

PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/211612>

Please be advised that this information was generated on 2021-06-19 and may be subject to change.

Het ITS maakt deel uit
van de Radboud
Universiteit Nijmegen



Beroepsonderwijs als integrale beroepsvorming

Onderzoek bij deelnemers van Gilde Opleidingen,
ROC Westerschelde en Mondriaan onderwijsgroep

Gerrit Vrieze | Albert L. Mok | Frederik Smit

BEROEPSONDERWIJS ALS INTEGRALE BEROEPSVORMING

Beroepsonderwijs als integrale beroepsvorming

Onderzoek bij deelnemers van Gilde Opleidingen,
ROC Westerschelde en Mondriaan onderwijsgroep

Gerrit Vrieze
Albert L. Mok
Frederik Smit

december 2004

Dit onderzoek is gefinancierd uit het budget dat het ministerie van OCW jaarlijks beschikbaar stelt aan de LPC ten behoeve van het Kortlopend Onderwijsonderzoek, dat uitgevoerd wordt op verzoek van het onderwijsveld.

ITS - Nijmegen



De particuliere prijs van deze uitgave € 11,-
Deze uitgave is te bestellen bij het ITS, 024 - 365 35 00.

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK DEN HAAG

Vrieze, Gerrit

Beroepsonderwijs als integrale beroepsvorming. / Gerrit Vrieze, Albert L. Mok & Frederik Smit - Nijmegen: ITS

ISBN 90 - 5554 - 269 - 5

NUR 640

© 2004 ITS, Radboud Universiteit Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van het ITS van de Radboud Universiteit te Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Woord vooraf

Voor U ligt een boek dat veel invloed zou moeten hebben in het middelbaar beroepsonderwijs. Niet de agoog, pedagoog of anderszins de onderwijskundige spreekt zich uit, nee, hier is het vooral de deelnemer aan het beroepsonderwijs die zich laat gelden. En dat doet hij behoorlijk expliciet!

De deelnemer verwacht méér van onze opleiding dan schoolse kennis en vaardigheid. Hij wil worden ingewijd in de kneepjes van het beroep en toont zich teleurgesteld als blijkt dat het praktijkgehalte van de opleiding tegenvalt. Dit rapport ondersteunt het belang van een brede opvatting van beroepsvorming. De schrijvers geven het niet voor niets een titel die uitdrukt hoe belangrijk de samenhang is tussen vakbekwaamheid, beroepsethiek en beroeps cultuur, drie domeinen van beroepsvorming. Hun gesprekken met onze deelnemers vormen een krachtige onderstreping van deze opvatting.

Vakbekwaamheid is voor de deelnemer natuurlijk belangrijk. Vakbekwaamheid, het beheersen van de benodigde kennis en vaardigheden, is immers de basis van een beroep. Maar elke beroepsuitoefening kent ook haar eigen morele vragen, over wat wel en wat niet hoort in dit beroep. En elk beroep heeft zo zijn eigen cultuur van gedeelde opvattingen, omgangsvormen en collegialiteit, waardoor je bij die beroepsgroep hoort. De kerndilemma's van het beroep moeten uitdrukkelijk aan de orde komen in het opleidingsprogramma.

In feite vraagt onze deelnemer om een integrale aanpak. Hier ligt een opdracht voor ons, de organisatoren van het beroepsonderwijs. Aantrekkelijk beroepsonderwijs gaat uitdrukkelijk ook over waarden en normen tijdens de beroepsuitoefening.

Het onderzoek onder deelnemers is een vervolg op een eerder onderzoek onder de docenten van Gilde Opleidingen en ROC Westerschelde. Daaruit bleek hoe belangrijk docenten vinden dat we niet alleen aan vakkennis aandacht besteden. Bij het vervolgonderzoek heeft ook de Mondriaan onderwijsgroep zich aangesloten, waardoor met een bonte menigeling van Zeeuwse, Limburgse en Haagse jongeren kon worden gesproken.

We bedanken onze deelnemers voor hun medewerking en de onderzoekers voor de inspirerende wijze waarop zij het onderzoek hebben uitgevoerd. Dit boek is absoluut een wezenlijke bijdrage aan de actuele discussie over de vormgeving van het middelbaar beroepsonderwijs.

Gilde Opleidingen
mr. L.L.G.H. Scholl
voorzitter CvB

ROC Westerschelde
drs. A.A.J. Huijsmans
voorzitter CvB

Mondriaan onderwijsgroep
drs. J.C. Leenhouts
voorzitter CvB



Inhoud

Woord vooraf	v
1 Samenvatting	1
1.1 Aanleiding en achtergrond	1
1.2 Belangrijkste resultaten	4
1.3 Conclusies	8
1.4 Aanbevelingen	9
2 Aanleiding, vraagstelling en opzet van het onderzoek	17
2.1 Aanleiding	17
2.2 Beroepsinwijding als proces	20
2.3 Vraagstelling	25
2.4 Onderzoeksopzet	26
2.5 Leeswijzer	27
3 Beroepsinwijding: wat doet de opleiding eraan?	29
3.1 Inleiding	29
3.2 Wat doet de opleiding eraan?	29
3.3 Vergelijking met docenten	31
3.4 Vergelijking naar sectoren	32
3.5 Conclusies	33
4 Wat is de rol van de stages in het inwijdingsproces?	35
4.1 Inleiding	35
4.2 Typologie inwijding	36
4.3 Belang van stage/werk bij inwijding beroep	39
4.5 Samenvatting	51
Bedrijfsexcursie 1: Alewijnse B.V.	53
Instellingsexcursie 2: Kalorama	55
Bedrijfsexcursie 3: Sociale Verzekeringsbank	58

5 Behoeftte aan beroepscultuur en beroepsethiek	61
5.1 Inleiding	61
5.2 Resultaten uit de schriftelijke vragenlijst	61
5.3 Resultaten uit de interviews	66
5.4 Kneepjes van het vak	71
5.5 Samenvatting	74
Literatuur	75
Bijlagen	79
Bijlage 1: Onderzoeksopzet	81
Bijlage 2: Tabellen	85

1 Samenvatting

1.1 Aanleiding en achtergrond

Opleiding voor een beroep betekent dat deelnemers aan het beroepsonderwijs worden ingewijd in de kennis en kunde, de cultuur en de ethiek van dat beroep. Het is van groot belang dat er in het beroepsonderwijs integraal aandacht wordt geschonken aan alledrie deze elementen: vakbekwaamheid, beroepscultuur en beroepsethiek. Deelnemers komen naar de opleiding met een bepaald beeld van het beroep dat zij hebben gekozen. Opleiding en stages/werk moeten de deelnemers helpen bij het inwijdingsproces door aan de drie beroepsdomeinen inhoud te geven. De opleiding vervult een brugfunctie bij de integratie van deelnemers in de waarden en normen van het toekomstige beroep. Beroepsopleiding is een vormingsproces.

Figuur 1 – Beroepsinwijding

	Wat willen deelnemers?	Bijdrage van opleiding en stage
vakbekwaamheid	vakbekwaam beroepsbeoefenaar worden	<ul style="list-style-type: none">- overdracht benodigde kennis en vaardigheden- inzicht in de methodieken en de regels van het vak- overzicht totale werkproces en inzicht in de plaats van de beroepsbeoefenaar daarin ('systeem-inzicht')
beroepscultuur	binding met de toekomstige beroepsgroep en een duidelijke beroepsidentiteit verwerven	<ul style="list-style-type: none">- aanbieden van beroepscultuur- coaching en werkoverleg- solidariteit en collegialiteit- omgaan met gezag- statusverhoging
beroepsethiek	voorbereid zijn op beroepsethische dilemma's	<ul style="list-style-type: none">- herkennen en bespreken morele kwesties- 'moral sensitivity' aanleren- keuzes maken t.a.v. wat mag en niet mag in beroep- verantwoordelijkheid durven nemen bij het uitvoeren van de taken- nadruk op eerlijkheid naar cliënten/klanten/patiënten- staan voor waarden en normen tijdens beroepsuitoefening

In de eerste plaats willen deelnemers aan het beroepsonderwijs een beroep leren waarmee ze hun vak en taken op een kwalitatief hoogstaand niveau kunnen uitvoeren. Ze willen vakbekwame beroepsbeoefenaren worden die over de benodigde kennis en vaardigheden beschikken, die de regels van het vak kennen, zelf beslissen over de te kiezen methodiek en een totaaloverzicht hebben van het werkproces en hun eigen plaats daarin. De opleiding en de stage moeten hen daartoe in staat stellen.

In de tweede plaats willen deelnemers zich binden aan hun toekomstige beroepsgroep. Ze willen erbij horen. Elke beroepsgroep heeft een eigen beroepscultuur bestaande uit waarden, normen, opvattingen, standaarden, omgangsvormen. Deelnemers willen zich kunnen identificeren met de toekomstige beroepsgroep. Ze willen antwoord op de vraag: wie ben ik als beroepsbeoefenaar?, hoor ik erbij?, wat is de status van het beroep? Goed kunnen opschieten met de toekomstige collega's en met de chef(s) vinden ze belangrijk tijdens de stage. Opleiding en stage moeten hen daarbij helpen.

In de derde plaats willen ze voorbereid worden op de moeilijke situaties wat mag en niet mag waarmee ze in de praktijk worden geconfronteerd (de beroepsethiek). Ze willen de kerndilemma's van hun beroep leren herkennen en bespreken. Hoe ga je om met verantwoordelijkheden die je onzeker maken?, hoe kun je je integriteit bewaren?, hoe ga je om met oneerlijkheid van collega, cliënten/klanten/patiënten en/of de chef? En hoe handhaaf je je eigen waarden en normen tijdens de beroepsuitoefening?, hoe kun je moreel oordelen?

Hierbij moet er natuurlijk rekening mee worden gehouden dat MBO-deelnemers in hun afwegingen te maken hebben met een hiërarchische situatie en dat zij niet alléén kunnen beslissen over wat mag en niet mag. Het gaat om een beperkte, maar belangrijke manoeuvreerruimte die zij tijdens de uitoefening van hun beroep hebben. Deelnemers willen dat de opleiding hen helpt bij het omgaan met de beroepsethische vraagstukken die zij in de beroepspraktijk tegenkomen, wat voor hen dikwijls een geheel nieuwe wereld is. Kernpunt daarbij is dat er in de opleiding tijd en ruimte beschikbaar is om hierop te reflecteren, om hun zelfbeeld te toetsen aan het beeld van hun toekomstige beroep. Door die problemen herkenbaar en bespreekbaar te maken, leren deelnemers beter hun eigen verantwoordelijkheid te nemen, hun integriteit te bewaren en zelfstandig te beslissen. Bij deze beroepsethische reflectie zal het belang van collegiale steun en hulp in de vorm van coaching, werkoverleg, collegialiteit en solidariteit naar voren komen. School en beroep moeten een gemeenschap vormen, het beroep moet in het verlengde van de opleiding liggen.

Door deelnemers integraal op te leiden worden de aankomende beroepsbeoefenaren sneller en beter opgenomen in de beroepsgemeenschap en ontwikkelen ze een (anticiperende) beroepsidentiteit, wat weer bevorderend is voor de kansen op de arbeidsmarkt en de integratie in de maatschappij.

Het beroepsonderwijs lijkt onder druk van het bedrijfsleven (Van Hoof 2005) echter steeds meer nadruk te leggen op het toepassen van kennis en kunde en de aandacht voor beroepscultuur en beroepsethiek te verwaarlozen. Uit zorg hierover is in 2003 onderzoek gedaan bij de docenten van Gilde Opleidingen en ROC Westerschelde met de vraag wat zij doen aan beroepscultuur en beroepsethiek en welke behoeften zij hebben op dit terrein (Vrieze, Mok & Smit 2003). Uit dat onderzoek bleek dat:

- docenten zelf in grote meerderheid zorg willen dragen voor een brede maatschappelijke en levensbeschouwelijke oriëntatie in de beroepsopleiding en het niet willen laten wegzetten in een apart vak ethiek;
- docenten belang hechten aan de samenhang tussen kennis en kunde, beroepscultuur en beroepsethiek en;
- docenten invulling willen geven aan de maatschappelijke verantwoordelijkheid zoals die is vastgelegd in de Wet educatie en beroepsonderwijs (1996).

Gilde Opleidingen (Noord- en Midden-Limburg), ROC Westerschelde (Zeeuws-Vlaanderen) en de Mondriaan onderwijsgroep (Den Haag e.o.) willen weten hoe hun deelnemers over hun beroepsinwijding denken.

Kortom, de volgende vragen staan centraal in dit onderzoek:

1. *Hoeveel aandacht wordt er volgens de deelnemers besteed aan vakbekwaamheid, beroepscultuur en beroepsethiek? Is er volgens de deelnemers in de opleiding voldoende samenhang tussen deze drie elementen van het inwijdingsproces?*
2. *Welke betekenis heeft de stage/het werk voor de inwijding in het beroep?*
3. *Bestaat er bij deelnemers behoefte aan meer aandacht voor beroepscultuur en beroepsethiek? Willen ze samenhang in hun opleiding?*

Om deze vragen te beantwoorden is gekozen voor een beperkt survey bij 432 deelnemers en 53 diepte-interviews met deelnemers die juist hun stage hebben afgerond. De man/vrouw verdeling is 49/51 procent en ook naar sector¹ (techniek, zorg&welzijn, economie) is er een mooie spreiding. De BOL 3/4 opleidingen, de hoogste niveaus, waren echter sterk oververtegenwoordigd.

¹ De sector-indeling op ROC's is facultatief. De horeca hebben wij ingedeeld bij economie en ICT bij techniek.

1.2 Belangrijkste resultaten

Eerst wordt antwoord gegeven op de vraag naar de betekenis van de stage² in de totale opleiding. Daarna komt de aandacht voor en behoefte aan vakbekwaamheid, beroeps-cultuur en beroepsethiek aan de orde.

Betekenis van stage/werk in de totale opleiding

De stage is voor de deelnemers een belangrijk element in hun inwijding in het toekomstige beroep. De stage vinden ze leuker en belangrijker dan het theoretische deel van de opleiding. Tweederde heeft het gevoel dat de stage bijdraagt aan de beroepsinwijding, slechts eenderde zegt dat de theoretische opleiding hieraan een bijdrage levert. Voor sommigen is de stage een bevestiging van de gekozen opleiding, voor anderen is de stage de plek waar men zich realiseert: nu weet ik in ieder geval wat ik *niet* wil. Deelnemers zijn ervan overtuigd dat je de kneepjes van het beroep leert door het in de praktijk te doen. Ze willen hun beroep onder de knie krijgen.

Deelnemers in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL), die vier dagen per week werken, hebben er moeite mee het belang van de (theoretische) opleiding in te zien. Dit lieten zij al merken door een duidelijk hoorbaar 'neen' bij de klassikale introductie als het ging over de bijdrage van de opleiding aan de beroepsinwijding. BBL-deelnemers hebben de meest gearticuleerde wensen ten aanzien van de opleiding. Ze willen vaardigheden leren die ze op de werkplek of voor hun examen nodig hebben.

Hoewel tweederde van de deelnemers het beroep tijdens de stage in volle omvang kan uitoefenen, is de aansluiting tussen (theoretische) opleiding en stage is niet altijd optimaal. Uit de gesprekken blijkt dat de helft van de deelnemers zich qua vakbekwaamheid onvoldoende voelt voorbereid op het beroep. Opleiding en stage sluiten qua benodigde kennis en vaardigheden onvoldoende op elkaar aan. Tijdens de opleiding wordt hieraan nauwelijks aandacht besteed, zodat deelnemers zich onthand voelen.

Aandacht voor vakbekwaamheid, beroeps-cultuur en beroepsethiek

Allereerst hebben we de gesprekspartners in de interviews een lijst met onderwerpen voorgelegd waarop zij konden aangeven hoeveel aandacht er in de lessen aan wordt besteed. Onderwerpen gericht op de vakbekwaamheid zoals vakmanschap in het beroep, beroepshouding, sociale vaardigheden krijgen veel tijd evenals die gericht op

2 De nieuwe Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) maakt het mogelijk beroepspraktijkvorming zowel extern als intern (binnenschools) te volgen. Bij de externe beroepspraktijkvorming geven wij de voorkeur aan de bekende term stage.

beroepsethiek zoals eerlijkheid, zaken van goed en kwaad, fatsoensnormen. Minder tijd wordt er besteed aan onderwerpen betreffende de beroepscultuur (loopbaanontwikkeling, accepteren van gezag, burgerschapskunde).

In het onderzoek bij docenten (2003) was deze lijst met onderwerpen ook voorgelegd aan de respondenten. Uit vergelijking blijkt dat deelnemers kritischer zijn dan docenten over de hoeveelheid aandacht die aan de drie beroepsdomeinen wordt geschonken. Vooral bij onderwerpen als de beroepshouding, fatsoensnormen, het accepteren van gezag, man- en vrouwvriendelijk handelen, aandacht voor de gelijkwaardigheid van geloven en de zingeving en levensbeschouwing zeggen deelnemers dat er minder aandacht aan wordt besteed dan de docenten menen te doen.

De prioriteitsvolgorde in aandachtsgebieden verschilt bij deelnemers overigens niet van die van de docenten.

Hoewel de drie onderzochte instellingen verschillen qua populatie en urbanisatiegraad, hebben we nauwelijks verschillen aangetroffen.

Samenhang tussen vakbekwaamheid, beroepscultuur en beroepsethiek

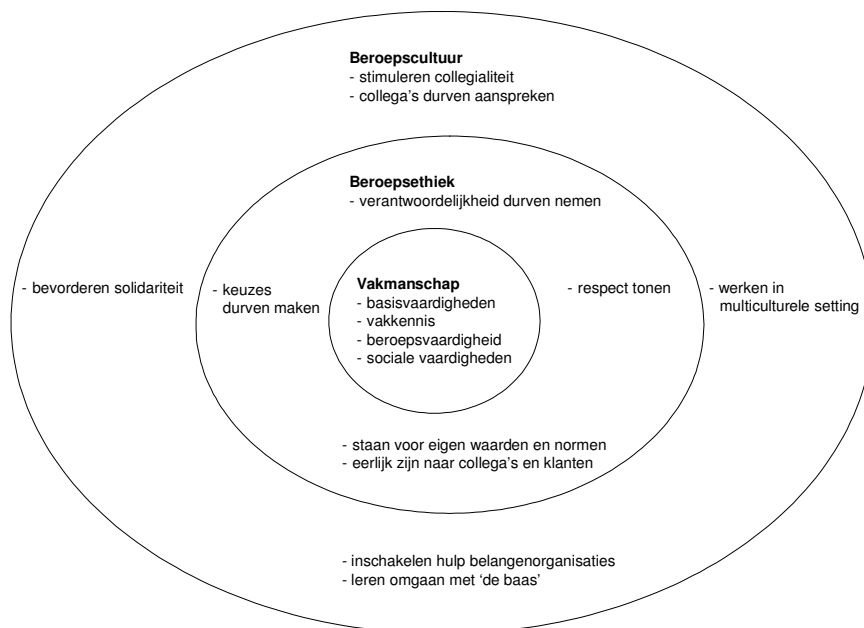
Uit de gesprekken die we met deelnemers hebben gehouden, kwam naar voren dat ze vooral tijdens de stage met beroepsethische dilemma's worden geconfronteerd. Dit geldt voor alle drie sectoren. Deelnemers bij zorg&welzijn noemden als probleem vaak het nemen van verantwoordelijkheid, vooral als boventallige stagiairs in de rol van volledige beroepsbeoefenaar worden ingezet. Soms krijgen ze taken die ze niet mogen verrichten (geneesmiddelen ronddelen; met een pieper verantwoordelijk zijn voor hulp aan cliënten; tiltechnieken toepassen). Sommige stagiairs vinden dit leuk en spannend, anderen hebben er moeite mee omdat ze (terecht) bang zijn voor het maken van fouten. In alle sectoren zien we dat stagiairs te maken krijgen met oneerlijkheid van collega's, van klanten/cliënten/patiënten, van de chef. Hoe ga je daarmee om? Hoe behoud je bijvoorbeeld als deelnemer bij techniek je integriteit als je ziet dat de chef onderdelen in een auto vervangt, terwijl die nog goed zijn? Klantvriendelijkheid en dienstverlening zijn in alle sectoren belangrijke waarden en normen van beroepsuitoefening.

Het dilemma waar vrijwel alle stagiairs tegen aanlopen, is dat deze problemen nauwelijks bespreekbaar zijn op de stageplek. De deelnemer durft het meestal zelf niet aan te kaarten. Collega's lijken er geen probleem van te maken, dus de stagiair wil geen spelbreker zijn. De stagiair wil niet als lastig overkomen bij de begeleider of chef. In veel beroepen ontbreken gemeenschappelijke overlegstructuren waarbij beroepsdilemma's aan de orde kunnen worden gesteld. Maar ook de opleidingen bereiden deelnemers onvoldoende voor op deze dilemma's. Deelnemers worden tijdens de stage aan hun lot overgelaten. In de terugkomdagen lijkt er weinig aandacht te zijn

voor de ethische en culturele dilemma's waar deelnemers tegenaan zijn gelopen. Bij integraal beroepsonderwijs worden juist deze dilemma's als startpunt van de opleiding genomen. Daarom is het ook belangrijk dat de opleiding tijd en ruimte inbouwt voor reflectie op de beroepsethische en beroepsculturele punten.

In de beroepsvormingstheorie wordt ervan uitgegaan dat in de opleiding aan alle drie elementen van beroepsvorming evenveel aandacht moet worden besteed. Uit de gesprekken met de deelnemers is ons duidelijk geworden dat het proces genuanceerder ligt en gefaseerd is. De basis van een beroep is de vakbekwaamheid. In het begin van de opleiding moet het totaal van het beroep centraal staan maar de nadruk moet daarbij op de benodigde kennis en vaardigheden liggen. Tegelijkertijd moet de deelnemer in toenemende mate worden voorbereid op de beroepsethische en beroepsculturele dilemma's die hij tijdens de beroepsuitoefening kan tegenkomen, zodat hij ze beter herkent en ze beter bespreekbaar worden. Kortom, eerst vakbekwaamheid, dan ethiek en aandacht voor de collegialiteit en solidariteit in de beroepsgroep, met het oog op de beroepscultuur (zie figuur 2). We moeten het beroepsonderwijs behoeden voor een te sterke nadruk op kennis en kunde alleen.

Figuur 2 – Samenhang beroepsdomeinen



Verschillen tussen sectoren

Er zijn grote verschillen in samenhang en beroepsinwijding tussen de sectoren. Telkens blijkt dat inwijding in het beroep in de sector techniek het minst gunstig verloopt doordat vooral de vakbekwaamheid centraal staat.

- In de techniek wordt behalve aan vakmanschap en milieu en natuur weinig aandacht geschonken aan samenhang in de opleiding. In de sectoren zorg&welzijn en economie is er meer aandacht voor de samenhang tussen de beroepsdomeinen. In de sector zorg&welzijn is de beroepshouding een belangrijk criterium in het beroepsvormingsproces.
- Naar inwijding onderscheiden we drie typen: oriënteerders, twijfelaars en zekeren. De zekeren zijn vooral vrouwen, ouderen, diegenen die een bbl- of bol 1/2 opleiding volgen en deelnemers van zorg&welzijn. De twijfelaars, die vooral een techniekopleiding volgen, hebben tijdens hun stage vaker problemen gehad met kennis en kunde, acceptatie door collega's en beroepsethische dilemma's. De oriënteerders vindt men ook vooral in de sector techniek, maar zij zijn meestal gericht op een vervolgstudie in het hoger onderwijs.
- In de techniek waren deelnemers het minst tevreden over de bijdrage van de opleiding en de stage aan de inwijding.
- In de techniek waren de deelnemers het minst tevreden over de aansluiting van hun stage bij de opleiding. De stageplaats was vaker beneden het niveau van de opleiding en ze kregen minder dan bij zorg&welzijn en economie de mogelijkheid om hun beroep in volle omvang uit te oefenen.

De mogelijke verklaring zoeken we in het vaak gefragmenteerde karakter van de taken in het commerciële en industriële bedrijfsleven, waar men eerder een functiebeeld dan een beroepsbeeld hanteert.

Behoeftes aan vakbekwaamheid, beroeps cultuur en beroepsethiek

Bij deelnemers bestaat, zo blijkt uit dit onderzoek, grote behoefte aan integrale beroepsvorming. Voordat ze aan het middelbaar beroepsopleiding beginnen, verwachten ze eindelijk in de geheimen van het beroep te worden ingewijd. Groot is de teleurstelling als ze merken dat ook in het beroepsopleiding, evenals in het voortgezet onderwijs, het moeten leren centraal staat. Deelnemers willen ingewijd worden in de kneepjes van het vak en reflecteren over de dilemma's die ze tijdens hun stage meemaken. School en praktijk zouden veel meer geïntegreerd moeten worden.

Alle drie domeinen van beroepsvorming worden belangrijk gevonden, zo blijkt uit het onderzoek en men wil er meer aandacht voor in de opleiding. Het meest opvallend is dat ook in de technische opleidingen, evenveel als in de andere twee sectoren, belang wordt gehecht aan integrale beroepsvorming. Uit ons onderzoek blijkt dat de tech-

niekdeelnemers evenveel problemen tegenkomen op ethisch en cultureel terrein als de deelnemers in de andere sectoren. De discrepantie tussen behoefte aan en feitelijke aandacht voor integrale beroepsvorming is in de sector techniek het grootst.

