

Leren in de praktijk
... en het grensvlak tussen opleiding en praktijk

– Samenwerken doe je door
boundary crossing –

ZORG
ONDERWIJS
OVERHEID

Zorgpact



Leren in de praktijk

Er zijn steeds meer voorbeelden van onderwijs dat (deels) verplaatst wordt naar de werkvloer met leercoaches of docenten op de werkplek. Dit type onderwijs is vaak een combinatie van theorie en praktijk. Het biedt nieuwe mogelijkheden voor studenten om te leren om te gaan met complexe problemen in een interprofessionele setting en het geleerde direct toe te passen. Onder het thema leren in de praktijk scharen wij dan ook verschillende vormen, die verder gaan dan de traditionele stage. In de zorg wordt ook wel gesproken van extramuralisering van het onderwijs, omdat het onderwijs steeds meer buiten de muren van de school wordt gegeven.

Het Zorgpact organiseerde tussen juni en december 2018 een serie van vier werk-

bijeenkomsten over 'Leren in de praktijk', met als doel docenten, praktijkbegeleiders, projectleiders en organisaties handvatten aan te reiken. Iedere bijeenkomst benaderde het thema vanuit een ander perspectief: de rol van de opleider, de rol van de organisatie, de rol van de projectleider en de rol van de student. De opbrengsten hiervan zijn, per rol, aangevuld met inzichten uit onderzoek, theorie en praktijk en vertaald in praktische aanbevelingen. Samen vormen die aanbevelingen deze handreiking.

Dit boekje is voor iedereen die aan de slag wil met Leren in de praktijk, of die daar al bij betrokken is. De inhoud wordt verdiept in een online white paper, te vinden op Zorgpact.nl, handreiking.

Verschillende werelden

‘De snelheid waarmee de arbeidsmarkt en de samenleving veranderen, maakt dat nieuwe antwoorden nodig zijn om opleidingen actueel te houden. Werken, leren en innoveren zijn steeds meer met elkaar verbonden om in te spelen op veranderende omstandigheden.’

Aldus het advies van de Sociaal Economische Raad (SER) aan de Minister over Toekomstbestendig Beroepsonderwijs (november 2017).

Het beroepsonderwijs is geworteld in twee heel verschillende werelden, die van het publieke onderwijssysteem en die van de georganiseerde arbeid ingebed in onze maatschappij. In diverse rapporten, waaronder die van de SER, wordt benadrukt dat het voor studenten belangrijk is dat leren in een levensechte context plaatsvindt

en betrokken wordt bij innovaties die nodig zijn in de maatschappij. Initieel en leven lang leren komen in elkaars verlengde te liggen. Leren voor een beroep zal meer worden verbonden aan de leernetwerkstructuren in de praktijk en met de hrm-processen binnen bedrijven en instellingen. Leren in de praktijk maakt een onlosmakelijk onderdeel uit van deze veranderingen. En daarmee verandert de rol van het werkveld én van de onderwijsinstelling.

In dit boekje benaderen we de verandering vanuit het perspectief van ‘boundary crossing’: niet de verschillen tussen praktijken maar juist de kansen die zich op de grens tussen die twee bevinden, zijn het uitgangspunt.

tussen opleiding en beroepspraktijk:
een wereld van kansen



Het is geen nieuw verschijnsel dat er aansluitingsproblemen zijn tussen opleiding en beroepspraktijk. Aan het verbeteren van deze aansluiting wordt al jaren gewerkt. Afstemming vinden tussen leren en werken, waar meerdere, vaak erg verschillende partijen bij betrokken zijn, vraagt om een inspanning van alle betrokkenen.

De verschillen tussen praktijken die leiden tot belemmering in actie of interactie en voor de afstemming als problematisch worden ervaren, vormen het uitgangspunt. We spreken dan over grenzen. Vaak worden grenzen tussen jezelf en 'de ander' in eerste instantie meestal als hinderlijke drempels worden ervaren: 'hij snapt me echt niet', 'zij zijn heel anders gewend te werken, samenwerken is voorlopig een brug te ver', 'op mijn stage zeggen ze dat het zo moet, en op school blijven ze maar volhouden dat die andere methode beter is'. Kenmerken van grenzen zijn

dat ze enerzijds hinderlijk zijn, maar anderzijds leerzame ervaringen op kunnen leveren.

