

NVAO O NEDERLAND

ONDERWEG NAAR KWALITEITSVOL WERKPLEKLEREN IN HET HOGER ONDERWIJS

EEN SYSTEMATIEK VOOR DE DIALOOG
OVER DE KWALITEIT VAN HET
WERKPLEKLEREN IN HET HOGER
ONDERWIJS

1 APRIL 2022



NVAO  NEDERLAND

ONDERWEG NAAR KWALITEITSVOL WERKPLEKLEREN IN HET HOGER ONDERWIJS

EEN SYSTEMATIEK VOOR DE DIALOOG
OVER DE KWALITEIT VAN HET
WERKPLEKLEREN IN HET HOGER
ONDERWIJS

1 APRIL 2022



Voorwoord

Voor u ligt de gids *‘Onderweg naar kwaliteitsvol werkplekieren in het hoger onderwijs’*. Zowel in Nederland als in Vlaanderen ziet de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) dat opleidingen in het hoger onderwijs zowel in de opzet als in de uitvoering van opleidingen intensiever samenwerken met het werkveld.

De uitvoering van het (hoger) onderwijs vindt steeds meer plaats op de werkplek. Als hulpmiddel voor de ontwikkeling en beoordeling van opleidingen, waarvan een (groot) deel van de opleiding op de werkplek wordt uitgevoerd, heeft de NVAO, vanuit een brede blik op werkplekieren, samen met deskundigen op het gebied van werkplekieren de gids *‘Onderweg naar kwaliteitsvol werkplekieren in het hoger onderwijs’* ontwikkeld.

De gids is géén uitwerking van het accreditatiekader van de NVAO. Het gaat daarbij niet om een beoordelingskader, maar juist om een beschrijving van een systematiek om de dialoog over de kwaliteit van het werkplekieren in het hoger onderwijs te voeren. De gids kan hierbij dienen als inspiratiebron.

De NVAO wil alle deskundigen uit Nederland en Vlaanderen, die een bijdrage hebben geleverd aan de gids *‘Onderweg naar kwaliteitsvol werkplekieren in het hoger onderwijs’*, bedanken voor de gesprekken die geholpen hebben bij de totstandkoming van de gids.

Namens het bestuur van de NVAO,
Drs. S.P. van den Eijnden
(voorzitter)

Inhoud

Inleiding	5
1 Theoretisch kader gids	6
1.1 Toelichting op de gids.....	6
1.2 Definitie werkplekieren.....	6
1.3 Actoren betrokken bij het werkplekieren.....	6
1.4 Taken en verantwoordelijkheden van de actoren	7
1.5 Werkplekieren in beeld	7
2 Gids kwaliteit werkplekieren in het hoger onderwijs.....	9
2.1 Toelichting op de kwaliteitsdomeinen	9
2.2 Kwaliteitsdomeinen	9
3 Bronnen.....	14
4 Samenstelling expertgroep.....	15

Inleiding

In de afgelopen jaren heeft de NVAO¹ vanuit haar rol, als beoordelaar van de kwaliteit van de opleidingen, een verschuiving zien ontstaan in de opzet en de uitvoering van opleidingen in zowel het hoger beroepsonderwijs als het wetenschappelijk onderwijs. Opleidingen in het hoger onderwijs worden steeds vaker in samenwerking met het werkveld ontwikkeld. De uitvoering van het onderwijs vindt steeds meer plaats op de werkplek².

Onderwijs en werk zijn echter verschillende werelden, ieder met een eigen logica: de logica van leren en de logica van werken (De Bruijn et al., 2017b; De Bruijn & Westerhuis, 2016; Nieuwenhuis & Van Woerkom, 2007). De verschillen tussen het hoger onderwijs en het werkveld maken het noodzakelijk om gezamenlijk uitdagend onderwijs te ontwerpen dat de studenten³ helpt om die twee werelden van opleiding en werk te verbinden (Wesselink & Zitter, 2017).

