doorgespeeld en dat dit aanleiding kan geven tot discussies. Drie leerlingen hebben niet het gevoel dat ze op mekaar kunnen rekenen .
Feedback	De feedback wordt gegeven door leerkrachten, door medeleerlingen en door klanten . Globaal gezien vinden de respondenten dat ze tijdig en duidelijke feedback krijgen over hun werk. Een enkeling is van mening dat de leerkracht meer controle moet uitoefenen op het werk.
Leeruitkomst	
<p>De meeste respondenten menen dat ze door de leeronderneming geen volledig beeld hebben op de volledige werking van de winkel. De reden die hiervoor wordt aangehaald is dat de boekhouding en het voorraadbeheer de voorgaande jaren niet is uitgelegd. [Case 3, Leerling 3, vraag 18; Case 3, Leerling 5, vraag 18]. Alle respondenten vinden de leeronderneming een goed leerproject en dit wel om volgende redenen: "zo leer je een winkel opstarten en alles wat erbij komt kijken" [Case 3, Leerling 4, vraag 19], "je leert alles nu in de praktijk" [Case 3, leerling 6, vraag, 19; Case 3, Leerling 4, vraag 19], "je kan alles leren door het zelfstandig uit te voeren" [Case 3, Leerling 7, vraag 19; Case 3, Leerling 1, vraag 19].</p> <p>De leerlingen hebben vooral geleerd goed samen te werken, te communiceren en tenslotte hebben ze geleerd dat er meer komt bij kijken dan alleen maar verkopen. Vooral de sociale vaardigheden zoals klantvriendelijkheid, verkoopvaardigheden, het communiceren met collega's en de administratieve zaken gaan ze meenemen als belangrijke lessen naar volgende jobs. Globaal gezien zijn de respondenten het erover eens dat ze door de leeronderneming beter geworden zijn in hun verkoopvaardigheden en dat ze nu volledig weten wat er bij de opstart van een winkel komt kijken. 50% van de respondenten overweegt het om later een zaak op te starten.</p>	

5.3.2 Resultaten interviews

Aan de hand van de samenvattingen die gebundeld worden in de bijlagen 8.5 kunnen resultaten worden beschreven in een formaat vergelijkbaar aan het beschrijvend kader. De positieve ervaringen worden voorafgegaan door een plusteken, de mindere ervaringen worden voorafgegaan door een minteken. In onderstaande tabel wordt aangetoond hoe de verschillende factoren per leerling gedefinieerd kunnen worden en tot welke uitkomst deze hebben geleid.

Tabel 9

Resultaten Semi-Gestructureerde Interviews Case 3

Case 3	Leerling 1	Leerling 2	Leerling 3	Leerling 4
Individuele factoren	<ul style="list-style-type: none"> + Voorkennis + Ervaring + Motivatie: wil eigen zaak starten + Neemt initiatief + Neemt verantwoordelijkheid - Motivatie verminderde door het niet opnemen van verantwoordelijkheden en weinig klanten 	<ul style="list-style-type: none"> + Neemt initiatief + Neemt verantwoordelijkheid + Motivatie: wil combinatie horeca en verkoop - Geen voorkennis - Verkoopservaring alleen opgedaan in de horeca 	<ul style="list-style-type: none"> + Voorkennis + Neemt initiatief omdat het volgens haar anders niet gebeurt + Neemt verantwoordelijkheid - Heeft veel opmerkingen over de gang van zaken op school - Heeft niet het ganse jaar met evenveel zin gedaan 	<ul style="list-style-type: none"> + Voorkennis + Ervaring door stages + Motivatie: diploma en attest bedrijfsbeheer + Neemt initiatief maar krijgt ook graag instructies + Neemt verantwoordelijkheid + Stille leerling
Leeromgeving	<ul style="list-style-type: none"> + Authentieke werkomgeving + Begeleiding - Weinig klanten 	<ul style="list-style-type: none"> + Authentieke werkomgeving + Begeleiding 	<ul style="list-style-type: none"> + Authentieke werkomgeving + Begeleiding 	<ul style="list-style-type: none"> + Authentieke werkomgeving + Begeleiding
Integratie Theorie - Praktijk				
Werkplekkenmerken	<ul style="list-style-type: none"> + Werkinhoud: hoge mate van autonomie – variërende taken – mate van complexiteit – hoge mate van participatie) + Feedback is duidelijk, tijdig en correct + Vlotte communicatie onderling - Samenwerking was bij aanvang niet evident - Feedback wordt soms te laat gegeven 	<ul style="list-style-type: none"> + Werkinhoud: hoge mate van autonomie – Variërende taken – mate van complexiteit (vooral inpakken) – mate van participatie) + Feedback is duidelijk, tijdig en correct + Sociale steun van de medeleerlingen - Samenwerking - Onderlinge communicatie - Dominante medeleerling waardoor anderen geïntimideerd werden - Onduidelijke feedback / evaluatie 	<ul style="list-style-type: none"> + Werkinhoud: hoge mate van autonomie – variërende taken – mate van complexiteit – mate van participatie) + Sociale steun vooral door bevriende klasgenoten - Samenwerking - Feedback /evaluatie is onduidelijk 	<ul style="list-style-type: none"> + Werkinhoud: hoge mate van autonomie – variërende taken – mate van complexiteit – er is participatie) + Feedback is duidelijk, tijdig en correct + Sociale steun - Samenwerking - Onderlinge communicatie - Feedback / evaluatie is onduidelijk
Leeruitkomsten	<ul style="list-style-type: none"> + Samenwerken + Theorie omzetten in praktijk + Verbetering van vaardigheden (boekhouding, communiceren met klanten - acties opzetten) + Wil op termijn zelfstandige worden 	<ul style="list-style-type: none"> + Samenwerken + Omgaan met leveranciers + Mensenkennis + Theorie omzetten in praktijk + Verbetering van vaardigheden (boekhouding, communiceren met klanten) - Wil geen eigen zaak opstarten omwille van de nadelen 	<ul style="list-style-type: none"> + In team werken + Communicatie met collega's + Zelfstandig werken + Zaken uit handen geven – Niet alles alleen willen doen + Wil op termijn zelfstandige worden - Geen doorzicht in de winkel (stock) 	<ul style="list-style-type: none"> + In team werken + Communicatie met collega's + Meer zelfzeker + Theorie omzetten in praktijk + Verbetering in vaardigheden (kassa, etalages) + Klantvriendelijkheid - Ziet het niet zitten om zelfstandige te worden
Sociale interactieprocessen	<ul style="list-style-type: none"> • Transmissie, Imitatie, Activiteit en Participatie 	<ul style="list-style-type: none"> • Transmissie, Activiteit en Participatie 	<ul style="list-style-type: none"> • Imitatie, Transmissie, Activiteit en Participatie 	<ul style="list-style-type: none"> • Perceptie, Imitatie, Transmissie, Activiteit en Participatie
Interne verwerving	<ul style="list-style-type: none"> • Assimilatie • Accommodatie 	<ul style="list-style-type: none"> • Assimilatie • Accommodatie 	<ul style="list-style-type: none"> • Assimilatie 	<ul style="list-style-type: none"> • Assimilatie • Accommodatie

5.3.3 Conclusie Case 3

“Hoe verklaren factoren uit de leeromgeving, werkplekkenmerken en de individuele factoren van de leerlingen de leerprocessen en aldus het werkplekleergedrag van studenten binnen deze leeronderneming?”

In Case 3 werken leerlingen binnen een authentieke context in een winkeltje buiten de schoolmuren. De ligging is niet optimaal, waardoor er slechts weinig klanten komen. De begeleiding wordt positief en kwaliteitsvol ervaren, alsook de steun die ze krijgen van de directie en andere leerkrachten. De leerkrachten geven hen de vrijheid om zelf de winkel uit te baten.

De taken die moeten uitgevoerd worden, zijn afwisselend en omvatten de meeste taken die komen kijken bij het runnen van een kleinhandelszaak. Wanneer de leerlingen van dienst zijn, moeten er analytische taken over de leeronderneming gemaakt worden. Globaal gezien vinden de respondenten dat ze een hoge mate van autonomie en participatie hebben, de taken zijn niet complex, maar bieden voldoende uitdaging.

“Sommige zaken vind ik moeilijk zoals het maken van flyers omdat iedereen zijn eigen beeld daarover heeft maar de andere taken vind ik niet moeilijk omdat ik dat al geleerd heb en het nu in de praktijk toepas ...” [Case 3, Leerling 4, r. 43-45]

De communicatie tussen de leerondernemers is niet optimaal aangezien niet alles wordt doorgespeeld waardoor conflicten ontstaan.

“In het begin van het jaar was de communicatie echt een probleem omdat iedereen dacht ‘ze zullen dat wel weten’ maar zo evident is dat niet. Nu is het wel beter” [Case 3, Leerling 3, r. 84-86].

Ze maken gebruik van een bord waar de taken worden neergeschreven, maar in werkelijk wordt dit, afhankelijk van de leerondernemer, genegeerd. Ook de samenwerking was een moeilijk proces, wat invloed had op de motivatie van enkele medestudenten. Toch wordt samenwerking gezien als belangrijke leeruitkomst [Case 3, Leerling 2, r. 186-187; Case 3, Leerling 3, r. 148-150]. Globaal gezien wordt de feedback correct gegeven zowel door leerkrachten, klanten als medeleerlingen. De feedback die neergeschreven wordt in de evaluatie wordt ervaren als onduidelijk.

“Ik weet niet op welke vlakken ik geëvalueerd word, maar ik denk dat dit voor iedereen een beetje verschillend is ...” [Case 3, Leerling 2, r.163-171]

“Alleen op een wijze van punten die ik nog steeds niet schijn te begrijpen” [Case 3, Leerling 3, r. 133-139]

Drie bevraagde leerlingen hebben voldoende leervermogen door hun vooropleiding en ervaring. Een andere leerling was gemotiveerd dit extra jaar te studeren en heeft zijn best gedaan om tot de gewenste

leerresultaten te komen. De leerbereidheid van alle leerlingen is vrij hoog wanneer deze afgetoetst worden aan de gegeven kenmerken.

Alle types sociale interactieprocessen worden door de leerlingen aangewend. Bij alle bevroegde respondenten heeft assimilatie plaatsgevonden. De nieuwe informatie is ingepast in de bestaande kennisstructuur. Ook is accommodatie opgetreden bij een groot aantal leerlingen omdat er nieuwe zaken zijn aangeleerd, waar ze in de voorgaande jaren niet mee geconfronteerd werden, zoals bijvoorbeeld het kassa- en boekhoudsysteem. De leerling die zonder voorkennis in het zevende jaar winkelbeheer en etalage is gekomen, heeft zijn voorkennis moeten herstructureren om de nieuwe informatie in te passen, wat een hoge motivatie vereist. Vooral de sociale vaardigheden gaan ze transfereren naar nieuwe werksituaties. De leerlingen zijn het erover eens dat ze door de leeronderneming beter geworden zijn in hun vaardigheden en weten hierdoor wat er bij de opstart van een zaak komt kijken.

5.4 Case 4

Deze leeronderneming, gevestigd in de provincie Antwerpen wordt gerund door tien leerlingen, zeven meisjes en drie jongens. De winkel is gelegen op het einde van de winkelstraat, in een gebouw dat eigendom is van de school. Er is weinig passage dit jaar aangezien er werken worden uitgevoerd in het centrum. Het assortiment bestaat uit allerlei verzorgingsproducten voor handen en voeten. De winkel is geopend elke weekdag van 09.00 uur tot 16.30 uur en op woensdag van 09.00 uur tot 12.30 uur. Wekelijks zijn er twee leerlingen verantwoordelijk voor het runnen van de zaak. Zij voeren alle taken uit die er moeten gedaan worden. Op de stagedagen staan zij in de winkel, de overige dagen volgen ze les in het aanpalend klaslokaal en gaan ze naar de winkel als er klanten zijn.

5.4.1 Resultaten vragenlijst en observatie

Tabel 10

Resultaten Vragenlijsten en Observatie Case 4

Werkplekkenmerken	
Werkinhoud	<p>Voornaamste taken: aankopen, verkopen, poetsen, boekhouding, etalages maken en promo-acties bedenken</p> <p>Mate van variatie: De meeste respondenten geven aan dat er afwisseling is in de taken die ze moeten uitvoeren binnen de leeronderneming. Twee respondenten menen dat het steeds dezelfde zaken zijn die uitgevoerd moeten worden.</p> <p>Mate van autonomie: Alle respondenten geven aan dat de taken worden gedelegeerd door de leerkrachten en menen dat er over de manier waarop taken moeten worden uitgevoerd duidelijke richtlijnen bestaan. Er is dus in beperkte mate sprake van autonomie.</p> <p>Complexiteit: De respondenten geven aan dat de taken die moeten uitgevoerd worden niet moeilijk zijn.</p> <p>Participatie: De meeste respondenten menen voldoende te mogen participeren in de besluitvorming. Er wordt rekening gehouden met hun mening en mogen zelf voorstellen lanceren.</p>

Sociale steun	De meeste respondenten menen dat de communicatie vrij vlot gaat, ze kunnen elk hun zeg doen. <i>“We zijn een hechte klasgroep, we komen goed overeen” [Case 4, Leerling 2, vraag 10; Case 4, Leerling 9, vraag 10]</i> . Slechts twee leerlingen menen dat ze niet altijd op mekaar kunnen rekenen. <i>“Op de leerkrachten wel, op sommige leerlingen niet” [Case 4, leerling 6, vraag 10]</i> .
Feedback	De feedback wordt gegeven door leerkrachten en door medeleerlingen . De respondenten vinden dat ze tijdig en duidelijke feedback krijgen over hun werk.

Leeruitkomst

De meeste respondenten hebben een **goed overzicht op de werking** van de winkel en alles wat erbij komt kijken. Een leerling heeft dit echter niet en schrijft: *“Ik weet nog steeds niet hoeveel winst we hebben” [Case 4, Leerling 3, vraag 18]*. Alle respondenten zijn het erover eens dat de leeronderneming een **goed leerproject** is. Men haalt volgende redenen aan: *“Je leert zo veel meer dan alleen de theorie” [Case 4, Leerling 10, vraag 19]*, *“Je krijgt alles makkelijker onder de knie wanneer je het in de praktijk al eens gedaan hebt” [Case 4, Leerling 4, vraag 19]*, *“Je kan de theorie nu uitproberen” [Case 4, Leerling 6, vraag 19]* en *tenslotte geeft een leerling aan “Je kan hier een “Eigen zaak” opstarten” [Case 4, Leerling 9, vraag 18]*.

De leerlingen hebben vooral geleerd hoe de boekhouding werkt, leren etalages maken, omgaan met verschillende klanten, contacten onderhouden met leveranciers en omgaan met de bijhorende administratie. Ze geven aan dat ze al deze aangeleerde zaken kunnen toepassen in een latere job (**transfer**). *“Ook het actief bezig zijn met een groep om samen tot een groepsgevoel te komen” [Case 4, Leerling 5, vraag 21]*, is een punt dat wordt aangehaald. Ondanks de vele zaken die ze hebben kunnen toepassen in hun winkel geeft 70% aan dat ze door de leeronderneming niet voldoende weten hoe ze een zaak moeten runnen en zou slechts 30% een eigen zaak willen opstarten.

5.4.2 Resultaten interviews

Aan de hand van de samenvattingen die gebundeld worden in de bijlagen 8.5 kunnen resultaten worden beschreven in een formaat vergelijkbaar aan het beschrijvend kader. De positieve ervaringen worden voorafgegaan door een plusteken, de mindere ervaringen worden voorafgegaan door een minteken. In onderstaande tabel wordt aangetoond hoe de verschillende factoren per leerling gedefinieerd kunnen worden en tot welke uitkomst deze hebben geleid.

Tabel 11

Resultaten Semi-Gestructureerde Interviews Case 4

Case 4	Leerling 1	Leerling 2	Leerling 3	Leerling 4
Individuele factoren	+ Voorkennis + Ervaring + Neemt initiatief + Neemt verantwoordelijkheid	+ Voorkennis - Niet gemotiveerd - Geen initiatief - Geen verantwoordelijkheid	+ Voorkennis + Neemt initiatief + Neemt verantwoordelijkheid	+ Neemt initiatief + Neemt verantwoordelijkheid + Creatief: neemt hierin het voortouw + Gemotiveerd
Leeromgeving Integratie Theorie - Praktijk	+ Authentieke werkomgeving + Begeleiding - Weinig klanten - Graag meer eigen ding kunnen doen	+ Authentieke werkomgeving + Begeleiding leerkrachten - Weinig klanten	+ Authentieke werkomgeving + Begeleiding - Weinig klanten	+ Authentieke werkomgeving + Begeleiding leerkrachten - Weinig klanten
Werkplekkenmerken	+ Werkinhoud: variërende taken - mate van complexiteit – er is participatie) + Sociale steun + Samenwerking + Feedback: tijdig en duidelijk	+ Werkinhoud: er is participatie – mate van complexiteit + Sociale steun + Samenwerking + Feedback: correct	+ Werkinhoud: variërende taken – mate van complexiteit – er is participatie) + Sociale steun + Samenwerking + Feedback: correct en tijdig	+ Werkinhoud: er is participatie – mate van complexiteit – taken zijn gevarieerd – mate van autonomie + Sociale steun + Samenwerking + Feedback: correct

	<ul style="list-style-type: none"> + Samenwerking - Niet altijd eens met feedback - Beperkte mate van participatie en autonomie (liever meer eigen ding kunnen doen) 	<ul style="list-style-type: none"> - Beperkte mate van participatie en autonomie - Evaluatie is niet altijd duidelijk 	<ul style="list-style-type: none"> + Faciliterende tool: handboek voor de kassa - Evaluatie is niet altijd duidelijk 	<ul style="list-style-type: none"> en tijdig - Evaluatie is niet altijd duidelijk
Leeruitkomsten	<ul style="list-style-type: none"> + Verbetering van kennis en vaardigheden over opstart en runnen van een winkel + Meer zelfzeker + Realistisch beeld over ondernemerschap - Wil geen eigen zaak opstarten omwille van de nadelen 	<ul style="list-style-type: none"> - Geen (dat ze zelf nooit een winkel wil opstarten) - Wil geen eigen zaak opstarten omdat ze dit niet kan 	<ul style="list-style-type: none"> + Meer zelfzeker + Zelfstandig + Samenwerking + Gegroeid in de opleiding + Realistisch beeld over ondernemerschap - Wil geen eigen zaak opstarten omwille van de nadelen 	<ul style="list-style-type: none"> + Beter inzicht + Verbetering van kennis en vaardigheden van boekhouden + Samenwerking + Zelfzekerheid - Wilde in het begin van het jaar een eigen zaak opstarten, nu niet meer omwille van de nadelen
Sociale interactieprocessen	<ul style="list-style-type: none"> • Transmissie, Ervaring, Activiteit en Participatie 	<ul style="list-style-type: none"> • Imitatie, Ervaring, Activiteit 	<ul style="list-style-type: none"> • Imitatie, Transmissie, Ervaring, Activiteit en Participatie 	<ul style="list-style-type: none"> • Alle vormen van interactieprocessen
Interne verwerving	<ul style="list-style-type: none"> • Assimilatie • Accommodatie 	<ul style="list-style-type: none"> • Non-leren 	<ul style="list-style-type: none"> • Assimilatie 	<ul style="list-style-type: none"> • Assimilatie • Accommodatie

5.4.3 Conclusie Case 4

“Hoe verklaren factoren uit de leeromgeving, werkplekkenmerken en de individuele factoren van de leerlingen de leerprocessen en aldus het werkplekleergedrag van studenten binnen deze leeronderneming?”

De werkplekcontext van deze leeromgeving is authentiek. Het gaat om en winkeltje buiten de schoolmuren. De ligging is niet optimaal, waardoor er slechts weinig klanten komen. De begeleiding wordt positief en kwaliteitsvol ervaren. Al zouden sommige leerlingen meer hun eigen ding willen doen [Case 4, Leerling 1, r. 184-188; Case 4, Leerling 2, r. 111].

De taken die moeten uitgevoerd worden zijn gevarieerd en omvatten de meeste taken die moeten uitgevoerd worden in een kleinhandelszaak. Ze ervaren een zekere mate van autonomie en participatie, maar niet voluit. Globaal gezien vinden de respondenten de taken niet moeilijk. Er bestaan duidelijke richtlijnen, gebundeld in een handleiding, over de manier waarop taken moeten worden uitgevoerd. Ze zijn een hechte klasgroep waardoor de samenwerking zeer goed gaat. Ook de sociale steun die ze krijgen van medeleerlingen en leerkrachten wordt als positief ervaren. De feedback wordt correct en tijdig gegeven. De feedback die neergeschreven staat in het evaluatierapport blijkt onduidelijk te zijn [Case 3, Leerling 2, r. 251-261; Case 3, Leerling 3, r. 284-293; Case 3, Leerling 4, r. 257-260].

