

9669 Projectnummer

Werkend en proeven van dual: een leven lang werkplekieren

Ontzettend veel dank aan iedereen die met ons in gesprek gegaan is voor het delen van hun inzichten, expertise en hun passie. Elk van deze bijdragen is een waardevolle stap in dit praktijkonderzoek die we enorm appreciëren.

De werkgroep: Nathalie, Sophie, Lien, Kelly en Toon

Inhoudstabel

INHOUDSTABEL.....	3
SAMENVATTING.....	5
INLEIDING	6
DATAVERZAMELING	7
RESPONDENTEN INTERVIEWS	7
KLANKBORDGROEP	9
GEBRUIKERSGROEP	10
INFORMATIE UIT DE INTERVIEWS EN UIT DE EERSTE KLANKBORDGROEP	11
BELEMMERENDE EN STIMULERENDE FACTOREN.....	11
VERWACHTINGEN TEN OPZICHTE VAN DE WERKPLEK.....	22
INFORMATIE UIT BIJKOMEND ONDERZOEK.....	24
VOORBEREIDEN PROEFTUIN.....	26
BASISPRINCIPES	26
UITWERKING VAN DE PROEFTUIN	27
CONCRETISERING UITWERKING BEROEPSSPECIFIEK OPLEIDINGSONDERDEEL	28
CONCRETISERING UITWERKING TALENT LAB	34
CONCRETISERING UITWERKING WERKPLEKLEREN.....	41
REALISATIE VAN DE PROEFTUIN.....	43
PROCESBEGELEIDING TIJDENS DE REALISATIE VAN DE PROEFTUIN WERKPLEKLEREN.....	46
EDUCATIEF POTENTIEEL EN LEERCULTUUR VAN DE WERKPLEKKEN.....	47
EDUCATIEF POTENTIEEL EN LEERCULTUUR	47
DATAVERZAMELING EN METHODIEK	47
ONDERZOEKSVRAGEN	49
CENTRALE ONDERZOEKSVRAAG.....	49
ONDERLIGGENDE ONDERZOEKSVRAGEN	49

BELEIDSAANBEVELINGEN	57
BIJLAGEN	64
BIJLAGE 1: STAPPENPLAN VOOR WERKPLEKKEN	64
BIJLAGE 2: STAPPENPLAN VOOR OPLEIDINGSVERSTREKKERS	66
BIJLAGE 3: BELEIDSAANBEVELINGEN	68
BIJLAGE 4: LEERSCAN	70
BIJLAGE 5: LEIDRAAD GESPREK (POTENTIËLE) WERKPLEKKEN – EDUCATIEF POTENTIEEL.....	72
BIBLIOGRAFIE	84

Samenvatting

Voorliggend projectvoorstel wil een antwoord geven op de vraag in welke mate en onder welke condities het duaal leren – en dan specifiek het kwalificerend werkplekleren - bij werkende volwassenen kan leiden tot een verhoogde participatie aan het levenslang leren. Dit wordt door een ervaren partnerschap van actoren uit de beleidsdomeinen Onderwijs en Werk verkend a.d.h.v. een proeftuin met 3 beroeps- en/of kwalificerende trajecten en de participerende ondernemingen.

Inleiding

In wat volgt bouwen we op de bronnen, inzichten en concepten die de basis vormen voor het projectvoorstel binnen de ESF-oproep 472: Werkenden en kwalificerende trajecten. De drempels voor deelname van werkenden aan kwalificerende trajecten en de persona's zijn de bouwstenen voor dit onderzoek. In de eerste onderzoeksfase vertrekken we van een uitgebreide deskresearch en een studie van internationale best practices. We volgen de mijlpalen die uitgezet zijn voor dit project en houden bij het opzetten van de onderzoeksinterventies rekening met de organisatie van de partners. Zo starten we met de onderwijskundige vormgeving van de proeftuin en een aanbod voor mentoren en de werkplekken. Tijdens de proeftuin zetten we in op het bereiken van organisaties en hun medewerkers, potentiële toekomstige werkende studenten, met als doel hen te motiveren en te stimuleren om deel te nemen aan de betrokken opleidingen.

Wat volgt is de presentatie van de dataverzameling ter voorbereiding van de proeftuin. De dataverzameling gebeurt in een bevraging van de respondenten, focusgesprekken met de gebruikersgroep en overleg met de klankbordgroep. We bevragen hen met de focus op de stimulerende en belemmerende factoren voor deelname aan kwalificerende trajecten voor werkenden en voor de werkplekken en de condities voor het educatief potentieel op de werkplek en de betekenis van een open leercultuur voor de organisaties. De arbeidsactieve studenten in de betrokken opleidingen, de respondenten, zijn bevraagd in een semi-gestructureerd interview. De gebruikersgroep van docenten en competentie-/werkplekcoaches zijn bevraagd in twee focusgesprekken. In de klankbordgroep wordt naast informatieverzameling voor deze scope ook ruimte gemaakt voor het inbrengen van aanvullende en vernieuwende mogelijkheden.

Dataverzameling

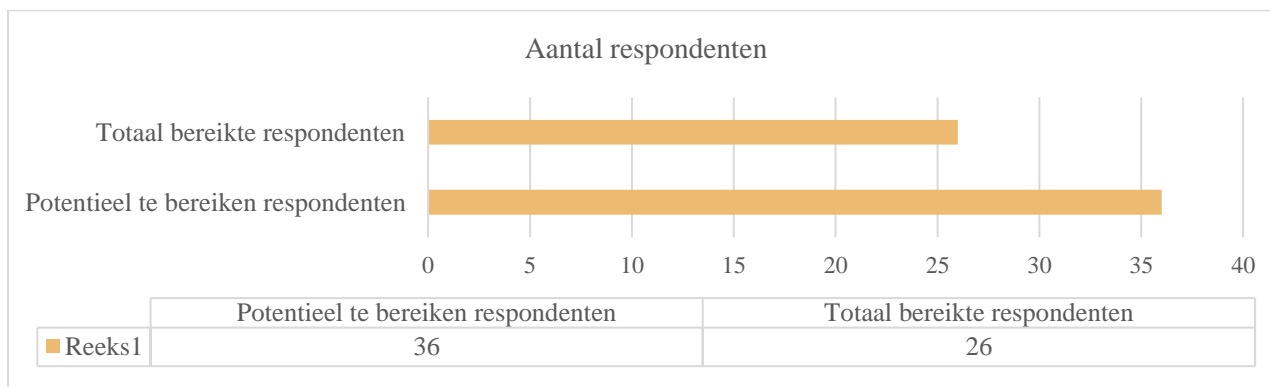
De dataverzameling gebeurt bij de werkende studenten, de klankbordgroep en de gebruikersgroep.

Respondenten interviews

We brengen de respondenten in kaart, stellen de spreiding van de respondenten over de opleiding voor en brengen de verdeling over de persona's, de typologie gehanteerd in dit project. Persona's zijn afgelijnde en van elkaar duidelijk te onderscheiden profielen die het toelaten om een gedifferentieerde werking te ontwikkelen. Iedere persona heeft een eigen verhaal: achtergrond, ervaring, beweegredenen,... Persona's krijgen in vele gevallen een naam waardoor ze het doelgericht werken en communiceren faciliteren. In voorliggende projectaanvraag worden 4 types lerenden gebruikt (4 persona's) vooral op basis van de invulling van hun werkzaamheden op de werkvloer. Aan de hand van deze persona's kunnen we de aanbevelingen inzake een verhoogde participatie aan levenslang leren differentiëren, wat een belangrijke meerwaarde is.

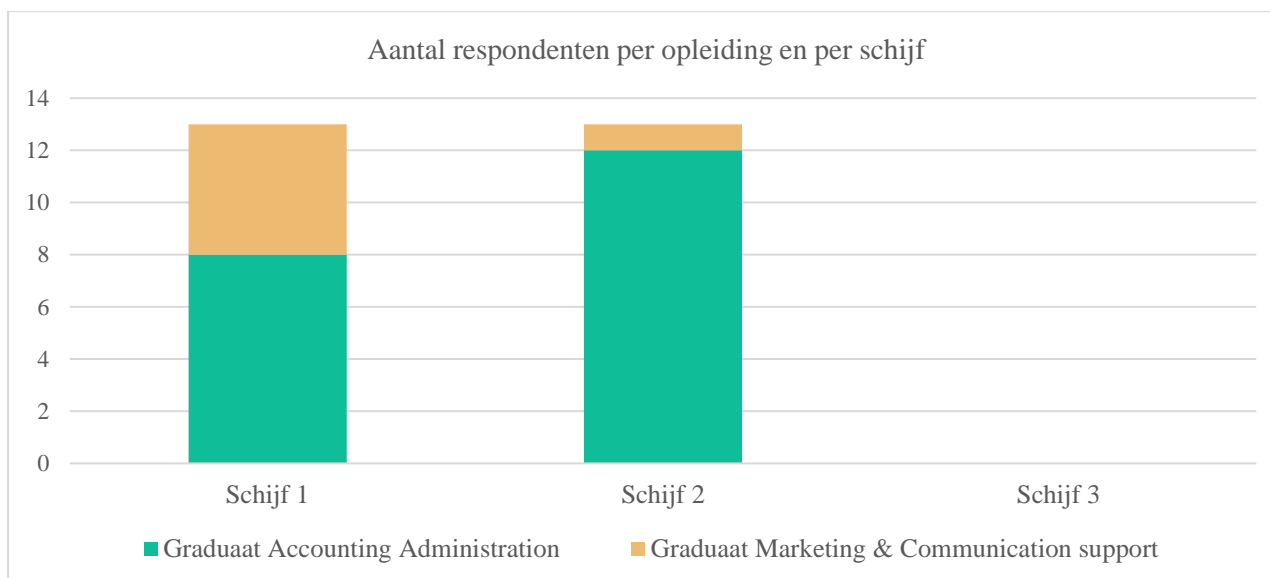


Potentieel te bereiken studenten en effectief bereikte studenten



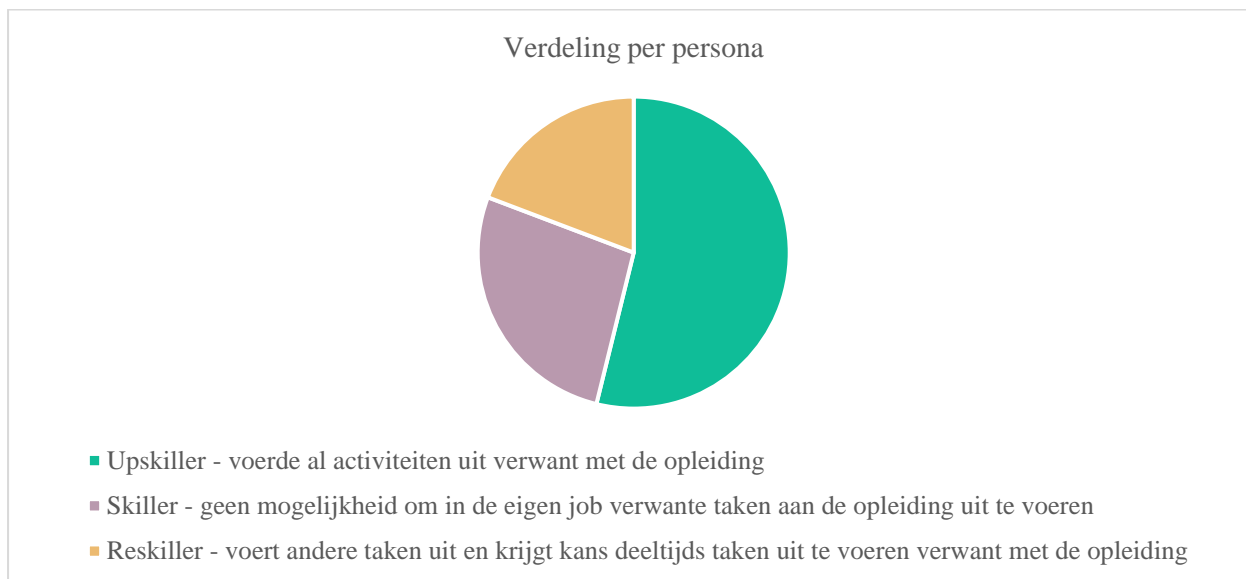
In de drie betrokken opleidingen; de graduaat Accounting Administration en Marketing en communicatiesupport en de PACT opleiding Accountancy- assistent, hebben 36 studenten en cursisten een passend profiel als respondent voor dit project. 26 van hen kunnen we bevragen in een semi-gestructureerd interview.

Verdeling respondenten per opleiding en per schijf



Uit het eerste academiejaar (eerste schijf) voor het graduaat Accounting Administration interviewen we acht werkende studenten en twaalf uit het twee academiejaar. Voor het graduaat Marketing en communicatiesupport vijf eerstejaarsstudenten afstandsleren en één tweedejaarsstudent. Er vinden geen gesprekken plaats met cursisten uit de PACT opleiding Accountancy- assistent. Deze aantallen weerspiegelen de verdeling van de ingeschreven studenten in de opleidingen. In de PACT opleiding is slechts één van de cursisten aan het werk.

Verdeling respondenten per persona



Net iets meer dan de helft van de bevroagde studenten zijn ‘upskillers’. Dit zijn werkende volwassen die op de werkplek reeds activiteiten uitvoeren eigen aan het beroepsprofiel van de opleiding. Meer precies 14 studenten of 54% van de respondenten. Zeven studenten (27%) zijn skillers, zij doen aan werkplekieren binnen de context van de opleiding elders dan in de eigen professionele context. Van de bevroagde studenten zijn er vijf (19%) reskillers. Dat zijn de professionals die in de onderneming taken uitvoeren die niet verwant zijn met de beoogde kwalificatie, maar die wel de kans krijgen om deeltijds taken uit te voeren die wel verwant zijn met de beoogde beroeps- of onderwijskwalificatie.

Klankbordgroep

Parallel aan de interviews is ook kwalitatieve data verzameld in de klankbordgroep. De gevraagde input en de focus van de uitwisseling in de discussies tijdens de klankbordgroep is in overeenstemming met de dataverzameling in de interviews. Dit met als doel een 360° visie te krijgen op de mogelijkheden en kansen bij de realisatie van de proeftuin in het kader van dit project.

Voor deelname aan de klankbordgroep worden 36 potentiële participanten uitgenodigd, eerst via een schrijven en vervolgens, waar mogelijk, via een persoonlijk gesprek. 23 van hen nemen deel aan de eerste bijeenkomst, een viertal verontschuldigen zich, tonen zich bereid de ontwikkelingen te volgen en deel te nemen aan de volgende bijeenkomsten. Voor de negen overblijvende genodigden verschillen de reacties in het bevestigen en toch niet aanwezig zijn tot geen reactie.

De verscheidenheid van stakeholders die we bevragen tijdens dit moment, zorgt voor waardevolle en rijke input. Binnen de leden van de klankbordgroep zien we negen leden uit de bedrijfswereld. Ze begeleiden al lerende werkenden, binnen en ook buiten de sectoren van het expertise netwerk van de graduaatsopleidingen in dit project. Drie leden van de klankbordgroep brengen expertise mee uit sectororganisaties en ondernemingsnetwerken. Elf leden zijn actief binnen opleidingsinstellingen. Daarin zien we een variatie aan opleidingsinstanties van UGent, CVO, tot de eigen hogeschool en SYNTRA. Het gaat hier om zowel om onderzoekers, onderwijskundigen, stagebegeleiders als ontwikkelaars van curricula.

De eerste klankbordgroep heeft online plaats. Op het agenda een kennismakingsronde, een voorstelling van het project en een interactief moment om gevarieerd informatie te verzamelen rond de stimulerende en belemmerende factoren voor deelname aan kwalificerende trajecten voor de organisaties en hun mentoren, de condities voor het educatief potentieel op de werkplek en de betekenis van een open leercultuur.

Gebruikersgroep

We werken met een beperkte gebruikersgroep van drie docenten die allen ook een rol opnemen als competentie/werkplekcoach. Zij brengen hun ervaring mee uit het huidige curriculum. Eén van hen is ook ervaringsdeskundige uit het vorige traject in avondonderwijs, zonder werkplekleren. Ad hoc kan de samenstelling van de gebruikersgroep aangevuld worden met extra deelnemers. We stimuleren alle docenten uit de opleidingen hun feedback te delen. In een eerste focusgroep is breed verkend welke stimulerende en belemmerende factoren ervaren worden voor deelname van de studenten aan de campuslessen en het werkplekleren. In de tweede focusgroep zijn ideeën en meningen gevraagd op het onderwijsconcept voor het campusleren in de proeftuin.

Informatie uit de interviews en uit de eerste klankbordgroep

Belemmerende en stimulerende factoren

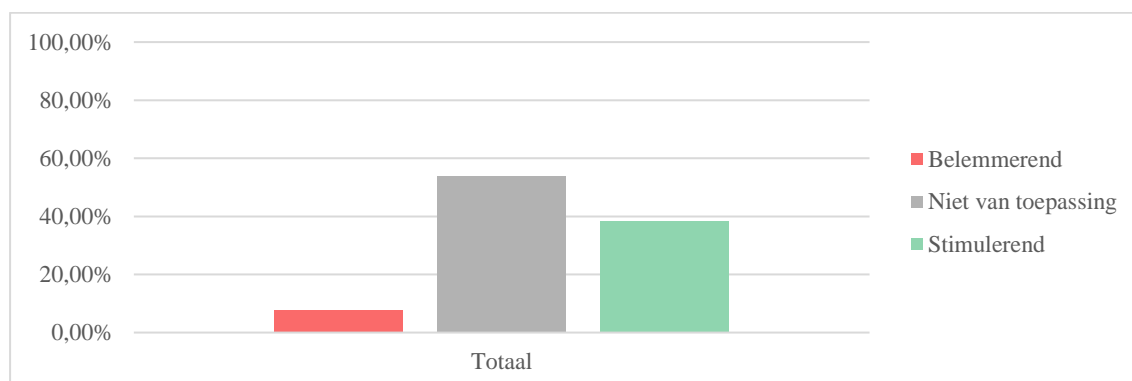
Grafieken belemmerende en stimulerende factoren

In de interviews stellen we de stimulerende en belemmerende factoren voor deelname aan een kwalificerend traject voor aan de respondenten. Deze factoren kiezen we op basis van de literatuurstudie in dit project. Studenten geven feedback hoe deze bij hun persoonlijke keuze in het volgend van de opleiding het verschil maken. In een open vraag peilen we naar factoren die hun beslissingsproces beïnvloeden en niet zijn opgenomen in de olijsting.

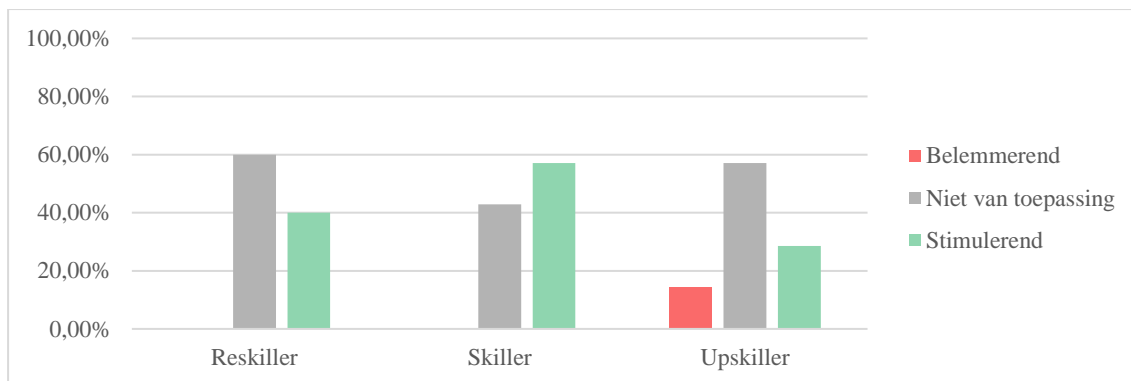
Vermits het beperkte aantal respondent (N=27) geven de antwoorden informatie voor het opzetten van de proeftuin in het kader van dit project. Het aantal is echter té beperkt om hier onderbouwde conclusies te trekken, noch om deze te generaliseren.

Hieronder volgt per factor of en hoe deze een invloed heeft op de beslissing van de student tot het volgen van een opleiding. Per factor stellen we een tweede figuur voor waarbij een onderscheid is gemaakt tussen de drie persona's: reskiller, skiller en upskiller.

Familiale factoren

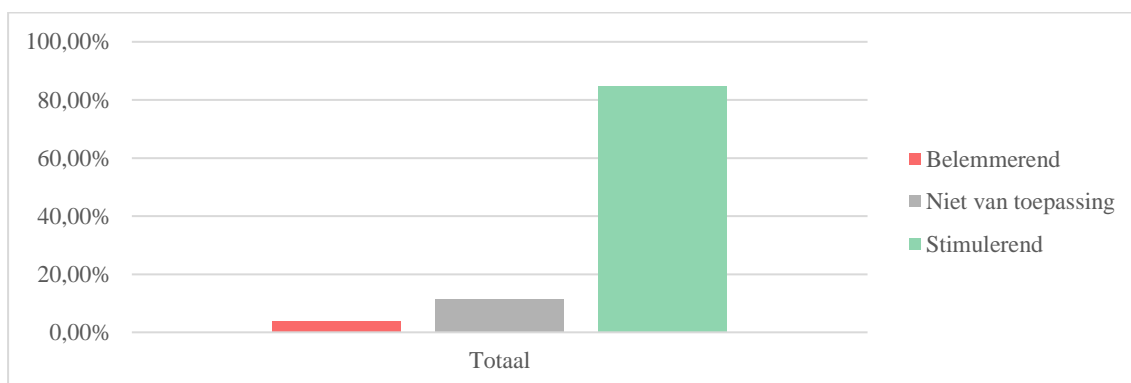


Slecht 8% van de respondenten geeft aan dat de familiale situatie een belemmerende invloed heeft op het aanvatten van de opleiding. Vermits onze respondenten effectief de opleiding volgen lijkt het logisch te veronderstellen dat voor hen de combinatie opleiden en familiale situatie haalbaar is. Voor meer dan de helft van onze respondenten (54%) is de familiale factor niet relevant in hun keuze als werkende te studeren. Een mooie 38% voelt zich gestimuleerd door de familiale omgeving. We durven veronderstellen dat weinig potentiële studenten starten wanneer dit niet het geval is.

