

Praktijkervaring HSAO-docenten



Vereniging
Hogescholen

Praktijkervaring HSAO-docenten

Eindrapportage project “Stimulering
praktijkervaring HSAO-docenten”

Vooraf

Voor u ligt de eindrapportage van het deelproject 'Stimulering praktijkervaring hsao-docenten', onderdeel van het project 'Verbetering entree sector' van het plan van aanpak van de Stuurgroep "Implementatie professionalisering in de Jeugdzorg" (StipJ). Het deelproject is in de periode 2011-2013 onder verantwoordelijkheid van de Vereniging Hogescholen uitgevoerd.

Naast de rapportage van het deelproject bevat dit rapport vijf bijlagen.

Als bijlagen 1 en 2 treft u aan een checklist en een stappenplan. Deze zijn primair bedoeld voor management bij hogescholen en kunnen behulpzaam zijn bij het vormgeven en uitvoeren van beleid gericht op het opdoen van praktijkervaring door docenten.

Bijlagen 3, 4 en 5 vormen tezamen een handreiking voor het opdoen van praktijkervaring door hsao-docenten. Deze handreiking is eerder al als afzonderlijk document onder de titel 'Schets van een praktijkervaringstraject' gepubliceerd. Het eerste deel van de handreiking, bijlage 3, is in eerste instantie bedoeld voor docenten die deel (willen) nemen aan een praktijkervaringstraject, maar bevat ook adviezen voor daarbij betrokken professionals in het werkveld en leidinggevenden in het hsao. De handreiking bevat daarnaast voor docenten een format voor een persoonlijk plan van aanpak (bijlage 4) en een lijst met reflectievragen (bijlage 5).

Karin Kleine, projectleider

Inhoudsopgave

1	Inleiding	8
2	Beleid Hogescholen	10
3	Praktijkervaringsproject	14
4	Aanbevelingen en Adviezen	17

Bijlagen

1	Checklist management "praktijkervaring docenten"	20
2	Stappenplan praktijkervaring HSAO-docenten	21
3	Schets van het praktijkervaringstraject	23
4	Format persoonlijk Plan van Aanpak	30
5	Reflectievragen	34

1 Inleiding

In het kader van het "Actieplan professionalisering in de Jeugdzorg" verscheen in 2009 het rapport "Opleiden voor de jeugdzorg; eindrapportage Actualisering hbo" (HBO-raad 2009). De uitwerking van een van de aanbevelingen uit het rapport mondde uit in het "Landelijk uitstroomprofiel Jeugdzorgwerker" (HBO-raad, 2010) dat het hoger sociaalagogisch onderwijs (hsao) in samenwerking met het werkveld ontwikkelde en dat inmiddels in het hsao is geïmplementeerd. Om de kwaliteit van het onderwijs gericht op werken in de jeugdzorg verder te versterken en aan te laten sluiten op de praktijk is vervolgens het deelproject "Stimulering praktijkervaring hsao-docenten" gestart. Dit deelproject maakt onderdeel uit van fase 2 van het Actieplan professionalisering in de jeugdzorg: het plan van aanpak "Implementatie professionalisering Jeugdzorg" van de Stuurgroep implementatie professionalisering in de jeugdzorg (StipJ). Met dit project wordt uitwerking gegeven aan de aanbevelingen 3a en 3b uit eerdergenoemd rapport "Opleiden voor de jeugdzorg", te weten:

Aanbeveling 3a: Ga op zoek naar mogelijkheden om docenten actuele praktijkervaring te laten opdoen, zodat dit doorstroomt in het curriculum.

Deze aanbeveling werd als volgt toegelicht:

Het hbo zal in de toekomst steeds meer academici aantrekken voor het docentschap en de kans dat deze academici relevante werkervaring hebben opgedaan in de jeugdzorg is kleiner dan bij docenten met een hbo-achtergrond. Docenten die vroeger in de jeugdzorg hebben gewerkt, hebben er vaak bewust voor gekozen om deze uitvoeringspraktijk te verlaten en te kiezen voor een carrière als docent. Bij de uitwerking van deze aanbeveling komen enkele vragen naar voren:

1. *Op welke manier kunnen docenten actuele kennis en ervaring van het jeugdzorgveld opdoen?*
2. *Welke afspraken aangaande de vereiste praktijkervaring zouden hierover met het regionale werkveld kunnen worden gemaakt?*

Aanbevolen wordt om landelijke afspraken te maken over de eisen die gesteld kunnen worden aan de praktijkervaring waarover docenten tenminste zouden moeten bezitten. Opleidingen dienen deze landelijke afspraken vervolgens zelf in te vullen, door met het regionale werkveld te zoeken naar goede vormen om docenten actuele kennis en ervaring te laten opdoen.

Aanbeveling 3b: Maak meer gebruik van lectoraten en kenniskringen bij het actueel houden van het opleidingscurriculum.

Projectactiviteiten

Conform het door StipJ geaccordeerde projectplan zijn de volgende activiteiten ondernomen:

1. Een enquête onder docenten en management van hogescholen en onder jeugdzorginstellingen, afgenomen in het voorjaar van 2011
2. Interviews met docenten en management, afgenomen in het voorjaar van 2011
3. Pilot praktijkervaring bij drie hogescholen
4. Een enquête onder management van hogescholen, afgenomen in het najaar van 2013.

Ad 1. In 2011 is er een enquête uitgezet onder management, docenten en werkveld, gericht op het opdoen van praktijkervaring. Vanuit het management/de directies waren er 22 respondenten, vanuit de docenten 62 en vanuit het werkveld 18.

Ad 2. Daarnaast zijn er in 2011 bij de drie genoemde groepen 10 interviews afgenomen, met als doel tot meer verdiepende vragen te kunnen komen.

Ad 3. Halverwege 2011 is gestart met een pilot, waaraan 3 hogescholen hebben deelgenomen. Doel van deze pilot was, te onderzoeken op welke manier vorm kan worden gegeven aan praktijkervaring en wat dit voor rendement heeft binnen het onderwijs. Daarnaast is gekeken naar mogelijke knelpunten en op welke wijze de hogescholen daarmee omgaan; welke oplossingen zij gevonden hebben.

Tijdens de pilot hebben 6 docenten van één hogeschool gericht praktijkervaring in de Jeugdzorg opgedaan en op grond daarvan de enquête ingevuld. Daarnaast is er binnen de pilot-organisaties gebruik gemaakt van relevante verslagen en vonden diverse gesprekken plaats met bij het thema "praktijkervaring" betrokken functionarissen.

De volgende vragen zijn in de pilot onderzocht:

- Welke mogelijke vormen voor het opdoen van praktijkervaring zijn er?
- Welke factoren stimuleren de praktijkervaring?
- Welke factoren belemmeren de praktijkervaring?
- Zijn gegeven oplossingen bruikbaar (vanuit eerder onderzoek)?
- Welke mogelijkheden heeft de docent om opgedane ervaring en kennis een plaats in het onderwijs te geven?
- Welke ondersteuning heeft het werkveld nodig?
- Welke adviezen zijn er om de docent voor te bereiden op de praktijkervaring?

Ad 4. In 2013 hebben 15 directeuren/managers van hogescholen, betrokken bij het opleiden voor de Jeugdzorg, een enquête ingevuld over de huidige stand van zaken rondom praktijkervaring.

Concluderend kan gesteld worden dat het beperkte aantal respondenten niet tot harde conclusies kan leiden maar dat de resultaten, samen met overige gegevens, wel een bruikbare indicatie geven van hoe het opdoen van praktijkervaring door docenten gestimuleerd kan worden. En hoewel het in dit project gaat om docenten die nauw bij de Jeugdzorg betrokken zijn, kan het niet anders dan dat de uitkomsten in deze rapportage ook generaliseerbaar zijn naar overige (hsao-)docenten en werkvelden. Vanuit het hogeschoolperspectief gaat het daarom in alle gevallen steeds om het praktijkervaringsbeleid in het algemeen.

Bij de uitwerking van de gegevens is gebruik gemaakt van onderstaand schema.

	Huidige situatie	Conclusies
Beleid	Is er beleid? Op welke manier is het beleid vorm gegeven? Wat zijn de ervaringen tot nu toe?	Welke conclusies zijn uit het huidige beleid te trekken? Wat zijn stimulerende factoren? Wat zijn belemmerende factoren?
Praktijkervaringstraject	Wat is de huidige stand van zaken rondom het opdoen van praktijkervaring? Wat zijn de ervaringen van docenten? Wat zijn de ervaringen vanuit het werkveld? Wat heeft het opgeleverd voor het onderwijs?	Wat zijn stimulerende factoren en wat zijn belemmerende factoren?

Hoofdstukken en bijlagen

In dit eerste hoofdstuk, de inleiding, wordt ingegaan op de aanleiding voor en opzet van het deelproject 'Stimulering praktijkervaring hsao-docenten'. Hoofdstuk 2 beschrijft het huidige en wenselijke beleid binnen hogescholen en sluit af met een opsomming van stimulerende en belemmerende factoren. In hoofdstuk 3 worden de uitkomsten van het Praktijkervaringstraject (de pilot) beschreven, met ook hier een opsomming van belemmerende en stimulerende factoren (dit laatste in de vorm van adviezen). Hoofdstuk 4 geeft samenvattend antwoord op de vraag wat op beleidsniveau, organisatorisch niveau en inhoudelijk niveau nodig is om het opdoen van praktijkervaring in de Jeugdzorg voor docenten succesvol en duurzaam te implementeren.

