

Praktijkleren in de binnenstad – Gilde Opleidingen

Context, interventie, mechanismen en outcome

Succesvolle aanpakken voor mbo-studenten

maart 2023 | NJi, ECBO



Nederlands
Jeugdinstituut

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	Context van Praktijkleren in de binnenstad	4
	2.1 Aanleiding	4
	2.2 Doelgroep	4
	2.3 Doel.....	4
	2.4 Locatie en type organisatie.....	5
3	De interventie Praktijkleren in de binnenstad	6
	3.1 Aanpak en uitvoering.....	6
	3.2 Samenwerking	8
	3.3 Profiel professionals	9
	3.4 Kwaliteitsbewaking	9
4	Mechanismen van Praktijkleren in de binnenstad	11
	4.1 Leren in een realistische context	11
	4.2 Nauwe samenwerking tussen praktijkbegeleider en -opleider	11
	4.3 Nadruk op persoonlijke groei	11
	4.4 Persoonlijke verbinding maken.....	12
	4.5 Een vertrouwde en veilige omgeving creëren	12
5	Resultaten van Praktijkleren in de binnenstad	13
6	Kansen voor versterken Praktijkleren in de binnenstad	15
7	Referentielijst	18

1 Inleiding

Mbo-instellingen hebben als doel studenten succesvol door de opleiding te leiden en te laten doorstromen naar een passende (vervolg)opleiding of duurzame (arbeids)participatie. Om dit ook voor kwetsbare groepen op mbo-niveau 1 en 2 mogelijk te maken, richten mbo-instellingen zich op samenwerking met partners uit jeugdhulp, toelidend/afnemend onderwijs en bedrijfsleven.

In het onderzoek 'Succesvolle aanpakken van mbo-studenten in een kwetsbare positie' gaan onderzoekers en praktijkpartners na wat de werkzame elementen zijn in integrale aanpakken voor mbo-niveau 1 en 2. Dit betreft elementen in zowel organisatie als uitvoering die bijdragen aan een succesvol onderwijstraject van jongeren in een kwetsbare positie met uitstroom naar de arbeidsmarkt en/of doorstroom naar een volgend niveau.

In deze rapportage doen we dat voor de integrale aanpak 'Praktijkleren in de binnenstad' van Gilde Opleidingen. We beschrijven de aanpak met behulp van de CIMO-methodiek¹, waarbij we in beeld brengen:

- de context (C) waarin de interventie plaatsvindt, onder andere kenmerken van de fysieke omgeving en de doelgroep;
- het karakteristiek van de interventie (I);
- datgene wat de interventie teweegbrengt bij de studenten: de mechanismen (M);
- de resultaten van de interventie, ofwel de outcome (O) (meetbaar of merkbaar).

Daarbij toetsen en koppelen we de bevindingen uit literatuur² aan in de praktijk gevonden werkzame elementen, zoals genoemd door studenten en professionals.

Het lerend karakter van het onderzoek is belangrijk. Het beschikbaar maken van betrouwbare informatie over de uitvoering van interventies in samenhang met heldere doelen en de evaluatie daarvan, draagt bij aan een algemene kwaliteitsverbetering in het mbo. De mbo-instellingen en betrokken organisaties verbeteren zichzelf en geleerde lessen worden verspreid binnen en buiten het project. Andere onderwijsinstellingen en organisaties kunnen verkennen of ze werkzame elementen van een aanpak kunnen integreren in hun eigen aanpak.

Het onderzoek 'Succesvolle aanpakken van mbo-studenten in een kwetsbare positie' is gefinancierd door het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO). Aan het onderzoek is een academische begeleidingscommissie verbonden. We danken deze commissie voor haar bijdrage aan het onderzoek.

¹ Denyer, D., Tranfield, D., & Aken, J. van (2008). Developing design propositions through research synthesis. *Organization Studies*, 29, 393-413.

² Nji & ECBO (2021, juni). [Succesvolle aanpakken mbo-studenten in kwetsbare posities: een literatuurverkenning naar werkzame elementen](#). Utrecht/'s-Hertogenbosch: Nji/ECBO.

2 Context van Praktijkleren in de binnenstad

2.1 Aanleiding

Niet alle groepen studenten vinden zelfstandig de weg naar duurzame arbeidsparticipatie. Redenen hiervoor zijn onder meer onvoldoende voorbereiding op en aansluiting bij de arbeidsmarkt, onvoldoende leerplekken in het beschikbare onderwijs en onvoldoende begeleiding op en naar de werkvloer³. Daarnaast heeft de arbeidsmarktregio Noord- en Midden-Limburg te maken met krimp, vergrijzing en een lage participatiegraad⁴. Deze regio heeft te maken met een mismatch op de arbeidsmarkt: bedrijven hebben moeite met het aantrekken en behouden van geschikt personeel. In de zoektocht naar oplossingen – vanuit vraaggericht arbeidsmarktbeleid – hebben het bedrijfsleven en het onderwijs elkaar gevonden in een publiek-private samenwerking: ‘Praktijkleren in de binnenstad’. In deze publicatie staat de integrale aanpak in Roermond centraal.

2.2 Doelgroep

‘Praktijkleren in de binnenstad’ richt zich op een brede doelgroep van mensen die (nog) niet over een (passend) diploma beschikken, maar die mogelijk wel de motivatie en kwaliteiten in huis hebben om een diploma te behalen. In dit onderzoek kijken we specifiek naar hoe praktijkleren voor studenten van mbo-niveau 1 wordt ingezet. Praktijkleren is een verplicht onderdeel van het entreeonderwijs. Entree-studenten worden vaak omschreven als ‘kwetsbaar’ en zouden beter leren in de praktijk. Zij zouden moeite hebben met het overzien van een praktijkopdracht en daarom gebaat zijn bij een meer intensieve en systematische wijze van begeleiding⁵.