De verschuiving in het hoger onderwijs naar een mix van leren op de opleiding én leren op de werkplek roept met name bij visitatiepanels vragen op hoe een dergelijke opleiding beoordeeld kan worden. Hoewel het werkpleklernen de afgelopen decennia een belangrijke plaats heeft gekregen in opleidingen, blijkt het namelijk moeilijk om aan te tonen hoe het leren op de werkplek bijdraagt aan het leren van de student. Deelnemen aan de dagelijkse processen van het beroep leidt niet vanzelf tot het verwerven van bekwaamheden die nodig zijn om zich als startbekwaam te kwalificeren (Hoeve et al., 2021).

Om tegemoet te komen aan de vraag van visitatiepanels heeft de NVAO, vanuit een brede blik op werkpleklernen, samen met experts op het gebied van werkpleklernen een gids ontwikkeld. Deze gids kan dienen als inspiratiebron voor de borging van de kwaliteit van opleidingen met werkpleklernen in het programma. Het gaat hierbij om de volgende opleidingstypen: Ad-opleidingen, hbo-bachelor en -masters en wo-bachelor en -master, in de varianten deeltijd, voltijd en duaal. De gids richt zich op de volgende doelgroepen:

- panelleden tijdens de visitatie van opleidingen met werkpleklernen in het programma;
- opleidingen van instellingen voor hoger onderwijs die het werkpleklernen verder willen ontwikkelen.

¹ www.nvao.net

² Werkplek: plaats binnen een organisatie in het werkveld waar het leren van de student plaatsvindt.

³ Onder studenten wordt verstaan een 'lerenden' die een opleiding (ad, hbo of wo) volgen waarvan een deel van de opleiding plaatsvindt op de werkplek.

1 Theoretisch kader gids

1.1 Toelichting op de gids

De gids kan worden beschouwd als een reisgids met tips voor de reiziger. Het is aan de reiziger zelf om een selectie te maken van wat hem of haar inspireert. De gids is dus geen NVAO-beoordelingskader, maar wil inspirerend, richtinggevend en adviserend zijn.

Er zijn verschillende definities van werkplekleren en dit begrip kan vanuit verschillende perspectieven bekeken worden. In deze gids benaderen we werkplekleren vanuit een pedagogisch-didactisch perspectief. Werkplekleren stelt studenten in staat zich te kwalificeren voor een beroep. Werkplekleren is vaak ingebed in een geordende reeks van praktijkleersituaties in het programma van de opleiding. Dat zijn praktijkleersituaties waarin de student gaandeweg de kans krijgt steeds complexere en authentiekere beroepsvaardigheden te oefenen en zelfstandig uit te voeren.

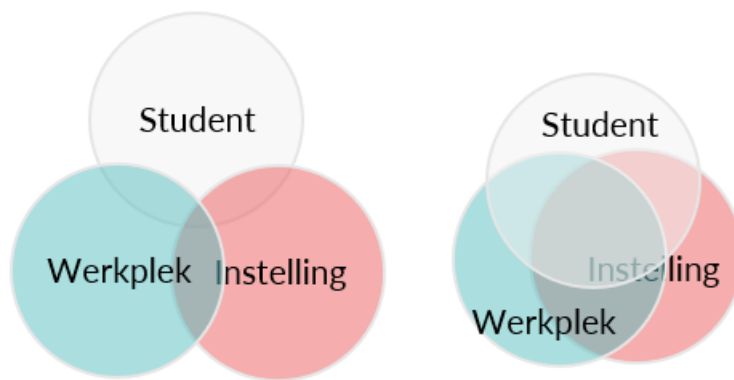
1.2 Definitie werkplekleren

Bij werkplekleren staat het leren van de student rondom authentieke en beroepsmatig relevante leertaken op de werkplek centraal. Dit zijn leertaken waarin theoretische kennis en praktische kennis zijn gekoppeld. 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. Op de werkplek gaat het zowel om professionals die een formele rol hebben bij de begeleiding van de student als om professionals die informeel bij de begeleiding zijn betrokken.

Werkplekleren vindt altijd plaats in de driehoek student – werkplek – instelling voor hoger onderwijs (veelal een opleiding). De drie actoren c.q. partijen investeren bij werkplekleren vanuit hun eigen belangen, taken en verantwoordelijkheden. Bij werkplekleren is het de uitdaging om het opleidingsperspectief, het werkplekperspectief en het perspectief van de student aan elkaar te verbinden. Hierdoor kan duidelijkheid ontstaan over wat de student op deze werkplek kan doen om te leren wat hij moet leren (Timmermans & Kroeze, 2021).

