

NVAO  NEDERLAND

GRIP OP DE PRAKTIJK: WERKPLEKLEREN BIJ ASSOCIATE DEGREE-OPLEIDINGEN

THEMATISCHE ANALYSE KWALITEITSZORG

MAART 2026



NVAO  NEDERLAND

**GRIP OP DE PRAKTIJK:
WERKPLEKLEREN BIJ ASSOCIATE
DEGREE-OPLEIDINGEN**

THEMATISCHE ANALYSE KWALITEITSZORG

MAART 2026



Inhoud

1	Voorwoord.....	4
2	Managementsamenvatting.....	5
	2.1. Ambivalent beeld.....	5
	2.2. Concrete stappen.....	5
3	Inleiding	7
4	Vormgeving van de samenwerking in het programma	9
	4.1 Vormgeving van het programma.....	9
	4.2 Organiseren van de samenwerking bij stages en werkplekken	10
	4.3 Knelpunten en <i>good practices</i> in het organiseren van werkplekieren.....	12
5	Samenwerking en borging in de praktijk	14
	5.1 Goede ervaringen in de praktijk	14
	5.2 Knelpunten en strategieën bij het werkplekieren.....	14
	5.3 <i>Good practices</i> , knelpunten en strategieën bij de borging van het werkplekieren	16
6	Conclusie, overwegingen en vervolgstappen	19
	6.1 Conclusie.....	19
	6.2 Overwegingen en vervolgstappen	20
7	Bronnen.....	23
8	Bijlage: onderzoeksopzet.....	24

1 Voorwoord

Het associate degree-onderwijs is een relatief jonge ontwikkeling in ons stelsel van hoger onderwijs. Het is, in tegenstelling tot andere delen van het hoger onderwijs, ook nog groeiende. Het voorziet dus duidelijk in een behoefte.

Die korte bestaansgeschiedenis betekent dat iedereen, instellingen, docenten, betrokkenen uit het werkveld en studenten, nog in de fase van pionieren zit. Dat is onvermijdelijk en zowel stimulerend als uitdagend. Wat is de waarde van een associate degree-diploma in organisaties die daar nog niet aan gewend zijn? Welk eindniveau verwachten we precies? Hoeveel verantwoordelijkheid leggen we bij de student in het regelen van een goede werkplek? Logische vragen die niet allemaal vooraf op de tekentafel kunnen worden opgelost. Een ontwikkelende praktijk is daarbij ook nodig.

Deze thematische analyse over werkplekleren in het associate degree-onderwijs geeft een mooi beeld van de ontwikkelende praktijk. Het beschrijft de driehoek van student, opleiding en werkplek en verkent de uitdagingen die daar zichtbaar zijn. Het rapport levert een nuttige bijdrage aan het versterken van kwaliteitsborging bij instellingen. Het rapport levert handvatten op voor panelleden: waarop te letten?

Dit rapport laat de waarde van thematische analyses door de NVAO zien. Het telt thema's op uit individuele rapporten en verdiept die door middel van gesprekken met verschillende betrokkenen, ook van hen die niet automatisch bij een accreditatieproces zijn betrokken. Dit kan een impuls geven voor, in dit geval, alle associate degree-opleidingen.

Bij pionieren hoort leren en actief reflecteren. Daarom dank aan alle gesprekspartners die hebben meegewerkt aan de totstandkoming van dit rapport. We hebben een open en lerende cultuur aangetroffen en dat schept vertrouwen in de toekomst.

Ik wens u inspiratie en leesplezier.

dr. Arnold Jonk
Voorzitter NVAO

2 Managementsamenvatting

Een aanzienlijk deel van het hoger onderwijs vindt plaats op de werkplek. Werkplekleren vindt gewoonlijk plaats in de driehoek opleiding – student – werkplek, maar onderwijsinstellingen blijven eindverantwoordelijk voor het onderwijs. De Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie, afdeling Nederland (NVAO Nederland) verkent in deze thematische analyse kwaliteitszorg hoe het werkplekleren wordt vormgegeven en geborgd bij associate degree (Ad)-opleidingen sinds hun zelfstandige status in 2018.

Het onderzoek combineert een inhoudsanalyse van 44 visitatierapporten met focusgroepen met opleidingsmanagers, studenten, betrokkenen uit het werkveld en voorzitters van visitatiepanels. Vanuit het idee dat werkplekleren verschillend ingevuld kan worden en bijvoorbeeld stages of praktijkcasussen kan omvatten, is er gekeken naar uitdagingen en *good practices* bij voltijd-, deeltijd- en duale varianten van bekostigde en onbekostigde opleidingen.

2.1. Ambivalent beeld

Uit de analyse van rapporten en focusgroepen komt een ambivalent beeld naar voren. Het werkplekleren gaat vaak goed. Opleidingen geven het werkplekleren gezamenlijk met het werkveld vorm en het werkplekleren stimuleert studenten in hun beroepsvoorbereiding en ontwikkeling. Tegelijkertijd ervaren betrokkenen in de driehoek knelpunten in de praktijk.

Individuele uitdagingen in de praktijk

De afstemming met het werkveld over de beoogde leerresultaten loopt gewoonlijk goed en werkveldcommissies spelen een belangrijke rol bij de aansluiting van het curriculum op het werkveld. Wel varieert de plek van het werkplekleren in het curriculum. Opleidingen investeren veel in afspraken met het werkveld, maar het verschilt hoe structureel men samenwerkt.

Met name bij voltijdvarianten en duale varianten zijn de relaties in de driehoek doorgaans goed. Het organiseren van een stage- of werkplek is echter vaak een individueel traject, met kwesties bij het vinden van een geschikte werk- of stageplek, de afstemming in de driehoek en het afbakenen van de leertaken. Opleidingsmanagers zien een spanningsveld tussen het behalen van de leerdoelen en de individuele ruimte van studenten, terwijl studenten en werkplekbegeleiders in het duister tasten of de afbakening van leertaken volstaat.

Risico's bij opleidingen die in deeltijd worden aangeboden

Opleidingen investeren veel 'aan de voorkant' in afspraken rond werkplekleren, kennisdeling en het duidelijk maken van wat er van studenten en begeleiders wordt verwacht. Toch is de afstemming tussen opleiding, werkplek en student soms beperkt. Bij opleidingen die in deeltijd worden aangeboden, ligt de verantwoordelijkheid voor deze afstemming vaak bij de student, met risico's op onvoldoende begeleiding, uitval en vertraging. Daarnaast wordt het leren op de werkplek bij meerdere onbekostigde deeltijdopleidingen gezien als relatief losstaand van het leren binnen de opleiding.

2.2. Concrete stappen

1. **Creëer vóóraf duidelijkheid over verwachtingen en het associate degree-niveau.** Werk als opleiding en werkveld met een helder, branche-specifiek beroepsbeeld van de Ad en maak voorafgaand aan het werkplekleren leerdoelen, verwachtingen en verantwoordelijkheden expliciet.
2. **Versterk de driehoek in de praktijk en focus op concretisering van leertaken.** Benoem vanuit de opleiding één aanspreekpunt per student, investeer in onderlinge tussentijdse afstemming en zorg als werkplek voor deskundige begeleiding.

3. **Richt extra aandacht op deeltijdvarianten.** Maak als opleiding duidelijke afspraken met werkplekken en bewaak zorgvuldig het leerproces. Bied meer sturing aan deeltijdstudenten om studievertraging en uitval te voorkomen.
4. **Borg werkplekleren structureel.** Volg als opleiding de individuele ontwikkeling van studenten op de stage- of werkplek, monitor de kwaliteit van de stage- of werkplek en biedt alternatieven als de stage- of werkplek niet voldoet. Bevrage als visitatiepanel de opleiding, student en werkveldvertegenwoordigers actief op deze aspecten en leg dit vast in het paneladviesrapport.

De drie aanbevelingen op het gebied van kwaliteitszorg reiken verder dan associate degrees en hebben betrekking op alle opleidingen in het hoger onderwijs waarbij werkplekleren een belangrijke rol speelt.

3 Inleiding

De behoefte aan professionals neemt toe en een aanzienlijk deel van de opleidingen in het hoger onderwijs vindt plaats op de werkplek. Werkplekleren is ingebed in een geordende reeks van praktijkleersituaties, waarbij de student zelfstandig steeds complexere en authentiekere beroepsvaardigheden kan oefenen en uitvoeren. Tijdens het werkplekleren leert de student van en in interactie met professionals op de werkplek, in nauwe afstemming met de docenten van de instelling voor hoger onderwijs (NVAO, 2022).

