



Leidraad Onderwijs in de praktijk

ZorgpleinNoord onderzoekt, adviseert en verbindt.

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
Leeswijzer	7
Deel 1 Onderwijs in de praktijk	8
Waarom een Leidraad Onderwijs in de praktijk?	9
Onderwijs in de praktijk – wat is het en wat vraagt het?	12
De effecten van onderwijs in de praktijk	19
Deel 2 Bouwstenen	22
Bouwstenen voor onderwijs in de praktijk	23
Bouwsteen 1: Verken elkaars dromen, beelden en opvattingen	24
Bouwsteen 2: Analyseer de huidige situatie	26
Bouwsteen 3: Ontwerp de toekomstige situatie	28
Bouwsteen 4: Monitoring en evaluatie	30
Bouwsteen 5: Vastleggen van de afspraken	32
Bouwsteen 6: Creëer randvoorwaarden	34
Bouwsteen 7: Start met onderwijs in de praktijk	36
Addenda	39
Voorbeelden van onderwijs in de praktijk in Noord-Nederland	40
Perspectieven op nieuwe vormen van leren	42
Colofon	44

Voorwoord

Voor u ligt de Leidraad Onderwijs in de praktijk. De leidraad is een initiatief dat tot stand is gekomen in de samenwerking tussen V&V-zorgaanbieders en onderwijsorganisaties, onder leiding van ZorgpleinNoord en in nauwe samenwerking met Netwerk ZON. De leidraad is bedoeld als handreiking aan zorg- en onderwijsinstellingen en lokale overheden: wij, de betrokken organisaties, willen hiermee laten zien wat volgens ons helpt om het leren in de praktijk mogelijk te maken, te implementeren en door te ontwikkelen. Daarvoor bestaat overigens geen eenduidige aanpak, want er zijn vele varianten, zoals de leerroutes, leergemeenschappen en het Gildeleren. De leidraad die voor u ligt is vooral bedoeld om u te stimuleren het praktijkleren op creatieve wijze (mee) vorm te geven en door te ontwikkelen. Daarbij richt de leidraad zich specifiek op het samen (verder) ontwikkelen van leerling/student tot professional in de dagelijkse praktijk van de ouderenzorg in het verpleeghuis.

De leidraad is gebaseerd op informatie die betrokken onderwijs- en zorginstellingen hebben aangereikt, online informatie, interviews met medewerkers van onze organisaties en een reviewbijeenkomst op het concept.

De organisaties waar de interviews hebben plaatsgevonden zijn:

- 5 ROC's: het Deltion College, het Friesland College, ROC Friese Poort, het Drenthe College en het Alfa College.
- HBO-V van de Hanzehogeschool.
- 8 zorgaanbieders: Noorderboog, Icare, Zorggroep Alliade, Interzorg Groep Ferwert, Zuidoostzorg, Stichting Interzorg Noord Nederland, Zorggroep Lianté, de Noord Nederlandse Coöperatie van Zorgorganisaties (NNCZ).
- Netwerk ZON, netwerk van zorg- en welzijnsopleidingen in Groningen, Drenthe en Noord-Overijssel.

Tijdens de reviewbijeenkomst heeft een breder aantal zorg- en onderwijsorganisaties een reactie gegeven op het eerste concept van de leidraad.

Onderwijs in de praktijk zien wij als een aanvulling op de huidige onderwijsmogelijkheden voor zorg en welzijn. Hiermee kunnen we meer en andere doelgroepen interesseren voor het werken in zorg en welzijn. De leidraad is gestart vanuit een samenwerking in de ouderenzorg in het verpleeghuis, maar kan als inspiratiebron dienen voor andere branches in zorg en welzijn.

De leidraad is met name bedoeld voor managers, HR- en opleidingsfunctionarissen, teamleiders, medewerkers en docenten. Wij wensen hun veel succes met het introduceren van vernieuwende vormen van onderwijs in de praktijk van de (ouderen)zorg.

Leeswijzer

Deze Leidraad Onderwijs in de praktijk helpt u om nieuwe of vernieuwende vormen van praktijkonderwijs te ontwikkelen en te introduceren. Wanneer u gelijk aan de slag wilt, vindt u in deel 2 de zeven bouwstenen. In deel 1 kunt u lezen waarom de ontwikkeling van de Leidraad Onderwijs in de praktijk heeft plaatsgevonden. Ook wordt het doel van de leidraad toegelicht in het kader van de regionale en landelijke ontwikkelingen.

In addendum 1 vindt u een overzicht van voorbeelden van onderwijs in de praktijk in Noord-Nederland. Tijdens de gesprekken zijn vele perspectieven op nieuwe vormen van praktijkonderwijs opgehaald die doorontwikkeling in de toekomst zullen stimuleren. Hiervan geven we een opsomming in addendum 2. De perspectieven zullen in 2019 verder worden uitgewerkt.

Deel 1

Onderwijs in de praktijk

Waarom een Leidraad Onderwijs in de praktijk?

De vraag op het gebied van zorg, wonen en welzijn verandert en dat vraagt om medewerkers die daar op kunnen anticiperen. Mensen blijven langer thuis wonen, bij een verhuizing naar een verpleeghuis is de zorg complexer en cliënten worden mondiger. Bovendien is sprake van technologische ontwikkelingen in de zorg en verwacht de overheid dat burgers meer gaan participeren, ook in de zorg voor hun naasten. Verder dwingt de krapte op de arbeidsmarkt betrokken partijen om te zoeken naar nieuwe manieren om medewerkers te behouden, medewerkers aan te trekken en anders te gaan werken.

In al deze ontwikkelingen vormen leren en ontwikkelen een cruciale rol en zien partijen een oplossing in het uitbreiden van de bestaande onderwijsmogelijkheden naar onderwijs in de praktijk. Zo kunnen met meer flexibele, specifiek op de leerling afgestemde opleidingen mogelijk meer leerlingen geworven worden voor het werken in de zorg, zoals zij-instromers en herintreders. Daarnaast kunnen zittende medewerkers zich beter ontwikkelen. Een andere manier van leren en ontwikkelen past bovendien in de trend van de keuze voor een hybride leeromgeving¹. Uitgangspunt is dat de hele afdeling één grote leeromgeving is; leren en werken zijn geïntegreerd. In een hybride leeromgeving is geen sprake van óf theorie óf

praktijk, maar van een rijk palet aan passende mengvormen. Het gaat dus om het smeden van een nieuwe productieve leeromgeving door de sterke kanten van de twee traditionele te combineren, die van de school en de beroepspraktijk. Inmiddels krijgt de hybride leeromgeving, naast de school en de beroepspraktijk, steeds vaker een plaats in opleidingsontwerpen.

Doel van de leidraad

Veel zorg- en onderwijsorganisaties in Noord-Nederland trekken al samen op of staan klaar om dat te gaan doen, met als reden: het verhogen van de kwaliteit van het zittend personeel, het extra opleiden van nieuw personeel, het vergroten van het aantal stageplaatsen en het toerusten van medewerkers om anders te kunnen werken en leren. Daarbij hoort een innovatieve en toekomstgerichte aanpak van leren en werken in zorg en welzijn. In de praktijk leidt de samenwerking daar op meerdere plaatsen al toe en zijn innovatieve praktijkleerroutes, leerplaatsen en leergemeenschappen ontstaan waarin praktijk en onderwijs gecombineerd worden. Deze leidraad is dan ook grotendeels gebaseerd op de ervaringen die hierin tot nu toe in Noord-Nederland zijn opgedaan.

