

Ontwikkeling van een checklist

Kiezen voor de reguliere opleiding of voor de opleidingsschool

Op Pabo Arnhem (lerarenopleiding primair onderwijs) konden studenten tot 2009 kiezen tussen een regulier studietraject waarin ze naast de theorieverwerving op de opleiding stage lopen op een basisschool. Een alternatieve keuze betreft het traject 'opleiden in de school' (oids) waarin het leren vooral praktijkgestuurd is en de basisschool medeverantwoordelijk is voor het opleiden van de toekomstige collega. De ontwikkelaars van het traject 'opleiden in de school' wilden graag een instrument (een checklist) om het kiezen te vergemakkelijken en om -zoveel als mogelijk- daarvoor 'geschikte' studenten op de opleidingsscholen te kunnen plaatsen. De tweedeling in studietrajecten bestaat nog steeds, maar de keuze wordt minder aan studenten overgelaten en meer door opleiders bepaald. De opleiders van Pabo Arnhem hebben ervoor gekozen de checklist voorlopig niet te gebruiken omdat de toewijzing aan een van de twee studietrajecten niet altijd samenvalt met meer of minder geschikt zijn. Het instrument blijft desondanks waardevol, omdat het uitspraken doet over de mate waarin studenten in staat zijn hun leerproces zelf te sturen. Een competentie die voor opleiden in de school van belang is maar evenzeer binnen het reguliere traject.

Bij de ontwikkeling van deze checklist is gebruikt gemaakt van theoretische inzichten en ervaringen uit de praktijk over studentfactoren, die 'opleiden in de school' of in het algemeen 'werkplekieren' positief beïnvloeden. In drie rondes is een proefversie van de checklist voorgelegd aan pabostudenten waarbij getest is op leesbaarheid, praktische bruikbaarheid, betrouwbaarheid en validiteit. Het ontwikkelde instrument geeft op drie schalen: houding, leeractiviteiten en leer-/werkgeving aan of en hoe geschikt studenten zijn voor opleiden in de school.

Inleiding

Op de lerarenopleidingen primair onderwijs wordt 'opleiden in de school' gezien als een goed, en vaak zelfs beter opleidingstraject dan de al langer bestaande reguliere opleiding die voor een groot deel binnen het instituut plaatsvindt. 'Opleiden in de school' vindt plaats in opleidingsscholen, naar de NVAO (www.nvao.net/opleidingsschool) gedefinieerd als 'een partnerschap van één of meer opleidingen voor leraren primair respectievelijk voortgezet onderwijs met één of meer scholen voor primair respectievelijk voortgezet en/of beroepsonderwijs'.

Financieel gesteund door de overheid hebben veel pabo's¹ in samenwerking met scholen voor primair onderwijs de afgelopen jaren opleidingsscholen ingericht waar dit 'opleiden in de school' (vanaf nu oids) plaatsvindt. Oids betekent leren in de praktijk, in een basisschool, waarin leraren werken die zich medeverantwoordelijk voelen en ook zijn voor het opleiden van de student. De leraren uit de basisschool zijn evenals de opleiders van het instituut getraind in het coachen van toekomstige collega's. De pabo blijft als verstrekker van het diploma eindverantwoordelijk voor de opleiding. Oids onderscheidt zich daarnaast van het reguliere traject door de grotere mate van zelfsturing die van de studenten gevraagd wordt. Studenten worden geacht vanuit hun praktijkervaring zelf leervragen te formuleren en daaraan te werken. En anders dan in het reguliere traject

zijn ze meer betrokken bij de gehele school omdat ze minimaal een jaar deel uitmaken van het team.

De studenten van Pabo Arnhem, waar deze checklist ontwikkeld is, konden aan het eind van het eerste studiejaar kiezen tussen een traject oids of de reguliere opleidingsvariant. Vervolgens werden ze, afhankelijk van het advies van hun studieloopbaanbegeleider en de beschikbaarheid van opleidingsplaatsen in een van de twee trajecten geplaatst. Om het kiezen door studenten en het adviseren door begeleiders te vergemakkelijken is op verzoek van het destijds verantwoordelijke projectteam deze checklist ontwikkeld.

Om te komen tot de checklist is eerst in de literatuur gezocht naar relevante studentkenmerken die het leren op de werkplek beïnvloeden. Vervolgens is bij studenten en opleiders nagegaan of de geïnventariseerde kenmerken erkend en volledig waren. Op basis van daarvan is een eerste checklist ontwikkeld die in paar rondes getest en verbeterd is.

AUTEUR(S)

Gerda Geerdink
Hogeschool Arnhem
en Nijmegen

Martina van Uum
ESOE

Theorie

We vonden in Nederland geen instrument waarmee vastgesteld kan worden of een student van de pabo meer of minder geschikt is voor oids terwijl in de literatuur wel studentkenmerken worden genoemd die opleiden in de school of 'werkplekleren' meer of minder succesvol maken (zie o.a. Buitink, 1998; Blokhuis, 2006; Onstenk, 1994). Omdat er op de pabo behoefte was aan een hulpmiddel bij het kiezen en adviseren is besloten zelf een test voor dat doel te ontwikkelen. Als eerste stap daartoe is in de literatuur en bij ervaringsdeskundigen (zowel opleiders als studenten) geïnventariseerd welke studenteigenschappen oids tot een succesvol traject maken.

