

materialen, trainingen voor docenten en adviezen aan onderwijs- en arbeidsorganisaties. ITTA, Herengracht 514, 1017 CC Amsterdam, tel. 020: 525 38 44, itta@hum.uva.nl

- 2 Uiteraard werden de opleiders ook uitgenodigd lessen de cursus Nederlands op de werkvloer bij te wonen in het bedrijf. Omdat deze niet parallel liepen aan de training taal en vaktaal, zal de uitwisseling over de bedrijfsgerichte taallessen in de tweede helft van 2000 plaatsvinden.

Verhallen, S. & H. Snoeken, *Vakonderwijs aan anderstaligen* ITTA, 1996.

Verhallen, S. & L. de Vries, *Docentenhandleiding en Leerderswoordenboeken* (kantoorpraktijk, metaaltechniek, horeca, electrotechniek, bouw, installatietechniek en verzorging), Meppel, Uitgeverij Edu-actief, 1996 e.v.

Anne-Mieke Janssen- van Dieten:

Ontdek je plekje¹ *Werkstages en taalondersteuning*

Anne-Mieke Janssen-van Dieten toog naar het oosten van het land om daar met drie begeleiders te spreken van het Leerwerkplaatsenproject Hardenberg. De sleutelwoorden voor het succes van dit project (dat in 1997 werd genomineerd voor de Les-trofee²) zijn: korte lijnen tussen en flexibiliteit bij alle partijen die zich om een volwassen anderstalige werkzoekende hebben verzameld. Over het werk van pioniers dat inmiddels landelijke navolging heeft gekregen.

In 1997 was het *Leerwerkplaatsenproject Hardenberg* één van de genomineerden voor de 'Les-trofee'. Het prijzenswaardige van dit werkstageproject voor volwassen anderstaligen zijn de korte lijnen tussen *Arbeidsvoorziening*³, *Bureau Nieuwkomers*, educatieve instellingen en bedrijven. Stageopdrachten vormen een basis voor communicatie op en over de werksituatie. Kortom: een waardevol (taal)-leerproces met gunstige toekomstperspectieven.

Redenen genoeg om in het kader van deze *Moer* over integratie van taalonderwijs en vakonderwijs eens te gaan praten met onze collega's in het oosten van het land. Riet Wolffenbuttel, projectcoördinator en stagebegeleidster (Drenthe College), Joke Veen, NT2-docent (Dunamis) en Mien Kroezen projectcoördinator (Volwasseneneducatie Dunamis) waren zo vriendelijk zich een ochtend vrij te maken om enthousiast over hun project te vertellen. Dit artikel doet verslag van hun ervaringen. Uit het gesprek met deze mensen komen een groot aantal belangrijke punten naar voren⁴. We verwijzen in dit

artikel naar hen als 'de begeleiders van het project'.

Flexibiliteit en korte lijnen

Het is een terugkerend thema bij ieder werkstageproject: houd de lijnen kort en speel snel en flexibel in op allerlei (on)verwachte situaties. Ondanks een zorgvuldige procedure geeft een eerste kennismaking lang niet altijd een duidelijk beeld van wat de deelnemer nu precies kan en wil en wat het stagebedrijf voor ogen staat. Zoiets wordt vaak pas duidelijk in de praktijk.

'Een voorbeeld: de chef van een installatiebedrijf zegt in het eerste evaluatiegesprek «Die man is in zijn eigen land misschien een prima vakman, maar hier kunnen we er niets mee». Terwijl de deelnemer later in zijn gesprek met de stagebegeleidster vertelt dat hij vanaf het begin met iemand is meegestuurd om te graven en niets iets anders heeft mogen doen. «De chef begrijpt niet dat ik veel meer kan», was zijn reactie. Wat is hier aan de hand?

