

Plantijn Hogeschool van de Provincie Antwerpen – EduBRON,
Universiteit Antwerpen – Groep T-Hogeschool Leuven –
Hogeschool Zeeland – Hogeschool Zuyd – KaHo Sint-Lieven –
NHTV Internationale Hogeschool Breda – Provinciale Hogeschool
Limburg – Universitair Centrum voor Talenonderwijs, Universiteit
Gent – Instituut Heilig Graf, Turnhout – KA Hoboken – Pito Stabroek
– Sint-Carolusinstituut, Sint-Niklaas – Sint-Jozefinstituut, Kontich



Datum publicatie: 8 juni 2011

Goed voorbereid het werkveld in!

Hubert-Jan Janssen, NHTV internationaal hoger onderwijs Breda

Publicatie in het kader van het Interregproject Goesting in Leren en Werken (GoLeWe)

Thema 3: *samen met het werkveld: samenwerken met het werkveld in het belang van onderwijs en arbeidsmarkt*

Actie 3.2: *werkveldprojecten en werkplekieren*

Indicator 3.2 C: *minstens 1 olijsting van wenselijke leercompetenties voor een goed functioneren in het werkveld (levenslang leren)*

Doelgroep: alle opleidingen en geïnteresseerden die te maken hebben met werkplekieren.

Het GoLeWe-Project

‘Goesting in Leren en Werken’ is zowel de rode draad als de uitdaging van dit project. We willen bereiken dat jongeren hun kwaliteiten kunnen uitbouwen tot competenties die nodig zijn in de maatschappij en in het werkveld. En dat onze jong afgestudeerden werk vinden dat aansluit bij eigen mogelijkheden, motivatie en ambities en bij het vinden van een plaats in de maatschappij.

De projectacties zijn gegroepeerd in drie thema’s: een vlotte overgang naar het hoger onderwijs, leren in het hoger onderwijs en samenwerking met het werkveld. Concrete acties richten zich op het verbeteren van leercompetenties, op studiekeuzebegeleiding en op leertrajecten die afgestemd zijn op de mogelijkheden van studenten. Er gaat ook aandacht naar studententutoraat en naar competentie management. Acties die bijdragen tot een betere afstemming en samenwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt, zijn: werkplekleren en de uitvoering van werkveldopdrachten door studenten, co-creatie van onderwijs en facilitering van de combinatie werken en leren. Goesting in leren en werken gaan hand in hand. Want de nieuwe werknemer is een kenniswerker die zichzelf blijft ontplooiën.

Abstract publicatie

In deze publicatie wordt een inzicht gegeven in de ervaringen met werkplekleren zoals opgedaan binnen de opleidingen Vrijtijdsmanagement en Management Toerisme van NHTV internationaal hoger onderwijs in Breda. De ervaringen hebben betrekking op zowel de voltijd-, deeltijd- als duaalopleidingen, als op EVC trajecten. Tevens is er vanuit literatuuronderzoek gekeken naar overeenkomstige ervaringen cq publicaties om te komen tot een overzicht van wenselijke leercompetenties voor een goed functioneren in het werkveld (levenslang leren).

Inhoud

1	Inleiding	5
2	Werkpleklerin	5
2.1	Ontwikkelingen	5
2.2	Afbakening van het aandachtsgebied.....	5
2.3	Onderwijsvormen.....	6
2.3.1	Voltijdonderwijs.....	6
2.3.2	Deeltijdonderwijs.....	6
2.3.3	Duaalonderwijs	6
3	Werkpleklerin en leren op de werkplek bij NHTV	6
3.1	Inleiding	6
3.2	Vrijetijdsmanagement	6
3.2.1	Landelijk competentieprofiel Vrijetijdsmanagement	6
3.2.1.1	Kerntaken van een Vrijetijdsmanager.....	7
3.2.1.2	De vrijetijdssector	7
3.2.2	Voltijd opleiding HBO Vrijetijdsmanagement.....	8
3.2.3	Voltijd opleiding International Leisure Sciences	8
3.2.4	Deeltijd- en duale opleiding Vrijetijdsmanagement.....	8
3.3	Competentiematrix Vrijetijdsmanagement	9
3.4	Competentie ontwikkeling niveaus.....	11
3.5	Kwaliteitsvol leren op de werkplek.....	11
3.5.1	Onderwijskundige benadering binnen NHTV	11
3.5.1.1	Competentiegericht.....	11
3.5.1.2	Vraaggestuurd	11
3.5.1.3	Praktijkgestuurd	12
3.5.1.4	Vormen van werkveldprojecten en werkpleklerin:	12
3.6	Basiselementen voor kwaliteitsvol leren op de werkplek	12
3.6.1	Werkpleklerin van studenten	13
3.7	Studentenquête 'jouw kijk op stage en leren'.....	15
4	Leercompetenties	16
4.1	Kernelementen	16
4.2	Afsluiting	17
5	Bijlage	18
6	Bronvermelding	24

1 Inleiding

In deze verwoording staat werkplekleren centraal, enerzijds vanuit theoretisch perspectief anderzijds vanuit de ervaringen met werkplekleren bij NHTV internationaal hoger onderwijs Breda binnen de opleiding Vrijtijdsmanagement.

2 Werkplekleren

2.1 Ontwikkelingen

Opleidingen op een hoger niveau dan van de basisschool waren eeuwenlang schaars. De meeste opleidingen vonden plaats in de praktijk en werden voltooid binnen het gildesysteem van meester en leerling. In het begin van de twintigste eeuw kwam het beroepsonderwijs, zwaar theoretisch van aard, als voorbereiding op ambachtelijke beroepen tot ontwikkeling. Na de Tweede Wereldoorlog breidde het beroepsonderwijs in Nederland zich sterk uit. Steeds meer Algemeen vormende vakken maakten deel uit van het beroepsonderwijs, dat daardoor steeds meer een zelfstandige bedrijfstak met een eigen cultuur werd. De herkenbaarheid voor het afnemende beroepenveld kwam onder druk te staan, in de laatste decennia van de 20^e eeuw werd er door het bedrijfsleven steeds meer nadruk gelegd op de gebrekkige afstemming van het beroepsonderwijs op de eisen vanuit de beroepspraktijk. Naar aanleiding daarvan werden er steeds meer verbindingen gelegd tussen leren en werken.¹

Inmiddels is er in Nederland een intensieve samenwerking tussen het hoger beroepsonderwijs en het werkveld om tot gewenste aansluitingen te komen. Opleidingen stemmen niet alleen onderling af, maar betrekken ook het werkveld actief bij opstellen van landelijke competentieprofielen. Werkplekleren is niet meer weg te denken, integratie van leren en werken staat centraal.

2.2 Afbakening van het aandachtsgebied

Het kenmerkende van container begrippen is dat ze op veel verschillende toestanden, gebeurtenissen of zaken wordt toegepast. Het begrip 'werkplekleren' is in het verlengde hiervan, en vanuit het perspectief van hoger beroepsonderwijs, op verschillende manieren aan te duiden, onder andere: praktijkleren, leerwerktrajecten, duaal leren. Feit is dat centraal staat dat de lerende wordt geconfronteerd met echte problemen en uitdagingen om te leren².

Gezien dit laatste wordt geconstateerd dat dit zowel voor een studieomgeving (studenten die in de praktijk actief bezig gaan) als een werkomgeving (werknemers die een opleiding volgen) kan gelden. Anders gezegd kan werkplekleren vanuit 2 contexten beschreven worden:

1. Werkplekleren van studenten, hier *werkplekleren* genoemd. Studenten ontwikkelen kennis en vaardigheden geïnspireerd op vormen van leren op de werkplek die binnen een schoolcontext plaatsvinden;
2. Werkplekleren van werknemers, hier *leren op de werkplek* genoemd. Het impliciet of expliciet leren van werknemers in het bedrijf dat resulteert in relatief permanente veranderingen in kennis, attitudes of vaardigheden.