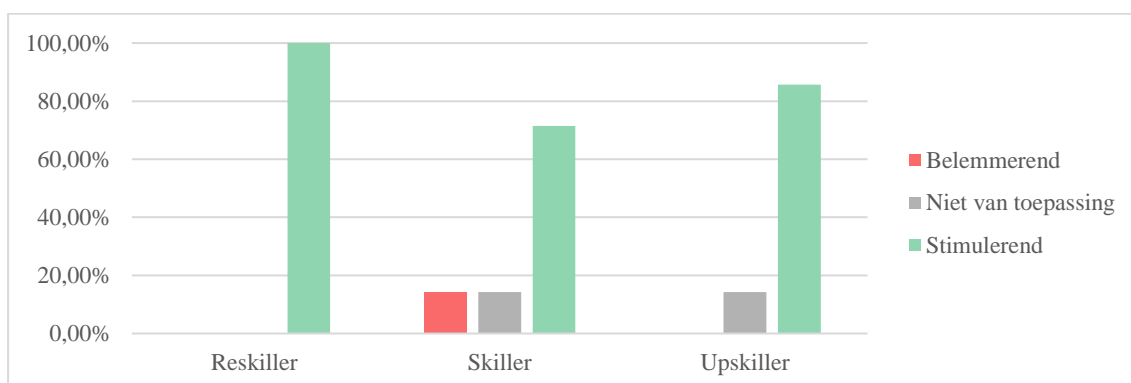


Wanneer we de vaststellingen verspreiden over de drie persona's, herkennen we grotendeels de tendensen.

Professionele situatie



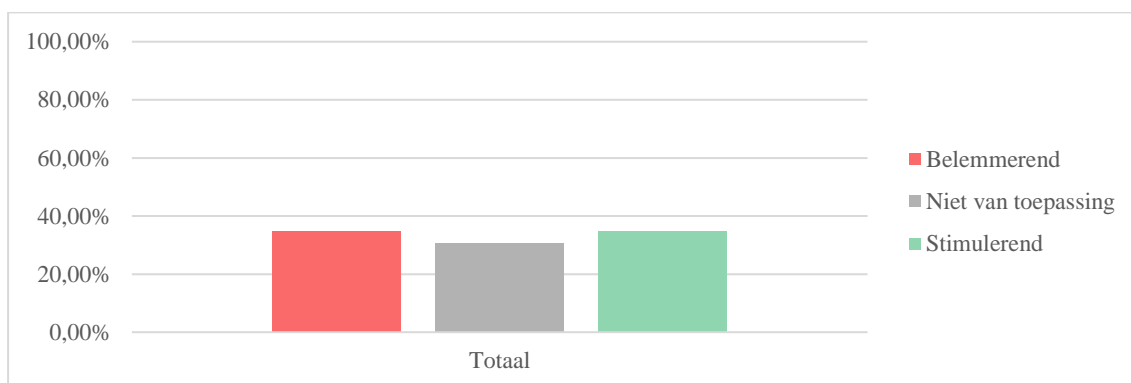
Meer dan 80% (84,62%) van onze respondenten ervaart de professionele situatie als stimulerende factor voor deelname aan de opleiding.



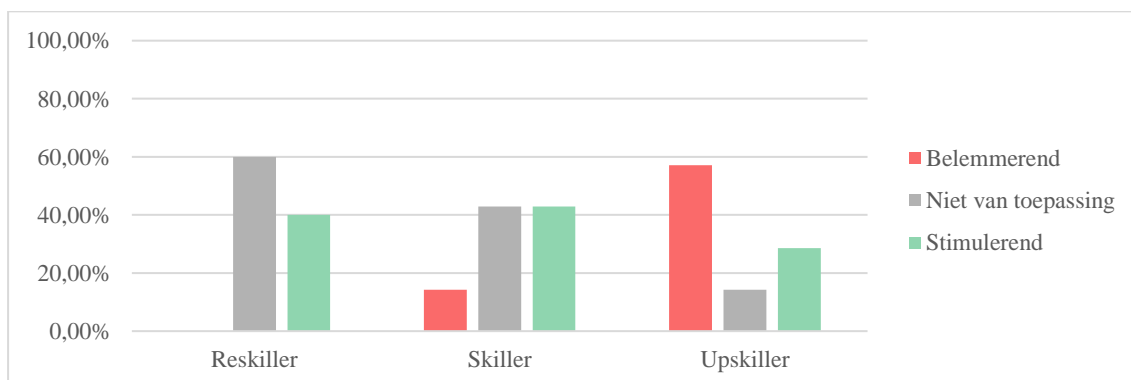
Bekijken we deze scores per persona wordt de reskiller blijkbaar gestimuleerd door de professionele omgeving zich bij te scholen. Dat de skiller de enige persona is, waar 14% van de respondenten de professionele situatie als belemmerende factor ervaart, is te begrijpen door de onmogelijkheid van de skiller aan werkplekleren te doen in de eigen job. De upskiller volgt de globale vaststelling.

We stellen vast dat al onze respondenten reeds gemotiveerd de opleiding volgen. Onder andere hun positieve reactie om deel te nemen aan dit onderzoek demonstreert deze overtuiging. Dit zien we mede als logische verklaring voor deze positieve score voor familiale factoren en professionele situatie.

Tijdsbesteding

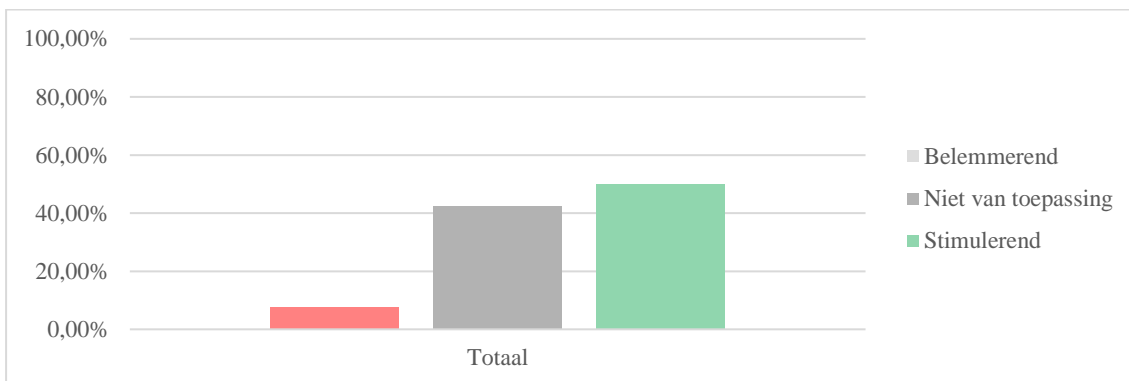


De bevindingen rond de tijdsbesteding in het kader van de opleiding zijn bijna gelijk verdeeld over de drie voorgestelde keuzes: belemmerend (35%), niet van toepassing (31%) en stimulerend (34%). Dat de antwoorden van de respondenten hier geen te onderscheiden voorkeuren tonen, maakt duidelijk dat de notie tijdsbesteding verschillend wordt ingevuld door iedere respondent. Studenten geven hierbij vooraf geen helder beeld te hebben over de verwachte tijdsinvestering. Hun kwalitatieve antwoorden illustreren dat de verschillen in de persoonlijke situaties hier mede verklarend zijn. Voor de organisatie van de opleiding geven de respondenten aan dat flexibiliteit in het aanbod mogelijkheid biedt om aan tijdsmanagement te kunnen doen.

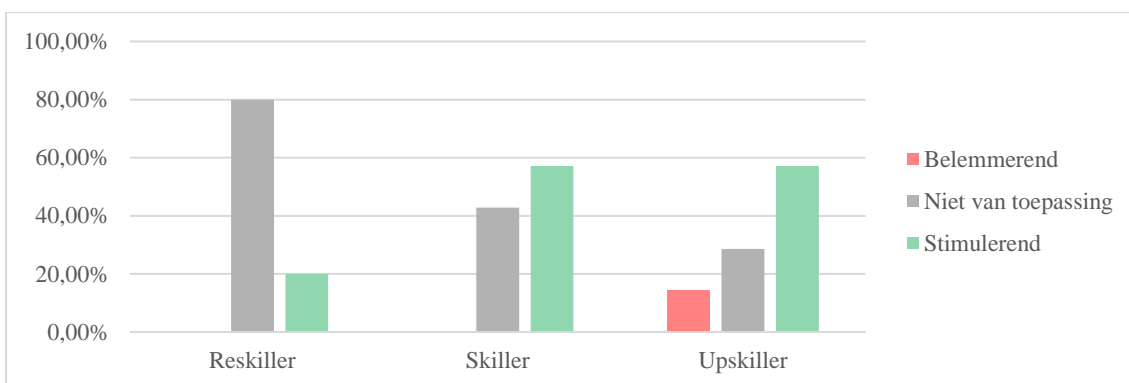


De variatie in de bevindingen herhaalt zich vooral bij de skiller en de upskiller. Dit weerspiegelt de voorzichtige veronderstelling hierboven.

Locatie opleiding

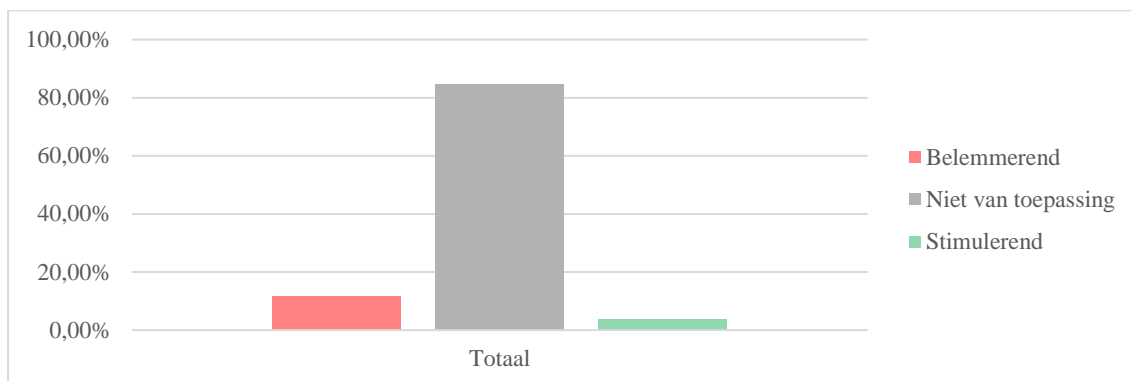


De locatie voor het volgen van de opleiding wordt door 92% van de respondenten als stimulerend (50%) of niet relevant (42%) gezien. Wellicht speelt hier opnieuw mee dat onze respondenten reeds in het opleidingstraject zitten. Hadden ze de locatie als belemmerend ervaren waren ze wellicht niet allen effectief gestart.

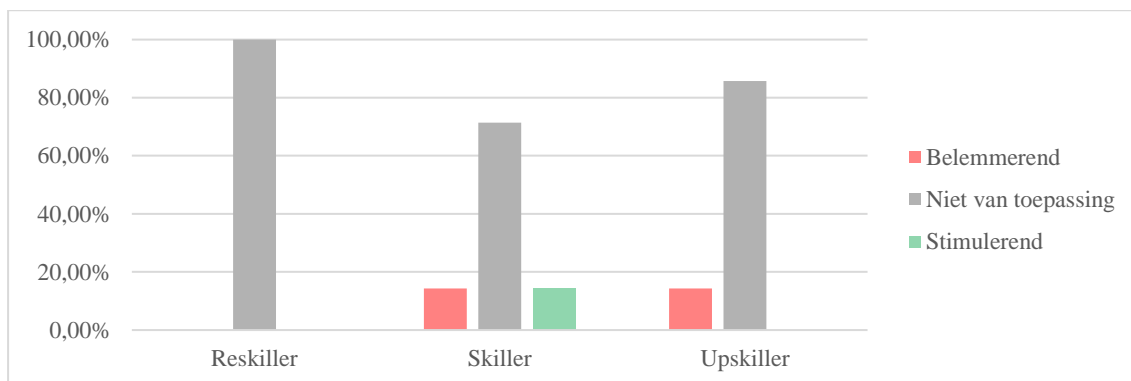


De grafiek toont een verschillende spreiding in de factor locatie per persona. Het is niet mogelijk deze verschillen te verhelderen. Elke respondent vertrekt vanuit zijn persoonlijke woonplaats in zijn reactie op de locatie van de opleiding. Daarbij merken we dat de begrippen afstand en bereikbaarheid door de respondenten verschillend worden geïnterpreteerd.

Prijs opleiding

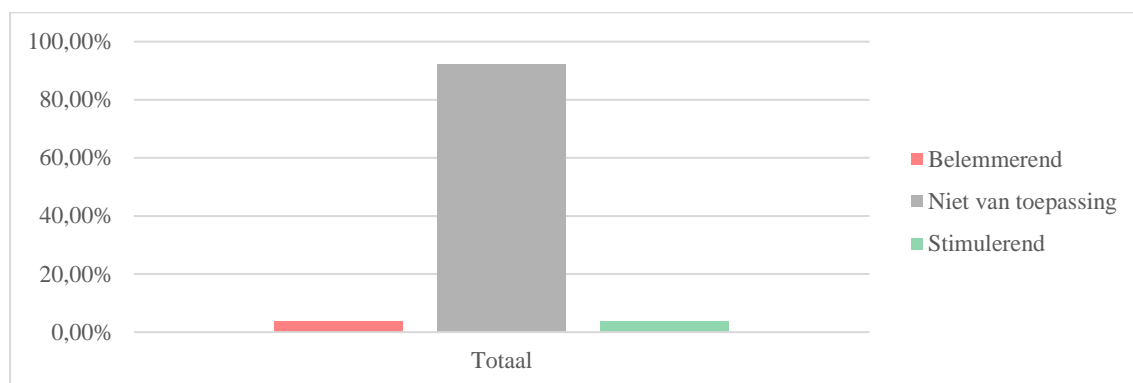


Het is waardevol vast te stellen dat voor 85% van onze respondenten de prijs van de opleiding geen doorslaggevende rol speelt in het al dan participeren aan de opleiding en dat de 12% waar de prijs wel belemmerend werd ervaren, toch hebben doorgezet. Enkele respondenten geven ook aan dat de werkgever (een deel van) de opleidingskost op zich neemt. Hoewel de resultaten uit de dataverzameling niet kunnen gegeneraliseerd worden, lijkt het uiterst voorzichtig mogelijk te veronderstellen dat vorming voor werkenden volwassen niet vertrekt vanuit financiële stimuli. Respondenten bespreken het financiële aspect vooraf en worden waar nodig of gevraagd ondersteund. Diploma, ambitie en persoonlijke ontwikkeling zijn enkele terugkerende antwoorden van onze respondenten die voor hen doorslaggevende factoren zijn. Dit wordt nog beschreven in wat volgt.

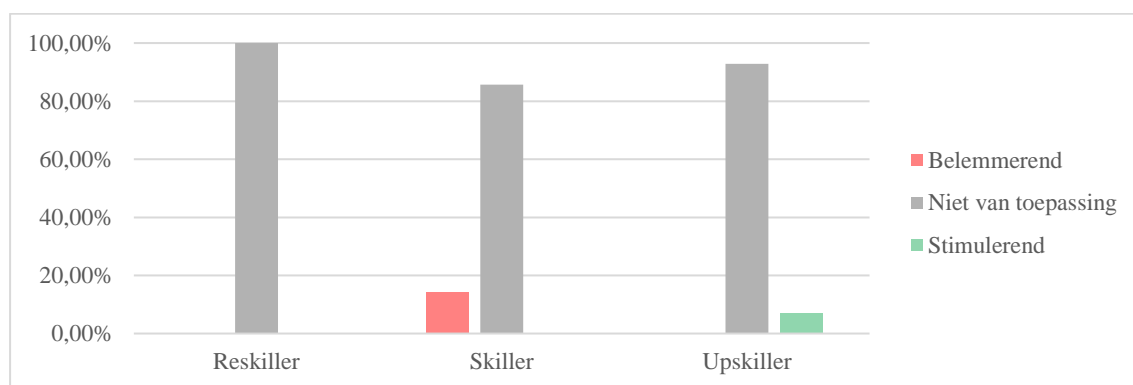


De overtuigende percentages voor 'niet van toepassing' herkennen we ook in de voorstelling per persona.

Toelatingsvoorwaarden

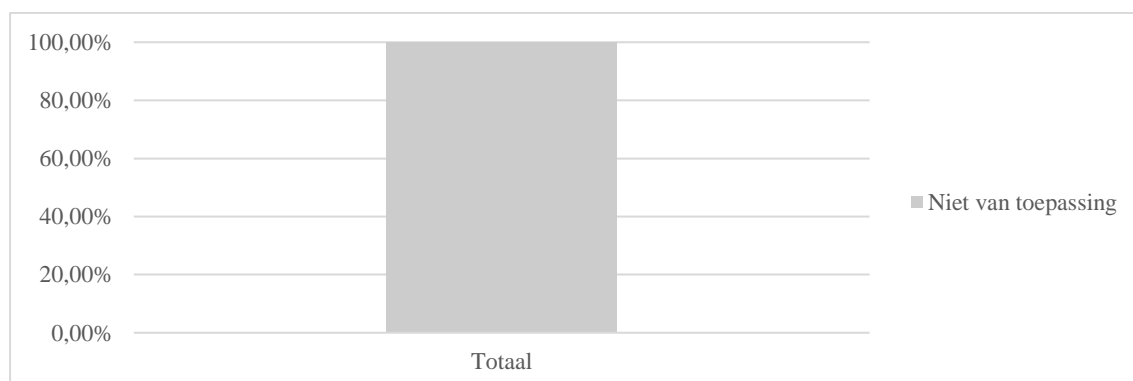


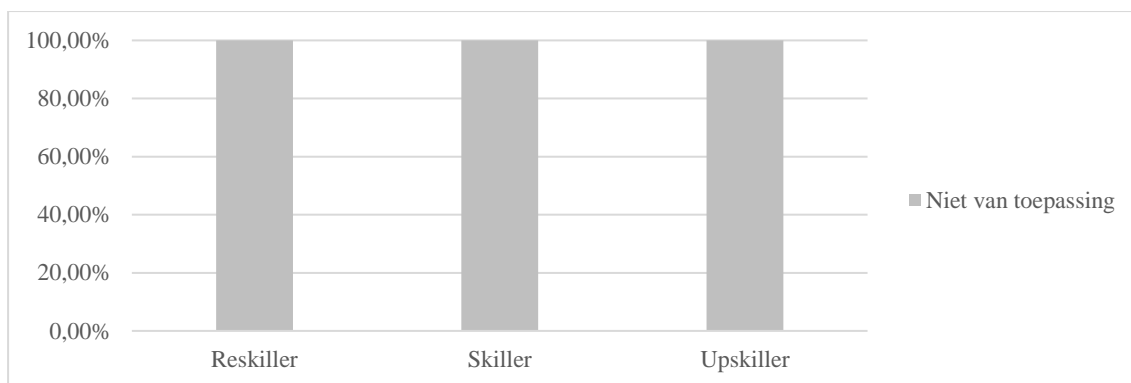
Ook voor de toelatingsvoorwaarden zien we dat dit geen beslissende belemmerende factor is voor deelname aan de opleiding bij de respondenten. 92 % geeft aan dat deze factor niet van toepassing was in hun keuze.



Wanneer we deze vaststelling bekijken voor de drie persona's, is dit gelijklopend.

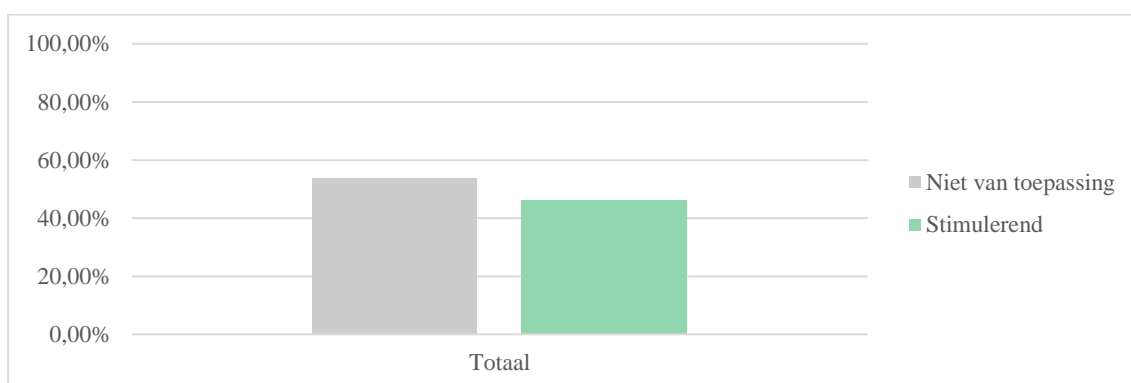
Gezondheid



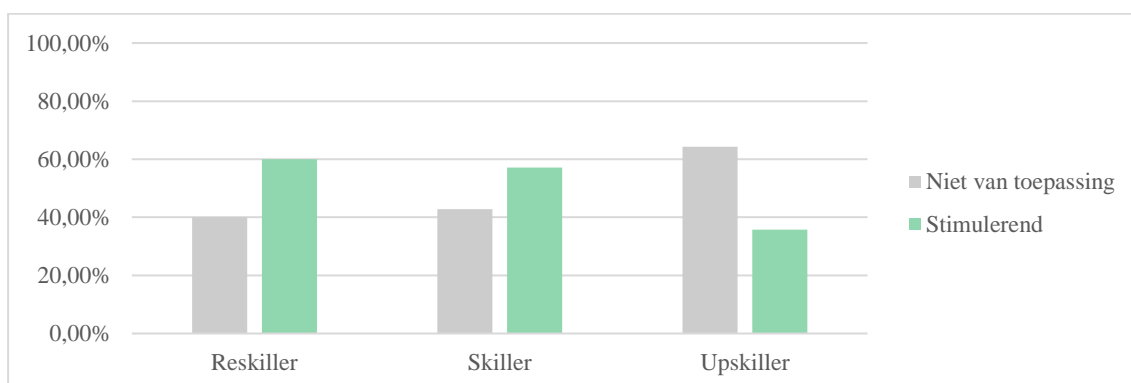


De persoonlijke gezondheid van de respondenten heeft geen invloed gehad op het deelnemen aan de opleiding.

