

“INTEGRAAL, ONTWIKKELINGSGERICHT EN DIVERS”

Toelichting werkwijze programma oriëntatie op beroep

Voltijd-opleidingen ILS

HAN_

Contact

Loes Nobbe (Loes.Nobbe@han.nl)
Josje Heynen (Josje.heynen@han.nl)
Jaimy Blaney Davidson (Jaimy.blaneydavidson@han.nl)
Aimee Hoeve (aimee.hoeve@han.nl)

INHOUD

| | |
|--|-----|
| INHOUD | iii |
| INLEIDING | 1 |
| WAAROM NU EEN HERINRICHTING? | 2 |
| Landelijk ontwikkelingen..... | 2 |
| Ontwikkelingen bij het ILS..... | 3 |
| UITGANGSPUNTEN VAN DE HERINRICHTING..... | 4 |
| Integraal werken | 4 |
| Ontwikkelingsgericht werken..... | 5 |
| Ruimte voor verschillende contexten | 5 |
| TOTSTANDKOMING HERINRICHTING | 6 |
| WERKEN MET LEERUITKOMSTEN..... | 7 |
| Van uitgangspunten naar nieuw programma: ORIËNTATIE OP BEROEP..... | 9 |
| Trialoog..... | 10 |
| Chronologie | 10 |
| Groeidossier | 12 |
| VERVOLGSTAPPEN..... | 12 |
| Plan van aanpak OS | 12 |
| Professionalisering | 13 |
| Doorontwikkeling wpl 2 en wpl 3..... | 13 |

INLEIDING

In oktober en november 2018 heeft een kleine groep professionals aanbevelingen gedaan voor de herinrichting van het werkplekleren (groep aanbeveling herontwikkeling werkplekleren) op de lerarenopleiding. Vervolgens is een andere groep met deze aanbevelingen in de hand hierop door gaan ontwikkelingen (concretiseringsgroep). Deze concretiseringsgroep bestond uit een bont gezelschap van opleiders, onderzoekers, leidinggevend en beleidsmakers uit zowel het werkveld als van het instituut. Uiteraard hebben studenten een aanzienlijke rol gespeeld. De groep heeft de bestaande procedures en instrumenten rondom het werkplekleren onder de loep genomen en geprobeerd deze in lijn te brengen met de curriculaire ontwerpprincipes. Zij heeft voor zichzelf drie uitgangspunten voor het werkplekleren geformuleerd, waarin de ontwerpcriteria terug te vinden zijn.

1. Een integraal programma
2. Een ontwikkelingsgericht programma
3. Een programma dat ruimte biedt aan diversiteit in contexten.

Uit deze drie uitgangspunten vloeien instrumenten en werkwijzen. Enkele in het oog springende veranderingen zijn:

- Onderzoek, onderwijskunde en werkplekleren worden geïntegreerd tot oriëntatie op beroep
- Het leerwerkplan en de rubrics verdwijnen, leerwerktaken zijn niet meer verplicht
- Er wordt begeleid aan de hand van leeruitkomsten
- Er wordt gewerkt met een groeidossier
- Instituut, werkplek en studenten richten, ontwikkelen en beoordelen samen
- Er vindt een startgesprek plaats
- Opleidingsscholen (OS) maken een OS-specifiek plan van aanpak
- Het beoordelingsformulier van werkplekleren en integraal handelen zijn geïntegreerd

In deze toelichting beschrijven we hoe deze veranderingen tot stand zijn gekomen. Hiermee hopen we alle betrokkenen –binnen het ILS en scholenveld- te informeren over ingezette ontwikkelingen¹. We wensen jullie een goede start.

Loes Nobbe, Josje Heynen, Jaimy Blaney Davidson en Aimée Hoeve

¹ Ook in de deeltijdopleidingen zijn er veranderingen rondom de werkwijze van werkplekleren. De werkwijze en beoordeling zijn voor voltijd- en deeltijdopleidingen gelijk. Echter, de wijze waarop er gewerkt wordt met een integraal programma wijkt af. In de 'toelichting werkwijze werkplekleren deeltijd' is te lezen op welke wijze werkplekleren in de deeltijdopleidingen is ingericht.

WAAROM NU EEN HERINRICHTING?

Landelijk ontwikkelingen

Sinds 1 augustus 2017 gelden nieuwe wettelijke bekwaamheidseisen in het onderwijs. Deze nieuwe bekwaamheidseisen vervangen de eisen uit 2006. In dat jaar is de Wet op de beroepen in het onderwijs (de wet BIO) in werking getreden. De nieuwe bekwaamheidseisen zijn een inhoudelijke verbetering ten opzichte van de 7 SBL-competenties. Deze zeven zijn nu ondergebracht in drie hoofdthema's: vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch. Als onderligger voor deze drie hoofdthema's is de zogenaamde 'brede professionele basis' neergezet. Het doel van deze verandering is dat de bekwaamheidseisen nu eenduidig, concreet en beter toetsbaar zijn geworden. Tevens is de herkenbaarheid toegenomen. Ze gelden voor alle leraren en docenten in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs. De bekwaamheidseisen zijn vastgelegd in het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel. Ze beschrijven wat leraren minimaal moeten weten en kunnen.

