

a) context en opzet van het project

Als we het willen hebben over **kwaliteitsvol werkplekieren voor (assistent-)podiumtechnici**, zetten de specifieke kenmerken van **werkplekieren** in de sector van muziek, podiumkunsten en het live entertainment aan om deze periode competentiegericht te benaderen.

Het productieproces in het werkveld verschilt niet enkel op elke werkplek (klassiek muziekensemble <> rockgroep, jeugdhuis <> Sportpaleis), elke productie is ook anders ten opzichte van de vorige en vergt soms andere competenties. Alle competenties omschreven in het beroepscompetentieprofiel komen **zelden binnen één productie** voor. Sommige competenties komen ook maar éénmaal voor in het productieproces. Het moet al toeval zijn dat een stageperiode volledig samenvalt met een productie. Op welke manier kan de opleiding dan volgen welke competenties een lerende wél of (nog) niet heeft kunnen oefenen en verwerven tijdens zijn stageperiode?

In de loop der jaren zijn er opleidingen tot (assistent-)podiumtechnicus tot stand gekomen in **uiteenlopende onderwijsvormen**: TSO, DBSO, Leertijd, VDAB opleidingen, bacheloropleidingen. Elk van deze opleidingen legt zijn accenten en heeft andere vormen en periodes van werkplekieren. Het kan gaan van een korte kijkstage, stages van één maand of twee maanden, tot een langlopend traject van leren en werken van twee tot drie jaar. Het beroepsprofiel van de podiumtechnicus is bovendien getrapt, gaande van de (assistent-)podiumtechnicus over de podiumtechnicus tot de toneelmeester. De competenties van elke van die beroepen bouwen voort op de vorige. Voor (stage)mentoren is het dus niet altijd zo duidelijk wat er concreet van hen verwacht wordt. Een uniformisering van stagedocumenten of op zijn minst een uniforme manier om werkplekieren te benaderen zou het voor hen duidelijker maken.

Om de leerkwaliteit binnen de complexe omgeving van het werkveld te waarborgen, leek het ons dus noodzakelijk een **gemeenschappelijk instrument** te ontwikkelen waardoor elke leerervaring enerzijds kan verder bouwen op de eerdere ervaringen en anderzijds gebaseerd is op competenties die vergelijkbaar zijn over de verschillende onderwijsvormen. Door met competenties te werken, die uitgewerkt zijn tot de kleinst gemene deler en omschreven in gedragsindicatoren, is het voor de lerende, (stage)mentor en (stage)begeleider duidelijker welke vorderingen een lerende op een werkplek maakt en welke competenties al dan niet verworven zijn.

Gezien de **aard van het werk**, zijn er tot slot ook vaak sociaalrechtelijke vragen. Wat met reisvoorstellingen, zowel in binnenland en buitenland, avond- en weekendwerk, rusttijden, ... ? In een stagedocument moet ook daar zeker aandacht aan besteed worden.

b) de ontwikkelde instrumenten

We hebben vier instrumenten ontwikkeld.

Het belangrijkste instrument is de **stagetool**. De basis van dit instrument bestaat uit de competenties die deel uitmaken van het **beroepscompetentieprofiel van de podiumtechnicus**, maar uitgewerkt tot de kleinst gemene delers (competentieunits). Deze zijn uitgeschreven in gedragsindicatoren op 4 niveaus. De niveaus (onvoldoende, onderweg, voldoende en meer dan voldoende) zijn gekozen om tijdens een stageperiode sturing te kunnen geven. Met de vermelding “onderweg” kan een evolutie worden aangegeven, met de vermelding “meer dan voldoende” geeft men aan dat de lerende verder staat dan het vereiste niveau.

Bedoeling is dat de lerende, al dan niet samen met de (stage)begeleider, en de (stage)mentor een stageplan opmaken met de competenties die geoefend en/of aangeleerd kunnen worden tijdens de periode dat de lerende op de werkplek is. Deze stageperiode kan in aparte periodes opgedeeld worden, waarin telkens aan een beperktere selectie van competentie(unit) gewerkt wordt, deze tussentijds te evalueren en al dan niet het stageplan van de gehele periode aan te passen. Zowel de lerende als de (stage)mentor dienen in zo’n evaluatie in te schatten of de lerende bepaalde competentie-units verworven heeft. Indien hun oordeel van elkaar verschilt, kan dit de basis zijn voor het evaluatiegesprek. Bij langere stageperiodes is er ook een evolutiedocument opgemaakt, zodat de vorderingen duidelijker weergegeven worden. Bedoeling is om dit document op termijn te digitaliseren en in te bedden in een leeromgeving. Hierover lopen gesprekken met de ontwikkelaars van de Chamillo leeromgeving. We hebben een handleiding opgemaakt voor het gebruik van de stagetool.