Bij werkgevers ontbreekt vaak het geduld om even rustig met zo iemand te praten. Als je nooit gewend bent om te praten met anderstaligen is dat natuurlijk ook heel moeilijk. Dat moet je wel leren. Er zit natuurlijk ook een probleem bij de deelnemer. Die is niet gewend dat hij in een ondergeschikte rol voor zichzelf mag opkomen en de taal speelt natuurlijk ook een rol. Vaak ook accepteren deelnemers uit voorzichtigheid snel een baan- tje om zich dan tijdens de stage te realiseren dat ze eigenlijk meer kunnen en willen. Voor ons als begeleiders heeft dan het probleem op de werkplek prioriteit. Daarom is er toen voor gekozen om onmiddellijk een tolk in te schakelen, die met de deelnemer en de werkgever om de tafel is gaan zitten. Toen werd dus duidelijk dat hij veel meer kon en heeft hij ook een kans gekregen om dat te laten zien.

Als er niet zo snel gereageerd was – want drie maanden is niet zo lang – dan had die man die kans niet gekregen en had de chef bij de laatste evaluatie ook niet kunnen zeggen: «Dit is een prima vakman. Hij krijgt

Feiten over het Leerwerkplaatsenproject

In 1995 is het eerste Leerwerkplaatsenproject (LWP) voor allochtonen van start gegaan. Het project is een samenwerkingsproject tussen Arbeidsvoorziening, Profess, Volwasseneneducatie Dunamis en het Drenthe College en thans ook het bureau Nieuwkomers. Het project is bedoeld voor personen die werkervaring willen opdoen, 18 jaar of ouder zijn en NT2-niveau 2 hebben. Deelnemers lopen gedurende drie maanden, drie dagen per week stage in een bedrijf en gaan één dag per week naar school. Arbeidsvoorziening zorgt voor de werving van geschikte leerwerkplaatsen en Profess voor de financiële kant.

Voordat deelnemers beginnen vindt een uitvoerige intake plaats aan de hand van portfolio's. Als dat nog nodig is, wordt ook de taal getoetst. Afspraken tussen de participerende deelnemers worden vastgelegd in een overeenkomst. Op de werkplek zelf krijgt bijvoorbeeld iedereen een praktijkbegeleider. Om ervoor te zorgen dat de deelnemer op de leerwerkplaats niet alleen werkt maar ook leert, krijgt hij/zij opdrachten mee in het stagewerkboek. In het logboek wordt door de deelnemer verslag gedaan van zijn werkzaamheden.

Iedere terugkomdag op school begint met een rondje stage waarin leuke en minder leuke ervaringen besproken worden. Dat is een gelegenheid om naar elkaar te luisteren, elkaar op te beuren en te leren van de ervaringen van anderen. Op die lesdag ligt het accent 's ochtends op taal en in de middag op sociale vaardigheden. De scheidslijnen zijn niet zo strikt. De rode draad voor zowel de ochtend- als middagbijeenkomsten wordt gevormd door het 'stagewerkboek'. Bijvoorbeeld: 's middags treedt een GAK-medewerker op als gastdocent. Dan staan in de ochtend relevante vragen die hem gesteld zouden kunnen worden op het programma. Naast het stagewerkboek is de stagebegeleider het belangrijke bindende element tussen de bedrijven en de opleiding. Zij heeft wekelijks een individueel gesprek met iedere deelnemer en bezoekt hen ook regelmatig op de werkplek.

De stage wordt afgesloten met een eindgesprek tussen alle betrokken instanties, waarin sterke en zwakke punten aan de orde komen. In een feestelijke entourage wordt daarna een certificaat uitgereikt. Dat certificaat biedt geen garantie op een baan, maar de kans daarop wordt aanzienlijk vergroot. Het project heeft inmiddels landelijke uitstraling gekregen en wordt uitgevoerd onder de naam 'Werkstage met taalondersteuning'³.

van mij een autootje en mag langs de klanten om problemen op te lossen. En als die mensen een buitenlander niet binnen willen laten dan hebben zij pech. Dan zitten ze in de kou, maar deze meneer gaat mooi voor mij werken.»'

