

ALBEDA

Zorgcollege

mbo

**Terugkoppeling Werkveldbijeenkomst
(16 mei) en Rondetafel bijeenkomst
(25 mei): gepersonaliseerd & flexibel
onderwijs**



Als eerste:

Bedankt voor de waardevolle input, de positieve energie, betrokkenheid en het kritisch meedenken over gepersonaliseerd & flexibel onderwijs! (G&FO)

Over de thema's:

- Op dit moment verwerken we alle besproken onderwerpen en acties in ons verdere projectplan.
- Dit document is een eerste uitwerking.
- Voor het nieuwe studiejaar gaan we jullie betrekken en uitnodigen om vervolgstappen te zetten.
- We gaan een klankbordgroep samenstellen, de aanmeldingen hiervoor zijn reeds binnen. Aansluiten kan zeker!

Algemene inzichten rondom de stappen tot nu toe:

- Deel in een vroegtijdig stadium de kaders en procestappen met het werkveld.
- Informeer het werkveld proactief, ook over bijeenkomsten en manieren van meedenken en doen.
- Toets de ontwikkelingen op de werkvloer.
- Praktijk kan met de huidige tekorten en werkdruk niet altijd meebewegen met opleidingen, hou daar voldoende rekening mee in het ontwerp.
- Betrek ook management en bestuur in deze onderwijstransformatie. Belangrijke partners!

Algemene inzichten rondom de stappen tot nu toe:

- We werken nog met verschillende opvattingen (woorden, taal, ideeën) rondom gepersonaliseerd leren. Check deze woorden en aannames tijdens bijeenkomsten! Hebben we het over hetzelfde?
- Werk met een woordenlijst of begrippenkader (nog te ontwikkelen).
- Bied werkbegeleiders en partners steun (training, coaching) in hoe dit samen te ontwikkelen. Durf het voortouw te nemen! Samen leren is aantrekkelijk!
- Werk met een online platform om kennis te delen en informatie beschikbaar te stellen, zoals we gewend zijn intern te doen.

Besproken thema's G&FO:

1. Tempo
2. Werk- en leerplek
3. Diplomerings
4. Door- en instroom
5. Rol werk/praktijkopleider

1. Tempo:

- Positief over de mogelijkheid om te versnellen en tempo te variëren.
- Tempo is afhankelijk van de student: Wat wil hij of zij leren?
- Leren stopt niet bij het diploma, durf ook verder te kijken en te denken in termen van een leven lang ontwikkelen samen met het werkveld: langere leerlijnen? 10-20 jaar? Vanuit ideaal terugdenken naar ontwerpstappen.
- Jonge studenten zijn niet altijd toe aan veel regie en zelfsturing, we zien dit al jaren en het is wel tijd hier ook meer rekening mee te houden. Dus differentieer ook in termen van 'leeftijd' (focus, tijd, gezin, doelen).
- Samenstelling leerroute in overleg met student en werkgever.

Aandachtspunten:

- Gevolgen contracten > flexibiliteit
- Onderschat niet het belang van de sociale rol die een 'groep' speelt in het samen leren. Belangrijk om niet te verliezen (gevoel van saamhorigheid, hoewel dit wel afhankelijk is van leeftijd).

2. Werk- en leerwerkplek:

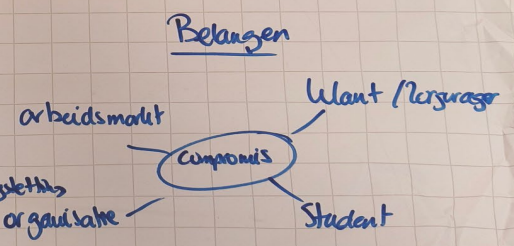
Thema 2 albeda
zorgopleg

Thema	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3	Scenario 4
Werk-beleef	1. Plaats van het leren staat vast in het programma van de opleiding	1. Plaats van het leren staat vast in het programma. De inhoud wordt bepaald door de leeractiviteit	1. Student kiest eigen belevingsveld en de inhoud wordt bepaald door de leeractiviteit	1. Student kiest zelf de plek waar hij de belevingsveld en inhoud kiest

