
Nederlandse Samenvatting (Dutch Summary)

De plek van leren op de werkplek in het beroepsonderwijs

Leren op de werkplek heeft een rijke geschiedenis. Bij de oude Grieken leerden zonen het vak van hun vader door mee te kijken en door het werk stukje bij beetje over te nemen (Billett, 2016). In de middeleeuwen gingen jonge mensen als gezelschap in de leer bij een meester en bekwamen zich zo in het ambacht van hoefsmid, metselaar of kleermaker. Om te kunnen starten in de beroepspraktijk volgen de meeste jonge mensen in Nederland tegenwoordig een beroepsopleiding waar ze een startkwalificatie in de vorm van een diploma halen. In onze maatschappij vinden we het belangrijk om jongeren toe te rusten met een startkwalificatie voordat ze beginnen met werken. Nederland kent - naast de leerplicht - de kwalificatieplicht: leerlingen van 16 tot 18 jaar zijn verplicht om onderwijs te volgen als zij geen diploma havo, vwo, mbo niveau 2 (of hoger) hebben (De Bruijn & Westerhuis, 2016). Daarnaast bereidt het beroepsonderwijs ze voor op een leven lang ontwikkelen.

Het opdoen van praktijkervaring zoals in de klassieke oudheid of de middeleeuwen is nog steeds een belangrijk onderdeel van het leren voor een beroep. Studenten in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) of het hoger beroepsonderwijs (hbo) leren dan ook zowel op school als in de beroepspraktijk. Om te leren in de beroepspraktijk lopen studenten stage in een bedrijf of organisatie. Het leren in de beroepspraktijk draagt op verschillende manieren bij aan de ontwikkeling van studenten tot beroepsbeoefenaars. Zo zorgt het voor het ontwikkelen van nieuwe beroepskennis door middel van contextualiseren, het concretiseren in de praktijk en het conceptualiseren naar algemenere begrippen (Heusdens et al., 2016; 2019). Ook ontwikkelen studenten tijdens het praktijkleren hun beroepsidentiteit die past bij het beroep waarvoor ze opgeleid worden

(Colley, et al., 2003). Studenten worden op deze manier deel van de beroepsgemeenschap waarin ze opgeleid worden door met collega's te werken aan levenssectoren en mee te draaien in een bedrijf of organisatie.

Beoordelvraagstuk

Werkplekleren is in het Nederlandse beroepsonderwijs een essentieel onderdeel van het curriculum en dient net als andere onderdelen van het curriculum te worden beoordeeld. Voor onderwijsinstellingen is dit echter geen eenvoudige taak, omdat docenten hun studenten niet of heel weinig aan het werk zien in de beroepspraktijk en de bedrijven of organisaties veelal verspreid liggen in verschillende regio's in het land. Op de werkplek worden studenten begeleid door praktijkkopleiders¹, die in de eerste plaats beroepsbeoefenaar zijn en daarnaast de rol hebben van begeleider op de werkplek. Zij werken elke dag met of naast de student en hebben zo goed zicht op hun ontwikkeling. In deze rol evalueren zij de voortgang van de student en hebben zij daarmee ook een beoordelende rol.

Deze beoordelende rol van praktijkkopleiders zorgt echter ook voor problemen. Zo twijfelen onderwijsinstellingen aan de objectiviteit van de beoordeling omdat de student en de praktijkkopleider nauw samenwerken. Ook worden de capaciteiten van praktijkkopleiders als beoordelaar in twijfel getrokken omdat ze niet getraind zijn als examiner. Desalniettemin zijn praktijkkopleiders in hun rol als beoordelaar belangrijk voor het beroepsonderwijs, omdat zij het beste zicht hebben op hoe het er in de beroepspraktijk aan toe gaat en hoe de studenten op de werkplek functioneren. Onduidelijk is echter hoe praktijkkopleiders zich een beeld vormen van de ontwikkeling van studenten die zij begeleiden en beoordelen, waar zij op letten, en wat zij belangrijk vinden voor goed functioneren op de werkplek. We weten

