

Definitieve besluiten door de Raad n.a.v. de Evaluatie Praktijkopleiding

D.d. 22 april 2021, Raad voor de praktijkopleidingen

Inleiding

In de evaluatie van de praktijkopleiding waren de hoofdvragen:

- Wat gaat goed, wat kan beter, wat moet anders?
- Wat betekent dat voor effectiviteit, efficiëntie, papierlast, doublures en aantrekkelijkheid?
- Zijn verantwoordelijkheden helder?

Daarnaast is de integratie van de theoretische en de praktijkopleiding een punt van aandacht.

D.d. 18 februari is het concept-evaluatieverslag in de Raad besproken. Over de bevindingen is de Raad in gesprek gegaan met:

- De stagebureaus in vier groepen op 23, 30 maart en op 1 en 6 april '21.
- De Young Boards en Young Profs op 13 april '21.

De belangrijkste punten naar aanleiding van deze gesprekken zijn op 22 april 2021 in de Raad besproken. In dit document staan deze punten en de besluiten daarop beschreven.

Doelen praktijkopleiding

De Raad stelt als doelen voor de praktijkopleiding:

- Het niveau van de beginnende beroepsbeoefenaren waarborgen.
- De verantwoordelijkheid leggen en nemen waar die hoort.
- Streven naar kwaliteitsverbetering en borging vanuit ieders verantwoordelijkheid.
- Het delen van best practices tussen stagebureaus stimuleren t.b.v. kwaliteitsverbetering.
- De effectiviteit en aantrekkelijkheid van de praktijkopleiding te verbeteren waar mogelijk.

De belangrijkste punten op een rij

- 1 Verantwoordelijkheid trainees en stagebureaus.
- 2 Borging kwaliteit praktijkbegeleider
- 3 Rol praktijkbegeleider en beoordelaar.
- 4 Geen werkervaringsdrempel.
- 5 Doorlooptijd verkorten.
- 6 Verslaglegging verminderen (papierlast verlagen).
- 7 Stimuleren uitwisseling en verbetering.
- 8 Visie / stip op de horizon.

Deze punten worden in dit document kort toegelicht.

Belangrijkste punten naar aanleiding van deze gesprekken

1 Verantwoordelijkheid trainees en stagebureaus.

Stagebureaus zijn primair verantwoordelijk voor de ondersteuning en monitoring van de trainees bij het doorlopen van de praktijkopleiding. Vanzelfsprekend zijn trainees zelf primair verantwoordelijk voor de praktijkopleiding die ze volgen.

2 Kwaliteit praktijkbegeleider

De kwaliteit van de praktijkbegeleiders over de gehele breedte van alle stagebureaus blijkt wisselend. De Raad stelde daarom voor om een training voor praktijkbegeleiders verplicht te stellen. In de gesprekken kwam naar voren dat stagebureaus hier vanuit hun verantwoordelijkheid zelf invulling willen geven, hoe zij de kwaliteit van de praktijkbegeleider zullen waarborgen.

Besluit van de Raad:

Stagebureaus zorgen er zelf voor dat de kwaliteit van de praktijkbegeleider geborgd wordt. Dat kan door een verplichte training, door jaarlijkse bijeenkomsten te organiseren, door het doen van evaluaties onder trainees of anderszins. Bij het toezicht zal gevraagd worden hoe deze kwaliteitsborging vormgegeven is.

Tips vanuit de gesprekken:

- Trainees die hun jaarrapportage voorleggen aan een 2^e praktijkbegeleider om te checken of er voldoende voortgang in hun ontwikkeling zit.
- Laat trainees in het 3^e jaar van de praktijkopleiding praktijkbegeleider worden van nieuwe trainees.
- De selectie van praktijkbegeleiders met coachings en didactische vaardigheden.
- De rol van praktijkbegeleider als een functie in het functiegebouw van de kantoren opnemen, in het kader van de PE-cyclus in het POP opnemen en ten behoeve van de persoonlijke ontwikkeling bespreken.

3 Rol praktijkbegeleider en beoordelaar

In het gesprek met de Big-4 kantoren kwam het verzoek om in bepaalde situaties de rol van praktijkbegeleider en beoordelaar in één persoon te combineren, om het tekort aan beoordelaars op te lossen. Belangrijk hierbij is dat de onafhankelijkheid geborgd blijft.