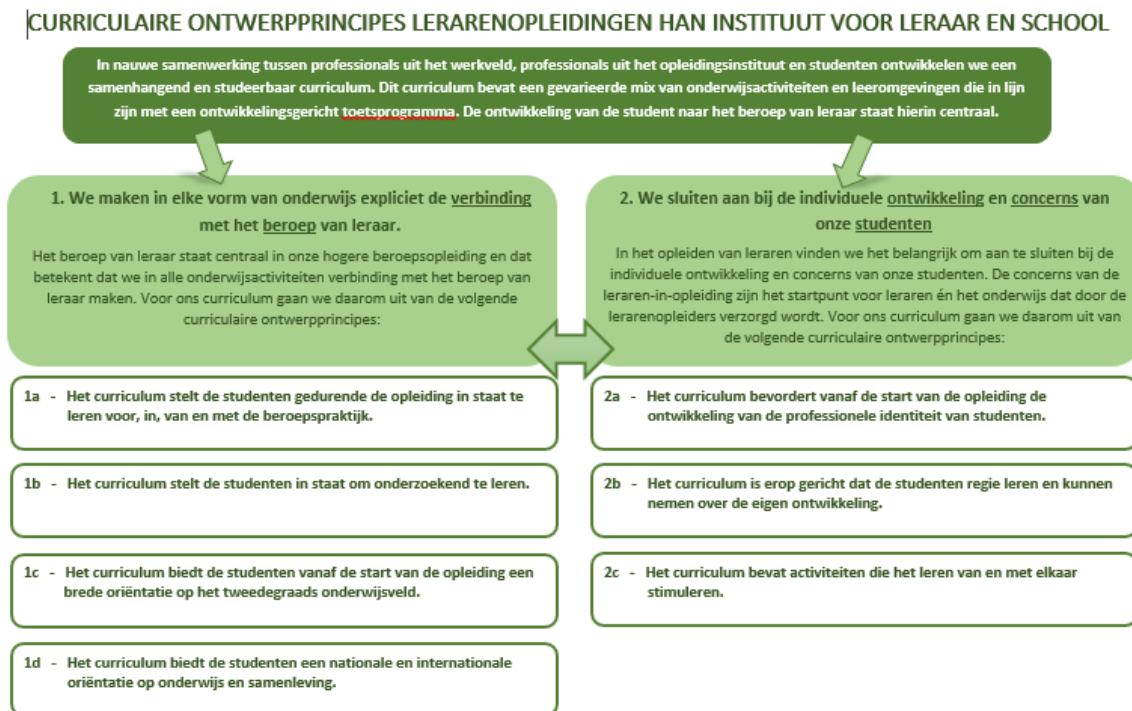


Figuur 2: Model bekwaamheden van de startbekwame leraar. (A. de Jager, A. Welie e.a. niveaubeschrijvingen ILS 28 november 2018)

Ontwikkelingen bij het ILS

De landelijke bekwaamheden zijn op het ILS eerst vertaald naar het eindniveau van startbekwame leraar. Vervolgens is hieruit het hoofdfase bekwaam niveau (2) en eindfase bekwaam niveau (3) afgeleid. Wij noemen dit de niveaubeschrijvingen.

De niveaubeschrijvingen hebben invloed op de manier waarop het curriculum wordt ingericht. Om tegemoet te komen aan de ILS-visie bij curriculumontwikkeling zijn er in nauwe samenwerking tussen professionals uit het werkveld, professionals uit het opleidingsinstituut en studenten twee ontwerpprincipes geformuleerd met enkele subonderdelen.



Figuur 3: Curriculaire ontwerpprincipes Lerarenopleidingen HAN-ILS

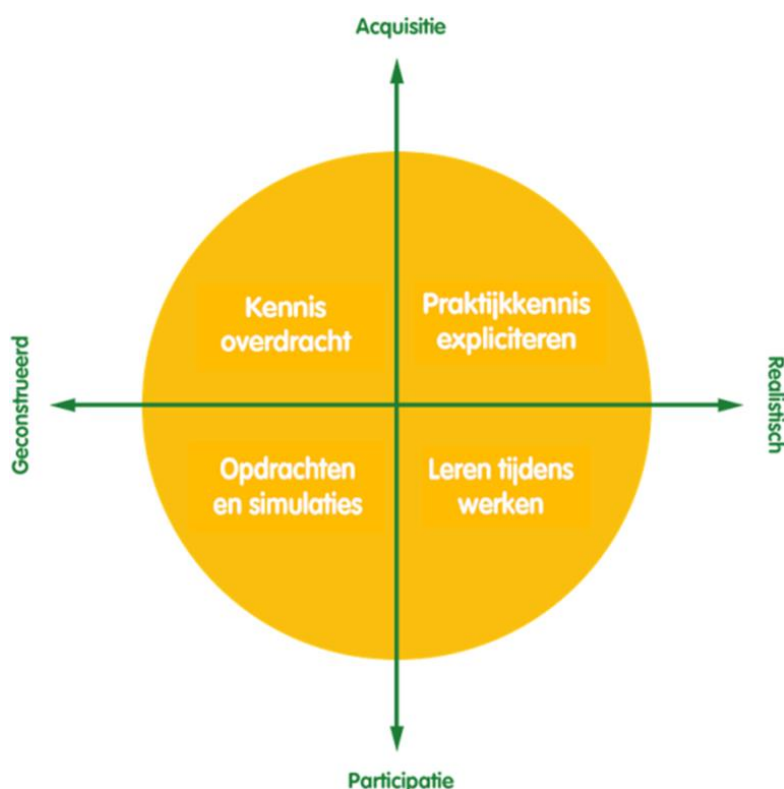
Al het bovenstaande moet vervolgens worden vertaald tot in de haartakken van het curriculum. Dat betekent dat de opleidingen zijn gaan nadenken hoe zij hun programma's in lijn kunnen brengen met de uitgangspunten. Dit geldt ook voor generieke elementen zoals onderzoek, werkplekleren en integrale toetsing. In de volgende hoofdstukken beschrijven we hoe dit vertaald is voor het werkplekleren in de propedeusefase.