¹ In het proefschrift gebruik ik voor deze rol het Engelse begrip *workplace educator*. In het Nederlands gebruiken we voor deze rol naast 'praktijkopleider' ook termen als 'stagebegeleider' of 'werkplekbegeleider'. De essentie is dat het gaat om een professional die in de eerste plaats werkzaam is in de beroepspraktijk en daarnaast de rol van begeleider op de werkplek vervult. In deze samenvatting wordt de term praktijkopleider gebruikt.

kortom niet hoe het proces van beoordelen er uit ziet vanuit het perspectief van de praktijkopleider. Het onderzoek in dit proefschrift beoogt dan ook de volgende twee vragen te beantwoorden:

1. Hoe krijgen we inzicht in het beoordelingsproces van praktijkopleiders die het functioneren van studenten op de werkplek beoordelen?
2. Wat waarderen praktijkopleiders wanneer ze het functioneren van studenten op de werkplek beoordelen?

Theoretisch perspectief op leren en beoordelen

In dit proefschrift kijk ik vanuit een sociocultureel perspectief naar werkplekleren en het beoordelingsvraagstuk dat hierbij hoort. Vanuit dit perspectief wordt de werkplek beschouwd als een participatieve leeromgeving, dat wil zeggen, een student leert er door deel te nemen aan het werkproces. Dit betekent dat het leren van de student gebonden is aan de plek waar geleerd wordt, waarbij werkplekken fundamenteel van elkaar kunnen verschillen. Leren door te participeren veronderstelt dat het leren berust op interactie en dialoog en kan daardoor niet los gezien worden van de sociale context waarin het leren plaatsvindt (Lave & Wenger, 1991; Virtanen et al., 2014). Het leren van een student wordt dan ook gezien als ingebed of gesitueerd.

Als we vanuit dit sociocultureel perspectief kijken naar het beoordelen van het leren op de werkplek, dan wordt dit beoordelingsproces ook gezien als ingebed of gesitueerd (Rømer, 2002). Het beoordelingsproces is verbonden met de context waarin het plaatsvindt. Wanneer een praktijkopleider het functioneren van een student beoordeelt, dan is dat beoordelingsproces dus gesitueerd op de specifieke werkplek van de praktijkopleider en verbonden met de sociale context van die werkplek. Als het gaat om het beoordelen van wat studenten leren door te participeren op de werkplek, dan is het nauwelijks mogelijk om dit te vatten in vooraf opgestelde criteria (Berendonk et al., 2013). Zowel wat studenten leren (nieuwe beroeps kennis, contextualiseren en beroepsidentiteit) als hoe studenten leren (door te participeren in een sociale context) maakt het moeilijk om vooraf te bedenken wat er precies beoordeeld moet worden of hoe dat het beste gedaan kan worden.

De context van het onderzoek

Het onderzoek in dit proefschrift gaat over het Nederlandse mbo en hbo en is specifiek gericht op de voltijdvariant van mbo- en hbo-opleidingen. De mbo- of hbo-instelling is verantwoordelijk voor het kwalificeren van studenten, gebaseerd op de activiteiten op school en op de werkplek (De Bruijn & Westerhuis, 2016). De beoogde leeruitkomsten voor het onderwijs worden in Nederland geformuleerd door vertegenwoordigers uit het werkveld en opleidingen samen, en zijn te vinden in de verschillende kwalificatiedossiers (mbo) of competentieprofielen (hbo). Deze leeruitkomsten vormen de basis voor het onderwijs en daarmee ook voor het beoordelen. De specifieke taken, opdrachten of werkzaamheden die de student uitvoert om aan de leeruitkomsten te werken, liggen niet vast, en hangen af van de specifieke werkplek. De mbo- of hbo-instelling formuleert over het algemeen – op basis van de leeruitkomsten – de beoordelingscriteria die worden gehanteerd om te bepalen of een student een stage met succes heeft afgerond. Dit is inherent aan de verantwoordelijkheid die de mbo- of hbo-opleiding draagt voor de kwalificatie. Hieruit volgt dat het beoordelingsproces veelal wordt gestuurd door de school, en de werkplek hier minder invloed op heeft.