1.3 Actoren betrokken bij het werkplekleren

Bij werkplekleren is er dus altijd sprake van samenwerking tussen student, werkplek en instelling. Afhankelijk van het ontwerp van werkplekleren door werkplek en opleiding wordt bepaald hoe intensief de samenwerking is tussen de actoren.



Figuur 1: intensiveren van de samenwerking binnen actoren-driehoek

Samen verantwoordelijk zijn betekent niet dat de actoren gelijkwaardige partners zijn. De student is niet gelijkwaardig aan de andere partners. De student is afhankelijk van de werkplek, bijvoorbeeld in het toestaan van activiteiten, en van de opleiding, bijvoorbeeld van een docent als eindverantwoordelijke voor de beoordeling (Dochy et al, 2011).

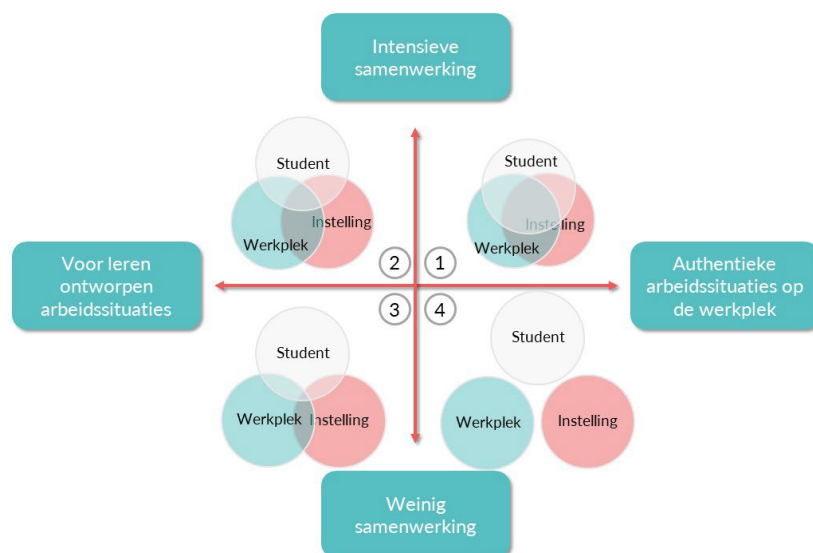
1.4 Taken en verantwoordelijkheden van de actoren

Het leren op de werkplek (Billett, 2006) is een gevolg is van het samenspel tussen de mogelijkheden van de leeromgeving (opleiding en werkplek) en het vermogen van een student om die mogelijkheden te herkennen en te benutten. Bij de mogelijkheden van de leeromgeving gaat het over alle factoren buiten de student die bevorderend of belemmerend kunnen zijn voor het leren. Belangrijk vragen hierbij zijn: welke activiteiten zijn er op de werkplek en op de opleiding, wie zijn er aanwezig om van te leren, welke ruimtes zijn er om uit te proberen?

Aan de kant van de student gaat het niet alleen om de mate waarin deze de mogelijkheden die zich voordoen kan benutten; het gaat ook om de mate waarin de student zich daaraan kan aanpassen of zelf mogelijkheden kan creëren of geschikt maken (Hoeve et al., 2021). Hierbij is het belangrijk dat de studenten worden begeleid door coaches en docenten van zowel de werkplek als de opleiding. Die begeleiding geeft een stukje vertrouwen aan de student, zodat deze inderdaad in staat is het eigen leren vorm te geven. Het leren van de student en de zelfsturing door de student zijn niet vanzelfsprekend. Bij de inrichting van het werkpleklernen door werkplek en opleiding moet hiervoor aandacht zijn.

1.5 Werkpleklernen in beeld

Werkpleklernen kan op verschillende manieren worden vormgegeven. Om dit inzichtelijk maken is in deze gids de vormgeving van werkpleklernen geordend met behulp van twee assen: de as 'voor het leren ontworpen arbeidssituaties' naar 'authentieke arbeidssituaties' en de as van 'weinig samenwerking' naar 'intensieve samenwerking' tussen werkplek en opleiding. Met behulp van deze twee assen kunnen vier kwadranten worden gevormd.