“Ik vind dat eigenlijk een beetje moeilijk want dat is zo raar zoals zij dat evalueren want als ge iets doet, als ge iets onderneemt dan krijg je daar punten voor maar als je dan, stel je voor dat

je niet zo een initiatiefnemer zijn, zoals iemand anders van de klas, zo een beetje een verlegen persoon, dan krijg je minder punten ...” [Case 4, Leerling 3, r.284-293].

De vier bevroagde leerlingen hebben allen voldoende leerervaring door hun voorkennis en ervaring tijdens de stages. De motivatie van leerling 2 is echter bijna nihil waardoor ze laag scoort op leerbereidheid. Het is dan ook net zij die meent geen enkele leeruitkomst te hebben bereikt, tenzij de wetenschap dat ze nooit een zaak wil opstarten. Ze weigert ook om kennis op te doen en schuift de taken die ze niet kan door naar andere leerlingen, waardoor er geen leerproces kan plaatsvinden.

“Ik kuis meestal, de boekhouding moet ook gedaan worden maar daar ben ik niet goed in, dus dat doet iemand anders ...” [Case 4, Leerling 2, r. 53-55].

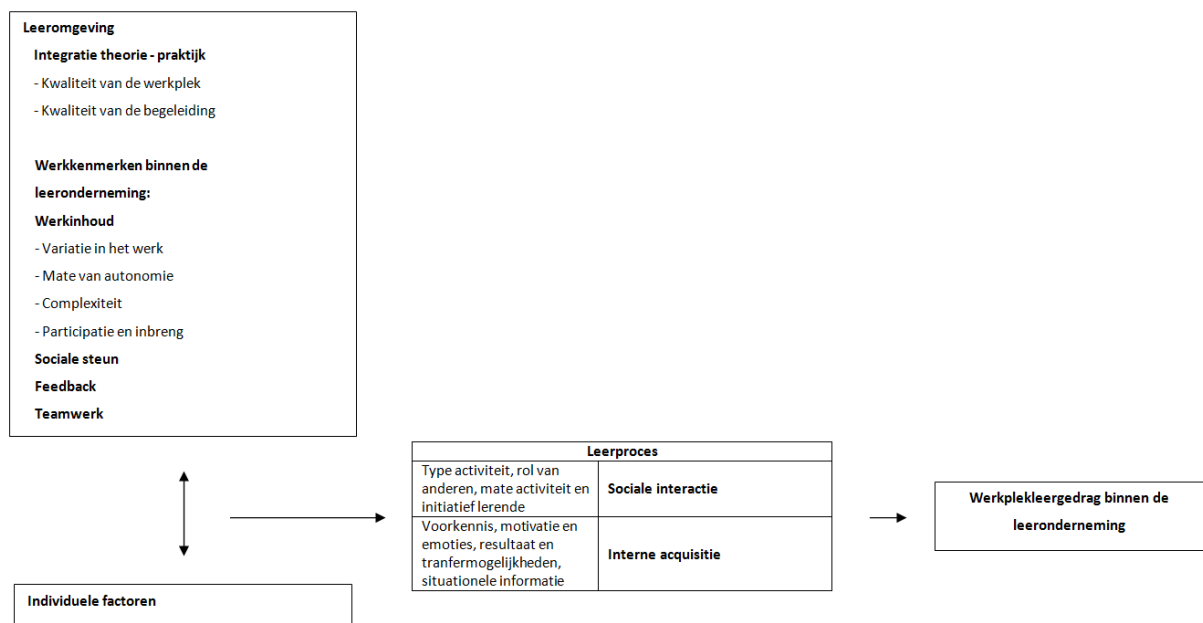
Er is dus sprake van non-leren, waar de juiste koppeling niet wordt gemaakt omdat de leerbereidheid ontbreekt.

De leerlingen maken alle vormen van sociale interactieprocessen mee, afhankelijk van hun individuele kenmerken. Assimilatie komt voor bij drie bevroagde leerlingen, waardoor nieuwe informatie wordt ingepast in de bestaande kennisstructuur. Bij enkele leerlingen is er accommodatie opgetreden omdat er nieuwe kennis is aangeleerd. Globaal gezien geven de meeste leerlingen aan dat er transfer van de leeruitkomsten kan plaatsvinden naar nieuwe werksituaties. De leeruitkomsten hebben vooral betrekking op vaardigheden zoals etalages maken, leverancierscontacten onderhouden en kennis over de administratie.

6 Conclusie

Deze conclusie is gebaseerd op een cross-case vergelijking van alle onderzochte leerondernemers die een antwoord biedt op de vraag: “Hoe verklaren factoren uit de leeromgeving, werkplekkenmerken en de individuele factoren van de leerlingen de leerprocessen en aldus het werkplekleergedrag van studenten binnen deze leeronderneming?”.

Uit het onderzoek kunnen we afleiden dat de onafhankelijke variabelen die meegenomen zijn vanuit het onderzoek van Poortman (2007) het werkplekleergedrag van de studenten kunnen verklaren. Er is één variabele toegevoegd en dat is “Teamwerk”. Naast het feit dat de sociale steun die men krijgt bij het uitvoeren van de taken vooral als positief wordt ervaren, speelt ook het samenwerken in groep als belangrijke factor mee in alle onderzochte cases. Het beschrijvend kader voor dit onderzoek is na de data-analyse uitgebreid tot onderstaand model.



Figuur 4. Beschrijvend model na data-analyse

Ten eerste kunnen er een aantal algemene conclusies getrokken worden uit dit onderzoek. De helft van de respondenten wil ooit een zelfstandige zaak opstarten, de andere helft ziet dit niet zitten omwille van het vele werk, het financiële risico en een gebrek aan kennis. Toch zijn alle bevroegden van mening dat de leeronderneming, ongeacht zijn vorm, een goed leerproject is waar de theorie kan omgezet worden in de praktijk.

Wanneer we gaan kijken naar de kwaliteit van de leeromgeving werd deze afgetoetst op enerzijds de kwaliteit van de leeromgeving en anderzijds de kwaliteit van de begeleiding. Het onderzoek wijst uit dat de authenticiteit van de werkplekcontext een rol speelt. Hoe authentiekere de context, hoe krachtiger de leeromgeving, zoals eerder gesteld door De Corte (1996). Een eerder gesimuleerde werkomgeving waar veel zaken zijn voorgekauwd voor de leerlingen zorgt ervoor dat leerlingen niet

van het volledige pakket competenties kunnen proeven en onvoldoende uitdaging ervaren. Voorgaande studies van Billet (2001), Säljo (2003) en Tynjälä en Virtanen (2005) wijzen reeds op de gevaren van de ineffectiviteit van de werkplek. Anderzijds speelt ook de begeleiding een voorname rol (Billet, 2002; Ruelens et al., 2002; Wallis, 2007). In alle onderzochte cases wordt de begeleiding als positief en kwaliteitsvol ervaren.

Alle invloeden zoals ze vooraf zijn geïdentificeerd uit de literatuur worden in de data gevonden. De meegenomen (sub)variabelen geven allen indicaties dat een hoge mate van voorkomen een positieve invloed heeft op het werkplekleergedrag. Dit komt overeen met het voorgaand onderzoek van Poortman (2007). Zo heeft zowel een hoge mate van variatie in het werk, een mate van complexiteit, een hoge mate van autonomie en participatie een positieve invloed op het werkplekleergedrag. Waar deze (sub)variabelen in mindere mate voorkomen, komen de leerlingen terecht in passief werkgedrag waar de taken routinematig worden uitgevoerd en waar er minder kansen zijn tot leren.

De sociale steun die geboden wordt door medeleerlingen en leerkrachten wordt positief ervaren en heeft ook een positieve invloed op het werkplekleergedrag. Het feit dat er een mogelijkheid is dat leerlingen van mekaar kunnen leren, verrijkt hun leeruitkomsten zoals eerder gesteld door Dolmans et al. (1997), Illeris (2002) en Eraut (2004).

Hoewel feedback verwacht werd als belangrijke verklarende factor (Marsick & Watkins, 1990; Ellström, 2001; Eraut, 2004; Van Woerkom, 2008) is de mate van hoe feedback een invloed heeft op het werkplekleergedrag niet duidelijk. Hoewel wordt aangegeven dat er een nood is aan correcte, duidelijke en tijdige feedback wordt deze binnen elke case anders gehanteerd en anders ervaren.

Een laatste factor die het werkplekleergedrag kan verklaren is het teamwerk. Globaal gezien geven alle respondenten aan dat deze samenwerking op zich een goede leerschool is geweest. De manier van hoe het teamwerk verloopt blijkt geen grote invloed te hebben op het werkplekleergedrag, toch leidt deze factor alleszins tot rijkere leeruitkomsten.

Uit eerder onderzoek (Illeris, 2002; Blokhuis, 2006; Poortman, 2007; Gijbels et al., 2010) is gebleken dat individuele factoren van de leerlingen een invloed hebben op het leerproces. Dit onderzoek bevestigt dat deze een voorname rol spelen in het verklaren van werkplekleergedrag. Specifieke voorkennis en motivatie zijn belangrijk. Alle bevroegde leerlingen hebben voldoende leervermogen, maar de leerbereidheid is afhankelijk van de persoonskenmerken.

Wanneer we kijken naar de onderzochte leerprocessen, kunnen we afleiden dat alle sociale interactieprocessen worden doorlopen, van 'Perceptie' tot 'Participatie'. Onderzoek van Poortman (2007) heeft uitgewezen dat 'assimilatie' het meest frequent voorkomt, maar dat dit niet noodzakelijk leidt tot de verwachte leeruitkomsten. Meer bepaald kan dit eveneens leiden tot 'Non-leren' en weerstand. Binnen dit onderzoek komt assimilatie eveneens voor als meest voorkomende intern verwervingsproces, waar het nieuw geleerde wordt gekoppeld aan wat de persoon al weet of kan. Ook

accommodatie treedt op in bepaalde subcases, vooral dan wanneer er helemaal nieuwe zaken worden gevraagd van de leerlingen, zoals werken met een nieuw kassasysteem en contacten met leveranciers aankopen en onderhouden. Voor twee leerlingen is het proces te definiëren als non-leren, omdat hun motivatie zoek is, wat ook vraagtekens oproept bij hun mening over de verklarende factoren en de leeruitkomsten. Net als uit het onderzoek van Poortman (2007) komt ‘Transformatie’ als type intern verwervingsproces nergens voor.

Op basis van de voorgaande resultaten kunnen vijf conclusies uit dit onderzoek getrokken worden. Ten eerste kan de verwerving van kennis, vaardigheden en attitudes in een werkplekcontext van een leeronderneming als winst worden gezien. Ten tweede zijn de werkplekkenmerken en meer specifiek de aangeboden werkplekkenmerken zoals mate van variatie, autonomie, participatie en complexiteit, belangrijke factoren om het werkplekleergedrag te verklaren. Ten derde kan besloten worden naast de sociale steun die men krijgt van medeleerlingen en leerkrachten, het samenwerken als team als belangrijke factor meespeelt in alle onderzochte cases. Ten vierde spelen de individuele kenmerken van de leerling een rol, meer specifiek is de leerbereidheid van de leerlingen een verklarende factor voor het werkplekleergedrag. Tenslotte kunnen de middelen die gebruikt worden om de theorie en de praktijk te integreren nog verbeteren door de werkplek zo authentiek mogelijk in te richten.

6.1 Beperkingen

De bevindingen zijn gebaseerd op de vragenlijsten, observaties en interviews die afgenomen zijn op het einde van het schooljaar 2011-2012. Het gaat dus om de percepties van studenten op dat moment. Mogelijk zijn er vertekeningen in de resultaten door eventueel als leerling te willen voldoen aan de verwachtingen van de onderzoeker of het onderzoek te gebruiken als ventilatie van frustraties. Binnen de beperkte mogelijkheden van deze masterproef is dit onderzoek uitgevoerd op vier leerondernemingen binnen de provincie Antwerpen waarvan 31 leerlingen zijn bevestigd door middel van een vragenlijst en 14 leerlingen werden geïnterviewd. Dit maakt dat slechts 18% van de leerondernemingen binnen de studierichting 7 winkelbeheer en etalage tijdens het schooljaar 2011-2012 werd bevestigd. Ook is het onderzoek slechts regionaal uitgevoerd en is dit geen steekproef van het Vlaamse landsgedeelte. Tenslotte werden de scholen niet willekeurig gekozen en werd er gebruik gemaakt van een gelegenheidssteekproef. De resultaten van dit onderzoek zijn aldus niet generaliseerbaar aangezien dit gaat over een beperkte steekproef.

6.2 Discussie

Zoals vermeld in het begin van het onderzoeksrapport wordt werkplekleren als onmisbaar gezien als het gaat om de verwerving van beroepsrelevante competenties (Blokhuys, 2006). De conclusies die uit het onderzoek kunnen worden getrokken zijn betekenisvol voor de toekomst van de leerondernemingen. Het is niet alleen van belang dat de leeronderneming als project blijft bestaan, uitgebouwd en gefinancierd wordt, maar dat ook scholen het belang van dit project inzien. De

resultaten van dit onderzoek steunen dan ook het onderzoeksrapport van Van den Berghe (2007) die stelt dat projecten rond het stimuleren van ondernemerszin bij jongeren bijzonder waardevolle resultaten kan opleveren op pedagogisch en sociaal gebied. Dit onderzoek wijst uit dat de leeronderneming, als intensief project binnen het ondernemerschaponderwijs, absoluut waardevolle resultaten oplevert, ongeacht de context waarin de leeronderneming georganiseerd wordt. Alle bevroegde respondenten hebben aangegeven dat de leeronderneming een goed leerproject is waar de theorie kan omgezet worden in de praktijk. Ook geven de respondenten aan dat ze door de leeronderneming hun beeld over het zelfstandig ondernemerschap hebben bijgesteld en hierdoor bewuster een keuze kunnen maken in de toekomst.

Uit dit onderzoek blijkt dat authentieke context een basis is om vanuit te vertrekken als men wil overgaan tot rijke leersituaties. Het Job-Demand-Control-model (Karasek, 1979) dat centraal staat in het onderzoek van Gijbels et al. (2010) gaat uit van twee centrale kenmerken van de werkomgeving, enerzijds de taakeisen die de job met zich meebrengt en anderzijds de jobcontrole die de werknemers hebben. De combinatie van deze twee kenmerken bepaalt of en in welke mate werknemers zullen leren tijdens hun werk. Het komt duidelijk naar voor in dit onderzoek dat de leerondernemingen waar hoog wordt gescoord op deze twee kenmerken, meer uitdaging bieden voor de leerlingen en dus meer leermogelijkheden gecreëerd worden. In de leerondernemingen waar de leerlingen weinig jobcontrole en taakeisen hebben, worden ze ook minder uitgedaagd, komen ze terecht in een routine en zijn er bijgevolg minder leermogelijkheden. Om deze redenen is het aangewezen om de middelen die gebruikt worden om de theorie en de praktijk te integreren nog te verbeteren door de werkplek zo authentiek mogelijk in te richten. Toch mogen we niet uit het oog verliezen dat er bij het kijken naar de kwaliteit van de leeromgeving ook factoren meespelen waar men geen vat op heeft, zoals de financiering van de middelen door de school, de ligging van de winkel, e.d.

Alle werkplekkenmerken die vooraf werden gedefinieerd in het beschrijvend kader als voorspellers of er al dan niet geleerd wordt op de werkplek zijn in de data teruggevonden (Poortman, 2007). Binnen de leeronderneming is het evenwel zo dat teamwerk een niet te onderschatten factor is. Bij elke leeronderneming komt deze factor naar voren als een beperkende of net stimulerende factor om het werkplekleergedrag te verklaren. Daarom is het belangrijk aandacht te besteden aan de groepsvorming bij aanvang van het schooljaar en eveneens tijdens het schooljaar als begeleider hiervoor oog te hebben.

Als laatste komt uit het onderzoek dat de individuele kenmerken van de leerling een voorname rol spelen, meer bepaald de leerbereidheid. Deze leerbereidheid is een belangrijke verklarende factor voor het werkplekleergedrag wat aanleunt bij voorgaand onderzoek (Illeris, 2002; Blokhuis, 2006; Poortman, 2007) waaruit bleek dat voorkennis, motivatie en leerintensiviteit centrale kenmerken zijn van de lerende die invloed hebben op het leerproces. Ook het onderzoek van Gijbels et al. (2010) in het deeltijds beroepsonderwijs heeft uitgewezen dat het werkplekleergedrag bij deze leerlingen sterk

afhankelijk is van individuele eigenschappen. Het is daarom belangrijk dat men de voorgaande schooljaren aandacht moet hebben om deze zelfsturende leerattitude reeds te ontwikkelen bij de leerlingen.

De resultaten van dit onderzoek zijn niet generaliseerbaar aangezien dit gaat over een beperkte steekproef. Daarom strekt het ook tot de aanbevelingen dat er een voortgezet grootschalig kwantitatief onderzoek wordt opgezet. De resultaten uit een grootschalig onderzoek kunnen gebruikt worden om enerzijds de werking van de leeronderneming te verbeteren en anderzijds om de Vlaamse overheid te overtuigen om dit project te blijven ondersteunen. Ook kunnen de resultaten UNIZO, als projectorganisator, inzicht geven in de organisatie van de verschillende leerondernemingen en de bijhorende mogelijkheden, beperkingen en moeilijkheden, opdat zij gerichte acties kunnen ondernemen. Niet alleen het project van de leeronderneming wordt hierdoor verbeterd maar ook kunnen de inzichten hiervan gebruikt worden in de talrijke andere langdurige initiatieven rond ondernemerschaponderwijs die in Vlaanderen worden georganiseerd.

Tenslotte kunnen uit de data een aantal aanbevelingen gedaan worden voor de scholen en tevens voor UNIZO als projectorganisator. Ten eerste wordt het geven van feedback en evaluatie in alle leerondernemingen op een andere manier toegepast en is er aangegeven dat de meeste leerlingen niet weten hoe de evaluatie wordt opgemaakt. Om die reden kan het een hulpmiddel zijn om vooraf de gevraagde competenties te expliciteren en hierop de feedback, en later ook de evaluatie, erop te laten aansluiten. Ook meer transparantie in de manier van evalueren is aangewezen. Het model dat centraal staat in de 'Gids voor Werkplekleren' van Van den Bossche et al. (2011) kan hierbij een hulpmiddel zijn. Ten tweede blijkt samenwerking in de meeste onderzochte cases een struikelblok te zijn. Daarom kan het aangewezen zijn om hier vooraf aandacht aan te besteden. De begeleider moet rekening houden met de vorming van de groep en hun faciliterende tools aanreiken. Inzichten uit de literatuur over collectief leren kunnen hierbij verhelderend zijn. Ook het plannen van formele overlegmomenten met vergaderprincipes kan hieraan tegemoet komen. Onderzoek van Ruelens et al. (2002) bevestigt dat vooral tijdens formeel teamoverleg de organisatorische vaardigheden ontwikkeld worden. Bijkomend heeft het onderzoek uitgewezen dat het leren nauwelijks wordt ondersteund door georganiseerde leeractiviteiten of bijkomende leertaken. Daarom kunnen er een aantal mediërende tools worden aangereikt om het leren te optimaliseren om de zelfregulerende kennis te verhogen, zoals bijvoorbeeld het geven van analytische leertaken wat eveneens aanbevolen wordt in de integratieve pedagogie van Tynjälä (2005). Tenslotte is het creëren van een zo authentiek mogelijke context nodig waar leerlingen de verantwoordelijkheid krijgen over hun werk en de manier waarop ze dit uitvoeren, zodat ze uitgedaagd worden en zo het leerpotentieel op de werkplek kan vergroot worden (De Corte et al., 2004).