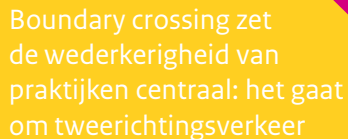
Binnen de opleidings- en beroepspraktijk wordt voortdurend gezocht naar manieren om met grenzen om te gaan. Het is juist die uitdaging die maakt dat we leren op en van de grens. De inspanning om belemmeringen op te lossen in het samenwerken over grenzen heen wordt *boundary crossing* genoemd (Bakker e.a., 2015).

Onderzoek heeft uitgewezen dat je op vier manieren leren op de grens tussen opleiding en beroepspraktijk kunt stimuleren. Dit worden leermechanismen genoemd:

- Identificatie
- Coördinatie
- Perspectief van jezelf én van de ander
- Transformatie

De leermechanismen vormen een theoretisch perspectief om naar de werkelijkheid te kijken. Ze staan niet op zichzelf en lopen vaak dwars door elkaar heen: er zit dus ook geen vaste volgorde in!

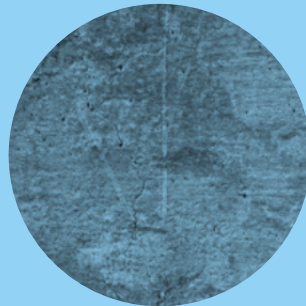
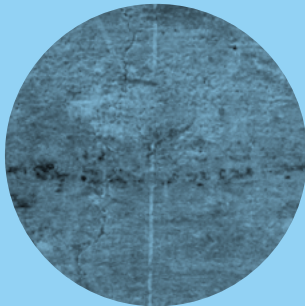
Aan de hand van een fictief voorbeeld ont-rafelen we wat deze leermechanismen kunnen betekenen voor de zorg- en welzijnssector.



Boundary crossing zet de wederkerigheid van praktijken centraal: het gaat om tweerichtingsverkeer



identificatie: **de verschillen**
onderkennen



Voorbeeld

De opleiding Verpleegkunde van een ROC is een samenwerking aangegaan met een zorginstelling. Zij hebben de ambitie samen een leeromgeving te creëren waar nieuwe medewerkers kunnen leren en werken tegelijkertijd. De zorginstelling staat onder druk, er is een chronisch tekort aan goed opgeleide medewerkers die snel aan de slag kunnen.

Het ROC wil leren in de praktijk een volwaardig onderdeel laten zijn van de opleidingen en zoekt dus naar samenwerkingspartners, waarmee ze vorm en inhoud van de opleiding kunnen gaan uitwerken.

De partners maken duidelijk wat hun eigen doelen zijn, waar hun sterke kanten zitten, hoe zij werken, etc. Ze verhelderen dit beiden voor zichzelf. Dit is van belang om je tot de ander te kunnen verhouden. Bij het proces van identificatie ontstaat nieuw inzicht in hoe verschillende praktijken zich van elkaar onderscheiden of elkaar aanvullen.

Identificatie van de zorginstelling in dit voorbeeld: de ambitie is om de beste zorginstelling in de regio te zijn, met name in de langdurige zorg; een kenmerk van beleid is dat de nieuwste ontwikkelingen in de sector zo veel mogelijk gevolgd worden. Voorbeelden van identificatie voor het ROC: het ROC profileert zich met medewerkers (docenten) die verstand van leren hebben en daarmee studenten op veel niveaus kunnen begeleiden.

Identificatie levert een (hernieuwd) inzicht in hoe praktijken zich van elkaar onderscheiden door de grenzen expliciet te maken



Hoe onderzoek je de grenzen in jouw samenwerking?