Bijlage 1 betreft een Checklist voor het management met betrekking tot praktijkervaring van docenten. Bijlage 2 bevat een stappenplan voor de ontwikkeling van beleid, te beginnen met het formuleren ervan en eindigend met de praktische uitwerking. In bijlage 3 wordt een schets gegeven van het praktijkervaringstraject, zoals dit aan de deelnemende hogescholen en docenten als een soort handreiking is gepresenteerd. Bijlage 4 betreft het format "Persoonlijk Plan van Aanpak docenten", een hulpmiddel voor docenten bij het vormgeven van het eigen praktijkervaringstraject. Bijlage 5 tenslotte geeft een opsomming van mogelijke reflectievragen voor docenten, vragen die behulpzaam kunnen zijn bij het formuleren van het geleerde.

2 Beleid Hogescholen

Om daadwerkelijk vorm te kunnen geven aan het opdoen van praktijkervaring door HSAO docenten, is het van belang dat dit geborgd is in de visie en het beleid van een opleiding. In deze visie en dit beleid zal moeten worden verantwoord en gemotiveerd op welke wijze de kwaliteit van het onderwijs erop gericht is de aansluiting bij de actuele beroepspraktijk doorlopend te optimaliseren.

Daarop aansluitend volgt de vertaling naar onderliggende plannen, zoals bijvoorbeeld het personeelsplan (o.a. vacaturebeleid), het scholingsplan, de begroting en de onderwijsontwikkeling.

Onderwerpen die aan bod kunnen komen zijn:

- Willen we mensen die weten wat het is om “met de voeten in de klei te staan”?
- Willen we vooral dat docenten goed op de hoogte zijn van actuele ontwikkelingen, trends en organisatie van de Jeugdzorg, of willen we docenten die uitvoerende ervaring hebben als jeugdzorgwerker? Of willen we allebei?
- Voor welk type docent willen we welke praktijkervaring (onderwijs / praktijkbegeleiding, jong / oud, ervaren / net gestart, ambitie docent zelf)?
- Hoe zorgen we ervoor dat docenten in staat zijn het curriculum voldoende te laten aansluiten op de actuele praktijk?

Huidige situatie

In 2011 gaf iets minder dan de helft van de hogescholen aan dat het vastgestelde beleid op het gebied van praktijkervaring van docenten daadwerkelijk werd uitgevoerd. Een kwart was bezig beleid hiervoor te ontwikkelen en in te voeren.

In 2013 geeft 46% aan beleid te hebben, 20% geeft aan beleid te hebben maar het nog niet uit te voeren en 26% is voornemens met beleid starten. De resultaten van 2013 verschillen nauwelijks met de resultaten van 2011.

Bij 60% van de hogescholen die beleid hebben, is dit tevens opgenomen in het algemene beleid van de opleidingen, bij 29% is dit tevens hogeschoolbeleid.

Bij 29% is het beleid door vertaald naar het scholingsbeleid voor docenten.

Uit de afgenomen interviews blijkt dat managers het belangrijk vinden dat docenten praktijkervaring hebben en dat zij hieraan aandacht willen geven.

Bij een aantal hogescholen is het een onderwerp tijdens de werving- en selectiegesprekken, zij zijn expliciet op zoek naar docenten die verbinding blijven houden met de praktijk, bijvoorbeeld door een parttime baan.

Op dit moment volgen veel zittende docenten binnen het HBO masteropleidingen, als onderdeel van afspraken met de overheid. Dit zorgt ervoor dat een relatief groot aantal docenten aan het onderwijs onttrokken wordt, maar biedt hen tevens de mogelijkheid om zich middels een dergelijk studie op een specifiek onderdeel van een sector te richten, bijvoorbeeld de Jeugdzorg. Opgeteld betekent dit wel dat het opdoen van praktijkervaring bij docenten steeds onderdeel is van een breder scholingsplan met verschillende prioriteiten.

Bij 42% van de ondervraagden is praktijkervaring een vast onderwerp tijdens de functioneringsgesprekken. Bij de anderen hangt het van de docent af of dit aan bod komt.

Wordt het onderwerp praktijkervaring besproken tijdens de functionerings- en beoordelingsgesprekken?

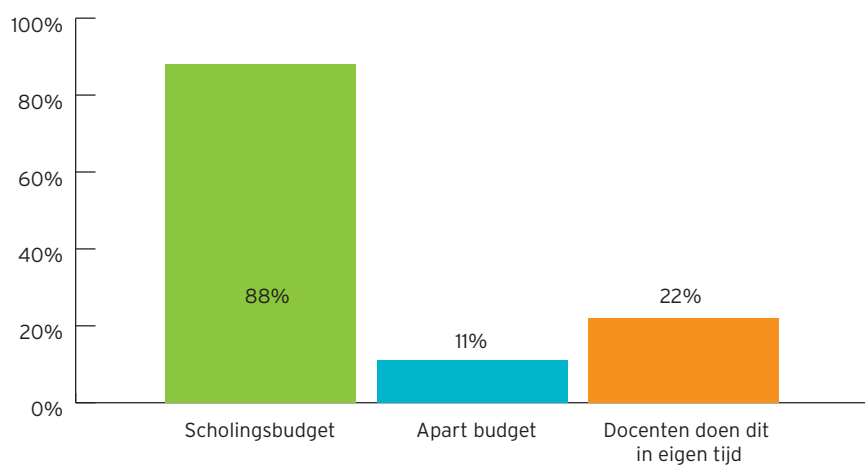
Beantwoord: 12 Overgeslagen: 3



Het merendeel van de respondenten geeft aan dat er budget beschikbaar is voor de kosten van de praktijkervaring, dit budget komt uit het scholingsplan of is als een apart budget beschikbaar. Een enkele keer wordt aangegeven dat de docent in eigen tijd de praktijkervaring moet opdoen.

Op welke manier bekostigt u de uren van docenten voor het opdoen van praktijkervaring?

Beantwoord: 9 Overgeslagen: 6



Vanuit het werkveld wil men graag bijdragen aan het vormgeven van praktijkervaring bij docenten. Zij zien als meerwaarde:

- Verbetering van de stage opdrachten zodat deze beter aansluiten op de praktijk;
- Verbetering van het advies van de opleiding aan de student over geschiktheid voor het beroep;
- Verbetering van de voorbereiding van studenten op het werkveld, waardoor teleurstelling voorkomen kan worden;
- Het besef bij docenten dat het beschikken over methodische kennis en vaardigheden slechts voor een klein deel effect op de hulpverlening heeft, in verhouding tot de ervaring binnen de relatie hulpverlener-cliënt.

Van de 215 docenten die volgens de enquête in 2013 in aanmerking komen voor een docentstage hebben 51 docenten er daadwerkelijk invulling aan gegeven (23,7%). De tijdsbesteding per docent is ongeveer 30 uur geweest.

Vanuit de pilot blijkt dat als een school beleid heeft op het gebied van praktijkervaring, de uitvoering gemakkelijker tot stand komt. Het beleid wordt geconcretiseerd in scholingsplannen en is onderdeel van de POP-gesprekken.

Eén hogeschool heeft beleid waarbij elke docent 40 uur per jaar praktijkervaring op moet doen. De docenten kunnen de plannen voor de praktijkervaring bespreken tijdens functioneringsgesprekken, maar zijn zelf verantwoordelijk voor de realisatie. De resultaten van deze aanpak zijn positief. Docenten zoeken op een geschikt moment een ervaring die bij de aard van hun inzet past.

Daarnaast blijkt dat goede contacten met het werkveld stimulerend kunnen werken. Wanneer een docent een concrete vraag heeft richting een bepaald werkveld, maar daar geen contacten heeft, zijn diens kansen kleiner dan als die contacten er wel zijn.

De grootste knelpunten bij de uitvoering zijn tijd en rooster. In 2011 gaf 64% van het management en 58% van de docenten aan dat een praktijkervaring rooster technisch moeilijk te organiseren is. Deze resultaten zijn bevestigd in de pilot. De praktijkervaring heeft in alle gevallen buiten het lesrooster om plaatsgevonden, bijvoorbeeld in een roostervrije week, of bleek niet uitvoerbaar.

Een ander knelpunt blijkt de financiën te zijn. In 2011 geeft 36% van het management dit als een knelpunt aan. Toch blijkt uit de enquête in 2013 dat 80% van de respondenten zegt dit te bekostigen uit het scholingsbudget of een apart budget. Het is onduidelijk of dit budget voldoende is om praktijkervaring naast andere scholingswensen te bekostigen.

Conclusies

Bij de ontwikkeling en uitvoering van beleid zijn er een aantal stimulerende en belemmerende factoren die het succes van de praktijkervaring beïnvloeden.