2.3 Doel

Met de aanpak ‘Praktijkleren in de binnenstad’ slaan beroepsonderwijs en bedrijfsleven de handen ineen. Het doel hierbij is dat studenten leren en begeleiding krijgen in de praktijk bij echte bedrijven. Voor zowel de student, de onderwijsinstelling als de bedrijven is dit positief. Voor de onderwijsinstelling wordt hiermee ingezet op het tegengaan van schooluitval en op een hoger slagingspercentage en dus een beter diplomarendement. Studenten doen meer praktijkervaring op en kunnen makkelijker doorstromen naar de arbeidsmarkt of een hoger onderwijsniveau. Door al vroeg de verbinding te leggen tussen het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven wordt er bovendien tegemoet gekomen aan de behoeften van bedrijven qua kennis en ervaring van (toekomstig) personeel. Daarbij speelt de aanpak ook in op het tekort op de arbeidsmarkt en de eerder beschreven mismatch.

³ Riesen, T., Schultz, J., Morgan, R., & Kupferman, S. (2014). School-to-Work Barriers as Identified by Special Educators: Vocational Rehabilitation Counselors, and Community Rehabilitation Professionals. *Journal of Rehabilitation*, 80(1), 33-44.

⁴ Ministerie van Binnenlandse Zaken en koninkrijksrelaties (z.d.). *Krimpgebieden en anticipeergebieden*. Geraadpleegd op 10 november 2022 op <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/bevolkingsdaling/krimpgebieden-en-anticipeergebieden>

⁵ Kennisrotonde (2019). *Welk pedagogisch-didactisch handelen van de begeleidende docent zorgt ervoor, dat studenten op MBO Niveau 1 en MBO Niveau 2 succesvol zelfsturend kunnen leren?* (KR.550). Den Haag: Kennisrotonde.

2.4 Locatie en type organisatie

‘Praktijkleren in de binnenstad’ werkt vanuit de behoefte van bedrijven om studenten vakvaardigheden, passend bij de sectoren horeca en retail, en werknemersvaardigheden aan te leren. Gilde Opleidingen werkt daarom met verschillende bedrijven in de binnenstad van Roermond samen om deze aanpak vorm te geven. Het is belangrijk dat alle locaties voor praktijkleren nabij zijn, omdat de praktijkbegeleider regelmatig een ronde maakt langs alle bedrijven. De bedrijven die deelnemen doen dit om twee redenen: vanuit maatschappelijke betrokkenheid en verantwoordelijkheid. Ook hopen ze door de inzet van studenten (toekomstige) personeelstekorten op te vangen. Vooral in de sectoren horeca en retail is momenteel sprake van een groot personeelstekort. Veel bedrijven zijn daarom bereid om (extra) te investeren in nieuw personeel (of stagiaires) door begeleiding en flexibiliteit aan te bieden.

Het overgrote deel van de bedrijven die betrokken zijn bij ‘Praktijkleren in de binnenstad’ is ook betrokken als leerbedrijf voor stage bij de studenten. Hierdoor kunnen de praktijkleeropdrachten ook van meerwaarde zijn voor de werkzaamheden die de student tijdens de stage verricht.

3 De interventie Praktijkleren in de binnenstad

‘Praktijkleren is leren in de praktijk, waarbij je opdrachten vanuit school meeneemt naar de stageorganisatie of een andere organisatie. Daar voer je de opdrachten dan uit.’

Docent Gilde Opleidingen

3.1 Aanpak en uitvoering

Bij praktijkleren wordt gebruik gemaakt van ‘blended learning’, 70 procent van de kennis en competenties wordt ontwikkeld door het uitvoeren van werkzaamheden, 20 procent via netwerken en samenwerking, 10 procent door formele kennisoverdracht. Bij praktijkleren zijn verschillende professionals betrokken:

- de praktijkbegeleider: een docent van Gilde Opleidingen Entreeonderwijs;
- de instructeur: een medewerker van Gilde Opleidingen Entreeonderwijs die de praktijkbegeleider ondersteunt;
- de praktijkopleider: een medewerker van het leerbedrijf die de student opleidt in de praktijk.

Matching van student en bedrijf

Aangezien het praktijkleren grotendeels op de werkvloer plaatsvindt, worden studenten aan een leerbedrijf gekoppeld. Er zijn meerdere aspecten die van invloed zijn op deze match:

- **Reisafstand** De bedrijven die deelnemen aan ‘Praktijkleren in de binnenstad’ bevinden zich grotendeels in de binnenstad van Roermond. Niet alle studenten wonen echter in (de directe omgeving van) de binnenstad. Hierdoor ervaren ze de reisafstand soms als belemmering. Uit een interview met een van de praktijkbegeleiders blijkt dat studenten, als zij de keuze zouden hebben, zouden kiezen voor een bedrijf vlakbij hun woonplek. Om de reisafstand makkelijker te overbruggen, heeft Gilde Opleidingen fietsen aangeschaft voor de studenten.
- **Een goede relatie tussen praktijkbegeleider met student en praktijkopleider** Het is van belang dat de praktijkbegeleider de student en de praktijkopleider goed kent. Een langdurige vertrouwensband met bedrijven helpt hierbij, omdat de praktijkbegeleider dan vooraf beter kan inschatten welke student een match kan zijn met welke praktijkopleider.
- **Keuzemogelijkheden studierichting** Binnen de entree-opleidingen is er niet veel keuze in studierichting. Studenten kiezen dan vaak voor een bepaalde richting, omdat de andere richtingen hen helemaal niet aanspreken. Ze zijn in dat geval vooral gemotiveerd om hun diploma te halen zodat ze door kunnen stromen naar vervolgonderwijs. Een juiste match maken tussen student en bedrijf op basis van affiniteit met de sector is dan ook lastig. Die match wordt zodoende gemaakt op basis van andere factoren, zoals een persoonlijke fit qua karakters.