We gebruiken in dit artikel de term opleiden in de school. Bij het literatuuronderzoek zijn ook andere termen gebruikt zoals werkplekleren (Geldens, 2007; Onstenk, 1994) in-functie leren (Buitink, 1998) of, in de Angelsaksische literatuur, Work-based Learning (Latham, Wedwick, & Murray Autry, 2008).

Een positieve invloed hebben studentkenmerken als: gezien willen worden als collega, niet te lang op de opleiding willen zitten en meer uitdaging willen.

Relevante studentkenmerken

Er is gezocht naar literatuur over oids, waarin daarvoor relevante en van betekenis zijnde studentkenmerken worden genoemd. Zowel in Nederland als internationaal is er binnen de lerarenopleidingen meer onderzoek verricht naar de kenmerken van een ideale werkplekleeromgeving dan naar de kenmerken van studenten die ideaal zijn voor zo'n leeromgeving (Geldens, 2007).

Studies over werkplekleren binnen de lerarenopleiding
In slechts een beperkt aantal Nederlandse studies over werkplekleren binnen lerarenopleidingen worden studentkenmerken genoemd als beïnvloedende factoren bij het succesvol leren. In die studies gaat het om houdingsfactoren en manieren van leren. Kuipers en Roorda (2003) onderzochten de leermogelijkheden op de werkplek voor leraren voortgezet onderwijs en constateren dat de houding en interesse van de lerende daarbij een grote rol spelen. Een positieve invloed hebben volgens hen studentkenmerken als: gezien willen worden als collega, niet te lang op de opleiding willen zitten en meer uitdaging willen. Buitink (1998) constateert dat leerstijlen van studenten het leerproces op een werkplek beïnvloeden. Leerstijl wordt door Buitink (naar Vermunt, 1992) gedefinieerd als een samenhangend geheel van leeractiviteiten die studenten gewoonlijk ontplooiën, de wijze waarop zij hun leerprocessen sturen, hun visie op leren en onderwijs en hun studiemotieven. De leerstijl is van invloed op de opstelling in het leerproces en de doelbeleving van de student en daarmee op de hoeveelheid theorie die de student zich eigen maakt, en dus op het succesvol zijn van het leren op de werkplek. In een latere publicatie constateert

Buitink (2007) dat het graag op de werkplek willen zijn en aan zo veel mogelijk schoolse activiteiten willen meedoen met betrekking tot het beroep ook studentkenmerken zijn die positief bijdragen aan het werkplekleren.

Latham, Wedwick en Murray Autry (2008) onderzochten verschillen tussen studenten die wel of niet voor een Professional Development School kozen. Uit hun onderzoek blijkt dat bij niet-kiezers extrinsieke motieven zoals het willen genieten van het studentenleven en het niet willen opgeven van een bijbaan, vaker een rol spelen dan bij welkiesers. De welkiesers zijn vaker intrinsiek gemotiveerd om te leren. Dat verschil in leerhouding werd ook gevonden bij Benton en Richardson (1993) en Geerdink en Van Uum (2009).

Studies over werkplekleren binnen andere beroepsopleidingen

Omdat er binnen de literatuur over opleidingsscholen maar beperkt aandacht was voor studentkenmerken is literatuur geraadpleegd over werkplekleren binnen andere beroepsopleidingen. Er is opnieuw gezocht naar studentkenmerken als variabelen of determinanten bij werkplekleren zonder in te gaan op de wijze waarop die factoren tot positieve of negatieve effecten leiden. Om zo dicht mogelijk bij de praktijk van het werkplekleren in Nederland te blijven hebben we ons beperkt tot Nederlandse studies over beroepsopleidingen. Daarin vonden we een uitbreiding van relevante studentkenmerken. Naast houding en leeractiviteiten worden ook voorkennis en het deel uit willen maken van de werkomgeving genoemd.

Onstenk (1994) stelt dat het 'kunnen leren' en 'willen leren' studenteigenschappen zijn die noodzakelijk zijn om het leren op de werkplek succesvol te maken. Bakx (2001) onderzocht het verwerven, ontwikkelen en beoordelen van de sociaal-communicatieve competentie op de werkvloer bij studenten van de opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening. Volgens haar spelen persoonlijkheidskenmerken als individuele leertheorieën een rol bij het verwerven van die competentie in de praktijk. Individuele leertheorie is gedefinieerd als beelden, opvattingen en ideeën die de student gebruikt als basis voor leergedrag en het ontplooiën of vermijden van leeractiviteiten.

Van Woerkom (2003) onderzocht werkplek gerelateerd leren om meer zicht te krijgen op factoren die dit voor zowel de organisatie als de beroepsbeoefenaar tot een succes maken. Bij het effectief en efficiënt leren op de werkplek zijn intrinsieke motivatiefactoren en het vertrouwen in eigen kunnen (self-efficacy) van groot belang. Afgeleid van de psychologische basisbehoeften van Deci en Ryan (1985) gaat het om factoren als gevoel van autonomie, het ervaren deel uit te maken van een team, vertrouwen in eigen kunnen en uitgedaagd willen worden.