7 Literatuur

- Aalsma, E. (2010). Leren en werken tegelijkertijd (geactualiseerde en bewerkte versie maart 2012). In N. Lazon, & R. Van Dinteren, *Brein@work, breinkennis voor organisaties*. Houten: Springer Uitgeverij BV.
- Baert, H., & Camertijn, C. (2007). Zelfbeoordeling van ondernemerscompetenties in een competentiegericht ontwikkelingstraject: de ENTRE-spiegel. *Onderwijs Research Dagen 2007 – Groningen*.
- Baert, H., Clauwaert, I., & Bree, L. (2008). *Naar een cartografie van condities voor werplekieren voor arbeidsorganisaties*. Leuven: Steunpunt Werk en lokale economie.
- Bailey, T., Hughes, K., & Moore, D. (2004). *Working knowledge. Work-based learning and education reform*. New York: Teachers College Press.
- Baitsch, C., & Frei, F. (1980). *Qualifizierung in der Arbeitstätigkeit*. Bern: Verlag Hans Huber.
- Bereiter, C., & Scardamalia, M. (1993). *Surpassing ourselves: An inquiry into the nature of expertise*. Chicago: Open Court.
- Billet, S. (2001). *Learning in the workplace: Strategies for effective practice*. Sydney: Allen & Unwin.
- Billet, S. (2002). Towards a workplace pedagogy: Guidance, participation and engagement. *Adult Education Quarterly*, 53(1), 27-43.
- Blokhuis, F. (2006). Evidence based design of workplace learning. *Dissertatie*. Enschede: Universiteit Twente.
- Boekaerts, M. (1992). The adaptable learning process: Initiating and maintaining behavioural change. *Applied Psychology: An International Review*, 41(4), 377-397.
- Bolhuis, S. (1995). *Leren en veranderen bij volwassenen. Een nieuwe benadering*. Bussum: Coutinho.
- Boreham, N. (2002). Work process knowledge, curriculum control and the workbased route to vocational qualifications. *British Journal of Educational Studies*, 50 (2), 225-237.
- Bruning, R. H., Schraw, G. J., Norby, M. M., & Ronning, R. R. (2004). *Cognitive Psychology and Instruction*. Columbus, OH: Merrill.
- Christis, J. (1998). *Arbeid, organisatie en stress: een visie vanuit sociotechnische arbeids- en organisatiekunde*. Amsterdam: Het Spinhuis.
- Cohen, L., Manion, L., & Morisson, K. (2007). *Research methods in education*. New York: Routledge.
- Compeno. (2011). *Inspiratiegids voor ondernemende klasprojecten*. Competento, het kenniscentrum voor ondernemerschapsonderwijs.
- De Corte, E. (1996). Actief leren binnen krachtige onderwijsleeromgevingen. *Impuls*, 26(4), 145-156.
- De Corte, E., Verschaffel, L., & Masui, C. (2004). The CLIA-model: A framework for designing powerful learning environments for thinking and problem solving. *European Journal of Psychology of Education*, 19, 365-384.

- De Meerleer, C. (2005). *Competenties in balans. Zoeken naar afstemming tussen competentieontwikkeling in school en bedrijf*. In opdracht van het Departement Onderwijs van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.
- De Rick, K. (2010). *Bedrijven en onderwijs: partners voor een beter TSO en BSO. Speerpunten voor gezamenlijke actie*. Leuven: HIVA.
- Deci, E., & Ryan, R. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55 (1), 68-78.
- Dolmans, D., Wolfhagen, I., Vleuten, C., & Van der Wijnen, W. (1997). Wanneer is onderwijs studentgecentreerd? Inzichten met betrekking tot leren. *Medisch Contact*, 52, 1045-1047.
- Donche, V. (2005). *Leren, onderwijzen en leren onderwijzen. Onderzoek naar opvattingen en handelingen van studenten en docenten*. Gent: Academia Press.
- Ellström, P. (2001). Integrating learning and work: Problems and prospects. *Human Resource Development Quarterly*, 12(4), 421-435 .
- Eraut, M. (2000). Non-formal learning, implicit learning and tacit knowledge in professional work. *British Journal of Education*, 70, (pp. 113-136).
- Eraut, M. (2004). Transfer of knowledge between education and workplace settings. *H. Rainbird, A. Fuller & A. Munro (Eds.), Workplace learning in context*, 201-221.
- Frieling, E. B. (2006). *Lernen durch Arbeit. Entwicklung eines Verfahrens zur Bestimmung der Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz*. Münster: Waxmann Verlag.
- Gijbels, D., Raemdonck, I., & Vervecken, D. (2010). Influencing work-related learning: the role of jobcharacteristics and self-directed learning orientation in part-time vocational education. *Vocations and Learning* (3), 239-255.
- Illeris, K. (2002). *The three dimensions of learning*. Frederiksberg, Denemarken: Roskilden University Press.
- Karasek, R.A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 284-308.
- Krathwohl, D. R. (1998). *Methods of educational and social science research: an integrated approach* (Second ed.). New York: Addison Wesley Longman.
- Kvale, S. (1996). *Interviews*. London: Sage.
- Laevers, E., & Bertrands, F. (2004). *Ondernemingszin (h)erkennen*. Leuven: CEGO.
- Marsick, V., & Watkins, K. (1990). *Informal and Incidental Learning in the Workplace*. New York: Routledge.
- Miles, M., & Huberman, M. (1994). *Qualitative Data Analysis*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Nieuwenhuis, L., & Poortman, C. (2009). Praktijkleren in het beroepsonderwijs. In R. Klarus, & P. Simons, *Wat is goed onderwijs? Bijdragen uit de psychologie*. Utrecht: Lemma.
- Nijhof, W. (2006). Het leerpotentieel van de werkplek. *Afscheidsrede op 29 september 2006 vanwege emiraat*, (pp. 3-19). Universiteit Twente.

- Nijhof, W., Nieuwenhuis, A. F., & Terwel, J. (2006). Het leerpotentieel van de werkplek. *Pedagogische Studiën*, (83), 335-342.
- Onstenk, J. (1994). *Leren en opleiden op de werkplek. Een verkenning in zes landen*. Bunnik: A&O/MGK.
- Onstenk, J. (1997). *Lerend leren werken. Brede vakbekwaamheid en de integratie van leren, werken en innoveren*. Delft: Eburon.
- Onstenk, J. (2003). Entrepreneurship and vocational education. *European Educational Research Journal*, 2 (1), 74-89.
- Perkins, D. N., & Salomon, G. (1989). Are cognitive skills context-bound? *Educational Researcher*, 18(1), 26-25.
- Poortman, C., Nijhof, W., & Nieuwenhuis, A. (2006). Zorgen voor leerprocessen tijdens de beroepspraktijkvorming. *Pedagogische Studiën*, (83), 383-396.
- Poortman, C. (2007). *Workplace learning processes in senior secondary vocational education. Proefschrift*. Universiteit Twente.
- Poortman, C., & Visser, K. (2009). *Leren door werk: de match tussen deelnemer en werkplek*. Expertisecentrum beroepsonderwijs.
- Poortman, C., & Schildkamp, K. (2011). Alternative quality standards in qualitative research. *Quality & Quantity*, volume 44.
- Ruelens, L., Baert, T., Baert, H., Douterlunge, M., & Bouwen, R. (2002). *Werken aan leren: over de kwaliteit van leerwerkprojecten*. Leuven: HIVA- K.U. Leuven.
- Säljö, R. (2003). Epilogue: From transfer to boundary-crossing. *Between school and work: New perspectives on transfer and boundary crossing*. T. Tuani-Gröhn & Y. Engeström (Eds), pp. 311-321. Amsterdam: Pergamon, Elsevier Science.
- Segers, M., & Dochy, F. (1999). Een nieuw onderwijsmodel voor het hoger onderwijs in theorie en praktijk. In P. De Boeck & M. Lacante (eds.) (pp. 153-180). Dordrecht: Kluwer.
- Sfard, A. (1998). On two metaphors for learning and the danger of choosing just one. *Educational Researcher* 27 (2), 4-13.
- Smaling, A. (1994). The pragmatic dimension. Paradigmatic and pragmatic aspects of choosing a qualitative or quantitative method. *Quality & Quantity*, 223-249.
- Stouthuysen, R. (2007). *Bevordering van ondernemerschap in de Kempen, de Kempen als ondernemende regio*. Turnhout: Reflectiegroep der Kempen.
- Streumer, J., & Van der Klink, M. (2001). De werkplek als leeromgeving. *Pedagogische Studiën*, 78 (2), 79-85.
- Streumer, J. (2007). Werkplekleren, het medicijn voor alle kwalen? *Leren in organisaties* 6/7, 14-20.
- Swanborn, P. (1996). A common base for quality criteria in quantitative and qualitative research. *Quality and quantity* (30), 19-35.
- Tuckman, B. (1972). *Conducting Educational Research*. New York: Hartcourt Brace Jovanovich.

- Tynjälä, P. (2005). Integrative pedagogics - learning in real life situations. Keynote address in Enhancing Physiotherapy Competencies in Innovative Learning Environments. European Network of Physiotherapy in Higher Education, 6-8. October 2005, Helsinki, Finland.
- Tynjälä, P., & Virtanen, A. (2005). Skill learning at work: investigation into students experience of on-the-job learning. *Special edition of the Finnish Journal of Vocational and Professional Education*, 7 (special edition), 106-116.
- Tynjälä, P. (2008). Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review*, Vol. 3 No.2, 130-154.
- UNIZO. (2012). Wat is een leeronderneming. In Unizo, Ondernemende school. Geraadpleegd op 2 november 2011, via <http://www.ondernemendeschool.be/viewobj.jsp?id=419668>.
- Van den Berghe, W. (2007). *Ondernemend leren en leren ondernemen. Pleidooi voor meer ondernemerschap in het onderwijs. Rapport opgesteld in het kader van Accent op Talent in opdracht van het Vlaamse Ministerie van Onderwijs en Vorming*. Brussel: Koning Boudewijnstichting.
- Van den Bossche, P., Donche, V., Gijbels, D., De Groof, J., Delbecque, H., & Leppens, J. (2011). *Gids voor werkplekleren: een methodiek voor competentiebepaling en -assessment*. Universiteit Antwerpen.
- Van Vijfeijken, M., Kat, M., & Nieuwenhuis, A. (2010). *Leren produceren: De Sapfabriek als realistische leeromgeving in het beroepsonderwijs*. Tilburg: IVA.
- Van Woerkom, M. (2008). The assessment of critically reflective work behaviour in organizations. *W.J. Nijhof & A.F.M. Nieuwenhuis (Eds.). The learning potential of the workplace* (pp. 241-260). Rotterdam: Sense Publishers.
- von Wright, J. (1992). Reflections on reflection. *Learning and Instruction*, 2, 59-68.
- Wallis, E. P. (2007). *Learning through work*. Leeds: CERIC.
- Yin, R. K. (1984). *Case study research: Design and methods*. CA: Sage: Newbury Park.

8 Bijlagen

8.1 Brief aan de begeleiders van de leeronderneming

Beste heer, mevrouw

Mijn naam is Gerd Verhaegen en voor mijn masterproef onderzoek ik de leerprocessen die leerlingen doormaken bij het runnen van een leeronderneming. Meer concreet onderzoek ik hoe bepaalde factoren, zoals bijvoorbeeld de achtergrond van de leerling, de steun van het team, de werkinhoud, e.a. een invloed hebben op hun leergedrag.

Voor dit onderzoek worden drie verschillende methoden gebruikt. Eerst wordt er na een korte inleiding over het onderzoek, een klassikale vragenlijst afgenomen over de werking van de leeronderneming. Dit duurt ongeveer 30 minuten. Nadien volgt een observatie in de winkel om meer inzicht te krijgen in de organisatie van de leeronderneming en de manier waarop ze de winkel runnen. Tenslotte worden er interviews afgenomen met vier leerlingen van de groep. Elk interview zal zo'n 35 minuten duren.

De bedoeling is dat dit onderzoek over twee dagen gespreid wordt. De eerste dag wordt de vragenlijst afgenomen en gebeurt de observatie in de winkel. Bij voorkeur een week later vinden de interviews plaats. Vervolgens worden alle data verwerkt en krijgt u een rapport toegestuurd dat u kan doornemen. De gegevens van de leerlingen zijn hierin geanonimiseerd. U en uw leerlingen hebben dan de mogelijkheid om feedback te geven.

Laat het duidelijk zijn dat er geen bedoeling is de leerlingen of de leeronderneming te evalueren. Het onderzoek is zuiver gericht op de leerprocessen van de leerlingen. De bedoeling is om uit de bevindingen aanbevelingen te doen om de sturing van de leerprocessen te verbeteren. Ook wil ik u en uw lessen zo weinig mogelijk belasten. U kiest de momenten wanneer dit het best voor u past tijdens de lesweek. U kan opteren voor maandagnamiddag, dinsdag, donderdag of vrijdagvoormiddag.

In totaal worden drie leerondernemingen bevraagd. In de maand augustus zal u de masterproef ontvangen. Indien u graag wil deelnemen aan dit onderzoek of indien u hierover vragen hebt, kan u me dit via mail laten weten gerd.verhaegen@telenet.be of via gsm 0497 54 34 66.

Met vriendelijke groeten

Gerd Verhaegen

8.2 Vragenlijst



Werkplekieren binnen leerondernemingen: de leerprocessen in kaart gebracht.

Via deze vragenlijst willen we graag te weten komen wat je precies doet binnen de leeronderneming en wat je hieruit leert. Probeer **zo volledig en eerlijk mogelijk** op de vragen te antwoorden. Alle antwoorden zullen **anoniem** verwerkt worden.

Naam:

Leeronderneming:

- 1 Welke taken deed je voornamelijk binnen de leeronderneming. Lijst vijf taken op. (voorbeelden: voorraad bijhouden, klachten van klanten behandelen, promo's/acties bedenken, etalages maken, aankopen, kassaverwerking, boekhouding, verkopen, poetsen, ...)**

(Alle invulvelden moeten ingevuld worden. Wanneer je er meer dan vijf hebt, selecteer dan de vijf belangrijkste taken.)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

- 2 Wat wist je al van deze taak vooraleer je in de leeronderneming startte?**

* Slechts 1 antwoord is mogelijk

	Niets	Een beetje	Genoeg
Taak 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Taak 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Taak 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Taak 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Taak 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3 Op welke manier heb je de taak geleerd?

* Je mag meerdere antwoorden geven per taak

	Ik heb het geleerd door observatie.	Ik heb het geleerd door notities te maken of door een boek/handleiding te gebruiken.	Ik heb het geleerd van mijn leerkracht.	Ik heb het geleerd omdat het iemand voorgedaan heeft.	Ik heb het zelfstandig geleerd maar men hield mij nog wel in het oog en men gaf feedback indien nodig.	Ik heb de taak volledig zelfstandig uitgevoerd.
Taak 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Taak 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Taak 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Taak 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Taak 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4 Hoe moeilijk vond je elke taak?

	Gemakkelijk	Neutraal	Moeilijk
Taak 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Taak 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Taak 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Taak 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Taak 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5 Hoe wordt bepaald of je een taak al dan niet uitvoert?

- Ik bepaal dit zelf
- Ik krijg instructies van de leerkracht
- Ik krijg instructies van medeleerlingen
- Andere:

.....

6 Hoe bepaal je op welke manier je een taak uitvoert (vb inventaris maken)?

- Ik bepaal dit zelf
- Hier zijn duidelijke richtlijnen over
- Andere:

.....

7 Hoe wordt bepaald wanneer je een taak uitvoert?

- Ik bepaal dit zelf
- Hier zijn duidelijke richtlijnen over
- Andere:

.....

8 Is er veel afwisseling tussen de taken die je uitvoert binnen je leeronderneming?

- Ja
- Nee

9 Hoe kan je jouw inbreng beschrijven binnen jullie leeronderneming?

- Er wordt gevraagd naar jou mening, je denkt hierover na en komt met voorstellen af
- Er wordt gevraagd naar jou mening maar je komt niet bepaald met eigen voorstellen af
- Je hebt het gevoel dat je geen inbreng kan doen
- Het interesseert me niet
- Andere:

10 Hoe verloopt de communicatie onderling?

- Zeer vlot
- Minder vlot

Verklaar je antwoord:

.....

Heb je het gevoel dat je op mekaar kan rekenen?

- Ja
- Nee
-

11 Hoe gebeurt de feedback van fouten (vb kasblad fout ingevuld, fout afgerekend)?

* Je mag meerdere antwoorden geven

- Door de leerkracht
- Door medeleerling
- Door anderen

12 Gebeurt de feedback vlak na het voorval zodat je er meteen rekening kan mee houden?

- Ja
- Nee

13 Krijg je duidelijke feedback?

- Ja
- Nee

14 Hoe gebeurt de feedback over de kwaliteit van je werk (vb etalage gemaakt, voorstel rond een actie, ...)? * Je mag meerdere antwoorden geven

- Door de leerkracht
- Door medeleerling
- Door anderen:

15 Gebeurt de feedback tijdig?

- Ja
- Nee

16 Krijg je een duidelijke feedback?

- Ja
- Nee

17 Heb je het gevoel dat je een goed overzicht hebt over de volledige werking van je leeronderneming?

- Ja
- Nee

Indien nee, aan wat is dit te wijten?

18 Vind je de leeronderneming een goed leerproject?

- Ja
- Nee

Waarom?

.....

Wat heb je precies bijgeleerd door de leeronderneming?

.....
.....

Welke zaken (vaardigheden) die je hier leerde, zou je kunnen toepassen in een andere job?

.....
.....

Vind je dat je zelf beter geworden bent in een aantal vaardigheden door de leeronderneming?

- Ja
- Nee

19 Heb je het gevoel dat je nu voldoende weet over hoe je een onderneming moet starten en runnen?

- Ja
- Nee

20 Zou je het overwegen om zelf een winkel te openen?

- Ja
- Nee

Bedankt voor je medewerking!

8.3 Observatieformulier

Leeronderneming:

Leerling(en) van dienst:

Andere aanwezigen:

Andere commentaar:

Datum/Duur:

Algemeen	Wat gebeurt er binnen de leeronderneming? Wat wordt er verkocht? Waar zijn ze gesitueerd? Andere relevante informatie?
Activiteit/Taak	Commentaar
Activiteit/Taak	Commentaar
Activiteit/Taak	Commentaar
Activiteit/Taak	Commentaar

Activiteit/Taak	Commentaar
	<ul style="list-style-type: none"> • Waarmee is de student bezig? • Wordt hij/zij hierbij begeleid? • Wie is er aanwezig? • Is er interactie? (instructies, feedback, verbetering) • Niet-verbale uitdrukkingen (emoties/motivatie) • Materiaal? Werkt hij/zij zelfstandig of neemt hij/zij er een stappenplan/handboek/cursus bij?
	<p>Leerproces elementen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interactie met mensen en met materiaal • Interne verwerving (voorkennis, moeilijkheden, motivatie en gevoelens) • Non-leren (fouten, weerstand, angst) • Rol van (begeleiding, taken, werkboeken) • De werkplek (sociale atmosfeer, inhoud, ...)
	<p>Andere opmerkingen:</p>

8.4 Interviewleidraad

Leerling:

Leeronderneming:

Fase:	Vragen:	Richttijd:
Introductie	<p>Bedankt dat je aan dit onderzoek wil meewerken. Mijn naam is Gerd Verhaegen, ik studeer onderwijs- en opleidingswetenschappen aan de UA en ik maak mijn thesis over de leeronderneming. Ik ga zo meteen vragen stellen over jullie leeronderneming. Ook ga ik enkele persoonlijke vragen stellen in verband met jouw ervaringen.</p> <p>Dit interview zal ongeveer 45 minuten duren. Jouw persoonlijke mening is zeer belangrijk voor dit onderzoek, daarom zou je willen vragen zo eerlijk en volledig mogelijk op de vragen te antwoorden. Alles wat er gezegd wordt zal anoniem behandeld worden.</p> <p>Is dit duidelijk voor jou? Zijn er nog vragen alvorens we van start gaan?</p>	2 min.
Openingsvragen	<ul style="list-style-type: none"> • Wat is je leeftijd? • Welke studierichtingen heb je gevolgd vooraleer je in 7 WE bent terechtgekomen? • Waarom koos je voor deze richting? • Vanwaar de interesse om 7 WE te doen? • Heb je al elders ervaring in de verkoop opgedaan? • Zit je graag in 7 WE? 	2 min.
Leeromgeving + werkomgeving binnen de leeronderneming	<ul style="list-style-type: none"> • Vertel een iets meer over jullie leeronderneming? (Wat doet de leeronderneming, hoe is deze georganiseerd?) • Welke taken voer je uit in de leeronderneming? • Wat vind je van de taken die je moet uitvoeren? (autonoom, variatie, complexiteit, participatie) • Heb je dit het ganse jaar met volle goesting gedaan? • Op welke wijze krijg je hulp bij het uitvoeren van de taken? • Op welke wijze worden er afspraken gemaakt over hoe het werk moet verlopen en hoe het aangepakt moet worden? Wie speelt er 	10 min.