Thema: Educatieve Werkplek

- ① BOL : Nz : afstand en niet leren centraal
- BBL : Nz : manager afhankelijk = ook een keuze
- 3 - 4 ? buiten: begeleidingcapaciteit
- ② Basis/Gesprek van waaruit persoonlijke leerroute uitgerold kan worden; uitgaande van ERC
- ⇒ Gezamenlijke belang staat boven afdelingsbelang
- ⇒ Knop omzetten op de werkvloer: Meedenken
- ⇒ Kosten voor student (BBL) wanneer studie te lang duurt?
- ⇒ taalvaardigheid student
- ⇒ Ulaantengroep: continuïteit
- ⇒ Initiale gesprek ⇒ begeleidingsbehoefte vraag ⇒ begeleider afstemmen + mee loopdag

- Onbekend = onbekend : organisatie
- door uitseling: "luiztralen"
- Kadus bepalen
- Solliciteren na basisjaar
- afhankelijk v.d. doelgroep/opleiding/instelling



± 2-3 jaar: thema's

Thema 2 albeda
zorgopleg

Thema	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3	Scenario 4
Werk-beleef	1. Plaats van het leren staat vast in het programma van de opleiding	1. Plaats van het leren staat vast in het programma. De inhoud wordt bepaald door de leeractiviteit	1. Student kiest eigen belevingsveld en de inhoud wordt bepaald door de leeractiviteit	1. Student kiest zelf de plek waar hij de belevingsveld en inhoud kiest

Thema 2. WERK/LEERPLEK

- ① 1 of 2. VB TOF scenario 3:
- ② - Scenario 4 nu lastig
- VB meervoudig gehandicapt → duwen in richting
- andere kwaliteiten nodig
- student ook lenden: minimale periode
- aantal werkbegeleiders
- NIET uit comfortzone.
- IS HET CLIENT GERICHT ??
- WEL KAPERS HERBEN.
- ③ Scenario 4 wensdenken.
- Scenario 3 "clinten gaan geen studenten meer. Vraag opoffering"
- WAT IS HET AANBOD STAGES
- ZELF PROEVEN IN DE PRAKTIJK
- ④ ?
- ⑤ enorm verschillen.
- BBL meer op afdeling → keure organisatie
- WAT student leert.
- BBL weet beter wat hij/pij wil.
- BBL → mogelijkheden organisatie

2. Werk- en leerwerkplek:

- Welke kaders zijn er nodig? Hoe hou je hiermee de client in het vizier?
- Bol/bbl wezenlijk verschil bij start, maar kan beide flexibel. Als leerdoelen maar helder zijn en passen bij leerplek.
- Gezamenlijk belang boven afdelingsbelang?
- Bol > bbl met basisjaar?
- Let op: begeleidingscapaciteit.
- Zorgcampus: 6 verschillende instellingen.