Met deze leidraad willen de betrokken par-

¹ Ilya Zitter en Aimée Hoeve, Hybride leeromgevingen, het verweven van leer- en werkprocessen, Expertisecentrum Beroepsonderwijs, 2012. ISBN: 978-94-6052-052-5

tijen deze innovatieve aanpak verbreden en bevorderen. Daarbij hebben zij een duidelijk doel voor ogen: het continu verbeteren van de kwaliteit van zorg door goed opgeleide en kundige professionals en het creëren van een uitdagende werk- en leeromgeving voor (aankomende) professionals.

De regionale context in Groningen, Friesland en Drenthe

De partijen in Noord-Nederland die betrokken zijn bij deze leidraad, hebben al eerder gezien dat een andere manier van opleiden noodzakelijk is. De interviews met de zorgorganisaties en onderwijsinstellingen als input voor deze leidraad onderstrepen dat.

Redenen voor Noord-Nederland om met onderwijs in de praktijk aan de slag te gaan

In de redenen voor een andere aanpak, die in de interviews aangevoerd worden, keert een aantal zaken regelmatig terug:

- De (te verwachten) personeelstekorten in een krimpende en vergrijzende regio; uitstroom van medewerkers tegengaan en instroom vergroten.
- Op verschillende plaatsen is sprake van een sterke groei en verbreding van de instroom van zij-instromers, herintreders en doorstromers in de BBL- opleiding. Daardoor ontstaat behoefte aan meer flexibele BBL-opleidingen door gepersonaliseerde leerroutes en blended onderwijs voor niveau 3 en 4.
- Behoeftte aan leren in je eigen tempo en aansluiten bij een goede werk-privébalans

(met name voor zij-instromers van belang).

- De zorgvraag verandert; de complexiteit van zorg neemt toe, mensen worden in een later stadium opgenomen, meer mensen met dementie, meer mensen met sociale multi-problematiek. Een ander type medewerker is nodig.
- Het zorgberoep heeft bij velen een slecht imago; potentiële studenten hebben geen realistisch beeld van de zorg. Het is belangrijk om dat imago bij te stellen.
- De wens om het onderwijs beter te laten aansluiten bij de praktijk; docenten en studenten vaker naar de zorgpraktijk brengen en zorgprofessionals naar de onderwijspraktijk, de wisselwerking tussen onderwijs en praktijk vergroten, combinaties van BOL en BBL, en zo de kwaliteit van zorg en onderwijs verbeteren.
- Op sommige plaatsen neemt de belangstelling voor traditionele BOL af.
- Er is behoefte aan meer maatwerk en gepersonaliseerde leerroutes, waarbij de leerlingen in de praktijk hun leervragen ontwikkelen.
- Afgestudeerde studenten zijn lang niet altijd toegerust voor de praktijk; het beroep verandert snel.
- Het terugdringen van het tekort aan Beroeps Praktijk Vormingsplaatsen (BPV) in het mbo en stageplaatsen in het hbo.
- De deskundigheidsbevordering van zittende medewerkers en docenten; medewerkers meer en andere mogelijkheden bieden om zich verder te ontwikkelen.

- Een andere vorm van leren heeft een positief effect op zowel bewoners en medewerkers van verpleeghuizen als vrijwilligers en mantelzorgers; er is meer dynamiek/afwisseling op afdelingen en in woongroepen.

De landelijke context en de focus op verpleeghuiszorg

Landelijk gezien zijn er verschillende redenen om te komen tot een Leidraad Onderwijs in de praktijk die zich specifiek richt op de ouderenzorg en meer in het bijzonder de verpleeghuiszorg.

De implementatie van het nieuwe Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg.

In 2018 is het nieuwe Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg ingevoerd. Dit kader beschrijft wat cliënten en hun naasten mogen verwachten van verpleeghuiszorg. Ook biedt het kwaliteitskader opdrachten voor zorgverleners en zorgorganisaties om samen de kwaliteit te verbeteren en het lerend vermogen te versterken, wat lokaal en context gebonden ingevuld kan worden. Het vertrekpunt van de zorg is de cliënt als mens; het is de bedoeling om de zorg hier op af te stemmen en te blijven verbeteren en leren.

Het programmaplan 'Thuis in het verpleeghuis'. Dit programma van het ministerie van VWS is in 2018 vastgesteld en heeft drie doelstellingen om de zorg en de kwaliteit van leven van bewoners van verpleeghuizen te verbeteren:

- Meer tijd en aandacht voor de bewoner, met meer zorgverleners en zicht op kwaliteit per locatie.
- Zorgen voor voldoende zorgverleners die gemotiveerd en deskundig zijn door een gezamenlijke regionale arbeidsmarktaanpak en door verlaging van de administratieve lasten
- Leren, verbeteren en innoveren, onder andere door te investeren in meer kennis voor professionalisering van zorgverleners en door ruim baan te maken voor innovatie.

Onderwijs in de praktijk, in diverse vormen, lijkt geschikt om hiertoe te komen.

Onderwijs in de praktijk – wat is het en wat vraagt het?

Noorderboog, Marinette Poll Jonker, adviseur Leren & Ontwikkelen:

“Professionals worden meegenomen bij/in het leren omdat er een docent aanwezig is; zittende medewerkers dragen kennis over en leren door het geven van bijvoorbeeld workshops.”

Primaire doelen van onderwijs in de praktijk zijn het continu verbeteren van de zorg en het creëren van een uitdagende werk- en leeromgeving voor (aankomende) professionals; praktijk en onderwijs worden nadrukkelijk met elkaar verbonden. De ontwikkelingen in het Noorden van het land sluiten aan bij een algemene trend: het ontstaan van nieuwe, hybride leeromgevingen om anders te kunnen leren en werken en de eigen regie en verantwoordelijkheid van medewerkers en studenten te versterken en te vergroten. De hybride leeromgeving kenmerkt zich door school en beroepspraktijk fysiek bij elkaar te brengen: de school gaat naar de zorgorganisatie, of de organisatie komt in de school, of school en zorgorganisatie samen richten een nieuwe praktijkroute in.

Wat is onderwijs in de praktijk

Onderwijs in de praktijk is een praktijkgerichte en tevens innovatieve vorm van opleiden. Leerlingen volgen een opleiding volgens een zelf vastgestelde leerroute waarbij recht wordt gedaan aan eerder verworven competenties. Dit doen ze samen met leerlingen van hetzelfde opleidingsniveau, andere opleidingsniveaus

en de zittende medewerkers. Deze fysieke omgeving draagt bij aan het opnieuw organiseren van leerprocessen. In die leerprocessen hoeven theorie, reflectie en praktijkervaringen niet onophoudelijk bij elkaar gebracht te worden, maar zijn ze wel voortdurend met elkaar verweven. In de praktijk blijkt dat de werkomgeving dé plek is om te leren, te reflecteren en te verdiepen. Hoe dicht het leren bij de werkpraktijk gebracht kan worden, hoe groter de kans dat het geleerde kan worden toegepast. Een goed leerklimaat, kennisdeling en goed voorbeeldgedrag van medewerkers verhogen het rendement.