	<p>een grote rol in?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Heb je de indruk dat de school jullie steunt? • Hoe worden de vergaderingen/meetings/gespreksmomenten georganiseerd? • Hoe loopt de begeleiding? Hoe gaat het in zijn werk? Wat vind je hiervan? • Op welke wijze krijg je feedback over je werk? Wordt dit tijdig en correct gegeven? Wat vind je ervan? • Vertel eens wat je zoal geleerd hebt uit de leeronderneming 	
<p>Voorkennis, motivatie, emoties en persoonlijkheid</p> <p>(Individuele factoren)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Leer je graag bij? Hoe uit zich dat? Hoe pak jij het aan? • Hoeveel tijd per dag of per week spendeer je aan studeren/school? • Welke taken of vaardigheden die je nodig hebt voor deze leeronderneming, heb je geleerd via de opleiding zelf? Welke niet? • Had je al wat kennis over de taken die je hier uitvoert? • Hoe werd je voorbereid op de taken binnen de leeronderneming? • Wat doe je het liefst tijdens dit schooljaar: school, stages of in de leeronderneming staan? • Wat specifiek doe je graag binnen de leeronderneming? Wat niet? • In welke zin voel je jezelf verantwoordelijk over de leeronderneming? • Wat vind je van het leerbedrijf als leeromgeving? (Wat vind je van de leeronderneming, wat kan beter en waarom?) 	<p>10 min.</p>
<p>Sociale interactie en leeromgeving</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Op de vragenlijst heb je een tabel ingevuld: <ul style="list-style-type: none"> - Ik heb het geleerd door observatie. - Ik heb het geleerd door notities te maken of door een boek/handleiding te gebruiken - Ik heb het geleerd van mijn leerkracht - Ik heb het geleerd omdat het iemand voorgedaan heeft. - Ik heb het zelfstandig geleerd maar men hield mij nog wel in het oog en men gaf feedback indien nodig. - Ik heb de taak volledig zelfstandig uitgevoerd. <p>Vertel eens iets meer over elk kruisje? Geef telkens een</p>	<p>10 min.</p>

	<p>voorbeeld. (Welke stappen heb je gezet om het je eigen te maken?)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onderneem je zelf initiatief om iets te doen, neem je een afwachtende houding aan of wacht je tot je instructies krijgt? (van wie krijg je ze dan?) • Hoe wordt je geëvalueerd? Wat vind je hiervan? 	
<p>Interne verwerving en leeruitkomst</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Waar ben je dankzij de leeronderneming beter in geworden? Vertel eens wat je specifiek hebt bijgeleerd? Welke nieuwe ervaringen heb je opgedaan? • Welke problemen doken zoal op tijdens het jaar? Op welke wijze heb je die problemen opgelost? • Vind je jezelf gegroeid in de opleiding, als je vergelijkt tussen september tot nu? Op welke vlakken? (meer zelfverzekerd, kan je alleen werken, heb je meer inzicht gekregen, ...) • Kan je zeggen dat je een volledig doorzicht hebt in een winkel? (Vb je weet hoe je prijzen maakt, hoe je inventaris maakt, hoe je betalingen doet, hoe je de boekhouding doet,..)? • Welke zaken die je hier leerde zou je kunnen toepassen op een ander toekomstig werk? • Heb je het gevoel dat je nu voldoende weet over hoe je een onderneming moet starten en runnen? • Zou je het overwegen zelf een winkel te openen? Waarom wel/niet? 	<p>10 min.</p>
<p>Slotvragen</p>	<p>Zijn er nog andere zaken die je kwijt wil in verband met de leeronderneming?</p>	<p>1 min.</p>
<p>Afronding</p>	<p>Hartelijk bedankt dat je aan dit onderzoek wou deelnemen.</p>	

8.5 Samenvatting interviews Case 1

8.5.1 Leerling 1

Individuele factoren
<p>Een meisje van 18 jaar die al sinds de tweede graad in verkoop zit. Ze houdt van de sociale contacten in het beroep van verkoopster en ze heeft al ervaring opgedaan op diverse stageplekken en als jobstudente. Ze leert graag bij en ze is het ganse jaar gemotiveerd bezig geweest voor de leeronderneming. Dankzij de opleiding verkoop en vooral tijdens de stages in de voorbije jaren heeft ze geleerd om meer spontaan te zijn, want van nature is ze meer in zichzelf gekeerd. Ze is een perfectioniste die er steeds wil voor zorgen dat alles correct is en correct verloopt. Door de opleiding had ze voorkennis van boekhouding en etaleren. Haar eindverantwoordelijkheid betreft de aankopen. Deze verantwoordelijkheid heeft ervoor gezorgd dat ze meer bedreven werd in de taken die uitgevoerd moesten worden. Haar favoriete taken waren met het kassa- en boekhoudpakket werken en artikelen presenteren. Ondanks ze een eindverantwoordelijkheid had, geeft ze aan dat ze wel alles uitgevoerd heeft. Ze geeft aan dat ze eerder iemand is die zelf initiatief zal nemen om daarna te vragen of het wel in orde is. Tijdens het schooljaar werkt ze het liefst in de leeronderneming of gaat ze op stage.</p>
Factoren uit de leeromgeving (Integratie school – leeronderneming)
<p>Kwaliteit van de werkplek (resultaten observatie)</p> <p>De winkel is in het hartje van een stad gelegen, vlakbij een drukke winkelstraat. De voorbijgangers zijn vooral schoolgaande jeugd en hun ouders die hun kinderen komen afhalen. Het assortiment van de winkel bestaat uit accessoires en handtassen. De leerlingen hebben aan het begin van het schooljaar een beurtrol opgesteld. Elke week zijn er twee personen verantwoordelijk voor de winkel en tijdens de schooluren blijft er één persoon permanent aanwezig om de klanten te woord te staan, de winkel op orde te houden en dergelijk. De leerlingen voeren alle taken uit die bij het voeren van een winkel komen kijken maar hebben elk een eigen eindverantwoordelijkheid: een persoon die instaat voor de logistiek, de aankopen, de commerciële aspecten, de public relations, het personeel en de boekhouding. In functie van hun verantwoordelijkheid kunnen zij taken verder delegeren. De winkel is geopend van 10.30 tot 17.30 op maandag, woensdag, donderdag en vrijdag. Ze heeft de indruk dat de school het project ondersteunt, ze mogen op school verkopen als het wordt aangevraagd. Ze vindt de leeronderneming als leerproject een zeer goed project omdat het de werkelijkheid benadert en dat je op die manier ziet wat er allemaal komt bij kijken.</p> <p>De problemen tijdens het jaar werden vooral veroorzaakt door communicatiefouten. Dit is opgelost door samen te zitten en erover te praten. Andere zaken zijn echter nooit opgelost maar hiervoor heeft de leerling een negatieve evaluatie gekregen.</p> <p>Kwaliteit van de begeleiding</p> <p>De kwaliteit van de begeleiding wordt positief ervaren. Ze moeten zelf wekelijks controleren of de kassabladen van de week kloppen om te leren fouten ontdekken. Ook laten de leerkrachten haar vrij welke producten ze willen aankopen om dan later te zien of dit al dan niet een goed idee was. Ze vindt dat ze correct en volledige feedback krijgt, al komt deze soms wat laat. De evaluatie van haar werk gebeurt elke rapportperiode. Vooraleer de evaluatie op haar rapport verschijnt, wordt deze met haar doorgesproken en haar de vraag gesteld of deze feedback correct is en of ze hieraan nog zaken wenst toe te voegen.</p>
Factoren uit de werkomgeving
<p>Werkinhoud</p> <p>De taken die zij voornamelijk uitvoert zijn etalages maken, met het kassapakket werken, prijsberekeningen doen, de boekhouding voeren, bankoverschrijvingen doen, alles klaarzetten voor buitenschoolse verkoop en poetsen. Ze krijgt veel autonomie in de taken die ze uitvoert en ze geeft ook aan dat dit nodig is om te weten hoever je kan gaan in je vaardigheden en hoever je kan gaan in erover na te denken. Er is variatie in het werk dat moet gedaan worden. Elke maand is een nieuw thema waaraan gewerkt moet worden: etalage maken, winkel herschikken, soldenberekening, home-party's organiseren, affiches maken e.a. Ze vindt dit zeer leuk om te doen. Toch is het werk niet altijd even gemakkelijk. Ze vindt wel dat ze soms toch moet nadenken over met wat ze bezig is, bijvoorbeeld wanneer ze aan de solden wil beginnen moet ze eerst een inventaris maken en dan pas gaan afprijzen in de PC en op de artikels. Ze voelt aan dat ze kan participeren in de onderneming en dat haar mening telt.</p> <p>Sociale steun</p> <p>De medeleerlingen helpen haar wanneer er iets niet lukt. Ze zeggen hun mening over hetgeen gebeurd is. Ze controleren mekaar min of meer bij het uitoefenen van de taken. Ze geeft aan dat dit nodig is om je fout in te zien. Leerkrachten en de medeleerlingen maken afspraken over hoe het werk moet gebeuren. Dit gebeurt tijdens een informeel overlegmoment in de klas. Elke dag wordt er verwacht dat er een e-mail verstuurd wordt met de stand van zaken en hoeveel er die dag verkocht is. Soms worden er sms'sen gestuurd als er een informatieoverdracht moet gebeuren van de ene naar de andere week. Maar dit gaat dan vooral over praktische zaken.</p> <p>Ze geeft ook aan dat niet iedereen zijn taken ter harte neemt wat zorgt voor frustraties in de groep. De medeleerlingen wijzen diegene die zijn taak niet uitgevoerd heeft erop maar dan gebeuren er bepaalde zaken nog niet. Sommigen trekken er zich niets van aan.</p>

Feedback

Ze krijgt **feedback zowel van de leerkrachten als van de medeleerlingen**. De feedback van de leerkrachten gebeurt **correct** en **volledig** maar soms wat **laat**. Pas wanneer de leerkrachten iets hebben nagekeken, krijgt ze te horen of ze iets goed of slecht gedaan heeft. Elke rapportperiode wordt de **commentaar op voorhand met haar doorgesproken**. Er wordt haar dan gevraagd of er nog iets bijgevoegd kan worden en of de feedback correct is. Ze vindt dit een goede werkwijze. De **feedback van de medeleerlingen** gebeurt **onmiddellijk**. Ze zeggen direct wat er niet goed is of geven aan dat ze het ook op een andere manier kan doen.

Andere: Teamwerk

De **samenwerking** speelde ook wel mee als belangrijke factor want je moet met mekaar communiceren om alles in orde te krijgen.

Leeruitkomsten

De studente geeft aan dat ze hierdoor **inzicht gekregen heeft in het kostenplaatje** van de opstart van een winkel. Als ze deze ervaring niet had gehad geeft ze aan dat ze een beperkt zicht had gehad op wat er allemaal komt bij kijken bij de opstart van een winkel. Ze heeft ingezien dat de **boekhouding** ook meer omvat dan wat ze in theorie in de klas heeft gezien. Ook geeft ze aan dat ze meer **zelfstandig** kan werken omwille van het feit dat ze tijdens de schooluren de winkel alleen moest openhouden. Overige leeruitkomsten zijn het **onderhandelen met leveranciers** en het **controleren van de aankopen** op factuur. Dit heeft ze geleerd door 'trial and error'. Ze heeft eveneens leren **samenwerken**. Ze zou het wel zien zitten om op termijn zelfstandige te worden.

Leerprocessen

Sociale interactie

Ze had al **voorkennis** over de boekhouding en hoe ze moet omgaan met klanten. Ze geeft aan dat ze veel gewerkt heeft in de leeronderneming en dat ze vooral op **zelfstandige** wijze het meeste heeft verworven door te kijken hoe de leerkracht of stagementor het doet (**Perceptie**). Meestal probeert ze eerst iets uit en gaat ze kijken hoe het werkt. (**Participatie**) Eventueel zal ze hulp inroepen van een medeleerling (**Activiteit**). Ze neemt **notities** om het te onthouden voor de volgende keren (**Transmissie**). Ze reflecteert over haar werk en **vraagt feedback** aan medeleerlingen of leerkrachten.

Interne Verwerving

Het feit dat ze dankzij eerdere ervaringen in de verkoop meer spontaniteit heeft gekregen, is van belang geweest bij het openhouden van de winkel. Ook de **voorkennis** van boekhouding is een belangrijke factor geweest in het organiseren van de boekhouding en het controleaspect dat hierbij komt kijken. Hoewel ze ervan vermeld staat hoe groot het verschil is met de geziene theorie op school. Voordien heeft ze enkel etalages moeten maken in een bepaalde branche, nu moet ze ervoor zorgen dat de etalage de ganse winkel uitstraalt. Ze is dus beter geworden in bepaalde taken door **assimilatie**. Het werken met een kassa- en boekhoudpakket was nieuw voor haar. De werking van het systeem moest ze linken aan de theoretische voorkennis ervan, wat niet evident was (**Accommodatie**). **Reflectie** heeft hier ook een rol gespeeld. Ze leerde zaken door 'trial and error', bijvoorbeeld facturen niet controleren na een aankoop en hierdoor teveel betalen e.d. Ze haalt aan dat ze hetgeen ze geleerd heeft dit jaar in de leeronderneming zeker kan toepassen in haar professionele beroeps carrière. (**Transfer**)

8.5.2 Leerling 2

Individuele factoren

Een studente van 18 jaar die vanaf de tweede graad in de richting verkoop terecht gekomen is. Dit was niet met haar zin, want ze wou graag kunstacademie gaan volgen. Echter, de ouders zagen dit niet zitten. Ze was altijd van plan om dit toch nog te doen in de derde graad maar bedacht zich omdat ze een diploma wou halen. Ze heeft ervaring opgedaan in de verkoop door haar stages en als jobstudente. Er **was niet echt interesse** om verkoop te doen, hoewel ze wel graag in de richting 7 WE zit, vooral dan omdat je er zoveel vrijheid hebt. In het begin was de winkel wel een grote uitdaging, maar **naar het einde toe is het meer een last en is de interesse ook weg**. Haar eindverantwoordelijkheid is de boekhouding en hier voelt ze zich dan ook echt **verantwoordelijk** voor, meer dan voor de rest van wat in de winkel gebeurt. Ze gaat tijdens het schooljaar het liefste op stage omdat ze daar volgens haar het meeste kan bijleren.

Factoren uit de leeromgeving (Integratie school – leeronderneming)

Kwaliteit van de werkplek (resultaten observatie)

De winkel is in het hartje van een stad gelegen, vlakbij een drukke winkelstraat. De voorbijgangers zijn vooral schoolgaande jeugd en hun ouders die hun kinderen komen afhalen. Het assortiment van de winkel bestaat uit accessoires en handtassen. De leerlingen hebben aan het begin van het schooljaar een beurtrol opgesteld. Elke week zijn er twee personen van verantwoordelijk over de winkel en tijdens de schooluren blijft er één persoon permanent aanwezig om de klanten te woord te staan, de winkel op orde te houden en dergelijk. De leerlingen voeren alle taken uit die bij het voeren van een winkel komen kijken maar hebben elk een eigen **eindverantwoordelijkheid**: een persoon die instaat voor de logistiek, de aankopen, de commerciële aspecten, de public relations, het personeel en de boekhouding. In functie van hun verantwoordelijkheid kunnen zij taken verder delegeren. De winkel is geopend van 10.30 tot 17.30 op maandag, woensdag, donderdag en vrijdag. Haar eindverantwoordelijkheid is de boekhouding. Ze heeft de indruk dat **de school hun steunt**. Bij de opening hebben ze een geldsom gekregen om een banner boven de winkel te hangen.

Maar wanneer ze op het secretariaat vraagt hoe het staat met de onkostennota's weten ze precies nooit over wat het gaat.

Ze vindt de leeronderneming als leerproject een **goed project** maar het zou nog beter zijn als er **meer klanten** komen dan leer je sowieso al meer.

Kwaliteit van de begeleiding

Ze is **positief over de begeleiding**. Als er een probleem is kan je steeds bij de begeleiders terecht en ze houden de werking van de winkel mee in het oog. De **feedback** wordt wel vaak pas voor het rapport gegeven, dit kan sneller gebeuren.

Factoren uit de werkomgeving

Werkinhoud

Ze doet de bankzaken, doet verkopen, telt de kassa, maakt kasverslagen, maakt etalages, poetst en doet de andere zaken die nodig zijn om de winkel draaiende te houden. Ze vindt dat ze veel **zelfstandigheid** krijgt in de zaken die moeten gebeuren. Maar ze vindt de taken wel **eentonig** op de duur. Ze geeft aan dat ze de taken die moeten uitgevoerd worden **niet echt moeilijk zijn**. In het begin was het werken met het kassa- en boekhoudpakket en de boekhouding voeren wel even nadenken, maar ondertussen niet meer.

Sociale steun

Als ze iets niet weet kan ze terecht bij haar medeleerlingen. Wanneer er iets moet gebeuren dat al lang niet meer gebeurd is, spreken de leerkrachten de leerlingen hierover aan. Het is jammer dat de leerling die instaat voor het personeel niet zijn verantwoordelijkheid neemt. Hierdoor is er al wat frustratie geweest. Tijdens de lessen zijn er **informele vergaderingen** over hoe het werk moet gebeuren. Ze haalt aan dat wanneer er op een vast tijdstip vergaderd kan worden, dit beter is. De problemen waren vooral te wijten aan **slechte communicatie**, werk dat niet was gedaan en niet gebeurde e.d.

Feedback

De feedback wordt **gegeven op het rapport** en die is **correct en volledig**. Vooraleer ze dit formeel krijgen, wordt er over gepraat met de begeleider en wanneer er zaken niet kloppen kan dit nog gezegd worden. Ze vindt dit goed, want ze haalt aan dat leerkrachten niet alles kunnen zien van wat in de winkel gebeurt. Toch vindt ze **niet dat ze tijdig feedback krijgt** van de leerkrachten. Op stage gebeurt dit wel en dat is leerrijk. Het is voor haar **niet helemaal duidelijk op wat ze geëvalueerd wordt**.

Andere: Teamwerk

De strubbelingen in de **samenwerking** heeft er mede toe geleid dat zij zichzelf naar het einde toe niet meer op dezelfde manier heeft ingezet voor de winkel als voordien.

Leeruitkomsten

Ze haalt vooral aan dat ze geleerd heeft om **samen te werken, voor de rest voelt het niet aan alsof ze veel heeft bijgeleerd**. Het samenwerken vindt ze niet altijd evident. Ook **verantwoordelijkheid** opnemen is een les geweest. Ze vindt zichzelf gegroeid in de opleiding en vindt dat ze meer **zelfzeker** is geworden. Ze wil wel ooit een zaak opstarten omdat ze dan op zelfstandige basis kan werken en zelf keuzes kan maken. Ze gaat de ervaring van het samenwerken met collega's zeker kunnen gebruiken in haar latere professionele carrière (**transfer**). Ze ziet het alvast zitten om op termijn zelfstandige te worden. Maar eerst wil ze nog ervaring opdoen.

Leerprocessen

Sociale interactie

Toch was het werken met het kassa- en boekhoudpakket niet echt vanzelfsprekend. Vorig jaar had ze hierop een inleiding gehad maar de leerkracht heeft het gelukkig aan het begin van het jaar nog een keer uitgelegd (**Ervaring**). Ze geeft aan dat ze in het begin van het jaar notities heeft genomen toen de leerkracht het uitlegde (**Transmissie**). Ondertussen kan ze vlot werken met het programma. (**Participatie**) Als ze vragen heeft, vraagt ze het aan medeleerlingen of aan de leerkrachten die haar helpen (**Activiteit**).

Interne Verwerving

Via de richting verkoop heeft ze vooral geleerd hoe ze verkoopgesprekken moet doen en hoe dat de boekhouding bijgehouden moet worden (**Assimilatie**). Om in de winkel te staan zijn er veel zaken die je als vanzelfsprekend moet doen. Ze neemt wel initiatief maar naar het einde toe is het meer een last en is de interesse ook weg. **Ze voelt niet aan alsof ze veel heeft bijgeleerd uit de leeronderneming, vooral dan omdat ze er de zin niet voor had (non-leren)**.

8.5.3 Leerling 3

Individuele factoren

Een meisje van 22 jaar die sinds de derde graad de richting verkoop volgt. Ze vindt deze studierichting echt iets voor haar omdat ze met mensen in contact kan komen en creatief kan bezig zijn. Ze heeft ervaring in de verkoop opgedaan op haar stages de voorbije jaren. Ze doet de richting graag en vindt de leeronderneming een leuke ervaring. Ze heeft het jaar dan ook met volle goesting gedaan. Ze leert graag bij, maar boekhouding is een struikelblok voor haar. Hier

worstelt ze al haar ganse schoolcarrière mee. Ze ervaart de stages en de leeronderneming als even belangrijk in haar opleiding. Op stages moest ze luisteren naar de zaakvoerder en instructies opvolgen, binnen de leeronderneming kan ze haar creativiteit de vrije loop laten. Ze voelt aan dat er een stukje van de leeronderneming in haar zit en dat iedereen zijn steentje moet bijdragen.

Factoren uit de leeromgeving (Integratie school – leeronderneming)

Kwaliteit van de werkplek (resultaten observatie)

De winkel is in het hartje van een stad gelegen, vlakbij een drukke winkelstraat. De voorbijgangers zijn vooral schoolgaande jeugd en hun ouders die hun kinderen komen afhalen. Het assortiment van de winkel bestaat uit accessoires en handtassen. De leerlingen hebben aan het begin van het schooljaar een beurtrol opgesteld. Elke week zijn er twee personen van verantwoordelijk over de winkel en tijdens de schooluren blijft er één persoon permanent aanwezig om de klanten te woord te staan, de winkel op orde te houden en dergelijk. De leerlingen voeren alle taken uit die bij het voeren van een winkel komen kijken maar hebben elk een eigen **eindverantwoordelijkheid**: een persoon die instaat voor de logistiek, de aankopen, de commerciële aspecten, de public relations, het personeel en de boekhouding. In functie van hun verantwoordelijkheid kunnen zij taken verder delegeren. De winkel is geopend van 10.30 tot 17.30 op maandag, woensdag, donderdag en vrijdag. Haar eindverantwoordelijkheid is de logistieke ondersteuning. Ze heeft de indruk dat de **school hen steunt, zowel de leerkrachten als de directie**. Ze vindt de leeronderneming een **goed leerproject** omdat er geleerd wordt hoe de echte werkwereld als zelfstandige eruit ziet. Ook leren ze verantwoordelijkheid opnemen voor hun daden.