Het onderzoek van Poortman (2007) gaat over leerprocessen en daaraan gerelateerde leeruitkomsten op de werkplek van mbo-studenten. Wat betreft de achtergrond van de lerende spelen de persoonlijkheid, specifieke voorkennis en de motivatie een belangrijke rol. Studenten moeten vertrouwd zijn met zelfstandig leren omdat dat niet ontstaat tijdens het werkplekleren. Geslacht, leeftijd en vooropleiding blijken niet van invloed op het leerproces en/of de leeropbrengst.

Voor zover gevonden is Blokhuis (2003; 2006) in zijn onderzoek naar factoren die van invloed zijn op werkplekieren in Nederland het meest uitgebreid ingegaan op studentkenmerken. Hij inventariseerde in een uitgebreide literatuurstudie alle studentvariabelen en onderscheidt zes categorieën:

- houdingsfactoren als motivatie en motieven om te leren, ambities
- leervaardigheden zoals kunnen reflecteren, kunnen evalueren en zelfsturend zijn
- voorkennis m.b.t. het beroep waarvoor opgeleid wordt
- persoonlijke kenmerken zoals zelfvertrouwen, leerstijl, zelfbeeld
- deel uit willen maken van een sociale omgeving
- voorkennis als gevolg van eerdere vooropleidingen.

Op basis van deze studies komen we tot vier categorieën die opvallend vaak genoemd worden; het gaat in alle vier categorieën om studentkenmerken die mogelijk positief of negatief bijdragen aan het succesvol zijn van oids:

- 1 Houdingsfactoren omschreven als ambitie, intrinsiek gemotiveerd zijn om te leren (Blokhuis, 2003; 2006; Kuipers & Roorda, 2003; Poortman, 2007; Van Woerkom, 2003)
- 2 Leeractiviteiten: het zelfsturend zijn en beschikken over de relevante studievaardigheden (Blokhuis, 2003; 2006; Buitink, 1998; 2007; Poortman, 2007).
- 3 De leer-/werkomgeving: het deel uit willen maken van een team, betrokken zijn bij de werkomgeving (Blokhuis, 2003; 2006; Buitink, 1998; 2007; Kuipers & Roorda, 2003; Van Woerkom, 2003).
- 4 Voorkennis – bij Blokhuis ook van eerdere vooropleidingen – met betrekking tot het beroep waarvoor opgeleid wordt (Blokhuis, 2003; 2006; Poortman, 2007).

Opleiders en studenten over relevante studentkenmerken

Bij zes opleiders van de Pabo die deel uitmaakten van de projectgroep opleidingsschool is in een gesprek door middel van open vragen geïnventariseerd wat volgens hen studenten geschikt of ongeschikt maakt. Er zijn vragen gesteld als: welke studenten zijn geschikt of juist niet geschikt voor oids en voor welke studenten is oids een ideale opleidingsvariant? Inventarisatie van de kenmerken die genoemd werden door de opleiders heeft niet geleid tot uitbreiding of aanpassen van de vier categorieën die op basis van de literatuur waren vastgesteld.

Om kenmerken vanuit studentperspectief vast te stellen zijn korte schriftelijke vragenlijsten voorgelegd aan 32 studenten die kozen voor oids en aan 20 studenten (een klas) uit hetzelfde pabocohort die juist kozen voor het reguliere traject. De eerste groep is per email benaderd en 21 van de 32 studenten hebben de vragenlijsten ingevuld teruggestuurd. De tweede groep is tijdens een werkcollege gevraagd en de twintig ingevulde vragenlijsten zijn meteen weer ingenomen. Er is gevraagd naar argumenten die van invloed waren op het keuzeprocess door (afhankelijk van de groep die het betrof) vragen te stellen als: waarom heb je wel/niet gekozen voor oids / het reguliere traject? Waarom vind je jezelf wel/niet geschikt voor oids? Welke studenten zijn in het algemeen wel/niet geschikt voor oids?

We constateerden eveneens voldoende overeenstemming tussen de respons van studenten en de reeds gekozen categorieën (houding, leeractiviteiten, leer-/werkomgeving, voorkennis). Zowel bij studenten als opleiders hebben de vier categorieën niet tot uitbreiding geleid, maar wel tot concretisering van de oor-

Tabel 1 Categorieën, subcategorieën en geformuleerde stellingen

	<i>Categorieën omgezet in subcategorieën en voorbeeldstellingen</i>	
	<i>Subcategorie</i>	<i>Voorbeeldstellingen</i>
Categorieën		
Houding	<ul style="list-style-type: none"> • Intrinsiek gemotiveerd om te leren • Inzet tonen • Enthousiast voor theorie zij • De praktijk is een motivatiebron voor leren • Geen vlucht van de theorie 	<ul style="list-style-type: none"> • Theorie vind ik altijd zinvol, ook als ik deze niet direct in de praktijk kan toepassen. • Ik wil meer theorie dan de pabo op dit moment aanbiedt.
Leeractiviteiten	<ul style="list-style-type: none"> • Reflectief zijn • Goed kunnen plannen • Zelfsturend zijn • Gedisciplineerd zijn • Zelf leervragen kunnen formuleren 	<ul style="list-style-type: none"> • Reflecteren op handelen in de praktijk doe ik altijd. • Ik werk gedisciplineerd.
Leer-/Werkomgeving	<ul style="list-style-type: none"> • Willen werken • Langer op één basisschool willen zijn • Deel willen zijn van een team • Niet zo hechten aan studentenleven of bijbaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Ik wil voor honderd procent als collega gezien worden. • Ik wil tijdens mijn studie al het gevoel hebben dat ik werk.
Voorkennis	<ul style="list-style-type: none"> • Voldoende voorkennis • Geen studieachterstanden • De opleiding niet te moeilijk vinden 	<ul style="list-style-type: none"> • Ik haal alle toetsen meestal in een keer. • Ik heb weinig achterstanden.

