

Handreiking bij beeldplaat

Werken en leren in een hybride leeromgeving



Introductie

Binnen het Centrum voor Innovatief Vakmanschap Leven Lang Flex (CIV LLF) worden studenten opgeleid in hybride leeromgevingen. In deze leeromgevingen werken en leren studenten binnen de context van een bedrijf, waar ze in aanraking komen met echte bedrijfsprocessen, collega's, klanten en cliënten. Het begeleiden en opleiden van studenten wordt in gezamenlijkheid uitgevoerd door docenten en instructeurs vanuit het onderwijs en praktijkopleiders en werkbegeleiders vanuit het bedrijf.

Deze vorm van samenwerken binnen de context van het werk vraagt zowel van de onderwijsprofessional als de werkveldprofessional (deels) andere rollen en taken dan binnen een schoolse setting of tijdens een reguliere stage van toepassing zijn.

De beeldplaat 'Werken en leren in een hybride leeromgeving' is door het practoraat Leven Lang Flex in samenwerking met de Leermeesters ontwikkeld als handvat voor zowel het ontwerpen als het evalueren en verder ontwikkelen van taken en rollen binnen een hybride leeromgeving.

Het gezamenlijk ontwerpen, ontwikkelen en het uitvoering geven aan deze leeromgevingen vraagt betrokkenheid en afstemming van een breed scala aan actoren. Afhankelijk van de context waarin gewerkt en geleerd wordt, kunnen betrokken actoren verschillen. Dit maakt dat het begrip 'team' meer fluïde wordt.

De beeldplaat is een hulpmiddel om het gesprek te voeren over het vraagstuk wie welke rol heeft en hoe deze rollen elkaar versterken in een hybride leeromgeving. Het regelmatig voeren van gesprekken hierover is een belangrijke sleutel in het succesvol vormgeven en uitvoeren van deze leeromgevingen. Deze handreiking geeft achtergrondinformatie over de verschillende onderdelen op de beeldplaat en geeft praktische tips om verdieping te brengen in de gesprekken die gevoerd kunnen worden aan de hand van de beeldplaat.

Totstandkoming van de beeldplaat

Deze beeldplaat is in het studiejaar 2022/2023 ontstaan op basis van beschrijvingen en tekeningen van 14 docenten en instructeurs vanuit de onderwijsinstelling over hun rol en activiteiten binnen de hybride leeromgevingen.

Deze beschrijvingen hebben geleid tot een eerste versie van de beeldplaat, die is ingezet in werksessies bij zeven hybride leeromgevingen. Docenten en instructeurs en praktijkopleiders, werkbegeleiders en coördinatoren vanuit het werkveld (32 in totaal) verkenden de rollen en rolverdelingen in de samenwerking, afstemming en het opleiden en begeleiden van studenten binnen hun hybride leeromgeving.

De input vanuit deze werksessies en de input vanuit twee klankbordgroepen met externe onderzoekers hebben geleid tot de beeldplaat.

Opbouw van de beeldplaat

De student (en professional) die *leert en werkt* is het uitgangspunt van iedere leeromgeving, en vormt daarmee het hart van de beeldplaat.

Het organiseren van en het werken binnen een hybride leeromgeving vraagt inzet en rollen op drie processen:

- het **proces van samenwerken** bevat aspecten die de samenwerking tussen school en bedrijf borgen en toekomstbestendig maken.
- het **proces van afstemmen** bevat aspecten die nodig zijn om de student in staat te stellen om tot leren en werken te komen, en vormen vaak de verbinding tussen de samenwerkingsafspraken en het werkelijk opleiden en begeleiden van studenten.
- het **proces van opleiden en begeleiden** bevat aspecten van het werken en leren van de student op en rond de werkvloer.



