

WERKPLEKLERNEN

Posted on 14 december 2017



Onmisbare 'inwijding' in het beroep

Auteur(s) Aimée Hoeve – Lectoraat Beroepsonderwijs, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen & Haske van Vlokhoven, Lectoraat Beroepsonderwijs – Hogeschool van Arnhem en Nijmegen

Pas in de praktijk krijg je een beroep goed in de vingers. Daarom maakt 'werkplekleren' een belangrijk onderdeel uit van alle curricula van het beroepsonderwijs. Het gaat daarbij om méér dan alleen kennis en kunde. Want elk beroep heeft ook zijn eigen cultuur en specifieke morele principes. Dat maakt het buitenschools leren, binnen een reële arbeidssituatie, tegelijk tot een inwijdingsproces.

De meerwaarde van werkplekleren

Geen betere leerschool dan de beroepspraktijk zelf. In tal van opzichten. Voor een aantal vaardigheden is er zelfs geen alternatief. Denk aan: contact met echte klanten, leveranciers en afnemers, presteren onder druk, omgaan met tegenstrijdige eisen in het werk, werken met bedrijfsspecifieke technologie of protocollen, of kunnen functioneren in een werkgemeenschap. Arbeidssociologen wijzen erop dat een beroep (en daarmee vakmanschap) meer omvat dan een set van beroepsvaardigheden en de

daarbij behorende kennis. Elk beroep heeft ook een eigen cultuur en specifieke morele principes. Daarom moet de opleiding tot een beroep meer inhouden dan alleen het toepassen van kennis en kunde. Het gaat om een geleidelijk inwijdingsproces in het vakgebied van het beroep, in de beroeps cultuur (solidariteit met collega's, omgang met chefs en klanten, beroepshouding) en de beroepsethiek (wat mag en wat niet mag). Praktijkervaring is ook nog eens onmisbaar voor de ontwikkeling van een beroepsidentiteit. Beroepsidentiteit is het verhaal dat we over onszelf maken: wat voor verpleegkundige/schilder/gastheer/et cetera wil ik zijn, wat zijn mijn drijfveren, wat wil ik bereiken in mijn beroep? Een factor van niet te onderschatten belang. De ontwikkeling van beroepsidentiteit wordt beïnvloed door concrete ervaringen en de reflectie op die ervaringen.

Al met al kunnen we werkplek leren definiëren als 'leren dat plaatsvindt in reële arbeidssituaties als leeromgeving en met werkelijke problemen uit de arbeidspraktijk als leerobject' (Onstenk, 2003). Steeds gaat het daarbij om een combinatie van kennis verwerven én participatie.

Werkplek leren in het mbo

In het middelbaar beroepsonderwijs heeft het werkplek leren een vast verankerde plaats. En wel in de vorm van de beroepspraktijkvorming (bpv), geregeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB). Om de kwaliteit te garanderen kunnen studenten de bpv alleen volgen bij een erkend leerbedrijf.

De Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) is verantwoordelijk voor het werven, erkennen en ondersteunen van leerbedrijven. Nog een andere kwaliteitswaarborg is het bpv-protocol. Het vergemakkelijkt heldere afspraken tussen student, leerbedrijf en onderwijs. Dat gebeurt door taken en verantwoordelijkheden van elk van deze partijen te benoemen. Het bpv-protocol bestrijkt zowel voorbereiding als begeleiding, uitvoering, beoordeling en evaluatie van bpv-trajecten.

Hoe opleidingen de bpv moeten vormgeven is niet bij wet vastgelegd. Dit wordt aan de praktijk overgelaten. Er bestaan daardoor verschillen tussen opleidingen en bedrijfstakingen. In de bbl-variant van het mbo heeft werkplek leren een dominante plek in de opleiding. Studenten gaan één dag in de week naar school en leren vier dagen op de werkplek. In de meeste bol-opleidingen neemt het aandeel werkplek leren per leerjaar toe, maar de verschillen tussen opleidingen zijn groot. Soms is er sprake van een 'lint-aanpak'. De fase van het werkplek leren vormt dan een specifieke periode in het curriculum. Voorbeeld: het hele derde onderwijsblok vindt plaats op de werkplek.

Soms is er sprake van een 'blok-aanpak'. Dan is werkplekleren in vaste blokjes opgedeeld. Elk onderwijsblok omvat dan één of twee dagen per week werkplekleren; de andere dagen van de week zijn studenten op school.