Het expliciet maken van de grenzen kan door de verschillen meer systematisch in kaart te brengen. Het is zinvol de doelen, werkwijzen, tools, regels, community's en werkverdeling te identificeren. Verschillen daarin kunnen duiden op mogelijke grenzen. Je kunt daarbij onder andere de volgende vragen hanteren:

- ☑ **Wat is het doel van de praktijk?** Bijvoorbeeld: opleiden versus zorg voor de cliënt centraal.
- ☑ **Welke belangen hebben de praktijken ten aanzien van het inzetten van studenten?**
Bijvoorbeeld: groeien in een beroep versus snel inzetbaar zijn.
- ☑ **Hoe gaan beide praktijken om met regels (cultuur)?** Bijvoorbeeld: relatief los en gericht op de persoon (student) versus gebruikmaken van protocollen en cliënt gaat altijd voor.
- ☑ **Hoe is de praktijk georganiseerd?** Bijvoorbeeld: ordening in leerjaren versus werkplekkenstructuur.
- ☑ **Met welke middelen wordt er gewerkt?** Bijvoorbeeld: generiek en ietwat verouderd versus specialistisch en up-to-date.
- ☑ **Welke invloed heeft tijd op de praktijk?** Bijvoorbeeld: schooltijden en schoolvakanties versus hoge werkdruk en het werk moet af.
- ☑ **Hoe worden mensen begeleid bij nieuwe taken?** Bijvoorbeeld: studenten zijn gewend aan begeleiding versus medewerkers maken zichzelf nieuwe taken eigen.

Faciliteren en ambities aanpassen in Leer en Innovatienetwerken

'Als verpleegkunde opleiding van Inholland zijn we momenteel verschillende Leer en Innovatienetwerken in verschillende zorgsettings aan het opzetten. Als Lecturer Practitioner (LP) heb ik een faciliterende rol in de samenwerking tussen onderwijs, onderzoek en praktijk.

Een goed voorbeeld waar mij dit bij lukt is wanneer ik een medewerker en een student, die samen een klinische les gaan geven, zowel inhoudelijk als didactisch begeleid bij het opzetten van deze les.

Waar ik het als LP soms moeilijk mee had, was om mijn ambities aan te passen aan het proces waar de zorgorganisatie in zat. We hebben daarom de frequentie van de projectbijeenkomsten met hoofd

zorg, praktijkopleider en verantwoordelijk verpleegkundige opgeschroeft, zodat ieder zijn rol kan pakken.'

Marjolein Albers, docent Inholland, tevens Lecturer practitioner bij Zonnehuisgroep Amstelland locatie Westwijk.

**coördinatie: afstemmen en
samenwerken**



De ambitie is om samen een leeromgeving te creëren waar medewerkers kunnen leren en werken tegelijkertijd. Het ROC en de zorginstelling kiezen ervoor een gezamenlijke ontwerpgroep samen te stellen, met vertegenwoordigers uit beide praktijken. Ze kijken daarbij goed naar een evenwichtige verspreiding over de verschillende functielagen (werkbegeleiders, docenten, teamleiders, etc.) in beide praktijken. De ontwerpgroep krijgt de opdracht om de nieuwe leeromgeving uit te denken en vorm te geven. Beide partijen stellen vast dat het kwalificatiedossier voor Verpleegkunde een belangrijk middel is. De zorginstelling maakt een vergelijk van de functiebeschrijvingen met het kwalificatiedossier. Het ROC zoekt naar de vertaling van de kerntaken en werkprocessen in de zorginstelling, zodat dit richting kan geven aan de opleidingsroutes.

Zowel de ontwerpgroep als het kwalificatiedossier in dit voorbeeld zijn interventies of middelen (processen) die je kunt zien als coördinatie om de samenwerking en de communicatie te

vergemakkelijken. De ontwerpgroep is ingezet om medewerkers uit beide praktijken bij elkaar te brengen op een vanzelfsprekende manier, omdat zij een gezamenlijke opdracht hebben waar zij ieder hun steentje aan moeten kunnen bijdragen. Het kwalificatiedossier is op deze manier een gespreksinstrument geworden om op zoek te gaan naar de mogelijkheden voor leren en geen sturend middel vanuit school.

Coördinatie gaat over manieren (interventies, processen, middelen) om de samenwerking effectiever te maken of te verbeteren





Hoe zit het met de brugfunctie bij jullie?



Het proces van coördinatie kan je zien als de brugfunctie tussen twee werelden, in dit geval het ROC en het werkveld. Denk eens na over de manieren waarop in jullie samenwerking de brugfunctie gestalte krijgt.