Opdrachten bij praktijkleren

Studenten voeren de praktijkleeropdrachten uit op een vaste dag in de week. Op twee andere dagen lopen ze stage. Die doen ze vaak bij hetzelfde bedrijf. De praktijkleeropdracht wordt door de student voorbereid in samenwerking met de praktijkbegeleider en/of de praktijkopleider. En op de praktijkleerdag uitgevoerd. Vervolgens schrijft de student een korte reflectie en wordt de opdracht

geëvalueerd met de praktijkopleider. De praktijkbegeleider beoordeelt vervolgens of de opdracht voldoende goed is uitgevoerd.

Het praktijkleren kent twintig opdrachten, waarvan er minimaal twaalf met een voldoende moeten zijn beoordeeld. In de praktijk betekent dit dat de studenten niet elke week een opdracht volledig hoeven uit te voeren. Gilde Opleidingen heeft gekozen voor (minimaal) twaalf opdrachten, zodat er speling is voor studenten die door ziekte lessen missen en om te voorkomen dat de prestatiedruk te hoog wordt.

De ontwikkeling van de praktijkleeropdrachten gebeurt op het mbo door de betrokken praktijkbegeleiders en instructeurs van horeca en retail. De inhoud van de praktijkopdrachten komt overeen met de basistaken van entree-onderwijs. Studenten ontwikkelen door middel van praktijkleren en stage hun 21e-eeuwse vaardigheden. Deze vaardigheden zijn gekoppeld aan een of meerdere praktijkleeropdrachten. Met name samenwerken en omgangsnormen spelen een belangrijke rol. Verschillende bedrijven die aangesloten zijn bij de opleidingen wordt gevraagd om aanbevelingen en feedback te geven. Gilde Opleidingen vindt de aansluiting met het beroepenveld heel belangrijk, ook bij de ontwikkeling van de opdrachten. Individuele praktijkopleiders hebben ook de mogelijkheid om na iedere uitgevoerde opdracht feedback te geven op de geschiktheid van de praktijkleeropdracht en hoe deze in het vervolg nog beter kan aansluiten op de beroepspraktijk. Uit de interviews blijkt echter dat hier nog maar beperkt gebruik van wordt gemaakt.

Verskil tussen praktijkleren en stage

Uit de interviews met studenten, praktijkbegeleiders en praktijkopleiders blijkt dat het onderscheid tussen stage en praktijkleren niet altijd helder is. Vooral voor studenten is dit lastig te bevatten: zij zien de praktijkleerdag vaak als extra stagedag. Dit komt doordat het praktijkleerbedrijf en het stagebedrijf vaak hetzelfde bedrijf is en ze tijdens de praktijkleerdag soms ook stagewerkzaamheden uitvoeren (en omgekeerd).

Studenten zijn tijdens de stage en het praktijkleren in principe in een andere rol aanwezig. Op praktijkleerdagen werken ze aan hun praktijkleeropdrachten, terwijl ze op stagedagen meewerken binnen het bedrijf en klanten helpen. Als het druk is bij het bedrijf, kan het lastig zijn om bezig te blijven met de praktijkopdrachten, in plaats van mee te werken. Ook binnen de bedrijven zijn deze verschillende dagen soms niet helder. Het is dan ook belangrijk dat zowel de studenten als de praktijkopleiders dit goed weten, zodat wederzijdse verwachtingen duidelijk zijn.

Praktijkbegeleiders en -opleiders geven ook aan dat er een verschil is wie het aanspreekpunt is voor de student tijdens de praktijkleerdag en de stage. Op de praktijkleerdag is dat de praktijkbegeleider, de school en tijdens stage is dat de praktijkopleider, het bedrijf. Dit betekent niet dat de praktijkbegeleider de regie pakt en lesgeeft, maar wel dat deze nabij is en gaat over de opdrachten. De begeleiding bij het praktijkleren wordt door de studenten als strakker ervaren dan bij de stage, omdat de praktijkbegeleider er meer bovenop zit dan de praktijkopleiders meestal doen.

3.2 Samenwerking

Uit de interviews blijkt dat een aantal factoren belangrijk is voor de samenwerking tussen student, praktijkbegeleider en praktijkopleider:

- **Een goede persoonlijke 'klik' tussen student en praktijkbegeleider is van groot belang** Die zorgt voor vertrouwen, waardoor studenten het gevoel hebben meer te durven vragen en ook fijner te kunnen leren. Bij het praktijkleren is de praktijkbegeleider nabij, wat bevorderend werkt, omdat het voor de student vertrouwd voelt. Studenten geven aan dat dit mede komt doordat de praktijkbegeleider steeds dezelfde is, terwijl de mensen van het bedrijf nog wel eens wisselen.

'Ik heb een goede klik met mijn praktijkopleider, maar de praktijkbegeleiders van school zijn vertrouwder, omdat je die beter kent dan de praktijkopleider.'