Als dieper wordt gekeken naar het beroepsbeeld van deelnemers, dan blijkt dat de 'kneepjes van het vak' liggen op het terrein van beroepscultuur en beroepsethiek. Veel deelnemers zijn aan de opleiding begonnen in de verwachting een beroep te leren. Ze hadden verwacht verlost te zijn van kennis en kunde, maar ervaren dat in de opleiding het leren van feitjes nog steeds centraal staat. Ze willen door de opleiding beter voorbereid worden op de beroepsethische dilemma's en het omgaan met toekomstige collega's en chef(s). Daarnaast willen ze ook meer aandacht voor het loopbaanperspectief: ben ik geschikt voor dit beroep?, wat kan ik er (allemaal) mee worden?, krijg ik er baan zekerheid mee? Er is behoefte aan een beroepskader en een beroepsidentiteit. De opleidingen hebben een onbedwingbare neiging tot het formuleren van regels, terwijl deelnemers reflectie wensen.

1.3 Conclusies

- Deelnemers voelen zich vooral door het binnenschoolse deel van de opleiding niet optimaal voorbereid op de beroepspraktijk. Er is weliswaar redelijk veel aandacht voor vakbekwaamheid en beroepsethiek, maar desondanks voelen deelnemers zich onvoldoende voorbereid. Het beroepsgehalte van de opleidingen moet omhoog.
- Waar vrijwel alle stagiairs tegen aanlopen is dat de ethische dilemma's die zij tijdens de uitoefening van het beroep tegenkomen, niet bespreekbaar zijn, vanwege het ontbreken van een beroeps cultuur waarbinnen gemeenschappelijke overlegstructuren bestaan. Daar zouden beroepsdilemma's aan de orde kunnen worden gesteld. Al tijdens de opleiding moet hiermee worden begonnen. De begeleiding op de stageplek moet beter en na de stages moeten de ervaren dilemma's expliciet aan de orde worden gesteld in de lessen.
- De geringe aantrekkingskracht van techniekopleidingen zou gedeeltelijk verklaard kunnen worden door de smalle, gefragmenteerde functies in het commerciële en industriële bedrijfsleven, terwijl jongeren een brede beroepsontplooiing wensen. Er moet per sector/beroep onderscheid worden gemaakt in beroepsinwijding. Vooral bij techniek valt op dat er overwegend aandacht wordt besteed aan kennis en kunde, terwijl de behoeften aan beroeps cultuur en beroepsethiek hier even hoog liggen als in de andere sectoren.
- In zorg&welzijn worden andere eisen door de instellingen gesteld dan in de techniek door het bedrijfsleven.

- Toekomstige beroepsbeoefenaren willen integraal voorbereid worden door hun opleiding en stage. Ethische en culturele problemen zijn onlosmakelijk verbonden met het vak dat ze willen uitoefenen.
- Opleidingen schenken weinig aandacht aan het loopbaanperspectief binnen het gekozen beroep, terwijl daaraan bij de deelnemers veel behoefte bestaat.
- De aansluiting van de binnenschoolse opleiding op de stageplek van het leerbedrijf zou verbeterd moeten worden om een goede beroepsinwijding mogelijk te maken.

1.4 Aanbevelingen

Om de beroepsopleiding van deelnemers te verbeteren doen wij zes aanbevelingen:

- zet beroepsidentiteit van deelnemers tijdens opleiding en stage centraal;
- bind de lesstof aan ondervonden dilemma's;
- verbreed techniek om deze opleidingen aantrekkelijker te maken;
- scherp eisen stageplek aan;
- versterk beroepsnetwerken van docenten;
- versterk het loopbaanperspectief in opleidingen.

1. Zet beroepsidentiteit van deelnemers tijdens opleiding en stage centraal

Opleidingen zouden meer moeten doen om de beroepsidentiteit centraal te stellen in de opleiding. Deelnemers komen met een bepaald beroepsbeeld naar de opleiding. Veel deelnemers vinden de opleiding te theoretisch. Ze willen meer praktijk: kijken op de werkplek, zich binden aan het toekomstige beroep, leren hoe je moet omgaan met de moeilijke punten. Tijdens de terugkomdagen zou expliciet in moeten worden gegaan op de dilemma's die de stagiair is tegengekomen. De overgangen van school naar stage en terug moeten erkend en behandeld worden als een vorm van arbeidsmobiliteit met specifieke problemen (Van den Heuvel e.a. 2001).

De missie van het beroep zou centraal moeten staan. Wat zijn de kerndilemma's waarmee de beroepsgroep te maken heeft? De onderstaande checklist is hierbij een hulpmiddel. Probeer hierbij te voorkomen dat er ellenlange opsommingen van eindtermen, competenties en standaarden worden gemaakt.

Checklist: Wie zijn wij?	
1. Wie zijn wij als beroepsgroep (bv. automonteur, verpleegkundige, boekhouder) en wat is onze status in de maatschappij?	
2. Wat is onze missie? Welke waarden en normen hanteren wij als beroepsgroep en welke daarvan onderscheiden ons van andere beroepen? Welke ethische normen moeten wij onder de knie krijgen om ons beroep juist uit te oefenen?	
3. Voor wie leveren wij diensten? Tegen welke prijs? Wat verwachten cliënten/klanten/patiënten van ons? Hoe betonen wij dienstverlening en klantvriendelijkheid?	
4. In welk type bedrijven werken wij? Wie geven er leiding? Met welke collega-beroepsgroepen werken wij samen?	
5. Hoe helpen en ondersteunen we elkaar? (coaching, werkoverleg, beroepsvereniging, scholing, loopbaan)	

2. Bind de lesstof aan ondervonden dilemma's

Beroepsethiek gaat om het herkennen en het bespreekbaar maken van beroepsethische dilemma's die de deelnemers op hun werkplek tegenkomen. Deze zouden als uitgangspunt van de les kunnen worden genomen. Uit ons onderzoek blijkt dat deelnemers tijdens de stage met allerlei beroepsethische problemen worden geconfronteerd. Deelnemers hebben in het begin misschien nog niet eens in de gaten hoe belangrijk de problemen zijn voor hun (latere) beroepsuitoefening. Docenten lijken de heikele vraagstukken te negeren, maar ze moeten juist leren deze boven water te krijgen en ze als beroepsethische en beroeps-culturele problemen te definiëren. Deelnemers moeten een 'moral sensibility' aanleren. Morele oordeelsvorming is de kern van elk beroep.

Heden ten dage wordt er gepleit voor meer aandacht voor sociaal-normatieve vaardigheden en waarden en normen (Onstenk 2002; Veugelers 2003; Rupp & Veugelers 2003; Klaassen & Van der Linden 2004). Dit is te vaag. Uit onze gesprekken met deelnemers blijkt dat dit vooral aan concrete beroepssituaties moet worden gekoppeld. Contextualiseren is het parool. Veugelers schetst in zijn oratie (2003) prachtig de ontwikkelingsgang van het waarden en normen-debat sinds de jaren vijftig. Hij ziet mogelijkheden voor de waarden- en normenontwikkeling binnen de levensbeschouwelijke vakken en de maatschappelijk-culturele vakken. Het gevaar is echter dat

ethiek en cultuur in een apart vak verdwijnen en dat terwijl die tot de kern van het beroepsonderwijs behoren. Een beroepsopleiding is een integraal vormingsproces.

Het is belangrijk het onderwijs meer beroepsnabij te maken (zie ook het advies van het Innovatieplatform over beroepswijs beroepsonderwijs (Leijnse e.a. 2004)). Dit betekent dat de toekomstige beroepsgenoot moet leren omgaan met de problematische situaties die in het beroep voorkomen. Beroepsvorming is leren omgaan met de waarden en normen die binnen de beroepsgemeenschap aanvaard zijn. Dit gaat dus verder dan het advies van het Innovatieplatform waar beroepswijs vooral praktijkgericht is. Het gaat om het aanbieden van een waardencontext. De socioloog Merton ontwikkelde de spanningsvelden in waarden en normen die toekomstige beroepsbeoefenaars tegenkomen. Uit ons onderzoek is gebleken dat ook MBO-deelnemers voortdurend balanceren op een evenwichtsbalk tijdens de stage. In de opleiding zou hierop expliciet moeten worden gereflecteerd.

Hierbij een selectie die toepasbaar is voor het middelbaar beroepsonderwijs. Ze zijn onderverdeeld naar waarden die van toepassing zijn op:

- het eigen beroepsbeeld;
- de relatie met de patiënt/cliënt, klant;
- de relatie met collega's én de samenleving.

Waarden die van toepassing zijn op het eigen beroepsbeeld

A. Verantwoordelijkheid.

De stagiair (deelnemer; toekomstig beroepsbeoefenaar) wil zijn toekomstige beroep in volle breedte uitoefenen met de daarbij horende verantwoordelijkheden. Hij moet echter geen verantwoordelijkheden op zich nemen die verboden zijn of die hij nog niet aan kan (zoals voorbehouden handelingen).

B. Autonomie

De stagiair wil in zijn werk een zekere autonomie hebben en naar zijn beste weten verantwoordelijkheid nemen voor bepaalde beslissingen naar zijn beste weten. Hij moet niet arrogant overkomen en zich dienstbaar blijven opstellen.

C. Morele overtuiging

De stagiair moet zijn werk met morele overtuiging uitvoeren. Hij moet echter geen moreel oordeel vellen over patiënten of cliënten.

D. Taakbeheersing

De stagiair moet zijn werk zo goed mogelijk, naar de hoogste standaarden, uitvoeren. Hij moet zich echter niet competitief opstellen naar collega's.

Waarden die van toepassing zijn op de relatie met de patiënt, cliënt of klant**E. Emoties**

De stagiair moet zich emotioneel op afstand houden in relatie tot patiënten, cliënten en klanten. Hij moet leren zijn emoties te bewaken, maar moet voorkomen dat hij zijn betrokkenheid verliest.

F. Gelijkheid

De stagiair moet leren iedereen (klant, cliënt of patiënt) gelijk te behandelen en geen speciale voorkeuren te hebben. Maar hij moet ook kunnen genieten van successen bij bepaalde klanten, cliënten of patiënten.

G. Vertrouwen

De stagiair moet leren het vertrouwen te winnen van klanten, cliënten of patiënten. Hij mag echter geen misbruik maken van het in hem gestelde vertrouwen.

H. Gelijke tijd en aandacht

De stagiair moet elke klant of patiënt, cliënt of klant evenveel aandacht geven. Hij moet voorkomen dat bepaalde cliënten, klanten of patiënten teveel tijd opeisen waardoor andere tekort komen.

Waarden die van toepassing zijn op de relatie met collega's en de samenleving**I. Respect**

De stagiair moet leren toekomstige collega's te waarderen en respecteren ook als ze bepaalde tekortkomingen hebben. Hij moet ook leren dat allen volgens de hoogste beroepsstandaarden moeten werken.

J. Samenwerking en gezag

De stagiair moeten leren samen te werken met toekomstige collega's en het gezag van hogergeplaatsten te accepteren. Hij moet leren ethische afwegingen te maken binnen een hiërarchische context.

K. Hulp inschakelen

De stagiair moet leren als het nodig is hulp in te schakelen. Hij moet zijn verantwoordelijkheid niet ontlopen door telkens anderen raad te vragen.

L. Maatschappelijke verantwoordelijkheid

De stagiair moet leren dat beroepsuitoefening ook een maatschappelijke verantwoordelijkheid heeft. Hij moet zich niet voor een karretje laten spannen van een extern (politiek) belang of zijn werk hierdoor verwaarlozen.

Hoe pak je dat aan?

Aan de hand van casus kunnen bovenstaande dilemma's worden uitgewerkt volgens het stappenplan van Jansen (1997).

Schema 1- Vragen stellen: omgaan met morele en culturele dilemma's

CASUS	
1. Feiten	Wat zijn de feiten?
2. Kernprobleem	Wat was het ethische kernprobleem en waarom? Wat was het beroepsculturele kernprobleem en waarom?
3. Belangen	Welke belangen hebben de betrokkenen? Waren er belangtengestellingen in het stagebedrijf? Zo ja, welke waren dat en hoe lagen de verhoudingen?
4. Waarden/normen	Welke waarden /normen zijn in het geding? (eigen beroepsbeeld, relatie patiënt/cliënt/klant en relatie tot collega's en samenleving) Welke morele oordelen spelen een rol?
5. Handelingsalternatieven	Welke handelingsalternatieven heb je op basis van het voorafgaande en past je uiteindelijke keuze binnen je eigen mensvisie en levensbeschouwing?

Aan de hand van bovenstaand schema kan worden gewerkt aan het herkennen van morele problemen (moral sensitivity), houdingsaspecten en eventuele gedragsverandering. Beantwoord stapsgewijs van schema 1 de genoemde aspecten, zodat ten slotte antwoord wordt verkregen op de vragen:

- Waar zijn we het met elkaar over eens (geworden)?
- Waar kunnen we op dit moment gewoon mee aan het werk gaan?
- Waar blijven tegenstellingen bestaan (groot/klein)?
- Waar moeten wij als eerste actie op ondernemen?

3. Verbreed techniek om deze opleidingen aantrekkelijker te maken

Uit ons onderzoek blijkt dat de deelnemers in de sector techniek de meeste problemen ervaren met hun beroepsinwijding. Nogal wat deelnemers hadden geen goede ervaringen op de stageplek. De sector wordt al jaren geconfronteerd met een tanende belangstelling van jongeren. Vanaf de commissies Wagner en Rauwenhoff heeft het beroepsonderwijs alles gedaan om het het bedrijfsleven naar de zin te maken, maar blijktbaar met weinig succes. De versplintering en fragmentatie van de vele techniek-

opleidingen lijken als een fuik te werken, terwijl de grote, brede opleidingen in zorg&welzijn, economie en landbouw/groen veel aantrekkelijker zijn voor jongeren. Functiedifferentiatie is in het commerciële en industriële bedrijfsleven het verst doorgevoerd met als gevolg dat veel stagiairs als ze op de werkplek beginnen hun mooie beroepsverwachting verengd zien. Binnen de omvang van hun beroep mogen ze slechts een klein onderdeel uitvoeren. Ze zien ook dat de mogelijkheden om een beroepsgemeenschap te vormen binnen het bedrijf gering zijn.

Onderwijs moeten jongeren niet voorbereiden op uitoefening van tijdelijke baantjes waar jongeren na hun 18e alweer te duur worden. Ze moeten op een levenslange loopbaan, als werknemer, gezinslid, vrijwilliger en gepensioneerde, worden voorbereid.

Herzig (2004) deed onderzoek bij vrouwen en zwarte studenten naar de succesfactoren en belemmeringen om wiskundige, een exact beroep, te worden. De mogelijkheid om al tijdens de opleiding als volwaardig toekomstig beroepsgenoot te participeren was de belangrijkste succesfactor. Dit doe je met behulp van:

- beroepspedagogiek (met docenten kunnen spreken over de emoties en toekomstmogelijkheden rond wiskunde, niet alleen over de sommetjes);
- morele ondersteuning van 'significant others', rolmodellen, succesvolle beroepsgenoten;
- toekomstige beroepsgenoten die als mentor of adviseur hulp bieden;
- mogelijkheden om met toekomstige beroepsgenoten te kunnen communiceren en praten;
- goede mogelijkheden op de arbeidsmarkt, waardoor toekomstige collega's je niet zien als concurrent.

4. Scherp eisen stageplek aan

De stage is cruciaal in de beroepsinwijding. Een betere kwaliteitscontrole van de opleiding op de stagebedrijven is dringend gewenst. De opleiding moet beter controleren in hoeverre de leermogelijkheden aansluiten bij de opleiding.

De opleiding moet stagiairs beter begeleiden op de stageplek. Het aantal malen dat een docent de deelnemer op de stageplek bezoekt is vaak gering. Veel deelnemers voelen zich aan hun lot overgelaten.

De opleidingen bevinden zich wat dit betreft in een dilemma. Aan de ene kant willen ze dat de stageplaats een zo hoog mogelijke kwaliteit heeft, aan de ene kant zijn opleidingen, docenten en deelnemers al blij dat zij een stageplek hebben en verlangen zij niet het onderste uit de kan. Ook zouden opleidingen bij iedere stageplek de breedte van de opdrachten moeten bepalen, ten einde na te gaan of de deelnemer de opgedragen taken kan, mag en wil uitvoeren. De opleiding moet ervoor waken dat deel-

nemers in situaties belanden waarin zij taken moeten verrichten die wettelijk verboden zijn of verantwoordelijkheden moeten dragen waarvoor hun opleiding hen niet heeft voorbereid. Het probleem waar vrijwel alle stagiairs mee geconfronteerd worden is dat de ethische problemen die zij tijdens de uitoefening van het beroep in de stageorganisatie tegenkomen, slecht bespreekbaar zijn. Het ontbreekt dikwijls aan een bedrijfscultuur, in casu gemeenschappelijke overlegstructuren, waarbij beroepsdilemma's aan de orde kunnen worden gesteld.

5. Versterk beroepsnetwerken van docenten

Voor deelnemers zijn docenten als beroepsbeoefenaars een rolmodel. Het is dus belangrijk dat docenten ook participeren aan de beroepsgemeenschap. Dit betekent dat docenten zelf binnen netwerken gericht op eigen beroepsvorming zouden moeten functioneren:

- a. *Ga bij bedrijven op bezoek.* In het vorige onderzoek hebben wij gesignaleerd dat docenten te weinig kennis en affiniteit met de werkvloer hebben. Docenten zouden veel meer in bedrijven op bezoek moeten gaan en daar kennis nemen van de belangrijkste beroepsdilemma's die de beroepsbeoefenaars tegenkomen, ten einde die met de deelnemers te kunnen bespreken. Welke ontwikkelingen zijn gaande? Welke verwachtingen hebben zij van toekomstige beroepsbeoefenaars?
- b. *Participeer binnen de beroepsnetwerken.* Veel beroepsgroepen zijn bezig om hun beroep te versterken en aantrekkelijker te maken. Besteed aandacht aan de beroepsvorming:
 - aandacht voor beroepsverenigingen;
 - aandacht voor beroepscode's en beroepsstandaarden;
 - aandacht voor werkoverleg en de functies hiervan;
 - aandacht voor opleidingsmogelijkheden (loopbaanontwikkeling).
- c. *Versterk de beroepsnetwerken binnen scholen.* Docenten leren in netwerken. Ze zoeken steun en toeverlaat bij elkaar om meer autonomie te krijgen en zo beter grip te krijgen op hun werk. Veranderingen slagen pas als zij bijdragen aan de grip van docenten op hun onderwijsopdracht. Daarom is het belangrijk te werken in teams. Leer van elkaars ervaringen en steun elkaar. Het werken in teams moet er natuurlijk niet toe leiden dat docenten hun eigen verantwoordelijkheid voor het leerproces van deelnemers ontlopen. Zelfsturing en coaching van deelnemers betekent niet het ontlopen van verantwoordelijkheid. Het werken in docententeams moet gericht zijn op beroepsontwikkeling van docenten zelf. In docententeams kunnen docenten elkaar helpen, ondersteunen en begeleiden in hun eigen ontplooiingsproces.

6. Versterk het loopbaanperspectief in opleidingen

Eén van de opmerkelijkste bevindingen is dat er weinig aandacht aan loopbaan wordt besteed, terwijl hieraan bij deelnemers veel behoefte is. Opleidingen zouden veel meer oog moeten hebben voor het loopbaanperspectief van deelnemers. Het loopbaanperspectief ontbreekt in veel opleidingen. Deelnemers zoeken hun plekje in de samenleving.

Zie de opleiding als een studie- en beroepskeuzeprocess.

Geef de deelnemers de mogelijkheid om een beroepsidentiteit te vinden.

Checklist loopbaanperspectief.

1. Wat trekt je?	
2. Wat wil je?	
3. Wat kun je?	
4. Wat kun je (nog) niet?	
5. Wat zou je nog moeten leren om je doel te bereiken?	

De opleiding lijkt hierop onvoldoende in te spelen. De opleiding moet leren de belangstelling van de deelnemer te volgen. De deelnemer komt binnen met belangstelling voor gehandicapten, maar komt er na enige tijd achter dat werken met kinderen leuker is. De opleiding moet daartoe inhoudelijk mogelijkheden bieden. Moduleren, zet de deelnemer centraal, laat de deelnemer kiezen. Bied vraaggestuurd onderwijs aan.

De huidige opleidingsindeling (kwalificatiestructuur) in het beroepsonderwijs is te veel vanuit de functiestructuur van het bedrijfsleven opgesteld en zou vanuit de belangstelling en beroepsontwikkeling van deelnemers moeten worden benaderd.

In de nu volgende vier hoofdstukken worden bovenstaande conclusies en aanbevelingen onderbouwd en toegelicht.

2 Aanleiding, vraagstelling en opzet van het onderzoek

2.1 Aanleiding

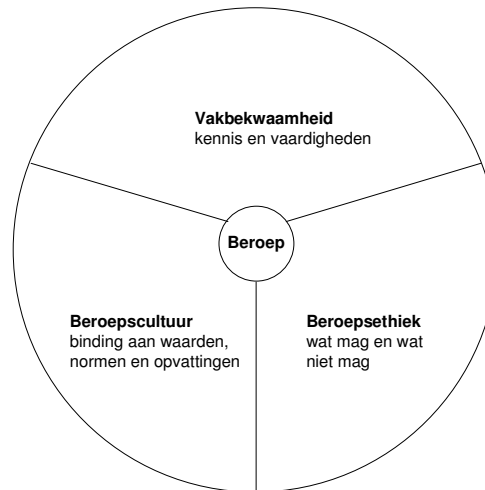
De opleiding voor een beroep is het belangrijkste instrument voor de integratie van (jonge) mensen in de arbeidsmarkt. Een beroep omvat meer dan kennis en kunde alleen. Elk beroep heeft ook een eigen cultuur³ en specifieke morele principes. Daarom moet de opleiding tot een beroep meer zijn dan alleen het toepassen van kennis en kunde. Beroepsonderwijs moet worden gezien als een geleidelijk inwijdingsproces in het vakgebied van het beroep, in de beroeps cultuur (solidariteit met collega's, omgang met chefs en klanten, beroepshouding) en de beroepsethiek (wat mag en wat niet mag). Gedurende het inwijdingsproces ontwikkelt de deelnemer⁴ een binding aan het beroep en maakt hij de waarden, normen en opvattingen die leven in het beroep tot de zijne. De meeste problemen die afgestudeerden op de werkplek tegenkomen, doen zich voor aan de culturele en morele kanten van de beroepsuitoefening. Goed in je vak zijn draagt bij tot plezier in het werk, maar dat plezier wordt danig vergald als je niet bent opgewassen tegen de heikele culturele en morele kwesties die zich in de dagelijkse praktijk voordoen. Denk maar eens aan de automonteur die ziet dat zijn collega's de milieuregels aan hun laars lappen of de administrateur die in zijn bedrijf met boekhoudfraude te maken krijgt.

Het is belangrijk dat er samenhang is tussen de verschillende domeinen waaruit een beroep is opgebouwd en dat betrokkenen (docenten en deelnemers) dit herkennen en hieraan invulling geven (zie figuur 2.1). Om optimaal bruikbaar te zijn op de arbeidsmarkt, zo niet levenslang dan toch gedurende een (groot) deel van de levensloop, dient de opleiding breed te zijn en het geheel van de beroepsinhoud te omvatten. Kennis en kunde, beroeps cultuur en beroepsethiek dienen daarom door de instellingen voor beroepsonderwijs integraal te worden aangeboden. Opleiding en stages⁵ moeten de deelnemers helpen bij het inwijdingsproces. De onderwijsinstelling en haar management en docenten zijn medeverantwoordelijk voor het slagen van dat proces.

-
- 3 Elk beroep kent een eigen beroeps cultuur bestaande uit gedeelde opvattingen, waarden en normen, omgangsvormen, collegialiteit en sociale samenhang.
 - 4 Een mbo'er wordt soms leerling genoemd, dan cursist, student of dan weer deelnemer. Wij gebruiken in dit rapport de term deelnemer.
 - 5 De nieuwe Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) maakt het mogelijk beroepspraktijkvorming zowel extern als intern (binnenschools) te volgen. Bij de externe beroepspraktijkvorming geven wij de voorkeur aan de bekende term stage.

Wij pleiten daarom voor integraal beroepsonderwijs waar aan deze drie onderdelen aandacht wordt besteed.

Figuur 2.1 – Domeinen van beroepsvorming



Het beroepsonderwijs lijkt onder druk van het bedrijfsleven (Van Hoof 2005) echter steeds meer de nadruk te leggen op het toepassen van kennis en kunde (vaardigheden) en minder op het kunnen omgaan met beroepsethische en beroepsculturele problemen. Managers van bedrijven in de commerciële/industriële sector denken niet zozeer in termen van beroepen en alles wat daaraan vastzit. Bedrijven hanteren eerder functiebeelden, smalle bundels van taken die slechts een klein gedeelte vormen van al datgene wat tijdens de opleiding voor het beroep wordt geleerd. Bovendien zouden ouders en deelnemers willen dat het beroepsonderwijs jongeren vooral een goed vak leert en dat de 'overbodige ballast', zoals zij beroepscultuur en beroepsethiek vaak ervaren, uit het onderwijs wordt geweerd. In figuur 2.2 zetten we de belangrijkste kernpunten van bedrijfsonderwijs en beroepsonderwijs bij elkaar.

