

# Werkplekleren in de praktijk

NHTV internationaal hoger onderwijs Breda

Drs. Hubert-Jan Janssen

**GoLeWe 3.2**

**werkveldprojecten en werkplekleren**

**Sessie D8**



Slotconferentie GoLeWe  
Antwerpen, 20 mei 2011


# Mijn werkveldprojecten en werkplekleren

**LinkedIn** Account Type: Basic

Home Profile Contacts Groups Jobs Inbox Companies News More

Get More Online Bookings - Without Increasing Your Budget! Ask For A Demo To

Edit Profile View Profile

 **Hubert-Jan Janssen** (YOU)  
Owner at MARKETPOWER  
Breda Area, Netherlands | Leisure, Travel & Tourism

**Current**

- Owner at MARKETPOWER
- Programme Manager Retail & Merchandise, Senior Lecturer Marketing, Manager Lifelong Learning (EVC) at NHTV university of applied sciences

**Past**

- Senior Research Consultant at NHTV DTV Consultants
- Marketing & PR Manager at Themepark Kasteeltuinen Arcen
- Marketing Manager at Themepark Walibi Flevo

[see all...](#)

**Education**

- Universiteit van Tilburg

**Recommendations**

3 people have recommended Hubert-Jan

**Connections**

343 connections

**Websites**

- Company Website
- Personal Website
- Blog

**Twitter**

HubertJan

**Public Profile**

<http://nl.linkedin.com/in/hubertjanjanssen>

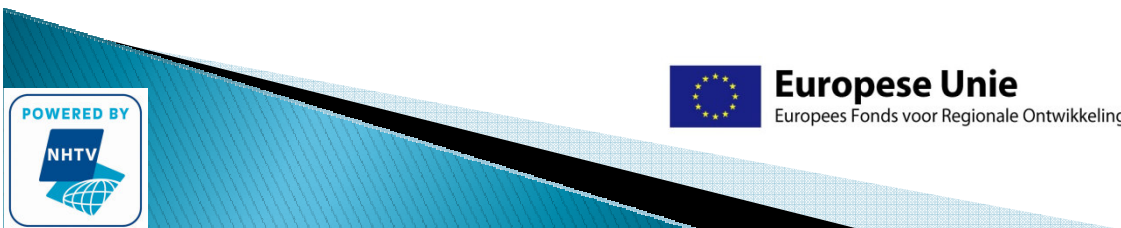
Share PDF Print



# Afbakening

*Werkplekleren kan vanuit 2 contexten beschreven worden:*

1. Werkplekleren van studenten, hier *werkplekleren* genoemd. Studenten ontwikkelen kennis en vaardigheden geïnspireerd op vormen van leren op de werkplek die binnen een schoolcontext plaatsvinden;
2. Werkplekleren van werknemers, hier *leren op de werkplek* genoemd. Het impliciet of expliciet leren van werknemers in het bedrijf dat resulteert in relatief permanente veranderingen in kennis, attitudes of vaardigheden.



# Opbouw Leisure Management

- Bachelor of Business Administration (BBA)
- Vrijetijdsmanagement voltijd (NL)
- Vrijetijdsmanagement duaal (NL)
- International Leisure Management (ENG)
- International Leisure Science (ENG)



# Kerntaken Leisure Manager

- Managen van een organisatie die opereert binnen de vrijetijdssector
- Regisseren en vermarkten van belevenissen
- Ontwikkelen van visie en beleid

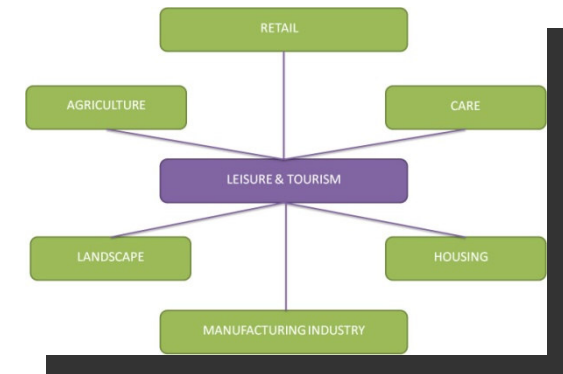




# Het werkveld

## De Vrijetijdssector

- Sport
- Evenementen
- Retail
- Media
- Toerisme
- Cultuur
- Attracties
- Entertainment
- Recreatie
- Horeca