UITGANGSPUNTEN VAN DE HERINRICHTING

Zoals in de inleiding is beschreven hebben we aan de start een drietal uitgangspunten voor werkplekleren geformuleerd, die hieronder verder worden toegelicht.

Integraal werken

Het leren van een beroep is complex. Momenteel bieden we het onderwijs versnipperd aan; in verschillende vakken, modules en stage. Hierdoor is het voor studenten niet altijd duidelijk wat de samenhang is tussen deze onderdelen. Door intensiever samen te werken tussen werkveld, instituut en student, in het ontwikkelen, uitvoeren en beoordelen van onderwijs, kan het leren betekenisvoller worden. Sterke punten van de verschillende werelden kunnen benut worden door ze met elkaar te verweven. Als leidraad bij het ontwerpen van integrale leeractiviteiten is het model van hybride leeromgevingen van Ilya Zitter en Aimée Hoeve gebruikt.



Figuur 1: Model hybride leeromgevingen (Zitter & Hoeve, Hybrid learning environments: Merging learning and work processes to facilitate knowledge integration and transitions, OECD Education Working Papers, No. 81, 2012)

Het model bestaat uit twee dimensies.

- acquisitie (leren gericht op het verwerven van kennis en vaardigheden) versus participatie (het leren gericht op het kunnen en mogen meedoen in de professionele praktijk)
- geconstrueerde leercontext (een 'veilige' omgeving waarin de complexe beroepspraktijk is teruggebracht tot kleine overzichtelijke stukjes) vs. realistische leercontext (authentieke rijke werkelijkheid)

Door de twee dimensies op twee assen te plaatsen ontstaan vier kwadranten:

- geconstrueerde-acquisitie of kennisoverdracht (bijvoorbeeld frontale theoretische instructie of vaardigheidentrainingen)
- geconstrueerde participatie of opdrachten en simulaties (bijvoorbeeld rollenspelen of simulaties)

- realistische-acquisitie of praktijkkennis expliciteren (bijvoorbeeld intervisie of gezamenlijk oplossen van praktijkproblemen)
- realistische-participatie of leren tijdens werken (leren door te doen; lesgeven voor een echte klas)

Bij dit model gaat het er niet om dat de één kwadrant beter is dan de ander of dat alle kwadranten bij een ontwerp in een bepaalde volgorde aangeboden moeten worden. Het model zegt ook niks over de locatie waar leeractiviteiten plaats vinden. Zo kan bijvoorbeeld geconstrueerde acquisitie ook op de werkplek plaats vinden.

Wij nodigen alle betrokken partijen uit om het model te gebruiken bij het gezamenlijk ontwerpen van leeractiviteiten. Het model kan worden ingezet als leidraad voor gesprek tussen opleiding en werkplek om gezamenlijk leeractiviteiten te ontwerpen voor de 4 kwadranten (passend bij de leeruitkomst) en na te denken over verbindingen tussen kwadranten.

Ontwikkelingsgericht werken

Flexibele leertrajecten maken het mogelijk om studenten een leven lang te laten leren. Om dat voor elkaar te krijgen moet de student regie over zijn eigen ontwikkeling leren nemen. Uit onderzoek weten we dat we niet mogen verwachten dat studenten dit al kunnen. Het vermogen om regie te nemen moet nog ontwikkeld worden. Dat vraagt van ons als opleiders dat we dat faciliteren. Wat studenten nodig hebben is een curriculum dat hen ondersteunt om hun eigen leerproces te vormen. Studenten leren te bepalen waar ze staan in hun leerproces, waar ze naartoe groeien en hoe ze daar komen.