Figuur 2.2 – Kernpunten van beroepsonderwijs en bedrijfsonderwijs vergeleken

Kernpunten:	beroepsonderwijs	bedrijfsonderwijs
Primaire loyaliteit	beroepscultuur	bedrijfsbinding
Taken	beroepsbeeld	functiebeeld
Inhoud opleiding	breed	smal
Levensloop	beroepsidentiteit	flexibele inzetbaarheid
Gerichtheid	holistisch	fragmentarisch
Loopbaan	levenslang leren	carrière
Perspectief	morele zelfsturing	employability
Doel opleiding	landelijk diploma	bedrijfskwalificatie
Eenheid	beroepskern	competentie

Uit zorg over de versmalling onder invloed van het bedrijfsleven hebben de Colleges van Bestuur van Gilde Opleidingen en ROC Westerschelde onderzoek laten doen bij docenten met de vraag wat zij doen aan beroepscultuur en beroepsethiek en welke behoeften zij op dit terrein hebben. Uit dat onderzoek onder alle docenten van beide genoemde ROC's (Vrieze, Mok & Smit, 2003) bleek:

- dat de docenten zelf in grote meerderheid zorg willen dragen voor een brede maatschappelijke en levensbeschouwelijke oriëntatie in de beroepsopleiding en het niet willen laten wegzetten in een apart vak ethiek;
- dat de meeste docenten belang hechten aan de samenhang tussen kennis en kunde, beroepscultuur en beroepsethiek en;
- dat zij invulling willen geven aan de maatschappelijke verantwoordelijkheid zoals die is vastgelegd in de Wet educatie en beroepsonderwijs (1996).

Bovendien menen ze dat ook de deelnemers wel degelijk, en zeker na het volgen van de beroepspraktijkvorming (stages), geïnteresseerd zijn in beroepsculturele en beroepsethische aspecten. Driekwart van de docenten is in dit verband van mening dat de ervaringen van deelnemers tijdens de stages de belangstelling voor deze aspecten doet toenemen.

Gilde Opleidingen, ROC Westerschelde en de Mondriaan onderwijsgroep willen weten wat de belangstelling onder hun deelnemers is voor beroepsethiek en beroeps-cultuur.⁶ Signalen van (oud)deelnemers wijzen op de opvatting dat de opleiding méér aandacht had moeten besteden aan culturele en morele dilemma's in de beroepsprak-tijk. Om succesvol te zijn op de werkplek moeten afgestudeerden beschikken over algemene beroepsvaardigheden als sociale vaardigheden en omgangsvormen, pro-bleemoplossend denken, ethisch handelen, samenwerken e.d. Deelnemers moeten vakbekwaam zijn en een beroeps-cultuur en beroepsethiek hebben. Een brede be-roepsethische en beroeps-culturele vorming zal deelnemers een betere positie op de arbeidsmarkt verschaffen, doordat ze breder zijn opgeleid en daardoor beter zijn toegerust voor de arbeidsmarkt dan met alleen vakmanschappelijke kennis en kunde. Een dergelijke vorming biedt een grotere kans op vereenzelviging met het beroep, waardoor er een hechtere binding aan de arbeidsmarkt ontstaat en een betere integra-tie van (oud)deelnemers als waardevolle burgers van de maatschappij.

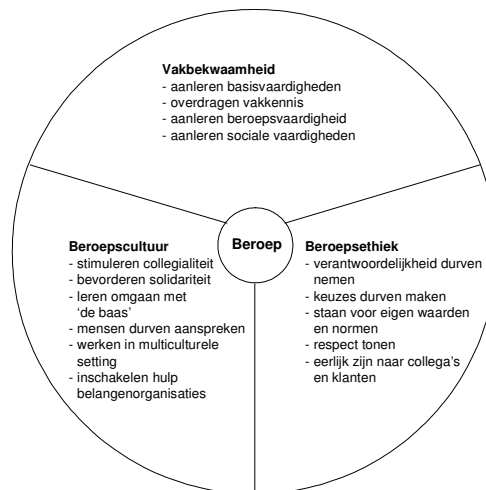
2.2 Beroepsinwijding als proces

Beroep is het belangrijkste mechanisme voor de verwerving van functies in het be-drijfsleven of bij de overheid, als werknemer of zelfstandige. De met succes afgeslo-ten beroepsopleiding geeft de garantie dat de beroepsbeoefenaar de verwachtingen met betrekking tot vakmanschap, morele oordelen en culturele bagage die aan hem of haar worden gesteld, kan waarmaken (zie figuur 2.3). Op die manier verschaft het beroep een identiteit die gedurende de gehele levensloop antwoorden kan geven op vragen die de afgestudeerde van het beroepsonderwijs zich stelt: 'Wie ben ik?', 'Wat kan ik?', 'Hoe waardeert de maatschappij mijn bijdrage?' Het hebben van een beroep biedt ook levenslang een zekere bescherming tegen een teveel aan flexibiliteit en functiemobiliteit waarmee werkende mensen, vooral die in loondienst, in toenemende mate worden geconfronteerd.

6 Al bij het begin van dat onderzoek werd gesignaleerd dat het onderzoek naar aandacht voor en behoefte aan beroeps-cultuur en beroepsethiek bij zowel docenten, deelnemers als bedrijfsleven zou moeten worden gedaan. Gebrek aan financiële middelen noopte toentertijd het onderzoek allereerst uit te voeren bij de docenten. Door een aanvraag bij Kortlopend Veldonderzoek bestond de moge-lijkheid het onderzoek te vervolgen bij de deelnemers. (Inmiddels had ook de Mondriaan onderwij-s-groep zich aangesloten bij de vragen van Gilde Opleidingen en ROC Westerschelde.) Om dit onder-zoek in de toekomst ook uit te voeren bij vertegenwoordigers van het bedrijfsleven wordt gezocht naar aanvullende financiële middelen. Dit derde onderzoeksluik is gewenst om een integraal beeld te krijgen van de mate waarin het beroepsonderwijs in de bedrijfspraktijk aan haar doelstellingen be-antwoordt en een soepele overgang naar de arbeidsmarkt tot stand brengt. Het is voor de onderwijs-instellingen van groot belang inzicht te krijgen in hoe bedrijven als stageorganisaties met de stagi-airs, in het algemeen met nieuwkomers in het bedrijf, omgaan.

In de praktijk blijkt dat men in de bedrijven het beroep niet altijd in zijn volle omvang kan uitoefenen. Tijdens de stage krijgen deelnemers hiervan al een voorproefje: in ons onderzoek was er bijvoorbeeld een student techniek die tijdens zijn stage van tien weken uitsluitend laswerkzaamheden verrichtte. Dat is een slechte start voor een beroepsloopbaan.

Figuur 2.3 – Domeinen van beroepsvorming



In de beroepsvormingstheorie wordt er de nadruk op gelegd dat jongeren die een beroepsopleiding volgen, geïnitieerd en geïntegreerd worden in de groep (toekomstige) beroepsgenoten. Kernpunt van het zogenoemde beroepsinwijdingsproces is dat de jongeren via de beroepsopleiding een beroepsidentiteit en verbondenheid met de beroepsgroep ontwikkelen waardoor zij zich anticiperend gaan zien als beoefenaar van dat beroep en als deel uitmakend van de beroepsgroepering. De inwijding is geslaagd als zij ook door anderen (cliënten en vooral collega's) als zodanig worden herkend en behandeld. Dit hoeft niet te betekenen dat men ook formeel lid wordt van een beroepsvereniging of vakorganisatie. Juist in verband met het ontwikkelen van een beroepsidentiteit is het zo belangrijk dat vakbekwaamheid, cultuur en ethiek worden geïntegreerd in de opleiding. De school is meer dan een diplomafabriek. In het beroepsonderwijs gaat het niet om alleen om kennisverwerving, maar ook om het tot stand brengen van een binding aan een toekomstige beroepsgroep.

De rol van het beroepsbeeld

Beroepsonderwijs volgen is een proces waarbij jongeren geleidelijk aan worden ingewijd in hun toekomstige beroep. Zij komen naar de opleiding met een bepaald beeld van het beroep dat zij hebben gekozen, een bundel verwachtingen van de beroepsinhoud en de toekomstige mogelijkheden. Dat beroepsbeeld speelt vanaf het begin een rol, omdat de ervaringen met de opleiding en de stages ertegen worden afgewogen. Het beeld wordt bevestigd of er wordt afbreuk aan gedaan. In het laatste geval ontstaan problemen door de teleurstelling die wordt afgereageerd op de docenten en het management van de instelling (meestal in de vorm van kritiek), men gaat zich heroriënteren op andere opleidingen waarvan men denkt dat die de verwachte inhoud wel bieden, of men haakt fysiek of mentaal af.

Verwachtingen

Wat verwachten deelnemers van hun beroepsonderwijs? In de eerste plaats dat zij een vak zullen leren, waarmee zij de taken op een kwalitatief hoogstaand niveau kunnen uitvoeren. Beroepsonderwijs biedt immers in de eerste plaats een brede scholing in de kennis, kunde en vaardigheden op een bepaald vakdomein (zie schema 2.1). Ook verwachten deelnemers gevormd te worden tot allround beroepsbeoefenaars die de problemen in de beroepspraktijk de baas kunnen. De vorming heeft betrekking op de waarden, normen, opvattingen, zienswijzen, houding en wijze van optreden die de beroepsbeoefenaar tot levenslang ethisch richtsnoer dienen bij zijn handelen in de beroepspraktijk. De beroepsopleiding helpt de deelnemers een binding met de collega's te realiseren die de basis is van hun identificatie met hun beroepsrol. Deelnemers wensen een perspectief op hun toekomst te ontwikkelen dat past bij hun zelfbeeld. Hoe groter de bindingskracht van een beroep voor zijn beoefenaar is, des te groter is de kans dat hij zijn weg op de arbeidsmarkt zal weten te vinden. De beroepsopleiding, theorie zowel als stages, moet de deelnemers helpen een dergelijke beroeps cultuur te ontwikkelen (zie schema 2.1).

Schema 2.1 – Verwachtingen van deelnemers en bijdrage van opleiding en stage

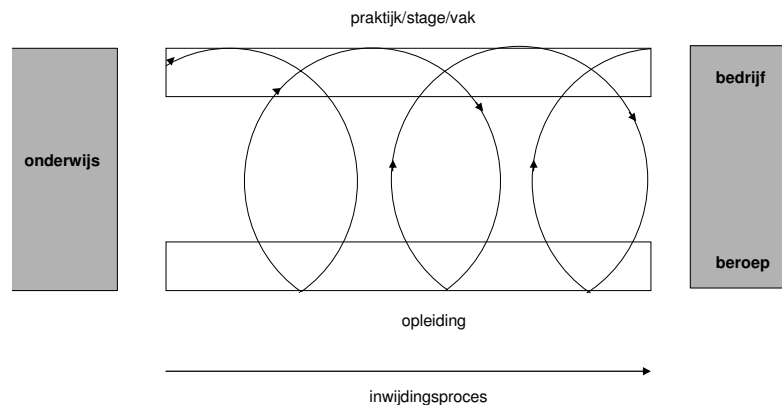
	Wat willen deelnemers?	Bijdrage van opleiding en stage
vakbekwaamheid	vakbekwaam beroepsbeoefenaar worden	<ul style="list-style-type: none"> - overdracht benodigde kennis en vaardigheden - inzicht in de methodieken en de regels van het vak - overzicht totale werkproces en inzicht in de plaats van de deelnemer daarin, 'systeeminzicht'
beroepscultuur	binding aan de toekomstige beroepsgroep en een duidelijke beroepsidentiteit verwerven	<ul style="list-style-type: none"> - aanbieden van beroepscultuur - coaching en werkoverleg - solidariteit en collegialiteit - omgaan met gezag - statusverhoging
beroepsethiek	voorbereid zijn op beroepsethische dilemma's	<ul style="list-style-type: none"> - herkennen en bespreken morele kwesties - 'moral sensitivity' aanleren - keuzes maken t.a.v. goed en kwaad in beroep - verantwoordelijkheid durven nemen bij het uitvoeren van de taken - nadruk op eerlijkheid naar cliënten/klanten/patiënten - staan voor waarden en normen tijdens beroepsuitoefening

Theorie en praktijk

Tijdens het opleidingstraject⁷ wisselen theorie en praktijk elkaar af, ze zijn beide cruciaal voor het inwijdingsproces en moeten op elkaar zijn afgestemd (zie figuur 2.4). Vanaf het begin confronteren theorie en praktijk de deelnemer met een voor hem nieuwe wereld. Bij de overgang van de theoretische lessen naar de stagepraktijk is de wijze van opvang van groot belang voor het instandhouden van het beroepsbeeld. Een verkeerde of niet-adequate opvang kan daaraan ernstig afbreuk doen. De deelnemer, geconfronteerd met de beroepspraktijk tijdens de stage, vraagt zich af: zit ik op de goede weg?, is dit wat ik wil, wat ik gekozen heb?, klopt de praktijk met het beeld dat ik van mijn toekomstige beroep heb?, heeft de theorie mij hierop voldoende voorbereid?, kan ik de motivatie opbrengen om in dit beroep te blijven en ermee verder te gaan?

⁷ De opleidingen in het middelbaar beroepsonderwijs kunnen via twee leerwegen worden gevolgd. In de beroepsopleidende leerweg gaan de deelnemers overwegend naar school en volgen ze tussentijds stages (minimaal 20 procent van de tijd). In de beroepsbegeleidende leerweg werken deelnemers, terwijl ze nog één dag naar de opleiding gaan.

Figuur 2.4 – Inwijdingsproces



Het bedrijf of de instelling waar de stage wordt gedaan speelt gezien deze vragen een centrale rol in het beroepsvormingsproces. Als het management een te smal functiebeeld hanteert, een te ‘functionele’ opvatting heeft van de taken binnen het beroep en geen boodschap heeft aan een breed beroepsbeeld zoals dat op school wordt overgedragen, is de kans groot dat er van de integrale beroepsinwijding niets terecht komt. Als de stagiair in het bedrijf komt met een onduidelijk beroepsbeeld kan hij weinig uitrichten tegen een smalle invulling van de functie. Hij komt immers in een krachtenveld terecht waar zijn inbreng te gering is om zijn wil zonder hulp van de zijde van de opleiding te kunnen doorzetten. Het reeds genoemde voorbeeld van de stagiair techniek-metaalbewerking die tien weken niets anders deed dan lassen, spreekt boekdelen. Werken in het bedrijf bestond in dat geval uit het uitvoeren van een deeltaak (hoe belangrijk op zich ook) waarvoor kennis van lastechnieken was vereist, maar waarbij een geïntegreerde beroepsuitoefening niet aan de orde kwam. Een deelnemer met hooggespannen verwachtingen betreffende zijn beroep raakt door een dergelijke ervaring gemakkelijk gedemotiveerd en zou geneigd kunnen zijn uit de techniek te stappen, ten nadele van zichzelf en de Nederlandse arbeidsmarkt. In de bedrijven is de versmalling van beroepen tot louter het uitvoeren van enkele deeltaken helaas geen uitzondering.

Tijdens de stage komen de deelnemers allerlei zaken tegen die wellicht in de theorielessen nog niet aan de orde zijn geweest, vooral op ethisch en cultureel vlak. Het is daarom zaak tijdens het opleidingstraject de uiterste zorg te besteden aan de voorbereiding van de praktijkvorming en aan te sluiten bij het beroepsbeeld en de interesses van de deelnemers. Ook tijdens de stages mag de geïntegreerde, brede benadering van de beroepsopleiding niet worden losgelaten. Alleen zo kan het beroepsonderwijs de nodige garanties bieden voor de kwaliteit van de afgestudeerden.

Kern is dat beroepscultuur en beroepsethiek tijdens de opleiding bespreekbaar zijn of worden gemaakt en in de lessen zijn geïntegreerd. Kennis, kunde en vakbekwaamheid zijn gemakkelijker theoretisch te onderwijzen dan cultuur en ethiek, zodat het heel goed mogelijk is dat deelnemers pas tijdens de stage in aanraking komen met problemen van culturele en ethische aard. Maar als dat soort problemen ook in deze fase van het inwijdingsproces onvoldoende of in het geheel niet aan de orde komen, is de kans groot dat de deelnemer afstudeert met te weinig gevoel voor en kennis van het brede karakter van de beroepsuitoefening en daardoor te weinig ingewijd is in het brede, geïntegreerde beroep.

2.3 Vraagstelling

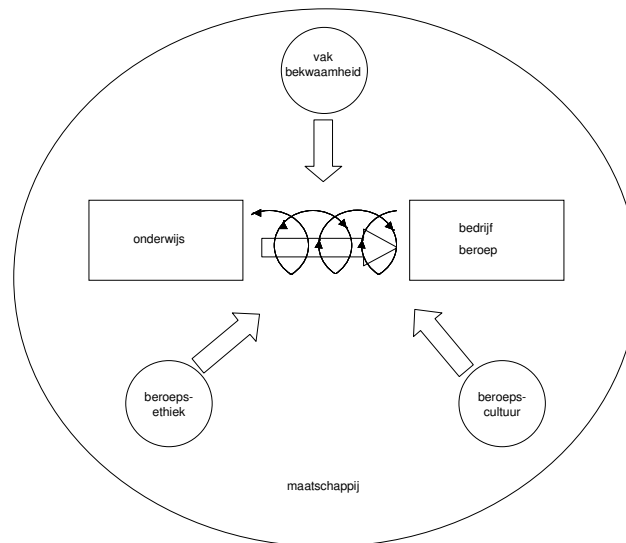
Om het inwijdingsproces succesvol te laten verlopen moeten de onderwijsinstellingen tijdens opleiding en stages naast vakbekwaamheid (kennis en kunde) ruime aandacht schenken aan beroepscultuur en aan wat mag en niet mag tijdens de beroepsuitoefening. Gilde Opleidingen, ROC Westerschelde en de Mondriaan onderwijsgroep willen weten wat de belangstelling onder hun deelnemers voor beroepsethiek en beroepscultuur is. Vandaar dat in dit onderzoek nagegaan is of er volgens de deelnemers ook echt aandacht aan besteed wordt en of de deelnemers ook werkelijk behoefte hebben aan een brede opleiding. Zijn deelnemers van mening dat er in hun opleidingen voldoende samenhang is tussen de aandacht voor vakbekwaamheid, beroepscultuur en beroepsethiek?

Kortom, de volgende vragen staan centraal in dit onderzoek (zie figuur 2.5):

1. *Hoeveel aandacht wordt er volgens de deelnemers besteed aan vakbekwaamheid, beroepscultuur en beroepsethiek? Is er volgens de deelnemers in de opleiding voldoende samenhang tussen deze drie elementen van het inwijdingsproces?*
2. *Welke betekenis heeft de stage/het werk voor de inwijding in het beroep?*
3. *Bestaat er bij deelnemers behoefte aan meer aandacht voor beroepscultuur en beroepsethiek? Willen ze samenhang in hun opleiding?*

En in het licht van deze hoofdvragen: voldoen de opleidingen inclusief de stages aan de verwachtingen van deelnemers betreffende hun toekomstige positie op de arbeidsmarkt?, vinden ze dat ze adequaat worden voorbereid op hun toekomstige beroep?, is er mogelijk een discrepantie tussen de verwachtingen van docenten en deelnemers?, zijn er verschillen tussen de sectoren techniek, zorg&welzijn en economie?, wat kunnen opleidingen doen om beter aan te sluiten bij de eigen ervaringen van jongeren met school en (leer)bedrijf, maar ook daarbuiten?, hoe denken deelnemers in het beroepsonderwijs over de identiteit die het hebben van een beroep hun verschaft?

Figuur 2.5 – Beroepsinwijding vanuit drie perspectieven



2.4 Onderzoeksopzet

Om deze vragen te beantwoorden is gekozen voor een beperkt survey bij 432 deelnemers en 53 diepte-interviews met deelnemers die juist hun stage hebben afgerond. De man/vrouw verdeling is 49/51 procent en ook naar sector (techniek, zorg&welzijn, economie) is er een mooie spreiding. De BOL 3/4 opleidingen, de hoogste niveaus, waren echter sterk oververtegenwoordigd. De BBL-opleidingen, vooral op niveau 1/2, waren duidelijk ondervertegenwoordigd.

Voorts hebben we gesprekken gevoerd met medewerkers personeels- en opleidingszaken in drie bedrijven om na te gaan welke behoeften zij hebben aan integraal opgeleide personeelsleden, hoe ze samenwerken met scholen en hoe het zit met het belang van beroepsidentiteit in hun bedrijven.

Voor een meer uitvoerige verantwoording van de onderzoeksopzet wordt verwezen naar bijlage 1. De exacte cijfers uit de grafieken staan in bijlage 2.

2.5 Leeswijzer

In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op onderzoeksvraag 1: wat doet de opleiding aan beroepsinwijding? In hoofdstuk 4 komt onderzoeksvraag 2 aan de orde: de rol van de stages in het inwijdingsproces. Dan volgen de verslagen van de bedrijfsexcursies. In hoofdstuk 5 wordt ingegaan op de onderzoeksvraag 3: de behoeften aan beroeps-cultuur en beroepsethiek.

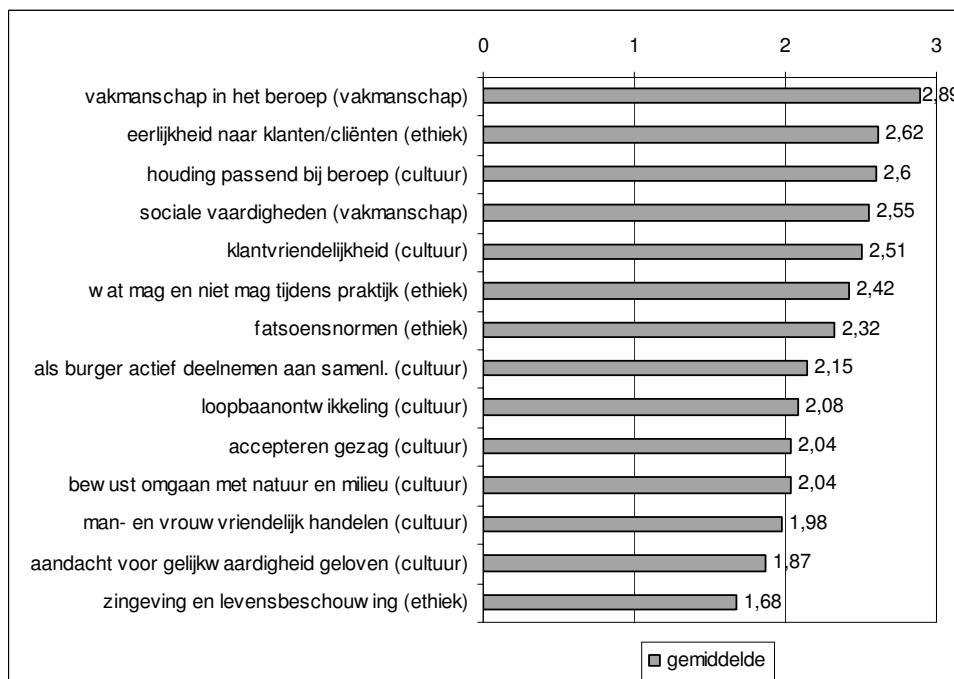
3 Beroepsinwijding: wat doet de opleiding eraan?

3.1 Inleiding

Om na te gaan wat de opleiding aan vakbekwaamheid, beroeps cultuur en beroeps-ethiek doet, hebben we de gesprekspartners allereerst een lijst met onderwerpen voor-gelegd. Per onderwerp konden ze aangeven hoeveel aandacht hieraan in de opleiding wordt besteed. Dit lijstje was ook voorgelegd aan de docenten in het vorige onder-zoek, waardoor vergelijking mogelijk is.

3.2 Wat doet de opleiding eraan?

Grafiek 3.1 – Aandacht voor vakbekwaamheid, cultuur en ethiek (gemiddelden 4-puntsschaal, 1= geen, 4= heel veel,; interviews deelnemers, n= 53). De cijfers staan ook in bijlage 2.



Uit grafiek 3.1 blijkt dat bij de deelnemers vakmanschap op de eerste plaats staat. Bij driekwart van de deelnemers wordt er veel of heel veel aandacht aan besteed. Goede tweede staat eerlijkheid naar klanten/cliënten. Ruim 50 procent van de deelnemers zegt dat er veel of heel veel aandacht aan wordt besteed. Onderwerpen als de beroepshouding, sociale vaardigheden en klantvriendelijkheid scoren ook relatief hoog (meer dan de helft veel of heel veel aandacht).

In de middencategorie bevinden zich onderwerpen als zaken van wat mag en wat niet mag tijdens de praktijk, fatsoensnormen (tweederde die er geen of maar een beetje aandacht aan besteedt), als burger actief deelnemen aan de samenleving en loopbaanontwikkeling.