## Werkveldspecialisaties Academy for Leisure

Evenementen

Sport

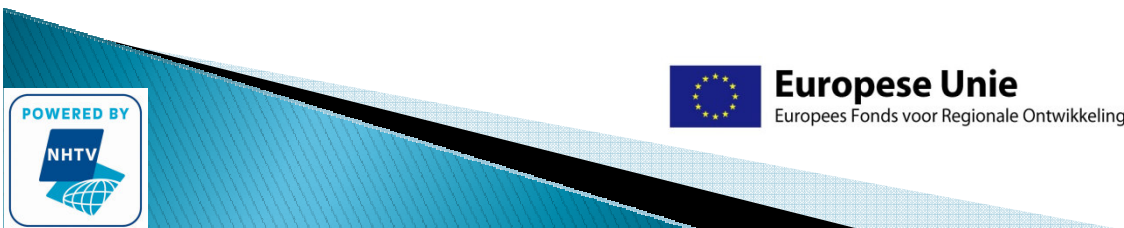
Creative Industries

Leisure Project Management



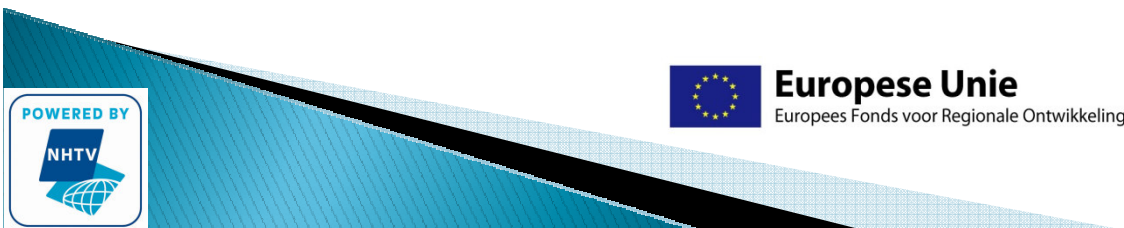
# Onderwijskundige benadering

- Competentiegericht
- Aanbod- en/of vraaggestuurd
- Praktijkgestuurd



# Praktijkgestuurd

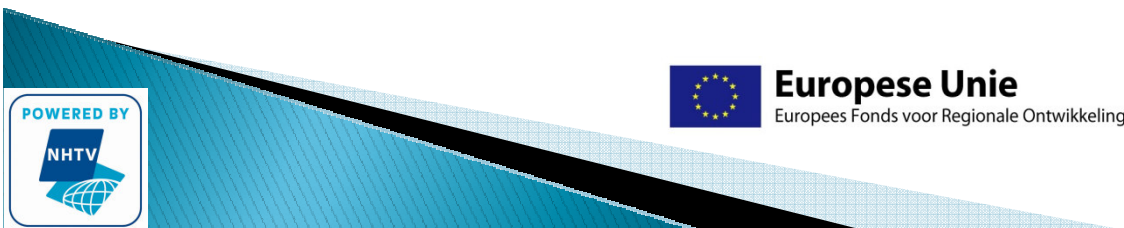
- Praktijkgericht leren
- Praktijkleren
- Praktijkgestuurd leren





# Praktijkgestuurd

- Academy for Leisure kiest voor leren en werken door middel van realistische en authentieke opdrachten!
- Het werkveld voorziet de opleiding van opdrachten voor studenten (alle fases) en docenten. Praktijkgericht onderzoek sluit hierop aan.