- ☑ Daarbij kan je op zoek gaan naar middelen ‘grensobjecten’ die de samenwerking bevorderen: portfolio, protocollen, werkinstructies of zorgplannen, veiligheidsregels, maar ook een woordenlijst van specifieke termen die door beide organisaties gehanteerd kunnen gaan worden.
- ☑ Je kunt ook kijken naar ‘grensinteracties’: de personen blijven deelnemer van hun eigen praktijk maar communiceren met de andere praktijk op bepaalde momenten of in georganiseerde verbanden. Waar en wanneer zie je grensinteracties ontstaan en kan je deze nog sterker inzetten? Je kunt denken aan het overleg tussen docenten en stage-begeleiders of aan het inzetten van een gastdocent.
- ☑ Er zijn in diverse hybride leeromgevingen in het land voorbeelden te vinden van coördinatie, zoals bijvoorbeeld het zorgplan dat bij De Friese Praktijkroute in de zorg het verbindend element is. Iedere student werkt daar gedurende een bepaalde periode met een bepaalde cliënt; de werkzaamheden die volgens het betreffende zorgplan moeten worden uitgevoerd, zijn leidend voor wat de student leert.

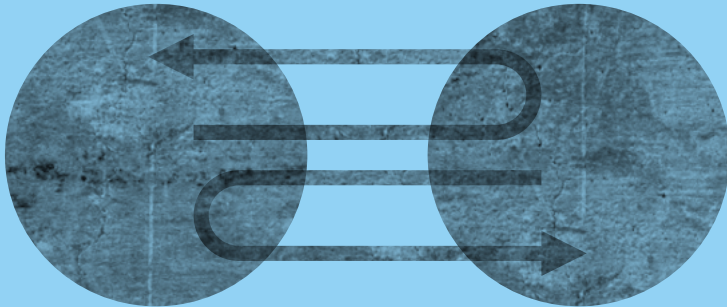
Rollen beschrijven vanuit dezelfde taal

Een mooi voorbeeld van het dichterbij elkaar brengen van praktijken is het handboek CanMEDS-rollen in de praktijk, ontwikkeld vanuit Zorgpact Midden Nederland. Dit leidde tot nieuwe functiebeschrijvingen en -benamingen bij pilotinstelling Lyvore. Mede ingegeven door de taal van het opleidingsprofiel verpleegkunde (hbo) en de kwalificatiedossiers (mbo) zijn de competentiegebieden waar zorgverleners mee te maken hebben uitgewerkt. Zo zijn de verschillende rollen beschreven die zorgprofessionals vervullen in de zorg voor hun cliënten, die naadloos aansluiten bij wat er in de opleiding wordt gevraagd.

Rita Scholten, destijds projectleider voor Utrechtzorg: *'Het kwalificatiedossier is op deze manier een gespreksinstrument geworden om op zoek te gaan naar de mogelijkheden voor leren en geen sturend middel vanuit school. Mensen voelen zich meer gezien in hun positie. Die helderheid, dat je niet meer met alles bezig hoeft te zijn maar je kunt richten op waar je goed in bent, geeft rust.'*



**perspectief van jezelf én van de ander:
wederzijds begrip en inzicht**



Voorbeeld

Tijdens het ontwerpproces slaat de schrik ineens om het hart van de zorginstelling: ze zijn bang dat het ROC bezig is met het realiseren van 'verplaatst onderwijs' en dat willen ze niet. Ze willen liever geen docent die alleen maar in en uit komt rennen om lessen af te draaien, van deze klassieke vorm van onderwijs willen ze juist af.

Het ROC herkent deze angst in eerste instantie niet; ze laten toch al zien dat ze op zoek zijn naar vernieuwing: door de ontwerpgroep, door zich flexibel op te stellen ten aanzien van het kwalificatiedossier? Het eerste dat ze afspreken is dat de docent een tijd meeloopt op de werkvloer.