¹ Bronneman-Helmers, R., Duaal als ideaal? Leren en werken in het beroeps- en hoger onderwijs, Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag, juni 2006

² Steumer e.a., De kracht van werkplekleren, Boom Lemma uitgeverij, Den Haag, 2010

2.3 Onderwijsvormen

2.3.1 Voltijdonderwijs

HBO opleidingen duren in de regel vier jaar en tijdens die periode worden studenten binnen het voltijdonderwijs geacht, naast praktijkgerichte opdrachten, één of meerdere stages te lopen zodat ze meer te weten komen over het werkveld en de beroepen die daaraan verbonden zijn. Tevens doen ze, naast de theoretische bagage, op die wijze de noodzakelijke praktijkervaring op.

2.3.2 Deeltijdonderwijs

Het deeltijdonderwijs is gericht op diegenen die naast het werk nog een hbo-studie willen volgen. De opleiding is veelal gelijkwaardig aan de programmering van een voltijdoopleiding, met het verschil dat deeltijdonderwijs met name een aantal avonden per week wordt verzorgd. Indien de werkervaring/omgeving aansluit bij de studie dan biedt dat voordelen in het kader van stageverplichtingen en praktijkopdrachten.

2.3.3 Duaalonderwijs

Duale opleidingen in het hoger beroepsonderwijs kenmerken zich doordat het volgen van onderwijs gecombineerd wordt met beroepsuitoefening. De baan en werkomgeving zijn onlosmakelijk verbonden aan het onderwijs. Om deel te nemen dient sprake te zijn van een arbeidscontract bij een werkgever in een omgeving aansluitend bij de opleiding. Duaal studenten gaan veelal één dag naar school en de andere dagen zijn zij werkzaam voor hun werkgever. Opdrachten vanuit de opleiding worden afgestemd op de werkomgeving zodat studenten deze via het werk kunnen uitvoeren en hierover kunnen reflecteren.

3 Werkplekleren en leren op de werkplek bij NHTV

3.1 Inleiding

NHTV internationaal hoger onderwijs Breda is een middelgrote hogeschool met opleidingen op het gebied van toerisme, vrije tijd, games en media, hotel & facility, stedenbouw, logistiek en mobiliteit. Anno 2011 studeren zo'n 7.000 Nederlandse en buitenlandse studenten aan NHTV.

Naast deze bacheloropleidingen biedt NHTV inmiddels ook wetenschappelijk onderwijs voor de opleidingen toerisme en vrije tijd.

3.2 Vrijtijdsmanagement

3.2.1 Landelijk competentieprofiel Vrijtijdsmanagement

De opleiding Vrijtijdsmanagement verstrekt aan afgestudeerden de graad Bachelor in Business Administration (BBA) in de sector economie. In gezamenlijke afstemming met andere Nederlandse

hogescholen met een opleiding Vrijtijdsmanagement alsmede met het werkveld, is ervoor gezorgd dat er een competentieprofiel is opgesteld dat aansluit bij de eisen van het (verder internationaliserende) werkveld. Dit heeft geleid tot tien competenties waarover een vrijetijdsmanager dient te beschikken om in het werkveld te opereren. De Academy for Leisure van NHTV heeft dit landelijk competentieprofiel vertaald naar een AFL specifiek opleidingsprofiel waarin 8 competenties benoemd zijn, te weten:

1. realiseren van projecten in een leisure context;
2. ontwikkelen van marketing;
3. sturen en beheren van de dagelijkse bedrijfsvoering;
4. regisseren van strategische samenwerking;
5. interactief en creatief ontwerpen van experiences;
6. ontwerpen, uitvoeren en rapporteren van praktijkgericht onderzoek;
7. samenwerken en communiceren in een (inter)nationale beroepsomgeving;
8. sturen en reguleren van de eigen professionele ontwikkeling.

3.2.1.1 Kerntaken van een Vrijtijdsmanager

Door de integratie van alle elementen in het vrijetijdsproduct ontstaat een complexe beroepspraktijk die om specifieke deskundigheid vraagt die aansluit op de principes van de belevingseconomie. Deze deskundigen weten professioneel te reageren op snel veranderende vragen en behoeften van het publiek betreffende de vrije tijd en vrijetijdsbesteding. Degene die binnen de vrijetijdsbranche meehelpt producten te ontwikkelen, deze organiseert en eventueel aanbiedt, wordt Vrijtijdsmanager genoemd. De Vrijtijdsmanager beschikt over bekwaamheden, competenties genoemd, waarmee hij op regieniveau vrije tijd organiseert. Hij heeft kennis van mensen en hun cultuur. Zij kunnen vanuit een overallvisie een geïntegreerd aanbod tot stand brengen.

De kerntaken van een Vrijtijdsmanager zijn:

1. managen van een organisatie die opereert binnen de vrijetijdssector;
2. regisseren en vermarkten van belevenissen;
3. ontwikkelen van visie en beleid.

3.2.1.2 De vrijetijdssector

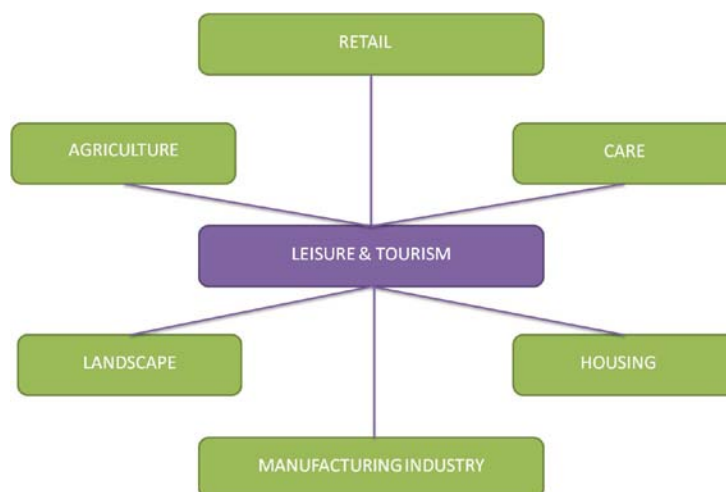
De vrijetijdssector bestaat uit veel deelsectoren. Voor de Vrijtijdsmanager is het, naast kennis van vrijetijd en de vrijetijdssector in de breedte, van belang verstand te hebben van de deelsector waarin hij werkzaam is. Maar het is ook van belang kennis te hebben van andere deelsectoren, vanwege de transsectoraliteit binnen de vrijetijdssector.

Onderscheiden worden de volgende deelsectoren:

- Sport (fitness centrum, sauna complex, sport evenement);
- Cultuur (schouwburg, museum, cultureel festival);
- Evenementen (publieksevenementen, beurzen, congressen);
- Attracties (pretpark, dierentuin);
- Retail (winkelcentrum, outletcenter, winkels verbonden aan vrijetijdsbedrijven);
- Entertainment (bioscoop, theater);
- Media (productiebedrijf, filmmaatschappij);
- Recreatie (bungalowpark, natuurgebied);
- Horeca (hotel, restaurant, café);
- Toerisme (reisbureau, luchtvaartmaatschappij).

Het werkveld voor een Leisure Manager beperkt zich echter niet tot de vrijetijdssector sec. Tegenwoordig gebruiken organisaties in verschillende sectoren steeds vaker vrijetijd als middel om hun doelen te

bereiken. Denk daarbij aan de zorgsector, welzijnssector, voedingsmiddelenindustrie. Onderstaande figuur illustreert dit³.