Naast de bpv zijn de afgelopen jaren verschillende nieuwe vormen van werkplekleren ontstaan. Zoals het leren binnen mini-ondernemingen, het schoolbedrijf en de leerafdeling. Ook is er veel aandacht voor de ontwikkeling van hybride leeromgevingen: een integratie van het schoolse en het werkplekleren. In een dergelijke leeromgeving zijn kennisontwikkeling in klassieke zin en het opdoen van praktijkervaring volledig, ook in tijd en plaats, met elkaar verweven.

Werkplekleren vanuit een opleidingskundig perspectief

Werkplekleren biedt studenten de gelegenheid om hun competenties in de praktijk te oefenen en fijn te slijpen, en het biedt docenten de gelegenheid om de ontwikkelingen in de werkvelden van dichtbij mee te maken en mee vorm te geven. Opleidingen en leerbedrijven worstelen echter vaak met de positionering en inrichting van het werkplekleren. Niet zo vreemd: het leren op de werkplek heeft nu eenmaal een ander karakter dan 'schools' leren. Met leerprocessen die tamelijk ongrijpbaar zijn: ongepland, ongestructureerd, vaak getriggerd door problemen die zich tijdens het werk voordoen, schijnbaar zonder vooropgezet doel.

Juist die ongrijpbaarheid leidt tot kritische kanttekeningen bij het rendement van werkplekleren. De kracht ervan wordt nog niet optimaal benut, is het idee. Er valt meer uit te halen dan nu gebeurt (zie bijvoorbeeld Poortman, Nelen, De Grip, Nieuwenhuis, & Kirschner, 2012; Virtanen, Tynjälä, & Eteläpelto, 2014). Dat heeft te maken met het volgende:

1. Op de werkplek gaat de aandacht vooral uit naar het werkproces; het leerproces en de actieve begeleiding van de student staan op het tweede plan.
2. Er is vooral aandacht voor leerprocessen gericht op de ontwikkeling van vakkennis en vaardigheden, en veel minder voor de ontwikkeling van kennis van de beroeps cultuur en de beroepsethiek.
3. Er is weinig reflectie, met als gevolg weinig leervragen bij studenten op basis van hun ervaringen in de praktijk.
4. Als er wel leervragen ontstaan, krijgen die vaak geen vervolg buiten de praktijksituatie.
5. Onduidelijkheid bestaat over de rol en verantwoordelijkheden van docenten, praktijkbegeleiders en studenten. Onderlinge afstemming wordt belemmerd

door de verschillen in cultuur, en daarmee in taal, tussen onderwijs en beroepspraktijk.

Kunnen en mógen leren

Daarmee zijn nog niet alle kritische noten gekraakt. Want kunnen (én mogen) studenten wel alle leermogelijkheden die een werkplek in principe biedt, ook daadwerkelijk benutten? Lang niet altijd, zo blijkt uit onderzoek van de Australische wetenschapper Billett. Hij wijst erop dat werkplekken verschillen in termen van *affordances* (letterlijk zo iets als mogelijkheden die iemand gegund worden). De werkplek verschaft leermogelijkheden door bijvoorbeeld de toegang tot andere werkers, tijd om te oefenen en te leren, betrokken te worden bij het delen van kennis, discussiegroepen, toegang tot kennis, implementatie van opleidingsprogramma's en aanmoediging, houding en bekwaamheden van collega's waar men mee samenwerkt. Billett constateert dat mogelijkheden vaak niet gelijk verdeeld zijn over verschillende individuen. Bovendien zijn werkplekken vaak ook plekken waar strijd wordt geleverd (om status en macht), waardoor de stagiair niet of slechts moeizaam toegang krijgt tot bepaalde personen of kennis.

Effectief vanuit welk perspectief?