Student Gilde Opleidingen

- **Duidelijkheid over de onderlinge verwachtingen** Studenten geven aan dat de praktijkbegeleiders weten dat studenten hulp nodig hebben, en ook wat je wel en niet kunt. Op stage is dit anders en soms niet helemaal helder. Studenten vinden het lastig om dan om hulp te vragen bij de praktijkopleider. Het is belangrijk dat het voor praktijkopleiders helder is wat ze kunnen verwachten: wie is de doelgroep (ofwel: welke student krijg ik voor me?), welke opdrachten moeten de studenten maken, wat kunnen/mogen ze wel of niet en wat kunnen we van elkaar verwachten? Als de verwachtingen niet helder zijn, kom je er vaak halverwege achter dat er geen goede match is tussen student en praktijkopleider. Om deze reden organiseert Gilde Opleidingen dan ook een informatiebijeenkomst voor praktijkopleiders. Gilde Opleidingen heeft hiervoor ook een format ontwikkeld. Praktijkopleiders zien dan precies wat men kan verwachten van een niveau 1-student. Dit is vooral van belang wanneer praktijkopleiders gewend zijn om met studenten van andere opleidingsniveaus te werken. Realistische verwachtingen zijn cruciaal om studenten succeservaringen op te kunnen laten doen binnen het bedrijf.

'Dit verwachten we van jou en jouw bijdrage is belangrijk.'

Praktijkopleider horeca, Gilde Opleidingen

- **Kennis en vaardigheden van de medewerkers** Medewerkers van het bedrijf hebben niet altijd de juiste kennis of vaardigheden om goed samen te kunnen werken met studenten van mbo-niveau 1. Dit is een aandachtspunt, maar in de praktijk lastig te omzeilen in verband met wisselende diensten van medewerkers.

3.3 Profiel professionals

In deze paragraaf worden de rollen en competenties van de betrokken professionals, praktijkopleider en praktijkbegeleider beschreven.

Praktijkopleider

De praktijkopleider, medewerker van het bedrijf, werkt samen met de student en praktijkbegeleider en draagt bij aan het praktijkleren binnen diens organisatie. De praktijkopleider ondersteunt de student bij het maken van de praktijkopdrachten waar nodig en faciliteert. De praktijkopleider is in de meeste gevallen ook de stagebegeleider van de student.

Belangrijke vaardigheden en competenties van een praktijkopleider zijn:

- heeft affiniteit met de doelgroep;
- bezit organisatorische, sociale en communicatieve vaardigheden;
- is sensitief, responsief en enthousiasmerend;
- is flexibel en kan maatwerk bieden.

Praktijkbegeleider

Praktijkbegeleider, werkzaam bij Gilde Opleidingen, is vanuit een begeleidende rol verantwoordelijk voor het hele praktijkleerproces: van introductie tot beoordeling. De praktijkbegeleider heeft een coachende rol. Het is vooral belangrijk dat de praktijkbegeleider goed met de student kan omgaan. Volgens de geïnterviewden past deze rol niet bij iedere docent en zal dus goed gekeken moeten worden welke docenten praktijkbegeleider worden.

Belangrijke vaardigheden en competenties van een praktijkbegeleider zijn:

- heeft affiniteit met de doelgroep;
- is flexibel, ambitieus en resultaatgericht;
- is enthousiasmerend en motiverend;
- is toegankelijk en gericht op samenwerken;
- signaleert tijdig eventuele knelpunten;
- is ervaren / vakvolwassen en in staat zelfstandig beslissingen te nemen;
- is in staat gepersonaliseerd onderwijs toe te passen;
- en is bereid om soms een extra stap te zetten omwille van de student.

3.4 Kwaliteitsbewaking

Om praktijkleren succesvol te laten verlopen en continu als lerende beweging in ontwikkeling te laten zijn, is het van belang om te monitoren. Aan de hand hiervan kan worden geëvalueerd en kunnen zo nodig aanpassingen worden gedaan. De kwaliteit van praktijkleren berust op een goede samenwerking en heldere afstemming. Vanuit verschillende kwaliteitscycli wordt 'Praktijkleren in de binnenstad' gemonitord. De kwaliteitscyclus volgt een Plan-Do-Check-Act-cyclus waardoor kwaliteitsverbetering constant onder de aandacht is.

Algemene kwaliteitscyclus

De RIF-projectevaluatie vindt jaarlijks plaats. Er wordt gekeken naar cijfers zoals het aantal voortijdig schoolverlaters, diplomarendement en instroom- en doorstroomgegevens. Ook wordt gekeken naar de ontwikkelingsdoelen zoals het opzetten van het competentiecentrum en de studenttevredenheid. Niet al deze resultaten zijn direct te koppelen de aanpak 'Praktijkleren in de binnenstad' omdat er meer activiteiten zijn uitgevoerd die bijdragen aan deze resultaten. Bijvoorbeeld de inzet van vsv-coaches.

Inmiddels is het RIF project afgelopen; de rapportages zijn bestudeerd, toegelicht en goedgekeurd. De focus ligt nu op het doorzetten van de geleerde lessen en het verduurzamen hiervan: wat wordt meegenomen is de verbinding met het sociaal domein en de bedrijven in de regio. Gilde Opleidingen-medewerkers treden meer naar buiten en er wordt samenwerking opgebouwd met de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Wat betreft verduurzaming is 'Praktijkleren in de binnenstad' structureel onderdeel van de entree-opleidingen.

Studenten worden jaarlijks bevroegd door middel van panelgesprekken en vragenlijsten over hun ervaringen met het Entree-onderwijs in het algemeenheid en welke kritische noten ze hierbij hebben. Ook praktijkleren is hier onderdeel van. Op basis van deze feedback worden zaken waar nodig aangepast.