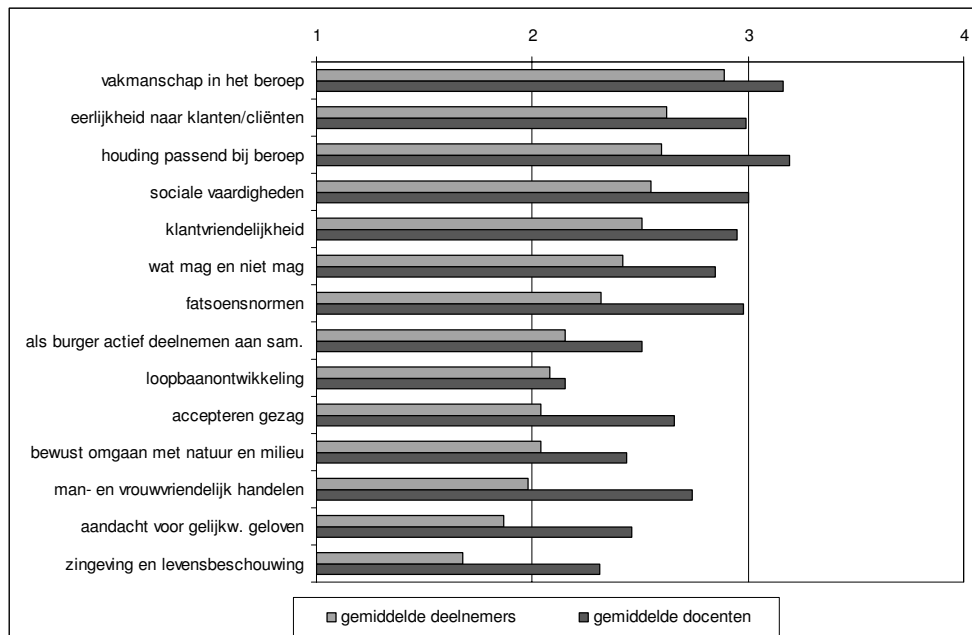
Onderwerpen die relatief weinig aandacht krijgen zijn accepteren van gezag, bewust omgaan met natuur en milieu, man- en vrouwvriendelijk handelen en de gelijkwaardigheid van geloven en zingeving en levensbeschouwing.

Vakbekwaamheid (vakmanschap en sociale vaardigheden) en beroepsethische onderwerpen (eerlijkheid, wat mag en niet mag tijdens de praktijk, fatsoensnormen) worden relatief het belangrijkste gevonden. Onderwerpen die de beroeps cultuur betreffen krijgen relatief de minste aandacht (als burger actief deelnemen aan de samenleving; accepteren van gezag; man- en vrouwvriendelijk handelen). De aandacht voor de beroepshouding vormt hierop een uitzondering.

3.3 Vergelijking met docenten

De rangorde van onderwerpen bij de deelnemers verschilt niet veel van die bij de docenten (grafiek 3.2). Fatsoensnormen stond bij de docenten in de topdrie, terwijl het bij de deelnemers in de middenmoot staat. Voorts staat de aandacht voor loopbaanontwikkeling (bij docenten nummer laatst) bij deelnemers in de middenmoot.

Grafiek 3.2 – Gemiddelden in aandacht voor vakbekwaamheid, cultuur en ethiek, deelnemers (interviews $n=53$) en docenten (vragenlijst $n= 392$). (4-puntsschaal, 1=geen; 4=veel)



Uit de verschillen scores blijkt dat deelnemers zeggen dat er over de gehele linie duidelijk minder aandacht wordt besteed aan de voorgelegde onderwerpen dan de docenten. De verschillen zijn behalve bij loopbaanontwikkeling tenminste 0.25 punt.

3.4 Vergelijking naar sectoren

Zijn er verschillen tussen de sectoren? Tabel 3.1 geeft antwoord. In zorg&welzijn wordt de meeste aandacht geschonken aan zowel vakbekwaamheid, beroeps cultuur als beroepsethiek. Vakbekwaamheid staat in zorg&welzijn hoog met aandacht voor sociale vaardigheden, vakmanschap en beroepshouding. Ook beroepsethisch handelen (eerlijkheid) staat hoog. De aandacht voor loopbaanontwikkeling en de aandacht voor het bewust omgaan met natuur en milieu staan in deze sector laag.

De sector economie neemt een tussenpositie in. Aan eerlijkheid naar klanten wordt in deze sector de meeste aandacht geschonken. De boekhoudaffaires die ook Nederland de laatste jaren hebben opgeschrikt, lijken het ethisch bewustzijn in de opleidingen te hebben geactualiseerd.

In de sector techniek is er naast vakbekwaamheid in het beroep relatief weinig aandacht voor de diverse aspecten van beroepsvorming. Relatief veel aandacht is er voor het bewust omgaan met natuur en milieu. Er wordt relatief veel aandacht geschonken aan milieuvoorschriften.

Tabel 3.1 – Gemiddelden in aandacht voor vakbekwaamheid, cultuur en ethiek, naar sector? (4-puntsschaal, 1=geen; 4=heel veel; interviews deelnemers, n= 53)

	tech (18)	z&w (21)	econ. (14)	gem
vakmanschap in het beroep (vakbekwaamheid)	2,89	3,10	2,57	2,89
eerlijkheid naar klanten/cliënten (beroepsethiek)	2,06	3,00	2,79	2,62
houding passend bij beroep (beroeps cultuur)	2,11	3,00	2,64	2,60
sociale vaardigheden (vakbekwaamheid)	1,89	3,33	2,21	2,55
klantvriendelijkheid (beroeps cultuur)	1,72	3,10	2,64	2,51
wat mag en niet mag moet tijdens praktijk (beroepsethiek)	2,28	2,52	2,43	2,42
fatsoensnormen (beroepsethiek)	2,06	2,52	2,36	2,32
als burger actief deelnemen aan samenleving (beroeps cultuur)	1,67	2,52	2,21	2,15
loopbaanontwikkeling (beroeps cultuur)	2,06	1,95	2,29	2,08
accepteren gezag (beroeps cultuur)	2,00	2,14	1,93	2,04
bewust omgaan met natuur en milieu (beroeps cultuur)	2,33	1,86	1,93	2,04
man- en vrouwvriendelijk handelen (beroeps cultuur)	1,78	2,24	1,86	1,98
aandacht voor gelijkwaardigheid geloven (beroepsethiek)	1,50	2,29	1,71	1,87
zingeving en levensbeschouwing (beroepsethiek)	1,39	2,14	1,36	1,68

Stellingen in vragenlijst

In de schriftelijke vragenlijst hebben we de 432 deelnemers de algemene stellingen voorgelegd over beroepsvorming (tabel 3.2).

Tabel 3.2 – Percentage eens of oneens met de onderstaande stellingen (n=432)

	techniek		z&w		economie		totaal	
	eens	oneens	eens	oneens	eens	oneens	eens	oneens
De opleiding heeft mij goed voorbereid op mijn (latere) werk	61	28	72	13	53	27	62	22
Door de praktijk is mijn belangstelling voor wat mag en niet mag op de werkplek toegenomen	51	13	63	9	57	7	57	9
Mijn loopbaan staat mij helder voor de geest	50	20	64	20	51	21	55	21
Ik heb niet echt het gevoel dat datgene wat ik leer op school bruikbaar is voor mijn beroep	53	34	25	68	32	51	35	53
Op de werkplek is goed kunnen omgaan met je baas en je collega's belangrijker dan kennis	56	34	28	53	59	31	51	40
In je werk kom je met eerlijkheid niet zo ver	20	63	14	80	17	74	17	73

Uit de resultaten blijkt dat de respondenten verdeeld reageren op de stellingen. Tweederde is van mening dat de opleiding hen goed heeft voorbereid op de praktijk. Eenderde blijkt niet. Ruim de helft is van mening dat door de praktijkervaring de belangstelling voor ethische vraagstukken is toegenomen. Bij de helft van de deelnemers staat de loopbaan hun helder voor de geest. Ruim eenderde heeft niet het gevoel dat wat ze op school leren bruikbaar is voor de praktijk. In de techniek is dit meer dan de helft. In zorg&welzijn wordt kennis ten opzichte van de andere twee sectoren het belangrijkste gevonden. Eerlijkheid is een belangrijke waarde voor deelnemers.

3.5 Conclusies

Vakbekwaamheid en beroepsethiek krijgen volgens de deelnemers veel aandacht. Er is minder aandacht voor beroeps cultuur; overigens met uitzondering van de aandacht voor beroepshouding.

In vergelijking tot de docenten zien we duidelijk dat deelnemers kritischer zijn over de hoeveelheid aandacht die aan de onderdelen wordt geschonken. Vooral bij onder-

werpen als de beroepshouding, fatsoensnormen, het accepteren van gezag, man- en vrouwvriendelijk handelen, aandacht voor de gelijkwaardigheid van geloven en de zingeving en levensbeschouwing zeggen deelnemers dat er minder aandacht aan wordt besteed dan de docenten. De prioriteitsvolgorde bij deelnemers verschilt overigens niet van die van de docenten.

In de sector techniek wordt in vergelijking tot de sectoren zorg&welzijn en economie weinig aandacht geschonken aan beroepsethiek en beroepscultuur.

4 Wat is de rol van de stages in het inwijdingsproces?

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk komt de tweede onderzoeksvraag aan de orde: de betekenis van de stage voor de beroepsinwijding. In de gesprekken met de deelnemers is nader ingegaan op de volle breedte van het inwijdingsproces. Allereerst ontwikkelen we een typologie van inwijding (4.2). In 4.3 komen de belangrijkste resultaten uit de gesprekken aan de orde.

- Aansluiting (theoretische) opleiding en stage/werk.
- Knelpunten en wat was het moeilijkste?
- Voorbereiding door de opleiding?
- Loopbaanwensen en wens tot zelfstandige beroepsuitoefening?
- Samenhang tussen vakbekwaamheid, beroepscultuur en beroeps-cultuur?
- Wat is voor verbetering vatbaar?

Tussentijds geven we thematisch in blokken delen uit de gesprekken (geparafraseerd) met de deelnemers weer.

Inwijding in het beroep:

BOL-4, werktuigbouw:

Ik wil later veel geld verdienen en carrière maken, maar het werk moet wel leuk zijn, je moet met plezier kunnen werken. Ik ga nog een stage doen, eens zien hoe het daar is, misschien ga ik niet doorstuderen, het ligt aan de ervaring die ik daar opdoe. Er is verschil tussen school en praktijk, op school leer je alles te meten, in de praktijk moet je kijken, daar geldt het oog van de vakman. De collega-monteurs vertellen je waar je op moet letten.

BOL-4, zorg&welzijn:

Mijn ervaringen tijdens de stage hebben mij ingewijd in het vak. Je ziet dat patiënten op hun eigen manier gelukkig zijn, helemaal niet zielig, dat was nieuw voor me. Autistische kinderen hebben de neiging zichzelf te beschadigen, je moet de oorzaak daarvan opsporen, bijvoorbeeld in de thuissituatie. Dat vergt inzicht in autisme en automutilisme. Daar heb ik veel van geleerd. Je ziet hoe leeftijdgenoten 'anders' kunnen zijn, beperkter. Ik heb volledig met de vaste collega's meegewerkt, hetzelfde gedaan als zij. Ik voelde me erg op mijn plaats, collega met de collega's.

4.2 Typologie inwijding

Op basis van de wijze van inwijding hebben we de stagiairs ingedeeld in drie typen. Tijdens onze gesprekken met de deelnemers kwamen wij er al snel achter dat lang niet alle gesprekspartners al ingewijd zijn. In de eerste plaats kwamen we een groep tegen die het mbo als tussenstation ziet op weg naar het hbo. Soms is dit een statuskwestie. Ze hebben eerst het havo geprobeerd, maar dat lukte niet en vervolgens hebben ze voor een opleiding in het mbo gekozen. Ze willen eigenlijk naar het hbo. Soms is het ook een vlucht naar voren. Ze weten het nog niet, zijn op zoek naar verdere mogelijkheden en willen daarom verder studeren. We noemen ze *oriënteerders*. Het gaat in totaal om 11 van de 53 gesprekspartners.

De tweede groep die we tegenkwamen waren de *twijfelaars*. Ze kozen doelbewust voor het beroep, maar gedurende de opleiding of tijdens de stage heeft de twijfel toegeslagen. Is dit alles? Moet ik dit mijn hele leven blijven doen? Vaak kwamen we bij deze groep twijfel tegen: Ja, ik weet nu in ieder geval wat ik *niet* wil. We noemen ze: twijfelaars. We hebben met 12 van hen gesproken.

De derde groep die we in het onderzoek zijn tegengekomen zijn diegenen die hun draai hebben gevonden. Ze hebben al eerder of tijdens de stage het beroep gevonden waar ze verder in willen. Wij noemen hen: *zekeren*. Ondanks obstakels die ze tijdens de opleiding of de stage zijn tegengekomen, willen ze verder in het gekozen beroep. Iets meer dan de helft van de gesprekspartners behoren tot deze categorie (30 van de 53).

Schema 4.1 – Typologie van stagiairs

Oriënteerders (n=11)	doorstromer, mbo is niet het eindpunt, doorstroom naar hbo
Twijfelaars (n=12)	zoeker, juiste beroep nog niet gevonden, dit is het nog niet
Zekeren (n= 30)	afstudeerder, dit is mijn toekomst, hierin wil ik verder

Wie zijn nu eigenlijk die zekeren? Vrouwen (74%) zijn veel vaker zeker van hun keuze dan mannen (43%). Hoe ouder de deelnemer hoe vaker die ook zeker weet wat hij wil. Gesprekspartners boven de 20 wisten wat ze wilden. Zekeren zitten ook vaker in een BBL-opleiding (alle niveaus) en in een BOL 1/2-opleiding. De twijfelaars en oriënteerders zitten vooral in bol 3/4. De zekeren zitten vaker in zorg&welzijn (76%) dan in techniek (33%). Ze hebben vaker een stage boven hun niveau gehad (67%) dan er beneden (29%). Gezien het lage aantal respondenten zou het interessant zijn om dit verder te onderzoeken.

Zekeren in de beroepsinwijding hebben minder vaak problemen gehad met de vakbekwaamheid, met de beroepscultuur of met beroepsethiek tijdens de stage. Ook viel op dat de zekeren veel vaker hun beroep in volle omvang konden uitoefenen en zich beter voorbereid voelden op ethische dilemma's tijdens de stage. De zekeren kiezen ook vaker hun beroep op grond van de belangstelling voor de vakinhoud en hebben minder kritiek op de opleiding.

Beroepskeuze

De typologie van inwijding zien we ook terug in motieven om voor de opleiding te kiezen en in het beroepsbeeld.

Tijdens de interviews hebben we de gesprekspartners gevraagd waarom ze deze opleiding hebben gekozen. Bij zorg&welzijn speelt de vakinteresse de belangrijkste rol. Men wil in de kinderopvang werken omdat men kinderen zo leuk vindt of met oudere gehandicapten omdat men daarmee zo'n intensief contact kan hebben. In de sector economie en techniek spelen inhoudelijke overwegingen bij ongeveer de helft van de deelnemers een rol.

In de sector economie zijn arbeidsmarktperspectieven belangrijk. Het krijgen van een goede baan met perspectieven naar een hogere functie staan bij economie en techniek relatief hoog. Het starten van een eigen bedrijf wordt hierbij ook genoemd.

Vooraf in de sector economie en in de techniek kiezen de deelnemers een opleiding als overbruggingsperiode (eigenlijk iets anders willen, doorleren, ik moest snel kiezen, ik wil naar hbo).

Tabel 4.1 – Waarom heb je deze opleiding gekozen? (ja) meer antwoorden mogelijk, in percentages, interviews deelnemers (n=53)

	techniek	zorg&welzijn	economie	totaal
vakinteresse	56	91	50	68
arbeidsmarktperspectieven	28	5	43	23
overbruggingsperiode	33	19	57	34
n=(100%)	18	21	14	53

Voorts hebben we de gesprekspartners gevraagd waaraan ze denken bij hun latere beroep. De inhoud van het werk is het belangrijkste bij zorg&welzijn. Geld verdienen en carrière maken spelen bij economie en in iets mindere mate bij techniek een grote rol.

Tabel 4.2 – Waaraan denk je bij je latere beroep? Meer antwoorden mogelijk, in percentages interviews deelnemers (n= 53)

	techniek	zorg&welzijn	economie	totaal
de inhoud van het werk	33	86	36	55
geld verdienen	44	5	57	32
carrière maken	56	19	64	43
n= (100%)	18	21	14	53

Aandacht voor vakmanschap, cultuur en ethiek naar inwijdingstype

Zijn er in aandacht voor cultuur en ethiek verschillen naar inwijdingstype? Wordt er in de opleiding van zekeren in hun beroepskeuze speciaal aan bepaalde onderwerpen aandacht besteed? Uit tabel 4.3 blijkt dit niet over de gehele linie. De aandacht voor sociale vaardigheden, klantvriendelijkheid en eerlijkheid naar klanten/cliënten is bij de zekeren relatief het hoogst. Voorzichtig zou men kunnen zeggen dat de zekeren meer samenhang in de opleiding zien.

Tabel 4.3 – Aandacht voor vakbekwaamheid, cultuur ethiek, naar inwijdingstype? (gemiddelden, 4-puntsschaal, 1=geen, 4=heel veel; interviews deelnemers, n= 53)

	orient. (12)	twijf. (11)	zeker.(30)	gem
vakmanschap in het beroep (vakbekwaamheid)	3,18	2,92	2,77	2,89
eerlijkheid naar klanten/cliënten (beroepsethiek)	2,55	2,33	2,77	2,62
houding passend bij beroep (beroeps cultuur)	2,73	2,50	2,60	2,60
sociale vaardigheden (vakbekwaamheid)	2,36	2,42	2,67	2,55
klantvriendelijkheid (beroeps cultuur)	2,18	2,33	2,70	2,51
wat mag en niet mag (beroepsethiek)	2,91	2,25	2,30	2,42
fatsoensnormen (beroeps cultuur)	2,36	2,17	2,37	2,32
als burger actief deelnemen aan sam. (beroeps cultuur)	2,55	1,75	2,17	2,15
loopbaanontwikkeling (beroeps cultuur)	2,00	2,08	2,10	2,08
accepteren gezag (beroeps cultuur)	1,91	2,25	2,00	2,04
bewust omgaan met natuur en milieu (beroeps cultuur)	2,64	2,25	1,73	2,04
man- en vrouwvriendelijk handelen (beroeps cultuur)	1,91	1,67	2,13	1,98
aandacht voor gelijkwaardigheid geloven (ethiek)	2,18	1,42	1,93	1,87
zingeving en levensbeschouwing (beroepsethiek)	1,91	1,25	1,77	1,68

Samenvatting

De inwijding ligt per sector zeer verschillend. In de sector zorg&welzijn zijn de opleiding en de stage het meest gericht op inwijding van de deelnemers tot toekomstige beroepsbeoefenaars. Meer nog dan vakbekwaamheid is het aanleren van een juiste beroepshouding (zich kunnen inleven in een ander, interactie) mede doorslaggevend. De deelnemers bij de techniekopleidingen zien de inwijding in hun beroep in vergelijking tot zij in de opleidingen in de sectoren zorg&welzijn en economie nog weinig ontwikkeld.

4.3 Belang van stage/werk bij inwijding beroep

In de beroepsvormingstheorie speelt de stage/het werk een cruciale rol tijdens het inwijdingsproces. Tijdens de gesprekken hebben we aandacht geschonken aan:

- aansluiting tussen stage en opleiding;
- knelpunten tijdens stage;
- voorbereiding op de stage;
- wat was het moeilijkste?
- samenhang tussen vakmanschap, cultuur en ethiek;
- wens tot zelfstandige beroepsuitoefening;
- wat is voor verbetering vatbaar?

Aansluiting stage op (theoretische) opleiding

Eén van de belangrijkste functies van de stage is de inwijding in het toekomstig beroep. In hoeverre heeft de stage hiertoe bijgedragen? Vrijwel alle deelnemers voelen zich tijdens de stage door de collega's geaccepteerd als toekomstig beroepsgenoot. Sociale wenselijkheid kan hierbij een rol hebben gespeeld. Het goed kunnen opschieten met toekomstige collega's wordt al gauw geïnterpreteerd als erbij horen. Vooral in de techniek vertellen de gesprekspartners ook over conflicten die ze met collega's hadden over wat ze wel of niet mochten.

Tabel 4.4 – Beroepsinwijding (in percentages, ja en enigszins samengevoegd)

	techniek	zorg&welzijn	economie	totaal
werd je geaccepteerd als beroepsgenoot	83	85	100	88
mocht je je beroep in volle omvang uitoefenen	44	85	67	66
n= (100%)	18	20	12	50

Tweederde van de deelnemers had het gevoel dat ze tijdens de stage hun beroep in volle omvang konden uitoefenen. Zorg&welzijn is hier het verst, bij techniek het minst.

Wij hebben in dit onderzoek nagegaan wat het oordeel van de deelnemers is over de rol van de ‘theoretische’ opleiding en de stage bij de vorming tot beroepsbeoefenaar. Wat dragen deze bij tot de vakbekwaamheid, de culturele inbedding en het kunnen omgaan met ethische vraagstukken van de deelnemers en tot de integratie van deze drie? Wordt er voldoende aandacht aan besteed?

Uit tabel 4.5 blijkt dat er bij veel deelnemers kritiek is op de rol van het binnenschoolse deel van de opleiding bij de inwijding tot het beroep.

Tabel 4.5 – Heeft het binnenschoolse deel van de opleiding je ingewijd in je toekomstige beroep? in percentages, interviews deelnemers (n= 53)

	techniek	zorg&welzijn	economie	totaal
ja	-	14	8	8
enigszins	39	67	69	58
nee	61	19	23	35
n= (100%)	18	21	14	53

Techniekdeelnemers zijn het meest kritisch over de voorbereiding door de opleiding op het toekomstige beroep, de deelnemers van zorg&welzijn zijn daarover het minst kritisch. De techniekdeelnemers zijn ook veel minder dan andere deelnemers van mening dat wat zij op school leren bruikbaar is voor hun toekomstige beroep. In de schriftelijke vragenlijst hebben we dit voorgelegd aan de 432 deelnemers. Van de techniekdeelnemers zegt 34 procent dat wat ze op school leren bruikbaar is voor hun toekomstig beroep. Bij de sector zorg&welzijn is dit tweederde (68%) en bij economie de helft (51%) (zie tabel 3.2 in hoofdstuk 3). Deelnemers aan techniekopleidingen zijn duidelijk meer dan de andere deelnemers teleurgesteld in wat de ‘theoretische’ opleiding hun ter voorbereiding tot de latere beroepspraktijk te bieden heeft. Vandaar dat onder hen veel deelnemers van het type *oriënteerder* en *twijfelaar* te vinden zijn die (willen) doorstromen (bijvoorbeeld naar het hbo) omdat zij het op het mbo niet kunnen vinden.

Over de rol van de stage bij de voorbereiding op het toekomstige beroep zijn de deelnemers positiever, zoals blijkt uit tabel 4.6 Van het totaal zegt maar liefst 63 procent dat de stage hen heeft geholpen.

Tabel 4.6 – Heeft de stage je ingewijd in het toekomstige beroep? in percentages, interviews deelnemers (n= 53)

	techniek	zorg&welzijn	economie	totaal
ja	39	80	73	63
enigszins	11	10	18	12
nee	50	10	9	25
n=(100%)	18	20	12	50

Als geheel is men positief over de rol van de stages bij de beroepsvoorbereiding, zij het dat de techniekstudenten minder tevreden zijn dan de andere deelnemers. Van de techniekdeelnemers is maar liefst de helft ontevreden over de stage als inwijding in het beroep. Hierbij een reactie van een BOL-4 deelnemer techniek:

Dankzij de stage weet ik wat ik niet wil doen. Het probleem was dat de stage helemaal niet in het verlengde van de opleiding lag. Bovendien was die niet echt uitdagend en gaf die geen motivatie voor deze of een andere studiekeuze. Daarom wil ik naar de hts om bedrijfskunde te studeren.

Uit de gesprekken bleek dat de aansluiting tussen het theoretische en praktische deel van de opleiding niet altijd optimaal was. Tijdens de gesprekken kwam naar voren dat de stage/werk een cruciale rol vervult bij de uiteindelijke beroepskeuze. Sommigen vinden een bevestiging van de beroepskeuze, anderen krijgen duidelijk dat dit hun opleiding niet is en sommigen hebben een stage die nauwelijks aansluit bij hun behoefte. Vooral de knelpunten die ze tegenkomen, geven duidelijkheid of ze met hun opleiding en beroepskeuze op het goede spoor zitten.

Reflecties op de aansluiting tussen theorie-praktijk:

BOL-2, administratie:

De stage heeft me geholpen mijn beroepsbeeld duidelijk te krijgen. Maar of ik dit wil doen na de opleiding, weet ik nog niet. Je kunt pas zien of de opleiding goed gericht was als je echt gaat werken. Ik heb nu het gevoel dat de opleiding nog maar een opstapje is in mijn loopbaan.

BOL 3/4, techniek:

Ik werd tijdens de stage geconfronteerd met echt moeilijke dingen die ik met mijn opleiding niet kon oplossen. In een half jaar stage heb ik meer geleerd dan in twee jaar opleiding. Ik hoop in het stagebedrijf te kunnen gaan werken, ik heb er nog steeds contact mee. Ik heb erg goede relaties met collega's, ik werd gewaardeerd. Ik deed sommige dingen tijdens de stage sneller dan de vaste krachten, ik had de dingen gauw door.

BBL-4, verpleging:

Ik ben begonnen in de BOL, maar ik kreeg steeds meer het gevoel dat dat niks werd. Ik wil heel zeker van mezelf zijn dat ik het goed doe. En dat krijg je pas in de praktijk. In de BOL gaan ze ervan uit dat je het uit een boekje leert, dat je het één keer doet en het dan kent. Ik moet het vaker in de praktijk doen om zeker van mezelf te zijn. Ik loop niet graag achter de feiten aan. In de BBL is dat mogelijk. Dan krijg je veel meer mogelijkheid om bij katheteriseren en spuiten te oefenen. Deze opleiding geeft je een duidelijk beeld van je afdeling. Je staat in feite al je beroep uit te oefenen. Ik heb veel meer zelfvertrouwen gekregen.