Ruimte voor verschillende contexten

Er zijn grote verschillen in het onderwijs. We hebben te maken met onderwijstypes zoals VMBO, MBO, HAVO/VWO en daarbinnen zijn nog allerlei varianten (denk bijvoorbeeld aan Technasium, Agora of ISK). Bovendien kan de manier waarop het opleiden binnen en tussen varianten wordt georganiseerd verschillen. Op sommige scholen volgen studenten bijvoorbeeld een individueel traject terwijl op andere (opleidings)scholen studenten zich als groep voortbewegen. Om studenten in al deze omgevingen goed te laten gedijen kunnen we niet met gelijke programma's werken². Daarom is er goed nagedacht over een set heldere leeruitkomsten. Waar de student naartoe moet werken staat daarin vast. De route daar naartoe kan afwijken afhankelijk van de mogelijkheden voor de student in een specifieke context. Zo creëren we geen gelijke, maar wel gelijkwaardige programma's.

² Zie ervaringen pilotstudie, zie Kroeze (2018). Werkpleklernen 1: een terugblik en aanbevelingen (interne notitie). Nijmegen: HAN

TOTSTANDKOMING HERINRICHTING

De onderwijsvernieuwing moest geschieden in beperkte tijd waardoor er concessies gedaan moesten worden. Een grote omslag zoals het aanpassen van de periodes waarin stage gelopen wordt, de stagedagen of de omvang van de stages was op korte termijn simpelweg niet mogelijk maar in de toekomst niet ondenkbaar. De herontwikkeling van het werkplekleren moet dan ook gezien worden als een proces waarbij de brug wordt gebouwd terwijl we er overheen lopen. Er worden daarom twee processporen door elkaar gehanteerd. Het eerste spoor is een praktische waarbij we ons richten op 'laaghangend fruit'. Het tweede is het streefspoor. Deze geeft aan waar we in de toekomst naar toe willen groeien om het werkplekleren daadwerkelijk ontwikkelingsgericht, integraal en tegemoetkomend aan contexten vormgegeven en uitgevoerd te maken. Deze twee sporen zijn in deze uitwerking verweven, waarbij spoor 1 op korte termijn is gericht en spoor 2 op de lange termijn. We roepen de verschillende actoren op om in eigen tempo aan het streefspoor te werken.

In spoor 1 zijn er concessies gedaan ten aanzien van de kaders. Een voorbeeld is dat het vanzelfsprekend is in een ontwikkelingsgericht programma dat een student in zijn of haar eigen tempo en behoefte subdoelen kan behalen. Logisch zou zijn dat alleen het eindniveau van de opleiding bepalend is. Op welk moment een student dit behaalt zou niet uit hoeven maken. Echter, doordat we te maken hebben met het propedeusediploma moeten er niveaubepalingen beschreven worden die voor elke student gelijk zijn. Een ander voorbeeld is dat de concretiseringsgroep de wens had om zonder cijfers te werken. Dit bleek vanwege landelijke kaders niet mogelijk. Wel is er bijvoorbeeld in het beoordelingsformulier voorgesorteerd op een toekomstig programma zonder cijfers, zodat hier slechts een kleine aanpassing voor nodig zal zijn.

Een ander voorbeeld is dat we in het studiejaar 2019-2020 vanuit deze herinrichting werken met de bestaande inrichting van de rollen van werkplekbegeleider (wpb), schoolopleider (so), instituutopleider (io), studieloopbaanbegeleider (slb), instituutspracticumdocent (ipd). Op de wat langere termijn kunnen we verkennen of de inrichting van deze rollen een herdefiniëring vraagt.

Hier heeft het streefspoor juist invloed op verschillende kaders. Neem de rol van de slb. Het werken met het groeidossier (zie pagina 12) veronderstelt een slb'er die voor de gehele duur van de studie de ontwikkeling van de student monitort en begeleidt en het accent verschuift van organisatorisch en dagelijkse zaken naar persoonlijke ontwikkeling (zover dit nog niet gebeurt).

WERKEN MET LEERUITKOMSTEN

Om tot een ontwikkelingsgericht programma te komen is er gekozen om te werken met zogenaamde leeruitkomsten³. Het begrip 'leeruitkomst' verschilt van het begrip 'leerdoel'. In tegenstelling tot leerdoelen staan bij leeruitkomsten de beoogde uitkomst van het leerproces centraal. Het accent verschuift hiermee van de route en het proces (zoals de studieduur, instructie, curriculum, activiteiten, locatie of methode) naar de student. Route en proces kunnen per student en per context verschillen. Ze zijn leerwegaafhankelijk waardoor er rekening gehouden kan worden met de manier die de lerende het best past.

