



DE WERKING VAN EEN COMMUNITY OF PRACTICE BINNEN PROJECT G.R.A.M.

Eindrapport met aanbevelingen

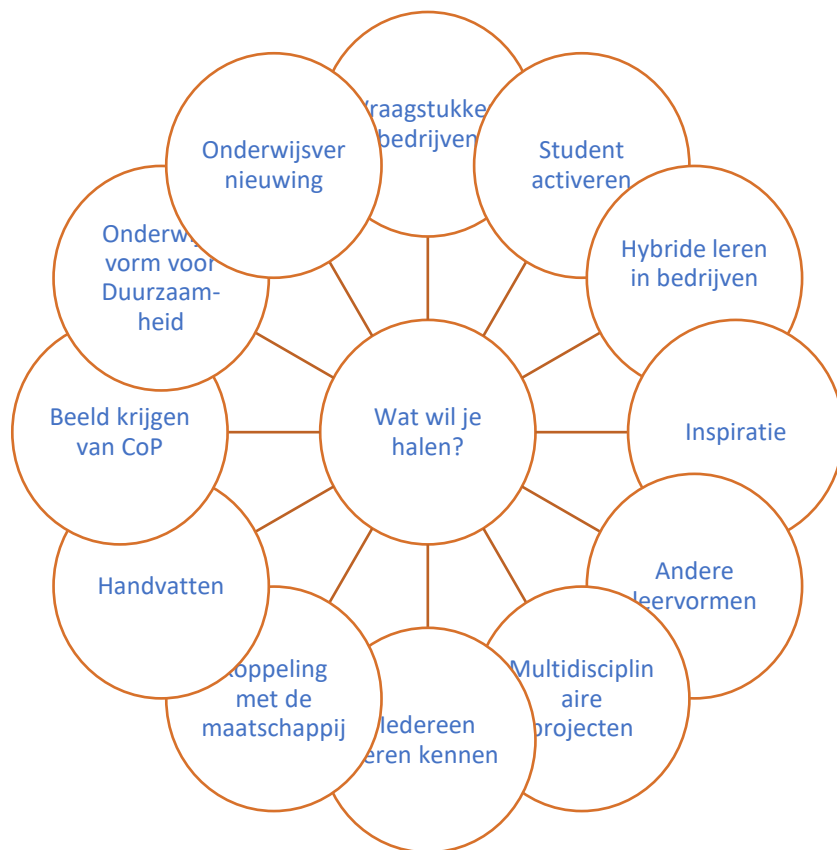
De Community of Practice : al doende innoveren met Regio Leren

Hoe kun je uitdagingen voor ondernemingen uit de regio tegelijkertijd ook de basis laten zijn voor het leren van studenten? Projectpartners Syntra West, Scalda en Unizo committeerden zich via Interreg project G.R.A.M. (Grens Regio Leren Met de Arbeidsmarkt) aan het opzetten van trajecten met aan de basis het Regio Leren model. Op deze manier beoogden de partners een bijdrage te leveren aan de uitdagingen op de arbeidsmarkt die tegelijkertijd waardevol zijn voor studenten.

Het Regio Leren model is een uitwerkingsvariant van een hybride leeromgeving. Bedrijven en organisaties in de regio stellen vraagstukken ter beschikking waarmee studenten aan de slag kunnen. In een ingerichte bedrijfsmatige leeromgeving fungeren docenten in meerdere rollen: Naast het acquireren van opdrachten en onderhouden van relaties met bedrijven, coachen ze studenten op skills en teamontwikkeling en fungeren ze ook als expert of organisator van externe expertise die nodig is voor de uitvoering van de projectopdrachten.

In september 2021 startte een groep docenten en ondersteuners van zowel de Nederlandse als de Vlaamse zijde met de inrichting van de G.R.A.M. trajecten. Al snel bleek dat het niet zo eenvoudig was om elkaars taal te verstaan: Dat zat 'm niet zo zeer in de verschillende tongval, maar meer in de diversiteit van de organisaties. De Scalda-docenten werken met jongeren die een voltijdse mbo-dagopleiding volgen; Syntra West-docenten werken als ZZP-er en bedienen een doelgroep bestaande uit volwassenen die in één jaar middels een werkend leren traject hun diploma halen.