3.2.2 Voltijd opleiding HBO Vrijetijdsmanagement

De 4-jarige voltijddopleiding Vrijetijdsmanagement is een hbo Bachelor of Business Administration (BBA) welke binnen de Academy for Leisure wordt aangeboden.

De missie van de Academy for Leisure luidt: *het bieden van een onbegrensd speelveld dat mensen verbindt en uitdaagt tot het creëren van betekenisvolle experiences voor een mooiere wereld.*

Binnen NHTV wordt deze voltijddopleiding aangeboden als Nederlandstalige (Vrijetijdsmanagement) en Engelstalige (International Leisure Management) variant. Studenten worden opgeleid vanuit de volgende rollen die hun competentieprofiel vorm geven: marketeer, bedrijfsvoerder, imagineer, ondernemer en regisseur. Daarnaast krijgen ze scholing op specialisatie gebied, te weten: Event Management, Sports Management, Leisure Project Management en Management in Creative Industries. Vanaf jaar 2 kiezen de studenten een specifieke specialisatie, het is echter wel zo dat vanuit brede opleidingsoptiek, 'de Vrijetijdsmanager', studenten geacht worden, op basis van multidisciplinariteit, naast de keuze van hun specialisatie inzicht te hebben in de andere specialisaties. Gedurende de studie werken de studenten, naast opdrachten die rechtstreeks aan competentiegebieden verbonden zijn, aan hun werkveldervaring middels het Leisure for Life programma.

3.2.3 Voltijd opleiding International Leisure Sciences

Binnen de Academy for Leisure wordt sinds 2009 de academische bachelor Vrijetijdswetenschappen aangeboden. Studenten worden op een wetenschappelijke manier opgeleid op het sociaal en economisch gebied. Vervolgens bestaat de mogelijkheid om een master's program te volgen.

3.2.4 Deeltijd- en duale opleiding Vrijetijdsmanagement

De deeltijdstudie Vrijetijdsmanagement is een 4-jarige opleiding welke twee avonden per week wordt aangeboden. De doelgroep betreft vooral werkenden, op minimaal mbo functieniveau, binnen de

³ Groeten uit Holland, advies over vrijetijd, toerisme en ruimtelijke kwaliteit, VROMRaad, Advies 055, oktober 2006

vrijtijdsindustrie. Voor de toelating is dit geen harde eis, het is echter wel gewenst dat de studenten binnen afzienbare tijd na instroom een baan vinden in de vrijetijdssector.

De duaalstudie Vrijtijdsmanagement is een 4-jarige opleiding, waarbij de student één dag per week de studie volgt bij NHTV en de andere dagen actief werkzaam is bij organisatie binnen de vrijetijdsindustrie. Er geldt een harde eis voor wat betreft een baan in de vrijetijdssector op minimaal mbo niveau. Tevens dient de student/medewerker binnen het bedrijf in de gelegenheid worden gesteld om te groeien van mbo naar hbo niveau. Een belangrijk deel van de studiepunten, zogenaamde studiepunten met betrekking tot Elders Verworven Competenties (EVC), dient de kandidaat te behalen door het structureel aanleveren van bewijslast verwoord in een portfolio. Daarmee kan een verkorting van de totale studieduur gerealiseerd worden.

3.3 Competentiematrix Vrijtijdsmanagement

Van het landelijk competentieprofiel is onderstaande competentiematrix afgeleid die voor studenten Vrijtijdsmanagement als basis dient gedurende hun studie.

	DE ONDERNEMENDE PROFESSIONAL			
	Imagineer (Creatieve Concepten)	Projectmanager (Co-productie)	Marketeer (Marketing/ Communicatie)	Ondernemer (Productie)
Initiëren	Doelgroep/ Aanbodanalyse	Sectorenanalyse ↓	Marktanalyse ↓	Interne analyse ↓
	Strategische beleidsvoorstellen			
Creëren	Visie en Concept	Projectplan	Marketing-/ Communicatie- plan	Ondernemings- plan
Adviseren/ Realiseren	Leisureproduct/ Experience	Evenement	Communicatie- Middelen	Onderneming
Reflecteren				

De ondernemende professional staat bovenaan vermeld, omdat het begrip “ondernemend leren” uitgangspunt blijft van het te ontwikkelen curriculum. De NHTV heeft haar visie op leren en onderwijs geformuleerd in de notitie Ondernemend Leren. Het concept van “ondernemend leren” is gebaseerd op de gedachte dat de student zich in de loop van zijn studie voorbereidt op het functioneren in de beroepspraktijk als lerende ondernemer: een professional die in staat is zijn eigen handelen kritisch te bekijken en op basis hiervan het handelen bij te stellen. Het onderwijs is *studentgecentreerd* en is erop gericht de student *zelfverantwoordelijk* te leren leren. Kernbegrippen voor wat in dit kader van alle studenten verwacht wordt zijn: *innovatief*, *communicatief*, *resultaatgericht* en *zelfverantwoordelijk*.

Op de horizontale as worden 4 **competentiegebieden** onderscheiden d.m.v. vermelding van een rol en context:

- **imagineer (creatieve concepten)**
- **projectmanager (co-productie)**
- **marketeer (marketing/communicatie)**
- **ondernemer (productie)**

Het vijfde competentiegebied, dat van de **beleidsmedewerker**, is geïntegreerd terug te vinden in de gehele eerste rij (*initiëren*).

Er is voor deze competentiegebieden gekozen omdat ze voor de kern van de opleiding staan en herkenbaar zijn voor zowel (toekomstige) studenten als voor het werkveld. Het is niet de bedoeling deze

rollen strikt als beroepen of functies te interpreteren: in de praktijk is er immers vaak sprake van een duidelijke overlapping. Zo kan een projectmanager tevens ondernemer zijn en zal “het ontwikkelen van creatieve concepten” deel uit maken van marketing.

De kerncompetenties die verwacht worden van een startbekwame beroepsbeoefenaar zijn in de cellen van de matrix terug te vinden.

Op de verticale as is een **fasering** aangebracht:

- **initiëren**
- **creëren**
- **adviseren/realiseren**

In de onderste balk staat de term **reflecteren** vermeld. Dit begrip geeft het belang aan dat gehecht wordt aan het feit dat de student in staat is het eigen handelen bij te stellen op basis van kritische reflectie. Deze fasering van de verticale as, aangevuld met reflecteren maakt dat de kolommen van de matrix een cyclisch geheel vormen.

Er is naar gestreefd de 12 cellen van de matrix te benoemen als “producten”. Deze 12 producten vertegenwoordigen de **kerncompetenties**: er ligt nadruk op wat een (toekomstig) beroepsbeoefenaar kan, op welk “product” hij aflevert.

De scheidingslijnen tussen de diverse cellen zijn minder strikt dan de matrix op het eerste gezicht doet vermoeden. Met name voor de bovenste rij (initiëren) geldt dat de analyse voorafgaand aan een volgende fase uiteraard nooit beperkt zal blijven tot slechts één specifiek deel van de totale analyse. Het is echter met het oog op het te ontwikkelen curriculum van belang dat duidelijk is waar in een competentiegebied de nadruk op dient te liggen.

Daarnaast is het van belang te beseffen dat de cellen die zich op één horizontale lijn bevinden niet altijd een zelfde uitwerkingsgraad hebben. Zo is er bijvoorbeeld bij de producten **evenement** en **onderneming** wel sprake van uitvoering, terwijl het bij het product **leisure experience** beperkt blijft tot een advies.