Leeftijd

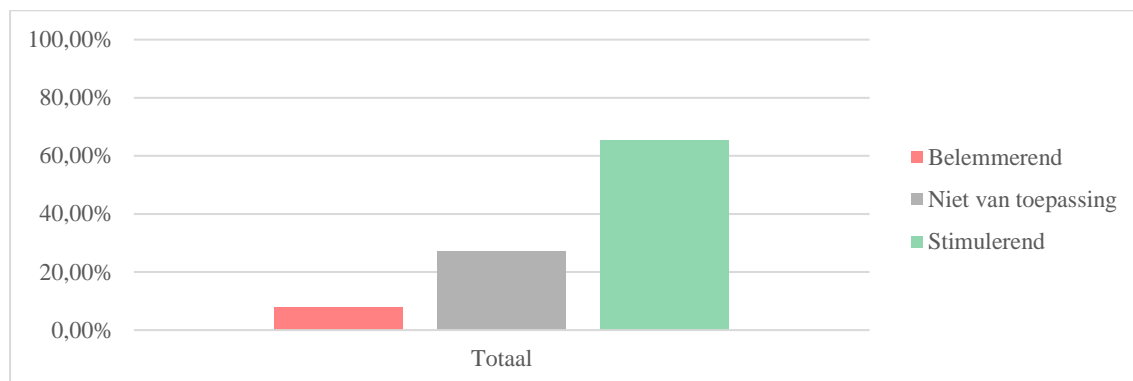


Leeftijd wordt door de respondenten niet als belemmerde factor gezien om zich (bij) te scholen. Voor 54% maakt hun leeftijd geen verschil, 46% ziet de eigen leeftijd als stimulerend. Antwoorden hier variëren van ‘nog jong genoeg’ tot ‘het is nu of nooit’.

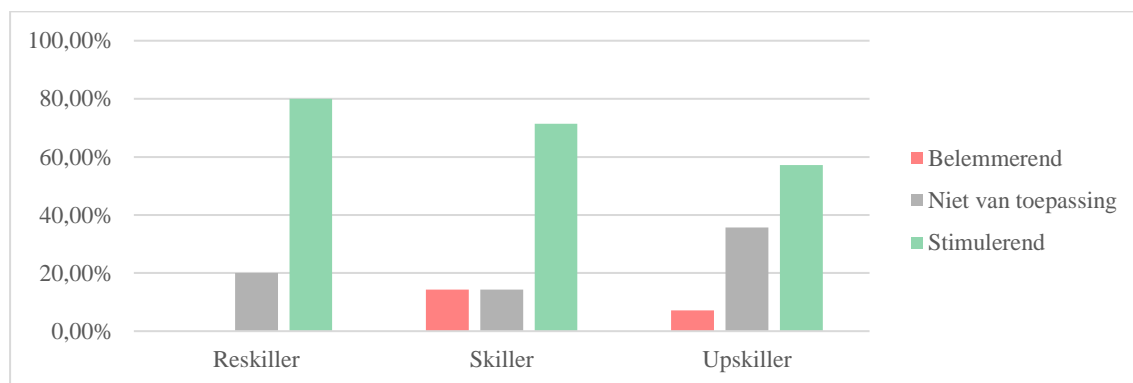


En ook de beleving van de leeftijd in functie van het volgen van een opleiding is voor de verschillende persona's vrij gelijkend.

Eerdere schoolervaring



De eerdere schoolervaring stimuleert 65 % van de respondenten als werkende volwassen opleiding te volgen. Voor 27% van hen heeft de eerdere schoolervaring geen invloed op de beslissing (opnieuw) te studeren. Enkele respondenten (8%), geven aan door eerdere schoolervaring een drempel te ervaren, bijvoorbeeld schoolmoeheid of schoolse aanpak. Dat werkplekleren een deel van het traject is, maakt voor hen een positief verschil. De eerdere schoolervaring wordt ook beschreven als het nog niet behaald hebben van een niveau 5 diploma.



De persona's tonen een gelijkende beleving van de eerdere schoolervaring: in dalende lijn overwegend stimulerend, niet van toepassing of belemmerend. Waarbij enkel de skiller de laatste twee voor 15% een invloed hebben.

Meer toelichting door de respondenten over de modaliteiten

De respondenten zijn in de interviews bevraagd naar andere voor hen bijkomende, niet in de lijst opgenomen, factoren. We onderscheiden vier terugkerende stimulerende factoren en verduidelijken hoeveel studenten ze vermelden.

Stimulerende factoren	Door ... studenten van de 26 respondenten vermeld
Het maatschappelijk belang van het behalen van een diploma	9
Flexibiliteit van de opleiding	7
Interesse in het vakgebied	3
Werkplekieren in de opleiding	2

Twee expliciet belemmerende factoren worden aangehaald door twee verschillende studenten.

Belemmerende factoren	Door ... studenten van de 26 respondenten vermeld
Verkiest theorie voor werkplekieren	1
Duur: te lang	1

Het is opmerkelijk dat slechts twee belemmerende factoren expliciet op de open vraag worden beantwoord. Gedurende de interviews lichten respondenten uitgebreider toe hoe werkplekieren zowel stimulerend als belemmerend worden ervaren. Zo wordt de summiere illustratie hiervan genuanceerder in de kwalitatieve antwoorden. Daarin illustreren studenten de meerwaarde aan de inhoudelijke beleving van het werkplekieren. Wat als meest belemmerend wordt ervaren is de hoeveelheid werkplekieren en de organisatie ervan als voltijds arbeidsactieve student. Vooral een drempel wanneer de student het werkplekieren niet in de context van de eigen professionele context kan realiseren. De studenten van de persona's skiller en reskiller,

bijvoorbeeld dienen alle eigen verlof en het wettelijk opleidingsverlof in te zetten om aan het vereiste aandeel werkplekleren te doen.

Informatie uit de klankbordgroep

De blik van de leden van de klankbordgroep op de modaliteiten die voor arbeidsactieve studenten een impact hebben, is een waardevolle aanvulling op de antwoorden van de respondenten. Als belangrijke stimulerende factor benadrukken ze het belang van oprechte interesse van de werkende in de opleiding. Werkelijke intrinsieke motivatie van de arbeidsactieve studenten is een essentiële basisvoorwaarde voor deelname aan werkplekleren. Andere modaliteiten beoordelen ze contextafhankelijk als belemmerend of stimulerend. Daarin herkent de klankbordgroep kansen om de opleiding flexibel af te stemmen op persoonlijke omstandigheden van de werkende studenten. Daarbij zijn werkgevers en organisaties belangrijke hefboomen in het stimuleren van deelname aan kwalificerende trajecten.

Voor de arbeidsactieve student is reflectie vooraf nodig: “Welke opleiding past bij mijn job verwachtingen, noden en interesses?”. Het doel hierbij is dat de arbeidsactieve student een helder beeld heeft op eigen persoonlijke en praktische mogelijkheden. Zo kan de arbeidsactieve student gemotiveerd starten en kunnen de situatie afhankelijke elementen in overleg gefaciliteerd worden. De houding van de werkgever is beslist een factor die medewerkers kan motiveren of verhinderen opleiding te volgen. Er zit een spanning in de noodzaak tot voortdurende scholing, het waarderen van het potentieel van werknemers in het bieden van extra ontwikkelmogelijkheden en de onrust bij werkgevers om, bijvoorbeeld in knelpuntberoepen, medewerkers met sterke vaardigheden te zien vertrekken. Wellicht is dit verschillend in types ondernemingen; van kleine zelfstandigen tot de grotere spelers op het werkveld. Hier liggen nog vele kansen voor de Vlaamse Overheid.

De weg vinden naar de passende opleiding blijkt niet evident. Er is een veelheid van aanbod, communicatie en informatie hierover is niet steeds duidelijk. Het beleid en de opleidingsaanbieder kan door informatie en communicatie voor de start van een kwalificerend traject nog stappen zetten om werkenden, collega's, werkplekken en organisaties te bereiken. Stimulerende maatregelen vanuit de overheid zijn nog té weinig bekend bij werkenden.

De klankbordgroep is absoluut overtuigd van de kwalificerende trajecten voor werkenden en ziet de noodzaak en mogelijkheden om vanuit de organisaties arbeidsactieve werkenden te stimuleren voor kwalificerende trajecten. Bijkomende sensibilisering en bevorderende maatregelen van het beleid zijn hierbij belangrijke hefboomen.

Informatie uit de gebruikersgroep

De leden van de gebruikersgroep typeren de doelgroep arbeidsactieve studenten als zeer gevarieerd. Verschillende studenten onderscheiden zich door hun grote gedrevenheid en hun open en professionele manier van communiceren. Tegelijk is deze heterogene doelgroep kritisch en is het met een beperktere subgroep moeilijker communiceren. Het vergt voor de docenten en competentie/werkplekcoaches extra energie om deze studenten aan boord te houden, de communicatie levendig te houden en groepsopdrachten te introduceren. Tegelijk is er veel bewondering voor de arbeidsactieve studenten die hun werk, een gezin en hun studies combineren. De bereidheid hun leren te ondersteunen is groot.

Om tegemoet te komen aan factoren die belemmerend werken voor het leren van de studenten in de opleiding zien de leden van de gebruikersgroep kansen in volgende elementen:

- Een duidelijke informatie en communicatie voor en aan de start van de opleiding.
- Structuur en begeleiding voorzien en daarbij gedifferentieerd kunnen inspelen op verwachtingen van de studenten.
- Waar mogelijk flexibele keuzes aanbieden aan de studenten om hun leren zelf te plannen en combineren volgens de persoonlijke situatie.
- Inzetten op blended leren met een combo tussen op de campus en thuisleren wordt aangeboden.

Inhoudelijk biedt dit aanbod aan studenten de kans om vraaggestuurd te leren volgens hun noden. Praktisch betekent dit dat ze niet voor elke les een verplaatsing naar de campus dienen te maken en ze ook asynchroon een les kunnen volgen. De gebruikersgroep benadrukt de noodzaak dit leerproces van de student te begeleiden en daarbij te kiezen voor verbondenheid en contact met elk van de studenten individueel en/of in groep.

De leden van de gebruikersgroep kiezen overtuigd voor het lesgeven en coachen van de arbeidsactieve studenten in het traject. Er zijn bovendien reeds voorbeelden in de huidige opleidingsonderdelen waar bedachtzaam wordt geëxperimenteerd met bovenstaande pistes. Deze ervaringen nemen we mee in de proeftuin.

Verwachtingen ten opzichte van de werkplek

In de interviews bevroegen we de respondenten naar hun verwachtingen tegenover de mentor op de werkplek en naar hun begeleidingsnoden in het werkplekleren en de organisatie ervan. Hun antwoorden illustreren de belangrijk match tussen de student en de werkplek. Onderstaande tabel geeft een voorstelling van hun bevindingen volgens de verschillende persona's. Deze weergave toont genuanceerdere antwoorden bij de upskiller. Misschien is het benoemen van die kleinere verschillen makkelijker gezien het feit dat de upskiller aan werkplekleren doet in de eigen context die vertrouwd en gekend is. De nuances kunnen tegelijk ook als verfijning van een kwaliteitsvolle benadering worden geïnterpreteerd. Belangrijk is de overduidelijke nadruk op een kwaliteitsvolle benadering van de mentor op de werkplek. Een logisch te veronderstellen en essentiële meerwaarde in het werkplekleren. Dit bevestigt zien in de antwoorden van de respondenten geeft richting aan de proeftuin in het inzetten op samenwerking met en begeleiden van mentoren.

Verwachtingen ten opzichte van de mentor

	Upskiller (14)	Reskiller (5)	Skiller (7)
Kwaliteitsvolle begeleiding mentor (voldoende tijd, feedback, nieuwe zaken tonen, engagement, continu proces, ...)	6	4	6
Fouten maken mag, positieve benoemen, positieve feedback krijgen	2		1
Beroepsbekwaamheid van de mentor	1		
Betrokkenheid bij toekomstperspectief: verantwoordelijkheid krijgen en toekomstgerichte taken krijgen	1		
Variatie in taken aangereikt krijgen	1	1	1
Goed gevoel, een goede match met de mentor			1

Wanneer studenten in het werkplekleren ook aansluiting vinden met het team en de collega's verbetert dit hun welbevinden en creëert dit extra leeransen. Onderstaand schema toont hoe de respondenten dit verwoorden. In de antwoorden kunnen we voor de verschillende persona's de maturiteit ervaren waarin arbeidsactieve studenten ook verschillen van generatiestudenten.

Verwachtingen ten opzichte van het team

	upskiller	reskiller	skiller
Open communicatie en open sfeer voor samenwerking	2		4
Betrokkenheid van collega's -> opleiding ook door collega's		1	
Betrokkenheid bij team als teamlid, autonoom mogen werken (drang naar zelfstandigheid meer ivgl met generatiestudenten?)	3	2	2

Informatie vanuit de klankbordgroep

In de uitwisseling met de leden van de klankbordgroep betreffende het educatief potentieel van de werkplek kunnen we de informatie bundelen in twee essentiële elementen.

De mentor en het belang van collega's en het team. De mentor maakt het verschil in het begeleiden van de student. Hij heeft voldoende informatie nodig, tijd en ook passende vaardigheden om deze rol op te nemen. Vertrekken van een positieve mindset is voor zichzelf en de student die hij begeleidt belangrijk. Een mentor die rijke leerervaringen creëert, feedback geeft en durft taken uit handen geven, maakt het verschil. Deze mentor verdient het vertrouwen en vrijheid in het organiseren van het werkplekleren van de opleidingsinstelling en kan tegelijk beroep doen op kwaliteitsvolle begeleiding om te groeien en evolueren in zijn mentorrol.

De wisselwerking tussen de werkplekstudent en de collega's is dubbelop. De student kan in zijn werkplekleren een bijdrage leveren aan het werk dat het team uitvoert. Deze input en de kennis uit de opleiding kan gedeeld worden in het team. Collega's kunnen zo gestimuleerd worden voor opleiding. Leren 'top-of-mind' maken in organisaties kan onontgonnen potentieel bij medewerkers, bijvoorbeeld eventuele toekomstige mentoren, doen ontdekken. Opnieuw zijn bijkomende sensibilisering en bevorderende maatregelen van het beleid en sectororganisaties hierbij nodige beïnvloedende hefboomen.

Informatie uit de gebruikersgroep

Naar de verwachtingen tegenover de werkplekken delen de leden van de gebruikersgroep gretig verschillende sterke voorbeelden van verhalen van studenten op de werkplek. De gebruikersgroep merkt daarbij op dat de wisselwerking tussen het campusleren en het werkplekleren nog zeer beperkt blijft. Ook zijn de leden nog zoekende naar het praktische, vooral de planning en spreiding van het werkplekleren van de arbeidsactieve werkenden. Dit kan naar opvolging zijn, communicatie met de werkplek en de timing van het werkplekleren in het traject van de student om tot optimale leerervaringen te komen in een duale opleiding.

Informatie uit bijkomend onderzoek

Ter voorbereiding van de proeftuin distilleren we uit de dataverzameling basisprincipes die we in het uitwerken van de proeftuin als toetssteen hanteren. De inzichten van het community of inquiry (CoI) model van Garrison, Anderson en Archer (Garrison et al., 2010) sluiten aan bij de bevindingen uit de dataverzameling en de noden in een afstands- en blended leren traject. Dit model werd ontwikkeld vanuit een collaboratieve - constructivistische visie op onderwijzen en zet in op de actieve rol van de verschillende ‘community’ leden, de docent en de studenten, om tot een waardevolle leerervaring te komen. Het model is toonaangevend bij het ontwerpen van blended leeromgevingen. Precies de wijze waarop we het campusleren voor de werkende studenten vormgeven.

Het model stelt drie essentiële elementen voor, drie “presences”.

De teaching presence. Het door de docent ontwerpen van de online cursus vanuit de doelen en in passende leermethodes en evaluaties. Het faciliteren van het leerproces van de studenten in het aanmoedigen van en in het creëren van interacties met en tussen de studenten onderling. Het voorzien van directe instructie als inhoudelijk expert.

De social presence verwijst naar de verbondenheid van de studenten met de opleiding, de docenten en andere studenten. Belangrijke voorwaarden hier zijn het gevoel zichzelf te kunnen zijn en open te kunnen communiceren in de groep. Een sfeer waarin de eigenheid van de werkende student waarden bevorderend is, bijvoorbeeld bij het inspelen op de stimulerende en belemmerende factoren. De frequentie van interactie en communicatie is positief gelinkt aan het gevoel van verbondenheid en bereidheid tot participatie van studenten.

De cognitive presence, waar de student zich engageert in activiteiten voor verwerven van de kennis en verwerken van de leerinhouden. Daarbij stapt de student ook in een proces van kennis construeren door bijvoorbeeld kritisch te denken, betekenis te geven en te reflecteren en te discussiëren met anderen .



In het verbinden van de drie presences realiseren we een rijke leeromgeving. Het model veronderstelt dat betekenisvol leren op het kruispunt van de drie sferen plaatsvindt. In het vormen van de drie presences in de organisatie van het blendend campusleren en waar mogelijk ook in het werplekleren realiseren we de ambities van het model in de proeftuin. Op die manier biedt het model een mooie basis voor het formuleren van de basisprincipes.

Bijkomend herkennen we in de elementen van zelfbeschikking van volwassenen voorgesteld in de studie van de werkgroep voor volwasseneducatie van de Europese Commissie (2020) verschillende wensen en noden van de bevroegde respondenten. Voorbeelden hiervan zijn: de voorkennis en levenservaring benutten, nood aan relevante niet enkel 'schoolse' taken, keuzes hebben en verantwoordelijkheden nemen. Een opleidingstraject voor volwassenen verschilt van dat van generatiestudenten. Twee mechanismen die belangrijk zijn in het streven naar zelfbeschikking van volwassen lerenden te bevorderen kunnen we realiseren in de proeftuin. De begeleiding, advisering en informatieverstrekking en de validatie en erkenning van het geleerde. De bevindingen uit de dataverzameling in dit project haken in op de inzichten van deze recente studie. Dit geeft richting en bevestiging in het formuleren van de basisprincipes.

De basisprincipes verzamelen de waarden en overtuigingen uit de specifieke context van de arbeidsactieve student, vastgesteld in dit onderzoek. Het zijn herkenbare en evident aanneembare principes. Het is minder vanzelfsprekend deze principes in de realiteit van de opleiding te verwezenlijken. Het is precies vanuit die ambitie dat we ze hanteren in de realisatie van de proeftuin.

Vorbereiden proeftuin

Basisprincipes

- Student behandelen als een **evenwaardig** persoon:
 - Docent, student en mentor zijn gelijkwaardige partners in het opleidingstraject
 - Iedereen pakt zijn verantwoordelijkheid op vanuit zijn rol in de samenwerking
- **Autonomie** geven aan de betrokken actoren om het leerproces in eigen handen te nemen:
 - Aan de student om het eigen leerproces in handen te nemen
 - Aan de coach om in te spelen op individuele noden van het leerproces van de student en de mentor
 - Aan de docent om opleidingsonderdelen gedifferentieerd aan te bieden
 - Aan de mentor om te groeien in de mentorrol.
- Inzetten op **flexibiliteit** in het aanbod van het opleidingstraject om tegemoet te komen aan diversiteit en situationele, stimulerende en belemmerende factoren:
 - Inbouwen van keuzevrijheden in timing van opleidingsonderdelen en evaluatie
 - Differentiëren in de leerroutes in functie van de vooropgestelde leerdoelen.
- In de wisselwerking van werkplek- en campusleren een **waarderend en stimulerend leerklimaat** realiseren:
 - Vertrekken van het geloof in de groeimogelijkheden van iedere actor
 - Inzetten op empowerment en betrokkenheid van de verschillende actoren.
- Bewust aandacht hebben voor een **open communicatie**:
 - Het belang van heldere communicatie voor en bij de start van de opleiding en over het toekomstperspectief
 - Inzetten op een heldere communicatie en dit stimuleren bij alle actoren
 - De student heeft een actieve rol in de communicatie tussen de hogeschool en de werkplek.

Uitwerking van de proeftuin

De onderwijsorganisatie van het afstandstraject de graduaatsopleiding Accounting Administration en Marketing- en communicatiesupport is modulair opgebouwd. Het is een mix van zelfstudie en contactonderwijs, waarbij de student minstens één keer per twee weken voor de contactmomenten op de campus verwacht wordt. De contactmomenten zijn geen lesmomenten, maar zijn momenten waarop de studenten vragen kunnen stellen. Er wordt dus verwacht van de student dat hij/zij zelf aan de slag gaat met de leerstof, en naar de campus komt om zijn vragen te stellen. Per opleidingsonderdeel is een module op dezelfde manier gestructureerd:

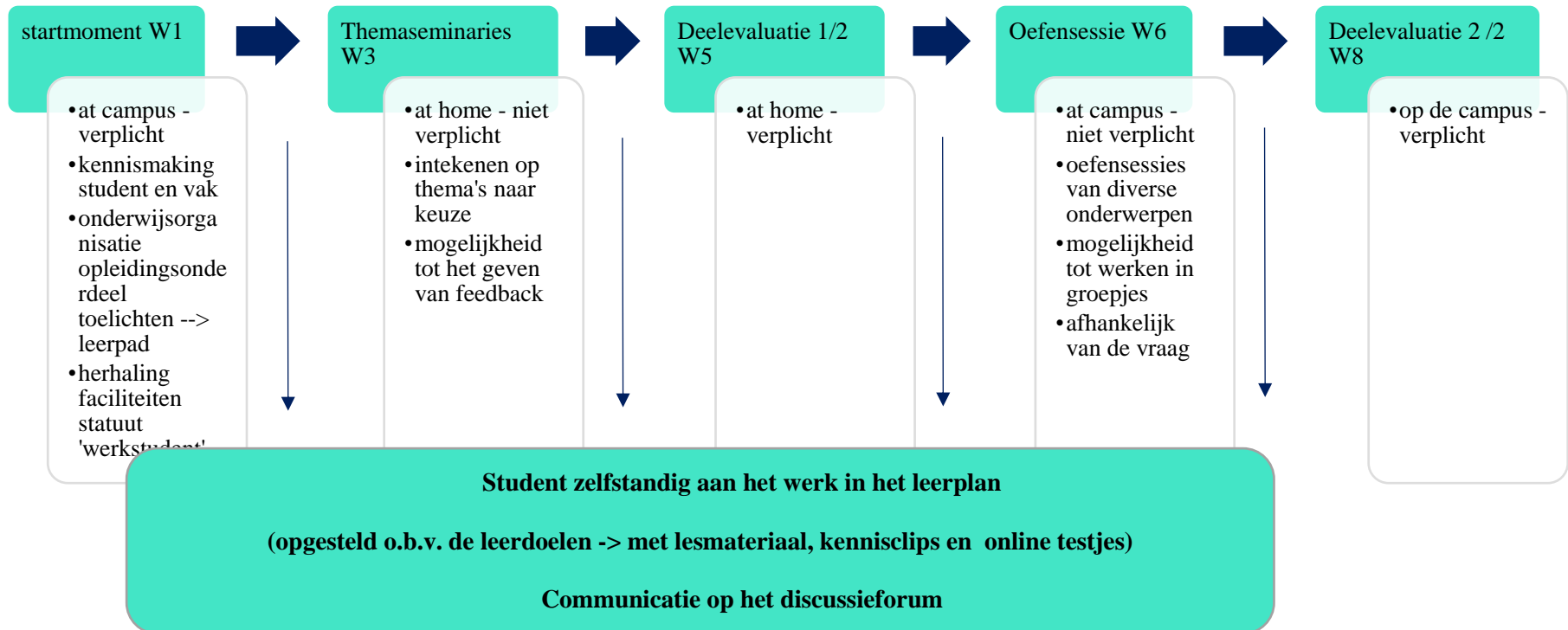
- Week 1: kick off/setting the scene (campus)
- Week 2: zelfstudie studenten
- Week 3: coaching & remediëring inhoud 1 en studiemethode (campus)
- Week 4: coaching & remediëring evaluatievorm/modeltoets (afstand)
- Week 5: evaluatie (afstand)
- Week 6: coaching & remediëring inhoud 2 (campus)
- Week 7: zelfstudie studenten
- Week 8: eindevaluatie (campus)

Bovenstaand schema is zowel van toepassing voor een beroepsspecifiek opleidingsonderdeel (opleidingsonderdeel 's) als voor het opleidingsonderdeel Talent lab, waarin de student begeleid wordt in zijn/haar professionele ontwikkeling. De aanpak van beide onderdelen is dezelfde. Rekening houdend met de basisprincipes die we destilleren uit de input van de dataverzameling, voorzien we een verschillende flow voor de beroepsspecifieke opleidingsonderdeel 's en het opleidingsonderdeel Talent lab. Hieronder worden beide flows uitgewerkt.