De ontwerpers en uitvoerders van de G.R.A.M. trajecten werden samengebracht in een Community of Practice, om al doende te leren, te experimenteren en kennis te delen.

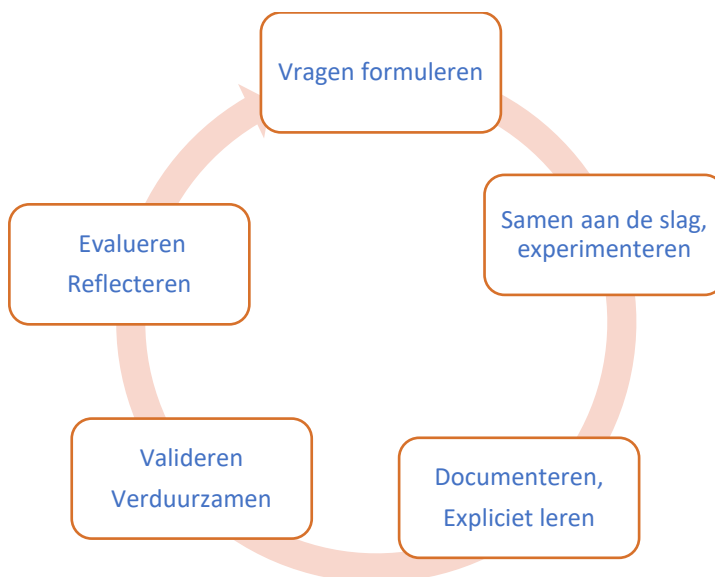


Figuur: Inventarisatie tijdens eerste bijeenkomst: Wat wil je halen?

Wat is een Community of Practice? (CoP) Een Community of Practice is volgens (Andringa & Reyn, 2014) een groep mensen die een gemeenschappelijk belang of passie deelt. Het is een ontmoetingsplek waar professionals analyses delen, elkaar informeren en adviseren en nieuwe praktijken ontwikkelen. Vooraf is niet bekend waar je uitkomt. Het gaat om voortborduren op bestaande kennis en deze toepassen in de eigen specifieke situatie. Om de kennis die zodoende ontstaat weer door te geven aan een grotere kring. Door vrije uitwisseling van kennis, inzichten en ervaringen leert en ontwikkelt een professional samen met anderen al doende nieuwe manieren om met problemen en uitdagingen om te gaan. Kortom, een CoP biedt dus een open en experimentele leeromgeving.

Wat deelnemers aan een CoP bindt, is een gemeenschappelijke urgentie, een gedeeld weerbaarstig vraagstuk en de noodzaak en de ambitie om het op te lossen. Je werkt met z'n allen gericht aan een vraagstuk. Samen leren en ontwikkelen in een CoP is een middel om slimmer, sneller, voordeliger en beter te kunnen werken. Wat mensen verbindt, is de liefde voor het vak en de beroepstrots die daarbij hoort. Daarin (h)erkennen ze elkaar. Een CoP verschilt van een (project)team doordat een CoP primair een vorm is om samen te *leren* terwijl een project zich richt op een specifiek werkproces of speciale opdracht op basis van een toegewezen taak.

Een COP doorloopt de volgende fases:



Figuur: Fasen van een community of practice

Onze ervaringen delen we aan de hand van zeven bouwstenen (Lieskamp, 2019):

1. Gemeenschappelijke visie
2. Ondersteunende leerstructuur
3. Open en veilige leercultuur
4. Ondersteunend leiderschap
5. Rijke leeromgeving
6. Onderzoekende reflectieve houding
7. Gezamenlijke focus op een uitdagend, haalbaar doel