Het is belangrijk dat de student/medewerker kan leren in een eigen tempo en volgens een zelf vastgestelde leerroute die aansluit bij zijn/haar talenten, belangstelling en ambities; de ontwikkeling van digitaal leermateriaal dat op elke plek en op elk tijdstip te raadplegen is, bevordert dat. De hybride leeromgeving biedt bovendien ruimte voor het aandragen van eigen ideeën, experimenteren en daarmee aan innovatie. Daarbij is het belangrijk om de wijze van leren te laten aansluiten bij de visie op zorg

en onderwijs van de betrokken organisatie(s). Uitgangspunt is een persoonsgerichte cultuur waarin leren, opleiden, onderzoeken en innoveren centraal staan en gecombineerd worden. Zo ontstaan vernieuwende leerroutes, leerplaatsen en leergemeenschappen en daarmee een leerklimaat dat de leerling goed voorbereidt op de (nieuwe) beroepspraktijk. Door deze werkwijze ontstaat vaak meer opleidingscapaciteit; zittende medewerkers werken intensief samen met grotere groepen studenten. In deze vorm van onderwijs wordt ook geëxperimenteerd met het (anders) gebruiken van technische mogelijkheden en het betrekken van andere opleidingsrichtingen, zoals techniek en facilitair management.

Samen leren

Het uitgangspunt van onderwijs in de praktijk is dat iedereen ‘lerende’ is, zowel de leerlingen als de zittende medewerkers; leren en werken gaan samen.

Dit gebeurt bijvoorbeeld in een werkplaats, op één afdeling, in een team of in een netwerk. Daarbij zijn verschillende vormen mogelijk. Zo kan sprake zijn van een mix van kwalificatieniveaus, zoals mbo, hbo en wo-studenten, of van studenten van verschillende opleidingen en disciplines, bijvoorbeeld zorg, welzijn en techniek. Een mix ontstaat verder als sprake is van verschillende doelgroepen (bijvoorbeeld voltijd studenten, zij-instromers en herintreders) en van verschillende generaties en nationaliteiten. Tot slot is het mogelijk om bijvoorbeeld formeel en informeel leren te combineren, afgestemd op de leerstijl van de student, of door student/professional te laten leren in verschillende zorggebieden binnen de ouderenzorg in wisselende settings bij de deelnemende organisaties.

Deltion College, Erik Mondriaan, onderwijsadviseur:

“Iedereen met een leervraag is onderwerp van leren. Dat kan een cliënt zijn, een leerling, een docent, een zittende medewerker, een werkbegeleider, een manager. Elke leerbehoefte kan op ieder moment worden opgepakt. Hoe kunnen we ons lerend opstellen, ieder vanuit zijn eigen rol?”

De wisselwerking tussen de doelgroepen is essentieel. Door samen te leren, ontstaat een gezamenlijk perspectief gericht op persoonlijke ontwikkeling en de ontwikkeling van de praktijk^{1,2,3}.

Een wederkerigheids- en doelgericht netwerk Praktijkleren kan gezien worden als leren in een netwerk. Functionarissen met verschillende taken leren en werken samen aan een gemeenschappelijk doel. Van het samen leren en werken moet altijd de student, de burger of de cliënt beter worden. Zo'n netwerk is een voorbeeld van een wederkerigheids- en doelgericht netwerk⁴. Een wederkerigheidsnetwerk ontstaat eerder als aan vier condities is voldaan. Ten eerste is dat meerlagigheid. Dat wil zeggen: binnen het netwerk moeten functionarissen met verschillende taken en verantwoordelijkheden aanwezig zijn, die elkaar niet alleen binnen het betreffende netwerk tegenkomen, maar ook in andere netwerken. Naarmate iemand meer van rol wisselt, wordt een hoger urgentiebesef ontwikkeld om te leren. Ten tweede is onderlinge afhankelijkheid essentieel. Hiermee wordt bedoeld dat hetgeen wordt afgesproken, zoals het verbeteren

van de zorg aan de kwetsbare oudere alleen kan worden bereikt door samen te leren en te werken. De derde conditie is toekomstperspectief: partijen moeten doordrongen zijn van het besef dat ze elkaar in de toekomst nog steeds nodig zullen hebben. Bijvoorbeeld het verbeteren van de kwaliteit van zorg voor de ouderen dat continu zal blijven verbinden. Het is daarom heel belangrijk dat afzonderlijke professionals of organisaties zich niet laten verleiden alleen vanuit het eigenbelang te denken. Formuleer een duidelijk doel op netwerkniveau en streef dit gezamenlijk na vanuit verschillende perspectieven. Dit zorgt er ook voor dat er een cultuur ontstaat waarin de leden van het netwerk elkaar kunnen aanspreken en waar nodig corrigeren. Tot slot, de conditie elkaar weten te bereiken, het belang van de bereikbaarheid van alle leden van het netwerk. Alle leden moeten dezelfde taal leren spreken. Dat betekent dat verschillende studenten en zittende medewerkers een fractie zullen moeten inleveren van hun eigen vaktaal. Neem bijvoorbeeld de zorg voor kwetsbare ouderen. Daar komen huisarts, wijkverpleegkundige, fysiotherapeut en diëtiste samen. Een zelfde taal kan alleen ontstaan als er samen geleerd wordt⁵.

1 McCance, T., McCormack, B., Dewing, J., (May 31, 2011) "An Exploration of PersonCentredness in Practice" OJIN: The Online Journal of Issues in Nursing Vol. 16, No. 2, Manuscript 1.

2 Jacobs, G. (2015). Ontwikkelen van verbindingen. Persoonsgerichtheid in zorg- en welzijnsprijktijken. Waardenwerk, 62/63, pp.172-183. ISSN 2214-3149.

3 Niessen, T., Legius, M., Munten, G., Snoeren, M., (April 2013) Veranderingen in zorg en onderwijs gaan gelijk op met veranderingen in mensen. Onderwijs en Gezondheidszorg nummer 3 p 3-6.

4 Kenis, P. & Zuidersma, J. (2012). Master Class Netwerken. Presentatie. Antwerp School of Management en NetwerkZON, 20 juni 2012

5 Zuidersma, J. (2012). Wederkerigheidspatronen in regionale samenwerkingsverbanden. Een gedragstheoretische benadering. Proefschrift. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen. P 87

Deltion College, Erik Mondriaan, onderwijsadviseur:

"Je creëert een ruimte van lerende mensen rondom een cliënt. Iedereen kan op ieder moment zijn leervraag stellen, zo ontstaat een continue cultuur van doen we het goede voor de cliënt?"

Flexibel opleiden; regie van het leerproces bij de student

Zorgaanbieders en onderwijsinstellingen leiden samen de student op. Een belangrijk verschil met het standaard onderwijs, is dat de student in toenemende mate de regie over het leerproces neemt en zelf leervragen formuleert. De kwaliteit van docenten wordt verhoogd door het contact met de praktijk.

De werkbegeleiders leren weer van de docenten, zodat ook hun kwaliteit toeneemt. Het samen leren vindt plaats in real life werkomgevingen waar studenten alle relevante werkprocessen leren en verantwoordelijk zijn voor de kwaliteit van het werk. Zij worden hierin begeleid door zorgmedewerkers en docenten van de opleiding. De vraag van de student en de praktijksituatie vormen het vertrekpunt (praktijkgestuurd leren). Er zijn gepersonaliseerde leerroutes, afgestemd op de vooropleiding, ervaring en beoogde opleiding. In overleg ontstaat een opleiding op maat, zodat de opleidingsduur per student kan verschillen. Deze aanpak vergt flexibele BBL- en BOL-opleidingen en het ontwikkelen van nieuwe varianten hierop. Betrokken partijen bespreken samen wie hierin welke rollen op zich neemt en wie waarvoor

verantwoordelijk is. De basis van de opleidingen ligt wel vast, zoals de aandacht voor specifieke kennis die de (ouderen)zorg vergt en het leren van (nieuwe) basisvaardigheden.

