

Draaiboek hybride leervormen

Partnerschap van de Lerende Euregio Scheldemond

Partners

LES staat of valt bij goede samenwerking
tussen de diverse partners



Met de financiële steun van:



Inhoud

Partnerschap van de Lerende Euregio Scheldemond	1
Inhoud	2
Inleiding - werkpleklers over de grens.....	5
Wat is werkpleklers?.....	6
Inleiding	6
Hybride leeromgeving?	6
Kwadrantenmodel binnen het LES-project	7
Hybride leeromgevingen?	7
Meer weten?	7
Verschillende vormen van werkpleklers Vlaanderen - Nederland	8
Formele systemen van werkpleklers	8
Vlaanderen:	8
Leren en werken (DBSO en Syntra-leertijd)	8
Duaal leren	8
Werkpleklers in het hoger onderwijs.....	9
Pact-opleidingen Syntra	9
Werkpleklers in het volwassenenonderwijs	9
Nederland:.....	9
Werkpleklers in het MBO.....	9
De beroepsopleidende leerweg (BOL)	10
De beroepsbegeleidende leerweg (BBL)	10
Een duale studie in het hoger onderwijs.....	10
Werkpleklers in het volwassenenonderwijs	10
Informele vormen van werkpleklers.....	10
Voordelen van werkpleklers	11
Financiële stimulansen	12
Aan de slag met werkpleklers.....	12
Werkpleklers binnen het LES-project	13
Inleiding	13
Pilot secundair onderwijs	13
Over deze pilot	13
Enkele concrete acties binnen de proeftuinen in techniek – elektriciteit en mechanica.....	14
Lessons Learned	15
Betrokken partners.....	15
Pilot volwassenonderwijs - Opleiding computeroperator.	16

Inleiding	16
Over deze pilot	16
Enkele concrete acties en het projectverloop van de pilot volwassenenonderwijs.	17
Lessons Learned	19
Betrokken partners.....	19
Pilot graduaatsopleidingen.....	20
Inleiding	20
Over deze pilot	20
Lessons Learned	21
Een blik van studenten op werkpleklers	23
Betrokken partners.....	24
Competentiecoaching en mentoropleiding door Syntra Midden-Vlaanderen	24
Inleiding	24
Ondersteuning bij de ontwikkeling van hybride opleidingen	24
Intervisie van docenten	25
Competentiecoaching	25
Mentoropleidingen.....	25
LES Proeftuin leerafdeling Mariahuis (Gavere) – Scalda	26
Over deze pilot	27
Ervaringen van de studenten en de werkgever:	27
Internationale best practices van werkpleklers.....	28
Inspirerende voorbeelden.....	28
BBVet	28
Opzet	28
Bedrijven betrekken	29
Flexibiliteit	29
Het belang van soft skills	30
Lessons Learned	30
BKal 360.....	30
Opzet van het project.....	31
De juiste collega's betrekken en uitrollen	32
Bedrijven betrekken	33
Lessons Learned	33
Edutrans	33
Verantwoordelijkheden.....	35
Samenwerkingsmix.....	35

Lessons Learned	35
Mentortrain	36
Focus op het begeleiden van mentoren.....	36
Flexibiliteit zorgt voor breed gebruik	37
De juiste partners	37
De persoon achter de organisatie	37
Focus.....	38
Lessons Learned	38
Team WE	38
Leerplannen die grenzen overschrijden	39
Niveau.....	39
Mensen.....	40
Communicatie	40
Lessons Learned	40
Vali-IT.....	40
Strenge selectie	41
Begonnen als zomerschool.....	41
Begeleiden en ondersteunen is de sleutel	42
Lessons Learned	42

Inleiding - werkplekieren over de grens

Binnen het LES-project experimenteren techniek- en zorgopleidingen in Vlaanderen en Nederland met verschillende vormen van werkplekieren.

In dit draaiboek vind je wat precies bedoeld wordt met de term 'werkplekieren', welke verschillende vormen van werkplekieren in Vlaanderen en Nederland allemaal bestaan en welke voordelen hieraan verbonden zijn. Ook wordt verduidelijkt waarom we binnen het LES-project inzetten op werkplekieren.

De theorie hebben we ook omgezet in de praktijk. Je vindt in dit draaiboek ook de concrete cases uit het LES project en de lessons learned terug.

En hoe gaat werkplekieren in andere landen en wat zijn daar de ervaringen? We geven nog een overzicht van internationale best practices van werkplekieren.

Wat is werkplekleren?

Inleiding



Wat wordt verstaan onder werkplekleren? De term ‘werkplekleren’ kent verschillende definities. Binnen het LES-project hanteren we onderstaande ruime definitie van werkplekleren:

“leeractiviteiten die gericht zijn op het verwerven van algemene of beroepsgerichte competenties, waarbij de arbeidssituatie de leeromgeving is”

De arbeidssituatie kan breed geïnterpreteerd worden. Dit kan de beroepspraktijk zelf zijn, maar dit kan evengoed een gesimuleerde omgeving op school zijn. Belangrijk is wel dat de context waar je leert in meer of mindere mate bij het werkveld ligt.

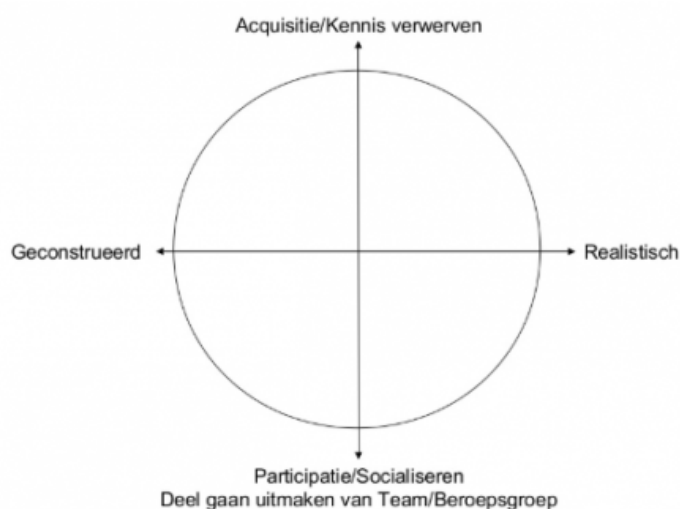
Hybride leeromgeving?

Het Nederlandse Expertisecentrum Beroepsonderwijs (<https://ecbo.nl/>) ontwikkelde een model om een in beroepsgerichte opleidingen een antwoord te kunnen bieden op diverse maatschappelijke veranderingen.

Centraal in dit model van ‘hybride leeromgevingen’ staat de samenwerking tussen het beroepsonderwijs en de beroepspraktijk.

Het model laat toe om verschillende leersituaties binnen een opleiding te situeren op onderstaand kwadrantenmodel. Een leeromgeving is pas echt hybride wanneer elk van de vier kwadranten is vormgegeven en wanneer alle onderdelen op elkaar zijn afgestemd.

Hieronder vind je info over het kwadrantenmodel:



Kwadrantenmodel binnen het LES-project

Binnen de drie proeftuinen wordt het model 'Hybride leeromgevingen' van Dr. Ilya Zitter gebruikt als referentiekader. Via een kwadrantenmodel kunnen scholen de verschillende acties binnen hun opleidingen in kaart brengen en vormgeven.

Hybride leeromgevingen?

Het Nederlandse Expertisecentrum Beroepsonderwijs ontwikkelde een model om een in beroepsgerichte opleidingen een antwoord te kunnen bieden op diverse maatschappelijke veranderingen.

Centraal in dit model van 'hybride leeromgevingen' staat de samenwerking tussen het beroepsonderwijs en de beroepspraktijk.

Het model laat toe om verschillende leersituaties binnen een opleiding te situeren op onderstaand kwadrantenmodel. Een leeromgeving is pas echt hybride wanneer elk van de vier kwadranten is vormgegeven en wanneer alle onderdelen op elkaar zijn afgestemd.

Meer weten?

[Openbare les – leeromgevingen in het beroepsonderwijs](#) (Zitter, 2021)

[Leren in een hybride leeromgeving – het magazine](#) (2016)

[Leren in hybride leeromgevingen – praktijkverkenning en theoretische verdieping](#) (2010)

[Ontwikkelmodel voor hybride leeromgevingen in het beroepsonderwijs](#) (2011)

Video Explaminatie hybride leeromgevingen :

https://www.youtube.com/watch?v=FpKxqN496rM&ab_channel=ExpertisecentrumBeroepsonderwijs

website ECBO: landingspagina hybride leeromgevingen (met link naar podcast, webinar en lezingencarrousel) : <https://ecbo.nl/hybride-leeromgevingen/#podcast>

website Canon Beroepsonderwijs: pagina over Begeleiding in een hybride leeromgeving : <https://canonberoepsonderwijs.nl/pedagogisch-didactisch/begeleiding-in-een-hybride-leeromgeving/>

Verschillende vormen van werkplekieren Vlaanderen - Nederland

Doordat een brede definitie van werkplekieren wordt gehanteerd, zijn er erg veel verschillende vormen van werkplekieren.

Naargelang de intensiteit van werkplekcomponent wordt een onderscheid gemaakt tussen de structureel ingebedde, formele systemen van werkplekieren en de meer informele vormen van werkplekieren. De formele systemen van werkplekieren zijn ook wettelijk gereguleerd.

Formele systemen van werkplekieren

Vlaanderen		Nederland	
Secundair onderwijs	Na het secundair onderwijs	Voortgezet onderwijs	Vervolgonderwijs
Leren en werken - DBSO (deeltijds beroepssecundair onderwijs) - Syntra-leertijd	HBO5 (Graduaatsopleidingen) PACT-opleidingen Syntra		2 leerwegen in het MBO: - BOL (beroepsopleidende leerweg) - BBL (beroepsbegeleidende leerweg)
Duaal leren - mogelijk in het DBSO en de leertijd, maar ook via een school voor voltijds secundair onderwijs (TSO/BSO)	- pilootprojecten in volwassenen- en hoger onderwijs		Duaal studeren (hbo en wo)
Alternerende beroepsopleiding in het buitengewoon onderwijs (*)		Praktijkonderwijs (*)	

(*) buitengewoon onderwijs (in Vlaanderen) en praktijkonderwijs (in Nederland) is bedoeld voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften. Leerlingen kunnen pas instromen nadat zij over een verslag van het CLB beschikken (in Vlaanderen) of een verwijzing kregen van een RVC (in Nederland). Deze onderwijsvormen worden hieronder niet verder behandeld.

Vlaanderen:

Leren en werken (DBSO en Syntra-leertijd)

Zowel het deeltijds beroepssecundair onderwijs als de leertijd zijn bedoeld voor jongeren die niet langer voltijds op de schoolbanken willen zitten. Ze hebben vaak moeite met het klassieke voltijdse schoolstelsel.