Figuur 2: Werkplekleren in beeld

Toelichting op de vier kwadranten.

Kwadrant 1

Bij werkplekleren in het kwadrant 1: 'intensieve samenwerking' en 'authentieke arbeidssituaties' werken de opleiding en de werkplek zodanig samen dat er een nieuwe praktijk ontstaat, met kenmerken van zowel opleiding als de beroepspraktijk (Bouw 2021; Ontwerpen gebaseerd op hybridisering).

Kwadrant 2

Bij werkplekleren in het kwadrant 2: 'intensieve samenwerking' en 'voor leren ontworpen arbeidssituaties' wordt een deel van de opleidingscontext geïncorporeerd in de werkplekcontext of andersom. Op de opleiding kunnen studenten bijvoorbeeld aspecten van het beroep oefenen in een gesimuleerde setting of in een geconstrueerde setting leren omgaan met echte klanten. Op de werkplek kunnen studenten just-in-time theorieonderwijs volgen of begeleid oefenen met beroepshandelingen (Bouw 2021; Ontwerpen gebaseerd op incorporatie).

Kwadrant 3

Bij werkplekleren gesitueerd in het kwadrant 3: 'weinig samenwerking' en 'voor leren ontworpen arbeidssituaties' bewegen studenten heen en weer tussen de afzonderlijke contexten van opleiding en werkplek. Gerichte (groeps)interventies zoals stagevoorbereiding, terugkomdagen en begeleidingsgesprekken zorgen voor de afstemming tussen de opleiding en werkplek (Bouw 2021; Ontwerpen gebaseerd op afstemming).

Kwadrant 4

In het kwadrant 4: 'weinig samenwerking' en 'authentieke arbeidssituaties' werkt de student weliswaar op een werkplek, maar zonder dat er afstemming is tussen opleiding en werkplek. Omdat in deze gids het werkplekleren altijd plaatsvindt in de driehoek van student, opleiding en werkplek gaan we in deze gids niet verder in op dit kwadrant.

2 Gids kwaliteit werkplekieren in het hoger onderwijs

2.1 Toelichting op de kwaliteitsdomeinen

De gids bestaat uit twee fasen en vijf kwaliteitsdomeinen:

1. De fase van het ontwerpen van werkplekieren:

Werkplek (of beter in deze fase: het werkveld) en opleiding zijn samen verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het werkplekieren. De student is hier niet direct verantwoordelijk voor. Op het niveau van de opleidingscommissie van de opleiding heeft de student medezeggenschap over het ontwerpen van werkplekieren: kwaliteitsdomein I.

2. De fase van het uitvoeren van werkplekieren:

Werkplek, opleiding en student zijn samen verantwoordelijk voor de wijze waarop het leren van de student op de werkplek wordt uitgevoerd: kwaliteitsdomeinen II, III, IV en V.

2.2 Kwaliteitsdomeinen

De centrale vraag van de gids is: Hoe wordt werkplekieren kwaliteitsvol en in dialoog vormgegeven?

Deze centrale vraag wordt beantwoord aan de hand van vijf samenhangende vragen die het uitgangspunt vormen van deze gids:

- Hoe wordt een opleidingsprogramma inclusief werkplekieren ontworpen?
- Hoe wordt het leren in de voorbereidingsfase vormgegeven en vastgelegd in afspraken?
- Hoe wordt de begeleiding van de student vormgegeven en vastgelegd in afspraken?
- Hoe wordt de beoordeling van de student vormgegeven en vastgelegd in afspraken?
- Hoe wordt het werkplekieren op systematische wijze verbeterd?

Bovengenoemde vragen zijn in de gids vertaald naar vijf kwaliteitsdomeinen:

- I. Ontwerpen
- II. Voorbereiden
- III. Begeleiden
- IV. Beoordelen
- V. Kwaliteit verbeteren.

