

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 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 leerkanalen 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 leerkanalen.

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 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 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 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

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 leerdelen 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 leerkanalen.

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 hanteleren 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
	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							

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 PROEFTUINEN 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 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?

- 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, stuverwerking 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.