Bouwsteen 1: gemeenschappelijke visie

Onderwijsontwikkeling begint uiteraard met een gemeenschappelijke visie. Vijf jaar geleden ging een groep Scalda docenten samen met ondersteunend personeel aan de slag met de 'Why' van het mbo-onderwijs: Hoe kijk je naar jongeren? Wat kunnen ze wel en wat kunnen ze niet? Wat zijn de externe ontwikkelingen? Wat levert het op als je bedrijven uit de regio opdrachtgever laat zijn? Kunnen we gaan kijken bij andere scholen die al beschikken over een hybride leeromgeving? De leeromgeving 'Crossovers' werd door een groep enthousiaste docenten ontworpen specifiek gericht op het leren van multidisciplinaire projecten. Het Regio Leren model lag aan de basis van het ontwerp. Deze groep kon profiteren van eerder jarenlang opgebouwde knowhow binnen de IT opleidingen die werken met bedrijfsmatig ingerichte leeromgevingen.



Er zat een grote variëteit in kennis en ervaring bij de deelnemers in de CoP. De groep pioniers die al enige jaren met de Cross over projecten werken binnen Scalda en die vervolgstappen wilden zetten, ontmoetten in de CoP collegae van de eigen school maar ook van de partnerschool die zich eerst nog het werken met het Regio Leren model eigen moesten maken. De uitdaging was ook collega's in deze visie mee te krijgen. Want wat door anderen is geformuleerd is niet automatisch ook het gedachtengoed van de individuele docent. Sommigen van hen kwamen er

tijdens de rit achter dat ze de urgentie misten of dat de rol van coach hen niet zo goed paste. De docent die zich als een vis in het water voelt in het Regio Leren model beschikt namelijk over bepaalde eigenschappen: hij/zij is extern gericht, laat zich verrassen door studenten en opdrachtgevers, moedigt studenten aan, kan flexibel inspelen op de situatie en durft los te laten. Het bleek niet eenvoudig de verschillende standpunten en instapniveaus samen te brengen en samen op te trekken.

Bouwsteen 2: een ondersteunende leerstructuur

Binnen de CoP hadden de leden hun eigen onderzoeksopdracht geformuleerd en zich georganiseerd in subgroepen. Hun onderzoeksopdracht zat gekoppeld aan de ontwikkeling van een G.R.A.M. traject met studenten:

- Ontwikkelen leeromgeving voor het keuzedeel Duurzaamheid (Scalda)
- Opzet van een hybride leeromgeving installateur (Syntra West)
- Opzet van een Crossover-project Full stack developers en Grafisch designers (Syntra West)
- Ontwikkelen leeromgeving voor het keuzedeel Oriëntatie op ondernemerschap (Scalda)
- De implementatie van Entrecomp-instrument voor skills validering binnen bedrijfsmatige G.R.A.M. leeromgevingen (Scalda)
- Ontwikkelen creatief denken en handelen binnen G.R.A.M. trajecten
- Inbouwen engagement, circulair gedachtengoed binnen G.R.A.M. trajecten
- Krachtgericht coachen ter versterking van de uitvoering van de G.R.A.M. trajecten
- Professionaliseren van de coachrol bij Crossover projecten

Ondanks facilitering in tijd van de leden bleek in de hectiek van het onderwijs de uitdaging om met elkaar in groepen stappen te zetten en het geleerde te verzilveren. Daar kwam nog bij dat halverwege

het schooljaar ook corona zich liet gelden. Na verloop van tijd werd er op de scholen zelf naast de bijeenkomsten ondersteunende coaches voor de subgroepen aangesteld. Het was belangrijk om de leden te begeleiden in de vertaling van uitdaging op de werkvloer naar onderzoek / leervraag naar onderzoeksbrenst .

De rol van de facilitator in een CoP is wezenlijk anders dan die van een projectleider of een trainer. De facilitator van een CoP heeft een dienende rol. Een CoP is niet aan te sturen zoals een project of een programma met formele planning, controle en beheersingsmechanismen. Tussen de initiator die grip wil hebben en snelle resultaten wil zien en de facilitator die de nadruk legt op stimuleren en faciliteren van de community kan er zo spanning ontstaan.



