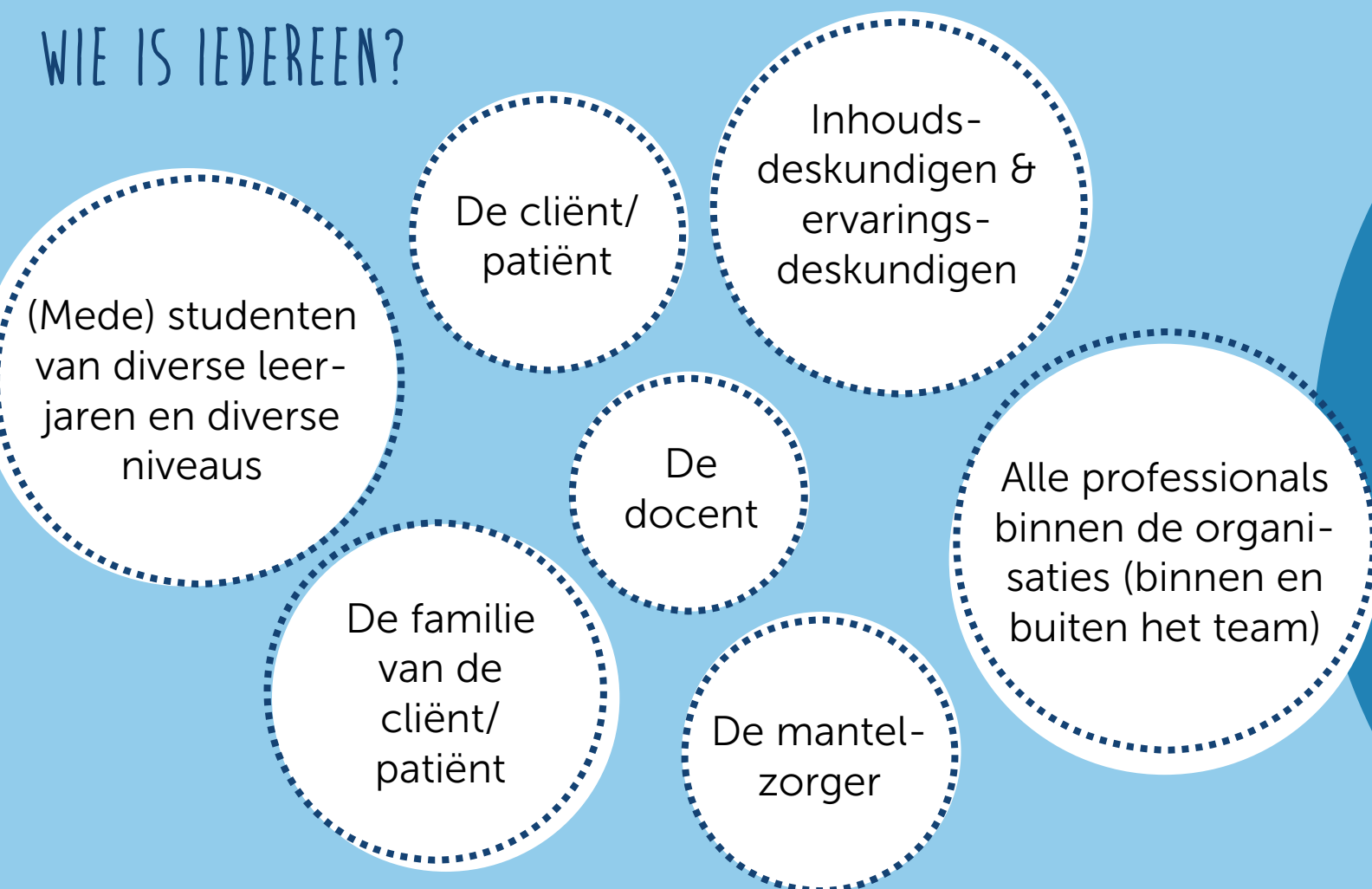


PRAATPLAAT

Iedereen is werkbegeleider en de match wordt gemaakt op basis van skills

WIE IS IEDEREEN?



WELKE ROLLEN ZIJN ER TE ONDERSCHIEDEN?

Rol 1: Monitoren van het leerproces

- Dit is 1 persoon die het leerproces van meerdere studenten monitort
- Is bekend met het onderwijscurriculum
- Stimuleert en bewaakt het leerklimaat – heeft tools om anderen hierin te ondersteunen

Wie kan dit doen? Ervaringsdeskundigen L&D, expert op de werkvloer.

Rol 2: Leren op de werkvloer

- Dit zijn meerdere personen binnen en buiten het team
- Zij worden gevraagd expertise te delen en te begeleiden op het moment dat er een leervraag ontstaat (eigen regie ligt bij de student)
- Zij begeleiden de studenten vanuit hun kennis en expertise (en worden gevraagd op basis van hun skills)
- Krijgen tool aangereikt die helpend zijn om een leerklimaat te stimuleren

Wie kan dit doen? Iedereen! Kijk bij "Wie is iedereen?" voor wie daarmee bedoeld wordt.

AAN DE SLAG MET:



Uitwerken van plan van aanpak en deze toetsen.

Wat is er nodig binnen de organisatie om voldoende draagvlak te creëren om hiermee aan de slag te gaan?



Het afkijkuurtje. Studenten kijken mee over de schouder van de professional, zij observeren, noteren vragen voor zichzelf, maar gaan eerst zélf op zoek (en met mede-studenten) naar antwoorden/inzichten. De professional wordt dus niet meteen bevraagd en de student wordt zich bewust van de eigen leervraag. Kan eventueel wel geholpen worden, door dit te kaderen op basis van ziektebeeld/levensstijl etc.



Iedereen is begeleider. In kaart brengen van teams skills (voor welke skill kan jij bevraagd worden door de student en ook door de eigen collega?) Eigen skills benoemen als ook collega's 'nomineren'. Waar ligt de kracht van jouw collega, maar ook welke skill brengt de student in? Zo leer je van en met elkaar en voelt iedereen zich verantwoordelijk voor de student.



Peer-to-peer.

Studenten worden aan elkaar gekoppeld en krijgen hulpmiddelen aangereikt waardoor zij bewust zijn van hun leervraag en hierover met elkaar in gesprek kunnen gaan (ontwikkelen hulpmiddelen).



Klankbordgroep.

Binnen bestaande leerafdeling bovenstaand voorleggen en klankborden. Wat spreekt aan, wat minder en waar hebben we nog niet aan gedacht.



Werkwijze. Ruimte voor ideeën die passend zijn binnen de eigen organisatie (er is geen one size fits all). Gewoon beginnen, met kleine stapjes en bijsturen wanneer iets anders blijkt te zijn. We blijven elkaar vinden, zo lang als nodig, om kennis en ervaringen uit te wisselen en elkaar te inspireren.