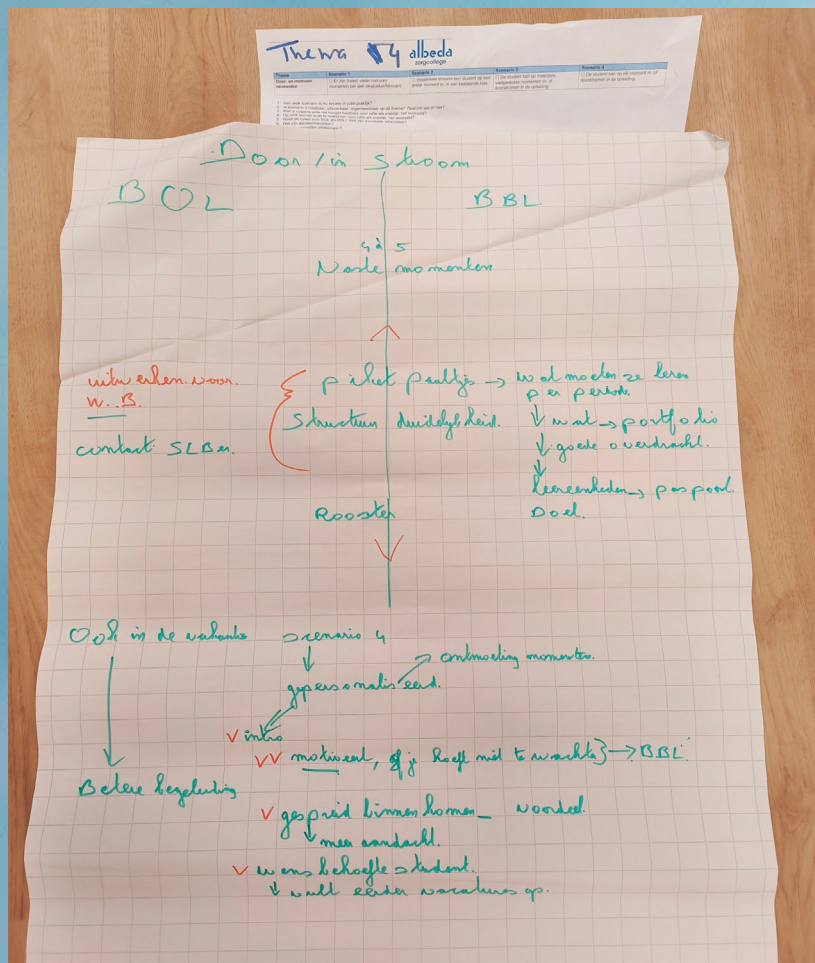
3. Diplomerings:

- Aandachtspunten
 - CAO / functiehuis en salaris ook meenemen
 - Diploma denken in onze instellingen
 - Financiering door zorgverzekeraars
 - Doorstroom die stagneert in de praktijk
 - Verpleegkundigen: big uren
- Wat heb je nodig?
 - Meer dialoog en communicatie, gezamenlijke overleggen
 - Structuur overleg en werkbijeenkomsten
 - Betere screening van studenten
 - Intake samen doen?
 - Inzicht in lesprogramma
 - Leerlijnen die helder zijn en uitgewerkt
 - Anders kijken naar kwalificaties van personeel
 - In gesprek gaan met zorgkantoren

4. Door- en instroom momenten

- Verschil tussen bol en bbl student, kijk ook naar de verwachting als werknemer. Bespreek helder en transparant de inzetbaarheid en bijvoorbeeld het rooster.
- Hier zijn ook wel heldere kaders voor nodig om het te laten slagen. Bijvoorbeeld: Geen vijf jaar doen over een traject dat twee jaar duurt.
- Goede afstemming en monitoring tussen school / bpv en student is cruciaal: Creëren van passende leersituaties en goed werken met automatisering en gezamenlijke rapportage (systeem moet hier goed in werken en toegankelijk zijn voor alle partijen).
- Duidelijkheid in verwachtingen: Wat, wanneer, hoe en met wie?
- Aansluiting tussen theorie en praktijk komt hier ook naar voren, is afhankelijk van de opleiding.
- Er is een norm, maar deze is individueel bepaalt (spannend punt, hoe is dit te organiseren).
- Vier instroommomenten per jaar zou ideaal zijn? Evenals stagemomenten meer spreiden.
- Schoolvakanties door, 24/7 stages.