| Bekwaamheid | Leeruitkomst voor de praktijkbeoordeling na periode 3, leerjaar 1 |
|-----------------------------|---|
| Brede professionele basis | De student werkt in de rol van beginnend leraar in opleiding samen met collega's (in opleiding), is ondernemend en reflecteert op zijn eigen gedrag. Hij onderzoekt op systematische wijze situaties in de praktijk met behulp van eenvoudige onderzoeksmethode(n). Hij gebruikt hierbij diverse bronnen die hij beoordeelt op bruikbaarheid. |
| Pedagogische bekwaamheid | De student maakt contact met leerlingen/studenten. Hij levert een bijdrage aan het creëren van een veilige sfeer door gewenst gedrag en grenzen aan te geven, waarderend feedback te geven en oog te hebben voor de basisbehoeften en ontwikkeling van leerlingen/studenten. Hij bespreekt zijn aanpak met begeleiders. |
| Vakdidactische bekwaamheid | De student bereidt met behulp van zijn begeleider(s) eenvoudige onderwijsactiviteiten voor, voert deze uit, evalueert de activiteit en stelt bij. In instructiemomenten expliciteert hij de doelen voor de leerlingen/studenten en gebruikt een passende instructiewijze. Hij ondersteunt kleine groepjes leerlingen tijdens onderwijsactiviteiten bij de uitvoering van hun taken. |
| Vakinhoudelijke bekwaamheid | De student beheerst kennis van de inhoud die in zijn onderwijsactiviteiten behandeld wordt. |

Figuur 4: Beoordeling integraal handelen niveau 1 – Voltijd HAN-ILS

Het werken met leeruitkomsten vergt zelfsturend vermogen van de student⁴. Een student die zelfsturend is maakt bewuste keuzes in zijn of haar leertraject en weet de eigen begeleiding vorm te geven. In het algemeen moeten studenten dit zelfsturend vermogen nog ontwikkelen. Het is de taak van opleidingsteams om de student proactief te ondersteunen bij het leren om zelfsturend te worden. Opleidingsteams kunnen zich hierin handelingsverlegen voelen en dus kan het nodig zijn om een professionaliseringstraject op te zetten.

Om studenten te begeleiden in het nemen van regie op hun eigen leren willen we meer ontwikkelingsgericht gaan beoordelen, om studenten zicht te geven op waar ze staan in het proces om tot een bepaalde leeruitkomst te komen. Om de ontwikkeling van studenten goed te volgen stellen we voor om te gaan werken met een zgn. groeidossier (zie p.12). Uit het werk van HAN-lector Tamara van Schilt weten we dat het gebruik van globale beoordelingsschalen

³ Het gebruik van het woord leeruitkomst verwijst hier naar leeruitkomst in het licht van curriculumontwikkeling en duidt niet op de leeruitkomsten zoals deze gebruikt worden in het experiment deeltijd-flex.

⁴ In de onderwijskundige theorie wordt ook wel de term learner agency gebruikt voor het vermogen om regie te nemen op het eigen leerproces. Dit vermogen kan echter niet worden gezien als een vanzelfsprekendheid, maar moet worden ontwikkeld (Zimmerman, 2002; Edmondson, Boyer & Artis, 2012).

meer geschikt is voor het vaststellen van expertise dan het gebruik van de meer analytische/specifieke beoordelingsschalen. Objectiviteit van een methode hangt niet samen met de betrouwbaarheid ervan. Zo kunnen zogenoemde subjectieve methoden juist betrouwbaar zijn en objectieve methoden niet. Dit hangt in sterke mate samen met de sampling op de inhoud en op andere factoren. De validiteit van de toetsing hangt meer af van de gebruikers van de instrumenten dan van de instrumenten zelf. Meerdere beoordelaars en informatie verhoogt de betrouwbaarheid. Hoe meer er op het spel staat, hoe meer er in de kwaliteit van de interpretatie geïnvesteerd moet worden. Informatie over de student moet getrianguleerd worden zodat een onderbouwde beslissing genomen. Daarom vinden we het belangrijk om meer samen met het werkveld te beoordelen in de trialog (zie p.10) waarin de informatie uit het groeidossier belangrijke input is. Hiermee komt de rubrics te vervallen.

Van uitgangspunten naar nieuw programma: ORIËNTATIE OP BEROEP

Om integraal te kunnen werken is er nagedacht hoe het werkplekleren, onderwijskunde en onderzoek beter op elkaar aan kunnen laten sluiten. De student ervaart dit als drie aparte entiteiten en ziet niet altijd de samenhang. In de nieuwe inrichting van het curriculum van werkplekleren 1 worden deze als één onderwijseenheid gezien. Deze onderwijseenheid heet 'dossier oriëntatie op beroep'*

Concreet betekent dit dat hetgeen de student leert in het onderwijskundig programma direct aansluit bij hetgeen hem of haar bezig houdt in de dagelijkse praktijk op de werkplek. Het accent bij het onderwijskundig programma verschuift daarmee van het vastomlijnd programma als uitgangspunt naar het stimuleren van leereffecten op de werkplek.

Ook op het gebied van onderzoek bestaat de behoefte om deze vroeg in de opleiding meer te integreren in het dagelijks handelen. Het is aan het gehele opleidingsteam om hierop te begeleiden en te expliciteren dat zowel kleine als grote interventies onderzoeksmatig aangepakt kunnen worden. Dat vraagt van begeleiders dat zij het onderzoekende vermogen stimuleren door onder andere stappenplannen te expliciteren, verantwoorden, effecten kritisch te beoordelen en bronnen te raadplegen. Het accent bij het onderzoek verschuift van het product naar het effect als uitgangspunt.