Tabel 2 Scores en beoordelingen die tot volledige overeenstemming leiden

Uitspraak begeleider	Score student
Goed	≥ 4
Ruim voldoende	3.5 tot 4
Voldoende	3 tot 3.5
Matig	2.5 tot 3
Onvoldoende	< dan 2

spronkelijke, meer globale omschrijvingen vanuit de literatuur. Op basis van de literatuur, aangevuld met opvattingen van opleiders en studenten, komen we tot een nadere invulling van de vier categorieën studentkenmerken waarmee we het meer of minder 'geschikt' zijn van studenten voor oids kunnen vaststellen. Per categorie wordt aangegeven welke subcategorieën passend zijn en worden ter illustratie twee stellingen van de ontwikkelde checklist genoemd (zie tabel 1).

Met alle genomen stappen zijn we tot een checklist gekomen die goede afspiegeling is van studentkenmerken die er toe doen.

De validering van de checklist

Uitgaande van de vier categorieën is een lijst met 88 stellingen geconstrueerd waarvan er al een paar voorbeeldmatig hierboven zijn genoemd. Voor een test op leesbaarheid en helderheid is deze eerste versie ter beoordeling voorgelegd aan vier opleidingsassistenten en aan collega onderzoekers. Hun opmerkingen hebben geleid tot schrappen, en herzien en/of aanscherpen van een aantal items. Ze gaven aan dat de lijst te lang was en teveel vergelijkbare items bevatte. Met de herschreven, ingekorte versie, die bestond uit 62 items, verdeeld over houding (16 items), leeractiviteiten (15 items), leer-/werkomgeving (17 items) en voorkennis (14 items) zijn we verdergegaan.

Voor het laten invullen van de stellingenlijst is gebruik gemaakt van een vijfpuntsschaal. Respondenten kunnen aangeven of de uitspraak voor hen: 1) Helemaal niet van toepassing is; 2) Nauwelijks van toepassing is; 3) Enige mate van toepassing is; 4) Sterke mate van toepassing is; of 5) Volledig van toepassing is. De stellingen zijn zo geformuleerd dat hoog scores betekent dat de studenten goed passen bij oids en laag scores betekent dat ze beter passen bij het reguliere traject.

Voor het beoordelen van de interne validiteit is de test ingevuld door 23 studenten die op dat moment participeerden in een traject oids. Aan hun begeleiders van de Pabo is tegelijkertijd gevraagd om per student voor elk van de vier categorieën aan te geven of zij vonden dat studenten daarin goed, ruim voldoende, voldoende, matig of onvoldoende scores. Goed betekent hier zeer gemotiveerd om veel te leren, erg zelfsturend zijn en goed kunnen plannen, graag zo

snel mogelijk willen werken, over ruime voorkennis beschikken et cetera. Per categorie zijn de scores van de studenten vergeleken met het oordeel van de opleiders. Bij de vergelijking is onderscheid gemaakt tussen volledige overeenstemming, meer-wel-dan-niet overeenstemming en géén overeenstemming.

We spreken van *volledige overeenstemming* als de begeleider de student als goed beoordeelt en de student zelf tot een score van gemiddeld vier of meer komt.

In Tabel 2 wordt in schema weergegeven wanneer van volledige overeenstemming sprake is. We noemen de overeenstemming *meer-wel-dan-niet* als er een afwijking is van > 0.5 en < 1 tussen de score van de student en de uitspraak van de begeleider. Als de afwijking > 1 is constateren we dat er *geen overeenstemming* is.

Van negentien studenten zijn scores en beoordelingen op vier categorieën vergeleken. Van de in totaal 76 mogelijkheden (negentien maal vier) is de overeenstemming tussen de scores op de test en beoordeling van begeleiders 28 keer volledig, 31 keer vaker wel dan niet en 17 keer niet aanwezig. Met deze gegevens lijkt de interne validiteit voor dit doel, een checklist, voldoende.

Goed betekent hier zeer gemotiveerd om veel te leren, erg zelfsturend zijn en goed kunnen plannen, graag zo snel mogelijk willen werken, over ruime voorkennis beschikken et cetera.

Betrouwbaarheid van de schalen

Voor het nagaan van de interne consistentie binnen de vier ontwikkelde schalen is de checklist voorgelegd aan 336 studenten van de Pabo. Dat leverde een respons van 180 (ruim 53 procent). Op de resultaten is eerst een frequentieanalyse toegepast en op basis daarvan zijn drieëntwintig items uitgesloten van verdere analyse omdat ze, bij een verdeling van negentig versus tien, onvoldoende discrimineerden. Van de resterende items is per categorie/schaal nagegaan of de factorladingen voldoende waren. Omdat het een ondersteuning is bij een keuzeproces en geen selectie-instrument zijn we uitgegaan van een Cronbach Alpha van minimaal 0.70 (Evers, Van Vliets-Mulder, Resing, Starren, Van Alphen de Veer, & Van Bostel, 2002). Dat gold voor drie van de vier schalen: 1) houding om veel te willen leren (Cronbach's Alpha: 0.77); leeractiviteiten (Cronbach's Alpha: 0.78) en leer-/werkomgeving (Cronbach's Alpha 0.72). Dat gold in onvoldoende mate voor de schaal voorkennis die vervolgens uit de vragenlijst gehaald is.