Toepassing

De beeldplaat is bedoeld als onderlegger om met elkaar het gesprek te voeren over ontwerp, invulling en uitvoering van de werkzaamheden en (taak)verantwoordelijkheden binnen de hybride leeromgeving. Door met elkaar dit gesprek te voeren, ontstaat een gezamenlijke taal over leren en werken binnen een hybride leeromgeving. Het expliciet maken van welke taken en rollen nodig zijn in een hybride leeromgeving, zorgt voor bewustwording over deze rollen, de plaats binnen het gehele proces en de onderlinge verbondenheid.

De beeldplaat kan voor verschillende doeleinden worden ingezet:

- **Voorafgaand aan of bij de start van een hybride leeromgeving.** Wie gaat welke rollen/taken oppakken? Zijn de juiste personen betrokken om alle rollen/taken te kunnen vervullen? Welke rollen/taken moeten gezamenlijk uitgevoerd worden?
- **Bij de evaluatie en (door)ontwikkeling van een hybride leeromgeving.** Hoe is het gegaan de afgelopen periode? Welke onderdelen lukken goed om samen op te pakken en uit te voeren? Waar zitten nog uitdagingen in rollen van verschillende betrokkenen? Wat is er nodig om daarin verder te ontwikkelen?

Het gebruik van de beeldplaat

Door visueel zichtbaar te maken wie welke taken en rollen oppakt, wordt inzichtelijk hoe de uitvoering van de leeromgeving eruit ziet op de processen van samenwerken, afstemmen en opleiden en begeleiden: wie geeft aan welke aspecten uitvoering, in welke mate is er sprake van samenwerking, waar is nog ruimte voor verbetering etc. Door dit gezamenlijk te expliciteren, wordt het belang, de inhoud en de uitvoering van de diverse rollen zichtbaar.

Tip: Om visueel zichtbaar te kunnen maken wie wat doet in de leeromgeving is het van belang dat er een grote fysieke versie van de beeldplaat gebruikt wordt (minimaal A3). Leg deze op een tafel waar meerdere mensen omheen kunnen lopen of hang de beeldplaat op.



Zorg dat vertegenwoordigers van alle processen (samenwerken, afstemmen, opleiden en begeleiden) aanwezig zijn, zowel van de werkplek als van de school. Geef iedere persoon een eigen kleur sticker/markering. Vraag hen vervolgens deze zelf te plaatsen bij de aspecten waar actief invulling aan gegeven wordt. Op deze manier maakt een ieder vanuit het eigen perspectief zichtbaar hoe de eigen werkzaamheden worden ervaren.

Het voeren van het verdiepende gesprek

Met het beeld van de ingevulde taken en rollen kan vervolgens gezamenlijk met alle aanwezigen het gesprek worden gevoerd. Dit gesprek kan resulteren in een beeld van de huidige situatie en daarbij ook aanleiding zijn voor het oppakken van acties.

Het gesprek kan zich richten op de organisatorische kant van de leeromgeving (wie doet wat?), op de kwalitatieve uitvoering van de leeromgeving (hoe voeren wij onze taken en rollen uit in relatie tot het samenwerken, afstemmen, opleiden en begeleiden?) of op beide.

Er kan een gespreksleider aangewezen worden om het gesprek te leiden, maar het gesprek kan ook gezamenlijk gevoerd worden. Het gesprek is niet bedoeld ter beoordeling, het is bedoeld om gezamenlijk te verkennen hoe een ieder kijkt naar de verschillende aspecten die komen kijken bij het ontwerpen, ontwikkelen en uitvoeren van een hybride leeromgeving. Onderstaande voorbeeldvragen kunnen richting geven aan het gesprek.

Voorbeeldvragen voor de dialoog over de organisatie

- Is er bij alle onderdelen iemand die hier een rol in heeft? Zo niet, wie zou dit op kunnen (of moeten) pakken?
- Hoe ziet de samenwerking eruit bij taken en rollen die door meerdere personen worden uitgevoerd?
- Hoe versterken deze rollen elkaar? Bijvoorbeeld binnen een taakgebied als ook tussen de verschillende processen van samenwerken, afstemmen en opleiden en begeleiden?
- Welke betrokkenen binnen de hybride leeromgevingen missen nog bij het zichtbaar maken van de rollen? Zijn zij al actief betrokken? Hoe kan deze betrokkenheid versterkt worden?