Stimulerende factoren:

- Opnemen als onderwerp in functionerings- en beoordelingsgesprekken. Bij 42% van de hogescholen, die beleid hebben rondom praktijkervaring, is dit het geval;
- Delen van kennis met collega's (in 2013 heeft bijna 60% van de hogescholen hierover afspraken gemaakt met de docent);
- Duidelijke vraag vooraf over te behalen resultaten van de praktijkervaring (34% maakte hierover in 2013 afspraken);
- Duidelijke planning wanneer de praktijkervaring kan plaatsvinden;
- Goede voorbereiding tussen docent en werkveld;
- Duidelijke koppeling met vraag voor verbetering van het onderwijs, zodat docent gerichte ervaring gaat opdoen;
- Docenten willen graag praktijkervaring opdoen (61% geeft aan gebruik te willen maken van een docentstage, 52% wil deelnemen aan scholingsdagen in de praktijk, 44% zou een parttime functie in de praktijk willen). Beleidsmatige ondersteuning hiervan is belangrijk;
- Goede contacten met werkveld bijvoorbeeld via een bureau externe relaties.

Belemmerende factoren:

- Docenten zijn niet altijd op de hoogte van het beleid van de opleiding/afdeling;
- Organisatieveranderingen zoals bezuiniging, waardoor contracten niet worden verlengd, vertrek managers, reorganisatie;
- Andere prioriteiten;
- Onduidelijkheid over hoe de contacten met het werkveld verlopen, aan wie de vraag gesteld kan worden;
- Werkdruk, slechte planning;
- Geen facilitering;
- Onduidelijkheid over verwachtingen richting de docent;
- Onduidelijkheid over het leerdoel van de docent in het werkveld.

In het algemeen werkt het positief als er beleid is; de leidinggevende stuurt dan via functioneringsgesprekken; het is duidelijk wat de docent wil leren en waar dit in het onderwijs een verbetering op kan leveren. Daarnaast is het van belang dat er afspraken gemaakt worden over de tijdstippen waarop de praktijkervaring plaats kan vinden. Verder geven docenten aan veel zelf te willen regelen en afspraken met het werkveld te willen maken. De leidinggevende is soms wel nodig om de eerste contacten te leggen.

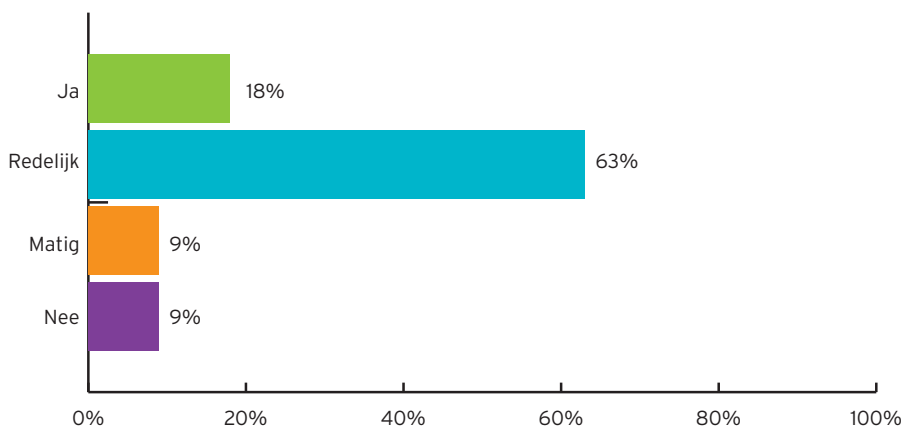
Wat opvalt in beide enquêtes en de interviews is, dat iedereen het belangrijk vindt dat er praktijkervaring wordt opgedaan, ongeacht de functie van de docent. Toch zien we in de periode tussen beide enquêtes geen stijgende lijn als het gaat om formeel beleid. Als er wel beleid is, dan zijn docenten hiervan niet altijd op de hoogte.

Uit de resultaten van de docenten die praktijkervaring hebben opgedaan, blijkt verder dat er vaak geen afspraken worden gemaakt over wat die resultaten voor het onderwijs betekenen. Wel zijn er afspraken over kennisoverdracht naar collega's.

Het management is redelijk tevreden over de resultaten van de praktijkervaring. Ongeveer een kwart van de docenten heeft het afgelopen jaar een vorm van praktijkervaring opgedaan, waarvan het grootste deel in samenwerking met lectoren en/of door middel van docentstages. Zij geven aan dat de opgedane kennis wordt gebruikt voor actuele casuïstiek binnen het onderwijs, betere aansluiting van de theorielessen op de beroepsontwikkeling, aanpassing van de methodieklessen en het ontwikkelen van een minor.

Bent u als directeur/manager tevreden over de kosten en baten als het gaat om het opdoen van praktijkervaring?

Beantwoord: 11 Overgeslagen: 4



3 Praktijkervaringsproject

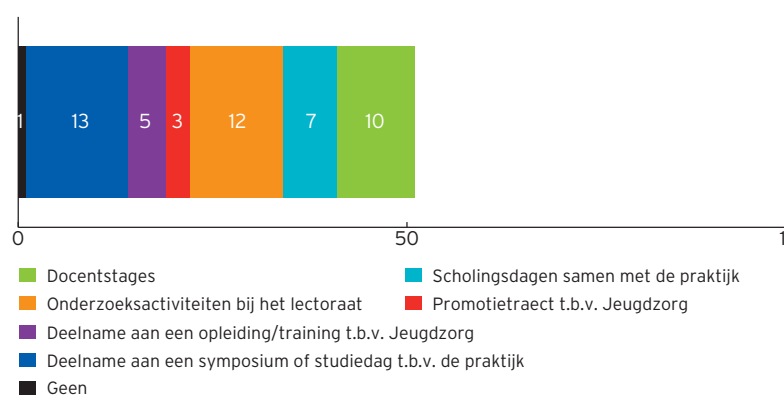
Het Praktijkervaringsproject richt zich op het verzamelen van gegevens uit een aantal concrete situaties van praktijkleren in de Jeugdzorg. De 15 respondenten directeuren/managers (in 2013 bevroegd) geven leiding aan ca. 215 docenten die onderwijs gericht op de Jeugdzorg verzorgen en dus in aanmerking komen voor het opdoen van praktijkervaring. In het algemeen vinden zowel de managers als de docenten het van belang dat alle docenten praktijkervaring opdoen, ongeacht de lessen die zij verzorgen. Zij vinden dat docenten een directe verbinding moeten kunnen leggen tussen hun vak/lesinhoud en het beroep waarvoor zij opleiden.

Huidige situatie

Het merendeel van praktijkervaring wordt vorm gegeven via lectoraten, bijwonen van symposia en docentstages.

Van welke vormen van praktijkervaring maakt u gebruik?

Beantwoord: 13 Overgeslagen: 2



Docenten scoren hoog op de vraag of zij in de toekomst praktijkervaring willen gaan opdoen. 61% geeft aan gebruik te willen maken een docentstage, 52% zou willen deelnemen aan scholingsdagen in de praktijk, 44% zou een parttime functie in de praktijk willen en 32% zou bij een lectoraat werkzaamheden willen verrichten. Deze cijfers zijn hoger dan de cijfers die op beleidsniveau als wenselijk worden aangegeven. Daarnaast is het zo dat alle docenten die studenten begeleiden tijdens de stage in direct contact met het werkveld zijn. Via deze weg zijn zij ook betrokken bij de praktijk in het werkveld.

Van de drie hogescholen die hebben deelgenomen aan de pilot is het uiteindelijk bij één hogeschool gelukt om 6 docenten gerichte praktijkervaring op te laten doen. Bij de andere twee scholen waren de reacties van docenten positief maar is het niet gelukt om de pilot daadwerkelijk tot uitvoering te brengen. De redenen zijn divers maar wat vooral naar voren kwam is tijdgebrek, reorganisatie, problemen met rooster, verandering van werkomstandigheden (zwangerschap, andere baan, minder uren gaan werken etc). In een aantal gevallen waren er al wel afspraken gemaakt met het werkveld. Bij beide hogescholen was praktijkervaring nog geen onderdeel van het beleid en niet structureel opgenomen in bijvoorbeeld scholingsplannen en functioneringsgesprekken.

Uit de pilot blijkt dat, als docenten van te voren helder formuleren wat zij willen leren en op welke manier zij dat willen gebruiken voor het onderwijs, dit richting geeft aan vorm en inhoud van de praktijkervaring.

Een voorbeeld: een docent wilde meer weten over de huidige manier van diagnosticeren, observeren, signaleren en behandelen. Dit wilde zij verwerken in haar theorielessen en dat voorzien van actuele casuïstiek. Zij heeft vervolgens de volgende activiteiten gepland:

- observatie bij diagnostische activiteiten
- bijwonen van overleggen
- interviews met diverse gedragswetenschappers.

Door een heldere vraagstelling bleek het hier mogelijk gerichte activiteiten te plannen.

In een ander voorbeeld hebben drie docenten de praktijkervaring ingericht volgens beroepsdilemma's, bijvoorbeeld snel kunnen handelen versus gedegen verantwoord. Zij hebben in de praktijk geïnterviewd wat er speelt rond deze beroepsdilemma's en vervolgens gekeken of deze dilemma's voldoende aandacht krijgen in het onderwijs.