De verschillende onderzoeken in dit proefschrift zijn uitgevoerd in diverse mbo- en hbo-contexten. De participanten zijn allen praktijkopleiders werkzaam in verschillende beroepspraktijken. De praktijkopleiders uit hoofdstuk 2 werken in de bouw, het onderwijs en de kunsten en leiden gezamenlijk zowel mbo- als hbo-studenten op. Hoofdstuk 4 en 5 zijn gesitueerd in de domeinen social work (mbo), communicatie (hbo) en grafische vormgeving (mbo).

Belangrijke bevindingen per hoofdstuk

De empirische studie in **hoofdstuk 2** heeft als doel te verkennen hoe praktijkopleiders tot hun oordeel over studenten komen tijdens een stage. De studie is gebaseerd op interviews waaruit blijkt dat het beoordelen van werkplekleren door praktijkopleiders gedurende een stage een continu proces van oordeelsvorming is. Om tot hun beoordeling te komen gebruiken praktijkopleiders verschillende manieren om informatie te vergaren en te interpreteren. Ze zijn zich daarbij bewust van hun eigen ervaring en achtergrond, maar ken-

nen ook de student en nemen dit alles mee in hun oordeelsvorming. In het beoordelingsproces stemmen de praktijkopleiders hun handelen af op hun tussentijdse beoordeling van de student. Een kenmerkend voorbeeld hierbij is een opleider uit de bouw die uitlegt dat hij geen lastige klus geeft aan een student die hier – in zijn ogen – nog niet klaar voor is.

Hoofdstuk 3 is het theoretische hoofdstuk van dit proefschrift, gebaseerd op een overzichtsstudie die in kaart brengt wat er al aan kennis is over beoordeling op de werkplek. Centraal staat de vraag ‘Hoe werkt het beoordelen van studenten op de werkplek wanneer dit wordt uitgevoerd door praktijkopleiders?’ De literatuur laat zien dat het beoordelen van werkpleklers geïntegreerd zou moeten zijn in het dagelijkse werk. Hierbij is de werkrelatie tussen de student en de praktijkopleider heel bepalend. Het kennen van een student helpt de praktijkopleider bij het begeleiden en beoordelen. Door een bestendige en gezonde relatie vormt de praktijkopleider zich een completer beeld van de student en ontstaat er een veilige leeromgeving waarin bijvoorbeeld negatieve feedback gemakkelijker gegeven en verwerkt kan worden.

De overzichtsstudie bevestigt dat het beoordelen van werkpleklers door praktijkopleiders een beoordelingsproces is, waarin constant activiteiten worden ondernomen die gerelateerd zijn aan oordeelsvorming. Hierdoor is beoordelen een continu cyclisch proces van mini-beoordelingen en daaropvolgende activiteiten. Een praktijkopleider praat met een student over zijn werk of observeert een student tijdens het uitvoeren van een taak, komt op basis van die informatie tot een tussentijds oordeel over het functioneren van de student en besluit de student feedback te geven. Dit zorgt ervoor dat beoordelen en begeleiden nauw met elkaar verweven zijn. Als een praktijkopleider in het beoordelingsproces een (voorlopige) inschatting maakt dat een student nog moeite heeft met bepaalde werkzaamheden, krijgt deze student bijvoorbeeld meer ondersteuning of feedback. Zo krijgt een student die langzaam vooruit gaat bijvoorbeeld meer ondersteuning, terwijl een student die uitblinkt juist een moeilijker taak mag uitvoeren. Ook blijkt dat beoordelingscriteria die vanuit de mbo- of hbo-opleiding zijn gespecificeerd vaak niet goed aansluiten bij het leren op de werkplek. Daardoor

zijn praktijkopleiders geneigd om hun eigen criteria en standaarden – die zijn ingebed in de gewoontes en gebruiken van die werkplek – te gebruiken bij hun oordeelsvorming. Zo hebben ze persoonlijke standaarden (“Zou ik deze student als collega willen?”) of wordt hun eigen professionele gedrag een standaard (“Zou ik het zelf ook zo doen?”).