Een goede intake en voorbereiding levert belangrijke inzichten in de wijze waarop je de CoP kunt organiseren. Een CoP is vrijwillig, maar niet vrijblijvend! Het is van belang dat deelnemers weten wat er van hen verwacht wordt en dat er een gezamenlijke focus aangebracht kan worden. Zowel Syntra als Scalda wilden graag een (gezamenlijke) doelstelling bereiken, namelijk het Regio Leren model implementeren om co-makership met de arbeidsmarkt te creëren. Een inleidende presentatie in de opstartfase bleek onvoldoende te zijn voor de beeldvorming.

Zijn de verwachtingen over jouw rol in de Community of Practice duidelijk? Indien nee, graag toelichten.

"In het begin helemaal niet. Nu begint het te dagen, hoewel het wel zoeken is wat er precies van je verwacht wordt."

Een belangrijke conclusie die tijdens de uitvoering werd getrokken is dat er eigenlijk geen sprake was van een CoP binnen project G.R.A.M.:

- Een CoP is gebaseerd op vrijwillige deelname
- Een CoP kent een complexe innovatie opdracht waar leden gezamenlijk naar antwoorden zoeken

De leden van de CoP hadden namelijk geen vrijblijvende opdracht en werden automatisch gekoppeld aan deelname in de CoP. Aan de inrichting van de G.R.A.M. trajecten hing een beoogd projectresultaat waarbij er een spanningsveld ontstond tussen sturing op projectresultaat en facilitering van een onderzoek/leerproces. Verder bleek een gemeenschappelijke opdracht binnen de CoP toch niet als gemeenschappelijk neergezet te kunnen worden. Ondanks vergelijkbare vraagstukken in het ontwerp/uitvoer van een G.R.A.M. traject werkte iedereen aan de eigen leeromgeving. De inzet van een Professionele Leergemeenschap was beter op zijn plek geweest. Gaandeweg het traject kregen de bijeenkomsten het karakter van kennis-deeldagen.

Bouwsteen 3: een open en veilige leercultuur

Een sfeer van vertrouwen is onontbeerlijk om te komen tot creatie en samen leren. In dit geval was er sprake van een internationale samenwerking. Het gaat om het leren kennen van elkaars onderwijsorganisatie, herkennen van de achterliggende patronen, het ter discussie stellen van onderliggende normen en waarden om zo het leerproces op gang te brengen en inhoudelijke diepgang te bewerkstelligen. Het creëren van een informeel kader heeft een positieve invloed.

Van belang is dat deelnemers elkaar goed gaan begrijpen. Een gezamenlijk theoretisch kader in combinatie met interactieve werkvormen zorgt ervoor dat ze gaande weg dezelfde taal spreken. Aan de hand van thema's hebben deelnemers hun eigen leervragen geformuleerd met daarbij een aanpak hoe zij aan de slag gaan.

Het is aan te raden om voldoende tijd uit te trekken tijdens elke bijeenkomst voor een goede check-in. Een goede check-in vergroot het gevoel van veiligheid en inclusie; maar let op, het is geen gesprek! De check-in geeft inzicht in hetgeen belangrijk is voor de groep, eventuele emoties en matige energie. Dan kan er gewerkt worden met wat er werkelijk speelt/leeft. (Parleviet, Dekker, & Ruissen, 2021)

Hoe werkt een check-in?

- Introduceer het hoe en waarom van de check-in.
- Stel specifiek check-in vragen. Kies deze zorgvuldig, zakelijk, gevoelig en persoonlijk.
- Begin als eerste zelf en geef het goede voorbeeld.
- Geef aan dat er geen gesprek ontstaat in de check-in en dat je niet in volgorde van de rij gaat ('dit wordt ook wel popcorn' genoemd).
- Luister als facilitator actief en neutraal. Let op dat je niet reageert op wat er gezegd wordt.
- Als iedereen is ingecheckt geef je een samenvatting en duid je de genoemde thema's en gevoelens die in de groep zijn.