Ook in verticale richting geldt dat de scheidingslijnen niet heel strikt zijn. Zo zullen de **strategische beleidsvoorstellen** die als product gekoppeld zijn aan de analyse in sommige gevallen (deels) samenvallen met de producten uit de onderliggende cellen. Dit is bijvoorbeeld het geval bij het marketingplan en het ondernemingsplan.

3.4 Competentie ontwikkeling niveaus

Er wordt binnen de opleidingen gewerkt aan het verwerven van competenties waarbij onderstaand model een belangrijk fundament vormt voor de competentieontwikkeling van studenten om te groeien naar hbo niveau.

**Uitwerking van competentieniveaus naar de twee dimensies
van taakuitvoeringcondities en competentieniveaus (bron: W. Verreck 2004)**

COMPETENTIE NIVEAU	TAAKUITVOERING CONDITIES		
	COMPLEXITEIT	TRANSFER	VERANTWOORDELIJKHEID
1^o niveau	Beschikt over en ontwikkelt basiskennis en vaardigheden, werkt vooral met routines, krijgt instructies, volgt aansturing door leidinggevende	Beschikt over de nodige kennis en vaardigheden om routinematig te werken in een intern project of voor een externe opdrachtgever.	Draagt verantwoording voor het eigen takenpakket, formuleert doelen, legt over de voortgang verantwoording af.
2^o niveau	Past kennis toe, werkt met richtlijnen en procedures in complexe situaties, verdiept zich in vraagstukken van complexiteit in het werk.	Beschikt over en ontwikkelt uitgebreide kennis, vaardigheden en enige ervaring om te werken en levert goede prestaties in diverse organisaties.	Werkt resultaatgericht, zet eigen trajecten uit, onderhandelt over de trajecten, legt verantwoording af over keuzes, weegt deze af met een termijnperspectief.
3^o niveau	Analyseert problemen, vragen en knelpunten in complexe situaties, handelt in de praktijk, zelfstandig, neemt beslissingen, ontwikkelt nieuwe procedures of nieuw plan van aanpak, gebruikt creativiteit in het aanpakken en uitvoeren van opdrachten.	Analyseert de eigen situatie, vult hiaten binnen de eigen kennis aan via zelfsturend leren, verwerft waar nodig nieuwe vaardigheden, denkt en werkt met een branche- en organisatie overstijgende kijk op de problemen.	Werkt proactief, verantwoordt op diverse niveaus en professionele wijze de informatieverzameling, theoriekeuze en –vorming en de gekozen oplossingen naar de opdrachtgever en naar collega's, staat open voor kritisch oordeel van collega's en beroepsgeenoten.

3.5 Kwaliteitsvol leren op de werkplek

3.5.1 Onderwijskundige benadering binnen NHTV

3.5.1.1 Competentiegericht

Het verwerven van competenties staat binnen de opleiding centraal. Een competentie is, op basis van kennis, vaardigheden en houding, bekwaam handelen en méta handelen, in een bepaalde rol en beroepscontext, op een bepaald niveau. Competenties als clusters van kennis, vaardigheden en houding ontwikkelen zich in onderlinge samenhang tegen de achtergrond van een bepaalde verantwoordelijkheid, transfer en complexiteit (conform voorgaand schema van Verreck).

3.5.1.2 Vraaggestuurd

Vraaggestuurd leren plaatst de student in een actieve rol: die van eigenaar, ontwerper en producent van zijn leerweg. De student leert zijn competenties en zijn lerend vermogen te ontwikkelen door steeds bewuster en effectiever gebruik te maken van de mogelijkheden van zichzelf en zijn omgeving. Dezelfde actieve en producerende rol is er voor de docent, hij opereert vanuit een sterk gevoel van eigenaarschap en partnerschap. De leisure sector is zeer divers en diverse subsectoren vragen daardoor weer om (deels) specifiekere kennis en vaardigheden van hun toekomstige beroepsbeoefenaars. Studenten krijgen de

mogelijkheid te specialiseren, gebaseerd op eigen interesses en talenten. Niettemin bepaalt het opleidingsprofiel, en het onderwijs en de toetsing daarachter, de context en richting waarbinnen dit plaatsvindt.

3.5.1.3 *Praktijkgestuurd*

Binnen het leren in en van de praktijk kunnen de volgende begrippen worden onderscheiden:

- **Praktijkgericht leren:** dit betekent leren gericht op de praktijk, dus gericht op het toepassen van kennis en vaardigheden in de praktijk. Dat kan betekenen in de beroepspraktijk op praktische wijze aan een opdracht werken, maar het kan ook betekenen: kennis vergaren die voor de uitvoering van de praktijkopdracht nodig is. Het kan dus zowel in een schoolse setting als in de praktijk plaatsvinden.
- **Praktijkleren:** betekent leren in de praktijk. In vergelijking met praktijkgericht leren ontbreekt hier dus het schoolse element.
- **Praktijkgestuurd leren:** hierbij is de praktijk de aanjager van het leren. Een praktijkprobleem vraagt denken, doen en reflecteren. Dit zijn leerinspanningen die voortkomen uit een praktijksituatie.

Academy for Leisure kiest voor leren en werken door middel van realistische en authentieke opdrachten. Het werkveld voorziet de opleiding van opdrachten voor studenten (alle fases) en docenten. Praktijkgericht onderzoek sluit hierop aan.

3.5.1.4 *Vormen van werkveldprojecten en werkplekleren:*

Voltijdopleiding

- 4^e jaars - praktijkopdrachten
- afstudeerstage (20 wkn)
- 3^e jaars - praktijkstage (30 wkn)
- 2^e jaars - leisure for life
- praktijkopdrachten
- 1^e jaars - leisure for life
- praktijkopdrachten

Duaalopleiding

- werkend-leren

3.6 **Basiselementen voor kwaliteitsvol leren op de werkplek**

1. **Zelfsturing:**
 - *Neemt actief deel aan zijn eigen leren*
 - *Plant, bepaalt doelen, organiseert, evalueert zichzelf en volgt het eigen leerproces op*
 - *Is zelfbewust, goed geïnformeerd en vastberaden*
 - *Zoekt zelf advies, informatie en leeromgevingen waarin hij het meest kan leren*
2. **Coöperatie:**
 - *Individuen werken samen om hun gedeelde doelen te bereiken en om hun eigen leren en elkaars leren te maximaliseren*
 - *Resultante: verduidelijken van meningen, ideeën, methodes en denkprocessen*
→ *kennisdeling*

3. Autonomie

- *Geeft beslissingsvrijheid en moedigt persoonlijk initiatief aan*
- *Promoot intrinsieke motivatie*
- *Geeft vertrouwen in iemands kwaliteiten*
- *Leidt tot een groter engagement bij een initieel oninteressante activiteit*
- *Creëert vertrouwen in de organisatie, positieve gevoelens t.o.v. het werk en jobtevredenheid*

Vanuit NHTV wordt de casus Imaginheroes besproken die wordt afgezet tegen de hierboven genoemde basiselementen voor kwaliteitsvol leren op de werkplek (werknemers) alsmede kwaliteitsvol werkpleklernen (studenten).

3.6.1 Werkpleklernen van studenten



Imaginheroes is de naam voor een speciaal opleidingstraject binnen de opleiding Vrijetijdsmanagement (VTM), van de Academie voor Vrije Tijd, NHTV internationaal hoger onderwijs Breda.

Studenten kunnen na de propedeuse geselecteerd worden voor dit traject. Op aanraden van de eerstejaarscoaches of op basis van eigen initiatief kunnen studenten hun interesse kenbaar maken. Daarna vindt er een selectie plaats.