Op welke studenten richt onderwijs in de praktijk zich

Op basis van de gesprekken komen we tot de volgende doelgroepen waar in de hybride onderwijsvormen mee wordt gewerkt:

- Leerlingen van het mbo, zowel leerlingen in de Beroeps Opleidende Leerweg (BOL) als leerlingen in de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL), hbo en de universiteit.
- De zittende medewerkers.
- Zij-instromers, herintreders en doorstromers (ook van buiten de zorg).
- Maar ook: mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals statushouders.

In de praktijk in Noord-Nederland verschillen de doelgroepen per variant en niveau. Meerdere geïnterviewden hebben de behoefte uitgesproken om hun huidige aanpak te verbreden om ook de andere doelgroepen te kunnen bereiken.

Tevens wordt door geïnterviewden opgemerkt dat onderwijs in de praktijk niet geschikt is voor elke student: niet elke student kan eigen regie voeren en heeft voldoende zelfreflectie. Het is belangrijk om hier in de selectie van studenten goed naar te kijken. Zoals in het voorwoord ook aangegeven zien onderwijs- en zorg- en welzijnsorganisaties praktijkonderwijs als een aanvullende onderwijsvorm op de bestaande opleidingsmogelijkheden om andere en nieuwe doelgroepen te interesseren voor werken in zorg en welzijn.

Veranderende rollen en taken

Door anders te leren en te werken, veranderen de rollen en taken van alle betrokkenen in het leerproces. In de kern draait het om het loslaten van bestaande rollen. Het is belangrijk dat betrokkenen hiervoor allen toegerust worden in nieuwe vaardigheden en technieken, coaching en het aanreiken van goede informatie. Inzicht in wat er verandert voor betrokkenen is een voorwaarde om hen te kunnen ondersteunen.

Erik Jansen, HBO-V Hanzehogeschool:

“Voor zowel de werkbegeleider als praktijkopleider geldt: durven loslaten, durven coachen, werken met de leervraag van de student, anders opleiden, andere mindset. Ook voor de docent van school geldt: loslaten, iteratief proces zijn gang laten gaan, meer creatief vermogen, anders opleiden, andere mindset.”

ROC Friese Poort,

Anja van der Eijk, programmanager:

“Docenten hebben gemerkt dat klassikaal opleiden minder effect heeft dan ze dachten. Het is belangrijk dat leerervaringen aansluiten op ervaringen en emoties die leerlingen opdoen in de praktijk. Het levert ze veel kennis op van het werkveld. Dit vraagt andere competenties van docenten, namelijk minder nadruk op het kunnen lesgeven aan groepen en meer op het coachen van individuen.”

Rollen en taken onderwijs in de praktijk

We schetsen hier de rollen/taken van de betrokkenen, met name de belangrijkste veranderingen, al kunnen die per organisatie verschillen.

De docent:

- Is gemotiveerd voor praktijk-gestuurd onderwijs.
- Vervult een brugfunctie tussen onderwijs en praktijk.
- Ontwikkelt binnen de kaders een onderwijsprogramma op maat voor de leerling en voert dit uit.
- Coacht en helpt de leerling om een leervraag te stellen.
- Heeft inzicht in de situatie van de zorg nu en in de toekomst.
- Kan leidende principes in de zorg vertalen naar leidende principes voor leren; congruentie is van belang.
- Kan samenwerken en samen leren met werk- en praktijkopleiders.
- Kan studenten op de werkvloer begeleiden; is zichtbaar en aanspreekbaar.
- Betrekt ouders en verzorgers bij deze vorm van opleiden.

De student:

- Is gemotiveerd voor leren in de praktijk en wil daar de regie over voeren.
- Kan zelfstandig(er) werken: neemt in toenemende mate de regie over het leerproces.
- Formuleert zelf leervragen en regelt zijn/haar leerproces (neemt zelf de regie).
- Kan samenwerken met anderen; leert wat het betekent om collega te zijn.

De medewerker:

- Staat open voor de komst van leerlingen en docenten.
- Wil het goede voorbeeld geven: is een rolmodel.
- Toont zelf een lerende houding.
- Toont studenten vakbekwaamheid, motiveert, stimuleert en geeft feedback.
- Zorgt voor een veilig werkklimaat.

De werkbegeleider:

- Ondersteunt leerlingen in het behalen van hun vooraf vastgestelde doelen.
- Instrueert bij het aanleren van vaardigheden (is niet nieuw maar er is vaak wel sprake van de begeleiding van meer leerlingen).
- Toont studenten vakbekwaamheid, motiveert, stimuleert en geeft feedback en feedforward, zodat studenten goed hun leerdoelen kunnen formuleren.
- Van instruerend in het begin naar meer coachend in het vervolgtraject.
- Fungeert als vraagbaak en klankbord en wijst de weg in de instelling.
- Geeft het goede voorbeeld.
- Stimuleert de voortgang van het leerproces van de leerling en bespreekt dit met de student en docent.
- Ondersteunt collega's in het begeleiden van de student/leerling.

De teamleider:

- Is eindverantwoordelijk voor het leren en onderzoeken op de afdeling.
- Is verantwoordelijk voor het leerklimaat.

De praktijkbegeleider/-opleider:

- Coördineert en organiseert het leren en creëert randvoorwaarden.
- Ondersteunt en coacht de werkbegeleiders in hun begeleidende taak.
- Is vaak contactpersoon voor de school/docent.
- Faciliteert het leren vanuit de vraag van de leerling/student.
- Ondersteunt de manager in het optimaliseren van het leerklimaat.

NB. De praktijk laat zien dat voor bepaalde functies verschillende namen in omloop zijn, bijvoorbeeld leerontwikkelcoach, praktijkbegeleider en opleidingsfunctionaris. In het mbo wordt de docent ook regelmatig loopbaanbegeleider genoemd, waar die in het hbo vaker de titel lecturer practitioner krijgt. Bovendien leidt onderwijs in de praktijk duidelijk tot een verandering van bestaande rollen en functies. Op dit moment worden nieuwe rolprofielen geformuleerd met praktijkleren als uitgangspunt. De verwachting is dat deze in het voorjaar van 2019 gereed zullen zijn.

Samengevat de kenmerkende elementen van onderwijs in de praktijk

De invulling van onderwijs in de praktijk in een hybride leeromgeving kan per organisatie verschillen en worden afgestemd op de regionale context. Niettemin kunnen op basis van de ervaringen tot nu toe, wel een aantal kenmerkende elementen benoemd worden:

- Primaire doel is de kwaliteit van zorg.
- Het leertraject van de lerende staat centraal: de student krijgt de kans om het leerproces zelfstandig aan te sturen.
- Leren toepassen van kennis en vaardigheden in verschillende werksituaties en het ontwikkelen van een beroepshouding.
- Deelnemen aan het arbeidsproces en tegelijkertijd leren in en door deelname aan dat arbeidsproces.
- Leren op de werkplek.
- Praktijkplaats moet daadwerkelijk voorbereiden op kennis, inzicht en handelingen van het beroep.
- Goede begeleiding (coaching en reflectie).
- Rol werk- en praktijkbegeleider is essentieel evenals ondersteuning en afstemming tussen zorgorganisatie en onderwijs.
- Veilig leerklimaat voor leerlingen en medewerkers.
- Voldoende en uitdagend leer-aanbod op de werkplek.
- Aansluiting bij talenten, belangstelling en ambities van student.