In deze thematische analyse kwaliteitszorg verkent NVAO Nederland hoe het werkplekleren vorm krijgt en geborgd wordt bij associate degree (Ad)-opleidingen. Er is specifiek gekozen voor Ad-opleidingen omdat zij praktijkgericht zijn en het werkplekleren er een belangrijke rol vervult. Ad-opleidingen zijn tweejarige hbo-opleidingen op kwalificatieniveau 5, die sinds 1 januari 2018 een zelfstandige status hebben in het Nederlandse hoger onderwijs.

De analyse brengt op basis van visitatierapporten en focusgroepen met opleidingsmanagers, studenten, het werkveld en voorzitters van visitatiepanels in kaart wat betrokkenen zien als *good practices* en hoe verbeteringen vorm kunnen krijgen.

Onderzoekdoel en onderzoeksvraag

Werkplekleren vindt gewoonlijk plaats in de driehoek opleiding – student – werkplek. Het werkplekleren krijgt vorm in dialoog, waarbij het de uitdaging is om de verschillende perspectieven en belangen zodanig aan elkaar te verbinden dat duidelijk wordt wat de student op de werkplek kan doen om te leren wat hij moet leren (NVAO, 2022, p.6; Timmermans & Kroeze, 2021). Onderwijsinstellingen blijven daarbij eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs, maar hebben niet vanzelfsprekend zicht op het onderwijs buiten de muren van de instelling (Mulder, 2023; Onderwijsraad, 2024).

Bij het beoordelen van de kwaliteit van een opleiding bekijkt een visitatiepanel of de opleiding een onderwijsleeromgeving heeft ingericht die past bij de beoogde leerresultaten en studenten in staat stelt om deze leerresultaten te behalen. De doelstellingen van de opleiding moeten overeenstemmen met de eisen in het vakgebied en met relevante wettelijke voorschriften of beroepseisen. Het accreditiekader schrijft niet specifiek voor in hoeverre en op welke manier visitatiepanels aandacht moeten besteden aan werkplekleren.

Om opleidingen en visitatiepanels handvatten te geven bij het ontwikkelen en beoordelen van opleidingen die deels op de werkplek plaatsvinden, heeft NVAO Nederland in 2022 samen met deskundigen de gids werkplekleren gepubliceerd (NVAO, 2022). Het is echter nog niet inzichtelijk of opleidingen en visitatiepanels genoeg houvast hebben bij het vormgeven en borgen van werkplekleren. De Onderwijsraad en de Inspectie van het Onderwijs constateren dat opleidingen veel investeren in een goede relatie en contact met het werkveld, maar slechts beperkt controle hebben op het leren in de praktijk (Inspectie van het Onderwijs, 2025a, 2026; Onderwijsraad, 2024).

Om te kunnen bepalen in hoeverre het werkplekleren specifiek aandacht behoeft in de kwaliteitszorg van het onderwijs, wordt in deze thematische analyse kwaliteitszorg de volgende onderzoeksvraag beantwoord: ***Hoe krijgt werkplekleren vorm bij associate degree-opleidingen en hoe wordt het geborgd?***

Concretisering

Via een kwalitatieve analyse van 44 visitatierapporten van beoordelingen van nieuwe en bestaande opleidingen sinds 2018 en 8 homogene focusgroepen met opleidingsmanagers, studenten, vertegenwoordigers van het werkveld en voorzitters van visitatiepanels onderzoekt

deze thematische analyse hoe het werkplekleren vorm krijgt en geborgd wordt bij Ad-opleidingen.

Vanuit het idee dat opleidingen een passende leeromgeving dienen in te richten die studenten in staat stelt de leerdoelen te behalen, vat de NVAO het werkplekleren breed op als het opleiden in en voor de beroepspraktijk. Studenten kunnen leren voor de beroepspraktijk via stages, werkzaamheden bij hun werkgever en via projecten en opdrachten op school en in de praktijk. Het leren op de werkplek en de opleiding kan afzonderlijk van elkaar plaatsvinden, een deel van de werksituatie kan naar school gehaald worden en andersom, of er kan een hybride praktijk ontstaan met kenmerken van zowel school als de beroepspraktijk (Bouw, 2021; Bronneman-Helmers, 2006; NVAO, 2022).

Deze analyse verkent hoe het werkplekleren vorm krijgt en geborgd wordt bij bekostigde en niet-bekostigde opleidingen, verschillende varianten en combinaties van varianten. Bij duale varianten wordt het volgen van onderwijs afgewisseld met het werken in de praktijk in verband met dat onderwijs. De hogeschool, de student en de organisatie tekenen een tripartiete overeenkomst voor de beroepsuitoefening, waarin onder meer is vastgelegd welke kennis, inzicht en vaardigheden de student moet opdoen en hoe de student wordt begeleid. Bij voltijdvarianten of deeltijdvarianten is er geen verplichte tripartite overeenkomst met een werkgever. Bij voltijdsvarianten wordt de praktijk vaak 'in de school gehaald' en lopen studenten stage. Bij deeltijdvarianten kunnen studenten gewoonlijk stagelopen, maar wordt er vaak van uitgegaan dat zij een werkplek hebben waar zij hun leerdoelen kunnen behalen. Aan deze werkplek kunnen opleidingen eisen stellen (WHW, z.d.; ICN-werkgroep, 2024).

Van het totale aanbod van 277 Ad-opleidingen in 2024 bestond het merendeel uit uitsluitend deeltijdvarianten, gevolgd door de combinatie voltijd-deeltijd en uitsluitend voltijd. Het aantal opleidingen dat (ook) als duale variant werd aangeboden, lag beduidend lager. De meeste opleidingen zijn bekostigd (84% in 2024); niet-bekostigde opleidingen worden met name in deeltijd aangeboden in de sector economie (Inspectie van het Onderwijs, 2025b).

De vraag hoe het werkplekleren wordt geborgd en vorm krijgt, is geconcretiseerd via de volgende deelvragen:

- 1) Hoe krijgt het werkplekleren vorm in de opleidingen, tegen welke knelpunten lopen betrokkenen in de driehoek daarbij aan en welke strategieën en *good practices* hanteren zij?
- 2) Hoe krijgt de borging van het werkplekleren vorm in de opleiding en visitaties, tegen welke knelpunten lopen betrokkenen in de driehoek aan en welke strategieën en *good practices* hanteren zij?
- 3) In hoeverre zien we daarbij verschillen en overeenkomsten tussen (combi's van) varianten (voltijd/deeltijd/duaal)?

Hoe de afstemming tussen opleiding, student en werkplek vorm krijgt, verschilt in de praktijk. Dit geldt zowel voor het ontwerpen van het opleidingsprogramma, het voorbereiden van het individuele opleidingstraject, het begeleiden en beoordelen van de student en het verbeteren van de kwaliteit van het werkplekleren. In navolging van de gids werkplekleren (NVAO, 2022) volgt deze thematische analyse kwaliteitszorg dit proces en wordt in hoofdstuk 4 en 5 beschreven hoe het werkplekleren op verschillende momenten vorm krijgt en geborgd wordt.

4 Vormgeving van de samenwerking in het programma

Een goede inbedding van het werkplekleren in het curriculum vraagt om continue afstemming van de opleiding met het werkveld en de specifieke werkplek. De relaties tussen opleidingen en het werkveld lopen via minstens twee hiërarchisch geordende niveaus. Het management van de opleiding kijkt vaak integraal naar de relatie met het werkveld en de werkveldpartners en docenten en coördinatoren zijn betrokken vanuit hun concrete relatie met de werk- of stageplek.

De afstemming tussen de opleiding en het werkveld bij Ad-opleidingen verloopt gewoonlijk goed. Panelvoorzitters waarderen de praktijkgerichtheid van de opleiding en de visitatierapporten laten zien dat Ad's zich ontwikkelen tot eigenstandige opleidingen die professionals opleiden voor functies 'op het snijvlak van operationeel en tactisch niveau binnen organisaties'. Het verschilt echter welke plek het werkplekleren krijgt in het programma en hoe opleidingsmanagers tegen de relatie met het werkveld aankijken. Meestal krijgen studenten met meerdere praktijken en werkcontexten te maken. Met name bij deeltijdopleidingen van private aanbieders wordt het leren op de werkplek echter ook als relatief losstaand van de opleiding gezien. De opleiding bereidt de student dan voor op verdere ontwikkeling in de praktijk en het werkplekleren is minder een gezamenlijk proces.

Uit focusgroepen en visitatierapporten komt een veelzijdig beeld naar voren van de relatie tussen het programma en de daadwerkelijke werkplek. Naast intensieve en structurele betrokkenheid van praktijkpartners zijn er lossere samenwerkingen of zijn studenten zelf verantwoordelijk voor het aandragen van een stage of werkplek. Bovendien komt uit meerdere focusgroepen naar voren dat er bij grote organisaties een verschil is in de relaties van de opleiding met het management en met de werkvloer. Afspraken op managementniveau sluiten niet altijd aan op de praktijk.