Kwaliteit van de begeleiding

Ze is **positief** over de begeleiding. De leerkrachten geven **feedback** als ze iets goed doet of als iets niet goed gedaan is, zodat ze beter kan worden in haar vaardigheden. Ze blijven wel niet aandringen als er iets niet wordt gedaan, maar ze vindt dit een goede werkwijze want **het is de verantwoordelijkheid van de leerlingen** als er iets niet gebeurt. De evaluatie komt op het rapport.

Factoren uit de werkomgeving

Werkinhoud

Haar eindverantwoordelijkheid is de logistieke ondersteuning bieden bij activiteiten, zoals de opening, de opendeurdag, e.d. Maar ze geeft aan dat ze veel meer deed dan dit, zoals verkopen, affiches maken, verkoopmomenten organiseren, presentaties maken, voorraad bijhouden e.d. Ze vindt dat de leerkrachten **veel vrijheid geven** en dat ze hun eigen ideeën mogen uitwerken. Ze vindt dat er **veel variatie** is in het werk dat moet gebeuren. Het werk op zich was **niet moeilijk**, alleen de boekhouding is haar grote struikelblok. Ze vindt dat ze veel inbreng heeft mogen doen tijdens het schooljaar.

Sociale steun

Ze vindt dat ze van alle **leerkrachten** hulp krijgt bij het uitvoeren van de taken. Ook krijgt ze veel hulp van een **klasgenoot** die sterk is in boekhouding. Ze werken graag samen en ze kunnen het goed met elkaar vinden. Ze heeft sterk het gevoel dat het dankzij deze leerling is dat ze beter is geworden in de administratie en de boekhouding.

Er worden wel afspraken gemaakt over de leeronderneming maar ze vult aan dat deze niet altijd worden nagekomen. Er is veel **frustratie** omdat er een leerling is die instaat voor de werkljsten en die zijn taak niet serieus opvat. Dit heeft ervoor gezorgd dat op de lange duur niemand nog iets van hem aantrekt en iedereen zijn zin begon te doen. En dat vindt ze jammer.

Er wordt gepraat over de leeronderneming op **informele momenten** zoals tijdens een les. Ze geeft aan dat het beter zou zijn als er op vaste momenten vergaderingen worden gepland. Op de wijze zoals het nu gaat wordt er veel achter de rug van anderen gedaan en gesproken.

Feedback

De **feedback** wordt volgens haar steeds **correct, volledig en tijdig** gegeven. Als er iets goed of minder goed gebeurt in de winkel wordt dit gezegd door leerlingen en leerkrachten. Hierdoor kan ze werken aan haar vaardigheden.

Andere: Teamwerk

Samenwerking is oorzaak van frustratie omdat er een leerling is die instaat voor de werkljsten en die zijn taak niet serieus opvat. Dit heeft ertoe geleid dat iedereen zijn zin deed m.b.t. de werkljst.

Leeruitkomsten

Ze is **meer zelfverzekerd** geworden en kan nu **zelfstandig** werken door alleen in de winkel te staan. Ook heeft ze leren **doorzetten** ook tijdens mindere periodes in de winkel. Ze geeft aan dat ze zeker heeft bijgeleerd hoe je **met mensen moet samenwerken**. Ze vindt dat ze dankzij de leeronderneming weet wat het is om een winkel op te starten en dat je er echt moet werken om succes te hebben en klanten over de vloer te krijgen. Als ze wist wat ze nu weet zou ze bepaalde zaken anders hebben aangepakt. De creatieve ideeën die ze dit jaar heeft opgedaan gaat ze meenemen in toekomstige jobs. Ze ziet zichzelf wel een winkel opstarten maar nu nog niet. Eerst wil ze meer ervaringen opdoen.

Leerprocessen

Sociale interactie

Ze had al veel voorkennis over de taken die ze moet uitvoeren, zoals het omgaan met klanten, stressbestendig zijn en met een kassa kunnen werken. Deze zaken heeft ze geleerd door vorige stageperiodes (**Activiteit-Participatie**).

Ze heeft **veel geleerd van een klasgenoot** die sterk is in administratie en boekhouding. Deze klasgenote heeft haar telkens weer alles uitgelegd en voorgedaan tot ze het begreep (**Perceptie - Imitatie**). Ook de leerkrachten hebben in het begin van het schooljaar uitgelegd hoe de kasbladen moesten ingevuld worden en hoe de kassa werkte (**Ervaring**).

Interne Verwerving

Het aankopen op de Trade Mart was een nieuwe ervaring die best wel moeilijk was omdat ze zich moest verplaatsen in de smaak van de potentiële klanten. Het jaar voordien hadden ze ook aankopen gedaan voor de wekelijkse broodjesverkoop maar toen moest ze enkel bestellen van een lijst (**Assimilatie**). De voorraad bijhouden was nieuw en dat heeft ze geleerd van haar klasgenoot (**Accommodatie**). Ze geeft aan dat ze graag initiatief neemt en ze vraagt nadien ook feedback aan medeleerlingen of leerkrachten (**Reflectie**).

8.6 Samenvatting interviews Case 2

8.6.1 Leerling 1

Individuele factoren
<p>Een meisje van 18 jaar die vanaf het derde jaar in de studierichting verkoop zit. Ze koos voor verkoop omdat er enkel een keuze kon gemaakt worden tussen verzorging en verkoop. Omdat ze het eerste niet zag zitten, koos ze voor de verkoop. Ze zit in 7 WE omdat ze het belangrijk vindt om een diploma te hebben. Ook vond ze het belangrijk dat ze met dit extra jaar een attest bedrijfsbeheer krijgt en hierdoor de mogelijkheid heeft om als zelfstandige te beginnen. Ze heeft al wat ervaring opgedaan in de verkoop, voornamelijk in de kledingssector en via de stages op school. Deze stages hebben haar meer geleerd dan de leeronderneming. Ze geeft aan dat ze momenteel wel graag in de klas zit, maar dat dit eerst anders was. Het is een moeilijke klas met verschillende karakters en dit zorgde voor veel onigheid tijdens het schooljaar. Ze is de winkel ondertussen ook een beetje beu. In het begin van het jaar was ze zeer enthousiast maar ondertussen is de zin wat weg. Ook was de klas in het begin meer betrokken bij de winkel en maakten ze afspraken om samen te eten daar e.d. Nu is dit niet meer het geval. Ze is iemand die enkel bijleert als ze er interesse voor heeft. Ze werkt graag met de kassa. Als ze in de leeronderneming staat wil ze dat alles er piekfijn uitziet. Als er anderen dienst hebben, trekt ze er zich echter niets van aan.</p>
Factoren uit de leeromgeving (Integratie school – leeronderneming)
<p>Kwaliteit van de werkplek (resultaten observatie)</p> <p>Deze leeronderneming is gevestigd in de provincie Antwerpen en wordt gerund door 7 leerlingen, 2 jongens en 5 meisjes. De winkel is gelegen aan de speelplaats van de school. De klanten zijn leerlingen die een drankje of een tussendoortje komen kopen. In de winkel zijn drie elektronische kassa's opgesteld om een vlot verloop tijdens de pauzes te garanderen. Elke week zijn er drie leerlingen verantwoordelijk voor de winkel. Elke leerling van deze groep heeft een verschillende verantwoordelijkheid. Deze lijst wordt bij aanvang van het schooljaar vastgelegd door de leerkrachten. De winkel is geopend tijdens de pauzes. Het assortiment is vastgelegd, hieraan kan slechts weinig gewijzigd worden. Elke week is er iemand anders verantwoordelijk voor de bestellingen. Bij de opstart van de winkel was er meteen onigheid over de naamkeuze. Toch wordt er samen naar oplossingen gezocht als er nog een grote voorraad is met een naderende vervaldatum. Ze heeft niet de indruk dat de school het project steunt. Ze vindt het tof dat ze een winkeltje mogen openhouden en denkt ook niet dat ze veel huur moeten betalen. Ze weet niet hoeveel de huurprijs bedraagt en hoeveel winst er ondertussen gemaakt is. Ook komt ze niet in contact met leveranciersonderhandelingen, voorraadbeheer, bankzaken of prijsberekeningen.</p>
<p>Kwaliteit van de begeleiding</p> <p>De kwaliteit van de begeleiding wordt positief ervaren. De leerkrachten helpen hen en gaan ook soms aankopen doen voor de winkel. De leerkrachten beantwoorden alle vragen, zeggen wat ze beter kunnen doen en gaan over tot actie als er problemen opduiken. De leerkrachten zoeken mee naar oplossingen voor opduikende problemen.</p>
Factoren uit de werkomgeving
<p>Werkinhoud</p> <p>Als ze verantwoordelijk is voor de winkel, doet ze de taken die haar worden toegewezen a.d.h.v. de opgestelde beurtrol. Ze haalt het geld, doet de kassa, poetst en zorgt dat alle artikels mooi gepresenteerd zijn. Drie keer per jaar moet ze ook de boekhouding doen. Op regelmatige basis wordt de etalage veranderd maar dit is onder begeleiding van de leerkracht. Ze geeft aan dat ze veel zelfstandig kan doen. De boekhouding is echter niet makkelijk, hier maakt ze nog veel fouten, ondanks er een soort handleiding voor bestaat. Ze stelt dat er geen variatie is in de opdrachten. Het is elke week hetzelfde en spreekt over een routine. Ze had alleszins het idee dat het veel toffer ging zijn om zulk winkeltje open te houden. De taken die moeten uitgevoerd worden zijn niet moeilijk. Ze geeft aan dat ze veel heeft bijgeleerd maar alleen in het begin van het schooljaar omdat toen nog alles nieuw was. Van de boekhouding kan ze niet zeggen dat ze die momenteel zelfstandig kan uitvoeren. De betalingen worden door de leerkrachten gedaan, er is geen zicht op de huidige stand van zaken. Ze komt niet in aanraking met voorraadbeheer, bankzaken en btw, dat is in handen van de leerkrachten. Ze vindt dat ze veel eigen inbreng kan doen.</p>
<p>Sociale steun</p> <p>De medeleerlingen helpen haar wanneer het druk is in de winkel, al werkt ze liever alleen. Het gaat dan enkel om de leerlingen die dienst hebben. Tijdens het jaar worden er informele vergaderingen gedaan tijdens de les. De leerkrachten houden zich bezig met de geldzaken en hierdoor springen zij in wanneer er nog een betaling moet gebeuren. Ook gaan zij naar de winkel om aankopen te doen, indien het niet lukt voor een bepaalde leerling. Er waren erg veel problemen met de samenwerking in het begin van het jaar.</p>
<p>Feedback</p> <p>Op het rapport krijgt ze een % voor het functioneren in de winkel. Ze wordt niet persoonlijk aangesproken over wat er al dan niet goed of fout is gegaan. De medeleerlingen geven wel onmiddellijk feedback als er iets niet goed is aangekocht. In het begin van het jaar is er voorgesteld om een weekverslag te maken, maar dit is stilgevallen. Ze vindt het jammer want hieruit konden de leerkrachten wel een aantal zaken die goed of fout lopen, afleiden.</p>
<p>Andere: Teamwerk</p> <p>Er waren zeer veel problemen bij de samenwerking: niet akkoord over de naam, het logo, onigheid over de taakverdeling bij het schilderen, diefstal uit de kassa.</p>

Leeruitkomsten
De studente geeft aan dat ze de kassa nu beter kan opmaken en dat ze ondertussen meer klopt dan vroeger. Ook het vertrouwen in andere mensen en het rekenen op andere mensen was een belangrijke les. Ze geeft aan dat ze meer verantwoordelijkheid heeft gekregen. Ook is ze beter geworden in klantvriendelijkheid en stressbestendigheid . Ze wilt later zelfstandige worden , maar geeft ook aan dat dit niet kan zonder hulp.
Leerprocessen
<p>Sociale interactie Vooraleer de winkel van start ging is er geoefend met de kassa. De meeste zaken heeft ze geleerd omdat de leerkrachten het hebben uitgelegd, zoals o.a. de boekhouding (Transmissie). Hierop maakt ze nog steeds fouten. Het meeste heeft ze in de klas geleerd, minder door zelfstandig te doen. Aan het einde toe waren alle taken routinetaken en werkte ze zelfstandig. (Participatie)</p> <p>Interne Verwerving Ze had al voorkennis over het werken met de kassa, hoe ze moet omgaan met klanten en het poetsen. Voor de rest is de kennis vooral omgezet in routinewerkzaamheden (Assimilatie).</p>

8.6.2 Leerling 2

Individuele factoren
Een meisje van 19 jaar die vanaf het moment dat ze in het derde jaar terecht kwam gekozen heeft voor verkoop. Ze geeft aan dat ze verkoop helemaal zag zitten omdat ze sociaal is. Ze heeft ervaring opgedaan op stage en op vakantiejobs. Ze doet de richting van 7 WE graag, maar de klas zelf is moeilijk. Door de verschillende karakters en meningen is er volgens haar veel misgegaan bij de opstart van de winkel. Ze heeft het ganse jaar niet met volle goesting gedaan omdat naargelang het schooljaar vorderde de medeleerlingen meer op zichzelf begonnen werken in plaats van in team zoals afgesproken. Iedereen werkte alleen en hield geen rekening met de rest. Ze leert graag bij als het haar interesseert . Het winkelgebeuren interesseert haar, maar de wetgeving hiervan niet. Ze voelt zich verantwoordelijk voor de winkel, ook als iemand anders van de klas een fout maakt. Ze neemt graag initiatief en meent wel te weten wat ze te doen staat.
Factoren uit de leeromgeving (Integratie school – leeronderneming)
<p>Kwaliteit van de werkplek (resultaten observatie) Deze leeronderneming is gevestigd in de provincie Antwerpen en wordt gerund door 7 leerlingen, 2 jongens en 5 meisjes. De winkel is gelegen aan de speelplaats van de school. De klanten zijn leerlingen die een drankje of een tussendoortje komen kopen. In de winkel zijn drie elektronische kassa's opgesteld om een vlot verloop tijdens de pauzes te garanderen. Elke week zijn er drie leerlingen verantwoordelijk voor de winkel. Elke leerling van deze groep heeft een verschillende verantwoordelijkheid. Deze lijst wordt bij aanvang van het schooljaar vastgelegd door de leerkrachten. De winkel is geopend tijdens de pauzes. Het assortiment is vastgelegd, hieraan kan slechts weinig gewijzigd worden. Ze vindt dit goed omdat er dan zeker klanten over de vloer komen. Ze heeft niet het gevoel dat de school hun steunt bij het project. De klanten zijn enkel leerlingen en sporadisch de directrice die over de vloer komt. Bij de stage moet de klant echt overtuigd worden van het product. Dit is niet het geval in deze winkel. Hier weten de klanten waarvoor ze komen.</p> <p>Kwaliteit van de begeleiding De begeleiding wordt als positief ervaren. De leerkrachten hebben aan het begin van het schooljaar alle taken uitgelegd. De leerkrachten helpen bij het oplossen van problemen en geven tips naar de toekomst toe. In het begin van het schooljaar komen ze geregeld kijken in de winkel. Naar het einde toe gebeurt dit eerder sporadisch. Ze zien niet meteen waar en hoe er fouten gebeuren omdat ze er niet altijd zijn.</p>
Factoren uit de werkomgeving
<p>Werkinhoud De taken die moeten gebeuren zijn die van de beurtrol. Afhankelijk hiervan voert ze de taken uit. Ze vindt dat ze veel autonomie heeft in de uit te voeren taken. Ze mag alles zelfstandig doen. Er is wel variatie in de taken zoals uitpakken, leveringen nakijken, de winkel poetsen e.d., maar alles komt wel wekelijks terug. Er is dus variatie in de taken maar niet in het werk. Ze vindt het werk niet moeilijk, alleen de boekhouding. Omdat ze hier maar enkele keren per jaar mee geconfronteerd wordt is het moeilijk om dit goed te leren. De taken worden besproken onderling met de leerlingen en de taken worden verdeeld. Ze vindt het wel spijtig dat ze geen assortiment mocht uitkiezen.</p> <p>Sociale steun Je krijgt wel hulp van de medeleerlingen als je die vraagt. De taken die moeten gebeuren zijn routinetaken die ondertussen al foutloos gebeuren. Op geregelde tijdstippen zijn er informele overlegmomenten over de winkel. Dit gebeurt tijdens de lessen. De samenwerking verliep in geen geval vlekkeloos. Er was veel onenigheid.</p> <p>Feedback Als er een fout gebeurt, wordt er niet onmiddellijk feedback gegeven. De oorzaak ligt hier volgens haar omdat de leerkrachten zelf niet altijd zien hoe er gewerkt wordt in de winkel. De feedback die gegeven wordt is wel correct. Als er iets fout loopt</p>

wordt er geen drama van gemaakt, maar wordt wel door de leerkrachten op die fout gewezen. Ook wordt er **feedback gegeven door medeleerlingen**. Ze geeft aan dat ze mekaar in het oog houden en als er iemand een fout heeft gemaakt, wijzen ze die persoon erop.

Andere: Teamwerk

Ze ervaart zeer veel **problemen bij de samenwerking**. Iedereen heeft een eigen wil en wil zijn inbreng doen en dat zorgde voor een moeilijke opstart. Ook begon men gedurende het schooljaar meer op zichzelf te werken en was de teamgeest weg.

Leeruitkomsten

Ze geeft aan dat ze, ondanks ze al wat ervaring had, door de leeronderneming heeft geleerd om **zelfstandig te werken**. Ze heeft leren **samenwerken** en **leren omgaan met collega's**. Van nature is ze iemand die graag alles in de hand houdt, maar ze heeft geleerd om dit te leren loslaten en anderen ook hun ding te laten doen. Ze meent dat ze **gegroeid is in de opleiding**, vooral op het vlak van samenwerken. Een **volledig doorzicht heeft ze niet omdat de leerkrachten zich bezighouden met bankzaken en inventaris**. De leerlingen worden hier niet bij betrokken. Ze zegt: *"Inventaris en bankzaken, daarvan weet ik niets, ook van btw weet ik niets. Dat doen de leerkrachten, we worden er niet bij betrokken, we zijn wel aandeelhouder en we spelen wel winkeltje maar daarvan weet ik niets. We doen niet alles wat je in een echte winkel hoort te doen"* [Case 2 – Leerling 2, r. 200-202]. Ze voegt hier wel aan toe dat dit in theorie wel is gezien maar niet in de praktijk. Als ze voldoende kapitaal voorhanden heeft en als ze echt weet wat ze wil, zou ze het **overwegen om een winkel op te starten**.

Leerprocessen

Sociale interactie

In het begin van het schooljaar hebben de leerkrachten alles uitgelegd (**Transmissie**). Ook had ze al heel wat ervaring opgedaan door stages met betrekking tot het werken met voeding (**Ervaring**). De leerkrachten lieten hun vooral zelfstandig hun ding doen en hiervan heeft ze graag gebruikgemaakt (**Activiteit**). Presenteren en etaleren heeft ze geleerd door te observeren (**Perceptie**) en op die manier zelfstandig zaken uit te proberen (**Participatie**).

Interne Verwerving

Het invullen van de boekhouding is moeilijk voor haar. Omdat dit niet op regelmatige basis wordt gedaan, wordt ze er niet vertrouwd mee en blijft ze fouten maken. De overige vaardigheden waren voor haar al gekend door de school en door opgedane ervaring. Ze geeft aan dat ze nu beter kan werken met de kassa en beter kan hoofdrekennen (**Assimilatie**). Ze meent wel dat ze zaken die ze leerde kan meenemen naar andere jobs, vooral dan het werken met de kassa en het zelfstandig zijn.

8.6.3 Leerling 3

Individuele factoren

Een jongen van 19 jaar die vanaf zijn vijfde jaar in de studierichting verkoop zit. Verkoop speelt al gans zijn leven een belangrijke rol voor hem omdat zijn moeder zelfstandige is. Hij zit graag in 7 WE. Het begin van het schooljaar was moeilijk omdat de **klassfeer niet optimaal** was, maar naar het einde toe verbeterde dit. Hij **leert graag bij als hij het interessant vindt**. Bijvoorbeeld etalages maken vindt hij niet leuk omdat hij niet handig en creatief is. Toch geeft hij wel aan dat hij voldoening krijgt als hij iets nieuws heeft geleerd op school. Hij **voelt zich niet verantwoordelijk** voor de winkel. Hij zegt zelf dat hij iemand is die **eerder een afwachter houding** aanneemt in plaats van zelf initiatief te nemen. Hij is afkomstig uit een **familie van zelfstandigen**.

