

Bedrijfstraining

Schildersbedrijf de Jongh bv

Steenweg 28

4181 AL Waardenburg

Tel. 0418 651808

Fax. 0418 652473

info@dejonghwaardenburg.nl



de Jongh Schildersbedrijf bv

Restauratie & Onderhoud schilderwerken - Waardenburg



Fontys Pedagogisch Technische Hogeschool



Vera Berkeveld

2311836

Afstudeerfase Onderhoud, Restauratie en Afwerking

Pedagogische Technische Hogeschool Eindhoven

Docent: Kitty van Duijk

Voorwoord

In mei 2016 ben ik naar een kleurhistorisch platform van de Rijksdienst van Cultureel Erfgoed geweest. Daar ontmoette ik Gerben Dijkhuis (calculator) en Richard van Mierlo (directeur) van het schildersbedrijf de Jongh Waardenburg. Het klikte en Gerben gaf mij zijn kaartje. Een paar weken later had ik een afspraak met Richard op kantoor om te bespreken of het mogelijk was om bij hun restauratiebedrijf stage te komen lopen.

De eerste paar weken zal ik werkzaamheden uitvoeren in de uitvoering van een grootschalig restauratieproject. Daarna zal ik op kantoor voorbereidende werkzaamheden en onderzoek doen.

Als docent is het belangrijk om een duidelijke relatie met de beroepspraktijk te hebben. Deze moet ervoor zorgen dat je op de hoogte blijft van de nieuwste ontwikkelingen/trends binnen het vakgebied. Je moet je studenten immers voorbereiden op een werkveld dat voor hen actueel is. De docent speelt in die voorbereiding een belangrijke rol. Echter in een bedrijf worden ook werknemers met regelmaat geprofessionaliseerd ten aanzien van de nieuwste ontwikkelingen. Deze scholing wordt vaak binnen de bedrijfscontext gegeven. Tijdens de ILL leer ik vakkennis om te zetten in een scholingsaanbod in een bedrijfscontext. In dit geval voor werknemers van schildersbedrijf de Jongh.

~Vera Berkeveld, 2017~

Opsteller van het verslag

Vera Berkeveld
Antilopespoor 168
3605 CL Maarssen
Telefoon: 06-53529719
Studentnummer: 2311836
Afstudeerfase Onderhoud, Restauratie en Afwerking
Pedagogische Technische Hogeschool Eindhoven
Docent: Kitty van Duijk

Datum van het verslag

November, december	2016
Januari	2017

Voorbehoud van uitbating i.v.m. eventuele publicatie:

Rapport opgesteld binnen pedagogisch kader.
Publiceren kan enkel/alleen met toestemming van V. Berkeveld.

Handtekening

Vera Berkeveld



*Alle tekst die schuinsgedrukt is in dit verslag, is afkomstig van de site
<http://dejonghwaardenburg.nl/>*

Tekst tussen " aanhalingstekens is geciteerd uit de bron die na de citatie zal worden genoemd.

Inhoud

Voorwoord	2
1. Professionalisering binnen het bedrijf	5
1.1 Inleiding	5
1.2 Aanleiding.....	6
1.3 Professionaliseringsvraag.....	6
2. De doelgroep van de training.....	9
2.1 De doelgroep.....	9
3. Doel van de training	11
4. Ontwerp van de training	13
4.1 Inleiding.....	13
4.2 Indeling van de training.....	13
4.3 Inhoud van de training	14
4.4 De locatie van de training.....	15
5. Didactische keuze	16
5.1 Gekozen werkvormen	16
6. Rol en taak trainer.....	18
6.1 Mijn vaardigheden als trainer.....	18
6.2 Begrippen en vaardigheden	19
7. De training	20
7.1 Vooronderzoek, presentatie en stappenplan	20
7.2 Uitvoering decoratieve technieken.....	20
8. Reflectie.....	22
Geciteerde werken	23
Bijlage	24

1. Professionalisering binnen het bedrijf

Binnen het hoofdstuk professionalisering wordt het schildersbedrijf de Jongh uit Waardenburg beschreven en daarbij hun bedrijfsdoelen genoemd. Daaruit vloeit de professionaliseringsvraag. Dit is de aanleiding voor het schrijven van deze bedrijfstraining.

1.1 Inleiding

Al sinds de oprichting is het bedrijf gehuisvest in het Gelderse Waardenburg, op het grensgebied van de provincies Zuid-Holland, Brabant en Utrecht. Hier bevindt zich de werkplaats en het schildersatelier. De werknemers/schilders werken dagelijks op locatie aan zeer uiteenlopende projecten door het hele land en soms ook buiten de landsgrenzen.

Aanpassingsvermogen en innovatie zijn voornamelijk succesfactoren voor de organisatie van schildersbedrijf de Jongh.

Een opleidingsprogramma zorgt ervoor dat medewerkers zich verder bekwamen en voor continuering van het vakmanschap binnen schildersbedrijf de Jongh zorgdragen. Met een uitgebreid aanbod aan restauratieve vaardigheden worden ze voor het merendeel ingezet bij restauratieprojecten en decoratieve schildersobjecten aan kerken en monumenten.



Figuur 1 Logo Schildersbedrijf de Jongh

"Bedrijfsfilosofie:

Het vak tot in detail beheersen en topprestaties leveren op het gebied van klassieke schilderwerken en restauratietechnieken, dat is de doelstelling die we onszelf hebben opgelegd. Om een dergelijke uitdagende doelstelling na te blijven streven is het van belang om met de beste vaklieden te werken, het begint met liefde voor het ambacht en vandaar uit ontwikkelen we ons verder om op hoog niveau te blijven presteren. De basis ligt natuurlijk bij een goede opleiding. Leerlingen genieten deze via het SPOS, Schilder^SCOOOL en Savantis, tevens is het boek van Lambertus Simis¹ voor ons een leidraad, evenals andere vakliteratuur. Maar daarna begint het pas, ervaring opdoen in de praktijk en het vastleggen en opslaan van deze ervaring. Vragen stellen over de aanpak, de historie, de ondergrond, de geschiedenis van het object en niet te vergeten de wens van de opdrachtgever.