De effecten van onderwijs in de praktijk

Het effect van hybride leeromgevingen

Uit de interviews met de betrokken onderwijs- en zorgorganisaties blijkt dat het inrichten van hybride leeromgevingen duidelijk effect heeft voor alle betrokkenen. Onderstaand een korte opsomming van de ervaren effecten bij de verschillende vormen van onderwijs in de praktijk in Noord-Nederland.

Effecten op/in het onderwijs

- Studenten leren gemotiveerder en effectiever, worden zelfstandiger:
 - Meer leerplezier.
 - Regie nemen over eigen leerproces
 - Pro-actiever, eerder zelf de verantwoordelijkheid nemen.
- Studenten die in groepen moeilijk tot leren worden aangezet, komen door de individuele aanpak vaak beter tot hun recht.
- Het ontstaan van een stimulerende en motiverende leeromgeving:
 - Door mengvormen van hbo en mbo ontstaan meer heterogene groepen op de leerafdelingen.
 - Samenwerking van studenten van verschillende disciplines (boundary crossing).
 - Spreekt nieuw type student aan.

Friesland College, Rudolf Winius, directeur:

“De zelfstandigheid van studenten neemt toe en hun motivatie wordt aangeboord. Deze studenten kunnen makkelijker versnellen omdat gekeken wordt naar wat ze al kunnen en ze niet een voorgeprogrammeerd leerprogramma doorlopen.”

- Een betere aansluiting van onderwijs en praktijk:
 - De praktijk wordt/is steeds vaker leidend.
 - Docenten nemen meer een coachende rol in.
 - Meer ruimte voor innovatie.
 - Studenten passen na de opleiding beter in het profiel van de (toekomstige) professional (up to date kennis).
- Verhoogde vakbekwaamheid.
 - Studenten doen ervaring op als werknemer.
 - Meerwaarde op cv, meer kans op werk.
- Hoger leer-, stage-, diploma- en doorstroomrendement:
 - Lagere uitval.
 - Uitval eerder in de opleiding: student weet eerder of beroep bij hem/haar past.
- Vertragen of juist versnellen van processen ten behoeve van examinering.

Effecten op de zorg en de zorgorganisatie

- Cliënten/bewoners krijgen extra aandacht en begeleiding
 - Verbeterde welzijn client.
 - Meer rust op de afdeling, zowel bij cliënten als medewerkers, door continue aanwezigheid van leerling(en).
- Stimuleert integratie van zorg en welzijn.
- Andere, meer open sfeer op de afdeling.
 - Studenten zorgen voor open sfeer en dynamiek.
 - Het leerklimaat is meer uitdagend: veel praktijk en veel begeleiding.
- Deskundigheidsbevordering van medewerkers:

Student Praktijkroute Friesland College:

“Als ik gewoon op school had gezeten en bijvoorbeeld lessen over bloeddrukmeten had gevolgd, wat was er dan van blijven hangen als ik een jaar later op stage was gegaan? Maar als ik het nu in de praktijk nodig heb, dan wil ik heel graag weten hoe het werkt en wat er aan nieuwe kennis is bijgekomen.”

Interzorg Groep, Henriëtte Ronner, opleidingscoördinator:

“Er zijn veel leerlingen in huis. In het begin werd dat als een belasting ervaren, maar nu is het normaal. Studenten zetten je aan tot nadenken over het eigen handelen. En dat er veel jonge mensen in huis zijn, geeft veel reuring. Er is meer gezelligheid en aandacht voor de bewoners.”

Zorggroep Alliade, Folly Schuurke, HR controller:

“Voor sommige professionals (voorlopers) werkt deze manier van leren aanstekelijk. Het past bij een leven lang leren. Ervaring gaat naar de jongeren en de jongeren brengen theorie naar de praktijk. De uitwisseling wordt merkbaar. Medewerkers gaan met hun eigen vraag aan de slag. Maar andere medewerkers zijn zoekende. Zij hebben moeite met de nieuwe manier van leren. Zij hebben behoefte aan structuur en vinden het lastig om flexibel met de leervragen van de studenten mee te bewegen. Daar zien we een lagere veranderingsbereidheid. We hopen op het effect van een steen in de vijver.”

- Stimulans om zelf verder te leren.
- Medewerkers worden geprikkeld door vragen van studenten. Vooral door de vraag: “Waarom doen jullie dat zo?”
- Medewerkers laten meer voorbeeldgedrag zien, meer zicht op hun vaardigheden.
- Meer vraaggestuurd leren vanuit teams en individuen.
- Meer binding van student met organisatie.
- Meer (potentiële) vakantiekrachten.
- Werkveld en onderwijs nemen samen verantwoordelijkheid voor leerproces van de student en geven dit samen vorm: ze worden partners.
- Er ontstaan learning communities van studenten met medewerkers
 - Ontwikkelingen naar heterogene leergemeenschappen.
 - Onderwijs anticipeert op ontwikkelingen in de zorg.
 - Zittend personeel wordt hierin meegenomen: in gemixte werkplaatsen leren mensen meer.
- Onderwijs in de praktijk draagt positief bij aan de kwaliteit en capaciteit van opleiden
 - Als aanvulling op of uitbreiding van de al bestaande opleidingsmogelijkheden.
 - Interessanter zijn voor meer (potentiële) professionals.
 - Meer leerlingen kunnen opleiden.
- Meer en kwalitatief betere stageplaatsen.

Effecten op het onderwijs én de zorg(organisatie)

- Onderwijs sluit beter aan bij de visie op zorg van de zorgorganisatie.
 - Kortere lijnen en betere afstemming tussen organisatie(s) en onderwijs, en daarmee van theorie en praktijk.
- Aangeboden kennis in de praktijk is up to date
 - De aanwezigheid van de docent in de dagelijkse praktijk betekent meer kennis op de werkvloer.
 - De docent maakt de praktijk van nabij mee.



Deel 2

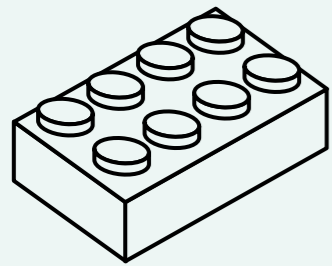
Bouwstenen



Bouwstenen voor onderwijs in de praktijk

In deel 1 van deze leidraad heeft u kunnen lezen wat onderwijs in de praktijk inhoudt en wat zorgorganisaties en onderwijsinstellingen hiermee (willen) bereiken. In deel 2 zetten wij op een rij wat u nodig heeft om onderwijs in de praktijk te kunnen ontwikkelen en in te voeren. De ervaring leert dat een projectmatige aanpak verstandig is. Bovendien vraagt onderwijsvernieuwing om een nauwe en goede samenwerking van werkgever(s) en onderwijs. Het is daarbij goed om te beseffen dat het ontwerpen en realiseren van bijvoorbeeld een praktijkleerroute geen lineair stappenplan met een vaste volgorde kent. Het is een proces waarin partijen samen leren en ontwikkelen en pragmatisch bouwen. De bouwstenen die we hierbij aanreiken, kunnen u in dat proces ondersteunen. Bovendien is per bouwsteen een checklist opgenomen, die u er op elk moment bij kunt nemen.

Bouwsteen 1



Verken elkaars dromen, beelden en opvattingen

Wat zijn leidende principes waaraan onderwijs in de praktijk moet voldoen. Lees eventueel 'Onderwijs in de praktijk – wat is het en wat vraagt het?' (pagina 12) en 'Rollen en taken onderwijs in de praktijk' (pagina 17). Inspiratie kunt u halen uit de voorbeelden van onderwijs in de praktijk in Noord-Nederland (addendum 1).