Zo'n gebeurtenis heeft ook gevolgen voor de terugkomdag op school. In het middagprogramma komt dan bijvoorbeeld *omgaan met kritiek* en *opkomen voor je rechten* aan de orde. Daarvoor worden in het ochtendprogramma geschikte taaluitingen geoefend, die terugkomen in het middagprogramma in rollenspelen.

Ook die hele korte lijn naar het Arbeidsbureau is cruciaal. Toen bleek uit een tussentijds gesprek in een bedrijf dat er eventueel wel een baan inzat, maar dat die niet direct voorhanden was, werd het arbeidsbureau á la minute ingeschakeld om te proberen iets te regelen met Melkert-banen. Die samenwerking verloopt nog steeds uitstekend. Als de begeleiders bellen dat Het Arbeidsbureau onmiddellijk iets moet doen, dan gebeurt dat ook. Zo was er een vrouw voor wie de werktijden een probleem bleken. Daarvoor kwam een nieuwe regeling uit de bus. Zulke heel praktische dingen waarop zaken stuk kunnen lopen, moeten snel geregeld kunnen worden.

Heterogene groepen en maatwerk

Uit de verhalen wordt duidelijk dat er gewerkt wordt met zeer heterogene groepen. Afgestudeerde artsen, economen en mensen die de hele dag puntlassen in de assemblage komen elkaar tegen in één groep. De begeleiders beschouwen het duidelijk als een uitdaging om er bij die grote verscheidenheid voor te zorgen dat iedereen wat leert, maar ze zijn eveneens van mening dat je daarover niet al te problematisch moet doen:

'Er is meer gemeenschappelijk dan je denkt. Deelnemers hebben vaak dezelfde problemen in de omgang met mensen en met regels op het werk. Je moet ook niet vergeten dat ze wel gewend zijn om te functioneren in gemêleerde groepen. Dat soort dingen kwam vaak naar voren tijdens het rondje *hoe is het van de week gegaan?* Dan merkt de één op dat

hij toch wel vaak alleen zit in de kantine. Dan is er altijd wel iemand die dat ook ervaren heeft en vertelt hoe zij dat probleem heeft opgelost. Van een medecursist wordt dat veel eerder aangenomen dan van ons. Wij haken daar dan op in met uitingen die in zo'n geval van pas kunnen komen, zoals '*Mag ik er even bij komen zitten?*' Er gebeurt in de praktijk veel meer dan wij kunnen voorzien en dat dragen cursisten zelf aan. In verband met die kantine bijvoorbeeld werd het duidelijk, dat er in sommige bedrijven stamtafels zijn, waar je niet zomaar aanschuift. Dat moet je dan ook accepteren.

Een ander voorbeeld: als iemand erover klaagt dat ze op het werk doen alsof ze achterlijk is – ze zou niet eens weten hoe ze een toilet schoon moet maken – dan weet de groep haar haarzuiver uit te leggen dat ze dat zo niet op moet vatten. Dat ieder professioneel werk zijn eigen procedures heeft en dat die aan iedere werknemer duidelijk gemaakt moeten worden.'

Het stagewerkboek

In het stagewerkboek staan voor iedereen opdrachten die cursisten in hun eigen werksituatie moeten uitvoeren (zie afbeelding 1 en 2). Zo moeten ze beschrijven wat de ongeschreven regels in het bedrijf zijn: kledingvoorschriften, werktijden, wie met *u* en wie met *je* aangesproken wordt, en door wie. Dat kan ook betekenen dat er een verslag gemaakt moet worden van gesprekken met collega's of meerderen over zijn of haar functie in het bedrijf. Dat type opdrachten vormt weer een gezamenlijke basis, waar heel uiteenlopende producten uit voort kunnen komen.

