

Toolkit

‘Tophits voor een succesvolle leeromgeving’

Succesfactoren en inspiratiebronnen voor leerprocessen van kwetsbare groepen.



Nieuwe kansen voor arbeid,
onderwijs, welzijn en wonen
door leren!

Door:

Geert Hoogeboom (De Nieuwe BV/Learn for Life)

Maurice de Greef (Vrije Universiteit Brussel)

Marian Rameyer (De Nieuwe BV/Learn for Life)

Yvonne van der Heijden (Landstede)

Jumbo Klercq (Learn for Life)

Mien Segers (Maastricht University)



Toolkit

‘Tophits voor een succesvolle leeromgeving’

Succesfactoren en inspiratiebronnen voor leerprocessen van kwetsbare groepen.

Nieuwe kansen voor arbeid, onderwijs, welzijn en wonen door leren!

Door:

Geert Hoogeboom (De Nieuwe BV/Learn for Life)

Maurice de Greef (Vrije Universiteit Brussel)

Marian Rameyer (De Nieuwe BV/Learn for Life)

Yvonne van der Heijden (Landstede)

Jumbo Klercq (Learn for Life)

Mien Segers (Maastricht University)



Dit project en deze toolkit zijn mede mogelijk gemaakt door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.



Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Inhoudsopgave reader

Voorwoord	5
Deel 1: Competentieprofiel participatieprofessional	7
Deel 2: Hoe zet je een project op?	15
Deel 3: Checklist randvoorwaarden voor succes in de omgeving	31
Deel 4: Do's and don'ts van succesvolle lokale leeromgevingen voor kwetsbare groepen	35
Deel 5: Inspiratieprojecten	43
Deel 6: Literatuursuggesties	47



Voorwoord

Door:

Geert Hoogeboom (De Nieuwe BV/Learn for Life)

Het ministerie van BZK maakt zich sterk voor de 'doe-democratie'.

Daarmee wordt het volgende bedoeld:

'Steeds meer mensen nemen zelf het initiatief voor het samen oplossen van maatschappelijke vraagstukken in hun leefomgeving. Dat gaat verder dan vrijwillige inzet bij verenigingen en maatschappelijke organisaties. Mensen runnen zelfstandig een stadsboerderij, kopen gezamenlijk energie in of beheren een zwembad in een krimpgebied. Er wordt zelfs al gesproken van een 'doe-democratie': de beweging/transitie naar meer maatschappelijk initiatief, sociaal ondernemerschap op talloze maatschappelijke en publieke domeinen. De uitdaging voor publieke en maatschappelijke instanties is deze ontwikkeling te ondersteunen. Het kabinet wil graag het aansluitingsvermogen van overheid en politiek op wat er al gebeurt in de samenleving vergroten en waar mogelijk belemmeringen wegnemen voor maatschappelijk initiatief. De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties zoekt de samenwerking met maatschappelijke partners' (De Jong et al., 2013).

De toegevoegde waarde van de partners die samenwerken met De Nieuwe BV en Learn for Life op het terrein van maatschappelijke participatie is het toerusten van kwetsbare groepen voor wie het deelnemen in een wijk of buurt niet vanzelfsprekend is. In het verleden hebben partners van De Nieuwe BV op dit terrein hun sporen verdiend met het ontwikkelen van een succesvol educatieprogramma voor kwetsbare burgers, dat inmiddels in een aantal Europese landen wordt toegepast onder de titel EDAM (Education Against Marginalisation). De Nieuwe BV en Learn for Life zetten de inspanningen op dit terrein voort. Overheden laten steeds meer aan burgers over. Het proces om daarin tot een goede en evenwichtige balans te komen is niet altijd even gemakkelijk en zeker niet als het er om gaat om burgers te bereiken en te activeren die daar niet vertrouwd mee zijn. De Nieuwe BV en Learn for Life zijn de enige netwerken, die zich toeleggen op empowerment via informele educatie van deze groep. Wij hebben methoden ontwikkeld voor professionals in wijken en buurten om deze kwetsbare groep burgers met succes te bereiken. Via



de professional richten wij ons dus op de doelgroep zelf. In deze toolkit beschrijven wij op basis van praktijkgericht onderzoek en projectbeschrijvingen hoe men in het land educatieve projecten voor kwetsbare groepen kan opzetten en realiseren. Hierbij hebben we aandacht voor de professionals zelf, de bouwstenen om een project op te zetten, de randvoorwaarden voor het slagen van het project, de do's and don'ts voor succes (gebaseerd op een aantal muziekhits), een aantal inspirerende bestaande projecten en een verwijzing naar mogelijke literatuur.

Hopelijk biedt deze toolkit inspiratie voor u om in de eigen regio aan de slag te gaan met het realiseren van leeromgevingen voor kwetsbare groepen!



DEEL 1

Competentieprofiel participatieprofessional

Het succes van een leeromgeving hangt af van veel factoren, maar in veel gevallen is een ‘organisator’ of ‘kartrekker’ van groot belang. Hij of zij kan de koers bepalen en samen met de deelnemers de kans op het succes vergroten. Ondanks de vele onderzoeken die er reeds naar het functioneren van deze professional zijn gedaan, lijkt het zinvol om kort en bondig in kaart te brengen wat de noodzakelijke competenties van de professional zijn voor de realisatie van een constructieve leeromgeving voor kwetsbare groepen.

Een onderzoek naar de competenties van de “participatieprofessional”

Door:

Liza Uilenreef (Maastricht University)

Iris Jans (Maastricht University)

Doel

Participatie betekent mensen deel laten nemen aan de samenleving of de arbeidsmarkt (Woordes, 2011). Veel mensen participeren onvoldoende in zowel de samenleving als op de arbeidsmarkt. Het is de taak van de participatieprofessional om deze mensen, die vaak te maken hebben met een diversiteit aan problemen te begeleiden in dit proces en te zorgen dat ze zo zelfstandig mogelijk kunnen deelnemen aan de samenleving (Van Geuns et al., 2010).

Dit onderzoek maakt een start met het ontwikkelen van een competentieprofiel voor participatieprofessionals op het sociaal-culturele gebied en het gebied van re-integratie. Momenteel is er een tekort aan bestaande literatuur over welke competenties de participatieprofessionals nodig hebben om deelnemers te motiveren. Een competentieprofiel is een eerste begin om dit tekort op te vullen door een algemene standaard te ontwikkelen voor participatieprofessionals. Hierdoor kunnen participatieprofessionals hun huidige niveau van competenties in kaart brengen en hun competenties verbeteren.





Methode

Er is gekozen voor kwalitatief onderzoek onder twintig participatieprofessionals voor het gebied van re-integratie en onder veertien participatieprofessionals binnen het sociaal-culturele domein, waarbij twee soorten onderzoek zijn gecombineerd. Aan de ene kant zijn er half gestructureerde interviews afgenomen bij participatieprofessionals, wat ervoor zorgt dat de interviews voldoende ruimte overhouden om de mening van de participatieprofessional naar voren te laten

komen. Aan de andere kant is dit onderzoek een testend onderzoek gebaseerd op literatuuronderzoek over bestaande competentieprofielen van volwasseneneducatie, sociaal werkers en werkcoaches binnen re-integratie en het sociaal-culturele domein. In dit deel van het onderzoek zijn de participatieprofessionals specifiek gevraagd naar hun mening en ervaringen over zes competenties en diverse deelaspecten, die uit de literatuurstudie naar voren kwamen en wat zij de belangrijkste competenties vinden voor het beroep van participatieprofessional.

Resultaat

Het resultaat laat zien dat de meeste professionals hetzelfde idee hebben over welke competenties belangrijk zijn voor het beroep van participatieprofessional: een persoon die empathie kan tonen, een veilige omgeving kan creëren en goed kan luisteren. Maar het belangrijkste is dat de professional maatwerk kan leveren voor de deelnemer. Alle participatieprofessionals hebben gemeen dat ze op de achtergrond aanwezig blijven om feedback te geven, een luisterend oor bieden of als klankbord aanwezig zijn voor de deelnemers. Al deze resultaten komen samen in een competentieprofiel voor participatieprofessionals.

Uitdaging

De toekomst zal de participatieprofessionals uitdagen om om te gaan met een grotere caseload om iedereen naar vermogen mee te laten doen. De professionals die hebben deelgenomen aan dit onderzoek hebben hun zorgen uitgesproken met betrekking tot de nieuwe wetgeving en de bijbehorende druk van de caseload die dit met zich meebrengt voor het beroep van participatieprofessional. Hun zorg is: kunnen participatieprofessionals nog steeds het op maat gemaakte proces bieden dat ze nodig hebben om zo volledig mogelijk aan de samenleving deel te nemen? Als ze door de grotere caseload veel meer mensen in een kortere tijd moeten helpen, kunnen ze dan nog steeds de aandacht bieden die de deelnemer verdient? En uiteindelijk de vraag, zal het meer deelnemers gaan helpen op deze manier? Men kan alleen maar afwachten en zien wat de effecten zijn van nieuwe

wetgeving. Als blijkt dat deze wetgeving niet werkt, worden hopelijk niet al te veel deelnemers slachtoffer hiervan en wordt de nieuwe wetgeving snel weer aangepast.

A. Uiteindelijk gedefinieerde competenties re-integratie participatieprofessional

1. Motivatie

Competent in empoweren van deelnemers door hen te leren hoe ze zichzelf kunnen promoten in hun eigen ontwikkeling als volledige autonome levenslange leerder.

De participatieprofessional:

- heeft kennis van methoden en technieken om deelnemers aan te moedigen en te motiveren om zichzelf te leren ontwikkelen;
- stimuleert toename van zelfvertrouwen en de succesverwachting van deelnemers op verschillende gebieden; structureert en faciliteert voor deelnemers manieren om te evalueren en geeft ze feedback op hun leren en gedrag door reflectie en zelfbeoordeling; geeft deelnemers verantwoordelijkheid in het leerproces;
- kan de voordelen van leren in het dagelijks leven voor de deelnemers uitleggen;
- heeft een inspirerende en empathische houding.

2. Een adviseur en supervisor zijn

Competent in adviseren over carrière, leven, verdere ontwikkeling en indien nodig het gebruik van professionele hulp.

De participatieprofessional:

- heeft kennis van de carrière- en werkomgeving van de deelnemer;
- heeft de vaardigheden om deelnemers te adviseren over hun carrière, werk, verdere ontwikkeling en onderwijsmogelijkheden;
- is in staat om deelnemers te ondersteunen en door te verwijzen naar professionele hulp en ze te ondersteunen in het contact met andere autoriteiten;
- is in staat om een vertrouwensrelatie met de volwassen deelnemer op te bouwen;
- is communicatief;
- is betrouwbaar.

3. Definiëren van leerbehoeften

Competent in het beoordelen van eerdere ervaringen, leerbehoeften, eisen, motieven en verlangens met betrekking tot het leerproces van de deelnemers.

De participatieprofessional:

- bezit kennis van de culturele, sociale en religieuze achtergrond van de deelnemers, die hem of haar in staat stelt de context van de ontwikkeling van de deelnemer en de motivatie (intrinsiek en extrinsiek), die zij of zij heeft, te begrijpen;

- is in staat om voort te bouwen op eerdere ervaringen, kennis en vaardigheden van de deelnemer om hem of haar in een zelfgestuurde manier te kunnen laten leren;
- kan goed luisteren;
- creëert een psychische en emotionele veilige omgeving voor de deelnemers;
- is geïnteresseerd in de motivatie van de deelnemers;
- is zich bewust van de kennis, vaardigheden en ervaringen die deelnemers zich al hebben eigen gemaakt.