4.1 Vormgeving van het programma

Uit visitatierapporten en focusgroepen met panelvoorzitters, het werkveld en opleidingsmanagers komt naar voren dat de afstemming met het werkveld over de beoogde leerresultaten (standaard 1 van het accreditatiekader) gewoonlijk goed verloopt. De beoogde leerresultaten passen bij het niveau en de oriëntatie van de Ad's en zijn afgestemd op de verwachtingen van het beroepenveld en het vakgebied. Het Ad-uitstroomprofiel is bijvoorbeeld doorontwikkeld voor IT-opleidingen en beroepsproducten zijn voor verschillende domeinen meer gericht op de regionale praktijk. Opleidingsmanagers en panelvoorzitters benadrukken de waarde van het gezamenlijk toewerken naar duidelijke beroepsbeelden en landelijke beroepsprofielen. Zij benoemen dit expliciet als *good practice*.

Opleidingsmanagers en werkveldbetrokkenen ervaren wel specifieke knelpunten zoals onbekendheid met niveau 5-functies in bijvoorbeeld zorg, welzijn en onderwijs. Aan opleidingen die een breder uitstroomprofiel hebben, zoals in de zorg, financiële sector en commerciële economie adviseren panels soms om specifiek de aansluiting te zoeken met het regionale werkveld en de werkveldcommissie actiever in te zetten. Ook komt uit de focusgroepen naar voren dat opleidingsmanagers de huidige regelgeving rond macrodoelmatigheid bij het starten van deeltijd-, voltijd- en duale varianten als beperkend ervaren, doordat de arbeidsmarktbehoefte per variant lastig te specificeren is en Ad's vragen om flexibiliteit.

Werkveldcommissies

Werkveld(advisie)commissies, ofwel beroepenveldcommissies, spelen een belangrijke rol bij de aansluiting van de opleiding op het werkveld. De werkveldcommissies zorgen volgens visitatierapporten 'op strategisch-tactisch niveau' voor de aansluiting op de arbeidsmarkt, de inbreng van actuele marktontwikkelingen in eindkwalificaties en het vaststellen van het beroepsprofiel van de opleidingen. Commissies kunnen ook bijdragen aan de inrichting en het

beoordelingskader voor stageopdrachten en de invulling van thematische onderdelen. Mensen uit de werkveldcommissie zitten soms ook in de curriculumcommissie.

In de werkveldcommissies zitten vertegenwoordigers uit het (regionale) werkveld, vaak aangevuld met alumni van de opleiding. De vertegenwoordiging van organisaties die voorzien in stages of werkplekken is echter beperkt. Aan de focusgroepen namen werkveldpartners deel die zeer betrokken zijn bij de Ad-opleiding en van daaruit deelnemen aan de werkveldcommissie. Meerdere visitatierapporten adviseren echter om de rol van werkgevers in de werkveldcommissie te versterken.

Meerdere betrokkenen

Bij de vormgeving en aanpassing van het programma zijn naast de werkveldcommissie verschillende partijen uit het werkveld betrokken. Zo overleggen opleidingen en het werkveld in een specifiek domein vaak op landelijk niveau over competenties en de aansluiting op ontwikkelingen. In sectoren als het sociale domein en het onderwijs wordt er nauw samengewerkt met vaste praktijkpartners. Opleidingen bouwen voort op bestaande relaties voor de bacheloropleiding en volgens panelvoorzitters en opleidingsmanagers wordt er tegenwoordig meer geconvergeerd naar landelijke profielen.

Hogescholen hebben vaak afspraken met grotere organisaties voor duale werkplekken of stageplaatsen voor studenten van meerdere Ad- en bacheloropleidingen. Zo krijgt de relatie in het pedagogisch-educatieve domein vorm op instellingsniveau en wordt zij concreet gemaakt met de eigen werkveldcommissie:

‘Het panel vindt het sterk dat de opleiding het opleidingsprofiel gericht afstemt met het werkveld op strategisch en op uitvoerend niveau. Op strategisch niveau is er in de Hogeschoolbrede Beroeps Adviescommissie met bestuurders uit onderwijs en kinderopvang overleg over hoe de opleidingen van de hogeschool kunnen inspelen op ontwikkelingen in de werkvelden en in de regio. Op uitvoerend niveau is er geregeld overleg met de eigen opleidingswerkveldcommissie, waar wordt gesproken over de breedte en diepte van het opleidingsprofiel en de aansluiting op het regionale werkveld. Daarmee heeft de opleiding oog voor de wensen van het werkveld en mogelijke noodzaak om het onderwijs aan te passen op de beroepspraktijk. Zo wordt er bijvoorbeeld gesproken over het feit dat het functiehuis in organisaties nog geen ruimte biedt voor Ad-niveau functies en bijpassende beloning’ (visitatierapport).

Opleidingen organiseren zelf vaak netwerkbijeenkomsten die breder van opzet zijn en opleidingen ondernemerschap kennen bijvoorbeeld een netwerk van ondernemers die studenten coachen bij het starten van een eigen bedrijf. Uit de focusgroepen met opleidingsmanagers en uit visitatierapporten komt daarnaast naar voren dat het netwerk en de ervaring van docenten in de praktijk een belangrijke rol spelen in de ontwikkeling van het curriculum en de aansluiting van de opleiding op ontwikkelingen uit de praktijk.

Verschillende publiek bekostigde hogescholen kennen daarnaast praktijkbureaus die op facultair niveau of per domein een uitvoerende rol spelen bij het organiseren van stageplaatsen en de afspraken bij duaal leren.

4.2 Organiseren van de samenwerking bij stages en werkplekken

Opleidingen investeren veel in structurele samenwerkingen met organisaties in het werkveld, maar het organiseren van een werkplek is ook een individueel proces waarbij zelfregie van studenten verwacht wordt in de driehoek opleiding–student–werkplek. In de gids werkplekleren is een kwadrant geschetst van intensieve naar minder intensieve samenwerking en van arbeidssituaties die voor het leren zijn ontworpen naar authentieke situaties op de werkplek

(NVAO, 2022). Alle varianten van dit kwadrant komen in de visitatierapporten van Ad-opleidingen naar voren en we zien een veelvoud aan samenwerkingsvormen.

Verschillen tussen varianten in zelfstandigheid, authenticiteit en samenwerking

Het verschilt per opleiding hoe het werkplekleren per variant wordt georganiseerd. Op meerdere publiek bekostigde instellingen volgen studenten van verschillende varianten van dezelfde opleiding gezamenlijk onderwijs. Duale studenten en deeltijdstudenten dragen vaak contacten en opdrachten uit de praktijk aan voor voltijdstudenten. Ook wanneer studenten gezamenlijk onderwijs volgen, zijn er verschillen tussen varianten in wat er qua zelfregie van studenten wordt verwacht bij het organiseren van een stage- of werkplek, hoe authentiek de leersituaties zijn en hoe intensief de samenwerking tussen de opleiding en het werkveld is.

Bij opleidingen die voltijds worden aangeboden, zijn de leersituaties vaak minder authentiek en zit er een opbouw in wat er van studenten qua zelfstandigheid verwacht wordt. Er is veel variatie tussen opleidingen in hoe het werkplekleren wordt vormgegeven, maar het eerste jaar bestaat vaak uit het kennismaken met en voorbereiden op de praktijk, waarbij de praktijk ook 'naar school gehaald' wordt. Zo vervullen docenten de rol van praktijkleermeester bij de voltijddopleiding tot 'Tailor professional'. Bij opleidingen in bijvoorbeeld de zorg of het educatieve domein beginnen studenten soms al direct in het eerste jaar met een lintstage, waarbij zij één of meer dagen per week de werkzaamheden leren kennen. In het tweede jaar zoeken voltijdstudenten zelf vaak een afstudeerstage, waarbij opleidingen een ondersteunende rol kunnen spelen. Opleidingsmanagers geven in focusgroepen aan dat er veel geïnvesteerd wordt in relaties met het werkveld, maar dat het verschilt per beroepsdomein hoe structureel deze samenwerking is. Zo hebben hogescholen vaak al intensieve samenwerkingsverbanden met de onderwijssector en in de zorg, maar is het bijvoorbeeld in de IT minder georganiseerd.

Bij duale en deeltijdvarianten wordt bij aanvang van de studie relatief veel zelfstandigheid verwacht op de werkplek en is het de bedoeling dat studenten zich verder ontwikkelen. Bij meerdere deeltijd- en duale varianten omvat het leren in de praktijk meer dan 50% van de onderwijstijd.