'In het stagewerkboek zit een onderdeel dat iedere week terugkomt: het verzamelen van minimaal tien nieuwe woorden die met het vak te maken hebben. Zo komen cursisten veel meer over hun eigen branche te weten. Daar kunnen docenten individueel oefeningen bij maken, maar het is ook heel handig om ze te gebruiken als kapstok in de klas om specifieke dingen over het werk te laten vertellen. Dan moet namelijk ook uitgelegd worden wat die woorden betekenen. Een andere methode is de rest van de groep te laten achterhalen wat die woorden betekenen in

STAGE - WEEKVERSLAG

Datum : 20-05-1998

Weeknummer : 21

Stagiaire : Naam : Aljezane Kabil

Stagegever : Bedrijf : Gamma.

Praktijkbegeleider :

Verrichte werkzaamheden en werkervaring :

De afgelopen week heb ik bij de goederen ontvangst afdeling gewerkt (artikelen controleren en de oude papieren naar de container weg gooien).

Nu werk ik meestal in de winkel artikelen vaken en door de werk veel klanten stellen vragen aan mij over verschillende artikelen. Soms kan niet antwoord geven op de vragen die klanten aan mij stellen.

Ik probeer om de medewerkers te vragen of te helpen en liep ik achter de klant met de vreemde vraag en als hij een antwoord krijgt leer ik wat ~~was~~ hij bedoelt.

paraaf stagebedrijf :

paraaf docent :

Afbeelding 1: Voorbeeld van een stage-weekverslag.

**STAGE - WEEKVERSLAG**

Datum : 10-3-98

Weeknummer : 10

Stagiaire : Naam : NAZIK

Stagegever : Bedrijf :

Praktijkbegeleider : Wim

Verrichte werkzaamheden en werkervaring :

Twee maart mijn eerste dag van stage. In het begin was het heel moeilijk, zoals bij heel veel mensen. Ik heb kennis gemaakt met mijn begeleider en met mijn collega's. Toen ben ik met iemand begonnen met inpakken. En wij hebben twee koffie pauze gehad en een lunch pauze. Toen ik thuis kwam was ik doodmoe.

Donderdag 5 maart mijn tweede dag van stage. Ik heb zoals eerste dag met inpakken begonnen. wij kregen opdrachten voor wat wij moesten doen en zo ging het vrijdag 6 maart ook.

paraaf stagebedrijf :

paraaf docent :

Afbeelding 2: Voorbeeld van een stage-weekverslag.

gesprek met de cursist die ze verzameld heeft. De deelnemers die wekelijks woorden moeten aanleveren doen vaak een beroep op hun collega's in het bedrijf om te zorgen voor een juiste omschrijving. Dat hangt natuurlijk een beetje af van de bereidheid van die collega's en van de attitude van de deelnemer. We vragen daarom altijd van tevoren of er tijd is voor overleg. En er zijn echt heel leuke collega's die met een stagiair aan de tafel gaan zitten en zeggen: «Kom maar, wat moet je doen?»

Omschrijvingen van woorden van de werkplek zijn voor een taaldocent heel moeilijk. Een taaldocent moet zich vaak behelpen met een polytechnisch woordenboek om erachter te komen wat een luchtang is, of het vragen aan een echte deskundige in de omgeving.

Veel vakwoorden zijn daarentegen ook van algemeen belang, zoals het verschil tussen dagwaarde en nieuwwaarde of een woord als preventie. Dan blijven er nog wel zaken over waarvoor je per deelnemer aparte «lesjes» maakt. Daar krijg je ook ervaring in. In het begin kostte dat veel tijd, maar nu heb ik, als taaldocent, zo'n uur of twee nodig om een dagdeel voor te bereiden. Het feit dat veel stof door de deelnemers en het bedrijf geleverd wordt, spaart natuurlijk ook tijd.'

Het stagewerkboek vormt de basis voor de lessen. Er zitten tien thema's in die telkens toegesneden op de cursisten ingevuld worden. Er is heel lang aan gewerkt om dat samen te maken en het boek wordt ook telkens weer bijgesteld.