Kwaliteitsdomein I: Ontwerpen

Toelichting op het kwaliteitsdomein

In dit domein staat het inrichten van het opleidingsprogramma inclusief het werkplekieren centraal. Werkplekieren vraagt om continue samenwerking tussen opleiding en werkplek (als vertegenwoordigers van het werkveld), gericht op het kennen van elkaars rationaliteiten, doelverheldering, afstemming en taakverdeling, om te zorgen voor goede inbedding van werkplekieren in het curriculum. De kwaliteit van het werkplekieren ligt in de onderbouwing van de wijze waarop je het leren op de werkplek inricht. De uitdaging is om gelijkwaardige trajecten voor werkplekieren te organiseren, die in verschillende omgevingen toch naar de beoogde eindkwalificaties leiden.

Rollen en verantwoordelijkheden actoren

Werkplek en opleiding

- Is er sprake van gedeelde beelden over werkplekieren? Denk aan de visie op het beroep, op het leren van het beroep, op het opleiden van studenten, en op de koppeling tussen theoretische kennis en praktische kennis?
- Zijn de gedeelde beelden vastgelegd in een gezamenlijke visie?

- Is er sprake van één samenhangend programma waarbij opleiding en werkveld samen verantwoordelijk zijn en waarbij afstemming leidt tot gelijkwaardigheid in verschillende omgevingen?
- Is er sprake van een duidelijke opbouw van het aanbod aan leertaken binnen het werkpleklernen? Zijn opleiding en werkplek het eens over de uitgangspunten van de opbouw en afstemming?
- Is er voldoende variatie in leertaken en leercontexten, zowel op de opleiding als op de werkplek?
- Wordt het leren op de werkplek en het leren op de opleiding met elkaar afgewisseld om de theorie en de praktijk beter op elkaar af te stemmen?
- Zijn de leertaken in voldoende mate authentiek? Belangrijke aspecten zijn: zijn ze inhoudsgericht, worden vaardigheden in samenhang geleerd, zijn ze open van karakter waardoor studenten ruimte hebben voor eigen inbreng, zijn ze zo ingericht dat er samengewerkt kan worden?
- Worden er flexibele leerpaden aangeboden en is er dus ruimte voor maatwerk en differentiatie?

Werkplek

- Zijn er voldoende randvoorwaarden om het leren van de student te optimaliseren? Belangrijke vragen hierbij zijn: is er voldoende uitdaging voor het leren, is de werkplek voldoende complex voor het uitvoeren van opdrachten en is er afwisseling in de verschillende contexten van de werkplek?
- Worden de begeleiders op de werkplek voldoende gefaciliteerd door hun positionering, erkenning en ondersteuning?
- Is de werkplek zo ingericht dat de student kennis kan maken met ethische kwesties en de waarden en normen van het beroep?

Opleiding

- Zijn er voldoende randvoorwaarden om het leren van de student te optimaliseren? Belangrijke vragen hierbij zijn: zijn de voorbereiding op het werkpleklernen en de reflecterende rol van de opleiding vastgelegd in het programma?
- Is de opleiding zo ingericht dat de student zijn eigen identiteit als beroepsbeoefenaar kan ontwikkelen?

Kwaliteitsdomein II: Voorbereiden

Toelichting op het kwaliteitsdomein

In dit domein gaat het om het inrichten van het opleidingstraject van de individuele student op de werkplek. Hierbij staat het leren van de student centraal. De student moet ruimte ervaren om een individueel traject in te richten. In de voorbereiding stemmen de student en zijn begeleiders (opleiding en werkplek) af wat de student moet en wil gaan leren door bewust leerwerkactiviteiten te kiezen en vast te stellen welke leerresultaten in deze activiteiten kunnen worden aangetoond.

Rollen en verantwoordelijkheden van de actoren behorende bij het kwaliteitsdomein

Student, werkplek en opleiding

- Is er sprake van een opleidingstraject met bijbehorende activiteiten, dat samen met de begeleiders is afgestemd op de eigen ontwikkeling van de student?
- Wordt de student in voldoende mate ondersteund in zijn keuzes door werkplek en opleiding zodat de student ook daadwerkelijk in staat is zijn eigen opleidingstraject vorm te geven?
- Is de afstemming tussen de instroomkwalificaties van de student en het te volgen opleidingstraject transparant?
- Is gezamenlijk vastgesteld of het opleidingstraject en de activiteiten die de student gaat uitvoeren passen bij de eisen van de opleiding en de werkplek?
- Zijn ruimtes en instrumenten doelgericht geselecteerd en zijn er duidelijke afspraken gemaakt over de inzetbaarheid en productiviteit van de student en over het faciliteren van leren?