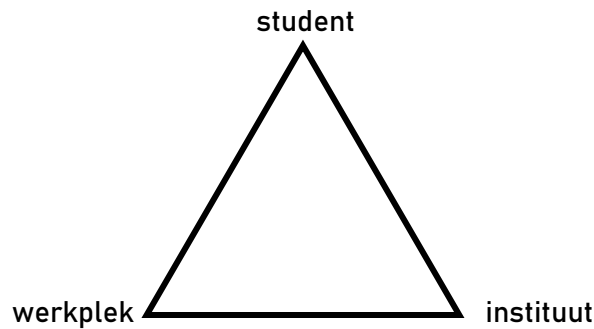
Het bovenstaande betekent ook dat de leerwerktaken als verplichte onderdelen komen te vervallen. Ze zijn echter wel nog belangrijk als katalysator voor ontwikkeling. Het is voor studenten verleidelijk om zich te verliezen in het meedraaien met de dagelijkse gang van zaken op de werkplek. Leren is in dat geval gebaseerd op toeval. Om leren actief te maken en de aandacht te verleggen van korte termijn ontwikkeling naar lange termijn ontwikkeling zijn gerichte leeractiviteiten nodig. De regie ligt hier echter wel bij de student. Begeleiders kunnen wijzen op de leerwerktakenbank.

De opleidingsscholen (OS) stellen hun eigen werkwijze en eigen tempo van verandering vast. Zij kunnen ervoor kiezen om gradueel gepersonaliseerde leerroutes in te voeren of om direct te om te slaan. Binnen de opleidingsscholen kunnen grote verschillen bestaan bij de verschillende scholen of locaties. Het is aan de OS om te bepalen hoe om te gaan met deze verschillen. Men zou er bijvoorbeeld voor kunnen kiezen dat locaties met een bijzondere signatuur, specificeren hoe de leeruitkomsten op deze locatie geïnterpreteerd moet worden in een zogenaamd 'beeld'. Dit zou studenten kunnen helpen te visualiseren wat er bedoeld wordt met de leeruitkomsten in deze context en duidelijk maken hoe deze verschilt van andere locaties. Ook zou er gekozen kunnen worden dat studenten *zelf* deze beelden maken als oefening om te het leren te richten. De opleidingsscholen leggen dit vast in een eigen plan van aanpak. Door te werken met dezelfde uitgangspunten voor een plan van aanpak kunnen we de kwaliteit van de plannen over de scholen heen monitoren. Daarnaast wordt er een kwaliteitszorgcyclus opgezet.

**Er is enige verwarring over het begrip 'dossier'. Deze wordt nu zowel gebruikt voor de onderwijseenheid 'dossier oriëntatie op beroep' als voor begeleidingsmiddel 'groeidossier'. Er wordt gezocht naar terminologie die deze begrippen duidelijker discrimineert.*

Trialoog

Het slagen van een integraal, ontwikkelingsgericht en divers programma staat of valt bij de wijze waarop opleidingsteams invulling aan het programma geven. Integraal werken slaagt alleen bij regelmatige synchronisatie tussen student, werkplek en instituut. Er bestaat vanuit alle drie de knooppunten in deze driehoek de behoefte tot afstemming. Tot op heden komt dit maar mondjesmaat van de grond. Bij de herinrichting van het curriculum is het daarom van het belang om te zoeken naar manieren waarop dit gerealiseerd kan worden. Voor leidinggevendenden ligt hier een rol weggelegd om het contact in deze trialoog te faciliteren.

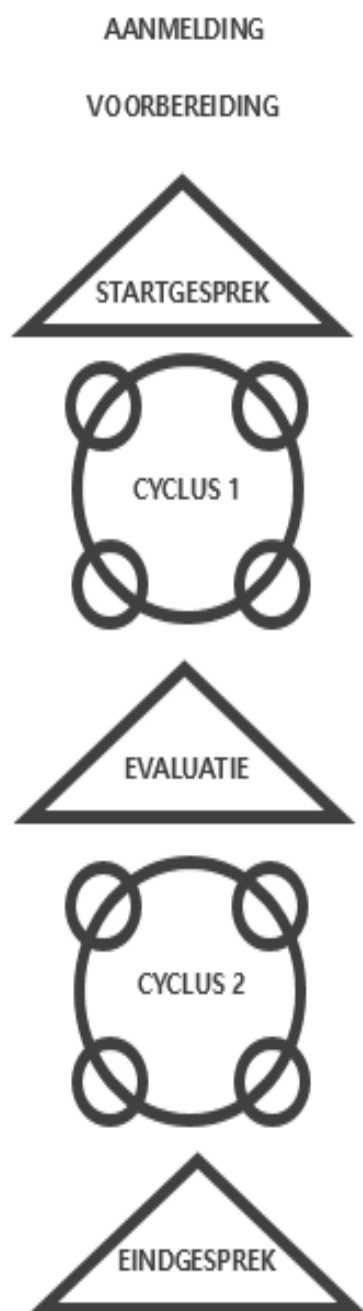


Wie 'het instituut' of 'de werkplek' is, hangt af van de context. De OS'en nemen in hun plan van aanpak op hoe zij deze willen invullen in 2019-2020. In verschillende contexten wordt de rol van de schoolopleider, instituutopleider en werkplekbegeleider anders ingevuld. Deze herziening van het curriculum roept de vraag op of de bestaande profielen nog aansluiten bij de praktijk. Hier is op het moment van schrijven nog geen besluit over genomen. Echter, het nieuwe programma biedt de ruimte om hier flexibel mee om te gaan: er staat wel vast welke perspectieven (werkplek, onderwijskundig perspectief, school en instituut) betrokken moeten zijn, maar niet welke rollen.