Overeenstemming testscore en perceptie studentkwaliteiten

Herhaalde betrouwbaarheidsmeting

De checklist met de 28 items, verdeeld over drie schalen (zie bijlage 1, p. 28), is opnieuw aan een stu-

Tabel 3 Gemiddelde score op drie schalen, SD en min. en max. waarden

	N	Gemiddelde score	Standaarddeviatie	Minimum score	Maximum score
<i>Schalen</i>					
Houding	104	3.08	0.54	0.54	4.56
Leeractiviteiten	103	3.45	0.53	0.53	4.57
Leer_werkomgeving	104	3.29	0.48	0.48	4.67

Tabel 4 Vergelijking tussen behaalde scores en percepties van studenten in procenten en aantallen

<i>Opvatting student</i>	<i>Schalen</i>		
	<i>Houding</i>	<i>Leeractiviteiten</i>	<i>Leer-/werkomgeving</i>
Ik ben het met de uitslag helemaal eens	67.3 % (70)	61.8 % (64)	64.3 % (67)
Ik ben het met de uitslag een beetje eens	32.7 % (34)	33.6 % (35)	32.1 % (33)
Ik ben het met de uitslag niet eens	0	4.5 % (4)	3.6 % (4)

dentenpanel voorgelegd om de interne consistentie van de schalen na te gaan en te verifiëren of hun score per schaal overeenkomt met hun perceptie. Daarvoor is een nieuw cohort eerstejaars studenten benaderd die onbekend was met eerdere versies van de checklist. De vragenlijst is tijdens werkcolleges, waar in totaal 122 studenten aanwezig waren, uitgedeeld en meteen na het invullen weer ingenomen. In tabel 3 is te lezen wat de gemiddelde score per schaal is met standaarddeviatie en minimum en maximumwaarden. Daaruit is af te leiden dat we met een goede verdeling te maken hebben. De studenten scoren gemiddeld iets boven de drie maar er is voldoende spreiding op alle drie schalen. De factorladingen zijn voor houding Cronbach's Alpha) 0.78; voor leeractiviteiten: (Cronbach's Alpha) 0.73 en voor leer-/werkomgeving (Cronbach's Alpha) 0.69 waarmee opnieuw in voldoende mate aangetoond is dat het betrouwbare schalen zijn.

Voor die afname is de lijst uitgebreid met een invulformulier waarop studenten per schaal eerst zelf konden optellen wat hun score was (zie bijlage 2: scoreberekening, p. 29). Daarna konden ze zien wat die score betekende en moesten ze invullen of dat volgens hen klopte.

Op het invulformulier werd studenten eveneens gevraagd om aan te geven of ze het met die uitslag *helemaal eens*; *een beetje eens*, of *helemaal niet eens* waren. Van de 122 geretourneerde formulieren waren er 104 volledig ingevuld.

Per schaal is vastgesteld hoeveel studenten hoog (> 3.5) scoren en daardoor geschikt zijn voor werkplekleren. Op de schaal houding scoort ruim dertig procent van de studenten > 3.5; op de schaal leeractiviteiten scoort 56 procent > 3.5 en op de schaal leer-/werkomgeving 57 procent. Van de 104 studenten geldt dat studenten op de drie schalen het voor meer dan zestig procent volledig eens zijn met de uitslag.

Een derde van de studenten is het een beetje eens met de uitslag en voor twee schalen is vier procent van de studenten het niet eens met de uitslag (zie Tabel 4 voor een overzicht van de uitslagen). Op basis daarvan kunnen we stellen dat de betrouwbaarheid voldoende hoog is.

De behaalde scores en de toegekende betekenis zijn tot slot voorgelegd aan de studieloopbaanbegeleiders van de studenten met de vraag of zij het wel of niet eens zijn met de score en de daarbij passende uitslag die door hun studenten behaald is. In bijna zestig procent van de gevallen bleken studieloopbaanbegeleiders het helemaal eens met de uitslag. De overeenstemming tussen docentbeoordelingen en student-scores is voldoende en draagt bij aan de betrouwbaarheid van de test.

Conclusie, discussie en aanbevelingen

Conclusies

Zowel studenten als lerarenopleidingen als opleidingsscholen zijn gebaat bij een passend leertraject voor iedere student. Het welslagen van oids hangt niet alleen van de kwaliteit van de opleiding/werkplek af, maar ook van de mate waarin de student 'geschikt' is voor een leertraject.