Onze medewerkers zijn een "groot goed" en dragen uit waar schildersbedrijf de Jongh voor staat namelijk; kwaliteit tot in detail."

Opleiding binnen het bedrijf

"Van onze vaklieden, waarvan meer dan de helft de titel "Meesterschilder" draagt, mag u het beste verwachten, een opleidingsprogramma zorgt ervoor dat nieuwe medewerkers volgens de stappen; leerling, aspirant gezelschap en gezelschap zich verder bekwamen en voor continuering van het vakmanschap binnen schildersbedrijf de Jongh zorgdragen. Met een uitgebreid aanbod aan restauratieve vaardigheden worden we voor het merendeel ingezet bij restauratieprojecten en decoratieve schildersobjecten aan kerken en monumenten, maar zijn we tevens veelzijdig actief in het uitvoeren van onderhoudschilderwerk van solitaire objecten zoals woonboerderijen, buitenverblijven en herenhuizen. In ons schildersatelier

¹ Zie bijlage 1: Lambertus Simis

behandelen we kleinere onderdelen en objecten die om speciale geconditioneerde omstandigheden vragen of simpelweg beter behandeld kunnen worden in een rustige werkomgeving zonder schadelijke invloeden van buitenaf. Van een enkelvoudige kleine opdracht tot zeer complexe en langdurig lopende restauratie projecten passen in het profiel van schildersbedrijf de Jongh.”

1.2 Aanleiding

Voor alle werknemers geldt dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen professionalisering. De leidinggevende maakt jaarlijks afspraken met de medewerker over zijn ontwikkeling. Deze afspraken worden vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan. In gesprek met de werknemers en het team kunnen afspraken worden gemaakt. Naast het hebben van een visie, strategische doelstellingen en projecten is er een schaarste. Er is altijd een beperkte hoeveelheid tijd, geld en middelen beschikbaar.

Training en coaching zijn belangrijke onderdelen om kennis op een hoger niveau te krijgen. Binnen het bedrijf is te zien dat de (restauratie)schilders vanuit hun eigen specialisme in een bepaalde rol zijn gegroeid. Een training maakt hen bewust dat er meer mogelijkheden binnen het vak bestaan. De rolverdeling in projecten en programma's is steeds hetzelfde verdeeld. De lijnen zouden moeten worden doorbroken ten gunste van het project.



Ontwikkeld door; Vera Berkeveld, 2016

Figuur 2, Probleem, gevolg, eindsituatie

1.3 Professionaliseringsvraag

De werknemers van schildersbedrijf de Jongh zijn onvoldoende betrokken bij alle facetten van de restauratieprojecten. Dit komt omdat zij vaak alleen op hun eigen disciplines worden ingezet. De werknemers moeten, om breder inzetbaar te zijn, worden opgeleid in vooral de oude technieken en klassieke verfmaterialen.

Volgens de Leerstoel Strategisch Talent Management van de Nyenrode Business Universiteit en trainings- en adviesbureau Vergouwen Overduin², draait het bij talentontwikkeling om de

² Samenvatting onderzoek talentmanagement in Nederland 2012
Strategisch inzetten van talent kan veel beter, 20 juni 2012

combinatie van training en opleiding. Nieuwe uitdagingen en gerichte individuele coaching hebben het beste effect op de ontwikkeling van talent. Dit is in lijn met het 70- 20-10 model (Lombardo en Eichinger, 1996) waarbij het draait om de combinatie die (talent)ontwikkeling ook daadwerkelijk resultaatgericht maakt. Dit model houdt in dat de impact van leren voor 70% gerelateerd is aan *job experience*, voor 20% aan *learning from others* en voor 10% aan *formal learning*.

Leren in en door het werk kan bijvoorbeeld aanzienlijk versneld worden door training of het lezen van een instructie. Mede hierom heeft schildersbedrijf de Jongh behoefte aan een training die speciaal voor hun doelgroep ontwikkeld is.



Figuur 3, Hoe leren mensen eigenlijk? Bron: <http://www.quiris.nl/hoe-leren-mensen-eigenlijk-biedt-het-70-20-10-principe-uitkomst-2/>

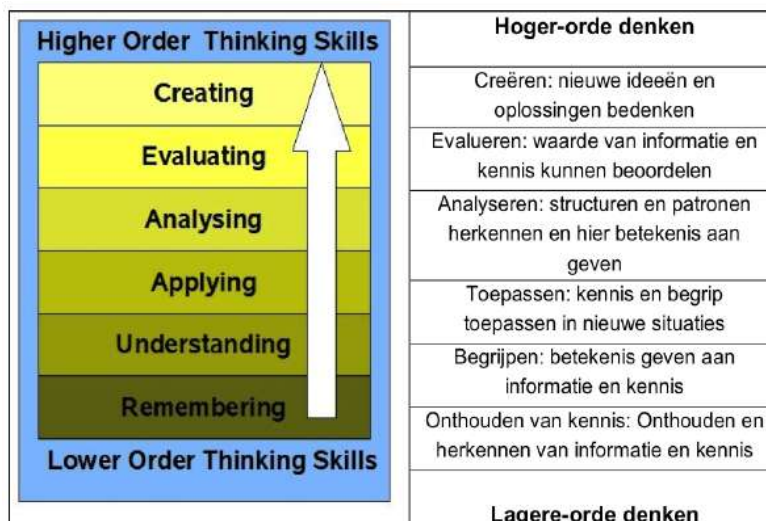
In het onderzoek van Capgemini Consulting van februari 2016³, wordt er voornamelijk gesproken over investeren in leren en ontwikkelen. Daarbij worden veranderingen in de markt, technologische ontwikkelingen en demografische trends als belangrijke redenen genoemd om te investeren in leren en ontwikkelen. Het helpt als bedrijven deze trends niet alleen vertalen naar innovatie van hun producten en diensten, maar tegelijkertijd bepalen wat de impact hiervan is op de kennis en vaardigheden van de medewerkers.