Imaginheroes biedt studenten extra uitdaging. Er wordt gewerkt met echte opdrachtgevers en betaalde opdrachten. In didactisch opzicht gebruikt men het meester-gezel model: begeleiders gidsen studenten door de opdrachten heen. Studenten ontwikkelen dezelfde competenties als de reguliere studenten, maar doen dat door middel van het werken aan echte opdrachten. Zij zijn zelf verantwoordelijk voor het vergaren van de benodigde kennis en vaardigheden. Hiervoor kunnen zij een beroep doen op experts (docenten van de opleiding), zelf boeken bestuderen, en er is een budget voor het 'inhuren' van workshops.

Imaginheroes werkt met het motto: *More you for a better world*. Hiermee willen ze twee dingen uitdrukken: het belang van de persoonlijke groei van de studenten (*more you*), en de maatschappelijke impact van hun werk (*for a better world*). Er wordt intensief gebruik gemaakt van coaching, zowel teamcoaching als individuele coaching. Studenten worden aangezet tot bewustwording van hun talenten, hun waarden en hun eigen creativiteit. Verantwoordelijkheid nemen voor de eigen ontwikkeling is een belangrijk thema. Imaginheroes hebben een missie: 'for a better world' verwijst naar het doel om creatief sociaal ondernemers op te leiden. Er wordt een focus gelegd op maatschappelijk verantwoord ondernemen. Ernaast loopt een leerlijn om studenten op te leiden tot de rol van *process leader*: een regisseur van processen met een creatieve insteek (creative ideas, creative solutions and creative conversations). Dit komt voort uit het gedachtegoed van Imagineering.

Op basis van een studentevaluatie gehouden in 2010 is invulling gegeven aan de basiselementen voor kwaliteitsvol leren op de werkplek.

1. Zelfsturing:

➤ *Positief:*

- ✓ *Veel ruimte voor persoonlijke leerontwikkeling*
- ✓ *Er wordt veel praktijkervaring opgedaan*
- ✓ *Appél op eigen verantwoordelijkheid, eigen initiatief*
- ✓ *Hetgeen geleerd is nuttig voor de toekomst*
- ✓ *Grensverleggende persoonlijke ontwikkeling binnen een veilige omgeving*
- ✓ *Leren om in de spiegel te kijken, nadenken/reflecteren over eigen handelen en hoe dat anders, beter zou kunnen*

➤ *Aandachtspunt:*

- ✓ *Vraagsturing, vragen komen niet altijd even gemakkelijk*
- ✓ *Zelfstandige verdieping in kennis wordt als moeilijk ervaren*
- ✓ *Onzekere studenten neigen onzekerder te worden*

2. Coöperatie:

➤ *Positief:*

- ✓ *Teamleren staat voorop, studenten halen het beste in elkaar naar boven*
- ✓ *Verantwoordelijkheid als groep naar opdrachtgever*
- ✓ *Verantwoordelijkheid als groep naar elkaar*
- ✓ *Groepsgeest*

➤ *Aandachtspunt:*

- ✓ *Groepsgesprekken doelgerichter maken*
- ✓ *Voortgang en vaart projecten opvoeren*

3. Autonomie

➤ *Positief:*

- ✓ *Intrinsieke motivatie van studenten hoog*
- ✓ *Werkhouding boven gemiddeld*
- ✓ *Student kan het beste uit zich naar boven halen*
- ✓ *Hoge mate van tevredenheid over keuze voor deze studierichting*
- ✓ *Werken aan authentieke opdrachten (onbetaald, betaald)*
- ✓ *Netwerken*
- ✓ *Kansen om rol te spelen in de samenleving*
- ✓ *Persoonlijk eigenaarschap*

➤ *Aandachtspunt:*

- ✓ *Isolement gevoel bij studenten, afgezonderd van studenten die het reguliere traject volgen*
- ✓ *Lengte van projecten, behoefte aan korter en meer afwisseling*
- ✓ *Keuzevrijheid beperkt door intensiteit en moeten voldoen aan competenties*

3.7 Studentenquête ‘jouw kijk op stage en leren’

In onderstaande uitwerking van een enquête (n=36) onder 4^e jaars studenten NHTV Management Toerisme en Vrijtijdsmanagement zijn de hiervoor genoemde basiselementen zelfsturing, autonomie en coöperatie impliciet opgenomen. De enquête (zie ook bijlage voor de uitgebreide versie) geeft een beeld van hun ervaren kennisniveau, motivatie en actieve inbreng met betrekking tot werkplekleren. In zijn algemeenheid kan gesteld worden dat deze studenten uitdagingen niet schromen, duidelijk zijn over hun eigen functioneren, hun inbreng, wijze van samenwerken en de afstemming tussen werkveld en opleiding.

De belangrijkste constatering zijn:

Persoon

- Meerderheid wil op korte of afzienbare tijd aan de slag als vrijetijdsmanager of manager toerisme
- Meerderheid wil werken in een andere functie dan de stage en op hoger niveau
- Meerderheid denkt voldoende inhoudelijke kennis te hebben voor het uitoefenen van het beroep
- Meerderheid is er zeker van over de benodigde vaardigheden te beschikken
- Meerderheid geeft aan zich competent te voelen na het lopen van de stage

Leren op de stageplek

- Meerderheid probeert theorie in verband te brengen met stage ervaringen
- Meerderheid vraagt ervaren collega's over hoe bepaalde problemen in het werk aan te pakken
- Meerderheid geeft aan door te discussiëren met ervaren collega's eigen ideeën te ontwikkelen over manieren van werken
- Meerderheid denkt na over een slecht verlopen stagedag en gaat op zoek naar de oorzaak
- Meerderheid vraagt de stagebegeleider wat niet goed bevonden wordt aan de stagepraktijk
- Meerderheid heeft behoefte aan uitdagend werk en nieuwe dingen leren

Stagecontext en beslissingsvermogen

- Meerderheid is zich bewust van het feit dat stagewerk veel samenwerking met anderen vereist
- Meerderheid geeft aan veel afwisseling op het stagewerk te hebben
- Minderheid geeft aan dat het stagewerk saai en eentonig is
- Meerderheid geeft aan zelf werkdoelen en de volgorde van de werkzaamheden te mogen bepalen
- Minderheid geeft aan zelf de werktijden te mogen bepalen

Stagebegeleiding op de werkplek

- Meerderheid geeft aan bruikbare feedback te krijgen over de prestaties en deze te waarderen
- Minderheid geeft aan weinig contact te hebben met de stagebegeleider
- Meerderheid geeft aan bruikbare feedback te krijgen van ervaren collega's en deze te waarderen
- Minderheid geeft aan spanningen te ervaren door stagewerkzaamheden

4 Leercompetenties

Uit divers literatuuronderzoek alsmede gebaseerd op de ervaringen in het onderwijs binnen NHTV zijn onderstaand belangrijke leercompetenties geformuleerd. Afgestemd op het goed functioneren in het werkveld en passend bij werkpleklers mag van professionals in opleiding op hbo niveau verwacht worden dat ze bekwaam zijn op de volgende competenties⁴:

- Anticiperend vermogen;
- Proactief kunnen denken en handelen;
- Strategisch kunnen denken;
- Kunnen leren en afleren;
- Vermogen om leren en produceren te combineren;
- In staat zijn om binnen een interactieve-, multi-, transdisciplinaire en onderzoekende setting (nieuwe) kennis en vaardigheden te ontwikkelen en te verspreiden;
- Implementatiestrategieën kunnen toepassen;
- Kunnen reflecteren op de effectiviteit en efficiëntie van de ontwikkeling zelf en de hiertoe noodzakelijk processen;
- Beschikken over leercompetenties die in staat stellen om een leven lang leren te leren.