NNCZ, Roeli Mossel, bestuurder:

“Zorg voor een gemeenschappelijke regionale visie, verbind je gezamenlijk aan dit vraagstuk en maak afspraken over elkaar niet beconcurreren.”

Friesland College, Rudolf Winius, directeur:

“In de voorbereidingsfase werk je met elkaar aan de randvoorwaarden voor de start. Met iedere zorgaanbieder moet je door het startproces heen. Dit is soms taai, maar hier wordt het fundament voor samenwerking gelegd. De verwachtingen over en weer moet je aan de voorkant door akkeren. Besteed je hier te weinig aandacht aan, dan botsen de culturen en gaan logistieke zaken voor studenten mis”

Wat is belangrijk voor welke partij? Vanuit welk perspectief kijkt ieder naar de ontwikkeling van onderwijs in de praktijk? Uitgangspunt: zorg dat de visies van alle betrokken partijen voor 80% overeenkomen. Voor de overige 20% kan ieder zijn eigen 'couleur locale' geven aan de visie binnen de samenwerking.

- **Cliënten en mantelzorgers (zorgvisie):**
 - Meer welzijn
 - Eigen regie (zelfredzaamheid / samenredzaamheid)

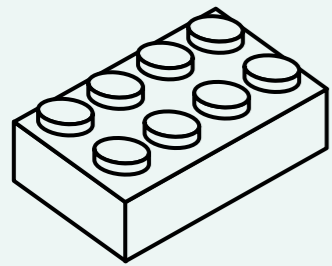
- **Student (onderwijsvisie)**
 - Behalen van leerdoelen beroepsvaardigheden en competenties
 - Leren met verschillende opleidingen en niveaus (1 t/m 8) (meerlagigheid)
 - Nieuwe vormen en manieren van leren, ontwikkelen en begeleiden
 - Digitaal en interdisciplinair leren (dezelfde taal)

- **Docent**
 - Leren van verschillende zorgprofessionals en/of disciplines
 - Dezelfde taal ontwikkelen
 - Leren van studenten

- **Zorgprofessional**
 - Leren met verschillende disciplines (dezelfde taal)
 - Leren van studenten, cliënten, mantelzorgers
 - Meer interdisciplinaire samenwerking binnen teams

- **Samenwerkingsverband/regio/duurzaamheid (draagvlak; wie doen mee)**
 - Samenwerken met zorgaanbieders
 - Samenwerking met onderwijsinstellingen
 - Samenwerking met overheidsorganisaties en/of maatschappelijke organisaties

Bouwsteen 2



Analyseer de huidige situatie

Verken samen de huidige situatie op kansen en bedreigingen.

Interzorg Groep, Henriëtte Ronner, opleidingscoördinator:

“Het is belangrijk om iedereen mee te krijgen. Dit hebben we gedaan door bijeenkomsten te houden met werkbegeleiders, leidinggevenden en docenten over hoe je een goede praktijkleerroute opzet. Met aandachtspunten zoals de verdeling van het aantal leerlingen over de afdelingen en over de werkbegeleiders, informatie die werkbegeleiders nodig hebben, docenten die de afdelingen bezoeken en de intakes bij ROC Friese Poort.”

- Voor welk probleem is onderwijs in de praktijk een oplossing?

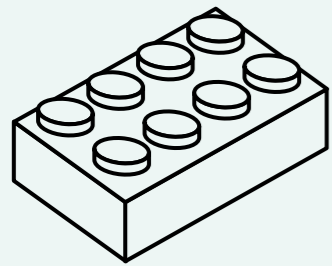
- Formuleer een gezamenlijk antwoord op de vraag waarom een vernieuwende aanpak gericht op onderwijs in de praktijk een antwoord vormt op de zorg van de toekomst.

- Welke knelpunten worden met onderwijs in de praktijk opgelost?

- Welke verwachtingen liggen besloten in deze oplossing en van wie?

- Welke randvoorwaarden zijn aanwezig in de huidige situatie die onderwijs in de praktijk bevorderen en belemmeren?
 - Bijvoorbeeld: zijn er voldoende deskundige begeleiders en docenten? En voldoende ruimtes en digitale voorzieningen? Aantal studenten? Wat zal de impact zijn van de cultuur, structuur en werkwijzen? Ook op de lange termijn?

Bouwsteen 3



Ontwerp de toekomstige situatie

Welke merkbare en meetbare kwaliteit van zorg, welzijn en onderwijs willen we realiseren? Voor wie? Zie ook leidende principes bij bouwsteen 1.

Noorderboog, Marinette Poll Jonker, adviseur Leren & Ontwikkelen:

“Wij geven prioriteit aan het werven van jonge mensen en richten ons primair op vmbo’ers. Als dit te weinig oplevert, gaan we de doelgroep verbreden. Wat betreft de zij-instromers: dit is een diverse groep van 25-plussers die uit andere beroepen komen en weer een opleiding willen volgen; wij hebben een voorkeur voor mensen die nu niet in de zorg werken. Verder krijgen we veel open sollicitaties van Helpenden die door willen naar een volgend niveau.”

Zuidoostzorg, Anke Huizenga, bestuurder:

“Tussen de zij-instromers zitten ook mensen uit de bijstand. Begeleidingsaspecten zijn dan bijvoorbeeld het weer in een werkritme komen, op tijd opstaan en op je werk komen.”

- Maak de doelgroep concreet
 - kenmerken groep, niveau, aantallen

- Bepaal de leeromgeving
 - Binnen een zorgorganisatie, een team, een netwerk, een werkplaats?
 - Juiste leerling op de juiste plaats?
 - Voldoende mogelijkheden voor competentieontwikkeling?
 - Leren met en tussen verschillende disciplines?

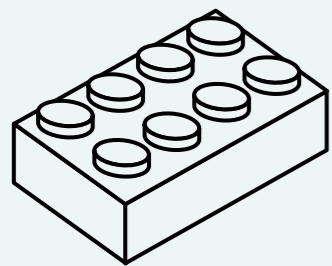
- Stel een concreet programma in de praktijk op
 - Inhoudelijk: de te leren kennis en vaardigheden
 - Tijdpad: verdeling uren, al dan niet over de leerjaren, rekening houdend met individuele leerdoelen/leerroutes
 - Dag- en urenindeling. Bijvoorbeeld gezamenlijke groepslessen in de praktijk, lessen op school of andere locatie, individuele coaching, werken aan opdrachten, bijsturen en evalueren, toetsen en examineren.
 - Benodigde rollen zoals bijvoorbeeld docent en werkbegeleider

- Wanneer is het doel bereikt?

- Randvoorwaarden realisatie kansrijke implementatie en start

- Inventarisatie succes- en risicofactoren? Bijvoorbeeld afspraken over wijze van werving en baangarantie

Bouwsteen 4



Monitoring en evaluatie

Leren en ontwikkelen van onderwijs in de praktijk betekent blijven reflecteren op de vraag waar je mee bezig bent, wat de bedoeling is en waar je heen wilt. Monitoring en evaluatie helpen daarbij en kunnen gericht zijn op structurele verandering en/of op verbetering. Bij een verbetering weten betrokkenen wat er aan de hand is en hoe ze een situatie kunnen verbeteren. Bij structurele veranderingen zijn de ambities hoog en zijn er meer onzekerheden over de vraag hoe die verandering moet worden gerealiseerd.