Werkpleklernen vormt een belangrijk en veelomvattend deel van de curricula in het beroepsonderwijs. Alle reden om kritisch te kijken naar de effectiviteit ervan. Maar hoe doe je dat? Welke criteria gebruik je bij de beoordeling? Er zijn verschillende brillen waarmee je naar werkpleklernen kunt kijken. Zo onderscheidt Van der Klink (2012) twee perspectieven op werkpleklernen:

1. Arbeidsorganisatorisch perspectief

Vanuit dit perspectief is leren een bijproduct van werkprocessen. Het uit te voeren werk en de werkomstandigheden zijn bepalend voor werkpleklernen. Een werkplek biedt eigen dynamiek, taken die verschillen in niveau en breedte, collega's en leidinggevenden, werkdruk. Veel van de gehanteerde kennis en vaardigheden zijn niet direct zichtbaar (*tacit knowledge*). Leren is hierbij vaak impliciet: het gebeurt onbewust. En de vraag is dan ook hoe je dit leren zichtbaar kunt maken.

2. Opleidingskundig perspectief

Bij werkpleklernen vanuit opleidingskundig perspectief gaat het erom of en hoe de werkplek kan worden benut voor het realiseren van opleidingsdoelen. Vraag daarbij is

hoe je de kwaliteit van dat werkplekleren optimaliseert. Dat kan met onderwijskundige interventies, denk aan vormgeving van de begeleiding, doelen en opdrachten of aantonen van competentieontwikkeling.

Studenten kijken er op een nog andere manier naar. Werkplekleren is voor hen leren én werken. Veelal kijken zij naar werkplekleren vanuit een persoonlijk ontwikkelingsperspectief. Hoewel ze opleidingsdoelen herkennen en erkennen, lijken persoonlijke leerdoelen en het ontwikkelen van professionele vaardigheden, zoals initiatief nemen, voor jezelf opkomen, met druk om kunnen gaan, et cetera minstens zo belangrijk voor hen te zijn.

Verrijken van werkplekleren

Een blauwdruk voor een optimale inrichting en organisatie van werkplekleren bestaat niet. Wat echter niet ter discussie staat is het belang van het opdoen van praktijkervaring bij het leren voor een beroep. Werkplekleren is nodig voor het verwerven en toepassen van kennis, om te kunnen participeren en ingroeien in werkprocessen, en voor het ontwikkelen van een beroepsidentiteit. Deze verschillende doelen kunnen in de praktijk met elkaar botsen. Dit is dan ook waarom opleidingen worstelen met de inrichting van werkplekleren in hun curricula. Als onderwijsinstelling kun je werkprocessen in de praktijk niet aansturen. En bekeken vanuit het opleidingsperspectief gaan interventies ten koste van de authenticiteit van het leerwerkproces.

De kwaliteit van het werkplekleren wordt zo min of meer aan het toeval overgelaten. En dat is onbevredigend. Niet voor niets is de beroepspraktijkvorming voor OCW één van de vijf domeinen voor kwaliteitsontwikkeling. De minister wil daarover afspraken maken met de onderwijsinstellingen in het mbo.

In een recente studie hebben onderzoekers Nieuwenhuis, Hoeve, Nijman en Van Vlokhoven (2017) een systematische analyse gemaakt van onderzoekspublicaties over de pedagogisch-didactische inrichting van werkplekleren in de periode 2005-2015. Uit deze review blijkt dat het fenomeen werkplekleren altijd 'in de context' begrepen moet worden: werkplekleren heeft niet één vorm maar ziet er op iedere plek net weer iets anders uit. Daarom moeten pedagogisch-didactische interventies in het werkplekleren altijd op maat gesneden zijn van een specifieke context; er zijn dus geen algemene aanpakken te ontwerpen.

Wel zijn er een aantal kernelementen aan te wijzen om in het ontwerp rekening mee te houden:

1. inbedding werkplekleren in het curriculum én in de rationaliteit van de werkplek;
2. sociale en structurele kenmerken van de werkplek;
3. de aard van leerpraktijken;
4. student-gerelateerde kenmerken;
5. beoordeling.

Klik [hier](http://ecbo.nl/event/webinar-werkplekleren-in-het-beroepsonderwijs/) voor een inhoudelijke uitwerking van kernelementen en/of bekijk het webinar op <http://ecbo.nl/event/webinar-werkplekleren-in-het-beroepsonderwijs/>

Globale ontwerpregels

Uitwerking van de kernelementen voor werkplekleren levert een set van globale ontwerpregels op. Aan professionele opleidingsteams om die in comakership met het betreffende werkveld in te kleuren. Een overzicht:

1. Ontwerp samen met het werkveld

Werkplekleren vraagt om comakership tussen de opleiding en werkveld. Trek dus vanaf het begin samen op. Stem in zowel de voorbereidings-, uitvoerings- en evaluatiefase steeds met elkaar af: wie doet wat, wanneer en waarom? Zorg voor frequent contact en uitwisseling, zodat er een goede verbinding ontstaat tussen werkplekleren en andere onderdelen van het onderwijs.