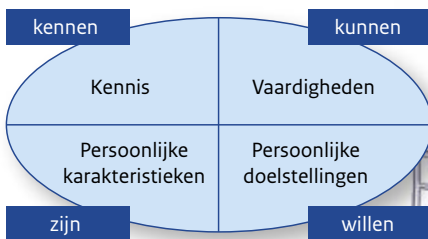
4. Faciliteren van het leerproces

Competent in faciliteren van het leerproces voor deelnemers.

De participatieprofessional:

- bezit kennis van menselijke ontwikkeling en de ontwikkelingsstadia van volwassenen;
- is in staat om de deelnemer te begeleiden en onafhankelijk leren aan te moedigen;
- assisteert deelnemers bij het identificeren van hun barrières en het vinden van mogelijkheden om de barrières weg te halen;
- is in staat om het leerproces te matchen aan de behoeften en progressie van de deelnemer;
- is in staat om het leren te integreren in het dagelijks leven;
- is zich bewust van verschillende achtergronden van deelnemers en hun leergewoonten.

Competenties: een totaalbegrip



5. Ontwerpen van het leerproces

Competent in het selecteren van geschikte instructiestijlen en lesmethoden voor het leerproces van de deelnemer.

De participatieprofessional:

- bezit kennis van een grote hoeveelheid instructiestijlen en lesmethoden om tijdens het leerproces te kunnen gebruiken;
- is in staat om het leerproces aan te passen aan de behoeften van de individuele deelnemer en de groep zelf;

- is capabel om leerdoelen in een continu leerproces te definiëren en te plaatsen voor een bepaalde tijd;
- is creatief;
- staat open voor nieuwe strategieën en veranderingen in het leerproces.

B. Uiteindelijk gedefinieerde competenties socioculturele participatieprofessional

1. Motivatie

Competent in empoweren van deelnemers door hen te leren hoe ze zichzelf kunnen promoten in hun eigen ontwikkeling als volledige autonome levenslange leerder.

De participatieprofessional:

- geeft deelnemers verantwoordelijkheid in het leerproces;
- maximaliseert het gevoel van zelfbeschikking en de succesverwachtingen van de deelnemer in verschillende gebieden;
- is empathisch;
- is in staat om het nut van het leerproces in het dagelijks leven van de deelnemers te benoemen;
- structureert en faciliteert manieren voor deelnemers om te evalueren en feedback op hun leren en gedrag te ontvangen met behulp van reflectie en zelfbeoordeling;
- is inspirerend.

2. Omgaan met heterogeniteit en diversiteit in groepen

Competent in het omgaan met groepsdynamica en de heterogeniteit van achtergronden, leerbehoeften, motieven en ervaringen van deelnemers.

De participatieprofessional:

- creëert een veilige omgeving, waar verschillende meningen uitgewisseld kunnen worden;
- heeft een respectvolle houding naar verschillen in de groep;
- is empathisch;
- heeft kennis van groepsdynamica;
- is in staat om de waarde van diversiteit te herkennen en er in de praktijk mee om te gaan.

3. Een adviseur zijn

Competent in adviseren over carrière, leven, verdere ontwikkeling en indien nodig het gebruik van professionele hulp.

De participatieprofessional:

- heeft de vaardigheden om deelnemers te adviseren over hun carrière, werk, verdere ontwikkeling en onderwijsmogelijkheden;

- is in staat om een vertrouwensrelatie met de deelnemer op te bouwen;
- heeft een aanmoedigende houding ten opzichte van deelnemers om initiatieven te nemen;
- heeft kennis van organisaties, die professionele hulp kunnen bieden;
- is in staat om deelnemers, die professionele hulp nodig hebben, door te verwijzen en te begeleiden naar andere organisaties;
- is communicatief.

4. Identificeren van leerbehoeften

Competent in het beoordelen van eerdere ervaringen, leerbehoeften, eisen, motieven en verlangens met betrekking tot het leerproces van de deelnemers.

De participatieprofessional:

- creëert een psychische en emotionele veilige omgeving voor de deelnemers;
- heeft kennis van de culturele, sociale en religieuze achtergrond van de deelnemers,



die hem of haar in staat stelt de context van de ontwikkeling van de deelnemer en de motivatie (intrinsiek en extrinsiek), die zij of zij heeft, te begrijpen;

- is in staat om voort te bouwen op eerdere ervaringen, kennis en vaardigheden van de deelnemer om hem of haar in een zelfgestuurde manier te kunnen laten leren;
- kan goed luisteren;
- is in staat om een grote hoeveelheid aan educatieve strategieën te gebruiken.

5. Faciliteren van het leerproces

Competent in het faciliteren van het leerproces van de deelnemer.

De participatieprofessional:

- is in staat om het leerproces af te stemmen op de behoeften en progressie van de deelnemers;
- is zich bewust van verschillende achtergronden van de deelnemers en hun verschillende leerstijlen en gewoonten;



- is in staat deelnemers te begeleiden bij en te stimuleren om autonoom te leren;
- is in staat om deelnemers te helpen bij het identificeren van leerbarrières en de mogelijkheden om ze weg te halen;
- is in staat om het dagelijks leven van de deelnemers te integreren in het leerproces;
- heeft kennis van verschillende didactische methoden.

6. Ontwerpen van het leerproces

Competent in het selecteren van geschikte instructiestijlen en lesmethoden voor het leerproces van de deelnemer.

De participatieprofessional:

- is in staat om het leerproces aan te passen aan de behoeften van de individuele deelnemer en de groep zelf;
- heeft kennis van een grote hoeveelheid instructiestijlen en didactische methoden om tijdens het leerproces te kunnen gebruiken;
- staat open voor nieuwe strategieën en veranderingen in het leerproces;
- is creatief;
- is in staat om leerdoelen om te vormen naar een leerproces voor een bepaalde tijd.



DEEL 2

Hoe zet je een project op?

Naast een bevlogen professional zijn er nog andere zaken van belang om een project te doen slagen. De vraag is welke stappen men moet zetten om een sterke leeromgeving voor kwetsbare groepen te kunnen realiseren. Op basis van een kwalitatief onderzoek (bij een organisatie die taaltrajecten voor volwassenen organiseert) zijn een aantal 'gouden regels' opgesteld, die men in feite moet doorlopen om een duurzame leeromgeving voor kwetsbare groepen te kunnen realiseren.

Door:

Team AcE - Adult education:

Daniel Speek (Maastricht University)

Liga Putraima (Maastricht University)

Shengye Zhang (Maastricht University)

Valentina Miglio (Maastricht University)

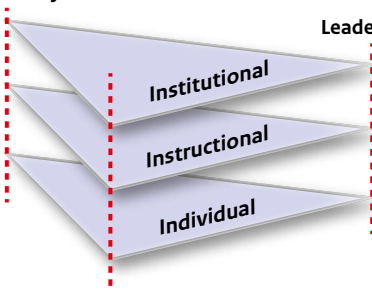
Gouden regels

In non-profitorganisaties die taalcursussen voor kwetsbare mensen verzorgen, kunnen we drie niveaus onderscheiden: instructief, institutioneel en individueel (figuur hieronder). Het institutionele niveau richt zich allereerst op het hoogste niveau van de organisatie en hoe de instelling zich in de samenleving positioneert. Het instructieniveau, dat dient als een brug tussen het institutionele en individuele niveau en gaat over de kenmerken en de praktijken van coaches. Op het individuele niveau illustreren we de karakteristieken van de deelnemers (kwetsbare volwassenen) die zich inschreven voor de taalcursussen.



Community

Leadership



"31" framework

Organization



Op alle drie niveaus stelden we drie thema's vast (nl. gemeenschap, leiderschap en organisatie) die het overdragen en faciliteren van taalverwerving kunnen ondersteunen. Voor elk thema, en voor elk niveau, stelden we een 'gouden regel' op om te illustreren hoe de overdracht van taalverwerving kan worden verbeterd.

We leggen voor elke gouden regel uit, wat we ermee bedoelen, waarom die belangrijk is, en hoe deze regel tot uiting kan komen, wat we, voor zover dat ons lukt, met voorbeelden illustreren.

Hoewel de thema's elkaar behoorlijk overlappen, soms zelfs tussen analyseniveaus, denken we dat dit kader een krachtige context biedt.

1. Gemeenschap

In de geest van een studie over sociale uitsluiting, is het op zijn plaats de waarde van de gemeenschap te erkennen. Belsky (2010) schrijft dat over het projectbeheer en het succes van de organisatie "het gebruik van de gemeenschappelijke krachten waardevolle feedback en verfijning van ideeën oplevert, gezonde relaties bouwt en bevordert, en een bindweefsel creëert dat middelen, ondersteuning en inspiratie biedt".

Een sterkere gemeenschap impliceert betere persoonlijke relaties en, in bredere zin, een 'bindweefsel', dat ervoor kan zorgen dat mensen zich meer verantwoordelijk voor elkaar of verplicht tegenover elkaar voelen. Het is belangrijk voor het onderhouden van een productieve werk- en leeromgeving. Terwijl Belsky (2010) schrijft over deze krachten in de context van creatieve industrieën, zoals kunst en design, geloven wij dat creativiteit ook een belangrijk aspect van onderwijs en leren is en dat het kader eenvoudig genoeg is om in bredere zin op vrijwel alle organisaties toe te passen.

Leren begrijpen als een sociaal proces (Wenger, 1998) waarin samenwerking een belangrijke rol (De Corte, 2011/2012) kan spelen, is een visie op leren die kan worden omschreven als sociaal-constructivistisch. Deze visie wordt ook geïmpliceerd in de beschrijvingen van communities of practices, waarin gemeenschap een centrale rol speelt. Wenger (1998) definieert communities of practices als gemeenschappen van mensen, die actieve vakmensen op een bepaald interessegebied zijn en die regelmatig met elkaar contact hebben tijdens gezamenlijke activiteiten of discussies. Idealiter ondersteunen leeromgevingen vele verschillende communities of practices in hun bestaan. In deze paragraaf benadrukken we het belang van de gemeenschap (breed) en communities of practices (specifiek) op institutioneel, educatief en individueel (cursist) niveau.

Neem deel aan communities of practices

Wat?

Naar communities of practices wordt vaak verwezen in de context van business-georiënteerde organisaties. Wenger (1998) maakt het onderscheid dat communities of practices 'ergens over' gaan. Op het gebied van volwasseneneducatie kunnen veel vakmensen, die werken bij non-profitorganisaties gericht op de aanpak van sociale uitsluiting profiteren van deelname aan een sterke praktijkgemeenschap.

Wanneer organisaties beperkte financiële en personele middelen bezitten, hebben directeuren, managers en projectleiders de neiging verantwoordelijkheden uit te breiden om kosten terug te dringen, die hun vermogen om te gaan met primaire organisatorische verantwoordelijkheden te boven kunnen gaan. Veel non-profitorganisaties hebben te maken met deze uitdagingen, met als bijkomend effect dat de mensen die verantwoordelijk zijn weinig tijd hebben om naar oplossingen voor dit probleem te zoeken buiten hun eigen directe omgeving. Het ontwikkelen en deel uitmaken van communities of practices op organisatie-overstijgende niveaus kan een sleutel zijn tot het versterken van de organisatorische capaciteit om met deze kwesties om te gaan.

Waarom?

Andere initiatieven hebben misschien soortgelijke problemen ondervonden en strategieën toegepast om deze uitdagingen op te lossen. De wereld van het informele onderwijs is zeer heterogeen en steunt zwaar op subsidies en andere vormen van financiering. Waardoor het belangrijk is om alle verschillende mogelijkheden voor ondersteuning te kennen, met name wanneer en hoe aanvragen voor fondsen ingediend moeten worden. Deelname en het delen van dit soort informatie alsook andere best practices in een praktijkgemeenschap kan relaties versterken, die uiteindelijk ook kunnen leiden tot partnerschappen.



Leiderschap



Hoe?