Factoren uit de leeromgeving (Integratie school – leeronderneming)

Kwaliteit van de werkplek (resultaten observatie)

Deze leeronderneming is gevestigd in de provincie Antwerpen en wordt gerund door 7 leerlingen, 2 jongens en 5 meisjes. De winkel is gelegen aan de speelplaats van de school. De klanten zijn leerlingen die een drankje of een tussendoortje komen kopen. In de winkel zijn drie elektronische kassa's opgesteld om een vlot verloop tijdens de pauzes te garanderen. Elke week zijn er drie leerlingen verantwoordelijk voor de winkel. Elke leerling van deze groep heeft een verschillende verantwoordelijkheid. Deze lijst wordt bij aanvang van het schooljaar **vastgelegd door de leerkrachten**. De winkel is geopend tijdens de pauzes. Het **assortiment is vastgelegd**, hieraan kan slechts weinig gewijzigd worden. De naam en de inrichting mochten zelf gekozen worden. Er worden **niet echt verkoopsgesprekken** gedaan omdat de klanten al weten wat ze willen wanneer ze in de winkel komen. Hij **heeft niet de indruk dat de school zelf hun project steunt**, de leerlingen uiteraard wel want zij zijn de klanten. Hij vindt de leeronderneming enerzijds een **goed leerproject omdat ze leren samenwerken, anderzijds vindt hij niet dat er zoveel wordt bijgeleerd**. Op stage leer je volgens hem meer bij omdat je daar je plan moet trekken.

Kwaliteit van de begeleiding

De begeleiding wordt als **positief** ervaren. Zij herinneren de leerlingen eraan wat er nog moet gebeuren en lossen ook problemen op. De **evaluatie is niet zo duidelijk** omdat iedereen alles op zijn eigen manier doet. Wanneer iemand te laat komt is dit duidelijk een fout, maar over andere zaken kan er volgens hem gediscussieerd worden.

Factoren uit de werkomgeving

Werkinhoud

Hij volgt de **beurtrol** die is opgesteld. Hij staat aan de kassa en op donderdag wordt er geïmproviseerd. Hij doet drie keer per jaar

dezelfde taken binnen de winkel. Bijvoorbeeld: hij gaat drie keer per jaar de aankopen doen bij Colruyt. De taken die uitgevoerd moeten worden zijn ondertussen **routine** geworden. Hij vindt dat hij **autonomie** heeft in de taken die uitgevoerd moeten worden zoals de kassa tellen, het poetsen en ook de boekhouding doen. Hij vindt **niet dat er veel variatie is in de taken** die uitgevoerd moeten worden. Wekelijks sta je wel aan een andere kassa, maar de taken blijven hetzelfde. Hij vindt de **taken niet moeilijk**. In het begin wel omdat je dan moest leren omgaan met de kassa. De boekhouding en de kassa kan je alleen doen en als het druk is dan helpt er iemand mee.

Sociale steun

Overleg wordt als het ware 'automatisch' gepleegd tussen de leerlingen onderling tijdens **informele overlegmomenten**. Instructies worden gegeven door de leerkrachten en onderling geven ze elkaar instructies als het druk is in de winkel. Hij zegt "Op die moment zijn we er wel want je kan het niet in het honderd laten lopen" [Case 2 – Leerling 3, r. 121-122]

Feedback

De communicatie van de leerkrachten mag volgens deze leerling **sneller verlopen**. Zeker als er een leerkracht ziek is. Als de kassa niet klopt wordt dit gemeld en wordt het geld bijgepast door de leerkracht. Fouten zijn vooral in het begin gebeurd, maar er **werd niet echt naar oplossingen gezocht**. Hij vindt feedback belangrijk omdat je hier veel kan uit leren.

Andere

Leeruitkomsten

Hij geeft aan dat hij dankzij de leeronderneming geleerd heeft dat het **niet evident is om samen te werken**. Toch is stage volgens hem een rijkere leerplaats omdat binnen deze leeronderneming het vooral gaat over winkeltje spelen. Ontevreden klanten kom je op stage tegen en niet hier. Hij is beter geworden in **hoofdrekenen** en in de **boekhouding bijhouden**. Hij voelt zich **gegroeid in de opleiding maar vooral dan door de stages**. Positief denken doet hij al en zelfzekerheid heeft hij vooral gewonnen door de stages. Hij **voelt niet aan dat hij een zicht heeft op de volledige werking** van de winkel omdat hij nergens geconfronteerd is met bankzaken en dergelijke. Dit vindt hij wel jammer. Ook qua transfer ziet hij niet meteen iets. Een **eigen zaak openen zou hij wel overwegen**, maar door de ervaring thuis (moeder is zelfstandige) ziet hij teveel nadelen.

Leerprocessen

Sociale interactie

Dankzij de stages had hij al wat voorkennis over kassaverwerking. Ook de basis van boekhouding was reeds gekend. Over de overige taken zoals aangeven, de voorraad aanvullen e.d. moet je niet veel weten, zegt hij, dat is logisch. In het begin van het schooljaar is de kassa nogmaals uitgelegd geweest door de leerkracht (**Transformatie**). Nadien is het routine geworden en werkte hij zelfstandig in de winkel (**Activiteit – Participatie**).

Interne Verwerving

Hij meent dat hij alle taken die uitgevoerd moesten worden binnen de leeronderneming al kon voor de opstart. Bepaalde zaken werden nogmaals voorbereid met de klas zoals kassa, retour ingeven, hoofdrekenen, ... (**Assimilatie**). Hij is niet van mening dat hij nieuwe dingen heeft bijgeleerd dankzij de leeronderneming.

8.7 Samenvatting interviews Case 3

8.7.1 Leerling 1

Individuele factoren
<p>Een jongen van 19 jaar die de studierichting verkoop volgt sinds het derde middelbaar. Hij koos deze richting om zelf later een zaak te kunnen starten. Hij heeft al verschillende ervaringen in de verkoop achter de rug en meent hieruit al zeer veel geleerd te hebben. Hij zit graag in 7 WE, alleen ervaart hij de sfeer in de klas niet altijd even goed. Het is volgens hem niet evident om samen te werken. Hij heeft het jaar niet altijd met evenveel zin gedaan. Soms waren er momenten dat de moed hem in de schoenen zonk, omdat er een ganse namiddag geen klanten kwamen. Maar als er dan een klant kwam, was het wel leuk. Ook hing dit af van de persoon waarmee hij moest samenwerken. Het liefst van al volgt hij de lessen op school omdat die het interessantst waren. Ook de stage vindt hij leuk al ervaart hij dit nu meer als herhaling. Hij geeft aan dat hij eerder iemand is die zelf initiatief zal nemen. Vooral dan wanneer hij verantwoordelijk is voor de winkel. Ook taken die eerder niet zijn gebeurd door de andere leerlingen, zal hij afwerken. Als er echt niets meer te doen is, zal hij zelf iets verzinnen om te doen, bijvoorbeeld een presentatie maken. In die zin vindt hij het leuk dat hij binnen de winkel zelf initiatief kan nemen, wat op zijn stage niet altijd kan. Hij had al voorkennis over de verschillende taken die uitgevoerd moeten worden in de winkel. Hij heeft deze opgedaan enerzijds door de lessen van vorige jaren en anderzijds door de stages. Alleen het kassasysteem was nieuw voor hem. De leukste taken voor hem zijn decoraties en etalages maken. Hij leert graag bij als het voor hem interessant is, maar anders niet echt. Hij interesseert zich vooral voor de boekhouding en het etaleren. Hij voelt zich verantwoordelijk voor de winkel wanneer hij die week effectief verantwoordelijk is. Ook voor het maken van affiches, flyers en decoratie neemt hij zijn verantwoordelijkheid op. Hij is afkomstig uit een familie van zelfstandigen</p>
Factoren uit de leeromgeving (Integratie school – leeronderneming)
<p>Kwaliteit van de werkplek (resultaten observatie) Deze leeronderneming is gelegen in een rustige straat in de Kempen en wordt gerund door 8 leerlingen, 3 jongens en 5 meisjes. Het assortiment bestaat uit aroma's, badproducten, wijnen, Italiaanse producten, snoepgoed e.d. De school heeft dit pand aangekocht om een leeronderneming in uit te baten. De leerlingen hebben aan het begin van het schooljaar een beurtrol opgesteld. Elke week zijn er twee personen verantwoordelijk voor de winkel. Tijdens de schooluren gaan de lessen door op de verdieping boven de winkel. Als ze de winkelbel horen, gaan de verantwoordelijken naar beneden om de klanten te woord te staan. De leerlingen voeren alle taken uit die bij het voeren van een winkel komen kijken. De winkel is dinsdag, donderdag en vrijdag geopend van 08.00 uur tot 17.00 uur, op maandag van 08.00 uur tot 18.00 uur en op woensdag van 08.00 uur tot 15.30 uur. Hij heeft de indruk dat de school hen steunt in het project. De school investeert jaarlijks mee in de winkel. Ook zijn er verschillende comités van de school die pakketjes komen aankopen. Ook leerkrachten worden aangespoord om langs te komen. Wanneer er producten vervallen zijn, krijgen ze eveneens de toestemming van de directie om deze te verkopen op de speelplaats.</p> <p>Kwaliteit van de begeleiding De begeleiding wordt als positief ervaren. Het is de bedoeling dat alles zelfstandig wordt gedaan, achteraf komt de leerkracht observeren en dan geeft deze feedback. Op termijn is de controle wel minder. Wanneer er op maandag tot 18.00 uur wordt opgehouden is het mogelijk dat de leerkrachten blijven indien de leerlingen dit wensen. Op donderdag en vrijdag komt er altijd een leerkracht langs om te kijken hoe het gaat. Als er problemen zijn, komen ze naar de winkel. De evaluatie gebeurt door twee leerkrachten, enerzijds is er een evaluatie op de presentaties en anderzijds op de verkoopsgesprekken. Hij weet waarop er geëvalueerd wordt, al zou hij liever een evolutierapport krijgen, naar analogie met de stages, zodat hij weet hoe hij bezig is en op welke vlakken hij nog kan verbeteren. De leerkrachten hebben ook gezorgd dat de onenigheden in de groep werden opgelost.</p>
Factoren uit de werkomgeving
<p>Werkinhoud Hij voert alle taken uit die kunnen uitgevoerd worden, zoals de winkel herinrichten, etalages maken, de boekhouding nakijken, betalingen uitvoeren. Elke week is er een kalender met taken. Het is de bedoeling dat die taken ook uitgevoerd worden. Hij stelt dat je in principe alles zelfstandig kan doen. En dat lukt hem vrij goed. Hij vindt de taken variërend, al hangt dit af van week tot week. De ene week is het heel rustig en dan ruimt hij op en dan poetst hij. Ook maakt hij dan flyers, past hij de decoratie aan e.d. Alleen de boekhouding geeft hij aan als moeilijk. De overige taken niet. Hij mag zijn mening geven maar hij vindt dat deze niet altijd telt. Hij heeft het gevoel dat de mening van de jongens vaak wegvalt door de mening van de meisjes. Hij ervaart het als vechten voor je mening en hopen dat je mening er wordt uitgepikt door de leerkracht en door de medestudenten. En dat is niet altijd het geval.</p> <p>Sociale steun Bij de opstart van de leeronderneming hebben de leerkrachten een aantal afspraken voorgesteld. De leerlingen hebben mee kunnen beslissen welke afspraken aangehouden werden en ook nieuwe voorstellen gedaan. Hij geeft aan dat op termijn de afspraken de mist zijn ingegaan, zoals het ledigen van de vuilbak, de winkel dweilen, wc's proper houden, spinnenwebben verwijderen e.d. Er is ook een bord waarop iedereen 'to do's' kan op noteren, maar hij geeft aan dat niet iedereen zich daaraan houdt. Soms blijven deze opdrachten enkele weken staan. Er zijn informele vergaderingen tijdens de lessen waar er gediscussieerd kan worden over standpunten.</p> <p>Feedback De feedback wordt voornamelijk door de leerkrachten gegeven. De leerlingen maken werkjes waarop punten worden</p>

gegeven, maar ook wat er in de winkel gebeurt wordt gequoteerd zoals een minder goede etalage of typfouten op flyers. Het komt erop aan om alles zo goed mogelijk te doen. De feedback wordt **soms te laat** gegeven.

Andere: Teamwerk

Bij de opstart was er al onmiddellijk onenigheid over de naam, het logo en het assortiment. De acht leerlingen zijn verschillend van karakter en hebben ook elk diverse meningen. De leerkracht heeft telkens bemiddeld indien het echt nodig was.

Leeruitkomsten

Als belangrijke leeruitkomsten haalt hij aan het **geduld hebben met andere leerlingen** en het verzinnen van goede acties om klanten naar de winkel te lokken. Hij had al veel geleerd in het verleden in de school en op stages en **past dit nu toe binnen de leeronderneming**. Hij geeft aan dat hij **beter is geworden in het communiceren met klanten en in het voeren van de boekhouding**. Ook het onderhandelen met leveranciers vindt hij een goede leerschool. Hij neemt de basis die hij heeft gekregen om etalages te maken mee in zijn verdere carrière (**Transfer**).

Hij heeft niet het gevoel dat hij op dit punt zelfstandig een winkel kan starten maar ziet dit in de toekomst zeker zitten.

Leerprocessen

Sociale interactie

De boekhouding heeft hij voornamelijk geleerd door te kijken hoe ze het thuis doen en hoe de leerkracht het doet op school (**Imitatie**). Notities maken doet hij zelden omdat hij een sterk geheugen heeft. Het luik van decoreren en presenteren heeft hij voornamelijk van zijn leerkracht geleerd (**Transmissie**). De leerkracht heeft basisprincipes gegeven en hiermee probeert hij een eigen stijl te creëren. (**Activiteit**) Hij werkt voornamelijk zelfstandig in de winkel, ook de contacten met leveranciers doet hij zelfstandig (**Participatie**).

Interne Verwerving

De voorgaande jaren heeft hij kennis opgedaan over etaleren, boekhouding (op papier), productpresentatie en het opmaken van facturen. Hij had van alles wel kennis door de lessen in de vorige jaren en door de stages (**Assimilatie**). De kassa was volledig nieuw en moest van 0 af aan terug aangeleerd worden (**Accommodatie**), dit was niet evident omdat het een volledig ander pakket is met een touchscreen.

8.7.2 Leerling 2

Individuele factoren

Een jongen van 19 jaar die eerst 3 jaar hotel heeft gevolgd en daarna nog 3 jaar restaurant-keuken heeft gedaan. Hij ziet dit jaar als een aanvulling op restaurant-keuken. Hij wil niet zijn hele leven in de horeca doorbrengen omdat dit zowel sociaal als fysiek niet ideaal is. **Met dit diploma zou hij graag vertegenwoordiging binnen de horeca willen doen**. Hij ervaart zijn ervaring binnen de horeca dan ook als verkoopservaring. Hij behaalde het attest bedrijfsbeheer reeds in het 6^{de} jaar. Hij vindt het fijn om in 7 WE te zitten, ondanks het vele werk dat ze hebben. Hij vindt het **leuk om de klanten te bedienen**, maar geeft tegelijkertijd toe dat het **vaak niet fijn was** omdat hij zeer vroeg moet vertrekken om de winkel te openen en 's avonds pas laat thuis is. Hij **leert graag bij** door zoveel mogelijk te luisteren en interessante dingen mee te pikken. Hij vindt de stages wel leuk, maar zou zelf nooit die job willen uitoefenen. Hij vindt de winkel ook leuk, maar zou zelf geen winkel willen hebben omdat je dan vastzit op één plaats. Hij wil de baan op als vertegenwoordiger en zelf zijn uren plannen. Hij **verkoopt graag en doet graag de sociale contacten met de klanten en de leveranciers**. Inpakken doet hij helemaal niet graag. Hij vindt het zelfs verschrikkelijk maar geeft toe dat dit erbij hoort. Hij **voelt zich verantwoordelijk** in de zin van mede-eigenaar te zijn van de winkel. Hij vindt dat, ook al ben je niet van dienst en het is druk, je toch moet helpen om alles klaar te krijgen. Omdat je mede-eigenaar bent vindt hij het zijn plicht. Hij neemt graag **zelf initiatief**. Hij is afkomstig uit een **familie van zelfstandigen**

Factoren uit de leeromgeving (Integratie school – leeronderneming)

Kwaliteit van de werkplek (resultaten observatie)

Deze leeronderneming is gelegen in een rustige straat in de Kempen en wordt gerund door 8 leerlingen, 3 jongens en 5 meisjes. Het assortiment bestaat uit aroma's, badproducten, wijnen, Italiaanse producten, snoepgoed e.d. De school heeft dit pand aangekocht om een leeronderneming in uit te baten. De leerlingen hebben aan het begin van het schooljaar een beurtrol opgesteld. Elke week zijn er twee personen verantwoordelijk over de winkel. Tijdens de schooluren gaan de lessen door op de verdieping boven de winkel. Als ze de winkelbel horen, gaan de verantwoordelijken naar beneden om de klanten te woord te staan. De leerlingen voeren alle taken uit die bij het voeren van een winkel komen kijken. De winkel is dinsdag, donderdag en vrijdag geopend van 08.00 uur tot 17.00 uur, op maandag van 08.00 uur tot 18.00 uur en op woensdag van 08.00 uur tot 15.30 uur. Hij geeft aan dat hij de winkel **zelfstandig moest uitbaten samen met een medeleerling**. Op die manier is hij in contact gekomen met alle taken die uitgevoerd moeten worden binnen de winkel. Hij **heeft niet meteen de indruk dat de school het project steunt**. Enerzijds heeft hij het gevoel van wel omdat ze mee investeren in de winkel, anderzijds vindt hij het jammer dat ze niet meer mogen verkopen op de school zelf. Hij vindt de leeronderneming een goed project. Wat je in de theorie leert in de lessen wordt binnen de leeronderneming toegepast.

Kwaliteit van de begeleiding

Hij ervaart de begeleiding **positief**. In het begin van het jaar werd er **veel bijgestuurd** door de leerkrachten. Toch laten de leerkrachten hun redelijk **vrij** omdat het de winkel is van de leerlingen. Hij vindt dit ook positief want het is de bedoeling dit jaar dat ze bewijzen dat ze de winkel zelfstandig kunnen uitbaten. Hij weet niet hoe hij precies geëvalueerd wordt, maar hij denkt dat

dit gebeurt doordat de leerkrachten hen zien werken en kijken wat er allemaal op het einde van de week gebeurd is en hoe er zaken zijn opgelost.

Factoren uit de werkomgeving

Werkinhoud

De taken die hij uitvoert zijn voornamelijk kassaverwerking, het helpen van klanten en het zo mooi mogelijk inpakken van cadeaus e.d. Hij geeft aan dat hij de taken **voornamelijk zelfstandig** heeft uitgevoerd. Voor de rest krijgt hij de instructies van de leerkracht of van een medeleerling. Persoonlijk vindt hij het **geen moeilijke taken**. Verkopen is voor hem geen probleem, alleen het inpakken was wel zeer moeilijk. De taken vindt hij **gevarieerd** en afwisselend, ook al komen de taken wekelijks terug, toch ervaart hij deze als afwisselend omdat elke klant anders is. Hij heeft het gevoel dat hij **zeggenschap** heeft over de zaken die beslist worden en over de organisatie van de taken.

Sociale steun

De **steun die hij kreeg van zijn medeleerlingen** bij het inpakken vond hij fijn. Ook van de **leerkracht** presentatie heeft hij veel bijgeleerd op dit vlak. Als de medeleerlingen zien dat het ergens mis gaat, komen ze helpen. Hij geeft aan dat de samenwerking vrij vlot verloopt. Er worden **informele vergaderingen** gehouden tijdens de lessen. Agendapunten worden op een **bord** genoteerd. Dit bord dient als communicatiemiddel met de verantwoordelijke van de week nadien.

Feedback

Hij vindt dat de feedback **tijdig en correct** wordt gegeven. Als het goed gaat, hoor je niets, maar eens er ergens iets misloopt wordt dit zo snel mogelijk gecommuniceerd.

Andere: Teamwerk

Er zijn in de loop van het schooljaar **spanningen** ontstaan doordat er bepaalde taken niet zijn uitgevoerd. Er waren ook **communicatieproblemen** omdat mensen hun verantwoordelijkheid niet opnemen en hierdoor taken niet uitgevoerd werden. Vooral in het begin van het jaar was dit het geval. Doorheen het jaar is dit verbeterd. Hij geeft aan dat hij **alleen zeker was dat het gebeurde als hij het zelf deed**. Ook stelt hij vast dat één persoon het zeggenschap had en dat sommige leerlingen hierdoor niks durfden of wilden zeggen. Dit vindt hij zonde.