Medewerkers worden gemotiveerd door aangesproken te worden op hun vakmanschap: de vaardigheid om hoog kwalitatief werk af te leveren. Technische medewerkers zijn uiteraard geïnteresseerd in technologische innovatie.

Naast begrijpen van kennis moeten werknemers deze ook kunnen toepassen in nieuwe situaties. In onderwijskundige termen betekent dit het zogenoemde hogere orde denken zoals dit in de eerste instantie door Bloom, Engelhart, Furst, Hill en Kratwohl (1956) in een raamwerk is gezet, ook wel bekend als Bloom's taxonomie.

Binnen schildersbedrijf de Jongh ligt het innoveren niet zozeer in het kennismaken met nieuwe producten, maar juist met oude producten en hoe ze deze kunnen toepassen in hun dagelijkse werkzaamheden.

³ Eindrapportage Werkend Leren
Investeren in leren en ontwikkelen, februari 2016



Figuur 4, Taxonomie van Bloom (uit: Walma van der Molen, 2014)

In de eindrapportage ‘Stimuleren Duurzame Inzetbaarheid in het MKB / Actieplan Gezond Bedrijf’⁴ spreekt men in het bijzonder over dat de ondernemer de motivatie en betrokkenheid van de medewerkers wil verbeteren ten behoeve van continuïteit van het bedrijf. Gebleken is dat ondernemers duurzame inzetbaarheid willen verbeteren om de motivatie en betrokkenheid bij medewerkers te vergroten. Zij vinden dat een belangrijke manier om de continuïteit van het bedrijf op lange termijn te verbeteren.

Schildersbedrijf de Jongh wil op dit gebied verbeteren. Duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers staat hoog in het vaandel. Voornamelijk de inzetbaarheid van de werknemers op het gebied van diverse restauratiespecialiteiten wilt men verbeteren.

Samen met de werkgever is er overeengekomen dat een restauratieve training meerwaarde heeft voor het schildersbedrijf de Jongh. Hierop volgend werd de professionaliseringsvraag geformuleerd:

Ontwikkel een training voor schildersbedrijf de Jongh, zodat werknemers de basiskennis kunnen begrijpen en uitvoeren in restauratieve projecten.

⁴ Eindrapportage ‘Stimuleren Duurzame Inzetbaarheid in het MKB / Actieplan Gezond Bedrijf’
Verslag van de periode 25 september 2012 tot en met 31 oktober 2013

2. De doelgroep van de training

Binnen dit hoofdstuk wordt de specifieke doelgroep beschreven. Hierna kan het scholingsaanbod worden vormgeven. Dit scholingsaanbod moet aansluiten op de behoefte van de doelgroep. Deze gegevens zijn afkomstig van de werkgever, in dit geval directeur Richard van Mierlo.

2.1 De doelgroep

De doelgroep bestaat voornamelijk uit mannen in de leeftijdscategorie van 15 tot 65 jaar. Ze hebben bijna allemaal een MBO opleiding schilderen gevolgd. Tijdens hun opleiding hebben ze weinig gedaan met restauratieve technieken. Ze zijn gemotiveerd om diverse restauratietechnieken aan te leren. Ze leren door te doen en te ervaren.

Wie is de doelgroep?

Oud-, en nieuwe medewerkers van restauratieschilders bedrijf de Jongh bv.

Wat zijn de relevante eigenschappen van de doelgroep?

Alle relevante eigenschappen (als leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, functie etc.) zijn erg divers.

Leeftijdscategorie en aantal werknemers;

Het aantal werknemers is hieronder in een tabel weergegeven, daarbij is het uitgesplitst in mannen/vrouwen en de leeftijdscategorie.

Functie	Aantal mannen	Aantal vrouwen	Tussen 15-28	Tussen 28-40	Tussen 40-67	Totaal aantal medewerkers
Vast in dienst	20	4	7	12	5	24
ZZP'ers	5	0	1	4	0	5
Stagiaires	7	1	8	0	0	8
						37

Wat verwacht de doelgroep van de organisatie?

Een training die uitdagend is, maar ook te begrijpen voor nieuwe werknemers met weinig ervaring in de restauratie. Dus een laagdrempelige, maar toch interessante en uitdagende training binnen het vakgebied.

In welke aspecten van het onderwerp is de doelgroep geïnteresseerd?

Het aanleren van nieuwe en relevante informatie over restauratie, waardoor de kwaliteit en dus het resultaat van hun werkzaamheden verbetert. Een goede verdeling tussen theoretisch en praktisch leren vind men belangrijk in het leerproces. Dingen die ze in eerste instantie leren vanuit de theorie, willen ze ondervinden in de praktijk. Dus een juiste afwisseling van theorie en praktijk in een werkomgeving.

Wat is de kennis van de doelgroep betreffende het onderwerp?

Dat is heel divers. De kennis zal voornamelijk specifiek zijn, gericht op de werkzaamheden die de individuele werknemer uitvoert.

Opleidingsniveau:

Het opleidingsniveau is net zoals de voorkennis erg divers. Zo zijn er bijvoorbeeld (nieuwe)werknemers die vanuit het werkveld (lees: schildersvak) komen, zonder specifieke diplomering, werknemers met MBO specialist schilderen en een enkeling met een HBO achtergrond.

Kennen de deelnemers van de training elkaar?

Doordat het een kleinschalig familiebedrijf betreft kennen de werknemers elkaar bijna allemaal. Het kan zo zijn dat ze enkele stagiaires niet kennen omdat deze met steeds dezelfde leermeester meelopen.

Struikelblokken:

Een struikelblok kan zijn dat werknemers die al langer werkzaam zijn in het restauratiewerkveld, dingen op hun eigen manier zijn gaan uitvoeren. Deze manier is in hun ogen de beste en ze willen daar vaak niet vanaf wijken.

Motivatie van de cursisten:

We kunnen aannemen ze sterk praktisch zijn ingesteld. Ze hebben een afkeer voor lezen, maar juist een voorkeur voor het leren door te doen. De cursisten uiten hun interesse in de vakken op een meer toegepaste manier. Ze willen de leerstof het liefst op een concrete manier verwerken en zijn graag met de praktijk bezig.