Een gesprek in de driehoek kan betekenen dat alle partijen fysiek aanwezig zijn. Dit kan echter ook anders ingevuld worden. Om samenwerking te vergemakkelijken is er een plek nodig waar informatie over het leren van de student gedeeld wordt. Dit is noemen wij het groeidossier.

Chronologie

De chronologie van het werkpleklernen blijft grotendeels gehandhaafd zoals dit bij de bestaande werkwijze het geval is (zie figuur). De student meldt zich aan bij Bureau Extern (BE). Als de student bericht krijgt van BE neemt het contact op met de contactpersoon van de school. Op het instituut vindt voorbereiding plaats. In de regel gebeurt dit in SLB-bijeenkomsten. Er wordt gewerkt aan een generieke PowerPointpresentatie waarin de werkwijze wordt uitgelegd.



Op de scholen wordt een startgesprek geïnitieerd in de driehoek. De inhoud en werkwijze wordt door de OS vastgesteld. Een student heeft tijd nodig om te landen in de school en een voorstelling te maken van zijn of haar leervragen. Daarom wordt geadviseerd om het startgesprek na ongeveer 2 weken te organiseren. Organisatorische zaken zoals aanvangstijden, werkafspraken, start –en einddata, te hanteren methodes kunnen wel bij aanvang van de stage besproken worden. Dit hoeft niet in de driehoek. Als een student op een stage- of samenwerkingsschool zit zal de instituutspracticumdocent aangeven hoe het startgesprek vormgegeven zal worden.

Het doel van het startgesprek is om de student te richten. Het startgesprek vervangt het leerwerkplan. De student stelt zichzelf de vraag wie hij of zij is, waar hij/zij naartoe werkt en welke stappen er gemaakt moeten worden om daar te komen. Het startgesprek kan individueel of in groepsverband plaats vinden. In het startgesprek bepaalt de student aan de hand van de leeruitkomsten zijn leerdoelen en bepaalt hij welke leeractiviteiten hij gaat ondernemen om de leerdoelen te behalen.

Na het startgesprek voert de student interventies uit om zijn of haar leerdoelen te behalen. Hij verwerft feedback, evalueert aan de hand van bronnen en stelt zijn doelen bij. Begeleiders maken de student bewust van de relatie tussen het dagelijkse handelen en het integraal handelen. Om dit te stimuleren zijn ook de beoordelingsformulieren van het werkplekleren en de integrale toets geïntegreerd. Feedback kan verzameld worden bij verschillende actoren (denk ook aan peers en leerlingen) en uit verschillende contexten (instituut en werkplek). Feedback wordt opgenomen in het groeidossier.

Na de eerste cyclus vindt een beoordelingsgesprek plaats. Het doel van dit moment is een beeld te schetsen van de progressie van de student ten opzichte van het eindbeeld (evalueren). De manier waarop de student

sturing heeft weten te geven aan zijn of haar eigen leren aan de hand van interventies is een belangrijk onderdeel van gesprek. Het vindt gesprek vindt halverwege de stage plaats maar wordt bij aanvang van de stage al gepland. De OS bepaalt hoe de opbrengst van dit gesprek verwerkt wordt. Op basis van het startgesprek wordt het oorspronkelijk plan bijgesteld (richten). In het bestaande beoordelingsmodel geven de beoordelaars aan of de stage 'onvoldoende', 'twijfel' of 'voldoende' is. Dit is vervangen door een cijfer. Dit staat haaks op het uitgangspunt om ontwikkelingsgericht te werken. Helaas moesten er hier concessies gedaan worden omdat de student studiepunten moet kunnen verzilveren om tot een positief studieadvies te komen. De wens is om in de toekomst het oordeel in de vorm van een cijfer te laten vervallen zodat het beoordelingsmoment een formeel evaluatie –en richtmoment wordt.

Bij het eindgesprek wordt een beeld geschetst van de progressie van de student ten opzichte van het eindbeeld (evalueren). Tevens wordt een oordeel gegeven in de vorm van een cijfer. Ook dit is een concessie. Naast evalueren en beoordelen wordt er ook weer gericht en worden nieuwe of bijgestelde leerdoelen afgesproken. Niet alleen ten aanzien van wpl2a maar ook voor de brede ontwikkeling van de student en zijn of haar integraal handelen.

Groeidossier

Om het leren van de student te richten, begeleiden en evalueren is er een plek nodig waarin informatie hierover gedeeld wordt; het groeidossier. De student formuleert doelen en acties, verzamelt feedback en reflecteert. Naast een plek om informatie te delen kan de student uit het groeidossier putten om bepaalde ervaringen uit te lichten voor de integrale toets. Reflecties en evaluaties worden op deze manier bewijsstukken die in een vitrine geplaatst worden.

