

Een vorm voor co-creatie

met het werkveld

De derde leerweg biedt de mogelijkheid om goed aan te sluiten bij de behoeften van het individu en de vraag van de arbeidsmarkt. Eerder schreef ik al over deze vorm van flexibel onderwijs voor volwassenen (2016-nr1). In dit vervolgartikel wil ik aan de hand van een praktijkcase laten zien hoe de derde leerweg succesvol ingezet kan worden. Daarom sprak ik met Chantal Haarhuis van het ROC van Twente.

Geerjanne den Hartog

Het team Onderwijs@Zorg, onderdeel van het MBO college voor Gezondheidszorg van het ROC van Twente, startte onder leiding van Teammanager Chantal Haarhuis een opleiding Verzorgende IG niveau 3 via de derde leerweg. Het traject kwam tot stand na intensief overleg met het werkveld, zodat vooraf duidelijk werd waar werkgevers behoefte aan hebben.

'Begin gewoon! Ga met het werkveld om de tafel en kijk waar behoefte aan is. En leer ervan.'

Inmiddels loopt het project twee jaar en het is een succes: het team begeleidde al zo'n tien groepen met gemiddeld 22 studenten in veertig weken naar een diploma. Inmiddels bestaat het team Onderwijs@Zorg uit twaalf enthousiaste leden. De teamleden hebben verschillende rollen; ze zijn docent, ontwikkelaar, studiecoach en trainer. Daarnaast is er nauwe samenwerking met een accountmanager.

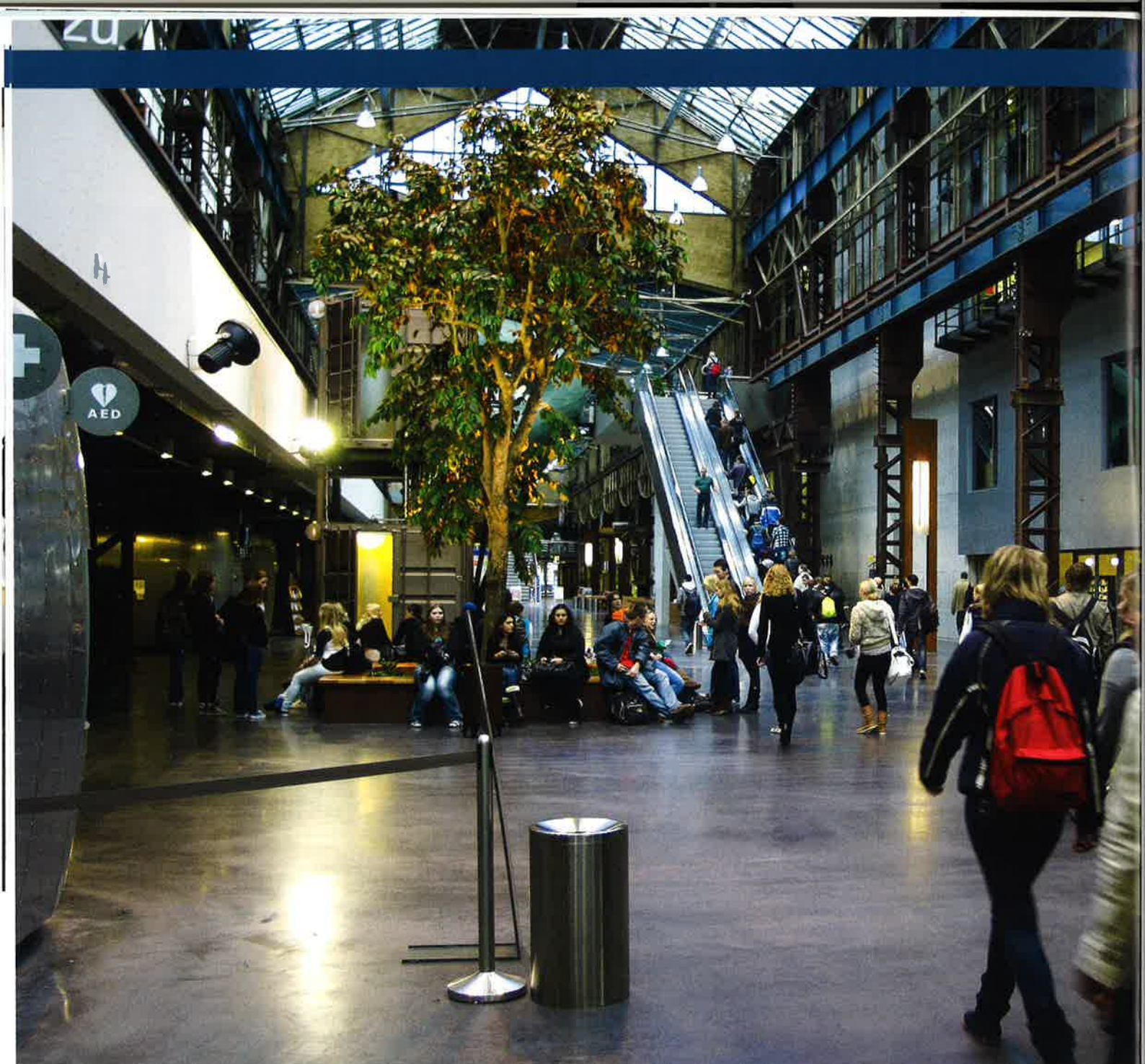
Derde leerweg in
de praktijk aan het
ROC van Twente