Deeltijds beroepssecundair onderwijs wordt aangeboden door een centrum voor deeltijds onderwijs (CDO) en de leertijd wordt georganiseerd door een SYNTRA- opleidingscentrum. Jongeren kunnen pas starten met een opleiding in de leertijd nadat ze een overeenkomst met een onderneming hebben afgesloten.

Anders dan de naam doet vermoeden zijn beide systemen ook voltijdse opleidingen van minimum 28 uur per week. In het DBSO volgen leerlingen twee dagen per week les in het CDO en gaan drie dagen per week werken in een onderneming. Bij de leertijd volgt een leerling 1 dag per week les op een SYNTRA- lesplaats en gaat 4 dagen per week effectief werken in een onderneming.

Afhankelijk van het soort overeenkomst ontvangen leerlingen een loon of een leervergoeding.

Duaal leren

Duaal leren is een relatief 'nieuwe' vorm van werkplekieren. Een opleiding duaal leren kan geïntegreerd worden in het TSO, BSO en het buitengewoon onderwijs. Daarnaast kan een duale

opleiding gevolgd worden in een Centrum voor Deeltijds Onderwijs of bij een Syntra-lesplaats. Binnenkort zal ook het hoger onderwijs duale opleidingen aanbieden.

Bij duaal leren verwerven leerlingen vaardigheden op de werkvloer én in een school, Centrum voor Deeltijds Onderwijs of Syntra-lesplaats. Dit is het grote verschil met andere vormen van deeltijds onderwijs in Vlaanderen, waarbij competenties verworven worden op school en deze worden uitgetest op de werkplek. Duaal leren vormt dus een ideale mix van leren in een onderneming en op school. Hoeveel dagen een leerling per week op de werkplek leert, hangt af van de studierichting. Meestal gaat het om twee tot drie dagen.

Jongeren die meer dan 20 uur per week op de werkplek leren, ontvangen een leervergoeding.

Let op! Duale studie in Nederland, duaal leren in Vlaanderen? Hoewel beide onderwijsvormen het woord 'duaal' gemeen hebben, betekenen ze toch iets heel anders!

Werkplekieren in het hoger onderwijs

Sinds academiejaar 2019-2020 zijn hogescholen verantwoordelijk voor de graduaatsopleidingen (vroeger HBO5). Deze graduaatsopleidingen bereiden studenten voor op het uitoefenen van een beroep en situeren zich qua niveau net onder de professionele bachelor: het algemeen niveau is minder theoretisch dan een bacheloropleiding.

Werkplekieren vormt een belangrijk onderdeel van een graduaatsopleiding en omvat minimaal een derde van de totale studieomvang. Een graduaatsopleiding is de tegenhanger van een associate degree in Nederland.

Pact-opleidingen Syntra

Via pact-opleidingen kunnen verschillende beroepen aangeleerd worden. Tijdens de opleiding zijn cursisten voor minstens 60% aan de slag in een leerbedrijf.

Werkplekieren in het volwassenenonderwijs

Binnen het volwassenenonderwijs is werkplekieren niet wettelijk verplicht. Wel zetten verschillende centra voor volwassenenonderwijs in op (informele vormen van) werkplekieren.

Nederland:

Werkplekieren in het MBO

Vanaf de leeftijd van 16 jaar kan in Nederland gestart worden met een opleiding in het middelbaar beroepsonderwijs (MBO). Instromen in het MBO kan na een opleiding VMBO (voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs) in het voortgezet onderwijs. Het MBO is onderverdeeld in 4 niveaus, elk met zijn eigen opleidingseisen:

- Entreeopleiding (vroeger niveau 1)
- Basisberoepsopleiding (niveau 2)
- Vakopleiding (niveau 3)
- Middenkaderopleiding (niveau 4)

Een MBO-opleiding kan gevolgd worden in regionale opleidingscentra (ROC's), vakscholen of agrarische opleidingscentra. Daarnaast zijn er ook particuliere aanbieders van MBO-opleidingen. In het MBO kunnen leerlingen kiezen uit twee leerwegen: de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) en de beroepsopleidende leerweg (BOL). Volgens de wet zijn ze gelijkwaardig: beide leerwegen leiden op tot hetzelfde diploma.

De beroepsopleidende leerweg (BOL) is een dagopleiding, waarbij leerlingen 5 dagen per week naar school gaan. Gedurende de opleiding gaan leerlingen (meerdere keren) op stage. Deze stage wordt georganiseerd door een erkend leerbedrijf in het vakgebied en wordt ook wel beroepspraktijkvorming (BPV) genoemd. BOL-opleidingen bestaan voor minstens 20% uit stage.

BOL-opleidingen kunnen kostenloos worden gevolgd door leerlingen jonger dan 18 jaar. Vanaf 18 moet de opleiding wel worden betaald. Het verschilt per bedrijf of een leerling een stagevergoeding ontvangt en hoe hoog deze stagevergoeding is.

De beroepsbegeleidende leerweg (BBL) is ideaal voor jongeren die het niet zien zitten om vijf dagen in de week naar school te gaan en die het leuk vinden om veel praktijkervaring op te doen.

De beroepsbegeleidende leerweg (BBL) is een opleiding die bestaat uit een combinatie van werken en leren. Gedurende de opleiding werken leerlingen gemiddeld 4 dagen per week bij een leerbedrijf en gaan ze 1 dag naar school. Bij sommige opleidingen is het mogelijk dat de opbouw van de studie een andere vorm heeft. Hierbij krijgen leerlingen een paar weken les en gaan ze vervolgens een paar maanden werken bij een leerbedrijf.

Leerlingen doen bij een BBL-opleiding doe je veel praktijkervaring op en verdienen vaak een salaris.

BBL-opleidingen kunnen kostenloos worden gevolgd door leerlingen jonger dan 18 jaar. Vanaf 18 moet de opleiding wel worden betaald. De BBL-opleiding wordt dan vaak betaald door het leerbedrijf waar de leerling werkt.

Een duale studie in het hoger onderwijs

Een duale studie is zowel mogelijk in het hoger beroepsonderwijs (associate degree, bachelor en master) als in het wetenschappelijk onderwijs (master). Een associate degree is de tegenhanger van een graduaatsopleiding in Vlaanderen. Deze associate degrees bereiden studenten voor op het uitoefenen van een beroep en situeren zich qua niveau net onder de professionele bachelor: het algemeen niveau is minder theoretisch dan een bacheloropleiding.

Bij een duale studie worden studeren en een betaalde baan afgewisseld of gecombineerd. Werk en studie moeten elkaar aanvullen. Zonder passend werk kan geen duale opleiding gevolgd worden. Het is hierbij niet nodig om stage te lopen. In de periode waarin de student werkt, is hij werknemer en ontvangt hij een salaris. Voor de studietijd heeft de student recht op studiefinanciering.

Let op! Duale studie in Nederland, duaal leren in Vlaanderen? Hoewel beide onderwijsvormen het woord 'duaal' gemeen hebben, betekenen ze toch iets heel anders!

Werkplekieren in het volwassenonderwijs

Binnen het volwassenonderwijs is werkplekieren niet wettelijk verplicht. Wel zetten de meeste ROC's in op (informele vormen van) werkplekieren.

Informele vormen van werkplekieren

Naast de formele, wettelijk gereguleerde systemen van werkplekieren richten veel scholen nog tal van andere, minder intensieve vormen van werkplekieren in. Enkele voorbeelden:

- Kijk-, doe-, en inleefstages
- Bedrijfsbezoeken
- Simulatieonderwijs (vb. via een minionderneming)
- Contextlab
- Gastlessen door een werkveldpartner

- Projecten die aangeleverd, begeleid of mee beoordeeld worden door het werkveld
- Speedsolving
- ...

Voordelen van werkplekieren

Er zijn tal van voordelen verbonden aan werkplekieren. Deze voordelen hangen uiteraard samen met de specifieke vorm van werkplekieren.

Enkele voordelen voor studenten die aan de slag gaan met werkplekieren:

- Werkplekieren vormt een uitstekende kennismaking met het werkveld. Je leert in een authentieke context en bent beter voorbereid op de arbeidsmarkt.
- Je leert al doende. Naast het opdoen van kennis krijg je de kans om vaardigheden en attitudes te ontwikkelen.
- Werkplekieren is vaak een welkome afwisseling met het theoretisch gedeelte. Je bent voortdurend in de weer. Verveling? Uitgesloten!
- Je kan aan de slag met 'echt' materiaal.
- Je krijgt in sommige gevallen een vergoeding:

In Vlaanderen hangt de vergoeding af van de soort overeenkomst. Afhankelijk van het aantal uur dat je op de werkvloer presteert, worden verschillende types overeenkomsten afgesloten. Elke overeenkomst heeft andere regels rond vergoedingen. Check [hier](#) welke vergoeding gelinkt is aan wel type overeenkomsten.

In Nederland verdien je bij BBL-opleidingen meestal een salaris. Een BOL-opleiding geeft recht op een reisvergoeding (OV-jaarkaart) en in sommige gevallen ook op een stagevergoeding.

Let op bij werkplekieren over de grens. Ga dan langs bij een [grensinformatiepunt](#) (GIP) om je kosteloos te laten informeren over mogelijke gevolgen voor je sociale zekerheid, belastingen, kindergeld,....

Enkele voordelen voor scholen die inzetten op werkplekieren:

- Aanbieden van een kwalitatieve en bredere leeromgeving.
- Voor scholen is het geen evidentie om te beschikken over de meest up-to-date infrastructuur. Door werkplekieren krijgen leerlingen de kans om aan de slag te gaan met het materiaal aanwezig in het werkveld.
- Werkplekieren is een win-win-win. Zowel leerlingen, bedrijven als scholen leren voortdurend bij. Scholen maken kennis met de laatste ontwikkelingen in de bedrijfswereld. Trajectbegeleiders staan met beide voeten in het werkveld. De kloof tussen theoretische vakken en de praktijk verkleint. Leerkrachten krijgen na- en bijscholingskansen.
- Werkplekieren biedt kansen om geïntegreerd of vakoverstijgend te werken.
- Netwerk uitbreiden: de banden tussen de bedrijfs- en onderwijswereld worden versterkt.
- Betere binding met de klasgroep: je leert je leerlingen kennen in een andere context.
- ...

Enkele voordelen voor ondernemingen die inzetten op werkplekieren:

- In tijden van krapte op de arbeidsmarkt, vergroot je de kans om jong talent binnen te halen. Hoe meer jongeren werkplekieren, hoe groter het aanbod aan goed opgeleide toekomstige werknemers. Bovendien is de kans op verloop lager bij werknemers die als leerling

meedraaiden in jouw onderneming. Ze weten goed wat de job inhoudt en kiezen er dan ook bewust voor.