- Wat is de functie van monitoring en evaluatie bij de ontwikkeling van onderwijs in de praktijk?
 - verantwoording en sturing? (vraagt om doelen en meetbare indicatoren)
 - leren en ontwikkelen?

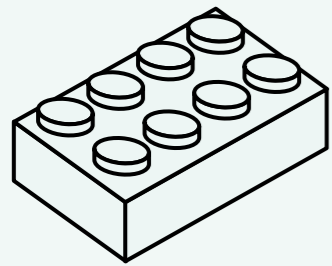
- Wát moet er precies worden gemonitord en geëvalueerd? Merkbare en/of meetbare effecten? Bij wie?

- Wie moet(en) bij de monitoring en evaluatie worden betrokken?

- Hoe wordt er gemonitord en geëvalueerd? Welke methode/manier te kiezen?

- Plan mijlpalen en evaluatiemomenten.

Bouwsteen 5



Vastleggen van de afspraken

In een overeenkomst leggen deelnemende partijen de afspraken voor samenwerking vast. Dit is een korte overeenkomst waarin de hiernaast beschreven punten zijn verwerkt.

Drenthe College, Béan Slotboom, opleidingsmanager Gezondheidszorg:

“Afstemming tussen zorgaanbieder en onderwijs op bestuurlijk en operationeel niveau is een voorwaarde en van meerwaarde. In een samenwerkingsovereenkomst worden doelen, gewenste effecten, uitgangspunten, aantallen, wie doet wat en de wijze van monitoring geregeld.

- De partijen die meedoen.

- Een analyse van de bestaande situatie en een schets van de gewenste toekomstige situatie.

- De gezamenlijke visie en uitgezette koers.

- De doelen, gewenste effecten (ambitie), uitgangspunten, aantallen en taakverdeling.

- Randvoorwaarden, succes- en risicofactoren.

- De wijze van overleg, zowel op bestuurlijk als coördinatie- en uitvoerend niveau (wat zijn de beslismomenten; evaluatie samenwerking).

- De facilitaire ondersteuning (ruimtes, computers, materialen, wifi enzovoort).

- Ieders verantwoordelijkheid.

- De wijze van bekostiging.

- Het tijdpad.

- De inzet van docenten, werkbegeleiders en praktijkopleiders.

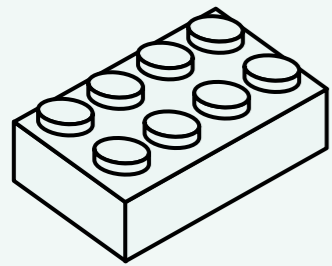
- Bij- en nascholing van docenten, werkbegeleiders en praktijkbegeleiders.

- De eventuele nieuwe functies die vereist zijn.

- De monitoring en evaluatie van de samenwerking.

Bovenstaande punten kunnen ook gedurende het proces van uitwerking nader ingevuld worden. Het is wel zinvol om alvast uit te spreken wat de mogelijkheden en eventuele knelpunten kunnen zijn.

Bouwsteen 6



Creëer randvoorwaarden

Interzorg Noord-Nederland, Janine Heugens,
adviseur Opleiding Ontwikkeling en Recruitment:

“In het begin matchten docenten niet met de praktijk; zij moeten pragmatisch aansluiten. Ook de ruimtes waren een probleem en het bleek lastig om leerlingen in de gelegenheid te stellen om bijeenkomsten bij te wonen in plaats van te blijven werken op de afdeling. De school en docenten moesten er aan wennen dat de werk-leeragenda van de leerlingen ook invloed had op de afspraken die binnen de school gemaakt worden; de agenda van de leerafdeling bleek sturend. Een ander punt van aandacht was dat werkbegeleiders meer vrijgemaakt moesten worden voor begeleiding. Zowel de school als zorgaanbieder moeten bereid zijn om in gesprek te blijven en concessies te doen.”

- Basisfaciliteiten moeten op orde zijn, zoals: ruimtes, wifi, facilitair.

- Voldoende werk- en praktijkbegeleiders met kennis die up to date is.

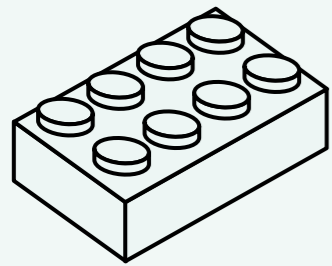
- Voldoende docenten die thuis zijn in het kwaliteitsdossier, de exameneisen kennen en kunnen switchen van doceren naar coachen.

- Organiseer taaktoerusting: bereid docent, werkbegeleider en praktijkopleider en zittende medewerkers voor (vanuit de gezamenlijke verantwoordelijkheid) op de benodigde (coachings)vaardigheden.

- Experimenteeruimte, gedragen door het bestuur van de instelling en de school, los van de bestaande regelgeving.

- Informeer alle betrokkenen, doe aan verwachtingsmanagement.

- Informeer medewerkers in de leeromgeving over wat van hen wordt verwacht en hoe zij hierin gefaciliteerd kunnen worden. Daarbij gaat het om het begeleiden van leerlingen bij onderwijs in de praktijk én zichzelf lerend opstellen.



Bouwsteen 7

Start met onderwijs in de praktijk: experimenteer, reflecteer en ontwikkel door

De werving van leerlingen in het praktijk-onderwijs vraagt om een andere dan de klassieke benadering. De bij de leidraad betrokken organisaties zijn daar ook mee bezig. Bovendien trekken zorgorganisaties en onderwijsinstellingen hierin steeds vaker met elkaar op.

Friesland College, Rudolf Winius, directeur:

“Je kunt het beste klein beginnen, bijvoorbeeld met een groep van 25 leerlingen en met medewerkers die goed in het vak zitten en kunnen pionieren. Verder is het belangrijk dat docenten goed in het kwalificatiedossier zitten, de exameneisen kennen en een mindshift kunnen maken van doceren naar coachen.”

- Introduceer de nieuwe opleidingsvorm

- Bepaal de wervingsstrategie(en) passend bij de doelgroep
 - Maak verbinding met de inwoners van dorpen en wijken; wees zichtbaar, organiseer structurele inloop- en meeloopdagen of speeddatedagen
 - Bied aantrekkelijke werk- leercontracten aan (met name contractvorm en omvang).
 - Laat zien waar je als organisatie voor staat, daarmee kun je potentiële medewerkers mogelijk bereiken.
 - Bied actief gastlessen aan op middelbare en hogere scholen, binnen het beroepsonderwijs of aan specifieke doelgroepen.

- Zorg voor continuïteit
 - Heb 'what if'-scenario's gereed.

- Communiceer over de voortgang
 - Stem communicatie af op de doelgroep (bijvoorbeeld HR, aankomende professionals, zittende medewerkers).

- Blijf continu verbeteren en aanpassen:
 - Blijf met elkaar in gesprek.
 - Vier successen.
 - Evalueer en monitor op realistische punten.
 - Stuur bij waar nodig/gewenst.

Addenda

Voorbeelden van onderwijs in de praktijk in Noord-Nederland

De laatste jaren zijn in Noord-Nederland verschillende varianten van onderwijs in de praktijk ontstaan. In de interviews werden diverse voorbeelden aangedragen, zoals:

Praktijkroute (Zorggroep Noorderboog)

- Opleiding vindt van vanaf eerste dag plaats in de zorginstelling.
- Combi opleiding VIG/MZ en BOL-BBL variant.
- Docenten zijn continu in de instelling.
- Intensieve begeleiding door werkbegeleiders en praktijkopleiders.
- Leerlingen rouleren; zij gaan naar meerdere locaties.
- Samen verantwoordelijk voor werving en selectie studenten.