Mensen in de sector kennen waarschijnlijk al de waarde van hun professionele relaties. Het vormen van communities of practices gaat niet alleen over het vergroten van de omvang of de kwaliteit van persoonlijke netwerken, maar over het creëren van een gezamenlijk inzicht in best practices en strategieën met andere vakmensen die hetzelfde werk doen (zelfs als ze 'concurrenten' zijn).

Een belangrijk aspect van praktijkgemeenschappen is de regelmatige interactie met anderen in de gemeenschap.

Het regelmatig organiseren van bijeenkomsten en conferenties is belangrijk. Als dit niet mogelijk is, kunnen nieuwe projecten zoals het delen van beschikbare kantoorruimtes leiden tot informelere interacties en kan het zelfs een manier zijn om middelen te onderhouden.

Het is waardevol om gelegenheden te creëren waar hulp en best practices gedeeld kunnen worden of waar organisaties om hulp kunnen vragen. Learn for Life en De Nieuwe BV doen dit al en met deze gouden regel willen we benadrukken hoe belangrijk het is contact te leggen met andere organisaties op institutioneel niveau.

Stimuleer communities of practices van coaches

Wat?

In de afgelopen decennia zijn er een aantal studies (Adajian, 1996; Li, 2007; Raloff, 2007; Westcott, 2010) geweest naar het verbeteren van de relatie tussen onderwijzen en leren. Een thema dat regelmatig opkwam is het belang van het ondersteunen van de aanwezigheid van een praktijkgemeenschap, zodat coaches en docenten elkaar kunnen ondersteunen in hun activiteiten. Een praktijkgemeenschap kan in vele vormen bestaan, maar in de context van de centra, beschrijven we het als het bieden van mogelijkheden voor coaches om met andere coaches in contact te komen als bron voor het delen van kennis en ervaringen. Bijvoorbeeld: het mogelijk maken voor coaches om elkaar informeel buiten de klas om te ontmoeten om problemen die ze tegenkomen te bespreken.

Waarom?

Het verlenen van steun in een informele context kan handiger zijn dan in een formele omgeving, vooral als de coaches vrijwilligers zijn die niet de tijd hebben om deel te nemen aan een formele training. Dergelijke netwerken kunnen kennisoverdracht, vaardigheden en attitudes die belangrijk zijn voor coaches vereenvoudigen om zo taalverwerving onder de deelnemers (Adajian, 1996) effectiever te ondersteunen.

In centra voor non-formeel volwassenenonderwijs zijn coaches vaak vrijwilligers uit diverse disciplines met verschillende educatieve achtergronden. Wanneer coaches functioneren als actieve deelnemers met andere collega's in hun (professionele) gemeenschap, verwerven ze belangrijke kennis en ondersteuning. Wanneer de inspanningen van coaches ook nog begeleid worden door hun eigen professionele gemeenschap, zijn de vaardigheden die ze leren om effectiever te zijn als coaches meer divers en blijven langer bij.

Hoe?

De kans op praktijkgemeenschappen is groter wanneer mensen langere tijd betrokken zijn en blijven bij hun activiteiten. Dit betekent dat het behoud van vrijwilligers van essentieel belang is. Een manier om vrijwilligers langer te behouden is door middel van een sterk wervingsproces. Een gestructureerde intakeprocedure om vrijwilligers en hun sterke punten te koppelen en duidelijk te definiëren wat er van hen wordt verwacht en hoe ze ondersteuning vinden, zal waarschijnlijk meer toegewijde vrijwilligers opleveren. Een strategie om het behoud te verhogen, is door actief te zijn in het werven, want het blijkt dat vrijwilligers die gevraagd worden om aan initiatieven mee te doen geneigd zijn om langer te blijven dan vrijwilligers die zich uit zichzelf aanmelden. Daarnaast noemde een coach de waarde van het deelnemen in een andere groep dan die waar ze gewoonlijk mee werkte. Als coaches gestimuleerd worden om te rouleren kan dat ertoe leiden dat er meer ervaringen gedeeld worden, wat onderdeel is van het ontwikkelen van een sterkere praktijkgemeenschap.

Stimuleer een gemeenschapsfeer bij het leren

Wat?

Gemeenschappen buiten het formele schoolsysteem zijn meestal verbonden door een reeks van gemeenschappelijke kenmerken en doelen (Roth & Lee, 2006). In een leeromgeving die lijkt op een schoolomgeving, waar individueel succes boven groepssucces gesteld wordt, is het onwaarschijnlijk dat mensen die op een hoog niveau presteren samenwerken met mensen die minder presteren. Dus zullen er waarschijnlijk minder gelegenheden zijn om elkaar te ondersteunen.

Een leergemeenschap wordt gedefinieerd als een groep mensen die gezamenlijke emoties, waarden of overtuigingen delen en actief bezig zijn samen van elkaar en door gewinning te leren (Goodyear, De Laat & Lally, 2006). Het faciliteren van dergelijke gemeenschappen is misschien wel één van de doelstellingen van een interdisciplinaire benadering van volwasseneneducatie die uitgaat van verschillende leeftijdscohorten. Volgens ons is de belangrijkste betekenis voor het stimuleren van gemeenschapsgevoel, het stimuleren van deelnemers om meer aan leren toegewijd te zijn, en het vergroten van het gevoel van verantwoordelijkheid dat zij voor zichzelf en voor anderen hebben.

Waarom?

We zien de cursist niet enkel als een individu, maar als een individu binnen een sociale context. Dit betekent dat de gemeenschap een belangrijk element is als het om leren gaat (Retallick, Cocklin & Coombe, 2001). Het stimuleren van een gemeenschapssfeer bij het leren zorgt ervoor dat cursisten zich comfortabeler, veiliger en meer betrokken voelen om meer open te staan om actief deel te nemen aan leeractiviteiten. Wanneer de deelnemers actief betrokken zijn bij het leren, vooral in informele leermogelijkheden in het dagelijks leven, zal dit voor meer context zorgen en voor de cursisten zal het leren relevanter worden.

Hoe?

Om een gemeenschapssfeer te creëren voor de deelnemers die niet gewend zijn aan formeel leren in buurtcentra, is het belangrijk om er eerst voor te zorgen dat mensen in staat zijn om toegang te krijgen en zich aan te sluiten bij de gemeenschap. Oftewel het verlagen van de barrières die de deelnemers kunnen ervaren bij formeel leren.

We gaan uit van het belang van het behouden van een informele leeromgeving voor de deelnemers, bijvoorbeeld door lange pauzes om de deelnemers te stimuleren met anderen en met coaches te praten. Hoewel dit van belang kan zijn voor het type deelnemer dat naar het centrum komt, zal het behoud van een informele leeromgeving alleen geen stimulans zijn voor een gemeenschap gebaseerd op gedeelde praktijken.

Om de gemeenschap te bevorderen, denken we dat het belangrijk is om onderscheid te maken tussen deelnemers die er vooral zijn om talen te leren of die vooral voor het onderlinge contact komen (weergegeven in de volgende figuur). Als er verschillende programma's aan de deelnemers aangeboden worden, kan dit het gevoel van een gemeenschappelijk doel versterken en leiden tot sterkere gemeenschappen die daaraan ten grondslag liggen. Het creëren van groepen met deelnemers van hetzelfde niveau of met dezelfde culturele achtergrond is een belangrijk onderdeel van de psychologische veiligheid in de groep.



Deelnemersmotieven om buurtcentra te bezoeken

Wanneer de doelstellingen van groepen beter overeenkomen, kan het realistischer zijn om leeractiviteiten te selecteren die zinvol zijn voor zowel het individu als de groep waar het

deel van uitmaakt. Roth (2006) schrijft dat leergemeenschappen worden gemotiveerd door de noodzaak om bij te dragen aan de maatschappij. Dit geeft aan dat, in plaats van deelnemers te beschouwen als consumenten van een educatieve activiteit, het nuttig kan zijn om opnieuw na te denken over de rol die zij kunnen spelen.

Bijvoorbeeld door aan deelnemers te vragen wat hun specifieke vaardigheden zijn en hoe ze kunnen bijdragen aan de samenleving en leden van de gemeenschap, die door deelnemers kunnen worden geholpen, uit te nodigen. Dit zou een nieuwe strategie kunnen zijn die de rol omdraait van hen die 'kwetsbaar' zijn en hulp nodig hebben. Zinnvolle activiteiten leiden zeker tot een sterker gevoel van participatie van de gemeenschap en dit is belangrijk in het kader van de overkoepelende doelstelling van sociale inclusie.

2. Leiderschap

Hoewel er in de literatuur vele definities van leiderschap bestaan, willen we één aspect duidelijk maken, namelijk dat leiderschap niet alleen over leiders gaat. Het gaat niet alleen over een aantal posities of een plaats in een organisatie of gemeenschap (Kouzes & Posner, 2007). Voor ons is leiderschap zowel het vermogen om anderen te beïnvloeden als het vermogen om onze eigen tekortkomingen en psychologische barrières te overwinnen, iets wat persoonlijk leiderschap kan worden genoemd.

Leiderschap in creatieve industrieën is het vermogen om mensen te betrekken en betrokken te houden in het proces van ideeënvorming. Belsky (2010) schrijft dat wanneer mensen een creatief team verlaten, dit zelden over geld gaat. Dit geldt ook voor het werken met vrijwilligers, zoals bij veel informele educatieve initiatieven gebeurt. Effectief leiderschap bij het werken met vrijwilligers heeft te maken met alle managementpraktijken die verband houden met hoge retentie en meer tevreden vrijwilligers. Dit betekent dat het belangrijk is om praktijken te begrijpen zoals hoe vrijwilligers te herkennen en te belonen en hoe en waar ze te werven en hoe vrijwilligers te coachen om zich effectiever persoonlijk te ontwikkelen (Hager & Brudney, 2004).

Een belangrijke kwestie op het gebied van leren en ontwikkelen is hoe mensen begrijpen waar leren en ontwikkeling over gaan. Als het gaat om organisaties die betrokken zijn bij het leren, denken we dat goed leiderschap ervoor zorgt dat alle leden van een organisatie inzien dat leren door de deelnemer en niet door de leraar wordt gestuurd. Dit betekent echter niet dat alle verantwoordelijkheid bij de deelnemer ligt, want coaches hebben veel invloed op de gebruikte praktijken tijdens leeractiviteiten.

We geloven dat op institutioneel niveau leiderschap over visie gaat in het geval van de hoofddoelen van het centrum in kwestie. Op instructeurniveau gaat leiderschap over het begrijpen van effectieve praktijken op het gebied van coaching en het faciliteren van onderwijs. Op individueel niveau denken we dat leiderschap gaat over het begrijpen van individuen en het overwinnen van hun eigen persoonlijke uitdagingen.

Definieer een duidelijke visie op de doelstelling van het centrum

Wat?

Een duidelijke visie is van essentieel belang voor het succes van een organisatie. Dit is in de eerste plaats, omdat mensen met hetzelfde doel zich eerder richten op effectieve praktijken en activiteiten en minder op ineffectieve en in conflicten terechtkomen. Ongeacht of de organisatie op het bedrijfsleven of op non-profit is georiënteerd, één van de belangrijkste redenen van succes is duidelijkheid wat betreft doelstellingen, doelgroep, wie verantwoordelijk is voor welke taken en wie verantwoordelijk is voor het beheer van de teams. Gedeelde visie, die volgens ons mogelijk is door effectief leiderschap op institutioneel niveau, kan duidelijkheid en transparantie in de organisatie bevorderen.

Waarom?

Om de organisatie succesvol te laten presteren, is het essentieel om te bepalen waar een organisatie voor staat, wat de beschikbare middelen, mogelijkheden en beperkingen zijn en wie waarvoor verantwoordelijk is (Harvey, 2002). Als er een duidelijke visie op de competenties en beperkingen van een organisatie bestaat, is de focus meer gericht op de prestaties en sterke punten van de organisatie.