- Hoewel starten met werkpleklers niet hetzelfde is als een nieuwe werknemer in dienst nemen, kunnen leerlingen zeker een toegevoegde waarde betekenen: extra hulp, frisse ideeën, ... Daarnaast stimuleer je de leercultuur in jouw onderneming.
- Een mogelijkheid om mee op te leiden naar de noden van het bedrijf en de sector. Zo krijg je werknemers met vaardigheden die goed afgestemd zijn op het huidige werkveld.
- Jouw netwerk en naamsbekendheid worden uitgebreid: je zet je onderneming op een positieve manier in de kijker. Vind een leerling het leuk om te werken in jouw onderneming? Dan vertelt hij dit zeker verder!
- Er zijn verschillende financiële voordelen voor ondernemingen die starten met (specifieke systemen van) werkpleklers.

Financiële stimulansen

Zowel in Vlaanderen als Nederland zijn er verschillende financiële voordelen voor onderneming die leerlingen in dienst nemen:

- RSZ-vermindering wanneer de opleiding wordt verzorgd door een mentor (Vlaanderen).
- Onder bepaalde voorwaarden een stagebonus van 500 tot 750 euro per leerling per schooljaar (Vlaanderen).
- Doelgroepenvermindering (Vlaanderen).
- Subsidieregeling Praktijkleren (Nederland).
- Stagefonds Zorg (Nederland)

...

Op zoek naar meer informatie over de verschillende financiële voordelen? Neem dan zeker een kijkje op de website van de [Vlaamse overheid](#) of de [stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven](#) (Nederland).

Aan de slag met werkpleklers

Wil je als onderneming starten met werkpleklers? Dan komt hier vaak toch wel wat bij kijken. Denk maar aan het verkrijgen van een erkenning (voor de meer formele systemen van werkpleklers), het volgen van een van een mentoropleiding, specifieke regelgeving enzoverder. Op de website van de [Vlaamse overheid](#) en de [stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven](#) is overzichtelijk terug te vinden welke stappen genomen moeten worden.

Werkplekieren binnen het LES-project

Inleiding

Binnen het LES-project wordt vooral geëxperimenteerd met meer informele vormen van werkplekieren. Het versterken van de samenwerking tussen het onderwijs en de bedrijfswereld staat hierbij centraal.

Daarnaast wordt ook sterk ingezet op de samenwerking over de grens heen. Waarom? We willen graag onze horizon verruimen, van elkaar leren en elkaar inspireren!

In het LES-project worden drie proeftuinen opgezet waarbij aan de slag gegaan wordt met werkplekieren. Deze opleidingen situeren zich op het Europese kwalificatieniveau 4 of 5.

Ontdek hier op welke manier binnen de LES-proeftuinen geëxperimenteerd wordt met werkplekieren:

Pilot secundair onderwijs



Onderwijscentrum Gent zet in op drie proeftuinen samen met vier Gentse scholen en bedrijven binnen het vakgebied mechanica/elektriciteit én bouwt aan een – lokaal - Lerend Netwerk gedurende twee schooljaren.

Over deze pilot

Gentse bedrijven én scholen van het voltijds technisch en beroepssecundair uit het studiegebied mechanica-elektriciteit engageren zich in proeftuinen met ondersteuning van Onderwijscentrum Gent.

Gedurende twee schooljaren brengt Onderwijscentrum Gent, de school en de beroepspraktijk fysiek dicht bij elkaar om te experimenteren met nieuwe vormen van werkplekieren en [hybride leervormen](#).

In een lerend netwerk verbonden aan de proeftuinen, wisselen betrokken scholen en bedrijven én externe partners en geïnteresseerden kennis en ervaring uit.

Het PiTEM (proeftuin in techniek elektriciteit en mechanica) komt 3 keer per schooljaar samen. Zowel scholen als bedrijven met een actieve rol in de proeftuinen als bedrijven en scholen met een minder actieve rol en externe partners zijn welkom.

Finaal doel is de realisatie van een lokaal duurzaam en actiegericht partnerschap tussen scholen en bedrijven.

Enkele concrete acties binnen de proeftuinen in techniek – elektriciteit en mechanica.

Op basis van de projectvoorstellen, de respons van de bedrijven en de vele gesprekken die we voerden met de verschillende Gentse scholen, werden binnen de pilot secundair onderwijs 3 proeftuinen opgezet met 4 scholen.

Samen met 4 scholen zetten we 3 proeftuinen op waarin scholen en bedrijven de mogelijkheden en grenzen van hybride leervormen verkennen. Deze samenwerkingen zijn erop gericht duurzame partnerschappen te realiseren in functie van de leerling in opleiding, de toekomstige werknemer.

Tectura Gent Centrum en Tectura Groenkouter

Tectura Gent Centrum en Tectura Groenkouter gaan in zee met bedrijven met expertise in huisautomatisatie. Ze willen leerlingen laten werken aan een technische probleemstelling of totaalproject, ingebracht door het bedrijf. Leraren grijpen hun kans om opleidingen of cursussen te volgen bij deze bedrijven zodat zij op de hoogte blijven van innovatieve technieken en hun opgedane kennis overbrengen naar de leerlingen. Tijdens bedrijfsbezoeken wordt naast technische handelingen, extra aandacht geschonken aan het belang van soft skills. Samenwerking, uitwisseling van kennis en ideeën en regelmatig contact tussen school en bedrijf staan in deze proeftuin centraal.

HTISA

HTISA werkt samen met bedrijven met ervaring in installatiemethoden residentiële elektriciteit, basis tertiaire/industriële elektriciteit. Hun proeftuin verloopt gefaseerd:

Leerkrachten maken kennis met medewerkers van het bedrijf, leerkrachten draaien tijdelijk mee in het bedrijf (2 dagen), werknemers lichten bepaalde zaken toe aan leerlingen in de praktijklessen op school (1/2 dag).

Werkplekleren: leerlingen gaan in groep op verkenning in het bedrijf via werf -en bedrijfsbezoeken.

Opleiding optimaliseren: expertise delen, duurzame samenwerkingsverbanden opbouwen, stages opzetten. Dit alles moet resulteren in een betere voorbereiding van leerlingen op de arbeidsmarkt en in een netwerk van lokale bedrijven die de opleiding elektriciteit mee ondersteunt en vorm geeft.

Don Bosco Sint-Denijs-Westrem

Don Bosco Sint-Denijs-Westrem, afdeling Mechanica heeft als ultieme projectdoel een volledig werkende Sterlingmotor samen te bouwen met 1 of meerdere bedrijven. Elke partij ontwerpt en vervaardigt enkele motordelen. De bedoeling is dat de leerlingen de verschillende stappen in het vervaardigingsproces van een projectonderdeel, op regelmatige basis kunnen volgen. Zo ervaren ze het proces in een echte arbeidssituatie vanaf het ontwerp (de tekening), de programmatie, ... tot en met de afwerking. Enkele doelstellingen die Don Bosco hiermee nastreeft zijn:

- vaktechnische kennis van leerlingen en leraren up-to-date houden
- procesmatig inzicht verschaffen aan leerlingen

- voeling van de leerkrachten met het werkveld verhogen en betere arbeidsrealiteit creëren voor de leerlingen
- leermotivatie van leerlingen verhogen
- duurzaam contact opzetten met bedrijven in functie van wisselwerking kennis/praktijk, én verbetering projectwerking.

Lessons Learned

Benieuwd naar onze lessons learned? Neem een kijkje op deze tips en tricks-pagina:

<https://www.euregioscheldemond.be/wp-content/uploads/2023/10/OC-Gent-LES-inspiratiegids.pdf>.

Betrokken partners

Onderwijspartners

De vier deelnemende scholen voor technisch en beroepsgericht onderwijs liggen allen in Gent. De scholen kennen een heterogene leerlingenpopulatie.

Tectura Gent Centrum en Tectura Groenkouter stapten samen in het project. De scholen nemen deel met volgende klassen:

- 5/6 TSO elektromechanica
- 5/6 TSO elektrische installatietechnieken
- 7 TSO stuur en beveiligingstechnieken
- 7 TSO industriële onderhoudstechnieken

Hoger Technisch Instituut St.- Antonius (of HTISA) stapt in het project met ed klassen 6 BSO elektrische installaties en 7 BSO industriële elektriciteit.

Don Bosco Sint-Denijs-Westrem gaat aan de slag met de tweede en derde graad mechanische vormgevingstechnieken (TSO) en derde graad Elektromechanica (TSO).

Werkveldpartners

De deelnemende bedrijven zijn actief in de metaalsector of in de elektrotechnieksector en bevinden zich op grondgebied groot Gent. Zowel kleine, middelgrote als grote ondernemingen maken deel uit van de proeftuinen.

Andere expertise-partners:

Binnen het thema Onderwijs-Arbeidsmarkt legt Onderwijscentrum Gent (OCG) de focus op de wisselwerking tussen onderwijs- en werkveld. OCG inspireert, verbindt en ondersteunt de betrokken actoren om intenser samen te werken door o.a. via het project LES in te zetten op hybride leervormen binnen het beroepsgericht onderwijs. Het OCG neemt de coördinatie van de proeftuinen en het lerend netwerk op zich.

Scalda is een school uit Zeeland voor middelbaar beroepsonderwijs (MBO) en volwasseneneducatie. De school heeft jarenlange ervaring met verschillende vormen van hybride leren en dient als inspiratiebron binnen deze proeftuin. Scalda is de regionale MBO onderwijs aanbieder en speelt een belangrijke rol in de toeleiding van jongeren naar de arbeidsmarkt.

Unizo Oost-Vlaanderen informeert en sensibiliseert bedrijven omtrent de mogelijkheden van werkplekleren en staat in voor de toeleiding van bedrijven naar de proeftuinen.

SYNTRA Midden-Vlaanderen heeft heel wat ervaring met sensibilisering van bedrijven om als leerbedrijf te functioneren. In het project stellen ze deze expertise ter beschikking en [coachen ze de](#)

[scholen en bedrijven in de gehanteerde technieken en gebruikte instrumenten](#) zodat zij op een versnelde manier hun expertise opbouwen.

Pilot volwassenonderwijs - Opleiding computeroperator.

Inleiding

Drie centra voor volwassenonderwijs transformeren hun traditionele leeromgeving naar een hybride leeromgeving waarin leren en werken optimaal verbonden zijn.



Over deze pilot

CVO Scala, cvo MIRAS en cvo Creo bieden in West-Vlaanderen de beroepsgerichte opleiding computeroperator voor volwassenen aan binnen het tweedekansonderwijs.