'In het begin was het veel compacter en zaten de lesdagen ermee volgepland, zodat er nauwelijks nog tijd was voor maatwerk. Er zaten bijvoorbeeld een heleboel video's in die nu allemaal verdwenen zijn. Dat werkte niet, omdat ze veel te algemeen waren en je dan niet aan specifieke zaken toekomt. Solliciteren zat als thema bijvoorbeeld helemaal achteraan en dat bleek heel ongelukkig. Dat moet vaak al veel eerder gebeuren. Daarom komt dat onderdeel nu in veel onderdelen van de cursus terug. Die bijstelling gebeurt steeds op grond van ervaringen en van evaluaties van cursisten en van de werkvloer. Het stagewerkboek is nu veel opener en daardoor veel fijnmaziger geworden, gericht op toepassing in de specifieke situatie van de deelnemers.

Als je zo'n project start, ben je veel te ambitieus en stel je veel te hoge doelen. Door je ervaringen en reacties van de werkvloer en de deelnemers kom je er dan achter dat je gewoon te veel doet en uiteindelijk dus te weinig.'

Op onderzoek op de stageplaats

Als er een stageplaats is toegewezen gaan de stagebegeleidster en de taaldocent op onderzoek in het bedrijf om te kijken wat er allemaal van een cursist wordt verwacht. Dat betreft talige zaken zoals telefoon opnemen, of gesprekken met klanten voeren. Ze nemen dan zoveel mogelijk materiaal mee: veiligheidsvoorschriften, pak- en instructiebonnen. Op die manier kunnen mogelijke problemen voor de deelnemers vroegtijdig worden gesignaleerd:

'Iets wat hier in de regio bijvoorbeeld problematisch kan zijn is het gebruik van dialect. Dan vragen we de werknemers om zoveel mogelijk Nederlands te spreken. Dat is voor sommige collega's wel moeilijk, maar voor een aantal cursisten is deze regio wellicht niet hun vaste standplaats en dan is dialect wel wat veel gevraagd.'

Ook vaste afspraken binnen het bedrijf zoals werktijden, kledingvoorschriften, vakantie-regelingen, vrije dagen voor bijzondere feesten, verantwoordelijkheid voor de begeleiding van de deelnemer, worden in dat onderzoek boven tafel gehaald. Het komt wel eens voor dat bedrijven van de lijst geschrapt worden, omdat er alleen zware arbeid verricht hoeft te worden, waar nauwelijks taal aan te pas komt. Niet alleen de mogelijkheden tot taalgebruik zijn van belang voor het project, maar ook de context. Die context is voor elke deelnemer verschillend, maar ook nodig bij de concrete invulling van de lessen rond het stagewerkboek.

Eén locatie

Een heel belangrijk praktisch punt in dit leerwerkplaatsenproject is het gegeven dat docenten en begeleiders in hetzelfde gebouw zitten en er dus heel intensief samengewerkt kan worden. 'Er is een logboek waarin we

precies opschrijven wat er gedaan is waardoor de ander weet waar hij op door kan of moet gaan. Tussen de middag kunnen de lessen overgedragen worden en dan spreken we ook de stagebegeleidster, over dingen bijvoorbeeld die in een gesprek met haar niet naar voren gekomen waren, maar die wel in de groep verteld werden. Dan zeiden we tegen de cursist dat hij daarmee ook naar de stagebegeleidster moest gaan om aan haar te zeggen dat er een probleem was.'

Wat is het resultaat?

DOORSTROMING NAAR WERK Heel concreet vond zestig tot zeventig procent van de cursisten in eerste instantie werk en de uitval was niet groot. Maar het werkstageproject levert nog veel meer op.

NETWERK MET WERKGEVERS Er zijn heel veel contacten opgebouwd met werkgevers. Sommigen van hen staan in het begin huiverig tegenover het fenomeen allochtone werknemer, omdat ze er geen ervaring mee hebben. Als de ervaringen positief zijn, dan verandert dat. Dat was het geval in het installatiebedrijf, maar dat komt veel vaker voor. Zo was er een bank die zeer aarzelend meedeed, maar later de deelnemers in dienst nam en nu openstaat voor stagiaires. Of die winkeleigenaar in de buurt van een asielzoekerscentrum, die een allochtone stagiair helemaal niet zag zitten. 'Een deelneemster mocht bij de gratie Gods komen, en ze is daar nu min of meer geadopteerd.'