# Vormen werkveldprojecten en werkplekleren

## Voltijdopleiding

- 4<sup>e</sup> jaars
  - praktijkopdrachten
  - afstudeerstage (20 wkn)
- 3<sup>e</sup> jaars – praktijkstage (30 wkn)
- 2<sup>e</sup> jaars
  - leisure for life
  - praktijkopdrachten
- 1<sup>e</sup> jaars
  - leisure for life
  - praktijkopdrachten



# Overige opleidingen

## **Deeltijdopleidingen (start 1992)**

Management Toerisme  
Vrijtijdsmanagement

## **Duaalopleidingen (start 2002)**

Management Toerisme  
Vrijtijdsmanagement

## **EVC & Maatwerkopleidingen (2008)**

Academie voor Vrijetijd  
Academie voor Toerisme  
Academie Hotel/Facilitair Management

# Deeltijdopleiding

- Avondonderwijs (ma,di of di-wo)
- 4-jarige opleiding
- Aanbodgericht modulair (economisch + specialisatie)
- Waardering werkervaring via EVC (Eerder en Elders Verworven Competenties)
- Intake gesprek
- Minimaal mbo 4 of havo, 21+ test
- Werk gewenst bij aanvang, niet verplicht, stimulering vinden van werk
- Geen verplichting kandidaat richting werkgever

# Kenmerken

- Toerisme (veel) meer vrouwen dan mannen
- Vrijtijdsmanagement: vrouwen-mannen 50%-50%
- Gemiddelde leeftijd: gedaald van 30 naar 25 jaar
- Gemiddelde instroom per jaar prop+zij: 50
- Redenen deelname: ca. 60% - 25% - 15%
- Docenten – theorie en praktijkervaring
- Verwachting kandidaten
- Zwaarte opleiding en rendement: economische studie, avondstudie, werk, privé, vinden van werk
- Toetsing

# Duaalopleiding

- Dagonderwijs (wo)
- 4-jarige opleiding
- Aanbod-Vraag modulair (economisch + specialisatie)
- Waardering werkervaring via EVC (Eerder en Elders Verworven Competenties)
- Intake gesprek kandidaat en bedrijf
- Startportfolio
- Minimaal mbo4 of havo, 21+ test
- Werk verplicht, minimaal 2 jaar bij duaal bedrijf
- Verplichting kandidaat richting werkgever
- Contract NHTV-werkgever-werknemer