Leeruitkomsten

Voornamelijk het **omgaan met leveranciers** vond hij een goede leerschool. Hoe je ermee moet omgaan en hoe je deze moet opvolgen. Ook het **samenwerken met collega's** heeft hij ervaren als niet vanzelfsprekend. Hij heeft nu inzicht in hoe een winkel functioneert. Voor hem was alles nieuw en door dit een jaar te hebben meegemaakt en erin meegedraaid geeft hij aan dat hij met alles in aanraking is gekomen. Wat hij in een volgende carrière kan meenemen en toepassen is de mensenkennis die hij opgebouwd heeft dit jaar (**transfer**). Hij is van mening dat hij **voldoende weet hoe hij een winkel moet opstarten** en runnen en dit vooral door de combinatie met de geïntegreerde proef (waar hij een fictief bedrijf moest opstarten) en de leeronderneming. Hij is **niet van plan een eigen zaak op te starten** omdat hij beseft welke nadelen eraan vasthangen, doordat zijn vader zelfstandige is.

Leerprocessen

Sociale interactie

Hij wist niets over kassaverwerking, maar dit heeft hij geleerd door zelfstandig ermee bezig te zijn. Hij geeft aan dat hij altijd op zelfstandige basis dingen bijleert. Dit komt omdat hij het gewoon is zelfstandig te zijn, aangezien zijn vader zelfstandige is en hij hierdoor vrij veel alleen thuis is en geleerd heeft voor zichzelf te zorgen (**Participatie**). Presentatie heeft hij geleerd van medeleerlingen en van de leerkracht (**Transmissie - Ervaring**) Als er moet ingepakt worden, kan hij hulp inroepen indien nodig van de medeleerlingen (**Activiteit**)

Interne Verwerving

Hij is **zonder enige voorkennis** over inpaktechnieken, verkooptechnieken, kennis van het kassasysteem en het etaleren in 7 WE terecht gekomen. Hij geeft aan dat het vlot gegaan is om deze zaken onder de knie te krijgen. Hij zegt zelf: "*Je hebt het of je hebt het niet!*" [Case 3 – leerling 2, r. 113]. Hij heeft het meeste geleerd van de medeleerlingen door mee te draaien in de winkel. De kassa leren was voor hem zeer moeilijk in het begin, naarmate het jaar vorderde ging dit beter. Ook het verkopen in de winkel, het afrekenen waren voor hem allemaal nieuwe dingen (**Accumulatie** en later **Accommodatie**).

8.7.3 Leerling 3

Individuele factoren

Een meisje van 19 jaar die de studierichting volgt vanaf het derde jaar secundair. Ze geeft aan dat ze verkoop gekozen heeft omdat het de hoogste richting is binnen BSO. Ze heeft al veel ervaring opgedaan in de verkoop door de stages en verschillende vakantiejobs. Ze zit graag in 7 WE, ondanks de **sfeer niet altijd optimaal** is. Moest ze blijven zitten **zou ze dit jaar niet opnieuw doen**, want het is veel werk. Ze heeft het ganse jaar dan ook niet met evenveel zin gedaan. Vooral dan omdat het een zware combinatie is van de geïntegreerde proef en de winkel, nu zeker naar het einde van het schooljaar toe. Ze **leert graag dingen bij door het zelf te doen**, meestal na een observatie. Ze moet eerst zien hoe het moet gebeuren, daarna zal ze proberen het zo perfect mogelijk na te doen. Ze neemt graag **zelf initiatief**, vooral dan omdat ze het alles liever zelf in de hand heeft. Ze is afkomstig uit een **familie van zelfstandigen**.

Factoren uit de leeromgeving (Integratie school – leeronderneming)

Kwaliteit van de werkplek (resultaten observatie)

Deze leeronderneming is gelegen in een rustige straat in de Kempen en wordt gerund door 8 leerlingen, 3 jongens en 5 meisjes. Het assortiment bestaat uit aroma's, badproducten, wijnen, Italiaanse producten, snoepgoed e.d. De school heeft dit pand aangekocht om een leeronderneming in uit te baten. De leerlingen hebben aan het begin van het schooljaar een beurtrol opgesteld. Elke week zijn er twee personen verantwoordelijk over de winkel. Tijdens de schooluren gaan de lessen door op de verdieping boven de winkel. Als ze de winkelbel horen, gaan de verantwoordelijken naar beneden om de klanten te woord te staan. De leerlingen voeren alle taken uit die bij het voeren van een winkel komen kijken. De winkel is dinsdag, donderdag en vrijdag geopend van 08.00 uur tot 17.00 uur, op maandag van 08.00 uur tot 18.00 uur en op woensdag van 08.00 uur tot 15.30 uur. Ze vertelt dat ze al in het zesde jaar een spel gespeeld hebben rond assortimentskeuze. Aan het begin van het zevende jaar hebben ze samen de huisstijl bepaald, het logo, briefhoofding, e.d. Ook hebben ze elk een leverancier toegewezen gekregen waar ze de contacten mee houden. Ze heeft de indruk dat de school hun steunt, vooral dan het hoofd van verkoop en decoratie.

Kwaliteit van de begeleiding

Ze ervaart de begeleiding als **positief**, maar ze zou het liever **meer enthousiasme zien bij de begeleiders zelf**. Er is veel zeggenschap van de leerlingen, maar de **leerkrachten hakken de knopen door**. De **leerkrachten** leggen alle taken wel goed uit en je kan hen ook **altijd bellen, sms'sen of mailen bij problemen**.

Factoren uit de werkomgeving

Werkinhoud

Ze geeft aan dat ze "**van alles wat heeft gedaan**"[Case 3 – Leerling 3, r. 52], want er komt heel veel bij kijken waarvan ze in het begin niet zo over hadden nagedacht. Het belangrijkste is het verkopen, aankopen van artikelen aan een goede prijs, prijsberekening om te zien dat je toch winst maakt aan het einde, het promoten en artikelen in de kijker zetten, naambekendheid maken, acties verzinnen e.d. Iedereen krijgt een datum zoals vaderdag of opendeurdag toegewezen en dan moet die iemand daar een actie rond verzinnen. Ze geeft aan dat ze vooral **zelfstandig moeten** werken. Ze worden wel geholpen en het wordt hen uitgelegd. Het werk is **heel afwisselend**. Ze moeten heel verschillende dingen doen, je bent bezig met de kassa, presentaties in de winkel, corsages maken om op de geschenkpakketten te pinnen. Ze vindt het werk zelf **niet moeilijk**, er zit geen moeilijkheidsgraad in, toch niet in de praktijk van deze winkel. De theorie is wel wat anders. Ze vindt ook dat ze **veel zeggenschap** hebben omdat ze het allemaal zelf moeten verzinnen en zelf moeten doen maar de uiteindelijke beslissing ligt volgens haar toch bij de leerkrachten en als zij het er niet mee eens zijn, dan zal het ook niet gebeuren.

Sociale steun

Er wordt **goed gecommuniceerd over de taken** in de winkel. Er is een **takenbord** waar er kan gecommuniceerd worden met mekaar, zoals bijvoorbeeld de kortingen staan daar, maar ook kleine dingetjes zoals 'de sleutel van de kassa iedere keer weg doen' omdat die anders weer kwijt is. Ze meent dat ze weinig hulp krijgt bij het uitvoeren van de taken in de winkel. Van de medeleerlingen kan je volgens haar **alleen rekenen op je beste vriendin of kameraad**. De leerkrachten leggen alles wel goed uit en je kan hen ook altijd bellen, sms'sen of mailen. Er worden **informele overlegmomenten** gehouden tijdens de lessen.

Feedback

De feedback gebeurt **op basis van punten** die gegeven worden door de leerlingen. Zelf begrijpt ze niet hoe de punten worden gegeven. Feedback wordt ook gegeven **door de klanten** die in de winkel komen.

Andere: Teamwerk

Dit was niet evident. Ze deed veel taken zelf omdat ze dan alleen zeker was dat het gebeurd was.

Leeruitkomsten

Ze heeft vooral de ervaring opgedaan dat een winkel opstarten zeer veel werk is en dat er meer komt bij kijken dan ze verwacht had. Het **in team leren werken**, was volgens haar niet evident. Door deze ervaring heeft ze ook geleerd om **zaken uit handen te geven en niet alles alleen willen doen**. Ze is beter geworden in **communiceren met collega's**. Ze vindt zichzelf **gegroeid in de opleiding** vooral dan omdat ze meer **zelfstandig** kan werken. Ze heeft niet de indruk dat ze een volledig doorzicht heeft in de winkel omdat de boekhouding en het stockbeheer niet helemaal werden ingepast in de werking van de winkel. Ze zou het wel overwegen om een eigen zaak te starten, maar dan niet helemaal van 0 af aan, eerder iets overnemen of samen met iemand anders een vennootschap oprichten.

Leerprocessen

Sociale interactie

Ze leert het beste door te zien hoe het gedaan wordt, wat er verwacht wordt en dan zal ze proberen het zo perfect mogelijk na te doen (**Imitatie**). Ze houdt niet van instructies, want dan kan het zijn dat ze de foute uitkomst krijgt. Het inpakken en het presenteren heeft ze geleerd door de leerkracht (**Transmissie**). Voor onderhandelingen met de leveranciers en de boekhouding moest ze voornamelijk zelfstandig te werk gegaan (**Activiteit-Participatie**).

Interne Verwerving

Ze heeft door haar ervaring op stage en op de vakantiejobs al met verschillende kassa's gewerkt. Ook had ze een beetje kennis over promo's, acties bedenken, kassaverwerking, boekhouding en genoeg kennis over aankopen en over verkopen. Dit komt omdat ze uit een familie van zelfstandigen komt. In de winkel komen deze voorgaande ervaringen goed van pas. (**Assimilatie**).

8.7.4 Leerling 4

Individuele factoren
Een meisje van 18 jaar die vanaf het derde jaar in de studierichting verkoop is gekomen. Ze koos deze richting omdat ze het leuk vindt om met klanten te werken. Ook de administratieve aspecten vindt ze leuk. Ze doet dit extra jaar om haar diploma te behalen en om het attest bedrijfsbeheer te halen . Ze heeft alleen tijdens stages ervaring in de verkoop opgedaan. Ze zit graag in 7 WE. Ze vindt het een leuke klas. Ze vindt wel dat er dit jaar veel geëist wordt van de leerlingen maar gaat toch met volle moed naar school . Ze leert graag bij , voornamelijk dan door te luisteren en zelf dingen te doen en te observeren. Ze gaat het liefste op stage omdat het leuk is samen te werken met de vaste medewerkers daar. Je leert hier ook hoe er moet omgegaan worden met de stock en het inscannen van de artikelen. Ze voelt zich verantwoordelijk over de winkel. Ze zorgt ervoor dat wanneer het rommelig is, dat het in orde is voordat de volgende komen. Ook alleen verantwoordelijkheid nemen over de winkel lukt. Ze vindt de kassa heel leuk om te doen, het helpen van klanten, de betalingen doen. Het maken van etalages is niet zo haar ding. Ze is eigenlijk iemand die liever instructies krijgt maar bepaalde zaken zoals opruimen en betalingen zal ze uit zichzelf beginnen doen.
Factoren uit de leeromgeving (Integratie school – leeronderneming)
Kwaliteit van de werkplek (resultaten observatie) Deze leeronderneming is gelegen in een rustige straat in de Kempen en wordt gerund door 8 leerlingen, 3 jongens en 5 meisjes. Het assortiment bestaat uit aroma's, badproducten, wijnen, Italiaanse producten, snoepgoed e.d. De school heeft dit pand aangekocht om een leeronderneming in uit te baten. De leerlingen hebben aan het begin van het schooljaar een beurtrol opgesteld. Elke week zijn er twee personen verantwoordelijk over de winkel. Tijdens de schooluren gaan de lessen door op de verdieping boven de winkel. Als ze de winkelbel horen, gaan de verantwoordelijken naar beneden om de klanten te woord te staan. De leerlingen voeren alle taken uit die bij het voeren van een winkel komen kijken. De winkel is dinsdag, donderdag en vrijdag geopend van 08.00 uur tot 17.00 uur, op maandag van 08.00 uur tot 18.00 uur en op woensdag van 08.00 uur tot 15.30 uur. Ze heeft wel de indruk dat de school hun steunt maar niet voluit. De leerkrachten steunen hen alleszins wel. Ze vindt de leeronderneming een goed leerproject omdat hetgeen wat er in de theorie gezien is, wordt omgezet in de praktijk.
Kwaliteit van de begeleiding Ze is positief over de begeleiding. Ze heeft een kalender gekregen aan het begin van het schooljaar waarop de taken staan vermeld die moeten gebeuren. Als er vragen zijn, helpen de leerkrachten. Ze geven ook duidelijke, correcte en tijdige feedback. Ook geven ze instructies over taken die nog moeten gebeuren.
Factoren uit de werkomgeving
Werkinhoud Verkopen aan de klanten, poetsen, kassa tellen, aanvullen. Ze geeft aan dat ze veel autonomie heeft in de taken die ze moet uitvoeren. Sommige zaken worden met twee gedaan omdat het alleen niet haalbaar is zoals bijvoorbeeld geld tellen. Ze vindt dat de taken vrij afwisselend zijn. Sommige taken vindt ze moeillijk zoals affiches en flyers maken maar andere taken niet omdat die allemaal in theorie al aangeleerd zijn en ze nu in de praktijk toepast. Ze heeft wel het gevoel dat ze inbreng kan doen, maar vaak zwijgt ze ook als ze een andere mening heeft.
Sociale steun Ze krijgt voornamelijk hulp van de medeleerlingen . De afspraken worden meestal in groep gemaakt. Als je samen in de winkel staat, wordt er onderling afgesproken wie welke taken op zich neemt. Er worden informele overlegmomenten gepland waar alles eerst wordt besproken vooraleer er iets op touw wordt gezet, bv een actie.
Feedback De feedback gebeurt door medeleerlingen en door leerkrachten . De medeleerlingen zeggen het wanneer ze een andere werkwijze zouden gebruiken om bv een presentatie te maken. Dit kan in sommige gevallen wel uitmonden in een discussie. Maar hier houdt ze zich afzijdig. Ook de leerkrachten geven correcte en tijdige feedback . Het is voor haar niet helemaal duidelijk op wat ze geëvalueerd wordt . Ze vindt dit ook niet erg dat ze het niet weet want anders zal ze hierop beginnen letten. Nu doet ze voor alles haar best.
Andere: Teamwerk In het begin van het schooljaar hebben ze samen alles beslist i.v.m. naamkeuze, logo, e.d. Toch namen de meningsverschillen tussen de leerlingen onderling soms de bovenhand . Ze heeft zich er altijd buitengehouden en haar mening verzwegen.
Leeruitkomsten
Ze heeft voornamelijk geleerd hoe ze in groep moet werken . Ze durft nu meer voor haar mening uitkomen en is meer zelfzeker geworden. Vroeger twijfelde ze te veel aan zichzelf. Ze heeft beter leren omgaan met de kassa . De klantvriendelijkheid, de etalages maken en de creativiteit gaat ze zeker meenemen naar eventuele volgende jobs (Transfer). Toch ziet ze zich geen winkel opstarten in de nabije toekomst, vooral dan omdat ze liever meer vrije tijd wil .
Leerprocessen
Sociale interactie Ze is iemand die graag bijleert, vooral dan door observatie en het zelf uit te proberen (Perceptie, Imitatie). Het maken van etalages heeft ze voornamelijk van haar leerkracht geleerd. Kassaverwerking en andere taken die nog niet helemaal verworven waren, werden uitgelegd door de verantwoordelijken van de vorige week of door de leerkrachten (Transmissie). Voor het

overige heeft ze vooral geleerd door zelfstandig taken uit te voeren (**Activiteit-Participatie**).

Interne Verwerving

De boekhouding had ze al een groot deel ervaren op haar vorige stageplaats bij een groothandel. Hierdoor wist ze hoe ze de boekhouding het best moest aanpakken. Ook de kassa was haar aangeleerd tijdens de vorige jaren. Door de vorige stages heeft ze ook geleerd hoe ze moet omgaan met klanten en hoe je producten moet demonstreren. Dit is goed van pas gekomen in de winkel (**Assimilatie**). Het werken met een kassa met een touchscreen was nieuw voor haar. Het is haar uitgelegd dit jaar en door ermee te werken heeft ze het zich eigengemaakt (**Accommodatie**).

8.8 Samenvatting interviews Case 4

8.8.1 Leerling 1

Individuele factoren
Een meisje van 19 jaar die vanaf het vijfde jaar in de studierichting verkoop is gekomen. Hiervoor heeft ze een technische richting gevolgd. Ondanks men haar adviseerde om verzorging te gaan doen na haar vierde jaar TSO heeft ze gekozen voor verkoop. Ze had al enige ervaring opgedaan door vakantie- en weekendjobs en ze vindt het leuk om met mensen om te gaan. Ze zit graag in 7 WE omdat het een ander jaar is dan de voorgaande jaren. Er is meer vrijheid, je leert andere dingen en de winkel opstarten ervaart ze als een eenmalige kans die je in een leven krijgt. Ze heeft het jaar wel graag gedaan maar niet altijd met evenveel zin . Omdat er weinig klanten in de winkel komen, kan je op de dagen dat je verantwoordelijk bent maar weinig doen behalve poetsen. Ze is leergierig en probeert alle nieuwe informatie zo snel mogelijk op te pikken. Ze staat het liefst in de leeronderneming, vooral omdat ze de stageplaats niet meer zo leuk vindt. Ze haalt aan dat ze op stage wel veel meer geleerd heeft over het omgaan met klanten. Dit is minder aan bod gekomen in de leeronderneming. Binnen de leeronderneming vindt ze het leuk om contacten met leveranciers te leggen, te decoreren en artikelen aan te kopen. Ze voelt zich verantwoordelijk voor de winkel en is iemand die ook zelf initiatief neemt.
Factoren uit de leeromgeving (Integratie school – leeronderneming)
Kwaliteit van de werkplek (resultaten observatie) Deze leeronderneming, gevestigd in de provincie Antwerpen wordt gerund door 10 leerlingen, 7 meisjes en 3 jongens. De winkel is gelegen op het einde van de winkelstraat, in een gebouw dat eigendom is van de school. Er is weinig passage aangezien er werken worden uitgevoerd in het centrum. Het assortiment bestaat uit allerlei verzorgingsproducten voor handen en voeten. De winkel is geopend elke weekdag van 09.00 uur tot 16.30 uur en op woensdag van 09.00 uur tot 12.30 uur. Wekelijks zijn er twee leerlingen verantwoordelijk voor het runnen van de zaak. Zij voeren alle taken uit die er moeten gedaan worden. Ze heeft het gevoel dat de school hen steunt . Zowel directie als leerkrachten komen regelmatig wel eens langs en waren aanwezig op de opening. Kwaliteit van de begeleiding Ze ervaart de begeleiding als positief . Wanneer er een opstelling wordt gemaakt in de winkel, komt de leerkracht langs om te kijken of het goed is. In overleg maken ze dan al dan niet een andere opstelling. Indien er vragen zijn, staan de leerkrachten klaar om uitleg te verschaffen. Toch zou ze soms meer haar eigen ding willen doen , in die zin dat de leerkrachten hen soms een beetje losser mogen laten zodat ze zelf dingen kunnen uitproberen. Anderzijds vindt ze het goed dat er controle is.
Factoren uit de werkomgeving
Werkinhoud Ze houdt voornamelijk het kasdagboek bij, houdt de winkel op orde en ruimt de stock op. Ze vindt dat ze veel zelfstandig mag doen, maar dat er op het einde nog telkens een leerkracht komt controleren. Ze ervaart de taken die moeten uitgevoerd worden niet als moeilijk . Alles wordt goed uitgelegd en je kan alles navragen. Bij het etaleren wordt het thema gekozen door de leerkracht, daarna wordt er gebrainstormd over de verdere aanpak en worden de benodigdheden aangekocht. Ze heeft het gevoel dat haar mening wordt gerespecteerd . Al is ze van mening dat het uitdenken van het winkelconcept vrij 'gestuurd' werd . Sociale steun Ze krijgt hulp van de medeleerlingen , zeker van medeleerlingen waar ze hecht mee is. Maar als er echt hulp nodig is, dan helpt iedereen mekaar, ook de leerkrachten . Er worden op informele momenten tijdens de lesuren afgesproken hoe het werk moet verlopen. Meestal sturen de leerkrachten deze gesprekken. Men mag zelf voorstellen formuleren en deze uitwerken, zoals bijvoorbeeld een uitverkoop houden. Er wordt niet gecommuniceerd via e-mail of gsm over de winkel. De overdracht gebeurt de volgende maandag op school. Feedback De feedback gebeurt door de leerkrachten en wordt tijdig en duidelijk gegeven . Er wordt gezegd of een werk goed of slecht uitgevoerd is en dit wordt uiterlijk een week nadien gecommuniceerd. Op de evaluatie wordt een overzicht gegeven van de pluspunten en de minpunten. Ze vindt dat de evaluatie niet steeds correct is. <i>“Er stond dat ik regelmatig niet heb verwittigd en dat is helemaal niet waar want ik ben zo niet maar ja, het staat er en dan kan je er niet veel meer aan veranderen. [Case 4, Leerling 1, r. 216]”</i> Andere: Teamwerk Het werken binnen de groep gaat goed. Er wordt samen overlegd en samen naar oplossingen gezocht. Ze geeft aan dat het niet makkelijk is om met tien personen een winkel op te starten, maar dat dit voor hen –tegen de verwachtingen in- geen problemen heeft gegeven.
Leeruitkomsten
Ze heeft vooral geleerd hoe je zelf alles moet organiseren, naar leveranciers gaan, contacten aanknopen, zelf artikelen uitkiezen, de formaliteiten en de boekhouding in orde brengen. Ook de huisstijl bepalen was leerrijk. Door de leeronderneming heeft ze ingezien dat promo-activiteiten zeer belangrijk zijn voor een kleine winkelier. Het project was volgens haar een unieke kans om de opstart van een winkel mee te maken al was het jammer dat er zo weinig klanten over de vloer kwamen. Ze voelt zich meer zelfverzekerd door de leeronderneming en de ervaringen op stage. Maar ze wil in geen geval zelf een winkel opstarten omdat het risico te groot is.