De drie andere instrumenten zijn **gidsen op basis van vraag en antwoord, zowel voor de lerende, de (stage)mentor als de (stage)begeleider**. De gidsen gaan in op vragen die elk van de betrokkenen zich kan stellen voor, tijdens en na een stageperiode. Gezien de verschillende rollen, zijn de documenten ook niet identiek. Het is niet noodzakelijk de bedoeling om het gehele document te lezen bij aanvang van een stage, maar enkel bij vragen, snel het antwoord terug te vinden.

c) beschrijving van de manier waarop de instrumenten tot stand zijn gekomen

De projectmedewerker was Chris Van Gothem, docent bij o.m. RITS en Sabbattini en betrokken bij het Kenniscentrum Podiumtechnieken en Europese projecten zoals LPT en TTT. Hij heeft de stagetool ontwikkeld en de aanzet gegeven voor de gidsen met vragen en antwoorden.

Op **24 september 2011** zijn we een eerste keer samengekomen met alle partners bij RTC Antwerpen om de opzet van het project te bespreken, zodat rekening gehouden kon worden met opmerkingen van de partners bij de uitwerking van de instrumenten.

In een eerste fase zijn de competenties uitgesplitst en werden de meetzinnen geschreven voor een beperkte set van competenties. De competenties werden gekoppeld aan een database waarin de gedetailleerde beschrijving van de competenties uitgewerkt is en waarin koppelingen tussen de competenties, attitudes en achterliggende leerinhoud zijn aangebracht. Op basis hiervan is een eerste versie van de tool uitgewerkt en aan een aantal lesgevers-stagebegeleiders voorgesteld (via mail en individuele contacten). Daarna werd de inhoud verder uitgewerkt en werden aanpassingen aan de functionaliteit van de tool uitgevoerd. In deze fase was de tool beperkt tot één periode. Het resultaat werd opnieuw besproken met lesgevers en/of stagebegeleiders. De tool werd dan verder aangepast.

Op **18 april 2012** kwamen we een tweede keer samen in het Concertgebouw van Brugge. Hier werd de stagetool voorgesteld. De opmerkingen die hier werden gegeven, werden verwerkt in de finale versie. Eén van de vragen was om ook organisatiespecifieke competenties te kunnen opnemen. In de definitieve versie zijn meerdere stageperiodes verwerkt, een overzicht van de evolutie van de lerende, extra gegevens over de werkervaring, attitudes en de mogelijkheid om organisatie-specifieke competenties toe te voegen.

De ontwikkeling van de stagetool heeft echter meer tijd gevraagd dan we verwacht hadden, vooral het uitschrijven van de concrete gedragsindicatoren op de verschillende niveaus was zeer tijdrovend, waardoor we niet meer konden testen tijdens concrete stageperiodes. Die waren op dat moment al achter de rug. Ook de gidsen met vragen en antwoorden hebben we pas na de ontwikkeling van de stagetool kunnen opmaken en nog niet in praktijk kunnen testen. In het volgende schooljaar zijn testen voorzien. De instrumenten zijn dus nog werkdocumenten die we na afloop van dit project verder zullen ontwikkelen op basis van feedback bij het gebruik ervan. Ook aan de leesbaarheid zal verder gewerkt worden.

d) specifieke vorm(en) van werkplekieren waar het instrument voor bedoeld is

De instrumenten zijn opgezet voor vormen van werkplekieren die iets langer duren, minimum één maand, zodat het zeker de moeite loont om de stagetool als opvolginstrument te gebruiken. Voor kortere stages kunnen weliswaar delen van de tool gebruikt worden, bijvoorbeeld om de te behalen competenties in kaart te brengen.

Het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten zal na afloop van het project de verdere ontwikkeling van de instrumenten bewaken en de nodige initiatieven nemen om alle opleidingen te informeren over het instrument en hen te overtuigen om er gebruik van te maken. Het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten en de projectmedewerker blijven ook aanspreekbaar voor hulp bij het gebruik en om opmerkingen over de instrumenten te verwerken.

De lijst met competentie(unit)s kan ook gebruikt worden om een competentiematrix van het opleidingsprogramma te maken (relatie competenties/vakken) en binnen een opleiding te evalueren. Hierdoor wordt de relatie tussen de opleidingsonderdelen en de werkplekervaring versterkt.

e) conclusie

De uitwerking van de stagetool heeft ons nog meer bewust gemaakt van de complexiteit om enerzijds competentie-units te identificeren en deze te omschrijven in termen van gedragsindicatoren en anderzijds om elke vorm van werkplekieren en de administratie die door elke onderwijsvorm gebruikt wordt, op een uniformere, competentiegericht manier te benaderen. Hoewel we onze instrumenten tijdens het afgelopen kalenderjaar nog niet hebben kunnen testen in de praktijk, hebben we wel een basis om de opleidingen (assistent-)podiumtechnicus en de werkpleerplekken samen te brengen om verder te werken aan kwaliteitsvolle competentiegerichte stages.