3. Doel van de training

Binnen dit hoofdstuk wordt de professionaliseringsvraag vertaald naar trainingsdoelen voor de werknemers. De trainingsdoelen worden SMART geformuleerd.

Het doel van de cursus is kennis en inzicht te verkrijgen in de problematiek rond de restauratie van een monument/gebouw. Een cursus die kan bijdragen aan betere carrièremogelijkheden in de monumenten- en restauratiewereld en vele daaraan gerelateerde sectoren. Deze is voornamelijk gericht op oude verfmaterialen.

Het hoofddoel van de training is, dat werknemers van schildersbedrijf de Jongh, kunnen aantonen kennis te hebben over oude verftechnieken.

De subdoelen van de training houden in;

- De werknemer kan individueel een verf maken d.m.v. een recept,
- De werknemer toont aan de oude techniek te beheersen, d.m.v. een kleine oefening op een paneel.

De doelstellingen worden geformuleerd volgens SMART (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch, tijdgebonden).

Specifiek

- Na afloop van de training heeft de werknemer kennis en inzicht in verftechnologie en elementaire scheikunde. Het zwaartepunt ligt op de in restauratie gebruikte grondstoffen en hun onderlinge samenhang. Dit is essentieel omdat de werknemer dit zelfstandig moet kunnen toepassen in zijn werkzaamheden.
- De werknemer kan na afloop van de training, van een gegeven toepassing, zelfstandig een keuze maken uit de aangeleerde verven.
- De werknemer heeft na afloop van de training, kennis van en inzicht in de chemie van pigmenten die in de oude verftechnieken worden gebruikt. Zodat hij deze kan toepassen binnen zijn werkzaamheden.

Meetbaar

- De werknemer toont aan dat hij beschikt over het juiste theoretische niveau. De trainer heeft inzage in zijn ontwikkelde portfolio.
- De werknemer neemt deel aan de praktische training en toont aan de nieuwe inzichten te kunnen toepassen in een casus. De trainer noteert de vorderingen van de werknemer in een kort rapport.
- De werknemer wordt getoetst op zijn kennis over de grondstoffen, bindmiddelen en pigmenten, door middel van een eindprestatie van zijn paneel geschilderd in de oude technieken.

Acceptabel

- Er is afwisseling in praktijk en theorie tijdens de gehele training over verfchemie.
- Het geleerde wordt uitgevoerd op de werkvloer, waardoor kwaliteit en resultaten binnen de werkzaamheden verbeteren.
- De werknemers worden actief betrokken bij het leren, wat ze zelf leren, maar ook wat andere werknemers tijdens de training leren.

Realistisch

- De werknemers krijgen de tijd zichzelf te ontwikkelen en nieuwe inzichten te verwerven. De werkgever geeft hen de ruimte dit te ontwikkelen op de werkplek.
- De training is laagdrempelig, de werknemer werkt op zijn eigen niveau binnen de training en leert van zijn medecursisten door de portfolio's van andere werknemers te raadplegen.
- De training is uitdagend, de werknemer krijgt een casus aangeboden die hij niet eerder heeft meegemaakt en waar hij nog niets over weet.

Tijdgebonden

- De werknemer krijgt 4 uren in de week theorie, waarvan 1 uur theorieles wordt gegeven over een onderwerp. De overige 3 uren worden besteed aan het maken van oude verven en het maken van het paneel in oude technieken. Heeft de werknemer dan niet alles gedaan, dan doet deze de rest in zijn vrije tijd.
- 1 dagdeel in de week hebben de cursisten praktijktraining, waarbij ze allemaal een casus krijgen aangeboden. Deze dienen ze op te lossen en hun bevindingen in een digitaal portfolio op te stellen.
- De gehele cursus duurt 6 dagen, aan het eind worden de werknemers getoetst doormiddel van een presentatie.

4. Ontwerp van de training

In dit hoofdstuk zal beschreven worden hoe de training wordt vormgegeven. De keuzes die worden gemaakt zullen worden ondersteund met theorie.

4.1 Inleiding

Ontwikkeling is persoonlijk, iedere medewerker staat op een ander punt in zijn of haar loopbaan en heeft persoonlijke ontwikkelwensen. Door passende scholing aan te bieden met een aanbod dat afgestemd is op de mogelijkheden van de medewerker, wordt de drempel tot het volgen van (in)formele scholing verlaagd. Zo is het voor uitvoerende medewerkers motiverend om dicht bij het werkproces te leren. Concreet met de praktijk aan de slag, bijvoorbeeld met praktijkcases of actuele klantvragen, zodat het geleerde direct in de praktijk kan worden toegepast. Vooral voor lager opgeleiden, die minder affiniteit hebben met scholing en training in een formele setting, is het in en mét de praktijk leren een zeer aansprekende vorm.

4.2 Indeling van de training

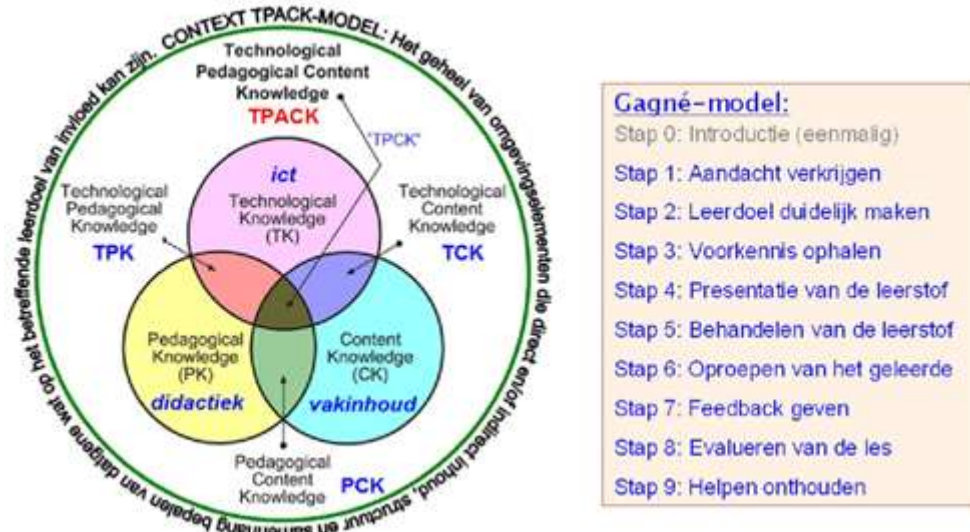
Het onderwijs kent verschillende vormen. In de training wordt gestreefd naar een onschoolse, 'interactieve' omgang met de cursisten. Vragen staat vrij en wordt aangemoedigd. De training wordt afgewisseld met lezingen door professionals uit de praktijk (bijvoorbeeld op het gebied van bouwhistorie en shadeanalyse) en excursies naar gerestaureerde monumenten, waarbij ook de monumentenzorg aan de orde komt. Steeds onder leiding van experts. De trainer maakt gebruik van de diversiteit aan werkervaring van de cursisten en stimuleert een onderlinge uitwisseling van kennis en meningen, zodat de theorie meteen getoetst wordt in de praktijk.