PROEFTRAJECT VOOR CURSIST EN BEDRIJF 'Het voordeel van een stage is dat je kunt zeggen: «Probeer het maar, je zit er niet aan vast.» Het is ook een leerweg voor bedrijven. Daarbij gaat het niet alleen om hun attitude ten opzichte van een allochtone werknemer, maar ook om beter inzicht in iemands functioneren. Daar helpen de evaluatiegesprekken op de werkplekken ook bij. Je vraagt als het ware om door dat taalprobleem heen te kijken naar het wezenlijke functioneren en dan blijkt het vaak erg mee te vallen. Het komt ook voor dat er wel degelijk een taalprobleem is, maar dat kan gezien worden als iets dat oplosbaar is. Wij krijgen vaker

verzoeken van bedrijven om cursisten nog te begeleiden met taallessen als ze al in dienst genomen zijn.'

Het belangrijkste doel van de lessen en de begeleiding op de terugkomdagen is niet puur en alleen de taal. 'Daar wordt systematisch aandacht aan besteed, maar daar mag een werkgever niet teveel van verwachten in zo'n korte periode van drie maanden. Het is een wezenlijk onderdeel, maar wel ondersteunend. Daar moet je bij het eerste contact met werkgevers heel duidelijk over zijn.'

Maar die duidelijkheid is ook tegenover de deelnemers belangrijk. Het zijn geen echte taallessen in de traditionele zin van het woord. De doelen van het stagewerkboek bevatten dan ook geen taaldoelen, maar ze worden daar wel uit afgeleid. De belangrijkste doelen zijn dat iemand ervaring opdoet met de Nederlandse arbeidscultuur, zich leert te handhaven in een werksituatie en initiatief leert te nemen. Zo iemand doet vaardigheden op die relevant zijn voor een beroep en krijgt inzicht in het eigen functioneren en eigen mogelijkheden. 'Dat kan gaan om hele kleine dingen, als weten of er cadeautjes gegeven worden met een bruiloft, of dat er getrakteerd wordt als iemand jarig is.' Maar een belangrijk bijkomend aspect is dat de oplichten de cursisten stimuleren in contact komen met Nederlandse collega's. Dat kan zelfs leiden tot bezoeken over en weer, of uitnodigingen voor feestjes.

INZICHT IN EIGEN FUNCTIONEREN Het allerbelangrijkste resultaat van deze werkwijze is zoals gezegd het inzicht in eigen functioneren en de eigen mogelijkheden. 'Het kan betekenen dat iemand leert dat je niet ja zegt op het eerste het beste aanbod, omdat je zo graag aan het werk wilt. Neem bijvoorbeeld die mevrouw die schoonmaakwerk aannam, maar veel meer affiniteit met de horeca bleek te hebben. Die is inmiddels dan ook in de horeca werkzaam. Het kan heel positief uitvallen zoals bij de installateur of de man die in zes weken klaar was met zijn taak voor drie maanden, toen zelf met de bank regelde dat hij een cursus kon lopen en nu hypotheekadvies geeft aan taalgenoten. Maar het kan ook erg slikken zijn voor iemand die moet constateren dat hij hier als specialist niet

voldoet, maar wel op grond van werkervaring een diplomaherwaardering kan krijgen als verpleegkundige. Dat betekent veel praten en emoties verwerken. Zo'n stap terug is niet niks, maar ze kwam wel zelf tot die conclusie tijdens haar stage op de operatiekamer...'