Gerichte kwaliteitscycli

Er is een werkgroep praktijkleren. Deze bestaat uit medewerkers van verschillende opleidingen betrokken bij 'Praktijkleren in de binnenstad', onder andere logistiek, retail, horeca, dienstverlening & zorg en installatietechniek en een onderwijskundige. De werkgroep praktijkleren komt eens in de twee maanden bij elkaar om werkafspraken te maken en te evalueren.

De werkgroep geeft kaders door werkwijze, communicatie en evaluatie te stroomlijnen. Ze maakt een jaarplanning met vaste momenten voor evaluatie met het bedrijfsleven. Waar nodig geeft de werkgroep ondersteuning aan de uitvoerende medewerkers. Zo kan er iemand uit de werkgroep meegaan naar het bedrijf en om de samenwerking tussen praktijkbegeleider en praktijkopleider te stimuleren.

Ook brengt de werkgroep de praktijkleeropdrachten in kaart, zodat er vanuit de opleidingen beter gestuurd kan worden op wat er geleerd wordt op de praktijkleerdag. De opdrachten worden jaarlijks geëvalueerd in samenwerking met betrokken medewerkers van de betreffende opleidingen. Co-creatie is belangrijk, dus wordt ook het bedrijfsleven bij deze evaluatie betrokken. Mettertijd is hierin een eigen methodiek ontstaan, dit laat ook een borging zien van kwaliteit.

Vanuit de werkgroep praktijkleren heeft in 2021 een eerste evaluatie onder studenten plaatsgevonden, middels panelgesprekken. Hierbij werd specifiek gevraagd naar de uitvoering van de opdrachten. Was het te doen? Was er voldoende begeleiding? Hoe was het veiligheidsgevoel? Is er verschil ervaren met stage en hoe dan? Zijn er ideeën over hoe het anders kan? Aan de hand van de analyse van de resultaten van de panelgesprekken is onder leiding van de betrokken onderwijskundige een 'moodboard' ontworpen.

4 Mechanismen van Praktijkleren in de binnenstad

Uit de interviews met de praktijkbegeleiders en -opleiders en studenten zijn vijf werkzame mechanismen naar voren gekomen.

4.1 Leren in een realistische context

Centraal bij praktijkleren is dat er geleerd wordt in realistische context, namelijk bij een echt bedrijf. Het is een plek waar, in het geval van retail en horeca, klanten rondlopen en vragen stellen, collega's ziek zijn, een uitgestelde levering binnenkomt en een (kassa)systeem plotseling uitvalt. Deze context is lastig na te bootsen op school, maar wel van wezenlijk belang om de student een realistisch beeld te geven van werken in de sector. Wat praktijkleren zo waardevol maakt, is dat het deze soms complexe realiteit verbindt met een veilige (schoolse) leeromgeving. Zowel voor als na de uitvoering van de praktijkopdracht, bespreekt de student deze met de praktijkbegeleider, praktijkopleider en eventueel medestudenten. Uit de interviews kwam naar voren dat studenten zich hierdoor meer op hun gemak voelen om dingen uit te proberen en fouten te maken. Daarnaast zijn mbo-studenten vaak doeners: wat ze in theorie leren, blijft beter hangen als ze het in praktijk doen.

4.2 Nauwe samenwerking tussen praktijkbegeleider en -opleider

De praktijkbegeleider en praktijkopleider werken nauw samen. Er is sprake van korte lijntjes. Ze zien elkaar regelmatig en weten elkaar te vinden als dat nodig is. Hierdoor kan er op tijd worden ingesprongen op zaken die een succesvolle schoolloopbaan in de weg staan. Doordat beiden een ander professioneel perspectief hebben, kunnen ook andere signalen opgemerkt worden⁶. Zo heeft de praktijkbegeleider vanuit een didactisch en pedagogisch perspectief meer oog voor het hele onderwijsproces, terwijl de praktijkopleider focust op wat er nodig is om een taak goed uit te kunnen voeren. Samenwerking is gebaat bij professionals die weet hebben van elkaars expertise en kunde, weten bij wie ze terecht kunnen met vragen, en vertrouwen hebben in elkaars kwaliteit en wijze van handelen en communiceren⁸. De nabijheid van de praktijkbegeleider ontzorgt de praktijkopleider en dat geldt andersom ook. Vaak kennen de praktijkbegeleider en praktijkopleider elkaar al langer, waardoor de praktijkbegeleider beter in staat is om de juiste match te maken tussen student en bedrijf. Beide partijen zien dit als een groot voordeel.

4.3 Nadruk op persoonlijke groei

Na iedere opdracht reflecteert de student op de uitvoering van de praktijkopdrachten. De student krijgt daardoor een goed beeld van wat goed gaat en hoe die zichzelf verder kan ontwikkelen. Het gaat dan niet alleen om vakvaardigheden die de student ontwikkelt, maar ook om persoonlijke ontwikkeling, 'soft skills'. Succeservaringen én dit inzicht zorgen voor een gevoel van bekwaamheid.

⁶ Nederlands Jeugdinstituut (2017). [Kenniskaart 'Kwaliteit verbinding onderwijs en jeugdhulp'](#). Utrecht: Nji.

Vanuit de zelf-determinatie theorie weten we dat dat van groot belang is voor de motivatie om te blijven leren, maar ook voor het algehele welbevinden⁷.