Voor werkplekleren gaat de student steeds voltijdse 40 dagen werkplekleren in elk academiejaar. Dit kan in overleg met de competentie/werkplekcoach gespreid worden over het academiejaar. In het kader van de proeftuin wordt er een nieuw voortel uitgewerkt waarbij de student een vermindering kan aanvragen van het totaal aantal dagen werkplekleren, in functie van de reeds behaalde competenties.

Uitwerking van de proeftuin per opleidingsonderdeel

Concretisering uitwerking beroepsspecifiek opleidingsonderdeel



WEEK 1 – AT CAMPUS – 0,5 UUR**Verplicht startmoment: Kennismaking en toelichting van de onderwijsorganisatie - in groep****Onderdeel 1: kennismaking student en vak**

- kennismaking met de studenten en het vak
- vragen hoe de studenten vanuit de praktijk in aanraking kwamen met het vak en ervaringen delen
- het belang van het vak toelichten in het geheel van de opleiding

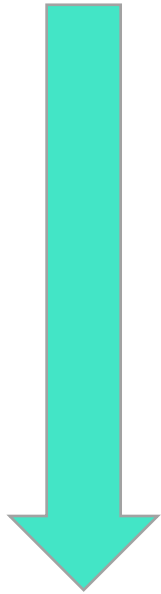
Onderdeel 2: onderwijsorganisatie van het opleidingsonderdeel

- er wordt een leerpad ontwikkeld dat vertrekt vanuit de leerdoelen van het opleidingsonderdeel
- er is een mogelijkheid voor de student om de leerdoelen af te vinken wanneer deze behaald werden

Onderdeel 3: tips aanpak en het statuut van werkstudent

- toelichting van de acties die studenten kunnen ondernemen voor de zelfstudie en van de data voor de themaseminaries, de oefensessie en de 2 deelevaluaties
- docent legt de mogelijkheden van het statuut ‘werkstudent’ uit en kadert de bijhorende faciliteiten

Wettelijk afwezig; canvas cursus bevat vooraf alle documenten, zodat een korte toelichting volstaat om de student in de startblokken te zetten. Afwezig omwille van niet geïnteresseerd, zegt veel over de start van die student in de opleiding; kan die verder gaan?

**Student zelfstandig aan de slag op het leerpad:**

- explicitering van de leerdoelen per opleidingsonderdeel -onderdeel en benoemen van het leermateriaal
- doornemen van zelftests in het leerpad met terugkoppeling van het studiemateriaal als de test niet voldoende was
- doornemen van kennisclips
- discussieforum op canvas om vragen en tips te delen met elkaar, docent monitort en komt tussen waar nodig. Afspraak docent bekijkt dit 1 keer per week.

WEEK 3 - AT HOME – 3 UUR**Themaseminaries**

Er zijn een aantal themaseminaries waarop de student kan intekenen. Per seminarie wordt een thema geselecteerd en wordt er in de diepte ingegaan op het thema. De thema's worden 1 week op voorhand doorgegeven aan de studenten.

Elk themaseminarie duurt 45 minuten. Tussen de seminars is er ruimte om vragen te stellen. De seminars worden ook opengesteld aan de studenten van de andere jaren.

Feedbackmoment

Mogelijkheid voor studenten om feedback te geven op de onderwijsorganisatie van het opleidingsonderdeel .



Student zelfstandig aan de slag op het leerpad – discussieforum op canvas om vragen en tips te delen met elkaar, docent monitort en komt tussen waar nodig. Afspraak docent bekijkt dit 1 keer per week.

Week 5 – AT HOME – 1,5 UUR

Deevaluatie 1



Student zelfstandig aan de slag op het leerpad – discussieforum op canvas om vragen en tips te delen met elkaar, docent monitort en komt tussen waar nodig. Afspraak docent bekijkt dit 1 keer per week.

Week 6 – AT CAMPUS – 1,5 UUR

Oefensessie

De student maakt per thema oefeningen. De studenten kunnen in kleinere groepjes aan de slag, afhankelijk waar de uitdagingen/sterktes liggen.



Student zelfstandig aan de slag op het leerpad – discussieforum op canvas om vragen en tips te delen met elkaar, docent monitort en komt tussen waar nodig. Afspraak docent bekijkt dit 1 keer per week.

WEEK 8 – AT CAMPUS – 1,5 UUR

Deevaluatie 2

Voorbeeld: Financiële analyse**WEEK 1 - AT CAMPUS - 0,5 UUR**

- kennismaking
- toelichting onderwijsorganisatie: het leerpad
- tips aanpak en het statuut van werkstudent

WEEK 3 - AT HOME - 3 UUR

- themaseminarie 'horizontale en verticale analyse van de jaarrekening'
- themaseminarie 'ratioanalyse'
- themaseminarie 'cashflows'

WEEK 5 - AT HOME- 1,5 UUR

- deevaluatie 1: 'een eerste snelle analyse van de jaarrekening + cashflows'

WEEK 6 - AT CAMPUS- 1,5 UUR

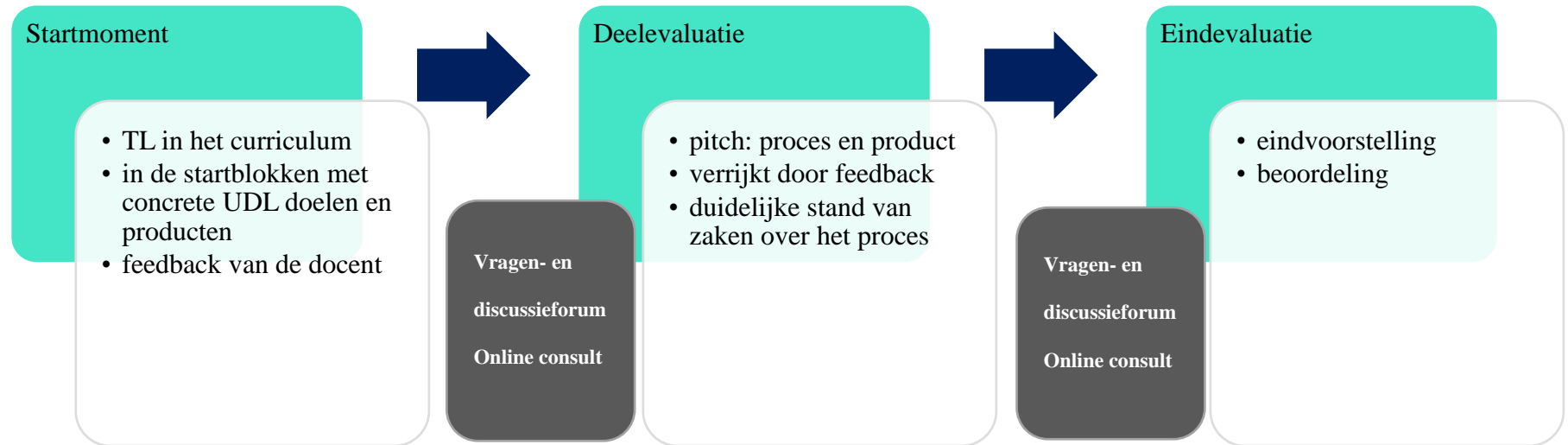
- oefeningreeks 1
- oefeningreeks 2
- oefeningreeks 3

WEEK 8 - AT CAMPUS - 1,5 UUR

- deevaluatie 2: 'een diepere analyse van de jaarrekening + ratioanalyse'

Concretisering uitwerking Talent lab

Schema Flow Talent Lab afstandsleren



Verplicht startmoment: Kennismaking en formuleren van persoonlijke concrete doelen

in groep, 2,5 uur, at campus

- voorstelling vak als TL in het curriculum
- kennismaking met studenten en 'wie ben ik' tegenover de TL- doelen, discussieforum introduceren

Planning wpl

Ronde 1: startpositie van de student (opdrachtblad uitgewerkt in proeftuin)

- positie van elke student tegenover de doelen van talent TL- doelen: waar ben je al mee in aanraking gekomen professioneel als privé en vul aan met voorbeelden
- korte terugkoppeling in de groep. Iedereen vertelt iets: Wat is me opgevallen? Hoe ging dat voor mij? Wat maakt me nieuwsgierig?

Ronde 2: inspiratieronde met concrete voorbeelddoelen (inspiratiedocument uitgewerkt in proeftuin)

- voor elk doel worden verschillende concrete UDL voorbeelddoelen aangereikt aan de student, docent licht dat beetje toe, voorbeelden staan op canvas
- gaat student de doelen personaliseren en concretiseren: kiezen welke doelen waar ze als eerste aan werken; aantal wordt bepaald door de hogeschool. Voor die doelen formuleren de studenten concrete mogelijkheden en acties

Ronde 3

- verwachtingen voor de verder inhoudelijke uitwerking worden verduidelijkt
- verloop van proces wordt uitgezet, mogelijkheden rond afstemming en wisselwerking tussen studenten wordt verkend. studenten maken keuzes rond het proces

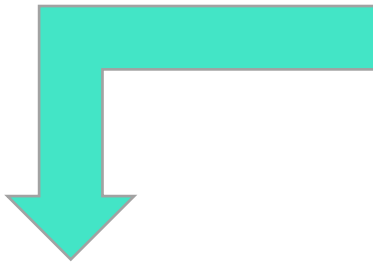
Afsluitend:

- docent zal de concrete UDL doelen bevestigen of uitdagen voor welbepaalde datum & student weet hoe en waar extra feedback en begeleiding te krijgen (feedback/beoordelingsblad voor docent wordt uitgewerkt in de proeftuin)

Wettelijk afwezig; canvas cursus bevat vooraf alle documenten, zodat een korte startblokken te zetten. Afwezig omwille van niet geïnteresseerd, zegt veel over de start verder gaan?



toelichting volstaat om de student in de van die student in de opleiding; kan die



Student zelfstandig aan de slag tussen de verplichte modules:

- Discussieforum op canvas om vragen en tips te delen met elkaar, docent monitort en komt tussen waar nodig. Afspraak docent bekijkt dit 1 keer per week
- Docent plant één online consult waar studenten tussentijds advies, feedback kunnen vragen of in gesprek kunnen gaan met elkaar

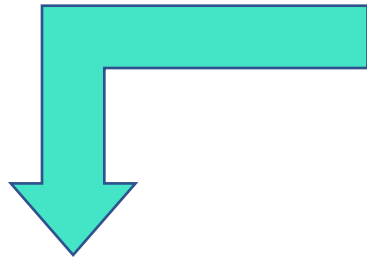
Deevaluatie 1: pitch voorstelling product en proces in het bereiken van de gekozen doelen

In groep, 2 uur, at campus

Verplicht moment

- Elke student of groepje studenten krijgt 10 ' het woord en presenteert wat ze doen en nog gaan doen

- De vorm van deze presentatie is vrij te kiezen: teams site, mindmap, roadmap, zakelijk rapport, moodboard, presentatie, collage, pecha kucha. Het is een werkdocument en ondersteunt het traject naar de competentieverwerving voor de gekozen doelen.
- Andere studenten luisteren en geven feedback in het aanreiken van extra mogelijkheden, ideeën en bronnen die de ‘pitchers’ nog kunnen versterken
- Alle studenten of groepjes studenten komen aan bod
- Voorbeelden worden uitgewerkt in de proeftuin en zullen beschikbaar zijn in de Canvas cursus
- feedback/beoordelingsblad voor docent wordt uitgewerkt in de proeftuin



Student zelfstandig aan de slag tussen de verplichte modules:

- Discussieforum op canvas om vragen en tips te delen met elkaar, docent monitort en komt tussen waar nodig. Afspraak docent bekijkt dit 1 keer per week
- Docent plant één online consult waar studenten tussentijds advies, feedback kunnen vragen of in gesprek kunnen gaan met elkaar

Intervisie werkplekleren en samenwerkingsmoment – verplicht moment

In groep, 2,5 uur, at campus



Eindevaluatie – verplicht moment

In groep, 2 uur, at campus

- Student of groep studenten stellen het eindproduct voor vertrekkend vanuit de gekozen doelen. Dit kan gaan van het toelichten van een rapport, een getuigenis van een gevolgde vorming, het verslag van een zelf georganiseerde activiteit, een interview met iemand ... → in groep
- Dient een zelfreflectie in over zijn proces; leidraad zelfreflectie en voorbeelden uitgewerkt in proeftuin → individueel, deadline net voor de eindevaluatie
- feedback/beoordelingsblad voor docent wordt uitgewerkt in de proeftuin

Voorbeeld: Toon en Nathalie kiezen beiden eenzelfde doel om in te groeien en hun behaalde competentie te tonen: ‘De student raadpleegt relevante bronnen om zich te informeren over de ontwikkelingen en trends in het vakgebied’. Aan het eind van het startmoment is voor beide duidelijk hoe ze hun competentie zullen aantonen. Dit doel heb ik bereikt wanneer

Concrete UDL doelen

Toon geniet bij zijn huidige werkgever, ook zijn werkplek, reeds verschillende mogelijkheden om trends op te volgen. Zijn concreet UDL doel:

- Dit doel heb ik bereikt wanneer ik een overzicht geef van de relevante informatiebronnen en mogelijkheden om ontwikkelingen en trends op te volgen beschikbaar op mijn werkplek en wanneer ik verslag breng van een activiteit waar ik zelf aan deelneem op mijn werkplek. Nathalie heeft nog geen werkplek en geen idee van de sector. Haar concreet UDL doel:

- Dit doel heb ik bereikt wanneer ik ruim de mogelijkheden om trends en vernieuwing op te volgen voor dit beroepsbeeld in kaart breng. Dit lukt wanneer ik samenwerk met twee andere studenten. Daarbij zullen we elk ook een mogelijkheid uitproberen. We zullen daarna samen bespreken wat we hebben gedaan om te leren van elkaar en een beeld te krijgen over de voor ons beste manier om ons te informeren en trends op te volgen in de sector.

De pitch

Toon vertelt wat hij gaat doen; presenteren wat er is bij hem op de werkvloer; beschikbare vakliteratuur, vormingen, ... hij doet daarbij verslag van een eigen gevolgde vorming en schetst een beeld van hoe ook de andere collega's zich blijven informeren en welke de verwachtingen van de zaakvoerder hierbij zijn. Hij deelt zijn planning op welke momenten hij hieraan gaat werken, aan wie op de werkplek hij feedback gaat vragen. Hij verzamelt alles in een papieren dossier.

Nathalie en de twee anderen studenten vertellen hoe ze de taken onder elkaar hebben verdeeld, welke acties ze precies gaan doen. Zij gaat samen met drie andere studenten op 'onderzoek'. Ze werken een scan uit van de mogelijkheden binnen het beroep om trends en vernieuwing op te volgen. In de scan lijsten ze vaktijdschriften op, interessante websites, sectorfederaties, nascholingsmogelijkheden. Elk volgen ze een webinar of lezen ze een artikel uit een vaktijdschrift, ze brengen hierover kort verslag uit en delen de opgedane kennis met elkaar. Ze vertellen ook hoe ze samenwerken, bijvoorbeeld twee keer online samenkomen en digitaal samenwerken in een eigen teams kanaal voor het verzamelen van hun materiaal en opstellen van hun scan.

Na de feedbackronde neemt Toon het idee mee zijn dossier digitaal samen te stellen zodat hij dit kan delen met de medewerkers op de werkplek. Het trio met Nathalie heeft een heleboel sites en titels van vakbladen kunnen noteren die andere studenten kenden. Hun lijst is quasi verdubbeld



Eindevaluatie

Studenten hebben allen hun zelfreflectie ingediend. Voor Toon is dat het document versie B. Voor Nathalie en de twee medestudenten is dat versie A waar ook enkel vragen polsen naar de samenwerking in het trio.

Op het verplichte moment opent Toon zijn digitaal dossier over informatiebronnen en trendopvolging op zijn werkplek. Hij geeft daarbij wat toelichting en sluit af met zijn intenties om bij te blijven bij de ontwikkelingen van de sector. De docent stelt nog enkele vragen. De andere studenten krijgen de kans ook een vraag te stellen en tips die ze zelf willen proberen te noteren.

Nathalie en de twee medestudenten nemen allen even het woord. Ze delen hun lijst met mogelijkheden met alle studenten en vertellen elk een stukje nieuwe info die zij hebben geleerd uit hun persoonlijke actie. Ieder van hen geeft ook zijn/haar persoonlijke voorkeur mee om informatiebronnen te raadplegen en trends op te volgen. Ook hier kan de docent nog enkele vragen stellen en krijgen de andere studenten de kans een vraag te stellen en/of tips die ze zelf willen interessant vinden mee te nemen.

Concretisering uitwerking werkplekieren

In het projectvoorstel engageren we ons gedifferentieerde leerroutes in te voeren: “De implementatiefase situeert zich ook in de onderwijscontext: beide graduaatsopleidingen en de PACT-opleiding worden in ‘herwerkte vorm’ aangeboden, zodat er sprake kan zijn van kwalificerend werkplekieren. Gezien het kwalificerend werkplekieren individueel van aard is, zal de invoering hiervan leiden tot sterk gedifferentieerde leerroutes binnen de drie opleidingen. We bereiden dit voor aan de hand van 4 persona’s.”

Mede door de proeftuin werkplekieren willen we sterker kunnen differentiëren voor de arbeidsactieve student en daarnaast ook inspelen op barrières voor participatie aan levenslang leren.

Uitwerking van de proeftuin voor werkplekieren:

- De normale duurtijd van het werkplekieren is 40 dagen per opleidingsjaar. In de proeftuin is een vermindering mogelijk in functie van de beheerste competenties.
 - Elke student start met een volledig traject.
 - Werkplekieren kan nooit minder dan zijn dan 20 dagen per periode. Werkenden hebben recht op ongeveer 15 dagen opleidingsverlof (16,4 dagen). Die inzetten maakt het haalbaarder voor reskillers, skillers om opleiding te combineren met huidige job en een andere werkplek.
 - Deze invulling is enkel van toepassing wanneer studenten niet aan werkplekieren doen in hun huidige functie en organisatie. Dit is dus niet van toepassing voor upskillers
 - De mirror colleague komt niet in aanmerking voor de proeftuin, deze wordt immers een upskiller eens hij/zij in de opleiding zit.
- Op een welbepaald moment, na acht à tien dagen volgt een gesprek in dialoog op de werkplek.
 - Hiervoor wordt in een leidraad voor de mentor geïnformeerd over het belang van het traject, het mandaat van de verschillende betrokkenen en de werkwijze in de gesprekken.
 - Ook voor de student wordt in een leidraad geïnformeerd over de mogelijkheden in de proeftuin en wordt het proces van zelfreflectie voor de student gefaciliteerd vertrekkend vanuit MICOON. We hanteren het zelfde principe als in de proeftuin Talent lab; student doet voorstel en linkt dit aan tijd en competenties, hij toetst dit af met mentor en competentiecoach/werkplekcoach.

- De resterende 20 à 22 dagen werkplekleren worden gericht ingevuld in functie van competentieverwerving.
- Stelt een student bijvoorbeeld nog 22 dagen voor, zal er tussen dag 20 en 22 een beoordelingsgesprek volgen. Blijkt dat de competenties onvoldoend behaald zijn, dan wordt de timing in dialoog bijgesteld. Het finaal akkoord wordt opnieuw door werkplek/competentiecoach bepaald.
- MICOON is uiteraard de leidraad voor de opvolging van de mate van beheersing van de competenties
- Een finaal akkoord wordt door de werkplek/competentiecoach bekrachtigd.

De uitwerking van de proeftuin Werkplekleren is in de laatste stuurgroep van het eerste projectjaar voorgelegd en kritisch bekeken. Op basis van de feedback van het opleidingshoofd zijn volgende bijstellingen doorgevoerd om tegemoet te komen aan het kader en de visie van de hogeschool. Dit voor de gedifferentieerde leerroutes werkplekleren voor skillers en reskillers. Concreet betekent dit dat

- De proeftuin kan gerealiseerd worden in het afstandstraject van de opleiding voor het opleidingsdeel werkveldverkenning voor beide graduataten. De andere opleidingsonderdelen werkplekleren worden niet meegenomen in de proeftuin.
- In alle (schriftelijke) communicatie wordt de trekkersrol door ESF-werkgroep geëxpliciteerd.
- De verkorting van het werkplekleren wordt beperkt tot maximum 10 dagen; dus is twee maal een vermindering van vijf dagen mogelijk.
- Er is steeds iemand uit het ESF-project aanwezig bij de gesprekken tussen student, mentor en coach. Bij voorkeur dezelfde persoon. Dit is belangrijk in het kader van gelijkberechtiging
- De studenten die in aanmerking komen voor de proeftuin worden door de diversiteitscoach begeleidt om te beschikken over het statuut van werkstudent.
- Deelname aan de proeftuin in kader van ESF-project kan d-voor de betrokken studenten geen verworven recht betekenen.
- Gedurende het proces van de proeftuin werkplekleren is er voldoende afstemming door de ESF-werkgroep met de dienst onderwijsontwikkeling van de hogeschool. Concreet betekent voldoende: bij de start van het werkplekleren en minstens twee keer doorheen het academiejaar

- De ESF-werkgroep voorziet doorheen de proeftuin een tijdig follow-up met regelmatige rapportering aan het opleidingshoofd. Aan het eind van het academiejaar volgt een evaluatie van de proeftuin met alle betrokken actoren.
- Toekomstgericht ziet de hogeschool mits positieve evaluatie het enkel mogelijk de proeftuin door te trekken naar het opleidingsonderdeel werkveldverdieping in het afstandsleren. Voor het opleidingsonderdeel werkveldautonomie ziet de hogeschool geen mogelijkheden tot beperking van werkplekieren. Dit opleidingsonderdeel bevat enkel A-leerdoelen; A van autonoom beheersingsniveau die enkele in het opleidingsonderdeel werkveldautonomie geëvalueerd en behaald worden.