Als vrijwilligers als middel ingezet worden, is het belangrijk om hun werk te erkennen en te belonen. Effectief leiderschap kan vrijwilligers laten zien dat ze gewaardeerde leden van de organisatie zijn, waardoor het aantal betrokken en hardwerkende vrijwilligers kan groeien.

Hoe?

Het realiseren van deze regel hangt ervan af of er mensen in bestuurs- of leidinggevende functies zitten die de huidige trends op het gebied van taalonderwijs begrijpen. We wijzen erop dat het belangrijk is om ervoor te zorgen dat alle leden van de organisatie (vooral die met meer ervaring) betrokken zijn bij het bepalen van de visie. Zo kunnen zij bijvoorbeeld reflecteren over de meest effectieve activiteiten die leren en groei van de deelnemers faciliteren. Dit betekent dat leden van de organisatie niet alleen voorschriften en richtlijnen moeten volgen, maar ook actief moeten zijn in het besluitvormingsproces met betrekking tot de meest effectieve praktijken.

Van instructie door een leermeester tot zelfstudie

Wat?

In organisaties, die als belangrijkste doel hebben mensen te ondersteunen in hun leerproces, is het een complex aspect te bepalen welk type ondersteuning een cursist nodig heeft. Hoewel het eenvoudig is om te zien dat volwassenen zelfsturende cursisten zijn en kinderen begeleiding nodig hebben, is dit waarschijnlijk te simplistisch. Wat Knowles e.a.



(2005) aantonen in hun onderzoek over andragogie, is dat cursisten niet alleen maar zelfsturend zijn of begeleiding nodig hebben, maar zich in een spectrum van afhankelijkheid lijken te bevinden. De positie van een individu kan zelfs veranderen, waarbij cursisten in het ene geval ondersteuning nodig hebben en in een ander geval meer autonoom kunnen zijn.

We zien taalcoaches niet als leraren die een lezing geven over taal, maar als bemiddelaars voor taalverwerving, om deelnemers te helpen ontdekken aan welke leeractiviteiten deel te nemen en hoe effectief te zijn. Het is de rol van de bemiddelaar om leren op een dynamische manier te begeleiden met behulp van verschillende methoden en oplossingen aangepast aan de specifieke behoeften en leerstijl van de cursisten (Herold, 2002). Het resultaat van een meer faciliterende leersessie (waar de deelnemer geen passieve actor is) is dat deelnemers meer betrokken zijn bij hun eigen leerproces. Dit idee houdt rechtstreeks verband met het besef van het individu, dat hij of zij verantwoordelijk is voor zijn/haar leerproces wat betreft 'wat' en 'hoe' er wordt geleerd.

Waarom?

Hoewel het duidelijk mag zijn dat de ideale volwassen cursist zelfsturend is, hebben veel cursisten ondersteuning nodig. In dit geval kan het zijn dat een taalcoach voor hem of haar een zeer actieve rol weggelegd ziet in het 'instrueren' van cursisten in plaats van het 'faciliteren' van leeractiviteiten. Het is belangrijk voor hem of haar om niet meer ondersteuning te bieden dan de cursist nodig heeft. Vooral om te voorkomen dat de cursist te afhankelijk wordt. Een belangrijke vaardigheid voor een coach is zijn of haar vermogen te bepalen hoeveel steun nodig is, en inzicht in zijn of haar rol als gids of bemiddelaar en niet slechts als leraar op de ouderwetse manier.

Omdat deelnemers aan leercentra volwassenen zijn, verschilt hun leerstijl van de traditionele scholing en methoden of instructies die we kennen van het onderwijs voor kinderen. Instructeurs moeten een meer dynamische en gefaciliteerde leerbenadering aanleren en implementeren. Deelnemers moeten het gevoel hebben dat ze deel uit maken van het leerproces, en niet alleen een passieve ontvanger van informatie zijn.

Coaches moeten begrijpen dat de afhankelijkheid van cursisten variabel is en dat de activiteiten moeten worden afgestemd op de belangen en behoeften van cursisten.

Hoe?

Wij vinden dat coaches die goed op de behoeften van de cursisten in willen spelen, zich er bewust van moeten zijn dat alle cursisten die zich in het centrum aanmelden verschillend zijn. We maken onderscheid tussen twee soorten coaches: taalcoaches en coaches die zich bezighouden met gemeenschapsvorming. De eerste is gericht op het leren van de Nederlandse taal aan de deelnemers; de tweede in principe ook, maar met een groter besef dat gemeenschapsvorming en contact maken met de cursisten op een persoonlijk niveau



belangrijker is. In elk geval is het uiteindelijke doel sociale integratie van de deelnemers te bevorderen door activiteiten gericht op taalonderwijs. Om de effectiviteit van het leerproces te vergroten moeten instructeurs hun begrip en vaardigheden over het effectief ondersteunen van cursisten ontwikkelen. Of dit nu gebeurt door het creëren van een persoonlijke ‘bibliotheek’ van middelen, zoals taalboeken, spelletjes, strategieën of door een beroep te doen op andere coaches en meer ervaren leraren voor ondersteuning en adviezen in onbekende

situaties, het gaat er tenslotte om te groeien als een ervaren coach om toegang te hebben tot meer strategieën om cursisten uit te rusten en ze enthousiast te houden en te laten genieten van het leerproces. Foley (2000) schrijft over het belang om de culturele achtergrond en ervaring van de betrokken deelnemer in het leerproces te betrekken (internationale sessie, presentaties over uw cultuur, enz.).

Inspireer deelnemers informeel te leren door leren persoonlijk te maken

Wat?

Hoewel informeel leren in niet-traditionele omgevingen kan worden gezien als een uitdaging, zouden volwassen cursisten toch moeten streven om buiten hun comfortzone te treden en taal in de echte wereld te gebruiken, omdat we geloven dat mensen alleen echt vooruitgang boeken en leren als ze taal in reële situaties gebruiken. Persoonlijk leren is effectiever en heeft een langer effect.

Waarom?

Het stimuleren van de deelnemers om nieuwe leerstrategieën te leren en te gebruiken is niet alleen de verantwoordelijkheid van de coach; deelnemers moeten ook worden gedreven door hun eigen motivatie en doelstellingen. Omdat volwassen cursisten meestal meer zelfdiscipline hebben en duidelijker kunnen aangeven waarom zij begonnen of doorgegaan zijn met het volgen van onderwijs. Zelfs voor aanvang van het leerproces is het mogelijk om na te denken over de verwachtingen van de cursisten en over hoe de cursist zijn of haar eigen leerproces kan plannen. Het is essentieel om de deelnemers eraan te herinneren dat zij actief betrokken zijn bij het leerproces en de verantwoordelijkheid voor de inhoud en kwaliteit ervan delen (Merriam & Caffarella, 1999).

Hoe?

Wanneer er duidelijke redenen zijn waarom iemand aan het programma deelneemt, is het gemakkelijker om de deelnemer te koppelen aan een coach en leeractiviteiten toe te snijden op wat hij of zij passend acht. Veel organisaties hebben daar al een procedure voor. Tijdens het intakeproces kunnen de deelnemers hun redenen voor deelname aangeven, hun verwachtingen van het leerproces verkennen en een leertrajectplan ontwikkelen. Hoewel volwassen cursisten verschillen van jonge cursisten is evaluatie nog steeds belangrijk voor wat betreft het gevoel van zelfontplooiing en controle (Curry, 2008). Het ontwikkelen van een format om cursisten op een informele en persoonlijke manier te evalueren, zorgt ervoor dat organisaties deelnemers beter kunnen ondersteunen om de gemaakte voortgang te evalueren en beter van hun successen kunnen laten genieten. Cursisten moeten nadenken over het leerproces terwijl het aan de gang is; een proces dat de coach moet faciliteren. Integratie van feedback en feedforward in de wekelijkse bijeenkomsten op een informele en veilige manier kan de coach helpen en laat de deelnemer terugkijken op wat bereikt is en wat verbeterd kan worden. Deelnemers moeten meedoen in het creëren van hun leerprogramma door met ideeën te komen en externe middelen met een persoonlijke betekenis aan te leveren, die tijdens de sessies besproken kunnen worden. Daarnaast kunnen taalcentra deelnemers en hun gezinnen bij gezamenlijke activiteiten betrekken zoals het maken van ‘toneelstukken’ of theater en andere activiteiten waar de deelnemers in staat zijn om hun persoonlijke achtergrond en verhalen te delen. Dit soort activiteiten moet cursisten ondersteunen om zelfsturend en actief te worden in hun eigen leerproces.

3. Organisatie

Het mag duidelijk zijn dat efficiëntie een belangrijk onderdeel van een effectieve en succesvolle organisatie is. Een expliciet actieplan geeft de organisatie een duidelijk beeld van wat nodig is om haar doelstellingen te realiseren. Efficiënt zijn zorgt ervoor, dat de community sterk blijft.

Hetzelfde geldt voor de coaches en deelnemers, voor wie (ook al zijn ze vrijwilligers en worden ze niet kritisch geëvalueerd) efficiënt zijn een belangrijke voorwaarde is om persoonlijke groei en ontwikkeling mogelijk te maken. Het belang van het ontplooiën van praktijken waardoor je zelf productiever wordt zijn cruciaal voor het type praktijken, dat leidt tot het bevorderen van de leeroverdracht.

Er zijn in de afgelopen decennia veel boeken geschreven over persoonlijke productiviteit, motivatie en succes. Het is niet ons doel om in deze sectie deze praktijken samen te vatten, maar om drie soorten activiteiten te illustreren waarvan wij denken dat ze gerelateerd zijn aan goed georganiseerde initiatieven (in het kader van informeel onderwijs).

Zoek en ontwikkel samenwerkingsverbanden met andere organisaties

Wat?

Het wordt steeds belangrijker voor non-profit organisaties om allianties, partnerschappen, en samenwerkingsverbanden zowel binnen als tussen sectoren te vormen om belangrijke publieke doelstellingen te halen (Guo, 2005). Tegelijkertijd behandelt een groeiend aantal studies kwesties met betrekking tot het creëren en onderhouden van non-profit samenwerking (Abramson & Rosenthal, 1995; Alter & Hage, 1993; Connor, Taras-Kadel & Vonokur-Kaplan, 1999).

Voor de centra die voor dit project in aanmerking komen, is een goede organisatie de voorwaarde voor het behouden en bevorderen van contacten en samenwerking. Daarom moet de organisatie enerzijds contacten en samenwerking met zijn vrijwilligers creëren, behouden en uitbreiden; anderzijds moet het een externe organisatie zoeken om een bruikbare en nuttige samenwerking mee op te zetten.

Waarom?

De relaties die organisaties met andere organisaties aangaan en onderhouden zijn de middelen voor groei en ontwikkeling. In feite zijn deze samenwerkingsverbanden manieren om de professionaliteit van de organisatie en haar vrijwilligers en de rol van de organisatie binnen de gemeenschap te vergroten, en een strategie voor het aantrekken van nieuwe leden om te participeren in de gemeenschap.

Hoe?

Om deze regel te implementeren, moet de organisatie de aard van de relaties die ze met elke externe organisatie heeft, de doelstellingen die ze beoogt te bereiken door deze relatie en de frequentie en het type van communicatie tussen hen verduidelijken. Een organisatie die er bijvoorbeeld bij betrokken kan worden is de gemeente, die openbare ruimtes (bijvoorbeeld bibliotheek, scholen, park en groene zones) ondersteuning kan bieden voor leer- en gemeenschapsactiviteiten, naast boekhandels die taal materiaal en een veilige omgeving kunnen bieden waar de cursist zijn of haar talenkennis kan oefenen.

Ondersteun de beroepsontwikkeling van coaches

Wat?