Bij duale opleidingen kan het volgens opleidingsmanagers uiteenlopen welke bagage studenten meebrengen en wat er qua zelfstandigheid wordt verwacht. Studenten kunnen zich vanuit een bestaande werkplek bij hun werkgever ontwikkelen, maar organisaties creëren ook specifieke opleidingsfuncties om nieuwe werknemers op te leiden. Aan duale opleidingen liggen vaak intensieve en structurele samenwerkingsverbanden van opleidingen met regionale werkgevers ten grondslag, die bij aanvang van de opleiding worden vastgelegd in een tripartiete overeenkomst. Wel zien opleidingsmanagers dat het opleiden in de praktijk bij duale opleidingen soms weinig verschilt van dat bij deeltijddopleidingen.

Verschillende deeltijddopleidingen investeren in structurele samenwerkingsverbanden met het werkveld en deeltijddopleidingen werken ook 'vraaggericht' samen met het bedrijfsleven bij 'incompany' opleidingstrajecten. Samenwerking van de opleiding met het werkveld is echter niet standaard. Er wordt vaak van uitgegaan dat de student zelf een werkplek heeft waar voldaan kan worden aan de leertaken. Vooral bij private aanbieders van deeltijddopleidingen staat het onderwijs op de werkplek relatief los van het onderwijs op de hogeschool.

'We gaan ervan uit dat de student een relevante werkplek heeft. In het eerste jaar is het niet echt noodzakelijk, maar als je wat verder komt, heb je echt wel een werkplek nodig. De opdrachten en toetsing zijn gebaseerd op de werkplek. Dus de student krijgt kennis en vaardigheden aangeleerd. Dat is op voorhand met het werkveld besproken: van 'wat heeft de student op dit moment nodig op z'n werkplek?' Nou, daar komen bepaalde zaken uit. Dat probeer je te verwerken in de module, in de opleiding én in de opdrachten. En daarmee gaat de student aan de gang op zijn werkplek' (Focusgroep, opleidingsmanager deeltijd.

In het ontwerp verschilt de samenwerking in de driehoek aldus tussen de varianten en wordt er vooral van deeltijdstudenten verwacht dat zij zélf de regie nemen over het leerproces en zorgen voor afstemming. De deeltijdstudent die aan een Ad-opleiding begint, komt volgens opleidingsmanagers in een andere rol en met andere taken in aanraking. De student stelt zich doelen voor verdere professionele ontwikkeling die passen bij de werkplek en zijn persoonlijke ontwikkeling.

Deze focus op zelfstandigheid zien we vooral terug bij deeltijd- en duale studenten. Mede vanuit de gedachte dat deeltijd- en duale studenten een substantieel deel van hun leeruitkomsten behalen in de praktijk, werken deeltijdvarianten en duale varianten vaak met flexibele leerroutes en de mogelijkheid voor leerwegaafhankelijke toetsing. Ook bij het voltijds onderwijs zien we deze werkwijze naar voren komen, maar in mindere mate. Bij alle varianten zijn studenten zélf verantwoordelijk voor het verwerven en aantonen van de leerresultaten, waartoe zij onder meer een portfolio maken met bewijsstukken.

4.3 Knelpunten en *good practices* in het organiseren van werkplekieren

Opleidingsmanagers geven aan dat het zoeken van een goede stageplaats of werkplek over het algemeen goed gaat. Wel blijft het een kwestie van maatwerk en afstemming, waarbij de opleiding wel ondersteuning kan bieden, maar het niet altijd lukt. *'Als je heel lang aan het zoeken was, had je minder tijd voor je opdracht. Het was wel je eigen verantwoording om dat op te lossen. {...} Dat wil nog wel eens mislopen (voltijdstudent, focusgroep)'. Soms is er sprake van 'verdringing' binnen organisaties doordat zij stageplaatsen verzorgen voor studenten van meerdere opleidingen. Ad-studenten moeten soms hun plekje 'bevechten' binnen de organisatie omdat het werkveld niet bekend genoeg is met hun kennis en kunde. Enkele opleidingsmanagers van duale varianten gaven daarnaast aan dat er veel meer vraag is naar opleidingsplekken binnen organisaties dan het aanbod.*

'Ze moeten een werkplek vinden voor duaal en dat lukt heel vaak niet. Als opleidingscoördinator krijg ik heel veel mails van studenten van 'ja, maar we kunnen niks vinden'. Dus dat proberen we dan te faciliteren. En we hebben ook afspraken met het werkveld dat zit te springen om mensen maar dat loopt moeizaam. Een organisatie kan maximaal vier, vijf plekken aan. Dat is het dan wel en ik heb echt iets van 60, 70 studenten die wel zo'n plek zouden willen' (focusgroep, opleidingsmanager duaal).

In de contacten met grote organisaties ervaren opleidingsmanagers van duale en deeltijdvarianten bovendien dat het contact weliswaar goed verloopt op management- en HR-niveau en dat coördinatoren het werkplekieren organisatiebreed organiseren, maar dat de werkvloer vaak minder enthousiast is. Er is weinig tijd voor begeleiding en deeltijdstudenten kunnen niet gemist worden in het arbeidsproces.

Wanneer een deeltijdstudent niet over een relevante werkplek beschikt, moet de student in overleg met de opleiding op zoek gaan naar oplossingen. Hier ontstaat een spanningsveld: bedrijven willen een gediplomeerde kandidaat voor de functie, opleidingen vragen om een relevante werkplek waar de student de functie al uitoefent. Studenten krijgen bovendien niet altijd de ruimte om zich van hun eigen werkplek 'weg te ontwikkelen'.

Good practices en borging

Opleidingen proberen voorafgaand aan de stage of het werkplekieren de driehoek te versterken door in gesprek te gaan en helderheid te bieden over wat er qua opleiding wordt verwacht. Opleidingsmanagers geven aan te monitoren wat de ervaringen zijn bij organisaties die als stagebedrijf of werkplek fungeren.

Als studenten al zijn begonnen aan een opleiding maar het niet lukt om een stageplaats of werkplek te organiseren, wordt er vaak binnen het eigen netwerk van de opleiding gekeken naar

mogelijkheden. Deeltijdstudenten die zich niet verder kunnen ontwikkelen hebben veel aan elkaars netwerken bij het zoeken van een nieuwe werkplek of kunnen soms via meerdere kortdurende stages de benodigde praktijkervaring opdoen. De verantwoordelijkheid ligt daarbij echter vooral bij de student, ook in het contact met de werkplek of de organisatie waar stage wordt gelopen.

Opleidingen investeren veel in het aan de voorkant helder maken wat studenten nodig hebben bij een goede werk- of stageplek, bijvoorbeeld door voorlichtingen of trainingen voor werkplekbegeleiders over de leerdoelen. Met name wanneer organisaties op strategisch niveau de keuze maken om als stagebedrijf te fungeren, is het van belang dat begeleiders op de werkvloer daarin goed worden meegenomen en dezelfde 'taal' spreken als de onderwijsinstelling, om misverstanden te voorkomen over de uit te voeren opdrachten.

Bij duale varianten speelt de tripartite overeenkomst een belangrijke rol bij de borging van het werkplekleren en worden er bij aanvang van het werkplekleren concrete afspraken vastgelegd tussen de opleiding, student en werkplek over wat er van de student en de begeleiding wordt verwacht bij het leren van de student. De student krijgt bijvoorbeeld op de werkplek ruimte en tijd om te werken aan opdrachten.

Bij opleidingen die als voltijd- of deeltijdvariant worden aangeboden ligt de verantwoordelijkheid voor het maken van goede afspraken en stageplannen al vanaf het begin meer bij de student. Studenten geven in de focusgroepen aan dat er niet altijd direct contact is tussen de opleiding en de stage- of werkplek. Wel stellen opleidingen die in deeltijd worden aangeboden vaak eisen aan de werkplek, de werkplekbegeleider én soms ook aan de student. Verschillende opleidingsmanagers geven aan daarbij te letten op commitment en ontwikkelvermogen. Paradoxaal genoeg kan dit ook betekenen dat de opleiding minder toegankelijk is voor mensen die zich willen omscholen.

5 Samenwerking en borging in de praktijk

Betrokken en deskundige docenten en werkplekbegeleiders met een goed begrip van de leerdoelen en het opleidingsniveau zijn randvoorwaarden voor effectief werkplekleren. Het werkplekleren verloopt vaak goed, maar het komt ook voor dat de randvoorwaarden niet op orde zijn, waardoor studenten studievertraging oplopen of uitvallen. Zowel vanuit de opleiding als vanuit de werkplek kan er te weinig betrokkenheid zijn. Knelpunten komen vaak naar voren bij het concretiseren van leertaken of de planning van de werkzaamheden. Met name bij deeltijdopleidingen komt het daarnaast voor dat studenten 'verdrinken' en dat er te veel verwacht wordt qua zelfregie omdat zij weinig ondersteuning krijgen vanuit de opleiding en de werkplek.