Soms is er tussen praktijken vooral, of in eerste instantie, meer grensinteractie, communicatie en wederzijds begrip nodig. Door met elkaar in gesprek te gaan hierover, wordt voor beide groepen duidelijker wat hun eigen perspectief is en hoe zij deze kunnen formuleren zodat de

ander er iets mee kan. Ook leren ze door de ogen van de ander te kijken, om daarmee verbinding te maken met elkaar. Een docent die meeloopt op een afdeling om zo de werkplekken te leren kennen (docentstage) is bijvoorbeeld een mooie manier om je eigen perspectief te verhelderen en die van de ander te begrijpen.

Er ontstaat wederzijdse waardering als beide partijen zich bewust zijn van hun eigen wereld en die kunnen expliciteren, en daarnaast door de ogen van de ander naar hun eigen praktijk kunnen kijken



Hoe kunnen we nog meer elkaar perspectief innemen?



Je eigen perspectief kunnen duiden voor de ander en daarbij in staat zijn om ook ‘in de huid’ van de ander te kruipen draagt bij aan begrip voor elkaar: een essentieel onderdeel van een goed samenwerkingsverband.

Enkele voorbeelden om te onderzoeken in hoeverre jullie in je samenwerkingsverband dit mechanisme (h)erkennen en mogelijk nog verder kunnen versterken:

- Heb je weleens nagedacht over praktische tools voor studenten: met een smartphone kan een student bijvoorbeeld leerinhoud of leervragen meenemen naar een werkplek of werkvragen opslaan om daar in het kader van de opleiding iets mee te doen.
- Docentstages.
- Stimuleer studenten, na of tijdens een periode in het werkveld, bij het schrijven van een verslag het perspectief van de beroepspraktijk in te nemen.
- Zorg voor werkbegeleiders en praktijkbegeleiders die in staat zijn hun eigen werkomgeving zodanig leer-rijk te maken dat de student verbinding maakt met de leeromgeving op school.
-

Nieuwe kijk op zorg door studenten

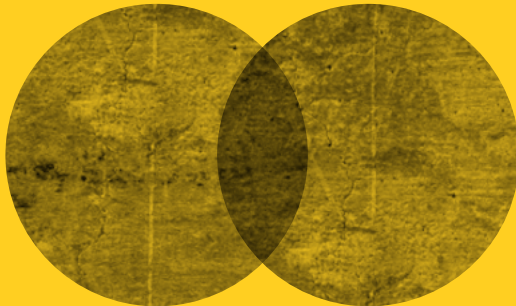
Sinds 2014 werken Hogeschool Rotterdam en het Albert Schweitzer Ziekenhuis (ASZ) in Dordrecht samen. Studenten krijgen de opdracht problemen binnen het ziekenhuis op te sporen en oplossingen aan te dragen en uit te voeren. Het unieke van deze samenwerking tussen de hogeschool en het ziekenhuis is dat mensen zonder kennis van de zorg in de zorg werken. Daarmee haalt Silicon Venturing frisse blikken de zorginstellingen binnen.

Johan Reijenga, projectleider Silicon Venturing: *'Deze aanpak staat los van protocollen en onderwijsleerplannen. Dat is wel eens lastig voor docenten en verpleegkundigen, met name op het*



gebied van werkdruk en het aanleren van nieuwe vaardigheden. Zij moeten voor dit project vaak iets extra's doen, dat vraagt tijd en aandacht die er niet altijd is.'

**transformatie: er ontstaat een
(nieuwe) tussenpraktijk**



De nieuwe leeromgeving heeft een – fysieke – plaats in een van de gebouwen van de zorginstelling gekregen. Docenten zien deze omgeving als hun werkplek, net zoals medewerkers van de zorginstelling dat zo zien. Ze vormen met elkaar een multiprofessioneel team dat verantwoordelijk is voor de leeromgeving. Ze kennen elkaars rollen en taken heel goed, kennen elkaars motieven en zijn in staat ervaringen te delen; ze zoeken samen naar oplossingen, maken afspraken, ontwikkelen nieuwe normen, waarden en regels.

Sommige rollen lopen af en toe in elkaar over, met name op pedagogisch-didactisch gebied. De teamleden hebben geleerd dat de begeleiding vanuit de werkplek andere gevolgen kan hebben voor het leren van de studenten dan de begeleiding vanuit de school. Door regelmatige afstemming versterken beide processen elkaar. Ze hebben ieder vanuit hun eigen praktijk moeite gedaan om hier tijd en ruimte voor te krijgen.