Om de mate van succesvolle overdrachtsactiviteiten van taalverwerving te verbeteren, is het belangrijk dat coaches ervaring opdoen en hun eigen vaardigheden en capaciteiten ontwikkelen. In een e-mail waarin ze de verschillende kenmerken van volwassenen-onderwijs beschrijft, noteert Graafsma (2012) dat als de meeste mensen 'vanuit hun hart



kunnen werken, en als ze de ruimte en de faciliteiten krijgen, de meeste dingen goed gaan.“

Zelfs wanneer bij vrijwillige coaches niet uitgegaan kan worden van vastomlijnde verwachtingen, kan het creëren van een omgeving waar persoonlijke ontwikkeling een doel is, inhoud en zin toevoegen aan het werk dat ze doen.

Waarom?

De meeste instructeurs zijn vrijwilligers die hun tijd en hun kennis aanbieden. Daarom is het belangrijk om ze ondersteuning te geven om door het leerproces te gaan. Zoals Hager en Brudney (2004) benadrukken, is training en professionele ontwikkeling voor vrijwilligers belangrijk. Opleiding en professionele ontwikkeling zijn goede praktijken voor vrijwilligersmanagement.

Door de ontwikkeling van de ondersteunende coaches, doet de organisatie kennis op die belangrijk is voor de organisatie zelf. Expertise opgedaan door een sociaal proces, waarbij leken voor een bepaalde periode contact hebben met deskundigen. Op deze manier kunnen leken experts worden (Collins & Evans, 2007). Bovendien verbetert het leerproces van deelnemers met deskundigen als coach en coaches weten vervolgens hoe belangrijk leeroverdracht bij taalverwerving is.

Hoe?

Deze regel heeft betrekking op het opbouwen van een praktijkgemeenschap, die ook een belangrijk element in de community is. In het thema organisatie identificeren we praktijken die eerder verwant zijn aan formele opleiding en ontwikkeling van coaches. Alvorens dit te doen, is het noodzakelijk om te begrijpen wat een goede coach is.

Om een goede coach te zijn, moeten zowel taalcoaches als coaches die zich bezighouden met gemeenschapsvorming:

- De deelnemer en de reden van zijn/haar aanwezigheid kennen, empathisch zijn;
- Ondersteunend en enthousiast zijn over het leerproces en de verbeteringen van de deelnemers;
- In staat zijn om naar de deelnemer te luisteren.

Beiden hebben echter ook andere vaardigheden nodig. Enerzijds moet de taalcoach in staat zijn om:

- Het juiste materiaal voor elke deelnemer te vinden;
- Op de hoogte te zijn van het nieuwste materiaal en de bevindingen van de (tweede) taal;
- De manier te vinden waarop deelnemers leren (hun leerstijl: visueel, kinesthetisch of auditief);
- De behoeften van deelnemers te kennen en te begrijpen;



- Te weten wat ze willen leren;
- Hen de vrijheid te geven zelf te beslissen wat ze willen leren;
- De kennis in de context van het echte leven toe te passen;
- Zich te richten op de eerdere en huidige ervaring van de deelnemers;
- Open te staan voor anderen die eigen kennis, ervaring, problemen en twijfels delen.

Anderzijds heeft een coach die zich bezighoudt met gemeenschapsvorming het volgende nodig:

- Goede interpersoonlijke vaardigheden;
- Goede organisatorische vaardigheden om kleine en grote evenementen te creëren waar deelnemers en hun families elkaar kunnen leren kennen.

Ontwikkel instrumenten die aangepast en gepersonaliseerd leren mogelijk maken

Wat?

Zoals eerder vermeld, hebben volwassen cursisten specifieke eigenschappen die als hulpmiddelen beschouwd kunnen worden. In feite kan de cursist, omdat hij of zij in staat is te kiezen voor een manier van leren, wat en wanneer hij wil leren, de hoofdrolspeler in zijn eigen leerproces worden. Bovendien heeft elke afzonderlijke cursist een eigen leerstijl (d.w.z. visuele, auditieve en kinesthetische). Vanwege deze twee eigenschappen is het belangrijk om middelen beschikbaar te stellen die de cursist tijdens de personalisatie van zijn leerproces kunnen ondersteunen.

Waarom?

Een aangepast en gepersonaliseerd leerplan is een manier om aan de behoeften, mogelijkheden en verwachtingen van de cursisten te voldoen om zo hun interesse in de taalverwerving hoog te houden. Het leren van een taal op een leuke, interessante en actieve manier die aan de behoeften van de cursisten voldoet, is wat in feite voor een succesvoller leerproces zorgt. Een dergelijk leerplan verzekert de aanwezigheid en actieve deelname van de cursisten in elke bijeenkomst/groep (Dewey, 1922; Kilpatric, 1918; Miliband, 2006).

Hoe?

Om deze regel toe te passen is het belangrijk om verschillende soorten materiaal aan te bieden dat voor en tijdens het leerproces kan worden geraadpleegd met de suggesties van een coach/expert.

Een deel van het centrum dat ondersteund moet worden door een deskundig persoon kan gebruikt worden als een gedeelde hulpbron voor het zoeken naar nieuwe middelen.



Terwijl coaches en individuen de kwaliteit van leermiddelen misschien waarderen op een onbewuste, stilzwijgende manier, kan het expliciet maken van deze waarderingen door het gebruik van informatie- en uitwisselingsmiddelen helpen bij de evaluatie van de beste hulpmiddelen die zijn gecrowdsourced.

Daarnaast moeten organisaties zich bewust zijn van de recente ontwikkelingen van taalverwervingsmiddelen mogelijk gemaakt door technologie, zoals taalverwervings-apps op smartphones. Op een leuke manier worden deze deelnemers in staat gesteld taalvaardigheden te oefenen, ongeacht waar ze zijn.



DEEL 3

Checklist randvoorwaarden voor succes in de omgeving

De 'gouden regels' uit deel 2 die op basis van een kwalitatief onderzoek (bij een organisatie die taaltrajecten voor volwassenen organiseert) tot stand zijn gekomen vormen de basis voor een checklist. Een checklist voor de noodzakelijke randvoorwaarden om succesvolle leeromgevingen voor kwetsbare groepen te kunnen opzetten.

Door:

Team AcE - Adult education:

Daniel Speek (Maastricht University)

Liga Putraima (Maastricht University)

Shengye Zhang (Maastricht University)

Valentina Miglio (Maastricht University)

Negen gouden regels om non-formele educatie te ondersteunen

Met betrekking tot het verbeteren van de mogelijkheid voor de overdracht van het aanleren van talen onder laaggeletterde volwassenen spelen non-formele onderwijsinstellingen een belangrijke rol.

Gemeenschap, Leiderschap en Organisatie zijn belangrijke succesfactoren bij projecten met meerdere deelnemers (Belsky, 2010). Voor elke succesfactor kunnen we een gouden regel onderscheiden op drie organisatieniveaus: op institutioneel, instructioneel en individueel niveau.

Gemeenschappelijkheid is het bindweefsel dat zorgt dat mensen meer verantwoordelijkheid voelen voor en verbondenheid met elkaar, door elkaar te ondersteunen en inspiratie te bieden. Het gebruik van gebundelde krachten levert waardevolle feedback op en verfijning van ideeën.

Leiderschap is de capaciteit om anderen aan te zetten tot het overwinnen van hun zwakheden en psychische blokkades. Effectief leiderschap gaat over het herkennen van elkaars inspanningen en het inspireren van elkaars ambities.



Organisatie is een belangrijk onderdeel van effectief handelen en het zorgen voor structuur om leiderschap en een sterke gemeenschappelijkheid te bevorderen. Door georganiseerd te zijn bereik je sneller je doelen.



Gemeenschap

1 Een gezamenlijke praktijk voor Coaches

- Coaches kunnen zich ontwikkelen door deel te nemen aan een netwerk van mensen die hetzelfde werk doen. Door regelmatige interactie, op een informele manier, met andere coaches om 'best practices' en effectieve strategieën te delen, kunnen de meer ervaren coaches hun ervaringen delen met hun minder ervaren collega's en ontstaan nieuwe en creatieve ideeën. Rouleren van coaches en groepen stimuleert coaches om samen te werken en helpt deze interacties te bewerkstelligen.
- Organiseer informele en leuke wekelijkse of maandelijkse evenementen om informele interactie te bevorderen.

2 Doe ook mee aan volwasseneneducatie

- Buurthuizen waarvan de leden zijn aangesloten bij het netwerk van volwasseneneducatie hebben connecties met organisaties die een gemeenschappelijke visie en doelstellingen delen. Hierdoor zijn nieuwe bronnen of methodes makkelijker toegankelijk.
- Neem deel aan conferenties over educatie (volwasseneneducatie, informeel en non-formeel leren)

3 Saamhorigheidsgevoel onder deelnemers

- Het stimuleren van een gastvrije gemeenschappelijke leeromgeving om met hun coaches in contact te komen, maakt dat de deelnemers zich meer comfortabel, veilig en betrokken voelen. Hierdoor staan ze meer open om actief deel te nemen aan zowel formele als informele leermomenten.
- Organiseer gezamenlijke evenementen zoals barbecues, theatervoorstellingen en andere bijeenkomsten om de deelnemers te stimuleren hun familie en vrienden mee te nemen.

Leiderschap

4 Stimuleer informeel leren buiten de begeleide leeromgeving

- Het stimuleren van de deelnemers om nieuwe leerstrategieën aan te leren en te

gebruiken is niet alleen de verantwoordelijkheid van de coaches; deelnemers moeten ook worden gedreven door hun eigen motivatie en doelen. Leren buiten de comfort-zone te stappen en taal te gebruiken in de echte wereld is een belangrijk onderdeel van het proces van het aanleren van talen.

- Benadruk dat leeractiviteiten buiten de begeleide leeromgeving waardevol zijn.

5 Definieer een duidelijke visie van de organisatie en een gemeenschappelijk doel

- Een duidelijke visie die wordt gedeeld door alle leden in het centrum staat centraal in het succes, waardoor zij zich nog meer bezig zullen houden met effectieve praktijken en activiteiten.
- Dit illustreert de manier waarop non-formele, gemeenschappelijke onderwijsinstellingen een rol spelen in sociale integratie en taalonderwijs.

6 Het leren faciliteren van het onderwijzen van passieve deelnemers

- Volwassen deelnemers hebben een zelflerende leerstijl, die verschilt van de traditionele scholing en leermethoden die we kennen van de educatie van kinderen. Volwassenen hebben een doel nodig en moeten in het leerproces actief participeren; niet alleen passief informatie ontvangen.
- Dynamische en gepersonaliseerde onderwijs- en leermethoden zijn belangrijk. Ook het informeren van de deelnemers over de verscheidenheid van leermiddelen en de deelnemers hierin zelf laten kiezen kan hen extra motiveren.

Organisatie

7 De coaches coachen

- Het bieden van formele mogelijkheden voor coaches om elkaar te coachen, of het organiseren van trainingen en evenementen waaraan ze zouden willen deelnemen om hun coachingsvaardigheden te ontwikkelen kunnen bijdragen aan een meer doeltreffende coachingpraktijk. Daarnaast helpt het creëren van fora (zoals EPALE) waar coaches hun favoriete leermiddelen en -strategieën kunnen delen hen om het opnieuw uitvinden van het wiel te voorkomen.
- Nodig professionals uit en biedt kansen voor coaches om te participeren in andere opleidingen.

8 Ondersteun aangepast leren

- Iedereen leert op een andere manier. Daarom is het belangrijk dat het centrum ondersteuningstools biedt naar de behoeften en verwachtingen van de deelnemers, om het belang van het aanleren van taal hoog te houden. Daarnaast kunnen een



basistraining voor deelnemers, over hoe ze moeten leren en organiseren, waardevolle bronnen zijn (waar zelfs coaches graag aan zouden deelnemen).

- Georganiseerde databases van leermiddelen, een goed begrip van alle technologieën die momenteel beschikbaar zijn voor taaldeelnemers en een overzichtskaart van alle organisaties en projecten waaraan de deelnemers kunnen deelnemen, maken het hen mogelijk de activiteiten uit te zoeken die het beste bij hen passen.