Figuur: Check in van een PLG bijeenkomst (Parleviet, Dekker, & Ruissen, 2021)

Bouwsteen 4: ondersteunend leiderschap

Leiders in een CoP zijn in staat mensen te enthousiasmeren, te inspireren, te faciliteren, outside the box te laten denken, constructieve feedback te organiseren, het leerproces te stimuleren en vorderingen te bewaken. Het leiderschap binnen een CoP ligt voor een groot deel bij de facilitator.

De grondhouding van een facilitator in een Professionele Leergemeenschap (Parleviet, Dekker, & Ruissen, 2021) wordt als volgt beschreven: Het is meesterschap in bescheidenheid, het is willen leren van iedereen die je tegenkomt. Het vraagt om uitstel van meningen, opschorten van oordelen, recht doen aan zoekers, oog hebben voor onverwachte invallen en oor hebben voor verhalen die in een tussenzin verteld worden. Het gaat om het vertrouwen dat er geleerd wordt als deelnemers hun vragen delen en elkaar ondersteunen in het zoeken naar alternatieven. Dit vertrouwen vraagt van de facilitator bevestiging, niet aanvulling of correctie. De grootste valkuil als facilitator is het aannemen van de expert-rol. De groep zal zich voegen omdat dit het vertrouwde 'trainings-model is', met minder actieve deelnemers als gevolg. Het positioneren van een CoP in een project met concrete projectresultaten bemoeilijkt de coachrol.

Operationeel leidinggevenden van deelnemers in de G.R.A.M. CoP speelden ook een rol. In het G.R.A.M. traject waren zij verantwoordelijk voor de facilitering van de deelnemer(s) en hadden ze belang bij een concreet projectresultaat waaraan de CoP ondersteunend was. Minstens zo belangrijk is dat zij hun medewerkers coachen in het onderzoekend beschouwen van het onderwijs. Bijvoorbeeld door vragen te stellen als 'Heb je nieuwe inzichten gekregen? Hoe kun je die verbinden met de praktijk? Wat is je vervolgvraag? Wat is de 'bijvangst' van jouw zoektocht?'

Bouwsteen 5: een rijke leeromgeving

De kunst is om de opbrengsten zichtbaar te maken zodat deelnemers met de nieuwe inzichten vervolgstappen kunnen zetten. We hebben in de CoP diverse werkvormen toegepast om te reflecteren op inzichten, tussentijdse resultaten en het formuleren van vervolgvragen. Het boek 'Leren in verbondenheid' (Parleviet, Dekker, & Ruissen, 2021), oorspronkelijk bedoeld voor professionele leergemeenschappen, biedt bruikbare werkvormen. Zaak is passende werkvormen te kiezen die aanslaan bij de doelgroep. Een positieve werking gaat vaak samen in hand met een veilige en open cultuur.

Werkvorm De Hand

Aan de hand van 5 vragen geven deelnemers aan welke perspectieven hij/zij heeft op de verzamelde gegevens. Laat deelnemers hun hand overtrekken op papier. Laat ze bij hun eigen vingers reflecteren rondom de volgende onderwerpen.



Figuur: Reflectie werkvorm (Parleviet, Dekker, & Ruissen, 2021)

Het organiseren van een sociaal construct voor leren en professionaliseren mag niet onderschat worden. Dit kan bijvoorbeeld door goede praktijken op een website te publiceren en te linken aan social media. Een andere mogelijkheid is om via LinkedIn een online community op te zetten, waarbij ook docenten buiten het netwerk kunnen aansluiten en kennis kunnen delen waardoor de CoP meer verbinding krijgt met externe expertise.

De bouwstenen rijke leeromgeving en ondersteunende leerstructuur zijn 1 op 1 aan elkaar verbonden: Het is essentieel om een ondersteunende expertiselijns te organiseren die leden verder brengt en aanzet tot leren. De ondersteunende expertiselijns vraagt om een praktijkgerichte aanpak, theorie 'just in time' en volgens behoefte organiseren. Bijvoorbeeld een spreker ter inspiratie, een interne expert, een artikel of een instrument dat reeds ontwikkeld is. Het spreekt voor zich dat een online samenwerkingstool zoals bijvoorbeeld MS-teams onontbeerlijk is.