5.1 Goede ervaringen in de praktijk

'Die student heeft twee coaches. Die heeft een werkplekbegeleider die coacht en een studentcoach, en die bemoeit zich óók met z'n werk eigenlijk' (focusgroep, manager dual).

Goede afstemming in de driehoek vormt de basis voor het succesvol leren op de werkplek. Studenten, vertegenwoordigers uit het werkveld en opleidingsmanagers ervaren dat studenten een sterke ontwikkeling doormaken als het contact in de driehoek goed is en zowel de docent als de werkplekbegeleider zicht hebben op de leerdoelen en de ontwikkeling van de student. Studenten geven aan dat een praktijkbegeleider die zelf kennis heeft van de opleiding de voortgang stimuleert en helpt om binnen de organisatie af te stemmen. Praktijkbegeleiders denken vaak actief mee bij het concretiseren van opdrachten en creëren ruimte voor de student om de regie te nemen en om deze opdrachten uit te voeren. Vaak krijgen studenten het vertrouwen en de ruimte om zich breder te ontwikkelen en buiten hun eigen afdeling werkervaring op te doen. De driehoek 'staat' gewoonlijk goed voor duale varianten en vooral voor zowel duale- als deeltijdvarianten komt naar voren dat de leeropdrachten authentiek zijn en van nut voor de organisatie.

In het contact met de opleiding waarderen studenten de terugkomdagen en begeleiding vanuit de opleiding. Studenten ervaren het contact met medestudenten en het leren van elkaars praktijken als positief. Met name studenten van deeltijd- en duale varianten ervaren het onderwijs als stimulerend voor hun professionele ontwikkeling. Opleidingsmanagers melden dat duale studenten kritische sparringpartners zijn voor de opleiding, maar doorgaans ook zeer tevreden zijn over de onderlinge uitwisseling, de kennisdeling en de praktijkcomponent.

Studenten van de verschillende varianten waarderen bovendien vaak het modulaire werken en de ruimte en flexibiliteit die veel opleidingen bieden om eigen keuzes te maken in de opleiding en daarin zelf de regie te nemen over de volgorde van het tempo van het leren op de opleiding en de werkplek.

5.2 Knelpunten en strategieën bij het werkplekleren

Sturing en afstemming van authentieke leertaken

'Als je kijkt naar die leertaken [...] De leertaak die je ook met het werkveld hebt opgesteld, is bij ons ook de worsteling. Wij kunnen natuurlijk wel heel erg bedenken wat het werkveld nodig heeft, of wat de student nodig heeft, maar als dat enkel vanuit ons komt, dan is zo'n leertaak natuurlijk heel eenzijdig' (opleidingsmanager deeltijd).

Knelpunten rond het werkplekleren komen in het bijzonder naar voren bij het concretiseren van de leerdoelen in leertaken in de eigen specifieke context. Opleidingsmanagers zien een spanningsveld tussen het behalen van de leerdoelen en de individuele ruimte van studenten om

zelf hun weg te vinden in de praktijk. Tegelijkertijd tasten studenten en werkplekbegeleiders vaak in het duister of de opdrachten die zij afstemmen voldoen.

Het concretiseren van de authentieke leertaken en het zorgen dat studenten met bepaalde facetten in aanraking komen, is vaak een gedeelde verantwoordelijkheid.

'Die begeleiders uit de praktijk moeten wel de leeruitkomsten kennen. Die moeten wel weten: 'wat moet die jongen of dat meisje hier leren?' En die moeten ook zorgen dat dat programma of de werkzaamheden die zij iemand bieden, of het project waar een student aan werkt, klopt met de leeruitkomsten. Ik vraag me af of dat altijd goed wordt opgezet, want we spreken die begeleiders natuurlijk vaak niet in panels' (focusgroep, panelvoorzitter).

Opleidingsmanagers willen ruimte geven aan studenten en organisaties bij het in de praktijk vormgeven van de opdrachten. Zij zien hierbij een rol voor de werkplek weggelegd, maar geven aan dat het in de praktijk niet altijd goed verloopt en zien als opleiding ook een eigen verantwoordelijkheid voor het borgen van het behalen van de leerdoelen. Het werken met een stageplan en een advies van het praktijkbureau, waarbij afgetoetst wordt of de taken op de werkplek kloppen met de leerdoelen, kan daarbij aan de voorkant handvatten geven.

Studenten en organisaties die voorzien in een stage- of werkplek geven aan meer helderheid te willen krijgen vanuit de opleiding of de concretisering in de praktijk voldoet. Voor kortdurende stages en opdrachten zoals de inzet van meerdere studenten bij events volstaat vaak een concrete opdrachtomschrijving die door de opleiding en werkplek is opgesteld. Vooral bij het afstuderen, waarbij studenten een concreet vraagstuk in de organisatie oppakken of een eindproduct opleveren, wordt er echter meer zelfstandigheid van studenten verwacht en zoeken studenten en werkplekbegeleiders naar duidelijkheid.

Het is voor de werkplekbegeleider niet altijd helder wat er precies verwacht wordt bij opdrachten op Ad-niveau. Studenten krijgen vanuit de opleiding wel theorie en kaders mee en zij weten wat er vanuit de opleiding verwacht wordt. De opdrachten sluiten echter niet altijd aan op de dagelijkse praktijk, waardoor er onduidelijkheid ontstaat. Soms komen studenten er pas halverwege of aan het eind van de stage of werkzaamheden achter dat een opdracht niet voldoet. Dit leidt tot vertraging of uitval.

Studenten en betrokkenen uit het werkveld geven aan dat studenten soms wel erg veel losgelaten worden en dat er meer behoefte is aan tussentijds contact met de opleiding. Met name voltijdstudenten verwachten dat opleidingen de regie naar zich toetrekken. Betrokkenen uit het werkveld waarderen het als er vanuit de opleiding één persoon als aanspreekpunt fungeert.

Zwemmen tussen opleiding en stage- of werkplek

'Ik had een studiecoach die heel goed bij me aansloot, daar had ik ook de regie in. Maar ik merkte in mijn opleiding ook heel sterk dat het voor studenten soms heel lastig was met een praktijkbegeleider en een docent qua tijdsplanning en het niet met elkaar eens zijn, dat soort dingen. Vooral bij de deeltijd' (focusgroep, student deeltijd).

Studenten geven aan dat de begeleiding in de driehoek niet altijd goed verloopt en zien zowel vanuit de opleiding als vanuit de stage- of werkplek een gebrek aan tijd en ruimte. Van studenten wordt verwacht dat zij de regie nemen en het contact organiseren, maar zij stellen dit vaak uit.

Op het moment dat de student actief is op de werkplek, heeft de opleiding minder zicht op diens ontwikkeling. Gewoonlijk bezoekt de begeleider vanuit de opleiding de student om de ontwikkeling te bespreken, maar de intensiteit en het aantal bezoeken varieert in de praktijk en is soms beperkt tot één of twee keer. Het contact met de opleiding is aan het begin gewoonlijk goed, maar kan daarna ook verwateren. Vanuit de opleiding is er vaak maar weinig ruimte voor

het begeleiden van studenten. Docenten moeten het er vaak 'naast' doen en studenten geven aan dat hun eigen rapportage leidend is in het contact over de werkplek.

Opleidingsmanagers geven aan dat zij de kwaliteit van de begeleiding op de werkplek moeten blijven monitoren, ook als er aan het begin goede afspraken zijn gemaakt. Bij veel organisaties is er in de praktijk weinig tijd voor begeleiding en is er sprake van 'aandachtsconcurrentie' als er te veel studenten van een opleiding of hogeschool rondlopen. Studenten ervaren bovendien dat zij in de praktijk soms worden ingezet als 'handjes' en zich slechts beperkt kunnen richten op hun leertaken. De ervaringen van studenten en opleidingen met bepaalde organisaties lopen soms uiteen.

Specifieke knelpunten bij deeltijdaanbod

'Je begint in september [met de opleiding] en je bent in juli klaar. Dus je hebt iets van twintig maanden en in die twintig maanden wil je dat die student iets anders gaat doen. Nou, géén organisatie is zo makkelijk dat die kan zeggen van 'Goh, weet je wat? Ga jij nou morgen maar daar werken.' Zo werkt het natuurlijk niet. Die werkgever is van goede wil, maar kan dat niet zomaar organiseren, ook al doet ie z'n best. Ja, en in januari mag je blij zijn als het gelukt is. Daar zitten echt problemen in' (focusgroep, panelvoorzitter).