Gildeleren (Interzorg Noord Nederland)

- Onderwijs verplaatst zich geheel naar de praktijk: inclusief docent.
- Student wordt opgeleid volgens het principe meester/gezel.
- Ultieme vorm van praktijkleren voor studenten mbo, studenten BOL en BBL.
- Studenten volgen onderwijsinhoudelijk onderwijs in 'leerhome', dat is ingericht op een van de locaties.
- Lesprogramma kan aangepast worden naar aanleiding van actuele vragen.

Praktijkroute (Friesland College)

- Integratie onderwijs en praktijk; opleiden doe je samen.
- Studenten zijn vanaf dag één in de prak-

tijk: theorie en aanleren vaardigheden worden meteen gekoppeld aan ervaringen; dit gebeurt op meerdere plaatsen.

- In fases: oriëntatiefase, doorgroei-plekken en examineerplekken.
- Intensieve begeleiding door docenten en medewerkers.
- Het is nadrukkelijk een beroepsopleiding, niet een bedrijfsopleiding: studenten doen ervaring op in meerdere instellingen.

Student volgt cliënt (HBO-V Groningen)

- Studenten krijgen ketenstage: stage op 3 plaatsen (3 keer 6 weken).
- Elke 2 à 3 weken komen studenten en praktijkbegeleiders bij elkaar in een leergemeenschap.
- Studenten geven eigen leertraject vorm; accent ligt op verpleegkundige problemen.
- Begeleiding door werkbegeleiders en praktijkopleiders op de werkvloer.

Praktijkgestuurd leren (Zuid-oostzorg en Alliade)

- Studenten zijn vanaf dag één in praktijk van de ouderenzorg, bovenop de bezetting.
- Studenten zijn gekoppeld aan een EVW'er (niveau 3-4).
- Studenten solliciteren naar een baan (bij zij-instromers gebeurt dat door middel van speeddaten); onderwijs en instelling selecteren samen.
- Studenten hebben de regie over eigen leerpad.

Leren op locatie(-routes) (Friese Poort)

- Leerlingen gaan een periode naar school; zij krijgen de keus tussen meer hybride leren op school of Leren op locatie.
- Leren vanuit de praktijk: leervraag student staat centraal.
- Zowel voor BOL als BBL.
- 12 tot 15 uur leertaken in de praktijk (interview, coaching, volgen workshops).
- Studenten en docenten maken gebruik van een digitaal volgsysteem.

Wijkleren en praktijkleren (NNCZ)

- Wijkleren = praktijkleren, dit is breder en gericht op de totale gemeenschap, dus bredere doelgroepen.
- Praktijkleren begint bij een werkvraag, een vraag die zich voordoet in de praktijk.
- Leerlingen ontwikkelen het leervermogen om deze vraag te vertalen naar een werkvraag.
- Samenredzaamheid wordt bevorderd.

Leerafdeling (Interzorg Noord Nederland)

- Leerlingen zijn in the lead.
- Zij worden ondersteund door een vast team van medewerkers en docenten, die nauw samenwerken.
- Streven naar een mix van hbo- en mbo- leerlingen; leerlingen met een 'rugzakje' worden begeleid/gecoacht door hbo-leerlingen.

Perspectieven op nieuwe vormen van leren

In de gesprekken is tot slot aan de orde geweest welke mogelijkheden, kansen en uitdagingen de betrokkenen zien om zelf verder aan de slag te gaan met onderwijs in de praktijk en nieuwe vormen van leren verder vorm te geven, te verbreden en te verduurzamen.

Visie:

- Heldere visie van onderwijsorganisatie aangepast aan gepersonaliseerde leerroutes is vereist.

Niveaus:

- Voorselectie om geschiktheid voor de zorg te onderzoeken: dit is in het belang van alle partijen.
- Inzetten van hbo-v studenten en alumni in het onderwijs.
- Mixen van verschillende niveaus.
- Meer mengvormen van mbo en hbo.
- Meer differentiatie in de begeleiding van de verschillende niveaus.

Inrichting van het onderwijs:

- Nieuwe opleidingen voor beroepen waar de markt behoefte aan heeft, zoals de preventieverpleegkundige.
- Leren door cliëntroutes te volgen.
- Anders inrichting van het curriculum en andere wijze van toetsen.
- Verdergaande integratie van zorg en welzijn in de opleiding, al spreekt dit lang niet alle studenten aan. Apart opleiden moet mogelijk blijven.
- Bevorderen van het afstandsleren (digitaal).
- Ketenstage als onderdeel van de opleiding.
- Het samenwerkend leren kan meer verdiepen.
- Meer stageplaatsen in de thuis- en verpleeghuiszorg: zet een flexpool op voor het onderling uitwisselen van stagiaires. Het is belangrijk dat leerlingen op meerdere plaatsen werken.
- Meer variatie in tijdsduur leerroutes.
- Opzetten van een leerbedrijf.

Vernieuwde en nieuwe rollen:

- Docenten verder toerusten voor werken in de praktijk; aandacht voor coachende en reflectieve vaardigheden.
- Verdere uitbreiding en professionalisering van werkbegeleiders, praktijkopleiders en stagebegeleiders.
- Bevorderen van medewerker als rolmodel.
- Onderwijs in de praktijk kan de deskundigheid en vaardigheden van de zittende medewerkers bevorderen; benoem expliciet in welke vaardigheden zij getraind zouden moeten worden en maak daar afspraken over.
- Meer oog voor mantelzorgers en vrijwilligers en hun rol.

Werving:

- Bevorderen van zij-instroom door begeleiding van bijvoorbeeld statushouders die de taal nog onvoldoende beheersen (opleiding schrikt hen af door taal en rekenen).
- Verbeteren en aanpassen van voorlichtingsmateriaal.
- Baangaranties (op regionaal niveau).
- Blijven werken aan het imago van de zorg: laat zien hoe complex en veelzijdig de ouderenzorg is.
- Versterken rol gemeenten/UWV bij werving zij-instromers; uit beroepen waar werkloosheid in ontstaat en mensen met lange afstand tot de arbeidsmarkt.

Wet- en regelgeving:

- Wet- en regelgeving (bijvoorbeeld urennorm en Wet BIG) kan doorontwikkelen belemmeren; rol inspectie kan meer meewerkend zijn (gebeurt nu al vaak).
- Ontschotting van financiering in de zorg bevordert het ontstaan van meer experimenteerterruimte.

Colofon

Uitgave ZorgpleinNoord

Met medewerking van Karin Burhenne,
BCcommunicatie & tekst

Vormgeving

Rik Ontwerpt, www.rikontwerpt.nl
Mei 2019

Contactpersonen

Stella Buurma & Wendy Koolhaas
info@zorgpleinnoord.nl

Deze leidraad kwam tot stand met dank aan

- Netwerk ZON
- Betrokken zorgorganisaties en opleidingsinstituten
- Deelnemers reviewbijeenkomst

Deze leidraad is met de grootste zorg samengesteld. Er kunnen echter geen rechten aan worden ontleend. ZorgpleinNoord aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor schade die het gevolg is van onjuistheid of onvolledigheid (in de meest ruime zin des woord) van de informatie in deze leidraad.

Stichting ZorgpleinNoord

Rummerinkhof 2
9751 SL Haren

T 050 - 57 57 470
E info@zorgpleinnoord.nl



ZorgpleinNoord onderzoekt, adviseert en verbindt.