In deze pilot worden de mogelijkheden van hybride leren voor deze IT-opleiding verkend. Het is de bedoeling om onderwijs- en werkpraktijk met elkaar te vermengen door onderwijs naar de beroepspraktijk te brengen en vice versa. Samen met het werkveld worden nieuwe tussenpraktijken vormgegeven en uitgewerkt.

De arbeidsmarkt verandert. In een beroepsgerichte opleiding sluiten leerprocessen het best aan op deze dynamische en veranderlijke arbeidsmarkt. Daarom wordt ervoor gekozen om een hybride leeromgeving voor deze opleiding te ontwerpen. Een plek waar het schoolse leren en het leren op de werkplek optimaal met elkaar verbonden zijn.

We kiezen voor een graduele ontwikkeling en implementatie. In deze drie jaar lopende proeftuin wordt het eerste jaar gereserveerd voor onderzoek en voorbereiding. In jaar 2 en 3 onderzoeken en testen we stapsgewijs met docenten, cursisten en werkveld hoe de hybride leeromgeving binnen deze opleiding het beste kan werken. We ontwikkelen prototypes die we testen in de praktijk en bijsturen. Door deze combinatie van ontwerpen, op kleine schaal uittesten en tussentijds bijsturen, evolueren we geleidelijk naar een hybride leeromgeving voor de volledige opleiding.

Enkele concrete acties en het projectverloop van de pilot volwassenenonderwijs.

Projectjaar 1 (2019 - 2020)

We starten met een tweedaagse workshop met de Leermeesters. Deze Nederlandse organisatie heeft ervaring met het omvormen van onderwijstrajecten naar een meer hybride vorm en dit op basis van zowel een wetenschappelijk onderbouwde als hands-on aanpak.

We voerden analyses uit op onze bestaande leeromgeving van de opleidingen computeroperator en zetten de richting uit waarheen we willen evolueren.

We gaan in gesprek met het werkveld en starten met het uitbouwen van samenwerkingsverbanden. Dit zowel in de privé als de non-profit sector. Gaandeweg wordt door de vele contacten met bedrijven en organisaties duidelijk welk type bedrijf/organisatie we voor welk type hybride leeropdracht we kunnen aanspreken.

Scholen maken zich in hun backoffice klaar om de hybride leeromgeving ook praktisch organisatorisch mogelijk te maken.

Projectjaar 2 (2020 - 2021)

Daar waar de coronahinder in het eerste projectjaar eerder beperkt was (gezien de focus op dat moment lag op onderzoek en voorbereiding achter de schermen), was de impact van corona duidelijk voelbaar in het tweede projectjaar.

Er werd daarom binnen de proeftuin gekozen voor een implementatiestrategie: het opzetten van prototypes in verschillende modules (afdekkend voor het opleidingsprogramma) waardoor we praktijkervaring kunnen opdoen zodat we klaar zijn op het moment dat de coronamaatregelen ons toelaten op grotere schaal cursisten uit te sturen naar werkplekken of externen binnen te halen in onze centra voor volwassenenonderwijs.

We bouwen een computerhersteldienst uit. Via een grootschalige computerinzamelactie geven de cursisten 100 computers een nieuw leven. Deze actie wordt gekoppeld aan volgende modules: computer- en assemblagetechnieken, onderhoud en herstellingen (en besturingssystemen).

We werken een prototype uit om aan de hand van casussen de competenties uit de modules netwerktechnologie, draadloze netwerken, basisnetwerken en beveiliging aan te leren. We werken dit uit binnen één CVO.

We experimenteren met werkplekieren voor de modules randapparatuur en project bij een beperkte groep cursisten.

Projectjaar 3 (2021- 2022)

De bestaande hybride leervormen blijven doorlopen. Dit jaar hebben we gefocust op het aantrekken van gastsprekers met specifieke expertise en die casussen uit de praktijk aan cursisten konden voorleggen. Ook werden de reeds opgestarte samenwerkingen verduurzaamd.

De beslissing viel om de opleiding computeroperator om te turnen naar besturingssystemen en netwerken. De ambitie leeft om de opgedane inzichten rond hybride leren te vertalen in deze nieuwe opleiding. Docenten voelen zich door de verschillende samenwerkingen die met het werkveld zijn gerealiseerd gesterkt om deze ambitie te realiseren.

We eindigen het project met een workshop van de Leermeesters. We kijken naar de afgelegde weg en maken plannen voor de toekomst. Het bouwen van een hybride leeromgeving is immers nooit af. Zowel externe ontwikkelingen (zoals nieuwe opleidingsprofielen, veranderingen in de sector, ..)

maar ook interne ontwikkelingen bieden kansen en opportuniteiten. en hybride leeromgeving creëren gaat met vallen en opstaan.

Computerhersteldienst



In het schooljaar 2020 - 2021 werd binnen de pilot volwassenenonderwijs een computerhersteldienst opgezet door de drie centra voor volwassenonderwijs in West-Vlaanderen. Cursisten computeroperator gaven op die manier oude laptops een nieuw leven.

De CVO's zetten in samenwerking met het Streekfonds West-Vlaanderen en de Provincie West-Vlaanderen een hersteldienst op. Er werd een oproep naar bedrijven gelanceerd om hun gebruikte laptops te schenken aan scholen die omwille van de coronacrisis nood hadden aan extra laptops voor kansarme kinderen en jongeren.

Op die manier werden 100 toestellen ingezameld. De ingezamelde laptops werden vervolgens onder handen genomen door de cursisten computeroperator van cvo MIRAS, cvo Creo en CVO Scala. Zij onderzochten of ze de laptops nog konden herstellen, voerden een aantal herinstallaties uit en vervingen defecte onderdelen. Het Streekfonds betaalde de vervangonderdelen en verdeelde de herstelde laptops vervolgens aan de scholen die tijdens deze coronaperiode vragende partij waren voor extra toestellen.

De computerhersteldienst was een win de voor vele stakeholders.

- De cursisten computeroperator konden via real life opdrachten competenties verwerven en vonden het erg fijn om op die manier te bij leren. Het was voor de cursisten interessant om reële problemen te onderzoeken en op te lossen.

- De scholen en hun leerlingen waren tevreden met deze extra toestellen.

De computerherstdienst herstelde in het schooljaar 2020-2021 in totaal zo'n 100 toestellen. Het is de bedoeling om komend schooljaar opnieuw een dergelijke actie op te zetten. Bedrijven die oude laptops wensen te schenken kunnen hiervoor contact opnemen met Erin De Busscher (erin@leerwest.be).

Lessons Learned

- Vertrek vanuit ideeën die al jaren op de plank liggen. Tijdens de brainstorms kwamen ideeën opnieuw naar boven drijven die al eens waren geopperd in de leraarskamer, op een denkdag, ... maar om verschillende redenen niet in de praktijk werden omgezet. Zonder dat je het weet liggen immers al een heleboel pistes voor handen waarop je verder kan bouwen.
- Ga na welk type bedrijf/organisatie je nodig hebt voor welk type opdracht. Denk ook eens aan de non-profit of bedrijven uit andere sectoren die je aanvankelijk voor ogen had. In onze proeftuin was dat bijvoorbeeld geen IT-bedrijf voor de casus beveiliging en netwerken.
- Wanneer je bedrijsennetwerk nog niet zo sterk uitgebouwd is, betrek dan een professionele organisatie als UNIZO. Samen met jou kunnen ze de stap zetten naar het werkveld. Verzilver die contacten onmiddellijk door kleinschalige engagementen met elkaar aan te gaan zoals een gastles of een bedrijfsbezoek in te plannen. Dit zijn ideale manieren om elkaar beter te leren kennen en vervolgens grootschaligere engagementen aan te gaan. Pols ook even naar het netwerk van je cursisten/studenten/leerlingen (of hun ouders). Wellicht liggen daar ook een paar interessante contacten voor het grijpen.
- Werk met prototypes in plaats van alles in één keer volledig uit te denken en te implementeren. Zo kan je sneller resultaat halen en bijsturen vooraleer op te schalen. Deze manier van werken zorgt ook voor draagvlak binnen het team.
- Vertrek vanuit wat je cursisten/leerlingen/studenten prikkelt/triggert en neem dit mee in je ontwerp.
- Schrijf de taken op die de professional waartoe je opleidt moet kunnen en ga na welke deeltaken cursisten/studenten/leerlingen al in het begin van de opleiding kunnen doen in de praktijk of simulatieomgeving (mits een korte aanleertijd).
- Bereid je goed voor aan de start van het schooljaar door alle opdrachten reeds in te plannen op het lessenrooster. Dit zorgt ervoor dat elke betrokken partijen weten wanneer de organisatie, uitvoer en evaluatie van een opdracht plaatsvindt of afgerond moet zijn.
- Maak tijd om nieuwe docenten mee te nemen in het verhaal van hybride leren. Herneem de theoretische kaders (bv. het kwadrantenmodel hybride leeromgevingen) en neem de tijd om opgedane inzichten te delen.
- Onderneem een (internationale) inspiratiereis waar je jouw laten inspireren door een opleidingsinstelling en opleiding die nauw aansluit bij de eigen opleiding(sinstelling). Maak kennis met een opleiding die het hybride leren verregaand heeft uitgebouwd maar neem ook de tijd om je te onderdompelen in een opleiding die hybride leren kleinschaliger implementeerde. Zo heb je input voor quick wins op korte termijn en voed je de teamvisie op middellange termijn.
- Blijf de opgebouwde hybride leeromgeving evalueren en heruitvinden. De opleidingscontext en het werkveld zijn voortdurend in verandering.

Betrokken partners

CVO Scala, cvo MIRAS en cvo Creo nemen deel met de opleiding computeroperator. Deze beroepsgerichte opleiding situeert zich op niveau 4 van de VKS en kan gevolgd worden door +18-jarigen. Wanneer cursisten ook slagen voor de opleiding Algemeen Aanvullende Vorming (AAV),

verwerven ze een diploma secundair onderwijs. Voor veel cursisten betekent deze opleiding een tweede kans die ze met beide handen grijpen.

Syntra West heeft veel ervaring met duaal leren en biedt didactische ondersteuning op maat aan de CVO's bij dit transformatieproces.

UNIZO West-Vlaanderen ondersteunt de centra voor volwassenenonderwijs bij het uitbreiden van hun netwerk met ondernemingen.

Huis van het Leren vzw neemt de coördinatie van de proeftuin op zich, bewaakt dat het vooropgestelde resultaat wordt behaald, is woordvoerder van de vele gesprekspartners binnen de proeftuin naar het projectpartnerschap toe en bouwt bruggen met de andere proeftuinen.