Bij alle varianten komen spanningen naar voren bij het afstemmen van leertaken. Zowel panelvoorzitters, opleidingsmanagers en studenten zien echter vaker problemen bij opleidingen die in deeltijd worden aangeboden dan bij andere varianten. Bij opleidingen die in deeltijd worden aangeboden is er soms weinig of geen contact met de werkplek, terwijl studenten wel een stap in hun ontwikkeling moeten maken op de werkplek. Zij worden hier niet altijd in gefaciliteerd.

Hoewel de werkplekscan volgens opleidingsmanagers een goed middel is om vooraf te toetsen of de werkplek en de begeleiding op de werkplek volstaan, zien zij bij het werkplekleren toch vaak problemen ontstaan in de begeleiding en de ruimte om binnen de organisatie te werken aan opdrachten. Uit de focusgroepen komt in dit opzicht ook een paradox naar voren, omdat de werkplek vaak niet meer volstaat als studenten zich verder ontwikkelen.

Deeltijdstudenten geven aan ook tijdsdruk te ervaren. Opleidingsmanagers geven aan dat er vaak veel zelfregie van deeltijdstudenten verwacht wordt, maar dat zij daar niet altijd toe in staat zijn. Studenten schuiven vaak in deadlines, opdrachten en modules, terwijl zij tegelijkertijd vaak minder contact met de opleiding hebben dan voltijdstudenten.

Wanneer opleidingen zien dat het niet goed loopt bij het werkplekleren, zoeken zij gewoonlijk met de student naar een oplossing, bijvoorbeeld door het gesprek aan te gaan, contacten in het beroepenveld aan te dragen of door studenten opdrachten uit te laten voeren bij organisaties van medestudenten.

5.3 Good practices, knelpunten en strategieën bij de borging van het werkplekleren

De borging van de kwaliteit van het werkplekleren in de opleiding gebeurt via afspraken, tripartiete overeenkomsten, werkplekscans, stageplannen en afstudeeropdrachten. Panelvoorzitters geven aan voor de borging van het werkplekleren te kijken naar het gehele proces, van het vormgeven van het werkplekleren aan de voorkant tot de afspraken in de praktijk en de toetsing van de eindwerken.

Ja, dat begint bijvoorbeeld bij standaard één. Is er overleg met de adviescommissie? Die twee niveaus, het uitvoerend niveau en het bestuurlijk niveau op de opleiding. Ik kijk bij de beoordeling wat de plek van het werkveld daarbinnen is en hoe je hen meeneemt. En bij, ja, bij de grote standaard twee kijken we eigenlijk naar: 'zijn er afspraken zo over wat een student in het werkveld leert, wat leert ie op de opleiding? Hoe is dat op elkaar afgestemd? Zijn er goede

stageplannen? Maak goede afspraken met het werkveld. Hoe betrek je het werkveld? Belast je ze niet te veel? (focusgroep, panelvoorzitter).

Panelvoorzitters zijn over het algemeen positief over de wijze waarop het werkplekleren wordt geborgd. Zij geven aan vaak een goed beeld te hebben van de borging van het werkplekleren in het programma en zich ook een beeld te kunnen vormen van hoe het in de praktijk verloopt. Tegelijkertijd geven zij ook aan dat hun zicht op de leeromgeving niet volledig is.

Borging van de kwaliteit van afstudeerwerken

Panels kijken specifiek naar de eindwerken voor de borging van het afstudeerniveau. Het Ad-niveau is een aandachtspunt en panels adviseren soms om de opdrachten meer praktijkgericht en onderscheidend van de bachelor te maken. Afstudeeropdrachten zijn praktijkgericht, toegespitst op concrete vraagstukken en hebben vaak de vorm van een ontwerp of advies. Een voorbeeld uit de techniek is bijvoorbeeld het verbeteren van de werking van een bepaalde machine. Dit praktijkgerichte karakter van de afstudeerwerken wordt gewaardeerd door studenten, het werkveld en opleidingsmanagers, maar ook voor het afstudeerproces geven praktijkbegeleiders aan dat het soms onduidelijk is wat er van de Ad-student verwacht wordt.

Uit de focusgroepen komen nauwelijks problemen naar voren rond de beoordeling van de eindwerken. Panelvoorzitters geven wel aan dat het met name voor voltijdvarianten soms lastig te beoordelen is of het afstudeerwerk ook echt een proeve van bekwaamheid is en de kennis en vaardigheden van de student reflecteert.

De verantwoordelijkheid voor het beoordelen van de eindwerken ligt gewoonlijk bij de opleiding, met een adviserende rol voor de werkplek. Meestal baseert de opleiding het oordeel op een eindgesprek of presentatie, het eindproduct, het reflectieverslag van de student en het evaluatieformulier dat de praktijkbegeleider invult. Het komt sporadisch voor dat de praktijkbegeleider erkend is als examinator en als mede-beoordelaar optreedt.

Knelpunten bij de borging van opdrachten

Visitatiepanels hebben beperkt zicht op de borging van het werkplekleren in de dagelijkse praktijk. Panelvoorzitters geven aan vooral te kijken naar de borging op opleidingsniveau en zij spreken bij het visitatiebezoek met stagebegeleiders vanuit de opleiding en met studenten, maar niet met werkplekbegeleiders vanuit de bedrijven. In de visitatierapporten wordt incidenteel geadviseerd om het contact op de werkplek te intensiveren en meer aandacht te hebben voor de begeleiding van studenten.

Uit de focusgroepen met studenten, het werkveld en opleidingsmanagers komt een kritischer beeld naar voren. Uitdagingen in de borging van het werkplekleren hebben betrekking op de voornoemde issues knelpunten rond het zoeken van een geschikte werkplek, het afbakenen van de leertaken en de afstemming in de driehoek, maar betreffen ook de wijze waarop de leerdoelen aangetoond worden.

Bij het borgen van de kwaliteit van het werkplekleren ligt de verantwoordelijkheid voor het aantonen van de leerdoelen vaak bij de student, die hiertoe gewoonlijk een portfolio bijhoudt. Dit biedt flexibiliteit, maar ook hier ontbreekt soms de betrokkenheid in de driehoek. Met name voor kortdurende opdrachten geven studenten aan dat zij een willekeurig bedrijf zouden kunnen opvoeren in hun reflectieverslag. Opleidingen bieden studenten flexibiliteit in het aantonen van de leeruitkomsten en werken soms met programmatisch toetsen, maar geven ook aan dat de ontwikkeling van studenten op de werkplek niet altijd goed in beeld is.

Evaluatie van de kwaliteit van het werkplekleren

Opleidingsmanagers geven aan op opleidingsniveau tussentijdse checks en evaluaties uit te voeren, waarbij vaak het praktijkbureau betrokken is. Een vraagstuk voor veel opleidingen is daarbij hoe zij het praktijkleren voor verschillende varianten inrichten en in hoeverre zij alle

praktijkpartners ook bij de evaluatie betrekken. Dergelijke tussentijdse checks worden breed gezien als *good practice*.

6 Conclusie, overwegingen en vervolgstappen

Werkplekleren speelt een belangrijke rol in het hoger onderwijs, maar er is niet altijd goed zicht op hoe dit in de praktijk verloopt. In deze thematische analyse kwaliteitszorg heeft NVAO Nederland middels een inhoudsanalyse van visitatierapporten en focusgroepen met opleidingsmanagers, studenten, het werkveld en panelvoorzitters onderzocht hoe het werkplekleren sinds 2018 vorm krijgt en geborgd wordt bij Ad-opleidingen.

6.1 Conclusie

Uit de visitatierapporten en focusgroepen komt een gemengd beeld naar voren. Opleidingen geven het werkplekleren gezamenlijk met actieve werkveldcommissies en praktijkpartners vorm. Stages en werkplekken bieden studenten authentieke leeromgevingen met realistische opdrachten die hun beroepsvoorbereiding en ontwikkeling stimuleren. Studenten, betrokkenen uit het werkveld en opleidingsmanagers ervaren echter ook knelpunten in de praktijk, bij aspecten als het zoeken naar een geschikte stageplaats of werkplek, de begeleiding en het concretiseren van de leeropdrachten.

Gezamenlijke vormgeving, individuele knelpunten in de praktijk

Voor de deelvraag hoe het werkplekleren vorm krijgt in de driehoek en hoe betrokkenen en panels hiernaar kijken, komt naar voren dat het vormgeven van het werkplekleren op opleidingsniveau gewoonlijk goed verloopt. De beoogde leerresultaten worden afgestemd met een veelvoud aan betrokkenen uit het werkveld, waarbij de werkveldcommissie een belangrijke rol speelt. Wel ervaren opleidingsmanagers en werkveldbetrokkenen specifieke knelpunten zoals onbekendheid met niveau 5-functies in bijvoorbeeld zorg, welzijn en onderwijs. Opleidingsmanagers en panelvoorzitters benadrukken de waarde van het gezamenlijk toewerken naar duidelijke beroepsbeelden en landelijke beroepsprofielen.