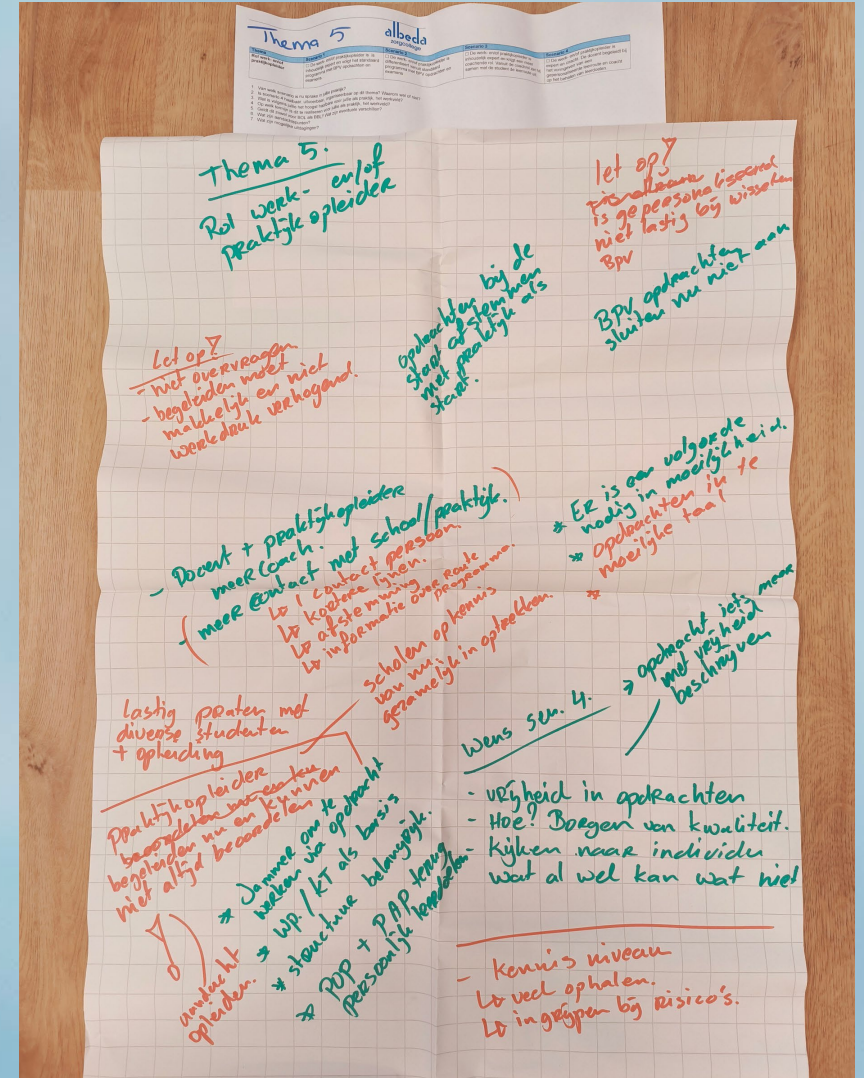
4. Door- en instroom momenten



- Ook in de vakantie goede begeleiding!
- Organiseren van ontmoetingsmomenten.
- Introductie: scherp gesprek over motivatie, als alle seinen op groen staan, kan je meteen beginnen!
- Gespreid binnenkomen heeft het voordeel van meer aandacht.
- Heldere piketpaaltjes, structuur en duidelijkheid. Denk aan een portfolio, leereenheden (paspoort), doelen en een rooster.

5. Rol werk/praktijkopleider

- Niet overvragen! Begeleiden moet uiteindelijk 'makkelijk' lopen en niet werkdruk verhogend werken.
- Docent en praktijkopleider zijn meer coachend, mag ook meer contact zijn (moet ook) met school: denk aan kortere lijnen, afstemming, informatie over route, informatie over voortgang student delen.
- Bpv-opdrachten sluiten nu niet goed aan, derhalve opdrachten meer afstemmen bij de start.
- Hoe hou je vrijheid in de opdrachten en stuur je wel op kwalitatieve opdrachten?
- Meewerkende praktijkopleider.
- Variatie hoe HR-afdelingen dit organiseren.



Dank en tot ziens!