Pilot graduaatsopleidingen

Inleiding

Opleidingen netwerkbeheer, internet of things en elektromechanische systemen.

Vier hogescholen experimenteren in deze pilot met diverse vormen van werkplekieren. De hogescholen worden hierbij ondersteund door TUA West.



Over deze pilot

Waarom kiezen de hogescholen ervoor om te experimenteren met werkplekieren? Hoe pakken ze dit aan?

In deze gezamenlijke pilot wisselen Howest, Odisee, Rotterdam Academy en HoGent expertise en ervaringen uit op het vlak van werkplekieren. Met de inkanteling van de HBO5 opleidingen in de Vlaamse hogescholen vanaf september 2019 staan deze projectpartners voor de uitdaging om hun graduaatsopleidingen met ten minste 1/3 werkplekieren in te vullen. Ook bij de Nederlandse projectpartner Rotterdam Academy is de integratie van het werkveld in hun Associate Degree opleidingen een prioriteit.

Door grensoverschrijdende kleinschalige uitwisselingen te organiseren en ervaringen te delen willen de partners komen tot best practices voor werkplekleren in de graduaatsopleidingen. In oktober 2021 gingen de Vlaamse partners op inspiratiereis naar Dordrecht en Rotterdam.

Lessons Learned

Deze uitwisselingen leverden heel wat interessante inzichten op. Ontdek hier de vele tips en tricks over:

- hoe je het werkveld bij je opleiding betrekt,
- hoe je bruikbare opdrachten en oefeningen van het werkveld kan ontvangen,
- op welke manieren je werkplekleren een concrete invulling kan geven in de opleiding.
- Hoe organiseer je de opvolging van studenten op de werkplek?

Betrekken van het werkveld bij de opleiding

Algemeen

- Een vertrouwensband tussen bedrijf en opleiding moet je opbouwen, en heeft dus tijd en zorg nodig.
- Zorg ervoor dat er duidelijk één goed bereikbaar aanspreekpunt is voor bedrijven die betrokken zijn bij je opleiding.
- Voor bedrijven is het een meerwaarde om studenten op de werkvloer te ontvangen met het oog op toekomstige rekrutering. Benoem deze meerwaarde bij het leggen van contacten met bedrijven.
- Denk aan de uitbouw van een community waarin bedrijven zich 'educational partner' van je hogeschool voelen en bijvoorbeeld een label krijgen als 'erkend leerbedrijf'.
- Werkveldcommissies als manier voor bedrijven om input te geven op de inhoud van de opleiding.

Via events

- Matchmaking event: om studenten te koppelen aan een stagebedrijf. Zo geef je bedrijven uit de regio de kans onderling te netwerken.
- Hightech event: waarbij technische opleidingen worden samengebracht met bedrijven en leerlingen uit het secundair onderwijs.
- Met alle opleidingen samen een 'bedankingsevent' organiseren naar de betrokken bedrijven, wederom een netwerk moment en de bedrijven voelen zich echt gewaardeerd.

Hoe bruikbare opdrachten van het werkveld ontvangen?



- Sta goed stil bij wat je vraagt van een bedrijf. Maak heldere afspraken over de verwachtingen. Beschrijf duidelijk wat de studenten willen leren.

- Formulering is hierin heel belangrijk. Noem het bijvoorbeeld geen 'project', dat wordt als te gewichtig gezien.
- Vraag stagebedrijven, die toch al betrokken zijn bij de opleiding, of ze niet ook een opdracht of oefening hebben om voor te leggen. Dat kunnen ook stagebedrijven van andere opleidingen zijn.
- Je kunt een bedrijf ook vragen: waar kunnen we jou mee helpen? Op die manier heeft het aanleveren van een opdracht ook een echte meerwaarde voor het bedrijf: ze krijgen namelijk een oplossing.
- Overweeg om de beoordeling van de studenten bij zulke opdrachten niet bij het werkveld te leggen, maar als docent op te nemen. Op die manier beperk je de tijdsbesteding van het bedrijf. Als je toch de input van het bedrijf wil, vraag dan om hun 'advies' en niet 'evaluatie'.

Manieren om het werkplekleren een concrete invulling te geven

Met een aandeel van 1/3^e, vormt het werkplekleren een erg belangrijk onderdeel van de graduaatsopleidingen. Maar wat wordt precies verstaan onder 'werkplekleren'? Binnen het LES-project hanteren we onderstaande definitie:

“leeractiviteiten die gericht zijn op het verwerven van algemene of beroepsgerichte competenties, waarbij de arbeidssituatie de leeromgeving is”

De arbeidssituatie kan breed geïnterpreteerd worden. Dit kan de beroepspraktijk zelf zijn, maar dit kan evengoed een gesimuleerde omgeving op school zijn. Belangrijk is wel dat de context waar de student leert in meer of mindere mate bij het werkveld ligt.

Het werkplekleren kan dus op verschillende manieren worden ingevuld. Binnen de proeftuin organiseren de opleidingen:

- Simulatielabs
- Stages en observatiestages
- (Werkveld)opdrachten
- Bedrijfsbezoeken
- Gastlessen

Ook de interactie tussen de docenten en het werkveld blijkt waardevol te zijn. Dankzij docentenstages blijft de kennis van docenten up-to-date.

De opleidingen streven op deze manier naar een volledige invulling van het hybride kwadrantenmodel.

Hoe organiseer je de opvolging van studenten op de werkplek?

- Gebruik een digitaal opvolgingssysteem waarin alle info centraal wordt opgevolgd door de student, de school en het bedrijf.
- Er bestaan verschillende digitale opvolgingssystemen. Check zeker welke tools er al zijn vooraleer een eigen tool te (laten) ontwikkelen. LES-partner Syntra Midden-Vlaanderen ontwikkelde de opvolgtool 'MICOON'. Op [deze link](#) vind je meer info over deze tool.
- Gebruik hetzelfde opvolgingssysteem over de opleidingsniveaus (bijvoorbeeld graduaatsopleidingen en bacheloropleidingen) en soort samenwerking met bedrijven (werkplekleren, stage, bachelorproef, ...) heen. Hoe minder verschillende systemen, hoe beter voor de bedrijven die de studenten opvolgen.
- Beperk zoveel mogelijk de administratieve last voor alle betrokken partijen (studenten, bedrijven en scholen).

Een blik van studenten op werkpleklers

De studenten van de graduaats- en Associate Degree-opleidingen boden een eerlijke en kritische inkijk over hun ervaringen met stages en andere vormen van werkpleklers.

Over stages

“In mijn leerbedrijf werd ik als een echte medewerker beschouwd. Door een nieuw product te maken voor het bedrijf kon ik ook nuttige input leveren. Ik heb er heel veel van geleerd.”

Sterktes

- De enorme leerervaring
- De praktijkgerichtheid
- Het opdoen van werkervaring
- Gezien worden als een echte medewerker

Aandachtspunten

De studenten geven aan behoefte te hebben aan duidelijke verwachtingen van zowel school als stagebedrijf. Er moet helder én voldoende gecommuniceerd worden tussen de verschillende partijen (student – bedrijf en school), bij voorkeur via zo weinig mogelijk verschillende kanalen.



Over andere vormen van werkpleklers

Sterktes

Zowel de simulatielabs als projecten in samenwerking met andere opleidingen vallen goed bij de studenten. De grensoverschrijdende samenwerking tussen Howest en de Rotterdam Academy wordt expliciet als meerwaarde genoemd.

Aandachtspunten

- Bedrijfsbezoeken zijn zeer interessant. Deze mogen meer georganiseerd worden.
- Bij gastsprekers is de focus erg belangrijk, studenten willen geen salespraatje maar echte expertisedeling.

“Leren op de werkvloer motiveert mij om mijn studies tot een goed einde te brengen.”

Betrokken partners

Deze pilot is een samenwerking tussen verschillende onderwijs- en werkveldpartners.

Howest participeert in de pilot met de graduaatsopleidingen Internet of Things en Systeem en Netwerkbeheer. Interactie met het werkveld is op verschillende manieren verweven in deze opleidingen: van verkennende modules tot simulatielabs, observatiestages, bedrijfsbezoeken, werkveldprojecten en stages.

Odisee neemt deel aan de pilot met de graduaatsopleiding Elektromechanische systemen. In het eerste semester van hun opleiding worden studenten voorbereid op het werkplekleren. Vanaf het tweede semester gaan studenten verschillende dagen per week kennis verwerven op hun werkplek.

Rotterdam Academy zorgt voor de Nederlandse inbreng in de pilot met de opleidingen Internet of Things en ICT Service Management. Werkplekleren neemt bij Rotterdam Academy verschillende vormen aan, van (kijk)stages tot studenten die op de werkplek leren en ondernemers die voor de klas staan.

HoGent neemt deel aan de pilot met de graduaatsopleidingen Systeem- en Netwerkbeheer en Productiebeheer. De opleiding kenmerkt zich door een sterke praktijk- en beroepsgerichte aanpak waarbij studenten meteen uitgedaagd worden om hun kennis naar de praktijk te vertalen. Dit gebeurt o.a. in de vorm van werkveldopdrachten, bedrijfsbezoeken, simulatieopdrachten en stage.

TUA West staat in voor de coördinatie van de pilot. Een van de pijlers van TUA West is een betere afstemming en samenwerking bevorderen tussen het hoger onderwijs en het bedrijfsleven. De resultaten van de pilot zullen een leidraad te vormen, zowel voor de kennisinstellingen als voor de ondernemingen, voor de implementatie en bestending van hybride leervormen in het hoger onderwijs.

Syntra Midden-Vlaanderen staat in voor de [competentiecoaching van studenten op de werkvloer en de mentoring van bedrijven en hogescholen](#).

UNIZO Oost- en West-Vlaanderen helpen de hogescholen bij het werven van werkplekken voor hun studenten.

Competentiecoaching en mentoropleiding door Syntra Midden-Vlaanderen

Inleiding

Binnen de proeftuinen van het secundair onderwijs en de graduaatsopleidingen staat Syntra Midden-Vlaanderen in voor de competentiecoaching en mentoropleidingen. Vanuit haar jarenlange ervaring met de verschillende vormen van het alternatief leren en werken, bouwde Syntra Midden-Vlaanderen heel wat expertise op rond het werkplekleren. Deze expertise wordt via het LES-project gedeeld met organisaties en instellingen die hiermee van start willen gaan of hierin willen excelleren.

Ondersteuning bij de ontwikkeling van hybride opleidingen

Sinds academiejaar 2019-2020 zijn hogescholen verantwoordelijk voor de organisatie van graduaatsopleidingen. Werkplekleren vormt een belangrijk onderdeel van deze opleidingen en omvat minstens een derde van de totale studieomvang. Er komt echter heel wat kijken bij de inrichting van zo'n hybride opleiding.