Bouwsteen 6: een onderzoekende, reflectieve houding

De basis van een CoP is de onderzoekende, reflectieve houding van alle deelnemers. Dat vraagt ook commitment en motivatie om hiervoor tijd vrij te maken. Bespreek dit met de deelnemers voordat de CoP start! Is er eenmaal commitment, dan volgt de onderzoekende en reflectieve houding veel makkelijker.

Een onderzoekende en reflectieve houding kun je aanwakkeren door te werken met de Design Thinking methodiek. In onze CoP had deze methodiek een dubbele functie omdat deze ook toepasbaar is in het proces dat de studenten doorlopen als zij aan de slag gaan met een bedrijfsopdracht.

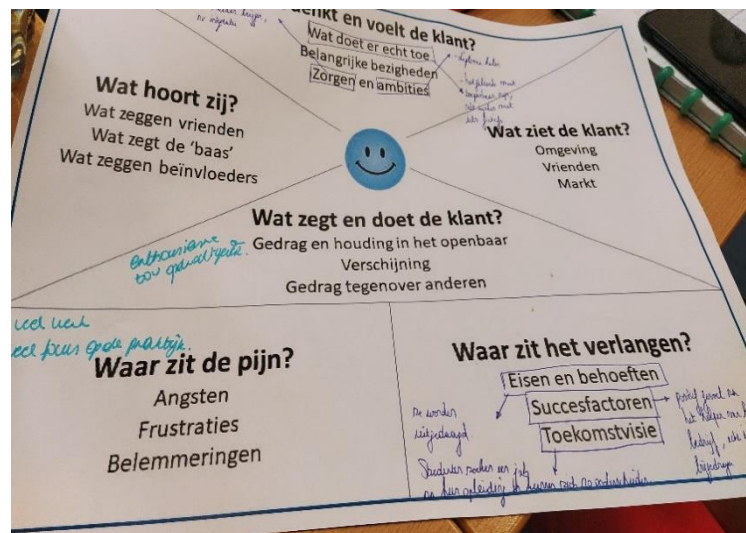


Design Thinking processen bestaan uit een vijftal activiteiten, namelijk:

1. Heb Empathie: zorg ervoor dat je perspectieven van alle betrokkenen kent.
2. Definieer het probleem: formuleer het probleem waarvoor je een oplossing ontwerpt op een manier waarin de mens centraal staat.
3. Genereer ideeën: genereer zo veel mogelijk ideeën en kies vervolgens de beste(n).
4. Maak een Prototype: ga aan de slag en creëer zo snel mogelijk een werkende versie van jouw oplossing.
5. Test de oplossing: test de door jou ontwikkelde oplossing en verwerk de feedback die daaruit voortkomt.

Design Thinking is een iteratieve, kort cyclische, flexibele, mensgerichte ontwerpmethode waar samenwerking tussen projectteam en alle stakeholders centraal staat. Met name de eerste twee stappen stimuleren dat docenten zich eerst oriënteren en zich afvragen: Waarom willen we dit? Wat vinden studenten ervan? Hoe nemen we het perspectief van het bedrijf mee? Welke experts kunnen we betrekken?

verschillende achtergrond een zoektocht afgelegd mét resultaat. Dat wat op papier staat is slechts de helft. De andere helft wordt gevormd door de betekenisvolle relaties die zijn ontstaan in de CoP!



De insteek is dat deze opbrengst concrete instrumenten, checklists voor vraagstukken, draaiboeken voor bootcamps en visuals oplevert die breder binnen de participerende scholen/ bedrijven en daarbuiten kunnen worden ingezet. Het verdient aanbeveling dit moment te vieren middels een gezamenlijk evenement voor het netwerk van onderwijs, bedrijfsleven en experts. Immers de CoP en het project eindigt maar het blijvend investeren in bedrijfsmatige leeromgevingen stopt niet.