De scholing wordt op de volgende wijze vormgegeven; er wordt een theoretisch portfolio ontwikkeld die de werknemers ondersteunt in hun werkzaamheden tijdens, maar ook na de training en die ze met hun medecursisten delen.

Een dag in de week komen de werknemers samen voor de praktijktraining. Hierin wordt (samen)gewerkt aan verschillende problemen in het werkveld. Vooraf en naderhand wordt er gereflecteerd en bespreken de werknemers samen oplossingen. Ze ontwikkelen daarbij het uitspreken van problemen naar elkaar, het onderbouwen van hun keuzes naar de klant/opdrachtgever en het anders kijken naar problemen. Naderhand zullen de werknemers efficiënter werken. Dit versterkt het bedrijf.

De training bestaat uit een zestal trainingsdagen in het vak verftechnologie/oude verftechnieken. De opbouw is overzichtelijk en gestructureerd, en voor trainer en cursist inzichtelijk. De nadruk ligt op het ontwikkelen van de verschillende competenties. Daarbinnen wordt er gebruik gemaakt van verschillende werkvormen om de cursisten te motiveren en in te spelen op differentiatie binnen de groep cursisten.

Voor deze cursus is er gekozen voor het Gagné- model. Het ontwerpen van leermateriaal moet steeds worden uitgevoerd met aandacht voor de voorwaarden waaronder leren plaats vindt. Gagné en Briggs (1979) wijzen erop dat deze voorwaarden afhangen van wat er moet worden geleerd. Ook waartoe de instructie moet leiden, moet helder zijn. Zij spreken van uitkomsten van de instructie. Prestatiedoelen moeten worden geformuleerd en beslissingen moeten worden genomen over de volgorde waarin de verschillende onderdelen van een onderwerp aan de orde moeten komen.



Figuur 5, Gagné model

Bron: Marinada Subelack (Subelack, 2014)

Afhankelijk van de instructiesituatie kunnen ofwel alle punten worden toegepast of maar enkelen. Meestal komen ze voor in de volgorde van dit schema. Dit model zal voornamelijk in de theorieles aan het begin van de trainingsdag worden toegepast.

4.2.1 Lesindeling

De trainingsdag begint met een terugblik op de voorafgaande stof en een bespreking van het geleerde. Daarna wordt de nieuwe lesstof gepresenteerd, in kleine stappen en aan de hand van concrete leerdoelen. Ik ga steeds na of alle cursisten de stof begrijpen. Vervolgens laat ik de cursisten oefenen. Ik stel hierbij veel vragen, zorg ervoor dat alle medewerkers betrokken blijven en geef korte duidelijke opdrachten. Hierna vindt de fase van individuele verwerking plaats, waarbij de cursisten werken aan taken die overeenkomen met de taken die tijdens de instructie aan de orde zijn geweest. Ik geef regelmatig terugkoppeling, corrigeer fouten onmiddellijk en geef veel aanmoediging.

Juist omdat dit een basale werkvorm is, kan er mee gevarieerd worden, zolang de verschillende fasen zorgvuldig in acht worden genomen. Willen de cursisten effectief tot handelend kunnen overgaan, dan moeten zij zich eerst de instructie eigen maken. Voor een uitvoerbare instructie is het soms nodig daar apart aandacht aan te besteden.

4.3 Inhoud van de training

Voor de werknemers is het van belang om te weten welke eigenschappen verf en andere materialen hebben en hoe ze onderling met elkaar reageren. Kennis van materialen en verf is daarom belangrijk om kwaliteit in een schilderij, decoratie of restauratie te garanderen.

De theorie van de training gaat vooral over oude samenstellingen van verf. Op de trainingsdagen zullen de oorsprong, vindplaats, geschiedenis en veiligheid onder andere aan de orde komen.

Aan het eind van de periode moet de cursist:

- Beschrijven en uitleg geven betreffende verfproducten;
- De samenstelling natte en droge verfproducten kennen;
- Het drogingmechanismen en eigenschappen van de verflaag kunnen beschrijven;
- De specifieke eigenschappen van bindmiddelen kennen.

Om de verschillende bestanddelen te kunnen onderscheiden, herkennen en gebruiken, gaan de cursisten in een practicum hun eigen verven ontwikkelen. Ze werken daarbij met een recept en een bepaalde werkvolgorde. Daarbij dienen zij rekening te houden met de tijdsindeling, materialen en de veiligheid. De cursisten gaan na het maken van de traditionele verf, hiermee schilderen. Dit doen zij tijdens de praktijktraining. De techniek die daarvoor wordt gebruikt, zijn traditionele technieken. Dat houdt in dat de techniek zo wordt toegepast zoals kunstenaars/schilders die vroeger ook aanbrachten.

De trainingen worden klassikaal aangeboden, daarbij dienen de cursisten zelf een werkplan/stappenplan te ontwikkelen. Het is een interactieve training, dat houdt in dat de cursisten altijd vragen kunnen stellen en ik de cursisten kan vragen te assisteren bij de trainingen.