Voorbeeldvragen voor de dialoog over de kwaliteit

- Welke visie ligt ten grondslag aan jullie samenwerking en manier van werken, en hoe zie je dit terug in de uitvoering van de werkzaamheden?
- Op welke manier wordt invulling gegeven aan taken en rollen? Tot welk doel moet dat leiden?
- Wanneer meerdere personen betrokken zijn bij dezelfde taak, hoe ziet de samenwerking er dan uit?
- Bij welke taken/rollen zit winst om (nog) meer samen op te trekken, of om juist te verdelen?
- Waar (en hoe) is de driehoek student-docent-werkveld aanwezig?
- Wanneer is iets goed? Wat kan er ondernomen worden om te investeren in de kwaliteit van de uitvoering?
- Waar hebben andere actoren in de leeromgeving (collega's, medestudenten, klanten, cliënten, etc.) een rol? Hoe kan hun aanwezigheid (meer) ingezet worden bij opleiden en begeleiden van studenten?
- Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren bij het uitvoeren van de rollen?

Tip: Mis je nog onderdelen uit je eigen leeromgeving, vul die dan aan!



Kenmerkend voor een hybride leeromgeving is dat er continue verbinding is tussen aspecten horende bij het proces van samenwerken, aspecten horende bij het proces van afstemmen en aspecten horende bij het proces van opleiden en begeleiden. Ook binnen deze drie processen is er sprake van samenwerking en verbinding tussen verschillende

betrokkenen. Onderstaande scenario's zijn bedoeld ter inspiratie om inzichtelijk te maken welke verbindingen er bijvoorbeeld (al) zijn. Door met behulp van de beeldplaat met elkaar voorbeeldscenario's uit de eigen praktijk te bespreken wordt zichtbaar welke verbindingen er al zijn en waar ze nog gemaakt kunnen of moeten worden.

Voorbeeldscenario's van samen werken en leren in een hybride leeromgeving

Andere afdeling voor student

De werkbegeleider ziet dat een student meer tijd nodig heeft om te werken aan beginnende werknemersvaardigheden (proces van opleiden en begeleiden).

De docent en werkbegeleider overleggen tijdens hun tweewekelijkse afstemmingsmoment over de voortgang van deze student (proces van afstemmen). Binnen dit bedrijf is een aparte afdeling waar alle ruimte is om te wennen aan het werkritme en waar de focus vooral ligt op basisvaardigheden als op tijd komen, in plaats van op productie draaien. Deze afdeling zou geschikt kunnen zijn voor deze student, maar deze afdeling maakt nog geen onderdeel uit van de leeromgeving.

De docent overlegt met de coördinator van het bedrijf of deze student geplaatst zou mogen worden op deze afdeling (proces van afstemmen). De coördinator overlegt dit met de directie, waarna er toestemming gegeven wordt (proces van samenwerken).

De coördinator informeert deze afdeling, en de docent informeert de afdeling over de student (proces van afstemmen).

In overleg met de student, de docent, de werkbegeleider en de coördinator binnen het bedrijf wordt besloten dat de student tijdelijk aan de slag gaat op deze afdeling en aan welke doelen hij gaat werken (proces van opleiden en begeleiden).

Invulling geven aan leerdoelen

De docent en de praktijkbegeleider hebben in hun wekelijkse afstemmingsoverleg samen de voortgang van de student besproken en bekeken welke taken aansluiten bij de ontwikkeling van de student op dat moment (proces van afstemmen). Op de werkvloer bespreekt de praktijkbegeleider met de student de werkzaamheden die de student deze week kan gaan uitvoeren. Samen maken ze een keus welke verantwoordelijkheden de student deze week krijgt (proces van opleiden en begeleiden).

De docent heeft iedere week een gesprek met de student over de leerdoelen waar de student aan gaat werken.