9 Werk samen met partners

- Samenwerking met andere organisaties kan helpen bij het verhogen van kennis en ervaring voor beide partners.
- Werk samen met lokale bibliotheken en andere maatschappelijke organisaties zoals sportclubs en met formele onderwijsinstellingen als scholen.



DEEL 4

Do's and don'ts van succesvolle lokale leeromgevingen voor kwetsbare groepen

Een inspirerende professional, 'gouden regels' en een checklist voor randvoorwaarden voor succes lijken een goede basis te bieden voor de organisatie van een leeromgeving voor kwetsbare groepen. Toch kan men alsnog een hoop van de praktijk leren. De bekende 'lessons learned' kunnen aangeven welke zaken nog meer belangrijk zijn naast de geboden basis uit de eerste drie delen.

Door:

Maurice de Greef (Vrije Universiteit Brussel)

Geert Hoogeboom (De Nieuwe BV/Learn for Life)

Marian Rameyer (De Nieuwe BV/Learn for Life)

Yvonne van der Heijden (Landstede)

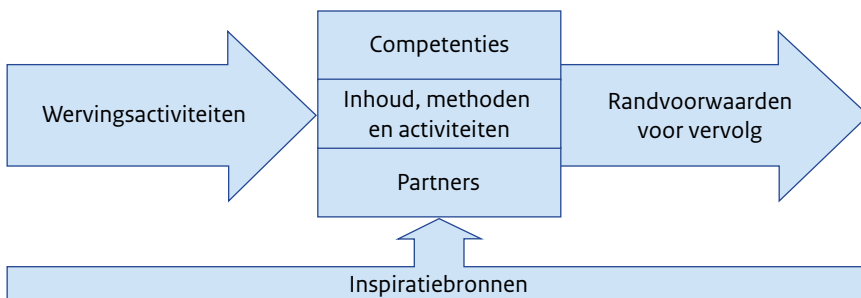
De kracht van lokale leeromgevingen in beeld

In samenwerking met het ministerie van Binnenlandse Zaken hebben De Nieuwe BV en Learn For Life het initiatief genomen om de kracht van lokale leeromgevingen in kaart te brengen. Momenteel staat Nederland voor de uitdaging om uit te groeien naar een participatiesamenleving. Een samenleving waaraan bewoners van jong tot oud zelf actief deelnemen. Zo'n actieve deelname gaat alleen niet vanzelf. Nog steeds zijn er groepen mensen, die ondersteuning moeten hebben of een spreekwoordelijk 'duwtje in de rug' moeten krijgen om vervolgens zelf te kunnen deelnemen aan de Nederlandse samenleving van Amsterdam tot aan Venray en van Leeuwarden tot aan Zundert. Onderzoek toont aan, dat het organiseren van leeromgevingen ervoor kan zorgen, dat deze 'kwetsbare groepen' uiteindelijk zelf actief kunnen deelnemen aan de samenleving (De Greef et al., 2012). De vraag is alleen hoe men deze leeromgevingen kan vormgeven. Wat is de crux van een goede leeromgeving? Wanneer kan men spreken van leersucces? Om de succesfactoren te achterhalen hebben professionals van De Nieuwe BV en Learn For Life vijf casestudies uitgevoerd bij vijf verschillende leeromgevingen. Tijdens een focusgroep voor elke leeromgeving is met behulp van een semigestructureerde vragenlijst geanalyseerd wat succesfactoren voor de organisatie van een leeromgeving voor kwetsbare groepen zijn. De vijf onderzochte leeromgevingen zijn:

1. **Zorgwacht (Utrecht):** Een organisatie die laagopgeleide vrouwen zonder baan opleidt voor een functie in de zorg en tegelijkertijd in dienst neemt om zorgtaken voor mensen in de buurt te realiseren. Uiteindelijk doel is doorstroming naar een baan in de zorg: <http://zorgwacht.nl/>.

2. Da Capo (Apeldoorn): Een organisatie die migrantvrouwen Nederlands leert en tegelijkertijd de mogelijkheid biedt om actief te zijn in het opgerichte naaiatelier: <http://stichtingdacapo.nl/>.
3. Taalpunt (Zwolle): Een organisatie die laaggeletterde mensen traceert en ze vervolgens doorverwijst naar een passend taaltraject: <https://www.facebook.com/taalpuntzwolle>.
4. IBN (Uden): Een organisatie die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst neemt, ze een werkplek aanbiedt en tegelijkertijd scholing op het gebied van Taal & Rekenen verzorgt: <https://www.ibn.nl/>.
5. Modern Naoberschap 't werkt (Achterhoek): Een project waarbij mensen uit de omgeving samenkomen en voor elkaar activiteiten organiseren op basis van eigen talenten van de inwoners uit de eigen omgeving: <https://goo.gl/w13V2O>.

Bij elk van de leeromgevingen is gekeken naar wat de specifieke succesfactoren zijn, die de leeromgeving nu eigenlijk tot een succes hebben gemaakt. Elk van deze projecten genereert namelijk succes. Het figuur hieronder toont voor welke onderdelen succesfactoren (om een leerproces op gang te brengen) in kaart zijn gebracht.



Elementen van de realisatie van leerprocessen in de leeromgeving voor kwetsbare groepen

Eerst is in kaart gebracht welke competenties bij de betrokken professionals er voor zorgen dat deelnemers op de juiste wijze begeleid worden naar een succesvol resultaat. Daarna is geïnventariseerd wat op basis van deze casestudies de beste *wervingsactiviteiten* zijn. Welke acties zorgen nu daadwerkelijk voor meer deelnemers? Vervolgens is samen met de professionals geanalyseerd welke *inhoud, methoden en activiteiten* aangeboden moeten worden. Hoe moeten de leeractiviteiten inhoudelijk worden weergegeven, zodat de deelnemers ook echt stappen zetten naar een betere plek in de samenleving of de arbeidsmarkt? Aansluitend is het vraagstuk van de partners



aan de orde gekomen. Met welke partners ga je op welke wijze aan de slag om een goed samenwerkingsproces te kunnen realiseren? Ten slotte zijn de randvoorwaarden besproken. Welke *randvoorwaarden* zijn noodzakelijk om een leeromgeving op te kunnen zetten en ook te kunnen onderhouden? Daarnaast hebben de professionals in de casestudies ten aangegeven waarom ze de leeromgevingen voor deze 'kwetsbare groepen' organiseren. Wat drijft hen en wat zijn voor hen *inspiratiebronnen* om succes te kunnen nastreven? De succesfactoren van de zes elementen van de realisatie van het leerproces zullen achtereenvolgens besproken worden op basis van de uitkomsten van de casestudies. Hierbij is voor elk element van het leerproces een muzieknummer gekozen om de succesfactoren samen te kunnen vatten onder één noemer.

1. Competenties

Zing, vecht, huil, bid, lach, werk en bewonder van Ramses Shaffy

- Vertrouwensbasis
- Verbinding met deelnemers
- Geduld en doorzettingsvermogen
- Kennis van de materie
- Netwerken gebruiken

2. Wervingsactiviteiten

Heb je al gehoord van de Zevensprong van VOF De Kunst

- Mond-tot-mondreclame
- Toeleders
- Vindplaatsen
- TV, radio en pers
- Ambassadeurs

3. Inhoud, methoden en activiteiten

What a difference a day makes van Dinah Washington

- Maatwerk
- Deelnemer is leidend
- Verantwoordelijkheden nemen en leren leren
- Combinatie scholing, coaching, werk en vorming van beroepshouding
- Transfermogelijkheden en betrekken omgeving
- Basisvaardigheden en burgerschap

4. Partners

Feeling good van Nina Simone

- Lol hebben en positieve insteek
- Gezamenlijke visie
- Inzage in investering en terugverdieneffect
- Financiën vinden
- Concurrentiegevoelens en -beding weghalen

5. Randvoorwaarden voor vervolg

Soul with a capital 'S' van Tower of Power

- Beleidsmakers en beslissers met visie
- Financiën via andere wegen
- Praktische middelen
- Netwerken en samenwerken
- Kartrekker op hoog (beslissings)niveau
- Aanpassing aan praktijksituatie deelnemer

6. Inspiratiebronnen

You van Ten Sharp

- Deelnemer en hun ontwikkelingen en successen
- Speelse gedeeldheid
- Middelen en financiën





1. Competenties: Zing, vecht, huil, bid, lach, werk en bewonder

Eén van de mooiste nummers van Ramses Shaffy lijkt ‘Zing, vecht, huil, bid, lach, werk en bewonder’ te zijn. Met name vanwege de tekst. Het geeft aan dat men vertrouwen moet hebben in het leven, ervoor moet knokken, maar ook moet kunnen genieten van stappen die men zet of gezet heeft. In de georganiseerde leeromgevingen wordt duidelijk dat professionals vooral allereerst moeten werken aan een goede **vertrouwensbasis** met hun deelnemers. Men moet **verbinding** zien te

krijgen **met de deelnemers**. In sommige gevallen blijkt dat niet eenvoudig te zijn.

Hiervoor is **geduld en doorzettingsvermogen** nodig. Dit komt vooral vanwege het feit, dat men te maken heeft met deelnemers, die al veel ‘bagage’ hebben. Bijvoorbeeld migrantenvrouwen, laagopgeleide werklozen of laaggeletterden hebben al negatieve ervaringen in het leven opgedaan. In een aantal gevallen zijn deze mensen ook het vertrouwen verloren in instanties en in zichzelf. Zij moeten opnieuw de kans krijgen om stap voor stap lef te krijgen om te gaan leren en met vallen en opstaan weer succes in hun leven te kunnen bereiken.

Om dit te kunnen bereiken werd duidelijk dat men niet alleen een soort van mentor of vertrouwenspersoon moet zijn, maar juist ook een expert. Men moet **kennis van de materie** hebben om deelnemers verder te kunnen helpen. Om deelnemers te kunnen ondersteunen moet men wel weten hoe men als professional moet handelen. De professional moet bijvoorbeeld weten hoe het leerproces op gang gebracht kan worden, welke kennis overgebracht moet worden en hoe men bijvoorbeeld deelnemers modulair naar nieuwe inhoud en kansen leidt. Hierbij is het van belang dat de professional **netwerken** heeft en daar gebruik van kan maken. Om deelnemers bijvoorbeeld te kunnen doorverwijzen naar ander relevant scholingsaanbod, een stage of zelfs werk moet men samenwerken met andere organisaties. Als men daar warme contacten mee onderhoudt is succes eerder gegarandeerd.



2. Wervingsactiviteiten: Heb je wel gehoord van de Zevensprong?

Een bekend kinderliedje is het nummer ‘Heb je wel gehoord van de Zevensprong’ van VOF De Kunst. Met name de uitspraak ‘heb je wel gehoord’ omschrijft eigenlijk het beste wat de meest succesvolle wervingsactiviteiten zijn. Hierbij staan namelijk **mond-tot-mondreclame** voorop. Met name doordat andere deelnemers een leeromgeving als een succes ervaren en dat weer aan anderen doorvertellen worden automatisch nieuwe deelnemers geworven. Dit blijkt toch één van de

krachtigste wervingsactiviteiten te zijn. Als de organisatie zelf actief aan de slag wil gaan om meer deelnemers te bereiken dan blijkt met name het betrekken van **toeleiders** en het leggen van contacten met potentiële deelnemers bij **vindplaatsen** het meest succesvol te zijn. Bijvoorbeeld in samenwerking met basisscholen kan men toegang hebben tot laagopgeleide of laaggeletterde ouders. Deze zijn ook op het

schoolplein als men de kinderen ophaalt. Daarnaast blijkt een intensieve samenwerking met het UWV of de gemeente haar vruchten af te werpen en ervoor te kunnen zorgen dat mensen worden doorverwezen naar een taalaanbod als men tijdens de intake erachter komt, dat het taalniveau ontoereikend is. Om algemene bekendheid te krijgen moet men in de meeste gevallen meer doen dan alleen mond-tot-mondreclame en kan men een samenwerking aangaan met de (lokale, regionale of landelijke) **TV, radio en pers**. Dit zorgt overigens wel voor bekendheid van het project, maar niet automatisch voor meer deelnemers. Ten slotte bleek dat de inzet van **Ambassadeurs** een goed middel is om zowel de urgentie van het project te kunnen neerzetten (met name als men (oud-)deelnemers als ambassadeurs inzet). Maar ambassadeurs kunnen er juist ook voor zorgen, dat potentiële deelnemers uiteindelijk toch de stap tot deelname zetten. Zij kunnen als geen ander verwoorden hoe moeilijk het is om jezelf uiteindelijk over een drempel heen te ‘helpen’ en toch te gaan deelnemen. Daarnaast kunnen zij ook aangeven wat het leerproces voor hen heeft opgeleverd. Hun succes kan het succes van anderen worden.