Hoofdstuk 4 is de meest complexe empirische studie van het proefschrift. De vraag die deze studie beantwoordt is ‘Hoe verloopt het proces van oordeelsvorming van een praktijkopleider wanneer deze het functioneren van een student beoordeelt tijdens een stage?’ De inzichten uit deze studie zijn gebaseerd op een longitudinale holistische case study waarin drie praktijkopleiders gedurende een hele stage zijn gevolgd om hun beoordelingsproces zo goed mogelijk in kaart te brengen. Deze studie laat zien dat praktijkopleiders gebruik maken van verschillende referentiekaders waarmee ze naar het functioneren van studenten kijken. Zo vormt zich gedurende de stage langzaam maar zeker een beeld van de student. Een foto is een passende analogie voor hoe praktijkopleiders zich een beeld vormen van een student. De praktijkopleider ziet al vrij snel een compleet plaatje van de student, maar de foto is nog niet helemaal scherp en dient te worden bijgesteld. Gedurende de stage vult de praktijkopleider het beeld aan op basis van dagelijkse indrukken van de student en zo wordt het beeld steeds rijker en scherper.

In deze studie wordt het inferentialisme van Robert Brandom (1994; 2000) toegepast als kijkkader en de studie laat vanuit dit perspectief zien dat oordeelsvorming onlosmakelijk verbonden is met het handelen van de praktijkopleider. Het inferentialisme stelt dat wij als mensen iets pas begrijpen wanneer we het kunnen beredeneren. Vanuit het inferentialisme gezien houdt dit in dat we in staat zijn om stellingen over iets (of iemand) aan elkaar te verbinden en hier conclusies uit te trekken, om zo tot een oordeel te komen dat richting geeft aan ons handelen. Hoe krijgt dit proces vorm in de praktijk van het beoordelen van werkpleklers? Een praktijkopleider ziet en hoort een student tijdens het werken, interpreteert deze informatie en komt zo tot stellingen over de student. Bijvoorbeeld: een student zegt dat ze graag haar nieuwe collega’s wil leren kennen en maakt snel afspraken met verschillende collega’s om

kennis te maken. De praktijkopleider kan deze twee punten verbinden en concluderen dat de student sociaal vaardig is en zich proactief opstelt. Wellicht besluit de praktijkopleider om de student te vragen zelf contact te zoeken met een collega van een andere afdeling, omdat ze zo gemakkelijk contact lijkt te leggen binnen de organisatie. Kortom, een praktijkopleider vormt zich een oordeel over het functioneren van een student op basis van informatie die hij of zij waarneemt tijdens het werken en besluit om het handelen af te stemmen op wat de student heeft laten zien. Zo krijgt een student wellicht een complexere taak wanneer de praktijkopleider vindt dat de student hier klaar voor is, of laat een praktijkopleider een activiteit doelbewust in de soep lopen omdat dit een leerervaring kan zijn voor de student. Hierbij zoeken praktijkopleiders naar een balans tussen sturen en loslaten met als doel de ontwikkeling van de student als beroepsbeoefenaar te bevorderen.

Na drie hoofdstukken die met name over het 'hoe' van het beoordelingsproces gaan, richt **hoofdstuk 5** zich op het 'wat' van dat proces. De centrale vraag in dit hoofdstuk is: Wat vinden praktijkopleiders belangrijk aan wat studenten laten zien tijdens hun stage? Met behulp van interviews met vijftien opleiders brengt deze studie in kaart wat praktijkopleiders waarderen aan het functioneren van studenten op de werkplek. Ook in deze studie wordt het inferentialisme toegepast en waar hoofdstuk 4 vooral gericht was op oordeelsvorming, is de studie in hoofdstuk 5 gericht op de argumentatie van praktijkopleiders, die onlosmakelijk verbonden is met hun oordeelsvorming en handelen. De resultaten laten zien dat praktijkopleiders idiosyncratisch zijn in wat ze waarderen aan het functioneren van studenten. De studie brengt in kaart welke argumenten praktijkopleiders gebruiken wanneer ze het functioneren van studenten waarderen en we kunnen deze argumentatie benaderen op drie verschillende niveaus. Het eerste niveau is vrij algemeen en laat zien dat praktijkopleiders in alle drie de beroepsdomeinen redeneringen hanteren gericht op hoe de student werkt en hoe de student leert. Het tweede niveau laat zien hoe de argumentatie van verschillende praktijkopleiders binnen een beroepsgroep samenhangt. Zo wordt zichtbaar dat praktijkopleiders in het domein van grafische vormgeving veel aandacht hebben voor hoe een student in het team en het bedrijf