Realisatie van de proeftuin

Procesbegeleiding tijdens de realisatie van de proeftuinen in het campusleren

Tijdens de realisatie van de proeftuinen initiëren en begeleiden we verschillende initiatieven voor docenten.

- Vormgeven van de Canvas cursus voor het opleidingsonderdeel Talent Lab. De verschillende fasen in het proces van Talent Lab worden voorgesteld en alle opdrachten en nodige documenten aangeleverd voor de docenten en voor de studenten (zie: [het leerpad 'Werkenden proeven van duaal'](#)).
- Opstartbegeleiding Talent lab: bij de start van elk opleidingsonderdeel Talent lab brengt de werkgroep de leercoaches samen om de flow van de sessie te bespreken. Hierbij komen aandachtspunten aan bod en is er ruimte voor Q&A. Nadien wordt er een vooruitblik gegeven voor de volgende sessie op het programma.
- Open consult over feedbackformulier van het startmoment Talent lab: de leercoaches worden bij elk opleidingsonderdeel Talent lab na het startmoment op een extra moment uitgenodigd. De werkgroep licht dan toe hoe het feedbackformulier (zie: [het leerpad 'Werkenden proeven van duaal'](#)) van het startmoment moet gehanteerd worden en hoe ze verder de feedback kunnen aanvullen na de pitch en de eindevaluatie.

- Open consult opstartbegeleiding en online evalueren van de beroepsspecifieke opleidingsonderdeel s: bij de start van elke module worden de docenten door de werkgroep geïnformeerd over de flow van het opleidingsonderdeel . Om correcte feedback te kunnen verzamelen nadien wordt de instructie gegeven zich zo dicht mogelijk bij de uitgetekende flow te houden. De docenten worden geïnspireerd en er worden ervaringen gedeeld uit vorige opleidingsonderdeel s. In week 4 worden de docenten extra samengebracht om ervaringen uit te wisselen over online evalueren: tools om te evalueren, lockdown browser, afwisselen van evaluatievormen, ...
- Individuele gesprekken naar procesplanning beroepsspecifieke opleidingsonderdelen: in de rolverdeling van de werkgroep is er een rol voorzien voor procesbegeleider van de proeftuin. Docenten en leercoaches kunnen de procesbegeleider aanspreken wanneer er zich een probleem voordoet of wanneer ze inspiratie zoeken.
- Begeleiding bij de eindevaluaties Talent Lab: bij de eindtoelichtingen van de studenten in groep, sluit per groep een lid van de werkgroep aan.

Feedback en toekomstmogelijkheden voor de proeftuinen in het campusleren

Gedurende het proces van de proeftuinen trachten we continu op organische wijze de vinger aan de pols te houden in de gesprekken met de verschillende actoren. De tussentijdse evaluaties, de pitch en de eindevaluatie vormen gestructureerde momenten om feedback te verzamelen, kleine bijsturingen te realiseren en toekomstgericht extra mogelijkheden te distilleren.

Voor een beroepsspecifiek opleidingsonderdeel wordt er bij de tussentijdse evaluatie een idee gegeven hoe de eindevaluatie wordt opgesteld. De student kan voor een eerste keer kennismaken met de vraagstelling en de structuur van de evaluatie. Ook de docent krijgt een indruk over de prestaties van de studenten. Hij neemt deze mee naar de oefensessies en stuurt daarin bij waar nodig. Voor Talent Lab biedt de tussentijdse pitch waar studenten, docenten en leden van de werkgroep samen zijn een eerste formeel en waardevol moment om de proeftuin kritisch te bekijken. Een aantal vaststellingen herhalen zich in de feedback van de studenten. Studenten waarderen hoe in dit moment ervaringen van op de werkplekken worden binnengetrokken in het campusleren en actief met elkaar gedeeld. Veel meer dan in een beroepsspecifieke les worden zo kennis en voorbeelden van het werkplekleren uitgewisseld. Tijdens de verschillende pitches stelt elke student het gepersonaliseerde proces voor de verschillende leerdoelen voor. Studenten geven tips aan elkaar over wat ze geleerd hebben uit

hun acties en over welke voordelen en nadelen een bepaalde aanpak met zich meebrengt. De medestudenten geven hierbij aan hoe stimulerend en inspirerend dit werkt. Zij worden zo gevoed met verschillende ideeën en mogelijkheden in hun proces. Naast de inhoudelijke winst voor de studenten is de (h)erkenning die studenten ontvangen over hun persoonlijke aanpak een welkome bevestiging. Deze pitch-oefening biedt studenten een veilige en vertrouwde omgeving voor een eerste stand van zaken voor dit opleidingsonderdeel en dat stelt studenten gerust. Tegelijk haalt de pitch de studenten uit hun comfortzone. Verschillende van hen benoemen hun stress of gedragen zich wat zenuwachtig. Eén student bijvoorbeeld vertelt hoe ze zo veel stress had voor dit moment dat ze twijfelde te komen. Na de pitch geeft ze aan superblij te zijn voor de input en de energie die ze uit dit moment meeneemt.

De docenten die ervaring hebben in dit opleidingsonderdeel waarderen hoe voor het eerste de doelen echt centraal staan. Studenten wikken en wegen de leerdoelen en kijken hoe ze in hun omgeving aan de slag kunnen om te zien of ze al aan het leerdoel voldoen en of ze nog extra inspanningen kunnen leveren.

Om dit proces te verduidelijken zijn volgende voorbeelden voor twee willekeurig gekozen leerdoelen toepasselijk:

Leerdoel: De student deelt kennis over ontwikkelingen en trends in het vakgebied met betrokkenen.

“Wanneer de student startte bij zijn werkgever heeft hij heel veel notities genomen van wat hem toen uitgelegd werd. Hij vindt het vervelend als je alles twee keer moet vragen en daarom hield hij alles netjes bij om zelf te kunnen uitzoeken wat het antwoord zou kunnen zijn op een bepaalde vraag. Doordat hij dit over de jaren heen heeft bijhouden, heeft hij onlangs een handleiding gemaakt die nu gebruikt wordt om aan nieuwe medewerkers te geven.”

Leerdoel: De student werkt constructief samen in een diverse setting met respect voor de inbreng van anderen.

“De student heeft zich opgegeven om als vrijwilliger te werken in het vaccinatiecentrum. Ze stelde vast dat de vrijwilligers uit heel diverse milieus kwamen en ze moest samenwerken met mensen waarmee ze waarschijnlijk in een andere omgeving nooit mee zou samenwerken. Ze vindt het een meerwaarde om die mensen te leren kennen en te beseffen dat iedereen, (hoe verschillend) zeer goed kan samenwerken als het doel hetzelfde is.”

Het gebruik van de discussiefora voor de verschillende vakken, wordt als waardevol ervaren. Het discussieforum faciliteert het leerproces niet enkel in het posten en antwoorden van vragen, links naar workshop, een persoonlijke werkwijze, concrete voorbeelden,.. worden gedeeld. (principe aanvullen) Het aanwenden van het discussieforum is verschillend; niet elke student of groep studenten maken er evenveel of even graag gebruik van. Verschillend bij studenten die elkaar, en verschillen tussen studenten. Docenten kunnen hier ook in hun interventies bijdragen tot het stimuleren en gaande houden van het delen van kennis en leren van elkaar.

- De groep van Gent maakt wel meer gebruik van het discussieforum en geeft ook te kennen dat dit het proces faciliteert. Links naar workshops, persoonlijke aanpak, concrete uitwerking leerdoel etc. worden gedeeld.
- Ze geven toe dat ze het discussieforum te weinig gebruiken maar dat komt omdat ze het al drie jaar gewoon zijn om WhatsApp te gebruiken.
-

Procesbegeleiding tijdens de realisatie van de proeftuin werkplekieren

Bij de start van het werkplekieren wordt de groep van de arbeidsactieve studenten in kaart gebracht. Deze oefening leidt tot het bepalen van de persona's voor de betrokken studenten. Persona's die we als bril gebruiken om te definiëren voor welke studenten de proeftuin een optimalisatie van hun leertraject kan betekenen. De docenten, werkplek/competentiecoaches van deze studenten betrekken we bij dit proces. Aan de hand van MICOON wordt na een eerste periode van minimum acht dagen werkplekieren gescand welke arbeidsactieve studenten mogelijks in de proeftuin kunnen stappen.

Voor deze studenten volgt een gesprek in dialoog.

Educatief potentieel en leercultuur van de werkplekken

Educatief potentieel en leercultuur

De ambitie van dit project situeert zich eveneens in het exploreren van het educatief potentieel van de werkplek. In het kader van het participeren aan kwalificerende formele opleidingen, levenslang leren en voor de interne loopbaan is het educatief potentieel op de werkplek een essentiële voorwaarde. Het educatief potentieel van de werkplekken van de arbeidsactieve studenten onderzoeken, stimuleert de bewustmaking en de valorisatie ervan. Dezelfde onderzoeksinterventie plannen binnen potentiële nieuwe werkplekken verruimt onze inzichten en sensibiliseert organisaties voor opleidingen met werkplekieren voor arbeidsactieve studenten. Via beide sporen beogen we mogelijke mirror collegues te bereiken.

Tijdens dit tweede onderzoeksluik zetten we daarmee in op het bereiken van organisaties en hun medewerkers, potentiële toekomstige werkende studenten, met als doel hen te motiveren en te stimuleren om deel te nemen aan de betrokken opleidingen.

Dataverzameling en methodiek

De dataverzameling voor dit tweede onderzoeksluik realiseren we in het bezoeken van de werkplekken uit het bestaande netwerk van de hogeschool in het kader van de graduaatsopleiding in afstandsleren en potentiële nieuwe werkplekken uit het Liberform netwerk. Tijdens deze bezoeken gaan de verschillende leden van de werkgroep in gesprek met de werkplek rond de kenmerken van educatief potentieel op de werkplek, de rol van de mentor in het werkplekieren en het identificeren van medewerkers met het profiel van de mirror colleague.

Voor deze kwalitatieve dataverzameling werken we de flow voor het bezoek uit. Een gelijklopende aanpak van de verschillende bezoeken door de verschillende leden van de werkgroep realiseren we in het hanteren we verschillende stappen, voor, tijdens en na het bezoek uit.. We ontwikkelen een gespreksleidraad, focusheet en format voor het verslag. Onze acties in het kader van deze werkplekbezoeken registreren we in een opvolglijst. Deze werkwijze bevordert de transparantie in ons handelen en een onbevooroordeelde verzameling. In bijlage 1 zit de gespreksleidraad en de focusheet voor het gesprek en de format voor het verslag de dataverzameling. We bevragen 18 potentiële of actieve werkplekken; 11 daarvan zijn leden van Liberform en 7 zijn organisaties die momenteel een arbeidsactieve student opleiden in het kader van zijn graduaatsopleiding.

Rond dezelfde topics bevragen we onze stakeholders in de klankbordgroep van 9 september 2021. In groepsdiscussies wisselen de deelnemers mogelijkheden en inzichten uit van vertrekkende vanuit een centrale vraag. We werken in drie groepen, onderstaande vragen richten de gesprekken.

1. Hoe bereiken we organisaties om mee op onderzoek te gaan naar mogelijkheden, kansen,... rond educatief potentieel van een werkplek?
2. Hoe bereiken we mirror colleagues en kunnen we hen toeleiden naar een kwalificerende opleiding met werkpleklernen? Wat maakt dat we momenteel de mirror colleagues niet kennen of bereiken, waar zitten onze blinde vlekken?
3. We hebben veel initiatieven om mentoren een volwaardige rol te geven in het opleiden. Toch bereiken we hen te weinig. Hoe kunnen we onderzoeken welke belemmeringen hier spelen? Hoe kunnen we eraan tegemoetkomen?

In een afsluitende ronde nodigen we iedereen uit mogelijkheden en inzichten aan te vullen over de groepen heen aangevuld. De voorstellen verzameld tijdens de klankbordgroep integreren we in de leidraad voor onze gesprekken en bezoeken van huidige en potentiële werkplekken, de selectie voor enkele flagship bedrijven. De inzichten toetsen we af aan de dataverzameling uit de bezoeken voor de ontwikkeling van het stappenplan voor ondernemingen en het opstellen van gefundeerde beleidsaanbevelingen.

Bijkomend gaan we in gesprek met bedrijven die reeds een sterke leercultuur ingebed hebben in hun werking. We kiezen drie flagship bedrijven om onze inzichten te verrijken met best practices uit verschillende sectoren. De bedrijven waar we de best practices bespreken situeren zich zowel in de sectoren van de opleidingen als ook daarbuiten. We verzamelen in deze gesprekken inzichten rond de leercultuur bij Katoennatie, Van de Valk, Colruyt, Decupere & Partners en Vandelanotte.

In een laatste fase vragen we een vijftigtal bedrijven, aanwezig op het matchingsevent voor werkplekken en studenten, oktober 2022, de scan leercultuur in te vullen. De analyses uit deze dataverzameling maken het mogelijk een consistent antwoord te formuleren op onderzoeksvraag drie en zeven.

Onderzoeksvragen

Voorliggend projectvoorstel wil een antwoord geven op de vraag in welke mate en onder welke condities het duaal leren – en dan specifiek het kwalificerend werkplekleren - bij werkende volwassenen kan leiden tot een verhoogde participatie aan het levenslang leren. Dit realiseren we in het praktijkonderzoek hierboven beschreven en in het beantwoorden van onderstaande onderzoeksvragen vooropgesteld in het projectvoorstel. De proeftuinen binnen dit onderzoek bieden inzichten en openen pistes naar aannames voor vervolgonderzoek.

Centrale onderzoeksvraag

“Op welke manier kan het gekwalificeerd werkplekleren voor werkenden bijdragen tot een verhoogde participatie aan beroeps- en onderwijskwalificerende trajecten?”

Het beantwoorden van de onderliggende onderzoeksvragen biedt verschillende hefboomen die systematisch bijdragen aan deze centrale onderzoeksvraag. Zo worden perspectieven die bijdragen aan het realiseren van een verhoogde participatie aan het levenslang leren voor werkende volwassen toekomstgericht gepresenteerd.

Onderliggende onderzoeksvragen

- 1. Welke modaliteiten inzake het participeren aan het levenslang leren zijn er volgens onze doelgroep? (werkende volwassenen die een graduaatsopleiding of een PACT-opleiding volgen, evenals de bedrijven waar ze professioneel actief zijn)**

De bepalingen uit de literatuur vormen het kader om te onderzoeken welke modaliteiten onze doelgroep zowel als stimulerend en belemmerend ervaart. Onze doelgroep, arbeidsactieve studenten reeds in de opleiding is een sterk gemotiveerde populatie. De kwalificatie met het diploma vormt hun belangrijkste drijfveer (zie Respondenten interviews). Vanuit die motivatie gaan zij creatief en flexibel om met de combinatie werken en studeren. Ook bij de werkgevers en mentoren op de werkplekken stellen we voornamelijk een gelijkgezinde instelling vast om tegemoet te komen aan situationele barrières. Voor de institutionele modaliteiten vormt onder andere de veelheid aan informatie, aan verschillende opleidingen en opleidingsvormen een uitdaging om de best passende keuze te maken voor de arbeidsactieve student (zie Belemmerende en stimulerende factoren). Binnen dit aanbod voor levenslang leren ervaart de individuele arbeidsactieve student dat het niet evident is eerder verworven competenties uit formeel,

niet-formeel en informeel leren gedifferentieerd in te brengen. Arbeidsactieve studenten uitend expliciet de wens ook als evenwaardig en autonoom persoon te participeren in hun opleiding. Het achterhalen van de modaliteiten binnen onze populatie vormt de grondslag voor de basisprincipes die we hanteren in de proeftuinen en als fundament voor de output binnen dit project (figuur 1 en figuur 2).



Figuur 1: basisprincipes voor een opleidingsverstrekker



Figuur 2: basisprincipes voor werkplekken en de mentor

2. Welke voorstellen hebben de betrokken stakeholders om het negatief effect van de remmende modaliteiten vanuit hun gezichtspunt te verminderen?

Bovenstaande principes zijn door de verschillende stakeholders binnen dit praktijkonderzoek getoetst en bevestigd en richten de voorstellen voor de verschillende stakeholders om het negatief effect van de remmende modaliteiten te verminderen.

In het stappenplan voor organisaties, Bijlage 1: stappenplan voor werkplekken, wordt voorgesteld hoe werkplekieren voor arbeidsactieve studenten te organiseren en daarbij tegemoet te komen aan eventuele barrières. Het stappenplan voor opleidingen, Bijlage 2: stappenplan voor opleidingsverstreckers, biedt parallelle inzichten voor opleidingsaanbieders. Het leerpad ‘Werkenden proeven van duaal’ begeleiden docenten en competentiecoaches in de realisatie ervan. Een duidelijke blik op wie de arbeidsactieve student is, vormt telkens de eerste stap om vervolgens in te zoomen op mogelijkheden, suggesties en concrete best practices voor de beide leeromgevingen; de werkplek en de campus. De beleidsaanbevelingen uit dit praktijkonderzoek, Bijlage 3: beleidsaanbevelingen, bieden toekomstgericht inspiratie om verdere innovatieve pistes te exploreren.

3. Hoe kan het educatief potentieel van de werkplekken waarop onze lerenden professioneel actief zijn, in kaart gebracht worden, bewust gemaakt worden, gemeten worden?

Het educatief potentieel van een werkplek is van essentieel belang voor de optimale leeransen van de arbeidsactieve student in het werkplekieren. Op diverse wijze en in verschillende fasen in de proeftuinen is hierop ingezet. Bij de start van het traject is de arbeidsactieve student aan zet om met de opleidingsverwachtingen een passende werkplek voor te stellen. Een gesprek in dialoog, met de mentor, student en de competentiecoach, bevestigt de mogelijkheden en biedt gericht en gedifferentieerd ondersteuning voor de nog onbenutte leeransen in functie van de beoogde beroepscompetenties. De procesbegeleiding van de competentiecoach zet hier ook doelgericht en structureel op in. De competentiecoach handelt vanuit een specifiek kader eigen aan competentiecoaching en voert ontwikkelings- en doelgericht gesprekken. De gespreksleidraden voor de gesprekken op de werkplek, geïntegreerd in het leerpad ‘Werkenden proeven van duaal’, focussen op basis daarvan ook op het optimaal benutten van het educatief potentieel van de betrokken werkplek.

Om het educatief potentieel van een werkplek te scannen is bijkomend een vragenlijst ontwikkeld, Bijlage 4: leerscan, Gedurende de proeftuinen en in de toekomstige samenwerkingen met werkplekken biedt deze vragenlijst handvaten om in gesprek te gaan en reflectie rond leercultuur uit te lokken. Zo kunnen mentoren op de werkplekken bewust gemaakt worden van het nog onbenut potentieel. Ook kan deze bevraging binnen teams, werkplekken en organisaties een inspiratiebron zijn om in gesprekken mogelijkheden voor meer leercultuur te detecteren en uit te bouwen.

4. Hoe en op welke manier kan het leerproces dat gepaard gaat met het werken, gevaloriseerd worden in het licht van een professionele loopbaan?

Hiervoor heeft Arteveldehogeschool een kader ter beschikking. Dit kader is gebaseerd op de opleidingsonderdelen en de ECTS-fiches (European Credit Transfer System). Dit kader vertalen in MICOON, zorgt dat de methodiek aanwezig is om de afgelijnde opleidingsonderdelen om te zetten in trajectdenken voor het graduaat. Op deze manier kunnen de verschillende leeromgevingen van mekaar zien hoe het competentieverwervingsproces verloopt.

MICOON (Methodiek en Instrument voor Competentie Opvolging Online) is de tool om de competenties op te volgen (leerproces registreren) en de behaalde competenties te valoriseren. De onderwijsleerresultaten, afgestemd op de beroepskwalificaties zijn hierin opgenomen. Iedere wijziging in het verwervingsproces van de onderwijsleerresultaten worden via MICOON geregistreerd, waardoor dit kan geoptimaliseerd worden Door MICOON te gebruiken is differentiatie mogelijk. MICOON maakt de beginsituatie, het leerproces en de uiteindelijk behaalde competenties zichtbaar voor de verschillende actoren. Verschillen die we voor arbeidsactieve studenten vaststellen: ervaring, EVC, verschillende context, andere beginsituatie, voorgaande opleidingen, ... Het verschillend beheersingsniveau voor de competenties kan worden vastgesteld, opgevolgd en gevaloriseerd in functie van het leerproces van de arbeidsactieve student en zijn professionele loopbaan.

5. Welke stappen moet een bedrijf ondernemen om het kwalificerend werken te ontwikkelen?

Binnen de graduaaten in hoger onderwijs en binnen de ondernemerstrajecten met werkplekklaren binnen de Syntra bestaan duidelijke stappenplannen voor een bedrijf voor een lerende te begeleiden en op te leiden bij het werkplekklaren in het bedrijf. De

organisatie van het werkplekleren wordt vanuit de opleidingscentra mee vormgegeven in het verstrekken van de contracten, infomomenten, ondersteund materiaal, werkplekbezoeken, ... en dergelijke meer.

Dit praktijkonderzoek ageert binnen deze kaders en heeft specifiek voor de arbeidsactieve student een stappenplan ontwikkeld voor organisaties. Het ontwikkelde stappenplan, Bijlage 1: stappenplan voor werkplekken, biedt op een hands-on manier, in de taal van de bedrijven, een toegevoegde waarde om tegemoet te komen aan de specifieke noden en mogelijkheden van het werkplekleren voor werkenden. De integratie van dit stappenplan in het aanbod van de opleidingscentra, zoals de Arteveldehogeschool portaalsite rond werkplekleren zorgt voor de disseminatie van deze inzichten en suggesties.

6. Hoe en op welke manieren kan het leerproces dat gepaard gaat met het werken, op een haalbare manier gekwalificeerd worden in het licht van een onderwijs- of beroepskwalificerend traject?

De kwalificatie van het leerproces van de arbeidsactieve student is inherent verbonden aan het behalen van het graduaatsdiploma van de hogeschool. Slagen in een ondernemerstraject met werkplekleren binnen de Syntra impliceert dat de cursist de competenties van de beroepskwalificatie beheerst. Zoals de beleidsaanbevelingen in Bijlage 3: beleidsaanbevelingen en in Figuur 3: gedifferentieerde leerroutes verduidelijken, vormen gedifferentieerde leerroutes een hefboom de haalbaarheid van dit traject voor arbeidsactieve studenten te aanzienlijk te verbeteren.