Syntra Midden-Vlaanderen heeft veel ervaring met het organiseren van verschillende vormen van werkplekleren. Binnen het project stellen ze hun expertise ter beschikking aan de hogescholen. Syntra Midden-Vlaanderen treedt op als procesbegeleider: via uitdagende vragen en methodieken worden opleidingscoördinatoren en andere betrokkenen uitgedaagd om hybride opleidingen uit te

bouwen, waarin het werkplekleren een prominente plaats heeft. Het aanleren van competenties op de werkvloer, relevante leerdoelen stellen en contacten met het werkveld leggen, vraagt immers een specifieke invulling en aanpak. Binnen het LES project denkt Syntra Midden-Vlaanderen samen met de hogescholen actief mee over de manier waarop het werkplekleren vorm kan krijgen. Onder andere binnen de specifieke context van werkplekleren in avondopleidingen.

Intervisie van docenten

De introductie van het werkplekleren in de graduaatsopleidingen heeft ook voor de docenten een grote impact. 'Vakdocenten' moeten ook de rol op van 'werkplek- of trajectbegeleiders' opnemen. Via intervisiemomenten ondersteunt Syntra Midden-Vlaanderen de docenten bij het coachen van studenten op de werkvloer. Centraal hierbij staan de soft skills: hoe kan je écht naar studenten luisteren, op welke manier knoop je het contact met bedrijven aan, hoe spreek je het educatief potentieel van de werkvloer aan, hoe zet je in op co-creatie, hoe kan je het werkplekleren te evalueren, enz.

Competentiecoaching

Naast de intervisiemomenten helpen ook competentiecoaches van Syntra Midden-Vlaanderen om het werkplekleren in goede banen te leiden. Samen met de docenten bezoeken de competentiecoaches een aantal studenten op de werkplek. In dialoog – met de hogeschool, de mentor op de werkplek én de student – wordt het leerproces onder de loep genomen: hoe verloopt het leerproces, hoe gebeurt de opvolging, evaluatie en beoordeling van de student. De focus ligt hierbij minder op het vakinhoudelijke, maar veel meer op het gehele competentieverwervingsproces. Ontwikkelen de studenten zich persoonlijk, hoe gedragen ze zich op de werkvloer, zijn ze punctueel, kunnen ze omgaan met feedback, enz. Ook is er aandacht voor eventuele knelpunten of conflicten. Deze nauwe opvolging zorgt voor een kwalitatievere invulling van het werkplekleren voor alle betrokkenen.

Binnen het LES project heeft Syntra Midden-Vlaanderen voor elk van de deelnemende Vlaamse hogescholen een eigen aanpak en ondersteuning uitgewerkt – met een focus op intervisie van de docenten in de aanpak van competentiecoaching. In schooljaar 2021-22 wordt er ook uitgewisseld met de Rotterdam Academy en Scalda over het coachen van de studenten.

Mentoropleidingen

Ondernemingen die als werkplek willen fungeren in hybride opleidingstrajecten, stellen een mentor aan. Dit zijn meestal ervaren medewerkers die instaan voor de begeleiding van de student. Het is aanbevolen dat de mentoren een korte en praktijkgerichte mentoropleiding volgen. Binnen het systeem van duaal leren is het volgen van een mentoropleiding zelfs verplicht.

Binnen het LES project biedt Syntra Midden-Vlaanderen vier (erkende) mentoropleidingen aan die erop gericht zijn mentoren op de werkvloer klaar te stomen om een lerende te begeleiden. Deze mentoropleidingen zijn erg interactief. Er wordt ingezet op het voeren van gesprekken met de student, coaching, opvolging van taken en planning, instructies en feedback geven en omgaan met weerstand. De deelnemers – vaak van verschillende afdelingen of bedrijven – waarderen het om ook van elkaar te horen hoe ze omgaan met studenten op de werkvloer.

Benieuwd wat Syntra Midden-Vlaanderen voor jouw (hoge)school of CVO kan betekenen? Neem een kijkje op hun website of neem contact op met een competentiecoach: competentiecoach@syntra-mvl.be.

LES Proeftuin leerafdeling Mariahuis (Gavere) – Scalda



Over deze pilot

Acht Nederlandse studenten van Scalda liepen in 2022 stage bij het woonzorgcentrum (WZC) Mariahuis in Gavere. Ze liepen 6 weken stage en de bedoeling is dat ze naar het einde van de stage toe los gelaten worden en de afdelingen zelfstandig overnemen. Grenzeloos leren én werken dus.

Het Lerende Euregio Scheldemond project faciliteerde mee de bijeenkomsten en uitwerking van draaiboeken die aan de uitwisseling vooraf gingen. Via het LES fonds kunnen de studenten verblijven bij het WZC Mariahuis in Gavere.

Ervaringen van de studenten en de werkgever:

Begin juni kwam TV Provincie langs om te horen hoe de ervaringen zijn bij de werkgever, de studenten en de bewoners. Ook benieuwd naar de reacties? Bekijk het [hier](#).

Hybride proeftuin door Odisee en Scalda

Odisee organiseerde tijdens de coronaperiode de uitwisselingen van de studenten van Odisee met de studenten van Scalda. Er werden eerst online lessen ingericht voor de leerlingen van Odisee die werden gegeven door een medewerker van het Witte Kruis.

Zodra in 2022 uitwisseling kon heeft Odisee 2 fysieke bijeenkomsten gerealiseerd via de proeftuin hybride leervorm.



Odisee is op 29 maart 2022 met studenten en docenten van Odisee naar Scalda Goes op bezoek geweest. Op 7 oktober 2022 kwamen de leerlingen van Scalda op tegenbezoek in Aalst.

Het ging over een uitwisseling tussen studenten medical management assistent (Odisee) en studenten doktersassistent (Scalda). De studenten gingen op bezoek bij bedrijven en de ambulancedienst.

Studenten reflecteerden hierover in hun persoonlijk ontwikkelplan. Deze uitwisseling leidde uiteindelijk ook tot een onderzoek over de vergelijking van het beroep doktersassistent in Nederland en de nieuwe functie "praktijkassistent" in Vlaanderen.

Internationale best practices van werkpleklers

Naast de pilots binnen het LES project kijken we ook verder over de grenzen. Voor inspiratie en tips uit verschillende Europese landen. Naar diverse samenwerkingen tussen onderwijs en werkveld, via projecten die inzetten op het verbeteren van de match tussen opleiding en werkplek.

Inspirerende voorbeelden

BBVet: Een studiejaar verspreid over vijf landen: dat geeft energie

BKaL 360: Verbinding maken tussen praktijkopleidingen en theoretische opleidingen

Edutrans: Leerlingen uit Denemarken, Duitsland, Nederland en Spanje samen aan de slag met projecten rond duurzame energie

MentorTrain: Samen met collega's en mentoren stages van studenten in het beroepsonderwijs verbeteren

Team WE: Over grenzen heen problemen in de gezondheidszorg aanpakken

Vali-IT: IT-ers opleiden en gedegen begeleiden in de beroepspraktijk

BBVet

Projectmanager: Claus Brandt Kristensen

Project: BBVet

Projectwebsite voor meer info: <http://www.bbvetau/mechatronic/>

Organisatie: Center for Vocational Education CELF, Denemarken



Project BBVet

“Bij dit project hebben we ook het werkveld betrokken om op die manier meer aandacht te geven aan internationale vaardigheden en culturele verschillen.”

- Claus Brandt Kristensen
Project manager BBVet

Opzet

Projectmanager Claus Brandt Kristensen: “Het idee van het BBVet project was om een volledig studiejaar aan te bieden in vijf verschillende landen. Met zes partners uit de regio zijn we begonnen aan het project in Zweden, Denemarken, Litouwen, Duitsland en Polen met als doel om grensoverschrijdend onderwijs te introduceren tussen de Baltische staten. We zijn begonnen met elektrotechniek. In een studiejaar verbleven studenten tien weken in elk land.

Bij dit project hebben we ook het werkveld betrokken om op die manier meer aandacht te geven aan internationale vaardigheden en culturele verschillen. Omdat je in elk land verschillende regels en

wetgeving hebt, is het daarbij belangrijk om gemeenschappelijke leerresultaten te kunnen benoemen die voor al de betrokken landen bruikbaar zijn. Ook voor de studenten is het essentieel dat de accreditaties die ze behalen geldig zijn in hun eigen land.

Voordat we begonnen met het project hebben we dus behoorlijk wat tijd besteed aan het creëren van het juiste curriculum voor het BBVet project.”

Opgedane kennis: “Je moet gemeenschappelijke leerresultaten identificeren.”



Bedrijven betrekken

“Na de start van het project was er erg veel goede energie. Daardoor was het makkelijk om mensen aan boord te krijgen. Toen we bedrijven gingen benaderen om een rol te spelen in het project konden we heel erg goed uitleggen wat het voordeel voor hen was. Het internationale karakter van het project speelde daar een grote rol in.

Kennisuitwisseling was hierbij de grootste factor. De deeltijdstudenten, die werkten bij deze bedrijven, konden participeren in het project. En bovendien konden ze zelf internationale studenten ontvangen op de werkvloer.”

Dit werkte goed: “De meeste bedrijven waren erg positief over de internationale componenten van het project.”

Flexibiliteit

“We hebben het voor elkaar gekregen om veertig studenten het programma dat zich rond de Baltische zee afspeelde te laten volgen. Gaandeweg hebben we aardig wat aanpassingen moeten maken binnen het project. Sommige bedrijven konden hun werk-/leer studenten geen heel jaar missen, dus moesten we het programma opdelen in verschillende blokken.

Zo waren er studenten die maar één blok volgden, maar er waren er ook die het jaar volmaakten. Dit vraagt dus om flexibiliteit en verandering wanneer het nodig was.

Omdat we het zo goed hadden voorbereid, hebben we het project succesvol af kunnen ronden. We hebben het bewijs geleverd dat deze manier van internationaal opleiden mogelijk is en dat het voor zowel bedrijven als studenten van grote waarde is.”

Opgedane kennis: “Je moet flexibel zijn en openstaan om te veranderen waar en wanneer het nodig is.”



Het belang van soft skills

“Niet alleen de praktische kennis die wordt gedeeld, maar ook de soft skills zijn van grote waarde voor de studenten. Sociale omgang binnen de groep, ervaring met het leven in het buitenland en het leren van andere culturen en gebruiken.”