In de praktijk blijkt dat studenten het vaak lastig vinden om te kiezen en voor opleiders is het niet altijd gemakkelijk studenten daarin te adviseren. Uitgaande van studentkenmerken die volgens de theorie en op basis van praktijkervaringen studenten meer of minder geschikt maken voor oids/werkplekleren is een checklist ontwikkeld als ondersteuning bij het keuzeproces. Vooralsnog lijkt opleiden in de school een geschikt traject voor studenten die zoveel mogelijk willen leren over het toekomstig beroep, de nodige leeractiviteiten kunnen inzetten en deel uit willen maken van een leer-/werkomgeving.

De uiteindelijke checklist bevat 28 items verdeeld over de schalen: houding, leeractiviteiten en leer-/werkomgeving. Door middel van proefafnames is de helderheid, leesbaarheid, betrouwbaarheid en validiteit nagegaan. Voor drie schalen waarvoor ook evidentie in de literatuur gevonden is, was onderlinge samenhang van de daarin gestelde items na twee proefmetingen voldoende hoog (Cronbach's $\alpha > 0.70$) voor een test om vast te stellen of een student beter past binnen het traject oids of binnen het reguliere traject.

Bij het beoordelen van conceptversies werd duidelijk dat er geen betrouwbare schaal ontwikkeld kon worden voor voorkennis. Hoewel studenten daarin feitelijk wel verschillen, leidt dat met de geformuleerde stellingen niet tot gedifferentieerde scores. Het onvoldoende onderscheid op de geformuleerde items kan samenhangen met het niet vertrouwd zijn met het invullen van een vragenlijst die geen beoordelingsfunctie heeft. Het is denkbaar dat studenten zich juist op de categorie voorkennis beter voor willen doen dan ze zijn. En het is mogelijk dat er toch andere stellingen nodig zijn dan de hier geformuleerde. In een vervolgetraject zouden juist op het onderdeel voorkennis andere stellingen geformuleerd kunnen worden.

Het welslagen van oids hangt niet alleen van de kwaliteit van de opleiding/werkplek af, maar ook van de mate waarin de student 'geschikt' is voor een leertraject.

Discussie

Met deze checklist lijkt vast te stellen of studenten op het moment dat ze hem maken, meer of minder geschikt zijn voor oids. De uitslag van de test wordt in geen enkel geval gezien als een statisch gegeven. Studenten die wat betreft houding, leeractiviteiten en leer-/werkomgeving laag scoren, kunnen zich daarin, gesteund door de opleiding, verder ontwikkelen. Er is om die reden ook niet gekozen voor een selectiemiddel maar voor een hulpmiddel bij het keuzeprocess. Studenten die bij het invullen van de checklist nog niet helemaal geschikt lijken voor oids kunnen dit alsnog worden. Het is zelfs denkbaar dat studenten die nog niet geschikt zijn, zich juist binnen een oids traject versneld in die richting ontwikkelen. De checklist kan ook voor andere doeleinden binnen de opleiding gebruikt worden. Competentiegericht leren en een vraaggestuurd opleidingsaanbod veronderstelt dat alle studenten gemotiveerd zijn om te leren, zelfsturend te zijn en deel te willen uitmaken van de werkomgeving waarvoor opgeleid wordt. Uiteindelijk moet elke afgestudeerde hbo-professionaal voor het kunnen uitoefenen van een beroep op alle drie de schalen voldoende hoog scoren. De checklist kan gebruikt worden om de algemene professionele ontwikkeling van studenten tussentijds te meten. De lijst kan ingezet worden als een spiegel voor studenten zelf, maar eveneens als een evaluatie-instru-

ment voor de opleiding: slaagt een opleiding erin bij studenten een gewenste studiehouding te laten ontstaan dan wel ontwikkelen?

De checklist is voor pabostudenten ontwikkeld maar de schalen en daarin geformuleerde items zijn voor een groot deel generiek en dus ook van toepassing voor andere studenten in het hbo. Voor gebruik binnen andere domeinen is een aanpassing vereist van de items waarin verwezen wordt naar de basisschool als leerwerkplek.

Het is bijzonder dat de literatuur redelijk eensgezind lijkt over de studentfactoren die van invloed zijn op het succesvol zijn van oids-trajecten zonder dat de genoemde studentfactoren een rol spelen bij toelating of selectie. Met het ontwikkelen van deze checklist hebben we een eerste stap gezet om die leemte te vullen en zijn relevante studentfactoren binnen betrouwbare schalen samengebracht. In een vervolgetraject zullen een aantal items opnieuw daarop beoordeeld en eventueel vervangen of aangescherpt moeten worden.

De validering van de test heeft plaatsgevonden op één opleiding. Vervolgonderzoek moet duidelijk maken of afname ook op andere pabo's en binnen andere hbo instellingen tot valide en betrouwbare resultaten leidt. Ondanks verzoeken daartoe hebben we als onderzoekers geen gebruik kunnen maken van proefmetingen op andere pabo's. Als dit in een vervolgetraject wel mogelijk is kan de validiteit en betrouwbaarheid nader worden onderzocht. In een vervolgonderzoek moet eveneens de voorspellende waarde van deze test vastgesteld worden. Het is daarnaast denkbaar dat er alsnog een schaal wordt ontwikkeld voor voorkennis omdat dit onderdeel zowel in de literatuur als in de praktijk als relevante determinant erkend wordt.