past, terwijl dit bij het domein social work nauwelijks naar voren komt. Daar gebruiken praktijkopleiders vaak argumenten die te maken hebben met persoonlijke ontwikkeling en de mate waarin een student zichzelf kent (zelfreflectie). Het derde niveau laat zien dat de argumentatie die een praktijkopleider gebruikt om tot een oordeel te komen per student kan verschillen. Zo benoemt een opleider uit het domein communicatie een specifiek kenmerk bij de ene student als problematisch, terwijl dit bij de andere student geen moeilijkheden oplevert. Dit past bij het sociale en ingebedde karakter van het beoordelingsproces – elke individuele student is anders en elke stage vormt zo een uniek traject voor zowel de praktijkopleider als de student. Op het derde niveau ontstaan zo unieke patronen van argumentatie terwijl er tegelijkertijd ook duidelijk overkoepelende waarden te identificeren zijn, die gedeeld worden binnen de beroepsgemeenschap.

Conclusies

Het onderzoek in dit proefschrift beoogde twee onderzoeksvragen te beantwoorden:

1. Hoe krijgen we inzicht in het beoordelingsproces van praktijkopleiders die het functioneren van studenten op de werkplek beoordelen.
2. Wat waarderen praktijkopleiders wanneer ze het functioneren van studenten op de werkplek beoordelen?

Ter beantwoording van de eerste onderzoeksvraag laten de bevindingen zien dat het beoordelingsproces van praktijkopleiders gekenmerkt kan worden als continu, gesitueerd en sociaal. Uit hoofdstuk 2, 3 en 4 is gebleken dat praktijkopleiders gedurende een stage verwickeld zijn in een constant proces van oordeelsvorming. Voor praktijkopleiders is dit proces een deel van hun dagelijkse werk met de student. Het is ingebed in alledaagse interacties en observaties: de praktijkopleider hoort en ziet hoe de student werkt, vormt zich een mening over de student aan de hand van zijn eigen ideeën over wat goede beroepsbeoefening is, en maakt keuzes naar aanleiding van deze gevormde meningen. Met andere woorden, het beoordelingsproces van de praktijkopleider is een amalgaam van beoordelen, benedeneren en handelen. Dit beoordelingsproces is niet lineair, maar moet gezien worden als een samenhangend

systeem. Beoordelen, beargumenteren en handelen zijn in het proces geen losse onderdelen, maar voortdurend met elkaar verbonden: de conclusies die een praktijkopleider trekt op basis van zijn argumenten leidt tot de beoordeling van een student, wat vervolgens zou kunnen leiden tot handelen of nieuwe denkwijzen.

Hoofdstuk 4 en 5 geven antwoord op de tweede onderzoeksvraag en gaan in op de redeneringen van praktijkopleiders die verband houden met hun beoordelingen en handelen. Wanneer praktijkopleiders zich een oordeel vormen over het functioneren van een student gebruiken ze referentiekaders. Deze referentiekaders kunnen gezien worden als samenhangende setjes redeneringen die representeren wat de praktijkopleiders zien als goede beroepsbeoefening binnen hun eigen beroepsgemeenschap. Samen vormen ze het normatieve kader waarbinnen het functioneren van studenten gewaardeerd wordt. De referentiekaders zijn met de tijd gevormd door de persoonlijke achtergrond van praktijkopleiders, maar ook door hun ervaringen in het werkveld en door de beroepsgemeenschap waar zij deel van uitmaken. Bij elke praktijkopleider is er sprake van een unieke combinatie van denkwijzen die een rol spelen in het beoordelen van een student. Tegelijkertijd blijkt uit hoofdstuk 5 dat deze unieke patronen gerelateerd zijn aan overkoepelende referentiekaders die binnen een beroepsgemeenschap staan voor wat goede beroepsbeoefening behelst.