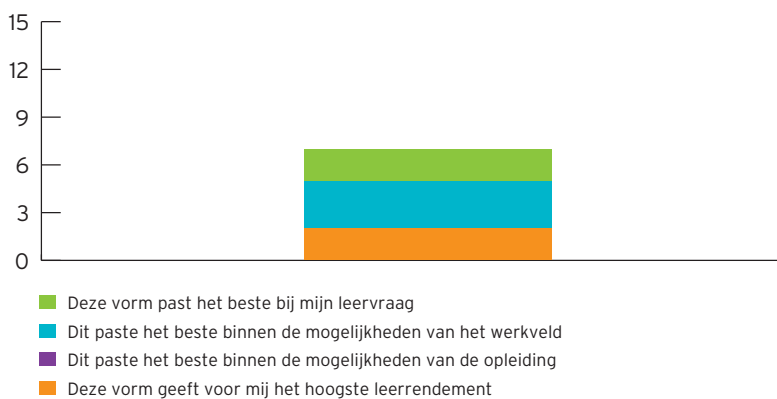
De zes docenten uit de pilot hebben voor de volgende vormen van praktijkervaring gekozen:

- meelopen met iemand uit de praktijk (vier docenten)
- bijwonen van besprekingen (een docent)
- afnemen van interviews (een docent)

De keuze voor de vorm van praktijkstage heeft vooral te maken met de mogelijkheden van de praktijkinstelling (60%) en vervolgens met de leervraag en het beoogde leerrendement van de docent.

Kunt u aangeven waarom er voor deze vorm van praktijkervaring is gekozen?

Beantwoord: 5 Overgeslagen: 1



Vaak (60%) speelt de leidinggevende een belangrijke rol bij het koppelen van de docent aan de praktijkinstelling. Er worden daarbij weinig afspraken gemaakt over wat de docent wil leren. En als er afspraken gemaakt worden, gaat dit voornamelijk over de privacy van cliënten.

Stimulerende factoren, die docenten noemen voor het succes van de praktijkervaring, zijn:

- belangstelling vanuit de professionals (60% voelde zich zeer gesteund vanuit de praktijkinstelling);
- goed voorbereidend gesprek met betrokkenen;
- al vooraf kennis en ervaring rondom het betreffende onderwerp organiseren, zodat verdieping mogelijk is;

Ter illustratie een tweetal reacties van docenten, waaruit blijkt hoe zinvol zij de praktijkervaring gevonden hebben:

"leerzaam en nuttig en heel plezierig. Een prachtige verrijking van mijn theoretische kennis over het jeugdrecht! Een aanrader"

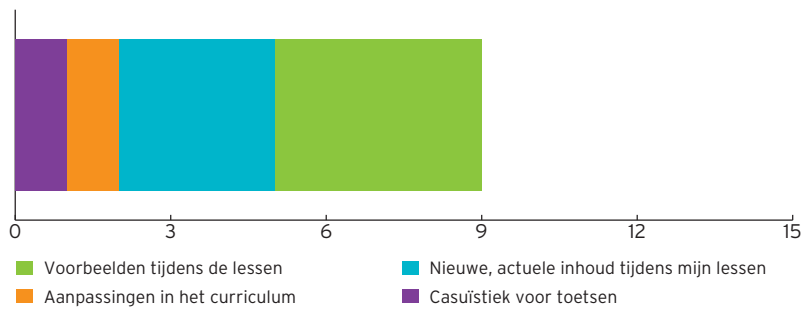
"Ik vond het leerzaam dat ik de kans kreeg om een paar keer een kijkje achter de schermen van Entrea te nemen. Het was echter wel een beperkt aantal uren (vijf uur in totaal), waardoor ik er nog graag een vervolg aan zou willen geven."

Docenten vinden dat de praktijkervaring een positieve bijdrage heeft geleverd aan hun functioneren.

Zij hebben de ervaring op de volgende manier gebruikt in het onderwijs:

Ik heb de opgedane kennis en ervaring op de volgende manieren kunnen toepassen in mijn werk als HSAO-docent.

Beantwoord: 4 Overgeslagen: 2



De belemmeringen die zij ervaren bij het toepassen in het onderwijs zijn:

- te weinig tijd
- het curriculum ligt vast waardoor veranderen lastig is
- geen aansluiting van praktijkervaring bij de lessen (1x)

Adviezen die docenten geven zijn:

- plan tijd in na de praktijkervaring om opgedane kennis en ervaring te verwerken en
- regel het zelf (anderen doen dit niet voor je)
- bereid het goed voor (de handreiking is positief ervaren¹)

Adviezen die het management geeft zijn:

- didactische ondersteuning voor docenten bij het vertalen van de opgedane ervaring naar onderwijs
- meer kennis over het beroep van jeugdzorgwerker om de ervaring breder te kunnen plaatsen

Een directeur uit het HSAO vertelde: *"Ervaring is niet genoeg, overstijgend inzicht en visie zijn net zo belangrijk. Docenten moeten de ervaring binnen een referentiekader kunnen plaatsen."*

Conclusies

De interesse voor het opdoen van praktijkervaring is groot. Zowel management als docenten zien het belang ervan in. Ondanks dat blijkt het lastig om de praktijkervaring daadwerkelijk te realiseren.

De docenten die ervaringen hebben opgedaan in de praktijk zijn positief. Zij geven, op één docent na, allen aan profijt te hebben gehad van de praktijkervaring. Een goede voorbereiding levert een positieve bijdrage aan het succes van de praktijkervaring en de mogelijkheden om haar in te passen in het onderwijs.

¹ Zie bijlage 3

4 Aanbevelingen en Adviezen

In dit project zijn twee aanbevelingen uit het rapport “Opleiden voor de jeugdzorg” nader onderzocht, te weten de aanbevelingen 3a en 3b.

Over aanbeveling 3b *‘Maak meer gebruik van lectoraten en kenniskringen bij het actueel houden van het opleidingscurriculum’* kwam het volgende naar voren:

- 92% van de respondenten vanuit het management geeft aan gebruik te maken van lectoraten om zich meer kennis van de praktijk eigen te maken (niet onderzocht is wat de effecten van deze activiteit op het curriculum zijn);
- 32% van de docenten heeft aangegeven via een lectoraat meer kennis over de praktijk te willen opdoen.

Geconcludeerd kan worden dat de mogelijkheden bij het lectoraat voldoende zijn en de interesse van docenten groot. Onduidelijk is in hoeverre deze vorm van ervaring opdoen effect heeft op het onderwijs. Hier zou nader onderzoek plaats moeten vinden.

Hierna komen aanbevelingen en adviezen aan de orde die betrekking hebben op aanbeveling 3a *‘Ga op zoek naar mogelijkheden om docenten actuele praktijkervaring te laten opdoen, zodat deze actuele kennis doorstroomt naar het curriculum’*. Het gaat om aanbevelingen en adviezen op beleidsniveau, organisatorisch niveau en inhoudelijk niveau.

Door de hogescholen worden diverse activiteiten ondernomen op het gebied van praktijkervaring. Hogescholen waar deze activiteiten geborgd zijn in beleid boeken betere resultaten dan hogescholen waar de activiteiten afhangen van individuele initiatieven (daar is het risico dat initiatieven mislukken door organisatorische factoren het grootst).

Beleidsniveau

1. Ontwikkel beleid betreffende het opdoen van praktijkervaring of scherp het beleid hieromtrent aan en evalueer dit (jaarlijks). Vertaal dit beleid naar scholingsplannen, inclusief de financiële dekking, en geef het een plaats in de functioneringsgesprekken.
2. Zorg ervoor dat de plannen bekend zijn bij de docenten en stimuleer hen om zelf actief met de doelen aan de slag te gaan. Maak het een onderdeel van het takenpakket van de docent.

Organisatorisch niveau

3. Ga de samenwerking met organisaties in het werkveld aan en/of bouw deze verder uit. Leg bijvoorbeeld een kennisbank aan waarin te zien is welke organisatie(s) voor welke vormen van praktijkervaring openstaan, wie de contactpersonen zijn en bij welke (wederzijdse) leervragen er aansluiting gevonden kan worden etc.
4. Kleinschalig afspreken werkt beter dan grote convenanten (die blijven teveel hangen op bestuurlijk niveau).
5. Plan het opdoen van praktijkervaring zo vroeg mogelijk, bijvoorbeeld in een jaarplan voor een komend studiejaar. Dit biedt zowel de onderwijsorganisatie, de docenten en de jeugdzorgorganisatie ruim de tijd om hierop af te stemmen en een geschikte/best passende invulling te organiseren.
6. Probeer win-win situaties te creëren. Vanuit zowel het werkveld als de opleidingen is de wens geuit om gezamenlijk kennisbijeenkomsten te organiseren. Het werkveld wil graag leren van het onderwijs middels scholing van medewerkers door hogeschooldocenten en participatie in onderzoek van lectoraten. Zij geven tevens aan het belangrijk te vinden de opleidingen te laten delen in de kennis die zij hebben en zo de opleiding mee te nemen in de actuele ontwikkelingen binnen de sector. Vanuit de opleidingen wordt dezelfde wens geuit; zij willen graag weten waar het werkveld mee bezig is en te vernemen op welke manier zij het werkveld hierin kunnen ondersteunen.

Inhoudelijk niveau

7. Zorg voor een goede voorbereiding, zodat helder is wat de docent uit de praktijk wil halen en wat dit moet opleveren voor het onderwijs. De handreiking "Schets van een praktijkervaringstraject" kan hierbij ondersteunend zijn.
8. Zorg dat docenten na de opgedane ervaring tijd inruimen om de vertaalslag naar het onderwijs te kunnen maken.
9. Geef docenten zo nodig didactische ondersteuning om de ervaring een plaats in het curriculum te kunnen geven.
10. Probeer docenten meer te laten halen uit de contacten met het werkveld die zij hebben via begeleiding van een stage, onderzoek of scriptie.
11. Een goede voorbereiding samen met het werkveld over hoe de praktijkervaring wordt vormgegeven is belangrijk. De aard van de gevraagde ervaring moet aansluiten bij de mogelijkheden van de docent en de praktijk.