Arbeidsactieve student die activiteiten uitvoert op de werkplek die niet verwant zijn met de onderwijs- of beroepskwalificatie die wordt beoogt.

	Leren in een formele context			Leren in een niet-formele context		Leren in een informele context	
	Campus	Eigen werkcontext	context 3	context 4	context 5	context 6	context 7
competentie 1							
competentie 2							
competentie 3							
competentie 4							
competentie 5							
competentie 6							
competentie 7							
competentie 8							
competentie 9							
competentie 10							

Arbeidsactieve student die activiteiten uitvoert op de werkplek die verwant zijn met de onderwijs- of beroepskwalificatie die wordt beoogt

	Leren in een formele context			Leren in een niet-formele context		Leren in een informele context	
	Campus	Eigen werkcontext	context 3	context 4	context 5	context 6	context 7
competentie 1							
competentie 2							
competentie 3							
competentie 4							
competentie 5							
competentie 6							
competentie 7							
competentie 8							
competentie 9							
competentie 10							

Figuur 3: gedifferentieerde leerroutes

7. Op welke manier kan het duaal leren – en inzonderheid het kwalificerend werkpleklernen – bijdragen tot de ontwikkeling of versterking van een leercultuur in de onderneming?

De leercultuur in ondernemingen beschouwen we in dit praktijkonderzoek in functie van kwalificerend werkpleklernen voor arbeidsactieve studenten. In de ondernemingen die binnen deze opleidingen een arbeidsactieve werkplekstudent begeleiden, zien we dat het leerpotentieel (onderzoeksvraag 3) en de leercultuur onderling afhankelijk zijn van elkaar. Kenmerken om binnen werkplekken en ondernemingen op in te zetten in functie van ontwikkeling of versterken van een leercultuur voor de medewerkers (in opleiding) zijn onder meer:

- Toegang tot informatie en mogelijkheden nieuwe kennis op te doen
- Mogelijkheid tot interactie met collega's om van hen te leren
- Kansen krijgen om te leren en hierbij feedback ontvangen
- Mogelijkheid tot reflectie
- Coaching en professionele intervisie

Deze kenmerken realiseren versterkt de leercultuur. De realiteit van de respondenten binnen dit praktijkonderzoek toont hoe deze kenmerken niet overal of niet in dezelfde mate aanwezig zijn nog weinig benut. Kwalificerend werkplekleren kan een hefboom zijn om hier te sensibiliseren en optimaliseren.

Voor de werkplekken is de mentor hierin de spilfiguur: geen duaal leren zonder mentor. Hij leidt hij de arbeidsactieve student op in het aanbieden en detecteren van leerkanalen en draagt zo de facto bij aan het faciliteren van een leercultuur in de onderneming. De mentor is een beroepsexpert en wordt ook opleider en coach voor de arbeidsactieve student. Deze meervoudige rol focust op ontwikkelen en leren. De mentor versterken in deze rol is als dusdanig een meerwaarde voor de leercultuur in een organisatie. De mentor kan daarbij ambassadeur zijn en leermogelijkheden voor studenten transfereren naar de volledige organisatie. De getuigenissen van studenten illustreren hoe participatie van ondernemingen aan duaal leren ook inzichten rond leercultuur in ondernemingen binnenbrengt. Daarnaast brengt het werkplekleren ook de taal binnen in bedrijven om over leercultuur te reflecteren, uit te wisselen en ook zo zaken in beweging te brengen. Tussen medewerkers van ondernemingen en in onze gesprekken verzamelen we verschillende voorbeelden hoe ook de scan leercultuur, Bijlage 5: leidraad gesprek (potentiële) werkplekken – educatief potentieel, hierin kan bijdragen.

8. Op welke relevante ‘processen, variabelen en actoren’ van een bestaand onderwijs- of beroepskwalificerend traject voor werkenden heeft het kwalificerend werkplekleren impact?

Het referentiekader voor onderwijskunde biedt de mogelijkheid een leer- en instructiesituatie vanuit een multidimensionele kijk te benaderen. Dit kader is ontwikkeld door prof. dr. Martin Valcke, voorzitter van de vakgroep Onderwijskunde aan de faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen van de Universiteit Gent (Valcke, 2007) . We beschrijven voor de verschillende dimensies de specificiteit voor het kwalificerend werkplekleren van arbeidsactieve studenten, gebaseerd op dit praktijkonderzoek.

Voor **de verschillende actoren** vraagt een duale leerweg al professionalisering in de invulling van de rollen in de verschillende leeromgevingen. De arbeidsactieve student voegt een extra dimensie toe aan deze verwachting. Handelen vanuit de principes, zie Figuur 1: basisprincipes voor een opleidingsverstrekker en Figuur 2:

basisprincipes voor werkplekken en de mentor, vooropgesteld in dit onderzoek met als bedoeling de student als evenwaardige partner in het leerproces benaderen, maakt het belangrijkste verschil. Dit is een noodzakelijke basishouding.

Voor de organisatie van de leeractiviteiten worden **de processen** specifiek op maat van de arbeidsactieve student beschreven in de stappenplannen gerealiseerd binnen dit onderzoek, bijlagen 1 en 2. Twee stappenplannen zijn ontwikkeld; één voor de organisaties en werkplekken, één voor de opleidingsaanbieders. De procesbegeleiding van de arbeidsactieve student is geïntegreerd in de organisatie van de verschillende opleidingsonderdelen.

De realiteit van de arbeidsactieve student in de betrokken opleidingen illustreert **de grote diversiteit** in deze populatie lerenden. Ze starten bewust en gemotiveerd aan de kwalificerende opleiding en brengen naast kennis uit formele opleidingen ook leerwinsten mee uit niet-formeel en informeel leren. Toekomstgericht gedifferentieerde leerroutes realiseren kan de reikwijdte en de impact van het kwalificerend werkplekleren bevorderen (zie [ffiguur 3: gedifferentieerde leerroutes](#)).

Op **microniveau** betekent dit dat de eigenheid van de arbeidsactieve student het traject van de student vormgeeft. De leerdoelen van de opleiding richten dit parcours. Leeractiviteiten kunnen daarbij verschillen naar (werk)vorm en naar context in de verschillende leeromgevingen. De evaluatie focust vanzelfsprekend op het beheersen van de vooropgestelde opleidingsdoelen. Onderzoeken hoe deze evaluatie af te stemmen aan werkenden in kwalificerend werkplekleren biedt marge om de impact van kwalificerend werkplekleren te vermeerderen. Een grote impact is de werk(plek)omgeving van de lerende zelf. Leerkansen en leerwinsten binnen werkplekleren situeren zich binnen een arbeidsomgeving waar activiteiten in lijn van de beroepsbekwaamheid aan bod komen en worden aangeleerd en geoefend. Arbeidsactieve studenten die zich met de kwalificerende opleiding omscholen, begeleiden naar passende werkplekcontexten, is hierbij een noodzakelijke stap.

Op **mesoniveau** vormt het bewustzijn van het profiel van de arbeidsactieve student in opleidingen met werkplekleren een basishouding. Voor de opleidingsaanbieder vraagt dit onder andere een aangepaste communicatie en

benadering in de organisatie. Professionalisering aanbieden voor docenten en competentiecoaches hierbij is meer dan enkel wenselijk. Ook het organiseren van het werkplekleren kan op organisatieniveau een alternatieve aanpak veronderstellen.

Kwalificerend werkplekleren expliciet inbedden in levenslang leren kan op **macroniveau** een belangrijke impact betekenen. Zeker gezien de nood en het groeiend belang van, en de stimulans voor levenslang leren in Vlaanderen. De beleidsaanbevelingen geformuleerd binnen dit praktijkonderzoek, Bijlage 3: beleidsaanbevelingen, beschrijven mogelijke en nog te onderzoeken pistes hierbij.

9. Welke stappen moet een aanbieder van levenslang leren (Hogeschool, SYNTRA, Centrum voor Volwassenonderwijs, ...) ondernemen om het opleidingsprofiel van een onderwijs- of beroepskwalificerend traject af te stemmen op het kwalificerend werkplekleren?

De graduaat in hoger onderwijs en de ondernemerstrajecten met werkplekleren binnen de Syntra organiseren kwalificerende opleidingen met werkplekleren vanuit de bestaande kaders en huidige regelgeving. Een context die zich eerder richt op de generatiestudent. Dit praktijkonderzoek ageert binnen deze kaders en heeft specifiek voor de arbeidsactieve student een stappenplan ontwikkeld voor opleidingsaanbieders. Dit stappenplan, Bijlage 1: stappenplan voor werkplekken, biedt een ruime waaier aan mogelijkheden om de bestaande opleidingen sterker af te stemmen en zo in hogere mate tegemoet te komen aan de specifieke noden en mogelijkheden voor arbeidsactieve studenten in kwalificerende opleidingen met werkplekleren.

De proeftuinen binnen dit onderzoeksproject bieden daarbij een voedingsbodem voor hypothesen die voor levenslang leren een meerwaarde kunnen betekenen. In vervolgonderzoek mogelijkheden creëren om innovatief en alternatief te experimenteren voor arbeidsactieve studenten in verschillende leeromgevingen lijkt een noodzakelijke vervolgstap zoals voorgesteld in de beleidsaanbevelingen, Bijlage 3: beleidsaanbevelingen.

Beleidsaanbevelingen

Op basis van dit praktijkonderzoek formuleren we beleidsaanbevelingen om de essentiële inzichten te transfereren naar andere opleidingen in functie van de arbeidsactieve student. We focussen hierbij op zaken waar het beleid een verschil maakt. Het gaat hem om faciliteren en

stimuleren van kwalificerend werkplekleren en het voorzien van de nodige middelen voor het organiseren ervan in functie van levenslang leren. Zo kan het beleid impact hebben om bestaande opleidingen future proof aan te bieden.

Procesbegeleiding voor het werkplekleren structureel in de duale kwalificerende opleiding integreren.

Het duaal leerproces heeft plaats in twee of meer leeromgevingen. Het is daarbij belangrijk dat deze leeromgevingen maximaal complementair zijn. Dit is geen vanzelfsprekendheid. Structurele en regelmatige onderlinge afstemming is een doorslaggevend element om de leerkansen uit de verschillende leeromgevingen te integreren in het leerproces van de arbeidsactieve student. Dit is een bepalende factor voor het succes van het duaal leerproces.

Het integreren van een vierde actor, de competentiecoach, als procesbegeleider bij de realisatie van één geïntegreerde leeromgeving, zet hier doelgericht en structureel op in. Als vierde actor, naast de arbeidsactieve student, de docent en de mentor, vormt de competentiecoach de ‘olie’ die ervoor zorgt dat de andere actoren synchroon met elkaar functioneren met als doel een optimaal leerproces van de arbeidsactieve student.

De competentiecoach heeft ook een rol te vervullen in de onderwijskundige ondersteuning van de mentor en de docent. Dit onder andere in het inspireren om gedifferentieerd te werken, ontwikkelingsgerichte feedback te geven,... Ook voor de arbeidsactieve student zal de competentiecoach actie ondernemen om de student te versterken, onder meer in het zien en benutten van leerkansen.

De rol van competentiecoach en van docent of mentor is verschillend en vraagt andere competenties. De competentiecoach focust op de ondersteuning van de leer- en opleidingsprocessen tussen de verschillende actoren; niet met de intentie deze te vervangen. De docent is een volwaardige opleider en een vak- en didactisch expert binnen de duale opleiding. De mentor is de praktijkopleider en ook expert in het vak. De competentiecoach respecteert de specifieke inbreng van deze actoren en intervenueert in functie van de optimalisatie hiervan. Dit telkens conform het kader eigen aan competentiecoaching. Coaching houdt immers verband met een aantal specifieke methodieken om een gedragsverandering te bewerkstelligen. De competentiecoach zorgt voor de optimale integratie van procesbegeleiding binnen werkplekleren. Het leerproces van de arbeidsactieve student wordt ondersteund en ook de docenten en de mentoren worden begeleid en verder getraind in het opleiden van de duale student. Uit onderwijskundig standpunt blijft het daarom essentieel dat in een duaal leer- en onderwijsproces de vier rollen gerespecteerd worden. Dit impliceert uiteraard dat voor

opleidingsaanbieders middelen voorzien worden om de vierde rol, de competentiecoach, in hun organisatie in te bedden. Deze vierde actor herkennen als volwaardige en welomschreven rol, realiseert een kwalitatieve invulling van de duale opleiding.

Binnen de proeftuin is daarbij duidelijk ervaren dat wanneer een docent de rol van competentiecoach opneemt, de docent hierin best ondersteund wordt. De combinatie van twee rollen is immers niet evident en sluit niet noodzakelijk aan bij de competenties en voorkeuren van de docent.

De meerwaarde van een duaal leer- en opleidingstraject realiseert zich niet zomaar, maar is het resultaat van een doelgerichte werking van alle actoren.

Gedifferentieerde leerroutes stimuleren op maat van de arbeidsactieve studenten

Curricula van opleidingen vormen een traject waarbij leerdoelen en evaluatievormen vooraf zijn bepaald, zoals vastgelegd in de domeinspecifieke leerresultaten. Welke doelen in welke leeromgeving worden gerealiseerd en hoeveel tijd hiervoor wordt voorzien, is doorgaans gelijk voor elke arbeidsactieve student. Binnen de proeftuin is daarom sterk ingezet op de realisatie van de verschillende opleidingsonderdelen vanuit een UDL (Universal Design for Learning)-benadering. In het werkplekleren zorgt een welbewuste matching tussen de arbeidsactieve student, de mentor en de organisatie voor optimale leeransen. De realiteit toont dat arbeidsactieve studenten gemotiveerd starten aan hun kwalificerende opleiding en daarbij een ruime waaier aan ervaring en kennis binnenbrengen.

Ze beschikken over een formele vooropleiding om te kunnen starten in de kwalificerende opleiding met werkplekleren. Hun professionele context toont hoe ze ook niet-formeel competenties hebben verworven. Deze worden slechts sporadisch met een certificaat bekrachtigd. En misschien nog belangrijker: ze brengen vaak positieve, minder gestructureerde leerervaringen mee uit diverse informele contexten: leren van collega's, onderzoekwerk op het internet, goede raad van familie, ...

Binnen de curricula van bestaande opleidingen is het niet vanzelfsprekend voor de arbeidsactieve studenten om hun persoonlijke competenties gedifferentieerd in te brengen in hun kwalificerende opleiding met werkplekleren en zo een passend opleidingsverloop vorm te geven. Vooral het verder bouwen op leerwinsten uit niet-formele en informele leeractiviteiten is nog bijzonder moeilijk te realiseren in opleidingen. Vrijstellingen op basis van EVC / EVK zijn mogelijk, al blijken die in de realiteit omslachtig en weinig benut.

Voor de ontwikkeling van levenslang leren zou het daarom sterk zijn om alle verworven competenties uit formeel, niet-formeel en informeel leren mee te nemen. De ervaring binnen

een opleidingsonderdeel rond persoonlijke en professionele groei in de proeftuinen toont verschillende voorbeelden hoe studenten (formeel en informeel) verworven competenties meenemen en deze doelgericht inzetten naar de toekomstige beroepsidentiteit.

De opvolgings- en feedbacktool die we in de proeftuin hanteren kan ook de opvolging van de totaliteit van competenties in kaart brengen. Deze tool MICOON (Methodiek en instrument voor competentie-opvolging online) helpt de student, mentor, docent en competentiecoach om visueel weer te geven hoe de competentieverwerving vordert. We vinden het ook belangrijk na te denken over alternatieve evaluatie. Punten voor competentieverwerving blijven een moeilijke oefening en ons inziens weinig relevant voor levenslang leren. Inzetten op taakgerichte feedback door de verschillende actoren initieert een belangrijkere impact op het leerproces.

Arbeidsactieve student die activiteiten uitvoert op de werkplek die niet verwant zijn met de onderwijs- of beroepskwalificatie die wordt beoogt.

Arbeidsactieve student die activiteiten uitvoert op de werkplek die verwant zijn met de onderwijs- of beroepskwalificatie die wordt beoogt

Competentiegericht denken, in plaats van denken vanuit opleidingsonderdelen met vooraf veronderstelde studiebelasting, kan hierop inspelen. Het mappen van studenten naar hun verschillende noden, zoals in onze stappenplannen beschreven staat, kan leiden tot deze gedifferentieerde leerroutes.

Het lijkt ons zinvol om in een vervolgonderzoek de opvolging en evaluatie vanuit een brede en innovatieve insteek te verkennen en daarbij de mogelijkheden naar validatie binnen de studiepunten mee op te nemen.

Verder is het relevant om te onderzoeken hoe mentoren hierbij kunnen ingeschakeld worden als volwaardige opleider en evaluator (transparant, betrouwbaar en valide). De behoeftes van mentoren zijn specifiek en verschillen per organisatie. Het is te verkiezen om opleidingen voor mentoren gedifferentieerd aan te bieden. Docenten zullen bijkomend ook voor het leren in de niet formele en informele context een begeleidende en toetsende taak opnemen. Onderzoeken welke de ondersteuningsbehoeftes van deze docenten zijn, vormt een meerwaarde. De competentiecoach kan een substantiële bijdrage leveren in de ondersteuning van de mentoren en de docenten. Toch zijn extra middelen aangewezen om mentoren op de werkplek te ondersteunen in deze bijkomende rol als opleider. Ook voor docenten is bijkomende professionalisering en het voorzien van de nodige middelen daarvoor een noodzakelijke voorwaarde.

Vanuit beleid expliciet gedifferentieerde leerroutes vooropstellen, promoten en financieel ondersteunen vanuit een samenwerking van opleidingsaanbieders, vertegenwoordigers van bedrijven, sectororganisaties, ... kan kwalificerend competentiegericht levenslang leren vormgeven.

In proeftuinen en pilots mogelijkheden creëren om alternatief te experimenteren met de noden van de arbeidsactieve studenten in beide leeromgevingen.

Onze proeftuinen zijn consciëntieus binnen de regelgeving van de hogeschool en werkplekken vormgegeven. Daarbij zijn opportuniteiten die de gehanteerde wettelijke kaders stretchen nog niet geëxploreerd. Toch zien we daarin kansen om tegemoet te komen aan drempels die arbeidsactieve studenten hinderen in hun deelname aan kwalificerende opleidingen met werkplekleren. Deze opportuniteiten situeren zich in beide leeromgevingen. Pistes hierbij kunnen zijn:

- ✓ Meer tijd geven aan de arbeidsactieve student kan motiverend werken, kan deelname aan opleidingen stimuleren en gekwalificeerde uitstroom vermeerderen. De realiteit leert bijvoorbeeld dat het huidige opleidingsverlof ontoereikend is om één derde authentiek werkplekleren te realiseren. In de professionele omgeving zou het zinvol zijn de invloed op deelname aan opleidingen te onderzoeken. Wat maakt dat het persoonlijk engagement voor de opleiding een duidelijke impact heeft op de werk- en familiale situatie van de individuele student?
- ✓ Voor de professionalisering van de betrokken actoren zien we krachtige hefboomen mocht een proeftuin of pilot ook hiervoor tijd en ruimte bieden. Docenten laten deelnemen aan bedrijfsstages, incentives en initiatieven voor mentoren op de werkplekken, ... zijn slechts enkele voorbeelden die nu bovenop de bestaande opdrachten van deze actoren worden opgenomen. Het zou krachtig zijn om deze verwachtingen te integreren in proeftuinen. Onderzoek zou dan detecteren waarop beleid duurzaam toekomstgericht kan inzetten.

Het spreekt voor zich dat slechts enkele mogelijkheden hier worden gepresenteerd. Deze beleidsaanbeveling stelt dat het essentieel is regelluwe ruimtes te organiseren. Dit durven in een maatschappelijke context waar schijnbaar steeds meer regels opduiken, lijkt krachtig. Ook kan het doelgericht inzetten van middelen een te verkennen piste zijn.

Misschien lijkt dit meer een droom; elke context heeft immers regels, elke organisatie zijn daadkracht, eigen middelen, ... Precies in regelluwe experimenten bekijken hoe dromen

realiteit kunnen worden kan inspirerend zijn en zinvolle, uitdagende en innovatieve pistes blootleggen hoe levenslang leren in werkende duale trajecten een hefboom kunnen zijn voor arbeidsactieve studenten.

Tot slot

Binnen dit praktijkonderzoek is vanuit het partnerschap tussen Arteveldehogeschool, Syntra Midden-Vlaanderen en Liberform een bescheiden bijdrage geleverd op het antwoorden van de onderzoeksvraag.

“In welke mate en onder welke condities kan het duaal leren – en dan specifiek het kwalificerend werkplekleren - bij werkende volwassenen leiden tot een verhoogde participatie aan het levenslang leren.”

De verschillende fasen in het praktijkgericht onderzoek leiden tot inzichten getoetst aan de realiteit van de arbeidsactieve studenten in de betrokken opleidingen binnen dit onderzoek. Dit vormt een rijke voedingsbasis voor de output gerealiseerd binnen de projectperiode:

- Basisprincipes voor arbeidsactieve studenten in kwalificerend werkplekleren
- Een stappenplan voor ondernemingen
- Een stappenplan voor opleidingsaanbieders
- Een leerpad voor opleidingsorganisaties, docenten en competentiecoaches
- Beleidsaanbevelingen
- Antwoorden van de negen deelvragen voor de centrale onderzoeksvraag.

Tegelijk is sterk geïnvesteerd in het proces van samenwerking in dit partnerschap. De bereidheid en gedrevenheid van de partners creëerde een positieve en stimulerende flow. Toekomstgericht biedt dit perspectieven om te blijven inzetten op samenwerking in functie van levenslang leren van onze studenten en cursisten. Trots zetten we in op disseminatie van de onderzoeksresultaten. Een eerste keer op 22 december 2022 tijdens de praktijkdag- en inspiratiedag ‘Kwalificeren voor Werkenden’ voor onderwijs- en opleidingsactoren, kennisinstellingen, sectororganisaties, werkgevers, arbeidsmarktbegeleiders, federaties, centra voor volwassenenonderwijs, hogescholen, universiteiten, hr-verantwoordelijken, ... Europa WSE geeft tijdens deze dag inzicht in alle resultaten van proeftuinen rond het op maat maken van onderwijs- en opleidingskwalificaties voor werkenden. Een volgende keer op 22 mei 2023 tijdens de inspiratiedag werkplekleren in het hoger onderwijs. Met deze studiedag wil Arteveldehogeschool in samenwerking met Vlhora en Syntra haar expertise en ervaring delen

met onze onderwijs- en werkveldpartners. Er wordt gericht op alle onderwijspartners uit het hoger onderwijs en werkveldpartners die nieuwsgierig zijn naar manieren om studenten meer via werkpleklers de nodige skills en kennis te laten opdoen.