Lessons Learned

Do's

- Zorg dat je het concept duidelijk hebt **voordat** je naar de bedrijven of studenten gaat
- Als je de kennis niet in je eigen netwerk hebt, aarzel dan niet om ernaar te **zoeken buiten je netwerk**
- Doe zo'n internationaal project gewoon. Het is echt de moeite waard. De studenten zelf profiteren ervan, bijvoorbeeld door het groepsgevoel en de ervaring die ze opdoen gedurende het jaar. Ze hebben **echt baat bij langere periodes in het buitenland**. Je krijgt betere studenten terug.

Tips

- Onderschat de tijd die het kost om zo'n project te organiseren niet, want het is tijdrovend om alle onderwijssystemen en leercurves op elkaar af te stemmen.

BKal 360

Projectmanager: Lars Lamers

Contact: lamers@bkal.de

Website voor meer info: <https://www.bkal.de/>

Organisatie: Berufskolleg an der lindenstraße, Keulen, Duitsland



Opzet van het project

Projectmanager Lars Lamers: “Op het Berufskolleg an der Lindenstraße zijn er twee manieren van opleiden. Net als in Vlaanderen en Nederland maken ze onderscheid tussen theoretische opleidingen en praktijkopleidingen. Leerlingen op een praktijkopleiding werken direct vanaf het begin naast hun opleiding mee bij bedrijven. Leerlingen die een theoretische opleiding volgen, zitten fulltime op school.

Het project BKaL360 heeft als doelstelling om deze twee soorten opleidingen dichter bij elkaar te brengen. De focus ligt voornamelijk op het vergroten van de interne communicatie tussen de twee. De leerlingen die praktijkervaring opdoen bij bedrijven geven deze praktische kennis door aan theoretische leerlingen. We noemen dit ‘carrière consultatie op gelijke voet’. Het is gelijkwaardig en peer to peer. In Duitsland zien we dat het opleidingssysteem aan het veranderen is. Dit project speelt in op die verandering. Er zijn verschillende manieren om leerlingen op te leiden en hiermee laten we zien dat we ons blijven ontwikkelen om een goed lespakket aan te bieden aan de volgende generatie.”

Voordeel van het project: “Met het project konden we laten zien dat we als school een attractief curriculum aanbieden dat past bij een nieuwe generatie.”

De juiste collega's betrekken en uitrollen

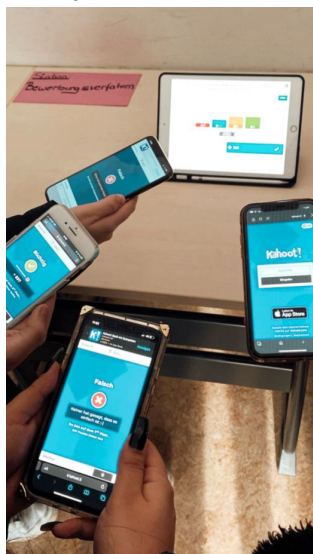


“De grootste uitdaging van het project was de interne communicatie. We hebben leraren die zowel deeltijd als voltijd leerlingen lesgeven, maar de meeste leraren geven maar les aan één van deze groepen. Dus we moesten vooral steun zoeken bij leraren die aan beide leerlingen lesgeven. Zij probeerden leerlingen en andere leraren te motiveren om mee te doen aan het project.

Twee jaar geleden zijn we begonnen met de afdeling office management en marketing. Toen we zagen dat de resultaten positief waren én dat de leerlingen hier ook goed op reageerden hebben we het project uitgerold naar andere afdelingen waar we zowel voltijd als deeltijd opleidingen aanbieden.”

Belangrijke les: “Het nemen van verantwoordelijkheid en het motiveren van de leraren was één van de grootste uitdagingen.”

Bedrijven betrekken



“De volgende stap was om de bedrijven er meer bij te betrekken. We hebben natuurlijk al veel contact met de bedrijven, omdat de deeltijd leerlingen daar ook werken. We zijn begonnen met het opzetten van workshops voor de voltijd leerlingen. Die workshops vinden dan plaats op de locatie van de bedrijven. Ze leren er soms praktische vaardigheden, maar er zijn bijvoorbeeld ook andere workshops zoals sollicitatietrainingen. We zien dat deze workshops echt waardevol zijn voor onze leerlingen, maar ook hierbij geldt dat we altijd willen dat het gelijkwaardig én peer to peer is. Dus al het contact voor deze workshops verliep via de leerlingen die stage liepen bij zo’n bedrijf en nooit via een vertegenwoordiger van het bedrijf zelf.”

Opgedane kennis: “Start klein en maak het daarna groter.”

Lessons Learned

Do’s

- Probeer je project altijd **zoveel mogelijk bottom up te maken**
- **Kijk eerst naar bestaande projecten** en haak daarbij aan als dat kan
- Als je klein start, zijn de fouten die je maakt ook nog klein.

Tips

- Vergeet niet dat de leerlingen de reden zijn waarom we dit doen
- **Start niet zonder draagvlak** binnen je organisatie. Je kunt het niet alleen

Edutrans

Projectmanager: Andre Schoonhoven van het Da Vinci College

Contact: 0031 (0)88 657 4786

Project: Edutrans

Projectwebsite voor meer informatie: <http://edutrans-project.eu/>

Project Edutrans

“Een andere uitdaging is dat onderwijssystemen verschillen per land. Niveaus verschillen en de manier van leren verschilt. Hier moet je dus ook met elkaar goede afspraken over maken.”

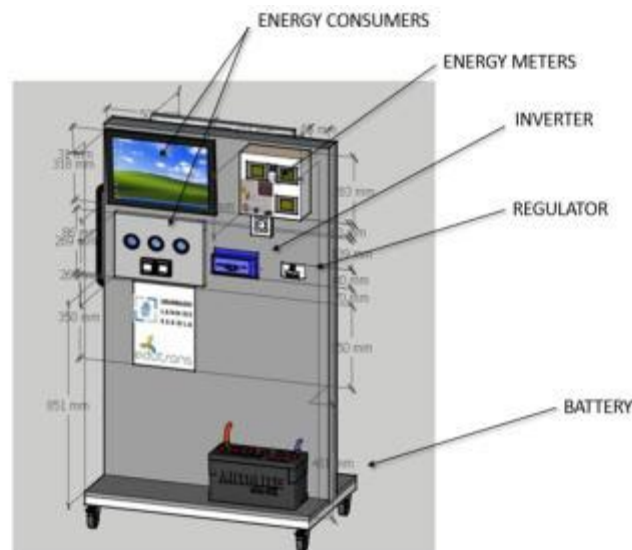
- Andre Schoonhoven
Project manager Edutrans






Projectmanager Andre Schoonhoven: “Het project Edutrans ontstond op een Efvet-conferentie waar het Da Vinci College een projectplan pitchte om samen met andere Europese scholen het thema ‘duurzame energie’ verder te onderzoeken.

De conferenties van het European Forum for Vocational Education (Efvet) worden jaarlijks georganiseerd om partijen bij elkaar te brengen die de ontwikkeling van internationaal onderwijs bevorderen. Het project van het Da Vinci College speelt in op de energiemarkt die op het moment enorm in beweging is. Samen met scholen uit Duitsland, Denemarken en Spanje zijn we een project gestart waarin elk land twee modellen maakt die draaien om duurzame energie.



Het Da Vinci College heeft een vertical farming kast gemaakt, omdat wij in Nederland daar al best ver in zijn. Het doel is om te laten zien hoe je op een klein oppervlak veel kan produceren. De rol van de studenten in dit project is om het hele proces te monitoren. Denk aan het water reguleren, het licht, welke vitamines hebben planten nodig, etc. En de kast moet natuurlijk gebouwd worden. Je hebt als het ware een praktisch gedeelte van het project en een smart gedeelte dat daarop volgt. En daar leren de studenten heel veel van. Zo heeft elke school in ieder land een eigen project/model.”

Opgedane kennis:

“Je wilt van tevoren afspreken welke belofte je met elkaar maakt”

“Het is belangrijk om duidelijke afspraken te maken over verantwoordelijkheid en wie wat oppakt.”

Verantwoordelijkheden

“Omdat het project bestaat uit zeven partners uit Nederland, Duitsland, Denemarken en Spanje is het belangrijk dat iedereen de neus in dezelfde richting heeft. Daarnaast wil je ook van tevoren afspreken welke belofte je met elkaar maakt, de zogezegde “intellectual output”. Dan ga je kijken wie waar verantwoordelijk voor is en met dit soort projecten is het ook belangrijk om zichtbaar te zijn, dus je let ook op dat het naar buiten toe wordt verteld. Voor al deze zaken en meer is het belangrijk om duidelijke afspraken te maken over verantwoordelijkheid en wie wat oppakt.

Een andere uitdaging is dat onderwijssystemen verschillen per land. Niveaus verschillen en de manier van leren verschilt. Hier moet je dus ook met elkaar goede afspraken over maken, zodat het goed past bij ieder systeem en elk niveau. Vooral in de beginfase van zo’n project is het dus enorm belangrijk om hierover goed met elkaar te overleggen.”

Samenwerkingsmix

“Bij het aansluiten van partners zoek je altijd naar scholen die goed passen bij je eigen organisatie. Ook is het belangrijk om een goede mix te hebben tussen veel en weinig ervaring. Het is prima om een partner met weinig ervaring mee te nemen in een internationaal traject, maar je moet dan verder wel kijken naar scholen die al ervaring hebben en weten wat zo’n project inhoudt en wat het van ze vraagt als organisatie.

Onze ervaring is dat mensen bij de start van het project enorm enthousiast zijn, maar dat er tijdens het project veel kan veranderen. Zo kan bijvoorbeeld het bestuur van een school veranderen en besluiten te stoppen met het project. Ook het wisselen van leraren en staf kan voor uitdagingen zorgen. Zo zie je vaak dat met het verdwijnen van deze mensen ook een stukje draagvlak verdwijnt. In dit geval zijn wij leading in het project en beheren we dus ook het geld. Dit geeft je tools om druk te kunnen uitvoeren wanneer een partij de belofte niet nakomt. In zo’n geval is het simpel, je krijgt je geld pas als je het werk er ook in steekt. Wij hebben geleerd dat je dus vooral flexibel moet zijn en dat je ook eerlijk en streng moet zijn naar elkaar toe. Daarnaast is het enorm belangrijk dat een project ook veel impact heeft en niet na afloop op de plank blijft liggen, zoals gebeurt met veel projecten. De resultaten zijn de moeite waard om gedeeld te worden en kunnen ook op andere scholen voor beroepsonderwijs voor interessante en innovatieve lessen zorgen.

Opgedane kennis: “Durf ook streng naar elkaar te zijn, anders verloopt zo’n project heel erg moeizaam.”

Lessons Learned

Do’s

- Je moet elkaar kunnen vertrouwen
- Zorg dat je de financiële project administratie op orde hebt.