Besluit van de Raad:

In de vergadering van de Raad van 22 april 2021 is besloten, dat vanaf nu binnen een organisatie met meerdere vestigingen een praktijkbegeleider ook op kan treden als beoordelaar, indien:

- Een beoordelaar niet werkzaam is bij dezelfde vestiging als de trainee, die de beoordelaar als praktijkbegeleider begeleidt;
- Er geen kruisbestuiving plaatsvindt. Ofwel: een praktijkbegeleider kan niet als beoordelaar optreden bij een andere praktijkbegeleider, die in zijn hoedanigheid van beoordelaar het werk van die praktijkbegeleider beoordeelt (dus niet mogelijk is: bij trainee A is persoon X beoordelaar en persoon Y praktijkbegeleider, terwijl bij trainee B persoon Y beoordelaar is en persoon X praktijkbegeleider).

4 Instroomeis / werkervaringdrempel

In de gesprekken met de grote kantoren en de Youngboards was de oproep aan de Raad om een instroomeis verplicht te stellen uitgedrukt in jaren (1 of 2 jaar) of uren (2500 uur) werkervaring. Het is duidelijk dat dit punt belangrijk gevonden wordt.

Een bepaalde mate van werkervaring voor aanvang van de praktijkopleiding wordt breder gedragen. Meer werkervaring zal bijdragen aan het sneller doorlopen van de praktijkopleiding. Meer stagebureaus hanteren zelf al een werkervaringseis voor aanvang van de praktijkopleiding. Kantoren kunnen dit zelf naar eigen inzicht in hun HR-beleid verwerken en als instroomeis opnemen voor trainees die willen starten met de praktijkopleiding.

De diversiteit van de instroom is groot. Het is nu aan de kantoren en stagebureaus zelf om hier op een goede manier mee om te gaan. Talentvolle jonge trainees met goed ontwikkelde soft skills kunnen sneller instromen in de praktijkopleiding dan minder getalenteerde trainees. Naast kwantitatieve aspecten uitgedrukt in gemaakte werkuren spelen kwalitatieve aspecten een belangrijke rol, zoals aantoonbaar ontwikkelde soft skills.

Besluit door de Raad:

Het opleggen van een instroomeis voor alle stagebureaus is te ingrijpend en gaat voorbij aan de nuance die de kantoren en stagebureaus nu zelf in de hand hebben om op een goede manier om te gaan met de diversiteit van trainees en instroom in de praktijkopleiding.

De Raad ondersteunt de ontwikkeling van de integratie van de theoretische en de praktijkopleiding. Een werkervaringdrempel kan deze ontwikkeling belemmeren.

De Raad neemt dit gewichtige punt mee om over na te denken in het kader van de stip op de horizon (zie punt 8).

5 Doorlooptijd verkorten

De doorlooptijd is momenteel gemiddeld 4,5 jaar. In de gesprekken kwam naar voren dat trainees de praktijkopleiding in drie jaar kunnen doorlopen, maar dat is geen doel op zich is. Trainees kunnen in hun eigen tempo de praktijkopleiding doorlopen. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid belemmeringen in de doorstroom zoveel mogelijk weg te nemen.

De integratie van HR en de praktijkopleiding helpt trainees in de doorstroom. Ook een te hoge werkdruk mag geen belemmering zijn. De verantwoordelijkheid daarvoor ligt bij de kantoren.

Besluit door de Raad:

De doorlooptijd te verkorten, in elk geval door belemmeringen in doorstroom zoveel mogelijk weg te nemen. De huidige maximale doorlooptijd is nu 7 jaar. De Raad neemt deze termijn in heroverweging in het kader van stip op de horizon (zie punt 8).

6 Verslaglegging verminderen (papierlast verlagen)

Trainees ervaren de verslaglegging in de praktijkopleiding als 'last.

Besproken punten zijn, onder andere dat:

- De kwaliteit van schrijven door trainees een punt van aandacht is.
- Sjablonen helpend zijn, maar moeten niet leidend zijn.
- De focus moet liggen op de ontwikkelingen & voortgang van de trainee.
- Trainees die tijdens een intervisie een dilemma bespreken, kunnen dat daarna beter verwoorden.
- Kantoren kunnen dubbelingen wegnemen door een betere integratie van HR en de praktijkopleiding.