Tot slot

Het tij voor een meer beleidsmatige inbedding van praktijkervaring in de Jeugdzorg, gericht op hogeschooldocenten, is gunstig. Uit deze verkenning blijkt dat zowel betrokkenen binnen hogescholen als in het werkveld, het eens zijn over de noodzaak en de condities waaronder een dergelijke ervaring de kwaliteit van het onderwijs positief kan beïnvloeden. Wat nu moet gebeuren is het delen van deze uitkomsten op landelijk niveau, o.a. door er binnen de Sectorraad HSAO gewicht aan te geven; de betrokken opleidingen te vragen er uitvoering aan te geven. De borging hiervan kan onderdeel zijn van het kwaliteitsbeleid van opleidingen maar is met zekerheid ook onderdeel van de accreditatietrajecten waaraan opleidingen binnen hogescholen iedere 6 jaar onderworpen worden; er kan dan expliciet gevraagd worden naar een overzicht van actuele praktijkervaringen van docenten en dit ook in de context van specifieke ontwikkelingen binnen sectoren als de Jeugdzorg.

Gebruikte Bronnen

Berger, M., H. Hens, I. Jansen, D. Koets, I. Leene, B. Naninck en N. Zwikker (2010)
Actieplan professionalisering jeugdzorg; Eindrapportage

Dronkers, F., C. Konijn, M. van der Steege, et al. (2007)
Actieplan professionalisering in de Jeugdzorg; HBO-Raad, MOgroep, MOVISIE, NIP, NJi, NVMW/Phorza, NVO. Utrecht: HBO-Raad; ... [et al.]

Nijssen, L., N. de Boer (2009)
Opleiden voor de jeugdzorg; Eindrapportage project Actualisering HBO; HBO-raad

Bijlagen

Bijlage 1

Checklist management “praktijkervaring docenten”

Uit het project “praktijkervaring HSAO docenten” is naar voren gekomen dat beleid een voorwaarde is om de praktijkervaring structureel een plaats te geven. Het opdoen van praktijkervaring wordt door zowel management als docenten als zinvol ervaren. Het doel van de praktijkervaring is om het onderwijs zo goed mogelijk op de praktijk te laten aansluiten zodat studenten maximaal worden voorbereid op het beroep waarvoor zij worden opgeleid.

In deze checklist zijn een aantal onderwerpen opgenomen om het beleid vorm te geven inclusief de implementatie daarvan.

Actie	Wie/waar	Gerealiseerd
Onderdeel van beleid	Opleidingsplan	Ja/nee
Opgenomen in scholingsplan	Scholingsplan	Ja/nee
Financiering is vastgelegd	Scholingsplan/begroting	Ja/nee
Vast onderdeel functionerings/pop gesprekken	Personeelsbeleid Format functioneringsgesprekken	Ja/nee
Draagvlak binnen organisatie georganiseerd	management	Ja/nee
Voldoende contacten met werkveld	Bureau externe betrekkingen/ management	Ja/nee
Onderwijs sluit aan bij actualiteit	Onderwijscommissie	Ja/nee
Ruimte om onderwijs aan te passen aan ervaringen in werkveld	Ja/nee	Ja/nee
Praktijkervaring is onderdeel van takenpakket docent	Management	Ja/nee
Tijdig inplannen in rooster	Roosterverantwoordelijke	Ja/nee
Afspraken met docent over resultaten zijn helder	Management/POP	Ja/nee
Afspraken kennisdeling met collega's	Docententeam/management	Ja/nee
Evaluatie van resultaten	Management	Ja/nee

Bijlage 2

Stappenplan praktijkervaring HSAO-docenten

Om de praktijkervaring goed vorm te geven binnen de opleidingen kan gebruik gemaakt worden van dit stappenplan. De stappen starten vanaf het beleidsniveau en eindigen met de uitvoering. Dit stappenplan kan aangepast worden aan de situatie van de hogeschool. Het lijkt nu alsof het vormgeven top-down gebeurd door deze stappen. Dit hoeft niet zo te zijn. Bij het vormgeven van visie en de onderliggende documenten is het heel goed mogelijk dat er vanuit docenten wordt meegedacht of eerdere adviezen vanuit docententeams/ontwikkelteams worden meegenomen. De stappen kunnen soms ook in een andere volgorde worden doorlopen. Wel van belang is om alle stappen te doorlopen.

Stap 1 Formuleer beleid

Zoals uit het project blijkt is het hebben van beleid één van de succesfactoren om de praktijkervaring te laten slagen. Praktijkervaring is een middel om het onderwijs te laten aansluiten op de praktijk om zo studenten goed voor te bereiden op het beroep waarvoor zij worden opgeleid. Dit kan tot uiting komen in een visie document of een strategisch plan. Bij sommigen kan het eventueel opgenomen worden in de management rapportage.

Stap 2 Vertaal het beleid naar onderliggende documenten

Is de visie en het strategisch beleid geformuleerd dan kan dit vertaald worden naar onderliggende beleidsdocumenten. In het kader van praktijkervaring kan gedacht worden aan:

- Personeelsplan
- Scholingsplan
- Functioneringsgesprekken
- POP gesprekken
- Doelen onderwijs ontwikkelgroepen (aansluiten van onderwijs op praktijk)

Stap 3 Maak het beleid levend

Het hebben van beleid zegt nog niet zoveel. Het gaat er met name om dat het beleid van iedereen wordt en iedereen wil bijdragen aan het realiseren van de doelstellingen. Het management heeft hier een belangrijke rol in. Zij zijn degene die beleid helpen vertalen naar doelen per team, zij hebben invloed op de cultuur en voeren de functioneringsgesprekken. Per school zal dit op een andere manier vorm krijgen. Mogelijkheden waaraan te denken valt zijn:

- Zoek ambassadeurs
- Vier successen
- Verbind praktijkervaring aan andere te behalen doelen
- Ondersteun bij drempels die men tegenkomt
- Faciliteer voldoende
- Presentaties naar collega's over ervaringen

Stap 4 Betrek het werkveld en lectoraten

De praktijkervaring wordt in een andere omgeving opgedaan dan de opleiding. Er moeten dus contact met het werkveld gemaakt worden. Over het algemeen is het werkveld gemotiveerd om mee te denken over mogelijkheden. Bij het maken van afspraken zijn de volgende onderdelen van belang:

- Op welke manier kan het werkveld bijdragen aan de praktijkkennis van docenten
- Sluit dit aan op de behoefte van de opleiding en docenten
- Welke afspraken moet men maken over privacy
- Wat kan de opleiding terug doen voor het werkveld. Is er een win-win situatie te creëren?

Stap 5 Onderzoek welke kennis er mist binnen de opleiding

Vraag aan docenten, ontwikkelteams en opleidingscommissie welke praktijkkennis er mist. Dit kan zijn omdat er nieuwe onderdelen in het curriculum opgenomen worden maar het kan ook zijn dat er op bepaalde onderdelen verouderde kennis is. Stel gezamenlijk vast wat er voor kennis nodig is en maak een plan hoe deze kennis te kunnen opdoen. Bedenk hierbij ook hoeveel uur er nodig is om voldoende kennis te kunnen opdoen.

Stap 6 Regel de praktijkervaring

Op het moment dat duidelijk is wie wat wil gaan leren kunnen er afspraken gemaakt worden met de praktijk. Dan komt de planning met de andere activiteiten van de docent aan de orde. In de praktijk blijkt dit één van de grootste knelpunten te zijn. Maak dus duidelijke afspraken wanneer er tijd vrijgemaakt wordt. Gebruik hierbij de handreiking "Schets van een praktijkervaringsproject"

Stap 7 Zorg voor transfer

Na de praktijkervaring zal de opgedane kennis vertaald moeten worden naar het curriculum. In stap 5 is al besloten waarvoor de nieuwe kennis nodig is. In deze stap wordt dit daadwerkelijk uitgevoerd. Het kan zijn dat hierbij didactische ondersteuning nodig is of dat er ontwikkelopdrachten vanuit onderwijscommissies gegeven moeten worden. Probeer deze fase niet te lang te laten duren. Snel aan de slag met de nieuwe kennis werkt beter dan dat de docent hier na lange tijd mee aan de slag kan.

Stap 8 Evaluatie

Neem de praktijkervaring op in de standaard PDCA cyclus. Zorg voor evaluaties en aanpassingen als dit nodig mocht zijn. Vraag ook aan studenten hoe zij de praktijkkennis van docenten ervaren. Positieve effecten zal docenten stimuleren om een vervolg aan de praktijkervaring te geven.

Bijlage 3

Schets van het praktijkervaringstraject

(tweede fase van het deelproject Praktijkervaring HSAO-docenten; Vereniging van Hogescholen)

Handreiking voor het opdoen van praktijkervaring HSAO docenten in het kader van het
"implementatieplan professionalisering van de jeugdzorg"

HBO-raad
Januari 2012

Karin Kleine, projectleider
Marlous Beijer, projectsecretaris

Inleiding

Als HSAO-docent heeft u een groot aandeel in de professionalisering van aankomende beroepsbeoefenaren. Professionals in de jeugdzorg doen belangrijk werk en dragen grote verantwoordelijkheden. U werkt - dag in, dag uit - aan het optimaal opleiden, toerusten en faciliteren van deze beroepsbeoefenaren. Dit maakt uw rol in het professionaliseringsproces cruciaal.