DEELNEMERS BLIJVEN VOLGEN Het gebeurt natuurlijk ook dat doelen niet meteen bereikt worden en dat er samen met het Arbeidsbureau gezocht wordt naar een ander project of naar een vorm van bijscholing. Zoals die mevrouw die op het gemeentehuis wat haar Nederlands betreft goed functioneerde, maar problemen had met tekstverwerken en administratie. Die kreeg na het project een cursus aangeboden. Mensen die niet meteen doorstroomden, worden niet aan hun lot overgelaten. De nazorg van het Arbeidsbureau is heel goed geregeld. 'Wij informeren ook regelmatig naar oud-cursisten. Gewoon om te prikken.'

En tenslotte is het mogelijk dat iemand erachter komt wat werken voor hem of haar betekent. 'In het laatste project zat iemand bij wie het thuisfront niet achter werken stond. Die was bekaf en zou compleet overspannen geraakt zijn. Die heeft besloten thuis te blijven. Het heet niet voor niets een *werkervaringsproject*.'

De voortgang

Het leerwerkplaatsenproject duurt in principe nog steeds voort. Twee dingen vinden de begeleiders van het eerste uur erg jammer. Het eerste is dat sinds de landelijke implementatie van het project⁵ de rol van de stagebegeleiding niet meer weggelegd is voor de school, maar voor een consultant van Arbeidsvoorziening. 'Daar hebben we ervaring mee opgedaan in een project buiten Hardenberg. De consultant zat dan in een kamertje en riep alle deelnemers bij zich. Dan mis je dat directe contact met de werkvloer en dat is van wezenlijk belang. Je kunt geen lik-op-stuk-beleid voeren. Zaken blijven langer liggen en dat demotiveert deelnemers en hun werkgevers. Bovendien heeft zo'n consultant ook een andere pet op. De openheid van de cursist naar de stagebegeleider van de school was veel groter dan naar de consultant van het arbeidsbureau.'

Het tweede punt van zorg heeft te maken met de grote behoefte aan arbeidskrachten op dit moment. Je zou zeggen dat dat alleen maar gunstig is, maar zo werkt het niet. 'Nu worden mensen gewoon op alle vacante plekken gezet, ongeacht hun achtergrond. Ze krijgen niet de kans om deel te nemen aan zo'n werkervaringsproject en dus ook niet om een plek te vinden waar ze thuis horen, om te leren om voor zichzelf op te komen. Daar werkten wij heel duidelijk aan. Dat is heel dubieus en dat heeft onder andere tot gevolg dat we op dit moment geen project draaien. Maar we doen er alles aan om ervoor te zorgen dat we straks weer een feestelijke certificaatuitreiking hebben, waar de begeleiders van het bedrijf en de cursisten zelf weer het woord voeren.'

Noten

- 1 Met dank aan de docenten voor de overvloedige stof voor dit verhaal.
- 2 De Les trofee is een prijs die iedere vijf jaar uitgereikt wordt door het tijdschrift *Les* dat zich richt op docenten van volwassen anderstaligen.
- 3 Arbeidsvoorziening heeft de landelijke implementatie van het project 'Werkstages met taalondersteuning' op zich genomen. In dat kader zijn door het ITTA een aantal producten ontwikkeld: Werkplan Organisatie Taalstages / Werkleerplaatsen (voor consultants); Voorlichtingspakket Praktijkbegeleiders (folder en video); Brochure Taalstages/Werkleerplaatsen voor cursisten en werkgevers; Modules NT2 professionele redzaamheid; Stageboek; en evaluatieinstrumenten. Deze producten zijn uitsluitend voor projecten in samenwerking met Arbeidsvoorziening in te zetten. Voor meer informatie: Arbeidsvoorziening Nederland afd. Landelijke Maatregelen (de heer D.Stroband tel.079-3712000); RBA Overijssel of ITTA (020-5253844).
- 4 Dit artikel gebruikt zoveel mogelijk de woorden van de begeleiders. De levendigheid van hun gezamenlijke verhaal wordt afgewisseld met hier en daar citaten, zonder dat die precies naar een persoon verwijzen.
- 5 Zie noot 3.