4.4 De locatie van de training

De training vindt plaats op het Sint Lucas in Boxtel. De training wordt gegeven in één lokaal. Hier krijgen de cursisten theorie- en praktijklessen. Aan de achterkant van het lokaal staan tafels, die kunnen functioneren als schildersezels. Voorin het lokaal staan werktafels, waaraan geschreven en getekend kan worden. Voorin staan verschillende voorbeelden van bindmiddelen en pigmenten opgesteld. Met de beamer kan er op de muur worden geprojecteerd. In de rest van het lokaal zijn verschillende meubels te vinden met materiaal en materieel voor het schilderen/de technieken.



In het lokaal zijn alle materialen aanwezig die nodig zijn voor de klassieke technieken en verven. O.a. pigmenten, bindmiddelen en kwasten. Alles is afzonderlijk opgeslagen. Ook de vakliteratuur is hier aanwezig. Er is een losse beamer voor presentaties.

Om de cursisten te testen op hun verworven kennis, wordt er een examen of toets uitgevoerd. Dit is om het einddoel van de training te testen. Om de voortgang per cursist te testen worden zij individueel getest op hun eindwerkstuk met de uitgevoerde technieken, hun portfolio met beschreven trainingen en hun ontwikkelde verf.

5. Didactische keuze

Een didactische werkvorm is de manier waarop de trainer de onderwijsleersituatie vormgeeft. Het zijn dus gedragingen van de trainer.

Bij het kiezen van een didactische werkvorm is het belangrijk dat ik mij afvraag welke vorm in deze situatie het meest geschikt is. Ik wil een rijke leeromgeving waarin de cursisten actief leren.

5.1 Gekozen werkvormen

Onderwijsleergesprek

Volgens Ebbens & Ettekoven⁵ is het stellen van vragen een van de krachtigste middelen die trainers kunnen inzetten, dit is om cursisten mee te laten denken.

“Een zorgvuldig opgebouwde volgorde van vragen geeft helderheid en structuur in een les. De vragen dienen dan als een wegwijzer voor de tocht door de inhoud. De inbreng van leerlingen moet invloed hebben op het verloop van het gesprek. Dan pas hebben ze meegedacht en is hun inbreng kennelijk gehonoreerd. Het is daarbij echter niet de bedoeling dat ze met de inhoud aan de haal gaan (Ettekoven, 2014).”

Het onderwijsleergesprek is een krachtige manier van leren. Er worden door Ebbens vier redenen genoemd waardoor het gesprek zo krachtig is; er wordt actief en effectief geleerd, het denken binnen de groep wordt zichtbaar, er ontstaat een ontwikkeling in het leren doordat leerling voortbouwen op elkaar en er zijn meerdere invalshoeken.

Verantwoording werkvorm:

Door de cursisten eerst individueel te laten kennismaken met het onderwerp, ontwikkeld de cursist voorkennis. Dit vraagt een zekere mate van zelfstandigheid en motivatie van de cursisten. Door de onderwerpen te koppelen aan al aanwezige kennis en interessante voorbeelden te geven, probeer ik de cursisten te motiveren voor het onderwerp.

Woordenweb

In het artikel Coöperatieve werkvormen spreekt Arja Kerpel⁶ over werkvorm Woordenweb. Dit is een samenwerkingsvorm waarin de cursisten samen kernbegrippen opschrijven over een onderwerp. De voorkennis wordt hiermee geactiveerd en de cursisten gaan samen in gesprek over het onderwerp dat aanbod komt.

Verantwoording werkvorm:

Samenwerken is een belangrijke vaardigheid die nodig is om goed te kunnen functioneren in schildersbedrijf de Jongh. Coöperatief werken is een goede manier om deze vaardigheid te oefenen. Tijdens deze werkvorm leren de cursisten met en van elkaar. Er wordt in kleine groepen samengewerkt op een gestructureerde manier. De cursisten leren op deze manier niet alleen van de trainer, maar ook van elkaar. Ze zijn actief met de lesstof bezig, praten erover, discussiëren met elkaar, geven elkaar uitleg, vullen aan en helpen elkaar.

⁵ Het onderwijsleergesprek, Ebbens & Ettekoven, 2005

⁶ Coöperatieve werkvormen, Arja Kerpel, 2014

Denken delen uitwisselen (Kagan, 1994)

Deze coöperatieve werkvorm is op zich heel eenvoudig toe te passen en vormt een krachtig middel om de leerlingen aan het denken te zetten.

J.H. Flokstra spreekt in zijn rapport 'Activerende werkvormen'⁷, bij het kopje samenwerkend leren, over de werkvorm denken, delen, uitwisselen.

De cursist krijgt een vraag van de trainer. De cursisten krijgen elk enige tijd om daar over na te denken. Daarna vertellen de cursisten elkaar wat hun antwoord of oplossing is. Ze kunnen met elkaar vergelijken en eventueel hun oplossing of antwoord bijstellen. De trainer wijst cursisten aan om hun antwoord te geven of hun oplossing op het bord te zetten. Aan de andere cursisten wordt regelmatig om commentaar gevraagd.

Verantwoording werkvorm:

Ik zal deze werkvorm inzetten om na te gaan wat de cursisten al weten van een onderwerp of om te controleren of de uitleg begrepen is. In een coöperatieve leergroep krijgen de cursisten de opdracht om samen te werken en waarderen ze deze samenwerking. Ze zijn er zich van bewust dat hun succes afhankelijk is van de inspanningen van alle leden van de groep.

⁷ Activerende werkvormen, J.H. Flokstra, 2006

6. Rol en taak trainer

In bijeenkomst 5 van de lessen Integrale Leerlijn ontworpen door Kitty van Duijk⁸ spreekt zij over de rol en taak van een trainer. Hierin noemt zij vier vaardigheden; Didactische kennis, vakkennis, zelfkennis en persoonlijke leerstijl.