Aanbevelingen

Omdat Pabo Arnhem studiejaar 2009/2010 is afgestapt van de mogelijkheid tot kiezen en studenten zelf is gaan plaatsen is de checklist vooralsnog niet ingezet. Zelf kiezen leidde tot een tekort aan studenten op opleidingsscholen omdat studenten minder enthousiast waren dan opleiders en scholen (zie Geerdink & Van Uum, 2009). Opleiders waren bang dat een meer gedwongen plaatsing binnen oids extra lastig werd als uit de checklist bleek dat studenten daar ook niet zo geschikt voor waren. Een checklist zoals ontwikkeld kan alleen succesvol ingezet worden als er draagvlak is binnen de organisatie en het ook echt als ondersteunend voor die organisatie ervaren wordt. In de nabije toekomst wil Pabo Arnhem de checklist alsnog inzetten om, onafhankelijk van wel of niet een traject oids, zicht te krijgen op de mate waarin studenten een gewenste studiehouding hebben dan wel zich in de gewenste richting ontwikkelen.

In Nederland is het aantal opleidingsscholen de laatste jaren toegenomen. Zowel het werkveld als de lerarenopleidingen gaat ervan uit dat dit voor toekomstige leraren een beter traject is dan de reguliere lerarenopleiding. Het is bijzonder dat er desondanks maar zo weinig aandacht is voor (het ontwikkelen

van) studentkenmerken waarvan evident is dat ze bijdragen aan een succesvol professionaliseringstraject. We beschouwen de ontwikkeling van deze checklist als een eerste stap op weg naar meer aandacht voor het inventariseren en meten van relevante studentfactoren binnen oids.

NOTEN

- ¹ Pedagogische Academie Basisonderwijs; in Nederland de enige opleiding om een bevoegdheid voor het primair onderwijs te halen.

REFERENTIES

- Bakx, A. (2001). *Acquisition, development and assessment of social-communicative competence*. Proefschrift. Tilburg: Katholieke Universiteit Brabant.
- Benton, G. & Richardson, G. (November, 1993). *A Professional Development School's Impact on Student Teachers' Attitudes*. Paper presented at the Annual Meeting of the Mid-South Educational Research Association (New Orleans, LA).
- Blokhuis, F. (2003, februari). *Factors influencing the effectiveness of learning at the workplace*. Paper gepresenteerd op een internationale workshop "Learning potential of the workplace". Enschede, Nederland.
- Blokhuis, F. (2006). *Evidence based design of workplace learning*. Dissertation. Enschede: Universiteit Twente.
- Buitink, J. (1998). *In-functie opleiden en in-functie leren van aanstaande leraren*. Proefschrift. Groningen: Universiteit van Groningen.
- Buitink, J. (2007) Leren onderwijzen tijdens een duale lerarenopleiding. *Pedagogische Studiën*. 84. 37-54.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and self-determination in human behavior*. New York: Wiley.
- Evers, A., Vliets- Mulder, J. van, Resing, W., Starren, J., Alphen de Veer, R. van, & Boxtel, H. van. (2002). *Cotan Testboek voor het onderwijs*. Lochem: NDC-Boom.
- Geerdink, G., & Uum, M. van. (2009). Wel of niet kiezen voor opleiden in de school door pabostudenten. Een onderzoek naar het keuzeprocess. *Tijdschrift voor Lerarenopleiders*. 30 (4). 41-51.
- Geldens, J. (2007). *Leren onderwijzen in een werkplek-omgeving. Een meervoudige casestudy naar kenmerken van krachtige werkplekleeromgevingen voor aanstaande leraren basisonderwijs*. Academisch proefschrift. Helmond: Hogeschool de Kempel.
- Kuipers, M., & Roorda, M. (2003). *Geleerd (e) op de werkplek. Een onderzoek naar leermogelijkheden op de werkplek van LIO's in het voortgezet onderwijs*. Afstudeerscriptie onderwijskunde. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.
- Latham, N., Wedwick, L., & Murray Autry, M. (April, 2008) *Teacher Candidate Attitudes that Influence Preparation Choice: Traditional versus Professional Development School Options*. Paper presented at the PDS Conference Orlando, VS.
- Onstenk, J. (1994). *Leren en opleiden in de werkplek. Een verkenning in zes landen*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam, SCO-Kohnstamm Instituut.
- Poortman, C.L. (2007), *Workplace learning processes in senior Secondary Vocational Education*. Proefschrift. Enschede: Universiteit Twente.
- Vermunt, J.D.H.M. (1992). *Leerstijlen en sturen van leerprocessen in het hoger onderwijs. Naar procesgerichte instructie en zelfstandig denken*. Proefschrift. Lisse: Swets en Zeitlinger B.V.
- Woerkmom, M. van. (2003). *Critical Reflection at work. Bridging individual and organisational learning*. Proefschrift. Enschede: University of Twente.

Bijlage 1 Test jezelf: Ben jij geschikt voor een opleidingschool?

Naam: Klas.....

Omcirkel hieronder per item in welke mate het voor jou van toepassing is (1 'helemaal niet van toepassing' tot 5 'volledig van toepassing').