Student

- Heeft de student de ruimte om zelf de verantwoordelijkheid te nemen voor de samenstelling van zijn opleidingstraject?

Werkplek

- Heeft de werkplek een uitdagende en passende setting gecreëerd voor de student waardoor de student kan leren samen met de professionals op de werkplek?
- Zijn er faciliteiten om het leren van de student op de werkplek te faciliteren? Worden ze opgevangen, hebben ze een aanspreekpunt?
- Is het individuele leertraject van de studenten getoetst aan de eisen van de werkplek?
- Heeft de werkplek de begeleiders gefaciliteerd om de student gedurende het opleidingstraject te ondersteunen en te begeleiden?

Opleiding

- Is het individuele leertraject van de studenten getoetst aan de eisen van de opleiding?
- Heeft de opleiding de begeleiders gefaciliteerd om de student gedurende het opleidingstraject te ondersteunen en te begeleiden?

Kwaliteitsdomein III Begeleiden

Beschrijving van het kwaliteitsdomein

In dit domein staat de pedagogisch-didactische ondersteuning van de student centraal: ondersteuning voor, tijdens en na het werkpleklernen om het behalen van de leerresultaten en de leerervaringen te borgen. De begeleiding vanuit de werkplek en vanuit de opleiding zijn op elkaar afgestemd, zijn transparant voor de student en andere betrokkenen en sluiten aan bij de specifieke behoeften van de student bij het leren op de werkplek.

Rollen en verantwoordelijkheden actoren

Student, werkplek en opleiding

- Is er sprake van een gezamenlijk vastgesteld begeleidingstraject voor de student? Is hierbij in voldoende mate rekening gehouden met de fase waarin de student zich bevindt?
- Wordt de student goed begeleid door een begeleider op de werkplek in nauwe afstemming met de onderwijsinstelling?
- Krijgt de student juiste en voldoende feedback en voldoende ondersteuning? Is er sprake van voldoende autonomie voor de student in de begeleiding?
- Zijn de juiste begeleiders gekozen op basis van de eigen opleidingsbehoefte van de student?
- Zijn de begeleiders van de student deskundig in het opleiden, begeleiden en beoordelen van de student? Belangrijke aspecten hierbij zijn: deskundig op het gebied van coaching op zelfsturend leren, begeleiding bij de ontwikkeling van het beroepsbeeld, en begeleiding bij kennisintensief oplossen van praktijkproblemen.

Student

- In hoeverre krijgt de student de verantwoordelijkheid voor de samenstelling van zijn begeleiding? Belangrijke vragen hierbij zijn: handelt de student proactief op de werkplek en naar de opleiding toe? Neemt de student dus zelf initiatief, bijvoorbeeld door te vragen om begeleiding en om complexere taken?

Werkplek

- Worden er voldoende geprofessionaliseerde begeleiders ingezet?
- Is vastgesteld wanneer er voldoende vertrouwen is om de student beroepshandelingen te laten uitvoeren?
- Is de werkplek zo ingericht dat de student deel uitmaakt van een gemeenschap waar de professionals toegankelijk zijn voor zowel formele als informele begeleiding?

Opleiding

- Is de begeleiding zo ingericht dat een juiste indirecte begeleiding van de student mogelijk is? Belangrijke vragen hierbij zijn: heeft de opleiding indirect invloed op de begeleiding: via de voorbereiding van de student; via de ondersteuning van de werkplekbegeleider (formeel/informeel); via terugkoppelingen en (collectieve) reflectiemomenten; en via de inrichting van feedbackcycli (backward en forward)?

Kwaliteitsdomein IV Beoordelen

In dit kwaliteitsdomein staat de beoordeling van het werkplekleren centraal. De student, de beoordelaar van het instituut en de beoordelaar op de werkplek vertalen gezamenlijk de eisen van de opleiding naar een set van beoordelingseisen voor de te leveren prestaties van deze student op de werkplek.