BOL 4, bouwkundig tekenaar:

De opleiding was noodzakelijk om op stage te kunnen gaan en de stage maakte mij duidelijk dat ik een goede keuze had gedaan. Ik weet dank zij de stage beter wat ik wil. Echter de werkinhoud was anders dan ik op school had geleerd, aan de dikte van de lijnen bijvoorbeeld wordt op school geen aandacht besteed terwijl dat in de praktijk erg belangrijk blijkt te zijn. Wij moesten zelf uitzoeken hoe de tekeningen moeten worden, welke de regels zijn in de praktijk.

BOL 4, zorg&welzijn:

Ik wist te weinig theoretisch van autisme en epilepsie, op school had ik daar niets over geleerd. Ik had daardoor te weinig specifieke kennis van de problemen van de doelgroep. De praktijk was heel anders dan ik op school gezien had. Ik had te weinig psychologie en sociologie gehad.

Beroep in volle omvang uitoefenen:**BBL-2, horeca:**

Het moeilijkste is met klanten omgaan. We hebben hier veel Belgen in het restaurant en voor hen moet je vijf keer lopen voor een bakje koffie. Ze vragen telkens om een extra ding. Ik blijf altijd lachen, maar je zegt toch, als je er niet echt zin in hebt, met een bepaalde intonatie: Kom eraan! Ik heb het gevoel dat ik het vak beheers en dat ik word geaccepteerd door de collega's. Je hebt bij ons vakantiewerkers, stagiairs en vaste krachten. Hoewel ik stagiair ben, sta ik bij de vaste krachten ingedeeld en dat doet me plezier. Ik kan nog niet alles, maar dat komt. Ik weet hoe het hier reilt en zeilt. Moeilijk is nog dat ik niet altijd de goede toon te pakken heb bij de uitleg naar de klant. Dan moet ik nog even denken, terwijl het er vloeiend uit moet komen. Ik ben van niks in één jaar assistent geworden. Ik heb zelfvertrouwen gekregen. Door de leermeester heb ik het vak geleerd.

BBL-2, verzorgende:

Ik heb wel het gevoel dat ik volledig geaccepteerd ben. We praten over alles. Over hoe we het werk goed kunnen doen en over de organisatie. Wat mag je wel en wat mag je niet doen? Je staat wel de hele tijd onder toezicht, maar ik heb wel de gelegenheid gekregen om veel nieuwe dingen te doen en niet alleen het schoonmaakwerk.

De stage als oriëntatie:**BOL-4, bouwkunde:**

Ik ben van de stage teruggekomen met het versterkte idee: ik wil in ieder geval doorstuderen.

Slechte ervaringen tijdens de stage kunnen leiden tot herbezinning op de beroepskeuze, de wens tot doorstromen naar het hoger onderwijs, maar ook tot de wens een eigen bedrijf te beginnen, zoals we later zullen zien.

Knelpunten tijdens stage?

Maar liefst bijna de helft van de gesprekspartners heeft tijdens de stage problemen gehad op het vlak van vakbekwaamheid, beroepscultuur of beroepsethiek (tabel 4.7). Lacunes in kennis en vaardigheden zien we vooral in de sector techniek. Ook qua beroepscultuur zien we in deze sector de meeste problemen. Toch zeggen de techniekdeelnemers (zie tabel 4.4) dat ze zich geaccepteerd voelen als beroepsgeenoot. Problemen op ethisch vlak zien we in alle sectoren.

Tabel 4.7 – Problemen ervaren op het terrein van kennis en vaardigheden, beroepscultuur, beroepsethiek (in percentages, ja en enigszins samengevoegd), interviews deelnemers (n= 53)

	techniek	zorg&welzijn	economie	totaal
problemen met vakbekwaamheid	68	35	36	47
problemen met beroepscultuur	61	45	36	49
problemen met beroepsethiek	44	45	46	45
n= (100%)	18	20	11	49

Met de vragenlijst hebben we deelnemers gevraagd wat ze het moeilijkste vonden tijdens de stage.

Tabel 4.8 – Wat vond je het moeilijkst tijdens je stage? in percentages, interviews deelnemers (n= 432)

	techniek	zorg&welzijn	economie	totaal
taken goed uitvoeren (vakbekwaamheid)	12	9	5	9
werken volgens regels vak (vakbekwaamheid)	32	19	22	24
collegiaal zijn op de werkplek (cultuur)	3	2	5	3
accepteren van gezag (cultuur)	22	25	30	26
eerlijk zijn tegenover klanten/cliënten/patiënten (ethiek)	4	9	9	8
verantwoordelijkheid dragen (ethiek)	27	35	29	31
n= (100%)	100	139	139	378

Uit de resultaten (tabel 4.8) blijkt dat er een top-drie van moeilijke situaties is. Op de eerste plaats staan verantwoordelijkheid dragen en eerlijkheid naar de cliënt. Samen zijn deze ethische kwesties goed voor 39 procent van de moeilijkheidsgraad, waarbij verantwoordelijkheid dragen met 31 procent eruit springt. Vooral in zorg&welzijn wordt dit genoemd. Deelnemers worden, soms door personeelsgebrek maar ook door collegiale saamhorigheid op de afdeling of in de werkgroep, tijdens de stage taken toevertrouwd waarvoor ze zich niet geheel verantwoordelijk (kunnen/mogen) voelen. Stel je voor dat zij een fatale fout maken, bijvoorbeeld de verkeerde medicijnen geven of een ongeval veroorzaken door verkeerde toepassing van de tiltechniek. Zoals reeds gezegd zouden opleidingen ervoor moeten waken dat hun deelnemers in situaties terecht komen waarin zij voorbehouden handelingen of andere taken moeten verrichten die hun wettelijk niet toegestaan zijn of waarvan zij de (theoretische) portie nog niet kennen.

Eerlijk zijn wordt door deelnemers meer als 'vanzelfsprekendheid' beschouwd dan verantwoordelijkheid dragen. Dit kwam tijdens de gesprekken telkens naar voren.

Op de tweede plaats van moeilijke zaken tijdens de stage staat de vakbekwaamheid. Werken volgens de regels van het vak en taken goed uitvoeren zijn samen goed voor 33 procent. Vooral werken volgens de regels springt eruit met 24 procent. Stagiairs in de techniek hebben hiermee relatief de meeste problemen, maar het komt in alle sectoren voor. Wat deelnemers op school hebben geleerd, blijkt in de praktijk net iets anders te liggen. Of men meent op school onvoldoende basiskennis te hebben opgedaan om de taken goed te kunnen uitvoeren. Dit kan gaan om bouwtekeningen, om toepassing van veiligheids- of milieuvoorschriften, om de benadering van moeilijk opvoedbare kinderen e.d.

Op de derde plaats van moeilijkheidsgraad staan het accepteren van gezag en het collegiaal zijn op de werkplek, samen goed voor 29 procent. Met de collegialiteit zijn weinig problemen, het draait met 26 procent vooral om de gezagsaanvaarding. Deze ligt in de sector economie het moeilijkst. Tijdens de stage krijgt men van chefs en/of klanten opdrachten of taken waarvan men het nut niet zo goed inziet of die ingaan tegen de regels die men van school heeft meegekregen. Dan ontstaat een probleem: uitvoeren of niet? Dat speelt vooral in dienstverlenende beroepen (handel, horeca) een rol. In alle bedrijven en instellingen geldt dat de stagiair soms 'vermalen' wordt tussen conflicterende belangen of meningen van gezagsdragers. Daaronder valt ook de stagebegeleider van het bedrijf die in sommige gevallen een visie op de stage heeft die afwijkt van die van de stagedocent die optreedt namens de opleiding. Als klap op de vuurpijl lijden sommige stagiairs aan het 'ik-ben-maar-stagiair'-syndroom, zoals stagebegeleidster mevrouw Van Drenth van SVB-Nijmegen het verwoordde (zie verderop, bedrijfsexcursie 3). Deze deelnemers vertonen volgens haar een gebrek aan assertiviteit tijdens hun stage.

Voor al deze elementen van de beroepsvorming via de stage geldt dat het goed zou zijn als de stagiairs door de opleiding zouden zijn voorbereid op de moeilijke zaken die zich tijdens hun stage kunnen voordoen. Daarover gaat de volgende paragraaf.

Over onderbenutting tijdens de stage

BOL 3 / 4, infratechniek:

Ik heb verschillende stages gedaan en heb zojuist de laatste afgerond. Ik had er meer van verwacht, veelzijdiger werk en een bredere kijk op het geheel krijgen. Tien weken enkel lassen, daar leer je te weinig van, het sloot niet aan bij mijn opleiding, bij mijn capaciteiten en wensen, ik voelde mij onderbenut. Wel heb ik tekeningen leren lezen, dat is belangrijk voor later.

BOL-4, montage:

Ik heb stage gelopen bij een trailerbouwbedrijf. Ze doen vooral montage en carrosserie. Ik heb volledig meegewerkt, maar het was veel te eenvoudig werk voor mijn opleidingsniveau. Ik heb aardig wat geleerd tijdens stage, maar niet waar ik verder in zou willen. Mijn beroep bestaat uit drie onderdelen die ieder even belangrijk zijn: ontwerp, mechanisatie en praktijk. Tijdens de stage heb ik vooral praktijk gedaan, terwijl ik graag in de mechanisatie verder was gegaan. Ik had wel het gevoel dat ik het beroep uitoefende.

Collegialiteit en solidariteit

BBL 4 (verkorte opleiding; herintreedster), verpleging:

Daar komt nog bij dat mijn eigen situatie ook onzeker is (vaste aanstelling na de opleiding lijkt er niet in te zitten). Je moet leren je eigen zorgen los te laten, maar iedere dag komt het toch weer even boven. Onzekerheid. Aan wie kun je je probleem kwijt? Wie komt er voor je op? Voor de patiënt zijn we altijd zo aardig. Maar onderling zijn we weinig collegiaal. Iedereen vecht voor zijn eigen hachje. In je vrije tijd wil je ook niet met je werk bezig zijn. Andere mensen geef ik heel gemakkelijk advies. Hoe velen vragen je niet over hun ziekte, maar als het jezelf betreft. Wat moet ik nu?

Een mooi, maar schrijnend, voorbeeld van beroepssolidariteit.

BBL-4, verpleging:

Door de collega's werd ik volledig geaccepteerd. Met patiënten heb ik soms meer moeite. Sommigen willen niet door mij worden geholpen. Ik heb drie maanden een externe stage gelopen bij de thuiszorg. Dat was mijn moeilijkste periode. Bij het eerste gezin waar ik naartoe moest werd ik meteen teruggestuurd. Mensen gaan lelijk tegen je doen. Je wordt teruggestuurd als een hond. De thuiszorg heeft direct een brief opgesteld: 'Wij tolereren niet dat cliënt een hulp terugstuurt vanwege zijn huidskleur. Dan wordt het contract beëindigd'. Ik voel me gesteund door het bedrijf. Ik kan wel begrijpen dat mensen, vooral in zo'n gereformeerde omgeving en vaak heel oud, moeilijk doen. Als je over de tachtig bent en je wil geen contact met een 'neger'. Ik kan het plaatsen. Maar ze moeten er maar aan wennen. Dat gaat niet altijd goed. Je bent doorbraakfiguur voor anderen. Als je het dan goed doet, dan wordt het snel heel normaal.

Voorbereid op de stage?

Veel deelnemers komen tijdens de stage/werk knelpunten tegen. Een belangrijke vraag is dan in hoeverre zij door de (theoretische) opleiding voorbereid voelen op de stage/het werk? Tabel 4.9 geeft inzicht.

Eenderde voelt zich qua vakbekwaamheid onvoldoende voorbereid. Vooral in de sector economie is dat het geval.

De helft van de deelnemers voelt zich qua beroepsethische vraagstukken voldoende voorbereid door de opleiding. In de sector zorg&welzijn is dit het hoogst met 67 procent. Deelnemers uit de sector techniek voelen zich het minst voorbereid op ethische dilemma's.

Tabel 4.9 – Was je door je opleiding voldoende voorbereid wat betreft kennis en vaardigheden en beroepsethiek? (in percentages, ja en enigszins samengevoegd)

	techniek	zorg&welzijn	economie	totaal
voorbereid qua kennis en vaardigheden	72	70	54	67
voorbereid qua beroepsethiek	33	67	61	54
n= (100%)	18	21	13	52

Loopbaanwensen en de wens tot zelfstandige beroepsuitoefening

Zelfstandige beroepsuitoefening is een doelstelling van het beroepsonderwijs. We zijn vooral in de sector economie de wens tot het beginnen van een eigen bedrijf tegengekomen. Opmerkelijk is ook dat relatief veel allochtonen deze wens hebben. Vermoedelijk spelen statusoverwegingen een rol. Ze willen liever geen beroep waar ze met hun handen moeten werken.

Wens tot zelfstandige beroepsuitoefening

BBL-2, elektro:

Wat ik eigenlijk wil, is volledig zelfstandig werken. Zelfstandig naar een klant kunnen en alles zelf in de hand hebben. Kunnen inschatten wat nodig is en hoe je het aanpakt. Ik zou bij dit bedrijf wel carrière willen maken, maar om uiteindelijk zelfstandige te worden. Zelf dingen kunnen doen, zonder dat je collega mee moet beslissen. Ik kan wel veel, maar nog niet alles. Het is niet alleen vaktechniek, maar ook klantvriendelijkheid en eerlijkheid. Ik weet nu wat ik wil worden, vooral de stage heeft hierbij geholpen.

BOL-2, detailhandel:

Op de havo ging het niet, maar ik wilde beslist verder studeren, hogerop komen. Daarom heb ik het MBO gekozen. Ik wil op het HBO commerciële economie gaan studeren. Stage doen is slavenwerk, uitbuiting. Je krijgt er niet voor betaald, ofschoon je in feite een gewone kracht bent en alle werkzaamheden moet verrichten, die ook de betaalde vaste krachten doen. Maar ik heb geleerd hoe een winkel draait en daar gaat het mij om, dat kan ik later gebruiken als ik een eigen winkel heb. Ik heb liefst later een eigen zaak.

BBL-1, winklassistent:

Ik wil een eigen winkel beginnen. De winkel is een microkosmos, je hebt de omgang met de klanten, met de collega's en de goederenverwerking. Dat spreekt me erg aan. Als verkoopster moet je met mensen kunnen werken, je moet assortimentskennis hebben. In je eigen zaak moet je je zaak kunnen voeren en met personeel kunnen omgaan.

De stage moet bijdragen tot beter zicht op de loopbaanmogelijkheden

BOL-4, bouwkunde:

Ik heb stage gelopen bij een architectenbureau in de woningbouw. De stage bestond vooral uit het zoeken van informatie op internet over bestemmingsplannen, bouw- en veiligheidsvoorschriften e.d. Hierdoor kwam ik niet toe aan het tekenen van een bestek of aan de opdrachten voor het bedrijf. Ik vond het vervelend dat ik daar niet aan toekwam. Ik had in de opleiding ook liever architectuur en ontwerp gehad. Ik kreeg niet echt de mogelijkheid om te doen wat ik op school had geleerd. De opleiding is opgesplitst in vormgeving en uitvoering waartussen je moet kiezen. Ik had ze liever allebei gehad. Ik heb niet het gevoel dat ik een vak leer. Ik wil graag meer informatie over loopbaanmogelijkheden en doorstroomkansen in het HBO. De opleiding moet breder en algemener. Met een brede, algemene opleiding kun je ook makkelijker switchen van richting. Ik weet nu veel over deze richting, maar ik wil eigenlijk een andere richting uit. Mijn beroep is me nog niet helder geworden.

Samenhang tussen vakmanschap, beroepscultuur en beroepsethiek

Het kunnen omgaan met eventuele verschillen tussen de cultuur en de ethische regels van de arbeidsorganisatie waarin men een functie vervult en de inhoud van de eigen beroepscultuur en –ethiek is een belangrijk onderdeel van het inwijdingsproces. Het is belangrijk om dit met nadruk te stellen, immers de tegenstellingen tussen de cultuur en de morele principes van een beroep enerzijds en de in een bedrijf vigerende mores kunnen groot zijn. Beroepsgenoten oefenen (soms informeel, via sociale controle) een

corrigerende invloed uit op het gedrag en de moraliteit van de medewerkers in de bedrijven waarin zij een functie vervullen. Hierbij de juiste houding bepalen en de gedragsregels toepassen zonder conflicten te veroorzaken, zijn kernproblemen waarmee de deelnemers aan het middelbaar beroepsonderwijs reeds tijdens de stages te maken krijgen. Leren in de praktijk van het beroep via stages kan een grote bijdrage leveren tot het oplossen van dergelijke soms dagelijks voorkomende vraagstukken. Het is bijvoorbeeld moeilijk om als stagiair oneerlijk gedrag te melden als het bedrijf of je chef in jouw ogen fatsoensnormen of ethische regels overtreedt. Zelfs als je tijdens de opleiding door de docenten op dergelijke situaties bent voorbereid, zul je toch als je een goede stageplaats hebt die liever niet in gevaar willen brengen door tegen de bedrijfsregels in te gaan of bij de stagebegeleiding te 'klikken'. De stagiair verkeert eigenlijk altijd in een lastig parket, want de stageorganisatie neemt ten opzichte van de school een sterke positie in, stagebedrijven liggen immers niet voor het oprapen.

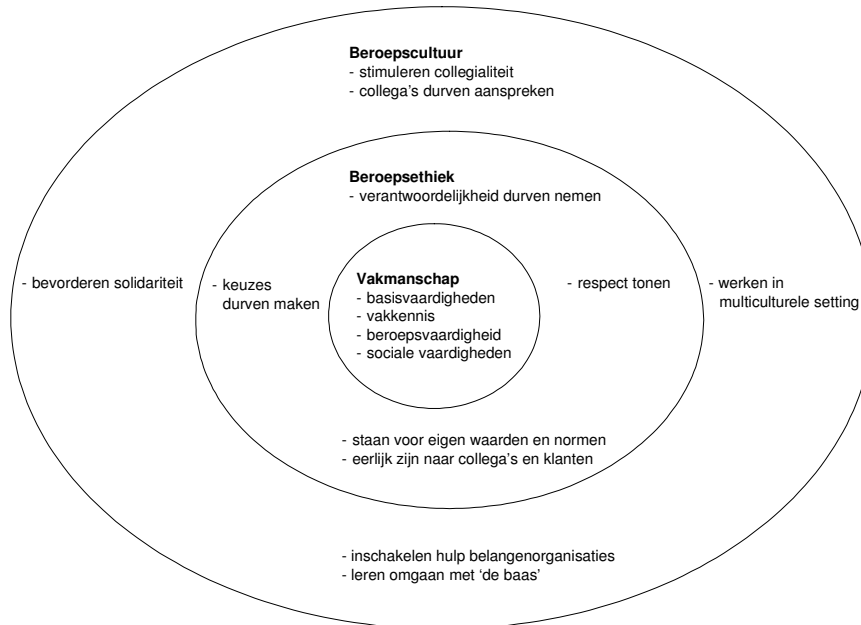
De deelnemer die op stage is, functioneert in een krachtenveld waarin hij soms nauwelijks zijn weg kan vinden. De belangen van school, stagiair en bedrijf liggen lang niet altijd in elkaar verlengde. Daarom hebben we de deelnemers ook gevraagd of zij vinden dat zij voldoende voorbereid waren om de beroepsvormingsplaats te vervullen.

Uit de gesprekken met deelnemers over de vraag waarom ze de opleiding hadden gekozen, kwam telkens naar voren, het is al eerder gezegd, dat ze waren uitgekeken op naar school gaan en het leren. Door de keuze voor het beroepsonderwijs verwachten ze nu eindelijk ingewijd te worden in een beroep. De meeste gesprekspartners geven aan teleurgesteld te zijn in de theoretische opleiding van het beroepsonderwijs: het is nog steeds leren en naar school gaan. De stage draagt veel meer bij aan de beroepsinwijding. Vrijwel alle gesprekspartners gaven aan dat de opleiding praktischer moet. De deelnemers in de bouwtechniek willen naar de bouwplek. De deelnemers detailhandel willen in de winkel staan om hun verkooptechniek te checken. Telkens komt in de gesprekken naar voren dat het beroepsbeeld dat ze zich maken op basis van de leerboeken of de theorie totaal verschilt de praktijk.

De samenhang tussen kennis en vaardigheden, beroepscultuur en beroepsethiek zou verder versterkt moeten worden.

In de inwijdingstheorie wordt ervan uitgegaan dat in de opleiding aan alle drie elementen van beroepsvorming evenveel aandacht moet worden besteed. Uit de gesprekken met de deelnemers is ons duidelijk geworden dat het proces genuanceerder ligt en gefaseerd is. De ontwikkeling van de beroepscultuur kan pas tot stand komen als ervaringen met de vakbekwaamheid en de beroepsethiek tot ontwikkeling zijn gekomen.

Figuur 4.1 – Samenhang beroepsdomeinen



De basis van een beroep is de vakbekwaamheid. In het begin van de opleiding moet het totaal van het beroep centraal staan maar de nadruk moet daarbij op de benodigde kennis en vaardigheden liggen. Tegelijkertijd moet de deelnemer worden voorbereid op de beroepsethische dilemma's die men tijdens de beroepsuitoefening tegen zal komen. Het gaat daarbij over eerlijkheid, waarden en normen, klantvriendelijkheid e.d. Het dilemma waar vrijwel alle stagiairs tegen aanlopen is dat deze problemen tijdens de uitoefening van het beroep soms niet bespreekbaar zijn vanwege het ontbreken van een traditie van gemeenschappelijke overlegstructuren waarbij beroepsdilemma's aan de orde kunnen worden gesteld.

De onmogelijkheid om beroepsdilemma's collegiaal te bespreken zien we in het onderwijs terug in het ontwijken van de vraagstukken van beroepsethiek en beroeps-cultuur.

Voor verbetering vatbaar

Tijdens de interviews hebben we gevraagd wat voor verbetering vatbaar is in de opleiding. Meer dan de helft noemt spontaan het praktijkgehalte van de opleiding. Ook bijna de helft wil andere vakken en vindt de aansluiting tussen de huidige vakken en het gekozen beroep niet goed.

De organisatie van de opleiding is voor twee op de vijf deelnemers voor verbetering vatbaar. De docenten zijn niet goed, te veel lesuitval, afspraken worden niet nagekomen, verwachtingen komen niet uit.

Tabel 4.10 – Voor verbetering vatbaar, in percentages, ja en enigszins samengevoegd, interviews deelnemers (n= 53)

	techniek	zorg&welzijn	economie	totaal
kritiek op praktijkgehalte	67	43	57	55
kritiek op vakken	56	48	43	49
kritiek op organisatie van opleiding	33	48	50	43
n= (100%)	18	21	14	53

Voorts hebben we de gesprekspartners gevraagd in hoeverre er meer aandacht zou moeten worden besteed aan kennis en vaardigheden, beroepscultuur en beroepsethiek. Terwijl de deelnemers techniek zich qua kennis en vaardigheden al redelijk goed voelen voorbereid, vinden ze het nodig dat er nog meer aandacht voor komt. Qua ethiek voelen ze zich het minst voorbereid, maar meer aandacht hiervoor vinden ze niet nodig.

Tabel 4.11 – Meer aandacht nodig voor....., meer antwoorden mogelijk (in percentages, ja van driepuntsschaal), interviews deelnemers (n= 53)

	techniek	zorg&welzijn	economie	totaal
kennis en vaardigheden	67	38	21	43
beroepscultuur	39	43	57	45
beroepsethiek	22	43	57	40
n= (100%)	18	21	14	53

Wat kan er beter?

BOL 3/4, ICT-techniek:

Het programma van de opleiding ICT sloot totaal niet aan op de stage. Het was een basisopleiding, erg elementair, bereidde niet voor op de echt moeilijke praktijkgevallen. Tijdens de stage was de werkhoud heel anders dan wat op school wordt geleerd. Ik was daardoor erg teleurgesteld. Dat ligt niet aan de docent, maar aan het schoolprogramma.

BBL-4, kapster:

Ik heb drie jaar bij een kapsalon gewerkt. Ik heb er slechte ervaringen. Ik heb mijn vak niet geleerd (knippen) en ik ben blijven steken in het wassen en kleuren. De zaak waar ik werkte was een exclusieve kapperszaak. De bazin liet een stagiaire pas knippen als die het echt onder de knie had. Het rare is dat ik nu wel een diploma heb (net afgestudeerd) en iedereen dus verwacht dat ik kan knippen en ik eigenlijk het gevoel heb dat ik dit nog onvoldoende onder de knie heb. Bovendien, ik ben al 22, het wordt dus tijd dat ik een vak leer. Het knippen oefende ik alleen op school (één avond in de week). Ik moest zelf mijn modellen meenemen. Ook hierover ben ik niet te spreken. Ik voel me niet gesteund door de opleiding.

BOL-2, helpende:

De opleiding is te theoretisch. Te veel vakjes. Teveel uit de boeken. Zo saai. Door de stage zie je meer van de praktijk. De opleiding probeert wel praktischer te worden maar 'in groepjes werken' en 'ga maar een stukje lezen' is niet echt praktijk. Je zou helderder moeten krijgen wat je er echt mee kan.

BOL-4, handel:

De opleiding is te gemakkelijk, ik steek alleen bij boekhouden en marketing iets op. Maar je leert niets over de inkoop, over de relatie tussen inkoop en verkoop, over maten en service verlenen. En dat je de klant niet te veel op de huid moet zitten maar vrij moet laten rondlopen en op het juiste moment aanspreken. Zulke dingen zou je moeten leren.