2. Leer een gezamenlijke taal spreken

Het is belangrijk dat zowel school als bedrijf de conceptuele frames rondom werkplekleren goed begrijpen. Anders gezegd: verdiep je samen in het jargon rondom werkplekleren. De *Canon beroepsonderwijs* vormt daarbij een goed hulpmiddel. Het begrip 'theorie' is bijvoorbeeld niet zomaar hetzelfde als schoolse kennis. Op de werkplek wordt met 'theorie' eerder de praktijktheorie, kennis van het werkproces of een werkprotocol bedoeld.

3. Bereid studenten bewust voor

Een programma binnen het curriculum dat studenten voorbereidt op werkplekleren versterkt bij studenten de inzet, motivatie en het geloof in eigen kunnen. Zulke kansen wil je niet laten liggen! Zo'n voorbereidingsprogramma ontwikkel je eveneens vanuit comakership: opgezet door opleiding én het werkveld.

4. Vervaag de grenzen tussen opleiding en werkplek

De omstandigheden op de werkplek zijn niet altijd optimaal voor leren. In zulke gevallen kan een hybride leerwerkplek uitkomst bieden. Op zo'n plek vervaagt de grenslijn tussen opleiding en bedrijf. Hier vindt bij uitstek comakership plaats en is de communicatie tussen opleiding en werkplek optimaal. Dit vergroot het leerpotentieel van de werkplek en versterkt de positie van de werkplekbegeleider.

5. Bied de student begeleiding bij professionele groei

Begeleid studenten niet alleen in het simpelweg uitoefenen van de taak, maar ook in het zich professioneel bewegen op de werkplek. Zo kan de student verschillende leerervaringen opdoen. 'Supported participation' is een belangrijk kenmerk van effectief werkpleklernen. Dit vraagt om zoeken naar een balans tussen (on)zekerheid, autonomie, taakvariatie en reflectie bij de student.

6. Bied de student variatie in werkplekken

Laat studenten ervaring opdoen op verschillende plaatsen. Hoe meer werkplekken, hoe groter en breder het handelingsrepertoire en het persoonlijke denkkader van de student.

7. Bied de student ruimte voor fouten en repetitie

Maak waar nodig gebruik van simulaties om de praktijk in kleine of grote mate na te bootsen. Hierdoor ontstaat extra ruimte om te leren en experimenteren. Oefenen in de praktijk brengt soms te grote fysieke of economische risico's met zich mee. Simulatie biedt dan een uitkomst. Ook handig voor het oefenen van heel specifieke technische handelingen.

8. Bied de student ruimte om de cultuur te proeven

Zorg ervoor dat de student actief en volwaardig kan deelnemen aan de werkgemeenschap. Begeleiders en collega's vervullen een cruciale rol waar het gaat om kennismaken met de beroeps cultuur. De student ontwikkelt geen gevoel voor beroepsidentiteit als hij of zij bij wijze van spreken alleen mag printen of koffiezetten.

9. Ondersteun de werkbegeleider

Werkbegeleiders zijn belangrijk voor het succes van werkpleklernen. Hun rol is echter complex. Beschouw de werkbegeleider daarom als mede-opleider en zorg voor steun vanuit het bedrijf of de instelling. Laat hem of haar er niet alleen voor staan!

10. Organiseer reflectie en feedback

Een leven lang leren vraagt om het vermogen te kunnen reflecteren. Reflectie door de

student op het eigen handelen is daarom een belangrijk element van expertiseontwikkeling. Stimuleer daarom zelfbeoordeling in het ontwerp van werkplekieren. Tip: *peerfeedback* is een handig hulpmiddel.

11. Borg de kwaliteit van werkplekieren

Ontwerp een passende beoordelingssystematiek met aandacht voor zowel formatieve als summatieve aspecten. Investeer in de professionalisering van de beoordelaars.