Rollen en verantwoordelijkheden actoren behorende bij het kwaliteitsdomein

Student, werkplek en opleiding

- Hanteren de opleiding en werkplek duidelijke afspraken over de rollen, de taken en de verantwoordelijkheden van elk van de partners bij de beoordeling van de student?
- Is het voor de student volstrekt duidelijk wat die afspraken betekenen in de praktijk van zijn of haar opleiding (opleiding en werkplek)?
- Is het beoordelingstraject gebaseerd op realistische situaties en maakt het duidelijk welke prestaties er op de werkplek beoordeeld kunnen worden?
- Wordt bij de beoordeling rekening gehouden met de context met de werkplek?
- Geeft het beoordelingsinstrumentarium voldoende ruimte om te differentiëren?
- Is er een gezamenlijk vastgesteld beoordelingstraject voor de student?

Student

- In hoeverre krijgt de student de verantwoordelijkheid voor de samenstelling van zijn beoordeling? Belangrijke vragen hierbij zijn: handelt de student proactief op de werkplek en naar de opleiding toe?

Werkplek

- Worden er voldoende geprofessionaliseerde beoordelaars ingezet?
- Past het beoordelingstraject van de student bij de context van de werkplek?

Opleiding

- Is het beoordelingstraject in lijn met de eisen en de te behalen leerresultaten van de opleiding?
- Heeft de examencommissie van de opleiding expliciet een rol bij de beoordeling van de student op de werkplek?

Kwaliteitsdomein V Verbeteren Kwaliteit

In dit domein staat centraal hoe de opleiding en de werkplek de kwaliteit van het werkplekleren op systematische wijze verbeteren. Getoetst wordt of de doelstellingen met betrekking tot de kwaliteit van het werkplekleren worden gerealiseerd. Gezamenlijk wordt gewerkt aan de verbetering van het opleidingsprogramma, zodat er optimaal op de werkplek geleerd kan worden.

Rollen en verantwoordelijkheden actoren behorende bij het kwaliteitsdomein

Student, werkplek en opleiding

- Is de samenwerking tussen student, werkplek en opleiding gericht op de verdere ontwikkeling van de kwaliteit van het werkplekleren?
- Wordt het werkplekleren op systematische wijze verbeterd?
- Worden de ervaringen die zijn opgedaan teruggebracht naar het begin van de cyclus om continue verbetering en ontwikkeling van het werkplekleren mogelijk te maken?

Student

- In hoeverre krijgt de student de verantwoordelijkheid voor de samenstelling van zijn begeleiding? Belangrijke vragen hierbij zijn: handelt de student proactief op de werkplek en naar de opleiding toe?

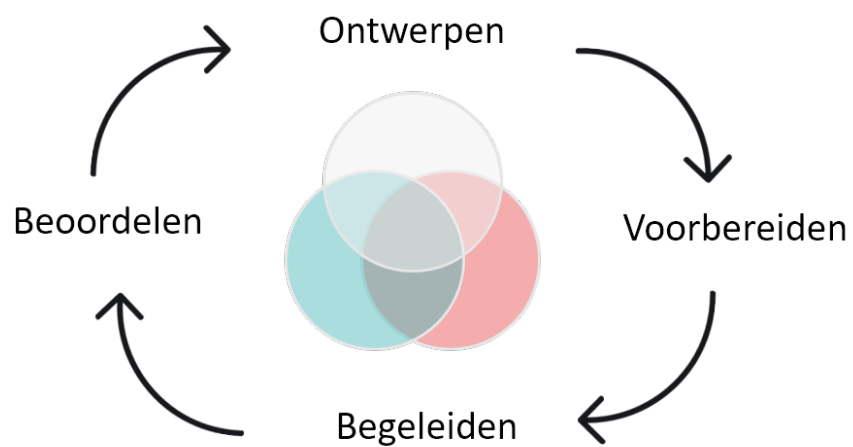
Werkplek

- Vindt er afstemming plaats met de kwaliteitszorg van de werkplek?

Opleiding

- Vindt er afstemming plaats met de kwaliteitszorg van de opleiding?
- Vindt er afstemming plaats met de opleidingscommissie van de opleiding?