Een richtlijn voor een maximum aantal woorden voor de halfjaar- en jaarrapportage is in de gesprekken met de stagebureaus positief ontvangen. Belangrijk is dat de nadruk van het verslag ligt op het beschrijven van de voortgang van de trainee in zijn ontwikkeling.

Halfjaar rapportage (herhaling van eerdergenoemd voorstel):

De richtlijn voor de halfjaarrapportage blijft op maximaal 1000 woorden, d.w.z.:

- De trainee legt gedurende het eerste half jaar zijn / haar ontwikkeling / voortgang vast.
- Voor het gesprek: de trainee beschrijft zijn / haar voortgang in de praktijkopleiding.
- Het gesprek: de trainee bespreekt de voortgang met zijn / haar praktijkbegeleider.
- Na het gesprek: de trainee maakt een gespreksverslag, met daarin opgenomen de feedback van de praktijkbegeleider en de besproken ontwikkel- en verbeterpunten. De trainee reflecteert daarop, hoe hiermee aan de slag te gaan en legt gemaakte afspraken vast.

Uitzondering: halfjaarrapportage voor trainees die overstappen:

Een trainee die tijdens een praktijkopleidingsjaar (bijvoorbeeld na 6 of 8 maanden) naar een ander kantoor en stagebureau wil overstappen moet wel zorgen voor een uitgebreid halfjaarverslag geaccordeerd door de beoordelaar, zodat leerervaringen formeel geborgd zijn. Bij het andere stagebureau moet het POP of (jaar)plan worden opgesteld waarin de wijzigingen ten opzichte van het oorspronkelijke POP worden geduid (Ist + Soll-positie).

Jaarrapportage (herhaling eerdergenoemd voorstel)

Trainees moeten in de jaarrapportage trachten kort en bondig te schrijven, ook door meer focus te leggen op hun voortgang en ontwikkeling, in plaats van onnodig veel woorden te besteden aan het beschrijven van werkzaamheden, zonder te duiden wat ze daadwerkelijk geleerd hebben. Het gaat om de kwaliteit van het verslag en daarom wordt er een richtlijn gesteld voor de kwantiteit. Voor de jaarrapportage is deze gesteld tussen de 3.000 en 10.000 woorden (+/- 7,5 tot 25 pagina's).

Puntsgewijs enkele aanvullende opmerkingen over de jaarrapportage:

- De trainee legt de nadruk op de voortgang en ontwikkeling van het jaar vast.
- De trainee upload de jaarrapportage in de ELO. De praktijkbegeleider beoordeelt daarna.
- De trainee en de praktijkbegeleider bespreken de jaarrapportage.
- De trainee verwerkt de feedback van de praktijkbegeleider in de jaarrapportage, waarbij aandacht over de bondigheid van het beschreven document.

NB1. Het sjabloon van de jaarrapportage wordt iets aangepast, waardoor er in de jaarrapportage meer focus gelegd kan worden op de leerervaringen van de trainees.

NB2. De jaarrapportage en het jaarplan kunnen tegelijkertijd ingeleverd worden (dat was al zo).

Besluit door de Raad

Het streven de druk op verslaglegging te verminderen, door meer focus op de ontwikkeling en voortgang van de trainee en door een richtlijn over de omvang voor de halfjaar- en jaarrapportage.

7 Stimuleren uitwisseling en verbetering

In de gesprekken is waardering uitgesproken over het met elkaar in gesprek gaan over ervaringen en gezamenlijk bij te dragen aan ontwikkeling en verbetering van de praktijkopleiding.

Besluit door de Raad:

De Raad ondersteunt de uitwisseling van kennis, ervaringen en het delen van best practices door twee keer per jaar bijeenkomsten met stagebureaus te organiseren.

8 Visie / stip op de horizon

De Raad gaat zich buigen over de visie richting de toekomst. Punten van aandacht zijn:

- Instroomeis / werkervaringsdrempel.
- De integratie van de theoretische en praktijkopleiding.
- Punten die bijdragen om de doorstroom tijdens de opleiding te vergroten.