Hebben we recht gedaan aan deze zeven bouwstenen? Het eerlijke antwoord is 'nee'. Ook voor ons was het een traject van leren door doen, fouten maken en herstellen. Zonder het vooraf te weten was het gaan werken met een CoP voor ons als organisatie een CoP op zichzelf! We sluiten af met een luchtige noot van Hans Konstapel over de Community of Practice:

- De waarde van een theorie bewijst zich in de praktijk
- In de praktijk worden fouten gemaakt
- Die zijn nodig om de theorie te verbeteren
- Mensen leren van de oplossing van fouten van anderen
- Een Community of Practice (CoP) deelt die oplossingen
- Een CoP heeft alleen waarde als hij via een cyclus verbonden is met andere communities

Conclusies en Aanbevelingen

De CoP heeft een meerwaarde om mensen bij elkaar te brengen die zich willen buigen over een gezamenlijk vraagstuk en die hierin samen op zoek gaan naar antwoorden, oplossingen.



De voornaamste conclusie die de projectpartners trekken is dat we ons beeld moeten bijstellen dat dat de inzet van een CoP het ontwerp van G.R.A.M. trajecten in voldoende mate heeft ondersteund. De scope van het project betrof verschillende contexten waarin de trajecten ontworpen werden door diverse spelers. De situatie kenmerkte zich door het volgende:

- Een samenstelling van Vlaamse en Nederlandse docenten van scholen met een eigen werking en doelgroep studenten
- De leden hadden verschillende instapniveaus m.b.t. ervaring met het Regio Leren model
- Het speelveld betrof verschillende beroepen / opleidingen met eigen contexten waarvoor opdrachten geacquireerd werden
- Het doel was om expertise en kaders aan te reiken
- Het doel was een leerproces bij elk lid op gang te brengen zodat ze zich konden professionaliseren
- De CoP zat gekoppeld aan een project wat aanstuurde op effectieve projectresultaten
- Er was weinig ervaring bij de organisatoren en de leden van de CoP op het gebied van CoP of PLG of andere professionalisering interventies die aansturen op docentonderzoek

Wanneer je de definitie en het doel van een CoP zoals beschreven door (Andringa & Reyn, 2014) gebruikt dan voldeed de inrichting van de CoP niet aan het beoogd beeld van een CoP binnen het project G.R.A.M.: samen leren en werken aan vergelijkbare leeromgevingen met het Regio Leren model als basis.

De combinatie van een CoP waaraan vrijwillig deelgenomen kan worden met daarnaast georganiseerde initiatieven zoals trainingen/workshops en een coaching lijn op gebied van procesmatig ontwerp van bedrijfsmatige leeromgevingen in de verschillende G.R.A.M. contexten had gezorgd voor een pallet van interventies die meer recht hadden gedaan aan de leden en hun instapniveau. Deze voorgestelde 'meer ideale' combinatie zou echter gelet op de gekozen scope G.R.A.M. trajecten, targets, tijdsplan van het project en het beschikbaar budget niet haalbaar zijn geweest.

De belangrijkste aanbevelingen zijn visueel in kaart gebracht op de volgende pagina.

De werking van een CoP in relatie tot implementatie van leeromgevingen gebaseerd op het Regio Leren Model

Aanbevelingen

Doel en inrichting CoP

- Deelname op vrijwillige basis organiseren
- Zorg dragen voor de formulering van een gezamenlijk bepaalde opdracht door de leden die zich niet vrijblijvend committeren
- Scheiden van het sturen op expertise voor het behalen van projectresultaten



Combineer CoP met andere interventies die sturen op deskundige aanpak van de implementatie!

Kies voor een professionele leergemeenschap

of



Aandachtspunten voor alle sets interventies

Ondersteunende leerstructuur

Speel in op het instapniveau t.a.v. onderzoekende competenties van docenten

Stem tijdsinvestering en aanvullende interventies af op ervaringsniveau, complexiteit samenstelling groep

Stop tijd in het managen van beeldvorming en verwachtingen

Rijke leeromgeving

Maak de leerinzichten en opbrengsten zichtbaar zodat er een volgende stap gemaakt kan worden

Kies werkvormen hiervoor die passen bij aard bijeenkomst; leden; aanwezige cultuuraspecten

Organiseer een sociaal construct: ondersteunende community die verbindt en expertise deelt: online, MS teams,

- Organiseer expertise:
- JIT
 - Op behoefte
 - Praktijkgericht
 - Afwisselend

Gemeenschappelijke visie

Verbinden van een persoonlijke ambitie aan een collectieve ambitie m.b.t. de inrichting. Eerst connectie maken!