Opleidingstraject

Het opleidingstraject bestaat uit bijeenkomsten, online leren en leren op de werkplek. Elk opleidingstraject start met een intakegesprek. 'Na een constructieve intake, waarna we een eerlijk advies geven over de haalbaarheid, zien we de studenten één keer per vier weken. Tijdens de contactdagen leren de deelnemers elkaar als groep beter kennen.' Daarnaast wordt er in de online leeromgeving gewerkt. 'Deze omgeving biedt ons alle vrijheid om filmpjes, beelden en in de toekomst ook digitale toetsen toe te voegen.' Als er buiten de contactdagen om vragen zijn over de lesstof, kan de deelnemer per e-mail of via de chatfunctie contact opnemen met de modulecoach. 'Wij geven binnen 24 uur antwoord. Maar wat we ook zien: studenten reageren op elkaars vragen en helpen elkaar verder. Tijdens de contactdagen is er daarnaast ruimte om dieper en breder op vragen in te gaan. En natuurlijk evalueren we tussentijds een paar keer hoe het traject verloopt, zodat er bijgestuurd kan worden als dat nodig is.'

Leren op de werkplek

Een ander belangrijk onderdeel van het traject is het leren in de praktijk. 'Wij hanteren de norm dat iedereen, met of zonder >>



zorgachtergrond, minimaal 18 uur per week werkervaring in de praktijk opdoet. Dat hoeft geen werkplek te zijn, het mag ook een stageplek zijn. Ik heb inmiddels een aardig netwerk en weet waar ze mensen zoeken voor een stageplek. Veel gaat via informele kanalen.'

Een coach van het roc gaat gedurende de opleiding minimaal drie keer op stagebezoek. 'Deze persoon begeleidt de student naast de begeleider op de werkplek, veertig weken lang. Naast de stagebezoeken is er per e-mail en telefonisch contact. De studietoets coach bouwt op deze manier een band met de deelnemer en zijn of haar werkplek op.' Het mooie van deze vorm van opleiden vindt Chantal de groei die deelnemers doormaken. 'Door het zo in te richten hebben deelnemers de flexibiliteit om te leren wanneer dat het beste uitkomt. En naast dat we ze verder opleiden om een goede beroepsbeoefenaar te zijn, vind ik de grootste winst dat ze zelfstandiger worden: je ziet persoonlijke groei.'

Evalueren en bijstellen

Na tien groepen begeleid te hebben naar een diploma, is er zeker ruimte voor evaluatie. 'Dat doen we eigenlijk continu. Gaandeweg is het onderwijsmateriaal aangepast, geëvalueerd en bijgesteld. De online leeromgeving bevalt heel goed, maar ook dat breiden we continu uit. Zo filmen we nu bepaalde handelingen. Als mensen niet bij facultatieve contactdagen op het roc zijn, kunnen ze de skills-training als filmpje terugkijken.'