De formulering van de doelen die de onderwijsorganisatie gebruikt passen niet precies bij het werk dat de student uitvoert. De docent helpt om de doelen te vertalen zodat deze concreet worden voor de student en herkenbaar zijn in relatie tot het werk dat uitgevoerd wordt (proces van opleiden en begeleiden).

Tijdens de uitvoering van het werk ziet de praktijkbegeleider dat een collega de student al het werk uit handen neemt. Daarbij legt deze collega veel uit, maar de uitleg sluit niet aan bij het niveau van de student. Dit gebeurt vaker. De praktijkbegeleider neemt contact op met de coördinator en er wordt een korte training georganiseerd voor de collega's op de werkvloer gericht op het begeleiden van studenten (proces van afstemmen).

Omgaan met verzuim

Er leren en werken verschillende studenten van dezelfde opleiding binnen het bedrijf. Ze werken allemaal op een andere afdeling. Afsproken is dat studenten iedere ochtend direct op hun eigen afdeling starten. De docent loopt iedere ochtend een ronde langs de afdelingen om in te checken bij de studenten en de praktijkbegeleiders. Als er eerder bijzonderheden zijn, dan zoekt de praktijkbegeleider direct contact met de docent en komt deze al eerder naar de afdeling. Acties met betrekking tot verzuim etc. worden door de docent opgepakt, zodat de praktijkbegeleider daar geen tijd voor vrij hoeft te maken (proces van samenwerken).

Op een donderdag blijkt een student van een afdeling te laat terug van de pauze; samen met een aantal collega's staat deze student nog op de rookplek. Ook de andere collega's zijn te laat terug van de pauze. De praktijkbegeleider belt de docent met de vraag om naar de rookplek te gaan en deze student aan te spreken. De docent zegt dat dit de taak is van de praktijkbegeleider; samen met het aanspreken van de overige collega's kan ook de student direct aangesproken worden (proces van opleiden en begeleiden).

Naar aanleiding van dit voorval plannen de docent en de praktijkbegeleider een extra moment in waarop ze samen afstemmen over hoe ze in het vervolg met een soortgelijke situatie om zullen gaan (proces van afstemmen).

Eigen scenario



Toelichting op de beeldplaat

Taken en rollen binnen het proces van samenwerken

Gezamenlijke visie vaststellen: Waarom willen we samenwerken voor deze groep studenten? Hoe komen doelstellingen vanuit het werkveld en het onderwijs hier samen? Wie zijn de deelnemers in de leeromgeving? Studenten, een mix studenten en werknemers vanuit het werkveld, ...?

Verwachtingen en doelstellingen praktijkgericht onderwijs scherpstellen: Vanuit welke visie wordt praktijkgericht onderwijs vormgegeven? Hoe worden leren en werken met elkaar verweven op alle vlakken voor de student (generieke vaardigheden, beroepsgerichte vaardigheden, persoonsontwikkeling)?

Verwachtingen en doelstellingen scherpstellen m.b.t. de rolinvulling door het werkveld en door school: Welke actoren vanuit het onderwijs en het werkveld krijgen een rol in deze leeromgeving? Welke taakverantwoordelijkheden krijgen zij? Hoe worden zij gefaciliteerd en aangestuurd?

Samenwerkingsafspraken maken en vastleggen: Op welke manier worden afspraken vastgelegd? Samenwerkingsovereenkomst, formele structuur van samenwerken?

Samenwerking monitoren en wanneer nodig bijstellen: Hoe wordt de samenwerking gemonitord? Frequentie van overleggen? Waarop wordt gemonitord? Door wie wordt gemonitord?

Doorontwikkelen van de samenwerking: Hoe kan deze samenwerking verder vorm krijgen? Welke mogelijkheden zijn er voor de huidige groep studenten m.b.t. het leren kennen van afdelingen en locaties? Andere taakverantwoordelijkheden? Welke personen moeten betrokken worden om dat te realiseren?