In 2007 is het "Actieplan professionalisering van de Jeugdzorg" gestart op initiatief van destijds het ministerie van Jeugd en Gezin. De Vereniging Hogescholen is hierin één van de partners naast werkgevers, beroepsgroepen en cliëntorganisaties. Het doel is het professionaliseren van de jeugdzorg door het verbeteren van de aansluiting van de opleidingen op het werkveld, versterken van de beroepsverenigingen, overzichtelijker maken van de beroepenstructuur en het creëren van een doordachte beroepsethiek. Beoogd wordt - door de inzet van faciliteiten, ondersteuning en randvoorwaarden - de professionaliteit van aankomende en reeds werkende beroepsbeoefenaren in de jeugdzorg verder te versterken.

Als onderdeel van het Actieplan professionaliseren van de jeugdzorg is in mei 2009 het eindrapport "Opleiden voor de jeugdzorg" vastgesteld door het bestuur van de Vereniging Hogescholen. Een van de adviezen 'ontwikkel een uitstroomprofiel Jeugdzorgwerker voor het HSAO' is in 2010 gerealiseerd. Het uitstroomprofiel is en wordt inmiddels door veel hogescholen ingericht. Door het werkveld is een traineeship voor startende jeugdzorgwerkers ontwikkeld.

Eén van de andere aanbevelingen in het rapport is: " ga op zoek naar mogelijkheden om docenten actuele praktijkervaring te laten opdoen zodat deze terugkomt in het curriculum". Naar aanleiding daarvan is in 2010 als onderdeel van de tweede fase van het Actieplan professionalisering jeugdzorg het deelproject 'Praktijkervaring HSAO-docenten' van start gegaan. Dit deelproject is uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de Vereniging Hogescholen. Projectleider voor de Vereniging Hogescholen is Karin Kleine (HaKa-Nederland).

In de eerste fase van het deelproject (tweede helft 2011) is onderzoek gedaan naar de ervaringen die hogescholen en jeugdzorginstellingen al hebben met praktijkervaringstrajecten voor docenten. De tweede fase van het deelproject (eerste helft 2012) betreft een pilot, waarin docenten van drie hogescholen praktijkervaring hebben opgedaan in een voorziening voor jeugdzorg en deze praktijkervaring toepassen in hun werkzaamheden als docent. Daarnaast is er een enquête onder het management van de hogescholen afgenomen.

Het document dat nu voor u ligt, betreft een beschrijving van het praktijkervaringstraject voor docenten. Beschreven worden het gewenste resultaat van het traject (hoofdstuk 2), de inhoud en de fasering van het traject (hoofdstuk 3), tips voor betrokken medewerkers van een voorziening voor jeugdzorg (hoofdstuk 4) en tips voor betrokken medewerkers van een HSAO (hoofdstuk 5).

Dit document is in eerste instantie gericht aan deelnemende docenten. Ook bevat het document adviezen voor betrokken jeugdzorgwerkers en HSAO-leidinggevenden.

1. Gewenst resultaat

Het doel van het deelproject 'Praktijkervaring HSAO-docenten' is als volgt geformuleerd:

HSAO-docenten doen praktijkkennis- en ervaring in het werkveld van de jeugdzorg op zodat docenten - middels het curriculum - actuele praktijkkennis kunnen overdragen op hun studenten.

Bij versterking van het curriculum kunt u denken aan de volgende zaken:

- Up-to-date maken van casuïstiek
- Koppelen van praktijkervaringen aan een theoretisch kader
- Versterken van de begeleiding aan studenten doordat docenten zich beter kunnen inleven in de werkpraktijk van de student.
- Verbeteren van de aansluiting tussen stage opdrachten en de praktijk.

Belangrijk om te noemen is dat tijdens het praktijkervaringstraject uw focus kan liggen op cliëntgebonden, organisatie gebonden en/of professie gebonden taken van de jeugdzorgwerker.

Essentieel om te realiseren is dat het er NIET om gaat dat u als HSAO-docent de competenties horende bij de functie van jeugdzorgwerker, ontwikkelt. Het gaat er om dat u praktijkkennis- en ervaring opdoet, deze overbrengt op uw studenten en zo uw eigen competenties als HSAO-docent en het curriculum van de HSAO-opleiding versterkt.

2. Aanpak en fasering

Een praktijkervaringstraject bestaat uit drie fasen:

1. De voorbereidingsfase
2. De praktijkfase
3. De transferfase

Schematische weergave van het traject

Praktijkervaringstraject hsa-docenten		
Vorbereidingsfase <i>Op de hogeschool / in een instelling voor jeugdzorg</i>	Praktijkfase <i>In een instelling voor jeugdzorg</i>	Transferfase <i>Op de hogeschool</i>
Doel: Organiseren en waarborgen van een goed verloop van de praktijk- en de transferfase	Doel: Opdoen praktijkkennis- en ervaring	Doel: Toepassen praktijkkennis- en ervaring in de eigen werkzaamheden als docent.
Activiteiten: <ul style="list-style-type: none"> • Startgesprek docent & leidinggevende HSAO • Startgesprek docent & jeugdzorgwerker • Maken 'Persoonlijk plan van aanpak praktijkervaringstraject' 	Activiteiten: <ul style="list-style-type: none"> • Uitvoeren persoonlijk plan van aanpak • Tussentijds reflecteren op opgedane kennis en ervaring 	Activiteiten: <ul style="list-style-type: none"> • Reflecteren op praktijkfase • Toepassen kennis en ervaring • Slotgesprek docent & leidinggevende HSAO • Slotgesprek docent & jeugdzorgwerker
Betrokken: <ul style="list-style-type: none"> • docent • leidinggevende HSAO • contactpersoon 	Betrokken: <ul style="list-style-type: none"> • docent • contactpersoon • optioneel: overig betrokken jeugdzorgwerkers • optioneel: collegae HSAO- docenten • optioneel: leidinggevende HSAO 	Betrokken: <ul style="list-style-type: none"> • docent • contactpersoon • leidinggevende HSAO • collegae HSAO-docenten

Hieronder lichten we elke fase toe.

2.1 De voorbereidingsfase

Tijdens deze eerste fase van het traject bereidt u uw praktijkervaringstraject voor. Hiermee waarborgt u een goed (organisatorisch) verloop van de praktijkfase. Daarnaast stelt u het gewenste resultaat van uw traject vast en de activiteiten die u gaat ondernemen om dit resultaat te bereiken. Op deze manier stuurt u uw eigen leerproces, wat het uiteindelijke rendement van uw praktijkervaringstraject zal vergroten.

De eerste activiteit van de voorbereidingsfase is een startgesprek met uw leidinggevende en/of onderwijscommissie. In dit gesprek stelt u samen vast wat het gewenste resultaat van uw voorbereidingsfase moet zijn. Ook spreekt u af of en op welke manier u tijdens de praktijk- en de transferfase contact met elkaar heeft en hoe u dit contact wil invullen (ondersteuning, sparren, enz.). Tot slot stelt u vast welke randvoorwaarden er zijn om uw totale praktijkervaringstraject tot een succes te maken (tijd, geld, kwaliteit, informatie, organisatie).

Vervolgens voert u een startgesprek met de contactpersoon vanuit de jeugdzorginstelling waar u praktijkervaring gaat opdoen. U maakt kennis met elkaar en bespreekt het gewenste resultaat wat uw praktijkervaringstraject moet opleveren. Samen met de contactpersoon kiest u activiteiten, die u in de jeugdzorginstelling kunt uitvoeren, en waarmee u het gewenste resultaat kunt bereiken. Daarnaast spreekt u ook met de jeugdzorgwerker af hoe en wanneer u tijdens de praktijkfase contact met elkaar hebt en hoe u dit contact invult. Tot slot kunt u eventueel al afspraken maken over de rol van de jeugdzorgwerker tijdens de transferfase van uw traject.

De informatie die deze twee gesprekken u opleveren verwerkt u in een persoonlijk plan van aanpak. Dit plan van aanpak is leidend tijdens uw praktijkervaringsperiode. Naast het gewenste resultaat, de te ondernemen activiteiten en de ondersteuning van de jeugdzorgwerker en uw leidinggevende, kunt u het plan van aanpak aanscherpen met de volgende zaken (optioneel):

- Ondersteuning van derden (bijvoorbeeld collega HSAO-docenten).
- Aanvullende activiteiten die u buiten de jeugdzorginstelling gaat ondernemen.
- De manier waarop u gaat reflecteren op uw ervaringen tijdens de praktijkfase.
- Andere zaken die u belangrijk acht voor uw praktijkervaringstraject.