De derde leerweg wordt niet door de overheid bekostigd. (zie kader) De opleiding kost €2.500,-; dit bedrag wordt soms door de deelnemers betaald, soms door hun werkgever. 'Een deel van de mensen die bij ons aanklopt, moet in beweging komen, anders hebben ze op een bepaald moment geen baan meer. Mensen zien dat het traject kwaliteit heeft en dan hebben ze ervoor over. Daarnaast zijn we een roc: we hoeven geen winst te maken. We doen het voor en met elkaar.'



Verbinding met werkveld

Een deel van het succes van deze opleiding, zit volgens Chantal in de continue verbinding die ze met het werkveld heeft. 'Dit traject is voortgekomen uit een Ik denk dat dat ook de route moet zijn, anders sluit je niet aan bij wat werkgevers willen. Dan haken bedrijven of instellingen aan de voorkant al af en zijn wij weer te laat. Dat is bijvoorbeeld de grootste feedback die we in de bbl-opleidingen krijgen: dat je achter de feiten aanloopt. Terwijl je moet aansluiten op wat het werkveld wil. Een continue co-creatie: dat is de toekomst waar vanuit je moet gaan werken.'

Co-creatie

Ook gedurende het traject is er continu sprake van co-creatie. 'De co-creatie ontstaat op het moment dat er een instelling aan klopt met een scholingsvraag. Op dat moment ga je samen om zoek naar de vorm en inhoud. We hebben natuurlijk

Over de derde leerweg

OCW voerde in 2013 de derde leerweg in. Hoewel de derde leerweg door zowel bekostigde als niet-bekostigde instellingen kan worden aangeboden, wordt deze nooit bekostigd. Het belangrijkste kenmerk is dat de derde leerweg geen urennorm kent. Dit geeft ruimte om een opleiding neer te zetten die precies aansluit bij de behoeften van het individu, met erkenning van wat iemand al kan. Een opleiding die naadloos aansluit op de vraag van de arbeidsmarkt. De derde leerweg biedt een prima kans voor onderwijsinstellingen die zich willen profileren op het thema leven lang leren, met onderwijs voor volwassenen en werkenden, bijvoorbeeld het contractonderwijs en bedrijfsopleidingen.

variaties op de plank liggen. Maar als er een andere behoefte is vanuit het werkveld passen we bijv. de volgorde aan, of komt een bepaald thema meer aan de orde. Ook is het mogelijk dat er expertise vanuit het werkveld wordt ingezet tijdens lessen door bijv. gastlessen, excursies, gebruik van materiaal uit eigen instelling (bijv. een digitaal dossier).'

Om de docenten voldoende binding met de branche te laten houden, gaan ze verplicht elk jaar op docentstage. 'De ontwikkelingen gaan zo snel, het is belangrijk om als docent te weten waar je het over hebt. En, door informele contacten in het werkveld, hoor en zie je veel waardoor je ideeën opdoet: een win-winsituatie.'

Steun van het CvB

Een andere belangrijke component voor het slagen van het traject, is de steun die Chantal vanuit het college van bestuur voor dit traject krijgt. 'Regelmatig kijkt de adviescommissie binnen het ROC, die de maattrajecten in de gaten houdt, of ons traject past binnen de richtlijnen van het ROC. Dat is ook goed. Ik overleg regelmatig met het CvB en onze directie, we stemmen altijd af wat onze plannen zijn. Die back-up heb je ook nodig om het te kunnen doen.'

Tips voor collega-instellingen heeft Chantal Haarhuis wel. 'Begin gewoon! En leer ervan. Sta jezelf ook toe om fouten te maken. Begin bij het werkveld. Ga samen om de tafel en kijk waar behoefte aan is. Je moet het samen doen met het werkveld voor wie je leerlingen opleidt.' ■

De auteur is consultant bij CINOP