Verbreden van de samenwerking: Welke mogelijkheden zijn er om de samenwerking (leeromgeving) te verbreden? Andere opleidingen en niveaus betrekken? Leven lang ontwikkelen (LLO) een plek geven in de leeromgeving?

Taken en rollen binnen het proces van afstemmen

Werving studenten: Hoe, waar en door wie worden studenten/deelnemers voor de leeromgeving geworven?

Bonding tussen docent(en) en werkbegeleiders en het bedrijf: Hoe wordt de docent onderdeel van de bedrijfscultuur? Wie leidt de docent rond en welke vrijheden en beperkingen heeft de docent in zowel de fysieke als de online omgeving? Hoe maakt de docent kennis met de verschillende medewerkers en andersom?

Organiseren van het laten landen van studenten in het team en in de bedrijfscultuur: Hoe ziet de introductieperiode van de student eruit? Wat kan er geregeld/georganiseerd worden om ervoor te zorgen dat de student zich welkom voelt, het gevoel krijgt erbij te horen? Welke rol krijgt de student binnen het bedrijf, en hoe wordt dat gecommuniceerd?

Afspraken over inhoud praktijkgericht onderwijs en de uitvoering: Hoe worden de processen van leren en werken verweven voor de student? Hoe maken generieke vaardigheden, beroepsgerichte vaardigheden en persoonsontwikkeling hier deel van uit?

Beroepstaken en leerdoelen student bepalen: Aan welke beroepstaken en leerdoelen gaat de student werken? Hoe kunnen de taken en leerdoelen op elkaar afgestemd worden? Is er sprake van een bepaalde volgorde van de taken?

Takenpakket en samenwerking docenten en werkbegeleiders bepalen: Wie zijn er allemaal betrokken bij het opleiden en begeleiden van de studenten? Wie doet wat en hoe wordt daarover afgestemd?

Keuze voor materialen en middelen om mee te leren en te werken: Met welke materialen en middelen wordt gewerkt en geleerd? (Denk aan werkkleding, toegang tot fysieke en online ruimtes, het mogen gebruiken van materialen en middelen, lesmaterialen, etc.).

Keuze voor materialen en middelen om voortgang in beeld te brengen: Met welke materialen en middelen wordt de voortgang van de student in beeld gebracht? (Denk aan voortgang op de verschillende afdelingen, aantonen van behaalde leerdoelen, etc.). Welke materialen en middelen zijn verplicht vanuit de onderwijsinstelling, welke materialen en middelen uit de werkpraktijk kunnen hieraan toegevoegd worden?

Voortgang en vervolgstappen student bepalen: Hoe wordt er zicht gehouden op de voortgang van studenten? In welke frequentie wordt deze voortgang besproken? Wat zijn de vervolgstappen n.a.v. getoonde voortgang? (Bijvoorbeeld zelfstandiger taken uitvoeren, overstap naar een andere afdeling, etc.).

Doorlopende professionalisering begeleiders: Hoe wordt er als begeleidingsteam van en met elkaar geleerd? Denk aan: intervisie, evaluatiesessies, trainingen, regelmatig overleg).

Contact met externe begeleidingspartijen van de student: Hoe is de afstemming met externe begeleiders (bijvoorbeeld jeugdzorg, leerplicht, onderwijsservicecentrum mboRijnland) van de student? Wie heeft hierin een rol? Hoe wordt dit gezamenlijk met de student opgepakt?

Taken en rollen binnen het proces van opleiden en begeleiden

Intake mboRijnland: Wie voert/voeren het gesprek met de student? Hoe wordt de student ingeschreven bij de opleiding? Wie informeert de student over onderwijs in een hybride leeromgeving?

Matching bedrijf: Op welke manier worden studenten gematcht aan een leerbedrijf? Hoe wordt er bekeken of er ook daadwerkelijk een match is tussen de student, het bedrijf en de praktijkopleider/werkbegeleiders? Welke opties zijn er als er geen sprake is van een goede match?