Hieraan zijn onlosmakelijk verbonden:

- Sociale vaardigheden
- Communicatieve vaardigheden
- Samenwerkingsvaardigheden
- Informatietechnologische vaardigheden
- Probleem signaleringsvaardigheden
- Oplossingsvaardigheden
- Ondernemersvaardigheden.

4.1 Kernelementen

Goede kwaliteitsborging van werkpleklers is van belang voor zowel de onderwijsorganisatie, de student/werknemer als het werkveld. Er dient samenhang te zijn tussen denken en doen, tussen onderwijs en arbeid en tussen leren en kennisontwikkeling. Uit de praktijk blijkt dat leren alleen door te werken niet tot optimaal leren leidt. Om leren te bewerkstelligen moet er naast studeren en beroepstaak sprake zijn van zaken zoals⁵:

- (her)structureren van het werk zodat leermogelijkheden ontstaan (bv. functie- en/of rolwisseling);
- specifieke activiteiten (deelname in organisatieprojecten);
- activiteiten waarin leren expliciet het doel is (intervisie, instructie, coaching).

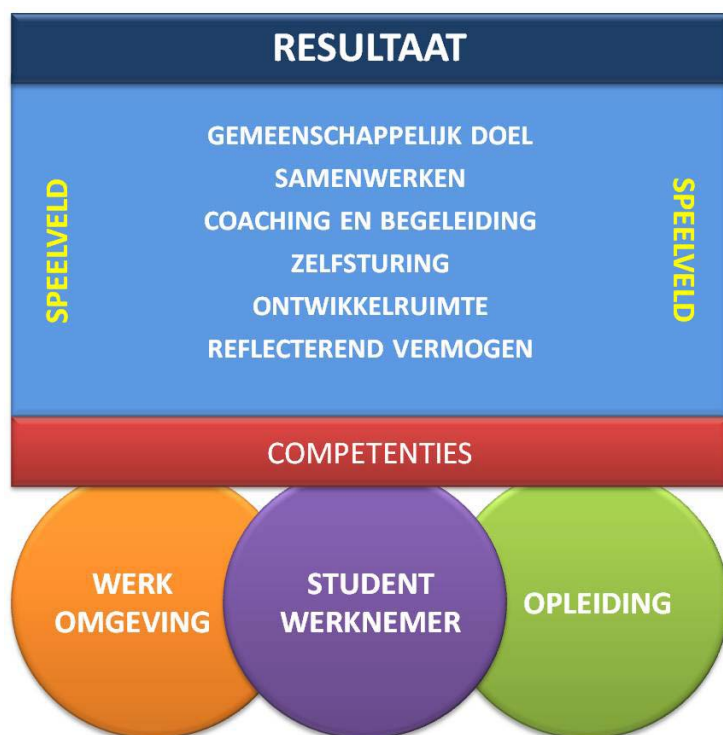
Kortom het is van belang dat er 'ruimte' wordt geboden aan de student/medewerker om zich op het brede vlak van te behalen hbo competenties te bekwamen.

⁴ Steumer e.a., De kracht van werkpleklers, Boom Lemma uitgeverij, Den Haag, 2010

⁵ Klaris, R. en Oosterheert, I. Werkpleklers: ingewikkeld, uitdagend en inspirerend, HAN, februari 2005

Onderstaand model geeft een overzicht van de gemeenschappelijke verantwoordelijkheden die opleiding, student/medewerker en bedrijf hebben tijdens een onderwijstraject. Als basis (het fundament) dienen de te bezitten en te ontwikkelen competenties. Voor de student geldt dat deze zich zowel op kennis- als op persoonlijke en managementcompetenties dient te ontwikkelen.

Op het speelveld staat een vijftal hoofdaandachtspunten vermeld die een centrale rol spelen in de interactie tussen opleiding, student/medewerker en werkomgeving en welke het succesvol doorlopen van een dualopleiding bevorderen. Dergelijke aandachtspunten zijn echter ook zeker van belang bij een voltijdopleiding.



4.2 Afsluiting

Deze GoLeWe publicatie is een samenvatting van ervaringen en theoretische ontwikkelingen ter ondersteuning van de inzichten om met benodigde leercompetenties t.a.v. werkplekieren aan de slag te gaan.

⁶ Janssen.HJHAM, 2011

2010-2011

3 8%

0 0%

		1 Nooit	2	3	4 Neutraal	5	6	7 Altijd	
1.	Nieuwe dingen leren					11%	22%	67%	100%
2.	Oplossingen aangeven voor complexe werkproblemen				14%	64%	19%	3%	100%
3.	Het aanleveren van nieuwe ideeën				6%	25%	50%	19%	100%
4.	Het opknappen van moeilijke klussen				14%	41%	39%	6%	100%
5.	Het opvolgen van nieuwste ontwikkelingen		3%	6%	19%	30%	28%	14%	100%
6.	Het zoeken naar nieuwe manieren om uitvoering van werktaken te verbeteren			8%	11%	31%	28%	22%	100%
7.	Uitvoeren van nieuwe taken				14%	33%	28%	25%	100%
8.	Eigen maken van nieuwe vaardigheden			3%	3%	13%	31%	50%	100%
9.	Opzoeken van nieuwe informatie				22%	20%	33%	25%	100%
10.	Vinden van oplossingen voor nieuwe problemen				14%	27%	56%	3%	100%

--	--	--	--	--	--	--

		1 Helemaal oneens	2	3	4 Neutraal	5	6	7 Helemaal eens	
1.	Ik heb er alle vertrouwen in dat ik voldoende inhoudelijke kennis heb om het beroep van MT of VTM uit te kunnen voeren			14%	19%	36%	31%		100%
2.	Ik denk dat ik vrij goed ben om als MT of VTM aan de slag te gaan		3%	8%	14%	41%	28%	6%	100%
3.	Ik denk dat ik vrij goed ben in het functioneren als MT of VTM vergeleken met anderen			11%	36%	31%	19%	3%	100%
4.	Ik ben er zeker van dat ik over de nodige vaardigheden beschik om als MT of VTM aan de slag te gaan			3%	28%	33%	33%	3%	100%
5.	Nu ik reeds een tijd stage heb gelopen voel ik mij als MT of VTM competent	6%	8%	8%	17%	25%	22%	14%	100%
6.	Ik heb er alle vertrouwen in dat ik voldoende kennis heb om als MT of VTM aan de slag te gaan			6%	28%	30%	25%	11%	100%
7.	Ik ben tevreden over mijn competenties als MT of VTM		3%	8%	19%	26%	36%	8%	100%
8.	Ik voel mij voldoende onderlegd om als MT of VTM te werken			11%	19%	45%	22%	3%	100%
9.	Ik ben niet zo goed in het uitvoeren van het beroep van MT of VTM	36%	36%	8%	11%	6%	3%		100%

		1 Helemaal niet	2	3	4 Neutraal	5	6	7 Helemaal wel	
1.	Ik vraag mijn stagebegeleider hoe hij/zij dezelfde stagesituatie zou aanpakken	6%	11%	14%	22%	28%	19%		100%
2.	Door de theorie of informatie die tijdens mijn opleiding aan de orde komt, kan ik nieuwe stage-ervaringen beter plaatsen	3%		3%	14%	30%	42%	8%	100%
3.	Ik vraag mijn stagebegeleider waarom, volgens hem/haar iets in mijn stage op een bepaalde manier verliep		3%	8%	11%	45%	22%	11%	100%
4.	Ik doe actief mee met discussies tussen ervaren collega's op mijn stageplaats over aspecten van hun beroep	3%		8%	19%	20%	39%	11%	100%
5.	Ik probeer theorie in verband te brengen met mijn stage ervaringen	3%	3%		8%	25%	44%	17%	100%
6.	Ik ga na waar mijn stagebegeleider allemaal rekening mee houdt bij het beslissen in een bepaalde situatie op het werk			11%	8%	31%	39%	11%	100%
7.	Ik zoek zelf naar informatie om meer te weten te komen over aspecten die komen kijken in mijn stage			3%	11%	19%	50%	17%	100%
8.	In mijn stage vraag ik andere ervaren collega's hoe zijn bepaalde problemen in hun werk aanpakken			3%	6%	21%	53%	17%	100%
9.	Ik benader ervaren collega's in mijn stage om hen te vragen naar hun opvattingen over bepaalde aspecten van hun werk	3%		8%	8%	26%	44%	11%	100%
10.	Ik lees meer over aspecten die komen kijken op mijn stage dan ik voor de opleiding hoeft te lezen	6%	3%	14%	31%	27%	11%	8%	100%