Samenvatting

Werkplekieren is noodzakelijk als voorbereiding op cruciale aspecten van de beroepspraktijk. Maar, zoveel mag duidelijk zijn, een waakzaam oog is zeer gewenst. Het is belangrijk om alert te blijven op aspecten die niet automatisch aan bod komen op de werkplek, zoals aandacht voor reflectie en leervragen. Ook moeten we meer oog hebben voor wat iemand kan en mág leren op een werkplek. Complicerende factor is dat er niet één maatstaf is voor wat werkplekieren moet opleveren. Daarom is het belangrijk om expliciet maken met welke bril er naar werkplekieren wordt gekeken.

Werkplekieren is een complex fenomeen en veel opleidingen worstelen met de inrichting hiervan. De wetenschap geeft een aantal (beperkte) aanwijzingen voor kwaliteitsverbetering. Uit de review van Nieuwenhuis e.a. (2017) blijkt dat empirisch onderzoek naar werkplekieren onderontwikkeld en fragmentarisch is. Het laat zien hoe weinig we echt weten. Er is de komende jaren nog veel onderzoeks- en ontwikkelwerk op dit terrein te doen, gericht op: goede voorbereiding, begeleiden van werkplekieren, en zeker op het gebied van het beoordelen van werkplekieren.

Enkele deskundigen

Aimée Hoeve, kenniscentrum Kwaliteit van Leren, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen

Marcel van der Klink, Hogeschool Zuyd

Bronnen

Bekijk alle bronnen

- Billett, S. (2001). Learning in the workplace: Strategies for effective practice. In *Learning in the workplace: Strategies for effective practice*. Crows Nest: Allen &

Unwin.

- Klarus, R., & Van Vlokhoven, H. (2014). *WISH: Zelfregulatie als hefboom voor competentieontwikkeling*. Nijmegen: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
- Malloch, M., Cairns, L., Evans, K., & O'Connor, B. (Eds.) (2011). *The Sage Handbook of Workplace Learning*. Los Angeles/London: Sage.
- Nieuwenhuis, L., Hoeve, A., Nijman, D. J., & Van Vlokhoven, H. (2017). *Pedagogisch didactisch vormgeven van werkplekleren in het initiële beroepsonderwijs: een internationale reviewstudie*. Nijmegen: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Kenniscentrum Kwaliteit van Leren. NRO 405-15-710-010.
- Nieuwenhuis, L. (2013). *Werken aan goed beroepsonderwijs*. Intreerede lectoraat Beroepspedagogiek. Nijmegen: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.
- Onstenk, J. (2003). *Werkplekleren in de beroepskolom*. Den Haag: Onderwijsraad.
- Onstenk, J. (2011). Ontwikkelen van bekwaamheden tijdens het werk. In J. Kessels & R. Poell (red.), *Handboek Human Resource Development. Organiseren van het Leren* (pp. 248-263). Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Poortman, C., Nelen, A., De Grip, A., Nieuwenhuis, L., & Kirschner, P. A. (2012). Effecten van leren en werken in het mbo: een review studie. *Pedagogische Studiën*, 89, 288-30.
- Streumer, J. (red.) (2010). *De kracht van werkplekleren*. Den Haag: Boom Lemma.
- Streumer, J. & Van der Klink, M. (red.) (2004). *Leren op de werkplek*. Den Haag: Reed Business Information.
- Streumer, J. & Van der Klink, M. (2011). Werkplekleren is niet het gouden ei. *Opleiding&Ontwikkeling*, nr. 2, 2011, 16-19.
- Van der Klink, M. (2011). Opleiden op de werkplek. In J. Kessels, & R. Poell (Red.), *Handboek Human Resource Development: Organiseren van het leren* (2e herziene druk, pp. 264-276). Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Virtanen, A., Tynjälä, P., & Eteläpelto, A. (2014) Factors promoting vocational students' learning at work: study on student experiences. *Journal of Education and Work*, 27(1), 43-70, doi: 10.1080/13639080.2012.718748

Handige links

- NRO vraag & antwoord: Welke factoren zijn van invloed op de kwaliteit van werkplekleren in het beroepsonderwijs? <https://www.nro.nl/wp-content/uploads/2016/06/053-Antwoord-Welke-factoren-zijn-van-invloed-op-werkplekleren-in-het-beroepsonderwijs-2016.pdf>
- <https://www.nro.nl/kb/405-15-710-pedagogisch-didactische-aspecten-van-werkpl>

[ekleren-in-het-beroepsonderwijs/](#)