4.5 Samenvatting

In dit hoofdstuk hebben we het inwijdingsproces en de rol van de stages hierin nader bekeken.

Naar inwijding kan er tussen deelnemers onderscheid worden gemaakt naar oriënteerders, twijfelaars en zekeren. De zekeren zijn vaker vrouwen in de zorg&welzijn-opleidingen. Ze hebben vaker een stage boven hun niveau gehad en hebben tijdens de stage minder problemen ervaren. Onder de deelnemers in de sector techniek en vooral in de BOL 3/4 zijn veel oriënteerders en twijfelaars te vinden, dat zijn zij die nog zoeken naar het beroep dat hen past en die veelal na het mbo een andere studie gaan volgen.

Onder de deelnemers economie is er een meerderheid die zeker is dat de gekozen opleiding de juiste is. Zij vinden de aanvaarding van gezag het grootste probleem en kiezen wellicht daarom nogal eens voor een zelfstandige beroepsuitoefening.

Per sector zijn er verschillen in het inwijdingsproces. Bij de techniekopleiding is de inwijding van beroepsbeoefenaren in vergelijking tot de opleidingen in de andere twee sectoren relatief smal. De stage levert hier een grotere bijdrage aan de beroepsinwijding dan de opleiding.

De stage (bij bbl-deelnemers: het werk) is een belangrijk onderdeel van de beroepsinwijding. In de sector zorg&welzijn en economie zien deelnemers meer aandacht voor de samenhang. In de sector zorg&welzijn is de beroepshouding een belangrijk criterium in het beroepsvormingsproces. In de sector economie spelen eerlijkheid en klantvriendelijkheid een belangrijke rol in de beroepsvorming. In de techniek wordt volgens deelnemers behalve vakbekwaamheid en aandacht voor milieu en natuur weinig aandacht geschonken aan samenhang tussen de beroepsdomeinen.

In de techniek waar de deelnemers merendeels stage lopen bij private bedrijven, waren deelnemers het minst tevreden: vaker beneden het niveau van de opleiding, minder mogelijkheden om het beroep in volle omvang uit te oefenen, geen diversiteit van de taken.

Vrijwel alle deelnemers worden tijdens de stage met ethische dilemma's geconfronteerd. Vooral in de techniek voelen ze zich hierop door de opleiding weinig voorbereid.

Op basis van onze bevindingen concluderen we dat alleen praktijkervaring niet voldoende is voor een stage. Het is belangrijk dat er ook tijdens de stage de mogelijkheid is om zich aan het toekomstige beroep te binden. Cruciaal is dat er aandacht is voor de beroepsidentiteit. Integrale beroepsvorming bindt mensen levenslang.

Bedrijfsexcursie 1: Alewijnse B.V.

Om na te gaan welke behoeften er leven bij bedrijven, zijn gesprekken gevoerd met personeelsfunctionarissen van drie bedrijven. Aan de orde kwamen onderwerpen als samenwerking met scholen, opleidingsbehoeften, beroepsidentiteit, beroeps cultuur en beroepsethiek.

Alewijnse B.V. is een elektrotechnisch montagebureau met vestigingen verspreid over het land. De werknemers hebben veelal een elektro-opleiding gevolgd van VMBO, MBO tot HBO.

De heer Van Welie werkt bij personeelszaken en coördineert de begeleiding van stagiairs.

Samenwerking met scholen

Alewijnse werkt sinds 1994 veel samen met scholen gericht op gezamenlijke promotie van beroepen in de elektro. In Nijmegen zijn hierbij vier vestigingen van Alewijnse en vier vmbo's (2 uit Nijmegen, Groesbeek en Druten) en het ROC Nijmegen betrokken. Doel is gezamenlijke promotie van de sector elektro. Ook worden op deze manier leerlingen geïnformeerd over het bestaan van dit bedrijf. Vooral in VMBO gaat werk zoeken via familie en kennissen. Samenwerking met scholen levert voor Alewijnse ook nog een kostenbesparing in personeelsadvertenties.

Samenwerking met scholen bestaat uit het regelen van stages, cursussen en conferenties. Aanvankelijk waren er binnen de elektro samenwerkingsverbanden met individuele scholen. Er is nu in de sector onder de vlag van 'Vrienden van elektro' landelijk een zestal regio's actief (Zwolle, Arnhem, Nijmegen, Tiel, Utrecht, Rijnmond) vooral gefinancierd door OTIB, de opleidingsfondsen in deze sector. De samenwerking met scholen betreft Open Dagen, Beroepsoriëntatie en Gastlessen. Ook is er altijd iemand van de sector aanwezig bij de diploma-uitreiking op scholen.

Het initiatief tot samenwerking is afkomstig van bedrijven. Er wordt duidelijk aangegeven wat de bedrijven verwachten van de scholen. De wensen worden geformuleerd op docentniveau. Het sluiten van convenanten door bedrijven, scholen en overheid heeft volgens Van Welie geen zin. Als docenten niets doen dan gebeurt er niets. Het moet van onderop tot ontwikkeling komen. Om de samenwerking krachtig vorm te geven is er een werkgroep met een dagelijks bestuur bestaande uit drietal personen. Het belang van de bedrijven is het krijgen van goed personeel.

Van Welie vindt dat de onderwijsprogramma's op scholen niet goed aansluiten bij de behoeften van het bedrijfsleven. Hij praat hierover veel met de scholen. Maar zo zegt de school dan, het bedrijfsleven heeft zelf de beroepsprofielen opgesteld. Van Welie vraagt zich af wie er in die commissie hebben gezeten en of deze representatief zijn.

Scholingsbehoeften

In het kader van de 'Vrienden van elektro' is er bij twee vestigingen van Alewijnse (Utrecht en Nijmegen) onderzoek gedaan naar de behoeften. Als eerste kwam uit de bus: Kennis van de Nederlandse taal. Logisch in Utrecht en Nijmegen waar 70 procent van de leerlingen van allochtone afkomst is. Ten tweede bleek de kennis van veiligheidsvoorschriften en arbeidsomstandigheden minimaal. Een VCA-diploma (VeiligheidsChecklist Arbeid) is een vereiste om in de sector te werken. In de derde plaats bleek er te weinig aandacht zijn voor materialen- en gereedschapskennis. Vaardigheden worden te weinig ontwikkeld. De algemene conclusie uit het onderzoek was dat de ontwikkeling van gedragscompetenties misschien wel belangrijker is dan het vakinhoudelijke. Goed luisteren, je goed uit kunnen drukken en samenwerken is voor bedrijven van bijzonder belang. Onderwijsinstellingen moeten zich meer richten op de praktijk van het bedrijfsleven en een contextrijke omgeving aanbieden.

Beroepsidentiteit

Gedragcompetenties die vroeger (in de tijd van de LTS) vanzelfsprekend waren, zijn dat nu niet meer. Van Welie wijst op drie ontwikkelingen waarmee rekening moet worden gehouden.

1. Opvoeding thuis is niet meer vanzelfsprekend. Deelnemers missen al elementaire kennis over waarden en normen voordat ze aan het beroepsonderwijs beginnen. Deelnemers weten niet meer hoe het hoort. De school heeft een opvoedende taak gekregen.
2. De rol van vakkennis is afgenomen. In het verleden repareerden mensen hun fiets zelf. Basiskennis wordt niet meer aangeleerd. Ze kennen bijvoorbeeld het benodigde gereedschap niet meer. Werken en wonen is volledig uit elkaar gehaald. Jongeren zien mensen nooit meer werken, dus ze herkennen beroepen ook niet meer.
3. Vakdiscipline is afgenomen. Vroeger beperkte iedere afdeling (metaal, hout, electro) zich tot zijn eigen vak, maar nu wordt verwacht dat je als elektroman ook kunt timmeren en schilderen. Er moet een algemeen vak techniek komen in plaats van opgedeelde sectoren en opleidingen.

Beroepsethiek

Volgens Van Welie bestaat een beroepsopleiding voor 90 procent uit opvoeding, dit is het aanbrengen van verantwoordelijkheden. Beroepsethiek is dus doorslaggevend. Deelnemers moeten vaardigheden ontwikkelen die ze op hun toekomstige werkplek nodig hebben. Belangrijk is dat deelnemers zelfstandig leren werken. Dat zou meer benadrukt moeten worden in de opleidingen. Jongeren hebben en krijgen in deze tijd alles. Wat ze willen ligt op de plank. In het bedrijfsleven is het echter anders. Daar ligt niet alles panklaar. Uitzoeken, bestellen, allerlei dingen bij elkaar zoeken. Dan begint pas het eigenlijke leven. Van Welie pleit voor probleemgestuurd onderwijs.

Samenvattend

Het is belangrijk dat scholen ook de opvoeding van leerlingen ter hand nemen. De vakkennis is meer een zaak van het bedrijf geworden. Scholen en bedrijven zouden beter op elkaar afgestemd moeten worden.

Instellingsexkursie 2: Kalorama

Kalorama is een groot verpleeghuis in Beek bij Nijmegen. Naast de hoofdvestiging die overigens uit diverse units bestaat valt ook het verzorgingshuis 't Höfke en een Centrum voor doven en blinden onder Kalorama. Voorts is Kalorama ook actief in de thuisverpleeghuiszorg en verleent ze palliatief-terminale zorg in een hospice in Nijmegen.

Mevrouw Gomes is medewerker vorming en opleiding. Kalorama heeft veel stagiairs: van universiteit, hbo, mbo (niveau 2,3,4) tot vmbo. Het grootste aantal stagiairs volgt een niveau 3-opleiding van het mbo. Leerlingen die de opleiding voor niveau-3 doen en potentie hebben voor 4 worden gestimuleerd door te stromen. Ze kunnen dan geriatrisch verpleegkundige worden. Op die manier wil men een kwaliteitsimpuls geven aan niveau 3. Met niveau 4 kan men unitleider worden en mag men verpleegkundige handelingen verrichten. In verband met de inzetbaarheid van personeel is dit ook gunstig voor Kalorama.

Samenwerking met scholen

Tot ongeveer 1999 werden de opleidingen voor verzorgende en verpleegkundige door ziekenhuizen en instellingen zelf intern gegeven (in-service opleidingen). Met de komst van de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) in 1996 zijn deze opleidingen naar de ROC's gegaan. Dit betekent dat de onderwijsinstelling (ROC) veel meer te zeggen heeft gekregen over opleiding en diplomering. Vooral in de BOL-opleiding wreekt zich dit. Mevrouw Gomes signaleert grote verschillen tussen BBL- en BOL-deelnemers. De diploma's zijn gelijkwaardig, maar er is groot verschil. De BBL-leerlingen weten wat het is om hard te werken en om onder druk te werken. Voor de BOL-deelnemers is de stage de eerste ervaring met de praktijk. Omdat ze boventallig zijn aangesteld (in de toekomst is dit overigens niet meer gegarandeerd), hoeven ze nog niet echt mee te werken. Ze ervaren de stage vaak als een realiteitsschok. Mevrouw Gomes wijst op drie aspecten:

1. In de praktijk gaat het niet altijd zoals ze op school hebben geleerd. Het is schrikken als het anders is dan ze op school gewend waren. Ze komen met zichzelf in conflict. Iedereen moet hierin zijn eigen weg zoeken. De één lukt dit, de ander heeft er meer moeite mee.
2. Omgaan met mensen. De BOL'ers hebben op school niet altijd geleerd hoe je met mensen omgaat. Ook niet iedereen heeft dit meteen in de vingers. BBL'ers leren dit in vanaf het begin.
3. BBL'er onderscheidt zich verder in houding van BOL'er. Een BBL'er zegt vaker: ik ben nog maar een leerling. Ik weet het nog niet zo goed. Daarvoor ben ik nog niet verantwoordelijk. Wat betekent het als ze dit zeggen? BBL'ers voelen zich meer afhankelijk van de stagebegeleider in het bedrijf. De begeleider geeft aan welke stagehandelingen zijn verricht. Mevrouw Gomes als medewerker vorming en opleiding geeft een beoordeling over het praktijkgedeelte van de opleiding. BOL'ers zijn vaak assertiever. Ze worden beoordeeld door de school aangevuld met een relatief korte praktijkstage, die in de praktijk wordt beoordeeld. Ze hebben een eigen kijk op het werk, op de aanpak. In het beroep is het ook belangrijk dat ze zich dat aanleren: visie, mening.

Opleidingsbehoeften

Het ROC geeft een boek met stageopdrachten mee. Hierin staan de deelkwalificaties die stagiairs moeten halen. Daarin zit ook aandacht voor houdingaspecten. Vooral echter praktische vaardigheden. De stagebegeleider moet aftekenen welke handelingen zijn verricht. Mevrouw Gomes benadert de opdracht vanuit de methodiek, de totaliteit. Past de stagiaire de juiste methodiek toe? Benadert ze de patiënt respectvol? Een beroep is meer dan een bundel praktische vaardigheden. Mevrouw Gomes vindt deelkwalificatie 2.04: de beroepsattitude het belangrijkste.

Deze beroepsattitude komt bij elke andere deelkwalificatie terug. Kern van het werk bij Kalorama is interactie.

Een stagiaire moet de volgende zaken kunnen:

- kritisch zijn;
- verschillen tussen werkvelden kunnen benoemen;
- collega's kunnen bevragen, prikkelen, bewegen tot nadenken over, reflectie;
- zelf initiatief nemen;
- zich kunnen verplaatsen in patiënt;
- vragen om ondersteuning;
- constructief met collega's omgaan;
- verbaal zijn, kunnen zeggen wat je denkt, voelt;
- accepteren en conformeren aan hoe het er op een afdeling aan toegaat;
- overstijgend denken;
- meerwaarde hebben voor instelling.

Beroepethiek

Mevrouw Gomes vindt ethische vraagstukken erg leuk bij de begeleiding van stagiairs, maar er is te weinig ruimte voor. Er komen vaak voorbeelden aan de orde als: cliënt is ontevreden en loopt weg, wat ga je doen? Ook ontevreden familie: hoe ga je daarmee om? hoe ga je om met klachten? Maar ook de eigen rol is in het geding. Wat ben je als begeleider van de stagiair: hulp of dreiging?

Leerlingen schrikken van houding van cliënten of familie. Dat is ook een thema. Tijdens de opleiding zou er meer aandacht moeten worden besteed aan het zich leren verplaatsen in de patiënt/familie. Dit kan bijvoorbeeld door het spelen van een rollenspel. Ook zou er veel meer aandacht moeten komen voor het hospitaliseren van cliënten. Ook het personeel vertoont vaak automatisch gedrag. Iemand vraagt hulp en dan antwoorden als:

- even wachten;
- rijd er maar vast naar toe, ik kom zo;
- u bent niet de enige;
- u bent een half uur geleden ook al geweest (naar w.c.).

Veel ROC's werken nu met zelfstandig leren. Mevrouw Gomes signaleert dat de deelnemers snakken naar de traditionele, oude vakkennis. Als er college wordt gegeven dan kun je een speld horen vallen. Ze vinden het machtig interessant als iemand een verhaal komt vertellen. Niveau-4 kan wel zelfstandig leren, maar bij niveau 2 en 3 heeft mevrouw Gomes geregeld twijfels of ze dit kunnen. Ze gaan 'zwemmen'. Dit zijn meiden van 18 jaar en geen studenten.

Wat ze moeten leren is: waar het werk zit (het werkproces doorzien). Ze moeten leren zelf problemen op te lossen. Er is een verschil tussen iemand van 18 jaar en iemand van 30 jaar. Die hebben een heel andere attitude.

De opleiding moet techniek en gedrag integreren. Je kunt het alleen maar leren als je het (gedrag) opneemt in het technisch curriculum. Integreren daarin. In het begin zijn stagiairs gericht op de taak: wassen, afdrogen. Het allerbelangrijkst. Later ga je de mens erin zien. Hoe heb je op iemand gereageerd. Had je aandacht voor iemand? Ging je in op eventuele zorgen of spannende gebeurtenissen? Meeleven. Herkent de stagiaire dat? Belangrijk is ook dat de docenten dat aspect inbrengen. Weten docenten dat? Het gaat om de bejegening van patiënten.

Beroepsidentiteit

Mevrouw Gomes heeft het gevoel dat stagiairs van nu minder beroepsidentiteit opbouwen. Er is een grote afstand van Kalorama tot het ROC. In de vroegere interne opleiding kregen de jongeren de hele bedrijfscultuur mee. Zo doen we dat hier. De ROC-opleiding is gefragmenteerd. Ze bereiden voor op een breed scala aan instellingen (ziekenhuis, verpleeghuis, verzorging e.d.). De grootste gemene deler. Maar dat wat een beroep specifiek maakt, dat leren ze niet meer. De vroegere meester-gezel verhouding is niet meer. Het is meer verbrokken en verkokerd.

Samenvattend

Naast vakkennis is het belangrijk dat er wordt gewerkt aan een juiste beroepshouding. Cultuur en ethiek moeten geïntegreerd met de vakkennis worden aangeboden. De eigen plaats in het geheel zien.

Bedrijfsexcursie 3: Sociale Verzekeringsbank

De Sociale Verzekeringsbank is uitkeringsinstantie voor AOW (Algemene Ouderdomswet), Kinderbijslag en ANW (Algemene Nabestaanden Wet). De vestiging in Nijmegen telt ongeveer 300 medewerkers. SVB is sterk geautomatiseerd.

Mevrouw Van Drenth is medewerker Personeel & Organisatie. Vroeger meer P, maar de laatste tijd meer O. Ze houdt zich onder meer bezig met werving en selectie. Mevrouw Van Drenth signaleert een polarisering in functies binnen bedrijven. De functies op hoger niveau en de eenvoudige op laag niveau nemen beide toe, terwijl de middenfuncties krimpen. Ook signaleert ze dat werknemers steeds meer individueel onderhandelen met hun werkgever over taken en beloningen. Voor het bedrijf is de brede inzetbaarheid een belangrijk criterium bij selectie.

Samenwerking met scholen

De SVB werkt met name met stagiairs uit het HBO. Eén keer heeft men een stagiair uit het MBO gehad van de opleiding Sociaal-juridisch medewerker (SJM). De ervaringen met de stagiair waren niet best. Dit kan een uitzondering zijn geweest. De stagiair kon zich niet verplaatsen in de verwachtingen van de SVB en wist onvoldoende wat hij wilde. Hij miste stevigheid en moest heel gericht worden aangestuurd. De meest simpele opdrachten vanuit de SVB waren te moeilijk. Het ging om zaken als contact opnemen met mensen, vanuit een stageboek opdrachten doen, het maken van een planning, het bijwerken van het persoonlijk archief, het maken van een introductieboekje voor nieuwe medewerkers. Door er heel dicht bovenop te gaan zitten, lukte het na een half jaar dat de stagiair initiatieven in zijn werk nam. Het is belangrijk dat ook stagiairs 'het werk leren zien' en leren aanvoelen dat hun inbreng noodzakelijk is.

De begeleiding vanuit school had intensiever moeten zijn. Vrijdag was er altijd terugkomdag op het ROC. Daar werd teruggeblikt op ervaringen en de organisatie. Stagiair heeft een presentatie over de SVB gehouden. Het leidde echter niet tot bijstellingen.

Volgens mevrouw Van Drenth kent de ROC-opleiding lacunes. Het biedt geen stevige voorbereiding op de praktijk. Er is een grote afstand tussen opleiding en bedrijf. We zouden intensiever willen afstemmen met de opleiding. Als bedrijf wil je zelf een leerplan maken.

Opleidingsbehoeften

Noodzakelijke competenties waarover toekomstige werknemers moeten beschikken, zijn:

- initiatief nemen
- sociale vaardigheden.

Ethische vraagstukken die bij de SVB van belang zijn, zijn: hoe ga je om met:

- persoonlijke gegevens van mensen;
- strategische bedrijfsinformatie;
- mensen, waarden en normen die je hebt, hoe het hoort, juist handelen
- mogelijke fraude;
- vragen van stagiairs;
- informatie als er meer belangen spelen;
- informatie uit de wandelgangen.

Beroepsidentiteit

Er was bij de MBO-stagiair geen sprake van beroepsidentiteit, dat wil zeggen een koffertje waar bepaalde onderdelen inzitten die hij kende en kon. Het ontbrak hem aan een visie op het beroep dat hij uitoefende. Hij beschikte ook niet over de wenselijke waarden en normen van waaruit hij zou kunnen werken. Hij had geen beeld van de verwachtingen van het bedrijf. Ook geen houding van: Ik oefen mijn beroep op deze manier uit.

De stagiair bracht te weinig beroepsvaardigheden mee (initiatief nemen, verantwoordelijkheid nemen, zelfstandig werken). Hij kwam hier om te leren, maar had zelfs niets te bieden. Hij leed aan het: ik ben maar leerling-syndroom. De weerbaarheid, een beroepsperspectief van dat ga ik daar doen, ontbrak.

De opleidingen zetten volgens mevrouw Van Drenth sterk in op vernieuwing. Ze willen nieuwe werkvormen invoeren: zelfstandig leren, probleemoplossend leren, e.d. Op zich een goed idee, maar het niveau krijg je daarmee niet omhoog. Er zit een plafond wat iemand kan leren. Dan trekken ze het al heel snel niet meer.

Samenvattend

Een uitgewerkte beroepsidentiteit is belangrijk alvorens men aan een stage begint. ROC zouden deelnemers een stevige voorbereiding op de praktijk moeten bieden.

5 Behoeftte aan beroepscultuur en beroepsethiek

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt aandacht besteed aan de derde hoofdvraag uit het onderzoek: In hoeverre hebben deelnemers behoefte aan meer aandacht voor beroepscultuur en beroepsethiek? En is er behoefte aan samenhang?

Om deze vraag te beantwoorden hebben we de deelnemers (klassikaal met een vragenlijst zowel als tijdens de interviews) een lijst met onderwerpen voorgelegd met de vraag of zij dit belangrijk vinden (klassikaal) of dat er meer aandacht aan zou moeten worden besteed (allen).

Als je deelnemers direct vraagt in hoeverre ze behoefte hebben aan beroepsethiek dan is het logisch dat deze behoefte niet zo groot is. Maar als je dieper doorvraagt, dan zie je dat de kneepjes van het vak vooral op het terrein van de beroepscultuur en beroepsethiek liggen. Ze willen ook een opleiding die breed is en waarmee ze nog alle kanten uitkunnen.

5.2 Resultaten uit de schriftelijke vragenlijst

In de schriftelijke vragenlijst is een lijst met onderwerpen voorgelegd waarop de deelnemers konden aangeven hoe belangrijk ze het vinden dat er in de les aandacht aan wordt besteed. Deze lijst is in 2002/2003 ook aan docenten voorgelegd waardoor vergelijking mogelijk is.

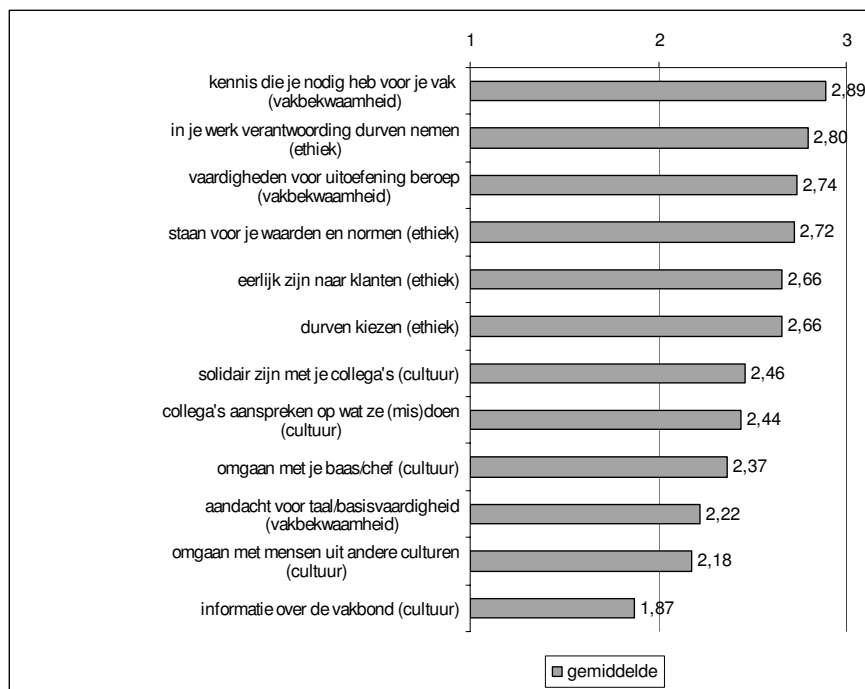
Allereerst blijkt uit grafiek 5.1 dat vrijwel alle voorgelegde onderwerpen een beetje of erg belangrijk worden gevonden. Geen enkel onderwerp wordt onbelangrijk gevonden, behalve misschien de informatie over de vakbond. Driekwart van de deelnemers vindt informatie over de vakbond niet of niet erg belangrijk.

Verder blijkt dat kennis en vaardigheid die je nodig hebt voor de uitoefening van het beroep erg belangrijk worden gevonden (resp. 1e en 3e plaats). De aandacht voor taal als indicatie voor basisvaardigheden staat echter pas op de tiende plaats.

Voorts blijkt uit grafiek 5.1 dat de aandacht voor beroepsethiek eveneens erg belangrijk wordt gevonden. Vier op de vijf deelnemers vindt het erg belangrijk dat je leert in je werk verantwoording te nemen (2e plaats); ruim driekwart dat je aandacht besteedt aan waarden en normen (4e plaats) en zeven op de tien deelnemers zeggen het belangrijk te vinden dat er aandacht is voor eerlijkheid en durven kiezen.