Betrokkenen in de driehoek opleiding – werkplek – student zijn vaak tevreden over het werkplekleren in de opleiding. Het leren op de werkplek versnelt de persoonlijke en professionele ontwikkeling van studenten en met name bij voltijdvarianten en duale varianten zijn de relaties tussen de opleiding en de werk- of stageplek gewoonlijk goed. Het organiseren van een goede stage- of werkplek is voor de student echter ook vaak een individueel traject, met knelpunten bij het vinden van een geschikte werk- of stageplek, het afbakenen van de leertaken en de afstemming in de driehoek.

Als de samenwerking niet goed verloopt, uit zich dit vooral in onduidelijkheden rond de afbakening van leertaken. Opleidingsmanagers zien een spanningsveld tussen het behalen van de leerdoelen en de individuele ruimte van studenten. Tegelijkertijd tasten studenten en werkplekbegeleiders vaak in het duister of de opdrachten die zij afstemmen voldoen. Studenten kunnen zowel vanuit de opleiding als vanuit de werkplek te weinig steun en begeleiding ervaren. Studenten zien dat medestudenten ‘verdrinken’ en dat de interactie in de driehoek soms niet goed verloopt.

Strategieën van opleidingen zijn er vaak op gericht om de onderlinge afstemming te versterken en er voorafgaand aan de stage of het leren op de werkplek voor te zorgen dat afspraken helder en geborgd zijn.

Student is zelf verantwoordelijk

Ook voor de deelvraag hoe het werkplekleren geborgd wordt, zien we een gemengd beeld. De kwaliteit van de afstudeerwerken is meestal goed geborgd, doordat de verantwoordelijkheid voor de beoordeling gewoonlijk belegd is bij de opleiding, met een adviserende rol voor de werkplekbegeleider. Opleidingsmanagers en werkplekbegeleiders geven echter aan dat er niet altijd goed zicht is op de individuele ontwikkeling van de student tijdens de opleiding.

De verantwoordelijkheid voor het aantonen van de leerdoelen ligt bij de student, die hiertoe meestal een portfolio bijhoudt. Dit biedt flexibiliteit, maar begeleiders vanuit de opleiding en de werkplek volgen de ontwikkeling van de student niet altijd actief. Opleidingsmanagers geven aan deze problemen te herkennen en in te grijpen als zij het mis zien gaan, maar zien ook dat studenten niet altijd de regie pakken of aangeven dat het niet goed loopt.

Opleidingsmanagers geven aan veel 'aan de voorkant' te investeren, door bijvoorbeeld tripartiete overeenkomsten op te stellen, de kennis van werkplekbegeleiders te verhogen, werkplekscans uit te voeren en de stageplannen te controleren. Praktijkbegeleiders en studenten pleiten in focusgroepen voor intensiever contact in de driehoek en zien het als *good practice* als de opleiding een duidelijk aanspreekpunt heeft voor de begeleiding. Er is vooral behoefte aan duidelijkheid en feedback gedurende het werkplekleren. Uit de focusgroepen werd niet duidelijk of er altijd goed is afgestemd waar de verantwoordelijkheden liggen.

Panelvoorzitters geven aan voor de borging van het werkplekleren te kijken naar het gehele proces, van het vormgeven van het werkplekleren aan de voorkant tot de afspraken in de praktijk en de toetsing van de eindwerken. De aandacht gaat echter vooral uit naar de borging op opleidingsniveau. Er is minder zicht op hoe de borging in de praktijk verloopt.

Vooraf issues bij deeltijdvarianten en in mindere mate bij voltijdvarianten

Bij alle varianten speelt het leren in de praktijk een belangrijke rol en zijn goede afstemming en begeleiding vanuit de opleiding en het werkveld cruciaal. Het verschilt in de praktijk echter hoe authentiek de leersituaties zijn, hoe intensief de opleiding en het werkveld samenwerken en wat er qua verantwoordelijkheid van studenten verwacht wordt.

Bij opleidingen die voltijd worden aangeboden, lopen studenten gewoonlijk stage. De leersituaties zijn vaak minder authentiek, maar opleidingen investeren in het naar binnen halen van de praktijk. Studenten werken tijdens hun opleiding toe naar meer zelfstandigheid. Bij duale varianten is de samenwerking structureler en zijn afspraken formeler vastgelegd, wat de borging ten goede komt. Duale opleidingen maken gewoonlijk afspraken met werkgevers over de invulling van de rol als opleider, bijvoorbeeld over wat zij leren en hoe zij begeleid worden.

Deze thematische analyse kwaliteitszorg laat veel verschillen zien tussen domeinen en opleidingen, maar knelpunten zijn prominenter bij opleidingen die in deeltijd worden aangeboden.

Bij deeltijdvarianten ligt veel verantwoordelijkheid bij de student, wat leidt tot minder grip vanuit de opleiding op het leerproces. Studenten worden door de werkplek niet altijd ondersteund in hun ontwikkeling en de betrokkenheid van de opleiding bij het leren op de werkplek is vaak beperkt. Met name private aanbieders zijn weinig betrokken bij het opleiden in de praktijk. Opleidingsmanagers en voorzitters van visitatiepanelen geven bovendien aan dat er voor de deeltijd een ingebouwd spanningsveld is, doordat juist deeltijdstudenten de opleiding gebruiken om zich 'weg te ontwikkelen' van hun werkgever.

6.2 Overwegingen en vervolgstappen

De kwalitatieve analyse van visitatierapporten en focusgroepen kent beperkingen, maar brengt wel in beeld waar er specifiek aandacht nodig is voor werkplekleren. De analyse onderschrijft onderzoeken van de Inspectie van het Onderwijs (2025a, 2026) en de Onderwijsraad (2024), die een goed ontwerp van het onderwijs en duidelijke afspraken over het werkplekleren zien als cruciale voorwaarden voor werkplekleren en vooral uitdagingen zien in het grip krijgen op de praktijk.

Uit deze thematische analyse kwaliteitszorg volgen een aantal samenhangende aanbevelingen die gericht zijn op het versterken van de communicatie vanuit de opleiding en het werkveld in de driehoek, maar die ook de externe kwaliteitszorg betreffen. De aanbevelingen op het gebied van

kwaliteitszorg reiken verder dan alleen de Ad's en hebben betrekking op alle opleidingen in het hoger onderwijs waarbij werkplekleren een belangrijke rol speelt.

Creëer vóóraf duidelijkheid over verwachtingen en het Ad-niveau

Kwaliteitsvol werkplekleren vraagt om een goede inbedding van het werkplekleren in het curriculum en afspraken van de opleiding met het betreffende werkveld. Bekendheid met niveau 5-functies in het werkveld is daartoe belangrijk. Heldere en concrete beroepsbeelden die branche-specifiek zijn uitgewerkt en hun beslag krijgen in specifieke functiehuisen leiden tot passende opdrachten op de werkplek. Daarbij hoort dat de werkplek realistische verwachtingen heeft over de mogelijkheden van studenten binnen de gevolgde opleiding en ook een sterkere positionering van Ad-studenten in de afspraken over het werkplekleren.

Deze aspecten hebben al de aandacht van opleidingen en specifieke beroepenvelden. De verwachting is dat de profilering van Ad-opleidingen zich de komende jaren verder ontwikkelt.

Versterk de driehoek in de praktijk en focus op het concretiseren van leertaken

Vooraf bij deeltijdvarianten en voltijdvarianten is er meer structurele aandacht voor de begeleiding van individuele studenten in de praktijk nodig, door zowel de opleiding als de werk- of stageplek. Met name de fase van het concretiseren van de leertaak is cruciaal, omdat dit focus geeft aan de opdracht die de student uitvoert. Daarbij is tussentijdse afstemming in de driehoek nodig, ná het maken van afspraken maar ruim vóór de eindbeoordeling, zodat bijstelling mogelijk is. Vaste aanspreekpunten vanuit de opleiding, deskundige werkplekbegeleiders en het tussentijds checken of het lukt met het concretiseren van de leertaken komen uit de focusgroepen naar voren als maatregelen die opleidingen en aanbieders van werkplekken kunnen nemen.

Biedt duidelijke kaders en maak strakke afspraken bij deeltijdvarianten

Bij werkplekleren is het belangrijk om een goede balans te vinden tussen vrijheid van de student om flexibel te kunnen inspelen op omstandigheden en sturing vanuit de opleiding om de leerdoelen centraal te houden. Bij deeltijdvarianten ligt (te) veel verantwoordelijkheid bij de student, wat kan leiden tot studievertraging, uitval en onzekerheid over het behaalde niveau. De aandacht van opleidingsmanagers en visitatiepanelen richt zich niet specifiek op deeltijdvarianten. Private aanbieders van opleidingen in deeltijd zien slechts beperkt verantwoordelijkheid voor het borgen van de kwaliteit van het werkplekleren.