De output van dit project wensen we een warm onthaal, een bron van inspiratie in organisaties en nieuwsgierigheid naar vervolgonderzoek.

Bijlagen

Bijlage 1: stappenplan voor werkplekken

Een werkende student mee opleiden in jouw organisatie?

In deze quicksheet ontdek je wat het betekent een arbeidsactieve student in jouw organisatie te begeleiden in het werkplek leren. Het zou fijn zijn als deze bijdrage je zin geeft je potentiële nieuwe medewerker mee op te leiden.



Wie is je werkende student?

Wie zijn de arbeidsactieve studenten die in een opleiding met kwalificerend werkplek leren stappen?

Dat is de gemotiveerde werkende student die wordt uitgedaagd in tijd en balans.

- Tijd
Hoe deze combinatie praktisch organiseren?
- Balans gezin-werk-studie
Hoe het welbevinden bewaken en behouden?
- Motivatie
Wat zijn de drijfveren voor een opleiding met werkplek leren?

Je kan de gemotiveerde, werkende studenten ontmoeten in volgende verschillende contexten:

- Werkplekstudent: zoekt een organisatie om aan kwalificerend werkplek leren te doen.
- Potentiële medewerker: ambieert een job in de organisatie.
- Eigen medewerker: wil zich kwalificeren in functie van de eigen organisatie.

Benieuwd zijn wie je begeleidt in het werkplek leren is een sterke stap om de startpositie van je werkende student in opleiding te bepalen. Het richt ook je communicatie en de praktische afspraken die je met de student maakt.



Autonomie in werken en flexibiliteit

Alle informatie delen	Alle materiaal en tools aanreiken	Keuze aanbieden in taken en mogelijkheden tot leren	Reflectie uitlokken over eigen functioneren
<ul style="list-style-type: none"> - Delen van informatie via intranet en mail - Regelmatige deelname aan teammeetings - ... 	<ul style="list-style-type: none"> - Delen van kennis en procedures via intranet - Eigen leeractiviteiten en vorming openstellen - ... 	<ul style="list-style-type: none"> - Jobrotatie (vb. variatie in taken, in grootte, complexiteit en moeilijkheid) - ... 	<ul style="list-style-type: none"> - Als mentor en student samen nadenken over plaats in het team, soft skills, cultuur van de organisatie, ... - ...



Waarderend en stimulerend leerklimaat

Opnemen als volwaardig lid van het team	Differentiatie	Toekomstgerichte feedbackcultuur	Werken aan een open feedbackcultuur
<ul style="list-style-type: none"> - Teamactiviteiten voor medewerkers openstellen voor studenten op de werkplek - ... 	<ul style="list-style-type: none"> - Wees een toegankelijk aanspreekpunt - Wees aanwezig in het leerproces - Iedereen peter-meter - ... 	<ul style="list-style-type: none"> - Leergoesting van de student achterhalen - Het talent en het potentieel herkennen - Initiatief stimuleren - ... 	<ul style="list-style-type: none"> - Wees nieuwsgierig wat de student al kan. Ga regelmatig in gesprek over de taak en rol in het team - ...



Open communicatie en evenwaardigheid

Talent en matching	Onboarding	Feedback	Kansen
<ul style="list-style-type: none"> - Onderzoek wat de student al kan en verwacht - Licht de cultuur op de werkplek toe, doecultuur, familiecultuur, ambitieuze cultuur, ... - ... 	<ul style="list-style-type: none"> - Deel de gebruiken en de gewoontes op de werkplek - Stem de wensen en verwachtingen af tussen mentor en student - ... 	<ul style="list-style-type: none"> - Voer regelmatige gesprekken - Ga op verschillende manieren in gesprek; hoe-is-het, feedback, ongepland, ... - ... 	<ul style="list-style-type: none"> - Zoek de kansen die er liggen - Laat de student meelopen met verschillende collega's - Bied professionaliseringskansen aan samen met collega's

Bijlage 2: stappenplan voor opleidingsverstrekkers

Werkplekleren in jouw opleidingen voor werkende studenten?

In deze quicksheet ontdek je hoe je je opleiding afstemt op arbeidsactieve studenten. We bieden inspiratie hoe kwalificerend werkplekleren in jouw opleiding geïntegreerd kan worden.



Arbeidsactieve studenten?

Weet voor wie je de opleiding ontwerpt. Dit kwadrant als lens om de startpositie voor arbeidsactieve **studenten** in een opleiding met kwalificerend werkplekleren in beeld te brengen.

	Voert activiteiten uit die verwant zijn met de onderwijs- of beroepskwalificatie die beoogd wordt	Voert activiteiten uit die niet verwant zijn met de onderwijs- of beroepskwalificatie die beoogd wordt
Heeft mogelijkheden om aan werkplekleren te doen in de eigen organisatie		
Heeft geen mogelijkheden om aan werkplekleren te doen in de eigen organisatie		

Een lens die een hulpmiddel is voor:

studenten

- Wat is de context om het opleidingstraject succesvol af te werken? In welke situatie bevind ik mij? Hoe sta ik in de startblokken? Welke hulpbronnen kan ik best inschakelen (werkplek-, of leercoaching, mentor, collega's, ...)? Welke beweging wil, kan ik maken?

docenten

- Hoe kan ik leerinhouden afstemmen op verschillende noden van studenten in functie van het werkplekleren?
- Hoe kan ik een variatie van ervaringen uit het werkplekleren inzetten in mijn les?

competentiecoaches

- Hoe kan ik de student best coachen en begeleiden in het werkplekleren in wisselwerking met het campusleren?



Autonomie in werken en flexibiliteit

Traject	Ervaring	Leerinhouden	Instructie
Als opleiding mogelijkheden voor het traject afwegen; deeltijds, avondonderwijs, afstandsleren, microdegrees, ...	Als opleiding mogelijkheid creëren om verworven ervaring te integreren in de opleiding. Dit kan via eerder verworven competenties (EVC) en elders verworven ervaring (EVE).	In het curriculum keuzemogelijkheden in verwerking van leerinhouden voorzien.	Aan studenten keuzemogelijkheden aanbieden in instructie. Aan docenten hiervoor professionalisering voorzien.



Waarderend en stimulerend leerklimaat

Mindset	Professionele skills	Differentiatie	Toekomstgerichte feedbackcultuur
Als docent met een positieve en open mindset tegenover werkende studenten staan.	Als competentiecoach competentiegericht en projectmatig denken. De individuele vaardigheden van studenten inschatten en doelgericht optimaliseren.	Als docent ervaring uit de werkplek inzetten om te differentiëren tussen studenten.	Als docent en competentiecoach feedback geven en vragen met als doel te groeien in het uitvoeren van de taak. Kritische momenten zijn leerkansen voor de toekomst.



Open communicatie en evenwaardigheid

Als opleiding	Als competentiecoach	Als docent	Als student
Duidelijke startcommunicatie voorzien met beschrijving van de verwachtingen voor de inspanningen van student, docent en competentiecoach. Warm doorverwijzen tussen opleidingsvormen en opleidingsmogelijkheden.	Vertrekken van het geloof in de groeimogelijkheden van elke actor. Professionalisering in de vaardigheden van de competentiecoach. Gedurende het traject de motiverende kracht zijn voor student, mentor en docent.	Studenten als volwaardige partners zien in het aanbrengen van en het uitwisselen over praktijkcasussen. Inzetten op empowerment en betrokkenheid in de campuslessen.	De student neemt een actieve rol op in de communicatie tussen de opleiding en de werkplek en neemt initiatief om praktijkkennis binnen te brengen in de campuslessen.

Bijlage 3: beleidsaanbevelingen

BELEIDSAAN- BEVELINGEN

Onderstaande beleidsaanbevelingen vloeien voort uit ons ESF-project 9669 **Werkenden proeven van dual: een leven lang werkpleklers**. De best practices uit dit project kunnen inspirerend zijn voor het uitwerken van verdere innovatieve pistes. Deze pistes, vertaald in de beleidsaanbevelingen, overstijgen de scope van de partnerinstellingen. Ze zijn relevant voor alle kwalificerende opleidingen met werkpleklers in Vlaanderen.



PROCESBEGELEIDING VOOR HET WERKPLEKLEREN STRUCTUREEL IN DE DUALE KWALIFICERENDE OPLEIDING INTEGREREN.

Met als doel de wisselwerking tussen werkpleklers en campuseren te stimuleren en optimaliseren in functie van het leerproces van de arbeidsactieve student.

Het dual leerproces heeft plaats in twee of meer leeromgevingen. Het is daarbij belangrijk dat deze leeromgevingen maximaal complementair zijn. Dit is geen vanzelfsprekendheid. **Structurele en regelmatige onderlinge afstemming** is een doorslaggevend element om de leerkansen uit de verschillende leeromgevingen te integreren in het leerproces van de arbeidsactieve student. Dit is een bepalende factor voor het succes van het dual leerproces.

Het integreren van een vierde actor, **de competentiecoach**, als procesbegeleider bij de realisatie van één geïntegreerde leeromgeving, zet hier doelgericht en structureel op in. Als vierde actor, naast de arbeidsactieve student, de docent en de mentor, **vormt de competentiecoach de 'olie' die ervoor zorgt dat de andere actoren synchroon met elkaar functioneren met als doel een optimaal leerproces van de arbeidsactieve student.**

De competentiecoach heeft ook een rol te vervullen in de onderwijskundige ondersteuning van de mentor en de docent. Dit onder andere in het inspireren om gedifferentieerd te werken, ontwikkelingsgerichte feedback te geven,... Ook voor de arbeidsactieve student zal de competentiecoach **actie ondernemen om de student te versterken**, onder meer in het zien en benutten van leerkansen.

De rol van competentiecoach en van docent of mentor is verschillend en vraagt andere competenties. De competentiecoach focust op de **ondersteuning van de leer- en opleidingsprocessen tussen de verschillende actoren**; niet met de intentie deze te vervangen. De docent is een volwaardige opleider en een vak- en didactisch expert binnen de duale opleiding. De mentor is de praktijkopleider en ook expert in het vak. De competentiecoach respecteert de specifieke inbreng van deze actoren en intervenueert in functie van de optimalisatie hiervan. Dit telkens conform het kader eigen aan **competentiecoaching**.

Coaching houdt immers verband met een aantal specifieke methodieken om een gedragsverandering te bewerkstelligen. De competentiecoach zorgt voor de optimale integratie van procesbegeleiding binnen werkpleklers. Het leerproces van de arbeidsactieve student wordt ondersteund en ook de docenten en de mentoren worden begeleid en verder getraind in het opleiden van de duale student. Uit onderwijskundig standpunt blijft het daarom essentieel dat in een dual leer- en onderwijsproces de vier rollen gerespecteerd worden. Dit impliceert uiteraard dat voor opleidingsaanbieders middelen voorzien worden om de vierde rol, de competentiecoach, in hun organisatie in te bedenken. Deze vierde actor herkennen als volwaardige en welomschreven rol, realiseert een kwalitatieve invulling van de duale opleiding.

Binnen de proeftuin is daarbij duidelijk ervaren dat wanneer een docent de rol van competentiecoach opneemt, de docent hierin best ondersteund wordt. De combinatie van twee rollen is immers niet evident en sluit niet noodzakelijk aan bij de competenties en voorkeuren van de docent.

De meerwaarde van een dual leer- en opleidingstraject realiseert zich niet zomaar, maar is het resultaat van een doelgerichte werking van alle actoren.



GEDIFFERENTIEERDE LEERROUTES STIMULEREN OP MAAT VAN DE ARBEIDSACTIEVE STUDENTEN

Met als doel optimaal in te spelen op de individuele leerbehoeftes, professionele competenties, ervaringen en situationele barrières bij arbeidsactieve studenten.

Curricula van opleidingen vormen een traject waarbij leerdoelen en evaluatievormen vooraf zijn bepaald, zoals vastgelegd in de domeinspecifieke leerresultaten. Welke doelen in welke leeromgeving worden gerealiseerd en hoeveel tijd hiervoor wordt voorzien, is doorgaans gelijk voor elke arbeidsactieve student. Binnen de proeftuin is daarom sterk ingezet op de realisatie van de verschillende opleidingsonderdelen vanuit een UDL (Universal Design for Learning)-benadering. In het werkpleklers zorgt een welbewuste matching tussen de arbeidsactieve student, de mentor en de organisatie voor optimale leerkansen.

De realiteit toont dat arbeidsactieve studenten gemotiveerd starten aan hun kwalificerende opleiding en daarbij een ruime waaier aan ervaring en kennis binnenbrengen.

Ze beschikken over een formele vooropleiding om te kunnen starten in de kwalificerende opleiding met werkpleklers. Hun professionele context toont hoe ze ook niet-formeel competenties hebben verworven. Deze worden slechts sporadisch met een certificaat bekrachtigd. En misschien nog belangrijker: ze brengen vaak positieve, minder gestructureerde leerervaringen mee uit diverse informele contexten: leren van collega's, onderzoekwerk op het internet, goede raad van familie, ...

Binnen de curricula van bestaande opleidingen is het niet vanzelfsprekend voor de arbeidsactieve studenten om hun persoonlijke competenties gedifferentieerd in te brengen in hun kwalificerende opleiding met werkpleklers en zo een passend opleidingsverloop vorm te geven. Vooral het verder bouwen op leerwinsten uit niet-formele en informele leeractiviteiten is nog bijzonder moeilijk te realiseren in opleidingen. Vrijstellingen op basis van EVC / EVK zijn mogelijk, al blijken die in de realiteit omslachtig en weinig benut.

Voor de ontwikkeling van levenslang leren zou het daarom sterk zijn om alle verworven competenties uit formeel, niet-formeel en informeel leren mee te nemen. De ervaring binnen een opleidingsonderdeel rond persoonlijke en professionele groei in de proeftuinen toont verschillende voorbeelden hoe studenten (formeel en informeel) verworven competenties meenemen en deze doelgericht inzetten naar de toekomstige beroepsidentiteit.

De opvolgings- en feedbacktool die we in de proeftuin hantieren kan ook de opvolging van de totaliteit van competenties in kaart brengen. Deze tool MICOON (Methodiek en instrument voor competentie-opvolging online) helpt de student, mentor, docent en competentiecoach om visueel weer te geven hoe de competentieverwerving vordert. We vinden het ook belangrijk na te denken over alternatieve evaluatie. Punten voor competentieverwerving blijven een moeilijke oefening en ons inziens weinig relevant voor levenslang leren. Inzetten op taakgerichte feedback door de verschillende actoren initieert een belangrijkere impact op het leerproces.



Arbeidsactieve student die activiteiten uitvoert op de werkplek die niet verwant zijn met de onderwijs- of beroepskwalificatie die wordt beoogt.

	Leren in een formele context			Leren in een niet-formele context			Leren in een informele context		
	Context 1	Context 2	Context 3	Context 4	Context 5	Context 6	Context 7	Context 8	Context 9
Competentie 1									
Competentie 2									
Competentie 3									
Competentie 4									
Competentie 5									
Competentie 6									
Competentie 7									
Competentie 8									
Competentie 9									
Competentie 10									

Arbeidsactieve student die activiteiten uitvoert op de werkplek die verwant zijn met de onderwijs- of beroepskwalificatie die wordt beoogt.

	Leren in een formele context			Leren in een niet-formele context			Leren in een informele context		
	Context 1	Context 2	Context 3	Context 4	Context 5	Context 6	Context 7	Context 8	Context 9
Competentie 1									
Competentie 2									
Competentie 3									
Competentie 4									
Competentie 5									
Competentie 6									
Competentie 7									
Competentie 8									
Competentie 9									
Competentie 10									

Competentiegericht denken, in plaats van denken vanuit opleidingsonderdelen met vooraf veronderstelde studiebelasting, kan hierop inspelen. Het mappen van studenten naar hun verschillende noden, zoals in onze stappenplannen beschreven staat, kan leiden tot deze gedifferentieerde leerroutes.

Het lijkt ons zinvol om in een vervolgonderzoek de opvolging en evaluatie vanuit een brede en innovatieve insteek te verkennen en daarbij de mogelijkheden naar validatie binnen de studiepunten mee op te nemen.

Verder is het relevant om te onderzoeken hoe **mentoren hierbij kunnen ingeschakeld worden als volwaardige opleider en evaluator** (transparant, betrouwbaar en valide). De behoeftes van mentoren zijn specifiek en verschillen per organisatie. Het is te verkiezen om opleidingen voor mentoren gedifferentieerd aan te bieden. Docenten zullen bijkomend ook voor het leren in de niet formele en informele context een begeleidende en toetsende taak opnemen. Onderzoeken welke de ondersteuningsbehoeften van deze docenten zijn, vormt een meerwaarde. De competentiecoach kan een substantiële bijdrage leveren in de ondersteuning van de mentoren en de docenten. Toch zijn extra middelen aangewezen om mentoren op de werkplek te ondersteunen in deze bijkomende rol als opleider. Ook voor docenten is bijkomende professionalisering en het voorzien van de nodige middelen daarvoor een noodzakelijke voorwaarde.

Vanuit beleid expliciet gedifferentieerde leerroutes vooropstellen, promoten en financieel ondersteunen - vanuit een samenwerking van opleidingsaanbieders, vertegenwoordigers van bedrijven, sectororganisaties, ... - kan kwalificerend competentiegericht levenslang leren vormgeven.



IN PROEFUINEN EN PILOTS MOGELIJKHEDEN CREËREN OM ALTERNATIEF TE EXPERIMENTEREN MET DE NODEN VAN DE ARBEIDSACTIEVE STUDENTEN IN BEIDE LEEROMGEVINGEN.

Met als doel innovatieve opportuniteiten te exploreren om optimaal tegemoet te komen aan situationele, dispositionele en institutionele drempels die arbeidsactieve studenten op verschillende wijze belemmeren.

Onze proeftuinen zijn consciëntieus binnen de regelgeving van de hogeschool en werkplekken vormgegeven. Daarbij zijn **opportuniteiten die de gehanteerde wettelijke kaders stretchen** nog niet geëxploreerd. Toch zien we daarin kansen om tegemoet te komen aan drempels die arbeidsactieve studenten hinderen in hun deelname aan kwalificerende opleidingen met werkplekieren. Deze opportuniteiten situeren zich in beide leeromgevingen. Pistes hierbij kunnen zijn:

- **Meer tijd geven aan de arbeidsactieve student** kan motiverend werken, kan deelname aan opleidingen stimuleren en gekwalificeerde uitstroom vermeerderen. De realiteit leert bijvoorbeeld dat het huidige opleidingsverlof ontoereikend is om één derde authentiek werkplekieren te realiseren. In de professionele omgeving zou het zinvol zijn de invloed op deelname aan opleidingen te onderzoeken. Wat maakt dat het persoonlijk engagement voor de opleiding een duidelijke impact heeft op de werk- en familiale situatie van de individuele student?
- Opleidingen en opleidingsaanbieders handelen vanuit de regelgeving en de eigen visie en cultuur van de opleidingsinstelling. In die context stellen we vast dat de noden van arbeidsactieve student kunnen verschillen van de noden van de generatiestudent. **Flexibeler kunnen handelen en de eigenheid van de arbeidsactieve student durven meenemen in het uitzetten van een duurzaam curriculum** kan een toegevoegde waarde bieden. Dit kan onder andere door gelijkberechtiging, evaluatie op punten, verplichte aanwezigheid

en deelname aan lessen, éénzelfde verdeling tussen werkplek- en campusleren, stuiverwerking e.a.

- Voor de **professionalisering van de betrokken actoren** zien we krachtige hefboomen mocht een proeftuin of pilot ook hiervoor tijd en ruimte bieden. Docenten laten deelnemen aan bedrijfsstages, incentives en initiatieven voor mentoren op de werkplekken, ... zijn slechts enkele voorbeelden die nu bovenop de bestaande opdrachten van deze actoren worden opgenomen. Het zou krachtig zijn om deze verwachtingen te integreren in proeftuinen. Onderzoek zou dan detecteren waarop beleid duurzaam toekomstgericht kan inzetten.

- De **samenwerkingen tussen de hogescholen en Syntra versterken** naar warme doorverwijzing van studenten, delen van docenten, ruimtes, ... waar we dit nu op basis van relaties en waardering vormgeven, ervaren we daarbij dat structuren, verschillende financiering, ... dit niet makkelijk maken.

Het spreekt voor zich dat slechts enkele mogelijkheden hier worden gepresenteerd. Deze beleidsaanbeveling stelt dat het essentieel is **regelluwe ruimtes te organiseren**. Dit durven in een maatschappelijke context waar schijnbaar steeds meer regels opduiken, lijkt krachtig. Ook kan het doelgericht inzetten van middelen een te verkennen piste zijn.

Misschien lijkt dit meer een droom; elke context heeft immers regels, elke organisatie zijn daadkracht, eigen middelen, ... Precies in regelluwe experimenten bekijken hoe dromen realiteit kunnen worden kan inspirerend zijn en zinvolle, uitdagende en innovatieve pistes blootleggen hoe levenslang leren in werkende duale trajecten een hefboom kunnen zijn voor arbeidsactieve studenten.



Bijlage 4: leerscan

Intro:

Op 17 december 2021 bestendigde de Vlaamse Regering het actieplan levenslang leren 'Koers zetten naar een lerend Vlaanderen'.

Met een geheel van 47 prioritaire acties wil het Partnerschap Levenslang Leren samen met de Vlaamse Regering de drempels in levenslang leren identificeren, wegwerken en noodzakelijke hefboomen versterken. Het streefdoel is om een cultuur te creëren waarin blijven leren en deelnemen aan opleidingen ook na het verlaten van de schoolbanken als een evidentie wordt beschouwd. Het actieplan volgt de Europese ambitie om tegen 2030 tot een opleidingsdeelname van 60% voor (non-) formeel leren te komen. <https://www.vlaanderen.be/levenslang-leren>

Het creëren van meer opleiding en -kansen is ook concreet opgenomen in de arbeidsdeal van de federale regering in juni 2022.

Benieuwd naar de leercultuur in je organisatie?

Vul dan deze korte vragenlijst in. Het kan een inspiratiebron zijn in jullie gesprekken en in het nadenken over mogelijkheden voor meer leercultuur?

Als we ons personeel opleiden en ze lopen weg, wat gaan we dan doen?

Als we ons personeel NIET opleiden en ze blijven toch, wat gaan we dan doen?!