Leerprocessen
<p>Sociale interactie</p> <p>In het begin van het schooljaar werd de volledige werking van de winkel, inclusief regels e.d. duidelijk gemaakt door een bundel die uitgelegd werd door de leerkrachten (Transmissie – Ervaring) In de winkel probeert ze zoveel mogelijk zelfstandig te werken, mits controle van de leerkrachten (Activiteit – Participatie)</p>
<p>Interne Verwerving</p> <p>Ze had reeds voorkennis over de kassa, verkopen, etaleren. Enerzijds door de opleiding zelf en anderzijds door de stages. (Assimilatie) Vooral de formaliteiten, zoals de boekhouding bijhouden, facturen tijdig betalen waren nieuwe ervaringen. (Accommodatie)</p>

8.8.2 Leerling 2

Individuele factoren
<p>Een meisje die dit jaar 20 jaar wordt. Ze is in het vijfde jaar van 5 STW overgeschakeld naar verkoop omdat de studierichting STW te hoog gegrepen was voor haar. Ze heeft dan verkoop gekozen omdat het de enige richting was die je –naast verzorging– nog kan volgen op de school. Vermits ze nabij de school woont, was het geen optie om van school te veranderen. Ze had eigenlijk geen interesse in de richting en had ook nog geen ervaring opgedaan in de verkoop. Ze wil zo snel mogelijk haar diploma behalen. Ze heeft het ganse jaar allesbehalve met volle goesting gedaan. Ze vond de leeronderneming wel leuk omdat ze dan zelf niet op stage moest gaan en ze de hele dag kon spenderen aan het spelen van spelletjes. De stage vond ze ook leuk omdat ze er zelf kon kiezen welke taken ze uitvoerde en in welke volgorde. Ook het omgaan met klanten kwam er meer aan bod. Ze voelt zich niet echt verantwoordelijk voor de leeronderneming. Ze neemt niet zelf initiatief, ze neemt meestal een afwachtende houding aan.</p>
Factoren uit de leeromgeving (Integratie school – leeronderneming)
<p>Kwaliteit van de werkplek (resultaten observatie)</p> <p>Deze leeronderneming, gevestigd in de provincie Antwerpen wordt gerund door 10 leerlingen, 7 meisjes en 3 jongens. De winkel is gelegen op het einde van de winkelstraat, in een gebouw dat eigendom is van de school. Er is weinig passage aangezien er werken worden uitgevoerd in het centrum. Het assortiment bestaat uit allerlei verzorgingsproducten voor handen en voeten. De winkel is geopend elke weekdag van 09.00 uur tot 16.30 uur en op woensdag van 09.00 uur tot 12.30 uur. Wekelijks zijn er twee leerlingen verantwoordelijk voor het runnen van de zaak. Zij voeren alle taken uit die er moeten gedaan worden. In het begin van het schooljaar werd er gestemd voor het winkelconcept. Ze zag dit zelf niet zitten en wist op voorhand dat het geen succes ging worden. Ze vindt niet echt dat de school hen steunt. Er komen weinig klanten over de vloer</p> <p>Kwaliteit van de begeleiding</p> <p>Ze vindt de begeleiding van de leerkrachten goed. De leerkrachten hebben hun begeleid om al de stappen te zetten. In de beslissingen qua productkeuze hebben de leerkrachten volgens haar mee hun stempel gedrukt.</p>
Factoren uit de werkomgeving
<p>Werkinhoud</p> <p>Ze poetst voornamelijk in de leeronderneming. Wanneer de boekhouding moet gedaan hebben, vraagt ze dit aan een andere leerling omdat ze dit zelf niet zo goed kan. Ze is van mening dat ze veel dezelfde dingen moet doen en aangezien er toch geen klanten komen, spendeert ze haar tijd aan het spelen van spelletjes op de computer. De boekhouding vindt ze wel moeilijk, maar de overige taken zijn volgens haar helemaal niet moeilijk. Ze vindt dat er kan geparticipeerd worden in de beslissingen over de winkel, maar zelf houdt ze zich erbuiten omdat dit haar toch niet interesseert.</p> <p>Sociale steun</p> <p>Iedereen helpt mee als het gaat over de leeronderneming, zowel medeleerlingen als leerkrachten. Er zijn niet echt vergaderingen over de winkel gepland. Ze overleggen met de klas tijdens de les als er nog iets moet gebeuren.</p> <p>Feedback</p> <p>Ze vindt dat de feedback correct wordt gegeven. Al vindt ze het soms niet duidelijk hoe de punten juist worden gegeven.</p> <p>Andere: Teamwerk</p> <p>Het is een hechte klasgroep waar alles kan besproken worden.</p>
Leeruitkomsten
<p>Ze schrijft op de vragenlijst op de vraag wat heb je precies bijgeleerd: <i>“dat ik zelf nooit een winkel wil”</i> [Case 4, Leerling 3, vraag 20]. Ze zegt eveneens dat ze nu ingezien heeft dat er veel tijd en geld in een winkel kruipt en voor de rest vindt ze niet iets noemenswaardig om te vermelden dat ze er iets uit geleerd heeft. Wanneer ze iets moet doen dat ze niet kan, laat ze dit liever over aan een andere leerling. Ze wil zelf geen winkel opstarten omdat ze dit niet kan.</p>
Leerprocessen
<p>Sociale interactie</p> <p>Voor de opening van de winkel heeft ze voorbereidende taken uitgevoerd, zoals bijvoorbeeld oefenen op de kassa e.d. die door de leerkrachten begeleid werden (Ervaring). Ook heeft ze veel opgestoken van een medeleerling die haar de kassa heeft</p>

voorgedaan (**Imitatie**). Op het einde toe heeft ze de kassa ook alleen gedaan (**Participatie**)

Interne Verwerving

Door de opleiding zelf heeft ze geleerd hoe ze verkoopprijzen moet berekenen, hoe ze een etalage moet opbouwen, hoe je een huisstijl moet bepalen en hoe ze moet werken met de kassa. (**voorkennis**) Ook het voeren van verkoopsgesprekken kwamen al aan bod in de vorige jaren. Ze heeft niet de indruk iets nieuws geleerd te hebben. Wanneer ze iets moest uitvoeren dat ze niet kon, schuift ze dit door naar een medeleerling (**non-leren**)

8.8.3 Leerling 3

Individuele factoren

Een meisje van 20 jaar dat vanaf het vijfde jaar secundair onderwijs in 7 WE kwam. Ze heeft daarvoor de richting STW gevolgd. Daar behaalde ze in het vijfde jaar een C-attest en vermits verzorging niets voor haar was, is ze verkoop gaan doen. Ze heeft al eerder **ervaring** opgedaan in de verkoop door studentenjobs. Ze zit **niet echt graag** in de studierichting 7 WE maar de medeleerlingen maken dit goed. Ze staat liever in de leeronderneming omdat ze dan niet op stage hoeft te gaan. Ze vindt het jammer dat er zo **weinig klanten** komen. Het jaar ervoor was veel winstgevender voor de leerlingen. Ze vindt zichzelf iemand die – ook al zit ze er niet graag - toch probeert om zoveel mogelijk op te pikken en **initiatief** te nemen. Als ze iets doet, wilt ze het goed doen. Ze voelt zich **verantwoordelijk** voor de winkel, vooral dan omdat ze mee heeft geïnvesteerd in de zaak.

Factoren uit de leeromgeving (Integratie school – leeronderneming)

Kwaliteit van de werkplek (resultaten observatie)

Deze leeronderneming, gevestigd in de provincie Antwerpen wordt gerund door 10 leerlingen, 7 meisjes en 3 jongens. De winkel is gelegen op het einde van de winkelstraat, in een gebouw dat eigendom is van de school. Er is weinig passage aangezien er werken worden uitgevoerd in het centrum. Het assortiment bestaat uit allerlei verzorgingsproducten voor handen en voeten. De winkel is geopend elke weekdag van 09.00 uur tot 16.30 uur en op woensdag van 09.00 uur tot 12.30 uur. Wekelijks zijn er twee leerlingen verantwoordelijk voor het runnen van de zaak. Zij voeren alle taken uit die er moeten gedaan worden. In het begin van het schooljaar waren er twee concepten, uiteindelijk is er gekozen voor de verzorgingsproducten bij stemming. Er komen **weinig klanten** over de vloer. Ze had het beter ingeschat. Ze vindt dat de **school hen steunt** in het project.

Kwaliteit van de begeleiding

Via een **logboek** moet ze noteren wat ze die dag heeft gedaan. De **leerkrachten begeleiden** hen bij de stappen die gezet moeten worden en ze geven **uitleg waar nodig**. Aan het begin van het schooljaar hebben ze **voorbereidende taken** gegeven aan de leerlingen om de werking van de winkel uit te leggen. De **feedback die wordt gegeven gebeurt tijdig en correct**. De **evaluatie vindt ze eerder onduidelijk**.

Factoren uit de werkomgeving

Werkinhoud

De taken zijn voornamelijk de klas opruimen, het vuil buitenzetten, de stock bijhouden en ook de formaliteiten zoals de kasverslagen bijhouden, de boekhouding doen. Ze vindt dat ze **autonomie** heeft in de taken die uitgevoerd moeten worden en dat ze ook creatief kan zijn in het uitwerken van ideeën. Ze geeft aan dat **er iets van vrijheid is, maar het is niet zo dat ze iets kunnen alleen beslissen**. Dit gebeurt altijd onder begeleiding. Ze vindt dat ze **mee mag participeren** in de beslissingen, al geeft ze aan dat dit met 10 personen "geven en nemen" is. De taken zelf zijn wel **variërend maar het komt telkens neer op bestellen, poetsen en de boekhouding voeren**. Toch geeft ze aan dat ze het wel leuk vindt dat dit op deze manier wordt gedaan, zodat ze een idee heeft van hoe het moet. Ook al zal er maar 20 % van het gehele pakket als je een winkel opstart gezien zijn.

Sociale steun

De meeste **hulp krijgt ze van de leerkrachten**, omdat de leerlingen het vaak zelf niet goed weten. In het begin van het schooljaar heeft ze een werkmap gekregen waarin de werking van de winkel werd uitgelegd. In overleg hebben ze de regels opgesteld. Tijdens het jaar vinden er **informele vergaderingen** plaats tijdens de lessen.

Feedback

De feedback wordt **persoonlijk gegeven** en **direct na de feiten**. Ze vindt dat de feedback **correct** wordt gegeven. De evaluatie die gegeven wordt is gebaseerd op hoeveel inbreng dat je doet en hoeveel motivatie er getoond wordt. Ze vindt dit jammer omdat de meer verlegen mensen die minder initiatief tonen, minder punten krijgen

Andere: Teamwerk

Het is een hechte klasgroep waar goed samengewerkt kan worden. Alle beslissingen worden in overleg genomen en bij onenigheid gebeurt er een stemming.

Leeruitkomsten

Ze heeft geleerd dat er veel komt bij kijken wanneer je een eigen zaak opent. Ook geeft ze aan dat ze geleerd heeft om samen te werken met andere leerlingen, wat voor haar niet vanzelfsprekend is omdat ze de voorkeur geeft aan individueel werk. Het lange termijn denken bij de opstart van de winkel en het nadenken over de behoefte van de klanten zijn zaken die ze heeft opgestoken. De **leeronderneming heeft haar geholpen op een zicht te krijgen op de opstart en de werking van een eigen**

zaak. Moest ze – zonder de ervaring in de leeronderneming - direct een zaak hebben opgestart, zou ze het te rooskleurig hebben gezien. Nu heeft ze een **realistisch beeld** gekregen. Ze is **beter geworden in samenwerking en in zelfstandig werken**. Ze vindt zichzelf zeker gegroeid in de opleiding. Ze heeft niet het gevoel dat ze een volledig beeld heeft gekregen aangezien de leerkrachten zelf aangeven dat ze slechts 25% zien, van wat het ondernemerschap werkelijk inhoudt. Daarom wil ze **zelf ook geen winkel starten**, het zijn teveel risico's en ze meent er ook de kennis niet voor te hebben.

Leerprocessen

Sociale interactie

De leerkrachten doen voor hoe het moet (**Imitatie**) en als de leerkracht er niet is, kunnen ze een kaft van de kassa raadplegen. (**Transmissie**). Voor de opening van de winkel heeft ze voorbereidende taken uitgevoerd, zoals bijvoorbeeld oefenen op de kassa e.d. die door de leerkrachten begeleid werden (**Ervaring**). Het eerste deel van het jaar werd de boekhouding en het presenteren van de artikelen steeds samengedaan met de leerkracht. Door het gebruiken van een handboek in combinatie met de uitleg van de leerkracht kan ze de boekhouding zelfstandig uitvoeren (**Activiteit – Participatie**).

Interne Verwerving

De voorgaande jaren heeft ze tijdens de lessen geleerd hoe ze de boekhouding moest voeren. (**voorkennis**) Door de studentenjobs, had ze al inzicht in de kassaverwerking. Verkoopgesprekken die ze gevoerd heeft door stages en vakantiejobs, de kennis over inventariseren en assertief gedrag neemt ze mee naar een eventuele volgende job (**transfer**). Ze heeft vooral van deze kennis gebruik gemaakt om te functioneren in de winkel. (**Assimilatie**)

8.8.4 Leerling 4

Individuele factoren

Een meisje van 20 jaar die vanaf het vierde jaar secundair onderwijs verkoop is komen volgen. De jaren ervoor heeft ze STW gedaan. Ze is in verkoop beland omdat ze in die tijd zich te weinig inzette voor school en hierdoor moet afzakken. Haar idee was om het vierde jaar verkoop af te werken en daarna naar de tuinbouwschool te gaan. Uiteindelijk heeft ze toch besloten om te blijven omdat ze nieuwe vriendinnen had gemaakt. Ze had eerder **geen ervaring** opgedaan in de verkoop. Ze zit **graag** in 7 WE, vooral dan door haar medeleerlingen. Maar ze heeft het jaar wel met volle goesting gedaan. Ze is een meisje dat **hoge punten haalt en de medeleerlingen halen haar aan om raad aan te vragen** of om de creatieve zaken te bedenken en uit te voeren. Ze leert graag bij als het binnen haar interesse valt. Boekhouding of winkelbeheer doet ze helemaal niet graag. Ze is liever **creatief** bezig. Ze werkt liever in de leeronderneming dan dat ze op stage gaat, vooral dan omdat ze dan al eens tijd hebt om op de computer te kijken. Ze voelt zich **verantwoordelijk** voor de winkel als zij die week van dienst is. Overige dagen niet. In het begin van het schooljaar nam ze veel initiatief. Ze is geëvolueerd naar iemand die een afwachtende houding aanneemt omdat ze het gevoel heeft dat iedereen naar haar kijkt als er iets gevraagd wordt. Ze wil in geen geval opdringerig overkomen.

Factoren uit de leeromgeving (Integratie school – leeronderneming)

Kwaliteit van de werkplek (resultaten observatie)

Deze leeronderneming, gevestigd in de provincie Antwerpen wordt gerund door 10 leerlingen, 7 meisjes en 3 jongens. De winkel is gelegen op het einde van de winkelstraat, in een gebouw dat eigendom is van de school. Er is weinig passage aangezien er werken worden uitgevoerd in het centrum. Het assortiment bestaat uit allerlei verzorgingsproducten voor handen en voeten. De winkel is geopend elke weekdag van 09.00 uur tot 16.30 uur en op woensdag van 09.00 uur tot 12.30 uur. Wekelijks zijn er twee leerlingen verantwoordelijk voor het runnen van de zaak. Zij voeren alle taken uit die er moeten gedaan worden. Om het winkelconcept te bepalen zijn ze op tweedaagse geweest. Daar hebben ze knopen doorgehakt. Ze heeft de indruk dat de **school hen steunt** in het project.

Kwaliteit van de begeleiding

Ze ervaart de begeleiding als **positief**. De leerkracht **helpt waar nodig** en springt af en toe bij wanneer er zaken niet goed lopen of waar er verbeteringen kunnen aangebracht worden. Ze worden **vaak gecontroleerd** op hun werk en krijgen hier ook punten op. Ze heeft **geen idee waar alle cijfers op de evaluatie** van komen.

Factoren uit de werkomgeving

Werkinhoud

Ze heeft vooral etalages gemaakt dit schooljaar, vooral dan omdat zij één van de creatiefste van de klas is. Ook poetsen, de stock opruimen en de boekhouding in orde brengen behoren tot de taken die uitgevoerd moeten worden. Ze is van mening dat ze **veel vrijheid** heeft om de taken uit te voeren. De meeste instructies worden gegeven door de leerkrachten. Voor haar persoonlijk is er ook **wel variatie** in de taken die ze moet doen. Als er niets te doen is, poetst ze de ramen of zoekt ze een ander werk. Zo heeft ze de uitverkoop afgeprijsd, alles gegroepeerd e.d. Ze vindt de taken die moeten uitgevoerd worden **niet moeilijk**. Alleen bij het bedenken van nieuwe promoacties moet ze toch verder nadenken. Ze vindt dat ze **haar eigen mening mag uitbrengen**. Ze stelt zelfs dat dit soms gênant is, omdat haar mening vaak gekozen wordt door de medeleerlingen en de leerkrachten. Het feit dat ze creatief is, draagt hiertoe bij.

Sociale steun

Ze krijgt **vooral hulp van de leerkrachten** die zeggen welke zaken nog verbeterd kunnen worden of hoe zaken anders gedaan kunnen worden. Het is niet zo dat er leerlingen zich spontaan zullen aanbieden om te helpen. Je bent met twee verantwoordelijk en je vult mekaar aan. Er zijn **informele momenten** tijdens de lessen waar er wordt besproken hoe of wat er in de winkel moet gebeuren. De leerkracht speelt een grote rol in de beslissingen die genomen worden. Maar als de leerlingen niet akkoord gaan, wordt dit in groep besproken.

Feedback

Ze krijgt vaak complimentjes over haar werk van de leerkrachten. Ze vindt de feedback die gegeven wordt correct en **tijdig gegeven**.

Andere: Teamwerk

Het is een hechte klasgroep waar goed samengewerkt kan worden.

Leeruitkomsten

Ze heeft door de leeronderneming een beter zicht op wat er allemaal moet gebeuren. Qua verkopen heeft ze niet echt veel bijgeleerd. Doordat boekhouden nu praktisch is geworden, heeft ze hier meer inzicht in gekregen. Ook het onderhandelen met leveranciers en het stockbeheer zijn zaken die ze meeneemt naar volgende werksituaties (**transfer**). Ze vindt de leeronderneming een nuttig project, vooral dan omdat alle theorie in de cursussen in de praktijk wordt omgezet. Ze **heeft leren samenwerken** dankzij de leeronderneming en is **meer zelfverzekerd** geworden. In het begin van het schooljaar wou ze ooit wel zelf een eigen zaak opstarten, maar ondertussen niet meer. Ze geeft aan dat ze door de leeronderneming heeft gezien hoe alles in mekaar zit en ook de leerkrachten hebben verteld dat het een slechte moment is om een winkel te beginnen. Ze is vooral bang om onmiddellijk failliet te gaan.

Leerprocessen**Sociale interactie**

Voor de boekhouding heeft ze **alle vormen** van interactieprocessen benut. Etalages maken heeft ze vooral geleerd van haar leerkracht door te observeren en vrijwel het ganse 7^{de} jaar heeft ze zich hierin verbeterd en maakt ze zelfstandig etalages.

Interne Verwerving

Ze had voorkennis over verkoopsgesprekken en de boekhouding. Veel verkoopsgesprekken heeft ze niet kunnen voeren in de winkel omdat er weinig klanten komen. Wel heeft ze meer inzicht gekregen in de boekhouding. Wat de vorige jaren heel abstract was heeft ze nu concreet kunnen toepassen en ze heeft hierdoor meer inzicht gekregen. (**Assimilatie**) Het aankopen bij leveranciers was een totaal nieuwe ervaring. (**Accommodatie**)