11.	De manier waarop ik nu functioneer op mijn stage komt voort uit het steeds verbinden van theoretische kennis aan mijn concrete ervaringen in de stagepraktijk	6%	6%	8%	31%	16%	19%	14%	100%
12.	Ik vraag ervaren collega's op mijn stage wat zij vinden van mijn mening over hun manier van werken	6%	11%	22%	17%	21%	17%	6%	100%
13.	Vragen die bij mij rijzen uit stage ervaringen beantwoord ik door uit mezelf literatuur te raadplegen		11%	17%	28%	30%	11%	3%	100%
14.	Ik gebruik theoretische kennis om mijn stagepraktijk te verbeteren	3%	3%	3%	11%	27%	39%	14%	100%
15.	Door te discussiëren met ervaren collega's in mijn stage, ontwikkel ik mijn eigen ideeën over manieren van werken				17%	38%	31%	14%	100%
16.	Ik merk dat ik in mijn stagepraktijk veel kan met de theoretische bagage die ik vanuit de NHTV opleiding heb meegekregen	6%	3%	6%	19%	36%	19%	11%	100%
17.	De praktische suggesties die mijn stagebegeleider aandraagt om een bepaald probleem op te lossen zijn zinvol voor mij	6%		3%	6%	21%	42%	22%	100%
18.	Ik vraag mijn stagebegeleider wat hij/zij niet goed vindt aan mijn stagepraktijk	6%			11%	22%	44%	17%	100%
19.	Mijn stage ervaringen geven aanleiding zelf informatie te gaan zoeken over bepaalde onderwerpen die in de praktijk komen kijken		6%	8%	22%	17%	39%	8%	100%
20.	Ik vraag mijn stagebegeleider naar wat hij/zij denkt dat er in een bepaalde stagesituatie aan de hand is			11%	22%	42%	22%	3%	100%
21.	Over een slecht verlopen stagedag denk ik niet na	33%	25%	14%	3%	3%	11%	11%	100%
22.	Na een slechte stagedag probeer ik een oplossing te vinden voor de volgende stagedag	3%			11%	25%	36%	25%	100%
23.	Ik zoek naar de oorzaak van een slecht verlopen stagesituatie	3%			17%	38%	39%	3%	100%
24.	Een slecht verlopen stagesituatie blijft zeker nog diezelfde dag in mijn hoofd rondmalen		3%	3%	3%	8%	25%	58%	100%
25.	Ik ga na wat mijn eigen bijdrage was aan een stagedag die wat uit de hand liep		3%			22%	39%	36%	100%

		1 Helemaal oneens	2	3	4 Neutraal	5	6	7 Helemaal eens	
1.	De mogelijkheid om uitdagend werk te doen is belangrijk voor mij					11%	33%	56%	100%
2.	Ik vind het prettig om te laten zien dat ik beter presteer dan mijn collega's		6%	11%	19%	30%	17%	17%	100%
3.	Wanneer ik een moeilijke taak niet afkrijg, neem ik mij voor om de volgende keer beter mijn best te doen				6%	22%	36%	36%	100%
4.	Ik probeer erachter te komen wat nodig is om aan mijn collega's te bewijzen wat mijn bekwaamheden zijn		3%	6%	22%	21%	31%	17%	100%
5.	Ik werk liever aan taken die me dwingen nieuwe dingen te leren			6%	17%	21%	42%	14%	100%
6.	Ik vind het leuk wanneer collega's zich bewust zijn van hoe goed ik werk				14%	20%	44%	22%	100%

7.	De mogelijkheid hebben om nieuwe dingen te leren is belangrijk voor mij				3%	5%	42%	50%	100%
8.	Ik verkies te werken aan projecten waarin ik mijn bekwaamheden kan bewijzen aan collega's	3%		6%	22%	33%	25%	11%	100%
9.	Ik doe mijn best wanneer ik aan een vrij moeilijke taak werk			3%	3%	16%	31%	47%	100%
10.	Ik zou een nieuwe taak vermijden als er een kans is dat ik incompetent zou overkomen bij anderen	11%	25%	19%	22%	17%		6%	100%
11.	Ik doe erg mijn best om mijn prestaties uit het verleden te verbeteren				14%	31%	36%	19%	100%
12.	Vermijden te laten zien dat ik weinig bekwaam ben is belangrijker voor me dan het leren van een nieuwe vaardigheid	31%	25%	17%	19%	2%	6%		100%
13.	Ik vind het belangrijk om de kans te hebben de verscheidenheid van mijn competenties uit te breiden				17%	20%	44%	19%	100%
14.	Ik maak me zorgen over het op mij nemen van een taak op mijn werk als uit mijn prestatie zou kunnen blijken dat ik niet zo bekwaam ben	3%	14%	11%	22%	27%	17%	6%	100%
15.	Wanneer ik moeite heb een probleem op te lossen dan heb ik er plezier in om verschillende methoden uit te proberen en te kijken welke werken		3%	19%	31%	25%	14%	8%	100%
16.	Tijdens het werk verkies ik situaties te vermijden waarin ik slecht zou kunnen presteren	6%	11%	19%	28%	33%	3%		100%

		1 Helemaal oneens	2	3	4 Neutraal	5	6	7 Helemaal eens	
1.	Mijn stagewerk vereist heel wat samenwerking met andere mensen		3%	6%	6%	21%	42%	22%	100%
2.	In mijn stagewerk komen vaak dezelfde werkzaamheden terug		3%	6%	6%	10%	42%	33%	100%
3.	Mijn stagewerk zit zo in elkaar dat ik de kans niet heb om het werk volledig uit te voeren van begin tot eind	25%	22%	25%	11%	6%	3%	8%	100%
4.	Mijn stagewerk is vrij eenvoudig	19%	19%	11%	14%	1%	11%	25%	100%
5.	Mijn stagewerk vereist dat ik snel werk		6%	11%	28%	22%	25%	8%	100%
6.	Mijn stagewerk kan goed uitgevoerd worden zonder dat er overleg nodig is met andere mensen	11%	8%	19%	31%	14%	11%	6%	100%
7.	Mijn stagewerk vereist een grote mate van concentratie en zorgvuldigheid		3%	8%	17%	24%	31%	17%	100%
8.	Mijn stagewerk geeft mij de kans om de taken waaraan ik begon volledig af te werken	6%	8%	14%	14%	19%	22%	17%	100%
9.	Ik krijg op mijn stagewerk veel verschillende dingen te doen	3%	6%	6%	25%	18%	28%	14%	100%
10.	Ik moet veel geestelijk inspannend werk verrichten	8%	8%	8%	25%	21%	19%	11%	100%
11.	Ik heb veel afwisseling op mijn stagewerk	3%	8%	11%	19%	20%	25%	14%	100%
12.	Op het stagewerk is niemand op mij aangewezen voor de uitvoering van de werktaken	11%	17%	19%	31%	8%	14%		100%
13.	In het stagewerk moet ik erg moeilijke beslissingen nemen	14%	19%	11%	28%	25%	3%		100%
14.	Mijn stagewerk is saai en eentonig	25%	31%	6%	11%	13%	8%	6%	100%