Iedere OS formuleert in het plan van aanpak hoe zij invulling geven aan het dossier. Het is belangrijk dat de student leert hoe hij een structuur van het groeidossier opbouwt en de discipline die het vergt om het bij te houden. Het is verleidelijk om het groeidossier te gaan beoordelen en lijsten te maken met richtlijnen als aantallen reflecties of feedback. Dit werkt echter in de hand dat het groeidossier een vergaarbak van allerlei documenten wordt. Bij het groeidossier is het juist zo dat de student vooraf nadenkt over de te verwachten opbrengsten en ervaringen. Ook kan de student feedback van anderen in het groeidossier plaatsen.

Studenten zijn niet gewend om met zo'n dossier te werken. Ondersteuning daarbij is nodig. Als dit lukt zou zo'n dossier erg interessant zijn vanuit het perspectief van 'een leven lang leren' en levert het een meerwaarde op voor reflectie. Stip op de horizon is dat het groeidossier zowel gebruikt wordt op het instituut als op de werkplek en dat men elkaars input kan inzien. Daarmee is zo'n dossier de brug tussen werkplek en instituut. Het groeidossier kan dan als bron voor de integrale toets dienen. Dit is echter voor 2019-2020 niet haalbaar.

OS'en maken hun eigen groeidossier. Deze staat los van het groeidossier die sommige vakopleidingen op het instituut momenteel ontwikkelen. Op HAN-breed niveau wordt gezocht naar een juiste digitale omgeving voor het groeidossier. Houd daarom bij ontwikkeling van het groeidossier er rekening mee dat het gaat om een tijdelijke oplossing.

VERVOLGSTAPPEN

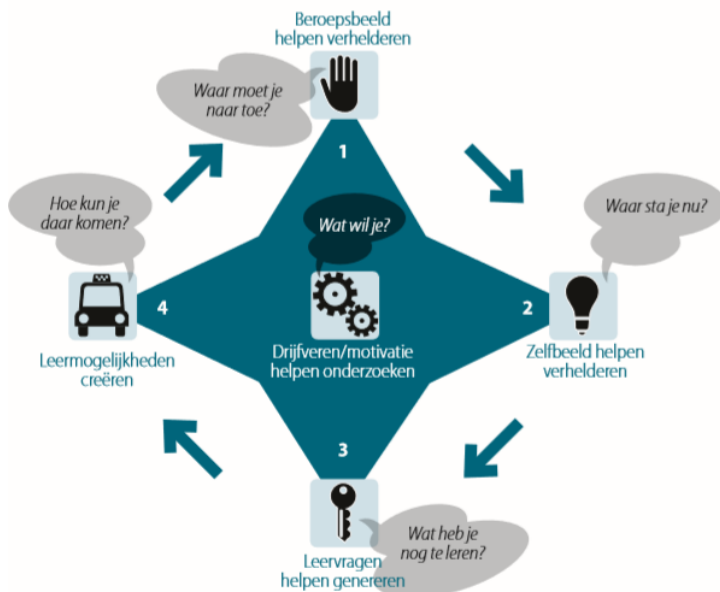
Plan van aanpak OS

Zoals eerder aangegeven bepaalt iedere OS in een eigen plan van aanpak de invulling van de nieuwe inrichting van het curriculum. De onderstaande punten worden bepaald:

- de manier waarop kwaliteit geborgd wordt.
- de manier waarop de beoordelingsmomenten worden ingericht
- de manier waarop begeleiding plaats vindt.
- de manier waarop het startgesprek wordt ingevuld.
- de ruimte die er wordt gegeven aan verschillende locaties of studiegroepen.
- de manier waarop professionalisering wordt ingevuld
- de invulling van verschillende rollen
- de invulling van het programma 'oriëntatie op beroep'
- de vaststelling van begeleidingsinstrumenten
- de eventuele aanvulling met OS -of locatie specifieke beelden
- de manier waarop studiebelasting bewaakt wordt.

-de manier waarop gecommuniceerd wordt met betrokkenen.

Het Drive-model kan een bruikbaar gereedschap zijn bij het ontwerpen van het programma.



https://www.ou.nl/Docs/TijdschriftOI/OI3_2010%20sept_PRAKTISCHARTIKEL_drive.pdf

Professionalisering

Aangezien de vernieuwing een andere werkwijze en vaardigheden vraagt van begeleiders ontwikkelt de ILS-academie een passend professionaliseringsaanbod voor zowel het instituut als het werkveld.

Doorontwikkeling wpl 2 en wpl 3

In 2019-2020 zal parallel aan het monitoren en door ontwikkelen van het curriculum van wpl1 ook wpl2a, wpl2b en wpl3 ontwikkeld gaan worden. Omdat vakdidactiek en vakinhoud bij wpl2 een steeds belangrijkere rol spelen, zullen werkgroepen van student, werkplek en instituut bij elkaar gebracht worden om samen te ontwerpen.