Tips voor een goed verloop van de voorbereidingsfase:

- ✓ Beschrijf het resultaat zo concreet mogelijk, bijvoorbeeld in termen van gedrag of door de producten te omschrijven die uw praktijkervaringstraject moet opleveren. Hoe concreter het resultaat, hoe gericht u praktijkactiviteiten kunt kiezen. Let er goed op dat u zich bij het beschrijven van de resultaten, richt op uw werk als docent. Dus niet: "kennis opdoen m.b.t. hechtingsproblematiek", maar: "een actuele casus over hechtingsproblematiek".
- ✓ Houd bij het bepalen van het gewenste resultaat en het kiezen van de praktijkactiviteiten, rekening met uw niveau van voorkennis en praktijkervaring. Kies activiteiten die qua complexiteit en intensiteit aansluiten bij dit niveau, dit helpt u om de opgedane kennis en ervaring later in te passen in uw werkzaamheden als docent.
- ✓ Verspreid - wanneer mogelijk - de praktijkactiviteiten die u gaat uitvoeren, over een aantal weken of maanden. Dit geeft u de kans om opgedane kennis en ervaring te laten bezinken en te verwerken. Daarnaast geeft dit u de mogelijkheid om - naar aanleiding van uw praktijkervaringen - uw plan van aanpak verder aan te scherpen (bijvoorbeeld door de focus nog scherper op een onderwerp naar uw interesse te leggen of door aanvullende activiteiten te kiezen die u helpen om gerezen vragen te beantwoorden).
- ✓ Denk al in de voorbereidingsfase na over de transferfase. Hoe gaat u de ervaring en kennis die u opdoet, toepassen in uw werk als HSAO-docent? Wat heeft u nodig om deze toepassing tot een succes te maken? Bedenk ook al hoe u uw collega docenten en uw leidinggevende kunt betrekken in de transferfase. Hun steun en betrokkenheid bevordert de toepassing van de opgedane kennis en ervaring in het curriculum. Ruim hier voldoende tijd voor in.

2.2 De praktijkfase

Tijdens de praktijkfase doet u praktijkervaring op in een jeugdzorginstelling. Hierbij is uw persoonlijk plan van aanpak leidend. U voert de activiteiten uit die u had gepland en heeft - volgens afspraak - contact met uw contactpersoon vanuit de instelling en/of uw leidinggevende van de hogeschool over de voortgang van uw praktijkervaringstraject.

Tijdens de praktijkfase zult u een veelheid van indrukken en ervaringen opdoen. Het is van belang om tussentijds frequent momenten te hebben waarin u kunt reflecteren op deze ervaringen. Zo voorkomt u dat opgedane kennis en ervaring u ontglipt. Reflecteren doet iedereen op zijn eigen manier en op zijn eigen tijd. Kies een aanpak die bij u past, en die u helpt om de praktijkervaring te verankeren. Manieren van reflecteren waar u aan kunt denken:

- Bijhouden van een logboek, in beschrijvende vorm, met behulp van steekwoorden of in een matrix/diagram.
- Schrijven van dag verslagen of reflectieverslagen.
- Bespreken van ervaringen met derden (één op één gesprekken of groeps gesprekken), bijvoorbeeld met collega's of betrokken jeugdzorgwerkers.
- Mailen of bellen over uw ervaringen met derden.
- Inbrengen van ervaringen in intervisie of werkbegeleiding.

- Delen van opgedane kennis met anderen.
- Koppelen van opgedane kennis en ervaring aan bekende theorieën of modellen, op zoek gaan naar nieuwe verklarende theorieën of modellen.
- Vangen van je kennis en ervaring in een audiovisueel stuk (gedicht, tekening of schilderij, scenario, videoblog).

Tips voor een goed verloop van de praktijkfase:

- ✓ U bent de eigenaar van uw persoonlijk plan van aanpak. Zie het plan van aanpak als een dynamisch document; het kan aangepast of aangescherpt worden wanneer dit nodig is om het gewenste resultaat te bereiken. U kunt zelf het initiatief nemen om uw plan - in overleg met uw contactpersoon van de jeugdzorginstelling en/of uw leidinggevende - aan te passen.
- ✓ In de praktijk zult u mogelijk met meerdere medewerkers van de jeugdzorginstelling te maken krijgen, bijvoorbeeld wanneer u met verschillende medewerkers meeloopt. Breng hen op de hoogte van het doel van uw praktijkervaringstraject: u komt geen stage lopen als jeugdzorgwerker, maar bent op zoek naar kennis en ervaring die u kunt gebruiken in het lesgeven aan HSAO-studenten. Wanneer men in de instelling de juiste verwachtingen heeft, kunnen ze u ook meer gerichte activiteiten bieden, die helpen bij het behalen van het gewenste resultaat.
- ✓ Bespreek knelpunten direct met uw contactpersoon van de instelling of uw leidinggevende, zodat deze tijdig opgelost kunnen worden.

2.3 De transferfase

Tijdens de transferfase reflecteert u op de kennis en ervaring die u hebt opgedaan. Tussentijds heeft u al gereflecteerd, hier gaat het om een slotreflectie. U brengt in kaart wat voor u betekenisvolle opgedane kennis en ervaringen zijn en hoe u deze kunt toepassen in uw werkzaamheden als HSAO docent. Per activiteit beschrijft u in uw persoonlijk plan van aanpak wat u aan kennis en ervaring hebt opgedaan.

Vervolgens is het zaak om aan de slag te gaan met het toepassen van de kennis en ervaring. Uw persoonlijk plan van aanpak is hierin leidend, daar heeft u immers al in vastgelegd welk resultaat uw praktijkervaringstraject moet opleveren en welke activiteiten u in de transferfase gaat ondernemen om uw ervaring te vertalen naar het curriculum. Dit is een cruciale fase in uw praktijkervaringstraject, wat het belangrijk maakt om hier ook bewust mee aan de slag te gaan. Plan - wanneer nodig - activiteiten op de hogeschool, die nodig zijn om het gewenste resultaat te bereiken. U kunt denken aan de volgende activiteiten:

- 'Kantoortijd' om concrete producten te maken (cases schrijven, speerpunten voor begeleiding van studenten opstellen, actualiseren van stage opdrachten).
- Overleg- en samenwerkingsmomenten met collega-docenten (delen en uitwisselen van kennis, samen werken aan toepassing kennis en ervaring in het curriculum).
- Overleg- en samenwerkingsmomenten met jeugdzorgwerkers (toetsen van ontwikkelde producten)
- Feedbackrondes van studenten (toetsen van vernieuwd handelen van u als docent)

U sluit de transferfase af met een tweetal gesprekken. In het gesprek met uw leidinggevende en/of onderwijscommissie stelt u vast of en hoe het gewenste resultaat is behaald en wat aandachts- of ontwikkelpunten zijn voor de komende periode. Daarnaast voert u een gesprek met de jeugdzorgwerker om de samenwerking te evalueren en eventueel vervolgsafspraken voor de toekomst te maken. Wanneer wenselijk, kunt u deze gesprekken ook verenigen in een driegesprek.

Tips voor een goed verloop van de transferfase:

- ✓ Plan! Het is een bekende valkuil om na een periode van leren buiten de werkplek, niet nét zo intensief aan de slag te gaan met het toepassen van het geleerde op de werkplek. Hierdoor haalt u niet het optimale uit uw praktijkervaringstraject. Plan daarom gerichte activiteiten om het gewenste resultaat te bereiken.

- ✓ Betrek uw collega's en uw leidinggevende bij het toepassen van uw actuele praktijkkennis- en ervaring. De kans op succes van het praktijkervaringstraject wordt vergroot, wanneer u uw nieuwe kennis deelt met alle bij het curriculum betrokken docenten, en gezamenlijk aan de slag gaat met het actualiseren van het curriculum. Een workshop zou een passende werkvorm kunnen zijn, bijvoorbeeld bij het updaten of construeren van lessen.
- ✓ Vraag, wanneer nodig, onderwijskundige ondersteuning of feedback bij het construeren van producten. Toets uw producten bij collega's, studenten en jeugdzorgwerkers. Hiermee maakt u uw nieuwe producten solide en breed gedragen door de verschillende belanghebbenden.
- ✓ Besteed in de slotgesprekken aandacht aan de volgende vraag: 'hoe blijven we leren, ook nu het begeleide traject is afgesloten?'. Maak daarbij ook eventueel vervolgfafspraken met de jeugdzorginstelling, over gedeelde leerprocessen in de toekomst.

3. Tips voor jeugdzorgwerkers / medewerkers van een jeugdzorginstelling

Als medewerker van een jeugdzorginstelling heeft u een belangrijke rol in het praktijkervaringstraject van HSAO docenten. U stelt uw kennis en ervaring beschikbaar aan de docent en samen met de docent voert u praktijkactiviteiten uit. Als u de rol van contactpersoon hebt, plant en organiseert u ook praktijkactiviteiten samen met de docent. Tot slot bent u beschikbaar om vragen te beantwoorden of eventueel feedback te geven.