Figuur 6, Vaardigheden van een trainer

6.1 Mijn vaardigheden als trainer

Didactische kennis

Ik houd rekening met leerstijlen in de klas, door diversiteit te bieden in werkvormen, en het afwisselen van de theorie en praktijk. Het activeren van de voorkennis van mijn cursisten doe ik vaak met de werkvorm onderwijsleergesprek. Hierbij vraag ik de cursisten na te denken over hun eigen ontwikkelingen in het vak en wat zij willen en kunnen leren in de cursus. Het motiveren van mijn cursisten doe ik door mijn eigen ervaringen te delen. Hierna vraag ik om de ervaring van de cursist. Ook laat ik vaak concrete voorbeelden zien, die de cursist zullen prikkelen.

Vakkennis

De gevraagde basiskennis die bij deze cursus verwacht wordt, is bij mij aanwezig. Hierbij gaat het voornamelijk over de kennis over oude verven en de toegepaste technieken. Wel is het zo dat als ik meer diepgang in de lesdagen wil creëren, dat ik over de onderwerpen wat verdergaand/verdiepend onderzoek zal moeten doen.

Zelfkennis

Om de cursus op deze manier op te bouwen, zodat deze interactief en in samenwerking kon worden uitgevoerd, is een bewuste keuze geweest. Hierin voel ik mij het meest op mijn gemak. Ook vind ik het belangrijk om van en met elkaar te leren. Ik als trainer heb te leren van de ervaringen van mijn cursisten. Zelf vind ik het lastig om te gaan met opbouwende/negatieve feedback. Hierin zal ik dan ook voorzichtig zijn naar mijn cursisten toe.

⁸ Bijeenkomst 5, Kitty van Duijk, 4 november 2016

6.2 Begrippen en vaardigheden

In de training komt er zowel declaratieve (begrippen) als procedurele (vaardigheden) kennis voor. Hierdoor worden de werknemers van schildersbedrijf de Jongh breder inzetbaar voor het bedrijf.

Aan het begin van de trainingsdag gaat het vooral om declaratieve kennis. Hier wordt nieuwe kennis aangereikt, die de cursist individueel of in samenwerkingverband verwerkt. Het tweede deel van de trainingsdag gaat met name om procedurele kennis opdoen. Zo moeten de cursisten practicums en praktijkopdrachten uitvoeren. Hierin staat herhaling en oefenen centraal.

7. De training

De training bestaat uit twee opdrachten:

Vooronderzoek, presentatie en stappenplan	(het aanleren van de technieken)
Uitvoering decoratieve technieken	(het zelfstandig kunnen uitvoeren)

7.1 Vooronderzoek, presentatie en stappenplan

Het vooronderzoek houdt in dat er een portfolio wordt opgesteld en visuele informatie verzameld zal worden ten behoeve van het eindwerkstuk. Met nadruk wordt hier vermeld, dat dit vooronderzoek (het aanleren van de diverse oude verftechnieken) van groot belang is voor het eindresultaat. De uitwerking van de opdrachten dient in overleg te worden uitgevoerd, zodat er een continu proces van feedback en reflectie mogelijk is.

Doel: Inzicht krijgen in het voorbereidende werk alvorens er gestart wordt met de uitvoerende werkzaamheden. Aan de hand van de resultaten uit het vooronderzoek/portfolio kan de voortgang naar het eindpaneel worden afgelezen.

7.2 Uitvoering decoratieve technieken

Om het niveau en kwaliteit van het werk vast te stellen maakt men een eindpaneel, vergezeld met een map met bewijzen van gedegen voorstudies van de technieken. De uitwerking van de opdrachten dient in overleg te worden uitgevoerd, zodat er een continu proces van feedback en reflectie mogelijk is.

Doel: De decoratietechnieken op het paneel op een hoog afwerkingsniveau opleveren volgens de gestelde eisen, door op een gedegen wijze alle nodige voorstudies daarvoor te maken.

LES 1: Inleiding cursus

Voorstellen en introductie cursus	trainer en cursisten stellen zichzelf voor
Geschiedenis van verf	introductie van de diverse verfsoorten
Pigmenten en bindmiddelen in verf	algemeen
<u>Kalkverf</u>	
Eigenschappen	voor- en nadelen
Ingrediënten voor het bereiden van de verf	bindmiddel en pigment
Benodigdheden voor het bereiden van de verf	recept
Bereidingswijze	stappenplan
Techniek	-
Paneel voorbereiden	schuren, plamuren van de ondergrond

LES 2: Methycellulose Lijmverf

Paneel voorbereiden	gronden van de ondergrond
Eigenschappen	voor- en nadelen
Ingrediënten voor het bereiden van de verf	bindmiddel en pigment
Benodigdheden voor het bereiden van de verf	recept
Bereidingswijze	stappenplan
Techniek kalkverf en lijmverf	uitvoering op paneel

LES 3: Tempera⁹

Eigenschappen	voor- en nadelen
Ingrediënten voor het bereiden van de verf	bindmiddel en pigment
Benodigdheden voor het bereiden van de verf	recept
Bereidingswijze	stappenplan
Techniek tempera	uitvoering op paneel

LES 4: Beenderlijm verf

Eigenschappen	voor- en nadelen
Ingrediënten voor het bereiden van de verf	bindmiddel en pigment
Benodigdheden voor het bereiden van de verf	recept
Bereidingswijze	stappenplan
Techniek beenderlijm	uitvoering op paneel

LES 5: Lijnolie

Eigenschappen	voor- en nadelen
Ingrediënten voor het bereiden van de verf	bindmiddel en pigment
Benodigdheden voor het bereiden van de verf	recept
Bereidingswijze	stappenplan
Techniek lijnolie	uitvoering op paneel

LES 6: Beoordeling cursus

Vorbereiden	klaarzetten van materialen voor de presentatie
Afsluiting	d.m.v. individuele presentaties en beoordeling van medecursisten en de trainer
Eindproduct	panelen geschilderd in verschillende technieken
Afsluiting van de cursus	portfolio

Doelen:

Aan het eind van de cursus moet de cursist;

- Beschrijven en uitleg geven betreffende verfproducten;
- De samenstelling natte en droge verfproducten kennen;
- Het drogingmechanismen en eigenschappen van de verflaag kunnen beschrijven;
- De specifieke eigenschappen van bindmiddelen kennen.

