

Kwaliteit dual leren draait om de juiste mentor op de juiste plaats

Inzetten op kwaliteit van de mentor alleen volstaat niet. Het selecteren van een gemotiveerde mentor is de eerste stap in een succesvol traject. In het opiniestuk 'Duaal leren? Het draait allemaal om kwaliteit, niet om kwantiteit' leggen Heidi Knipprath en professor Ides Nicaise de nadruk op het kwalitatief invullen van dual leren. Niet zozeer de tijd die de leerlingen op de werkvloer doorbrengen, maar vooral de kwaliteit van de begeleiding, speelt een rol bij werkplekleren, aldus de auteurs. Zowel de begeleider op de school als de mentor op de werkvloer moeten instaan voor een kwaliteitsvolle begeleiding van de lerende. Maar een kwaliteitsvolle begeleiding alleen volstaan niet, een intrinsiek gemotiveerde mentor des te meer.

Een recent onderzoek uitgevoerd door het Centrum voor Sociologisch Onderzoek van de KU Leuven, in opdracht van het Vlaams agentschap voor Ondernemersvorming SYNTRA Vlaanderen, ging hier dieper in op de rol van de mentor. Aan de hand van een bevraging bij ruim 350 mentoren in erkende leerondernemingen werd de rol van de mentor en de begeleiding van de jongere in het bedrijf onderzocht. De studie toont aan dat dit allerm minst een homogeen verhaal is binnen ons Vlaamse landschap. Er zijn grote verschillen naar mentorschap en begeleidingspraktijken naargelang de bedrijfsgrootte of de sector waarin het bedrijf actief is. Maar wat blijkt: vooral de motivatie van de mentor is een zeer bepalende factor voor een degelijke begeleiding van de jongere.

Een mentor spendeert gemiddeld 12u per week aan de begeleiding van de jongere. Bijna 90% vindt dat voldoende tijd om de jongere te begeleiden. De begeleidingstijd verschilt naargelang de bedrijfsgrootte. In tegenstelling tot wat men zou denken, spenderen mentoren in micro-ondernemingen (minder dan 10 voltijdse werknemers) gemiddeld meer tijd aan de begeleiding van jongeren (ruim 40% van de mentoren zegt meer dan 20u per week tijd aan de jongere te spenderen!) dan mentoren in grote bedrijven. Hoe valt dit te verklaren? De rol van de mentor varieert namelijk naar het type van het bedrijf. Zo is de mentor bij de meeste micro-ondernemingen (een onderneming die minder dan 10 voltijdse krachten tewerkstelt) de zaakvoerder, terwijl dit bij grotere bedrijven (50 voltijdse werknemers en meer) meestal een werknemer is. In grotere bedrijven zijn er ook vaak meerdere begeleidingsrollen: de mentor die het leerproces van de jongere bewaakt is niet noodzakelijk de begeleider op de werkvloer die de zaken ook effectief aanleert.

Ook de redenen voor mentorschap verschillen tussen grote en kleine ondernemingen. Bij kleinere ondernemingen zegt men vaker dat men mentor is omdat men zijn kennis wil doorgeven of omdat men graag jongeren begeleidt. In grotere bedrijven komt het vaker voor dat mentoren het doen omdat ze de taak van hun leidinggevende gekregen hebben. En die motivatie blijkt ook significant samen te hangen met de begeleidingstijd. Een mentor die de taak om jongeren te begeleiden opgelegd kreeg van zijn werkgever spendeert gemiddeld genomen minder tijd aan de begeleiding van de jongere dan een mentor die intrinsiek gemotiveerd is.

Dat Knipprath en Nicaise aangeven in hun artikel dat er meer moet ingezet worden op de ontwikkeling van pedagogisch-didactische vaardigheden voor mentoren en trajectbegeleiders om de leerervaringen te kaderen en te optimaliseren zal niet volstaan. Zorgvuldige selectie van mentoren is een eerste stap. Daarop moet eerst ingezet worden. Een tweede stap is de omkadering van die mentoren. In onze bevraging kwam naar voor dat 40% van de mentoren een mentoropleiding heeft gevolgd.

Zowel sectoren als het Vlaams agentschap voor Ondernemersvorming SYNTRA Vlaanderen trekken volop die kaart door middelen vrij te maken om nieuwe mentoropleidingen te ontwikkelen en uit te testen.

Met die combinatie van zorgvuldige selectie van mentoren en professionele omkadering zetten we echt in op kwaliteit op de werkplek.

Marie-Sophie Callens - mariesophie.callens@syntravlaanderen.be

Medewerker Kenniscentrum, SYNTRA Vlaanderen

Vickie Dekocker – vickie.dokocker@syntravlaanderen.be

Teamverantwoordelijke Innovatie, SYNTRA Vlaanderen

An Katrien Sodermans – ankatrien.sodermans@syntravlaanderen.be

Verantwoordelijke Kenniscentrum, SYNTRA Vlaanderen