Nog steeds belangrijk, maar duidelijk minder dan die voor kennis en vaardigheden en beroepsethiek, wordt de aandacht voor beroepsculturele zaken gevonden. Slechts 14 procent van de deelnemers vindt informatie over de vakbond erg belangrijk. Ook de aandacht voor omgaan met mensen uit andere culturen wordt maar door eenderde van de deelnemers erg belangrijk gevonden. Het belang van solidariteit ('Solidair zijn, wat is dat, meneer?' zo werd ons enkele keren gevraagd bij het klassikaal afnemen van de vragenlijst) en omgaan met je collega's wordt door ongeveer de helft van de deelnemers erg belangrijk gevonden. Deelnemers lijken weinig oog te hebben voor het beroep als beroepsgemeenschap, voor de collegiale verbanden, solidariteit. Slechts enkele malen kwam het belang van werkoverleg naar voren.

Grafiek 5.1 – Belang dat wordt gehecht aan de volgende zaken (bron: schriftelijke enquête; n= 432, 1=niet belangrijk; 3=zeer belangrijk)

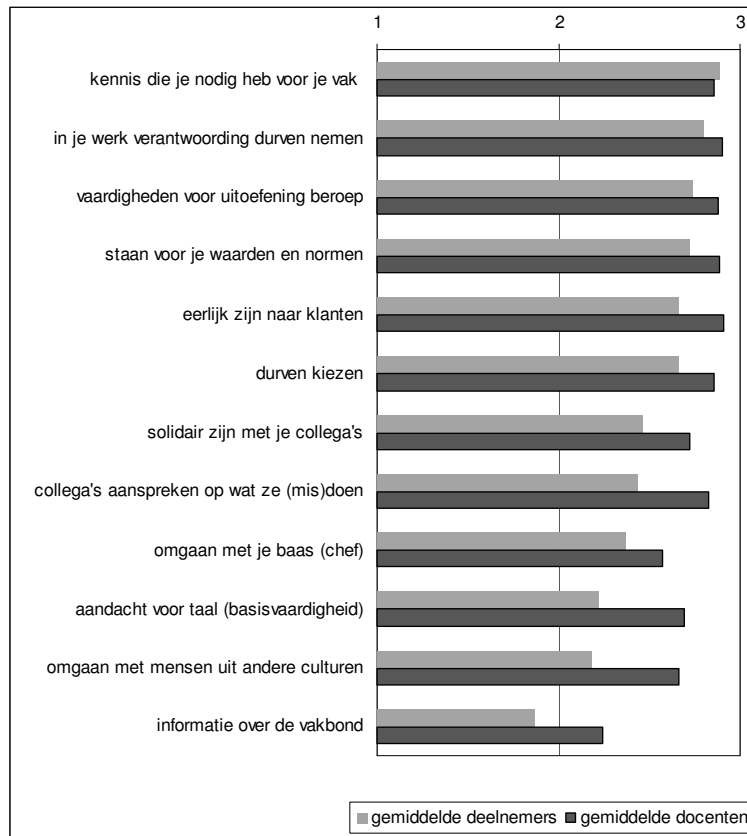


Deelnemers lijken weinig oog te hebben voor de sociaal-culturele aspecten van beroepsvorming. Ze lijken weinig behoefte te hebben aan steun van collega's, begeleiding, solidariteit of binding.

Dit brengt ons op een belangrijk punt dat tijdens de gesprekken naar voren kwam: het torenhoge optimisme van deelnemers over hun toekomst. In de literatuur over beroepsonderwijs is dit een bekend thema: de hoge verwachtingen van deelnemers met betrekking tot hun carrière. Met name in de Amerikaanse literatuur (Clark 1960; Brint&Karabel 1989; Grubb 2003) wordt aandacht besteed aan 'cooling out': community colleges zouden veel aandacht besteden aan het temperen en omleiden van de hoge verwachtingen van deelnemers. Deelnemers zijn zeer optimistisch over hun toekomst en carrière, denken heel individualistisch over de beroepsuitoefening en veronderstellen collega's en vakbonden niet nodig te hebben.

Vergelijking met docenten

Grafiek 5.2 – Belang dat wordt gehecht aan volgende zaken, vergelijking deelnemers (n=432) en docenten (n=392), 1=niet belangrijk; 3=zeer belangrijk

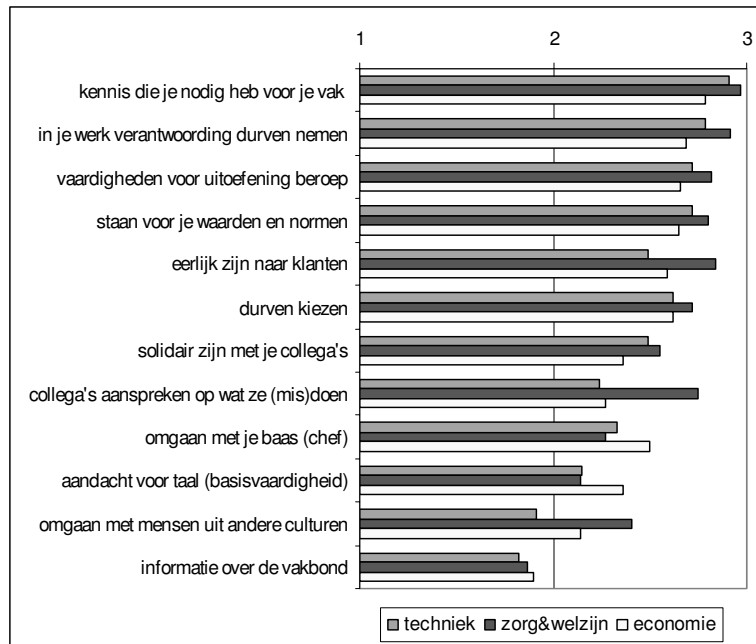


Vergelijking met docenten (die overigens relatief ook het minste belang hechten aan beroepsculturele aspecten) laat zien dat deelnemers vooral minder belang hechten aan de beroepsculturele aspecten (grafiek 5.2).

Verschillen naar sector

Zijn er verschillen naar sector in hetgeen men belangrijk vindt? Uit grafiek 5.3 blijkt dat er nauwelijks verschillen zijn naar sector. In de sector techniek is er wellicht evenveel behoefte aan integrale beroepsvorming als bij zorg&welzijn en bij economie.

Grafiek 5.3 – Belang dat wordt gehecht aan de volgende zaken, naar sector (bron: schriftelijke enquête deelnemers; n= 432; driepuntsschaal, 1=niet belangrijk; 3=zeer belangrijk)

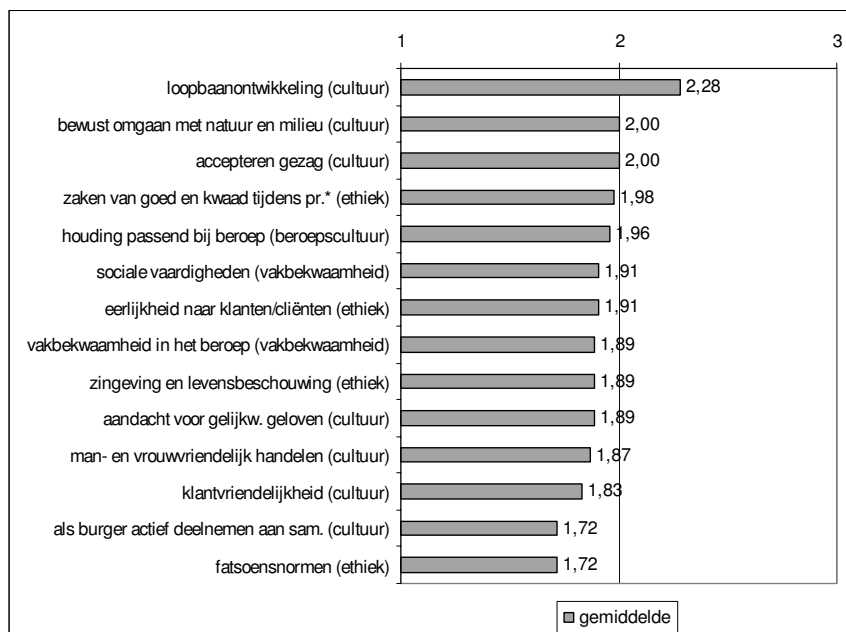


5.3 Resultaten uit de interviews

Ook in de interviews met deelnemers is de gesprekspartners een lijst met onderwerpen voorgelegd met de vraag: in hoeverre vindt u het belangrijk dat er in de opleiding meer aandacht wordt besteed aan? Grafiek 5.4 geeft inzicht.

In de eerste plaats blijkt dat de verschillen in belang tussen de voorgelegde onderwerpen niet zo groot zijn. Er is een stevige middenmoot die elkaar niet zoveel ontloopt. Met stip er bovenuit steekt echter loopbaanontwikkeling. Meer dan de helft van de deelnemers vindt het zeker belangrijk dat er in de opleiding meer aandacht aan loopbaanontwikkeling wordt besteed. Er is feitelijk (zie grafiek 3.1 in hoofdstuk 3) relatief weinig aandacht voor. De docenten beamen dit, zo blijkt uit het docentenonderzoek dat in 2002/2003 werd gehouden. Op het belang van loopbaanontwikkeling komen we later terug.

Grafiek 5.4 – Vind je het belangrijk dat er in de opleiding meer aandacht aan wordt besteed? (interviews deelnemers; n=53; driepuntsschaal: 1= nee, 2= misschien en 3= zeker)



Zoals gezegd, na loopbaanontwikkeling volgt een grote middenmoot die elkaar weinig ontloopt. De minste behoefte, maar ook met aansluiting bij de middenmoot, bestaat er aan aandacht voor fatsoensnormen en als burger actief deelnemen aan de samenleving.

Opvallend is overigens dat docenten meer aandacht voor fatsoensnormen het belangrijkst vonden. Bij docenten stond de aandacht voor fatsoensnormen op de eerste plaats; bij de deelnemers op een gedeelde laatste plaats.

Het omgekeerde geldt voor accepteren van gezag. Bij deelnemers staat dit op de tweede plaats, terwijl het bij docenten onderin staat.

Vergelijking met docenten

De docenten hebben we in het vorige onderzoek (2003) hetzelfde rijtje voorgelegd. Vergelijking met docenten (tabel 5.1) accentueert dat deelnemers meer aandacht willen voor loopbaanontwikkeling en het accepteren van gezag.

Tabel 5.1 – Vind je het belangrijk dat er in de opleiding meer aandacht aan wordt besteed? (interviews; n=53), driepuntsschaal

	gem	gem. doc	verschil
loopbaanontwikkeling	2,28	1,88	++++
bewust omgaan met natuur en milieu	2,00	1,94	+
accepteren gezag	2,00	1,74	+++
wat mag en niet mag tijdens	1,98	1,86	+
houding passend bij beroep	1,96	1,94	
vakmanschap in het beroep	1,89	1,96	-
zingeving en levensbeschouwing	1,89	1,73	+
aandacht voor gelijkwaardigheid geloven	1,89	1,78	+
man- en vrouwvriendelijk handelen	1,87	1,85	
klantvriendelijkheid	1,83	1,89	
als burger actief deelnemen aan samenleving	1,72	1,86	-
fatsoensnormen	1,72	1,99	--

Met name de behoefte aan loopbaanontwikkeling kwam tijdens de interviews scherp naar voren. Er wordt weinig aandacht aan besteed en dat is iets wat de deelnemers missen in de opleiding. Uit de gesprekken die met de deelnemers zijn gehouden, kwam naar voren dat deelnemers het verband tussen de opleiding die ze volgen en hun eigen loopbaan of toekomst nog weinig zien. Ze kunnen zich er vaak nog geen voorstelling van maken. Deelnemers willen een vak leren, maar ze willen ook nog alle kanten uitknnen.

Beroepsidentiteit

BOL 3/4, Informatica

Ik wilde eerst bij de landmacht of in de beveiliging. Mijn ouders hadden liever dat ik iets anders ging doen waar de toekomstverwachtingen beter waren. Ik wil nu proberen om iets met ICT bij de politie te gaan doen. Ik heb stage gelopen bij het ziekenhuis op de helpdesk: 25 collega's. Het is een goede stageplek, variatie in werkzaamheden, en het sloot aan bij mijn belangstelling. Het sloot niet aan bij de opleiding. Meeste niet. De opleiding is veel te theoretisch. Het bouwen en beheren van netwerken heb ik nooit gehad. In het bedrijf zijn er veel meer actuele tijdschriften om bij te blijven. De school loopt achter.

Ik had daar het gevoel dat ik mijn toekomstig beroep uitoefende. Ik kreeg mogelijkheden om op de werkplek netwerken te ontwikkelen. Er waren op de stageplek meer mogelijkheden om zelf dingen uit te vogelen, om zelfstandig te leren, dan op school. De opleiding schenkt te weinig aandacht aan de sociale kanten. Ze zouden meer aandacht moeten besteden aan gelijkwaardigheid geloven, natuur en milieu, zingeving en levensbeschouwing, eerlijkheid naar klanten, als burger meedoen in de samenleving en man- en vrouwvriendelijk handelen. Ik vind dat de opleiding daar meer aan moet doen. In de opleiding zouden ze ook meer aandacht moeten besteden aan wat er zoal speelt in een beroep. Hoe kun je bepalen of een baan bij je past. Daar wordt helemaal geen aandacht aan besteed. Door de stage is het beroep veel helderder geworden. Nuttige zaak. Ik wil nu doorgaan met ICT. Ik wil breed opgeleid worden. Ik wil meer opties openhouden.

Vergelijking naar sector

Verschillen de behoeften aan beroeps cultuur en beroepsethiek per sector?

In grote lijn valt in de eerste plaats op dat de verschillen tussen de sectoren veel kleiner zijn dan bij de feitelijke aandacht voor deze onderwerpen (tabel 5.2). Bij zorg&welzijn zeggen de deelnemers over het algemeen het vaakst dat er meer aandacht moet komen, maar de verschillen met techniek en economie zijn in het algemeen kleiner.

Belangrijk is dus dat qua behoefte de techniekdeelnemers niet achterblijven bij economie en zorg&welzijn. Bij de techniekdeelnemers is er dus wel degelijk ook behoefte aan aandacht voor integrale beroepsvorming.

Tabel 5.2 – Vind je het belangrijk dat er in de opleiding meer aandacht aan wordt besteed? naar sector, (interviews deelnemers; n=53), 1=nee, 3=zeker

	techniek	zorg&welzijn	economie	gemiddeld
loopbaanontwikkeling	2,22	2,48	2,07	2,28
bewust omgaan met natuur en milieu	1,88	2,10	2,00	2,00
accepteren van gezag	1,78	1,95	2,36	2,00
wat mag en niet mag tijdens praktijk	1,89	2,33	1,57	1,98
houding passend bij beroep	1,78	2,24	1,79	1,96
sociale vaardigheden	1,89	1,71	2,21	1,91
eerlijkheid naar klanten/cliënten	1,89	1,90	1,93	1,91
vakmanschap in het beroep	1,94	2,00	1,64	1,89
zingeving en levensbeschouwing	1,56	2,29	1,71	1,89
aandacht voor gelijkwaardigheid geloven	1,61	2,38	1,50	1,89
man- en vrouwvriendelijk handelen	1,83	2,24	1,36	1,87
klantvriendelijkheid	1,83	1,86	1,79	1,83
als burger actief deelnemen aan samenleving	1,72	1,81	1,57	1,72
fatsoensnormen	1,89	1,62	1,64	1,72

Meer aandacht nodig?

Tijdens de gesprekken met de deelnemers is nagegaan in hoeverre ze het belangrijk vinden dat er meer aandacht wordt besteed aan kennis en vaardigheden, beroepscultuur en beroepsethiek. Uit tabel 5.3 blijkt dat er in gelijke mate meer aandacht aan de drie onderdelen van de beroepsvorming zou moeten worden besteed. Bij elk onderdeel wil 40 tot 45 procent hiervoor meer aandacht. Over kennis en vaardigheden is men het meest uitgesproken. De ene helft wil zeker meer aandacht, de andere helft zeker niet. Bij beroepscultuur en beroepsethiek is er relatief een grote middencategorie.

Tabel 5.3 – Nu je stage hebt gedaan, vind je het belangrijk dat er meer aandacht wordt besteed aan in (interviews deelnemers; n=53; in percentages (horizontaal))

	nee	enigszins	ja
kennis en vaardigheden	42	15	43
beroepscultuur	26	28	45
beroepsethiek	28	32	40

Verschillen naar sector

Uitsplitsing naar sector (tabel 5.4) laat opmerkelijke verschillen zien. In de sector techniek wil tweederde meer aandacht voor kennis en vaardigheden, terwijl maar 22 procent meer aandacht voor beroepsethiek wil. Het opmerkelijkste evenwel is dat in de sector economie de behoefte aan beroepscultuur en beroepsethiek het grootste is, nog groter dan in zorg en welzijn.

Tabel 5.4 – Nu je stage hebt gedaan, vind je het belangrijk dat er meer aandacht wordt besteed aan....., naar sector (interviews, n=53), in percentages, ja

	techniek	zorg&welzijn	economie	totaal
kennis en vaardigheden	67	38	21	43
beroepscultuur	39	43	57	45
beroepsethiek	22	43	57	40

Vooraf bij de techniek zeggen de gesprekspartners dat ze meer aandacht voor kennis en vaardigheden willen en dat ze de aandacht voor beroepscultuur en beroepsethiek genoeg vinden.

Opmerkelijk bij de techniek is dat, hoewel er veel onvrede is met de inwijding in het beroep door opleiding en stage, de oplossing wordt gezocht in nog meer aandacht voor kennis en vaardigheden. Dat lijkt ons het dilemma van deze opleiding. De oplossing wordt gezocht in nog meer van hetzelfde. Juist deze opleiding zou gebaat kunnen zijn bij integrale beroepsvorming. Dat wordt ook ondersteund door de even grote behoeften aan meer aandacht voor de diverse aspecten, met uitzondering van loopbaanontwikkeling (tabel 5.2).

Conclusie

Uit de gesprekken met deelnemers en de vragenlijst komt naar voren dat veel deelnemers de aandacht voor alle drie onderdelen van de beroepsvorming belangrijk vinden en dat ze er meer tijd voor willen.

Ook de techniekdeelnemers hechten evenveel belang aan samenhang tussen de drie onderdelen van beroepsvorming als de deelnemers uit economie en zorg&welzijn. Ook als wordt gekeken naar de afzonderlijke onderdelen waarvoor meer tijd moet komen, dan zien we dat techniek zich niet onderscheidt van de andere twee sectoren. Techniekdeelnemers willen evenals deelnemers in economie en zorg&welzijn meer aandacht voor beroepscultuur en beroepsethiek. Als je techniekdeelnemers echter direct vraagt waarvoor meer tijd moet komen dan valt op dat kennis en vaardigheden

noemen. Dat lijkt het dilemma van deze sector te zijn. Ze denken dat de oplossing zit bij nog meer kennis en vaardigheden, terwijl die vooral bij meer beroepsethiek en beroepscultuur moet worden gezocht.

5.4 Kneepjes van het vak

Deelnemers aan het beroepsonderwijs komen vooral om een beroep te leren. Ze willen een beroep onder de knie krijgen. Maar wat verstaan ze onder het beroep? Is dat alleen de vaktechniek of hoort daar ook de beroepsethiek en beroepscultuur bij?

We hebben de gesprekspartners gevraagd wat ze de kneepjes van het vak vinden en of ze dit al beheersen. Een bloemlezing:

<p>Wat zijn de kneepjes van het vak? Wat is het geheim van de smid?</p> <p>BOL 4, creatieve therapie: <i>Respect. Inlevingsvermogen. Assertiviteit. Anders kun je dit werk niet doen.</i></p> <p>BBL 2, verzorgende: <i>Sociaal zijn. Behulpzaam zijn. Goed kunnen luisteren naar bewoners. Feedback kunnen geven naar collega's</i></p> <p>BBL-2, elektro: <i>Snel gewenste oplossing zoeken. Makkelijk werken met materialen. Beetje beslissen over moeilijke beroepssituaties.</i></p> <p>BOL-4, bouwkunde: <i>Je moet overal wat van afweten. Het moet een brede opleiding zijn. Je moet iets weten van financiën, van de bouwplaats, maar ook van gemeentelijke vergunningen.</i></p> <p>BOL 2, administratie: <i>Eerlijkheid</i></p> <p>BOL 2, administratie: <i>Kunnen omgaan met collega's en klanten. Eerlijkheid.</i></p> <p>BBL-4, kapster: - <i>Handigheid.</i> - <i>Omgaan met klanten, dat is niet altijd het makkelijkste</i> - <i>'Dingen kunnen zien'. Inschatten wat past bij een klant.</i></p> <p>BBL-2, verzorgende: <i>In de gaten krijgen wat patiënten willen. Echt in de gaten krijgen wat de gewoontes van patiënten zijn. Zorgvraag kunnen bepalen. Nagaan of de bewoner tevreden is.</i></p> <p>BBL-4, verpleegkunde: <i>Met mensen kunnen omgaan. Je moet aanvoelen wat mensen willen. Aan de ogen kun je heel veel zien. Feeling. Dat moet je ontwikkelen tijdens de praktijk.</i></p> <p>BOL 4, montage: <i>Slimme oplossingen bedenken voor problemen. Simpele dingen die handig zijn op de werkplek.</i></p> <p>BOL 4, SPW: <i>Verbreding van je gedragsrepertoire. Je weet meer moeilijke situaties op te lossen.</i></p>
--

Uit de gesprekken (zie de bloemlezing) blijkt dat de gesprekspartners het beroep in de meeste gevallen breder zien dan alleen de vaktechniek. Overwegend is het antwoord dat het op zijn minst een combinatie is met:

- verantwoordelijkheid nemen;
- samenwerken;
- eerlijk zijn;
- met mensen kunnen omgaan (luisteren).

Bij techniek worden wel vaker technische aspecten genoemd: 'problemen kunnen oplossen' of 'slimme oplossingen bedenken'. Ook uit deze antwoorden zien we latent een grote behoefte aan een brede, integrale beroepsopleiding.

Eén van de belangrijkste uitkomsten van de gesprekken met de deelnemers is dat ze ingewijd willen worden in hun beroep. Voor veel gesprekspartners voldoet de opleiding niet aan de verwachtingen. De opleiding blijft te theoretisch, te schools en is te veel op leren gericht.

De discrepantie tussen de aandacht voor loopbaanontwikkeling en de wenselijke aandacht hiervoor is tekenend. De kernvragen voor leerlingen zijn: past dit beroep bij mij?, wat kan ik ermee?, en: biedt het mij een toekomstperspectief? Uit veel gesprekken bleek dat de verwachting nu eindelijk verlost te zijn van het schoolse voortgezet onderwijs niet is uitgekomen. Het blijft allemaal te theoretisch.

Er is bij deelnemers een grote behoefte aan inwijding in het beroep. Opleidingen zouden vooral aan het begin van de opleiding expliciet moeten ingaan op het beroep in plaats van het aanbieden van vakken of eindtermen. De opleiding zou moeten ingaan op de grote lijnen, de kernproblemen van het beroep. We kunnen ook spreken van beroepsidentiteit of missie. Centraal zou moeten staan de vraag: wat onderscheidt ons van andere beroepen?, bij wie horen we?, wat is onze identiteit?, wat verwacht de samenleving van ons?

Wat de gesprekspartners interessant vinden, zijn in de eerste plaats de loopbaanmogelijkheden van het beroep.

In de tweede plaats is het belangrijk de kernproblemen van het beroep centraal te stellen. Eén van de eerste punten waar deelnemers tijdens stages tegenaan lopen, is het verantwoordelijkheden in situaties. Deelnemers worden tijdens de stage met taken en situaties geconfronteerd waarbij men zich afvraagt of dit tot hun verantwoordelijkheid behoort. Soms hebben ze het gevoel verantwoordelijkheden in de schoenen te krijgen geschoven die ze nog niet aankunnen. Soms mogen ze bepaalde taken van de wet niet eens uitvoeren (voorbehouden handelingen in zorg&welzijn). Sommigen

nemen die verantwoordelijkheid op zich zonder de consequenties te overzien (terwijl men in overtreding is) en anderen trekken een streep en stellen dat zij nog maar leerling zijn en geen verantwoordelijkheid voor hun beroepshandelingen kunnen nemen.

Een kernprobleem waarmee toekomstige beroepsbeoefenaren te maken krijgen is eerlijkheid ten opzichte van collega's of klanten. Ook hiervan zijn al voorbeelden aan de orde gekomen. Deelnemers worden tijdens de stage vaak voor het eerst geconfronteerd met oneerlijkheid en dat is een behoorlijke praktijkschok voor ze. Ze zijn nauwelijks voorbereid op de belangenconflicten tussen afdelingen en de gezagsverhoudingen binnen bedrijven. Deelnemers moeten veel beter voorbereid worden op de belangenconflicten. Inwijding in het beroep zou toekomstige beroepsbeoefenaren moeten leren hoe om te gaan met situaties waarin eerlijkheid onder druk komt. Niet alle, maar veel stagiairs krijgen tijdens de stage te maken met gevallen van oneerlijkheid. Eén van de punten die dit extra moeilijk maakt is dat het weinig bespreekbaar is met de collega's of de chef. Dit punt zou veel meer opgepakt moeten worden in de opleiding.