Tips

- Wees niet te makkelijk of te lichtvaardig
- Stap niet zomaar in een project: weet met wie je het project gaat doen.

Mentortrain

Projectmanager: Nik Heerens

Project: MentorTrain

Projectwebsite voor meer informatie: <https://mentortrain.eu/>



Focus op het begeleiden van mentoren

Projectmanager Nik Heerens: “Het project heeft als doel om te kijken hoe wij stages van studenten in het beroepsonderwijs kunnen verbeteren. We zien dat het onderwijs goed gestructureerd is, maar zodra ze de praktijk in gaan, is er vaak weinig structuur. Dit maakt het lastig om de kwaliteit hiervan in de gaten te houden. Leerlingen komen vaak terecht in kleine bedrijfjes, waar zij praktijkgericht bezig zijn. De mensen die hierbij betrokken zijn, zijn niet echt ervaren in het begeleiden van studenten. Ze hebben het druk of weten niet wat de doelstellingen zijn. De focus van MentorTrain ligt dus echt op het begeleiden van die mentoren.”



Competent Mentors for Competent Apprentices

Flexibiliteit zorgt voor breed gebruik

In de praktijk weten docenten vaak niet goed weten wat studenten ervaren. Je denkt dan al snel aan online training, handboeken en dergelijke concrete tools. Inhoudelijk was dat moeilijk omdat er in veel landen verschillende regels zijn voor stages. Dus hebben we ingezet op flexibiliteit: een online cursus met allemaal kleine korte video's. Iedereen kan zelf kiezen wat ze willen gebruiken. Door het zo in te steken, is het breder bruikbaar.

De juiste partners

“De partners die meedoen aan dit project kennen wij al langer. Voor ons is dat prettig. Dan weet je wat je aan elkaar hebt en heeft zo'n project ook een betere kans van slagen.”

Opgedane kennis: “Ook in dit soort internationale projecten is mijn ervaring dat het minder belangrijk is of alles cultureel goed op elkaar aansluit, maar wel of het op persoonlijk vlak ook klikt.”

De persoon achter de organisatie

“Mensen kijken vaak naar de verschillende organisaties die zij interessant vinden. Wie heeft er een goede reputatie, bijvoorbeeld? Maar je kunt beter kijken naar wie je echt voor je krijgt. Zo is het soms beter om met een kleinere organisatie te werken waarvan je weet dat de persoon die erin stapt het echt graag wil. Zeker met Europese projecten zoals de onze die langer dan drie jaar duren. Daar wordt van je verwacht dat je vier tot vijf verschillende outputs krijgt. Dus is het belangrijk de taken te verdelen. Dan ga je kijken wie waar goed in is en zo verdeel je de taken. De persoon wordt dan heel belangrijk.”

Praktijktip: “Ik verdeel altijd het leiderschap van de activiteiten binnen een project. Hierdoor kan men samen dingen oppakken en elkaar motiveren.”

Focus

“Veel projecten zijn ambitieus. Natuurlijk moet je hoog inzetten, omdat de subsidieverstrekking ook competitief is. Omdat de Europese Commissie vaak laat is met de uitslag van de tender gebeurt het vaak dat je maar een maand voor de start van het project hoort dat je het hebt gewonnen. Dit zorgt vaak voor een rommelige start waarbij je al achterloopt. Daarom proberen wij altijd te kijken naar het doel en niet per se naar de stappen die hiervoor moeten zorgen. Het doel en de output zijn het belangrijkste. Het is dan soms niet erg om stappen over te slaan of het anders te doen.”



Competent Mentors for Competent Apprentices

Apprenticeships assure quality learning, decrease skills mismatch and increase employment. However, quality apprenticeships depend on mentorship competence and, although most mentors at SMEs are highly skilled on their technical area, they lack the necessary pedagogy to be able to transfer these skills to apprentices. The MentorTrain project, therefore, aims to create a platform for imparting skills to mentors, particularly experienced workers from SMEs who may not necessarily have relevant mentoring experience but are working with students/apprentices from professional higher educational institutions at EQF levels 5-7.

www.mentortrain.eu

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Opgedane kennis: “Staar je niet blind op de stappen, maar houd je focus op het doel.”

Lessons Learned

Do's

- Begin op tijd
- Voor EU financiering is het slim om concrete ideeën klaar te hebben. Dat hoeft niet uitgebreid te zijn, maar bekijk wat je interessant vindt voor je organisatie en ook voor de EU of iets dat past bij een Europese doelstelling
- Begin met een pitch – wij doen dat zelf ook. Wat zijn de concrete outputs die je wil bereiken met wat voor partners?

Tips

- Start klein en bouw het later uit. Probeer een project op te stellen met één of twee partners en betrek hier later meer partijen bij.

Team WE

Projectmanager: Anne Patana van [Tredu](#) (Finland)

Contact: 00 358 (0) 400 - 276191

Project: Team WE

Projectwebsite: <https://sites.google.com/view/teamwe-handbook/front-page>



Leerplannen die grenzen overschrijden

Projectmanager Anne Patana: “Het doel van het Projectteam We is om docenten en studenten uit verschillende sectoren samen te laten werken aan praktische problemen binnen de gezondheidszorg. Het is een internationaal project waarin opleidingscentra vanuit vier verschillende landen samenwerken om zo tot oplossingen te komen.

Binnen het project zijn een aantal subdoelen beschreven:

- Leraren sturen naar nieuwe manieren van lesgeven
- Grensoverschrijdend leerplannen aan elkaar koppelen
- De drempel verlagen voor het gebruik van welzijns technologie
- De band met het bedrijfsleven versterken.”

Niveau



“Het is belangrijk om vooraf goed te kijken wat het niveau is bij de verschillende partners.

wij zagen dat het niveau in Nederland en Finland iets hoger lag dan in Baskenland en Spanje. Hier werden ook al meer projecten gedaan op het gebied van welzijn technologie. We besloten dat dit het niveau voor het project ging worden. Dat betekende dus voor alle partners dat het curriculum hierbij moest aansluiten. Vooral bij internationale projecten is het enorm belangrijk om deze afspraken voordat het project daadwerkelijk start.”

Tip: “Vooral bij internationale projecten is het enorm belangrijk om afspraken te maken over het niveau voordat het project daadwerkelijk start.”

Mensen

“Natuurlijk is het een uitdaging om de verschillende organisaties te laten samenwerken, maar ik merk altijd in een project zoals dit dat het om de mensen gaat waarmee je werkt. Het liefst eindig je met dezelfde mensen als waar je mee start, maar in de praktijk zie je altijd dat bepaalde mensen een nieuwe baan of functie krijgen en dan het project verlaten. Dit is misschien wel de grootste uitdaging in langere projecten. Je moet dan de nieuwe mensen weer motiveren om hun energie in het project te steken.”

Leermoment: “Het gaat uiteindelijk om de mensen waarmee je werkt.”

Communicatie

Het is belangrijk dat zowel de docenten als de studenten betrokken zijn. We zagen dat ze op den duur samen gingen werken als een multidisciplinair team. Voor studenten is dit goed omdat ze het later ook kunnen toepassen in hun dagelijkse werk. Om dit voor elkaar te krijgen, is het belangrijk dat iedereen weet wat er van hem of haar wordt verwacht. Een strakke planning met duidelijke instructies voor alle deelnemers is daarbij belangrijk. Hoe meer je communiceert, hoe duidelijker alles is. Wij zagen dat wanneer er momenten waren die vrij ingevuld konden worden, de activiteit ook minder werd.

Lessons Learned

Do's

- Plannen, plannen plannen
- Blijf in contact met je partners, er zijn zoveel dingen die verkeerd kunnen gaan
- Het kan erg hectisch zijn, maar als je begint met duidelijke afspraken, voorkom je veel problemen later in het project.

Tips

- Zorg dat het project waarde heeft voor alle stakeholders, maar het doel moet altijd zijn dat de studenten er beter van worden.

Vali-IT

Projectmanager: Ants Sild van BSC Koolitus, Estland

Contact: 00 372 (0) 680 - 6888

Project: Vali-IT

Projectwebsite: <https://vali-it.ee/>



Strenge selectie

Projectmanager Ants Sild: “Het doel van het Vali-IT-project is om mensen die helemaal geen ervaring hebben met programmeren in 3,5 maanden op te leiden tot webdevelopers. Omdat er enorm te kort was bij bedrijven in heel Estland is het project opgestart om te kijken of dit haalbaar was.

Samen met de bedrijven werd een intensieve opleiding opgezet die zowel in de klas als bij de bedrijven zelf plaatsvond. Het project is voor deelnemers zwaar en vraagt veel inspanning. Daarom hebben we aan de voorkant een strenge selectie gehouden om er zeker van te zijn dat de deelnemers ook gemotiveerd waren om het af te maken.”

Begonnen als zomerschool



“Samen met bedrijven hadden we al de zogenoemde summer camps waarin we mensen probeerden enthousiasmeren voor de IT. We zagen dat hieruit mensen doorstroomden naar andere opleidingen

of gingen werken bij bedrijven. Dit was zo succesvol dat er op den duur twintig á dertig bedrijven hieraan meededen. Uiteindelijk hebben we dit verder ontwikkeld en het project Vali IT ontwikkeld.”

Opgedane kennis: “Het is altijd beter om klein te starten en dan vanuit daar door te groeien. Je hebt dan al samen veel lessen geleerd.”

Begeleiden en ondersteunen is de sleutel



“Het project bestaat uit een schoolgedeelte en een stage van acht weken bij een bedrijf.

Wat wij hebben geleerd, is dat het belangrijk is om contact te houden met de studenten tijdens deze stage. Als je dan merkt dat ze niet goed worden begeleid of dat het werkaanbod binnen het bedrijf niet goed aansluit bij de opleiding, dan kun je ingrijpen. Omdat het zo’n korte periode is, is het belangrijk dat ze wel de juiste dingen krijgen aangeleerd. Dit ging niet altijd goed. Hierbij is het dus belangrijk het gesprek aan te gaan met het bedrijf.”

Opgedane kennis: “Contact houden is belangrijk.”

Lessons Learned

Do’s

- Als je alleen een training doet, zoals een summercamp, en de studenten vervolgens gelijk laat werken, werkt dit niet. Dit moet samen gedaan worden met de bedrijven, en vanuit die bedrijven moet goede begeleiding komen
- We krijgen constant feedback van de bedrijven over wat er veranderd moet worden en wat niet. Ook dat is erg belangrijk.

Tips

- Het lastige is dat je een docent nodig hebt die ervaring en kennis heeft. Hij/zij moet een high-level software developer zijn en studenten les geven die geen kennis hebben over software development. Daarnaast dient hij/zij er ook voor te zorgen dat studenten geïnteresseerd blijven.