4.4 Persoonlijke verbinding maken

De praktijkbegeleider en praktijkopleider maken een persoonlijke verbinding met de student. Ze vragen 'hoe de vlag erbij hangt' en tonen interesse in het leven van de student, juist ook buiten school en het praktijkleren. Hoe komt iemand binnen en zit die erbij? Daar acteren ze op. De praktijkbegeleider kent de student en weet precies hoever die is in de opleiding, sneller kan of extra aandacht nodig heeft. Vaak kent de praktijkopleider de student al vanuit de stage, waardoor die in staat is de opdrachten en taken af te stemmen op de ambities en competenties van de student. De persoonlijke verbinding met de praktijkbegeleider én praktijkopleider zorgt er tevens voor dat de student gemotiveerd blijft⁸.

4.5 Een vertrouwde en veilige omgeving creëren

Zowel de praktijkbegeleider als de praktijkopleider creëren een vertrouwde en veilige omgeving voor de student. Doordat studenten vaak stage lopen bij hetzelfde bedrijf als het praktijkleren, zijn ze bekend met de locatie en de medewerkers. Hierdoor voelen ze zich meer op hun gemak en durven ze om hulp te vragen als ze er zelf niet uitkomen of iets niet weten. Op school creëert de praktijkbegeleider een groepsgevoel: studenten hebben respect voor elkaar, iedereen is gelijkwaardig en studenten helpen elkaar, bijvoorbeeld bij de voorbereiding van praktijkleeropdrachten en de reflectie erop.

⁷ Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.

⁸ Idem.

5 Resultaten van Praktijkleren in de binnenstad

Met de integrale aanpak 'Praktijkleren in de binnenstad' slaan beroepsonderwijs en bedrijfsleven de handen ineen. Het doel is dat studenten leren en begeleiding krijgen in de praktijk bij echte bedrijven. Voor zowel de student, Gilde Opleidingen als de betrokken bedrijven is dit positief. Hieronder beschrijven we de resultaten voor iedere stakeholder.

Voor de bedrijven

- Er is veel en intensief contact met het onderwijs, waardoor de praktijkbegeleiders beter de behoeften vanuit het bedrijf kennen. Hierdoor is de kans groter dat er goede matches worden gemaakt tussen student en leerbedrijf.
- Het bedrijf heeft meer invloed op wat er tijdens de opleiding aan bod komt, waardoor de kans op passender gekwalificeerd personeel toeneemt.
- Het bedrijf maakt kennis met studenten en ziet wat zij in huis hebben. Zeker voor die sectoren of bedrijven die kampen met een (structureel) personeelstekort, biedt dit de mogelijkheid om studenten aan zich te binden. Zo werken sommige studenten in het weekend bij het leerbedrijf, anderen komen na diplomering volledig in dienst bij het leerbedrijf.

Voor het onderwijs

- Er is veel en intensief contact met de bedrijven, waardoor studenten veel mogelijkheden en kansen kunnen krijgen.
- Daardoor is de kans groter dat ook het volgende studiejaar weer praktijkplaatsen en stages worden aangeboden.
- Het onderwijs sluit beter aan op de praktijk, waardoor studenten beter zijn voorbereid op de arbeidsmarkt.

Voor studenten

- Studenten kunnen laten zien wat ze kunnen, waardoor ze makkelijker bij het bedrijf kunnen blijven werken, mét een arbeidsovereenkomst.
- Ze krijgen een beter beeld van de sector en het werk dat daarbij hoort. Dit helpt hen bij het kiezen van een vervolgopleiding of baan.
- Studenten raken bekend met omgangsnormen op de werkvloer en zijn daardoor beter voorbereid op de arbeidsmarkt.
- Ze worden meer uitgedaagd. Ze geven aan meer kansen te krijgen en met de opdrachten goed te kunnen laten zien wat ze kunnen.
- Ze ervaren meer verantwoordelijkheid, omdat de context betekenisvoller is dan wanneer het leren op school plaatsvindt.
- Studenten krijgen meer zelfvertrouwen. Doordat ze al hebben kunnen oefenen op de werkvloer hebben ze meer vertrouwen in hun eigen kunnen.
- De koppeling tussen theorie en praktijk is duidelijker, omdat de studenten eerst op school iets leren en dit dan meteen in de praktijk kunnen uitvoeren. Het is hierdoor duidelijker waarom bepaalde lesstof behandeld wordt op school.

'Je ziet nu ook echt dat wat je leert, dat je dat kan toepassen in de praktijk, dus op je stage.'

Student retail, Gilde Opleidingen

- Het hebben van een vast aanspreekpunt vanuit school, de praktijkbegeleider, is prettig. De student werkt wel met medewerkers in het bedrijf samen, maar er wordt soms toch een drempel gevoeld om vragen te stellen. Niet alle medewerkers binnen het bedrijf zijn even bekwaam om met deze doelgroep te werken.

6 Kansen voor versterken Praktijkleren in de binnenstad

Uit de interviews met praktijkbegeleiders, praktijkopleiders en studenten komt een aantal kansen naar voren die de aanpak kunnen versterken. Hieronder worden deze kansen benoemd en aangevuld met theoretische inzichten. Ook vanuit de literatuurstudie⁹ zijn succesfactoren naar voren gekomen die kunnen bijdragen aan de resultaten van de aanpak 'Praktijkleren in de binnenstad'.

Flexibiliteit in de uitvoering van de opdrachten

Studenten geven aan dat zij het prettig zouden vinden als er meer flexibiliteit zou zijn rondom het moment van uitvoeren van de opdrachten. Tijdens de coronacrisis waren horeca en retail gesloten of golden er strikte beperkingen. Hierdoor konden de studenten veelal niet aanwezig zijn op het leerbedrijf. Zij gaven aan dat het totaal aantal opdrachten dat zij moesten maken niet was gewijzigd, terwijl de tijdspanne waarbinnen deze opdrachten moesten worden gemaakt wel korter was geworden. Dit zorgde voor veel druk bij studenten.