3. Inhoud, methoden en activiteiten: What a difference a day makes

In 1959 zong Dinah Washington al dat een nieuwe dag een verschil kan maken en dat kan per persoon verschillen. In de leeromgevingen moet men in feite naar de deelnemers afzonderlijk kijken wat voor hem of haar het verschil kan maken. **Maatwerk** blijkt nog steeds het toverwoord te zijn om inhoud te kunnen geven aan de methoden en activiteiten. Hierbij dient voorop te staan dat de **deelnemer leidend** is. Zijn of haar behoeften en wensen staan voorop en op basis daarvan kan een aanbod gerealiseerd worden. Dat is echter geen eenzijdig proces. Tijdens het leerproces dient volgens de professionals uit de casestudies de deelnemer zelf zijn of haar **verantwoordelijkheid te nemen** om daadwerkelijk iets te kunnen bereiken. De deelnemer moet **leren leren** en deels zijn of haar eigen leerproces vormgeven. Tijdens het leerproces moet een intrinsieke motivatie kunnen ontstaan om zelf stappen te kunnen zetten, waarbij helder moet worden dat dat door leren gerealiseerd kan worden. Sommige deelnemers moeten hier eerst inzicht in krijgen, voordat ze het nut van het leren kunnen inzien. Het nut van het leren blijkt het meest duidelijk te worden als men een **combinatie van scholing, coaching, werk en vorming van beroepshouding** aanbiedt. Los van de afwisseling zorgt toepassing van het geleerde in de praktijk ervoor dat duidelijk wordt waarvoor men het doet en waarom men leert. Als de deelnemer ervaart dat zijn of haar eigen praktijksituatie privé of op het werk verbetert, kan leren ook leuk en interessant worden. Gevolg is een constructief leerproces. Er moeten dan wel voldoende **transfermogelijkheden** zijn, waarbij men de **omgeving** kan **betrekken** bij het toepassen van het geleerde. Werkleiders zouden er bijvoorbeeld voor kunnen zorgen dat laaggeletterde deelnemers op de werkvloer meer taaltaken kunnen krijgen, waarbij

ze de geleerde Nederlandse taal kunnen toepassen bijvoorbeeld tijdens het lezen of schrijven van veiligheidsinstructies. Ten slotte werd wel duidelijk, dat het aanleren van vaardigheden niet alleen gericht moest zijn op een betere plek op de arbeidsmarkt-positie maar dat juist het aanleren van **basisvaardigheden en burgerschap** ook zinvol kan zijn, doordat men dan een betere positie in de samenleving en in zijn of haar dagelijks leven kan krijgen.



4. Partners: Feeling good

Als men gaat samenwerken met partners moet men zich vooral goed voelen tijdens de samenwerking. Het 'Feeling good' van Nina Simone drukt uit hoe belangrijk het is om je goed te voelen. Dat goede gevoel is de basis voor een verbinding met samenwerkingspartners. Tijdens de vijf casestudies bleek er samengewerkt te worden met zeer diverse en zeer veel partners. Er is niet één specifieke samenwerkingspartner aan te wijzen die voor een succesvolle leeromgeving kan zorgen. Wel werd duidelijk dat borging gegarandeerd kan worden, doordat de samenwerking aan een aantal elementen voldoet. Partners moeten allereerst samen **lol hebben** in de organisatie van de leeromgeving. Ondanks dat het niet altijd eenvoudige processen zijn, moet de **positieve insteek** voorop staan. Een positieve insteek kan alleen maar positief blijven als deze ook ondersteund wordt met een **gezamenlijke visie**. Het lijkt een open deur, maar toch is het nog steeds het geval, dat als men samen weet wat men waarom wil bereiken en in welk tijdsbestek een koers positief en duidelijk kan blijven. Gezien de huidige financiële druk en de noodzaak om te moeten presteren lijkt het wel verstandig om van te voren te bedenken hoe men **inzage** kan **krijgen** in de **investering** en het **terugverdieneffect**. Hierdoor kan men los van de realisatie van de leeromgeving ook **financiën vinden** voor een vervolg. Als duidelijk is wat het oplevert, kunnen anderen geïnteresseerd raken in het bekostigen van een verdergaande implementatie. Dit omdat het rendement dan bewezen kan worden. Dat kan men eigenlijk alleen pas bereiken als men samen dezelfde koers wil varen en de verborgen agenda's geen barrière voor de samenwerking vormen. Men moet **concurrentiegevoelens en –beding weghalen**. Dan kan men elkaars expertise delen en inzetten om samen leersucces onder deelnemers te kunnen nastreven.



5. Randvoorwaarden voor vervolg: Soul with a capital “S”

Het project moet vooral een 'ziel' hebben om tot uitvoering te kunnen brengen. Iets wat zo goed wordt bezongen in het nummer 'Soul with a capital “S”' van Tower of Power. **Beleidsmakers en beslissers** moeten vooral een duidelijke **visie** hebben op wat ze met het project willen bereiken en waarom ze dat willen bereiken. Maar ook moet duidelijk zijn hoe men het project in de toekomst kan voorzetten, waarbij helder wordt dat men niet zomaar een tijdelijk project financiert, maar dat men

vanwege een gefundeerde reden investeert in een bepaalde leeromgeving in een bepaalde regio. Als helder is waarom de leeromgeving gerealiseerd moet worden kan men ook naar **financiering via andere wegen** kijken. Het verkrijgen van financiën is niet alleen afhankelijk van lokale of regionale beleidsmakers, maar deze kunnen zeker ter ondersteuning zijn. Andere vormen van financiering via sponsors, bijdragen van deelnemers zelf of van fondsen kunnen ervoor zorgen, dat er een gezonde mix van financiële middelen is, waardoor de leeromgeving niet afhankelijk is van één financier en de implementatie dus minder kwetsbaar wordt.

Uiteraard moet naast financiering ook voor **praktische middelen** gezorgd worden zoals lesmaterialen, computers, ruimten, enz. Anders kan de activiteit niet plaatsvinden. Dit lijkt een open deur, maar helaas blijkt met name op leeromgevingen die beginnend zijn de afwezigheid van praktische middelen nog veelvuldig voor te komen. Zowel aanschaf van praktische middelen, financiering, maar ook kansen voor deelnemers kunnen gecreëerd worden als men gaat **netwerken en samenwerken**. Men heeft andere partners nodig om resultaten te kunnen bereiken en de leeromgeving op een goede wijze te kunnen faciliteren. Voorwaarden voor succes hierbij zijn dat een **kartrekker op hoog (beslissings)niveau** zich wil inzetten voor de leeromgeving in welke vorm dan ook. Tenslotte dient **aanpassing aan de praksiituatie** van de **deelnemer** voorop te staan. Welke randvoorwaarden men ook creëert, ze moeten in dienst staan van de praktijksituatie van de deelnemer, die uiteindelijk geoptimaliseerd dient te worden.



6. Inspiratiebronnen: You

In het nummer 'You' zingt Ten Sharp over iemand die hij bewondert en waar hij voor door het vuur wil gaan. Uit elke casestudie werd duidelijk, dat men vooral voor de **deelnemer en hun ontwikkelingen en successen** door het vuur wil gaan. Het succes van de deelnemer en de positieve energie die men van de deelnemer krijgt, staan voorop.

Daarom wil men de betreffende leeromgevingen realiseren. Daarnaast bleek ook de samenwerking met een andere partij op zich al energie op te leveren. Er was sprake van een **speelse gedeeldheid**, waarin men samen plezier had en kreeg in de organisatie van de leeromgeving en het uiteindelijke bijbehorende succes van deze samenwerking. Dit leverde in sommige gevallen **middelen en financiën** op die ook voor nieuwe inspiratie zorgden om wederom aan de slag te gaan voor nieuwe deelnemers.



DEEL 5

Inspiratieprojecten

Uiteraard zijn er naast de vijf onderzochte organisaties en projecten uit deel 4 nog veel meer good practices van leeromgevingen voor kwetsbare groepen. Onderstaande achttien projecten en organisaties zijn diverse inspirerende voorbeelden van leeromgevingen, die georganiseerd worden voor 'kwetsbare groepen'. Open per organisatie of project de link om meer informatie te verkrijgen.

Door:

Jumbo Klercq (Learn for Life)

Maurice de Greef (Vrije Universiteit Brussel)

1. Zorgwacht: <http://zorgwacht.nl/>

Zorgwacht brengt in krachtwijken verschillende doelgroepen samen, zodat ze elkaar versterken. Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt worden in hun eigen wijk opgeleid om werk te doen waarmee ze van huis uit vertrouwd zijn. Als zorgwachten worden ze ingezet bij ouderen en mensen met een beperking, die daardoor langer zelfstandig kunnen wonen.

2. Stichting Da Capo: <http://stichtingdacapo.nl/>

Da Capo biedt (migranten)vrouwen scholing, vormingsactiviteiten en mogelijkheden om werkervaring op te doen en zorgt er zo voor dat ze (weer) gaan deelnemen in de samenleving, bijvoorbeeld door vrijwilligerswerk, sport, een hobby, studie of aan de slag te gaan bij een werkgever.

3. Taalpunt Zwolle en omgeving: <https://www.facebook.com/taalpuntzwolle>

Het Taalpunt in de regio Zwolle helpt alle mensen in deze regio, die moeite hebben met lezen en schrijven in de Nederlandse taal.

4. IBN: <https://www.ibn.nl/>

IBN (Integrale Bedrijven Noordoost-Brabant) staat voor marktgericht ondernemen met een passie voor mens en maatschappij. Dagelijks brengen zij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt succesvol naar betaald werk, waarbij zij mensen taal- en rekentrajecten aanbieden om tegelijkertijd hun taal- en rekenvaardigheden te kunnen verbeteren. Ruim 3.800 gemotiveerde medewerkers hebben een passende baan bij of via IBN.