Verbeteren kwaliteit



Figuur 3: Kwaliteitsdomeinen in beeld

3 Bronnen

- Billett, S. (2006). Constituting the workplace curriculum. In: *Journal of Curriculum Studies*. 38 (1), 31-48.
- Bouw, E. (2021). *Designing learning environments at the school-work boundary*. Dissertatie OU. Utrecht: HU.
- De Bruijn, E. & Westerhuis, A. (2016). Leren voor een beroep: vraagstukken van richten, inrichten en verrichten van publiek beroepsonderwijs in Nederland en Vlaanderen. In: Eidhof, B., Van Houtte, M. & Vermeulen, M. (red.). *Sociologen over onderwijs: inzichten, praktijken en kritieken*. Garant.
- De Bruijn, E., Billett, S. & Onstenk, J. (eds.; 2017). *Enhancing teaching and learning in the Dutch vocational education system*. Springer International Publishing.
- Dochy, F., Gijbels, D., Segers, M. & Van den Bossche, P. (eds.; 2011). *Theories of learning for the workplace*. Routledge.
- EQAVET (2012) *Quality assuring work-based learning*. Dublin: EQAVET.
- Hoeve, A., Van Vlokhoven, H., Nieuwenhuis, L. & Den Boer, P. (red.; 2021). *Handboek beroepsgerichte didactiek*. PICA.
- Kimps, D. (z.j.). *Duaal leren: Kwaliteit Lessen uit de literatuur en praktijkvoorbeelden uit Europa*. SYNTRA Vlaanderen – Kenniscentrum.
- Messmann, G., Segers, M. & Dochy, F. (eds.; 2018). *Informal Learning at Work; Triggers, Antecedents, and Consequences*. Routledge.
- Nieuwenhuis, L., Hoeve, A., Nijman, D-J. & Vlokhoven, H. (2017) *Pedagogisch-didactische vormgeving van werkplekken in het initieel beroepsonderwijs: een internationale reviewstudie*. Nijmegen: HAN, Kenniscentrum Kwaliteit van Leren. Downloaden via NRO: https://www.nro.nl/wp-content/uploads/2015/09/reviewwerkplekieren_405-15-710.pdf
- Nieuwenhuis, L.F.M. & Van Woerkom, M. (2007). Goal rationalities as a framework for evaluating the learning potential of the workplace. In: *HRD Review*, jrg. 6, no. 1. pp. 64-83.
- NVAO (2018). *Toetsingskader en -procedure aspirant-opleidingsschool*. NVAO, afdeling Nederland.
- QAA (2018) *UK Quality Code for Higher Education*, London: Quality Assurance Agency for Higher Education.
- Timmermans, M. & Kroeze, C. (2021). *Ontwerpket 'Bouwen aan een samenhangend curriculum voor het opleiden van leraren'*. Platform Samen Opleiden.
- Wesselink, R. & Zitter, I. (2017). Designing competence-based vocational curricula at the school-work boundary. In: De Bruijn, E., Billett, S. & Onstenk, J. (eds.). *Enhancing teaching and learning in the Dutch vocational education system*. Springer International Publishing.

4 Samenstelling expertgroep

- Dr. L. Nieuwenhuis: lector beroepspedagogiek HAN en hoogleraar bij de faculteit Onderwijswetenschappen van de Open Universiteit. Loek Nieuwenhuis maakt ook deel uit van de brede groep experts Nederland-Vlaanderen die tot nu toe betrokken is geweest bij de ontwikkeling van het instrument. Expertise hbo en wo en domeinen onderwijs en gezondheidszorg;
- Dr. D. Dolmans (hoogleraar op het gebied van innovatieve leeromgevingen aan de Universiteit Maastricht). Expertise wo en domein gezondheidszorg;
- Dr. C. Kroeze (docent-onderzoeker bij de HAN). Expertise hbo en domein onderwijs; lerarenopleidingen;
- Dr. S. Corporaal: lector Human Capital bij Hogeschool Saxion en het expertisecentrum TechYourFuture. Expert hbo en domein Techniek.

De expertgroep werd ondersteund door Irma Franssen en Yvonne Overdeest, beleidsmedewerkers NVAO.