Ook na de coronapandemie is flexibiliteit gewenst. Zowel bedrijven als studenten geven aan dat door de 'vaste' praktijkleerdag opdrachten niet altijd aansluiten bij de werkzaamheden op de desbetreffende dag. Denk aan het moeten werken met vracht, terwijl die niet op de praktijkleerdag binnenkomt. Flexibiliteit vanuit de opleiding is dan gewenst om beter aan te sluiten op de behoefte van studenten en hen optimaal de kans te geven om met zoveel mogelijk verschillende werkzaamheden behorende bij de functie en de sector kennis te laten maken. Flexibiliteit is inderdaad van groot belang om gepersonaliseerd leren, waarbij aangesloten wordt op de leerbehoeften van studenten, effectief in te zetten¹⁰. Hierdoor worden de grenzen tussen de werkplek en opleiding (nog verder) vervaagd en wordt de student (nog) meer geïntegreerd in de werkpraktijk¹¹.

Beter verwachtingsmanagement

Studenten geven aan dat beter verwachtingsmanagement vanuit de opleiding naar de praktijkopleider en andere medewerkers toe, kan voorkomen dat ze worden over- of ondervraagd. Onjuiste verwachtingen kunnen ervoor zorgen dat studenten geen vragen durven te stellen, of hun motivatie minder wordt, als ze te moeilijke of juist te makkelijke opdrachten krijgen. Uit verschillende theorieën over motivatie blijkt dat zowel onder- als overvraging ervoor kan zorgen dat de student minder gemotiveerd raakt en, uiteindelijk, zal stoppen (met het praktijkleren)¹².

⁹ Nji & ECBO (2021, juni). *Succesvolle aanpakken mbo-studenten in kwetsbare posities: een literatuurverkenning naar werkzame elementen*. Utrecht/'s-Hertogenbosch: Nji/ECBO.

¹⁰ Loon, M.J.A.P. van, Neut, I. van der, Ries, K.E. de, & Kral, M.H. (2016). *Dimensies van gepersonaliseerd leren. De eerste bouwsteen voor het organiseren van gepersonaliseerd leren*. Nijmegen: HAN Press.

¹¹ Nji & ECBO (2021, juni). *Succesvolle aanpakken mbo-studenten in kwetsbare posities: een literatuurverkenning naar werkzame elementen*. Utrecht/'s-Hertogenbosch: Nji/ECBO.

¹² Cook, D.A., & Artino Jr., A.R. (2016). Motivation to learn: an overview of contemporary theories. *Medical education*, 50(10), 997-1014. <https://doi.org/10.1111/medu.13074>

Helder onderscheid tussen betrokken rollen bij praktijkleren en stage

Alle betrokkenen (studenten, praktijkbegeleiders en praktijkopleiders) geven aan dat de grenzen tussen praktijkleren en stage niet helder zijn. Zowel uit de interviews als uit literatuur over 'collaborative governance'¹³ blijkt dat het belangrijk is dat het voor iedere betrokkene duidelijk is, wie welke rol heeft en wat er van die rol wordt verwacht. Door het onderscheid tussen praktijkleren en stage duidelijker te maken of door de organisaties van de stage en het praktijkleren te scheiden, kan de interactie en samenwerking tussen student, praktijkbeleider en praktijkopleider verbeteren.

Intensiveren samenwerking bedrijfsleven en onderwijs

Op dit moment blijkt uit de interviews dat het nog lastig is om de bedrijven echt de scholen in te krijgen en andersom. In de toekomst willen praktijkbegeleiders nog meer afstemmen met de praktijkopleiders. De samenwerking met de bedrijven kan nog worden verbeterd, waardoor er meer informatie wordt opgehaald om de integrale aanpak te verbeteren. Vanuit Gilde Opleidingen zou er structureel geëvalueerd kunnen worden, samen met de leerbedrijven. Bijvoorbeeld met een panel vanuit de leerbedrijven zodat ieder jaar de praktijkleeropdrachten kunnen verbeteren. Door het institutioneel ontwerp van de samenwerking en het samenwerkingsproces onder de loep te nemen zijn er kansen om de samenwerking te verstevigen. Daarnaast is het investeren in de bestaande relatie met de bedrijven belangrijk. Uit de interviews en uit literatuur weten we dat actieve betrokkenheid de effectiviteit van leren in de praktijk bevordert¹⁴: een langdurige relatie zorgt voor betere samenwerking, meer vertrouwen en een betere match tussen de student en de bedrijven. Het gevolg van die betere match is dat studenten meer kans hebben om gemotiveerd te zijn, meer te leren en een kleinere kans hebben op uitval.

Blijven leren en innoveren

De aanpak Praktijkleren is omvangrijk. Voor het proces is het belangrijk dat de communicatie tussen alle partijen goed verloopt. Ook is het belangrijk dat de voortgang van de blijvende ontwikkeling van deze aanpak wordt gewaarborgd, zowel financieel als kwalitatief en dat de aanpak jaarlijks wordt geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Hierbij is de rode draad blijven leren en innoveren. Alleen een jaarlijkse is hierbij niet voldoende. Het is goed om tussen student, praktijkbegeleider en praktijkopleider continu te blijven afstemmen en reflecteren. Deze vorm van leren is een realistische weergave, omdat men niet door middel van een blauwdruk beleid oplegt, maar stapsgewijs in samspraak tot aanpassingen komt.

