



Hbo-FC en FPZ Instituut tijd vooruit op het gebied van blended learning en individuele competentieontwikkeling

Onderwijsmuseum Dordrecht - 12 mei 2016 - Randi Vat¹

Het FPZ Instituut is naar de docentendag M&O van Noordhoff geweest met het thema 'Wat we kunnen leren van het bedrijfsleven bij het vernieuwen van M&O onderwijs?' De dag was georganiseerd in het kader van het '25-jarig jubileum' van het boek "een praktijkgerichte benadering van organisatie en management" van Jos Marcus en Nick van Dam. Bij binnenkomst had ik gelijk een déjà vu toen ik bij alle eerdere uitgaven een van 'mijn' oude studieboeken zag liggen. Toen ik besloot de bijeenkomst bij te wonen, had ik me dat helemaal niet gerealiseerd. Ik werd nog nieuwsgieriger.

De trigger om naar deze bijeenkomst te gaan was de combinatie van management en organisatie, een praktijkgerichte benadering en natuurlijk wat het onderwijs kan leren van het bedrijfsleven. Nick gaf een aantal aansprekende voorbeelden uit het bedrijfsleven en kwam tot drie trends: digitalisering van leren, vernieuwing van de klas en blended learning. Allerlei 'kinky' voorbeelden van prachtige (digitale) leeromgevingen, gamification etc. kwamen voorbij. Mooi als je tot de wereldtop in het bedrijfsleven hoort met eigen academies; minder toepasbaar of toegankelijk als je tot de niet zo internationale jetset behoort, maar wel een goed lopend bedrijf hebt in het MKB of bijvoorbeeld apotheek-ondernemer bent en je je medewerkers geïntegreerde competentieontwikkeling wilt bieden.

Jos Marcus gaf een mooi schoolvoorbeeld van een blended opzet van de module 'Organisatie' uit de opleiding 'Business Studies bij InHolland'. Een hele prestatie om een gelijke opzet en uitvoering in vijf verschillende locaties voor elkaar te krijgen. Jos heeft samen met collega's een sandwich-model ontwikkeld. Je begint met een hoorcollege voor 75 tot 100 studenten van een half uur tot 45 minuten. Hierin wordt de theorie van het betreffende hoofdstuk uit het boek behandeld. Vervolgens gaan de studenten uiteen in kleine groepen (maximaal vijftwintig) en werken zij delen van cases uit onder leiding van een docent in de rol van facilitator. Wederom na zo'n 45 minuten worden plenair de uitkomsten gepresenteerd. Het geheel wordt afgesloten met een online proeftentamen via de website van Noordhoff bij het boek. Het 'echte' tentamen vindt tegelijkertijd voor vijf locaties plaats.

De discussie in werkgroepen met andere docenten waren interessant in de zin dat het altijd leuk is om te horen waar anderen mee bezig zijn. Wel bleek, dat blended learning vaak niet verder komt dan toepassen van 'wat' werkvormen, een filmpje laten zien of een trainingsacteur inhuren. Een van de vragen voor de werkgroepen was: waar staat blended learning over vijf jaar? Een echt antwoord hierop had eigenlijk niemand.

Wat ik miste was praktijkleren en borging/integratie van competentieontwikkeling en gedragsverandering op de werkplek. Er wordt al jaren gesproken over blended learning, verder digitalisering van leren, flipped-classroom, peer-instruction etc. Toch is en blijft, zo bleek ook nu weer, de alledaagse (onderwijs)praktijk weerbarstiger.

Enkele algemene conclusies

- Digitaliseren van opleiden heeft voordelen: je kunt op elk tijdstip, waar, wanneer en hoe lang je maar wilt leren/studeren, het is efficiënt en kostenbesparend. Maar dat laatste geldt alleen als je daarnaast zorgt voor een blended aanpak met persoonlijke en F2F aandacht, een methode voor geïntegreerd leren, een feedback- en 'samenleren' cultuur, monitoring en reflectie.
- De leercirkel/leerstijlen van Kolb is/zijn nog steeds actueel en prima inzetbaar als basis voor blended leermethodes en competentieontwikkeling.
- Het multinationale bedrijfsleven loopt voor de troepen uit. Het onderwijs heeft hier nog onvoldoende aansluiting bij. Je kunt je afvragen wat dit betekent voor de employability van de net afgestudeerde student. Niet alleen het onderwijs loopt achter op deze ontwikkelingen ook het MKB en daarbinnen de (kleinere) zorgondernemers als openbare apothekers zijn nog niet zover dat zij competentieontwikkeling hebben ingebed in hun bedrijfsvoering. Men is niet bekend met de mogelijkheden, zien het blijvend opleiden van medewerkers als kostenpost en e-learning vaak als de eenvoudige en enige oplossing.
- We kunnen de toekomst niet voorspellen. Wel is iedereen het erover eens: een leven lang leren, competentieontwikkeling, gemotiveerde medewerkers, succesvol ondernemen zal nooit lukken zonder persoonlijke aandacht, F2F training/ontmoetingen, samen experimenteren, leren op de eigen werkvloer en met collega's. De digitale leeromgeving is een hulpmiddel dat persoonlijke ontwikkeling op een efficiënte en individueel bepaalde wijze ondersteunt.

Conclusies eigen werkveld

- Het FPZ Instituut² kan een belangrijke en ondersteunende rol spelen om blended competentieontwikkeling binnen de (openbare) apotheek op betaalbare en effectieve wijze te introduceren en te implementeren. Het instituut beschikt niet alleen over bijzondere expertise op het gebied van organisatie & management, competentie- & organisatieontwikkeling en learning & development. Het heeft ook nog eens een unieke en blended methode om praktijkleren, samen leren, monitoring van competentieontwikkeling en inbedding van **gedragsverandering in de eigen beroepspraktijk gegarandeerd voor elkaar te krijgen**.
- De opleiding Farmaceutisch Consulent is in Hbo-onderwijsland zijn tijd nog steeds ver vooruit als het gaat om blended learning en virtual classroom met veel interactie en een 'personal touch'.
- Kortom: trots op waar we binnen het FPZ Instituut en de Opleiding FC samen staan en vol verwachting van de toekomst.

¹Randi Vat is (extern) leerlijncoördinator en docent FPZ Management binnen de opleiding Farmaceutisch Consulent van Saxion en mede-initiator van het FPZ Instituut. Zij heeft jarenlange ervaring binnen het (internationale) bedrijfsleven als zelfstandig organisatie- en managementdeskundige.

²Het FPZ Instituut biedt scholing en advies binnen de farmaceutische patiëntenzorg. Apothekers en hbo-ers in het farmaceutische werkveld kunnen hier terecht voor competentieontwikkeling gericht op hun eigen beroepspraktijk. De methode van 'persoonlijk meesterschap' ondersteunt de aanpak van het FPZ Instituut en geeft individuen en organisatie een unieke methode om persoonlijke ontwikkeling en professionele effectiviteit te integreren en te laten beklijven in de eigen werksituatie. Meer informatie: www.fpz-instituut.nl.