5. **Modern Naoberschap:** <https://goo.gl/w13V2O>
Een project, waarbij mensen uit de omgeving samenkomen en voor elkaar activiteiten organiseren op basis van eigen talenten van de inwoners uit de eigen omgeving.
6. **Educatie voor volwassenen ROC Nijmegen:** <https://goo.gl/t5BAsZ>
ROC Nijmegen geeft in Nijmegen en verschillende regiogemeenten cursussen voor volwassenen met maximaal tien jaar schoolopleiding. Het gaat dan bijvoorbeeld om het (beter) leren van de Nederlandse taal, rekenen of computeren. Allemaal dingen die je in het dagelijkse leven nodig hebt om goed mee te kunnen in de Nederlandse maatschappij.
7. **Europees GUTS project:** <http://www.guts-europe.eu>
Dit Europese consortium ontwikkelt tien leeromgevingen, waarbij ouderen en jongeren samen het leerproces en de leeromgeving ontwikkelen op basis van hun wensen, behoeften en mogelijkheden. De leeromgevingen zijn gebaseerd op een gerealiseerd deskresearch en een ontwikkeld leermodel.
8. **Odensehuis, Gelderse Vallei e.o.:** www.odensehuisgelderland.nl
Ontmoetings- en informatiecentrum voor inwoners uit Wageningen, die in hun leven te maken hebben met (de zorg voor mensen met) dementie.
9. **Burgers Trainen Burgers, “Alle talenten tellen”:** <http://www.ribwavn.nl/nieuws/ribw-avv-netwerkpartner-solidex-bij-burgers-trainen-burgers.htm>
De welzijnsorganisatie Solidez is met dit project gestart om kwetsbare burgers met verschillende activiteiten uit te nodigen om (weer) te gaan participeren in hun omgeving, eigen talenten te ontdekken, verder te groeien in capaciteiten en verantwoordelijkheid. De activiteiten, zoals de Kookacademie, de Crea academie, een internetcafé(samen met de bibliotheken) vinden plaats op diverse locaties.
10. **Sportcoaches Wageningen (www.solidez.nl):** <http://goo.gl/Q1xDsX>
Het programma sportcoaches is er op gericht om jongeren (15 - 25 jaar) via een opleidings-, scholings- en praktijkprogramma op te leiden tot sportcoach (van aspirant sportcoach - sportcoach - sportambassadeur).
11. **Academie voor Zelfstandigheid:** <http://www.zelfstandigzijn.nl/>
De Academie voor Zelfstandigheid nodigt uit, inspireert en ondersteunt mensen met een verstandelijke beperking om een student te worden. Zodat zij meer mogelijkheden krijgen om zelfstandiger te wonen en/of te werken. En zodat zij volwaardiger kunnen participeren in de samenleving.
12. **Vrijwilligerspunt Raalte:** <http://goo.gl/8llo3l>
Vrijwilligerspunt Raalte is het aanspreekpunt en de informatieverschaffer voor vrijwilligerswerk in de gemeente Raalte.

13. Meedoen Naar Vermogen: <http://goo.gl/Q5EyRP>

Meedoen naar Vermogen is een project van Landstede, waarbij 40-plussers in de regio IJsselvecht op vrijwillige basis worden gekoppeld aan jongeren die om welke reden dan ook een afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Daarbij gaat het om jongeren met een lichamelijke en/of geestelijke belemmering of een probleemachtergrond. De coaches begeleiden de jongeren op weg naar werk en/of een opleiding.

14. Sterk door Vrijwilligerswerk: <http://goo.gl/meDg8t>

Sterk door Vrijwilligerswerk is een project om mensen te helpen om de stap naar vrijwilligerswerk te maken. Het gaat dan om mensen met een beperking, maar soms ook om mensen die even wat extra steun nodig hebben om later op de arbeidsmarkt terecht te kunnen.

15. Stichting Piëzo: <http://www.stichtingpiezo.nl/>

Stichting Piëzo is een sociaal maatschappelijke organisatie die mensen in de gelegenheid stelt via een speciale methode hun talenten en vaardigheden te ontdekken en verder te ontwikkelen. Dit kan door deel te nemen aan trainingen en activiteiten, door 'lerend vrijwilligerswerk' binnen de PiëzoCentra of bij één van de partnerorganisaties in Zoetermeer.

16. Taalcoaching Taal doet Meer: <http://www.taaldoetmeer.nl/taalcoaching/projectentaalcoaching/>

De organisatie Taal doet Meer organiseert diverse trajecten betreffende taalcoaching zoals: Taalcoach in de bieb, Taal & Meer, TIP TOP Taal, Impuls Taalvrijwilliger, Taal en gezondheid, Opgroeien met beperkingen, Taal op School en Leven en Leren.

17. Wereldkoks: <http://www.ontmoetplanb.nl/>

Wereldkoks is een initiatief van stichting OntmoetplanB. Zij stimuleren mensen die net de aansluiting missen met de arbeidsmarkt de stap te maken naar een beroepsopleiding en/of betaald werk. Mensen uit verschillende culturen en met verschillende achtergronden werken in de kookstudio en volgen tegelijkertijd een opleiding.

18. POWER Veerkracht op Leeftijd: <http://powernederland.nl/>

POWER Veerkracht op Leeftijd is een vrijwilligersproject van en voor senioren die elkaar willen inspireren om het ouder worden op een positieve manier te beleven. Het doel is om senioren op lokaal niveau te ondersteunen bij hun keuzevorming van, participatie in en perspectief op sociale netwerken en maatschappelijke betrokkenheid.



DEEL 6

Literatuursuggesties

Het laatste deel van deze toolkit bestaat uit de referenties, die gebruikt zijn bij de totstandkoming van de eerste vijf delen van de toolkit. Deze literatuur biedt nieuwe inspiratie bij het verwezenlijken van leeromgevingen voor kwetsbare burgers. Daarnaast heeft het ECBO in samenwerking met het Steunpunt VE een website ontwikkeld, waar verschillende publicaties betreffende het leren van volwassenen zijn vermeld. Kijk hiervoor op: <http://www.canonberoepsonderwijs.nl/thema-leren-van-volwassenen>

Door:

Maurice de Greef (Vrije Universiteit Brussel)

Referenties van de eerste vijf delen van de toolkit

Abramson, J., & Rosenthal, B. (1995). Collaboration: Interdisciplinary and inter-organizational applications. In R. Edwards (Ed.), *Encyclopedia of social work* (19th ed., pp. 1479-1489). Washington, DC: National Association of Social Workers Press.

Adajian, L., B. (1996). Professional communities: teachers supporting teachers. *The Mathematics Teacher*, 89 (4), 321.

Alter, C., & Hage, J. (1993). *Organizations working together*. Newbury Park, CA: Sage

Belsky, S. (2010). *Making Things Happen* (p. 256). New York: Penguin Group.

Collins, H., & Evans, R. (2007). *Rethinking Expertise* (p. 160). Chicago: University of Chicago Press. doi:10.7208/chicago/9780226113623.001.0001

Connor, J. A., Taras-Kadel, S., & Vinokur-Kaplan, D. (1999). The role of nonprofit management support organizations in sustaining community collaborations. *Nonprofit Management and Leadership*, 10 (2), 127-136.

Curry, S. (2008). The adult learner. *International anesthesiology clinics*, 46(4), 17-26. doi:10.1097/AIA.obo13e31815eqf68



- De Corte, E. (2011/2012). Constructive, Self-Regulated, Situated, and Collaborative Learning: An Approach for the Acquisition of Adaptive Competence. *Journal of Education*, 192 (2/3), 33–47. Retrieved from <http://www.bu.edu/journalofeducation/files/2013/02/V192.No23.DeCorte.pdf>
- De Greef, M., Segers, M. & Verté, D. (2012). Understanding the effects of training programs for vulnerable adults on social inclusion as part of continuing education. *Studies in Continuing Education*. DOI: 10.1080/0158037X.2012.664126.
- De Jong, J., Litjens & B., Pröpper, I. (2013). *De 'Doe-democratie' naar een verhouding tussen overheid en samenleving*. Vught: Partners + Pröpper.
- Dewey, E. (1922). *The Dalton Laboratory Plan* (p. 173). E.P. Dutton & Company. Retrieved from <http://ia600308.us.archive.org/7/items/daltonlaboratoryoodeweiala/daltonlaboratoryoodeweiala.pdf>
- Foley, G. (Ed.). (2000). *Understanding Adult Education and Training* (2nd ed., p. 328). St Leonards: Allen & Unwin.
- Goodyear, P., De Laat, M., & Lally, V. (2006). Using Pattern Languages to Mediate Theory-Praxis Conversations in Designs for Networked Learning. *ALT-J, Research in Learning Technology*, 14 (3), 2 11–223.
- Graafsma, L. (2012). *Research on adult education*. IVIO Didactiek.
- Guo, C. (2005). Understanding Collaboration Among Nonprofit Organizations: Combining Resource Dependency, Institutional, and Network Perspectives. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 34 (3), 340–361. doi:10.1177/0899764005275411
- Hager, M. A., & Brudney, J. L. (2004). *Volunteer management practices and retention of volunteers*. Washington, DC: Urban Institute.
- Harvey, A. (2002). *The Call to lead*. (A. Sanders, Ed.) (p. 240). Cypress Publishing Group.
- Herold, L. (Ed.). (2002). *Adult Learning: From Theory to Practice* (p. 92) gevonden in http://www.nald.ca/library/learning/adult_learning/adult_learning.pdf
- Kilpatric H. W. (1918). *The Project Method: The Use of the Purposeful Act in the Educative Process* (p.18). Teachers college, Columbia University.

- Knowles, M.S., Holton, E.F. III, & Swanson, R.A. (2005). *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development* (6th Ed., p. 390). Oxford, UK: Elsevier
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2007). *The leadership challenge* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Li, Y. (2007). Curriculum research to improve teaching and learning. *School Science and Mathematics*, 107 (5), 166–168.
- Merriam, S. B., & Caffarella, R. S. (1999). *Learning in adulthood* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Miliband, D. (2006). Choice and voice in personalized learning. *Personalizing education* (pp. 21–30).
- Raloff, J. (2007). Strategies to improve teaching. *Science News*, 172 (23), 366.
- Retallick, J., Cocklin, B., & Coombe, K. (2001). Learning Communities in Education. *International Review of Education*, 47 (5), 503–505.
- Roth, W., & Lee, Y. (2006). *Contradictions in theorizing and implementing communities in education*, 1 (1), 27–40. doi:10.1016/j.edurev.2006.01.002
- Van Geuns, R., Mallee, L. & Timmerman, J. (2010). *Gemeente en ROC partners in participatie*. MBO Raad & VNG.
- Wenger, E. (1998). *Communities of Practice: Learning as a Social System* (p. 318). Cambridge: Cambridge University Press.
- Westcott, P. (2010). Classroom walkthroughs to improve teaching and learning. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 18 (4), 453–458.
- Woordes, J. (2011). Participatieprofessionals zouden meer moeten samenwerken. *Het kind eerst, vakblad voor jeugdzorg, kinderscherming en pleegzorg*, nr. 6 oktober jaargang 2.

Notities



Learn for Life
Bemuurde Weerd O.Z. 12
3514 AN Utrecht
T: +31 631 197 742
www.LFLPlatform.net
info@platformlearnforlife.nl



Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Dit project en deze toolkit zijn mede mogelijk gemaakt door het
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Colofon:

© 2015 De Nieuwe BV / Learn for Life, Utrecht.

In samenwerking met: Maastricht University, Educational Research & Development (ERD), School of Business and Economics.

Auteurs:

Geert Hoogeboom (De Nieuwe BV/Learn for Life)

Maurice de Greef (Vrije Universiteit Brussel)

Marian Rameyer (De Nieuwe BV/Learn for Life)

Yvonne van der Heijden (Landstede)

Jumbo Klercq (Learn for Life)

Mien Segers (Maastricht University)

Vormgeving en layout: Marcel te Pas (MTP-Design)

Dit project en deze toolkit zijn mede mogelijk gemaakt door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Alle rechten voorbehouden. Niets van deze uitgave mag worden veeleenvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enige andere manier, of gebruikt in bijvoorbeeld een powerpointpresentatie, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van De Nieuwe BV en Learn for Life. Voorzover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16B Auteurswet 1912 jo het Besluit van 20 juni 1974, St.b. 351, zoals gewijzigd bij Besluit van 23 augustus 1985, St.b. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijke vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 882, 1180 AW Amstelveen). Voor zover het opnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) dient men zich tot de beide genoemde partijen te wenden.

[illegible]



Dutch Platform for
International Adult
Education



© 2015 De Nieuwe BV / Learn for Life, Utrecht.

In samenwerking met: Maastricht University, Educational Research & Development (ERD), School of Business and Economics.