Stimuleren van reflectie bij studenten

Een belangrijk onderdeel van praktijkleren is reflectie. Dat vormt een cruciaal onderdeel van het leerproces. Volgens praktijkbegeleiders maken studenten zich hier soms makkelijk vanaf. Ze halen daarmee niet alles uit de ervaringen die ze opdoen in de praktijk. Uit onderzoek blijkt dat reflectie de effectiviteit van leren in de praktijk kan bevorderen¹⁵. Reflecteren op de opdrachten en op de eigen leerbehoeften en interesses kan ervoor zorgen dat de student meer betrokken en

¹³ Ansell, C., & Gash, A. (2008). Collaborative governance in theory and practice. *Journal of public administration research and theory*, 18(4), 543-571. <https://doi.org/10.1093/jopart/mum032>

¹⁴ Knouse, S.B., & Fontenot, G. (2008). Benefits of the business college internship: A research review. *Journal of employment counseling*, 45(2), 61-66. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2008.tb00045.x>

¹⁵ Idem.

gemotiveerd wordt voor het eigen leerproces¹⁶. Om reflectie bij studenten (meer) te stimuleren, zouden praktijkbegeleiders (nog) meer kaders kunnen bieden om dit proces op gang te brengen.

¹⁶ Mittendorff, K., Donk, S. van der, & Gellevij, M. (2012). Op zoek naar de kwaliteit van reflectieprocessen van studenten. In F. Meijers (Red.). *Wiens verhaal telt? Naar een narratieve en dialogische loopbaanbegeleiding* (pp. 121-146). Antwerpen/Apeldoorn: Garant.

7 Referentielijst

- Ansell, C., & Gash, A. (2008). Collaborative governance in theory and practice. *Journal of public administration research and theory*, 18(4), 543-571. <https://doi.org/10.1093/jopart/mum032>
- Cook, D.A., & Artino Jr., A.R. (2016). Motivation to learn: an overview of contemporary theories. *Medical education*, 50(10), 997-1014. <https://doi.org/10.1111/medu.13074>
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.
- Denyer, D., Tranfield, D., & Aken, J. van (2008). Developing design propositions through research synthesis. *Organization Studies*, 29, 393-413.
- Kennisrotonde (2019). *Welk pedagogisch-didactisch handelen van de begeleidende docent zorgt ervoor, dat studenten op MBO Niveau 1 en MBO Niveau 2 succesvol zelfsturend kunnen leren?* (KR.550). Den Haag: Kennisrotonde.
- Knouse, S.B., & Fontenot, G. (2008). Benefits of the business college internship: A research review. *Journal of employment counseling*, 45(2), 61-66. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2008.tb00045.x>
- Loon, M.J.A.P. van, Neut, I. van der, Ries, K.E. de, & Kral, M.H. (2016). *Dimensies van gepersonaliseerd leren. De eerste bouwsteen voor het organiseren van gepersonaliseerd leren*. Nijmegen: HAN Press.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en koninkrijksrelaties (z.d.). *Krimpgebieden en anticipeergebieden*. Geraadpleegd op 10 november 2022 op <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/bevolkingsdaling/krimpgebieden-en-anticipeergebieden>
- Mittendorff, K., Donk, S. van der, & Gellevis, M. (2012). Op zoek naar de kwaliteit van reflectieprocessen van studenten. In F. Meijers (Red.). *Wiens verhaal telt? Naar een narratieve en dialogische loopbaanbegeleiding* (pp. 121-146). Antwerpen/Apeldoorn: Garant.
- Nederlands Jeugdinstituut (2017). *Kenniskaart 'Kwaliteit verbinding onderwijs en jeugdhulp'*. Utrecht: Nji.
- Nji & ECBO (2021, juni). *Succesvolle aanpakken mbo-studenten in kwetsbare posities: een literatuurverkenning naar werkzame elementen*. Utrecht/'s-Hertogenbosch: Nji/ECBO.
- Riesen, T., Schultz, J., Morgan, R., & Kupferman, S. (2014). School-to-Work Barriers as Identified by Special Educators: Vocational Rehabilitation Counselors, and Community Rehabilitation Professionals. *Journal of Rehabilitation*, 80(1), 33-44.

Het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) is een onafhankelijk en betrokken kenniscentrum dat actuele kennis over jeugd, vakmanschap en de organisatie van het jeugdveld verzamelt, verrijkt, duidt en deelt.

Het Expertisecentrum beroepsonderwijs (ECBO) doet wetenschappelijk verantwoord beleids- en praktijkgericht onderzoek in het beroepsonderwijs, deelt kennis uit onderzoek en maakt deze toepasbaar.

De academische begeleidingscommissie bestaat uit: Prof. Dr. A.E.M.G. Minnaert, hoogleraar orthopedagogiek en klinische onderwijskunde aan de Rijksuniversiteit Groningen. Dr. J. Metselaar, lector Zorg voor de Jeugd NHL Stenden Hogeschool. Dr. P. Vuijk, lector jeugdpreventie Hogeschool Rotterdam.



Dit onderzoek is gefinancierd door het Nationaal Regieorgaan Onderwijsresearch met projectnummer 40.5.19620.017

© 2023 Nederlands Jeugdinstituut, Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

Alle informatie uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt worden. Graag de bron vermelden.

Meer informatie over succesvolle aanpakken in het mbo: [Succesvolle aanpakken in het mbo | Nederlands](#)

[Jeugdinstituut \(nji.nl\)](https://www.nji.nl)