



hogeschool
Leiden

**Werkplekscan opleidingstraject
Informatica – Forensisch ICT Duaal
Bachelor degree**

Naam student-werknemer:

Naam organisatie:

Naam werkgever-coach:

Ingevuld op (datum):

Toelichting

1. Krachtige leeromgeving

Belangrijk voor het doen slagen van de opleiding is dat voor de student-werknemer een krachtige leeromgeving wordt gerealiseerd. Een krachtige leeromgeving ontstaat als:

- *De hogeschool* maximale aansluiting realiseert tussen het lesprogramma en de werksituatie van de studenten. Dit betekent dat opdrachten uit de 'beroepslijn' haalbaar en toepasbaar in de werkomgeving. De school zet diverse werkvormen in die zo dicht mogelijk de praktijksituatie benaderen.
- *De werkgever* het leren in de werkomgeving faciliteert. Dit betekent: de student-werknemer begeleiden, een coach toewijzen, feedback geven op het handelen, reflectiemogelijkheden creëren en relevante opdrachten of projecten uit laten voeren. Realistische vraagstukken die ontstaan in de werkomgeving worden door de (werkgever-)coach gemeld aan de opleiding, zodat de opleiding deze kan benutten voor het leerproces.
- *De student-werknemer* optreedt als regisseur van zijn/haar eigen leerproces en hiervoor de verantwoordelijkheid neemt. De student-werknemer vindt aanknopingspunten voor de opleiding in zijn werk en benut deze voor de opleiding. De student-werknemer maakt gebruik van de begeleiding op de opleiding en op de werkplek. Hij reflecteert, zodat een goede verbinding ontstaat. De student-werknemer houdt zijn competentieontwikkeling bij in een portfolio.

2. De rol van de werkgever-coach

Vanuit de opleiding Forensisch ICT zijn we continue op zoek naar een actieve wisselwerking tussen de student-werknemer en zijn medestudenten, docenten, eigen leidinggevende (meestal de werkgever-coach) en collega's op het werk. Het doel hiervan is tweeledig.

Allereerst zien we in de praktijk dat er gevraagd wordt om mensen die verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen functie en functioneren. In de opleiding willen we de student-werknemer in staat stellen en stimuleren zelf de regie te pakken in zijn of haar persoonlijke ontwikkeling.

Ten tweede zijn het de situaties in het dagelijks werk die de student-werknemer moet leren hanteren om daadwerkelijk de competenties van een forensisch ict'er te ontwikkelen. In de opleiding willen we met onze lesstof zo nauw mogelijk aansluiten op deze dagelijkse praktijk. De werkgever-coach speelt hierin een belangrijke rol. In dit document lichten wij toe wat we van de werkgever-coach verwachten.

Wat doet een werkgever-coach?

De werkgever-coach is verantwoordelijk voor het creëren van de randvoorwaarden, waarbinnen het ontwikkelen van competenties in de werksituatie vorm krijgt. Hij (of zij) heeft binnen de organisatie dan ook de toegewezen status van coach van studenten Forensisch ICT. Dit betekent ook dat hij de bevoegdheid heeft en invloed uit kan oefenen op een omgeving waarin de opdrachten van de student-werknemer kans van slagen hebben.

Wie kan de coaching-rol op zich nemen?

Kenmerkend voor een werkgever-coach is dat hij over veel ervaring beschikt als manager en inhoudelijke vakkennis heeft. De werkgever-coach is werkzaam binnen de organisatie(afdeling) waar de student-werknemer werkt. Hij heeft inzicht in de mogelijkheden die de werksituatie aan de student-werknemer biedt om zijn competenties te ontwikkelen. Hij is de persoon die de student-werknemer kan aanspreken als hij vragen heeft over en/of worstelt met zijn leerproces.