15.	Mijn stagewerk vereist dat ik hard werk			11%	22%	17%	25%	25%	100%
16.	In mijn stagewerk moet ik veel dingen tegelijkertijd kunnen onthouden	6%	3%	3%	19%	30%	25%	14%	100%
17.	Mijn werk vereist dat ik werkgerelateerde problemen kan oplossen binnen een beperkte tijd	3%	3%	3%	22%	24%	28%	17%	100%

		1	2	3	4	5	6	7	
		Zeer weinig			Neutraal			Zeer veel	

1.	Zelf een manier van werken te kiezen?	8%	6%	3%	3%	24%	42%	14%	100%
2.	De plaats waar je op een bepaald moment werkt, te verlaten wanneer je dat wilt?	14%	14%	19%	14%	8%	17%	14%	100%
3.	Zelf de werkdoelen te bepalen?	8%	11%	14%	14%	26%	19%	8%	100%
4.	De volgorde van de werkzaamheden te bepalen?	6%		8%	8%	17%	39%	22%	100%
5.	Zelf te beoordelen of je het werk goed of slecht hebt gedaan?		6%	17%	25%	30%	19%	3%	100%
6.	Het werk te onderbreken wanneer je dat wilt?	3%	14%	11%	19%	20%	22%	11%	100%
7.	Zelf te bepalen hoeveel werk je gedurende een bepaalde periode verricht?	8%	14%	17%	8%	31%	11%	11%	100%
8.	Zelf het werktempo te verhogen of te verlagen?	6%	14%	3%	8%	24%	28%	17%	100%
9.	Zelf de werktijden te bepalen?	31%	19%	8%	17%	9%	8%	8%	100%
10.	Zelf te bepalen welke werkzaamheden je verricht?	19%	19%	6%	28%	14%	6%	8%	100%

		1	2	3	4	5	6	7	
		Helemaal niet			Neutraal			Helemaal wel	

1.	Tijdens mijn stage krijg ik bruikbare feedback over mijn prestaties van mijn stagebegeleider	8%	3%	3%	6%	18%	31%	31%	100%
2.	De feedback over mijn prestaties die ik van mijn stagebegeleider krijg is behulpzaam	8%	3%		11%	14%	36%	28%	100%
3.	Ik waardeer de feedback die ik krijg van mijn stagebegeleider	6%	3%	3%	3%	10%	36%	39%	100%
4.	De feedback die ik krijg van mijn stagebegeleider is zinvol voor mijn stagewerk	8%	3%		6%	19%	36%	28%	100%
5.	Ik kan over het algemeen weinig tot niets met de feedback over mijn prestaties die ik krijg van mijn stagebegeleider	44%	28%	11%	6%	2%	3%	6%	100%
6.	Ik kan gemakkelijk bij mijn stagebegeleider terecht wanneer ik informatie over mijn prestaties wil	6%	6%	8%	14%	24%	14%	28%	100%
7.	Mijn stagebegeleider heeft het veel te druk om mij feedback te geven	19%	19%	14%	14%	3%	14%	17%	100%
8.	Ik heb weinig contact met mijn stagebegeleider	31%	22%	8%	17%	6%	8%	8%	100%
9.	Ik heb dagelijks contact met mijn stagebegeleider	25%	6%	14%	8%	6%	8%	33%	100%
10.	Het enige moment dat ik feedback van mijn stagebegeleider over mijn prestaties krijg is naar aanleiding van mijn evaluatie	8%	22%	17%	25%	14%	3%	11%	100%

11	Tijdens mijn stage krijg ik bruikbare feedback van ervaren collega's op het werk	3%	11%	3%	11%	25%	28%	19%	100%
12.	De feedback over mijn prestaties die ik van mijn ervaren collega's krijg is behulpzaam		6%		8%	33%	31%	22%	100%
13	Ik waardeer de feedback die ik krijg van mijn ervaren collega's		3%		6%	16%	36%	39%	100%
14	De feedback die ik krijg van mijn ervaren collega's is zinvol voor mijn werk		6%	3%	11%	22%	36%	22%	100%
15.	Ik kan over het algemeen weinig tot niets met de feedback over mijn prestaties die ik krijg van ervaren collega's op het werk	47%	36%	3%	8%	6%			100%
16.	Ik kan gemakkelijk bij ervaren collega's op het werk terecht wanneer ik informatie over mijn prestaties wil		3%	6%	14%	32%	39%	6%	100%
17.	Mijn ervaren collega's op het werk hebben het veel te druk om mij feedback te geven	25%	39%	11%	14%	11%			100%
18.	Ik heb weinig contact met ervaren collega's op het stagewerk	47%	31%	3%	11%	5%	3%		100%
19.	Ik heb dagelijks contact met ervaren collega's op het stagewerk		8%	3%	8%	11%	28%	42%	100%

		1 Helemaal oneens	2	3	4 Neutraal	5	6	7 Helemaal eens	
1.	De continue druk (bv. Taken afwerken, deadlines halen...) in de stage maakt mij erg gespannen	11%	31%	11%	19%	19%	6%	3%	100%
2.	De continue druk om dingen die moeten worden afgewerkt maakt mij erg gespannen	8%	28%	14%	19%	28%		3%	100%
3.	De continue druk om de verwachtingen op de stage te halen maakt mij erg gespannen	3%	14%	22%	19%	30%	6%	6%	100%
4.	Ik vind de verwachtingen die men aan mij stelt in de stage veel te hoog	28%	31%	14%	25%	2%			100%

6 Bronvermelding

Bie, D. de e.a.	Wat gaan we doen?; het construeren en beoordelen van opdrachten, Bohn Stafleu van Loghum, Houten/Diegem, 2001
Bronneman-Helmers, R.	Duaal als ideaal?; Leren en werken in het beroeps- en hoger onderwijs, SCP Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag, juni 2006
Diverse auteurs	Leven Lang Leren, Thema 2010-1, tijdschrift voor Hoger onderwijs & management
Dungen, van den M. e.a.	EVC op weg; ambities, ontwikkelingen en issues, Kenniscentrum EVC, november 2007
Duvekot, R. e.a.	Managing European diversity in lifelong learning; the many perspectives of the valuation of prior learning in the European workplace, HAN, HVA, september 2007
Kempen, P. e.a.	Competent afstuderen en stagelopen; een advieskundige benadering, Wolters Noordhoff, Groningen/Houten, 2006
Klarus, R. e.a.	Werkplekcleren; ingewikkeld, uitdagend en inspirerend, HAN, februari 2005
NHTV	Leisure Management national competence profile 2009-2013
NHTV	Opleidingsprofiel Leisure Management 2009-2013
NHTV	Studentevaluatie Imaginheroes, 2010
NHTV	Onderzoek 4 ^e jaars studenten, november 2010
Oeffelt, T.P.A. van e.a.	Aan de slag met competentiegericht opdrachten, OAB Dekkers Nuenen, juni 2007
Onderwijsraad	Werkplekcleren in de beroepskolom, juli 2003
Streumer, J.	De kracht van werkplekcleren, Boom Lemma uitgevers, Den Haag, 2010
Tynjälä, Päivi	Perspectieven rond werkplekcleren, 2008
VROMRaad	Groeten uit Holland, advies over vrijetijd, toerisme en ruimtelijke kwaliteit, Advies 055, oktober 2006