Student laten landen in het bedrijf en op de afdeling: Wie voert het opgestelde plan uit? Welk begeleidingsgedrag wordt ingezet om te zorgen dat de student zich welkom voelt, het gevoel krijgt erbij te horen? Hoe betrek je de rest van de collega's bij de introductie van de student?

Inchecken op het welzijn van studenten: Wie heeft met regelmaat contact met de student over hoe het gaat? Wie houdt in de gaten wat er speelt in de omgeving van de student en wat van belang is om te weten voor het leer- en werkproces? Welk begeleidingsgedrag wordt ingezet om goed persoonlijk contact met de student te onderhouden?

Afstemmen van beroepstaken en leerdoelen: Wie stemt met de student af aan welke beroepstaken en leerdoelen de student gaat werken? Hoe en wanneer wordt besproken of en hoe de taken en leerdoelen op elkaar afgestemd kunnen worden? Wat is de ambitie van student en hoe kan daar bij aangesloten worden? Welke keuzes kan en mag de student zelf maken en hoe begeleid je de student hierbij? Hoe wordt de student geprikkeld en uitgedaagd, en hoe wordt gezorgd voor een gevoel van veiligheid en vertrouwen in wat de student kan?

Samen uitvoeren van taken op de werkplek: Wie laat de student zien hoe de handelingen op de werkplek uitgevoerd moeten worden? Welk begeleidingsgedrag wordt daarbij ingezet? Denk bijvoorbeeld aan een rolmodel zijn, voordoen hoe handelingen worden uitgevoerd en de student meenemen in de stappen die je zet door hardop na te denken terwijl je voor doet, samen met de student handelingen uitvoeren, uitleg geven en de student zelf laten oefenen.

Meekijken tijdens het uitvoeren van taken op de werkplek: Wie kijkt er actief mee met de student wanneer de student zelf de taken uit gaat voeren? Welk begeleidingsgedrag wordt daarbij ingezet? Denk bijvoorbeeld aan de afstand die je houdt: wanneer grijp je in en wanneer laat je iets gecontroleerd 'fout' gaan?, het stellen van vragen tijdens de uitvoering om de beroepskennis van de student te activeren, feedback geven tijdens het uitvoeren van taken en het motiveren van de student.

Toevertrouwen van het zelfstandig uitvoeren van taken op de werkplek: Wie vertelt de student welke taken zelfstandig uitgevoerd mogen/moeten gaan worden? Welk begeleidingsgedrag wordt ingezet terwijl de student zelfstandig aan het werk is? Wie kijkt er bijvoorbeeld van een afstandje mee? Wie is in de buurt van de student en is beschikbaar voor vragen of kan ingrijpen of bijsturen wanneer dat nodig is?

Reflecteren op en expliciteren van het uitgevoerde werk: Wie is er actief bezig om samen met de student te reflecteren op het uitgevoerde werk? Op welke manier gebeurt dit tijdens het werk, en op welke manier na afloop van de uitgevoerde werkzaamheden? Wie helpt de student bij het expliciteren van het werk, op het moment dat de student hier mee bezig is? Op welke manier wordt beroepskennis actief gekoppeld aan de taken die uitgevoerd worden? Wie spreekt de student aan op werkhouding en gedrag?

Beoordelen van het werk- en leerproces: Waar wordt de student op beoordeeld? En door wie? Hoe kan de student aantonen dat hij bepaalde taken beheerst?

Voeren van driehoeksgesprekken: Hoe vaak vindt er een voortgangsbespreking plaats in de driehoek student – docent – praktijkopleider/werkbegeleider? Hoe is de taakverdeling tijdens deze gesprekken: welke verantwoordelijkheid heeft de student bijvoorbeeld?

Begeleiden bij doorstroom: Hoe en door wie worden studenten begeleid bij interne doorstroom (bijvoorbeeld naar een andere afdeling binnen het bedrijf of een andere locatie van het bedrijf) en externe doorstroom (vervolgopleiding of werk)?