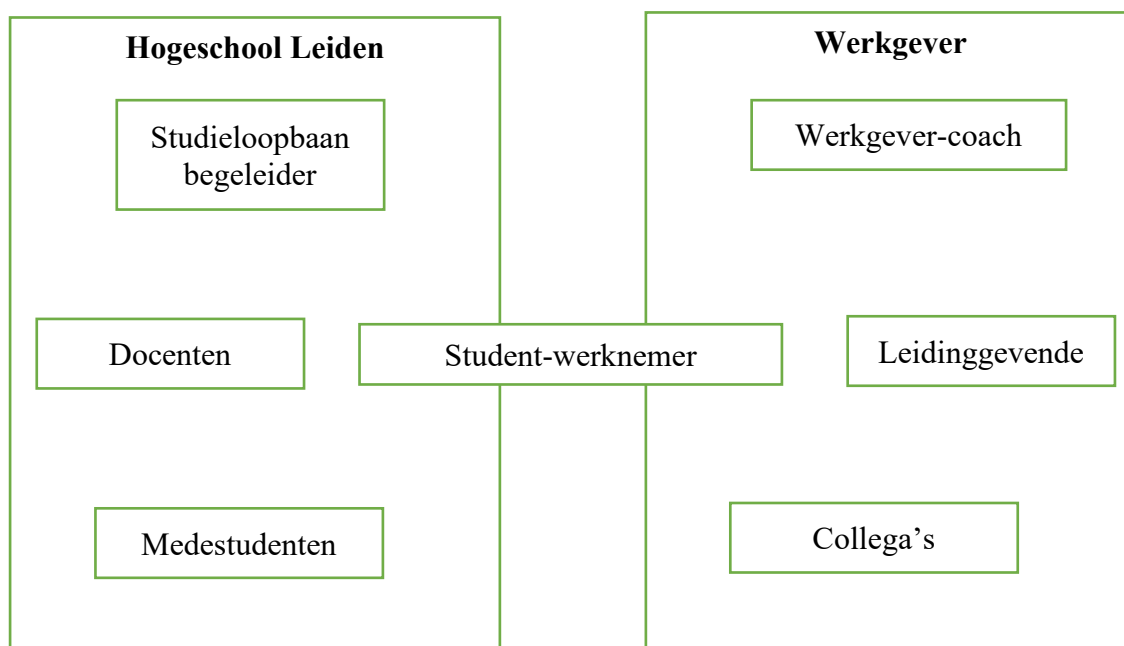
Gedurende de opleiding kunnen verschillende coaches in een organisatie een rol spelen. Dat kan samenhangen met de aard van de opdracht waar de student-werknemer aan werkt. Diegene die het beste de voorbeeldrol kan vervullen is de aangewezen persoon om werkgever-coach van de student-werknemer te zijn.

De student-werknemer heeft hierin ook een eigen verantwoordelijkheid. Hij voert zelf de regie over zijn eigen leerproces en is verantwoordelijk voor het zoeken van de begeleiding die het beste aansluit bij zijn ontwikkelbehoefte.

Wat is het profiel van een werkgever-coach?

Van de werkgever-coach worden de volgende competenties verwacht:

- heeft inzicht in en ervaring met het functioneren van organisatorische eenheden die digitaal forensisch onderzoek doen en daarmee op overstijgend niveau op processen kan reflecteren. De werkgever-coach kan op basis hiervan op overstijgend niveau reflecteren.;
- is inhoudsdeskundige op HBO- of post HBO-(werk)niveau;
- kan in samenwerking met leidinggevende en collega's de randvoorwaarden handhaven en bewerkstelligen in de werkomgeving ter ondersteuning van het leerproces van de student-werknemer;
- is op de hoogte van de inhoud van de opleiding die de student-werknemer volgt en kan dit vertalen naar de werkpraktijk;
- kan de begeleiding afstemmen op de mogelijkheden en de leerstijl van de student.



Wat zijn de taken van een werkgever-coach?

Van de werkgever-coach worden de volgende taken verwacht:

- maakt in het spanningsveld productie (werken) vs. opleiden een afweging tussen de belangen van de organisatie en van de student-werknemer;
- onderhandelt over de noodzakelijke randvoorwaarden voor het realiseren van geplande leersituaties voor de student-werknemer;
- ziet er op toe dat de organisatie die situaties aanbiedt, die de student-werknemer in staat stellen zijn opdrachten uit te voeren;
- verstrekt toegang aan de student-werknemer tot relevante informatie en/of documenten;
- geeft concrete instructie en feedback en beoordeelt mede de uitvoering van de praktijkopdrachten;
- stemt de begeleiding af op de mogelijkheden en de leerstijl van de student-werknemer.

Welke begeleiding wordt verwacht van een werkgever-coach?