Tips om uw rol binnen het praktijkervaringstraject vorm te geven:

- ✓ Wijs de docent een contactpersoon toe, vanuit uw instelling. Geef deze contactpersoon tijd om zijn bijdrage te leveren aan het praktijkervaringstraject van de docent en maak afspraken over een verantwoordelijkheidsverdeling tussen instelling, docent en HSAO.
- ✓ Kies en organiseer de praktijkactiviteiten in nauw overleg met de HSAO-docent. De docent zal het meeste resultaat boeken, wanneer de praktijkactiviteiten aansluiten bij de doelen die hij gesteld heeft.
- ✓ Draag zorg voor een realistisch activiteitenplan. U wilt de docent zoveel mogelijk verschillende praktijkkennis en ervaring op laten doen, maar daarbij is het van belang dat u de docent niet 'overvoert' met een veelheid aan kortdurende activiteiten en verschillende onderwerpen. Kies - in overleg met de docent - een beperkt aantal activiteiten of onderwerpen; zo helpt u de docent om de opgedane kennis en ervaring te kunnen verwerken en veranderen.
- ✓ Maak met de docent en de hogeschool duidelijke afspraken over bereikbaarheid: hoe en wanneer kunnen we elkaar bereiken?
- ✓ Licht alle bij het traject betrokken jeugdzorgwerkers in over het praktijkervaringstraject van de docent en het doel ervan. Van belang is dat alle betrokkenen beseffen dat de docent komt om zijn competenties van docent te versterken, niet om competenties van een jeugdzorgwerker te ontwikkelen.
- ✓ Denk van tevoren na over de manier waarop u van de aanwezigheid van de docent binnen uw instelling kunt profiteren. Mogelijk kunt u - in overleg met de docent - tot een constructie komen waarbij zowel de docent als de instelling profiteert van het praktijkervaringstraject van de docent. Denk bijvoorbeeld aan mogelijkheden tot het verkrijgen van nieuwe theoretische of methodische kennis.
- ✓ Stel uw kennis en ervaring ook in de transferfase beschikbaar. De docent gaat dan aan de slag met het toepassen van de opgedane kennis en ervaring, bijvoorbeeld door lessen en opdrachten te updaten, nieuwe cases te schrijven en studenten meer praktijkgericht te begeleiden. Hieraan kunt u een waardevolle bijdrage leveren, bijvoorbeeld door producten te toetsen of door met de docent te sparren over thema's waar hij mee bezig is.
- ✓ Maak afspraken over vertrouwelijke informatie.

4. Tips voor medewerkers HSAO / collega's en leidinggevenden HSAO

Als collega of leidinggevende van een docent die een praktijkervaringstraject uitvoert, is uw rol essentieel. Het echte leren begint namelijk pas op de werkplek (de hogeschool), daar zal de docent de geabsorbeerde kennis en ervaring moeten omzetten naar bruikbare informatie om het curriculum te versterken. Uw collega kan dit niet alleen, hij heeft daar uw steun bij nodig.

Tips om uw rol binnen het praktijkervaringstraject vorm te geven:

- ✓ Als leidinggevende: stel samen met de docent het gewenste resultaat vast, wees hierin zo concreet mogelijk. Wat moet het praktijkervaringstraject opleveren, wil het succesvol zijn? Maak hierin eventueel gebruik van al aanwezige systematieken, bijvoorbeeld een POP-systematiek.
- ✓ Informeer bij de docent regelmatig naar zijn voortgang en ervaringen met het praktijkervaringstraject. Zo blijft u op de hoogte, ontsluit u mogelijk al bruikbare kennis en helpt u de docent om de opgedane kennis en ervaring te verwerken en te delen.
- ✓ Maak in het team een gezamenlijk plan om optimaal te profiteren van de kennis en ervaring die de docent heeft opgedaan. De opgedane praktijkkennis kan mogelijk ook toegepast worden in andere delen van het curriculum. Laat deze kans niet onbenut.
- ✓ Houd tijdens de transferfase frequent contact met de docent. Monitor samen de voortgang van de toepassing van de opgedane kennis en ervaring en stuur bij wanneer nodig.
- ✓ Steun de docent in het toepassen van de opgedane kennis en ervaring. Biedt uw hulp aan bij het ontwikkelen van producten of geef de docent bruikbare feedback. Werk eventueel samen aan het updaten van het curriculum, bijvoorbeeld in een workshop. Biedt, als leidinggevende, indien nodig, onderwijskundige ondersteuning aan de docent.
- ✓ Veranker het praktijkervaringstraject in het beleid van de hogeschool voor een structurele aanpak gericht op het actualiseren van het curriculum met praktijkervaring.

Bijlage 4

Format Persoonlijk Plan van Aanpak

1. Betrokkenen

Naam docent:	
Naam hogeschool:	
Bereikbaar op: dag van uur tot uur dag van uur tot uur dag van uur tot uur dag van uur tot uur dag van uur tot uur
Telefoonnummer:	
E-mail-adres:	

Naam contactpersoon jeugdzorginstelling:	
Naam jeugdzorginstelling:	
Bereikbaar op: dag van uur tot uur dag van uur tot uur dag van uur tot uur dag van uur tot uur dag van uur tot uur
Telefoonnummer:	
E-mail-adres:	

Naam leidinggevende HSAO:	
Bereikbaar op: dag van uur tot uur dag van uur tot uur dag van uur tot uur dag van uur tot uur dag van uur tot uur
Telefoonnummer:	
E-mail-adres:	

2. Gewenste resultaten & looptijd

Beschrijf hier de resultaten die u met uw praktijkervaringstraject wil bereiken. Beschrijf deze resultaten zo SMART mogelijk, in termen van gedrag of producten.	
Resultaat 1:	
Resultaat 2:	
Resultaat 3:	
Totale looptijd van het praktijkervaringstraject:	

3. Praktijkactiviteiten in praktijkfase

NB: De daadwerkelijke opbrengst (geel gearceerd) beschrijft de docent bij start van de transferfase.

Kernbeschrijving van activiteit (inhoud):		
Gekoppeld aan resultaat:		
Aanpak:		
Betrokkenen & wie doet wat:	Naam:	Taak:
Tijdspad:	Startdatum/tijd:	
	Einddatum/tijd:	
Afspraken:		
Daadwerkelijke opbrengst in termen van kennis en ervaring:		

Kernbeschrijving van activiteit (inhoud):		
Gekoppeld aan resultaat:		
Aanpak:		
Betrokkenen & wie doet wat:	Naam:	Taak:
Tijdspad:	Startdatum/tijd:	
	Einddatum/tijd:	
Afspraken:		
Daadwerkelijke opbrengst in termen van kennis en ervaring:		

Kernbeschrijving van activiteit (inhoud):		
Gekoppeld aan resultaat:		
Aanpak:		
Betrokkenen & wie doet wat:	Naam:	Taak:
Tijdspad:	Startdatum/tijd:	
	Einddatum/tijd:	
Afspraken:		
Daadwerkelijke opbrengst in termen van kennis en ervaring:		

4. Transferactiviteiten in transferfase

Kernbeschrijving van activiteit (inhoud):		
Gekoppeld aan resultaat:		
Aanpak:		
Betrokkenen & wie doet wat:	Naam:	Taak:
Tijdspad:	Startdatum/tijd:	
	Einddatum/tijd:	
Afspraken:		

Kernbeschrijving van activiteit (inhoud):		
Gekoppeld aan resultaat:		
Aanpak:		
Betrokkenen & wie doet wat:	Naam:	Taak:
Tijdspad:	Startdatum/tijd:	
	Einddatum/tijd:	
Afspraken:		

Kernbeschrijving van activiteit (inhoud):		
Gekoppeld aan resultaat:		
Aanpak:		
Betrokkenen & wie doet wat:	Naam:	Taak:
Tijdspad:	Startdatum/tijd:	
	Einddatum/tijd:	
Afspraken:		

5. Contact docent - contactpersoon

Doel en inhoud van het contact:		
Afspraken:	Contact tijdens praktijkfase:	Contact tijdens transferfase:

6. Contact docent - leidinggevende

Doel en inhoud van het contact:		
Afspraken:	Contact tijdens praktijkfase:	Contact tijdens transferfase:

7. Randvoorwaarden

Randvoorwaarden te realiseren door HSAO:	
Randvoorwaarden te realiseren door jeugdzorginstelling:	

Bijlage 5

Reflectievragen

Deze vragen kunt u als hulpmiddel gebruiken bij het reflecteren:

- Wat heb ik gezien?
 - Wat heeft me verrast?
 - Wat heeft me verbaasd?
 - Wat heeft me geraakt?
 - Wat heeft me aan het denken gezet?
 - Wat heeft me tot actie aangezet?
 - Wat heeft me geïnspireerd?
 - Wat heeft me verveeld?
 - Wat vond ik herkenbaar?
 - Wat gaf me een positief gevoel?
 - Wat gaf me een negatief gevoel?
 - Wat is me bijgebleven?
 - Wat heeft me nieuwsgierig gemaakt?
 - Wat heeft méér vragen bij mij opgeroepen?
 - Wat zou ik anderen als eerste vertellen, als ze vragen naar mijn ervaringen?
 - Waarin zou ik terughoudend zijn, als ze vragen naar mijn ervaringen?
 - Wie van de mensen die ik heb ontmoet zijn me bijgebleven?
 - Wat heeft me geholpen?
 - Wat heeft me belemmerd?
 - Wat heb ik gezien, wat ik ook zou willen kunnen?
-
- **Wat betekent dit nu voor mijn eigen handelen?**

Colofon



Deze publicatie maakt deel uit van het door het ministerie van VWS gefinancierde plan van aanpak van de Stuurgroep "Implementatie professionalisering Jeugdzorg" (StipJ)

Website: www.professionaliseringjeugdzorg.nl



Uitgave

Vereniging Hogescholen
Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag

Vormgeving

Elan Strategie & Creatie, Rijswijk

© Stichting Nederlands Jeugdinstituut (NJI), Utrecht

Vereniging Hogescholen
Den Haag, december 2013