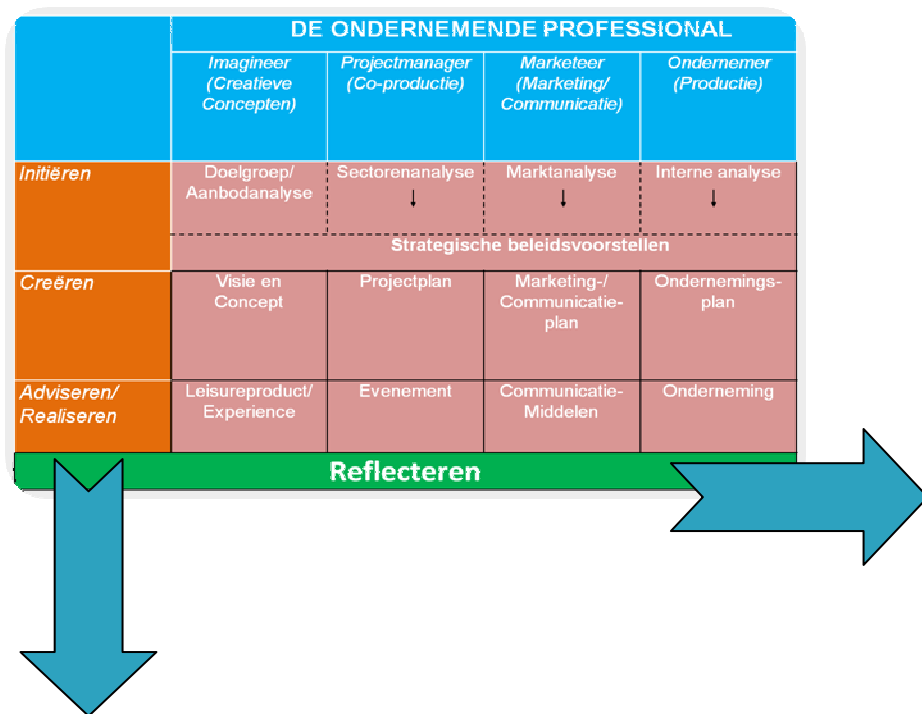
# Kenmerken

- Toerisme (veel) meer vrouwen dan mannen
- Vrijtidsmanagement: vrouwen-mannen 50%-50%
- Gemiddelde leeftijd: 25-30 \* 21-25 \* 30+
- Gemiddelde instroom per jaar : 30
- Redenen deelname
- Welke bedrijven
- Docenten – theorie en praktijkervaring
- Zwaarte opleiding en rendement: economische studie, WERK, privé
- Bewijslast EVC via portfolio's
- Begeleiding NHTV – werkgever
- Toetsing

# Competentiematrix

	DE ONDERNEMENDE PROFESSIONAL			
	<i>Imagineer (Creatieve Concepten)</i>	<i>Projectmanager (Co-productie)</i>	<i>Marketeer (Marketing/ Communicatie)</i>	<i>Ondernemer (Productie)</i>
<i>Initiëren</i>	Doelgroep/ Aanbodanalyse	Sectorenanalyse ↓	Marktanalyse ↓	Interne analyse ↓
	Strategische beleidsvoorstellen			
<i>Creëren</i>	Visie en Concept	Projectplan	Marketing-/ Communicatie- plan	Ondernemings- plan
<i>Adviseren/ Realiseren</i>	Leisureproduct/ Experience	Evenement	Communicatie- Middelen	Onderneming
Reflecteren				

# Portfolio



Context  
Probleem  
Persoonlijke en managementcompetenties



# Succes- en faalfactoren

- Branchekenmerken
- Structurele samenwerking
- Bedrijfsgrootte
- (Door)groeimogelijkheden
- Professionalisering
- Begeleiding
- Ontwikkelruimte
- Groepsgrootte
- Levens- en werkervaring
- Lichtzinnigheid
- Discipline en samenwerking
- Zelfreflectie



# Leercompetenties voor hbo professionals in opleiding

- Anticiperend vermogen;
  - Proactief kunnen denken en handelen;
  - Strategisch kunnen denken;
  - Kunnen leren en afleren;
  - Vermogen om leren en produceren te combineren;
  - In staat zijn om binnen een interactieve-, multi-, transdisciplinaire en onderzoekende setting (nieuwe) kennis en vaardigheden te ontwikkelen en te verspreiden;
  - Implementatiestrategieën kunnen toepassen;
  - Kunnen reflecteren op de effectiviteit en efficiëntie van de ontwikkeling zelf en de hiertoe noodzakelijk processen;
  - Beschikken over leercompetenties die in staat stellen om een leven lang leren te leren.
- Sociale, communicatieve, samenwerkings-, informatietechnologische, probleemsigalerings-, oplossings- en ondernemersvaardigheden.

# Kernelementen

- Goede kwaliteitsborging van werkplekleren (onderwijsorganisatie, de student/werknemer als het werkveld);
- Samenhang tussen denken en doen, tussen onderwijs en arbeid en tussen leren en kennisontwikkeling.
- Om leren te bewerkstelligen moet er naast studeren en beroepstaak sprake zijn van zaken zoals:
  - *(her)structureren van het werk zodat leermogelijkheden ontstaan (bv. functie- en/of rolwisseling);*
  - *specifieke activiteiten (deelname in organisatieprojecten);*
  - *activiteiten waarin leren expliciet het doel is (intervisie, instructie, coaching).*

Kortom het is van belang dat er 'ruimte' wordt geboden aan de student/medewerker om zich op het brede vlak van te behalen hbo competenties te bekwamen.



# Speelveld werkplekleren/leren op de werkplek



# ‘Willen is kunnen!’



# Vragen?

Bedankt voor uw aandacht!