De werkgever-coach begeleidt de student-werknemer vanuit een rolmodel als professional en vervult de functie van mentor. Uitgangspunten voor deze begeleiding zijn:

- interesse tonen in de persoon van de student-werknemer, vertrouwensrelatie opbouwen;
- beschikbaar zijn;
- de student-werknemer volgen in de uitvoering van opdrachten;
- de student-werknemer uitdaging bieden door middel van opdrachten die realistisch uitvoerbaar zijn binnen het werk en die een zekere moeilijkheidsgraad hebben;
- het taak overstijgende vermogen van de student-werknemer stimuleren.

3. Werkbezoek

De studieloopbaanbegeleider van de Hogeschool bezoekt één keer de organisatie van de student-werknemer om kennis te maken, de voortgang van het leerproces te bespreken en feedback te geven en/of te ontvangen. De student-werknemer neemt het initiatief om het werkbezoek te organiseren en voert de agenda van het gesprek.

4. Werkplekscan

Als onderdeel van de intakeprocedure vult de student-werknemer de werkplekscan in en zorgt hij voor de ondertekening door de werkgever-coach. De uitkomst moet positief zijn (dus de diverse aspecten moeten overwegend met een A zijn gekwalificeerd) om te voldoen aan de eis van een krachtige leeromgeving voor de student-werknemer. De student-werknemer deelt het ondertekende exemplaar met de opleiding voor aanvang van het matchingsgesprek.

De docent beoordeelt de werkplekscan en vraagt eventueel naar aanvullende gegevens tijdens het matchingsgesprek.

De werkplekscan bestaat uit 3 onderdelen die ieder een aantal aspecten bevatten:

1. technische faciliteiten;
2. werkomgeving en begeleiding op de werkplek;
3. student-werknemer.

Legenda:

A: voornamelijk ja/wel;

B: voornamelijk nee/niet;

C: niet van toepassing.

1. Technische faciliteiten

Student kan de beschikking hebben dan wel gebruik maken van hebben over diverse digitaal forensische gereedschappen, zoals bijvoorbeeld uitleesapparatuur.	A	B	C
Student beschikt over een voor de werkzaamheden toereikende laptop. Student kan daarop ook zelf wijzigingen aanbrengen op systeem en in de software.	A	B	C
Student krijgt binnen de eigen organisatie ruimte om een onderzoek uit te voeren en daarvoor deskundigen te benaderen.	A	B	C

2. Werkomgeving en begeleiding op de werkplek

Heeft de student-werknemer de mogelijkheid om zich op het werk goed voor te bereiden op studie en werk?	A	B	C
Heeft de student-werknemer toegang tot systemen die benodigd zijn met betrekking tot het uitvoeren van zijn werkzaamheden?	A	B	C
Biedt de werksituatie voldoende mogelijkheden om aan de diverse beroepsgerichte studieopdrachten inhoud te geven?	A	B	C
Is er voor de student-werknemer voldoende voorbeeldgedrag van anderen aanwezig waaraan het eigen handelen kan worden gespiegeld?	A	B	C
Is de werkgever-coach in de gelegenheid regelmatig, minimaal een keer per maand, een begeleidingsgesprek te voeren?	A	B	C
Beschikt de werkgever-coach over de eigenschappen begrip, vertrouwen en betrokkenheid om de student-werknemer zinvol te kunnen begeleiden?	A	B	C
Beschikt de werkgever-coach over voldoende kennis, ervaring en inzicht in werkzaamheden (minimaal hbo-niveau) om de student-werknemer bij zijn werkzaamheden te adviseren en te stimuleren?	A	B	C

3. Student-werknemer

Stelt de student-werknemer zich open voor begeleiding en feedback van de werkgever-coach vanuit de organisatie?	A	B	C
Is de student-werknemer gemotiveerd en enthousiast om te leren binnen de organisatie?	A	B	C
Is de student-werknemer bereid kennis te delen met de organisatie?	A	B	C

Ondergetekenden:	
Student-werknemer: Naam:	Werkgever-coach: Naam: Functie: Telefoonnummer (werk): E-mailadres (werk):
komen onderling overeen dat de werkgever-coach de student-werknemer gaat begeleiden volgens bovenstaande voorwaarden, gedurende het door de student-werknemer volgen van de duale variant Forensisch ICT van de opleiding Informatica, Hogeschool Leiden.	
Handtekening student-werknemer	Handtekening werkgever-coach
Plaats:	
Datum:	