Transformatie duidt op een nieuwe omgeving die kenmerken van de beide praktijken in zich heeft

Samenwerkingsverbanden tussen werkveld en opleidingen leiden regelmatig tot gecombineerde opleidingsvormen waarin leren in school en leren in de praktijk in samenhang een hybride leeromgeving vormen. Zowel de docenten als de werkbegeleiders treden op als grensgangers: zij zijn thuis in beide praktijken, spreken beide talen en kennen deze van binnenuit. Grensgangers kunnen het leren van studenten vergemakkelijken, doordat zij verbindingen kunnen aanbrengen tussen de twee werelden.

Is er sprake van transformatie?



Transformatie leidt niet tot een integrale mix waarin de afzonderlijke elementen niet meer zichtbaar zijn. Als school werk probeert te zijn of andersom, bestaat de kans dat beiden hun toegevoegde waarde verliezen. Enkele voorbeeldsituaties ter inspiratie:

- ☑ Een kenmerk van een tussenpraktijk is de mogelijkheid voor studenten om ‘traploos’ te schakelen: passend bij de individueel lerende en/of de situatie op de werkvloer is soms meer tijd, veiligheid en begeleiding nodig; soms juist meer verantwoordelijkheid of onderdomping in realiteit en tijdsdruk.
- ☑ Een praktijkruimte die als twee druppels water lijkt op de werkelijke beroepspraktijk (wat betreft inrichting) werkt voor veel studenten stimulerend in hun leerproces.
- ☑ Een ‘adoptieplan’: het werkveld adopteert de leeromgeving door nieuwe kennis en inzichten te delen of mee te denken in het vormgeven van de omgeving (fysiek, digitaal, vakinhoudelijk, organisatorisch) en draagt zo in meerdere opzichten bij aan een transformatie van de leeromgeving.
- ☑ Docenten en werkbegeleiders werken samen aan thema’s en professionele dilemma’s uit de dagelijkse werkpraktijk. Deze focus op de werksituatie maakt dat alle begeleiders dezelfde taal spreken, zonder hun eigen specifieke inbreng uit het oog te verliezen.

Van onderwijsbedrijf naar meerwaarde in de zorg

'Leerhuis Beweging 3.0 (voorheen Leerhuis De Liendert) begon min of meer als een droom', vertelt mbo-docent, leercoach en specialist onderwijsbedrijven voor MBO Amersfoort Manuela Koops-van Halteren.

'We vroegen ons af hoe onze studenten konden bijdragen aan het terugdringen van eenzaamheid onder ouderen. Zo ontstond het idee onze opleidingen te koppelen aan de praktijk. We zochten de samenwerking met Beweging 3.0 en nu na vijf jaar zien we dat het onderwijsbedrijf van meerwaarde is in de zorg. Doordat leren zo dicht bij de praktijk staat, kunnen we anticiperen en meteen inspelen op actuele en veranderende zorgbehoeften en hulpvragen en



leerstof aanpassen en op maat maken. Daar hebben zowel de studenten, de bewoners als de medewerkers profijt van.'

Colofon

Auteur: Erica Aalsma m.m.v. dr. Ilya Zitter, Hogeschoolhoofddocent bij Hogeschool Utrecht / Lectoraat Beroepsonderwijs
Erica is onderwijsontwerper en -maker van hybride leeromgevingen en oprichter van het collectief de Leermeesters.
www.deleermeesters.nl

Redactie: het Zorgpact, Den Haag

Vormgeving: VormVijf, Den Haag

Drukwerk: Telstar Media, Pijnacker



Dit is een uitgave van het Zorgpact, december 2018
Overal in het land slaan zorg en welzijn, onderwijs en overheid de handen ineen om samen te werken aan zorg van de toekomst. Het Zorgpact heeft deze innovatieve samenwerkingen tussen 2015 en 2018 een duwtje in de rug gegeven.



Verbinding in zorg en onderwijs

www.zorgpact.nl