JA/NEE -vragen

1. Heeft elke medewerker vrije toegang tot informatie en de kennis van de gebruiken en de procedures in de organisatie?
2. Kan elke medewerker deelnemen aan meetings, lid zijn van een team, projectgroep,...?
3. Wordt er tijd vrijgemaakt om de samenwerking tussen collega's te bespreken?
4. Is er aandacht voor (levenslang) leren van medewerkers?
5. Werken jullie met mentorschap, meter/peter, ... voor (nieuwe) medewerkers?

Multiple Choice (meerdere antwoorden mogelijk)

6. Waar ontmoeten medewerkers elkaar:

- Bij de koffie
- Gezamenlijke werkruimte
- Bij overlegmomenten
- Online en live
- Teambuilding
- Andere: ...

7. Welke mogelijkheden zijn er voor medewerkers om nieuwe kennis op te doen:

- Intranet
- Regelmatig teamoverleg
- Spontaan in het samenwerken
- Bewust taken leren van elkaar
- Bijscholing en vorming
- Andere: ...

8. Wat en wie kunnen de medewerkers consulteren om bij te leren?

- Interne handleidingen, draaiboeken,...
- Deelname aan beroepsgerichte vormingsinitiatieven
- Eigen voorstellen aanbrengen
- Collega's
- Leidinggevende
- Mentor, meter/peter, ...
- Andere: ...

9. Welke leerkansen op de werkplek worden al benut?

- Variatie in taken
- Afwisseling tussen makkelijkere en moeilijkere taken
- Initiatief en zelfredzaamheid van de medewerker zelf
- Fouten als een kans om te verbeteren
- Tijd voor één op één reflectie
- Nabespreken, debriefing,... in team
- Andere: ...

10. Wat van de persoonlijkheid van de medewerker wordt meegenomen in het (levenslang) leren?

- Interesse
- Beroepsgerichte competenties
- Goesting en motivatie
- Ambitie
- Visie op professionele ontwikkeling van medewerkers in de organisatie
- Reflectiegesprekken, (loopbaan)gesprekken, ... met leidinggevenden
- Andere: ...

11. Welke elementen spelen een rol wanneer een mentor of meter/peter worden aangeduid?

- Beroepskennis
- Goesting
- Empathisch vermogen
- Onbevooroordeeld luisteren en open vragen stellen
- Uitdagende doelen formuleren
- Feedback geven volgens de regels van de kunst
- Tijd
- Andere: ...

Bijlage 5: leidraad gesprek (potentiële) werkplekken – educatief potentieel

Deze leidraad is gebaseerd op het werk van Vicky Dekocker en An Katrien Sodermans, ‘Leren dual leren’ (*Dekocker & Sodermans, 2018*).

Vooraf

Afspraak ter plaatste maken

Bevestigingsmail sturen

Geplande afspraak met contactgegevens opnemen in de opvolglijst

Tijdens bezoek

Focussheet om te bevragen elementen zichtbaar te maken voor jezelf en aan contactpersoon op de werkplek: bijlage 1

Leidraad gesprek met richtvragen ter inspiratie

Fase	Mogelijke richtvragen ter inspiratie
Intro en doel van het bezoek en gesprek	<p>Begroeting en voorstelling</p> <p>Kaderen van het project: ESF project “Werkenden proeven van dual: een leven lang werkplekieren”</p> <p>Onderzoeksvraag: Op welke manier kan het gekwalificeerd werkplekieren voor werkenden bijdragen tot een verhoogde participatie aan beroeps- en onderwijskwalificerende trajecten?</p> <p>Vraag hun organisatie en werking voor te stellen en een korte rondleiding</p> <p>Hebben jullie al ervaren met begeleiden van studenten, opleiden van medewerkers?</p> <p>Focus van bezoek toelichten, eventueel met focussheet</p> <p>Bedanken voor gastvrijheid, belangstelling uiten en bevestigen dat er geen foute of goede vaststellingen zijn.</p>
	Mogelijkheid tot interactie – leren van anderen = coöperatief leren

Te onderzoeken kenmerken van de werkplek	<p>Waar ontmoeten medewerkers elkaar?</p> <p>Hoe kan de student leren van verschillende medewerkers in het team?</p> <p>Hoe en wanneer kan advies gevraagd worden, geobserveerd worden, geleerd worden uit de ervaringen van anderen?</p> <p>Kan de student deelnemen aan meetings, lid zijn van een kleiner team, projectgroep,...?</p> <p>...</p>
	<p>Toegang tot informatie en mogelijkheden nieuwe kennis op te doen – jobbetrokkenheid</p> <p>Welke informatie is beschikbaar voor de student?</p> <p>Welk materiaal kan de student gebruiken, laptop, toegang tot software,...</p> <p>Hoe krijgt de student zicht op de procedures, de gewoontes, ... ?</p> <p>Hoe wordt de student betrokken in de dagdagelijkse werking en bijhorende taken?</p> <p>Wat en wie kan de student consulteren om initiatief te nemen om bij te leren?</p> <p>...</p>
	<p>Leerkansen en mogelijkheden tot feedback, mogelijkheden om te leren van werkevaluaties = zelfeffectiviteit</p> <p>Hoe wordt de student geïnformeerd over de te volgen stappen voor een uit te voeren taak.</p> <p>Kan de student meevolgen en stapsgewijs taken overnemen?</p> <p>Kan mondelinge feedback een vast deel van de begeleiding zijn?</p> <p>Hoe ziet een open klimaat eruit voor de student om vragen te stellen en feedback op taken te vragen?</p> <p>Hoe wordt omgegaan met fouten? Hoe kunnen gemaakte fouten een bron voor leren voor de student zijn?</p> <p>Hoe worden rijke leerkansen op de werkplek ontdekt en benut?</p> <p>Kan er aandacht zijn voor afwisseling in makkelijke en moeilijkere taken?</p> <p>...</p>
	<p>Mogelijkheden tot reflectie = zelfregulatie</p>

	<p>Kan de nodige tijd voorzien worden om op zinvolle wijze te reflecteren over taken?</p> <p>Kan de student deelnemen aan debriefings, case discussies, ... ?</p> <p>Hoe kan de student feedback krijgen op eigen reflecties?</p> <p>...</p>
	<p>Coaching en professionele intervisie = proactieve houding</p> <p>Is er iemand (of meerderen), een mentor, die de student kan begeleiden?</p> <p>Hoe bereidt de mentor zich voor op deze rol?</p> <p>Hoe wordt de student begeleid?</p> <p>Hoe wordt de begeleiding afgestemd op de noden van die specifieke student?</p> <p>Hoe wordt de persoonlijkheid van de student hierin meegenomen?</p> <p>Hoe krijgt de mentor de mogelijkheid om zijn rol vanuit een coachende houding in te vullen?</p>
<p>Inzoomen op de rol van de mentor</p>	<p>Als expert = praktijk en beroepskennis delen</p> <p>Hoe zijn er op de werkplek mogelijkheden voor de mentor om:</p> <p>Expertise te delen?</p> <p>Richtlijnen te geven?</p> <p>Advies te geven?</p> <p>Helder te communiceren over de specifieke beroepstaken</p> <p>...</p> <p>Als opleider = kennis en vaardigheden bij te brengen om werkuitvoering op hoger niveau te krijgen</p> <p>Hoe zijn er op de werkplek mogelijkheden voor de mentor om:</p>

	<p>Op te leiden voor de taak?</p> <p>Feedback te geven ?</p> <p>Stimuleren van reflectie?</p> <p>De student te motiveren tot betere prestaties, correcter uitvoeren van de taak, ...</p> <p>Nieuwe taken niet te moeilijk of gemakkelijk te voorzien?</p> <p>...</p> <p>Als ondersteuner of begeleider = ondersteunen van zelfwaardering en zelfdoeltreffendheid – oog voor de persoon van de student</p> <p>Hoe zijn er op de werkplek mogelijkheden voor de mentor om:</p> <p>Oog te hebben voor de persoon van de student?</p> <p>Een relatie op te bouwen die de nadruk legt op wederzijds vertrouwen?</p> <p>Een luisterend oor te zijn?</p> <p>Begrip, empathie en inlevingsvermogen tonen?</p> <p>...</p> <p>Als administrator = taken en verwachtingen van de hogeschool opvolgen</p> <p>Hoe zijn er op de werkplek mogelijkheden voor de mentor om:</p> <p>De administratieve opvolging te doen?</p> <p>Hierover terugkoppelen aan de student?</p> <p>...</p>
<p>mirror colleagues – mogelijke studenten</p>	<p>= werkt op een werkplek met educatief potentieel, heeft nog een blinde vlek betreffende kwalificerende opleidingen met werkplekleren</p> <p>Zijn er in de organisatie medewerkers met potentieel om zich te kwalificeren via de opleiding?</p>

	<p>Zijn er in de organisatie medewerkers die gebaat kunnen zijn met de graduaatsopleiding?</p> <p>Zijn ze geïnformeerde, geïnteresseerd,... ?</p> <p>Zijn er specifieke redenen waarom ze de opleiding wel/niet volgen?</p> <p>Zo ja, wie zijn ze? Mogen we kennismaken, ze contacteren, informeren,... ?</p> <p>Graag brengen we dat in kaart</p> <p>...</p>
Foto en getuigenis verzamelen - engagement	<p>Vraag of je een foto ter plaatse kan nemen</p> <p>Waarover mogen we jou of jullie organisatie citeren als het over werkplekklere gaat? Over combinatie van van studeren en werken? Over de graduaatsopleiding met werkplekklere?</p> <p>Bereidheid zich te engageren om werkplek voor een van de graduaatsopleidingen te zijn</p> <p>Is er nog iets dat in dit bezoek en gesprek niet aan bod is gekomen en je nog wil toevoegen?</p> <p>...</p>

Na het bezoek

maximum een week na het bezoek een bedankingsmail sturen eventueel met info die wenselijk blijkt naar aanleiding van het gesprek

Verslag/ bezoek maken, volgens format in bijlage

Uploaden in de Teams omgeving

Eventuele mirror colleagues in een lijst opnemen

Foto's en getuigenissen ook apart verzamelen in teams

Opvolglijst vervolledigen

Mogelijkheid tot interactie	Toegang tot informatie en tools	leerkansen in verschillende taken	feedback krijgen en vragen
reflectie	begeleiding & coaching	mirror colleagues	foto & getuigenis
mentor als expert	mentor als opleider	mentor als begeleider	mentor als administrator

Format voor verslag

Info per thema	Antwoorden in bullets noteren
Gegevens bezochte organisatie en contactpersoon	
Te onderzoeken kenmerken van de werkplek	<p>Mogelijkheid tot interactie – leren van anderen = coöperatief leren</p> <p>- ...</p> <p>Toegang tot informatie en mogelijkheden nieuwe kennis op te doen – jobbetrokkenheid</p> <p>- ...</p> <p>Leerkansen en mogelijkheden tot feedback, Mogelijkheden om te leren van werkevaluaties = zelfeffectiviteit</p> <p>- ...</p> <p>Mogelijkheden tot reflectie = zelfregulatie</p> <p>- ...</p> <p>-</p> <p>Coaching en professionele intervisie = proactieve houding</p> <p>-</p>
Inzoomen op de rol van de mentor	<p>Als expert = praktijk en beroepskennis delen</p> <p>- ...</p> <p>Als opleider = kennis en vaardigheden bijbrengen om werkuitvoering op hoger niveau te krijgen</p> <p>- ...</p> <p>Als ondersteuner of begeleider = ondersteunen van zelfwaardering en zelfdoeltreffendheid – oog voor de persoon van de student</p> <p>-</p> <p>Als administrator = taken en verwachtingen van de hogeschool opvolgen</p> <p>-</p>
mirror colleagues – potentiële studenten	-

Foto en getuigenis verzamelen	-
Andere vaststellingen of aanvullingen die mogelijks relevant kunnen zijn	

Kaders en concepten

Educatief potentieel van een werkplek

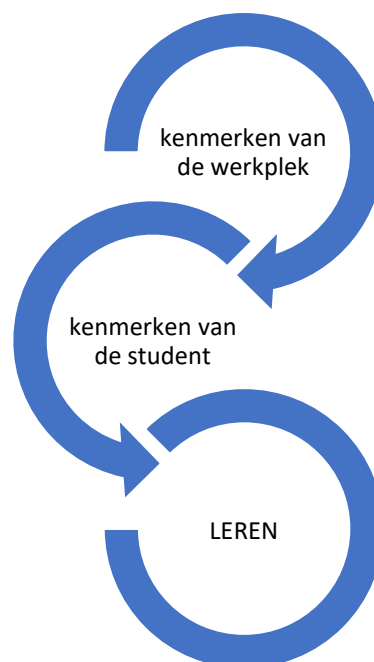
Een hoog leerpotentieel op de werkplek betekent dat er een hoge kans is op een leereffect. Belangrijk hierbij zijn de begrippen:

- 'kans'; het aanwezige potentieel op de werkplek zal zich niet 'vanzelf' ontplooien.
- 'leereffect'; doel van het werkplekleren is dat de student op de werkvloer voldoende (nieuwe) competenties leert.

Drie factoren zijn hierbij belangrijk en beïnvloeden ook elkaar:

- De mate waarin de werkplekactiviteiten in lijn liggen met de doelen uit het curriculum van de opleiding.
- De kwaliteit van de begeleiding in iedere leeromgeving.
- De mate waarin er overheen de verschillende leeromgevingen een geïntegreerd leerproces plaats heeft bij de student.

Bron: Duaal leren en Syntra Midden-Vlaanderen, B. Van Cauteren, uitgave september 2019



Kenmerken van de werkplek

Factoren aanwezig op de **werkvloer** of kunnen gecreëerd worden met het doel leren te faciliteren:

	Werkplek als leerplek
Mogelijkheid tot interactie Betrokkenheid en coöperatie	Kunnen deelnemen aan meetings, projectteams Een plek hebben waar andere medewerkers te ontmoeten en spreken Kunnen leren uit ervaringen van anderen
Toegang tot informatie en mogelijkheden nieuwe kennis op te doen Adviseren en richtlijnen geven	Toegang tot de informatie, materialen, procedures en technologieën, nodig om tot leren te komen
Leerkansen en mogelijkheden tot feedback Feedback en ondersteuning	Breed feedback kunnen vragen en krijgen; informatie over de taak, verloop van de handelingen, bijsturen, ...
Mogelijkheden om te leren van werkevaluaties Feedback en ondersteuning	Gemaakte fouten als bron van leren. Verskil met feedback = toekomstgericht, werkevaluaties = richt zich op functioneren in het verleden
Mogelijkheden tot reflectie	Tijd voorzien om op zinvolle wijze te reflecteren; debriefings, case discussies, ... om rijke leerkansen op de werkplek te ontdekken en benutten
Coaching en professionele supervisie Leeropportuniteiten en betrokkenheid	Begeleiding om te groeien in de nodige jobcompetenties = belang rol van mentor

Mentor

Rol:	Nodige vaardigheid
Als expert = praktijk en beroepskennis delen Adviseren en richtlijnen geven voor de uitvoering van beroepsspecifieke taken	Procedurele kennis van het beroep Vertalen van concrete handelingen naar instructies en richtlijnen om de uitvoering van de erende te begeleiden

Als opleider = kennis en vaardigheden bijbrengen om werkuitvoering op hoger niveau te krijgen. Geven van feedback, formuleren van tussenstappen en doelen, reflectie stimuleren	Identificeren van individuele noden van de student in functie van begeleiden van het leren. Motivationale gespreksvoering, feedback geven
Als ondersteuner of begeleider = ondersteunen van zelfwaardering en zelfdoeltreffendheid – oog voor de persoon van de student, voor het welbevinden van de student als persoon en medewerker in de organisatie	Socio-emotionele vaardigheden: luisteren, inlevingsvermogen, empathie
Als administrator = taken en verwachtingen van de hogeschool opvolgen, opvolgen van de administratieve verwachtingen	Administratieve vaardigheden

Student – mentor

Student	Optimale Mentor
Motivatie	Begeleiden Tijd en ruimte geven Ondersteunen Adviseren Positieve feedback Uitdagende taken
Jobbetrokkenheid	Betrokkenheid op leerproces Open sfeer Begeleiding
Proactieve houding	Betrokken mentor Vertrouwen Tolerantie tegenover fouten Leerkansen
Zelfeffectiviteit	Leerkansen Uitdagende taken Tolerantie tegenover fouten
Coöperatie	Openheid

	Mogelijkheden tot samenwerken Aanvaarding als volwaardige medewerker
Zelfregulatie	Evenwicht tussen aansturen en autonomie
Transformatief leren	Inzicht in verworven competenties Gerichte taken Aanvaarding als volwaardige medewerker

Bibliografie

- Dekocker, V., & Sodermans, A. K. (2018). *Leren dual leren*. Acco.
https://books.google.be/books?id=QD9_tQEACAAJ
- Garrison, D. R., Anderson, T., & Archer, W. (2010). The first decade of the community of inquiry framework: A retrospective. *The Internet and Higher Education*, 13(1–2), 5–9.
- Valcke, M. (2007). *Onderwijskunde als ontwerpwetenschap*. Academia Press.
- Agentschap voor ondernemersvorming SYNTRA Vlaanderen - ODIN. Kennisplatform voor ondernemerscompetenties en dual leren. <https://odin.syntravlaanderen.be/>; Geraadpleegd op 11 juni 2020.
- Baert H. (2013). Het leren van volwassenen: stimulansen voor het komende decennium. Platformtekst Vlaamse Onderwijsraad. https://assets.vlor.be/www.vlor.be/attachment/platformtekst_voor_website.pdf; Geraadpleegd op 11 juni 2020.
- Baert H. c.s. (2013). Het leren van volwassenen: stimulansen voor het komende decennium. Platformtekst Strategische Verkenning Stimuli voor het leren van volwassenen. Vlaamse Onderwijsraad, Brussel.
- Baert K., Bamelis S., Desoete A. (2015). 625 onderwijsbegrippen. die Keure, Brugge.
- CEDEFOP. European Centre for het Development of Vocational Training. (2014). Terminology of European education and training policy. <https://op.europa.eu/nl/publication-detail/-/publication/4d4dc819-996d-43c0-a93a-9dc53c458308>; Geraadpleegd op 20 juni 2020.
- Crevits H. (2019). Beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019-2024. <https://www.vlaanderen.be/publicaties/beleidsnota-2019-2024-werk-en-sociale-economie>; Geraadpleegd op 17 juni 2020.
- De Klerck W. & Boey R. (2018). Departement Werk en Sociale Economie. De toekomst van opleiding en vorming. Inspiratiesessie SYNTRUM. 4 september 2018.

de Leeuwe M. (2017). Empoweren heeft effect. Tijdschrift voor Ontwikkeling in Organisaties. Neer.

Knelpuntberoepen 2020. Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling. <https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/trends/Knelpuntberoepen%202020.pdf>.
Geraadpleegd op 16 juni 2020.

Leroy F. & Ranschaert W. (2020). Van risicogroepen, kansengroepen en doelgroepen naar doelen, kansen en inclusie. OVER.WERK. Tijdschrift van het Steunpunt Werk. 1/2018. Acco.

Liberform (2019). Enquête werkgevers in de sector. <https://www.liberform.be/pages/nl/public/nieuw-inspire/facts-figures/enquete;>
Gereedpleegd op 11 juni 2020.

Liberform (2020). Sectorfoto 2019 PC 336. file:///C:/Users/bert.van.cauteren/Downloads/PC336_sectorfoto2019_NL.pdf;
Geconsulteerd op 17 juni 2020.

Ministerie van Onderwijs en Vorming (2020). <https://www.onderwijs.vlaanderen.be/nl/neet-jongeren>; Geraadpleegd op 21 juni 2020.

OECD (2019), OECD Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264309791-en>;
geraadpleegd op 11 juni 2020.

Randstad research (2020). Wie werkt, leert. levenlang leren doorgelicht. <https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/s3-be-prd-prd-randstad-static/marketing/Randstad%20Arbeidsstudie-NL-LR.PDF>; geraadpleegd op 11 juni 2020.

Statistiek Vlaanderen (2020). Levenslang leren – opleidingsdeelname. <https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/levenslang-leren-opleidingsdeelname>;
Geraadpleegd op 17 juni 2020.

- Steunpunt Werk (2020). Opleidingsparticipatie (25-64 jaar) naar geslacht (Gewesten, België, EU; 2000-2019). <https://www.steunpuntwerk.be/node/2914>; Geraadpleegd op 17 juni 2020.
- Valcke M. (2018). *Onderwijskunde als ontwerpwetenschap. Van leren naar instructie*. Acco Leuven / Den Haag.
- Van Langenhove H., Penders I., Sourbron M., & Vansteenkiste S. (2020). *Monitoringsrapport opleidingsdeelname en de opleidingsinspanningen van werkgevers in Vlaanderen*. Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk.
- VDAB (2020). *Kansengroepbepaling*. <https://www.vdab.be/cvs/kansengroepen.shtml>; Geraadpleegd op 19 juni 2020.
- VDAB (2020). *Knelpuntberoepen in Vlaanderen*. <https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/trends/Knelpuntberoepen%202020.pdf>. Geraadpleegd op 20 juni 2020.
- Verhulst P.-J. & Lamberts H. (2015). *Bijdragen van een individuele respondent*. *Kwalon, tijdschrift voor kwalitatief onderzoek* (nr. 1 jaargang 2015). https://www.tijdschriftkwalon.nl/scripts/shared/artikel_pdf.php?id=KW-20-1-5; Geraadpleegd op 21 juni 2020.
- Vlaamse Onderwijsraad (2014). *Blijven leren: de toekomst. Volwassenen stimuleren om te leren. Een strategische verkenning*. Acco Leuven/Den Haag.
- Vlaamse Regering (2020). *Conceptnota 12 juni 2020: De lerende samenleving*. <https://beslissingenvlaamseregering.vlaanderen.be/>; geraadpleegd op 17 juni 2020.
- VLOR (2014). *Blijven leren: de toekomst! Volwassenen stimuleren om te leren. Een strategische verkenning*. Vlaamse Onderwijsraad. Acco Leuven / Den Haag.
- VLOR (2019). *Advies OESO Skills Strategie Vlaanderen*. Vlaamse Onderwijsraad. Brussel.

VLOR (2020). Aanbevelingen voor het platform levenslang leren. Raad Levenslang en Levensbreed Leren. Vlaamse Onderwijsraad. (31 maart 2020).

<https://www.vlor.be/adviezen/aanbevelingen-voor-het-platform-levenslang-leren>;

Geraadpleegd op 18 juni 2020.

VLOR (2020). Aanbevelingen voor het platform Levenslang leren. Vlaamse Onderwijsraad. Brussel.

Willemse I., De Hauw S. & De Vos A. (2010). Best practises in competentieontwikkeling: een toetsing bij werknemers. Rapportering werknemersbevraging. Steunpunt Werk en Sociale Economie. Leuven.