Implicaties van de bevindingen

Het onderzoek in dit proefschrift heeft laten zien dat een beoordelingsvraagstuk vanuit een sociocultureel perspectief benaderd kan worden. Dit perspectief toont dat het mogelijk is om beoordelen te zien als een gesitueerd en sociaal proces. In het verlengde hiervan beargumenteer ik dat het perspectief op de kwaliteit van beoordelen hier bij aan zou moeten sluiten om recht te kunnen doen aan de aard van het beoordelingsproces van praktijkopleiders. De traditionele kijk op de kwaliteit van beoordelen komt voort uit een meer traditionele toetscultuur waar objectiviteit en meetbaarheid beoogd worden. Daarnaast is een steeds duidelijkere ontwikkeling zichtbaar richting een cultuur die meer gericht is op beoordeling als een onderdeel van leren waarin authenticiteit steeds belangrijker wordt en de lerende een

actieve rol krijgt (Boud & Falchikov, 2006; Schuwirth & Van der Vleuten, 2019). Een nieuw perspectief op kwaliteit blijft enigszins achter bij deze ontwikkelingen. Het discussiehoofdstuk van dit proefschrift verkent hoe we een ander perspectief op kwaliteit kunnen innemen, geïnspireerd door ideeën over de kwaliteit van onderzoek. Zo laten Akkerman en collega's (2008) zien hoe het proces van kwalitatief onderzoek doen inzichtelijk gemaakt kan worden voor anderen. Het werk van Guba (1982) en Lincoln en Guba (1986) verkent hoe kwaliteit op een andere manier benaderd kan worden, en benadrukt kenmerken als authenticiteit en eerlijkheid als eigenschappen van kwalitatief goed onderzoek. Deze ideeën zijn vruchtbare grond voor het verkennen van een ander perspectief op de kwaliteit van beoordelen die beter past bij het beoordelingsproces van de praktijkopleider.

Het socioculturele perspectief in dit proefschrift sluit aan bij veel onderzoekswerk in het onderwijskundig domein van onderzoek in en naar het beroepsonderwijs. In dit domein is beoordelen een onderbelicht vraagstuk, terwijl het voor het leerproces van studenten zeer relevant is (Nieuwenhuis et al., 2017). De tweede boodschap van het discussiehoofdstuk is dan ook dat het beoordelen van werkpleklers als vraagstuk sterker verankerd zou moeten worden in het onderzoek in en naar beroepsonderwijs. Ook voor de praktijk van het beroepsonderwijs biedt dit mogelijkheden. Het onderzoek dat ik hier gepresenteerd heb benadrukt de belangrijke rol van de praktijkopleider en daarmee het werkveld als partner in het opleiden van studenten. Het perspectief van boundary crossing is mogelijk interessant om te verkennen hoe school en werk complementair kunnen zijn bij de beoordeling van het functioneren van studenten op de werkplek en ook hoe we dit vanuit een ontwerp perspectief kunnen benaderen (Akkerman & Bakker, 2011).

Hoe nu verder? Dit proefschrift biedt aanknopingspunten voor drie thema's die verder onderzoek behoeven en ook in de praktijk van betekenis kunnen zijn: de kwaliteit van beoordelen (op de werkplek), de verbinding tussen begeleiden en beoordelen op de werkplek en het beoordelen van werkpleklers als ontwerp vraagstuk. Vooral het laatste biedt mogelijkheden voor het beroepsonderwijs, omdat het een opening

biedt voor het verder verkennen van samenwerking tussen school, werk en student als gelijkwaardige partners in het beoordelen van werkplekleren.