Bovenstaande constatering maken het belangrijk dat er strakke afspraken met de stageplaats of werkplek zijn en vragen om actieve regie van de opleiding. De verantwoordelijkheid voor het vinden, inrichten en functioneren van een werkplek kan niet alleen aan studenten worden overgelaten. Aandachtspunten zijn daarbij hoe verantwoordelijkheden zijn verdeeld in de driehoek opleiding – student – werkplek en welke mogelijkheden er zijn om de opleiding af te ronden als een werkplek niet (meer) volstaat.

Borg de kwaliteit van het werkplekleren structureel

Onderwijsinstellingen zijn eindverantwoordelijk voor de borging van de kwaliteit van de onderwijsleeromgeving. Zij kunnen organisaties en studenten aanspreken op gemaakte afspraken en moeten er met name bij deeltijd- en voltijdvarianten van opleidingen voor zorgen dat de student de leerdoelen kan behalen wanneer de stage- of werkplek niet voldoet.

Opleidingen houden vaak de vinger aan de pols, maar de borging van het werkplekleren in de praktijk is nog te weinig structureel ingebed. NVAO Nederland verwacht van opleidingen in het hoger onderwijs dat zij de individuele ontwikkeling van studenten op de stage- of werkplek actief volgen, de kwaliteit van de stage- of werkplek monitoren en alternatieven bieden wanneer de stage- of werkplek niet voldoet.

In afstemming met betrokkenen zal NVAO Nederland de gids werkplekleren (2022) meer toespitsen op de praktijk. Bij opleidingsbeoordelingen wordt daarnaast meer aandacht gevraagd voor de verschillende opleidingsvarianten en de uitvoering van het werkplekleren. Aan visitatiepanels wordt gevraagd om actiever met opleidingen, studenten en werkveldvertegenwoordigers in gesprek te gaan over voornoemde aandachtspunten. Specifiek voor opleidingen geldt daarbij de aandacht voor de borging van het werkplekleren. De focus op werkplekleren en de specifieke aandachtspunten in de visitatie moeten zichtbaar zijn in de adviesrapporten van de panels. In de procedures voor opleidingsbeoordelingen zal dit door NVAO Nederland nader worden uitgewerkt. Ook wordt bekeken of en hoe werkplekbegeleiders actiever betrokken kunnen worden bij opleidingsbeoordelingen.

7 Bronnen

Bouw, E.L. (2021). *Designing learning environments at the school-work boundary. Curriculum design for vocational education*. Proefschrift, Heerlen: Open Universiteit.

Bronneman-Helmers, R. (2006). *Duaal als ideaal? Leren en werken in het beroeps- en hoger onderwijs*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Charmaz, K. (2014). *Constructing Grounded Theory*. London: Sage

ICN-werkgroep (2025). *Uitvoeringsnotitie voltijd, deeltijd en duaal - Versie 1.1 31 oktober 2023 (bijgewerkt op 4 juni 2025)*. Den Haag en Utrecht: Inspectie van het Onderwijs, CDHO en NVAO.

Inspectie van het Onderwijs (2025a). *De Staat van het Onderwijs 2025*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs

Inspectie van het Onderwijs (2025b). *Kort rapport Associate degree-opleidingen 2020-2024*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs

Inspectie van het Onderwijs (2026). *De zorg voor goede stages: Hoe borgen zorgopleidingen in het bekostigd hoger onderwijs de kwaliteit van stages?* Utrecht: Inspectie van het Onderwijs

Mulder, R.H. (2023). *Kansen voor verbetering van het organiseren van werkplekieren in het mbo en hbo. Literatuurstudie: analyse van theorieën en empirische studies*. Den Haag: Onderwijsraad.

Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (2024). *Beoordelingskader accreditatiestelsel hoger onderwijs Nederland*. Den Haag: NVAO.

Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (2022). *Onderweg naar kwaliteitsvol werkplekieren in het hoger onderwijs. Een systematiek voor de dialoog over de kwaliteit van het werkplekieren in het hoger onderwijs*. Den Haag: NVAO.

Onderwijsraad (2024). *Een klemmend beroep*. Den Haag: Onderwijsraad.

Timmermans, M. & Kroeze, C. (2021). *Ontwerpket 'Bouwen aan een samenhangend curriculum voor het opleiden van leraren'*. Platform Samen Opleiden.

Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW). (z.d).

8 Bijlage: onderzoeksopzet

De opzet van de thematische analyse kwaliteitszorg naar werkplekieren bij Ad-opleidingen is interpretatief. Om de vraag te beantwoorden hoe het werkplekieren bij Ad-opleidingen vorm krijgt en geborgd wordt, is een inhoudsanalyse van 44 visitatierapporten gecombineerd met 8 focusgroepen met opleidingsmanagers, studenten, betrokkenen uit het werkveld en voorzitters van visitatiepanels. Daarbij zijn geen absolute criteria gebruikt om de kwaliteit van het werkplekieren te meten, maar is geëxploreerd in hoeverre betrokkenen het werkplekieren vorm kunnen geven en borgen en welke knelpunten en strategieën zij daarbij naar voren brengen.

Kwalitatieve inhoudsanalyse van visitatierapporten

Een kwalitatieve inhoudsanalyse van 44 visitatierapporten op een totaal van 336 beoordelingen van nieuwe en bestaande opleidingen met een besluitdatum tussen 1 januari 2018 en 31 december 2024 biedt zicht op hoe het werkplekieren in de praktijk vorm krijgt en geborgd wordt. Bij de selectie is onderscheid gemaakt naar de meest voorkomende combinaties van varianten: deeltijd, deeltijd/volgtijd, volgtijd en deeltijd/duaal. Ook zijn er naar evenredigheid opleidingen uit zowel bekostigde als onbekostigde categorieën geselecteerd. De opleidingen komen uit verschillende domeinen. In de selectie zijn rapporten meegenomen uit de periode dat Ad-opleidingen een eigenstandige positie kregen (2018-2020) en meer recente rapporten.

De rapporten zijn volgens de interpretatieve *grounded theory*-benadering eerst 'open' en daarna meer 'gefocus' gecodeerd met behulp van het programma Atlas.ti. Daarbij gaven de deelvragen richting aan het codeerproces en zijn bij het coderen de verschillende fasen rond het werkplekieren gevolgd (Charmaz, 2014). Uit het open coderen kwamen een aantal aspecten naar voren, zoals verschillen tussen varianten. Deze verschillen zijn als aandachtspunten meegenomen bij de topiclist en analyse van de focusgroepen.

Analyse van focusgroepen

Om meer zicht te krijgen op de ervaringen en strategieën bij het vormgeven en borgen van werkplekieren zijn focusgroepen gehouden. Via de sneeuwbalmethode en een oproep op LinkedIn zijn mensen benaderd voor deelname. Er zijn in totaal acht homogene focusgroepen gehouden met elk vier tot zeven deelnemers, waarvan twee groepen met ervaren panelvoorzitters, drie met opleidingsmanagers van verschillende opleidingsvarianten, twee met betrokkenen uit het werkveld en één groep met Ad-studenten van verschillende varianten. Deelnemers waren betrokken bij opleidingen in uiteenlopende domeinen. Elke focusgroep is afgenomen door een onderzoeker en een beleidsmedewerker van NVAO Nederland. De focusgroepen zijn opgenomen en getranscribeerd. De privacy van de deelnemers is geborgd middels een *informed consent procedure* en *pseudonimisering* bij de verwerking.

De focusgroepen boden ruimte voor het delen van ervaringen en perspectieven. Bij alle groepen is een topiclist gebruikt met de volgende onderwerpen:

- Het begrip werkplekieren; herkenning en geschiktheid van de definitie/afbakening;
- Ervaringen met werkplekieren, de wijze waarop het werkplekieren vorm krijgt;
- Verschillen en overeenkomsten tussen varianten;
- Toetsing, borgen en kwaliteitszorg;
- *Good practices*, knelpunten, verbeterpunten en strategieën;
- Adviezen voor verschillende betrokkenen in de driehoek en kwaliteitszorg.

Het verschilt per groep hoe diepgravend onderwerpen zijn uitgevraagd. Zo is er met name in groepen met panelvoorzitters en opleidingsmanagers doorgepraat over verschillen en overeenkomsten tussen varianten. Met studenten en betrokkenen uit het werkveld is juist langer doorgepraat over het concretiseren van leeropdrachten en het behalen van de leerdoelen.

De focusgroepen zijn op vergelijkbare kwalitatieve wijze geanalyseerd als de visitatierapporten en de bevindingen uit beide bronnen zijn voortdurend met elkaar vergeleken.