Gezamenlijke focus, gemeenschappelijk doel

Documenteer: maak knowhow, inzichten, instrumenten zichtbaar en koppel dat aan het geformuleerde gemeenschappelijke uitgangspunt/opdracht

Zorg voor feestjes: het vieren van gezamenlijk verkregen leeropbrengst (zowel bij positieve als negatieve resultaten)

Open veilige leercultuur

Hou rekening met de internationale component en verschillende achtergronden: informele investering draagt bij

Gezamenlijk theorie kader herhalen helpt om sneller dezelfde ontwerptaal te spreken

Zorg continue voor verbinding en samenhang

Altijd en genoeg tijd voor een check-in!

De facilitator CoP scheidt de coaching van de te behalen projectdoelen

Ondersteunend leiderschap

Enthousiasmeren, inspireren: inspelen op wensen / behoeften / instapniveau

Facilitator scheidt eigen rol van expertrol: expertisegebrek apart organiseren!

Lijnmanagement heeft een aanvullende rol door dialoog aan te gaan m.b.t. de leervragen en leeropbrengsten

Bronnen die hebben bijgedragen:

Boeken

Andringa, J., & Reyn, L. (2014). *Tien stappen voor een succesvolle Community of Practice*. Rijksdienst voor Ondernemend Nederland.

Lieskamp, M. (2019). *De professionele leergemeenschap in het onderwijs*. Huizen: Pica.

Parleviet, L.-J., Dekker, C., & Ruissen, D. (2021). *Leren in verbondenheid*. Nieuwerkerk aan den IJssel: Gelling boeken.

Websites

[Over de Community of Practice – Hans Konstapel Blogs \(constable.blog\)](https://constable.blog)

[Design Thinking Methode \(Simpele Uitleg + Wat is Design Thinking?\) \(designthinkingworkshop.nl\)](https://designthinkingworkshop.nl)

<https://www.practoraten.nl/wp-content/uploads/2022/10/innovatiesucces-in-het-mbo-john-schobben.pdf>

Experts

John Schobben, practoraat Innovatiesucces in het MBO

Over de auteurs:

Ineke Veerkamp

Heeft haar eigen onderwijs advies bureau en biedt procesbegeleiding, advies en training over curriculum ontwikkeling, didactiek, kwaliteitszorg en doorlopende leerroutes aan docenten, managers en hun ketenpartners in (V)MBO. Binnen project G.R.A.M. werd ze ingehuurd als facilitator van de CoP bijeenkomsten waar ontwerpers en uitvoerders van leeromgevingen gebaseerd op het Regio Leren Model aan deelnamen.



Rebecca Boelens

Werkt aan de inrichting en realisatie van ambitieprogramma MIT2030 binnen het opleidingscluster Maritiem, Techniek en ICT van Scalda. Dit ambitieprogramma omvat programmalijnen en interventies die aansturen op het inspelen op actuele regionale en landelijke ontwikkelingen, het maken van bijpassend innovatief kwalificerend onderwijs en hiertoe wendbaar en multidisciplinair organiseren. Binnen Interreg project G.R.A.M. was ze verantwoordelijk als projectleider Scalda voor het werkpakket van de CoP.



Grensregio Leren met de Arbeidsmarkt concentreert zich op het ontwerp van leertrajecten waarbij studenten voor regionale partijen aan de slag gaan met echte opdrachten. Project G.R.A.M. is gefinancierd binnen het Interreg V (programma Vlaanderen-Nederland, het grensoverschrijdend samenwerkingsprogramma met financiële steun van het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling. Meer info: www.grensregio.eu Project G.R.A.M. bestaat uit de samenwerking tussen partners Scalda, Syntra West en Unizo West-Vlaanderen!