	1 Helemaal niet van toepassing	2 Nauwelijks van toepassing	3 Enige mate van toepassing	4 Sterke mate van toepassing	5 Volledig van toepassing
1	Theorie vind ik altijd zinvol, ook als ik deze niet direct in de praktijk kan toepassen.				
2	Ik ben vaak initiatiefnemer op de opleiding.				
3	Reflecteren op handelen in de praktijk doe ik altijd.				
4	Ik maak veel gebruik van mijn analyse van sterke en zwakke punten.				
5	Ik ga altijd zelf op zoek naar informatie waar ik van kan leren.				
6	De meeste problemen los ik op door me erin te verdiepen en dan mijn handelen aan te passen.				
7	Ik haal veel informatie uit boeken en van internet.				
8	Ik zorg ervoor dat ik mijn opdrachten op tijd af heb.				
9	Ik geef mijn leerproces geheel zelfstandig vorm.				
10	Ik plan mijn studie goed.				
11	Ik doe uit mezelf veel activiteiten buiten de stageklas.				
12	Ik werk gedisciplineerd.				
13	Ik werk op eigen initiatief aan de leervragen uit mijn POP.				
14	Wanneer ik in de praktijk een probleem tegenkom, zoek ik in de theorie naar meer informatie.				
15	Ik wil voor honderd procent als collega gezien worden.				
16	Ik wil vergaderingen bijwonen en actief zijn in commissies op de stageschool.				
17	Ik wil tijdens mijn studie al het gevoel hebben dat ik werk.				
18	Ik loop graag verschillende stages op dezelfde school.				
19	Van veel theorie worden mijn lessen beter.				
20	Ik kan niet wachten tot ik aan het werk kan.				
21	De theorie van de opleiding helpt mij bij het oplossen van praktijkproblemen.				
22	Problemen zie ik als uitdagingen.				
23	Ik vind de pabo te gemakkelijk.				
24	Ik leer sneller en meer als ik het zelf doe dan van de lessen op de pabo.				
25	Ik wil meer theorie dan de pabo op dit moment aanbiedt.				
26	Ik koppel theorie gemakkelijk aan de praktijk.				
27	Ik hoor te weinig nieuws in de lessen van de pabo.				
28	Ik haal alle toetsen in een keer.				

Bijlage 2: Scoreberekening

Tel per onderdeel je scores op om te bepalen of je beter past bij opleiden in de school of stageschool

Houding Hierbij horen de stellingen: 1 + 5 + 6 + 7 + 14 + 19 + 21 + 25 + 26	Zoek op welke scores je hebt ingevuld bij deze stellingen en tel ze op. ...+...+...+...+...+...+...+...+... =	...
Leeractiviteiten Hierbij horen de stellingen: 3 + 4 + 8 + 9 + 10 + 12 + 13	Zoek op welke scores je hebt ingevuld bij deze stellingen en tel ze op. ... +...+...+...+...+...+... =
Leer-/werkomgeving Hierbij horen de stellingen: 2 + 11 + 15 + 16 + 17 + 18 + 20 + 22 + 23 + 24 + 27 + 28	Zoek op welke scores je hebt ingevuld bij deze stellingen en tel ze op. ..+...+...+...+...+...+...+...+...+...+... +...+... =

Hieronder kun je per onderdeel aflezen of een opleidingsschool of een stageschool het best bij je past. En vervolgens aangeven of die uitslag volgens jou klopt.

Houding: Dit betekent: je wilt altijd en in alle situaties zoveel mogelijk leren; hoe hoger de score, hoe meer je dit wilt

- Bij een score hoger dan 29: pas je heel goed op een opleidingsschool.
 Bij een score 25 – 29: pas je zowel op een opleidingsschool als op een stageschool.
 Bij een score lager dan 25: pas je beter op een stageschool.

Ik ben het met deze uitslag: **helemaal eens – een beetje eens – niet eens** (omcirkel wat op jou van toepassing is).

Leeractiviteiten: Dit zegt wat over de mate waarin je activiteiten als plannen en reflecteren zelfstandig kunt doen. Hoe hoger de score, hoe meer je dit kunt.

- Bij een score hoger dan 23: pas je heel goed op een opleidingsschool.
 Bij een score 19 – 23: pas je zowel op een opleidingsschool als op een stageschool.
 Bij een score lager dan 19: pas je beter op een stageschool.

Ik ben het met deze uitslag: **helemaal eens – een beetje eens – niet eens** (omcirkel wat op jou van toepassing is).

De leer-/werkomgeving: Dit staat voor: je wilt het liefst zo snel mogelijk aan het werk of je wilt liever nog student zijn. Hoe hoger de score hoe meer je aan het werk wilt.

- Bij een score hoger dan 38: pas je goed op een opleidingsschool.
 Bij een score 34 – 38: pas je zowel op een opleidingsschool als op een stageschool.
 Bij een score lager dan 34: pas je beter op een stageschool.

Ik ben het met deze uitslag: **helemaal eens – een beetje eens – niet eens** (omcirkel wat op jou van toepassing is).

Hieronder laten invullen door de studieloopbaanbegeleider

Mening van de studieloopbaanbegeleider:
 Deze student (omcirkel bij de drie onderdelen telkens een van de drie mogelijkheden):
 1 is **zeer – een beetje – nauwelijks** intrinsiek gemotiveerd om te leren
 2 kan **heel goed – een beetje – helemaal niet** zelfstandig plannen en reflecteren
 3 wil **heel erg – een beetje – nauwelijks** snel aan het werk beginnen