⁹ Zie bijlage 9, Lesvoorbereidingformulier Eitempera, V. Berkeveld, 2017

8. Reflectie

Tijdens mijn stageperiode is er een en al veranderd. Omdat ik mijn persoonlijke doelstellingen niet binnen schildersbedrijf de Jongh kon behalen, is er in overleg met Henk Versluis (PTH) en Ronnie (de Jongh) overeengekomen om de stage vervroegd af te breken. Daardoor moest ik de training op eigen houtje verder ontwikkelen, zonder terugkoppeling van het bedrijf. Dit maakte het proces voor mij moeilijker.

Mijn vervolg stage vond plaats bij Schildersbedrijf Ruud Geers, waar ik voornamelijk restauratief onderzoek heb gedaan. Hierdoor heb ik deze training in eerste instantie als onderzoek opgezet.

In overleg met Kitty van Duijk kwamen we samen tot de conclusie dat ik door te weinig aan feedback (van o.a. Schildersbedrijf de Jongh) het voor mij een lastige opgave was om de training volledig af te ronden.

Deze training is dus een fictieve training geworden. Hij is voor de doelgroep van schildersbedrijf de Jongh geschreven, maar daar nooit daadwerkelijk uitgevoerd. Helaas kan ik daarom geen conclusies trekken over de voortgang of verbetering binnen het bedrijf en haar werknemers.

Ik kan wel vaststellen wat ikzelf heb geleerd van het opzetten van deze training. Ten eerste dat het mij helpt om goede bronnen te raadplegen. Hierdoor krijg ik meer inzicht in het onderwerp (ondanks dat ik het niet kon uitvoeren). Hierdoor kan ik mijn keuzes beter onderbouwen en verwoorden. Ten tweede was het interessant om anders te kijken naar onderwijzen. In vele gevallen doen wij dit op de PTH (Pedagogische Technische Hogeschool), vanuit de taak als docent. In dit geval was je trainer van een doelgroep, die niet in een schoolse omgeving werd onderwezen. Ik moest mijn didactische keuzes dus anders verantwoorden. En ten derde was het leuk om van klasgenoten te horen, hoe hun training was verlopen en of er goede resultaten uit waren gekomen.

Wel moet ik toegeven dat ik, ook als trainer, dezelfde keuzes maak in mijn werkvormen en leermodel. Ik vind deze namelijk aantrekkelijk en fijn om in te zetten tijdens mijn lessen.

In het vervolg zou ik het anders aanpakken door een opdrachtgever te vinden, die mij kan steunen en mij feedback kan geven op de training. Ook zou het interessant zijn om de training niet alleen te ontwerpen, maar ook uit te voeren. Zo beschrijf ik niet alleen mijn keuzes, maar kan ik hier ook concrete voorbeelden bij benoemen.

Geciteerde werken

- Biology, C. (2014). *Hersenstichting* . Opgeroepen op april 2015, van <https://www.hersenstichting.nl/veelgestelde-vragen/veelgestelde-vragen/p/cat/33>
- Consulting, C. (2016, februari). Opgeroepen op januari 5, 2017, van Eindrapportage Werkend Leren: http://www.duurzameinzetbaarheid.nl/111896/20160413_DI_Rapportage.pdf?v=0
- Ettekoven, E. &. (2014, november). *Onderwijsleergesprek*. Opgeroepen op januari 2017, van Maurice van Werkhoven: <http://www.mauricevanwerkhoven.nl/wp-content/uploads/2014/11/Onderwijsleergesprek-APS.pdf>
- Flokstra, J. (2006, maart). *SLO.nl*. Opgeroepen op januari 24, 2017, van actieverende werkvormen : <http://www.slo.nl/downloads/archief/activerende-werkvormen.pdf>
- Kerpel, A. (2014, juni 1). *Coöperatieve werkvormen*. Opgeroepen op januari 24, 2017, van Wij leren.nl: <http://wij-leren.nl/coöperatieve-werkvormen-artikel.php>
- Mijwaart, M. (2006). *Managementstart*. Opgeroepen op april 2015, van <http://www.managementstart.nl/artikelen/s53.html>
- Ridderinkhof, M. &. (2012). Opgeroepen op april 2015
- Subelack, M. (2014). *Marinada Subelack*. Opgeroepen op janurari 5, 2017, van Blogspot : <http://mirandasubelack.blogspot.nl/2014/05/opdracht-6-welke-tool-past-bij-jouw.html>
- talentontwikkeling, I. o. (2016). *Informatiepunt onderwijs en talentontwikkeling*. Opgeroepen op januari 5, 2017, van Informatiepunt onderwijs en talentontwikkeling: <https://talentstimuleren.nl/thema/stimulerend-signaleren/rijke-leeractiviteiten/bloom>
- Universiteit, N. B. (2012, juni 20). *Samenvatting onderzoek talentmanagement in Nederland 2012* . Opgeroepen op januri 5, 2017, van nfmd.nl: <https://nfmd.nl/wp-content/uploads/2013/04/Samenvatting-survey-TM-2012.pdf>
- van der Molen, W. *Taxonomie van Bloom*. 2014.
- Vranic, S. C. (2013). Opgeroepen op april 2015

Bijlage

1. Boek: *Lambertus Simis*
2. *Samenvatting onderzoek talentmanagement in Nederland 2012*
Leerstoel Strategisch Talent Management van de Nyenrode Business Universiteit en
trainings- en adviesbureau Vergouwen Overduin. 20 juni 2012
3. *Eindrapportage Werkend Leren Uitgevoerd en begeleid door Capgemini Consulting*,
februari 2016
4. *Eindrapportage 'Stimuleren Duurzame Inzetbaarheid in het MKB / Actieplan Gezond Bedrijf'*
Verslag van de periode 25 september 2012 tot en met 31 oktober 2013
5. *APS. Het onderwijsleergesprek*,
Ebbens & Ettekoven, 2005
6. *Activerende werkvormen*,
J.H. Flokstra, maart 2016