Een ander punt waarmee stagiairs te maken krijgen tijdens de stage is het staan voor eigen waarden en normen en het hebben van de juiste beroepshouding. Dit is tweerichtingsverkeer. De beroepsgroep stelt eisen aan de beroepshouding van de toekomstige beroepsbeoefenaar. In bepaalde beroepen is het nodig over specifieke kwaliteiten te kunnen beschikken. In de zorg zien we vooral reflectie, bespreekbaar maken van eigen gedrag; in de techniek de probleemoplossingsgerichte houding. In de economie is klantvriendelijkheid, goed bij de klant overkomen belangrijk. In een gesprek kwam bijvoorbeeld naar voren dat een stagiair merkte dat de klanten in de winkel hem geen vragen durfden te stellen en hem leken te mijden. Voor hem was dit reden zich te oriënteren op een ander beroep.

Het kan ook zijn, dit komt ook enkele malen naar voren, dat de stagiairs gedrag van de beroepsbeoefenaren laken. Met gedrag zoals ze op school hebben geleerd, blijkt in de praktijk door beroepsbeoefenaren de hand te worden gelicht. Dit gaat bijvoorbeeld om gebruik van cosmetica tijdens de beroepsuitoefening en over kledingsvoorschriften. Voor de stagiairs is het moeilijk dit soort problemen bespreekbaar te maken met collega's. Men voelt zich daarvoor nog te weinig verbonden met de beroepsgroep. De opleiding zou hierin een belangrijke rol moeten spelen.

Een knelpunt waartegen veel stagiairs aanlopen tijdens de stage, we zijn dit al enkele keren tegengekomen, is het gebrek aan samenwerking en collegialiteit binnen de beroepsgroep zelf.

Uit gesprekken tijdens de voorbereiding van het docentenonderzoek is ons gebleken dat docenten vaak moeite hebben de aandacht voor beroepsethische vraagstukken te ontlenen aan concrete beroepssituaties. Bij de aandacht voor fatsoensnormen denkt men bijvoorbeeld dikwijls aan discipline bij de deelnemers (ruim je eigen rommel op). Bij elk beroep zou eigenlijk een tiental specifieke praktijksituaties moeten worden ontwikkeld als lesmateriaal. (Vrieze, Mok en Smit, 2003, p. 30)

5.5 Samenvatting

In dit hoofdstuk is de vraag aan de orde gekomen: Hebben deelnemers behoefte aan meer aandacht voor beroeps cultuur en beroepsethiek in de opleiding?

De drie domeinen van beroepsvorming worden belangrijk gevonden en men vindt het belangrijk dat er meer aandacht aan wordt besteed tijdens de opleiding. Het meest opvallend is dat ook in de opleiding techniek er, evenveel als in de andere twee sectoren, behoefte is aan integrale beroepsvorming.

Als dieper wordt gekeken naar het beroep blijkt dat de kneepjes van het vak liggen op het terrein van beroeps cultuur en beroepsethiek. Veel deelnemers zijn aan de opleiding begonnen in de verwachting een beroep te leren. Ze willen meer aandacht voor het loopbaanperspectief: ben ik geschikt voor dit beroep?, wat kan ik er nog meer mee?, wat kan ik ermee worden?, en men wil ook aandacht voor de kerndilemma's in het beroep: verantwoordelijkheid, eerlijkheid, keuzes maken en collegialiteit. Er is behoefte aan een beroepskader of beroepsidentiteit.

Literatuur

- Becker, Howard S., Blanche Geer, Everett C. Hughes, Anselm L. Strauss (1961). *Boys in White, Student Culture in Medical School*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, Howard S., J. Carper, 'Elements of Identification with an Occupation', in B. Barber, W. Hirsch (eds), *The Sociology of Science*. New York/London: Free Press/Collier-Macmillan, 1962, 288-300.
- Brint, S & J. Karabel (1989). *The diverted dream*. New York: Oxford University Press.
- Clark, B. (1960). *The open door college: a case study*. New York: McGraw-Hill.
- Dalla Costa, J. (1998). *Bedrijfsethiek*. Amsterdam/Antwerpen: Business Contact.
- Derkse, W. (2002). *De universiteit als dienstbare gemeenschap*. Nijmegen: KU Nijmegen.
- Grubb, W. Norton (2003). *Honored but invisible, an inside look at teaching in Community Colleges*. New York: Routledge.
- Herzig, Abbe H. (2004). Becoming Mathematicians: Women and Students of Color Choosing and Leaving Doctoral Mathematics: in: *Review of Educational Research*, Summer, vol. 74, nr. 2, 171-214.
- Heuvel, N. van den, e.a. (red.) (2001), *De transitionele arbeidsmarkt. Contouren van een actief arbeidsmarktbeleid*. Den Haag: Elsevier.
- Hoeven-van Doornum, A. van der, J. van Gennip (1998). *Werken aan de pedagogische opdracht*. Nijmegen: ITS.
- Hoof, J. van (2005). Vocational education and the integration of young people in the labour market; the case of the Netherlands, in: H. Bradley en J. van Hoof (eds), *Youth, Labour Market and Citizenship*. Bristol: Polity Press, pp. 214-231.
- Hughes, E.C. (1959). 'The study of occupations', in: R.K. Merton et al. (eds), *Sociology Today. Problems and Perspectives*. New York (Basic Books), pp. 442-458.
- Jansen, T. & D. Wildemeersch (1999). Levenslang leren en arbeidsidentiteiten, in: *Comenius*, jaargang 19, nr. 2.
- Jansen, Jan H.G., (1997). *De nieuwe code gedecodeerd, maatschappelijk werk en beroepsethiek*. Baarn: HB Uitgevers.

JOB 2004). *Rapport ODIN*. Ons Doel Is Nuttig. Amsterdam; JOB.

Klaassen, C., W. van der Linden ((2004). *Waardengestuurd handelen van docenten*. Ubbergen: Uitgeverij Tandem Felix.

Kleijnen, A. (2002). *Aansluiting tussen het werken in de zorg en de gevolgte opleiding*. Roermond: Gilde Opleiding, dienst kwaliteit en control. Lammers, C.J. (1963), *Het Koninklijk Instituut voor de Marine. Een sociologische analyse van de inlijving van groepen aspirant-officieren in de zeemacht*. Assen: Van Gorcum.

Lammers, C.J., A.A. Mijs, W.J. van Noort (2000). *Organisaties vergelijkenderwijs. Ontwikkeling en relevantie van het sociologisch denken over organisaties*. Utrecht: Het Spectrum (8^e druk, oorspr. 1983).

Lectoren en kenniskringen (2004). *Op zoek naar betekenisvol leren*. Nijmegen: Hogeschool Nijmegen en Arnhem.

Leeferink, H., C. Klaassen (2000). *De waardevolle leerling*. Nijmegen: Sectie Onderwijs & Educatie.

Leijnse, Frans, Jan Willem Vos, Jurgen Geelhoed (2004). *Beroepswijs beroepsonderwijs*. Den Haag: Innovatieplatform, internet.

Maanen, John van, Stephen R. Barley (1983). Occupational Communities: Culture and control in organisations, in: *Research in Organisational Behaviour*, vol. 6, 287-365.

Merton, Robert K., George G. Reader, P.L. Kendall (eds.). *The Student-Physician. Introductory Studies in the Sociology of Medical Education*. Cambridge MA: Harvard University Press.

Meijers, Frans, Paul van Bodegraven (2004). *Wat leer je in de praktijk?* Zoetermeer: Colo.

Meijers, Frans (2004). *Het verantwoordelijkheidsdilemma in het beroepsonderwijs*. Den Haag: Hogeschool Den Haag.

Meijers, Frans (2004). *Bèta/techniek in ontwikkeling*. Delft: Axis.

Mok, A.L. (1973). *Beroepen in actie*. Meppel: Boom.

Mok, A.L. (2001). Het beroep, een levenslange identiteit. in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, Jrg. 17, 3, 252-264.

Mok, A.L. (2002). De loopbaan is heel het leven, in: *Profiel*, nr2, maart, 35-38.

Mok, A.L. (2004). *Arbeid, bedrijf en maatschappij*. Groningen: Wolters Noordhoff (4^e druk, oorspr. 1990).

Onderwijsraad (1998). *Een leven lang leren in het bijzonder in de bve-sector*. Den Haag: Onderwijsraad.

Onderwijsraad (2002). *Samen leren leven*. Den Haag: Onderwijsraad.

Onstenk, J. (1997). *Lerend leren werken*. Delft: Eburon.

- Onstenk, J. (2002). *Profiel burgerschapscompetenties voor het beroepsonderwijs*. Zoetermeer: COLO.
- Putnam, Robert D. (2000). *Bowling alone: the collapse and revival of American community*. New York: Touchstone.
- Rupp, Jan C.C. en Wiel Veugelers (red.), (2003). *Moreel-politieke heroriëntatie*. Apeldoorn: Garant.
- Schmid, G., (1998), *Transitional labour markets. A new European employment strategy*, Discussion paper. Berlin: Wissenschaftszentrum für Sozialforschung.
- Sanou, L. (2001). Beroep is het cement van de samenleving, in: *Profiel*, nr 3, maart, 26-27.
- SCANS (2000). *What work requires of schools*. Washington: SCANS.
- Smit, Frederik en Ton Pelkmans (1998). *Ambities waar willen maken*. Nijmegen: ITS.
- Smit, Frederik (2000). *Een klontje roomboter*. Nijmegen: ITS.
- Veugelers, Wiel (2003). *Waarden en normen in het onderwijs*. Utrecht: Universiteit voor Humanistiek.
- Vrieze, Gerrit, Jos van Kuijk, Nico van Kessel (2002). *Naar aantrekkelijk beroepsonderwijs met WPS*. Nijmegen: ITS.
- Vrieze, Gerrit, Albert Mok, Frederik Smit (2003). *Beroepscultuur en beroepsethiek in ROC's. Een onderzoek bij Gilde Opleidingen en ROC Westerschelde*. Nijmegen: ITS.
- Vrieze, Gerrit, Huub Braam (2004). *CGO-wijzer*. Nijmegen: ITS.
- Vrieze, Gerrit, Albert Mok, Frederik Smit (2005). *Curriculumstrijd in het middelbaar beroepsonderwijs*, in: Veugelers en Bosman, Curriculumstrijd. Apeldoorn/Antwerpen: Garant (verschijnt voorjaar 2005).
- Vrieze, Gerrit, Albert Mok, Frederik Smit (2005). *Naar integraal beroepsonderwijs*, in: MGK-Jaarboek (verschijnt 2005).
- Winch, Christopher, Linda Clarke (2003). 'Front-loaded' Vocational Education versus Lifelong Learning. A Critique of Current UK Government Policy, in: *Oxford Review of Education*, vol. 29, no 2, 239-52.
- WRR (2004). *Waarden, normen en de last van het gedrag*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Bijlagen

Bijlage 1: Onderzoeksopzet

Er is gekozen voor een onderzoek bij deelnemers in de vorm van een beperkt survey en diepte-interviews.

We zijn niet met een vastliggend plan aan dit onderzoek begonnen. Onze verwachting was dat de beroepsvormingstheorie voor veel MBO-deelnemers een ver-van-mijn-bed-show zou zijn. Gezien de complexiteit van het onderwerp is gekozen voor een exploratieve opzet. Het vermoeden is dat de relatie tussen de inrichting van het onderwijs, hun eigen behoeften aan onderwijs en de verlangens van het bedrijfsleven voor de deelnemers in het middelbaar beroepsonderwijs ingewikkeld is. Deelnemers moeten worden geactiveerd om hun wensen en verlangens te uiten. Er is daarom gekozen voor een survey als ‘opwarmertje’ onder deelnemers en als hoofdonderzoek voor diepte-interviews met deelnemers. Eerst is klassikaal een vragenlijst afgenomen en vervolgens is met 2 deelnemers per klas een diepte-interview gehouden. Om de relevantie voor deelnemers te vergroten, is uitdrukkelijk gekozen voor deelnemers die juist de stage hebben afgerond. Op dat moment zijn ze het best in staat onze vragen te beantwoorden.

Selectie

Per instelling (Gilde Opleidingen, ROC Westerschelde, Mondriaan onderwijsgroep) zijn 9 klassen, verspreid over de drie sectoren (techniek, zorg&welzijn en economie), over de niveaus (niveau 1/2 en niveau 3/4) en over de leerwegen (beroepsopleidend/leerlingwezen) bevraagd. Zoals gezegd, we kiezen voor klassen die net hun stage hebben afgerond. Er wordt in de spreiding rekening gehouden met de kenmerken van de instelling.

Survey

Met behulp van de vragenlijst (zie bijlage 1) willen we de deelnemers informeren over de aard van de problematiek. Bovendien willen we enkele hoofdresultaten uit het onderzoek bij de docenten (Vrieze, Mok en Smit, 2003) voorleggen om zo een vergelijking te kunnen maken tussen de uitkomsten bij docenten en deelnemers. Het gaat om een korte vragenlijst waarbij ongeveer 25 stellingen zijn voorgelegd plus enkele achtergrondkenmerken (leeftijd, geslacht, opleiding, sector, leerweg, niveau, vooropleiding, dt/vt). Het klassikaal afnemen van de vragenlijst duurde ongeveer 15 minuten.

Respons survey

In totaal hebben we in 28 klassen de vragenlijsten afgenomen en 432 ingevulde vragenlijsten ontvangen. De drie deelnemende instellingen hebben evenredig bijgedragen (resp. 8/10/10 klassen). Bij één instelling zaten we één klas beneden de beoogde 9 klassen en bij de twee andere instellingen wilde één klas extra meedoen. De

man/vrouw verdeling is 49/51 procent en ook naar sector is er een mooie spreiding. De BOL 3/4-opleidingen waren echter zwaar oververtegenwoordigd. Analyse naar leerweg is daardoor niet goed mogelijk.

Interviews

Kern van het onderzoek betreft evenwel de exploratieve interviews met deelnemers. Per klas is telkens aselect aan 2 deelnemers gevraagd deel te nemen aan een interview (ongeveer 30-45 minuten).

We zijn de gesprekken ingegaan met een open interviewleidraad die zoveel mogelijk zou aansluiten bij de beleving van deelnemers. De hoofdpunten waren:

- A. Achtergrondkenmerken.
- B. Waarom heb je voor deze opleiding gekozen?
- C. Waar heb je stage gelopen?
- D. Ervaringen tijdens de stage, wat vond je moeilijk?
- E. Wat kreeg veel aandacht tijdens de opleiding en wat zou meer aandacht moeten krijgen?
- F. Hoe zie je je beroep? Wat zijn de kneepjes van het vak?
- G. Verbeterpunten opleiding.

De gespreksdeelnemers werden na het afnemen van de klassikale vragenlijst aselect gekozen (bijvoorbeeld nr 3 en 14 uit de lerarenagenda). Alle gekozen deelnemers waren bereid om mee te doen. Hoewel sommige deelnemers opzagen tegen het gesprek waren de meeste gesprekken een succesbeleving voor de deelnemers. Ze vonden het leuk en waren benieuwd naar de resultaten.

De gesprekken leverden een berg informatie op. Een kleine selectie van de gesprekken geven we geparafraseerd weer in het rapport.

Om de gesprekken vergelijkbaar te maken, hebben we ze gehercodeerd op een aantal hoofdvragen.

- Typologie van stagiairs.
- Waarom heb ze voor deze opleiding/beroep gekozen?
- Wat vinden ze moeilijk?
- Was je de door de opleiding goed voorbereid op?
- Kon je je beroep in volle omvang uitoefenen?
- Was je door je opleiding voorbereid?
- Was je door je opleiding of stage ingewijd in het beroep?

De vragenlijsten staan op de internetversie van dit rapport: www.its.ru.nl

Respons interviews

In totaal zijn 53 interviews met deelnemers gehouden. Bij één klas is wel de vragenlijst afgenomen, maar konden de interviews geen doorgang vinden. In één andere groep viel een interview uit.

Ook bij de interviews was de BOL 3/4 oververtegenwoordigd. Naar onderwijsinstelling, sector en geslacht is er een goede spreiding.

Tabel – Verdeling gesprekspartners naar sector en niveau, aantallen

	techniek	zorg&welzijn	economie	totaal
BOL 3/4	16	9	7	32
BOL 1/2	-	7	1	8
BBL 3/4	-	4	1	5
BBL 1/2	2	1	5	8
Totaal aantal	18	21	14	53

Bijlage 2: Tabellen

Tabel 3.1 – Aandacht voor vakmanschap, cultuur en ethiek (4-puntsschaal, range 1-4; interviews deelnemers, n= 53)

	nee	een beetje	veel	heel veel**	gem
vakmanschap in het beroep (vakbekwaamheid)	5,7	22,6	49,1	22,6	2,89
eerlijkheid naar klanten/cliënten (ethiek)	11,3	30,2	43,4	15,1	2,62
houding passend bij beroep (vakbekwaamheid)	18,9	24,5	34,0	22,6	2,60
sociale vaardigheden (vakbekwaamheid)	20,8	26,4	30,2	22,6	2,55
klantvriendelijkheid (cultuur)	20,8	26,4	34,0	18,9	2,51
wat mag en niet mag tijdens praktijk (ethiek)	22,6	28,3	34,0	15,1	2,42
fatsoensnormen (ethiek)	13,2	52,8	22,6	11,3	2,32
als burger actief deelnemen aan samenl. (cultuur)	37,7	20,8	30,2	11,3	2,15
loopbaanontwikkeling (cultuur)	30,2	35,8	30,2	3,8	2,08
accepteren gezag (cultuur)	22,6	50,9	26,4	-	2,04
bewust omgaan met natuur en milieu (cultuur)	34,0	34,0	26,4	5,7	2,04
man- en vrouwvriendelijk handelen (cultuur)	37,7	30,2	28,3	3,8	1,98
aandacht voor gelijkw. geloven (cultuur)	45,3	26,4	24,5	3,8	1,87
zingeving en levensbeschouwing (ethiek)	49,1	35,8	13,2	1,9	1,68

** bij docenten: kern van het beroep

Tabel 3.2 – Gemiddelden in aandacht, deelnemers en docenten. Wordt er in je opleiding veel aandacht besteed aan....? (4-puntsschaal, range 1-4; interviews deelnemers, n= 53)

	gemiddelde deelnemers	gemiddelde docenten	verschil
vakmanschap in het beroep (vakbekwaamheid)	2,89	3,16	---
eerlijkheid naar klanten/cliënten (beroepsethiek)	2,62	2,99	----
houding passend bij beroep (vakbekwaamheid)	2,60	3,19	----
sociale vaardigheden (vakbekwaamheid)	2,55	3,00	----
klantvriendelijkheid (beroepscultuur)	2,51	2,95	----
wat mag en niet mag tijdens praktijk (ethiek)	2,42	2,85	----
fatsoensnormen (ethiek)	2,32	2,98	-----
als burger actief deelnemen aan sam. (cultuur)	2,15	2,51	----
loopbaanontwikkeling (cultuur)	2,08	2,15	-
accepteren gezag (cultuur)	2,04	2,66	-----
bewust omgaan met natuur en milieu (cultuur)	2,04	2,44	----
man- en vrouwvriendelijk handelen (cultuur)	1,98	2,74	-----
aandacht voor gelijkw. geloven (cultuur)	1,87	2,46	-----
zingeving en levensbeschouwing (beroepsethiek)	1,68	2,31	-----

* (bij docenten: moreel handelen)

Tabel 5.1 – Belang dat wordt gehecht aan de volgende zaken (bron: schriftelijke enquête deelnemers; n= 432)

	niet be- langrijk	een beetje belangrijk	erg be- langrijk	gem
kennis die je nodig heb voor je vak (vakbekwaamheid)	1	10	89	2,89
in je werk verantwoording durven nemen (ethiek)	2	16	82	2,80
vaardigheden voor uitoefening beroep (vakbekwaamheid)	1	24	75	2,74
staan voor je waarden en normen (ethiek)	4	19	77	2,72
eerlijk zijn naar klanten (ethiek)	4	26	70	2,66
durven kiezen (ethiek)	3	29	68	2,66
solidair zijn met je collega's (cultuur)	6	41	53	2,46
collega's aanspreken op wat ze (mis)doen (cultuur)	6	44	50	2,44
omgaan met je baas/chef (cultuur)	9	45	46	2,37
aandacht voor taal/basisvaardigheid (vakbekwaamheid)	9	60	31	2,22
omgaan met mensen uit andere culturen (cultuur)	17	48	35	2,18
informatie over de vakbond (cultuur)	27	59	14	1,87

Tabel 5.2 – Vergelijking deelnemers (n=432) en docenten (n=392). (driepunts-schaal)

	gem	gem. docenten	verschil
kennis die je nodig heb voor je vak	2,89	2,86	
in je werk verantwoording durven nemen	2,80	2,90	-
vaardigheden voor uitoefening beroep	2,74	2,88	-
staan voor je waarden en normen	2,72	2,89	--
eerlijk zijn naar klanten	2,66	2,91	--
durven kiezen	2,66	2,86	--
solidair zijn met je collega's	2,46	2,72	---
collega's aanspreken op wat ze (mis)doen	2,44	2,83	----
omgaan met je baas (chef)	2,37	2,57	--
aandacht voor taal (basisvaardigheid)	2,22	2,69	-----
omgaan met mensen uit andere culturen	2,18	2,66	-----
informatie over de vakbond	1,87	2,24	----

Tabel 5.3 – Belang dat wordt gehecht aan de volgende zaken, naar sector (bron: schriftelijke enquête; n= 432)

	techn	zorg&welzijn	econ	gem
kennis die je nodig heb voor je vak	2,91	2,97	2,79	2,89
in je werk verantwoording durven nemen	2,79	2,92	2,69	2,80
vaardigheden voor uitoefening beroep	2,72	2,82	2,66	2,74
staan voor je waarden en normen	2,72	2,80	2,65	2,72
eerlijk zijn naar klanten	2,49	2,84	2,59	2,66
durven kiezen	2,62	2,72	2,62	2,66
solidair zijn met je collega's	2,49	2,55	2,36	2,46
collega's aanspreken op wat ze (mis)doen	2,24	2,75	2,27	2,44
omgaan met je baas (chef)	2,33	2,27	2,50	2,37
aandacht voor taal (basisvaardigheid)	2,15	2,14	2,36	2,22
omgaan met mensen uit andere culturen	1,91	2,41	2,14	2,18
informatie over de vakbond	1,82	1,87	1,90	1,87

Tabel 5.4 – Vind je het belangrijk dat er in de opleiding meer aandacht aan wordt besteed? (interviews; n=53; driepuntsschaal: 1= nee, 2= misschien en 3 = zeker)

	gem	gem. doc	verschil
loopbaanontwikkeling	2,28	1,88	+++
bewust omgaan met natuur en milieu	2,00	1,94	+
accepteren gezag	2,00	1,74	+++
wat mag en niet mag tijdens praktijk	1,98	1,86	+
houding passend bij beroep	1,96	1,94	
sociale vaardigheden	1,91	2,90**	nvt
eerlijkheid naar klanten/cliënten	1,91	2,89**	nvt
vakmanschap in het beroep	1,89	1,96	-
zingeving en levensbeschouwing	1,89	1,73	+
aandacht voor gelijkw. geloven	1,89	1,78	+
man- en vrouwvriendelijk handelen	1,87	1,85	
klantvriendelijkheid	1,83	1,89	
als burger actief deelnemen aan samenleving	1,72	1,86	-
fatsoensnormen	1,72	1,99	--

Beroepsbeoefenaren worden dagelijks met culturele en ethische dilemma's geconfronteerd. Opleiding voor een beroep betekent dat deelnemers aan het beroepsonderwijs worden ingewijd in de kennis en kunde, de cultuur en de ethiek van dat beroep. Het is van groot belang dat er integraal aandacht wordt geschonken aan alledrie deze elementen: vakbekwaamheid, cultuur en ethiek. Deelnemers komen naar de opleiding met een bepaald beeld van het beroep dat zij hebben gekozen. Opleiding en stages/werk moeten de deelnemers helpen bij het inwijdingsproces door aan de drie beroepsdomeinen inhoud te geven. Deelnemers willen vakbekwame beroepsbeoefenaren worden, ze willen een binding met de toekomstige beroepsgroep, een duidelijke beroepsidentiteit en voorbereid worden op de beroepsethische dilemma's die ze tegenkomen. De opleiding vervult een brugfunctie bij de integratie van deelnemers in de waarden en normen van het toekomstige beroep.

Drie ROC's: Gilde Opleidingen, ROC Westerschelde en de Mondriaan onderwijsgroep willen weten hoe hun deelnemers over hun beroepsinwijding denken. In gesprekken hebben de deelnemers hun verwachtingen van een beroepsopleiding naar voren gebracht. Aan de orde komen:

- de aandacht voor en behoefte aan beroepscultuur en beroepsethiek in de opleiding
- de integrale samenhang tussen vakbekwaamheid, cultuur en ethiek
- de bijdrage van opleiding en stage aan de beroepsinwijding
- de mogelijkheden tijdens de stage het beroep in volle omvang uit te oefenen
- de beroepsidentiteit
- de loopbaanmogelijkheden.

Dit boek geeft aanbevelingen:

- hoe de gedachtenwisseling over beroepsdilemma's en beroepsidentiteit vorm te geven
- hoe de lesstof beroepsnabij te maken
- hoe de lesstof aan ondervonden dilemma's van stagiairs te binden
- hoe een visie op integraal beroepsonderwijs te ontwikkelen
- hoe beroepsnetwerken van docenten te versterken
- hoe het loopbaanperspectief van stagiairs in opleidingen te versterken.

ISBN 90 5554 269 5

NUR 840



ROC WESTERSCHELDE



Gilde Opleidingen
meester in scholing